



# Geschäftsbericht 2023

Gemeinsam unterwegs:  
verbindlich. unterstützend. nachhaltig.

Liebe Leser\*innen

Wie jedes Jahr, eröffnet uns auch der Geschäftsbericht 2023 die Möglichkeit innezuhalten und auf das, was wir gemeinsam geschafft haben, zurückzublicken. Uns darüber zu freuen, was wir alles bewegt haben und durch unsere Erfolgserlebnisse gestärkt nach vorne zu schauen. Bei diesem Zurückblicken hat sich das Leitmotiv für diesen Geschäftsbericht herauskristallisiert: **«Gemeinsam unterwegs: verbindlich. unterstützend. nachhaltig.»** Das Leitmotiv ist die verbindende Essenz vieler Themen, die uns im Berichtsjahr beschäftigt haben - einige davon haben wir für diesen Geschäftsbericht ausgewählt.

Die letzte Seite unseres Geschäftsberichtes schmückt nicht nur ein wunderbares Zitat, sondern auch ein berührendes Foto: Eine Begleiterin war dabei, Bärlauchblätter zu waschen, die das Gastronomieteam an diesem Vormittag gesammelt hatte. Bei der sorgfältigen Wäsche jedes einzelnen Blattes wurde die Begleiterin von einem zauberhaften Schneggli begrüßt. Unser Shootingteam traf gerade in dem Moment in der «Gastronomie» ein, als die Begleiterin das Schneggli ins Freie tragen wollte. Es ist ein wunderschönes, herzerwärmendes Bild entstanden, das wir gerne mit Ihnen teilen möchten.

Wir hoffen, Sie damit ebenso zu berühren und wünschen Ihnen eine spannende Reise durch jene Stationen unseres Geschäftsjahres 2023, die wir für Sie aufbereitet haben. Wir wünschen Ihnen eine unterhaltsame Lektüre.

Stiftung Heimstätten Wil

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Wirksam wirken: Ergebnis eines engagierten Miteinanders	3
Stiftung Heimstätten Wil: Raum für Persönlichkeit	8
Gemeinsam unterwegs: am einzelnen Menschen orientiert	11
Vielfältige Angebote ermöglichen individuelle Lösungen	15
Kommentar zur Jahresrechnung	19
Erfolgsrechnung	20
Bilanz	22
Geldflussrechnung	23
Anhang	24
Bericht der Revisionsstelle	29
Kennzahlen	31
Personalbestand per Ende Dezember 2023   Personalkommission	33
Zeit- und Geldgeschenke   Beiräte	34



Liebe Leser\*innen

Es ist mir eine besondere Freude, wieder das Vorwort schreiben zu dürfen und Ihnen damit, aus Stiftungsratsperspektive, einen kleinen Einblick in die Entwicklungen unserer Stiftung zu geben.

Im Berichtsjahr befinden wir uns noch mitten in einem tiefgreifenden Transformationsprozess, der über mehrere Jahre angelegt ist. Einem Prozess, der vom klaren Ziel geleitet ist: Uns zukunftsfähig und (finanziell) nachhaltig aufzustellen und unsere Angebote im Bereich Wohnen und Tagesstruktur, im Bereich Arbeit sowie der Tagesstätte an den individuellen Bedürfnissen und Bedarfen der Menschen mit einer Beeinträchtigung auszurichten.

Dieser Wandel erfordert nicht nur strategische Anpassungen, sondern auch die engagierte Umsetzung durch alle Beteiligten. Insbesondere die Zusammenführung unserer beiden Wohnbereiche und die Neuausrichtung der Wohngruppen Nordlicht und Silberlinde sowie der damit verbundene Umzug sind Meilensteine auf diesem Weg.

Auch der Bereich Arbeit hat im Berichtsjahr bedeutende Veränderungen erfahren: Tobias Lindeke, unser ehemaliger Bereichsleiter, hat die Stiftung verlassen. Während vieler Jahre hat er den Bereich mit grossem Engagement geleitet und massgeblich zur Förderung unserer Beteiligungskultur beigetragen. An dieser Stelle danken wir Tobias Lindeke herzlich für seine visionäre Arbeit und wünschen ihm viel Erfolg für die Zukunft.

Ein ebenso herzliches Dankeschön gilt Christina Huber: Sie hat den Bereich über viele Monate hinweg interimistisch und mit Leidenschaft geleitet. Auch sie hat die Stiftung im Berichtsjahr verlassen. Wir danken Christina Huber für ihr Engagement und ihren Einsatz und wünschen ihr viel Erfüllung auf ihrem weiteren Weg.

Mit frischen Ideen und einem tiefen Verständnis für unsere Stiftung hat Stefan Grob, als neuer Bereichsleiter, seine Arbeit im November 2023 aufgenommen. Gemeinsam werden wir daran arbeiten, die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen zu optimieren, innovative Ansätze zu verfolgen und nachhaltige Lösungen zu implementieren.

Die Basis für unser erfolgreiches Wirken ist eine zeitgemässe und für die Bedürfnisse unserer Klient\*innen geeignete Infrastruktur. Da wir den Grossteil unserer Liegenschaften vom Kanton gemietet haben, sind wir auf eine gute Zusammenarbeit und Bereitschaft seitens des Kantons angewiesen. Leider verzögern sich die auf dem Eggfeldareal geplanten Infrastrukturprojekte seit Jahren und sind damit ein grosses strategisches Risiko, für das wir dringend angehalten sind, Lösungen zu finden.

Dank einer verantwortungsvollen Planung und einer konsequenten Ausgabenkontrolle konnten wir – erstmals seit 2018 – wieder einen positiven Rechnungsabschluss verzeichnen. Das freut uns sehr, doch dieses Ergebnis haben wir erreicht, weil wir konsequent die Aufwandseite optimiert haben. Nach wie vor sind wir gefordert, denn jetzt geht es darum, den Fokus auf die Angebotsentwicklung zu legen und somit auch die Ertragsseite zu optimieren.

Ein weiterer Höhepunkt des vergangenen Jahres waren unsere inklusiven Feste und Anlässe, die geprägt waren von unkomplizierten Begegnungen auf Augenhöhe, fröhlichem Feiern und Geniessen. Diese Momente stärken den Zusammenhalt und bereichern unser tägliches Miteinander.

Ein erfolgreiches 2023 lässt uns zuversichtlich in die Zukunft blicken und mit neuem Schwung voran gehen.

Ein herzliches Dankeschön an alle Menschen, die in der Stiftung wohnen und arbeiten. Ihr macht unseren Erfolg erst möglich. Danke für euer Herzblut, eure Hingabe und dafür, dass ihr euch für die Stiftung entschieden habt.

Marianne Mettler  
Stiftungsratspräsidentin



# Wirksam wirken: Ergebnis eines engagierten Miteinanders



Liebe Leser\*innen

Den Einblick in das Berichtsjahr möchte ich mit dem Erreichen eines bedeutenden Meilensteines beginnen, der unsere langfristige finanzielle Stabilität und Wettbewerbsfähigkeit stärkt: Wir haben unsere Betriebsabläufe weiter optimiert, Kostenstrukturen überprüft und neue Prozesse eingeführt. Dabei haben wir stets den Fokus auf Nachhaltigkeit und Wirksamkeit unseres Tuns gelegt. Nach Jahren, in denen wir mit Defiziten zu kämpfen hatten, konnten wir nun erfolgreich einen entscheidenden Kurswechsel einläuten: Unsere konsequenten Bemühungen haben es uns ermöglicht, nicht nur ein positives Ergebnis zu erzielen, sondern auch Schulden in der Höhe von rund CHF 800.000 abzubauen. Diese Erfolge sind jedoch nicht nur finanzieller Natur. Sie spiegeln auch unser Potential und den Willen, Dinge zu wandeln, positiv zu beeinflussen und wirksam zu verändern.

Wie bereits von der Stiftungsratspräsidentin angesprochen, liegt der Fokus nun zunehmend auf der Verbesserung unserer Performance. Im Hinblick auf die Subjektfinanzierung stellen sich bspw. Fragen zur Kostendeckung einzelner Angebote im Bereich Wohnen und Tagesstruktur. Aber auch im Bereich Arbeit sind wir daran, die Performance zu verbessern und markt- und bedarfsgerechte Angebote zu entwickeln.

## **Nachhaltig mitarbeiter\*innenorientiert**

Durch die Einführung eines strategischen Human Resource-Konzeptes, bzw. einer mehrjährigen HR-Roadmap, das unsere Mitarbeiter\*innen in den Mittelpunkt stellt, haben wir im vergangenen Jahr einen entscheidenden Schritt in Richtung nachhaltiger Unternehmensentwicklung gemacht. Dieser Ansatz wurde gemeinsam mit dem Stiftungsrat, der Geschäftsleitung und den Führungspersonen entwickelt. Um die Bedürfnisse und Anliegen der Mitarbeiter\*innen bestmöglich zu berücksichtigen, sind dabei auch Rückmeldungen und Anliegen seitens der Mitarbeiter\*innen eingeflossen, welche im Rahmen einer Vielzahl von Gesprächen, u.a. durch das HR, eingeflossen sind. Die Umstrukturierung der Personalabteilung und Anstellung von Cornelia Lutz als HR-Leiterin waren die Basis für eine erfolgreiche Umsetzung des Konzeptes.

Ein zentraler Aspekt dieses Konzeptes ist die Förderung der Mitarbeiter\*innen-Gesundheit. Wir sind überzeugt, dass gesunde und ausgeglichene Mitarbeiter\*innen die Grundlage für den langfristigen Erfolg unserer Stiftung bilden. Daher haben wir Massnahmen ergriffen, um die Mitarbeiter\*innen-Gesundheit aktiv zu fördern, indem wir ein unterstützendes Arbeitsumfeld schaffen: Die in der HR-Roadmap beschlossenen Massnahmen nehmen sämtliche personalrelevanten Themenbereiche auf und werden auf mehrere Jahre verteilt. Zusammen mit den Führungskräften und basierend auf den Rückmeldungen der Mitarbeiter\*innen hat die Geschäftsleitung die Themen priorisiert. Mitarbeiter\*innen-Gesundheit, Leadership und Employer Branding haben sich dabei als Schwerpunkte abgezeichnet.

Ab Herbst 2023 haben wir mit den Führungswshops ein Leadership-Programm eingeführt, bei dem unsere Führungskräfte geschult und sensibilisiert werden, um ihr unterstützendes und empathisches Führungsverhalten weiterzuentwickeln. Dieses Programm bietet Raum zum Austausch zu Führungsthemen und unterstützt die Führungskräfte in ihrer Rolle und Aufgabe. Schritt für Schritt entwickeln wir ein gemeinsames Führungsverständnis.

Wir sind der Überzeugung, dass gute Führung einen wesentlichen Einfluss auf das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter\*innen hat.



Fröhliches Pausengespräch an einem Führungsworkshop: Denise Centorame, Bereichsleiterin Verwaltung und Johan Mosma, Peko-Mitglied

Neben der Mitarbeiter\*innen-Gesundheit und der Weiterentwicklung einer tragenden und förderlichen Führungskultur haben wir auch unsere Bemühungen im Bereich des Employer Branding auf- und ausgebaut. Mit gezielten Massnahmen stärken wir die Stiftung als Arbeitgeberinnenmarke, um talentierte Fachpersonen zu gewinnen.

Insgesamt sind wir überzeugt, dass die Förderung der Mitarbeiter\*innen-Gesundheit, die Stärkung der Führungskompetenzen und die Massnahmen zur Stärkung unserer Arbeitgeberinnenmarke entscheidende Bausteine für den langfristigen Erfolg der Stiftung sind. Wir werden auch zukünftig engagiert daran arbeiten, diese Ziele zu erreichen und unsere Mitarbeiter\*innen bestmöglich zu unterstützen.

### **Infrastrukturellbedingte Herausforderungen**

Auch im vergangenen Geschäftsjahr mussten wir uns mit einer seit Jahren dringenden Herausforderung auseinandersetzen: Unsere veraltete Infrastruktur stellt einen bedeutenden Wettbewerbsnachteil dar und behindert die Weiterentwicklung der Stiftung. Die Arealstrategie des Kantons, die ursprünglich als

Lösung für unsere infrastrukturellen Probleme gedacht war, erweist sich zunehmend als zu langsam und unzureichend. Diese Verzögerungen sind nicht nur zermürend, sondern werden zunehmend zu einem strategisch relevanten Risiko für unser Unternehmen. Der Zeitdruck steigt von Jahr zu Jahr und es wird zunehmend unrealistischer, unseren Infrastrukturbedarf in dem von uns benötigten Zeitrahmen auf dem Eggfeldareal umsetzen zu können. Die vom Kanton veranschlagten Projektzeiten für mögliche Umsetzungsszenarien sind für die Stiftung nicht tragbar, sodass die aktuelle Situation uns dazu zwingt, alternative Lösungen ausserhalb des Areals zu suchen. Auch hier sind wir offen dafür, innovative Wege einzuschlagen und Partnerschaften einzugehen, um die notwendigen Ressourcen und jene Unterstützung zu erhalten, die für die Sicherstellung einer zeitgemässen und förderlichen Infrastruktur für unsere Klient\*innen erforderlich sind. Dieses Thema wird uns auch 2024 stark beschäftigen.

### **Zielorientierung und Beteiligungskultur**

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir weitere zukunftsweisende Veränderungen in unserer Verwaltungsstruktur sowie Prozessoptimierungen vorgenommen, um mit den sich wandelnden Rahmenbedingungen und Anforderungen an ein soziales Unternehmen Schritt zu halten. Diese Neuausrichtung war erforderlich, da die Grenzen zwischen einem sozialen Unternehmen und einem herkömmlichen Unternehmen zunehmend verschwimmen. Wirtschaftlichkeit und Effizienz sind für uns zwingende Voraussetzungen, um das Bestehen der Stiftung langfristig und nachhaltig zu sichern. Die neue Verwaltungsstruktur und die zusätzlichen Kompetenzen im Bereich Finanzen, Marketing und HR dienen nicht zuletzt auch dazu, die Fachbereiche Wohnen, Tagesstruktur und Arbeiten stärker zu entlasten und zu unterstützen. Wir sind überzeugt, dass Zielorientierung und Wirtschaftlichkeit keineswegs im Widerspruch zu einer Beteiligungskultur stehen. Im Gegenteil, wir glauben, dass diese Elemente sich ergänzen und entscheidend sind, um qualitativ hochwertige Dienstleistungen zu erbringen und gleichzeitig als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden.

Eine Beteiligungskultur, die den Beitrag jedes Einzelnen wertschätzt und fördert, ist ein wichtiger Bestandteil unserer Zusammenarbeitskultur. Sie trägt dazu bei, ein inspirierendes Arbeitsumfeld zu



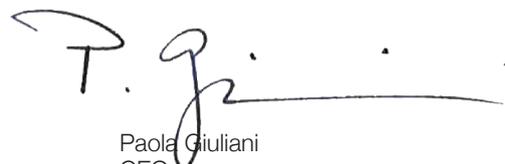
Gelöste Stimmung an einem Führungsworkshop: Oli Müller, Projektleiter Wiler Kiste und Thomas Weymuth, Leiter Fachstelle Teilhabe

schaffen, in dem Mitarbeiter\*innen sich engagieren und ihr volles Potenzial entfalten können. Gleichzeitig legen wir jedoch auch grossen Wert auf klare Ziele, Verbindlichkeit und eine effiziente Arbeitsweise, um unseren Auftrag bestmöglich zu erfüllen und langfristige Wirkung zu erzielen.

Die Balance zwischen unternehmerischem Denken und sozialer Verantwortung ist unserer Ansicht nach entscheidend, um allen Menschen, die bei uns wohnen und arbeiten, gerecht zu werden.

Im Berichtsjahr haben wir den Raum für Begegnungen erweitert, Feste mit allen Menschen, die in der Stiftung wohnen und arbeiten gefeiert und mit vielen kleinen Gesten unsere aufrichtige Wertschätzung und unseren Dank gegenüber unseren Bewohner\*innen und Mitarbeiter\*innen mit und ohne Rente gezeigt.

Ich bedanke mich an dieser Stelle herzlich beim Stiftungsrat und bei meinen Geschäftsleitungskolleg\*innen für ihre Unterstützung und ihr Vertrauen. Mein aufrichtiger Dank gilt darüber hinaus allen Menschen, die in der Stiftung wohnen und arbeiten. Das, was wir erreicht haben, ist das Ergebnis eines engagierten Miteinanders. Wir dürfen stolz sein auf das Erreichte, bleiben aber weiterhin dem Ziel verpflichtet, nachhaltig und wirksam zu handeln und unsere finanzielle Stabilität zu festigen. Dank dieser positiven Dynamik blicken wir zuversichtlich in die Zukunft und sind entschlossen, unsere Erfolgsgeschichte fortzuschreiben.

  
Paola Giuliani  
CEO



Unsere Mitarbeiter\*innen bringen  
ein einzigartiges Portfolio  
an persönlichen Ressourcen mit:  
Werte, Charaktereigenschaften,  
Erfahrungen, Bildung und  
Fähigkeiten.

Das sind interne Ressourcen,  
die von entscheidender  
Bedeutung für die Stiftung sind.

Ihnen tragen wir Sorge.

Nicht zuletzt, weil all die wertvollen  
Ressourcen der Mitarbeiter\*innen  
letztlich unseren Klient\*innen  
zugutekommen.

# Stiftung Heimstätten Wil: Raum für Persönlichkeit

Von Arlette A. Hippmann, Leiterin Kommunikation und Petra Moser, Fachspezialistin Marketing

In diesem Beitrag möchten wir Ihnen, liebe Leser\*innen, einen Einblick geben in die Umsetzung unserer strategischen Absicht, die Mitarbeiter\*innen ins Zentrum zu stellen und diese Absicht aus unserer Fachperspektive heraus betrachten. Damit Sie das Thema verorten können, beginnen wir mit dem Kontext: Bereits 2022 haben wir begonnen, unser HR neu aufzustellen: Die Personalabteilung, die bisher schwerpunktmässig personaladministrative Themen bearbeitet hat, haben wir zu einem strategischen HR aufgebaut und per 1. Januar 2023 der Führung einer Leiterin HR unterstellt. Gemeinsam mit HR-Campus wurde, ebenfalls 2022, eine HR-Roadmap entwickelt mit dem Ziel einer positiven Wirkung auf die Gesundheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter\*innen sowie auf die Attraktivität der Stiftung als Arbeitgeberin. Cornelia Lutz, unsere Leiterin HR, hat im Laufe ihrer Einführungszeit viele Gespräche mit Mitarbeiter\*innen geführt. Ihre Erkenntnisse sind in die Weiterentwicklung der HR-Roadmap eingeflossen. Innerhalb dieser Roadmap gibt es vielen Themen, die wir bearbeiten möchten, doch natürlich müssen wir Prioritäten setzen. Unsere Führungsverantwortlichen haben sich auf drei Schwerpunktthemen geeinigt, die wir prioritär angehen wollen. Eines davon ist das Thema Employer Branding.

## Den Grundstein legen

Im Berichtsjahr haben wir die vormals im Bereich Arbeit angesiedelte Marketingstelle neu besetzt und diese ebenfalls – neben der «Kommunikation» – als Stabsstelle der CEO zugeordnet. Damit stellen wir die notwendige Ergänzung der personellen und fachlichen Ressourcen sicher, um die Stiftung, mit all ihren besonderen Eigenschaften und all ihrer Angebotsvielfalt, zu positionieren – sowohl nach innen als auch nach aussen. Und wir haben damit den Grundstein für ein wirkungsvolles Employer Branding gelegt.

Nicht nur das Thema «Employer Branding» und seine interne Umsetzung enthält viele Schnittstellen innerhalb der Stabsstellen «Kommunikation» und «Marketing». Darum haben wir, bald nach dem Petra ihre Arbeit aufgenommen hat, zuerst unsere Aufgaben-

gebiete entflechtet, anschliessend die Schnittstellen evaluiert und ein umfassendes Funktionendiagramm erstellt. Dieses Funktionendiagramm deckt auch den «Verkauf» ab bzw. jenen Teil des Aufgabenbereiches unseres neuen Leiters «Verkauf Eigenprodukte», der das «Marketing» tangiert.

2023 haben wir bereits engagiert mit der Umsetzung unserer Employer Branding-Strategie begonnen und den Auf- und Ausbau für 2024 aufgegleist. In diesem Beitrag wollen wir einen Einblick in die ersten Umsetzungsschritte geben, deren Ziel es letztlich ist, unseren Mitarbeiter\*innen bzw. Arbeitskolleg\*innen jene Unterstützung und Wertschätzung zukommen zu lassen, die sie im Arbeitsalltag benötigen, um ihre Aufgaben zugunsten unserer Klient\*innen mit Überzeugung anzugehen und dabei erfüllt, gesund und motiviert zu bleiben.

## Im Arbeitsalltag unterstützen

Es ist uns sehr bewusst, dass eine klare Kommunikation dazu beiträgt, Unsicherheiten oder Ängste zu minimieren und das Vertrauen in die Stiftung zu stärken. So ist es der Geschäftsleitung und uns, als Stabsstellen «Kommunikation» und «Marketing», ein grosses Anliegen, unsere Arbeitskolleg\*innen zeitnah, authentisch und transparent über wichtige Entscheidungen und Entwicklungen zu informieren. Zusammen mit Vertreter\*innen aller Bereiche sowie der Personalkommission sind wir bereits 2022 das Thema «Interne Kommunikation» strukturiert angegangen. Im Berichtsjahr hat diese Arbeitsgruppe als «Gremium Interne Kommunikation» ihre Arbeit fortgeführt im Wissen darum, dass es für unsere Arbeitskolleg\*innen sehr herausfordernd ist, sich in der Fülle der Informationen zurechtzufinden. Ein Grossteil unserer Arbeitskolleg\*innen ist in der agogischen Arbeit tätig und verbringt damit den weitaus grösseren Teil ihrer Arbeitszeit nicht vor einem Bildschirm. Deshalb ist es für sie ganz besonders wichtig, Informationen rasch zu finden. Dem sind wir im Berichtsjahr begegnet, indem wir, gemeinsam mit dem «Gremium Interne Kommunikation», unsere Kommunikationsgefässe weiter überprüft und bereinigt haben.

Einer der Wünsche unserer Arbeitskolleg\*innen war es beispielsweise, regelmässig und transparent über stiftungsübergreifend relevante Projekte informiert zu werden. Wir haben uns Gedanken zu einer Struktur gemacht, die uns als Rahmen für all unsere wichtigen Projekte dienen könnte und sind, innerhalb dieser Struktur, mit der Projektkommunikation «Wohnen 2028» gestartet: In den «Projektnews» berichten wir über wichtige Entscheide und Meilensteine. FAQs beantworten die meistgestellten Fragen rund um das Projekt.

Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr die Optimierung unseres Sharepoints fortgesetzt. Wir haben die Gestaltung der internen Homepage (Startseite), unserer zentralen Kommunikationsseite, verbessert, um Informationen intuitiver auffindbar zu machen und wir haben eine Stiftungsagenda geschaffen, in der stiftungsübergreifend relevante Termine, als Basis für die bereichsspezifische Planung, hinterlegt sind.

Die interne Publikation von GL-Lettern haben wir im Berichtsjahr fortgesetzt. In den GL-Lettern, die rund zweimonatlich erscheinen, informieren wir, komprimiert und in einen verständlichen Kontext eingebettet, über wichtige Entscheidungen, Geplantes und strategische Absichten. Die Rückmeldungen unserer Arbeitskolleg\*innen bestätigen, dass sich dieses Kommunikationsinstrument bewährt.

Im Berichtsjahr haben wir begonnen, nicht nur Geburtstage und Jubiläen zu feiern, sondern unseren Arbeitskolleg\*innen auch saisonal Wertschätzungs- und Genussmomente zu schenken. Beispielsweise haben alle Menschen, die in der Stiftung wohnen und arbeiten, im Berichtsjahr erstmals ein Samichlaussäckli erhalten. Planung, Kommunikation und Organisation wurden von uns übernommen, das Befüllen und Verteilen vom Bereich Arbeit.

Über all die internen Massnahmen hinaus haben wir auch die Aussenwahrnehmung der Stiftung stets im Auge behalten, in dem wir beispielsweise einen Social Media Plan erstellt und auf die kontinuierliche Bespielung unserer Social Media Kanäle geachtet haben. Viele weitere Aktivitäten hinsichtlich der Sichtbarkeit der Stiftung in der Öffentlichkeit und der Erhöhung des Bekanntheitsgrades sind bereits geplant und warten nur noch darauf, 2024 umgesetzt zu werden.



Einer unserer Samichlauswichtel der, wie all unsere Samichlauswichtel, sorgsam darauf bedacht war, dass von allem gleich viel in den rund 600 Samichlaussäckli ist.

Wir sind wieder einen grossen Schritt weitergekommen im Bestreben darum, die Stiftung zu einem Ort zu machen, an dem wir und hoffentlich ganz viele weitere Menschen gerne wohnen und arbeiten. Jede\*r Einzelne von uns macht die Stiftung zu dem, was uns ausmacht. Es ist schön, sich im Rahmen des Geschäftsberichtes 2023 wieder bewusst gemacht zu haben, was wir im Berichtsjahr gemeinsam geschafft haben.



# Gemeinsam unterwegs: am einzelnen Menschen orientiert

von Arno Noventa und Susann Kälin, Co-Bereichsleiter\*in Wohnen und Tagesstruktur für Menschen mit einer Beeinträchtigung | Mitglieder der Geschäftsleitung

**«Ich fühle mich sehr wohl in meinem neuen Team. Ich bin sicher, der Grund dafür, dass ich mich in der neuen Zusammensetzung von Beginn an so wohl gefühlt habe, liegt an den «Zukunftsgesprächen». Wir alle konnten an den «Zukunftsgesprächen» mit Cornelia Lutz, unserer Leiterin HR, offen aussprechen, was uns beschäftigt, was wir uns wünschen, wie wir unsere Zukunft gestalten wollen. Entsprechend wurden die Teams zusammengesetzt. Unsere Arbeit erfüllt uns. Das macht uns zufrieden – mit uns selbst und innerhalb unserer Teams.»**

Alle vier Teamleiter\*innen, die von der Neuzusammenstellung der Wohngruppen und ihrer Teams im Rahmen des Umzugs betroffen waren, erzählen, wie positiv sie alle die Zukunftsgespräche mit unserer Leiterin HR erlebten und welche Wirkung diese haben. Um Ihnen, liebe Leser\*innen, die Einordnung des Themas «Umzug» zu ermöglichen, erläutert Arno Noventa zunächst den Hintergrund unseres Projektes «Wohnen 2028» und zeigt dessen Bedeutung im gesellschaftlichen Kontext auf, bevor Susann Kälin in das Thema «Umzug» überleitet.

Arno Noventa merkt an, dass sich die Gesellschaft in stetem Wandel befindet. Nun, in der modernen Gesellschaft, zerfallen die informellen und insbesondere die familiären Netzwerke zunehmend. Sehr oft sind diese Netzwerke wichtige Stützen im Leben der Betroffenen. Ihr Zerfallen führt zu Vereinzelung und Individualisierung der Problemlagen. Die steigende Lebenserwartung wiederum führt zu höheren Unterstützungs- und Pflegebedarfen im Alter. Menschen mit Beeinträchtigung treffen diese Entwicklungen ganz besonders und sind ein Beleg für die Wichtigkeit, die Angebote und Strukturen auf diese wachsenden Bedürfnislagen auszurichten. Der Trend geht in Richtung einer qualitativen, bedarfsorientierten Angebotsdiversifikation und einer Zunahme von ambulanten gegenüber stationären Angeboten.

## **Die Basis schaffen**

Wir, als Stiftung Heimstätten Wil, sehen uns verpflichtet, hier einen wichtigen Beitrag zu leisten. Neben den wirtschaftlichen, sind insbesondere die oben genannten gesellschaftlichen Veränderungen Treiber für unsere konzeptionellen Überlegungen zur Weiterentwicklung unserer Angebote. Ab dem Frühjahr 2022 bestimmten diese die strategischen Prozesse und mündeten in konsequenten Entwicklungsvorhaben – in die sämtliche Wohnangebote einbezogen waren und weiterhin sind – und damit im Projekt «Wohnen 2028». Der erste Schritt im Rahmen dieses Projektes führte zum organisatorischen Zusammenlegen der beiden Wohnbereiche «Wohnen und Tagesstruktur für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung» und «Wohnen und Tagesstruktur für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung» zum Bereich «Wohnen und Tagesstruktur» (WoTa). Damit wurden die Voraussetzungen geschaffen, die Diversifizierung der Wohnangebote voranzutreiben und diese bedarfsgerecht und zukunftsweisend auszugestalten.

## **Am individuellen Bedarf ausrichten**

Zu Beginn einer jeden Angebotsentwicklung steht für uns die Frage im Mittelpunkt: Wie können wir die Angebote nahe an den individuellen Bedarfen und vor allem: gemeinsam mit den betroffenen Menschen selbst, also personenbezogen und spezifisch ausgestalten? Und gleichzeitig in die Zukunft gerichtet und nachhaltig gestalten? Und daran anknüpfend: Wie können die Menschen, die unsere Angebote nutzen, bestmöglich an diesen Entwicklungsprozessen teilhaben?

Entscheidend für uns ist der Unterstützungsbedarf eines Menschen, nicht die Art der Beeinträchtigung. Daraus resultieren Wohnangebote, die sich an den individuellen Bedürfnissen und Bedarfen der Betroffenen orientieren. Mögliche Wohnformen sind Wohngruppen, Wohngemeinschaften oder Einzelwohnungen.

Ein wichtiges Vorhaben im Kontext des Projektes «Wohnen 2028» wird im Teilprojekt Dezentrales Wohnen realisiert. Der Projektstart erfolgte im Juli 2023. Das Hauptziel besteht darin, bis Ende 2025 insgesamt 16 dezentrale Wohnplätze zu schaffen respektive einen Teil der bestehenden Wohngruppenplätze umzuwandeln. Wesentlich dabei ist, dass die Begleitung durch einen dezentral organisierten Fachdienst abseits des Eggfeldareals stattfinden soll. Dabei erfolgen in Kooperation mit der Fachstelle Teilhabe umfassende individuelle Bedarfserhebungen und -abklärungen direkt mit den Bewohner\*innen. Diese dienen anschliessend der Planung und Abstimmung der agogischen Begleitprozesse. Wir schaffen damit Lernräume für alle Beteiligten, ermöglichen die Teilhabe an den Veränderungsprozessen und setzen Etappen, die unmittelbar und angemessen den Fortschritt erlebbar machen.

## Der Umzug

### **Sich spezialisieren und neu aufstellen**

Als besonders herausfordernd im Projekt «Wohnen 2028» erwiesen und erweisen sich nach wie vor die notwendigen Adaptionen für die Häuser Nordlicht und Silberlinde, so Susann Kälin.

Die Spezialisierung in diesen Angeboten hatte zum Ziel, das Haus Silberlinde für Menschen mit hohen Pflegebedarfen im Spektrum der kognitiven Beeinträchtigungen auszurichten und die Begleitkonzepte auf diese Bedarfe hin zu optimieren. Damit verbunden ist die zukünftige Integration in das System der Abrechnung der Pflegeleistungen nach dem Krankenversicherungsgesetz – Voraussetzungen, die ab Januar 2025 verpflichtend erfüllt sein müssen.

Im Haus Nordlicht wurde der Fokus auf die Etablierung einer Intensivwohngruppe, also auf die Begleitung von Menschen mit hohem Begleitbedarf und die entsprechende Spezialisierung der agogischen Konzepte gerichtet. Im Leitungsteam haben wir gemeinsam entschieden, das neue Nordlicht 1 als «Strukturgruppe» zu bezeichnen (statt Intensivgruppe). Eine Strukturgruppe bietet, wie es der Name besagt, eine enge Struktur mit klaren und einheitlichen Abläufen. Dies ist nicht nur für Menschen wichtig, die im Rah-

men eines «Intensivplatzes» dort leben, sondern auch für weitere Mitbewohner\*innen, die einen hohen Begleitbedarf haben und für die klare Strukturen und eng abgesprochene Abläufe hilfreich sind.

### **Gemeinsam unterwegs sein**

Für diese Spezialisierung mussten die Wohngruppen neu zusammengesetzt werden. Für die meisten Bewohner\*innen der beiden Häuser hatte dies einen Umzug zur Folge. Dieser wurde mit allen Beteiligten bereits Monate vor dem tatsächlichen Umzug im September 2023 vorbereitet.



Eine Bewohnerin mit ihrer geliebten Wolle, die sie «sicherheitshalber» selbst gezügelt hat.

Der Leiter unserer Fachstelle Teilhabe hatte, gemeinsam mit zwei Teamleiterinnen, einen Leitfaden für die bildunterstützten Gespräche mit den betroffenen Bewohner\*innen entwickelt. Ziel war es, die Bedürfnisse der Bewohner\*innen dort abzuholen, wo diese Mitwirkungsmöglichkeiten haben – beispielsweise bei der Zimmereinrichtung und bei Anliegen des Zusammenlebens.

Ein besonderes Augenmerk galt der Teamfindung, da die Teammitarbeiter\*innen, neben der fachlichen Expertise, eine stabile persönliche Komponente mitbringen müssen.

Dazu fanden die «Zukunftsgespräche» statt, in denen Cornelia Lutz, unsere Leiterin HR, bei allen Begleiter\*innen und Teamleiter\*innen Wünsche, Bedürfnisse und Pläne für die zukünftige berufliche Entwicklung abholte. All diese Erkenntnisse sind in die Planung eingeflossen.

Wir freuen uns, dass wir fast alle Wünsche berücksichtigen konnten und es praktisch keine umzugsbedingte Fluktuation gab.



Täglicher Wäschetransport, der mit Freude und Stolz von einem Bewohner erledigt wird.

### **Und heiss war es auch noch**

Am 29. September 2023 war ein wichtiger Meilenstein im Projekt «Wohnen 2028» geschafft. Zwischen dem 29. August und dem 29. September sind insgesamt 21 Bewohner\*innen der Häuser Silberlinde und Nordlicht umgezogen. Gleichzeitig haben viele Mitarbeiter\*innen ebenfalls Haus und/oder Team gewechselt. Die Begleiter\*innen sind stolz darauf, was sie geleistet haben und: «Wir konnten uns neue Kompetenzen aneignen. Noch nie zuvor habe ich Pläne gezeichnet, einen Umzug vorbereitet oder Umzugs-

leute angewiesen.» Eine Begleiterin erzählt, dass jede Bezugsperson für «ihre» Bewohner\*innen ein Profil zuhanden der neuen Teams erstellt hat, damit sich die neuen Teams auf die Bedürfnisse der künftigen Bewohner\*innen einstellen konnten. Ausserdem wurden die Bewohner\*innen mit einem Geschenk und einem Wunschesse auf der neuen Gruppe willkommen geheissen. «Dieser Umzugsmonat war wirklich eine intensive Zeit» erinnert sich eine Begleiterin «und heiss war es auch noch».

Der Umzug erforderte viel Engagement und Professionalität seitens der Begleiter\*innen, damit unsere Bewohner\*innen sich angstfrei und zuversichtlich auf die Veränderungen einstellen und diese bewältigen konnten. «Durch die Spezialisierung der Angebote können wir jetzt mit den Bewohner\*innen an Themen arbeiten, an denen wir vorher nicht arbeiten konnten. Beispielsweise wohnen im Nordlicht 2 nun alle Bewohner\*innen, die recht selbständig unterwegs sind. Die Vorstellungen, was beim Wohnen wichtig ist, gehen jedoch teilweise weit auseinander. So werden tagtäglich und speziell auch am wöchentlichen Bewohner\*innenhöck Themen besprochen, die fürs Zusammenleben zentral sind: Wie äussere ich meine Bedürfnisse, wie stellen wir die Tische im Essbereich, wo wird die Fernbedienung versorgt, planen wir Gruppenferien in Mallorca oder Lido di Jesolo, wie schmücken wir unsere Wohnung, was essen wir oder auch ganz wichtig: Wer sitzt bei Ausflügen vorne im Auto? Die Bewohner\*innen bestimmen: Wie wollen wir als Wohngruppe zusammenleben. Diese Dynamiken als Fachperson zu begleiten (und die Selbstwirksamkeit der Bewohner\*innen zu erleben), macht Freude.»

### **Kreative Arbeitsorganisation**

Die Teams und die Bewohner\*innen kommen in ihren Wohngruppen an und sind dabei, neue Gewohnheiten zu etablieren. Ein wunderschönes Beispiel dafür ist der tägliche Wäschetransport: Die Nachtwachen im Haus Nordlicht übernehmen das Kleiderwaschen für das Haus Silberlinde. Täglich wird darum die Schmutzwäsche von der Silberlinde ins Nordlicht und die saubere Wäsche vom Nordlicht in die Silberlinde transportiert. Diesen täglichen Wäschetransport erledigt ein Bewohner mit dem Rollstuhlo.



# Vielfältige Angebote ermöglichen individuelle Lösungen

Von Arlette A. Hippmann, Leiterin Kommunikation

Auch im Berichtsjahr war der Bereich Arbeit mit vielen Themen unterwegs, die erzählenswert wären. Stefan Grob, der neue Bereichsleiter Arbeit und ich, die Kommunikationsverantwortliche, haben uns ausgetauscht und uns auf zwei Themenbereiche geeinigt, in die ich Ihnen einen Einblick geben darf. Warum ich? Stefan Grob hat seine Arbeit im November 2023 aufgenommen. Kurz vor Jahresende also, was ein zu kurzer Zeitraum ist, um Ihnen, liebe Leser\*innen, aus Sicht des Bereichsleiters einen Überblick über das Berichtsjahr 2023 geben zu können. Darum stelle ich Ihnen gerne die beiden ausgewählten Themenbereiche vor.

Um mich für diesen Beitrag vorzubereiten, habe ich zwei Gespräche geführt: Eines mit Rico Kleger, unserem neuen Leiter Verkauf Eigenprodukte und das andere mit einem Teil der Geschäftsleitung des «Sonnegrund», Haus für Betagte. Dort haben bereits zwei Mitarbeiter\*innen nach Abschluss ihrer Integrationsmassnahme eine Festanstellung erhalten.



Rico Kleger, Leiter Verkauf Eigenprodukte

## Mit Kopf, Herz und Hand

Lassen Sie uns doch mit Rico Kleger, unserem neuen Leiter Verkauf Eigenprodukte beginnen. Mit ihm habe ich mich zuerst unterhalten. Rico ist charmant, hat eine gewinnende Ausstrahlung.

Seit unserer ersten Begegnung spüre ich sein Herzblut. Seinen «Purpose» wie wir im Marketingdeutsch sagen. Ich spüre, da ist einer, der unseren Spirit von Beginn an authentisch lebt.

## «Jedes unserer Produkte erzählt eine Geschichte»

Ricos Aufgabe ist es, die Entwicklung und Vermarktung unserer Eigenprodukte voranzubringen. Rico hat am 1. April 2023 seine Arbeit bei uns auf- und sich ganz viel vorgenommen. Es ist beeindruckend zu sehen, mit welchem Engagement er unterwegs ist und wie viel er bereits in den ersten Monaten seines Wirkens erreicht hat: Sein Fokus lag zuerst auf den Vorbereitungen zur Optimierung der Wertschöpfungskette unserer Bio-Lebensmittel – von der Anbauplanung über die Verarbeitung bis hin zum Vertrieb. Dabei hat er, gemeinsam mit seinem Team, auch die Sortimentsgestaltung sowie das Produkt- bzw. Verpackungsdesign unter die Lupe genommen, den Auftritt des Webshops überarbeitet und die Konditionen für unsere Kund\*innen erneuert.

Die Planung für ein neues Ladenkonzept steht und soll 2024 umgesetzt werden. Aber auch in anderen Abteilungen wurden Sortiments- und Prozessoptimierungen vorgenommen sowie der Kontakt zu Geschäftspartner\*innen (wieder) aufgenommen. So ist beispielsweise eine tolle Zusammenarbeit mit einer regionalen Teeverarbeitungsfirma entstanden, für die wir einen Teil des Produktionsprozesses übernehmen und die Zusammenarbeit mit BioMio, für die wir eingemachtes Gemüse herstellen, dürfen wir im Berichtsjahr fortsetzen.



Einer unserer Velokuriere mit unserem umweltfreundlichen E-Bike, mit dem wir die «Wiler Kiste» zu unseren Abonent\*innen nach Hause liefern.

Die Vielfalt und die Durchlässigkeit unserer Arbeitsangebote ermöglichen es nicht nur, uns an den individuellen Wünschen unserer Mitarbeiter\*innen mit IV-Rente für ihre beruflichen Ziele auszurichten – es ermöglicht auch, auf externe Kund\*innen und ihre spezifischen Wünsche einzugehen. Teamwork über die verschiedenen Abteilungen hinaus und das Zusammenspiel vieler sorgfältiger Hände zeigen sich beispielweise bei unseren Geschenkverpackungen: Die «Entwicklungswerkstatt» hat das Verpackungsdesign entworfen und in der «Manufaktur» wurde die Verpackung gelasert. Den Karton aufgestellt und die Henkel angebracht haben Mitarbeiter\*innen der «Industrie» und in unserem Laden werden nun die Geschenkverpackungen mit Produkten aus unserer «Gastronomie» bestückt.

Rico und das Team des Bereiches Arbeit haben im Berichtsjahr wirklich viel erreicht, doch können wir an dieser Stelle nur einen kleinen Einblick geben in all das, was unsere Mitarbeiter\*innen mit und ohne IV-Rente geleistet haben auf dem gemeinsamen Weg zu unserem Ziel, unseren Kund\*innen ein überzeugendes Einkaufs- und Genusserlebnis zu bieten und weitere Fans für unsere Eigenprodukte und Bio-Erzeugnisse zu gewinnen.

Und natürlich möchten wir gerne nachhaltig in den Köpfen und Herzen der Menschen sein und bleiben. Deshalb haben wir unsere Präsenz in den regionalen Netzwerken, wie dem Gewerbeverein Wil, dem Wirtschaftsportal Ost oder dem Business Club 2000 FC Wil auf- bzw. ausgebaut.

Und nicht zuletzt haben Rico und sein Team dafür gesorgt, dass nun alle Mitarbeiter\*innen der Stiftung für jeden Einkauf in unserem stiftungseigenen Laden 20% Rabatt erhalten. Das freut uns Mitarbeiter\*innen natürlich sehr und es ist ein weiterer Beitrag für unseren grossen Fringe Benefit-Topf.

## Berufsträume erfüllen

Wir alle wissen: Im Leben läuft es nicht immer so wie gewünscht oder geplant. Oft kommt etwas dazwischen und dann ist es gut, wenn man Menschen um sich weiss, die an einen glauben und dabei unterstützen – u.a. im ersten Arbeitsmarkt – wieder Fuss zu fassen.

Wir freuen uns sehr, dass wir unseren Arbeitgeber\*innenkreis – mit dem wir offene, uns gegenseitig unterstützende, unkomplizierte und erfreulicherweise auch hinsichtlich Anstellung von Mitarbeiter\*innen erfolgreiche Geschäftsbeziehungen pflegen – im Berichtsjahr erweitern und die Zusammenarbeit mit bestehenden Partner\*innen intensivieren konnten. Dank dieser Partner\*innen können wir die Vielfalt und die Durchlässigkeit unserer Arbeitsangebote auf den ersten Arbeitsmarkt ausweiten.

Im Vorfeld eines Arbeitseinstieges gehe es häufig um den Abbau von Ängsten und Unsicherheiten, sagt Roman Häsler, Leiter der Abteilung «Berufliche Entwicklung». Oft sei der erste Arbeitsmarkt mit negativen Erfahrungen behaftet. Erfreulicherweise erlebt Roman Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes jedoch als recht offen und bereit, Menschen mit gesundheitlichen Problemstellungen eine Chance zu geben.

### **Wieder Fuss fassen**

Die Integrationsmassnahme für Erwachsene ist grundsätzlich zweistufig geregelt: Das Aufbautraining zielt auf die Persönlichkeitsstabilisierung und den Aufbau einer Arbeitsfähigkeit auf ein Pensum von mindestens 50% ab. Meist wird der erste Teil der Massnahme innerhalb der Stiftung, auf einer Gruppe mit arbeitsagogischer Begleitung, durchgeführt. Der zweite Teil, das Arbeitstraining, wird in der Regel im ersten Arbeitsmarkt absolviert. Die gesamte Massnahme wird durch unsere Partnerin, die Invalidenversicherung, verfügt und richtet sich an erwachsene Menschen mit Erwerbserfahrung.

Der Fokus liegt dabei auf der Stabilisierung der psychischen Gesundheit, dem Training der Selbst- und Sozialkompetenz, der Methodenkompetenz sowie dem allgemeinen Arbeitsverhalten. Durch kontinuierliche Erweiterung der Methodenkompetenzen, des Pensums sowie der Leistungsfähigkeit, schaffen wir die Grundlagen für eine erfolgreiche berufliche Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt.

Der gesamte Prozess des Aufbaus und der Integration in den ersten Arbeitsmarkt mit dem Ziel einer unbefristeten Festanstellung wird durch unsere Job Coaches der Abteilung «Berufliche Entwicklung» begleitet. Die Job Coaches sind Ansprechpartner\*in für die Teilnehmer\*innen der Integrationsmassnahme sowie der Arbeitgeber\*innen – gerne, bei Bedarf, auch über die Integrationsmassnahmen hinaus.

### **Ort der Begegnung**

Eine dieser Partner\*innen des ersten Arbeitsmarktes, die unser Angebot «Integrationsmassnahmen» unterstützen, ist der «Sonnegrund» in Kirchberg. Der «Sonnegrund» ist ein Zuhause für ältere oder pflegebedürftige Menschen.

Ich mache mich mit einem Interviewleitfaden, den ich von den Job Coaches erhalten habe, auf den Weg. Ich bin mit dem Bus angereist und komme eine halbe Stunde zu früh in Kirchberg an. Zwei Minuten, nachdem ich aus dem Bus ausgestiegen bin, laufe ich an einem Schild vorbei auf dem ich lese: «Ort der Begegnung» und tatsächlich: Die Eingangstüre vom «Sonnegrund» hinter mir lassend, empfängt mich ein einladender Raum, in dem Menschen zusammen

Café trinken, miteinander plaudern oder in sich selbst versunken, doch offensichtlich die Gemeinschaft geniessend, stricken. Schön, dass ich viel zu früh dran bin und das Gesehene auf mich wirken lassen kann.

### **Hier nimmt man sich Zeit**

Ich erfahre, dass der «Sonnegrund» grundsätzlich sehr offen ist, Menschen mit besonderen Bedürfnissen zu beschäftigen. Diese Offenheit bestand bereits, bevor die Geschäftsleitung von unseren Job Coaches bezüglich einer Zusammenarbeit angefragt wurde. So eine Entscheidung bindet personelle Ressourcen und wird von Fall zu Fall beurteilt und geplant. Zumindest in der Anfangszeit sei eine 1:1 Begleitung notwendig.

Obwohl den Teilnehmer\*innen einer Integrationsmassnahme ermöglicht wird, den normalen Berufsalltag direkt zu erfahren, sind jederzeit Ansprechpartner\*innen da, die bei Unsicherheiten, Ängsten oder Gefühlen der Überforderung zur Seite stehen. Schritt für Schritt sollen die Teilnehmer\*innen wieder Vertrauen gewinnen. Vertrauen in sich selbst und in ihre Arbeitgeber\*innen. Damit das gelingt, muss genau hingeschaut und Ängste feinfühlig abgeholt werden.



«Sonnegrund» - ein Ort der Begegnung

Es ist wichtig, den Aufgabenbereich klar zu definieren und zu kommunizieren. Denn niemand soll in einer Integrationsmassnahme überfordert werden.

Die Mitarbeiter\*innen des «Sonnegrund» müssen den Aufgabenbereich und die Förderziele kennen, um die Teilnehmer\*innen einer Integrationsmassnahme nicht mit falschen Erwartungen zu konfrontieren. So brauche es jeweils etwas Vorlaufzeit, um die Mitarbeiter\*innen vorzubereiten. Die Mitarbeiter\*innen des «Sonnegrund» sind damit ebenfalls in den Entscheidungsprozess eingebunden. Damit begegnet sich das Team des «Sonnegrund» auf Augenhöhe, mit Offenheit und gegenseitigem Respekt. Was ein wichtiges Anliegen der «Sonnegrund»-Geschäftsleitung ist. So kann Vertrauen aufgebaut werden, ist sie überzeugt.

### «Jeder Mensch hat eine Geschichte»

Die Teilnehmer\*innen starten meist mit 40-60%. Ziel ist es, eine Arbeitsbelastung mit einem Arbeitspensum von 80-100% zu erreichen. Schritt für Schritt wird das Pensum erhöht, sodass sich die Teilnehmer\*innen langsam an das gesteigerte Pensum und die Belastungen gewöhnen und diese durchhalten können, bevor eine weitere Steigerung erfolgt. Schliesslich soll der Wiedereinstieg gelingen.

Sollte eine Verlängerung der Massnahme angezeigt sein, sei die IV offen dafür, denn schliesslich seien alle Beteiligten am Gelingen der Integrationsmassnahmen interessiert.

#### **Gemeinsam Erfolgsgeschichten ermöglichen**

Vor allem brauche es den Mut, es einfach zu wagen, antwortet Silvan Häne, Leiter Ökonomie, auf meine Frage, was meine Gesprächspartner\*innen anderen potenziellen Arbeitgeber\*innen empfehlen würden.

### «Bei manchen Geschichten lohnt es sich besonders gut hinzuhören»

Die Freude über die schrittweisen Erfolge und den ganz grossen Erfolg einer Festanstellung miterleben zu dürfen, sei unbezahlbar. Das sei etwas tief Bewegendes.

Aber auch, wenn es nicht auf Anhieb klappt, soll man sich nicht entmutigen lassen. Dann macht man halt nochmal eine Schlaufe, dann war es einfach zu früh. Auch hier brauche es den Mut, allenfalls abzubrechen, wenn keine Fortschritte möglich sind. Dank der unkomplizierten Zusammenarbeit mit unseren Job Coaches sei das auch kein Problem.

Bei zwei Teilnehmer\*innen wurden die Integrationsmassnahmen erfolgreich umgesetzt. Beide sind heute im «Sonnegrund» angestellt. Sie sind wertvolle Mitarbeiter\*innen, ist Ewa Nardone-Doufas, Leiterin Verwaltung und HR überzeugt. «Denn nicht zuletzt tragen sie die Philosophie des «Sonnegrund» weiter. Sie sind dankbar – und wir sind es auch».

Das Gespräch habe ich mit drei Mitgliedern des vierköpfigen Geschäftsleitungsteams geführt. Meine Gesprächspartner\*innen waren:

Ewa Nardone-Doufas, Leiterin Verwaltung und HR;  
Jeanette Abderhalden, Leiterin Betreuung und Pflege  
sowie Silvan Häne, Leiter Ökonomie.

# Kommentar zur Jahresrechnung

Bereits im Berichtsjahr 2023 wurden die im Geschäftsjahr 2022 eingeleiteten Massnahmen zur Verbesserung der finanziellen Situation der Stiftung Heimstätten Wil deutlich sichtbar. Das erfreuliche Jahresergebnis lag bei CHF 563.911 was bei einem Vorjahresverlust von CHF 468.971 einer Steigerung von CHF 1.032.882 entspricht.

Die Betriebsbeiträge der Kantone konnten aufgrund von leicht angepassten Tarifen sowie einer höheren Auslastung der Belegungen um CHF 407.387 gesteigert werden. Im Ertrag aus Leistungen sind insbesondere die Integrationsmassnahmen sowie die Beratungs- und Consulting-Arbeiten zu erwähnen, die mit einem Ertrag von total CHF 1.448.595 einen grossen Beitrag zum positiven Ergebnis beigetragen haben.

Der grösste Aufwandsposten ist naturgemäss der Personalaufwand, der aufgrund von gezieltem Ausbau von Fachpersonal in verschiedenen Bereichen von CHF 14.258.053 auf CHF 14.716.294 angestiegen ist. Beim Sachaufwand wurde das Augenmerk verstärkt auf die Notwendigkeit von Anschaffungen gerichtet, weshalb dieser mit CHF 5.507.247 um CHF 328.876 tiefer lag als im Vorjahr.

Ein zentraler Faktor in einem Betrieb stellt die Liquidität dar, die im Geschäftsjahr 2023 gesteigert werden konnte. Dies bei gleichzeitig vollständiger Rückzahlung des Kontokorrentkredits des Kantons St.Gallen über CHF 455.213, pünktlicher Begleichung der ersten Tranche von CHF 133.000 für das Darlehen des Kantons St.Gallen sowie der Teilrückzahlung des Covid-Kredits um CHF 200.000. Damit das Restdarlehen von CHF 1.067.000 weiter amortisiert und der Covid-Kredit von aktuell CHF 300.000 weiter zurückgeführt werden kann, sind weiterhin positive Ergebnisse Voraussetzung.

Das aktuelle Geschäftsjahr wollen wir deshalb auch nutzen, um ein Tool für ein noch aussagekräftigeres Führungsinstrument zu schaffen. Kennzahlen wie beispielsweise Liquidität, Rentabilität sowie eine gesunde Eigenkapitalbasis sind für Unternehmen wichtige Grössen. Die vertiefte Informationsgewinnung soll uns dabei in den Entscheidungsprozessen unterstützen, um eine prosperierende Zukunft der Stiftung Heimstätten Wil sicher zu stellen.

Sven Messmer, CFO  
Leiter Finanzen und Support

# Erfolgsrechnung

	2023 CHF	2022 CHF
<b>Betriebsertrag</b>		
Betriebsbeiträge Kantone Wohnen	4.481.304	4.073.917
Betriebsbeiträge Kantone Tagesstruktur ohne Lohn	2.504.916	2.628.670
Betriebsbeiträge Kantone Tagesstruktur mit Lohn	4.946.047	4.653.974
<b>Total Ertrag aus Betriebsbeiträgen</b>	<b>11.932.267</b>	<b>11.356.561</b>
Ertrag Steuern inkl. Hilflosenentschädigung	4.785.598	4.717.564
Ertrag Selbstzahler	330.405	184.502
Ertrag Produktion und Dienstleistungen	2.516.134	2.670.345
Ertrag Arbeitstherapie, Personalverleih, Beratung und Consulting	584.471	392.853
IV-Integrationsmassnahmen	864.124	557.194
Übrige Erträge	189.337	208.839
<b>Total Ertrag aus Leistungen</b>	<b>9.270.069</b>	<b>8.731.297</b>
Ertrag aus Spenden	4.661	9.232
<b>Total Ertrag aus Spenden</b>	<b>4.661</b>	<b>9.232</b>
<b>TOTAL BETRIEBSERTRAG</b>	<b>21.206.997</b>	<b>20.097.090</b>
<b>Personalaufwand</b>		
Besoldungen	-11.432.670	-10.844.279
Sozialleistungen	-2.166.112	-2.071.664
Personalnebenaufwand	-376.723	-285.745
Honorare für Leistungen Dritter	-740.789	-1.056.365
<b>Total Personalaufwand</b>	<b>-14.716.294</b>	<b>-14.258.053</b>
<b>Sachaufwand</b>		
Materialaufwand und Werkzeugkosten	-1.095.464	-1.296.263
Kosten für Klienten (Medikamente, Lebensmittel, Haushalt, Freizeit)	-832.783	-765.527
Sachkosten (Verwaltung, Versicherungen, Gebühren, Entsorgung)	-1.161.039	-1.429.478
Miet-, Unterhalts- und Energiekosten	-2.417.961	-2.344.855
<b>Total Sachaufwand</b>	<b>-5.507.247</b>	<b>-5.836.123</b>
<b>BETRIEBLICHES ERGEBNIS VOR ZINSEN, STEUERN, ABSCHREIBUNGEN</b>	<b>983.456</b>	<b>2.914</b>
<b>Abschreibungen</b>		
Abschreibungen	-402.137	-410.023
<b>Total Abschreibungen</b>	<b>-402.137</b>	<b>-410.023</b>
<b>BETRIEBLICHES ERGEBNIS VOR ZINSEN UND STEUERN</b>	<b>581.319</b>	<b>-407.109</b>

	<b>2023</b>	<b>2022</b>
	CHF	CHF
<b>Finanzergebnis</b>		
Finanzertrag	1.084	355
Finanzaufwand	-18.494	-12.217
<b>Total Finanzergebnis</b>	<b>-17.410</b>	<b>-11.862</b>
<b>TOTAL BETRIEBSERFOLG</b>	<b>563.909</b>	<b>-418.971</b>
<b>Ausserordentlicher Aufwand und Ertrag</b>		
Ausserordentlicher Ertrag	2	0
Ausserordentlicher Aufwand	0	-50.000
<b>Total Ertrag aus Leistungen</b>	<b>2</b>	<b>-50.000</b>
<b>TOTAL UNTERNEHMENSERFOLG VOR FONDERGEBNIS</b>	<b>563.911</b>	<b>-468.971</b>
Entnahme (+) Einlage (-) Schwankungsfonds IV Amt für Soziales	-199.107	508.684
Wertberichtigung Schwankungsfonds Amt für Soziales	61.599	-61.599
Spendeneingang	4.661	9.232
Spendenverwendung (Spendenausgang)	-7.000	0
<b>Entnahme (+) / Einlage (-) in Fonds Spenden</b>	<b>2.339</b>	<b>-9.232</b>
<b>Total Fondsergebnis</b>	<b>-135.169</b>	<b>437.852</b>
<b>TOTAL UNTERNEHMENSERFOLG NACH FONDSERGEBNIS</b>	<b>428.742</b>	<b>-31.119</b>

# Bilanz

	31.12.2023		31.12.2022	
	CHF	%	CHF	%
Aktiven				
<b>Umlaufvermögen</b>	<b>4.664.433</b>	<b>86</b>	<b>4.884.304</b>	<b>82</b>
Flüssige Mittel	2.291.562		2.141.838	
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	2.000.816		2.170.369	
Übrige kurzfristige Forderungen	119.945		202.840	
Vorräte	242.765		294.346	
Aktive Rechnungsabgrenzungen	9.345		74.911	
<b>Anlagevermögen</b>	<b>754.117</b>	<b>14</b>	<b>1.058.355</b>	<b>18</b>
Mobile Sachanlagen	634.510		899.714	
Immobilien Sachanlagen	119.607		158.641	
<b>TOTAL AKTIVEN</b>	<b>5.418.550</b>	<b>100</b>	<b>5.942.659</b>	<b>100</b>
Passiven				
<b>Kurzfristiges Fremdkapital</b>	<b>984.824</b>	<b>18</b>	<b>1.859.544</b>	<b>31</b>
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	373.738		803.108	
Kurzfristige verzinsliche Verbindlichkeiten	0		455.213	
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	56.749		59.579	
Passive Rechnungsabgrenzungen	367.156		323.305	
Kurzfristige Rückstellungen	187.180		218.339	
<b>Langfristiges Fremdkapital</b>	<b>2.270.348</b>	<b>42</b>	<b>2.483.648</b>	<b>42</b>
Langfristige verzinsliche Verbindlichkeiten	1.366.700		1.700.000	
Langfristige Rückstellungen	903.648		783.648	
<b>Zweckgebundene Fonds</b>	<b>194.948</b>	<b>4</b>	<b>59.779</b>	<b>1</b>
Schwankungsfond Amt für Soziales	137.508		-64.599	
Wertberichtigung Schwankungsfonds Amt für Soziales	0		61.599	
Fonds Spenden zweckgebunden	57.440		59.779	
<b>Eigenkapital</b>	<b>1.968.431</b>	<b>36</b>	<b>1.539.689</b>	<b>26</b>
Stiftungskapital	1.250.000		1.250.000	
Schwankungsreserven	275.000		275.000	
Freie Reserven	443.431		14.689	
	<b>5.418.550</b>		<b>5.942.659</b>	<b>100</b>

# Geldflussrechnung

	2023 CHF	2022 CHF
Geldfluss aus Betriebstätigkeit		
<b>Unternehmenserfolg nach Fondergebnis</b>	<b>428.742</b>	<b>-31.119</b>
Zuweisung (+)/Entnahme (-) Schwankungsfonds	137.508	-447.085
Auflösung aus Fonds Spenden zweckgebunden	-7.000	0
Zuweisungen in Fonds Spenden zweckgebunden	4.661	9.232
Abschreibungen auf Sachanlagen	402.137	410.023
Bildung von Rückstellungen	120.000	231.448
Auflösung von Rückstellungen	-31.159	-42.546
Zunahme (-) Abnahme (+) Forderungen aus Lieferungen u. Leistungen	169.553	22.881
Zunahme (-) Abnahme (+) Übrige Forderungen	82.895	63.570
Zunahme (-) Abnahme (+) Vorräte	51.581	19.022
Zunahme (-) Abnahme (+) Aktive Rechnungsabgrenzungen	65.566	-8.943
Zunahme (+) Abnahme (-) Verbindlichkeiten aus Lieferungen u. Leistungen	-429.369	93.941
Zunahme (+) Abnahme (-) Übrige Kurzfristige Verbindlichkeiten	-2.830	-252.693
Zunahme (+) Abnahme (-) Kurzfristige verzinsliche Verbindlichkeiten	-455.213	0
Zunahme (+) Abnahme (-) Passive Rechnungsabgrenzungen	43.852	274.762
<b>Geldfluss aus Betriebstätigkeit</b>	<b>580.923</b>	<b>342.494</b>
Geldfluss aus Investitionstätigkeit		
Investitionen Sachanlagen	-114.671	-295.926
Ausbuchung Auszahlung für neues Schliesssystem	16.155	
Verkauf Sachanlagen	617	0
<b>Geldfluss aus Investitionstätigkeit</b>	<b>-97.899</b>	<b>-295.926</b>
Geldfluss aus Finanzierungstätigkeit		
Zunahme (+)/Abnahme (-) Langfristige Finanzverbindlichkeiten	-333.300	0
Zunahme (+)/Abnahme (-) Sonstige Langfristige Verbindlichkeiten	0	0
<b>Geldfluss aus Finanzierungstätigkeit</b>	<b>-333.300</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL GELDFLUSS</b>	<b>149.724</b>	<b>46.569</b>
Nachweis Veränderung Flüssige Mittel		
Bestand Flüssige Mittel per 01.01.	2.141.838	2.095.270
Bestand Flüssige Mittel per 31.12.	2.291.562	2.141.838
<b>Veränderung Flüssige Mittel</b>	<b>149.724</b>	<b>46.569</b>

# Anhang

## 1. Angaben über die Stiftung

Name	Stiftung Heimstätten Wil
Rechtsform	Stiftung
Rechtsgrundlage	Stiftungsurkunde vom 3. März 2015
Zweck	Wohn- und Arbeitsangebote sowie Tagesstrukturen mit teilhabeorientierter Begleitung für Menschen mit einer geistigen oder psychischen Beeinträchtigung
Sitz	9500 Wil I Zürcherstrasse 30
SR-Präsidentin	Marianne Mettler*
Stellvertretung SR-Präsidentin	Thomas Stalder*
SR-Mitglieder	Gabriela Benz Hans Peter Hug Jens Stellbrink-Beckmann Silvie Hofmann Ueli Eckhardt
CEO   Vorsitzende der Geschäftsleitung	Paola Giuliani*
Bereichsleiterin Verwaltung	Denise Centorame*
Revisionsstelle	Finanzkontrolle des Kantons St.Gallen
Aufsicht	Ostschweizer BVG- und Stiftungsaufsicht St.Gallen

\*Kollektivunterschrift zu zweien

## 2. Angaben über die in der Jahresrechnung angewandten Grundsätze

### **Rechtsgrundlage, Rechnungslegungsstandard**

Die vorliegende Jahresrechnung wurde gemäss den Vorschriften des Schweizer Gesetzes, insbesondere der Artikel über die kaufmännische Buchführung und Rechnungslegung des Obligationenrechts (Art. 957 bis 962) erstellt.

### **Rechnungslegungsgrundsätze**

Die Rechnungslegung erfordert vom Stiftungsrat resp. von der Geschäftsleitung, Schätzungen und Beurteilungen, die die Höhe der ausgewiesenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten sowie Eventualverbindlichkeiten zum Zeitpunkt der Bilanzierung, aber auch Aufwendungen und Erträge der Berichtsperiode beeinflussen können.

Der Stiftungsrat resp. die Geschäftsleitung entscheidet dabei jeweils über die Anwendung der gesetzlichen Bewertungs- und Bilanzierungsprinzipien. Zum Wohle der Stiftung können dabei im Rahmen des Vorsichtsprinzips Abschreibungen, Wertberichtigungen und Rückstellungen über das betriebswirtschaftlich benötigte Ausmass hinaus gebildet werden.

### 3. Angaben, Aufschlüsselungen und Erläuterungen zu Positionen der Erfolgsrechnung und der Bilanz

	31.12.2023	31.12.2022
	CHF	CHF
<b>a) Sachanlagen</b>		
Maschinen	112.715	154.857
Anzahlung für neues Schliesssystem	0	16.155
Mobiliar	145.274	203.385
Fahrzeuge	42.917	33.397
EDV-Anlagen	333.604	491.919
Liegenschaften	119.607	158.642
	<b>754.117</b>	<b>1.058.355</b>

Sachanlagen werden zu Anschaffungskosten abzüglich kumulierter Abschreibungen bilanziert. Investitionen mit wertvermehrendem Charakter werden als Sachanlagen aktiviert. Aufwendungen für Reparaturen und Unterhalt werden direkt der Erfolgsrechnung belastet. Es kommt eine Aktivierungsgrenze von CHF 3.000 für mobile Sachanlagen und von CHF 50.000 für immobile Sachanlagen zur Anwendung. Abschreibungen werden linear aufgrund der folgenden, geschätzten wirtschaftlichen Nutzungsdauern berechnet:

#### Mobile Sachanlagen

3 Jahre: EDV-Einzelanschaffungen (Hard- und Software), Audio-Visions-Geräte  
 5 Jahre: EDV-Projekte, Mobiliar, Maschinen und Apparate, Fahrzeuge

#### Immobilien Sachanlagen/Liegenschaften

7 Jahre: Mieterausbau Bronschhoferstrasse  
 10 Jahre: Neugestaltung Garten Silberlinde  
 25 Jahre: Mieterausbau Liegenschaft B15

	31.12.2023	31.12.2022
	CHF	CHF
<b>b) Rückstellungen</b>		
Ferien und Überzeitguthaben Personal	187.180	218.339
Unterhaltsarbeiten Liegenschaften	903.648	783.648
	<b>1.090.828</b>	<b>1.001.987</b>

Für die Rückstellung für Ferien- und Überzeitguthaben des Personals wurde die Berechnungsmethode in zweierlei Hinsicht geändert:

Neu kommen die effektiven Stundensätze zur Anwendung. Bisher beruhte die Rückstellungsberechnung auf den folgenden drei Einheitssätzen: CHF 6.50/Std. für Klient\*innen, CHF 39.00/Std. für Personal mit einem effektiven Stundensatz von mehr als CHF 40.00.

Neu werden Zuschläge für Sozialversicherungsbeiträge von 7.39% für Klient\*innen und von 19.85% für das Personal berücksichtigt.

Wäre die Rückstellung 2023 nach der bisherigen Methode berechnet worden (Einheitsstundensätze und keine Zuschläge für Sozialversicherungsbeiträge), hätte ein Betrag von 196.841 anstatt von 187.180 resultiert.

	31.12.2023 CHF	31.12.2022 CHF
<b>c) Langfristig verzinsliche Verbindlichkeiten</b>		
Covid-19 Kredit	300.000	500.000
Darlehen des Kantons St.Gallen	1.066.700	1.200.000
	<b>1.366.700</b>	<b>1.700.000</b>

Von dem verbürgten Covid-19-Kredit konnten im Jahr 2023 erste Rückzahlungen von CHF 200.000 vorgenommen werden. Ebenso wurde die erste Darlehensrate des Kantons St.Gallen in der Höhe von CHF 133.300 fällig, welche fristgerecht zurückbezahlt wurde.

Im Jahr 2023 war der Covid-19-Kredit zu einem Satz von 1.5% zu verzinsen. Die Zinskonditionen können aufgrund der Vorgaben des Eidg. Finanzdepartements an die Marktentwicklungen angepasst werden. Die Kreditnehmerin beabsichtigt, den Covid-19-Kredit bis zum 28. April 2028 zurückzuführen. Für die Dauer der Inanspruchnahme des Covid-19-Kredits kann die Kreditnehmerin lediglich Ersatzinvestitionen ins Anlagevermögen tätigen.

	31.12.2023 CHF	31.12.2022 CHF
<b>d) Schwankungsfonds Amt für Soziales</b>		
Schwankungsfonds Amt für Soziales I Wohnen	376.060	321.637
Schwankungsfonds Amt für Soziales I Tagesstruktur ohne Lohn	-1.029.093	-997.911
Schwankungsfonds Amt für Soziales I Tagesstruktur mit Lohn	790.542	614.676
	<b>137.508</b>	<b>-61.599</b>

Die Werte des Jahres 2022 wurden nach der Veröffentlichung des Geschäftsberichtes durch das Amt für Soziales St.Gallen korrigiert. Bei allen drei Leistungsangeboten wurden die Zuteilungen neu berechnet und die Schwankungsfonds entsprechend angepasst, was eine Entnahme aus den freien Reserven von CHF 3.047 zur Folge hatte.

Gemäss Art. 21 des Gesetzes über die soziale Sicherung und Integration von Menschen mit Behinderung des Kantons St. Gallen (sGS 381.4; BehG) werden Überschüsse, die mit stationären Wohnangeboten und Tagesstrukturen erzielt werden, dem Schwankungsfonds zugewiesen.

	31.12.2023	31.12.2022
	CHF	CHF
<b>e) Sachaufwand</b>		
Werkzeug- und Materialaufwand	1.095.464	1.296.263
Kosten für Klienten (Medik., Lebensmittel, Haushalt, Freizeit)	832.783	765.527
Versicherungen	41.494	44.221
Öffentlichkeitsarbeit	82.106	65.161
Verwaltungsaufwand	984.751	1.268.809
Unterhalt Liegenschaften und Areal	731.495	733.845
Nutzungsentschädigungen und Mieten	1.285.441	1.271.604
Unterhalt und Reparaturen Sachanlagen	364.420	298.636
Sonstige Sachkosten (Entsorgung, Bewilligungen usw.)	89.294	92.058
	<b>5.507.248</b>	<b>5.836.124</b>

#### 4. Erläuterungen zu den ausserordentlichen Positionen der Erfolgsrechnung

	2023	2022
	CHF	CHF
<b>Ausserordentlicher Ertrag</b>		
Erlös aus Anlagenverkauf	2	0
<b>Ausserordentlicher Aufwand</b>		
Swisscom Konventionalstrafe	0	50.000

#### 5. Stille Reserven

	2023	2022
	CHF	CHF
Nettoauflösung Stiller Reserven	0	0

## 6. Verbindlichkeiten gegenüber Vorsorgeeinrichtungen

	<b>2023</b>	<b>2022</b>
	CHF	CHF
Verbindlichkeiten Vorsorgeeinrichtungen	0	0

## 7. Anzahl Vollzeitstellen

	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Anzahl Vollzeitstellen inklusive Administration im Jahresdurchschnitt	118.8	119.9

## 8. Wesentliche Ereignisse nach dem Bilanzstichtag

Nach dem Bilanzstichtag und bis zur Verabschiedung der Jahresrechnung durch den Stiftungsrat vom 2. Mai 2024 sind keine wesentlichen Ereignisse eingetreten, welche die Aussagefähigkeit der Jahresrechnung 2023 beeinträchtigen könnten, bzw. an dieser Stelle offengelegt werden müssten.

# Bericht der Revisionsstelle

Bericht der Revisionsstelle  
zur eingeschränkten Revision  
an den Stiftungsrat der  
Stiftung Heimstätten Wil

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung, Geldflussrechnung und Anhang) der Stiftung Heimstätten Wil für das am 31. Dezember 2023 abgeschlossene Jahr geprüft.

Für die Jahresrechnung ist der Stiftungsrat verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, die Jahresrechnung zu prüfen. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Zulassung und Unabhängigkeit erfüllen.

Unsere Revision erfolgte nach dem Schweizer Standard zur eingeschränkten Revision. Danach ist diese Revision so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung erkannt werden. Eine eingeschränkte Revision umfasst hauptsächlich Befragungen und analytische Prüfungshandlungen sowie den Umständen angemessene Detailprüfungen der beim geprüften Unternehmen vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betrieblichen Abläufe und des internen Kontrollsystems sowie Befragungen und weitere Prüfungshandlungen zur Aufdeckung deliktischer Handlungen oder anderer Gesetzesverstösse nicht Bestandteil dieser Revision.

Bei unserer Revision sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Jahresrechnung nicht dem schweizerischen Gesetz und der Stiftungsurkunde entspricht.

Finanzkontrolle des Kantons St.Gallen



Jürg Nüesch  
Zugelassender Revisor  
Leitender Revisor



Thomas Haeggberg  
Zugelassender Revisionsexperte

St.Gallen, 16. April 2024



# Kennzahlen

	2023	2022
<b>Wohnen und Tagesstruktur für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung</b>		
Wohnen Plätze	26,2	26.6
Wohnen Belegung in %	90,3%	91.8
Wohnen Eintritte	2	6
Wohnen Austritte	2	5
Tagesstruktur ohne Lohn Plätze	24,9	25.8
Tagesstruktur ohne Lohn Belegung in %	85,7%	88.8
Tagesstruktur ohne Lohn Eintritte	3	6
Tagesstruktur ohne Lohn Austritte	2	5
<b>Wohnen und Tagesstruktur für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung</b>		
Wohnen Plätze	52,8	52.6
Wohnen Belegung in %	99,7%	99.3
Wohnen Eintritte	5	4
Wohnen Austritte	2	4
Tagesstruktur ohne Lohn Plätze	21,5	22.6
Tagesstruktur ohne Lohn Belegung in %	93,3%	107.6%
Tagesstruktur ohne Lohn Eintritte	4	2
Tagesstruktur ohne Lohn Austritte	2	5
<b>Tagesstätte</b>		
Plätze	19,3	20.1
Belegung in %	96,5%	111.5%
Eintritte	9	9
Austritte	6	8
<b>Arbeit</b>		
Plätze Tagesstruktur mit Lohn	176,5	169.5
Belegung in %	97,2%	92.6
Eintritte	111	93
Austritte	105	94
Patienten Anzahl Stunden	5.049	7.606
IV-Massnahmen in CHF	1.090.360	557.194
Roherlöse in CHF	2.975.842	2.810.017



Bosshard  
#Heimstärkerw

# Personalbestand per Ende Dezember 2023

<b>CEO</b>	01
<b>Stabsstellen</b>	03
	<b>04</b>

## **Bereich Finanzen und Support**

Bereichsleiterin	01
Leiterin	01
Fachspezialist*innen	13
Sachbearbeiterin	01
Mitarbeiter*innen mit IV	04
	<b>20</b>

## **Bereich Wohnen und Tagesstruktur**

Co-Bereichsleiter*innen	02
Kadermitarbeiter*innen	11
Begleiter*innen	76
Lernende Fachmann/-frau Betreuung EFZ	08
Praktikant*innen	02
Köch*innen	03
Künstlerische Leiterin	01
Leiterin Fachdienst Gesundheit	01
	<b>104</b>

## **Bereich Arbeit**

Bereichsleiter	01
Kadermitarbeiter*innen	07
Gruppenleiter*innen	18
Betriebsmitarbeiterin	01
FachmitarbeiterInnen	06
Job Coaches	05
Praktikant	01
Lernende	02
	<b>41</b>

**Mitarbeiter\*innen total 169**

## Personalkommission

Brigitte Schönenberger, Präsidentin ad interim  
Dominic Schefer  
Johan Monsma  
Roland Wagner  
Thomas Lindemuth

# Zeit- und Geldgeschenke

Die Zeitgeschenke beliefen sich auf 508 Stunden. Damit haben die freiwilligen Helfer\*innen den Bewohner\*innen viele wertvolle Stunden geschenkt, in denen sie gemeinsam spazieren gingen, Café tranken, plauderten oder spielten.

Der Spendenbetrag von CHF 4.661 ermöglicht es, den Nutzer\*innen unserer Angebote besondere Bedürfnisse zu erfüllen, die ohne diese Unterstützung nicht möglich wären.

«Herzlichen Dank an alle Menschen, die uns dabei unterstützt haben,  
auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft  
einen Schritt weitergekommen zu sein.»

## Mitglieder Beirat

Peter Altherr, Leiter Amt für Gesundheitsversorgung | Gesundheitsdepartement des Kantons St.Gallen

Rolf Baumgartner, pensionierter Vizedirektor Raiffeisenbank Wil und Umgebung

Eliane Egli Müller, Geschäftsführerin Buchhandlung ad hoc

Helen Frehner, selbständige Beraterin im Bereich Schule

Roman Giger, Leiter Seelsorgeeinheit St. Gallen West-Gaiserwald

Guido Kohler, Geschäftsführer Kohler und Partner Elektro AG

Oliver Kühn, Gründer und Leiter Theater Jetzt

Silvan Oberhänsli, Geschäftsführer Oberhänsli Bau AG

Monica Quinter, Schauspielerin und Sängerin

Martin Schär, Geschäftsleiter Schär AG Wil

Dr. Corinne Wohlgensinger, Dozentin Fachhochschule St. Gallen | Zentrum für Ethik und Nachhaltigkeit



«Die Zukunft hängt immer davon ab,  
was wir heute tun.»

Mahatma Gandhi

## Impressum

**Herausgeberin:**  
Stiftung Heimstätten Wil  
Zürcherstrasse 30  
9500 Wil  
[www.heimstaettenwil.ch](http://www.heimstaettenwil.ch)

**Redaktion und Gestaltung:**  
Arlette A. Hippmann, Leiterin Kommunikation

**Fotos:**  
Damian Haller - 321viral.ch | Stiftung Heimstätten Wil