



RaJoVita
Stiftung für Gesundheit und Alter
Rapperswil-Jona



Geschäftsbericht 2025

Editorial

So verschieden unsere Bewohnenden sind, so verschieden die Standorte und deren Eigenleben sind, so herausfordernd und vielfältig sind unsere Aufgaben in der Pflege, der Aktivierung und der Betreuung. Mit dem Bürgerspital am Fischmarktplatz übernahm RaJoVita einen weiteren Standort mit viel Geschichte und Besonderheiten. Auch wenn dies zu sehr viel zusätzlichem Aufwand führte, waren es gute Vorarbeiten und erste Erfahrungen im Hinblick auf die Zusammenführung aller Standorte im neuen Pflegezentrum Schachen. Den vielen sehr positiven Reaktionen der Bewohnenden und Angehörigen zu entnehmen, ist uns das gut gelungen. Ich danke dafür an dieser Stelle allen Beteiligten, die dies möglich machten.

Stiftungsrat und Geschäftsleitung befassten sich neben dem Tagesgeschäft mit dem neuen Pflegezentrum. Inbetriebnahme, Einrichtung, Umzug und Abläufe erfordern eine detaillierte Planung, die längst begonnen hat. Neben der operativen Planung gilt es, die finanziellen Rahmenbedingungen zu sichern und bereits heute die weitere Zukunft zu skizzieren.

Mit dem Pflegezentrum Schachen ist ein nächster grosser Schritt in der Alterspflege von unserer Stadt gelungen. Wir freuen uns darauf, diesen neuen Ort der Begegnung zum Leuchten zu bringen.

Bereits heute denken und planen wir weit über die Eröffnung des Schachens hinaus: Veränderungen in der gesellschaftlichen Entwicklung, bei den medizinischen Krankheitsbildern (als Beispiel die Zunahme an Demenz erkrankten Mitmenschen), aber auch der rasende Fortschritt in der Digitalisierung verlangen weitere Kapazitäten und Anpassungen an Infrastruktur, Weiterbildung und Professionalisierung sowie neue Modelle der Finanzierung.



Es ist mir an dieser Stelle ganz wichtig, allen Menschen bei RaJoVita, die sich täglich mit viel Freude und Einsatz um unsere Bewohnenden, Gäste sowie Klientinnen und Klienten kümmern, ganz herzlich zu danken. Der Dank geht ebenfalls an die Geschäftsleitung und den Stiftungsrat, die diese eindrückliche Organisation in eine erfolgreiche Zukunft führen. Auf allen Stufen wird mit sehr viel Herzblut hervorragende und sehr wichtige Arbeit geleistet.

Stephan Züger, Stiftungsratspräsident

RaJoVita – Stiftung für Gesundheit und Alter
Rapperswil-Jona

Rückblick 2025

Geschäftsleitung

Im Jahr 2025 wurde die Personalkommission neu konstituiert. Die Mitglieder setzen ihre Aufgaben in der neuen Zusammensetzung engagiert fort und stellen die aktive Mitwirkung der Mitarbeitenden sowie deren Bedürfnisse sicher.

Zur Stärkung der ethischen Reflexion im Arbeitsalltag wurde eine Ethikkommission gegründet. Diese erarbeitet im Auftrag der Geschäftsleitung ein umfassendes Ethikkonzept und steht ihr in beratender Funktion zur Verfügung. Bei Bedarf können ethische Fallbesprechungen einberufen werden, um anspruchsvolle Situationen strukturiert und interprofessionell zu reflektieren.

Im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements wurde eine entsprechende Kampagne erfolgreich implementiert. Der offizielle Start erfolgte am 7. April 2025 anlässlich des Weltgesundheitstags. Ziel ist es, das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeitenden nachhaltig zu fördern und präventive Massnahmen im Arbeitsalltag zu verankern. In einem separaten Abschnitt dieses Geschäftsberichts werden die

Aktionen dieser Kampagne detaillierter vorgestellt.

Ein weiterer Schwerpunkt lag im Berichtsjahr auf dem Thema Change Management. Im Rahmen der Kaderanlässe 2025 wurden Führungskräfte gezielt zum Thema Selbst- und Veränderungsmanagement geschult. Ergänzend wurden entsprechende Anforderungsprofile erarbeitet, um den zukünftigen Herausforderungen im Rahmen des Veränderungsprozesses wirksam begegnen zu können.

Auch die Unternehmenskultur wurde aktiv gepflegt: Mit dem RaJoVita-Sommerfest, das an zwei Terminen Ende August und Anfang September 2025 in der Strandbeiz Stampf stattfand, wurde ein wertvoller Beitrag zum bereichsübergreifenden Austausch geleistet. Ein Multi-Kulti-Dessert-Bufferet sowie ein Quiz rund um die Eröffnung des Pflegezentrums Schachen sorgten für einen gelungenen Rahmen und stärkten den Teamgeist innerhalb der Organisation.



Stationäre Dienste

Im Berichtsjahr 2025 standen in den stationären Diensten sowohl personelle Veränderungen als auch qualitative Weiterentwicklungen im Fokus. Ein bedeutender Wechsel erfolgte im Bereich der RAI-Expertise: Nach nahezu 24-jähriger Tätigkeit in der RaJoVita wurde Pia Mariano in den Ruhestand verabschiedet. Die Funktion wurde per Juli 2025 von Nicole Widmer übernommen, wodurch die fachliche Kontinuität sichergestellt werden konnte.

Zur weiteren Stärkung der Pflegequalität wurde im Juni 2025 der interprofessionelle Rapport eingeführt. Dieses Gefäss ermöglicht eine strukturierte, bereichsübergreifende Abstimmung und trägt dazu bei, die Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner noch gezielter auszurichten. Der Teilnehmerkreis umfasst die Pflegeexpertin, die Standortleitungen Pflege- und Betreuung, die jeweiligen Teamleitungen, den internen Ernährungsberater, die Leitung Aktivierung sowie die Physiotherapeuten.

Ein weiterer Meilenstein stellte die Einführung der standardisierten Medikationsüberprüfung per Juli 2025 dar, welche seither in einem halbjährlichen Rhythmus durchgeführt wird. Die Hausärztinnen und Hausärzte wurden im Vorfeld über die Zielsetzungen informiert. Im Fokus stehen die Erhöhung der Sicherheit und Wirksamkeit medikamentöser Therapien, die frühzeitige Erkennung potenzieller Risiken wie unerwünschter Wechselwirkungen oder Doppelverordnungen sowie die gezielte Überprüfung und, wenn möglich, Reduktion von Polymedikation – insbesondere bei multimorbiden Bewohnerinnen und Bewohnern. Die Umsetzung orientiert sich an den Qualitätsstandards von Patientensicherheit Schweiz und folgt einem strukturierten, interprofessionellen sowie bewohnerzentrierten Ansatz.

Wie bereits im Vorjahr blieb die Fluktuation bei den Bewohnerinnen und Bewohnern hoch. Gleichzeitig setzte sich der Trend fort, dass Neu-



eintritte in einem deutlich reduzierten Allgemeinzustand erfolgen, was erhöhte Anforderungen an Pflege und Betreuung mit sich bringt.

Im Bereich Aktivierung konnte die Anerkennung als Ausbildungsbetrieb für den Studienlehrgang HF Aktivierung erfolgreich implementiert und nahtlos weitergeführt werden. Unter der Leitung von Karishma Zurschmiede wurden zudem neue Aktivierungsangebote für die Bewohnerinnen und Bewohner entwickelt. Das gesamte Aktivierungsteam absolvierte die Weiterbildung «Generationen in Bewegung» und unterstützt damit aktiv das «hoppla»-Projekt der Stadt Rapperswil-Jona. Die Einführung entsprechender Generationengruppen ist ab dem Jahr 2026 vorgesehen.

Ein wichtiger Entwicklungsschritt war zudem die erfolgreiche Umstellung auf das System RAILTCF. Parallel dazu wurde die Harmonisierung der Dienstzeiten auf den Pflegeabteilungen umgesetzt – eine zentrale Voraussetzung im Hinblick auf die zukünftige Zusammenführung der Standorte im Pflegezentrum Schachen.

Ambulante Dienste (Spitex)

Die Nachfrage nach Spitex-Leistungen entwickelte sich im Jahr 2025 uneinheitlich. Während sie in den ersten Monaten deutlich hinter den Erwartungen zurückblieb, stabilisierte sie sich im weiteren Jahresverlauf auf dem prognostizierten Niveau. Insgesamt konnte das Budget jedoch nicht vollständig erreicht werden.

Die Nachtspitex wurde regelmässig in Anspruch genommen und hat sich insbesondere in der Begleitung von Palliativsituationen bewährt. Dadurch konnten Spitaleintritte in verschiedenen Fällen vermieden werden.

Ein deutliches Wachstum zeigte sich im Bereich der hauswirtschaftlichen Leistungen. Gleichzeitig blieb der Bedarf an teilstationären Angeboten, insbesondere in der Tagesstätte, auf einem konstant hohen Niveau. Die zunehmende Komplexität der Krankheitsbilder erfordert dabei vertiefte fachliche Kompetenzen.

Im Frühjahr wurden zudem die Verhandlungen und die Planung für den neuen Spitexstützpunkt



aufgenommen, womit ein wichtiger Schritt zur Weiterentwicklung und Sicherstellung einer zukunftsfähigen Versorgungsstruktur eingeleitet wurde. Besonders erfreulich ist die Nähe zum Zentrum Schachen, was eine Vereinfachung diverser Prozesse ermöglicht.

Hotellerie

Zur weiteren Stärkung der betrieblichen Sicherheit wurde das Notfallkonzept «Krisen & Notfälle» umfassend ausgerollt. Dieses stellt sicher, dass auch in Ausnahmesituationen die Handlungsfähigkeit jederzeit gewährleistet bleibt und potenzielle Schäden für Personen, Infrastruktur und Organisation minimiert werden. Klare Rollen, Verantwortlichkeiten sowie definierte Handlungsanweisungen bilden dabei die Grundlage für ein strukturiertes Vorgehen.

Im Bereich Nachhaltigkeit wurde das Projekt Food Waste initiiert. RaJoVita ist neu auf der Plattform Too Good To Go registriert, mit dem Ziel, Lebensmittelverschwendung aktiv zu reduzieren. Überschüssige, weiterhin geniessbare Produkte werden als Überraschungspakete zu

vergünstigten Preisen angeboten. Bereits rund 1'700 Personen haben sich über dieses Angebot informiert, über 20 Nutzerinnen und Nutzer haben RaJoVita als Favoriten gespeichert.

Im Bereich Hotellerie zeigt sich ein erfreulicher Trend: Die Anzahl interessierter Zivildienstleistender ist weiter gestiegen. Die entsprechenden Pflichtenhefte wurden überarbeitet, um künftig noch individuellere und bedarfsorientierte Einsätze zu ermöglichen.

Ein weiterer Höhepunkt war die Teilnahme an der EXPO 2025 Rapperswil-Jona, der grössten Gewerbesmesse am Oberen Zürichsee. Damit konnte die Sichtbarkeit von RaJoVita in der Region weiter gestärkt werden.

Auch im Jahr 2025 wurde ein vielfältiges Veranstaltungsprogramm für die Bewohnerinnen und Bewohner sowie deren Angehörige umgesetzt. Die zahlreichen Anlässe trugen wesentlich zur Lebensqualität im Alltag bei und sind im separaten Jahresbericht der Eventkoordination detailliert dokumentiert.



Erfreulich entwickelte sich zudem der Bereich Verpflegung: Die Umsätze im Restaurant Vita im Pflegezentrum Bühl, in der Cafeteria Meienberg sowie bei den Konsumationen der Mitarbeitenden in allen Häusern konnten erneut gesteigert werden. Dies unterstreicht die hohe Qualität des Angebots sowie die Serviceorientierung in diesem Bereich.

Human Resources

Im Jahr 2025 wurde der Personalbereich gezielt weiterentwickelt und strukturell angepasst. Ein besonderer Fokus lag auf der Nachwuchsförderung: Neben der Übernahme einer zusätzlichen KV-Lernenden aus dem Kanton Zürich, die ihre Grundbildung bei der RaJoVita erfolgreich abschliessen konnte, absolvierten insgesamt drei KV-Lernende erfolgreich das Qualifikationsverfahren. Ergänzend wurde ab Oktober 2025 eine HR-Praktikantin in das Team integriert.

Die Fluktuationsrate konnte weiter gesenkt werden und lag um 1,6 % unter dem Vorjahreswert, was die Wirksamkeit der eingeleiteten Massnahmen zur Mitarbeiterbindung unter-

streicht. Gleichzeitig wurde die Führungskräfteentwicklung weiter ausgebaut und das Onboarding gezielt ergänzt.

Das Fort- und Weiterbildungsangebot wurde für alle Mitarbeitenden erweitert. Parallel dazu wurden die Fringe Benefits ausgebaut, um die Attraktivität als Arbeitgeberin weiter zu steigern. Im Bereich Employer Branding wurde die Präsenz nach aussen verstärkt, unter anderem durch die Teilnahme an Messen sowie durch eine aktivere Nutzung der Social-Media-Kanäle. Im Bereich Bildung & Entwicklung wurde eine neue strategische Ausrichtung erarbeitet, deren Überführung in die Personalabteilung per Januar 2026 geplant ist.

Projekt Pflegezentrum Schachen

Im Hinblick auf das neue Pflegezentrum Schachen steht der Mensch konsequent im Mittelpunkt. Ziel des Neubaus ist es, eine Umgebung zu schaffen, die den Bedürfnissen der Bewohnerinnen und Bewohner ebenso gerecht wird wie den Anforderungen der Mitarbeitenden und weiterer Anspruchsgruppen. Dabei wird



besonderer Wert auf Barrierefreiheit, gute Orientierung sowie eine wohnliche, nicht-institutionelle Atmosphäre gelegt.

Gleichzeitig wird der zunehmenden Bedeutung der digitalen Infrastruktur Rechnung getragen, um den Erwartungen künftiger Generationen gerecht zu werden. Auch betriebliche Abläufe werden frühzeitig berücksichtigt: Eine durchdachte Architektur mit kurzen Wegen soll optimale Arbeitsbedingungen schaffen und die Betreuungsqualität stärken. Ergänzend wird eine nachhaltige Bauweise angestrebt, um den Standort Schachen langfristig attraktiv zu positionieren.

Das Projekt verfolgt insgesamt das Ziel, einen modernen Ort zu schaffen, der die Selbstständigkeit der Bewohnerinnen und Bewohner möglichst lange erhält und gleichzeitig eine individuelle, qualitativ hochwertige Pflege und Betreuung in ansprechender Umgebung ermöglicht.

Die bisherigen Erfahrungen im Projektverlauf sind durchwegs positiv. Die interdisziplinäre

Zusammenarbeit ist lösungsorientiert und zielgerichtet, unterschiedliche Perspektiven werden konstruktiv eingebracht und Entscheidungen im Konsens getroffen. Trotz der Komplexität des Bauvorhabens werden Herausforderungen gemeinsam erfolgreich gemeistert.

Insgesamt ist eine hohe Motivation und Vorfreude auf die Fertigstellung spürbar. Mit dem Neubau wird ein wichtiger Schritt in die Zukunft der Pflege und Betreuung bei RaJoVita realisiert.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Als zukunftsorientiertes Unternehmen im Gesundheitswesen hat die Stiftung RaJoVita ein modernes Betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt und etabliert. Das Konzept, welches auf den drei Hauptpfeilern, Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) sowie dem Abwesenheits- und Case-Management gründet, wurde von der Organisation und den Mitarbeitenden sehr gut angenommen.



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz (AS & GS)

Während des Berichtszeitraums wurde die Branchenlösung für Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz gemäss der EKAS-Richtlinie 6508 weiter im Unternehmen verankert. Dabei stand das Erreichen der Jahreszielsetzungen AS & GS, die Durchführung von praktischen Brandschutzschulungen für alle Mitarbeitenden, die wiederholte Erhebung bezüglich Risiken & Gefahren sowie die erstmalige Prüfung des Systems durch interne Arbeitssicherheitsaudits an den verschiedenen Standorten im Fokus unserer Tätigkeiten.

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Mit der Kampagne «Wie geht's dir?» wurde das Verständnis für Gesundheit im Unternehmen vertieft und das Betriebliche Gesundheitsmanagement für die Mitarbeitenden erlebbar/spürbar gemacht. Das Emotionen-ABC von Gesundheitsförderung Schweiz diente als roter Faden durch die gesamte Kampagne, die am 07. April 2025 (Weltgesundheitstag) startete. Zudem fanden in zweimonatigem Rhythmus verschiedene Themenschwerpunkte (Monatsaktionen) rund um die Erhaltung der psychischen und körperlichen Gesundheit statt. Themen wie Beziehungen pflegen, Lebensstil beachten (Sensibilisierung zu Bewegung & Ernährung), Neues entdecken (entwickeln von Emotionen-Buchstaben), Selbstwert erkennen (Komplimente to go: Wertschätzung geben), Unterstützung annehmen (Vertrauensspiele) und Gespräch suchen (FEEL GOOD DAY: Besichtigung Schachen/Eichwiesstrasse mit Grillplausch), standen im Zentrum unserer vielschichtigen Aktivitäten. Nach einem Jahr konnte die Kampagne erfolgreich abgeschlossen und der Grundstein für die Kampagne 2027/28 gelegt werden.

Betriebliches Abwesenheits- und Case-Management

Seit der Einführung des Case-Managements sowie in Anlehnung an das erarbeitete Case-Management-Konzept ist die Anzahl interner Case-Anmeldungen aus sämtlichen betriebsinternen Bereichen gestiegen. Dies deutet auf eine zunehmende Akzeptanz sowie auf die Wahrnehmung des Mehrwerts durch die Vorgesetzten hin. Auch die Zusammenarbeit mit externen Case-Managern der Versicherer hat zugenommen und wird insgesamt als konstruktiv und zielführend erlebt. Sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Arbeitgeberin entsteht dadurch ein klarer Mehrwert, insbesondere im Hinblick auf das gemeinsame Ziel einer möglichst raschen und nachhaltigen Wiedereingliederung in den Arbeitsplatz.

Personalstatistik

Stand **31.12.2025**

Personalbestand

Bestand Anfang Jahr	350
Austritte	48
Eintritte	42
Bestand Ende Jahr	344

Vollzeitstellen (FTE)

256.8

Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad

74.7%

Mitarbeitende

Pflege Stationär inkl. Leitung und Fachstab	154
Ambulante Dienste inkl. Leitung	75
Tagesstätte	8
Hotellerie inkl. Leitung	76
Aktivierung	6
Zentrale Dienste, inkl. Administration	25
Total	344

Struktur Mitarbeitende

Aufteilung nach Geschlecht

Männer	50
Frauen	294
Total	344

Aufteilung nach Geschlecht in der Pflege

Männer Pflege (ambulante und stationäre)	24
Frauen Pflege (ambulante und stationäre)	219
Total	243

Durchschnittsalter

Pflege, ambulante und stationäre	44.1
Gesamtpersonal	43.2

Lernende / Studierende

Fachfrau / Fachmann Gesundheit	17
Fachfrau / Fachmann Betreuung	0
Assistent / Assistentin Gesundheit & Soziales	2
Fachfrau / Fachmann Betriebsunterhalt	2
Fachfrau / Fachmann Hauswirtschaft EFZ	2
Koch / Köchin	2
Kauffrau / Kaufmann	3
Total Lernende	28

Praktikant / Praktikantin Pflege (REPAS, RAV)

2

Studierende HF, inkl. Validierungsverfahren

4

Fachfrau Gesundheit nach Art. 32

1

Total Praktikanten und Studierende

7

Total Auszubildende

35

Lehrabschlüsse 2025

Folgende Personen haben ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen:

Alessia Antonelli	Fachfrau Gesundheit EFZ
Alexander Hrasdil	Pflegefachmann HF
Claudio Takacs	Koch EFZ
Dafina Ajgeraj	Fachfrau Gesundheit EFZ
David Szilágyi	Fachmann Hauswirtschaft EFZ
Dean Rubin	Fachmann Betriebsunterhalt EFZ
Dilek Akyol	Fachfrau Gesundheit EFZ
Majda Hodzic	Fachfrau Gesundheit EFZ
Noemi Scherrer	Kauffrau EFZ
Pamela Logiurato	Kauffrau EFZ
Rebeca Valin Gallego	Fachfrau Gesundheit EFZ
Sabahini Thangavadivel	Fachfrau Gesundheit EFZ
Stefano Stuppia	Assistent Gesundheit und Soziales EBA
Vanessa Müller	Pflegefachfrau HF

Kennzahlen im Überblick

	IST	Vorjahr
Stationäre Leistungen	2025	2024
Anzahl Betten	149	149
Verrechnete Bewohnertage	54'515	54'694
Verrechnete Pfl egetage	53'181	53'304
Verrechnete Gästetage	1'771	1'426
Eintritte	87	109
Bettenbelegung	100%	100%
Ø RAI-Pflegestufe	6.5	5.8
Ambulante Leistungen		
geleistete Stunden Pflege (KLV)	40'381	38'815
geleistete Stunden Hauswirtschaft und übrige	9'909	8'894
Personal		
Personalaufwand in % des Betriebsertrages	77.6%	77.1%
Personalbestand nach Personen	344	350
davon Lernende und Praktikanten	35	31
Personalbestand in Vollzeitäquivalenten	256.8	261.6

Bilanz

	IST	Vorjahr
AKTIVEN	31.12.2025	31.12.2024
Umlaufvermögen	10'164'485	6'603'222
Anlagevermögen	3'147'233	5'800'243
TOTAL AKTIVEN	13'311'718	12'403'465
PASSIVEN	31.12.2025	31.12.2024
kurzfristiges Fremdkapital	1'904'936	2'146'282
langfristiges Fremdkapital	9'269'639	8'205'833
Eigenkapital	2'137'143	2'051'349
TOTAL PASSIVEN	13'311'718	12'403'465

Erfolgsrechnung

	IST	Vorjahr
Erfolgsrechnung	31.12.2025	31.12.2024
Betriebsertrag	30'955'300	28'551'244
Personalaufwand	-24'014'007	-22'022'684
Bruttogewinn (DB1)	6'941'293	6'528'560
Sachaufwand	-5'802'501	-5'736'930
Abschreibungen	-293'365	-137'191
Betriebsaufwand	-769'275	-579'085
Ausserordentlicher Aufwand und Ertrag	9'641	-
Unternehmensergebnis	85'794	75'354

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 2025 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 deliktischer Handlungen oder anderer Gesetzesverstösse nicht Bestandteil dieser Revision.

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

St. Gallen, 30. März 2026

BDO AG

Elia Rada

Leitender Revisor
Zugelassener Revisionsexperte

ppa. Jan Bosshart

Zugelassener Revisor

Organe

per 31.12.2025

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

Stiftung RaJoVita

Bollwiesstrasse 4, Postfach 2225
8645 Jona

info@rajovita.ch
055 222 01 00

RaJoVita Drehscheibe

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

drehscheibe@rajovita.ch
055 222 01 11

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

pwporthof@rajovita.ch
055 222 01 55

RaJoVita Tagesstätte Grünfels

Villa Grünfels,
Werkstrasse 15, Postfach 2225
8645 Jona

tsgruenfels@rajovita.ch
055 222 01 77
