



Management  
Review

2018

## **Strategische Leitung**

### *Präsidentin*

Susanne Truttmann-Hauri, MAS Public Management, Emmen

### *Vizepräsident*

Peter Felber, Informatiker, Luzern

### *Mitglieder*

Barbara Dober-Fuchs, med. Praxisassistentin, Dierikon

Daniel Rüttimann, Gemeinderat Ressort Soziales, Gesundheit und Sicherheit, Hochdorf

Dr. phil. Charles Vincent, Leiter Dienststelle Volksschulbildung, Bildungs- und Kulturdepartement, Luzern

Jörg Ziemssen, Teamleiter Gewerbetunden, Luzerner Kantonalbank, Obernau

## **Operative Leitung**

### *Direktorin*

Luitgardis Sonderegger-Müller

### *Mitglieder der Geschäftsleitung*

Christa Stocker, Bereichsleiterin Therapie & Pflege

Samuel Staehelin, Bereichsleiter Erwachsene

Judith Stocker-Bieri, Bereichsleiterin Kinder & Jugendliche

Emil Ziegler, Bereichsleiter Dienste

## **Ergänzende Informationen**

Die Management Review 2018 wird ergänzt durch den Jahresbericht 2018 und die Jahresrechnung 2018. Diese Unterlagen können unter [www.rodtegg.ch](http://www.rodtegg.ch) heruntergeladen oder per Mail [info@rodtegg.ch](mailto:info@rodtegg.ch) kostenlos angefordert werden.



## Inhaltsverzeichnis

<b>Teil A</b>	<b>Bericht der strategischen Ebene 2018</b> .....	<b>5</b>
1.	Tätigkeitsbericht des Stiftungsrates .....	5
<b>Teil B</b>	<b>Bericht der operativen Ebene 2018</b> .....	<b>7</b>
1.	Ziel, Zweck und Inhalt .....	7
2.	Jahresplanung 2018 .....	7
	2.1. Grundlagen .....	7
	2.2. Auswertung .....	7
3.	Status der Vorbeugungs- und Korrekturmassnahmen .....	8
4.	Kennzahlen .....	8
	4.1. Kennzahlen der Rodtegg .....	8
	4.1.1. Auslastung der Angebote .....	9
	4.1.2. Lieferantenbewertung .....	10
	4.1.3. Öffentlichkeitsarbeit .....	10
	4.2. Ereignisauswertung der Rodtegg .....	11
	4.3. Kennzahlen nach Auflagen der KOSEG .....	11
5.	Weiterbildung .....	18
	5.1. Angebote interne Weiterbildung .....	18
	5.2. IWB-Teilnehmende 2018 .....	18
	5.3. Auswertungen der internen Weiterbildung .....	19
6.	Befragungen .....	19
	6.1. Befragungsrhythmus .....	19
	6.2. Befragung der Mitarbeitenden der Rodtegg 2018 .....	19
	6.2.1. Vorgehen .....	19
	6.2.2. Zusammenfassung .....	20
	6.2.3. Fazit .....	20
	6.3. Austrittsbefragung .....	20
	6.3.1. Rückmeldungen der Festangestellten .....	20
	6.3.2. Befragung der ausgetretenen Praktikant/-innen und Zivildienstleistenden 2018 .....	21
7.	Gesamteffizienz, Effektivität und Aktualität des QMS .....	22
	7.1. Veränderungen, die sich auf das QMS auswirken könnten .....	22
	7.1.1. Interne Veränderungen .....	22
	7.1.2. Grössere geplante Veränderungen .....	23
	7.1.3. Externe Veränderungen .....	23
	7.1.4. Empfehlungen für Verbesserungen und Weiterführung der Arbeiten .....	24
8.	Schlusswort: E-SEG und IBB im Einklang mit Selbstbestimmung, Autonomie, Mitsprache von Menschen mit Behinderung? .....	25

<b>Teil C</b>	<b>Anhang</b> .....	26
---------------	---------------------	----

### **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1	Auswertung der Jahresplanung der strategischen Ebene .....	26
Tabelle 2	Übersicht der auditierten Prozesse .....	27
Tabelle 3	Auswertung der Jahresplanung der operativen Ebene .....	28
Tabelle 4	Eingegangene Qualitätsmeldungen 2016–2018 .....	37
Tabelle 5	Qualitätspendenzen .....	38
Tabelle 6	Stellenplan Mitarbeitende (mit Geschäftsleitung).....	38
Tabelle 7	Angebotsauslastung im Soll-Ist-Vergleich der IVSE-Bereiche A und D .....	39
Tabelle 8	Angebotsauslastung im Soll-Ist-Vergleich des IVSE-Bereiches B sowie der BFL.....	39
Tabelle 9	Verrechnete Einheiten .....	39
Tabelle 10	Fastenprojekt und Spenden.....	40
Tabelle 11	Auswertung Besuche der Rodtegg-Website .....	40
Tabelle 12	Ereignisauswertung – Vergleich mit anderen Institutionen und Heimen .....	40
Tabelle 13	Stellenprozente Betreuung und Quote Fachpersonal des IVSE-Bereiches A .....	42
Tabelle 14	Stellenprozente Betreuung und Quote Fachpersonal des IVSE-Bereiches B .....	42
Tabelle 15	Stellenprozente Betreuung und Quote Fachpersonal des IVSE-Bereiches B .....	42
Tabelle 16	Stellenprozente Betreuung und Quote Fachpersonal des IVSE-Bereiches B .....	43
Tabelle 17	Liste der Krankheits- und Unfalltage der gesamten Rodtegg .....	43
Tabelle 18	Weiterbildungseffizienz im Verhältnis der Präsenzstunden zu den Weiterbildungsstunden .....	44
Tabelle 19	Weiterbildungseffizienz Verhältnis Bruttolohnsumme zu Weiterbildungskosten.....	44

### **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1	Erfasste Ereignisse pro Jahr.....	41
Abbildung 2	Erfasste Ereignisse pro Fachbereich 2018.....	41
Abbildung 3	Erfasste Vorkommnisse und Betriebsunfälle nach Hergang 2018.....	41
Abbildung 4	Zusammenfassung aller IWB-Auswertungen Wie war der Gesamteindruck bezüglich Ablauf? .....	45
Abbildung 5	Wie wird der Kurs bezüglich Nutzen für die Praxis beurteilt? .....	45
Abbildung 6	Mitarbeiterbefragung wichtigsten Indikatoren der Arbeitszufriedenheit im Vergleich 2012-2018.....	46
Abbildung 7	Arbeitszufriedenheit von ausgetretenen Mitarbeitenden mit einer Festanstellung.....	46
Abbildung 8	Bewertung positiver Faktoren von ausgetretenen Mitarbeitenden mit einer Festanstellung 2018.....	47
Abbildung 9	Arbeitszufriedenheit von ausgetretenen Mitarbeitenden mit befristeter Anstellung .....	47
Abbildung 10	Bewertung positiver Faktoren Praktikantinnen/Praktikanten, Zivildienstleistende, Stellvertretungen und Aushilfen.....	47



## Teil A Bericht der strategischen Ebene 2018

### 1. Tätigkeitsbericht des Stiftungsrates

Susanne Truttmann-Hauri, Stiftungsratspräsidentin

#### *Vision und Strategie 2018-2022*

Für die Mitglieder des Stiftungsrates war das erste Halbjahr neben den üblichen Aufgaben geprägt durch die Analyse der bisherigen und der Entwicklung der neuen Vision und Strategie für die Rodtegg. Auf Veränderungen im aktuellen Umfeld und mit Blick auf künftige Anforderungen muss reagiert und die Strategie überprüft werden.

#### *Die Vision 2008 wird im Kerngehalt bekräftigt:*

Die Rodtegg – Stiftung für Menschen mit körperlicher Behinderung ist DAS Kompetenzzentrum für Menschen mit Körperbehinderung, in welchem das umfassende Know-how bezüglich Körperbehinderung unabhängig vom Alter in physischer, psychischer und ethischer Hinsicht entwickelt, angewandt und weitergegeben wird.

In ihrer Strategie verfolgt die Rodtegg ein herausragendes Leistungs- bzw. Angebotsmerkmal:

Durch das Alleinstellungsmerkmal (Spezialisierung auf schwere Körperbehinderungen) werden die Angebote zielgruppenorientierter und wirtschaftlicher, die Verhandlungsposition gestärkt. Bei der Klientel fokussiert die Rodtegg auf Menschen mit schwerer Körper-/Mehrfachbehinderung, die einen hohen Betreuungs-, Therapie- und/oder Pflegebedarf haben, in allen Lebensphasen.

Dies zieht Auswirkungen auf den Bedarf an Fachpersonal und Infrastruktur nach sich. Nasszellen werden saniert, die Wäscherei erweitert, Räume umgebaut und umgenutzt. Ihren eigenen Beitrag zur Nachwuchssicherung beim Fachpersonal leistet die Rodtegg als Ausbildungsbetrieb.

Mit dem erfolgreichen und rege besuchten Parkfest setzten die Mitarbeitenden der Rodtegg am 9. Juni 2018 einen Farbtupfer zur Jahresmitte. Die Outdoor-Kraftgeräte und die Kükelhausobjekte wurden eingeweiht und ausprobiert. Gutes Essen, Musik und originelle Spiele luden alle Menschen in der und rund um die Rodtegg, Angehörige, Ehemalige, Quartier-nachbarn und offizielle Gäste zum Geniessen und Verweilen ein.

#### *Qualität*

Mittels verschiedener Erhebungen, Instrumente und Berichte hat der Stiftungsrat Kenntnis genommen von Qualitätsbeurteilungen und Qualitätsentwicklungen. So wurden beispielsweise die Mitarbeitenden in einer Online-Befragung zu ihrer Arbeitszufriedenheit befragt. Die durch die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit – durchgeführte Befragung zeigte einen Rücklauf von 74 Prozent. Gesamthaft sind die Zufriedenheit mit der Arbeit, die allgemeine Einschätzung der Rodtegg, ihrer Leitung und des Arbeitsbereichs auf hohem Niveau. Dem gilt es Sorge zu tragen. Neben der ISO-Zertifizierung stand das Audit der Sicherheitsbeauftragten. In den detaillierten Quartalsberichten wurden dem Stiftungsrat die Kennzahlen und die finanziellen Entwicklungen präsentiert und die Herausforderungen diskutiert. Das Korsett ist und bleibt eng. Der Stiftungsrat muss zusammen mit der operativen Leitung die Jahresziele der Folgejahre und den Finanzplan wachsam im Auge behalten. In diesem Umfeld nimmt der Stiftungsrat zufrieden zur Kenntnis, dass die Ombudsstelle im vergangenen Jahr nicht angerufen werden musste. Aus eigenem Antrieb hat das Kader der Rodtegg am kontinuierlichen Verbesserungsprozess gemäss EFQM gearbeitet und im Dezember das umfassende Bewertungsdokument zum Esprit Swiss Award für Excellence 2019 eingereicht. Der Stiftungsrat hat mit Interesse an seiner Jahresendsitzung davon Kenntnis genommen und ist gespannt auf das Resultat dieser Qualitätsbeurteilung von aussen.

#### *Vorbereitung der neuen Ära in der Direktion*

Im zweiten Halbjahr beschäftigte sich der Stiftungsrat intensiv mit der bevorstehenden Ablösung in der Direktion. Es galt rechtzeitig und in einem professionellen Prozess eine geeignete Person für die Nachfolge von Luitgardis Sonderegger-Müller zu finden, welche per Ende September 2019 in den wohlverdienten Ruhestand treten wird. Gesucht haben wir nach einer anerkannten und möglichst gut vernetzten Führungspersönlichkeit mit umfassendem Ausbildungsrucksack, mit Empathie für Klientinnen und Klienten, Organisationstalent und Motivationsstärke. Beauftragt war ein Ausschuss des Stiftungsrates, welcher gemeinsam mit einem renommierten

Personalberater die Ausschreibung und Rekrutierung vorgenommen hat. Der Stiftungsrat freut sich sehr, dass er in seiner Dezembersitzung den 52-jährigen Luzerner Helmut Bühler (seit 12 Jahren Rektor des Fach- und Wirtschaftsmittelschulzentrums) zum Direktor der Rodtegg ab 1. September 2019 wählen konnte. Helmut Bühler bringt neben seinem Lizentiat in Geschichte und Pädagogischer Psychologie verschiedene Zusatzausbildungen und umfassende Erfahrungen im Managementbereich mit. Er wird das, was Luitgardis Sonderegger-Müller zusammen mit ihrer Geschäftsleitung als solide Basis für die Rodtegg erfolgreich entwickelt hat, in eine neue Ära führen und weiterentwickeln.

#### *Dank*

Der Stiftungsrat dankt allen Sponsoren und freiwilligen Helfern, welche im vergangenen Jahr mit kleinen und grossen Spenden verschiedene Investitionen und Aktivitäten in der Rodtegg unterstützt und ermöglicht haben. Dankbar ist die Rodtegg für das grosse Vermächtnis von Frau Erika Schoch-Balestra zu Gunsten der Outdoor-Geräte.

Der Stiftungsrat dankt der Direktorin, der Geschäftsleitung und allen Mitarbeitenden für das herausragende Engagement und den grossen Einsatz für die Bewohnerinnen und Bewohner, Klientinnen und Klienten der Rodtegg. Gemeinsam werden wir auch künftig die Rodtegg als lebendige, lebensbejahende Institution vorwärts bringen, immer im Dienste der Menschen mit körperlicher Behinderung.

Als Präsidentin danke ich den Mitgliedern des Stiftungsrates für die gute Zusammenarbeit innerhalb der acht Gesamtsitzungen und zahlreichen Terminen des Ausschusses.

**Verabschiedet durch den Stiftungsrat der Rodtegg, Stiftung für Menschen mit körperlicher Behinderung, am 4. Februar 2019.**



## Teil B Bericht der operativen Ebene 2018

### 1. Ziel, Zweck und Inhalt

Die Management Review (oder Managementbewertung) ist eine generelle Anforderung der ISO 9001, deren Inhalte sind vorgegeben. Die Management Review der Rodtegg beinhaltet darüber hinaus auch die von der KOSEG<sup>1</sup> (Kommission für soziale Einrichtungen) geforderten Inhaltspunkte für den internen Qualitätsbericht. Diese sind im Kapitel 4.3 kommentiert und in den Tabelle 13 bis Tabelle 17 im Anhang detailliert aufgelistet.

Die Management Review ist wesentliche Triebkraft für die kontinuierliche Verbesserung. Mit der Managementbewertung stehen sowohl die strategische wie auch die operative Führung in der Pflicht, sich mit der Qualität der Leistungserbringung bzw. mit dem Qualitätsmanagement auseinander zu setzen und auf der Grundlage von Zahlen, Daten und Fakten Entscheidungen zu treffen und umzusetzen. Als Bewertungsgrundlage werden insbesondere die Ergebnisse von Audits, Befragungen für Verbesserungen herangezogen.

Gleichzeitig dient die Management Review der regelmässigen Überprüfung der Eignung und Wirksamkeit des Qualitätssystems. Insbesondere soll dabei festgestellt werden, ob die im Rahmen der Qualitätsplanung festgelegten Qualitätsziele erreicht, die Unternehmensvorgaben des letzten Jahres erfüllt wurden und ob dem Leitbild, der Umsetzung der strategischen Ziele sowie der Organisationsstruktur Rechnung getragen wurde.

Neben der kritischen Rückschau gibt diese Management Review einen Überblick über die Prioritäten und Schwerpunkte der künftigen Tätigkeitsgebiete sowie über die Weiterentwicklung der Rodtegg.

### 2. Jahresplanung 2018

#### 2.1. Grundlagen

Die Grundlagen für die Aktivitätenplanung 2018 sowie die Berichterstattung 2018 waren:

1. Empfehlungen der externen Audits (ISO, IT, Sicherheit)
2. Empfehlungen der internen Audits
3. Verbesserungsmassnahmen nach EFQM
4. Verbesserungsvorschläge oder Pendenzen der letzten Management Review
5. Vorbeugungs- und Korrekturmassnahmen
6. Strategie 2018–2022
7. Ergebnisse von Befragungen
8. Interne und externe Veränderungen, die sich auf das Qualitätsmanagementsystem auswirkten (vgl. Management Review 2017)
9. Vorgaben der Vertragspartner, insbesondere der Dienststelle Soziales und Gesellschaft, der Dienststelle Volksschulbildung und der IV-Stelle Luzern.

In den Tabelle 1 und Tabelle 3 im Anhang ist in der Spalte „Input“ jeweils ersichtlich, auf welche der genannten Grundlagen sich die Aktivität stützt.

#### 2.2. Auswertung

Die im Anhang beigefügte Tabelle 3 gibt einen Überblick über die Ziele und die Erreichung der Jahresziele 2018 der operativen Ebene. 2018 wurden rund zwei Drittel der Jahresziele erfüllt, rund ein Drittel ist in Bearbeitung.

<sup>1</sup> Gemäss Weisung zur Aufsicht, Qualitätssicherung und –entwicklung in den sozialen Einrichtungen. Von der Kommission für

soziale Einrichtungen verabschiedet gemäss § 10 Abs. 4 SEV, gültig per 1. Januar 2011.



### 3. Status der Vorbeugungs- und Korrekturmassnahmen

Im Jahre 2018 sind 123 (Vorjahr 132) Qualitätsmeldungen eingegangen, 73 (Vorjahr 78) wurden erledigt, 50 (Vorjahr 54) sind pendent.

94 (76.4 %) der 123 eingegangenen Meldungen waren Ereignismeldungen. Auch Beinaheunfälle sind darin enthalten. Qualitätsmeldungen mit Verbesserungsvorschlägen oder Vorschläge zu Dokumentenänderungen waren es 29 (23.6 %) (vgl. *Tabelle 4*). Die internen Audits wurden im November/Dezember 2018 durchgeführt. Die daraus entstanden 16 Verbesserungsvorschläge konnten per 31.12.2018 nicht bearbeitet werden (vgl. *Tabelle 5*).

## 4. Kennzahlen

### 4.1. Kennzahlen der Rodtegg

Die wichtigsten Messgrössen werden monatlich in der Geschäftsleitung und – soweit es sie betrifft – in den Fachbereichen analysiert und erklärt. Im Stiftungsrat erfolgt diese Analyse jeweils mit dem Quartalsabschluss. Wir unterscheiden zwischen den Monats- und den Quartalskennzahlen.

#### *Monatskennzahlen*

**Auslastung:** Dabei werden die effektive Auslastung und die vertragliche Auslastung erhoben und die Auswirkungen in Bezug auf die Personalkosten und das Budget angeschaut.

**Lohnverbrauch:** Der Lohnverbrauch wird analysiert in Bezug auf die Pensen in Abhängigkeit von der Auslastung, aber auch in Bezug auf den effektiven monetären Aufwand. Dabei wird immer auch der Bezug zum Budget geschaffen. Obwohl auf Ergebnisse wie z. B. einen Todesfall nicht nur selten entsprechend schnell reagiert werden kann, zeigt sich beim Jahresabschluss bei den Personalkosten eine hohe Budgetdisziplin.

#### *Quartalskennzahlen*

**Investitionen:** Die Investitionen werden jeweils in der Rückschau, aber immer auch prospektiv diskutiert. Die Investitionsübersicht gibt Auskunft über erfolgte, geplante, bewilligte und beantragte Investitionen.

**Weiterbildungen:** Die Weiterbildungen werden jeweils in der Rück-, aber auch in der Vorschau diskutiert. Die Weiterbildungsübersicht gibt Auskunft über erfolgte, geplante, bewilligte und beantragte Weiterbildungen.

Der Stiftungsrat erhält quartalsweise einen Bericht mit den aktuellen Kennzahlen im Soll-Ist-Vergleich: namentlich die Kalendertage<sup>2</sup> der Separativen Sonderschule (SeS), die Jahreslektionen Integrative Sonderschule (IS), den Aufenthalt BFL (Wohnen) und die Ausbildung BFL (Unterricht), die Arbeitsstunden bürowärkstatt, die Kalendertage Wohnen Kinder & Jugendliche und die Kalendertage Wohnen Erwachsene und 18+ sowie den Stellenplan (vgl. *Tabelle 6 bis Tabelle 9*).

<sup>2</sup> Kalendertage bedeutet immer 365 Tage als Verrechnungseinheit





#### 4.1.1. Auslastung der Angebote

##### 4.1.1.1. Sonderschule (IVSE-Bereich D)

Von Januar bis April 2018 besuchten 80 Lernende (davon 73 Luzerner) die Separative Sonderschule (SeS). Durch den Todesfall eines Schülers waren es von Mai bis Juli noch 79. Im August 2018 startete das Schuljahr mit 78 Lernenden (73 aus dem Kanton Luzern). Mitte Oktober 2018 wurde ein 79. Schüler, welcher zugezogen ist, aufgenommen. Die durchschnittliche Auslastung entspricht der budgetierten Zahl von 79.

Während sich die Schülerzahl der separativen Sonderschulung in den letzten Jahren immer etwa auf ähnlichem Niveau bewegte, setzt sich der Anstieg der Schülerzahl in der integrativen Sonderschulung auch im Jahr 2018 weiter fort. Im Gegenzug stellen wir eine Reduktion der individuell verfügbaren IS-Lektionen pro Schüler/-in fest.

Von Januar bis Juli 2018 wurden 101 Lernende (davon 82 Luzerner) mit insgesamt 328 IS-Lektionen durch die Rodtegg begleitet. Im August 2018 stieg die Zahl der IS-Lernenden auf 107 (davon 85 Luzerner) mit insgesamt 311 IS-Lektionen (*im SJ 16/17 waren es 88 Lernende mit insgesamt 291 Lektionen*). Davon werden 87,5 Lektionen durch 14 IS-Lehrpersonen der Rodtegg und 223,5 Lektionen durch 72 IS-Lehrpersonen der Gemeinden geleistet. Die Lektionszahl pro Schüler/-in liegt im Ø bei 2,9 Lektionen (*im SJ 16/17: Ø 3,3 Lektionen*).

Da im August mehr Lernende mit hohem Pflege- und Betreuungsbedarf in die Rodtegg eintraten als im Juli austraten, musste das Assistenzpensum in der Schule trotz leicht geringerer Schülerzahl angehoben werden. Die Praxisänderung der Fachhochschulen vor Studienbeginn für Heilpädagogik, Logopädie etc. kein Jahrespraktikum mehr zu verlangen, wirkt sich weiterhin negativ auf die Nachfrage nach Praktikum aus. Auch dieses Jahr wurde eine Praktikumsstelle durch eine Assistenzstelle ersetzt. Beide genannten Faktoren wirken sich auf den Personalaufwand und im Jahresabschluss negativ aus. Dass die Jahresrechnung mit einem geringeren Defizit abschloss als budgetiert, ist also nicht einem geringeren Personalaufwand oder höheren Erträgen zu verdanken, sondern tieferen Abschreibungen und geringeren Umlagen.

##### 4.1.1.2. Wohnen Kinder & Jugendliche (IVSE-Bereich A)

Von Januar bis April 2018 betrug die Belegung des Wocheninternats 83.3 %. Ab 1. Mai beanspruchte

ein weiterer Schüler das Angebot des Wocheninternats, so dass die Belegung von Mai bis Juli bei 88,9 % lag. In dieser Zeitspanne wurden 18 Lernende (davon 14 aus dem Kanton Luzern) betreut.

Im Sommer 2018 haben 4 interne Lernende die Schulzeit abgeschlossen und traten demzufolge aus dem Wocheninternat aus. Da sich abzeichnete, dass die freiwerdenden Plätze nicht durch andere Lernende beansprucht werden, hat sich der Fachbereich Wohnen Kinder & Jugendliche im August von 18 auf 12 Plätze verkleinert. Die freie Wohngruppe wurde dem Fachbereich 18+ zugeführt. Von August bis Dezember 2018 besuchten 12 Lernende aus dem Kanton Luzern und eine aus einem anderen Kanton.

Im August 2018 wurde so eine Auslastung von 100 % erreicht. Die durchschnittliche Belegung im Jahr 2018 lag bei 90,7 %, was die vom Kanton Luzern vorgeschriebene Auslastung von 89 % entspricht.

Im Jahr 2018 wurden 155 Entlastungstage (Aufenthalt an Wochenenden oder in den Ferien) durchgeführt.

Der Personalaufwand entsprach in etwa jenem des Vorjahres. Gleichwohl fiel die Jahresrechnung positiver aus als budgetiert. Dies lag zum einen daran, dass bei der Budgetierung die Reduktion des Angebotes noch nicht vorhersehbar war, zum anderen an den tieferen Abschreibungen und Umlagen.

##### 4.1.1.3. Fachbereich 18+ (IVSE-Bereich B)

Wie oben beschrieben wurden die frei gewordenen Wohngruppenräumlichkeiten des Fachbereichs Wohnen Kinder & Jugendliche in den Fachbereich 18+ überführt. Seit August 2018 vergrösserte sich dadurch dieses Angebot von 12 auf 18 Plätze. Zwischen August und Oktober konnten 4 neue Klient/-innen aufgenommen werden. Wegen eines Anfang Mai 2018 eingetretenen Todesfalls erreichte der Fachbereich 18+ Ende Jahr nur eine Belegung von 15 Personen. Per Ende Jahr wurde eine Auslastung von 70 % erreicht. Das Endergebnis belief sich auf einem Minus von rund CHF 490'000.00, was dem budgetierten Betrag entspricht.

##### 4.1.1.4. Fachbereich Wohnen Erwachsene (IVSE-relevanter Bereich B)

Aufgrund eines Todesfalls war November und Dezember ein freier Platz zu verzeichnen. Trotzdem erreichten wir eine Auslastung von 99 %, was 101 % der budgetierten Auslastung entspricht (*vgl. Tabelle 8*).

Gegenüber dem Budget fiel deshalb der Ertrag aus Leistungen höher aus. Trotzdem war der Personalaufwand um rund CHF 76'000 geringer als budgetiert. Dies und die geringer ausfallenden Umlagen führten schliesslich zum positiven Endergebnis von CHF 158'000.

#### 4.1.1.5. büowärkstatt (IVSE-Bereich B)

Mit rund 47'700 Arbeitsstunden erreichte die büowärkstatt eine Auslastung von gut 100 % (vgl. *Tabelle 8*).

Der Ertrag aus Dienstleistungen (Umsatz) konnte gegenüber dem Vorjahr gehalten werden. Das gute Umsatzergebnis, der im Vergleich zum Budget tiefere betriebliche Aufwand und die geringeren Umlagen führten schliesslich zu einem positiven Endergebnis von gut CHF 100'000.

#### 4.1.1.6. Bürofachschule (nicht IVSE-Bereich)

Mit 39 verrechneten Einheiten liegt die Auslastung beim Wocheninternats-Angebot für die Bürofachschule (BFL) um 13 % höher als budgetiert und schliesst mit einem positiven Ergebnis von CHF 53'000 (vgl. *Tabelle 8*). Die Gruppenauslastung ist mit der Integration von zwei betreuten Mitarbeiter/-innen der büowärkstatt optimiert (vgl. *Tabelle 8*).

Die Ausbildung verzeichnet mit 57 verrechneten Monatspauschalen eine um 14 % höhere Auslastung als budgetiert (vgl. *Tabelle 8*). Das Jahresergebnis fällt mit CHF 84'000 entsprechend positiv aus.

### 4.1.2. Lieferantenbewertung

Da Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen viele kleinere Positionen beinhalten und der wesentliche Teil der Aufwendungen aus Personal-, Abschreibungs- und Zinsaufwand (rund 82 % des Gesamtaufwandes) besteht, verzichten wir in Absprache mit der BDO, Revisionsstelle der Rodtegg, auf eine Lieferantenbewertung (vgl. *Management Review 2013*).

### 4.1.3. Öffentlichkeitsarbeit

#### 4.1.3.1. Anlässe

- Hausfasnacht: Am 2. Februar 2018 fand die zweite Hausfasnacht der Rodtegg statt. Mit der neu gestalteten Hausfasnacht kamen wir einem grossen Wunsch der Klient/-innen entgegen, die einen Faschnachtsanlass bevorzugen, der tagsüber stattfindet. Mit der Hausfasnacht ist es allen Klient/-innen der Rodtegg, unabhängig vom Alter und vom

Fachbereich, möglich Fasnacht zu erleben. Es nahmen rund 100 Klient/-innen teil. Zu unserer grossen Freude folgten viele Angehörige und Freund/-innen der Rodtegg der Einladung am Nachmittag an der Hausfasnacht teilzunehmen. So konnten wir schliesslich mehr Besuchende begrüssen als beim traditionellen Maskenball.

- Am 9. Juni 2018 wurden im Rahmen des Parkfestes der neue Outdoor-Kraftraum, das Balustra-Plätzli, und die Objekte nach Hugo Kükkelhaus offiziell eingeweiht. Weit mehr als 1'000 Besucher/-innen nahmen an diesem Anlass teil.
- Liechtliobig: Am 15. November 2018 fand der traditionelle Liechtliobig statt. An diesem nahmen über 180 Personen teil, davon waren 50 Lernende der Rodtegg und rund 130 Gäste.
- Externe Anlässe: Die Räume der Rodtegg wurden im Jahre 2018 genau 65 Mal vermietet. An den verschiedenen Sitzungen, Kursen, Klausuren und Versammlungen nahmen 2'102 Personen teil, das sind rund 900 Personen mehr als im Vorjahr.

Diese halb- oder ganz öffentlichen Anlässe bieten oft Gelegenheit zu Führungen, Gesprächen und zum Austausch mit Anspruchs- und/oder Interessengruppen.

#### 4.1.3.2. Medien

Das Jahr 2018 war medial eher ein ruhiges Jahr. Das Westschweizer Fernsehen brachte im Januar 2018 einen Bericht, in welchem die Auswirkungen der Sparmassnahmen auf die Klient/-innen der Rodtegg thematisiert wurden.

Über das Parkfest wurde insbesondere in den Landzeitungen berichtet.

Im Herbst erschien in der Luzerner Zeitung ein grosser Artikel über die Leistungsvereinbarungen.

#### 4.1.3.3. Website

Die Website der Rodtegg gibt nicht nur Aufschluss über die verschiedenen Angebote, sondern es können auch Räume für private Anlässe gemietet werden. Die Website wird regelmässig aktualisiert.

Im Jahr 2018 konnten wir einen Zuwachs von 62.81 % neuer Besucher/-innen auf unserer Website verzeichnen. Die durchschnittliche Besuchsdauer pro Person betrug 2.39 Minuten und pro Besuch



riefen die Besucher/-innen durchschnittlich 5.9 Seiten auf.

Seit Sommer 2016 steht den Klient/-innen und deren gesetzlichen Vertretungen auf der Website ein geschützter Bereich mit einer Fotogalerie, Links sowie Dokumenten und Formularen zum Download zur Verfügung. Dieser wurde im Jahr 2018 575 Mal aufgerufen.

## 4.2. Ereignisauswertung der Rodtegg

*Hans Ruckli, NSBIV*

In der Ereignisauswertung werden die Vorkommnisse (Beinaheunfälle), Betriebsunfälle und Nichtbetriebsunfälle erfasst und analysiert. 2018 wurden über 90 Vorkommnisse erfasst. Dies ist seit der Einführung der Ereigniserfassung ein Rekordwert und weist auf eine sehr hohe Sensibilisierung aller Beteiligten bezüglich Sicherheit hin.

Bei den erfassten Vorkommnissen handelt es sich hauptsächlich um:

- Nicht Einhalten von Regeln (Medikamentenfehler,...)
- Kollisionen (Bus, Auto, Gokart, Person, Palettenträger,...)
- Stürzen, Stolpern und Umknicken (Ausrutschen und Stolpern, Sturz mit Velo, Dreirad, Gehhilfen & Rollstühlen,...)

Mit vier Betriebsunfällen haben wir einen Stand erreicht, der nur halb so hoch wie der Durchschnitt aller ausgewerteten Heime ist. Gratulation! Dabei handelt es sich um zwei Schnittverletzungen, einem Sturzunfall und einmal ein Handgelenk angeschlagen.

Etwas anders sieht es bei den Nichtbetriebsunfällen aus. Hier haben wir einen Stand erreicht, der ca. doppelt so hoch ist wie der Durchschnitt aller ausgewerteten Heime.

Auffallend bei den Nichtbetriebsunfällen ist der hohe Anteil von Fällen mit Tieren. Dabei handelt es sich fast ausschliesslich um Zeckenbisse. Gemäss Bundesamt für Gesundheit BAG werden die Risikogebiete ausgeweitet und darunter fällt nun auch der ganze Kanton Luzern. Die Impfung gegen

Frühsommer-Meningoenzephalitis werden Menschen empfohlen, die bei Aktivitäten im Freien, insbesondere im Wald, Zecken ausgesetzt sind.

## 4.3. Kennzahlen nach Auflagen der KOSEG

### Kennzahl 1 und 2 Stellenprozentige Betreuung (allgemeine Kennzahl, aK)<sup>3,4</sup>

Die Rodtegg erfüllt die Vorgaben der KOSEG für die IVSE-Bereiche. In einer Gruppe ergab sich eine kleine Abweichung (vgl. Tabelle 13 bis Tabelle 16).

a) *Stellenprozentige im Fachbereich Wohnen Kinder & Jugendliche (IVSE-Bereich A)*

Wie im Pt. 4.1.1.2 erwähnt, schlug sich die Reduktion von 3 auf 2 Wohngruppen linear auf die Pensen nieder. Von Januar bis Juli lag der Pensenverbrauch der drei Wohngruppen bei 15.25 Vollzeitstellen (ohne zusätzlich finanzierte Pflegefachperson - vgl. unten\*). Von August bis Dezember waren es zwei Wohngruppen mit einem Pensenverbrauch von 10.05 Vollzeitstellen.

\* Die Betreuung eines Schülers mit sehr hohem medizinischem und pflegerischem Bedarf erforderte auch dieses Jahr einen erhöhten Einsatz des Pflegefachteams.

Rund 80 % der Arbeitsleistungen im Fachbereich Wohnen Kinder & Jugendliche waren gemäss Leistungserfassung klient/-innenbezogen.

<sup>3</sup> aK = allgemeine Kennzahl, iK = individuelle Kennzahl

<sup>4</sup> Gemäss Weisung vgl. Fussnote 1, „Die Aufteilung zwischen Betreuung und Verwaltungsarbeit, insbesondere der Teamleitenden, erfolgt nach Beurteilung der Einrichtung. Mit dieser

Kennzahl werden die zur Verfügung stehenden Stellenprozentage für die direkte und indirekte (Administration, Gespräche mit Aussenstehenden etc.) Betreuung überwacht, damit das Wohlergehen der Klient/-innen wie in der Einleitung beschrieben, möglichst gewährleistet werden kann.“

b) *Stellenprozent in den Wohnstudios (IVSE-Bereich B)*

Gegenüber dem Budget war der Pensenverbrauch war um 0.3 Stellenprozenten leicht höher. 81 % der Arbeitsleistung war Klient/-innenbezogen.

c) *Stellenprozent im Fachbereich 18+ (IVSE-Bereich B)*

Der Pensenverbrauch war um 2.8 Stellen höher als budgetiert. Es zeigte sich, dass die im Aufbau begriffene Wohngruppe trotz Unterbelegung mehr personelle Ressourcen benötigte. Der klient/ innenbezogene Arbeitsanteil betrug 86 %.

d) *Stellenprozent in der bürowärkstatt (IVSE-Bereich B)*

Der budgetierte Stellenplan entsprach dem effektiven Stellenverbrauch. Der klient/-innenbezogene Arbeitsanteil betrug 68 %.

**Kennzahl 3 Personalfluktuat (aK) gemäss Weisung der KOSEG<sup>5,6</sup>**

In der gesamten Rodtegg sind 45 Personen<sup>7</sup> ausgetreten. 34 Personen haben gekündigt, 5 Personen wurde gekündigt und 6 Personen wurden pensioniert. 9 der aufgelösten Arbeitsverhältnisse betrafen IS-Lehrpersonen.

a) *Fluktuationsrate der Festangestellten der gesamten Rodtegg*

	2016	2017	2018
Mitarbeitende	204	218	228
Aufgelöste Arbeitsverhältnisse	31	36	45
Fluktuationsrate	14.49	16.51	19.74

Der Anstieg der austretenden Personen erklärt sich hauptsächlich durch folgende drei Faktoren:

- Die Strategie der DVS, dass die IS-Lehrpersonen künftig bei den Gemeinden angestellt sind. 20 % der aufgelösten Arbeitsverhältnisse der gesamten Rodtegg betraf konsequenterweise IS-Lehrpersonen.
- 26.7 % der Mitarbeitenden verliessen die Rodtegg insbesondere wegen des Abbaues der Kinder- und Jugendlichenwohngruppe sowie der Neuzusammenstellung der Teams der 18+.

<sup>5</sup> Vorgabe der KOSEG: Berechnet wird die Fluktuat der gesamten Einrichtung und im Bereich Betreuung, exkl. befristeter Anstellungsverhältnissen.

<sup>6</sup> Gruppe Pegasus ist nicht mehr im DISG Bereich.

- 13.3 % der Mitarbeitenden der Rodtegg verliessen die Rodtegg infolge Pensionierung.

Die Fluktuationsrate bei den Festangestellten der gesamten Rodtegg beträgt 19.74 %, was einem Anstieg um 3.2 % entspricht. Obwohl die Ergebnisse der Austrittsbefragung positiv sind, gilt es die Entwicklung zu beobachten (vgl. Pt. 6.3).

44.74 % des Rodtegg-Personals arbeiten schon mehr als 5 Jahre in der Rodtegg. 24.12 % der Mitarbeitenden sind schon mehr als 10 Jahre in der Rodtegg tätig.

b) *Fluktuationsrate der Festangestellten in IVSE Bereichen A, B*

	2016	2017	2018
Mitarbeitende	63	69	75
Aufgelöste Arbeitsverhältnisse	16	11	19
Fluktuationsrate	25.4	15.94	25.33

Im Jahre 2018 wurden 19 Arbeitsverhältnisse in den DISG-relevanten Bereichen<sup>8,9</sup> aufgelöst, davon 16 auf Wunsch der/des Mitarbeitenden und 3 Personen wurde gekündigt.

- IVSE-Bereich A

Im IVSE-Bereich A "Wohnen Kinder & Jugendliche" wurden aufgrund der Reduktion (vgl. Erklärung oben) 4 Arbeitsverhältnisse beendet, 2 davon durch den Arbeitgeber, und 4 Personen wechselten innerhalb der Rodtegg in einen anderen Fachbereich.

- IVSE B / Wohnen Erwachsene (teilweise Angebot IVG)

Im IVSE-Bereich B „Erwachsene“ (18+, Wohnen Erwachsene und bürowärkstatt) wurden 15 Arbeitsverhältnisse aufgelöst, 1 davon durch den Arbeitgeber, 1 Person kündigte die Anstellung wegen ihrer Mutterschaft und der damit verbundenen Einschränkung des Anstellungspensums. Die restlichen wechselten die Anstellung, weil sie andere Herausforderungen suchten.

<sup>7</sup> Ohne Aushilfen

<sup>8</sup> DISG-relevante Bereiche sind die IVSE-Bereiche A und B.

<sup>9</sup> Ohne Praktikant/-innen oder Zivildienstleistende, ohne Klient/-innen der bürowärkstatt.



#### **Kennzahl 4      Abwesenheit mit speziellem Augenmerk auf die Krankheits- und Unfalltage (aK)**

Die Anwesenheitsquote wird seit 2015 neu dargestellt. Die Tabelle 17 stellt das Verhältnis der geleisteten Stunden zu den Abwesenheiten<sup>10</sup> dar. Das Arztzeugnis wird ab dem 3. Tag eingereicht.

##### *a)      Gesamte Rodtegg*

In der Rodtegg liegt die Anwesenheitsquote im Jahr 2018 bei 82.8 % bzw. die Abwesenheitquote bei 17.2 %. Wir stellen im 3-Jahresvergleich eine Veränderung bei den Präsenzzeiten wie auch bei den Mutterschaftsabweesenheiten fest. Dies, weil neu die Fachbereichsleitungen miteingerechnet werden. Die Verdoppelung der Mutterschaftsabweesenheiten basiert auf mehr Geburten bei Mitarbeiterinnen mit einem hohen Anstellungspensum.

Im Jahr 2018 betrug der Anteil der Schwangerschafts-/Mutterschaftsstunden<sup>11</sup> und an allen Abwesenheiten der gesamten Rodtegg bei 5.14 %.

Wie in Pt. 4.2 ausgeführt, zeigt die Rodtegg jedoch einen hohen Anteil an Nichtbetriebsunfällen, welche auch zu Abwesenheiten führen können.

Gesamte Rodtegg (inkl. FBL, Dienste, Separative Sonderschule, Therapie & Pflege und Aushilfen)

	2016	2017	2018
Präsenz in h	312'689	300'666	348'480
Präsenzquote	83.9 %	82.6%	82.8 %
Mutterschaftsabweesenheiten in h	2'249	1'661	3'582
Mutterschaftsabweesenheiten	3.75 %	2.62 %	5.14 %

##### *b)      Fachbereich Wohnen Kinder & Jugendliche (IVSE-Bereich A)*

Im Fachbereich Wohnen Kinder & Jugendliche beträgt die Anwesenheitsquote 83.7 % bzw. 16.3 % Abwesenheiten. Der Anteil der Schwanger-/Mutterschaftsstunden an allen Abwesenheiten beträgt 2.88 %. Wir stellen im 3-Jahresvergleich keine auffälligen Abweichungen bei den Abwesenheiten fest.

Fachbereich Wohnen Kinder & Jugendliche (IVSE-Bereiche A)

	2016	2017	2018
Präsenz in h	27'229	32'353	41'767
Präsenzquote	83.9 %	86.3 %	83.7 %
Mutterschaftsabweesenheiten in h	0	126	234
Mutterschaftsabweesenheiten	0 %	2.45 %	2.88 %

##### *c)      Fachbereich 18+ (IVSE-Bereich B)<sup>12</sup>*

Im Fachbereich 18+ gibt es seit dem Sommer 2018, eine dritte Gruppe. Die Anwesenheitsquote ist um 3.2 % angestiegen. Der Anteil der Schwanger-/Mutterschaftsstunden hat dafür um die Hälfte abgenommen und beträgt 0.95 %.

Wir stellen im 3-Jahresvergleich bei den Abwesenheiten eine klare Verbesserung fest, wie auch bei den Mutterschaftsabweesenheiten.

Fachbereich 18+ (IVSE-Bereich B)

	2016	2017	2018
Präsenz in h	58'912	53'099	69'384
Präsenzquote	72.6 %	78.2%	81.4 %
Mutterschaftsabweesenheiten in h	441	274	148
Mutterschaftsabweesenheiten	3.06 %	1.85%	0.95 %

##### *d)      Fachbereich Wohnen Erwachsene und Pegasus (IVSE-Bereich B)*

Im Fachbereich Wohnen Erwachsene (IVSE-Bereich B) beträgt die Anwesenheitsquote 79.7 %. Der Anteil der Schwanger- und Mutterschaftsstunden und an allen Abwesenheiten beträgt 0 %.

Im 3-Jahresvergleich stellen wir einen kontinuierlichen Anstieg der Abwesenheiten fest.

Fachbereich Wohnen Erwachsene und Pegasus (IVSE-Bereich B)

	2016	2017	2018
Präsenz in h	30'023	32'177	33'081
Präsenzquote	87.8 %	81.1 %	79.7 %
Mutterschaftsabweesenheiten in h	0	0	0
Mutterschaftsabweesenheiten	0 %	0 %	0 %

<sup>10</sup> Die Abwesenheiten umfassen auch z. B. die Abwesenheit, um zu Hause ein krankes Kind zu betreuen, Ferien, Weiterbildungen, Krankheit, Unfall.

<sup>11</sup> Schwangerschaften führen in der Rodtegg oft zu Krankheitsausfällen. Dies erklärt sich damit, dass im Betreuungsalltag sehr oft physisch schwere Arbeit verrichtet werden muss, die auch

eine grosse körperliche Nähe mit den Klient/-innen bedingt. Beispiele: Hilfestellungen bei der Körperpflege, Transfer vom Bett in den Rollstuhl, vom Rollstuhl auf die Toilette etc. Diese Arbeiten können mit fortschreitender Schwangerschaft nicht mehr ausgeführt werden.



e) *Fachbereich Ausbildung & Arbeit (IVSE-Bereich B)*

In Fachbereiche Ausbildung & Arbeit (bürowärkstatt inkl. BFL (IVSE-Bereich B) beträgt die Anwesenheitsquote 85.6 % bzw. 14.4 % Abwesenheiten. Der Anteil der Schwanger-/Mutterschaftsstunden und an allen Abwesenheiten beträgt 0 %.

Wir stellen im 3-Jahresvergleich keine auffälligen Abweichungen bei den Abwesenheiten fest.

Fachbereich Ausbildung & Arbeit (IVSE-Bereich B)

	2016	2017	2018
Präsenz in h	21'398	18'808	17'092
Präsenzquote	86.6 %	84.3 %	85.6 %
Mutterschaftsabsenzenheiten in h	0	0	0
Mutterschaftsabsenzenheiten	0 %	0 %	0 %

**Kennzahl 5 Personalzufriedenheit (iK)**

Vgl. Kap. 6 Befragungen.

**Kennzahl 6 Förderplanung**

Eigenständigkeit, das Übernehmen von Verantwortung sowie die Partizipation an allgemeinen Lebenssituationen und an der Gesellschaft sind Themen, die im Rahmen der Förderplanung gemeinsam mit den Klient/-innen erarbeitet werden. Hierzu gehören auch der Umgang mit Erfolg und Misserfolg und die Stärkung des Selbstbewusstseins, des Realitätssinnes und des Durchhaltevermögens.

So dient das Konzept der Aktivitäten und der Teilhabe auch als Leitgedanke und Richtschnur für die Fachbereichsinternen STEP (Standortbestimmung, Entwicklung und Planung), so dass diese zielführend und individuell erfolgen. Diese STEP dienen auch der Vorbereitung der Jahresbesprechungen.

a) *Stellungnahme zur Förderplanung im Kinder- und Jugendbereich (IVSE Bereiche A&D)*

In den Wohngruppen wird für jede/-n Klient/-in eine detaillierte, schriftliche Förderplanung nach ICF erstellt. Die Festlegung der Ziele und deren Überprüfung erfolgt mindestens zweimal pro Jahr. Die Lernenden werden soweit möglich in den Prozess, also in die Festlegung der Ziele, die Planung der Massnahmen und die Auswertung der Zielerreichung einbezogen. Aktuell sind rund 40 % der Lernenden im Wocheninternat in der Lage sich am Prozess ihrer eigenen Förderplanung aktiv zu beteiligen.

Bei den jährlich stattfindenden schulischen Standort- und Fördergesprächen (STEP) mit der Klassenlehrperson und den Erziehungsberechtigten sind rund die Hälfte der Lernenden, in der Regel Schüler/-innen der Abteilung I und BWJ, anwesend. Die schulische Förderplanung erfolgt in allen schulischen Abteilungen nach ICF. Die STEP der Abteilung I berücksichtigen zusätzlich die Struktur des Lehrplan 21. Hierbei wird der Förderschwerpunkt bei denjenigen Fachkompetenzen angesetzt, welche für die spätere Eingliederung in eine geschützte Ausbildungs- oder Arbeitsstätte erforderlich sind.

b) *Stellungnahme zur Förderplanung im Fachbereich Wohnen Erwachsene (IVSE-Bereich B)*

In den Wohnstudios werden jährlich STEPs mit allen Klient/-innen durchgeführt. Die Ziele sind mehrheitlich in der Lebenspraxis angesiedelt wie z. B. Selbständigkeit bei der Benutzung des ÖV, Organisation von Begleitpersonen aus dem privaten Umfeld oder durch Begleitdienste für bestimmte Freizeitanlässe, Zurechtkommen mit den Finanzen, Zurechtkommen mit dem Beantragen von Hilfsmitteln.

c) *Stellungnahme zur Förderplanung in der bürowärkstatt (IVSE-Bereich B)*

Anstelle von Beurteilungs- und Fördergespräche werden STEP-Gespräche mit allen Klient/-innen geführt. Die individuellen Zielsetzungen sind oft im Themenkreis der Unterstützung und Förderung zur Autonomie zu finden.

d) *Stellungnahme zur Förderplanung im Wohnen 18+ (IVSE-Bereich B)*

Im Rahmen der jährlich stattfindenden Jahresbesprechungen werden STEPs mit allen Klient/-innen durchgeführt. Die Zielsetzungen liegen im Bereich des Erhaltens von Fähigkeiten, aber oft auch in der Förderung.



## **Kennzahl 7      Partizipation der Erziehungs- berechtigten (iK) IVSE Bereich A&D**

Die Jahresbesprechungen für die Lernenden mit allen beteiligten Bezugspersonen finden einmal pro Jahr statt (vgl. Kennzahl 6). Im Jahr 2018 haben wiederum 100 % der Jahresbesprechungen in Anwesenheit mindestens eines Elternteils stattgefunden. Lernende der Sekundarstufe Abteilung I und der BWJ nahmen ebenfalls an den Jahresbesprechungen teil. Auf dieser Schulstufe werden die IV-Berufsberater einbezogen.

Im Bericht zur Jahresbesprechung halten die Bezugspersonen der Rodtegg die Beobachtungen zu den einzelnen ICF-Bereichen fest. Ergänzungen der Eltern zu den einzelnen Bereichen werden ebenfalls in diesem Bericht notiert.

Fester Bestandteil der Jahresbesprechung ist das Festlegen übergreifender Entwicklungsziele. Die Zielfindung sowie das Vereinbaren der Methoden, Zuständigkeiten und Fristen zur Erreichung des Ziels, sind ein gemeinsamer Prozess der Bezugspersonen der Rodtegg, der Eltern und der Lernenden. Die Evaluation der Ziele vom Vorjahr erfolgt ebenfalls gemeinsam.

Nebst den institutionalisierten Jahresbesprechungen werden zusätzliche Kontakte mit den Eltern nach jeweiligem Bedarf der Lernenden gepflegt. 2018 fanden für 16 Klient/-innen insgesamt 45 zusätzliche Rundtisch- oder Fachgespräche statt. Anlässe dieser Gespräche waren vorwiegend besonders komplexe gesundheitlichen Fragestellungen und selbst- und/oder fremdgefährdende Verhaltensweisen von Klient/-innen.

Allen Erziehungsberechtigten soll Partizipation gleichermaßen möglich sein. Aus diesem Grund erfolgen schriftliche Informationen bei getrenntlebenden Eltern immer an beide Elternteile. Bei fremdsprachigen Eltern wird immer ein Dolmetscher beigezogen.

### **Bericht der Fachgruppe Unterstützte Kommunikation (UK): Förderung der Partizipation**

#### *a)      Arbeit der Fachgruppe UK*

Die Fachgruppe UK besteht aus 6 Mitgliedern und setzt sich zusammen aus Vertretungen aller Fachbereiche, welche mit Klient/-innen arbeiten. Ziel ist es, die „Unterstützte Kommunikation“ (UK) in der Rodtegg gemäss Konzept im Alltag zu verankern und die Mitarbeitenden bei der konkreten Umsetzung zu

unterstützen. Die Fachgruppe traf sich 2018 zu insgesamt 2 Gesamtsitzungen. Diverse Besprechungen fanden jeweils zwischen einzelnen Mitglieder zu konkreten Projekten und Aktivitäten.

#### *b)      Aktivitäten*

Da die Workshops für Mitarbeitende zu praktischen, alltagsnahen Themen im Bereich UK im vergangenen Jahr auf grosses Interesse gestossen sind, wurden auch im Schuljahr 2018/19 wieder 10 Workshops angeboten. Jedes Mitglied der Fachgruppe sowie alle Logopädinnen der Rodtegg haben je einen halbstündigen Workshop geplant und durchgeführt. Ziel ist es, die Mitarbeiter/-innen der Rodtegg bei der Umsetzung von UK im Alltag mit den Klient/-innen zu unterstützen und konkretes, alltagspraktisches Know-How zu vermitteln (Gebärden lernen und üben im «Gebärden-Kaffee», Wochen- und Tagespläne erstellen mit Symbolen, einfache Kommunikationssituationen initiieren und gestalten etc.). Bei der Wahl der Themen haben sich die Verantwortlichen an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientiert. Die Workshops stiessen auf reges Interesse, es haben jeweils zwischen 3 und 22 Personen teilgenommen.

Im Rahmen der internen Weiterbildung wurde die für alle neuen Mitarbeitenden obligatorische „Einführung in die UK“ durchgeführt. Diese Weiterbildung wurde zweimal angeboten. Um den Wissenstand in der Fachgruppe aktuell zu halten hat die Fachgruppe UK im Herbst am «UK-Symposium» in Olten teilgenommen und viele wertvolle, neue Inputs gewonnen. Zweimal, im Frühling und im Herbst, verschickte die Fachgruppe UK einen Newsletter an alle Mitarbeitenden der Rodtegg und informierte darin über ihre Aktivitäten, neu verfügbares Material und Unterlagen in der Fachbibliothek oder im Intranet und wies auf externe Weiterbildungsmöglichkeiten hin.

Seit der Einführung der neuen PORTA-Gebärden in der Deutschschweiz erstellt die Fachgruppe UK jede Woche einen «Gebärdensatz der Woche» (Satz mit entsprechenden Gebärden als Bild), der allen Mitarbeitenden per Mail zugestellt wird. Dieser regt Mitarbeitende und Klient/-innen an, Gebärden im Alltag zu nutzen und den eigenen «Gebärdenwortschatz» ständig zu erweitern.

Weiter stand die Fachgruppe den Mitarbeitenden bei konkreten Fragestellungen zu UK zur Verfügung, sei es in Form von Beratungen bei UK-Projekten für eine Wohngruppe oder eine Schulklasse, bei Fragen zur Umsetzung von UK bei einzelnen Klient/-innen oder bei Fragen zu Facharbeiten im Rahmen von Ausbildungen von Mitarbeiter/-innen.



c) *Aussicht auf das kommende Jahr*

Da die Workshops auch dieses Jahr auf grosses Interesse gestossen sind und die Rückmeldungen sehr positiv ausgefallen sind, wird neben den regulären Aufgaben der Fachgruppe auch im kommenden Schuljahr 2019/20 eine Fortsetzung der Workshop-Reihe geplant.

**Präventionskonzept sexuelle Ausbeutung (aK) im IVSE-Bereich A<sup>13</sup>**

a) *Fachgruppe Sexualität*

Die „Fachgruppe Sexualität“ traf sich 2018 zu insgesamt 4 gemeinsamen Sitzungen. Im Zentrum stand dabei die Umsetzung des Sexualkonzepts und der darin aufgeführten Haltung.

2018 nahmen zwei Mitglieder der Fachgruppe an der Fachtagung von Insos und Sexuelle Gesundheit Schweiz in Bern teil. Das Tagungsthema lautete: Sexualität - Ungehindert und selbstbestimmt? Schwerpunkte der Tagung waren Vermittlung, Vertiefung und Diskussion von grundlegendem Fachwissen zum Thema Sexualität, Intimität und Partnerschaft sowie Vernetzung und Förderung von Kooperationen über den eigenen Fachbereich hinaus.

b) *Aktivitäten*

Ein Männerabend für erwachsene Klienten wurde von Mitarbeitenden organisiert und durchgeführt. Im Weiteren wurde der Internetzugang zu zwei Partner-such-Portalen für erwachsene Klient/-innen in der Rodtegg freigeschaltet.

Im Jahr 2018 durfte der Fachbereich 18+ 7-mal die Sexualpädagogin Andrea Gehrig in der Rodtegg willkommen heissen. An 6 Terminen fanden in einem freiwilligen Rahmen, eine sexuelle Bildung der Bewohner/-innen statt. Inhalt der sexuellen Bildung, welche jeweils mit den Klienten/-innen geplant wurden, waren z. B. Themen wie bin ich eine Frau oder ein Mann; den eigenen Körper kennen und benennen lernen, Flirten/ Partner/-in kennenlernen, Liebe/verliebt sein, Selbstbefriedigung, Geschlechtsverkehr oder Schwangerschaft.

Bei dem letzten Termin im Jahr 2018 trafen sich alle Betreuungspersonen des Fachbereichs 18+, gemeinsam im Bonjour für eine Fachbereichsweiterbildung. Inhalt dieser Weiterbildung waren, fachlicher Input, Fallbeispiele und Klärung offener Fragen.

Am 14. November 2018 wurde eine für die Mitarbeitenden der Rodtegg teilobligatorische 90-minütige interne Weiterbildung (IWB) zum Thema „Umgang mit Sexualität“ durchgeführt. In einem ersten Teil wurden die Fachgruppe sowie ihr Kernauftrag vorgestellt. Ebenso das Sexualkonzept und die Haltung der Rodtegg. In einem zweiten Teil konnten sich die Teilnehmer/-innen zu 2 Fragestellungen mit anderen Teilnehmer/-innen fachbereichsübergreifend austauschen. 44 Mitarbeiter/-innen nahmen an dieser doppelt geführten internen Weiterbildung teil.

Der Bestand der themenbezogenen Medien in der Fachbibliothek wurde überprüft. Die vorhandenen Medien wurden als ausreichend und auf dem aktuellen Stand bewertet

c) *Aussicht auf das kommende Jahr:*

An der Haustagung im August 2019 wird Sexualität mit allen Mitarbeitenden thematisiert. Die Sexualität ist ein grosser Bestandteil der Behindertenrechtskonvention. Bei der Tagung geht es um unsere Haltung, die Umsetzung, Weiterführung unseres Konzepts sowie um die Aktualisierung des Präventionskonzeptes sexuelle Übergriffe.

Im Jahr 2019 wird es zusätzlich vier Termine mit Andrea Gehrig geben. Drei Mal davon wieder mit dem Bewohner/-innen des Fachbereichs (FB) 18+. Davon wird einmal noch eine sexuelle Bildung stattfinden und bei zwei Terminen wird es eine Bedürfnisabklärung für die Bewohner/-innen geben. Beim letzten Termin im Jahr 2019 wird es nochmals eine Weiterbildung für den gesamten Fachbereich 18+ geben.

Im Herbst 2019 führt die Fachgruppe Sexualität eine weitere interne Weiterbildung (IWB) zum Thema „Umgang mit Sexualität“ für neue Mitarbeitende und Praktikant/-innen durch.

Das Begegnungszimmer wird baulich fertig gestellt. Ein Nutzungskonzept wird im Rahmen einer Abschlussarbeit zur Weiterbildung Sexualität und Behinderung erarbeitet.

Ein Mitglied der Fachgruppe wird im Juni 2019 die Weiterbildung Sexualität und Behinderung an der Fachhochschule Nordwestschweiz abschliessen. Weiter werden die themenbezogenen Medien und die Fachliteratur der Fachbibliothek überprüft und aktualisiert.

<sup>13</sup> In der Rodtegg wird bzgl. Prävention nicht zwischen den IVSE-Bereichen unterschieden.



## **Kennzahl 8 Die Austritte von Klient/-innen**

### *a) Kinder- und Jugendbereich (IVSE Bereich A & D)*

Aufgrund der schweren Behinderungen sind viele Klient/-innen der Separativen Sonderschule (SeS) und des Wocheninternats auf eine zeitintensive Behandlungspflege angewiesen. Dieser Umstand verunmöglicht meistens eine Ausbildung/Lehre in der freien Wirtschaft. In der Regel absolvieren die Lernenden die ganze obligatorische Schulzeit in der Rodtegg. In begründeten Fällen bewilligt der Kanton danach ein bis höchstens zwei nachobligatorische Schuljahre, welche zum Beispiel in der Berufswahlklasse (BWJ) absolviert werden.

Die Suche nach geeigneten Beschäftigungs-, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für Menschen mit körperlicher und mehrfacher Behinderung gestaltet sich nach wie vor sehr schwierig. Für Lernende macht oft auch die Diskrepanz zwischen intellektuellen Möglichkeiten und motorischen Fähigkeiten, oft verbunden mit pflegerischem Bedarf, die Suche nach einer geeigneten Lösung sehr aufwändig.

Im Sommer 2018 haben 3 externe und 4 interne Lernende der SeS die Schulzeit beendet.

- 2 interne Lernende (ausserkantonale) wechselten innerhalb der Rodtegg von der Berufswahlklasse (BWJ) in die Bürofachschule (BFL).
- 2 interne Luzerner Lernende wechselten in das Angebot 18+ der Rodtegg.
- 3 Luzerner Lernende traten aus der Rodtegg aus: einer besucht ein Beschäftigungsangebot für erwachsene Menschen mit schwerer Behinderung und zwei Lernende absolvieren eine berufliche Ausbildung im geschützten Rahmen.

Bei unseren Lernenden haben aufgrund ihrer komplexen Behinderung gesundheitliche Probleme und daher eine geringe Lebenserwartung. So ist Ende April ein Schüler im Alter von 8 Jahren verstorben.

Bei 14 Lernenden (davon 13 Luzerner) wurde im Juli 2018 die Integrative Sonderschulung beendet. Bei 5 Schülerinnen (4 Luzerner) endete die obligatorische Schulzeit.

- 1 Schüler absolviert ein 10. Schuljahr ohne IS-Begleitung.

- 2 absolvieren eine EFZ-Ausbildung, 1 macht eine EBA-Lehre und 1 eine InsosPra Ausbildung.
- 2 Schüler sind umgezogen.
- 1 Lernender ist in die SeS Rodtegg eingetreten.
- 1 Lernender in «SeS Verhalten» und 1 Lernender in «SeS Sprache» übergetreten.
- Bei 1 Schüler wechselte die Indikation in «IS Verhalten» und bei 1 Schüler in «IS geistige Behinderung».
- Bei 2 Lernenden erwies sich die heilpädagogische Unterstützung als nicht mehr notwendig.

### *b) Erwachsenenbereich (IVSE Bereich B)*

Im IVSE-Bereich B verstarb sowohl im Fachbereich Wohnen Erwachsene als auch im Fachbereich 18+ je eine Klientin, bzw. ein Klient. Austritte hatten wir keine zu verzeichnen.

## **Kennzahl 9 Einbezug der gesetzl. Vertretung und evtl. Aussenstehender (iK im Bereich B)**

Voll handlungsfähige Personen entscheiden grundsätzlich selbst, wie häufig und in welcher Form sie Kontakt zu Aussenstehenden pflegen möchten. Bei der Organisation und Wahrnehmung von Terminen bei Behörden, Therapeut/-innen etc. oder bei der Pflege von Kontakten werden die erwachsenen Klient/-innen der Rodtegg soweit notwendig und gewünscht, im Rahmen der personellen Ressourcen, unterstützt.

Der Kontakt zu Beistandschaften der Klient/-innen gestaltet sich je nach Ausgestaltung der beistandschaftlichen Massnahme unterschiedlich intensiv. Die Art der Kontakte bzw. der Zusammenarbeit bewegt sich in der Spannweite von situativen Besprechungen bis zum Einbezug an den regelmässig stattfindenden Jahresbesprechungen, an welchen alle Bezugspersonen teilnehmen.

## **Kundenzufriedenheit vgl. Kapitel 6**

## **Kennzahl 10      Freiheitseinschränkende Massnahmen**

### *a)      Kinder- und Jugendbereich (Bereich A&D)*

Im Kinder- und Jugendbereich kommen freiheitseinschränkende Massnahmen zur Gewährung der Sicherheit der Klient/-innen zur Anwendung. An jeder Jahresbesprechung werden Hilfsmittel und Transport traktandiert und notwendige Anpassungen gemeinsam festgelegt.

Kinder mit schweren körperlichen Beeinträchtigungen werden beispielsweise durch ein ihren individuellen ergonomischen Bedürfnissen angepasstes Sicherungssystem (Gurte, „Gstältli“) vor einem Sturz aus dem Rollstuhl geschützt. Während des Schlafens verhindert ein Bettgitter ein Herausfallen aus dem Bett. Zudem kann es vorkommen, dass Kinder, welche das Handling des Rollstuhles (noch) nicht beherrschen, in kurzen Momenten, z.B. während die Betreuungsperson einer/einem anderen Klient/-in hilft, der Rollstuhl fixiert wird, um eine unkontrollierte Fahrt (und einen Unfall) zu verhindern.

In den letzten Jahren wurden uns mehrere Lernende zugewiesen, bei denen nicht die körperliche Behinderung im Vordergrund stand und die auffälliges, zum Teil autoaggressives und/oder Fremdaggressives Verhalten aufweisen. Nebst pädagogischen Interventionen kamen auch freiheitseinschränkende Massnahmen wie Festhalten, Fixieren der Hände etc. zum Einsatz. Diese Massnahmen dienen ausschliesslich zur Verhinderung von Selbst- oder Fremdgefährdung. Alle freiheitseinschränkenden Massnahmen werden mit den Erziehungsberechtigten besprochen und schriftlich festgehalten. Auch im vergangenen Jahr wurde keine freiheitseinschränkende Massnahme als Disziplinarmassnahme eingesetzt.

### *b)      Erwachsenenbereich (Bereich B)*

Freiheitseinschränkende Massnahmen sind im Fachbereich 18+ bei drei Klient/-innen angewendet worden, mit dem Ziel, selbstgefährdendes Verhalten und Stören der anderen Bewohner/-innen während der Nacht und während Zeitabschnitten in denen keine 1:1-Betreuung angeboten werden kann, zu verhindern. Diese Massnahmen sind alle schriftlich dokumentiert und mit den Eltern, bzw. mit der Beistandschaft abgesprochen, bzw. kommuniziert. Weiter werden z. T. Seitensicherungen hochgezogen, welche die Klient/-innen im Bett vor ungewolltem Herausfallen schützen.

## **5.      Weiterbildung**

Motivierte Mitarbeitende und der intensive interdisziplinäre Austausch mit den verschiedenen Anspruchsgruppen bewirken die optimale Betreuung und Förderung der Klient/-innen. Daher werden die persönliche, berufliche und fachliche Entwicklung und Qualifizierung der Mitarbeitenden nicht nur gefördert, sondern auch gefordert. Die Rodtegg verfügt über umfangreiche interne, kostenlose Weiterbildungen sowie über Ausbildungsplätze. Auch der Besuch von „externen“ Kursen und Weiterbildungen wird unterstützt, denn neben dem Know-How-Erwerb ist auch der Austausch mit Kolleg/-innen anderer Institutionen äusserst wertvoll.

### **5.1.      Angebote interne Weiterbildung**

Im Jahre 2018 organisierte die Rodtegg 54 interne Weiterbildungen (IWB) (16 davon wurden 2 Mal durchgeführt) mit total 102 Weiterbildungsstunden. Einige der angebotenen Weiterbildungen sind für neue Mitarbeitende und/oder Praktikant/-innen obligatorisch. Grundsätzlich können alle Weiterbildungen als Auffrischung, als Wiederholungskurs von allen Mitarbeitenden der betroffenen Bereiche besucht werden. Das IWB-Angebot ist auch den freiwilligen Helfer/-innen zugänglich.

### **5.2.      IWB-Teilnehmende 2018**

Im ersten Halbjahr 2018 (Januar - Juli) nahmen 362 Personen (Vorjahr 393 Personen) an den internen Weiterbildungen teil; im zweiten Halbjahr (August - Dezember 2018) waren es 565 Personen (Vorjahr 671 Personen), also total 927 Personen (Vorjahr 1'064 Personen). Der Unterschied vom ersten zum zweiten Halbjahr erklärt sich mit dem Schuljahresbeginn und dem daraus folgenden Personalwechsel, insbesondere bei den Praktikumsstellen.

Neben den erwähnten Kursen und Weiterbildungen, findet im August eine ganztägige und im Januar eine halbtägige Haustagung statt, die für das gesamte Personal obligatorisch ist. In den letzten Jahren haben wir an den Haustagungen an untenstehenden Haltungsthemen gearbeitet, wie z.B. Partizipation, Gewalt, Distanz & Nähe, Sterben und Tod, UN-Behindertenrechtskonvention und Menschenwürde, Lebenswertes Leben, alle Fachbereiche stellten sich vor, Moderne ICT.

Trotz des angesagten Sparens wollen wir uns weiterhin über alle Bereiche hinweg mit den verschiedenstenhaltungsfragen auseinandersetzen,



unsere Handlungsleitlinien miteinander erörtern und uns interdisziplinär und bereichsübergreifend annähern.

### 5.3. Auswertungen der internen Weiterbildung

Es werden alle internen Weiterbildungen, die länger als 1.5 Stunden dauern, ausgewertet. Gefragt wird nach dem Gesamteindruck bezüglich Ablauf, Methodik und Inhalt. Weiter wird die Einschätzung der Kursleitung bezüglich Kompetenz und Präsentation und dem Nutzen für die Praxis gefragt. Zudem wird ermittelt, ob der Kurs zu einer Wissenserweiterung geführt hat und ob Themen vermisst wurden. Die Beurteilungen der internen Weiterbildungen fallen durchwegs gut bis sehr gut aus. Der Gesamteindruck ist ebenfalls sehr positiv ausgefallen (vgl. *Abbildung 4 und Abbildung 5*).

## 6. Befragungen

### 6.1. Befragungsrhythmus

Im Zuge der Umsetzung ihres Konzepts „integriertes Qualitätsmanagement“ führt die Rodtegg im Dreijahresrhythmus folgende Befragungen durch.

Zielgruppe	Jahr
Mitarbeitende	2018
Kinder/Eltern	2019
Erwachsene Klient/-innen	2020

Und so fort.

Mit diesem Konzept wird eine Kontinuität der Belastung durch Befragungen sowohl in zeitlicher als auch in finanzieller Hinsicht gewährleistet.

### 6.2. Befragung der Mitarbeitenden der Rodtegg 2018<sup>14</sup>

*Dr. phil. Sarah Auerbach, Projektleiterin, Oriana Gebhard, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Hochschule Luzern - Soziale Arbeit*

#### 6.2.1. Vorgehen

Die Rodtegg führt im Zuge der Umsetzung ihres Konzepts zum Qualitätsmanagement in regelmässigen Abständen eine Befragung ihrer Mitarbeitenden zur Arbeitszufriedenheit und zu arbeitsbezogenen Ressourcen und Belastungen durch. Im Jahr 2018 haben 150 von 203 Mitarbeitenden den Online-Fragebogen ausgefüllt, was einem sehr hohen Rücklauf von 74 Prozent entspricht. Die Stichprobe lässt sich charakterisieren als mehrheitlich weiblich, ohne Führungsfunktion und bereits längere Zeit bei der Rodtegg angestellt. Die Teilnehmenden beurteilten verschiedene Bereiche der Arbeit auf vorgegebenen Antwortskalen. Daneben hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, in offenen Textfeldern Anmerkungen und Kritikpunkte aufzuschreiben, welche im Anschluss qualitativ ausgewertet wurden.

Die Befragung wurde für das Durchführungsjahr 2015 überarbeitet und teilweise neu konzipiert (siehe Bericht 2015). Für das Befragungsjahr 2018 wurden alle Fragen unverändert beibehalten. Wiederum wurde 2018 auch eine Analyse möglicher Veränderungen der Mitarbeiterzufriedenheit durch einen Vergleich der wichtigsten Indikatoren der Arbeitszufriedenheit mit Ergebnissen der letzten

<sup>14</sup> Der ganze Bericht ist auf [www.rodtegg.ch](http://www.rodtegg.ch) einsehbar.

Befragung aus dem Jahr 2015 vorgenommen (vgl. *Abbildung 6*).

Ebenso wurde dieses Jahr nebst der Gesamtauswertung für alle Mitarbeitenden eine Zusatzauswertung für einzelne Gruppen von Mitarbeitenden präsentiert. Dies ermöglicht eine Identifikation von Risikogruppen oder Risikobereichen, welche beispielsweise durch eine besonders hohe Arbeitsbelastung gekennzeichnet sein können.

### 6.2.2. Zusammenfassung

- Die Mitarbeitenden berichten über ein immerhin mittleres Niveau an körperlicher Arbeitsbelastung und Zeitdruck und arbeiten gelegentlich ohne das Einhalten von Pausen.
- Gegenüber dem Jahr 2015 konnte eine leichte Abnahme des Wertes bezüglich einer Weiterempfehlung der Rodtegg verzeichnet werden.
- Im Vergleich verschiedener Arbeitsbereiche weisen der Fachbereich 18+, der Fachbereich Wohnen Kinder & Jugendliche und der Fachbereich Ökonomie in den untersuchten Indikatoren zur Arbeitszufriedenheit jeweils tiefere Werte als die anderen Gruppen auf.

### 6.2.3. Fazit

Die Mitarbeitenden der Rodtegg berichten im Mittel über eine überdurchschnittlich hohe Zufriedenheit mit ihrem Arbeitsplatz, dem Arbeitgeber allgemein, den direkten Vorgesetzten, dem direkten Arbeitsumfeld und ihrer Möglichkeit zur Weiterentwicklung. Gleichzeitig sind Belastungen gering ausgeprägt, die Mitarbeitenden gehen ausgesprochen gerne zur Arbeit und zeigen wenig Tendenz zu selbstgefährdendem Verhalten. Als Indikator für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen wurde in der vorliegenden Befragung wiederum das arbeitsbezogene Kohärenzgefühl mit den Teilkomponenten Sinnhaftigkeit, Verstehbarkeit und Handhabbarkeit der Arbeit in der Rodtegg untersucht. Die Ergebnisse bestätigen und ergänzen die Resultate der bisherigen Befragung: Die Rodtegg wird mehrheitlich als ein sinnstiftender und gesundheitsförderlicher Arbeitsort betrachtet und wertgeschätzt.

Die Ergebnisse der Befragung deuten auch an, dass sich trotz einer sehr hohen Gesamtzufriedenheit

bestimmte Handlungsfelder identifizieren lassen, in welchen die Bewertungen von den Global-Urteilen abweichen. In den Gesamtkontext der Befragung gefasst, sind diese Abweichungen nicht schwerwiegend, d.h. im Mittel sind die Bewertungen immer noch sehr positiv. Nichtsdestotrotz empfiehlt es sich, Indikatoren für gute Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit sowie das Ausmass der arbeitsbezogenen Belastungen in den nächsten Jahren mit Blick auf strukturelle Veränderungen in der Rodtegg regelmässig zu überprüfen, um einer substantiellen negativen Veränderung frühzeitig entgegenwirken zu können.

## 6.3. Austrittsbefragung<sup>15</sup>

*Dr. Sarah Auerbach/Dozentin & Projektleiterin, Hochschule Luzern – Soziale Arbeit*

Die Rodtegg führt im Zuge der Umsetzung ihres Konzepts zum Qualitätsmanagement in regelmässigen Abständen Befragungen ihrer Mitarbeitenden zur Arbeitszufriedenheit und zu arbeitsbezogenen Ressourcen und Belastungen durch. Wenn Mitarbeitende die Rodtegg verlassen, werden sie gebeten, an einer Austrittsbefragung teilzunehmen.

Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit garantiert als unabhängige Institution, dass die Anonymität der Daten absolut gewährleistet ist. Alle Daten werden vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben. Die Rodtegg hat keine Einsicht in die Antworten einzelner Mitarbeitenden. Das heisst, alle Ergebnisse der Befragung werden ausschliesslich in anonymisierter Form dargestellt. Niemand kann aus den Ergebnissen erkennen, von welcher Person die Angaben gemacht worden sind. Um Rückschlüsse auf Personen zu vermeiden, erfolgt die Auswertung 1x/Jahr, sofern mind. 10 Personen an der Befragung teilnahmen.

### 6.3.1. Rückmeldungen der Festangestellten

Im Jahr 2018 sind 45 festangestellte Mitarbeitende der Rodtegg ausgetreten. 19 austretende Mitarbeitende haben 2018 den Online-Fragebogen ausgefüllt, was einem Rücklauf von 42 Prozent entspricht. Da es den Teilnehmenden gestattet war, Fragen auszulassen, die sie nicht beantworten können oder wollen, variieren die Angaben zur Stichprobengrösse von Frage zu Frage.

Die unbefristet angestellten Mitarbeitenden, die im Jahr 2018 aus der Rodtegg ausgetreten sind,

<sup>15</sup> Der ganze Bericht ist auf [www.rodtegg.ch](http://www.rodtegg.ch) einsehbar.





berichteten über eine insgesamt eher hohe Arbeitszufriedenheit in der Rodtegg. Am positivsten wurden die Faktoren Faire Behandlung durch Vorgesetzte/-n und Freude an der Arbeit bewertet. Die grösste Belastung stellte die körperliche Belastung durch die Arbeit dar, gefolgt von Zeitdruck. Insgesamt war das arbeitsbezogene Kohärenzgefühl der ehemaligen Mitarbeitenden in der Rodtegg hoch. Das heisst, die Arbeit wurde als verstehbar, handhabbar und insbesondere als sehr sinnstiftend empfunden. Die befragten Personen, welche das Arbeitsverhältnis von sich aus beendet haben, wurden nach den Gründen dafür befragt. Am häufigsten wurde als Grund der Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung genannt. Die finalen Rückmeldungen zeigen, dass die Mehrheit der befragten Personen mehrheitlich positiv auf die Zeit in der Rodtegg zurückblickt (vgl. *Abbildung 7 und Abbildung 8*).

### **6.3.2. Befragung der ausgetretenen Praktikant/-innen und Zivildienstleistenden 2018**

Im Jahr 2018 sind 40 Praktikant/-innen, Zivildienstleistende, Stellvertretungen und Aushilfen aus der Rodtegg ausgetreten. 15 austretende Mitarbeitende haben den Online-Fragebogen ausgefüllt, was einem Rücklauf von 37.5 Prozent entspricht. Da es den Teilnehmenden gestattet war, Fragen auszulassen, die sie nicht beantworten können oder wollen, variieren die Angaben zur Stichprobengrösse teilweise. Im Folgenden wird die Stichprobe anhand von Personenangaben charakterisiert. Bei den antwortenden Personen handelt es sich um neun Frauen und sechs Männer. Die Beschäftigungsdauer betrug im Durchschnitt 9.6 Monate. Unter den Befragten sind fünf Zivildienstleistende und zehn Praktikant/-innen. Von den Praktikant/-innen befanden sich neun im Vor- und eine Person im Ausbildungspraktikum. Sechs der Befragten befanden sich in der Altersgruppe der bis 20-Jährigen, die übrigen neun in der Altersgruppe der 21-30-Jährigen. Sechs Befragte hatte einen Anstellungsgrad von 100 %, acht Befragte 80 bis unter 100 %, und eine Person zwischen 50 und unter 80 %.

Praktikant/-innen, Zivildienstleistende, Stellvertretungen und Aushilfen nehmen an der regelmässigen Befragung der Mitarbeitenden normalerweise nicht teil, da diese im Allgemeinen weniger als ein Jahr in der Rodtegg angestellt sind. Die befragten Praktikant/-innen und Zivildienstleistenden (in der Stichprobe waren keine Aushilfen oder Stellvertretungen enthalten) berichten im Jahr 2018 über eine hohe

allgemeine Arbeitszufriedenheit in der Rodtegg. Als besonders positiv wurden das positive Arbeitsklima, die ausreichenden Zeitressourcen für die Arbeit, die Hilfsbereitschaft und Unterstützung im Team, die positive Fehlerkultur und die Fairness und respektvolle Behandlung durch Mitarbeitende und die vorgesetzte Person bewertet. Weiter zeigt sich, dass das arbeitsbezogene Kohärenzgefühl der befragten Personen überdurchschnittlich hoch ist. Die Arbeit in der Rodtegg wurde insbesondere als sehr sinnstiftend erlebt. Gleichzeitig ist die Einschätzung der arbeitsbezogenen Belastungen tief, was für ein gesundheits- und leistungsförderliches Arbeitsumfeld spricht. Die deutliche Mehrheit der befragten Personen wurden genau im richtigen Masse eingearbeitet und angeleitet. Die meisten befragten Personen gaben an, dass sie während ihres Einsatzes in der Rodtegg genau im richtigen Masse gefordert waren und ihr Aufgabenspektrum genau richtig war. Somit brachte der Einsatz in der Rodtegg auch für die Mehrheit der befragten Personen einen Nutzen für ihren weiteren Karriereweg (vgl. *Abbildung 9 und Abbildung 10*).

## 7. Gesamteffizienz, Effektivität und Aktualität des QMS

Die Prozesse umfassen 434 (Vorjahr 428) Dokumente. 2018 gingen 13 Qualitätsmeldungen (Vorjahr 12) ein, davon sind noch 7 pendent (Vorjahr 8). Insgesamt wurden 2018 10 Qualitätspendenzen erledigt, 1 davon stammt aus dem Jahr 2016, 3 aus dem Jahr 2017 und 6 aus dem Jahr 2018. Darin nicht enthalten sind Pendenzen aus dem Externen Audit und dem internen Audit.

Insgesamt wurden 58 (Vorjahr 82) Qualitätsdokumente verabschiedet, 15 davon, also 25.9 % (Vorjahr 24.4 %), wurden neu erstellt.

2018 gab es keine Qualitätsdokumente deren Anpassung 5 Jahre und mehr zurückliegen, die geprüft wurden und bei denen inhaltlich nichts verändert wurde. Es gab auch Dokumente, die aus dem QMS entfernt wurden.

### 7.1. Veränderungen, die sich auf das QMS auswirken könnten

#### 7.1.1. Interne Veränderungen

##### 7.1.1.1. EFQM

Am 13. Dezember 2013 erhielt die Rodtegg als erste Soziale Einrichtung für Menschen mit Behinderung der Schweiz die EFQM-Anerkennung für Excellence (R4E\*\*\*). Dieses Zertifikat ist abgelaufen. Die Rodtegg hat sich entschieden, diesen Weg weiterzugehen, weil das EFQM-Modell eine ganzheitliche Sicht ermöglicht und sie bei der Verbesserung ihrer Leistungen unterstützt. Zudem schreibt die Dienststelle Volksschulbildung EFQM für kantonale Sonderschulen vor.

Mit Unterstützung eines externen Partners haben sich die Geschäftsleitung und die Fachbereichsleitungen mit dem EFQM Modell und den drei Komponenten (Grundkonzepte der Excellence, Kriterienmodell und RADAR-Logik) intensiv auseinandergesetzt. Mit einem grossen Selfassessment verfassten verschiedene Redaktionsteams die Bewerbung für den ESPRIX Swiss Award for Excellence 2019. Die dabei eruierten Verbesserungspotentiale wurden bereits umgesetzt oder sind in Umsetzung. Die Bewerbung zum ESPRIX Swiss Award for Excellence 2019 Wettbewerb wurde im Dezember 2018 eingereicht.

##### 7.1.1.2. Windows 10 und Office 365

Seit 2012 arbeitete die Rodtegg auf dem Betriebssystem Windows 7 und Office 2010. Als Microsoft

im Jahr 2015 die Einstellung des Supports ankündigte, war die Umstellung unumgänglich, da ohne Support jeder Computer ein potentiellendes Sicherheitsrisiko darstellt. Diesem Risiko kann sich die Rodtegg als Soziale Einrichtung, welche über sensible Daten zu Klient/-innen und Personal verfügt, nicht aussetzen. Im Jahr 2017 wurde, sozusagen als Vorbereitung zur Umstellung, in die Serverumgebung und in den Ausbau des Netzwerkes investiert. Im Juni 2018 startete eine Pilotgruppe bestehend aus den Fachbereichsleitungen, den Mitarbeitenden der Gastronomie und der Finanzen, Administration und ICT mit Windows 10, Office 365 zu arbeiten. Die «grosse Umstellung» erfolgte in den Sommerferien.

Um den Mitarbeitenden einen motivierten Einstieg zu ermöglichen, wurde innerhalb der Haustagung im Sommer 2018 eine Schulung zum Thema „Windows 10, Office 365, was ist neu“ durchgeführt. Tutorials (schriftliche oder filmische Gebrauchsanleitungen zu den einzelnen Anwendungen und Programmen) werden laufend allen Mitarbeitenden auf dem Share-Point zur Verfügung gestellt.

Microsoft Office 365 bietet Werkzeuge mit denen praktisch überall, jederzeit und auf jedem Gerät gearbeitet werden kann. „one drive“ und „SharePoint“ erlauben neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit. Seit August 2018 arbeiten alle Mitarbeitenden mit dem neuen Betriebssystem und können diese neuen Möglichkeiten nutzen.

##### 7.1.1.3. Ausbau DOC

Das „DOC“ wurde 2007 eingeführt und in den Jahren 2017/18 umfassend überarbeitet. Ausgangslage bildete jeweils der «notwendige Wissensbedarf» der Mitarbeitenden für die alltägliche Leistungserbringung. Der gemeinsame Zugriff auf die Dokumente erleichtert die interdisziplinäre Zusammenarbeit. Im DOC werden neben administrativen Angaben wie KÜG und Versicherung auch Informationen zum Betreuungs- und Pflegebedarf, zu Hilfsmitteln, Verlauf, Tagesablauf sowie medizinische Angaben wie Medikation, Epianfälle etc. festgehalten. Im Frühjahr 2019 wird das neue DOC implementiert.

Für effizientes und effektives Arbeiten werden standardisierte Reports definiert und im Programm hinterlegt werden müssen.

##### 7.1.1.4. „Neue“ Wäscherei

Der Umbau der Wäscherei wurde im Januar 2018 abgeschlossen. Seit dem 1. Februar 2018 wird die gesamte Wäsche in house aufbereitet. Um einen reibungslosen Ablauf zu garantieren, wurde das





Konzept Wäscherei und die Weisung neu erstellt. Dabei wurde z. B. auch definiert, wer welche Berufswäsche benützt, wie die Beschriftung der Kleidungsstücke vorgenommen werden muss etc.

Um die strikte Trennung der Schmutz- und der Sauerwäsche einzuhalten, musste die ganze Logistik (Einsammlung- und Verteilung) der Wäsche für alle Fachbereiche neu definiert und festgelegt werden. Was so einfach tönt, erwies sich in der Umsetzung etwas komplizierter, denn es mussten die Bedürfnisse und Abläufe von 11 Fachbereichen berücksichtigt werden.

## 7.1.2. Grössere geplante Veränderungen

### 7.1.2.1. Strategie 2018-2022<sup>16</sup>

Am 26. April 2018 trafen sich der Stiftungsrat und die Geschäftsleitung zu einer Klausur, um die strategischen Optionen und die Auswirkungen der Strategie auf das Tagesgeschäft zu diskutieren. Im Mai verabschiedete der Stiftungsrat die Strategie 2018-2022 definitiv. Die Rodtegg fokussiert sich auf *die Klientel, Menschen mit schwerer Körper-/Mehrfachbehinderung, die einen hohen Betreuungs-, Therapie- und/oder Pflegebedarf haben*.

Zur Klärung wurde definiert, was wir unter Menschen mit schwerer Körper-/Mehrfachbehinderung verstehen. Dabei wurde festgehalten, dass deren Begleitung und Unterstützung sowie Beschulung und Therapie eine vertiefte Kenntnis von Aktivitäten und Partizipation sowie Körperfunktionen und Körperstrukturen (nach ICF) erfordern.

Die ausgearbeiteten strategischen Optionen und Überlegungen beinhalteten kurz und prägnant, welche Leistung in Zukunft durch die Rodtegg angeboten werden könnten, wo wir vermuten, dass eine Nachfrage vorliegt und mit welchen Auswirkungen zu rechnen ist. Die Fokussierung auf diese Klientel wird in Zukunft eine noch höhere Professionalität, Innovation und Qualität der Leistungserbringung erfordern.

Die Umsetzung erfolgt über einen längeren Zeitraum, doch sollen neue aufzunehmende Klient/-innen einen hohen Betreuungs-, Therapie- und/oder Pflegebedarf haben. Das wird nicht immer einfach sein, da diese Aufnahmekriterien nicht trennscharf definiert werden können.

### 7.1.2.2. Ausbau der Nasszellen im Wohnheim

Das Wohnheim umfasst 29 Nasszellen. Diese wurden in den Jahren 1978/1979 eingebaut, seither wurden keine massgebenden Renovierungen vorgenommen. Nun sollen sie umfassend saniert werden. Mit der Sanierung der Nasszellen streben wir grundsätzlich die grösstmögliche Selbständigkeit und eine effiziente Leistungserbringung an.

Rund 22 Klient/-innen benützen das 365-Tage-Angebot. Diesen muss der Zugang zu einer Nasszelle immer gewährleistet werden. Da während der Schulferien die Internats-Wohngruppen frei sind, drängt es sich auf, die Sanierung der Nasszellen in zwei Etappen jeweils während der Sommerferien durchzuführen. Die erste Etappe von Arbeiten soll auf der Ostseite im Sommer 2019 stattfinden. Dabei sollen drei Wohngruppen auf der einen Seite des Wohnheimes saniert werden.

Im Sommer 2020 soll die andere Seite saniert werden. Werden die Arbeiten auf einer Gebäudeseite innert der 6 Ferienwochen beendet, müssen für die Internatslernenden und/oder die erwachsenen Klient/-innen Provisorien geschaffen werden müssen.

## 7.1.3. Externe Veränderungen

### 7.1.3.1. Datenschutzgesetz

Im Mai 2018 trat die neue europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in Kraft, die den Datenschutz in der EU vereinheitlichen soll. Werden Daten von EU-Bürger bearbeitet, können auch Schweizer Unternehmen, insbesondere die Rodtegg, von der DSGVO betroffen sein. Zudem befindet sich das Schweizer Datenschutzrecht derzeit in Revision. Um den steigenden Anforderungen und den Herausforderungen im täglichen Umgang mit sensiblen Daten unserer Klient/-innen zu genügen, hat die Rodtegg das Personalreglement und die Weisungen Handhabung von Papierakten der Klient/-innen angepasst. Zur Absicherung hat sie zudem eine „Einwilligung zum Bearbeiten von Klient/-innen-Daten“ erstellt. Ferner wurde im Personalreglement die in der Weisung „Nutzung von Informatikmitteln in der Rodtegg“ bereits enthaltene Möglichkeit, Internet- und Mailaktivitäten aufzuzeichnen, in allgemeiner Form festgehalten.

Neu wurden auch das Q-Dokument «Einwilligung zum Bearbeiten von Klient/-innen-Daten» und das Formular „Antrag Einsicht in Papierakten“ erarbeitet und den Klient/-innen bzw. deren gesetzlichen

<sup>16</sup> vgl. auf Tätigkeitsbericht des Stiftungsrates Seite 6.

Vertretungen abgegeben bzw. im Secure Bereich für die Angehörigen aufgeschaltet.

Der Umgang mit den Klientendaten wird mit der Einführung des DOC vertieft thematisiert werden müssen. Zudem gilt es mit dem DOC zu erfassen, wer welche Art von Tabellen und Registern führt, wo diese abgelegt sind, wer Zugriff hat etc., um die Bearbeitung der Daten nachvollziehen zu können.

#### 7.1.3.2. Gebäudekontrolle durch Gebäudeversicherung Luzern

Bei der periodische Gebäudekontrolle durch die Gebäudeversicherung des Kanton Luzern (gvl), wurde in Bezug auf den baulichen und betrieblichen Brandschutz erhebliche Mängel festgestellt. In ihrem Bericht hält die gvl vom 10. Oktober 2018 fest:

- Treppenanlagen und Korridore, die als Fluchtwege dienen, sind jederzeit frei und sicher benutzbar zu halten. Sie dürfen grundsätzlich keinen anderen Zwecken dienen.
- In der Nutzungseinheit beträgt die maximale Fluchtweglänge 35 m. Soweit die Ausgänge nicht innerhalb von 35 m direkt an einen sicheren Ort im Freien führen oder in einen vertikalen Fluchtweg münden, ist als Verbindung ein horizontaler Fluchtweg (z. B. Korridor mit Feuerwiderstand) notwendig.
- Mehrere horizontale Fluchtwege und über-grosse Korridore sowie offene Treppenhäuser werden gemäss aktuellem Fluchtwegkonzept als Arbeits- und Lagerräume (Zentrum und Schulhaus) sowie als Akkuladestationen verwendet (Wohnheim).

Die Rodtegg muss der Gebäudeversicherung Luzern bis 30. April 2019 ein terminiertes Umsetzungskonzept der geplanten Massnahmen einreichen. An einer gemeinsamen Sitzung der gvl, des Architekten und der Bauherrschaft wurden verschiedene Lösungsansätze diskutiert, leider ist keine davon ohne grosse Kostenfolge und ohne Beeinträchtigung der betrieblichen Abläufe umsetzbar.

#### 7.1.3.3. Individuelle Betreuungsbedarf (IBB) Revision des SEG (Gesetz über die Soziale Einrichtungen)

Zu den grösseren externen Veränderungen, die sich auf das Qualitätsmanagementsystem auswirken könnten, ist nach wie vor der Individuelle Betreuungsbedarf (IBB) zu nennen (*vgl. auch Management Review der Vorjahre*). In den Erläuterungen der Vernehmlassungsbotschaft zum E-SEG (Revisions-

entwurf SEG) wird erwähnt, dass dank IBB der individuelle Bedarf der einzelnen Personen besser erfasst wird und ein Vergleich zwischen den Sozialen Einrichten ermöglicht wird. Dem ist leider nicht so. Der IBB erfasst die Anzahl der Leistungen, nicht aber deren zeitlichen Umfang. Das bedeutet, dass ein System eingeführt wird, das eine Scheinwahrheit darstellt und ein Vergleich zwischen den Einrichtungen nicht möglich sein wird.

Den im neuen Gesetz vorgeschlagene Paradigma-wechsel weg von der „Abgeltung durch Leistungspauschalen“ hin zur Abgeltung nach IBB im Erwachsenenbereich, verursacht zudem den Institutionen einen unverhältnismässig grossen administrativen Mehraufwand. Die «Saldoneutrale Einführung der neuen Finanzierung» und die Aussage «Der Kanton Luzern übernimmt diese Grundsätze und setzt sie entsprechend den kantonalen Rahmenbedingungen um.» (Botschaftstext Pt. 4.3.1) entsprechen nicht der Realität.

Unter Berücksichtigung der oben gemachten Ausführungen wiederholen wir, was in der Management Review 2015 und 2016 schon dargelegt wurde. Neben der Einführung des IBB ist es nicht verantwortbar, SEG-Institutionen auf die Pflegeheimliste zu setzen, damit diese einen Teil der Leistungen zu Lasten der Krankenkassen abrechnen. Diesen administrativen Zusatzaufwand können wir ohne zusätzliches Personal nicht leisten.

#### 7.1.4. Empfehlungen für Verbesserungen und Weiterführung der Arbeiten

Die Empfehlung für Verbesserungen und die Weiterführung der Arbeit sind in den Tabellen 1 und 3 im Anhang integriert und mit einem P gekennzeichnet.



## 8. **Schlusswort: E-SEG und IBB im Einklang mit Selbstbestimmung, Auto- nomie, Mitsprache von Men- schen mit Behinderung?**

Das nunmehr 10-jährige Gesetz über Soziale Einrichtungen (SEG) wird einer Teil-Revision unterzogen, um die Einführung des IBB gesetzlich zu verankern. Gleichzeitig wird im E-SEG (Entwurf revidiertes SEG) und in der Vernehmlassungsbotschaft mehrmals verlangt, dass die Institutionen *Selbstbestimmung, Autonomie, Mitsprache von Menschen mit Behinderung* gewährleisten müssen. Diese Forderung und der damit einhergehende Grundtenor werfen grundlos ein negatives Licht auf die SEG-Institutionen.

Menschen mit Behinderung arbeiten und leben in den Institutionen nicht unfrei, fremdbestimmt, teilhabelos. Was das E-SEG als gesetzliche Vorgabe verankern will, ist schon längst Alltag in den Institutionen. Obwohl die Pauschalen reduziert wurden, hat z.B. auch die Rodtegg ihre Angebote weiterentwickelt und den sich wandelnden Bedürfnissen der Menschen mit Behinderung wie auch der UN BRK<sup>17</sup> angepasst.

### **Selbstbestimmung, Autonomie, Mitsprache von Menschen mit schweren Behinderungen erfolgt z.T. in kleinen Schritten**

Ein Händeklatschen, ein leichtes Nicken, ein Augenzwinkern, ein Summen. Viele Klient/-innen der Rodtegg geben ihre Zustimmung/ihre Ablehnung nicht mit Worten, sondern mit Gesten, Bewegungen und/oder Lauten. Die Deutung solcher Äusserungen fällt den Betreuenden nicht immer leicht.

Trotz allfälliger technischer Hilfsmittel wie Sprachcomputer erfordert die Arbeit der Betreuenden Einfühlungsvermögen, Geduld und Kreativität. Es geht darum, offen und wach auf Nuancen zu achten und sich immer wieder neu zu fragen, wie oder womit eine Person ihre Bedürfnisse noch klarer ausdrücken könnte. Denn je besser dies einer Person gelingt, desto mehr Selbstbestimmung ist ihr möglich. Um das zu gewährleisten benötigt es Know-How, Professionalität, Zeit und Geld.

### **«Nein-Sagen» gehört zu Selbstbestimmung.**

Ausgerechnet das Nein-Sagen fällt einzelnen Klient/-innen schwer. Wer seit dem Säuglingsalter Übung darin hat, sich anzupassen, der sagt lieber Ja als Nein. Nein sagen zu können, ist daher eine wichtige Lernaufgabe insbesondere auch für Menschen mit schweren und/oder mehrfachen Behinderungen.

Mit klaren Strukturen und einfachen Ritualen bieten die einzelnen Teams den Klient/-innen Orientierung im Tag. Dies ist wichtig, denn nur wer weiss wo er/sie steht und was als Nächstes kommt, kann sich eine Meinung zu etwas bilden. Deshalb treffen sich z. B. die Wohngruppen der 18+ zweimal am Tag zu einer Sitzung und besprechen, welche Aufgaben anstehen oder was sie beschäftigt. Das gibt Sicherheit und Vertrauen. Auf dieser Grundlage wächst Selbstbestimmung und Autonomie. Unspektakulär, leise, unauffällig. In kleinen Schritten, Tag für Tag.

### **Selbstbestimmung, Autonomie, Mitsprache von Menschen gibt es nicht zum Null-Tarif**

Um Selbstbestimmung, Autonomie, Mitsprache von Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, müssen die Klient/-innen individuell jene Unterstützung erhalten, die sie aufgrund ihrer individuellen Situation zur Teilhabe benötigen. Das ist unumgänglich und nicht weg zu diskutieren.

Der IBB unterstützt dieses Anliegen nicht im Geringsten, denn er ist defizitorientiert und gibt – obwohl der Name dies suggeriert - keinen Aufschluss über den individuellen Betreuungsbedarf bzw. die realitätsnahe Finanzierung der Unterstützungsleistungen im Hinblick auf die geforderten Ziele.

### **Um Selbstbestimmung, Autonomie, Mitsprache zu gewährleisten muss der Kanton konsequenterweise passende Instrumente vorsehen und die notwendigen finanziellen Mittel zur Verfügung stellen. Ansonsten bleiben die bedeutungsvollen und ernst zu nehmenden Grundsätze im E-SEG Lippenbekenntnisse und verkommen zu Leerformeln.**

**Verabschiedet durch die Geschäftsleitung am 19. März 2019.**

**Genehmigt durch den Stiftungsrat am 4. Februar 2019.**

<sup>17</sup> Auf dem Weg zur Inklusion - UNO-Behindertenrechtskonvention. An der Haustagung der Rodtegg 30. Januar 2015

thematisierten die Mitarbeitenden der Rodtegg Inklusion, Autonomie und Teilhabe und wie sie diese Grundsätze in den Alltag umsetzen können.

## Teil C Anhang

**Tabelle 1 Auswertung der Jahresplanung der strategischen Ebene**

Die mit P gekennzeichneten Spiegelstriche weisen darauf hin, dass die Arbeit nicht abgeschlossen ist oder weitergeführt wird. Die Zuordnung zu einem Prozess impliziert nicht in jedem Fall, dass das Projekt ausschliesslich durch die prozessverantwortliche Person bearbeitet wird. Viele der untenstehenden Projekte und Aufgaben wurden bereichsübergreifend und interdisziplinär angegangen und umgesetzt.

<b>Führungsprozesse</b>				
<b>Strategische und normative Prozesse</b>				
<b>Thema</b>	<b>Prozess</b>	<b>Basis/Input</b>	<b>Meilenstein/Termine</b>	<b>EG<sup>18</sup></b>
Die Stossrichtung der Strategie 2018-2022 ist festgelegt.	4.1 EFQM 2	Die Strategieperiode 2014-2017 ist zu Ende.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Am 26. April 2018 trafen sich der Stiftungsrat und die Geschäftsleitung zu einer Klausur, an welcher einerseits die strategischen Optionen und die Auswirkungen der Strategie auf das Tagesgeschäft präsentiert wurden.</li> <li>▪ Im Mai verabschiedete der Stiftungsrat die Strategie 2018-2022 definitiv.</li> <li>▪ Am 29. Oktober 2018 verabschiedete der Stiftungsrat die Definition der Klientel.</li> </ul>	e
Das Konzept der Rodtegg ist überarbeitet und bildet sowohl die neue Organisationsstruktur wie auch die neuen Angebote ab.	4.1 EFQM 2	Das bisherige Konzept entspricht nicht mehr der Realität.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Im Frühjahr 2018 überarbeite jedes Geschäftsleitungsmitglied «seinen» Teil des Konzeptes der Rodtegg.</li> <li>▪ Am 18. und 19. Juni 2018 wurden die Vorschläge detailliert besprochen und abschnittsweise verabschiedet.</li> <li>▪ Die 1. Lesung des Konzeptes fand im Stiftungsrat am 29. Oktober 2018 statt. Am 15. Januar 2019 wurde es im Zirkularverfahren definitiv verabschiedet.</li> <li>▪ Der Druck erfolgt im Januar 2019.</li> </ul>	e

<sup>18</sup> EG = Erfüllungsgrad, e = erfüllt, te = teilweise erfüllt, ne = nicht erfüllt, iB = in Bearbeitung



**Tabelle 2 Übersicht der auditierten Prozesse<sup>19</sup>**

		2015		2016		2017		2018	
		Aufrechterhaltungsaudit		Aufrechterhaltungsaudit		Rezertifizierungsaudit		Aufrechterhaltungsaudit	
		I.A.	E.A.	I.A.	E.A.	I.A.	E.A.	I.A.	E.A.
		Nov./Dez. 15	19.03.2015	Nov./Dez. 16	21.04.2016	Nov./Dez. 17	05./06.04.17	Nov./Dez. 18	02.07.2018
2.1	Eintrittsprozesse								
2.2	Bildungsprozesse								
2.3	Betreuungsprozesse								
2.4	Arbeitsprozesse								
2.5	Therapie- und Pflegeprozesse								
2.6	Austrittsprozesse								
2.7	Integrative Sonderschulung								
2.8	Pflegeprozesse								
3.1	Ökonomieprozesse								
3.2	Infrastrukturprozesse								
3.3	Sicherheitsprozesse								
3.4	Administrationsprozesse								
4.1	Strategische und normative Prozesse								
4.2	Personalmanagementprozesse								
4.3	Interne Kommunikationsprozesse								
4.4	Finanzprozesse								
4.5	Qualitätsmanagementprozesse								
4.6	Öffentlichkeitsarbeitsprozesse								
4.7	Organisation und Kompetenzregelung								

<sup>19</sup> I.A. bedeutet Internes Audit, E.A. Externes Audit

**Tabelle 3      Auswertung der Jahresplanung der operativen Ebene**

Die mit P gekennzeichneten Spiegelstriche weisen darauf hin, dass die Arbeit nicht abgeschlossen ist oder weitergeführt wird. Die Zuordnung zu einem Prozess impliziert nicht in jedem Fall, dass das Projekt ausschliesslich durch die prozessverantwortliche Person bearbeitet wird. Viele der untenstehenden Projekte und Aufgaben wurden bereichsübergreifend und interdisziplinär bearbeitet.

<b>Kernprozesse</b>				
<b>Eintrittsprozesse</b>				
<b>Thema</b>	<b>Prozess</b>	<b>Basis/Input</b>	<b>Massnahmen/Tätigkeiten</b>	<b>EG<sup>20</sup></b>
Zum Schuljahresbeginn wird allen Erziehungsberechtigten eine individuelle Liste der Kontaktpersonen der Rodtegg inkl. Telefonnummer und Mailadresse abgegeben.	2.1. EFQM 3, 5, 6	Befragung Eltern 2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die relevanten Bezugspersonen der Rodtegg wurden im März 2018 bestimmt.</li> <li>▪ Die Schnittstelle «Abacus-RAP» ist gebaut, die Felder sind definiert.</li> </ul> <p><b>P</b> Per Schulanfang 2019/2020 werden die entsprechenden Reports den Angehörigen zur Verfügung gestellt.</p>	te
<b>Bildungsprozesse</b>				
Der Lehrplan 21 für Lernende mit geistiger Behinderung ist in den entsprechenden schulischen Abteilungen der Separativen Sonderschule umgesetzt.	2.2 EFQM 5, 9	Kantonale Vorgabe (Lehrplan 21) Leitbild: Wir arbeiten nach anerkannten Grundsätzen der beteiligten Fachgebiete und stimmen die Massnahmen miteinander ab.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der angekündigte Lehrplan für Lernende mit geistiger Behinderung ist noch ausstehend. Demzufolge konnte die Adaption in der SeS noch nicht erfolgen.</li> </ul> <p><b>P</b> Die Lehrpersonen besuchen hierzu entsprechende Weiterbildungen, sobald die Möglichkeit besteht.</p>	te
Das Bildungsprogramm für alle Abteilungen und Altersstufen der Separativen Sonderschule ist verabschiedet.  Der Lehrplan 21 für Lernende mit geistiger Behinderung ist in den Abteilungen II und III eingeführt.	2.2 EFQM 5, 9	Leitbild: Wir fördern die individuellen, sozialen, körperlichen, geistigen und praktischen Fähigkeiten der Menschen mit körperlicher oder mehrfacher Behinderung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Bildungsschwerpunkte für die einzelnen Abteilungen sind unter Berücksichtigung des Lehrplan 21 und des ICF aufgelistet.</li> </ul> <p><b>P</b> Die Bildungsschwerpunkte werden im Bildungsprogramm für alle Abteilungen zusammengestellt.</p> <p><b>P</b> Das Bildungsprogramm wird in einer Weisung beschrieben.</p>	te

<sup>20</sup> EG = Erfüllungsgrad, e = erfüllt, te = teilweise erfüllt, ne = nicht erfüllt, iB = in Bearbeitung



<p>Im Hinblick auf die Pensionierung der Ausbilderin und unter Einbezug des Umstandes, einer geringen Anzahl von Auszubildenden ist die Umsetzung des Konzepts BFL geregelt.</p>	<p>2.2 / 2.4 EFQM 5, 6</p>	<p>Leitbild: Wir überprüfen unsere Strukturen regelmässig.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Im Sinne der PrA (praktischen Ausbildung) konnte als Nachfolge für die scheidende bisherige Ausbilderin eine Berufsbildnerin angestellt werden, welche die theoretischen Fachthemen vermittelt aber auch die Anleitung und die Begleitung in der praktischen Tätigkeit der Lernenden durchführt.</li> <li>▪ Für die Vermittlung der allgemeinbildenden Fächer konnte eine Lehrperson verpflichtet werden.</li> </ul>	<p>e</p>
<b>Betreuungsprozess</b>				
<p>Im DOC (Klient/-innen Informationssystem) wird für alle Klient/-innen ein interdisziplinäres Verlaufsprotokoll geführt.</p>	<p>2.3. EFQM 4, 5, 7</p>	<p>Leitbild: Unsere Leistungen sind nachhaltig, weil wir über eine leistungsfähige, zeitgemässe und bedarfsgerechte Infrastruktur verfügen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nach einer Testphase im Herbst 2017 wurde der "neue" Verlauf nach ICF-Indikatoren (International Classification of Functioning, Disability and Health) im Januar 2018 rodteggübergreifend eingeführt.</li> <li>▪ Parallel dazu wurde im Herbst 2017 auch ein Raster «Tagesablauf» im DOC erstellt, im welchem für jeden Klienten/jede Klientin der standardisierte Tagesablauf festgehalten wird. Ende Januar 2018 wurde es eingeführt.</li> </ul>	<p>e</p>
<p>Die notwendigen Angaben über alle Klient/-innen, ihren Pflege- und Betreuungsbedarf, persönlichen Ressourcen, individuellen Hilfsmittel sind im Polypoint erfasst und dienen den Betreuungspersonen bei Umsetzung ihres Auftrags.</p>	<p>2.3 EFQM 5, 6, 8</p>	<p>Leitbild: Wir arbeiten im Interesse der Menschen mit körperlicher oder mehrfacher Behinderung. Wir arbeiten nach anerkannten Grundsätzen der beteiligten Fachgebiete und stimmen die Massnahmen miteinander ab.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die notwendigen Inhalte der Register zum Betreuungs- und Pflegeaufwand, zu den persönlichen Ressourcen und der Hilfsmittel sind festgelegt und wurden im Dezember 2018 verabschiedet.</li> <li>▪ Die Arbeit im und mit dem neuen DOC werden im Frühjahr 2019 rodteggübergreifend implementiert und die die standardisierten Reports definiert.</li> </ul>	<p>te</p>
<p>Die relevanten externen Bezugspersonen aller Klient/-innen sind im DOC individuell erfasst und für die</p>	<p>2.3 EFQM 5, 6, 8</p>	<p>Leitbild: Unsere Leistungen sind nachhaltig, weil wir die Zusammenarbeit mit Eltern, Behörden, anderen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die zu erfassenden Personen wurden für alle Klient/-innen im März 2018 bestimmt.</li> </ul>	<p>te</p>



(einschlägigen) Bezugspersonen der Rodtegg abrufbar.		sozialen Einrichtungen, Vereinigungen und Verbänden, Schulen und wissenschaftlichen Einrichtungen pflegen sowie weil wir über eine leistungsfähige, zeitgemässe und bedarfsgerechte Infrastruktur verfügen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Im Mai 2018 wurden – soweit bekannt - die entsprechenden Daten im Abacus erfasst.</li> <li>▪ <b>P</b> Im Frühjahr 2019 werden die Felder aus dem Abacus im DOC sichtbar gemacht und die entsprechenden Reports definiert.</li> </ul>	
<p>Im Rahmen der Einführung des IBB sowie der Erneuerung des Polypoint ist der individuelle Betreuungsbedarf der erwachsenen Klient/-innen im Polypoint (RAP) erfasst und ausgewiesen.</p> <p>Ein Testlauf zum Erfassen der IBB-Bögen mittels RAP ist im Bereich Erwachsene durchgeführt und ausgewertet.</p>	2.3, 2.4 EFQM 4, 5, 6, 8	<p>Einführung Individueller Betreuungsbedarf (IBB) nach Vorgaben des GSD</p> <p>Leitbild: Unsere Leistungen sind nachhaltig, weil wir über eine leistungsfähige, zeitgemässe und bedarfsgerechte Infrastruktur verfügen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ In den IVSE-Bereichen A und B (Wohnen K&amp;J, Wohnen Erwachsene, 18+, bürowärkstatt) wird die Leistungserfassung ab 1. Januar 2018 nach den IBB-Kriterien im RAP vorgenommen. Die Mitarbeitenden wurden in der Anwendung des RAP entsprechend geschult.</li> <li>▪ Von Mitte Mai bis Anfang Juli wurde in den IVSE-B-relevanten Bereichen des Erwachsenenbereichs bei allen Klient/-innen eine einwöchige detaillierte Erfassung des individuellen Betreuungsbedarfs im RAP durchgeführt.</li> <li>▪ Die Resultate der Erfassung wurden evaluiert, notwendige Anpassungen wurden, soweit zum jetzigen Zeitpunkt als sinnvoll erachtet, durchgeführt.</li> <li>▪ Das Ergebnis wurde mit den „Hand“-Erfassungen, bzw. Einschätzungen aus der Pilot- und Testphase verglichen und überprüft.</li> </ul>	e
Ein Konzept zur Begleitung von internen Klient/-innen, die reduziert oder nicht mehr arbeiten, ist erstellt und kommt zur Anwendung (Tagesstruktur ohne Lohn).	2.3.2 EFQM 5, 6	Leitbild: Wir überprüfen unsere Strukturen regelmässig.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>P</b> Das Konzept für die Wohnstudios wird im Sinne der angebotenen Tagesstruktur ergänzt.</li> <li>▪ Das für den aktuellen Ausbau erforderliche Personal wurde gesucht und angestellt.</li> </ul>	te
<b>Arbeitsprozess</b>				
Das neu erarbeitete Lohnsystem für die Klient/-innen der <i>bürowärkstatt</i> ist umgesetzt.	2.2 / 2.4 EFQM 5, 6	Leitbild: Wir überprüfen unsere Strukturen regelmässig.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auf Grund von unvereinbaren Bestimmungen zwischen dem Merkblatt für SEG-Einrichtungen (90-Tage-Regelung) und den Verträgen der Rodtegg mit</li> </ul>	te



			<p>den Klient/-innen stellte die Rodtegg ein Rechtsgutachten in Auftrag. Dieses kam zum Schluss, dass die sogenannte 90-Tage-Regelung im Merkblatt rechtswidrig ist. Dieses Gutachten war Voraussetzung für das weitere Vorgehen.</p> <p><b>P</b> Im Rahmen der Einsetzung des neuen Lohnsystems, welches bei den meisten Klient/-innen einen tieferen Bruttolohn zur Folge hat, müssen persönliche Gespräche geführt werden (Nachvollziehbarkeit, Akzeptanz).</p> <p><b>P</b> Mit den Klient/-innen werden neue Anstellungsverträge vereinbart.</p>	
Vgl. Betreuungsprozess		Einführung des Individuellen Betreuungsbedarfs (IBB) nach Vorgabe des GSD	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siehe Betreuungsprozess</li> </ul>	e
<b>Therapieprozess</b>				
Die Zeiten für Therapien sind bedarfsgerecht optimiert.	2.5 EFQM 1, 3	Veränderung der Altersstruktur der Klient/-innen  Leitbild: Wir überprüfen die Strukturen regelmässig	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der Therapiezeiten und die Abläufe wurden an die Bedürfnisse der Klient/-innen angepasst.</li> <li>▪ Die Abläufe bei der Stundenplanerstellung wurden neu definiert.</li> </ul>	e
Die neue Weisung für die Pensberechnung für Physio- und Ergotherapeut/-innen ist erstellt. Die Lektionenzahlen sind über das Jahr gesehen definiert und auf die Pens heruntergebrochen.	2.5 EFQM 1, 1, 3	Leitbild: Wir überprüfen die Strukturen regelmässig	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der Zusammenhang zwischen wöchentlichen Lektionenzahlen und produktiver und nichtproduktiver Arbeitszeit in Bezug auf die Anstellungsprozente ist festgelegt.</li> </ul> <p><b>P</b> Das Therapiekonzept, in welchem das Arbeitszeitmodell der Therapie festgehalten wird, wird überarbeitet.</p>	te
<b>Integrative Sonderschulungsprozesse</b>				
IS Lehrpersonen ohne Diplom/Master schulische Heilpädagog/-in werden in ihrem ersten Anstellungsjahr durch eine Mentorin begleitet.	2.7 EFQM 1, 3	Kantonale Vorgabe	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Das Mentorat ist gemäss den Rahmenbedingungen der DVS eingerichtet.</li> <li>▪ Der Auftrag für die Mentor/-innen ist definiert.</li> </ul>	e

			<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Mentor/-innen für die betreffenden IS-LP sind ausgewählt und eingesetzt.</li> </ul>	
<b>Pflegeprozesse</b>				
Das Pflegekompetenzraster ist erstellt.	2.8 EFQM 1, 1, 3	Leitbild: Wir überprüfen die Strukturen regelmässig. Unsere Dienstleistungen sind nachhaltig, weil wir unsere Arbeit ständig nach hohen Qualitätskriterien überprüfen und verbessern	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Fachbereichsleitung Pflege erarbeitete mit ihrem Team und der Bereichsleitung das Pflegekompetenzraster.</li> <li><b>P</b> Das Raster ist zurzeit in den Fachbereichen in Vernehmlassung. Nach Abschluss der Vernehmlassung wird es fertiggestellt und soll nach den Sommerferien eingeführt werden.</li> </ul>	te
<b>Ökonomieprozesse</b>				
Die Abläufe und die Auslastung der Wäscherei werden erstmals analysiert und ausgewertet.	3.1 EFQM 2, 4, 5, 6	Leitbild: unsere Dienstleistungen sind nachhaltig, weil wir über eine leistungsfähige, zeitgemässe und bedarfsgerechte Infrastruktur verfügen und weil wir unsere Arbeit ständig nach hohen Qualitätskriterien überprüfen und verbessern.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die 1. Analyse fand zu Qualität, Wäschemenge und Pensen im Herbst 2018 statt.</li> <li>Das Konzept Wäscherei wurde am 21. November 2018 verabschiedet.</li> <li>Nach einer Testphase tritt die Weisung Wäscherei per 1. Januar 2019 in Kraft.</li> </ul>	e
<b>Infrastrukturprozesse</b>				
Der Aussenplatz der Wohnstudios ist neugestaltet.	3.2 EFQM 4, 5, 6	Befragung erwachsene Klient/-innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Baueingabe erfolgte im Januar 2018.</li> <li>Mit dem Bau wurde im April 2018 begonnen und endete Ende September 2018.</li> </ul>	e
Der Outdoorkraftraum (Balustra-Plätzli) ist erstellt.	3.2 EFQM 4, 5, 6, 8	Rückmeldungen erwachsene Klient/-innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Baueingabe erfolgte im Januar 2018.</li> <li>Mit dem Bau wurde im April 2018 begonnen.</li> <li>Die Eröffnung fand im Rahmen des Parkfestes am 8. Juni 2018 statt.</li> </ul>	e
Die Sanierung der Nasszellen des Wohnheimes ist geplant. Der Antrag an die KO-SEG ist gestellt.	3.2 EFQM 4, 5, 6	Rückmeldungen der FBL aus dem Wohnbereich.	<ul style="list-style-type: none"> <li>In Zusammenarbeit mit den FBL Wohnen wurden die Anforderungen und Bedürfnisse im Winter 2017/18 an die Nasszellen des Wohnheimes ermittelt.</li> <li>Das Vorprojekt wurde per 30.06.2018 erstellt.</li> </ul>	e



			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mitte August hat die Rodtegg der KOSEG (Kommission für soziale Einrichtungen) den Antrag für die Genehmigung der Sanierung gestellt.</li> <li>▪ Am 29. November 2018 hat die Rodtegg einen positiven Entscheid erhalten.</li> </ul> <p><b>P</b> In den Monaten Dezember bis April 2019 werden die Detailplanung erstellt und die Arbeiten ausgeschrieben.</p> <p><b>P</b> Im Sommer 2019 wird der Ostteil saniert.</p>	
Die zeitliche und finanzielle Planung der Umsetzung auf Windows 10 ist erfolgt. Der Entscheid ob Office 365 (Cloudlösung) zum Einsatz kommt, ist getroffen.	3.2 EFQM 4, 9	Leitbild: unsere Dienstleistungen sind nachhaltig, weil wir über eine leistungsfähige, zeitgemässe und bedarfsgerechte Infrastruktur verfügen und weil wir unsere Arbeit ständig nach hohen Qualitätskriterien überprüfen und verbessern.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Im Jahr 2017 wurde als Vorbereitung in die Serverumgebung und in den Ausbau des Netzwerkes investiert.</li> <li>▪ Im Juni 2018 startete eine Pilotgruppe bestehend aus den Fachbereichsleitungen, den Mitarbeitenden der Gastronomie und der Finanzen, Administration und ICT mit dem Windows 10 und dem Office 365.</li> <li>▪ Im August 2018 fand die Hausagung zu diesem Thema statt. Seit September 2018 arbeiten alle Mitarbeitenden mit Windows 10 und Office 365.</li> <li>▪ Im Herbst wurden die Teamkalender und das OneDrive eingeführt.</li> <li>▪ Die Tutorials stehen im SharePoint den Mitarbeitenden zur Verfügung.</li> </ul> <p><b>P</b> Die Weiterführende Arbeit im SharePoint wird definiert.</p>	e
Die erweiterte Serviceunterstützung (1st und 2nd Level Support) durch die VOCOM Informatik AG ist umgesetzt. Die ersten Auswertung über die Art und Häufigkeit der Anfragen sind erfolgt.	3.2 EFQM 3, 4, 6, 7, 9	Leitbild: unsere Dienstleistungen sind nachhaltig, weil wir über eine leistungsfähige, zeitgemässe und bedarfsgerechte Infrastruktur verfügen und weil wir unsere Arbeit ständig nach hohen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Das Monitoring der Systeme wurde per 30.04.2018 von VOCOM Informatik AG vollständig übernommen. Der End-Benutzer kann mittels Ticketsystem, Mail oder Telefon direkt um Support anfragen. Diese werden extern entgegengenommen und bearbeitet. Der</li> </ul>	e

		Qualitätskriterien überprüfen und verbessern	ICT-Mitarbeitende der Rodtegg ist in ständigem Austausch mit dem Supportteam. Die Fachbereichsleitungen erhalten regelmässig Informationen über die Art des Supports aus ihrem Fachbereich.	
<b>Sicherheitsprozesse</b>				
Die Sicherheitsgremien kennen ihren Auftrag bei einem ausserordentlichen Ereignis. Die Abläufe sind geübt.	3.3 EFQM 3, 6, 8	EKAS-Richtlinien: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Diese Norm wenden wir auch auf die Klient/-innen an.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Während den Sommerferien wurden die neuen Brandmelder installiert.</li> <li>▪ Die verschiedenen Alarmierungen und Eskalationen wurden im September getestet.</li> <li>▪ In den Herbstferien fand die Abnahme durch die Gebäudeversicherung statt (vgl. auch 7.1.3.2).</li> <li>▪ Nach den Herbstferien fanden in allen Fachbereichen und Gebäuden Evakuierungsübungen statt. Im Rahmen dieser Übungen wurden die Sirenen getestet.</li> </ul> <p><b>P</b> 1:1 Übungen sind mit den SIGR, der Notbetreuungsgruppe und den Krisenstab durchgeführt.</p>	te
<b>Administrationsprozesse</b>				
Die Abläufe und Funktionen in der Finanzbuchhaltung sind neu zugeteilt. Die Mitarbeitenden sind in ihren Aufgaben eingearbeitet und übernehmen laufend die neuen Tätigkeiten.	3.4 EFQM 1, 3, 5,	Leitbild: unsere Dienstleistungen sind nachhaltig, weil wir über eine leistungsfähige, zeitgemässe und bedarfsgerechte Infrastruktur verfügen und weil wir unsere Arbeit ständig nach hohen Qualitätskriterien überprüfen und verbessern.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die neuen Mitarbeitenden im Fachbereich Finanzen sind rekrutiert und die entsprechenden Pensen angepasst worden. Als ergänzende Entlastung wird eine Mitarbeitende mit höherer Fachausbildung in der Finanzbuchhaltung die Tagesgeschäfte führen.</li> </ul>	e



Die Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten im Empfang sind definiert und die personellen Optimierungen umgesetzt.	3.4 EFQM 1, 3, 7	Leitbild: unsere Dienstleistungen sind nachhaltig, weil wir über eine leistungsfähige, zeitgemässe und bedarfsgerechte Infrastruktur verfügen und weil wir unsere Arbeit ständig nach hohen Qualitätskriterien überprüfen und verbessern.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seit Oktober 2018 wird der Empfang zur Hälfte von einer Mitarbeitenden aus dem Fachbereich FINAD geführt. Die übrigen Zeiten werden weiterhin durch Mitarbeitende der bürowärkstatt abgedeckt. Dazu wurde vorgängig ein Konzept erstellt.</li> </ul>	e
<b>Strategische und normative Prozesse</b>				
Die wichtigsten Handlungsempfehlungen zur internen Weiterbildung aus der Diplomarbeit von Joel Lachat sind umgesetzt.	4.2 EFQM 1-9	Strategie 2013-2017: Das Weiterbildungsangebot für das Personal ist aktualisiert und attraktiver.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es wurden keine Massnahmen ergriffen. Das Projekt wird abgeschrieben, da es nicht mehr aktuell ist.</li> </ul>	e
<b>Interne Kommunikationsprozesse</b>				
Das Konzept „Interne Kommunikation“ ist aktualisiert.	4.3 EFQM 3	Reorganisation und Ausbau der 365-Tage-Angebote. Die aktuelle Sitzungskaskade kann nicht eingehalten werden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das Konzept Interne Kommunikation wurde in enger Zusammenarbeit mit den FBL und den TL zwischen Herbst 2017 und Frühling 2018 überarbeitet.</li> <li>Die Sitzungsgefässe und Kaskaden sind den aktuellen Umständen angepasst.</li> </ul>	e
<b>Finanzprozesse</b>				
Die Kostenrechnung nach IBB wird als „Schattenrechnung“ geführt. Die neuen Strukturen sind im ABACUS hinterlegt und werden ausgetestet.  Die Tarife nach IBB für Wohnen, Tagesstruktur mit und ohne Lohn können errechnet werden.	4.4 EFQM 1, 5, 9	IBB Anpassung der Kostenrechnung und Verknüpfung mit den erhobenen Punktzahlen  Die DISG erwartet im 2018 Auswertungen und Berechnungen für die Leistungsvereinbarung 2020.  Vgl. Betreuungsprozesse	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gemäss Leistungsvertrag mit der DISG konnten 2018 noch die üblichen Berechnungen für die Pauschalen vorgenommen werden.</li> </ul>	e
<b>QM-Prozesse</b>				
Die Bewerbungsunterlagen für den EFQM-Award bzw. das neue EFQM-Assessment sind erstellt.	4.5 EFQM 1-9	EFQM-Label „Recognized for Excellence“ ist 2015 abgelaufen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Zeitraum seit Herbst 2017 bis November 2018 haben 9 Redaktionsteams die Bewerbung verfasst.</li> <li>Der Bewerbungstext der einzelnen Kriterien wurden verschiedenen Gruppierungen von</li> </ul>	e

			<p>Mitarbeitenden zur Stellungnahme vorgelegt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Bewerbung zum ESPRIX Swiss Award for Excellence 2019 Wettbewerb wurde im Dezember 2018 eingereicht.</li> </ul> <p><b>P</b> Am 2. Februar 2019 findet die Haustagung zum EFQM statt.</p> <p><b>P</b> Vom 8. – 10. April 2019 findet das Assessment statt.</p>	
Die Mitarbeiterbefragung 2018 ist erfolgt.	4.5 EFQM 3, 4, 5, 7	IQM-Vorgaben und Vorgaben der KOSEG „Aufsicht, Qualitätssicherung und –entwicklung in den sozialen Einrichtungen im Kanton Luzern“, Erläuterungen zum Thema Personalfuktuation und Krankheitstage	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Befragung der Mitarbeitenden fand im Juni 2018 statt.</li> <li>▪ Die Auswertung erfolgte unter Wahrung des Persönlichkeits-schutzes im August 2018.</li> <li>▪ Die Ergebnisse sind positiv (vgl. Pt. 6).</li> </ul>	e
<b>Öffentlichkeitsarbeitsprozesse</b>				
Das 2. Parkfest ist erfolgreich durchgeführt und hat 1'000 Besucher/-innen.	4.6 EFQM 5, 8, 9	Leitbild: Unsere Dienstleistungen sind nachhaltig, weil wir uns in der Öffentlichkeit für die Rechte der Menschen mit körperlicher oder mehrfacher Behinderung einsetzen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Das 2. Parkfest fand am 8. Juni 2018 statt und verzeichnete mehr als 1'000 Besucher/-innen.</li> </ul>	e
<b>Organisation und Kompetenzenregelung</b>				
Die neue Fachbereichsleitung Ökonomie hat sich etabliert, eingearbeitet und analysiert die Abläufe und Tätigkeiten. Die wichtigsten Tätigkeiten sind dokumentiert.	4.7 EFQM 1, 3, 7	Leitbild: wir überprüfen die Strukturen regelmässig.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der neue Fachbereichsleiter Ökonomie ist seit April 2018 tätig. Erste Synergien aus der Reorganisation sind erkennbar, aber viele Abläufe und Tätigkeiten sind nicht oder zu wenig festgehalten.</li> </ul>	e
Die Abläufe und Zuständigkeiten im Bereich Dienste sind festgehalten und dokumentiert.	4.7 EFQM 1, 3, 5	Leitbild: wir überprüfen die Strukturen regelmässig.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die meisten Abläufe sind angepasst und die Zuständigkeiten sind geklärt.</li> </ul> <p><b>P</b> Einige Dokumente sind noch nicht nachgeführt oder ergänzt worden.</p>	te





**Tabelle 4      Eingegangene Qualitätsmeldungen 2016–2018**

Prozess	Eingegangene Qualitätsmeldung 2016-2018								
	Eingegangene QM			Erledigte QM			pendent / in Bearb.		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
2.1 Eintrittsprozesse	-	2	2	-	-	-	-	2	2
2.2 Bildungsprozesse	8	15	3	6	10	2	2	5	1
2.3 Betreuungsprozesse	30	30	22	22	22	16	8	18	6
2.4 Arbeitsprozesse	9	-	-	-	-	-	9	-	-
2.5 Therapieprozesse	5	4	3	3	1	2	2	3	1
2.6 Austrittsprozesse	2	-	-	-	-	-	2	-	-
2.7 Integrative Sonderschulung	-	4	-	-	-	-	-	4	-
2.8 Pflegeprozesse	25	23	36	24	10	24	1	13	12
3.1 Ökonomieprozesse	1	-	1	1	-	1	-	-	-
3.2 Infrastrukturprozesse	10	8	13	7	3	10	3	5	3
3.3 Sicherheitsprozesse	26	28	28	20	24	15	6	4	13
3.4 Administrationsprozesse	5	1	2	1	1	1	4	-	1
4.1 Strategische und normative Prozesse	-	4	3	-	1	-	2	3	3
4.2 Personalmanagementprozesse	5	6	1	3	2	1	2	4	-
4.3 Interne Kommunikationsprozesse	-	-	1	-	-	1	-	-	-
4.4 Finanzprozesse	1	1		1	-		-	1	
4.5 Qualitätsmanagementprozesse	1	4	4	-	4	-	1	-	4
4.6 Öffentlichkeitsarbeitsprozesse	1	2		-	-		1	2	
4.7 Organisation u. Kompetenzregelung	1	-	4	-	-	-	1	-	4
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>132</b>	<b>123</b>	<b>88</b>	<b>78</b>	<b>73</b>	<b>42</b>	<b>54</b>	<b>50</b>

**Tabelle 5 Qualitätspendenzen**

<b>Pendenz und Daueraufgaben</b>										
Prozess	Total		QM		QM-E		Int. Audit		Ext. Audit	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
2.1 Eintrittsprozesse	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-
2.2 Bildungsprozesse	5	3	3	-	-	1	2	2	-	-
2.3 Betreuungsprozesse	11	14	2	-	8	12	1	2	-	-
2.4 Arbeitsprozesse	9	6	-	-	-	-	9	1	7	5
2.5 Therapieprozesse	9	2	-	-	1	2	8	-	-	-
2.6 Austrittsprozesse	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.7 Integrative Sonderschulung	4	4	-	-	-	-	3	3	1	1
2.8 Pflegeprozesse	15	13	1	4	5	8	9	1	-	-
3.1 Ökonomieprozesse	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
3.2 Infrastrukturprozesse	11	7	6	5	2	-	3	2	-	-
3.3 Sicherheitsprozesse	8	17	2	3	4	13	2	1	-	-
3.4 Administrationsprozesse	4	1	-	-	-	-	2	1	2	-
4.1 Strategische und normative Prozesse	5	6	-	-	-	-	-	3	5	3
4.2 Personalmanagementprozesse	7	5	2	2	-	-	3	2	2	1
4.3 Interne Kommunikationsprozesse	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4.4 Finanzprozesse	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-
4.5 Qualitätsmanagementprozesse	3	5	-	-	-	-	-	4	3	1
4.6 Öffentlichkeitsarbeitsprozesse	2	2	-	-	-	-	-	-	2	2
4.7 Organisation und Kompetenzregelung	24	4	-	-	-	-	-	4	-	-

**Tabelle 6 Stellenplan Mitarbeitende (mit Geschäftsleitung)**

Fachbereich	Stellenplan VZÄ Jahresdurchschnitt			Anzahl MA Stichtag 31.12. <sup>21</sup>		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Separative Sonderschule	30.14	31.95	33.42	39	38	40
Integrative Sonderschule	4.65	5.22	4.77	20	19	15
Wohnen Kinder & Jugendliche	12.64	13.13	12.73	26	32	27
Ausbildung & Arbeit	11.01	11.31	11.43	9	10	9
Wohnen Erwachsene	7.98	7.90	9.50	15	17	18
18+	24.1	24.07	27.55	29	27	39
Therapie	11.97	12.55	13.21	18	19	21
Pflege	11.33	12.37	13.29	16	16	17
Ökonomie	13.22	13.95	13.64	19	22	21
Gastronomie	5.28	5.43	6.04	11	7	9
Finanzen/Administration/IT	6.38	6.35	6.88	7	6	7
<b>Total</b>	<b>138.70</b>	<b>144.23</b>	<b>152.46</b>	<b>214</b>	<b>218</b>	<b>228</b>
<i>davon Geschäftsleitung</i>	4.60	4.60	4.60	5	5	5

<sup>21</sup> Vorgabe der KOSEG: Berechnet wird die Fluktuation der Mitarbeitenden, exkl. befristeter Anstellungsverhältnissen. Deshalb sind die Praktikant/-innen, Aushilfen oder Zivildienstleistende, sowie Klient/-innen der bürowärkstatt nicht aufgeführt.



**Tabelle 7 Angebotsauslastung im Soll-Ist-Vergleich der IVSE-Bereiche A und D**

	Integration Jahreslektion		Schule (SeS) Kalendertag		Internat Kalendertag		Zusatzangebot, effek. Tag	
<b>Budget</b>								
Anzahl	113		79		16			
Einheiten	1		365		365			
max. Einheiten	113		28'835		5'658		174	
Auslastung Budget	100%		100%		88.2 %		100 %	
<b>budget. Einheiten</b>	113		28'835		4'990		174	
<b>Effektiv</b>								
Luzerner	95	91 %	26'723	93 %	4'045	78 %	157	
Ausserkantonale	9	9 %	2'158	7 %	1'154	22 %		
verrechnet	104	100 %	28'881	100 %	5'199	100 %	157	
%-Auslastung zu max.	92 %				100 %		92 %	
%-Auslastung zu Budget	92 %				100 %		104 %	

**Tabelle 8 Angebotsauslastung im Soll-Ist-Vergleich des IVSE-Bereiches B sowie der BFL**

	Arbeitsstunden bürowärkstatt		WS-Kalender- tag		18+, Kalen- dertag		BFL-Übernach- tung, Monate		BFL-Ausbil- dung, Monate	
<b>Budget</b>										
Anzahl	30		14		18		3		4	
Einheiten	1'581		365		365		12		12	
maximal Einheiten	47'430		5'110		6'570		35		50	
Auslastung budgetiert	97 %		98 %		73.5%		100 %		100 %	
<b>budget. Einheiten</b>	46'000		4'998		4'829		35		50	
<b>Effektiv</b>										
Luzerner	23'941	50 %	59	1 %	4'609	0	0 %	18	32 %	
Ausserkantonale	23'835	50 %	5'008	99 %	0	39	100 %	39	68 %	
verrechnet	47'776	100 %	5'067	100 %	4'609	39	100 %	57	100 %	
%-Auslastung zu max.	101 %		99 %		70 %		113 %		114 %	
%-Auslastung zu Budget	104 %		101 %		95 %		113 %		114 %	

**Tabelle 9 Verrechnete Einheiten**

Verrechnungseinheiten	Total Einheiten		Pauschalen/Einheit <sup>22</sup>	
	2017	2018	2017	2018
Kalendertage Separative Sonderschule	27'914	28'881	243.30	238.00
Jahreslektionen Integrative Sonderschule	118	104	6'000.00	6'000.00
Monatspauschale Wohnen BFL	35	39	10'900.00	10'900.00
Monatspauschale Ausbildung BFL	59	57	6'900.00	6'900.00
Arbeitsstunden bürowärkstatt	47'718	47'776	27.60	27.00
Kalendertage Wohnen Kinder & Jugendliche (365 Tage)	5'548	5'199	374.00	383.00
Kalendertage Wohnen Erwachsene (365 Tage)	5'475	5'067	186.50	186.50
Kalendertage Wohnen 18+	4'306	4'609	570.00	570.00
Zusatzangebote Wochenende und Ferientage (effektive Tage)	173	157	1'168.00	1'100.00
Therapien <sup>23</sup>				
Physiotherapieeinheiten	10'243	10'205	Tarifvertrag mit Sozialversicherern	
Ergotherapieeinheiten	22'750	28'216		

<sup>22</sup> Gemäss Vertrag mit Kt. LU in CHF ohne Versorgerbeiträge<sup>23</sup> Die logopädische Therapie ist ein pädagogischtherapeutisches Angebot und daher ein Bestandteil der Sonderschule. Die Physiotherapie wird in Lektionen, die Ergotherapie pro 15 Minuten abgerechnet.

**Tabelle 10 Fastenprojekt und Spenden**

Bereiche	Fastenprojekt <sup>24</sup> in CHF		Spendeneinnahmen in CHF		Anzahl der Spender/-innen	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
<i>Total</i>	6'189	6'000	148'752	115'145	318	340

**Tabelle 11 Auswertung Besuche der Rodtegg-Website**

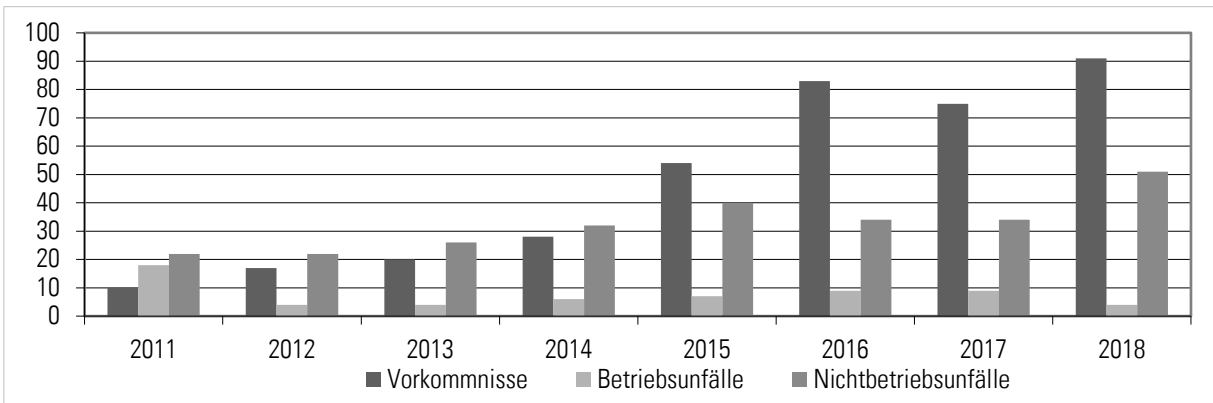
Jahr	Neue Besuche	Seiten/Besuch	durchschnittliche Besuchsdauer
2017	60.26 %	5.91	00:02.44
2018	62.18 %	5.90	00:02.39

**Tabelle 12 Ereignisauswertung – Vergleich mit anderen Institutionen und Heimen**

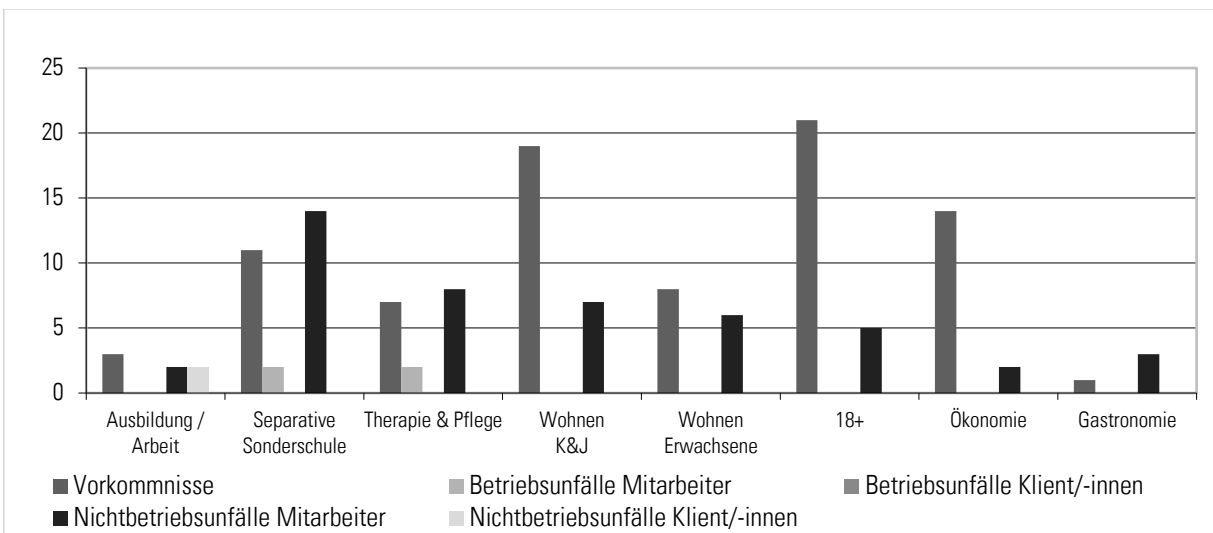
<i>Erfasste Vorkommnisse pro 100 Vollzeitstellen</i>	2016	2017	2018
die rodtegg – Stiftung für Menschen mit körperlicher Behinderung	64.84	53.57	65.00
Durchschnitt aller ausgewerteten Heime (2005–2017)	12.93		
<i>Erfasste Betriebsunfälle pro 100 Vollzeitstellen</i>	2016	2017	2018
die rodtegg (Mitarbeitende & Klient/-innen)	7.03	6.43	2.86
die rodtegg (Mitarbeitende)	3.91	5.71	2.86
Durchschnitt aller ausgewerteten Heime (2005–2017)	5.52		
Durchschnitt aller versicherten Schweizer (ca. 3.5 Mio.)	7.00		
<i>Nichtbetriebsunfälle pro 100 Vollzeitstellen</i>	2016	2017	2018
die rodtegg (Mitarbeitende & Klient/-innen)	25.75	24.29	36.43
die rodtegg (Mitarbeitende)	20.31	22.65	35.00
Durchschnitt aller ausgewerteten Heime (2005–2017)	16.19		
Durchschnitt aller versicherten Schweizer (ca. 3.5 Mio.)	13.00		

<sup>24</sup> Unter dem Titel „Fastenprojekt“ sammelt die Rodtegg jedes Jahr für ein soziales Projekt bei den Mitarbeitenden und den Klient/-innen.

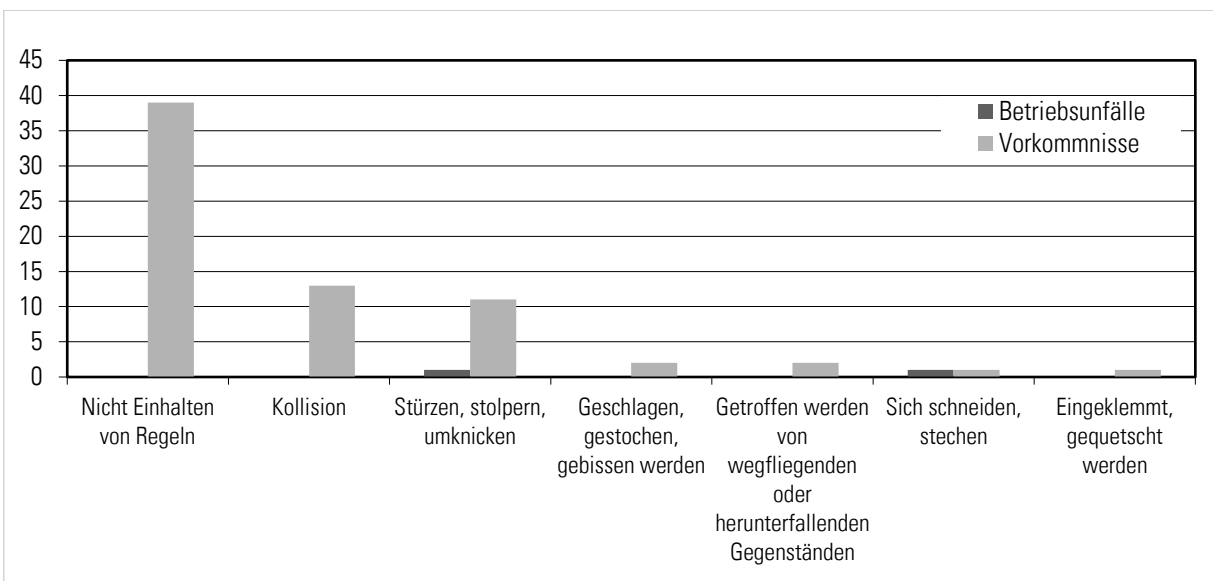
**Abbildung 1 Erfasste Ereignisse pro Jahr**



**Abbildung 2 Erfasste Ereignisse pro Fachbereich 2018**



**Abbildung 3 Erfasste Vorkommnisse und Betriebsunfälle nach Hergang 2018**



**Tabelle 13 Stellenprozentage Betreuung und Quote Fachpersonal des IVSE-Bereiches A<sup>25</sup>**

<b>Wohnen Kinder &amp; Jugendliche</b>	Fachpersonal Betreuung	Personal o. fachspez. Betreuungsausbildung
Anteil Fachpersonal		
Total inkl. Anteil Pflorgeteam sowie Fachbereichs- und Bereichsleitung	1138	273
Prozentualer Anteil	80	19
<i>Aufteilung der Arbeitszeit gemäss Vorgaben KOSEG (in %) Bereichs-, Fachbereichsleitung und Zivis nicht eingerechnet</i>		
Klientenbezogene Arbeit in Anwesenheit des Klienten <sup>26</sup>		54
Klientenbezogene Arbeit in Abwesenheit des Klienten <sup>27</sup>		28
Verwaltung/Support <sup>28</sup>		18

**Tabelle 14 Stellenprozentage Betreuung und Quote Fachpersonal des IVSE-Bereiches B<sup>25</sup>**

<b>Wohnen Erwachsene (Wohnstudios)</b>	Fachpersonal Betreuung	Personal o. fachspez. Betreuungsausbildung
Anteil Fachpersonal		
Total inkl. Anteil Pflorgeteam sowie Zivis	702	743
Prozentualer Anteil Fachbereichs- und Bereichsleitung	48	51
<i>Aufteilung der Arbeitszeit gemäss Vorgaben KOSEG (in %) Bereichs-, Fachbereichsleitung und Zivis nicht eingerechnet</i>		
Klientenbezogene Arbeit in Anwesenheit des Klienten <sup>25</sup>		53
Klientenbezogene Arbeit in Abwesenheit des Klienten <sup>27</sup>		28
Verwaltung/Support <sup>28</sup>		19

**Tabelle 15 Stellenprozentage Betreuung und Quote Fachpersonal des IVSE-Bereiches B<sup>25</sup>**

<b>18+</b>	Fachpersonal Betreuung	Personal o. fachspez. Betreuungsausbildung
Anteil Fachpersonal		
Total inkl. Anteil Pflorgeteam sowie Fachbereichs- und Bereichsleitung	2987	1271
prozentualer Anteil	70	30
<i>Aufteilung der Arbeitszeit gemäss Vorgaben KOSEG (in %) Bereichs-, Fachbereichsleitung und Zivis nicht eingerechnet</i>		
Klientenbezogene Arbeit in Anwesenheit des Klienten <sup>26</sup>		63
Klientenbezogene Arbeit in Abwesenheit des Klienten <sup>27</sup>		23
Verwaltung/Support <sup>28</sup>		14

<sup>25</sup> Angaben gemäss Leistungserfassung im RAP (Leistungserfassung mit dem Polypoint) sowie Personallisten

<sup>26</sup> Wie z.B. die agogische Begleitung, Hilfestellungen bei der Körperpflege, Essen.

<sup>27</sup> Wie z.B. Administration für Klient/-innen, Kontakte mit Angehörigen, interdisziplinäre Zusammenarbeit

<sup>28</sup> Verwaltung / Support beinhaltet Weiterbildung (erteilen), Weiterbildung, Supervision, BFG (Teilnahme), Teambesprechung, -sitzung, Personalinformationsversammlung, Sicherheitsgruppe / BE-SIBE, Arbeitsgruppen div., Rodtegg-Anlässe (Teilnahme), Rodtegg-Anlässe (Vorbereitung), QMS, Praxisanleitung (erteilen), Büro / Administration, Führungsaufgaben (inkl. Administration), Öffentlichkeit und Repräsentation, Akquisition von Aufträgen, Aufträge: Vor-, Nachbereitung und Mitarbeit, Kundenaufträge ausführen



**Tabelle 16 Stellenprozentage Betreuung und Quote Fachpersonal des IVSE-Bereiches B<sup>25</sup>**

<b>bürowärkstatt</b>	Fachpersonal Betreuung	Personal o. fachspez. Betreuungsausbildung
Anteil Fachpersonal		
Total inkl. Bereichsleitung	451	294
Prozentualer Anteil	60	39
Aufteilung der Arbeitszeit gemäss Vorgaben KOSEG (in %)		
Klientenbezogene Arbeit in Anwesenheit des Klienten <sup>26</sup>		43
Klientenbezogene Arbeit in Abwesenheit des Klienten <sup>27</sup>		25
Verwaltung/Support <sup>28</sup>		32

**Tabelle 17 Liste der Krankheits- und Unfalltage der gesamten Rodtegg<sup>29, 30, 31</sup>**

	Präsenz Stunden	Absenzen Stunden	Total Stunden	Unfall Tage	Stunden	Krank o. Zeugnis Tage	Stunden	Krank mit Zeugnis Tage	Stunden	Total Tage / krank	Stunden	Schwangerschaft Tage	Stunden
<i>Wohnen Kinder &amp; Jugendliche (IVSE-Bereich A)</i>	41'767	8'135	49'902	11	65	133	877	173	773	306	1'650	151	234
<i>Vorjahr</i>	32'353	5'141	37'494	17	68	78	433	62	292	140	725	75	126
<i>18+ (IVSE-Bereich B)</i>	69'384	15'872	85'256	4	29	212	1'799	263	1'727	475	3'526	26	148
<i>Vorjahr</i>	53'099	14'785	67'884	48	379	172	1'565	319	2'116	491	3'679	48	274
<i>Wohnen Erwachsene inkl. Pegasus (IVSE-Bereich B)</i>	33'081	8'404	41'485	0	0	67	533	55	250	122	782	0	0
<i>Vorjahr</i>	32'177	7'498	39'675	7	52	53	407	238	1'057	291	1'464	0	0
<i>A &amp; A (IVSE-Bereich B inkl. BFL)</i>	17'092	2'878	19'970	3	24	54	468	31	226	85	694	0	0
<i>Vorjahr</i>	18'808	3'489	22'297	0	0	66	556	38	290	104	846	0	0
<i>Separative Sonderschule (SeS)</i>	73'647	10'556	84'203	8	72	124	957	98	511	222	1'468	181	1'180
<i>Vorjahr</i>	60'832	12'436	73'270	54	375	174	1'257	147	1'065	320	2'322	154	401
<i>Therapie</i>	27'699	5'786	33'485	0	0	51	429	63	264	114	693	78	515
<i>Vorjahr</i>	27'633	6'518	34'151	0	0	97	779	104	631	201	1'411	78	526
<i>Pflege</i>	18'814	6'196	25'010	5	41	42	348	67	495	109	843	73	476
<i>Vorjahr</i>	21'753	5'251	27'004	63	423	54	469	187	996	241	1'465	0	0
<i>FINAD/IT</i>	10'895	2'174	13'069	0	0	12	89	0	0	12	89	0	0
<i>Vorjahr</i>	8'804	1'943	10'747	0	0	6	50	0	0	6	50	0	0
<i>Ökonomie</i>	27'215	5'693	32'908	0	0	103	701	124	610	227	1'311	54	264
<i>Vorjahr</i>	31'060	3'780	34'840	0	0	94	544	150	597	243	1'140	36	176
<i>Gastronomie</i>	13'828	3'484	17'312	0	0	42	317	111	897	153	1'214	20	163
<i>Vorjahr</i>	14'147	2'458	1'605	0	0	24	184	21	48	45	232	75	158
<i>FBL</i>	15'058	3'323	18'381	0	0	34	276	9	66	43	342	74	603
<i>Gesamte Rodtegg</i>	348'480	72'501	420'981	31	231	874	6'794	994	5'819	1'868	12'612	657	3'583
<i>Vorjahr</i>	300'666	63'307	363'967	189	1'297	818	6'244	1'266	7'092	2'082	13'334	466	1'661

<sup>29</sup> Neu mit Fachbereichsleitungen. Neu werden alle Fachbereiche ausgewiesen. In den Vorjahren nur die DISG-relevanten. Daher fehlen bei den Fachbereichsleitungen die Vorjahresvergleiche.

<sup>30</sup> Vgl. Kap. 4.3 Kennzahl 4 sowie die Präsenzstunden und die Weiterbildungseffizienz Tabelle 18, Tabelle 19.

<sup>31</sup> Vgl. Kap. 4.3 Kennzahl 4 sowie die Präsenzstunden und die Weiterbildungseffizienz Tabelle 18, Tabelle 19.

**Tabelle 18 Weiterbildungseffizienz im Verhältnis der Präsenzstunden zu den Weiterbildungsstunden<sup>32, 33, 34</sup>**

Total Fachbereich	Total in Stunden	Weiterbildung in Stunden	Verhältnis Weiterbildung zur Präsenz
Wohnen Kinder & Jugendliche	41'767	938	2.2 %
18+	69'384	2'961	4.3 %
Wohnen Erwachsene	33'081	1'319	4.0 %
Ausbildung & Arbeit	17'092	194	1.1 %
Separative Sonderschule	73'647	89	0.1 %
Therapie	27'699	249	0.9 %
Pflege	18'814	209	1.1 %
Finanzen/Administration/IT	10'895	758	7.0 %
Ökonomie	27'215	228	0.8 %
Gastronomie	13'828	350	2.5 %
FBL	15'058	286	1.9 %
<b>Gesamttotal</b>	<b>348'480</b>	<b>7'581</b>	<b>2.2 %</b>

**Tabelle 19 Weiterbildungseffizienz Verhältnis Bruttolohnsumme zu Weiterbildungskosten<sup>35</sup>**

Total	Weiterbildungseffizienz <sup>36</sup>		Ausbildungsplätze sekundär und tertiär											
	2017	2018	Sozialpädagogik		Fachperson Betreuung		Heilpädagogik		Arbeitsagogik		Koch/Köchin		Kaufmann/Kauffrau	
Fachbereich			SJ 17/18	SJ 18/19	SJ 17/18	SJ 18/19	SJ 17/18	SJ 18/19	SJ 17/18	SJ 18/19	SJ 17/18	SJ 18/19	SJ 17/18	SJ 18/19
Wohnen Kinder & Jugendliche	0.8%	1.4%	3	2										
18+	0.8%	0.4%	3	5	3	5								
Wohnen Erwachsene	0.6%	1.6%	2	2	2	1								
Therapie	1.4%	0.7%												
Pflege	0.3%	0.5%												
Ausbildung & Arbeit	1.3%	0.3%							1	1				
Separative Sonderschule	0.1%	0.5%												
Gastronomie	1.4%	0.2%									1	2		
Ökonomie	0.8%	0.3%												
FINAD/IT und Rodtegg übergreifende	0.8%	1.7%											1	1
<b>Gesamttotal</b>	<b>0.7%</b>	<b>0.5%</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>6</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

<sup>32</sup> In der Tabelle 17 sind die Details zu Präsenz und Absenzen abgebildet. Es werden neu alle Fachbereiche ausgewertet.

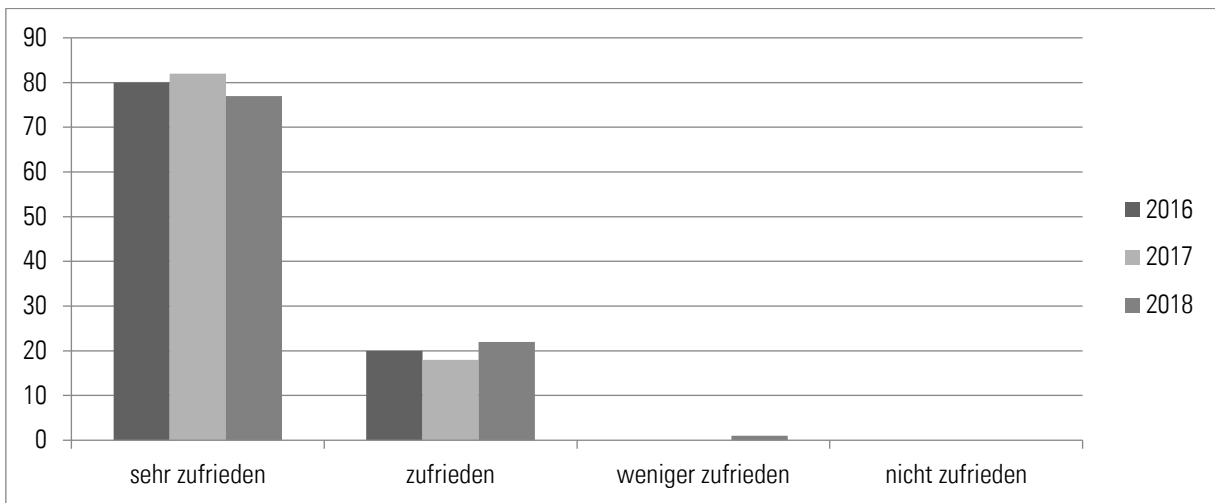
<sup>33</sup> Die grossen Unterschiede der Weiterbildungsstunden innerhalb der Bereiche resultieren u.a. aus dem Anteil der Mitarbeitenden, die berufsbegleitend eine Ausbildung absolvieren wie z.B. Lernende in Ausbildung, Sozialpädagoge/-in, Heilpädagoge/-in oder zur Bobathinstruktor/-in oder die eine grössere Weiterbildung in Management/Führung besuchen.

<sup>34</sup> Ohne Bereichsleitung und Direktion

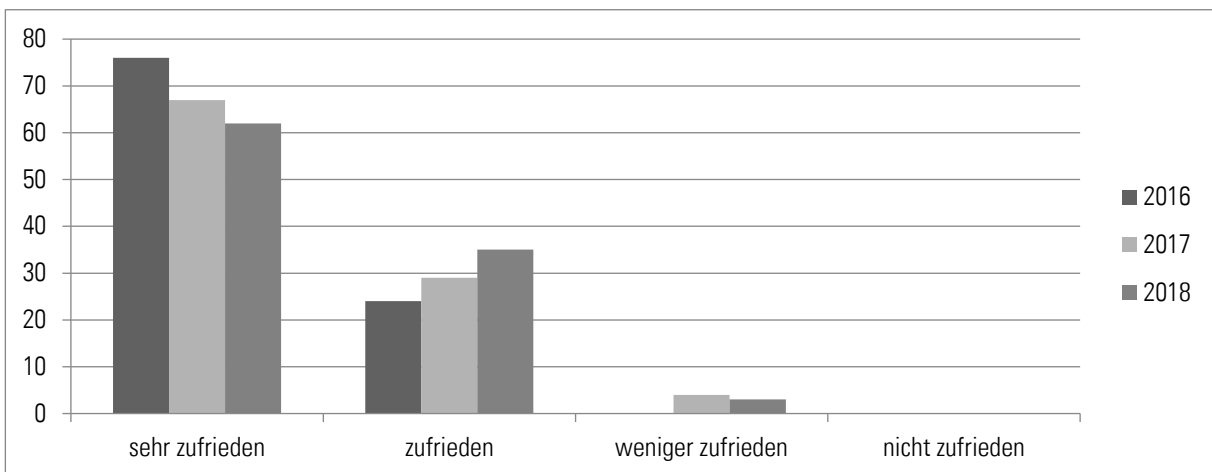
<sup>35</sup> Ohne Bereichsleitung und Direktion

<sup>36</sup> Anteil Weiterbildungskosten an der Bruttolohnsumme

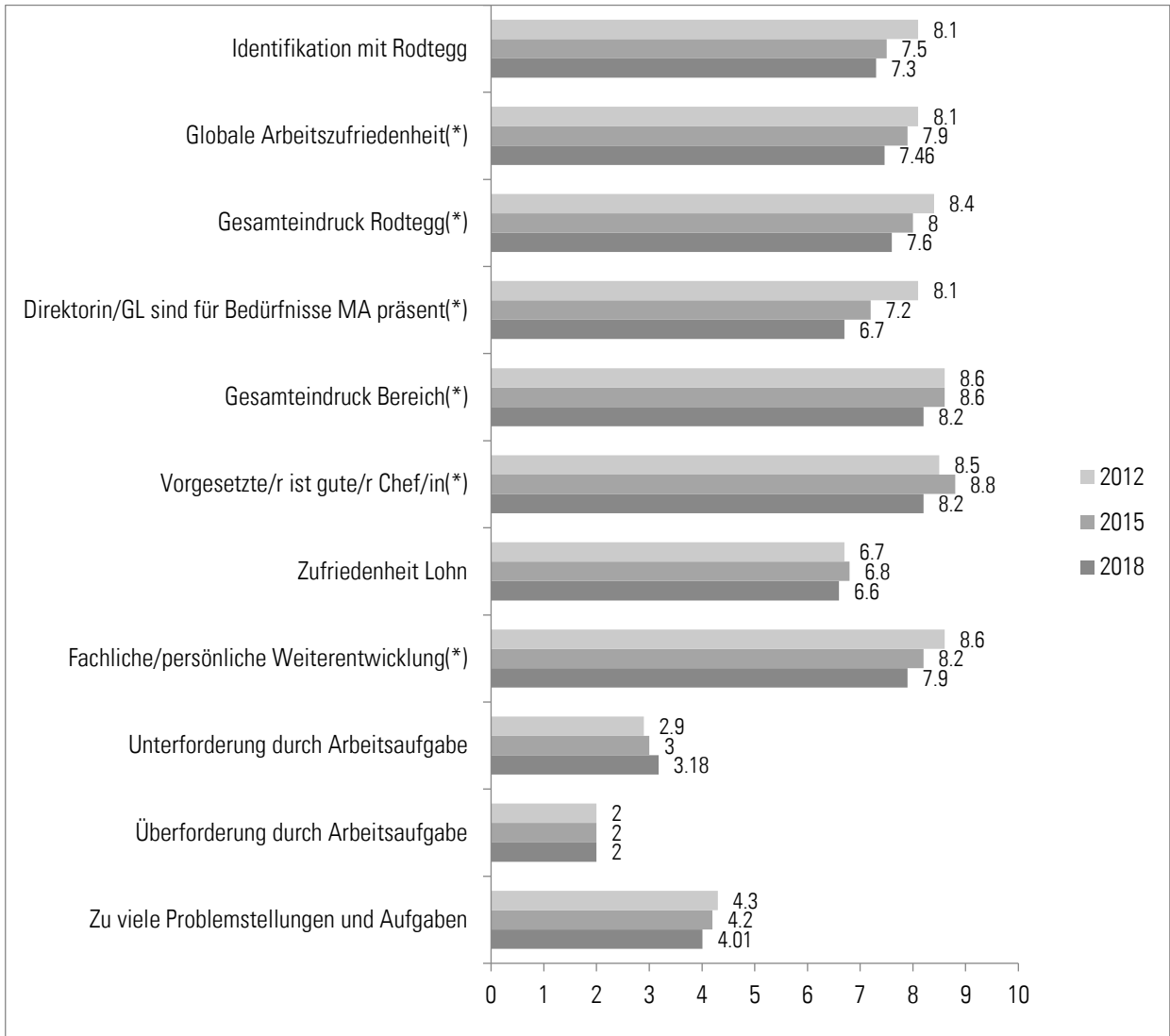
**Abbildung 4 Zusammenfassung aller IWB-Auswertungen  
Wie war der Gesamteindruck bezüglich Ablauf?**



**Abbildung 5 Wie wird der Kurs bezüglich Nutzen für die Praxis beurteilt?**

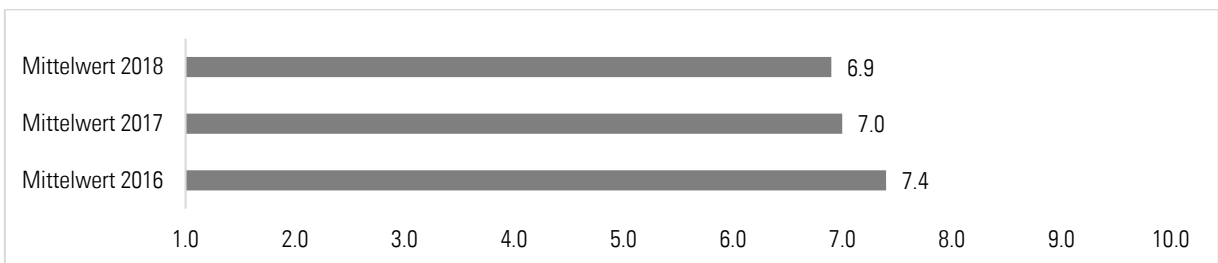


**Abbildung 6 Mitarbeiterbefragung wichtigsten Indikatoren der Arbeitszufriedenheit im Vergleich 2012-2018**



Antwortskala verläuft 10-stufig von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft absolut zu)

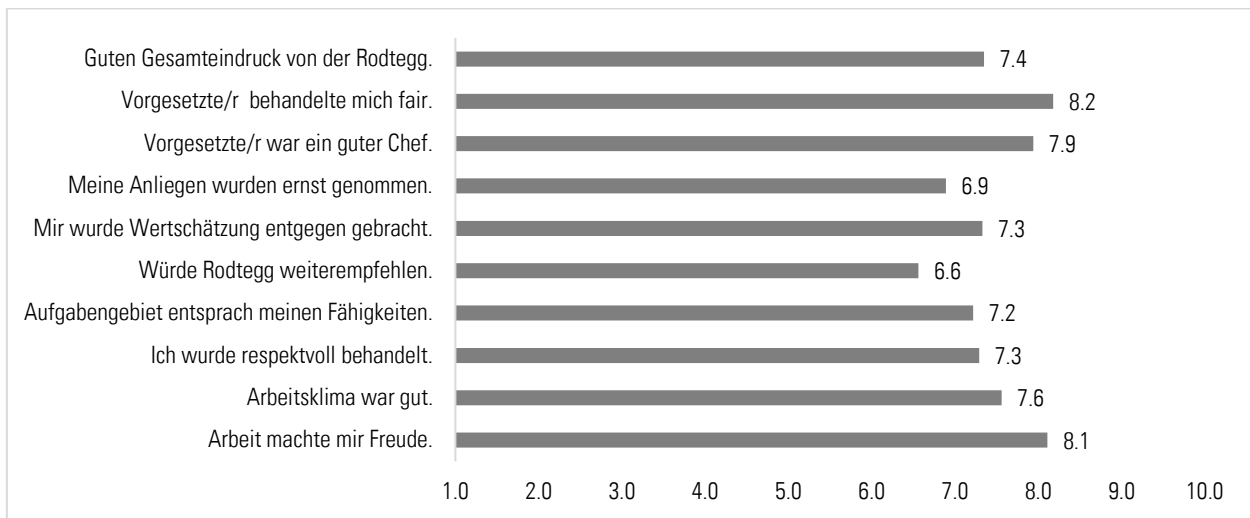
**Abbildung 7 Arbeitszufriedenheit von ausgetretenen Mitarbeitenden mit einer Festanstellung**



Antwortskala verläuft 10-stufig von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft absolut zu)

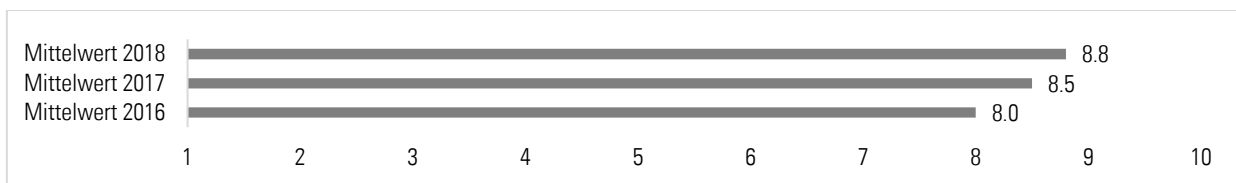


**Abbildung 8 Bewertung positiver Faktoren von ausgetretenen Mitarbeitenden mit einer Festanstellung 2018**



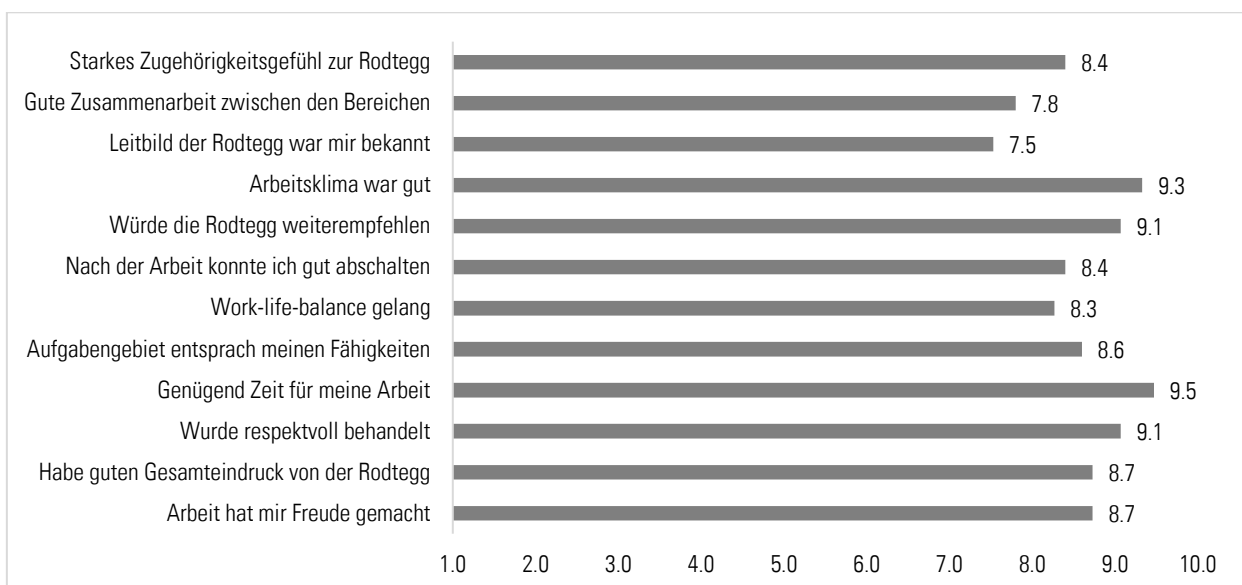
Antwortskala verläuft 10-stufig von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft absolut zu)

**Abbildung 9 Arbeitszufriedenheit von ausgetretenen Mitarbeitenden mit befristeter Anstellung**



Antwortskala verläuft 10-stufig von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft absolut zu)

**Abbildung 10 Bewertung positiver Faktoren Praktikantinnen/Praktikanten, Zivildienstleistende, Stellvertretungen und Aushilfen**



Antwortskala verläuft 10-stufig von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft absolut zu)

