



RaJoVita
Stiftung für Gesundheit und Alter
Rapperswil-Jona



Geschäftsbericht 2015

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--------------------------------------|----|
| Stiftungsrat | 03 |
| Geschäftsleitung | 04 |
| Dienstleistungen | 05 |
| Ambulante Dienste | 07 |
| Zusammenarbeit mit externen Partnern | 09 |
| Hotellerie | 12 |
| Qualitätsmanagement | 13 |
| Personelles | 15 |
| Stationäre Dienste | 21 |
| Jahresprogramm Aktivierung | 22 |
| Erfolgsrechnung | 26 |
| Bilanz | 28 |
| Bericht der Revisionsstelle | 29 |
| Organisation und Organe der Stiftung | 30 |

Stiftungsrat, hinten von links: Andreas Paintner, Stefan Lichtensteiger, vorne links: Susanne Hofer, Rahel Würmli, Randolph Hanslin



Stiftungsrat

Der Stiftungsrat freut sich, Ihnen den Geschäftsbericht 2015 der Stiftung RaJoVita in einer informativeren und frischeren Form vorlegen zu können. Wie in den Vorjahren führte der Stiftungsrat im Berichtsjahr 5 ordentliche Sitzungen durch.

Das vergangene Jahr war besonders durch personelle Änderungen geprägt. Mit der Wahl von Stefan Lichtensteiger ist der Stiftungsrat wieder komplett. Er bringt ein wertvolles, fundiertes betriebswirtschaftliches Wissen aus dem Spitalbereich mit. Mitte Jahr trat der Geschäftsführer Urs Kupferschmid in den wohlverdienten Ruhestand. Er wurde an verschiedenen Anlässen vom Stadtrat, Stiftungsrat und den MitarbeiterInnen würdig verabschiedet. Am 1. August übernahm Christoph Künzli als CEO die Geschäftsleitung von RaJoVita. Dank seiner grossen Erfahrung im Altersbereich hat er sich in kurzer Zeit in seine neue Funktion eingearbeitet und nahm rasch Einfluss in verschiedenen Bereichen. Der stationäre Bereich wurde nach dem Austritt von Paul van Loon interimistisch von Roland Weber geführt.

Die technologischen Entwicklungen und die gesteigerten Anforderungen an ein ERP System (Enterprise-Resource-Planing = Einsatzplanung im Unternehmen) macht den Ersatz des heutigen Systems notwendig. Der Stiftungsrat beurteilte an den Sitzungen die strategische Ausrichtung, das zukünftige Anforderungsprofil und das Auswahlverfahren.

Mitglieder des Stiftungsrates und der Geschäftsleitung waren im vergangenen Jahr in den verschiedenen städtischen Projekten wie neues Pflegezentrum Schachen, Umbau Pflegezentrum Bühl, Konzept Wohnen mit Service intensiv eingebunden. Die Grundlagen wie Raumprogramm, Nutzungskonzept und Businessplan für das neue Pflegezentrum sind erstellt. Das Zentrum Schachen ist ein zukunftsweisendes und flexibel

handbares Modell für die Betreuung und Pflege älterer Menschen unserer Stadt, das nach den neuesten Erkenntnissen erstellt werden soll. Das Zentrum soll auch eine Begegnungsstätte für Jung und Alt werden.

Der Stiftungsrat nahm die Erkenntnisse der Bewohner- und Angehörigenumfrage 2015 mit Genugtuung zur Kenntnis. Bis März 2016 sollen die wichtigsten Verbesserungsvorhaben soweit möglich umgesetzt werden.

Dank einem sorgfältigen Kostenmanagement und einer guten Auslastung der stationären Einrichtungen hat die Stiftung im Geschäftsjahr 2015 mit einem kleinen Gewinn abgeschlossen. Auch im Berichtsjahr fand eine enge Zusammenarbeit mit der Ärztekommision und mit unseren Partnern wie Pro Senectute, TAXI-Verein Rollstuhlbus sowie mit dem Förderverein für Freiwilligenarbeit, Gemeinnütziger Frauenverein und mit privaten Spitexorganisationen statt.

Der Stiftungsrat dankt den Mitgliedern der Geschäftsleitung und allen Mitarbeitenden für ihren vorbildlichen Einsatz bei der Betreuung unserer Mitmenschen. Auch den vielen Freiwilligen, die unsere Arbeit in verschiedensten Einsatzbereichen unterstützen, sei bestens gedankt. Schliesslich danken wir unseren Stadtbehörden für ihre wohlwollende Unterstützung und die stets gute Zusammenarbeit.

Besonders danken wir unseren „Kunden“, den Bewohnenden, den Klienten und deren Angehörigen und hoffen, dass sie mit unseren Leistungen zufrieden sind.

Stiftungsrat RaJoVita
Randolf Hanslin, Präsident

Geschäftsleitung



Christoph Künzli,
Geschäftsführer

Mit zunehmender Professionalisierung der stationären und ambulanten Pflege und Betreuung sind auch die Ansprüche an RaJoVita gestiegen. Unsere Mitarbeitenden benötigen nicht nur für die Betreuung der Bewohnenden und Klienten viel Fingerspitzengefühl, sondern genauso für den Kontakt mit deren Angehörigen, die involviert und informiert sein wollen. Das erfordert einerseits die Kommunikationsfähigkeit der Mitarbeitenden, auch schwierige Themen offen anzusprechen und andererseits eine wertschätzende Unternehmens- und Dienstleistungskultur, die sich konsequent am Kunden und dessen Bedürfnissen ausrichtet. Auch im Jahr 2015 war die Arbeit unserer Mitarbeitenden deshalb anspruchsvoll und herausfordernd, gleichzeitig aber auch sinnstiftend und befriedigend.

Parallel zu den Alltagsaufgaben haben wir eine Reihe von Projekten zur Sicherung der Qualität und zur Vereinfachung von Abläufen angestossen, so etwa

- > den Aufbau eines Ethik-Gremiums;
- > das Thema Skillmix/Grademix, das eine sachgerechte Zuordnung von Aufgaben auf die richtigen Mitarbeitenden – gemäss Ausbildung und Erfahrung – ermöglicht;
- > die umfassende Evaluation und öffentliche Ausschreibung eines neuen ERP-Systems;
- > die Planung zur Einführung der Stationshotellerie;
- > die Einführung eines einheitlichen Stellenplanungstools im stationären Bereich;
- > die Verbesserung der Arbeitsprozesse und die Erarbeitung von Standards.

Ein grosser Schritt konnte auch im Bereich Qualitätsmanagement gemacht werden. Ende Jahr wurden alle Mitarbeitenden über das prozessorientierte Qualitätssystem unter dem Motto

„RaJoVita – Qualität mit Herz“ informiert. Weisse Tafeln mit Beschreibungen von Prozessen, Zielen und Massnahmen, Verbesserungsvorschlägen sowie kreativer Raum für freie Gedanken, wurden in allen Bereichen und Abteilungen gut sichtbar aufgehängt und werden wöchentlich aktualisiert.

Der wichtigste Gradmesser für die Qualität der RaJoVita-Pflegezentren und -Pflegehöfen ist die Zufriedenheit der Bewohnenden und ihrer Angehörigen. Deshalb befragt sie RaJoVita alle zwei Jahre zu verschiedenen Themen. Den grössten Handlungsbedarf zeigen die Resultate generell bei der Kommunikation. Viele Angehörige wünschen sich einen intensiveren Austausch mit den Betreuungspersonen und mehr medizinische Informationen. Als eine Massnahme finden ab 2016 zusätzliche Stationsveranstaltungen mit Angehörigen statt. Weiter wurde häufig auch die ins Alter gekommene Infrastruktur bemängelt. Im Pflegezentrum Bühl sind die Planungen weit fortgeschritten und die Kredite gesprochen, damit die Infrastruktur ab 2017 aufgewertet werden kann. Im Pflegezentrum Meienberg werden im 2016 ebenfalls noch infrastrukturelle Verbesserungen vorgenommen. Die besten Bewertungen bekamen wir beim Essen und bei der Betreuung und Pflege.

Ich danke allen Mitarbeitenden, die den ständigen Veränderungsprozess mit Engagement und Fachkompetenz mittragen und mit Herz und Menschlichkeit tagtäglich für unsere Bewohnenden und Klienten da sind.

Für die Geschäftsleitung
Christoph Künzli, Geschäftsführer

Dienstleistungen



Karin Meier,
Leiterin Drehscheibe

Kennzahlen Drehscheibe

Es wurden 90 Eintritte in Pflegeeinrichtungen vermittelt. Insgesamt 7 mehr als im Vorjahr 2014 und 13 Eintritte weniger als im Jahr 2013. Innerhalb der RaJoVita betrafen dies 3 Kurz- und 40 Langzeitaufenthalte. 50 Vermittlungen erfolgten in Einrichtungen ausserhalb der RaJoVita (2014: 35, 2013: 23). Kurzaufenthalte konnten im Jahr 2015 aufgrund des hohen Bedarfs an Pflegebetten nicht mehr explizit angeboten werden. Die Idee eines Ferienbetts innerhalb der Stiftung RaJoVita wurde in einer Arbeitsgruppe aufgenommen und bearbeitet. Das Angebot RaJoVita Ferienzimmer kann bald umgesetzt werden. Menschen mit Bedarf nach spezifischem Fachwissen in der Pflege und Betreuung konnten ebenfalls intern und extern weitervermittelt werden.

Die Bettenauslastung im Jahr 2015 war auffallend konstant. Die Hitzewelle im Sommer 2015 hatte zu keiner erhöhten Sterblichkeit geführt, wie sie in umliegenden Pflegeinstitutionen zu verzeichnen waren. Es gab auch keine Bewohnende, welche kurz nach dem Eintritt verstorben sind. Die konstante Belegung führte im ersten Halbjahr und vor Weihnachten zu einer langen Dringlichkeitswarteliste, bis zu 15 und mehr Interessenten waren zeitweise aufgeführt. In dringenden Fällen, z.B. bei Verlegungen aus dem Spital, musste an externe Institutionen, auch ausserhalb des Kantons St. Gallen, verwiesen werden. Dem Wunsch, nach einer gewissen Zeit in die Wohnsitzgemeinde zurück zu kommen, konnte trotzdem innerhalb von einigen Wochen nachgekommen werden.

Die Nachfrage nach spezialisierten Pflegeplätzen auf einer Demenzabteilung konnte mit dem Angebot der RaJoVita abgedeckt werden. Die Nachfrage nach Einzelzimmern mit Nasszelle ist gross.

Die Auskünfte und Hilfestellungen sind mit den Vorjahren vergleichbar und entsprechen dem Leistungsauftrag. Es zeigt sich, dass die individuelle, professionelle Beratung und Begleitung bis hin zu einem Case Management durch die Drehscheibe, sich positiv auf den Zeitpunkt und die Einstellung gegenüber einem Heimeintritt auswirkt.

Spezifische Beratungen zu Patientenverfügungen wurden im Jahr 2015 zweimal so viel durchgeführt wie im Jahr 2014, 33 an der Zahl. Die Drehscheibe ist in der Bevölkerung bekannt und vernetzt sich weiterhin mit Organisationen und Institutionen im Altersbereich.

Im Herbst 2015 präsentierte sich das Netzwerk Demenz Zürichsee Linth das erste Mal der Bevölkerung. Zusammen mit dem „Hirntheater“ konnten im Rahmen eines öffentlichen Anlasses verschiedene Themen und Phasen einer demenziellen Entwicklung aufgezeigt werden. Der Anlass wurde von ca. 250 Interessierten besucht. Zudem geht die Drehscheibe proaktiv auf Organisationen mit Menschen mit Migrationshintergrund zu, wie z.B. die Missione Cattolica und „Femmes-Tische“. Am 8. Hospiz und Palliativtag in Sargans konnte die Stiftung RaJoVita als integriertes Versorgungsmodell mit einem der Hauptreferate vorgestellt werden.

Die Beratungen mit präventivem Charakter liefen im gewohnten Rahmen weiter, vorwiegend zu den Themen Sicherheit, Selbständigkeit, physische und psychische Gesundheit, soziale Vernetzung, Alltagspraktisches, Informationsvermittlung und Bezugspersonenbegleitung. Die Drehscheibe berät und begleitet pflegende und betreuende Bezugspersonen aktiv und individuell in ihrer Situation. Das Drehscheibenteam widmete sich ab Sommer 2015 intensiv dem

Thema Sicherheit und 24h-Notruf. In Zusammenarbeit mit der Stadt Rapperswil-Jona, der Feuerwehr Rapperswil-Jona und der Notrufzentrale Medicall kann seit September 2015 der „RaJoVita Notruf 24“ für alleinstehende Menschen mit einem schwachem sozialen Netzwerk angeboten werden. Im Rahmen der Gesundheitsberatung wurde nebst der „Gruppe 77“ auch die „Gruppe 66“ angeschrieben. Der Rücklauf der Fragebogen war gut.

Ein Aktionstag „Aufbruch 60 plus“ konnte in Kooperation mit der Pro Senectute und den Kirchgemeinden ein zweites Mal im Frühling 2015 durchgeführt werden. Die zwei „Tavolata“ – Tischgemeinschaften wurden im 2015 weitergeführt. Mit dem Quartierverein Busskirch konnte im Herbst eine erste Veranstaltung in kleinem Rahmen im Quartiertreff zum Thema „Sturzprävention“ durchgeführt werden. Weitere sind für 2016 geplant.

Die Vermittlung von Freiwilligen Mitarbeitenden über die Koordinationsstelle für Freiwilligenarbeit ist gefragt. Es konnten Freiwillige Mitarbeitende im ambulanten, wie auch im stationären Bereich der RaJoVita eingesetzt werden. Das Drehscheibenteam ist für die Erstgespräche mit den Freiwilligen zuständig, sucht einen geeigneten Einsatzort und begleitet diese im Hintergrund bei ihrer Tätigkeit. Im Jahr 2015 haben sich 9 Interessierte bei der Koordinationsstelle als Freiwillige gemeldet. Die vom Förderverein und der Koordinationsstelle organisierten Weiterbildungskurse für Freiwillige wurden sehr gut besucht. Rund 90 Freiwillige leisteten im Jahr 2015 im ambulanten und stationären Bereich ca. 3500 Stunden Freiwilligenarbeit. Sei dies im direkten Kontakt mit Bewohnenden der Pflegezentren oder zu Hause, bei der Mithilfe bei Ausflügen der Aktivierung, oder als Fahrdienst und Begleitung z.B. zum Zahnarzt.

v.l.n.r. Esther Mettler (MA Drehscheibe, Prävention im Alter und Gesundheitsberatung), Heidi Suter (MA Drehscheibe), Susanna Berger (MA Drehscheibe, Koordination Freiwillige Mitarbeitende), Karin Meier (Leitung RaJoVita Drehscheibe)



Ambulante Dienste



Angela Gustin,
Bereichsleiterin
Ambulante Dienste

Spitex

Die Arbeitsauslastung auf der Spitex war während den Winter-, Frühlings- und Herbstmonaten sehr gross. Der Stellenplan war über das gesamte Jahr betrachtet besetzt. Es gab eine Veränderung des „Skill and Grade Mix“. Die Verschiebung fand insbesondere durch die Abgabe der einfachen Grundpflege an die Pflegehelferinnen statt. Die Rekrutierung von qualifiziertem Fachpersonal auf Tertiärstufe erweist sich als schwierig. Im 2015 schlossen 5 Mitarbeitende ihre Aus- bzw. Weiterbildung erfolgreich ab (Bachelor of Science in Pflege, Berufsmasseurin, Pflege SRK, Langzeitpflege SRK und FaGe). Alle Mitarbeitenden sind weiterhin für die Spitex tätig, was uns sehr freut. Die Spitex Mitarbeitenden waren sehr flexibel in der Übernahme von Zusatzleistungen und Dienstaustausch, was nicht selbstverständlich ist. Herzlichen Dank!

Zwei Stabsstellen mussten neu besetzt werden. Die eine Stelle als Ausbildungsverantwortliche aufgrund der Erweiterung des Bildungsangebotes und die der RAI Verantwortlichen infolge Schwangerschaft. Beide Stellen konnten erfreulicherweise intern optimal besetzt werden.

Bei der im Herbst durchgeführten Klientenumfrage schlossen wir gut ab. Folgende Bereiche wurden von unseren Klienten geschätzt und als sehr gut bewertet: Erhalt von Informationen jeglicher Art, telefonische Erreichbarkeit, Rücksichtnahme auf Selbstbestimmung, Angehörige werden mit einbezogen, Reaktion erfolgt schnell. Bereiche die Verbesserungspotential haben betreffen: Häufiger Wechsel der Spitex Mitarbeitenden, Berücksichtigung des persönlichen Tagesablauf der Klienten, Qualität der hauswirtschaftlichen Leistungen steigern. Die Kritikpunkte werden angegangen und soweit möglich verbessert.



Tagesstätte

Die Tagesstätte ist seit November 2014 den Ambulanten Diensten zugeteilt. Die Gästezahlen waren im ersten Semester tief, erfreulicherweise gab es eine markante Zunahme in der zweiten Jahreshälfte. Durch die Anbindung an die Ambulanten Dienste wurden die Spitex Mitarbeitenden sensibilisiert. Sie sind oftmals eine der wichtigsten Vertrauenspersonen für die Klienten und deren Angehörigen zu Hause und tragen dazu bei, dass das Angebot bekannt und genutzt

wird, auch übernehmen sie Koordination: Zum Beispiel Begleitung in die Tagesstätte oder Vorort sein, damit der Gast den Termin nicht vergisst.

Ebenso wurde durch die Leitung Drehscheibe und Ambulante Dienste aktive und stetige Werbung bei den Netzwerkpartnern durchgeführt: Bei den Hausärzten, bei den Spitex-Institutionen im Linthgebiet, Netzwerk Ambulante Dienste Rapperswil-Jona und Spital Linth.

Leistungsdaten Tagesstätte Grünfels

Gegenüber dem Vorjahr wurden 300 Gästetage mehr verzeichnet. Das bedeutet eine Steigerung um 44%. Das Tag- Nachtangebot nahm um 45 Gästenächte bzw. um 83.3 % gegenüber dem Vorjahr zu.

| | 2015 | Vergleich Vorjahre | | | |
|-----------------------------|------|--------------------|-------|------|------|
| | | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 |
| Tagesstätte Grünfels | | | | | |
| Gästetage | 982 | 682 | 1'024 | 951 | 967 |
| Tag-Nachtangebot | 99 | 54 | 108 | 47 | 42 |



Zusammenarbeit mit externen Partnern

Einsatzstunden von Spitex und Pro Senectute

Die Spitex verzeichnete im Bereich Pflege (KLV-Leistungen) eine Leistungssteigerung von 1.8% oder 466 Stunden. Nicht kassenpflichtige Leistungen (Hauswirtschaft) wurden 8.2 % oder 497 Stunden weniger als im Vorjahr erbracht. Grund dafür war die gezielte Abgabe der HWL Leistungen an die Pro Senectute im ersten Semester. Gesamthaft resultiert eine minimale Leistungsabnahme gegenüber dem Vorjahr um 0.2 % oder 61 Stunden. Es wurden bei der Spitex 485 Klienten betreut, 36 mehr als im vorangegangenen Jahr.

Die Pro Senectute leistet ebenfalls Hilfe und Pflege zu Hause. Der Schwerpunkt liegt deutlich und gewollt bei den hauswirtschaftlichen Leistungen. Die Verschiebung der HWL Leistungen der Spitex RaJoVita an die Pro Senectute spiegelt sich in den ausgewiesenen Leistungen der Pro Senectute. Die Zunahme bei den HWL Leistungen betrug 10.9% oder 1378 Stunden. Die Leistungszahlen präsentieren sich für die beiden Dienstleister wie folgt:

| | 2015 | Vergleich Vorjahre | | | |
|------------------------------------|---------------|--------------------|---------------|---------------|---------------|
| | | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 |
| Spitex RaJoVita | | | | | |
| Leistungen gemäss KLV ¹ | 25'627 | 25'161 | 24'903 | 24'243 | 19'805 |
| Hauswirtschaftliche Leistungen HWL | 5'517 | 6'014 | 5'415 | 5'982 | 6'585 |
| Total Spitex RaJoVita | 31'144 | 31'205 | 30'318 | 30'225 | 26'390 |
| Pro Senectute | | | | | |
| Leistungen gemäss KLV | 199 | 143 | 82 | 121 | 170 |
| Hauswirtschaftliche Leistungen HWL | 13'997 | 12'618 | 13'026 | 13'445 | 13'556 |
| Total Pro Senectute | 14'196 | 12'761 | 13'108 | 13'566 | 13'726 |
| Total beider Dienste | 45'340 | 43'966 | 43'426 | 43'791 | 40'116 |

1 KLV = Krankenleistungsverordnung

Die Leistungen von Pro Senectute im Bereich Sozialdienste und -Beratung nahmen mit 7.8 % oder 50 Stunden gegenüber dem Vorjahr zu.

| | 2015 | Vergleich Vorjahre | | | |
|------------------------------------|------|--------------------|------|------|------|
| | | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 |
| Pro Senectute Sozialdienste | | | | | |
| Beratungsstunden | 699 | 649 | 784 | 912 | 918 |

KLV = Krankenleistungsverordnung

Leistungsstatistik TIXI Fahrdienst

Mit dem TIXI-Verein Rollstuhlbus hat RaJoVita einen Leistungsauftrag. Die erbrachten Leistungen zeigen sich im Mehrjahresvergleich wie folgt:

| | 2015 | Vergleich Vorjahre | | | |
|------------------------|-------|--------------------|-------|-------|-------|
| | | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 |
| TIXI Fahrdienst | | | | | |
| Anzahl Klienten | 6'083 | 5'135 | 4'737 | 4'070 | 3'619 |
| Anzahl Fahrten | 3'617 | 3'355 | 3'198 | 2'660 | 2'371 |

Erneut ist eine deutliche Zunahme gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Es gibt einen Zuwachs bei der Anzahl Fahrten um 7.8% oder 262 Fahrten und bei den Gästezahlen beträgt der Anstieg 18.4% oder 948 Klienten. Das Angebot der Koordination kann nicht mehr nur auf freiwilliger Basis angeboten werden.



Koordinationsstelle Palliative Care

Die Koordinationsstelle Palliative Care wurde 45mal kontaktiert. Die Anfragen kamen überwiegend von den Angehörigen, welche direkte Unterstützung im Organisieren von Entlassungsangeboten benötigten. Nach dem Aufbau im 2014 wurde das Angebot der spezialisierten Palliative Care weniger benötigt als im Vorjahr.

Die Leiterin der Koordinationsstelle Palliative Care Rapperswil-Jona war im regelmässigen Austausch mit der Geschäftsleitung der Palliative Ostschweiz vom Kanton St. Gallen. Die aktive Teilnahme an der Delegiertenversammlung Palliative Care Ostschweiz wird aufgrund des

Austausches mit Fachexperten in Palliative Care als sehr positiv und bereichernd/lehrreich betrachtet. Ziel ist, dass möglichst viele Personen von einem professionellen Angebot profitieren können. Beinahe alle Spitaler in der Umgebung, namentlich Spital Männedorf, Wetzikon und Glarus haben das stationäre Angebot im 2015 in Palliative Care auf- und ausgebaut.

Die Leiterin der Koordinationsstelle Palliative Care Rapperswil-Jona hat aus Kapazitäts- und Pikettgründen per 31.12.2015 ihren Auftrag gekündigt. Neu wird die RaJoVita diesen Auftrag selbst durchführen und weiter ausbauen.

Gemeinnütziger Frauenverein Rapperswil-Jona

Der gemeinnützige Frauenverein feierte sein 30-jähriges Jubiläum als Betreiber der Cafeteria im Meienberg. Zu Ehren dieses Anlasses fand das Jahresessen unter dem Motto „30 Jahre erfolgreiche Zusammenarbeit im Pflegezentrum Meienberg“ statt. Wir danken allen freiwilligen

Mitarbeiterinnen ganz herzlich, die jeden Tag die Cafeteria betreuen und somit unseren Bewohnenden eine Freude bereiten. Wir freuen uns ausserordentlich, auch noch die nächsten Jahre mit dem gemeinnützigen Frauenverein zusammenarbeiten zu dürfen.



Hotellerie



*Gabriela Zanettin,
Bereichsleiterin Hotellerie*

„Kundenorientierte Dienstleistung“ ist ein bekanntes Schlagwort, welches auch in der Hotellerie von zentraler Bedeutung ist. Wir sind stets bestrebt, nicht nur die Bedürfnisse unserer Kunden zu befriedigen, sondern auch Begeisterung in unser Tun und Handeln miteinzubinden. So arbeiteten wir im vergangenen Jahr an der Ausprägung der Dienstleistungen für Bewohnende, Gäste und interne Kunden (z.B. Mitarbeitende). Besonders zu erwähnen sind folgende Arbeiten:

Das Team der Aktivierung, welches seit November 2014 organisatorisch der Hotellerie zugehörig ist, hat mittels einer Zeit- und Aufwandsanalyse ihre Leistungen überprüft. Die daraus entstandenen Massnahmen wurden in einem Aktivierungskonzept festgehalten. Auf dieser Basis konnten die Angebote und Strukturen der Aktivierung angepasst werden, in dem der Fokus

auf stationsbezogene Aktivierung in Kleingruppen gelegt wird. Des Weiteren konnte per 1. April auch ein Aktivierungsangebot in der Tagesstätte aufgebaut werden, wobei jeden Nachmittag eine Aktivierungsfachfrau eine Aktivierungssequenz mit den Tagesstätte-Gästen gestaltet.

Im Team Hauswirtschaft hat es einige strukturelle Veränderungen gegeben. So wurde das Team Service und Cafeteria aus dem Hauswirtschafts-Team herausgelöst und in eine neue Abteilung Restauration unter neuer Leitung überführt. Das Ziel dieser Anpassung ist, den Fokus mehr auf die Verbesserung des Angebots im Bereich Service und Cafeteria zu legen, was mit einigen Umsetzungen wie bspw. Einführung eines Patisserie-Angebots oder Ausgestaltung des Mittagstisches für externe Gäste bereits erfolgreich passiert ist.

v.l.n.r. Adriana Bettio, Leiterin Aktivierung, Simone Rechsteiner, Leiterin Hauswirtschaft, Romaine Schmidt, Leiterin Restauration, Alice Schmitter, Stv. Leiterin Hauswirtschaft, Gabriela Zanettin, Bereichsleiterin Hotellerie, Roland Reichenbach, Leiter Technischer Dienst, Michael Roshardt, Gruppenleiter Verpflegung, Roger Jud, Leiter Verpflegung



Das Projekt Stationservice+ konnte nach erfolgreicher Vorbereitungszeit zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern der stationären Dienste lanciert werden. Dieses Projekt hat zum Ziel, pflegefremde Aufgaben strukturell neu zuzuordnen und in eine neue Abteilung Stationshotellerie zu zentralisieren, die dem Team Restauration zugeteilt ist. Somit können sich die Pflegenden auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren, was für unsere Bewohnenden einen positiven Effekt haben wird. Ein Pilotprojekt mit dem gleichen Gedanken wurde anfangs Jahr in der Pflegewohnung Porthof erfolgreich umgesetzt.

Ein ähnlich gelagertes Projekt mit dem Namen Stationsadministration konnte zusammen mit einem interdisziplinären Team durchgeführt und erfolgreich zur Umsetzung gebracht werden. So übernehmen nun die Mitarbeiterinnen der Bewohneradministrationen mehr administrative

Prozesse, zum Vorteil des Pflegepersonals, dass sich mit dieser Entlastung noch besser auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren kann. Einhergehend mit diesem Projekt konnten die Empfangsöffnungszeiten erweitert werden. Neu ist der Empfang werktags von 08.00 - 12.00 Uhr und 13.30 - 16.00 Uhr geöffnet.

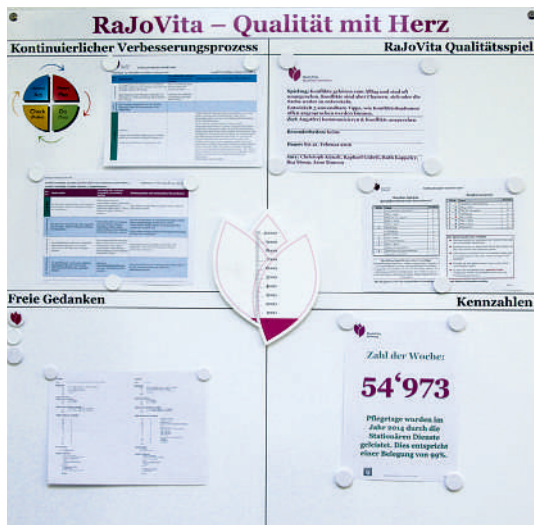
Der Technische Dienst übernahm ab dem 12. Januar 2015 den internen Transport. Es kursiert täglich von Montag bis Freitag ein Transportdienst, welcher Post, Material und Mahlzeiten zwischen den Betrieben von RaJoVita verschiebt.

Des Weiteren war der Technische Dienst mit der Umsetzung der Heizungssanierung im Pflegezentrum Bühl betraut. Der Heizungsersatz wurde von der Stadt Rapperswil-Jona finanziert und konnte unter Einhaltung des Budgets und ohne grössere Zwischenfälle erfolgreich umgesetzt werden.

Qualitätsmanagement

In der Stiftung RaJoVita wurde mit einem Kick-Off im November 2015 das Qualitätsmanagement, mit dem Ziel im Jahr 2017 eine ISO-Zertifizierung zu erlangen, offiziell eingeführt. Dazu wurde unter anderem das Qualitätsmanagementsystem „VitaFEE“ auf die Beine gestellt. Beim Aufbau des VitaFEE wurde versucht, die Denkhaltung einer kontinuierlichen Verbesserung einzubringen. Das System bietet eine Übersicht über alle Geschäftsbereiche und Prozesse, und gibt somit Aufschluss über Synergien und Potentiale, welche noch stärker genutzt werden können.

Qualität besteht jedoch nicht nur aus dem System und den Papieren, sondern ist allgegenwärtig bei unserer täglichen Arbeit. Die Schwierigkeit liegt darin, diese beiden unterschiedlichen Welten miteinander zu verknüpfen. Eines der wichtigen Elemente beim Aufbau und der Entwicklung bilden deshalb die sogenannten Qualitäts-Zirkel. Dort werden die Dokumente aus dem System geprüft und mit den tatsächlichen Abläufen verglichen. Ziel ist es, die Abläufe effizient und qualitativ hochstehend zu gestalten und eine Übereinstimmung von System und Arbeitsalltag zu erreichen. Die Klienten, Bewohnenden, Angehörigen und jeder



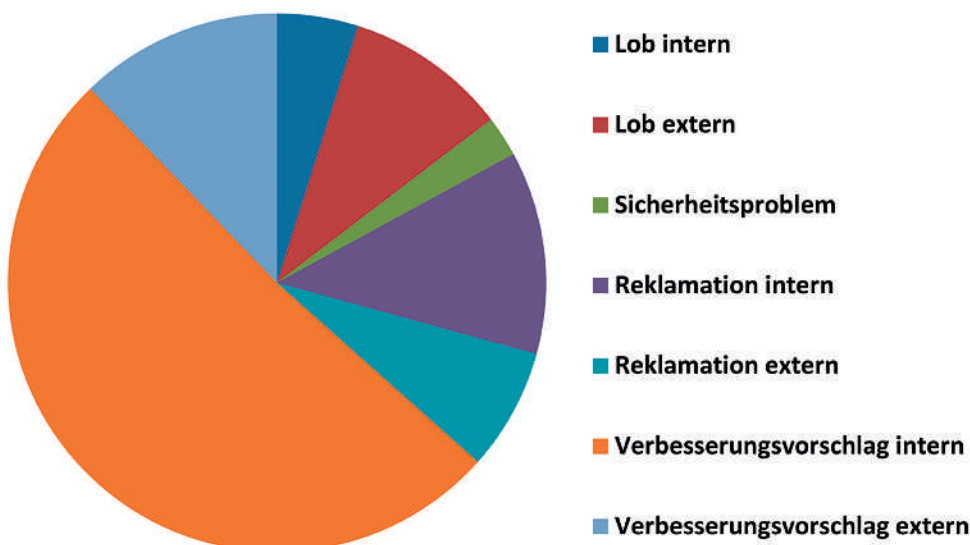
der mit RaJoVita zu tun hat, kennt die Gegebenheiten und die Abläufe in der RaJoVita aus seiner Perspektive. Hinweise von diesen Personen helfen dabei, das System und den Arbeitsalltag zu verknüpfen.

Seit dem Kick-Off hängen auf allen Stationen und Betrieben der RaJoVita „Qualitätstafeln“. Diese Tafeln sind als Verbindungsstelle zwischen System und Mensch und zur Belegung des Qualitätsmanagements gedacht. Sie zeigt

allen interessierten Personen die aktuell eingegangenen Feedbacks, regt mit dem Qualitätsspiel die Mitarbeitenden zum Denken über die Prozesse an und bringt mit dem Kennzahlensystem Transparenz in unsere Unternehmung.

Während dem Aufbau des Qualitätsmanagements wurde auch festgestellt, dass bezüglich Anzahl Rückmeldungen sowie auch der Anzahl umgesetzter Rückmeldungen von allen Anspruchsgruppen noch Luft nach oben besteht. Das Quadrat „freie Gedanken“ ist aus diesem Grund auf die Q-Tafel gekommen. Jeder soll auf seine Art und Weise die Möglichkeit haben, zeitnah und einfach seine Meinung zu RaJoVita kund zu tun. Deshalb wurde neben der Tafel (und den bereits bestehenden „Feedback“-Briefkästen) auch die Mailadresse feedback@rajovita.ch erstellt. Ausserdem wurde an internen und externen Anlässen mehrmals auf die Möglichkeit Feedbacks zu geben hingewiesen.

Folgend eine Übersicht der 41 eingegangenen Feedbacks im Jahr 2015:



Personelles



Marta Omlin Betschart,
Personalleiterin

Allgemein

Aus Sicht der Personalleitung war das 2015 wiederum ein ausgesprochen anspruchsvolles und arbeitsintensives Jahr. Wie aus dem Bericht des Stiftungsratspräsidenten hervorgegangen ist, befasste sich die Personalabteilung u.a. auch mit der Rekrutierung von Geschäftsleitungsmitgliedern. Damit hat in den letzten 2 Jahren ein eigentlicher Generationenwechsel in der Geschäftsleitung stattgefunden. Personalmutatio-

nen auf der obersten Ebene haben in der Regel Auswirkungen auf die gesamte Organisation, was viele „Nachwehen“ verursachen kann. Dieser Prozess wird voraussichtlich noch bis Ende 2016 andauern.

Per Ende Jahr betrug der Personalbestand 276 Personen (VJ 279). Dabei betrug das um die Ausbildungsplätze korrigierte Vollzeitstellenäquivalent 181.80 Stellen (VJ 173.50).

Personalbestand Inklusive Lernende, Praktikanten und befristeten Verträgen

| Bereich | Bestand 1.01.2015 | Eintritte | Vorjahr | Austritte | Vorjahr | Bestand 31.12.15 |
|----------------------------------|----------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|---------------------|
| Stationäre Dienste | 134 | 38 | (46) | 48 | (44) | 124 |
| Ambulante Dienste Tagesstätte | 60 5 | 12 1 | (17) | 11 0 | (13) 0 | 61 6 |
| Hotellerie Aktivierung | 60 4 | 15 1 | (16) | 11 0 | (14) 0 | 64 5 |
| Zentrale Dienste | 16 | 4 | (4) | 4 | (5) | 16 |
| TOTAL | 279 | 71 | (83) | 74 | (76) | 276 |

Am 30. Juni 2015 fand im Pflegezentrum Meienberg die Verabschiedung von Urs Kupferschmid, Geschäftsführer und Gründungsmitglied der Stiftung RaJoVita statt. Für die bevorstehenden, ausgiebigen Reisen zusammen mit seiner Frau Helena im Wohnmobil, erhielt er zwei Klappvelos und spezialanfertigte Decken mit RaJoVita-Logo. Die Dankesworte für die langjährige erfolgreiche Zusammenarbeit überbrachten Randolph Hanslin und Rahel Würmli.



Mitarbeitergewinnung und -förderung

Der Stiftungsrat hat die Bewohner- und Angehörigenumfrage mit Genugtuung zur Kenntnis genommen. Die positive Beurteilung der Kerndienstleistungen durch unsere Kunden basiert in hohem Mass auf dem Engagement und der grossen Empathie unserer Kader und Mitarbeitenden. Diesen ein inspirierendes Arbeitsumfeld zu bieten und sie gleichzeitig auf die immer anspruchsvolleren Aufgaben vorzubereiten, bleibt eine Dauerherausforderung. Die nachhaltige und systematische Weiterentwicklung der Führungskräfte hat daher hohe Priorität. Das im Jahr 2012 eingeleitete Führungsentwicklungsprogramm verkörpert die Werte von RaJoVita, hat Bestand und trägt Früchte. Kompetente Führungskräfte strahlen eine positive Anziehungskraft auf leistungswillige Mitarbeitende aus.

Daran werden wir in den nächsten Monaten arbeiten und damit die Fluktuation senken und die Qualität nochmals steigern.

Der erste Schritt dazu fand bereits am 10. September 2015 statt. Ein Führungsanlass der andern Art. Clown Pello zeigte uns, dass Führung Spass machen kann. Sanft, bunt, schräg, ungewohnt unter dem Motto: „Zahme Vögel singen von der Freiheit, wilde Vögel fliegen.“

Das Schlussbild dieses kreativen Feuerwerks mündete darin, dass alle Teilnehmenden mit Leichtigkeit aus einer alten Zeitung eine Palme zaubern konnten. Die positive Energie, die wir damals mitnehmen konnten, gilt es zu bewahren und weiterzutragen.

Führungsanlass vom 10. September 2015 mit Clown Pello



Bildung

RaJoVita steht immer noch vor der Herausforderung, genügend gut qualifiziertes Personal rekrutieren zu können. Dies gilt vor allem für die Pflegeberufe. Deshalb unternehmen wir grosse Anstrengungen, selber auszubilden. Das sind einerseits klassische zwei- oder dreijährige Lehren, allenfalls mit vorgängigen Praktika. Andererseits sind dies vermehrt aber auch erwachsene „Lernende“, welche die verschiedenen Möglichkeiten nutzen, um zu einem eidgenössisch anerkannten Abschluss zu kommen.

Die wichtigste Person dabei ist Pia Mariano, welche als Bildungsverantwortliche seit 1.11.2014 zusammen mit den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern die Anliegen der interessierten Kandidaten und Mitarbeitenden bündelt, diese in die richtigen Bahnen leitet, begleitet, motiviert und schlussendlich mit ihnen die Erfolge feiert.

Folgende Personen haben 2015 erfolgreich eine eidgenössisch anerkannte Ausbildung abgeschlossen:

Lehrabschlüsse 2015

| | |
|-------------------------|-------------------------------------|
| Cankurt Deniz | Fachfrau Gesundheit |
| Doldur Özlem | Fachfrau Gesundheit |
| Pilatov Dafinka | Fachfrau Gesundheit |
| Rüegg Nicole | Fachfrau Gesundheit |
| Buijc Jovana | Assistentin Gesundheit und Soziales |
| Bütler Laura | Fachfrau Hauswirtschaft |
| Ehrensperger Dominic | Koch EFZ |
| Kora Dario | Koch EFZ |
| Mitrovic Marija | Kauffrau |

Ausbildungsplätze 2015

Die folgende Auflistung zeigt, in welchen Berufen sich RaJoVita im letzten Jahr engagiert hat. Dieses Angebot wird für 2016 weiter ausgebaut. Bedingung ist jedoch immer, dass die notwendigen Grundstrukturen vorhanden sind. Das sind vor allem solide Führungsstrukturen und kompetente Berufsbildner/innen.

| | |
|----|--|
| 11 | Fachfrau / Fachmann Gesundheit |
| 3 | Assistentin Gesundheit & Soziales |
| 3 | Fachfrau Hauswirtschaft |
| 4 | Koch |
| 1 | Fachmann Betriebsunterhalt |
| 1 | Kauffrau |
| 4 | Praktikantinnen Pflege |
| 1 | Studierende HF |
| 3 | Pflegepraktikum für angehende Lernende |
| 10 | Pflegehelfer/innen SRK (7 interne, 3 externe) |

Externe Weiterbildung

Nicht nur die interne Ausbildung ist RaJoVita ein Anliegen, sondern auch die Möglichkeit der Wahrnehmung von externen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Kader und Mitarbeitende. Diese Bemühungen werden nach Massgabe der Wichtigkeit für die aktuelle oder zukünftige Funktion auch zeitlich und finanziell unterstützt. Hier ein paar Beispiele abgeschlossener externer Weiterbildungen:

Bachelor of Science in Pflege

Studium Pflegefachfrau HF

Pflegehelfer/in SRK

Pflegehelferin SRK Langzeitpflege

Zertifikat Wundexpertin

Basiskurs für Haushelferin SPX

Diplomlehrgang Berufsmasseurin

Kinästhetics-Trainerin

Qualitäts- und Prozessmanager

Personalassistentin

Progressolehrgang Küche

Berufsbildnerkurs

Weitere Aktivitäten, welche im weiteren Sinn mit Bildung zu haben

RaJoVita ist sich der sozialen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst, arbeitet mit verschiedenen Institutionen zusammen und gibt damit Menschen mit einer Beeinträchtigung die Möglichkeit, sich zu engagieren, zu entwickeln und zu bewähren. Wir haben verschiedene Mitarbeitende, welche über folgende Organisationen zu uns gekommen sind, die bei RaJoVita eine erfüllende Aufgabe gefunden haben.

WTL Jona Werk- und
Technologiezentrum
Linthgebiet

Repas Integration von
Zürichsee-Linth Flüchtlingen

Sorebo Verein für Arbeit,
Ausbildung und
Integration

RAV Regionale
Arbeitsvermittlung,
Einsatzprogramme

Stiftung OKP Berufliche
Neuorientierung,
Einsatzprogramme

Zivildienst Möglichkeit, bei uns
einen Teil der militä-
rischen Pflichten zu
absolvieren

Statistische Daten

Mitarbeitende

| | | |
|------------|--------|--|
| 126 | 45.65% | Pflege Stationär inkl. Leitung und Fachstab |
| 67 | 24.28% | Ambulante Dienste inkl. Leitung |
| 70 | 25.36% | Hotellerie inkl. Leitung und Aktivierung |
| 13 | 4.71% | Zentrale Dienste |
| 276 | | |

Struktur Mitarbeitende

Aufteilung nach Geschlecht

| | | |
|------------|--------|--------|
| 31 | 11.23% | Männer |
| 245 | 88.77% | Frauen |
| 276 | | |

Aufteilung nach Geschlecht in der Pflege

| | | |
|------------|--------|---------------------------------------|
| 14 | 7.25% | Männer Pflege (amb. und stationär) |
| 179 | 92.75% | Frauen Pflege (amb. und stationär) |
| 193 | | |

Durchschnittsalter

| | |
|-------|----------------|
| 42.55 | Pflege |
| 42.24 | Gesamtpersonal |

Mitarbeitermotivation

Der Mitarbeiter-Anlass vom 17. November 2015 war so gut besucht wie seit langem nicht mehr. Alle warteten gespannt auf den ersten Auftritt von Christoph Künzli vor der versammelten Belegschaft. In einer kurzen Einführungsansprache stellte er sich selber vor. Aus dem Rückblick auf seine berufliche Karriere hat man ganz schnell seine grosse Verbundenheit mit den alten Menschen gespürt. Ihm liegen die würdevolle Pflege und Betreuung von älteren Menschen genau so am Herzen wie den Mitarbeitenden von RaJoVita. Als mitfühlender und emphatischer Chef liess er uns daran teilhaben, welche Ziele er mit RaJoVita verfolgen wird.

Um diese Herausforderungen zu bewältigen, sind wir auf Mitarbeitende und Führungskräfte angewiesen, die mit Freude, Menschlichkeit und Fürsorge eine hohe Service- und Dienstleistungsqualität erbringen. Damit das gelingt, wird RaJoVita, wie bereits mehrfach erwähnt, vermehrt in die Bedürfnisse der Mitarbeitenden investieren, dies jedoch immer mit Bezug auf unser Kerngeschäft. Allenfalls müssen wir Anpassungen bei den Anstellungsbedingungen oder bei den Arbeitszeitmodellen vornehmen. Deshalb wird im

Jahre 2016 wiederum eine grosse Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Zusätzlich legen wir vermehrt Wert auf die Aussagen der austretenden Mitarbeitenden. Dazu werden wir ab März 2016 ein spezielles Austrittsmonitoring einführen, welches die Mitarbeitenden vertraulich online ausfüllen können. Die Resultate werden dann periodisch in der EGL besprochen und die notwendigen Massnahmen eingeleitet. Ganz wichtig sind aber auch die eintretenden Mitarbeitenden. Auch hier werden wir ein elektronisches Einführungsmonitoring einsetzen, welches über den Eindruck der ersten 100 Tage Aufschluss gibt. Die Hinweise von neuen Mitarbeitenden, welche frisch, unvoreingenommen, ohne Betriebsblindheit ihre Feststellungen mitteilen können, erscheinen uns äusserst wertvoll. Der neue Chef, die anspruchsvollen Zielsetzungen sowie die von aussen gestellten Herausforderungen werden die Kultur von RaJoVita verändern. Das Leitbild und die Führungsgrundsätze bilden weiterhin unseren Kompass. Die Mitarbeitenden identifizieren sich besonders stark mit der Arbeitgeberin, wenn die Werte und Führungsgrundsätze im Alltag konkret umgesetzt und gelebt werden.

Informationsanlass für Mitarbeitende von RaJoVita am 17. November 2015



Stationäre Dienste



Roland Weber,
interimistischer
Leiter Stationäre
Dienste



Pia Mariano,
Bildungsverant-
wortliche

Wir investieren in die Pflegequalität

Eine gute Pflegequalität erreichen wir, indem alle Bewohnerinnen und Bewohner unserer Häuser jene Betreuung erhalten, die sie ganz individuell brauchen. Dabei müssen unsere Fachpersonen auf die speziellen Bedürfnisse älterer Menschen eingehen, ein feines Gespür für Nähe und Distanz entwickeln und Verantwortung übernehmen. Denn oft gilt es, eine Situation selber richtig einzuschätzen und Entscheidungen zu treffen.

Gleichzeitig werden für uns strukturierte Abläufe immer wichtiger, weil eine hohe Qualität auch Verbindlichkeit bedeutet.

Einerseits unterscheidet sich die Komplexität der Pflege und andererseits die Zusammensetzung der Teams. Deshalb besteht bei uns mit dem Skillmix/Grademix-Projekt die Basis für weitere Massnahmen wie die Bezugspersonenpflege.

| Parameter ohne Tagesstätte | 2015 | Vergleich Vorjahre | | | |
|-------------------------------|--------|--------------------|--------|--------|--------|
| | | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 |
| Anzahl Betten | 155 | 155 | 155 | 154 | 154 |
| Bewohnertage | 56'120 | 55'991 | 54'802 | 55'127 | 55'449 |
| Pflegetage | 54'959 | 54'973 | 53'505 | 53'653 | 53'822 |
| Bettenbelegung | 99.2% | 99.0% | 96.9% | 97.8% | 98.6% |
| Eintritte inkl. Kurzzeit | 49 | 52 | 85 | 71 | 80 |
| Austritte inkl. Todesfälle | 47 | 53 | 71 | 80 | 83 |
| Kurzaufenthalte | 1 | 2 | 17 | 21 | 20 |
| Todesfälle | 43 | 42 | 54 | 55 | 59 |

Die Geschäftsleitung wurde in die Pflegewohnung Porthof zu einem feinen Mittagessen in familiärer Runde eingeladen



Jahresprogramm Aktivierung 2015

- > Im Januar und Februar verwöhnten wir unsere Bewohnenden in den Pflegezentren mit unserem Wohlfühlangebot.
- > Im Februar fand die Fasnacht mit den Gästen der Wohngruppe Balm statt. Im Meienberg wurden wir von einer Freiwilligen Gruppe besucht.
- > Alle sechs Wochen singen wir mit unseren Bewohnenden in der Cafeteria. Unterstützt werden wir durch ca. 8 Mitglieder des Männerchors Schmerikon unter der Leitung von Aldo Gilardoni.
- > Im März und im September konnten unsere Bewohnenden eine Modeschau in den Pflegezentren besuchen und die Kleider gleich vor Ort probieren. Dieses Angebot wird gerne von den Bewohnenden und deren Angehörigen genutzt. Als Models für die Mode ab 50 dürfen wir jeweils unsere Freiwilligen Damen und Herren einspannen.
- > Im April durften wir mit einem Konzert von Claudio De Bartolo in den Frühling starten.





- > Der Muttertagsbrunch ist ein beliebter gemeinsamer Zmorge mit den Bewohnenden und ihren Familien.
- > Im Mai geht es jeweils mit Spiel ohne Grenzen und einem Spiel-Parcours, wo Geschicklichkeit und Wissen gefragt ist, durch die jeweiligen Pflegezentren.
- > Im Juni ist für die guten Fussgänger unser Ausflug aufs Schiff angesagt. Dieses Jahr haben wir eine Schifffahrt von Schmerikon nach Uerikon gemacht. Zurück sind wir dann mit dem Car gereist.
- > Ebenfalls im Juni fuhren wir mit den Pflegestationen mit dem Rollstuhlear nach Amden. Dort genossen wir nach einem Spaziergang einen feinen Zvieri.
- > Im Juli durften wir wiederum bei der Familie Winiger zum Grillieren auf den Bauernhof fahren. Bratwurst vom Grill mit Kartoffelsalat und ein Buffet mit selbstgebackenem Kuchen liessen die Herzen höher schlagen.

> Am 1. August wurde in beiden Häusern grilliert. Im Pflegezentrum Bühl waren ebenfalls Gäste der Alterswohnungen Porthof geladen.

> Im September haben wir uns im Bächlihof die Kürbisausstellung angeschaut und einen Zvieri genossen.

> Alle zwei Monate besucht uns unser Therapiehund Gordon mit Victoria Böni auf den Stationen. Hier werden Kunststücke gezeigt und wir können dem Hund ganz nahe sein. Er geniesst die Streicheleinheiten und die Lächerli zum Schluss der Stunde.

Ebenso besucht uns der Begleithund Sky mit Andrea Bünzli regelmässig auf dem 1. und 2. Stock im Bühl.

> Im Oktober wurde zum traditionellen Wildessen geladen. Auch dieser Anlass wird von vielen Angehörigen gerne zum gemeinsamen Zmittag genutzt.

> Unser Herbstkonzert wurde wiederum mit Claudio De Bartolo musikalisch umrahmt. Dies genossen unsere Bewohnenden und viele Gäste in den Pflegezentren.





- > Über das ganze Jahr verteilt fanden in beiden Häusern regelmässig unsere Koch- und Backgruppen statt. Die Backgruppen zauberten ein feines Dessert für die Bewohnenden der Station und bei der Kochgruppe genossen wir das feine Essen in der kleineren Koch-Runde.
- > In der Adventszeit wurden Guetzli gebacken und Geschichten erzählt. Das Adventssingen fand in beiden Häusern grossen Anklang. Ebenfalls durften wir den Samichlaus in beiden Häusern begrüßen.
- > Die Weihnachtessen fanden in beiden Häusern und in den Pflegewohnungen statt. Stimmungsvoll mit Christbaum, kleiner Messe und Päckli, welche durch kleine Engel an die Bewohnenden verteilt werden.
- > Unser Wochenprogramm in beiden Häusern beinhaltet allerlei Aktivitäten wie Bewegungstunden, Kreativ, Kochen, Backen, Erinnerungspflege, Gartentherapie, Themenrunden, Einzelbegleitungen, Spaziergänge und vieles mehr.

Erfolgsrechnung

| | 2015 | 2014 |
|---|----------------------|----------------------|
| Ertrag | | |
| Total Einnahmen Kerndienste | 17'032'398.33 | 16'420'131.19 |
| Total Nebeneinnahmen | 568'523.95 | 548'266.60 |
| Total Beiträge und Subventionen | 3'814'640.95 | 3'612'154.15 |
| Nettoerlöse aus Lieferungen und Leistungen | 21'415'563.23 | 20'580'551.94 |
| Zuwendungen Dritter | 3'496.00 | 11'519.40 |
| Total Gesamtertrag | 21'419'059.23 | 20'592'071.34 |
| Aufwand | | |
| Total Bruttolohn | 13'387'189.75 | 12'881'775.02 |
| <i>Sozialversicherungen</i> | <i>2'436'426.02</i> | <i>2'377'834.41</i> |
| <i>Personalnebenaufwand</i> | <i>415'127.66</i> | <i>316'852.33</i> |
| <i>Leistungen Dritter</i> | <i>307'119.30</i> | <i>337'308.33</i> |
| Total Personalnebenkosten | 3'158'672.98 | 3'031'995.07 |
| Total Personalaufwand | 16'545'862.73 | 15'913'770.09 |
| Medizinischer Bedarf | 239'599.13 | 245'026.02 |
| Lebensmittel | 623'204.29 | 607'017.00 |
| Haushalt | 156'503.57 | 191'822.98 |
| Aufwand Spezialleistungen | 65'216.76 | 69'252.47 |
| Drittleistungen mit Leistungsvereinbarung | 301'343.20 | 276'979.35 |
| Aufwand Immobilien | 279'417.20 | 412'378.99 |
| Aufwand Mobilien | 91'797.10 | 91'658.69 |
| Aufwand Fahrzeuge | 58'443.50 | 56'306.70 |
| Aufwand tech. Dienst | 2'255.19 | 2'002.90 |
| Aufwand Anlagenutzung | 330'376.07 | 307'684.71 |
| Raumaufwand | 1'865'505.46 | 1'834'704.61 |
| Aufwand Administration | 448'827.32 | 243'730.35 |
| Aufwand Trägerschaft | 6'960.00 | 6'920.00 |
| Aufwand Werbung, Öffentlichkeitsarbeit | 26'151.05 | 30'585.65 |
| Aufwand Versicherungen und Abgaben | 71'343.10 | 76'733.15 |
| Übriger Betriebsaufwand | 22'925.69 | 22'530.32 |
| Total Sach- und Betriebsaufwand | 4'589'868.63 | 4'475'333.89 |
| Total Abschreibungen | 297'631.60 | 270'367.70 |
| Total betrieblicher Gesamtaufwand | 21'433'362.96 | 20'659'471.68 |
| Betriebsergebnis EBIT | -14'303.73 | -67'400.34 |

| | 2015 | 2014 |
|--|------------------|-------------------|
| Zinsaufwand und Bankspesen | -3'794.17 | -4'173.25 |
| Zinserträge | 116.84 | 567.80 |
| Ertrag Bachschuster Fonds | 30'625.00 | 30'625.00 |
| Finanzaufwand und -ertrag | 26'947.67 | 27'019.55 |
| Ordentliches Ergebnis | 12'643.94 | -40'380.79 |
| Betriebsfremder Aufwand | 0.00 | -17'163.45 |
| Betriebsfremder Ertrag | 9'085.75 | 46'133.40 |
| Betriebsfremder Aufwand und Ertrag | 9'085.75 | 28'969.95 |
| Periodenfremder Aufwand | -6'626.50 | -269.60 |
| Periodenfremder Ertrag | 155.55 | 9'984.70 |
| Periodenfremder Aufwand und Ertrag | -6'470.95 | 9'715.10 |
| ausserordentlicher Aufwand | -713.15 | -631.80 |
| ausserordentlicher Ertrag | 3'927.70 | 5'708.85 |
| ausserordentlicher Aufwand und Ertrag | 3'214.55 | 5'077.05 |
| Jahresergebnis | 18'473.29 | 3'381.31 |



Marcel Schlauri
Leiter Finanzen &
Controlling

Erläuterungen zur Erfolgsrechnung

Die Auslastung der Stationären Betriebe von 99,2 % bewegte sich wie im Vorjahr auf einem sehr hohen Niveau. Auch in der Tagesstätte war die Belegung über das Gesamtjahr betrachtet erfreulich. Bei der Spitex wurden insgesamt mehr Pflegeleistungen erbracht. Auf der anderen Seite wurden hauswirtschaftliche Leistungen bewusst an die Pro Senectute vermittelt, was zu einer Ab-

nahme der bisherigen Erträge führte. Gestiegene administrative Aufwendungen und Kosten für Projekte und Qualitätsmanagement führten zu einem negativen Ergebnis für die Spitex. Trotz höheren Bruttolohnkosten und gestiegenen Aufwendungen für Immobilienunterhalt und Abschreibungen konnte ein positives Unternehmensergebnis von CHF 18'473.29 erzielt werden.

Bilanz

| Aktiven | | 31.12.2015 | 31.12.2014 |
|-----------------------------------|--|---------------------|---------------------|
| Umlaufvermögen | | | |
| | Flüssige Mittel | 1'964'212.23 | 1'871'056.48 |
| | Forderungen aus Lieferungen und Leistungen | 1'582'807.10 | 1'562'147.51 |
| | übrige kurzfristige Forderungen | 240'006.20 | 67'695.89 |
| | Vorräte und nicht fakturierte Leistungen | 141'101.78 | 131'803.06 |
| | Aktive Rechnungsabgrenzung | 64'166.95 | 75'065.35 |
| Total | Umlaufvermögen | 3'992'294.26 | 3'707'768.29 |
| Anlagevermögen | | | |
| | Finanzanlagen | 217'270.00 | 246'438.43 |
| | Sachanlagen | 1'219'122.04 | 1'341'110.23 |
| | immaterielle Werte | 37'705.40 | 80'359.36 |
| Total | Anlagevermögen | 1'474'097.44 | 1'667'908.02 |
| Total | Aktiven | 5'466'391.70 | 5'375'676.31 |
| | | | |
| Passiven | | 31.12.2015 | 31.12.2014 |
| kurzfristiges Fremdkapital | | | |
| | Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen | 591'114.36 | 679'140.49 |
| | übrige kurzfristige Verbindlichkeiten | 137'630.85 | 127'859.55 |
| | passive Rechnungsabgrenzung | 692'810.30 | 609'629.58 |
| Total | kurzfristiges Fremdkapital | 1'421'555.51 | 1'416'629.62 |
| langfristiges Fremdkapital | | | |
| | übrige langfristige Verbindlichkeiten | 671'000.00 | 666'000.00 |
| | Fondskapital | 218'270.00 | 215'813.43 |
| | Rückstellungen | 702'000.00 | 602'000.00 |
| Total | langfristiges Fremdkapital | 1'591'270.00 | 1'483'813.43 |
| Eigenkapital | | | |
| | Stiftungskapital | 1'000'000.00 | 1'000'000.00 |
| | Bewertungs- und Betriebsreserven bei Gründung | 1'788'290.68 | 1'828'431.04 |
| | Freiwillige Gewinnreserve oder Verlustvortrag | -353'197.78 | -356'579.09 |
| | Jahresergebnis | 18'473.29 | 3'381.31 |
| Total | Eigenkapital | 2'453'566.19 | 2'475'233.26 |
| Total | Passiven | 5'466'391.70 | 5'375'676.31 |

Bericht der Revisionsstelle



Tel. +41 71 228 62 00
Fax +41 71 228 62 62
www.bdo.ch

BDO AG
Vadianstrasse 59
9001 St. Gallen

Bericht der Revisionsstelle zur eingeschränkten Revision an den Stiftungsrat der

RaJoVita, Stiftung für Gesundheit und Alter Rapperswil-Jona, Rapperswil-Jona

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang) der RaJoVita, Stiftung für Gesundheit und Alter Rapperswil-Jona für das am 31. Dezember 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

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

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

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

St. Gallen, 17. März 2016

BDO AG

Gianmarco Zanolari

Zugelassener Revisionsexperte

Marion Schuchert

Leitende Revisorin
Zugelassene Revisionsexpertin

Organisation und Organe der Stiftung

Stiftungsrat

- > Randolph Hanslin, SR-Präsident
- > Rahel Würmli, SR-Vizepräsidentin, Stadträtin Gesundheit, Alter, Rapperswil-Jona
- > Prof. Dr. Susanne Hofer, Leitung Kompetenzgruppe Hospitality Management, ZHAW
- > Stefan Lichtensteiger, Geschäftsführer Spitalregion Rheintal, Werdenberg, Sarganserland
- > Andreas Paintner, Geschäftsführer Brühlgut Stiftung Winterthur

Geschäftsleitung

- > Christoph Künzli, Geschäftsführer
- > Gabriela Zanettin, Bereichsleiterin Hotellerie, GL, Stv. GF
- > Angela Gustin, Bereichsleiterin Ambulante Dienste, GL
- > Marcel Schlauri, Leiter Finanzen und Controlling, GL
- > Marta Omlin, Personalleiterin, Mitglied EGL
- > Karin Meier, Leiterin Drehscheibe, Mitglied EGL

Personal und Bildung

- > Marta Omlin, Personalleiterin, Mitglied EGL
- > Pia Mariano, Bildungsverantwortliche

Finanzen und Controlling

- > Marcel Schlauri, Leiter Finanzen und Controlling, GL

Pflege und Betreuung

- > Roland Weber, Bereichsleiter Stationärer Dienst (interimistisch)

Pflegezentrum Meienberg

- > Raphael Gübeli, Stationsleiter Wohngruppe EG
- > Claudia Cartelli, Stationsleiterin Station 1
- > Reena Abraham, Stationsleiterin Station 2

Pflegezentrum Bühl

- > Erika Baumgartner, Stationsleiterin Station 1
- > Gabriela Egli, Stationsleiterin Station 2 und 3

Pflegewohnung Porthof

- > Manuela Lanz, Wohngruppenleiterin

Pflegewohnung Spinnereistrasse

- > Pia Mariano, Wohngruppenleiterin, Bildungsverantwortliche

Ambulante Dienste

- > Angela Gustin, Bereichsleiterin Ambulante Dienste, GL
- > Ildiko Gabulya, Teamleiterin SPX
- > Patricia Schmid, Teamleiterin SPX
- > Ruth Kappeler, Teamleiterin SPX
- > Sabine Gerber, Teamleiterin TST
- > Maya Berchtold, Gruppenleiterin Administration SPX

Hotellerie

- > Gabriela Zanettin, Bereichsleiterin Hotellerie, GL, Stv. GF
- > Roger Jud, Leiter Verpflegung
- > Michael Roshardt, Teamleiter Verpflegung
- > Simone Rechsteiner, Leiterin Hauswirtschaft (ab 1.10.2015)
- > Sanja Mollet, Leiterin Hauswirtschaft (im Mutterschaftsurlaub)
- > Alice Schmitter, Stv. Leiterin Hauswirtschaft
- > Romaine Schmidt, Leiterin Restauration
- > Roland Reichenbach, Leiter Technischer Dienst
- > Cécile Rothlin, Leiterin Administration
- > Adriana Bettio, Leiterin Aktivierung

Physiotherapie

- > Stefan Greter, im Auftragsverhältnis

Coiffeure

Sylvia Meier, Hans Murer, Annelies Waldis, Sandra Kuster
im Auftragsverhältnis

Fusspflege

- > Judith Camenzind, im Auftragsverhältnis

Heimarzt

- > Dr. med. Stavros Kosmidis, Ärztezentrum Rappjmed

Seelsorge

- > Hanspeter Aschmann, evang. Kirche Rapperswil-Jona
- > Christopher Wellauer, evang. Kirche Rapperswil-Jona
- > Felix Büchi, kath. Kirche Rapperswil-Jona
- > Robert Schätzle, kath. Kirche Rapperswil-Jona
- > Werner Sutter, kath. Kirche Rapperswil-Jona



RaJoVita
Stiftung für Gesundheit und Alter
Rapperswil-Jona

Wir sind für Sie da – so erreichen Sie uns

RaJoVita
Drehscheibe

Beratungsstelle für Gesundheit und Alter Tel. 055 222 01 11
Bollwiesstrasse 4

8645 Jona Montag bis Freitag
drehscheibe@rajovita.ch 9.00–12.15 | 13.00–17.30

Stiftung RaJoVita Tel. 055 222 01 00
Postfach 2339
8645 Jona
stiftung@rajovita.ch
Spenden: Postkonto 85-61162-3

Spitex Tel. 055 222 01 22
Bollwiesstrasse 4
8645 Jona
spitex@rajovita.ch
Spenden: Postkonto 69-282284-2

Pflegezentrum Bühl Tel. 055 222 01 33
Bühlstrasse 10
8645 Jona
pzbuehl@rajovita.ch

Pflegezentrum Meienberg Tel. 055 222 01 44
Meienhaldenstrasse 40
8645 Jona
pzmeienberg@rajovita.ch

Pflegewohnung Porthof Tel. 055 222 01 55
Rütiwiesstrasse 17
8645 Jona
pwporthof@rajovita.ch

Pflegewohnung Spinnereistrasse Tel. 055 222 01 66
Spinnereistrasse 17
8640 Rapperswil
pwspinnereistrasse@rajovita.ch

Tagesstätte Grünfels Tel. 055 222 01 77
Villa Grünfels, Werkstrasse
8645 Jona
tsgruenfels@rajovita.ch