



RaJoVita
Stiftung für Gesundheit und Alter
Rapperswil-Jona



Geschäftsbericht 2024

Editorial

Die Stadt Rapperswil-Jona realisiert im Schachen-Quartier derzeit ein Pflegezentrum und Alterswohnungen. Nach dem Spatenstich im November 2023 starteten die Bauarbeiten wie geplant. Wegen des schlechten Baugrunds mussten zusätzliche Pfählungen getätigten werden. Anfangs schien es, dass dies zu massiven Kostenüberschreitungen führen und der Zeitplan nicht eingehalten werden könnte. Diese Befürchtungen waren unbegründet: Die zusätzlichen Kosten können über die Baureserve gedeckt werden und der Rückstand wurde dank des guten Wetters aufgeholt. Dem geplanten Bezug Ende 2026 steht aller Voraussicht nach nichts im Weg. Die Liegenschaft bleibt nach der Eröffnung im Eigentum der Stadt. Das Pflegezentrum wird künftig von der Stiftung RaJoVita betrieben. Die Vorbereitungsarbeiten für den Umzug und die Betriebsaufnahme am neuen Standort haben intern bereits begonnen.

Das Geschäftsjahr 2024 schloss mit einem zufriedenstellenden Ergebnis. Dank Tarifanpassungen, weitgehender Vollbesetzung, umgesetzten Kostensparmassnahmen und Sondereffekten resultierte erstmals seit den Pandemiejahren wieder ein positives Ergebnis. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass uns die Stadt weiterhin die Mietzinse der Standorte Bühl und Meienberg erlässt. Im Gegenzug haben wir uns verpflichtet, Rückstellungen für die Erstausstattung des Pflegezentrums Schachen zu bilden.

Die Bürgerversammlung der Ortsgemeinde Rapperswil-Jona hat entschieden, das Bürgerspital bis zur Eröffnung des Pflegezentrums Schachen weiterzubetreiben. RaJoVita übernahm das gesamte Personal des Bürgerspitals und führt die Institution am Fischmarktplatz zum Wohl der Bewohnenden und deren Angehörigen erfolgreich weiter. An dieser Stelle danke ich der RaJoVita-Geschäftsleitung und den betreffenden Mitarbeitenden für ihren ausserordentlichen Einsatz.

Im Frühling setzten sich Stiftungsrat und Geschäftsleitung abseits des Tagesgeschäfts zusammen. Die beiden Gremien verabschiedeten gemeinsam die Vision der Stiftung insbesondere im Hinblick auf den Betrieb des neuen Pflegezentrums Schachen. Die Mitarbeitenden erarbeiteten ihrerseits unter dem Slogan «RaJoVita, das sind wir!» in mehreren Workshops die Stärken von RaJoVita, die in die tägliche Arbeit einfließen und zum Erfolg führen sollen.

Ich danke allen Mitarbeitenden für das grosse Engagement zugunsten der älteren Generation in Rapperswil-Jona. Der Dank geht ebenfalls an die Geschäftsleitung und den Stiftungsrat, die die Stiftung RaJoVita weitsichtig in eine erfolgreiche Zukunft führen.

Stephan Züger, Stiftungsratspräsident



Rückblick 2024

Geschäftsleitung

Ein zentrales Zukunftsprojekt ist der **Neubau Schachen**, der Ende 2026 eröffnet werden soll. Dort werden alle Pflegezentren unter einem Dach vereint. Insgesamt werden 175 Plätze für Bewohnende geschaffen. Auch die Tagesstätte, die Drehscheibe sowie die zentralen Dienste werden dort ihr neues Zuhause finden. RaJoVita rückt räumlich näher zusammen, da sie im Auftrag der Stadt einen Grossteil der Alterseinrichtungen in Rapperswil-Jona betreibt. Diese räumliche Bündelung vereinfacht die internen Abläufe und kommt auch den Bewohnenden und ihren Angehörigen zugute. Die Bauarbeiten schreiten trotz einiger Herausforderungen zügig voran. Ein Höhepunkt war die feierliche Grundsteinlegung am 16. August 2024. Wie sich gezeigt hat, ist der Bau komplexer als zunächst angenommen: Die schwierige Geologie vor Ort machte es notwendig, rund 300 zusätzliche Pfähle in den Boden zu rammen. Das führte vorübergehend zu Verzögerungen im Zeitplan.

Um die strategische Bedeutung des Neubaus zu reflektieren, führten der **Stiftungsrat und**

die Geschäftsleitung im April 2024 eine Retraite in Bad Ragaz durch. Im Zentrum stand die Frage, wie sich RaJoVita und das neue Pflegezentrum in den kommenden zehn Jahren entwickeln sollen. Die Teilnehmenden entwarfen die Vision eines modernen, überregional anerkannten Vorzeigezentrums, das innovative Pflege mit menschlicher Wärme vereint und über die Stadtgrenzen hinausstrahlt.

Stationäre Dienste

Im Berichtsjahr 2024 erzielte die Stiftung RaJoVita in der stationären Langzeitpflege wichtige Fortschritte und reagierte auf aktuelle Herausforderungen.

Dank **erfolgreicher Rekrutierung** sind seit April respektive September 2024 die Stellen je einer Teamleiterin für die Pflegezentren Bühl und Meienberg sowie seit November 2024 die Leitung Aktivierung besetzt. Dies stärkt die Führung und Koordination in den Fachbereichen und trägt massgeblich zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der stationären Pflege bei.



In den Pflegeabteilungen gelten **unterschiedliche Dienstzeiten**. Sie sollen **harmonisiert** werden. Ziel ist es, ein einheitliches und ge- rechtes Arbeitszeitmodell zu etablieren, das die Planungssicherheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden erhöht. Eine Umsetzung ist auf 2025 geplant.

Im Mai 2024 wurde mit Céline Schiess eine **Pflegeexpertin** eingestellt, die mit ihrem Fachwissen die Qualität der Pflege weiter stärkt und die Entwicklung innovativer Pflegekonzepte unterstützt.

Die **Reduktion der geteilten Dienste** beim Assistenzpersonal hat sich als erfolgreich er- wiesen. Indem moderne und flexible Arbeits- zeitmodelle eingeführt wurden, sind die Stellen deutlich attraktiver und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden grösser.

Die Stiftung RaJoVita ist neu offiziell als Ausbildungsbetrieb für den **Studiengang HF-Aktivierung** anerkannt. Im März 2024 startete die erste Studierende in diesem Lehr-

gang. Das unterstützt die Weiterentwicklung unseres Aktivierungsangebots.

Bei den Bewohnenden ist die Fluktuation anhal- tend hoch. Zudem setzt sich der Trend fort, dass der Allgemeinzustand bei Neueintritten deutlich reduzierter ist. Dies erhöht die Anforderungen an die Pflege. Durch eine **vorausschauende Personalplanung** gelang es jedoch, dieser Herausforderung erfolgreich zu begegnen – ganz zum Wohl unserer Bewohnenden und den ihnen nahestehenden Personen.

Im September 2024 wurde das neue Angebot **«Atemtraining für Senioren»** gestartet. Er- gänzt wird es durch zusätzliche neue Aktivie- rungsangebote. Diese Erweiterungen fördern das Wohlbefinden und die Lebensqualität der Be- wohnenden nachhaltig.

Mit externer Unterstützung begann im Septem- ber 2024 die Vorbereitung, um das **System zur Erfassung des Pflegebedarfs** umzustellen. Dabei wird ein Wechsel vom bisher verwendeten Modell RAI NH (Resident Assessment Instru-



ment Nursing Home) auf RAI LTCF (Resident Assessment Instrument Long Term Care Facility) angestrebt. Diese Systemanpassung ist ein wichtiger Schritt, um die Pflegequalität und -dokumentation weiter zu optimieren.

Ambulante Dienste

Die Ambulanten Dienste erfuhren im Jahr 2024 eine unerwartet hohe Nachfrage. Obwohl sich die allgemeine Personalknappheit zunehmend verschärft, erzielten wir ein sehr **gutes Jahresergebnis**. Dieses positive Resultat ist Ausdruck unseres engagierten Teams, effizienter Prozesse sowie der konsequenten Ausrichtung auf die Bedürfnisse unserer Klientinnen und Klienten.

Eine bedeutende Neuerung war die **Anpassung der Öffnungszeiten unserer Tagesstätte** Grünfels. Seit April 2024 ist die Tagesstätte von Montag bis Freitag durchgehend geöffnet. Dies ermöglicht es uns, noch flexibler auf die Bedürfnisse der Besucherinnen und Besucher einzugehen und die Betreuung in gewohnter Qualität sicherzustellen.

Im Zuge des weiteren Ausbaus der Personalkapazitäten war es unumgänglich, **die Teams umzustruktrieren**. Ziel dieser Neuausrichtung war es, die Effizienz der Abläufe zu steigern und sowohl die Zufriedenheit der Klientinnen und Klienten als auch der Mitarbeitenden zu erhöhen. Durch klarere Verantwortlichkeiten und optimierte Kommunikationswege konnten wir die Zusammenarbeit innerhalb der Teams stärken und die Betreuungssituation nachhaltig verbessern.

Ein besonderer Höhepunkt des Jahres war die Einführung einer **elektronischen Wissensdatenbank für den Pflegebereich**. Speziell in den Abteilungen Aktivierung (AD) und Spitzdienst (SD), wird ein Clinical Decision Support System implementiert. Es unterstützt das Pflegepersonal bei der Entscheidungsfindung, verbessert die Qualität der Pflege und trägt zur Sicherheit der Klientinnen und Klienten bei. Das Pilotprojekt ist ein wichtiger Schritt in Richtung Digitalisierung und zukunftsorientierter Pflegepraxis.



Hotellerie

Im Bereich Hotellerie legten wir im Jahr 2024 bedeutende Schritte zurück, die unseren Betrieb nicht nur effizienter, sondern auch menschlicher machen.

Ein wichtiger Meilenstein betraf das Pflegezentrum Bühl. Dort wurde das Erledigen der **Wäsche der Bewohnenden an einen externen Dienstleister ausgelagert**. Diese Entscheidung wurde mit dem Ziel getroffen, interne Ressourcen zu schonen und gleichzeitig eine gleichbleibend hohe Qualität der Wäschereidienstleistung sicherzustellen. Der Übergang verlief reibungslos. Bewohnende und Mitarbeitende nahmen den Wechsel positiv auf.

Die **Eventkoordinatorin wurde** von den Stationären Diensten **in den Bereich Hotellerie eingegliedert**. Mit dieser Umstrukturierung bündeln wir die Kompetenzen in der Eventplanung gezielter und nutzen Synergien besser. Ein Vorgeschmack auf die künftige Eventkultur erhielten wir bereits: Für das Jahr 2025 sind zahlreiche Veranstaltungen geplant,

die das Gemeinschaftsleben innerhalb von Ra-JoVita noch lebendiger machen werden – für unsere Bewohnenden ebenso wie für deren Angehörige und unsere Mitarbeitenden.

Ein weiterer grosser Einschnitt war die **Übernahme des Bürgerspitals**. Aus Sicht der Hotellerie bedeutete dies, neue Prozesse, Strukturen und Menschen zu integrieren. Es galt, neue Standards zu etablieren, bestehende Abläufe abzustimmen und ein gemeinsames Qualitätsverständnis zu fördern. Die Zusammenarbeit mit den neuen Teams war dabei von Offenheit und gegenseitigem Respekt geprägt. Durch gezielte Schulungen und teamübergreifenden Austausch schufen wir ein gemeinsames Fundament für die zukünftige Zusammenarbeit.

Human Resources

Das Jahr 2024 stand ganz im Zeichen der **Weiterentwicklung und Stärkung unserer Personal- und Organisationsstrukturen**. Nach den herausfordernden Coronajahren konnten wir wichtige Nachholveranstaltungen



durchführen, darunter den Anlass für die pensionierten Mitarbeitenden. Er brachte ihnen die verdiente Anerkennung entgegen und bot Raum für den persönlichen Austausch.

Ein bedeutender Schritt in Richtung **Digitalisierung** war die Ablösung von Inca-Mail durch das Self-Service-Tool MyAbacus. Mit dieser Umstellung erhalten Mitarbeitende und Führungskräfte nun direkten und unkomplizierten Zugriff auf das Personaldossier. Diese digitale Innovation verbessert die Transparenz und ermöglicht eine effiziente, eigenverantwortliche Verwaltung von Personaldaten.

Im Bereich Personalintegration stellte RaJoVita die Weichen für die Übernahme der Mitarbeitenden des Bürgerspitals und setzte dieses Projekt erfolgreich um. Die Integration dieser neuen Mitarbeitenden in die RaJoVita-Familie ist ein zentraler Bestandteil unserer Wachstumsstrategie und stärkt die Zusammenarbeit mit externen Partnern.

Um kurzfristige Personalausfälle flexibel und effektiv abzudecken, wurden **Springerzulagen** eingeführt. Eigenes Personal, das als Springerinnen und Springer eingesetzt wird, erhält eine finanzielle Entschädigung. Diese Massnahme erhöht die Motivation und sorgt auch in unvorhergesehenen Situationen für eine zuverlässige Personaldichte.

Die **Einführung neuer Mitarbeitender wurde weiter professionalisiert**: Zum ersten Mal fand das Modul 3 – die Vermittlung unserer fünf Kernwerte – statt. Dies stiess auf positive Resonanz. Neu eintretende Mitarbeitende profitieren zudem von einem eigens entwickelten «Reiseführer». Er erleichtert ihnen den Einstieg und bietet Orientierung innerhalb der Stiftung.

Im **Personalmanagement und in der Personalentwicklung** wurden wichtige Fortschritte verzeichnet. Die Rekrutierung sowie die Personalverleih-Aktivitäten zugunsten des Bürgerspitals wurden erfolgreich umgesetzt. Zudem wurde gemeinsam mit den Führungskräften ein neues Formular zur Mitarbeitendenbeurteilung entwickelt und erstmals eingesetzt. Das Formular macht den Feedbackprozess strukturierter und zielgerichteter. Parallel dazu wurde ein Konzept zur Professionalisierung des internen Case Managements initiiert. Es soll die Betreuung und Unterstützung unserer Mitarbeitenden langfristig optimieren. Das Fortbildungsprogramm für 2025 wurde erweitert. Der Fokus liegt auf der Entwicklung der Führungskräfte, um die Leitungsebene gezielt zu stärken und zukunftsfähig aufzustellen.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Gesundheit der Mitarbeitenden: **Die Kampagne** zur **Grippeimpfung** wurde erfolgreich durchgeführt und erhöhte die Impfbereitschaft im Team signifikant. Dies trägt massgeblich zur Gesundheitsförderung und zur Minimierung von Krankheitsausfällen bei.

Ebenfalls erfreulich waren die Resultate der 2024 durchgeführten **Befragung der Mitarbeitenden**. Die Rückmeldungen fielen insgesamt sehr positiv aus. Besonders geschätzt werden der respektvolle Umgang im Alltag, die gute Zusammenarbeit im Team und die hohe Identifikation mit RaJoVita. Mitarbeitende nutzten die Befragung, um Verbesserungspotenziale offen anzusprechen. In allen Bereichen wurden daraufhin spezifische Massnahmen erarbeitet. Ein direktes Resultat aus der Umfrage ist die Entwicklung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Es soll künftig gezielt die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden fördern.

Die **Zusammenarbeit und Kommunikation** innerhalb der Organisation wurden ebenfalls intensiviert. So ging RaJoVita eine Kooperation mit dem Restaurant «Himmapan» ein, welche die Verpflegung unserer Mitarbeitenden bereichert. Darüber hinaus engagierte sich die Personalabteilung aktiv an der Entwicklung der neuen Webseite, um RaJoVita nach aussen moderner und attraktiver zu präsentieren.

Im Januar 2024 nahm die **Personalkommission** ihre Arbeit bei der Stiftung RaJoVita auf. Als wichtiges Bindeglied zwischen Mitarbeitenden und Geschäftsleitung vertritt sie die Interessen aller Mitarbeitenden aus sämtlichen Bereichen der Stiftung. Dabei ist sichergestellt, dass jeder Bereich durch mindestens eine Person in der Kommission vertreten ist. Die Personalkommission fördert den offenen Dialog und den konstruktiven Austausch zwischen der Geschäftsleitung und den Mitarbeitenden. Sie ermutigt alle Mitarbeitenden, die Zukunft der Stiftung aktiv mitzugestalten und ihre Anliegen einzubringen. So leistet die Kommission einen wertvollen Beitrag, um ein positives und moti-

vierendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Ein Höhepunkt des Jahrs waren die **Kulturtage der Mitarbeitenden**. Sie fanden an acht Halbtagen unter dem Motto «RaJoVita, das sind wir!» statt. Ziel war es, das Positive in unserem Arbeitsalltag sichtbar zu machen und den Teamgeist zu stärken. Die Kreativität der Mitarbeitenden war beeindruckend: Es wurden Kurzfilme gedreht, Gedichte geschrieben und kleine Theaterstücke inszeniert. Dabei standen nicht nur unsere Stärken im Mittelpunkt, sondern auch die Freude am gemeinsamen Schaffen. Für alle Beteiligten war es eine bereichernde und inspirierende Erfahrung.

Im Bereich der **regulatorischen Anpassungen** wurde die Revision des Lohn- und Personalreglements in Angriff genommen, um aktuelle Entwicklungen und Bedürfnisse adäquat abzubilden.

Nicht zuletzt zeigen die Zahlen und Initiativen zur **Fluktuation und zur Attraktivität als Arbeitgeberin** positive Entwicklungen: Die Fluktuationsrate sank in den letzten drei Jahren



kontinuierlich. Parallel dazu wurden die Employer-Branding-Massnahmen konsequent ausgebaut – von der Präsenz an Berufsmessen und -informationstagen über den Werbestand am Bürgerspital bis hin zu innovativen Medienformaten wie Inside-Videos. Ergänzend kamen aufmerksamkeitsstarke Werbeträger wie LKW-Werbeblachen und Roll-up-Ständer zum Einsatz, die die Sichtbarkeit und Attraktivität von RaJoVita als Arbeitgeberin deutlich steigern.

Mit all diesen Massnahmen trug die Personalabteilung 2024 massgeblich zur Weiterentwicklung der Stiftung RaJoVita bei. Wir sind überzeugt, dass wir so eine zukunftsorientierte, mitarbeitendenfreundliche und innovative Arbeitsumgebung schaffen und sowohl für aktuelle als auch für zukünftige Herausforderungen gewappnet sind.



Personalstatistik

Stand	31.12.2024
Personalbestand	
Bestand Anfang Jahr	320
Austritte	63
Eintritte	93
Bestand Ende Jahr	350
<hr/>	
Vollzeitstellen (FTE)	261.6
Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad	74.7%
<hr/>	
Mitarbeitende	
Pflege Stationär inkl. Leitung und Fachstab	163
Ambulante Dienste inkl. Leitung	76
Tagesstätte	7
Hotellerie inkl. Leitung	72
Aktivierung	7
Zentrale Dienste, inkl. Administration	25
Total	350
<hr/>	
Struktur Mitarbeitende	
Aufteilung nach Geschlecht	
Männer	49
Frauen	301
Total	350
<hr/>	
Aufteilung nach Geschlecht in der Pflege	
Männer Pflege (ambulante und stationäre)	25
Frauen Pflege (ambulante und stationäre)	228
Total	253
<hr/>	
Durchschnittsalter	
Pflege, ambulante und stationär	43.5
Gesamtpersonal	43.0
<hr/>	
Lernende / Studierende	
Fachfrau / Fachmann Gesundheit	17
Assistent / Assistentin Gesundheit & Soziales	2
Fachfrau / Fachmann Betriebsunterhalt	3
Fachfrau / Fachmann Hauswirtschaft EFZ	3
Koch / Köchin	2
Kauffrau / Kaufmann	4
Total Lernende	31
<hr/>	
Praktikant / Praktikantin Pflege (REPAS, RAV)	4
Studierende HF, inkl. Validierungsverfahren	4
Fachfrau Gesundheit nach Art. 32	3
Total Praktikanten und Studierende	11
Total Auszubildende	42

Übernahme Personal Bürgerspital OGRJ per Mitte Jahr 2025: 25 MA (17.2 FTE)
Lernende werden in der Statistik mit 100 % Pensum gerechnet.

Lehrabschlüsse 2024

Folgende Personen haben ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen:

Aqil Noor	Fachmann Betriebsunterhalt EFZ
Herolinda Ismailji	Fachfrau Hauswirtschaft EFZ
Mirela Kurtovic (Malkoc)	Fachfrau Gesundheit EFZ
Ana Catarina Bernardes Coelho	Fachfrau Gesundheit EFZ
Arnela Mesic	Fachfrau Gesundheit EFZ
Michelle Betschart	Fachfrau Gesundheit EFZ
Verona Badalli	Fachfrau Gesundheit EFZ
Elif Bilgic	Fachfrau Gesundheit EFZ



Kennzahlen im Überblick

	IST	Vorjahr
	2024	2023
Stationäre Leistungen		
Anzahl Betten	149	149
Verrechnete Bewohnertage	54'694	54'276
Verrechnete Pflegetage	53'304	52'683
Verrechnete Gästetage	1'426	1'356
Eintritte	109	106
Bettenbelegung	100%	99.8%
Ø RAI-Pflegestufe	5.8	5.9
Ambulante Leistungen		
geleistete Stunden Pflege (KLV)	38'815	35'687
geleistete Stunden Hauswirtschaft und übrige	8'894	8'855
Personal		
Personalaufwand in % des Betriebsertrags	77.1%	77.6%
Personalbestand nach Personen	350	313
davon Lernende und Praktikanten	31	25
Personalbestand in Vollzeitäquivalenten	261.6	228.3

Bilanz

	IST	Vorjahr
AKTIVEN	31.12.2024	31.12.2023
Umlaufvermögen	6'603'222	5'379'172
Anlagevermögen	5'800'243	6'585'483
TOTAL AKTIVEN	12'403'465	11'964'655
 PASSIVEN	 31.12.2024	 31.12.2023
kurzfristiges Fremdkapital	2'146'282	2'507'492
langfristiges Fremdkapital	8'205'833	7'481'168
Eigenkapital	2'051'349	1'975'995
TOTAL PASSIVEN	12'403'465	11'964'655

Erfolgsrechnung

	IST	Vorjahr
Erfolgsrechnung	31.12.2024	31.12.2023
Betriebsertrag	28'551'244	25'886'101
Personalaufwand	-22'022'684	-20'091'785
Bruttogewinn (DB1)	6'528'560	5'794'316
Sachaufwand	-5'874'121	-5'558'518
Betriebsaufwand	-579'085	-626'668
Ausserordentlicher Aufwand und Ertrag	-	5'075
Unternehmensergebnis	75'354	-385'795
 Cashflow	 212'545	 -240'729
Abschreibungen	-137'191	-145'066

Bericht der Revisionsstelle



Tel. +41 71 228 62 00
www.bdo.ch
stgallen@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 2024 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 beim geprüften Unternehmen vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betrieblichen Abläufe und des internen Kontrollsystems sowie Befragungen und weitere Prüfungshandlungen zur Aufdeckung deliktsicher Handlungen oder anderer Gesetzesverstöße nicht Bestandteil dieser Revision.

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

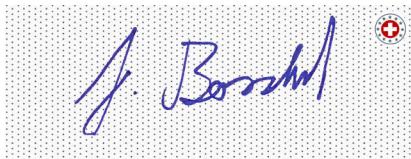
St. Gallen, 7. April 2025

BDO AG



Elia Rada

Leitender Revisor
Zugelassener Revisionsexperte



i.V. Jan Bosshart

Zugelassener Revisor

Organe

per 31.12.2024

Stiftungsrat



Stephan Züger

Stiftungsratspräsident



**Dr. Romana
Kronenberg Müller**

Stiftungsrätin



Stefan Lichtensteiger

Stiftungsrat



Prof. Dr. Susanne Hofer

Stiftungsrätin



Thomas Riegger

Stiftungsrat

Geschäftsleitung



Markus Bühler

Geschäftsführer



Thomas Steiner

Leiter Finanzen und
Administration



Anke Hofmann

Leiterin Stationäre Dienste



André Schenderlein

Leiter Hotellerie



Edwin Nawratil

Leiter Ambulante Dienste



Gioi Graves

Leiter Personal

Kontaktadressen

RaJoVita

Drehscheibe

Beratungsstelle für Gesundheit und Alter
Bollwiesstrasse 4, Postfach 2225
8645 Jona

drehscheibe@rajovita.ch
055 222 01 11

Stiftung RaJoVita

Bollwiesstrasse 4, Postfach 2225
8645 Jona

info@rajovita.ch
055 222 01 00

RaJoVita Spitex

Bollwiesstrasse 4, Postfach 2225
8645 Jona

spitex@rajovita.ch
055 222 01 22

RaJoVita Bühl

Wohn- und Pflegezentrum
Bühlstrasse 10, Postfach 2225
8645 Jona

pzbuehl@rajovita.ch
055 222 01 33

RaJoVita Meienberg

Wohn- und Pflegezentrum
Meienhaldenstrasse 40, Postfach 2225
8645 Jona

pzmeienberg@rajovita.ch
055 222 01 44

RaJoVita Porthof

Pflegewohnung
Rütiwiesstrasse 17, Postfach 2225
8645 Jona

pwportof@rajovita.ch
055 222 01 55

RaJoVita Tagesstätte Grünfels

Villa Grünfels,
Werkstrasse 15, Postfach 2225
8645 Jona

tsgruenfels@rajovita.ch
055 222 01 77
