



## JAHRESBERICHT 2024



Image- & Informationsfilm

Liebe Leserinnen und Leser

In den vergangenen Jahren haben wir uns intensiv mit bevorstehenden Veränderungen durch das neue Gesetz über die Leistungen für Menschen mit Behinderungen (BLG) auseinandergesetzt.

Das Gesetz trat am 1.1.2024 in Kraft und damit wurden die Grundlagen für ein möglichst eigenverantwortliches und selbstbestimmtes Leben sowie die gesellschaftliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen gesetzlich verankert.

Die gesellschaftliche Teilhabe kann nur funktionieren, wenn wir als Gesellschaft grosse Worte in einfache Handlungen umsetzen, wir ehrliches Interesse am Gegenüber und den Willen zum Konsens haben, dabei aber auch gemeinsam unsere Grenzen definieren.

Oft sind es nicht die grossen Worte, welche uns in unserem Handeln lenken. Es sind die kleinen, oft selbstverständlichen Fragen und Tätigkeiten, welche im Alltag vorgelebt werden und grosse Worte wie «selbstbestimmt» und «Teilhabe» durch ein einfaches «Tun» ersetzen.

In zahlreichen Begegnungen durften wir im vergangenen Jahr miterleben, wie Worte mit grosser Selbstverständlichkeit in Taten umgesetzt wurden.

Liebe Mitarbeitende, Bewohnende, Kund/innen, Partner/innen, zuweisende Stellen und umliegende Bevölkerung, herzlichen Dank, dass Sie uns im einfachen «Tun» unterstützen und uns tagtäglich Ihr Vertrauen entgegenbringen.

Adrian Zmoos  
Geschäftsführer



## Rahmenbedingungen

Mit dem neuen Gesetz über die Leistungen für Menschen mit Behinderungen (BLG) vollzieht der Kanton Bern den Wechsel von der Objektfinanzierung zur Subjektfinanzierung und ist mitten in der Umstellung, welche über vier Jahre bis ins Jahr 2027 dauern soll.

Damit die Leistungen der Behindertenhilfe bedarfsgerecht ausgerichtet werden können, müssen alle Personen, welche eine Leistung in Anspruch nehmen wollen, das Verfahren zur individuellen Bedarfsermittlung durchlaufen. Dieses wird mit dem IHP (Individueller Hilfeplan) ermittelt. Im vergangenen Jahr haben unsere Mitarbeitenden Schulungen absolviert, damit wir in der Lage sind, die individuelle Bedarfsermittlung korrekt durchzuführen und unsere anvertrauten Menschen auch die ihnen zugesprochene Unterstützung erhalten.

Fünf Schritte sind nötig, damit die Behindertenhilfe ausgerichtet werden kann. Gemäss Konzept wären wir als Institution für

die Bedarfsermittlung als dritter Schritt zuständig. Die Praxis zeigt jedoch, dass bereits die ersten beiden Schritte – mit den beiden Gesuchen der Zulassung und Leistungsgutsprache – viele Anspruchsberechtigte, Angehörige und Beistände an ihre Grenzen bringen und die Institutionen entsprechende Sonderleistungen erbringen.

Diskussionen um die Finanzierung von Sonderleistungen können leider gar nicht erst geführt werden und so geht die aufgewendete Zeit oft zulasten der Betreuung. In politischen Kreisen werden Diskussionen geführt, welche Leistungen den Krankenversicherern verrechnet werden sollen und damit verbunden, auf welche Art und Weise die Institutionen zukünftig eine Spix betreiben sollten.

Hoffen wir, dass unsere Verwaltungen bald wieder den Nutzen für die Kunden in den Mittelpunkt stellen, damit die für die Betreuung aufgewendeten Kosten den uns anvertrauten Menschen zugutekommen.



## Wohnen

Die im Jahr 2023 angestossenen Veränderungen dominierten die Entwicklungen im Wohnbereich auch 2024.

Das neue Fach- und Betriebskonzept, im Frühjahr von der kantonalen Behörde für Gesundheit, Soziales und Integration (GSI) gutgeheissen, konnte den Mitarbeitenden in einer intensiven und gewinnenden Schulung nähergebracht werden. Diese Schulung wurde, wie die Erarbeitung des Konzepts selber, von einer externen Fachperson begleitet. Damit steht die SEEBURG, und besonders auch die Mitarbeitenden in den Wohnbereichen, mitten in der erwarteten und gewünschten Diskussion um Handlungsfragen, Werte und praktische Umsetzung der Schwerpunkte von Inklusion und Partizipation. Das Geschriebene soll zur praktischen Anwendung kommen. «Menschliche Werte und alltagsrelevante Überzeugungen können nicht vorgeschrieben werden. Sie müssen erarbeitet, gelebt, hinterfragt und angepasst werden» (Fach- und Betriebskonzept SEEBURG). Diese fortwäh-

rende Auseinandersetzung wird auch in weiterführenden Schulungssequenzen zum neuen Fach- und Betriebskonzept weiterverfolgt und gefördert.

Gleichzeitig galt es, sich vorzubereiten auf die Überführungsphase in das neue Finanzierungsmodell gemäss BLG, die während dem 1. Semester 2025 zur Umsetzung gelangt. Der Umstellungsprozess beinhaltet fünf Schritte. Die beiden ersten Schritte (Gesuch um Zulassung, Gesuch um Leistungsgutsprache) müssen durch die Betroffenen oder deren gesetzliche Vertreter erfolgen, der dritte Schritt (Bedarfsermittlung) erfolgt durch die Institution SEEBURG und die beiden abschliessenden Schritte (Bedarfsprüfung und Leistungsgutsprache) nehmen kantonale Stellen (GSI/AIS\*/FIB\*\*) vor. Die Zusammenarbeit mit allen Playern erweist sich als umfangreich, anspruchsvoll und anfällig für Unvorhergesehenes.

\* Amt für Inklusion und Soziales

\*\* Fachstelle individuelle Bedarfsermittlung

Hilfreich in diesem «Generationenprojekt» sind diverse Unterstützungsangebote des Kantons, wie z.B. Schulungen, Taskforce und Supportstellen. Die SEEBURG nutzte dieses Vorbereitungsjahr zielgerichtet und konnte per 1.1.2025 planmässig mit acht ausgebildeten und zertifizierten Fachpersonen in die Bedarfsermittlungen starten.

In einigen Wohnbereichen beschäftigten uns offene Stellen in den Betreuungsteams. Die Personalrekrutierung gestaltete sich schwierig und zwang die Teams, über einen längeren Zeitraum mit temporären Unterstützungen aus anderen Teams oder in Unterbesetzung zu arbeiten. Diese angespannte Situation führte in einem Wohnbereich für Jugendliche und einem Wohnbereich für Erwachsene zu einem vorübergehenden Bewohner-Aufnahmestopp, damit die fachgerechte Begleitung auch während des personellen Engpasses gewährleistet werden konnte. Die Teamsituat-

tionen konnten bis Ende Jahr in beiden Bereichen so weit wiederhergestellt werden, dass ab dem neuen Jahr die Belegung wieder gesteigert werden kann.

Einen erfreulichen Abschluss fand im vergangenen Jahr die Integration des Modells Bündner Standard. Der Bündner Standard ist ein umfassendes, praxiserprobtes Instrument zur strukturierten Erfassung und zur professionellen Bearbeitung von Grenzverletzungen. Das transparente Vorgehen bei ausserordentlichen Vorfällen unterstützt einen professionellen und auch präventiven Umgang mit Grenzverletzungen (Konzept Bündner Standard der Institution SEEBURG). Mit der Überarbeitung des Kriseninterventionsprozesses und der regelmässigen Schulung der Fachpersonen wird das Modell nun in allen Bereichen gelebt. Durch die einheitliche Dokumentation konnte für das Jahr 2024 erstmals auch der abschliessende Rechenschafts-

bericht ausgearbeitet werden, welcher definierte Verbesserungsmaßnahmen und entsprechende Zielsetzungen für das neue Jahr beinhaltet. Der Rechenschaftsbericht wird dem Vorstand jährlich unterbreitet.

Über den gesamten Bereich Wohnen wurden Ziele definiert und erreicht, Neues angegangen, Bewährtes geprüft und weiterentwickelt. Die mutigen und zielstrebigem SCHRITTE IN DIE ZUKUNFT führten auch 2024 zu einer erfreulichen Weiterentwicklung. Doch das, was uns tagtäglich bewegt, sind die Persönlichkeiten und ihre Herausforderungen, die wir begleiten dürfen. Individuelle Erfolgs-Stories wie ein erfolgreicher Lehrabschluss, eine ganz persönliche Herausforderung in Form einer krankheitsbedingten Krise, ein 20-jähriges Jubiläum in der SEEBURG, ja auch ein Abschied durch Todesfall bewegen uns im Alltag und machen den Blick zurück zu dem, was unsere Arbeit und unsere Motiva-

tion ausmacht. Es sind die Menschen, die in der SEEBURG im Zentrum stehen. Mit ihnen gemeinsam gehen wir die Schritte – auch im Jahr 2025.





## Pflege

Das Jahr 2024 war für die SEEBURG SPITEX von wesentlichen Umstrukturierungen und Herausforderungen geprägt. Eine grundlegende Veränderung gab es im Medikamentenmanagement mit der Ablösung der Software «SocialOffice» durch den Pflegemanager von «Lobos». Die technischen Schwierigkeiten bei der Systemumstellung konnte das Team mit einem Zusatzeffort erfolgreich abschließen.

Die QMS-Prozesse von der Bedarfsmeldung bis zur Leistungsfakturierung bleiben nach wie vor ein zentrales Thema. Diese werden als träge wahrgenommen, was auch von den Auditoren bestätigt wurde. Die Optimierung sämtlicher Prozesse ist eine Priorität für das kommende Jahr.

Im Alters- und Pflegeheim EICHE - «Wohnen mit Pflege» stand die Stabilisierung und die kontinuierliche Weiterentwicklung im Vordergrund. Die Bettenauslastung war konstant hoch und parallel dazu stieg die Pflegestufe kontinuierlich an. Zusätzlich wurden immer mehr Aufgaben von der SEEBURG-Spitex übernommen (Blutentnahmen, Injektionen und auch die Durchführung der Grundpflege), was die Arbeitsbelastung steigerte.

Um dem steigenden Pflegebedarf und den damit verbundenen «Spitzenzeiten» besser gerecht zu werden, wurde auf den 1. November ein Pilotprojekt mit neuen Arbeitszeiten gestartet. Durch das Modell soll die arbeitsintensivere Zeit verlängert werden, was bereits erste positive Auswirkungen zeigt. Diese Neuplanung erfordert jedoch auch eine zusätzliche Personalausstattung, was durch den steigenden Bedarf unumgänglich war.

Die Einführung eines überarbeiteten Eintrittsprozesses, inkl. eines aktualisierten Aufenthaltsvertrags, war ein weiterer Meilenstein.



## Berufliche Integration

Bei strahlendem Sonnenschein durften wir im Juli insgesamt 17 Jugendlichen zum erfolgreichen Lehrabschluss gratulieren. Zwei Lernende aus den Bereichen KV und Logistik erhielten von der Berufsfachschule eine Auszeichnung für ihre besonderen Leistungen bei den Abschlussprüfungen. Der Erfolg löste grossen Stolz bei den Lernenden, Ausbildnern und Bezugspersonen aus. Einmal mehr war die Übergabe der Diplome ein emotionaler Moment und es wurde zurückgeblickt auf die letzten Jahre, in denen so einige Hürden von jedem einzelnen Lernenden bewältigt wurden. Vom kleinen bis zum grossen Schritt – dieser gelang all den Jugendlichen mit Bravour. In festlicher Kleidung und mit grossem Stolz feierten wir gemeinsam mit den Eltern, Angehörigen, Partnerbetrieben und allen Beteiligten der SEEBURG den bestandenen Lehrabschluss.

Im August starteten wir mit 50 Lernenden und 3 Jugendlichen in einem Berufsvorbereitungsjahr in das neue Ausbildungsjahr. Neu absolvierten auch 7 Jugendliche eine Integrationsmassnahme, mit dem Ziel, zu einem späteren Zeitpunkt mit einer Ausbildung zu starten. Damit der Start in die intensive Ausbildungszeit optimal gelingt, wurden neu zwei Einführungstage mit den Lernenden durchgeführt. Nebst der Berücksichtigung der verschiedenen Ausbildungsplätze in der SEEBURG ging es am zweiten Tag in die Höhe Richtung Niederhorn. Aufgrund des schlechten Wetters konnte die geplante Wanderung und die Trottnett-Abfahrt leider nicht in Angriff genommen werden. Trotzdem genossen wir die Zeit mit den Jugendlichen und erste Kontakte wurden untereinander geknüpft und diverse Informationen in luftiger Höhe ausgetauscht.

15 der 17 Jugendlichen, die ihre Lehre 2024 abgeschlossen haben.



Weiter beschäftigten wir uns intensiv mit den internen Prozessen und Abläufen und den verschiedenen Rollen im Team. In gemeinsamen Workshops wurden Prozessbeschreibungen und Merkblätter erstellt.

Neu wird die Abteilung in die beiden Hauptbereiche Bildung (Jugendliche) und Integration (Erwachsene) aufgeteilt. Im Team gab es personelle Wechsel und per Herbst wurden über 50 Mandate neu zugeteilt, die Systeme informiert und die neuen Mitarbeitenden eingeführt. Dieser Zusatzaufwand wurde von allen Beteiligten sehr gut gemeistert. Bianca Kaeser übernahm per 1. November 2024 die Leitung der Beruflichen Integration.

Im Bereich der Ausbildung verzeichnen wir im letzten Jahr einen Rückgang von 4,2% und im Bereich der Integrationsmassnahmen einen Rückgang von 2,8%. Die Nachfrage nach Integrationsmassnahmen bleibt



weiterhin hoch. Dies zeigt sich auch in der Verdoppelung der Coachingmandate, welche wir auf dem 1. Arbeitsmarkt übernehmen durften. Gerade hier sind wir weiterhin auf starke Partnerschaften mit dem Gewerbe und unseren Partnerbetrieben angewiesen. Bei diversen Netzwerkanlässen erreichten wir zahlreiche Betriebe, mit denen wir neu zusammenarbeiten dürfen. Im November gewann das Grand Hotel Giessbach den Thuner Sozialstern und wir sind stolz, dass wir mit unserer Nominierung einem wunderbaren Partnerbetrieb zum Sieg und zu dieser verdienten Auszeichnung verhelfen konnten.



## Hotellerie und Gastronomie

Das Jahr 2024 startete mit einer guten Wintersaison, die bis Ende Februar andauerte. Etliche Skigruppen aus Deutschland machten im Hotel halt. Nach dem Ende der Wintersaison folgte eine kurze Zwischensaison, bevor im Mai der Sommerbetrieb richtig Fahrt aufnahm. Von Mai bis Ende Oktober durften wir eine aussergewöhnlich hohe Anzahl an Hotelgästen willkommen heissen. Die Auslastung und die Umsätze erreichten dabei ein Rekordniveau, wie wir es bisher noch nie verzeichnen konnten.

Neben dem operativen Geschäft fanden auch in diesem Jahr unsere Betreuten Ferien statt. Im Mai sowie im Oktober öffneten wir unsere Türen für Gäste, die individuelle Unterstützung in den Ferien benötigen. Es war uns eine Freude, viele wunderbare und wiederkehrende Persönlichkeiten hier im Hotel begrüßen zu dürfen.

Im Juni läuteten die grossen Anlässe und Festivals den Start in die Hochsaison des Sommers ein. Durch unsere gezielte Positionierung auf Langzeitaufenthalte mit Halbpension konnten wir eine bessere Planbarkeit für das Hotel- und Gastroteam gewährleisten. So wussten alle Teams frühzeitig was sie erwartete und konnten sich optimal vorbereiten. Ebenfalls im Juni kam der Räucherofen zurück in den CHOCHTOPF – jedes Wochenende bis Mitte September wurden deftige Spezialitäten zubereitet, die auf grosse Begeisterung stiessen.

Marlies Inäbnit verabschiedete sich Ende Juni, während Marko Lamesic, als neuer Chef des Services, ihre Position übernahm. Mit dem CHOCHTOPF-Team führte er durch eine Sommersaison, die in ihrer Intensität und Qualität ihresgleichen suchte.

Im September feierten wir das Herbstfest, bei dem vielen Gästen nicht nur unsere Hotelarbeit, sondern auch die Tätigkeiten der Wohnhäuser auf dem JUNFRAU AREAL nähergebracht werden konnte. Das Interesse und die Begeisterung waren gross, und wir freuen uns, dass wir erneut eine starke Verbindung zu unseren Angehörigen herstellen konnten.

Im November stand, wie jedes Jahr, die Phase der Grundreinigungs- und Werterhaltungsarbeiten an. Diese waren essenziell, um das Hotel von den Gebrauchsspuren zu befreien und auf die bevorstehende Wintersaison vorzubereiten. Ab Mitte Dezember konnten wir dann nahtlos in den Winterbetrieb starten.

Im Januar begann im Restaurant TOPOFF die Pilotphase mit Gastronovi, einem neuen Kassensystem. Ziel war es, mögliche Herausforderungen zu identifizieren und das System auf seine Alltagsauglichkeit zu prüfen. Nachdem diese Testphase erfolgreich verlief, erfolgte im März die vollständige Einführung des neuen Kassensystems in der gesamten Gastronomie. Seither arbeiten wir mit einer Cloud-basierten Lösung, die uns eine deutlich höhere Flexibilität bietet.

Im Restaurant TOPOFF verlief das Jahr 2024 auch gut. Wir konnten einige Veranstaltungen, darunter Konzerte und Lesungen, sowie Bankette und Seminare erfolgreich durchführen. Für alle Angehörigen der SEEBURG wurde zudem die Umsetzung einer individuelleren Personalverpflegung weiter vorangetrieben.





Die Nachfrage nach Malerarbeiten war konstant. Auffallend war die Nachfrage nach Arbeiten an Aussenfassaden. Leider hat das Wetter nicht immer mitgespielt, was dazu führte, dass wir die Aufträge immer wieder verschieben mussten. Es war organisatorisch herausfordernd, immer alles unter einen Hut zu bringen. Für die Ausbildung der Lernenden wurden fünf Malerboxen erstellt. Hier können sie das Handwerk in Ruhe üben und sich qualifizieren, um danach im Kundenbereich, mit den nötigen Vorkenntnissen, die Arbeiten ausführen zu können.



Die Nachfrage nach Holzprodukten ging auf allen Absatzkanälen massiv zurück. Daher haben wir uns entschieden im Jahr 2025 ein Projekt zu starten, um die Absatzkanäle zu analysieren und andere Wege zu suchen, damit die Beschäftigung sichergestellt werden kann. Wir konnten in diesem Zusammenhang per Zufall (wie das Glück manchmal spielt) per Ende Jahr der Übernahme einer Holzetikettenproduktion zustimmen.



Die Gartenbauabteilung war gut bis sehr gut ausgelastet. Das neue Magazin konnte im Käppelihaus im Juni 2024 bezogen werden. Es ist eine grosse Herausforderung, geeignetes Fachpersonal zu finden, um Bernhard Horst (ehemaliger Leiter GARTENBAU) in seinen verdienten Ruhestand zu entlassen. Er hat sich noch bis 2025 verpflichtet, danach wird er seinen 68. Geburtstag feiern und uns definitiv verlassen. Vielen herzlichen Dank Bernhard!

Das Team der BÖDELI BROCKI (inkl. Räumungen) erlebte ein turbulentes Jahr mit grosser Nachfrage nach Räumungen und Umzügen. Es kam viel mehr Ware rein, als verkauft werden konnte. Daher haben wir uns entschieden, an einem Wochenende, in der Logistikhalle einen «XXL-Flohmarkt» durchzuführen. Ziel ist es, der guten Secondhandware ein zweites Leben zu schenken.

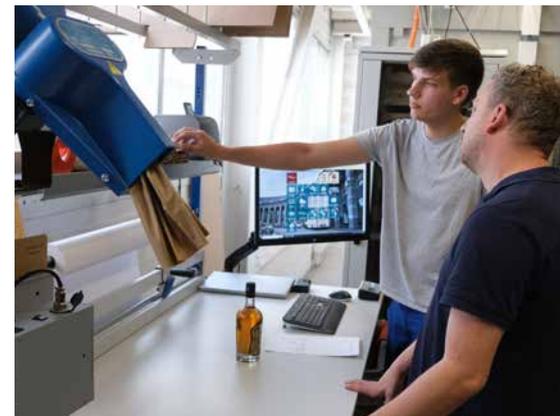


In der Abteilung Demontage (Werkebereiche) wurde die Zusammenarbeit im Bereich Elektroschrott per Ende Jahr aufgelöst. Wir suchen nach einer neuen, geeigneten Alternative. Weil die Nachfrage nach Integrationsplätzen steigt, haben wir uns entschieden das Angebot an Plätzen auszubauen.



Im BÖDELI CENTER war das erste Halbjahr ernüchternd. Vor allem wegen des schlechten Wetters brachen im Bereich Wasser- und Freizeitsport die Absätze stark ein. Im zweiten Halbjahr konnten wir das wieder aufholen. Insbesondere in unserem OUTLET mit den starken Marken wie Jack&Jones und Only konnten wir sehr gute Verkaufszahlen verzeichnen.

In der LOGISTIK konnten wir die Betreuung des Online-Shops eines Getränkeproduzenten aus der Region übernehmen. Weiter dürfen wir für den gleichen Auftraggeber rund eine Million Bierdeckel (25 Sorten mit je 4 Stück) zu 100er-Verpackungen konfektionieren.



## Betriebsdienste

In den Betriebsdiensten wird auch der Transport der uns anvertrauten Menschen von Wilderswil nach Interlaken, wie auch die Mahlzeitenlieferungen aus der Produktionsküche von Wilderswil an diverse Standorte organisiert und ausgeführt. Zu diesem Zweck durften wir ein neues Fahrzeug entgegennehmen, weil sich die Reparatur des 16 Jahre alten Fahrzeugs nicht mehr lohnte.

Der Einbau einer neuen Eingangstür zum BÖDELI CENTER erforderte Geduld. Das Baubewilligungsverfahren zog sich über mehrere Monate hin und brachte ständig neue Auflagen mit sich, die wiederum Anpassungen in der Konstruktion der Schiebetür erforderlich machten. Dank einer

sorgfältig organisierten Planung konnte der Einbau der neuen Schiebetür schliesslich zügig umgesetzt werden.

Daneben beschäftigten die Betriebsdienste im vergangenen Jahr auch die stetig steigenden Strom- und Heizkosten. Bestehende Verträge liefen aus und mussten neu verhandelt werden, was teilweise zu einer Verdopplung der zukünftigen Kosten führte.



## Hauswirtschaft

Die Suche nach geeignetem Fachpersonal beschäftigte uns in der Hauswirtschaft fast über das ganze Jahr. Die Nachfrage nach unseren Dienstleistungen war nach wie vor sehr hoch und verlangte von den bestehenden Mitarbeitenden grosse Flexibilität.

Im Zentrum durften wir eine neue Waschmaschine in Betrieb nehmen, welche die bestehende, fast 20 Jahre alte Maschine, ersetzte. Die dadurch gewonnene Kapazität in der Wäscherei wollen wir künftig mit zusätzlichen Aufträgen auslasten.

Nach wie vor erfreuen wir uns an der grossen Nachfrage nach unseren Reinigungs- und Wäscherei-Dienstleistungen, welche wir mit neuen Kapazitäten weiter ausbauen wollen.



## Qualitätssicherung

Anfang Mai 2024 hat die Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Managementsysteme (SQS) ein Aufrechterhaltungsaudit über unser Managementsystem und unsere Prozesse durchgeführt, welches wir ohne Abweichungen bestanden haben.

Damit wir unser Managementsystem künftig besser leben können, haben wir eine neue Prozesslandkarte entworfen. Der neue Führungsrhythmus erleichtert die Planung und Priorisierung der Themen während dem Geschäftsjahr und den Informationsaustausch mit dem Vorstand und den Kadermitarbeitenden. Als Folge der neuen Prozesslandkarte, werden wir im Jahr 2025

unsere Dokumentenablage neu strukturieren, unnötige Dokumente und Doppelspurigkeiten eliminieren. Mit dem Dokumentenmanagementsystem ELO wollen wir eine einheitliche Ablage für Prozessdokumente schaffen.

Wir haben auch die Hinweise aus dem Audit aufgenommen und während dem Jahr intensiv an der Umsetzung und Verbesserung unserer Prozesse gearbeitet. So wurden die Prozesse der Beruflichen Integration neu aufgestellt und das wichtige Datenschutzthema beschrieben und in die Prozesse, in welchen Personendaten bearbeitet werden, besser integriert.

## Finanzen

Wir blicken in der SEEBURG auf ein erfolgreiches Jahr 2024 zurück. Wir konnten die meisten finanziellen Ziele erreichen oder sogar übertreffen.

Die Auslastung des Bereichs Wohnen mit Tagesstruktur ist gegenüber dem Vorjahr stabil geblieben.

Wir konnten in der Tagesstätte leicht mehr Personen beschäftigen als im Vorjahr. Die Werkstätte war wie im Vorjahr voll ausgelastet.

Die Beiträge für die Durchführung von beruflichen Massnahmen sind gegenüber dem Vorjahr um 4,2% gesunken. Die Betreuungsleistung für Integrationsmassnahmen, welche im 2023 stark angestiegen waren, sind im 2024, um 2,2%, nur leicht gesunken. Integrationsmassnahmen bleiben neben den Ausbildungsmassnahmen ein wichtiger Bestandteil der Beruflichen Integration.

Im BÖDELI CENTER (Detailhandel) konnten wir den Umsatz, um 1,5%, leicht steigern. Auch die Bruttomarge konnten wir weiter verbessern. Durch die weitere Optimierung der Einkaufsprozesse und Warentransferprozesse konnten wir die durchschnittliche Lagerdauer senken.

Die BÖDELI BROCKI konnte ihre Beliebtheit bei den Kunden halten. Hier sind immer wieder Raritäten und gut erhaltene Gegenstände zu günstigen Preisen zu finden.

Das JUNGFRAU HOTEL in Wilderswil konnte im 2024 wiederum auf ein sehr intensives Jahr zurückblicken. Der Umsatz wurde, gegenüber dem Vorjahr, um TCHF 120 gesteigert. Die Zimmerauslastung im JUNGFRAU HOTEL und im ALPINE INN lag im Jahr 2024 bei knapp 80%. Auch in der Gastronomie durften wir wiederum mehr Gäste bewirten als im Vorjahr.



Um unseren Hotelgästen einen optimalen Service bieten zu können, haben wir entschieden die Textilien extern reinigen zu lassen. Zudem spüren wir in den Sachkosten die gestiegenen Lebensmittelpreise und die hohen Buchungsgebühren, wenn Gäste über bekannte Internetplattformen bei uns Zimmer buchen.

Das Restaurant TOPOFF konnte den Rekordumsatz vom 2023 knapp nicht erreichen. Erzielt jedoch das zweitbeste Ergebnis seit der Eröffnung im Jahr 2016.

In den Betrieben konnten wir die sehr guten Vorjahresumsätze nur knapp nicht erreichen. In den Räumungen konnten wir einen grossen Einzelauftrag aus dem Jahr 2023 nicht ganz mit anderen Aufträgen im Jahr 2024 kompensieren. Im Vergleich zum Budget konnten die Betriebe jedoch praktisch alle Umsatzziele erreichen.

In allen Betriebsbereichen durften wir wiederum für unsere Kunden spannende Aufträge ausführen, an welchen unsere begleiteten Personen aktiv mitarbeiteten.

Der Personalaufwand ist im 2024 um 6,4% gestiegen. Über längere Zeit vakante Stellen konnten besetzt werden. Wir spüren aufgrund des Fachkräftemangels jedoch auch den anhaltenden Lohndruck bei der Personalrekrutierung.

Seit dem 1.1.2024 haben wir für unsere Mitarbeitenden eine neue Vorsorgelösung bei einer anderen Pensionkasse und haben die Sparbeiträge erhöht.

Die SEEBURG hat im Jahresdurchschnitt 130 Vollzeitstellen (Vorjahr 127) beschäftigt.

Aus Platzgründen und wegen der geplanten Erweiterung des Tagesstättenbereichs, haben wir in unmittelbarer Nähe ein zusätzliches Werkgebäude (Käppelihaus) angemietet.

Im 2024 hatten wir weiter an der Optimierung unserer Prozesse gearbeitet. Wir haben finanznahe Aufgaben in die Finanzen transferiert, damit fallen Schnittstellen weg und Knowhow wird gebündelt.

## FINANZEN

	2024	2023
	CHF	CHF
<b>Ertrag</b>		
Beiträge der öffentlichen Hand	8 845 136	8 865 523
Infrastrukturbeiträge Kanton Bern	924 709	-
Betriebsbeiträge Kanton Bern	3 351 115	3 870 108
Erträge aus Lieferungen und Leistungen	5 929 135	5 879 804
Mieterträge	257 098	256 160
Ertrag Senioren-Wohngemeinschaft Jungfraublick GmbH	64 620	64 620
Mitgliederbeiträge	600	600
Erhaltene Zuwendungen	12 606	20 621
Übriger Ertrag	34 440	45 569
Erlösminderungen	-198 596	-188 131
Debitorenverluste	-567	-284
<b>Total Betriebsertrag</b>	<b>19 220 296</b>	<b>18 814 589</b>
<b>Aufwand</b>		
Personalaufwand inkl. Sozialleistungen	-12 206 959	-11 465 668
Material- und Dienstleistungsaufwand	-1 221 529	-1 393 171
Übriger betrieblicher Aufwand		
Lebensmittel, Haushalt	-932 919	-837 560
Mietaufwand	-613 270	-547 870
Unterhalt, Reparaturen mobile Sachanlagen	-299 301	-289 789
Unterhalt, Reparaturen eigene Liegenschaften	-246 842	-273 394
Energie, Wasser	-362 406	-390 756
Übriger Aufwand begleitete Personen	-266 249	-273 455
Übriger Verwaltungsaufwand	-1 035 918	-988 594
<b>Betriebsergebnis vor Abschreibungen</b>	<b>2 034 903</b>	<b>2 354 332</b>
Abschreibungen		
auf Sachanlagen	-1 303 425	-1 161 010
auf immateriellen Anlagen	-60 487	-52 877
Finanzerfolg	-194 412	-212 960
Ausserordentlicher Erfolg	-	53 019
Veränderung Fonds	-146 756	-370 621
<b>Jahresergebnis</b>	<b>329 823</b>	<b>609 883</b>



Im 1. Quartal wurde mittels «Job Stress Analysis» die Mitarbeitenden-Zufriedenheitsbefragung durchgeführt. Mit einem aktuellen Wert von 87% ist die Arbeitszufriedenheit im Vergleich zur letzten Umfrage im Jahr 2020 deutlich gestiegen (Wert 2020: 77%). Verschiedene, aus der Umfrage abgeleitete, Massnahmen im Bereich Ergonomie und Ausbildung werden 2025 umgesetzt.

Um dem Thema Gesundheit weiter Rechnung zu tragen, wurde in Zusammenarbeit mit einer externen Fachstelle eine BGM-Standortbestimmung anhand der «Friendly Work Space»-Kriterien durchgeführt. Als Massnahme daraus wird im 2025 die Erarbeitung eines BGM-Konzepts im Fokus stehen.

Mit dem Inkrafttreten des neuen Personal-, Arbeitszeit- und Spesenreglements per 1. Januar 2024 wurde ein flexibles Gleitzeitmodell in der SEEBURG eingeführt. Die Mitarbeitenden können nun ihre Arbeitszeit selbständig mittels App oder am Stemplerterminal erfassen.

Für die Mitarbeitenden an ressourcenorientierten Arbeitsplätzen wurde ein Personalreglement erstellt. Dieses wurde inhaltlich auf die für das übrige Personal geltenden Arbeitsbedingungen abgestimmt. Im Verlauf des neuen Jahres werden sämtliche Prozesse für Mitarbeitende an ressourcenorientierten Arbeitsplätzen an die bestehenden HR-Prozesse angeglichen und neu durch den Bereich HR betreut.

Der anhaltende Fachkräftemangel sowie eine überdurchschnittliche Anzahl an Personalmutationen stellten im vergangenen Jahr wiederum hohe Anforderungen an die Personalrekrutierung. Dank des neu eingeführten E-Recruitingtools wurde der Rekrutierungsprozess vereinfacht und pro-

fessionalisiert. Ebenfalls wurden der Personalauftritt modernisiert und neue Stelleninserate wurden gelayoutet.



## Dienstjubiläen 2024

Folgende SEEBURG Mitarbeitende feierten ein Jubiläum:

### 5 Jahre

<b>Bogni Daniel</b>	Mitarbeiter Logistik
<b>Füssler Mario</b>	Leitung BÖDELI RÄUMUNGEN/Recycling
<b>Gartmann Michael</b>	Mitarbeiter Betriebsdienste
<b>Hug Alexander</b>	Mitarbeiter IT
<b>Kronenberg Marco</b>	Leitung Werkbereiche
<b>Luque Ruben</b>	Mitarbeiter Berufliche Integration
<b>Neyner Marion</b>	Lehrperson
<b>Schneider Martin</b>	Vorstand
<b>von Allmen Nando</b>	Leitung Marketing
<b>Winkler Beat</b>	Vorstand
<b>Winkler Michael</b>	Leitung Hotellerie/Gastronomie
<b>Zimmerli Noemi</b>	Vorstand

### 10 Jahre

<b>Gehri Marianne</b>	Mitarbeiterin Hauswirtschaft
<b>Goetz Corinne</b>	Leitung Wohnbereich LANDHUUS
<b>Lauenroth Martina</b>	Leitung Betriebsdienste

### 20 Jahre

<b>Schiely Thomas</b>	Mitarbeiter Betreuung SCHLÖSSLI
-----------------------	---------------------------------

Die SEEBURG leistet mit ihren diversifizierten Angeboten einen grossen Beitrag zur Bildung von qualifiziertem Fachpersonal und unterstützt damit das Gewerbe.

Mit den ressourcenorientierten Arbeitsplätzen bietet die SEEBURG sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeiten und leistet damit einen wesentlichen Beitrag an die Gesellschaft.

Zukünftig sollen die Dienstleistungen der SEEBURG auch vermehrt von den Angeboten der Sozialhilfe genutzt werden können.



## Profil

### Eckdaten zur Trägerschaft im Berichtsjahr 2024

Verein SEEBURG

Vorstand:

Matthias Zimmerli (Präsident)  
Peter Schmid (Vizepräsident)  
Dr. med. Leander Schürch  
Martin Schneider  
Dr. med. Beat Winkler

Institutionsleitung:

Adrian Zmoos, Geschäftsführer

Leistungsvertrag mit dem Kanton Bern

Aufgeführt auf der Liste der interkantonalen Vereinbarung für soziale Einrichtungen A/B

Tarifvereinbarung mit der Invalidenversicherung

Bewilligung zum Massnahmenvollzug  
> Ausbildung statt Strafe

### Die SEEBURG 2024

99 Wohnplätze mit integrierter Beschäftigung

15 Plätze im Alters- und Pflegebereich

150 Plätze im Arbeitsbereich für extern Wohnende und Personen in berufsintegrativen Programmen

51 Jugendliche in Berufsausbildungen, davon 31 mit integriertem Wohnangebot

Personalbestand:

188 Mitarbeitende (130 Vollzeitstellen)

### Mitgliedschaften

U. a. SOCIALBERN, CURAVIVA, Verband Arbeitsagogik Schweiz, Volkswirtschaft BEO, INSOS Schweiz, Procap, Handels- und Industrieverein HIV, Interlaken KMU, HotellerieSuisse

