

Sozialbilanz 2023

SOZIALGENOSSENSCHAFT 'ZUM HEILIGEN VINZENZ'



Inhaltsverzeichnis

1. PRÄMISSE/EINFÜHRUNG.....	5
2. METHODIK UND VORGEHENSWEISE ZUR GENEHMIGUNG, VERÖFFENTLICHUNG UND VERBREITUNG DER SOZIALBILANZ.....	7
3. ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUR ORGANISATION.....	8
Geografische Tätigkeitsgebiete.....	8
Werte und Ziele (Mission der Organisation – laut Satzung/Gründungsakt).....	8
Tätigkeiten laut Satzung und Gesellschaftszweck (Art. 5, GvD Nr. 117/2017 und/oder Art. 2, GvD Nr. 112/2017 oder Art. 1, Ges. Nr. 381/1991).....	9
Sonstige sekundäre Tätigkeiten bzw. Tätigkeiten die instrumentell zur Haupttätigkeit sind.....	10
Verbindungen mit anderen Organisationen des Dritten Sektors (Eingliederung in Netzwerke, soziale Unternehmensgruppen.....)	10
Bezugsrahmen/Kontext/Hintergrund.....	10
Geschichte Der Organisation.....	10
4. AUFBAU, FÜHRUNG UND VERWALTUNG.....	13
Aufbau und Zusammensetzung der sozialen Mitgliederbasis.....	13
Governance- und Kontrollsystem, Gliederung, Verantwortung und Zusammensetzung der Organe.....	13
Ernennungsform und Amtsdauer.....	14
Anzahl VWR-Sitzungen/Jahr + durchschnittliche Teilnahme.....	14
Art des Kontrollorgans.....	14
Erfassung der wichtigsten Stakeholder.....	17
Systeme zur Feedback-Erfassung.....	19
Kommentare zu den Daten.....	19
5. PERSONEN, DIE FÜR DIE ORGANISATION TÄTIG SIND.....	20
Art, Anzahl und Zusammensetzung des Personals (vergütet oder ehrenamtlich).....	20
Art des beschäftigten Personals (Zusammensetzung).....	20
Umgesetzte Weiterbildungs- und Aufwertungsprojekte/maßnahmen.....	23
Arbeitsverträge der Beschäftigten.....	24
Art der Tätigkeiten, die von Ehrenamtlichen durchgeführt werden.....	24
Zusammensetzung der Vergütungen, Löhne, Amtsentschädigungen und Spesenrückvergütungen für ehrenamtliche Mitarbeiter „Bezüge, Honorare oder Entgelte jeglicher Natur für Mitglieder der Verwaltungs- und Kontrollorgane, Führungskräfte und Mitglieder“.....	25
Verhältnis zwischen maximalem und minimalem Brutto-Jahreslohn der Beschäftigten der Organisation.....	25

Falls für Ehrenamtliche die Möglichkeit der Spesenrückvergütung gegen Vorlage einer Eigenerklärung in Anspruch genommen wird: Regelung, Jahres-Gesamtbetrag der Spesenrückvergütungen und Anzahl der NutzerInnen.....	25
6. ZIELE UND TÄTIGKEITEN.....	26
Wertedimensionen und Social-Impact-Ziele (kurz-, mittel-, langfristig).....	26
Output	37
Weitere Empfängertypen, die nicht in der obigen Auflistung vorkommen	38
Outcome für direkte und indirekte Empfänger und Stakeholder	38
Organisations-, Management- und Qualitätszertifikate (falls vorhanden).....	38
Erläuterung des Verwirklichungsgrades der festgesetzten Managementziele, allfällige für die Verwirklichung (oder mangelnde Verwirklichung) der festgesetzten Ziele relevante Faktoren beschreiben	38
Elemente/Faktoren, welche die Verwirklichung der institutionellen Zwecke kompromittieren könnten und Verfahren zur Vermeidung solcher Situationen.....	38
7. WIRTSCHAFTLICH-FINANZIELLE SITUATION	39
Herkunft der wirtschaftlichen Ressourcen mit getrennter Angabe öffentlicher und privater Einnahmen	39
Fähigkeit zur Diversifizierung der Auftraggeber.....	41
Spezifische Informationen zu Spendensammlungen/fundraising/crowdfunding (falls vorgesehen).....	42
Allgemeine und spezifische Zwecke der Spendensammlungen im Bezugszeitraum, verwendete Instrumente zur Information der Öffentlichkeit bzw. Informationskampagnen über die gesammelten Spenden und deren Einsatz	42
Meldungen der Verwaltungsratsmitglieder betreffend allfälliger Schwachpunkte im Management und Erläuterung der entsprechenden Gegenmaßnahmen.....	42
8. UMWELTINFORMATIONEN.....	43
Art der Umweltauswirkungen der ausgeübten Tätigkeit	43
Strategie und Methoden für den Umgang mit den angeführten Umweltauswirkungen ...	43
Indikatoren für Umweltauswirkungen (Energie- und Rohstoffverbrauch, Abfallvolumen etc.) und Veränderung der entsprechenden Werte	43
9. INFORMATIONEN ZUR WIEDERBELEBUNG VON GEMEINSCHAFTSGÜTERN.....	44
Art der Tätigkeit	44
Kurze Beschreibung der diesbezüglich umgesetzten Tätigkeiten und der damit erreichten Auswirkungen	44
Merkmale der umgesetzten Eingriffe	44
Einbindung der Bevölkerung.....	44
Events/Initiativen zur Sensibilisierung für die Wiederbelebung von Gemeinschaftsgütern	44
Indikatoren.....	44

10.	SONSTIGE NICHTFINANZIELLE INFORMATIONEN.....	45
	Für die Abfassung der Sozialbilanz relevante Rechtsstreitigkeiten/anhängige Streitfälle/Verfahren/Strafbescheide.....	45
	Weitere Aspekte sozialer Natur, Gleichberechtigung der Geschlechter, Wahrung der Menschenrechte, Bekämpfung der Korruption etc.	45
	Informationen zu den Versammlungen der mit der Verwaltung und Genehmigung der Bilanz betrauten Organe, Anzahl der TeilnehmerInnen.....	45
	In den Versammlungen behandelte, relevante Themen und getroffene Entscheidungen.	45
	Die Genossenschaft/das Sozialunternehmen hat das Organisationsmodell lt. Ges. 231/2001 eingeführt? Nein.....	45
	Die Genossenschaft/das Sozialunternehmen hat die Legalitätsbewertung erhalten? Nein	45
	Die Genossenschaft/das Sozialunternehmen hat Qualitätszertifizierungen für die Dienstleistungen/Produkte/Prozesse erhalten? Nein.....	46
11.	ÜBERWACHUNG DER SOZIALBILANZ DURCH DAS KONTROLLORGAN (Methoden zur Durchführung der Ergebnisse).....	47
	Bericht der Kontrollstelle	48

1. PRÄMISSE/EINFÜHRUNG

Im Jahr 2001 wurde die Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz gegründet, die auf drei Säulen aufgebaut ist.

Die erste Säule ist das VINZENZHAUS in Bozen, ein Seniorenwohnheim im Zentrum von Bozen mit insgesamt 62 Betten. Das Vinzenzhaus hat 17 Doppelzimmer, 26 Einzelzimmer und seit September 2022 4 Kurzzeitpflegebetten. Die zweite Säule ist das ALTENHEIM SCHLOSS MOOS, mit insgesamt 47 Betten (seit dem Umbau-Neubau) in Wiesen in der Gemeinde Pfitsch bei Sterzing. Ende September 2021 ist der Umbau- und Neubau "Erhaltende Sanierung und qualitative Erweiterung und Anpassung des Altenwohnheims Schloss Moos" gestartet. Die 22 Heimbewohner:innen waren bis 12. März 2024 in den Räumlichkeiten des Bezirksaltenheims in Sterzing (BZG Wipptal) ausgesiedelt. Mit dem Umzug am 12.03.2024 sind die Heimbewohner samt Personal wieder ins „neue/alte“ Schloss Moos zurückgekehrt. Die Akkreditierung auf 47 Betten erfolgt in den nächsten zwei Monaten, innerhalb Juli 2024.

Die dritte Säule bilden WOHNUNGEN, in denen sozial Benachteiligte eine Bleibe finden.

Dass die meisten Menschen alt werden wollen, steht außer Frage, wie sie aber alt werden wollen, fragen sich nur die Allerwenigsten. Man schiebt diese Frage gern vor sich her, für unsere Sozialgenossenschaft steht dies aber im Mittelpunkt unseres Tuns. Schließlich hat jeder einzelne unserer Bewohner Jahre hinter sich, die ihn und sein Leben geprägt haben. Aus alledem ergibt sich die Antwort auf die Frage, wie jeder einzelne altern möchte. Und daraus ergibt sich wiederum der Leitfaden für unser Tun. In beiden Seniorenwohnheimen, VINZENZHAUS und SCHLOSS MOOS, gehen wir daher ganz individuell auf jeden Bewohner ein, damit das Heim ein Zuhause wird, in dem man erst genommen wird und die eigenen Wünsche respektiert werden. Uns ist es ein großes Anliegen, dass sich die Heimbewohner*innen wohl fühlen und ein "neues Zuhause" sowie eine Gemeinschaft für das tägliche Leben finden.

Dem Begriff Altenheim haftet manches mal ein hartnäckiges Negativ-Image an. Dass das Verlassen der eigenen vier Wände aber auch Vorteile mit sich bringt, erkennen viele ältere Menschen erst im Nachhinein. Je älter man wird, desto schwerer fällt es, den Alltag noch so zu gestalten wie es immer der Fall war. Die Haushaltsführung, das Einkaufen, das Kochen und das Aufräumen sowie das Putzen der Wohnung nehmen immer mehr Zeit ein und können für ältere Menschen sogar zu einer Gefahr werden, etwa wenn sie von einer Leiter fallen oder vergessen, nach dem Kochen den Herd auszuschalten.

Unsere beiden Strukturen - sprich Seniorenwohnheim Vinzenzhaus und das Altenheim Schloss Moos - sind darauf ausgerichtet, seinen Bewohnern genau diese Arbeiten abzunehmen. Weil in einem Altenpflegeheim die Unterbringung und die Verpflegung geregelt werden, können die Bewohner auf hauswirtschaftliche Tätigkeiten verzichten. Zu den grundlegenden Pflegeleistungen eines Altenheims zählt zudem die vollstationäre Altenpflege. Das bedeutet, dass die Bewohner rund um die Uhr versorgt werden bzw. geschulte Pflegekräfte 24 Stunden am Tag vor Ort sind, um eine individuell auf die Senioren zugeschnittene Pflege zu gewährleisten. Wenn also bereits ein erhöhter Pflegebedarf vorliegt und die Angehörigen es sich nicht leisten können, jeden Tag für die Pflege zur Verfügung zu stehen, ist das Altenheim eine ideale Alternative zur eigenen Wohnung.

WOHNEN:

EIN DACH ÜBERM KOPF. Die Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz führt nicht nur das Seniorenwohnheim Vinzenzhaus in Bozen und das Altenheim Schloss Moos in Wiesen, sondern bietet auch eine Reihe von Wohnungen für sozial benachteiligte Menschen, Bedürftige, Schwache und sozialschwache Menschen an. Somit gilt ihr Augenmerk nicht nur der Pflege, Betreuung und Begleitung betagter Menschen, sondern auch der Unterstützung anderweitig Hilfsbedürftiger. So kommen auch jene zu einem Dach über dem Kopf, die es alleine und aus eigener Kraft nicht schaffen.

Die Sozialgenossenschaft bietet für sozialschwache Menschen 28 Wohnungen und 3 Garagen im Raum Bozen zu einem begünstigten Mietpreis an. Ab März 2021 wurden 2 Wohnungen an die Lebenshilfe für Trainingswohnungen vermietet und eine an die Caritas Bozen.

2. METHODIK UND VORGEHENSWEISE ZUR GENEHMIGUNG, VERÖFFENTLICHUNG UND VERBREITUNG DER SOZIALBILANZ

Die Sozialgenossenschaft Zum Heiligen Vinzenz verfügt derzeit noch über keine Kennzahlen bzw. ISO Zertifizierungen. Es werden interne Controlling-Systeme über das Buchhaltungsprogramm "Radix" (Lieferant Infominds AG) angewandt. Die Kosten/Ausgaben und Erträge inklusive der Landesbeiträge und andere Finanzierungen werden über die sogenannte "Tagessatzberechnung der Seniorenwohnheime" aufgelistet und mit den Landesämtern abgerechnet.

Die Sozialgenossenschaft hat im letzten Jahr das Einkaufskonzept abgeändert und anders aufgebaut, damit konnte eine beträchtliche Kosteneinsparung beim Einkauf erzielt werden. Auch dieser Einkauf wird weiterhin optimiert und mit Lieferanten zusammengearbeitet, auf denen „Mengen“ Rabatte und Skonto erzielt werden können. Das Zeiterfassungssystem und das damit zusammenhängende Dienstplansystem funktionieren mittlerweile sehr gut, und das gesamte Koordinatoren-Team arbeitet mit diesem Turnus-Planprogramm, welches wiederum mit dem Zeiterfassungssystem kommuniziert. All diese Datenflüsse werden zum Monatsabschluss dem Lohnbüro digital weitergeleitet, damit eine pünktliche, transparente und nachvollziehbare Lohnzahlung gewährleistet werden kann.

Die Kombination von Zeiterfassungssystemen und Dienstplanung ist in Pflegeeinrichtungen, insbesondere Seniorenwohnheimen, von großer Bedeutung. Durch diese Verbesserungsmaßnahmen konnten gute Lösungen gefunden werden, wie z.B.

- Automatisierte Dienstplanung mit Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Aspekte
- Tages-, Wochen, Monats- und Jahresplanungen: flexibel, effizient und übersichtlich
- Abgleich von SOLL- Planung, IST- Planung und IST Arbeitszeiten, Genauigkeit und Transparenz
- Ausfallmanagement: Berücksichtigung von Krankmeldungen und Abwesenheiten
- Das System bietet eine Kombination aus Arbeitszeiterfassung und Dienstplanung
- Mitarbeiter können Arbeits- und Pausenzeiten dokumentieren, prüfen und nachsehen
- Es bietet die Möglichkeit einer Anwendung der APP, um die Stempelungen, Salden und Abwesenheiten täglich und jederzeit zu prüfen und abzugleichen

Diese Lösung hat die verwaltungstechnische Effizienz gesteigert, gesetzliche Vorgaben werden eingehalten und können besser geprüft werden, und die Mitarbeiterzufriedenheit wurde damit verbessert.

Derzeit sind keine eigenen Kommunikationskanäle, außer den Herkömmlichen, vorhanden.

3. ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUR ORGANISATION

Informationen zur Organisation:

Bezeichnung der Organisation	SOZIALGENOSSENSCHAFT 'ZUM HEILIGEN VINZENZ'
Steuernummer	02291080212
MwSt.-Nr.	02291080212
Rechtsform und Qualifikation gemäß Kodex des Dritten Sektors	Sozialgenossenschaft des Typs A
Adresse des Rechtssitzes und anderer Geschäftsstellen	Wolkensteinstrasse 1 - 39100 - BOLZANO * RAIFFEISEN (FF) - BOLZANO * RAIFFEISEN (FF)
Nr. Eintragung in das Genossenschaftsregister	A146053
Telefon	0471 981176
Fax	0471 940420
Webseite	www.sozialgenossenschaft-vinzenz.it
E-Mailadresse	rosa.ainhauser@vinzenzhaus.it
Pec-Adresse	sozialgenossenschaft-buchhaltung@pec.it
Ateco-Kodexe	87.1

Geografische Tätigkeitsgebiete

Die Sozialgenossenschaft zum Heiligen Vinzenz basiert auf drei Säulen. Die erste ist das Vinzenzhaus, Seniorenwohnheim im Zentrum von Bozen, die zweite das Seniorenwohnheim Schloss Moos in Wiesen in der Gemeinde Pfitsch bei Sterzing und die dritte Säule bilden Wohnungen im Zentrum von Bozen, die an sozial Bedürftige vermietet werden.

Werte und Ziele (Mission der Organisation – laut Satzung/Gründungsakt)

Der Zweck der Genossenschaft richtet sich auf die in Art. 20, Abs. 1, Buchstabe a), des Regionalgesetzes Nr. 15/93 verankerte Zielsetzung und besteht in der menschlichen Förderung und sozialen Integration von Personen, sowohl für Mitglieder als auch für Nichtmitglieder und insbesondere für physisch und gesellschaftlich benachteiligte Menschen, durch die rationelle Nutzung der zur Verfügung stehenden menschlichen Fähigkeiten und der materiellen Ressourcen, unter Nutzung aller Initiativen und Einrichtungen, die eine wirksame Lebenshilfe für Leistungsbehinderte darstellen.

Die Genossenschaft ist nach den Grundsätzen der genossenschaftlichen Gegenseitigkeit und Solidarität errichtet. Sie arbeitet auf dem Prinzip der Gemeinnützigkeit. Sie hat in erster Linie

die Erbringung von sozio-sanitären, kulturellen und erziehungsbezogenen Dienstleistungen auf unternehmerischer Basis zum Inhalt. Als direkte Zielpersonen der von der Genossenschaft erbrachten Dienstleistungen gelten ältere Menschen, denen eine standesgemäße Unterbringung und Betreuung in Altenheimen geboten werden soll und andere soziale Tätigkeiten für Benachteiligte unserer Gesellschaft.

Tätigkeiten laut Satzung und Gesellschaftszweck (Art. 5 GvD Nr. 117/2017 und/oder Art. 2 GvD Nr. 112/2017 oder Art. 1 Ges. Nr. 381/1991)

Im Einzelnen entfaltet die Genossenschaft folgende Tätigkeiten:

a) die Errichtung, Übernahme, Führung und Verwaltung von Seniorenheimen, Altenwohnungen oder von Einrichtungen aller Art für Senioren durch Ankauf, Verkauf, Tausch, Erbschaft, Schenkung, Legat, Wiederinstandsetzung, Pacht und Miete von beweglichen und unbeweglichen Sachen, die für Seniorenheime und für andere soziale Tätigkeiten geeignet sind, um älteren Menschen eine standesgemäße geistige und physische Atmosphäre in katholischer Grundausrichtung bieten zu können;

b) die Errichtung, den Ankauf, die Anmietung sowie die Vermietung und Verwaltung von Wohnungen vorwiegend für ältere Menschen, die in der Provinz Bozen ihren Wohnsitz haben und aufgrund ihres Alters über 60 sowie ihrer damit zusammenhängenden wirtschaftlichen Situation, ohne angemessene Hilfe es nicht schaffen, auf einem freien Wohnungsmarkt ihr Grundbedürfnis auf eine altersgerechte Wohnung abzudecken.

Keine Berücksichtigung können jene Bürger finden, die im Sinne der geltenden Bestimmungen der Landesgesetze für den geförderten Wohnbau eine Wohnung besitzen, ein Fruchtgenussrecht haben oder innerhalb der letzten 5 Jahre eine geeignete Wohnung veräußert haben.

c) die Beteiligung an Organisationen und Körperschaften, die direkt oder indirekt darauf hinzielen, die Genossenschaft zu betreuen, zu fördern oder dieselbe in betrieblicher, organisatorischer, wirtschaftlicher, finanzieller oder fachlicher Hinsicht zu unterstützen und zu fördern;

d) die Vertretung der Interessen der Genossenschaftsmitglieder auf dem Gebiet der Altenbetreuung sowie die Förderung aller Initiativen, die geeignet sind, ihre sozialen Verhältnisse zu verbessern;

e) das Ergreifen von Initiativen und Aktivitäten für Menschen, die Schwierigkeiten haben, sich in die Gesellschaft einzugliedern.

Die Genossenschaft kann in Ausübung dieser Vorhaben und zur Entfaltung ihrer Tätigkeit jede weitere mit den erwähnten Zwecken zusammenhängende oder ähnliche Aktivitäten entwickeln und Immobilier-, Mobiliar- und Finanzgeschäfte tätigen, sowie Bürgschaften oder sonstige Verpflichtungen jeder Art übernehmen, wenn diese zur Realisierung des Genossenschaftszweckes notwendig ist oder jedenfalls direkt oder indirekt damit im Zusammenhang steht und alle weiteren Initiativen ergreifen, die zur Erreichung dieser Zwecke dienlich sind. Sie kann auch Abkommen, Verträge und Konventionen abschließen und jede andere Form der Zusammenarbeit mit öffentlichen und privaten Körperschaften suchen. Sie kann weiters Schenkungen seitens öffentlicher und privater Institutionen und Personen,

unabhängig ob diese Mitglieder der Genossenschaft sind oder nicht, annehmen und Beiträge für den Ankauf von Immobilien und Einrichtungen erhalten und annehmen.

Die Genossenschaft verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke unter Ausschluss jeglichen Gewinnstrebens.

Sonstige sekundäre Tätigkeiten bzw. Tätigkeiten die instrumentell zur Haupttätigkeit sind

Das Hauptaugenmerk der Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz gilt der Pflege, Betreuung und Begleitung betagter Menschen in den Seniorenwohnheimen Vinzenzhaus in Bozen und Schloss Moos in Pfitsch.

Die Sozialgenossenschaft zum Heiligen Vinzenz widmet sich auch der Unterstützung anderweitig Hilfsbedürftiger. Die Genossenschaft verwaltet und betreut dafür eine Reihe von Wohnungen, die Bedürftigen, Schwachen und sozial Benachteiligten zur Verfügung gestellt werden.

Verbindungen mit anderen Organisationen des Dritten Sektors (Eingliederung in Netzwerke, soziale Unternehmensgruppen, ...)

Netzwerke (Bezeichnung und Beitrittsjahr):

Bezeichnung	Beitrittsjahr

Konsortien:

Vorname

Sonstige Beteiligungen und Anteile (Nominalwert):

Sonstige Beteiligungen	Anteile

Bezugsrahmen/Kontext/Hintergrund

Momentan gibt es keine Beteiligungen und Anteile.

Geschichte der Organisation

Mit Gründungsurkunde vom 23.11.2001 wurde die Sozialgenossenschaft zum Heiligen Vinzenz, mit Sitz in Bozen, Pfarrplatz Nr. 27, gegründet. Die Zwecke, die Dauer, die Organisation, die Organe und alle übrigen Bestimmungen, welche die Genossenschaft regeln, gehen aus den Satzungen hervor.

Es wird festgehalten, dass das Schloss Moos samt bestehendem Altbau und neuem Zubau mit Ende 2023 der Stiftung Südtiroler Sparkasse übertragen worden ist, die nun das nackte Eigentum am gesamten Gebäude hat, während die Sozialgenossenschaft Trägerin eines 30-jährigen Fruchtgenussrechts ist und für diese Zeit im Auftrag der Stiftung Südtiroler Sparkasse das Seniorenwohnheim mit insgesamt 47 Betten führen wird.

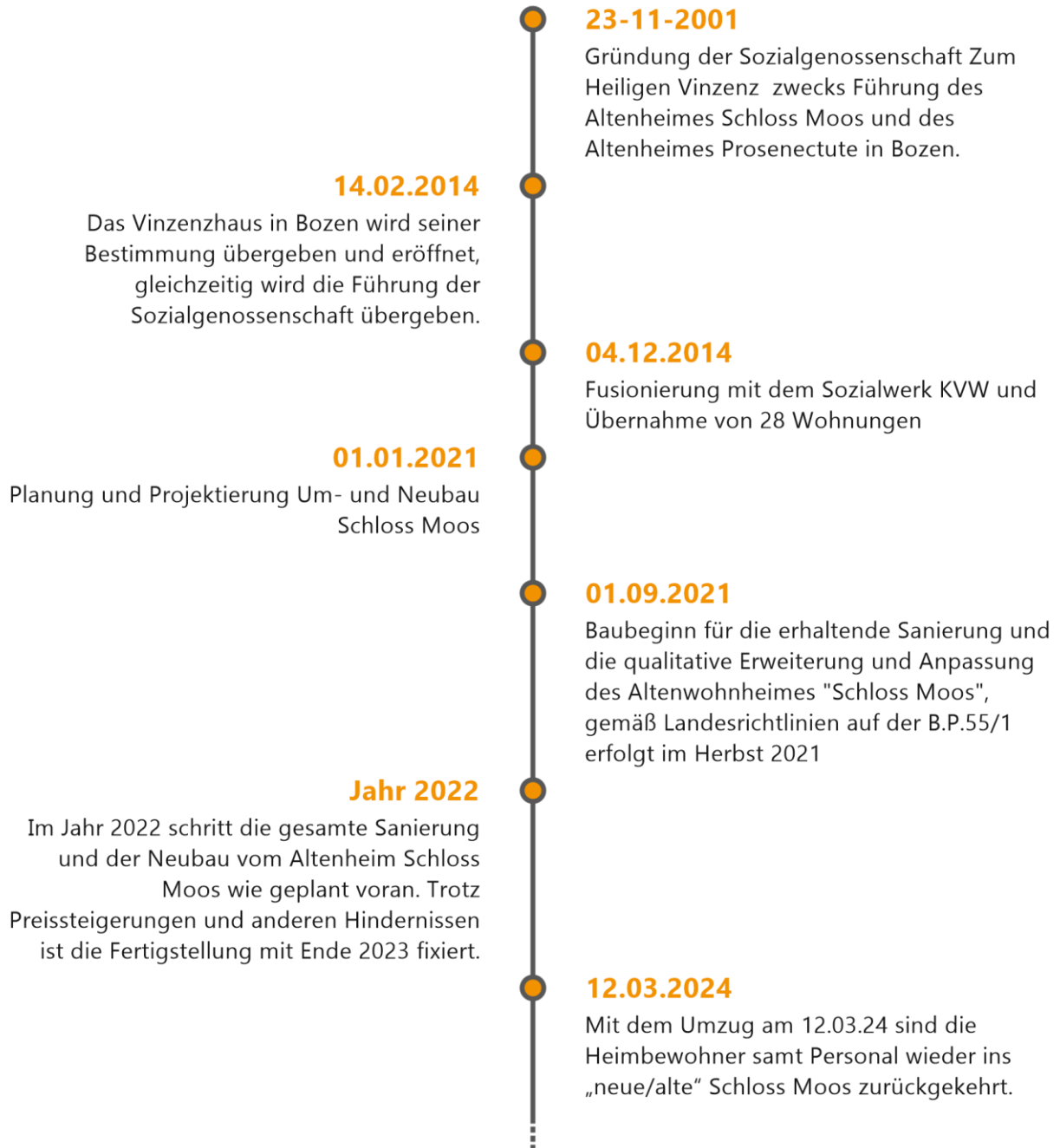
Der Zweck der Genossenschaft besteht in der menschlichen Förderung und sozialen Integration von Personen, sowohl für Mitglieder als auch für Nichtmitglieder und insbesondere für physisch und gesellschaftlich benachteiligte Menschen durch die rationelle Nutzung der zur Verfügung stehenden menschlichen Fähigkeiten und der materiellen Ressourcen unter Nutzung aller Initiativen und Einrichtungen, die eine wirksame Lebenshilfe für Leistungsbehinderte darstellen. Zielgruppe von der von der Genossenschaft erbrachten Dienstleistungen sind in Hauptsache ältere Menschen, denen eine standesgemäße Unterbringung und Betreuung in Altersheimen und Pflegeeinrichtungen geboten werden soll, sowie Benachteiligte der Gesellschaft und Personen in schwierigen Lebenslagen.

Die Genossenschaft führt zurzeit folgende zwei Altenheime und den Bereich Wohnen:

- ✚ **Seniorenwohnheim „Schloss Moos“** in Pfitsch, Trautsonstraße Nr. 190. Ende September 2021 hatten der Aushub und die Bauarbeiten für die „Erhaltende Sanierung und qualitative Erweiterung und Anpassung des Altenwohnheimes Schloss Moos“, gemäß Landesrichtlinien auf der B.P. 55/1, B.P. 400, G.P. 1689/4, G.P. 374/8 und G.P. 374/9 in der K.G. Wiesen, begonnen. Die 22 Heimbewohner:innen waren bis 12. März 2024 in den Räumlichkeiten des Bezirksaltenheims in Sterzing (BZG Wipptal) ausgesiedelt. Im März 2024 wurden die Arbeiten im Wesentlichen fertiggestellt und mit dem Umzug am 12.03.2024 sind die Heimbewohner:innen samt Personal wieder ins „neue/alte“ Schloss Moos zurückgekehrt. Nachdem der sogenannte „Flügel/Neubau“ aufgrund verschiedener baulicher Schwierigkeiten und Zeitverzögerungen nicht abgeschlossen werden konnte, hat die Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz die Akkreditierung vorübergehend und vorläufig nur für 22 Betten erhalten. Mit definitivem Bauende, das für Ende Juni 2024 eingepplant ist, erfolgt die Akkreditierung von Seiten der Provinz mit 47 Betten.
- ✚ **Seniorenwohnheim „Vinzenzhaus“ in Bozen**, Kapuzinergasse Nr. 10. Das Vinzenzhaus hat 62 Heimplätze. Die Bettenauslastung im Jahr 2023 betrug 96,63%. Vollbelegung war erst ab 31.03.2023 wieder möglich. Vorher waren die Auswirkungen der Schließung des 3. Stocks vom Vorjahr noch deutlich spürbar (Corona-Auswirkungen). Inzwischen hat das Seniorenwohnheim Vinzenzhaus wieder eine volle Bettenbelegung mit vollem Personalschlüssel erreicht.

✚ Wohnen

29 Ein- bis Zweizimmerwohnungen werden zu einem sehr günstigen Mietzins an Personen vermietet, die aufgrund ihrer psychophysischen und, oder sozioökonomischen Situation nicht in der Lage sind, aus eigener Kraft zu einer menschenwürdigen Unterkunft zu kommen, sowie akut von Wohnungslosigkeit bedroht sind.



4. AUFBAU, FÜHRUNG UND VERWALTUNG

Aufbau und Zusammensetzung der sozialen Mitgliederbasis

Anzahl	Art der Mitglieder
2	Arbeitende Mitglieder
35	Freiwillige Mitglieder
0	NutznießelInnen der Dienstleistungen mit Mitgliedschaft
0	Juridische Personen/Mitglieder
0	Unterstützende Mitglieder und Fördermitglieder

Governance- und Kontrollsystem, Gliederung, Verantwortung und Zusammensetzung der Organe

Daten Verwaltungsräte – VWR:

Name und Nachname Verwalter	Vertreter einer juristischen Person (ja/nein)	Geschlecht	Alter	Datum des Amtsantritts	Etwaige Verwandtschaft mit mindestens einem anderen Verwalter	Anzahl Mandate	Funktionen in Kontroll-, Risiko-, Ernennungs-, Vergütungs- und Nachhaltigkeitsausschüssen	Mitglied im VWR von Tochter- und/oder Muttergesellschaften bzw. in der Gruppe/im Konsortium	Angeben, ob es sich um PräsidentIn/ VizepräsidentIn/ Delegierter/Bevollmächtigter handelt bzw. andere wichtige Informationen angeben
Ulrich Von Toggenburg	Nein	Männlich	76	20.07.2021		1		Nein	
Loacker Christine Maria	Nein	Weiblich	87	20.07.2021		1		Nein	
Mauroner Elisabeth	Nein	Weiblich	56	20.07.2021		1		Nein	
Baumgartner Hildegard	Nein	Weiblich	60	20.07.2021		1		Nein	
Pichler Ursula	Nein	Weiblich	54	05.05.2023		1		Nein	

Beschreibung der Mitglieder des Verwaltungsrates:

Anzahl	VWR-Mitglieder
5	Mitglieder gesamt (Personen)
1	davon Männer
4	davon Frauen
0	davon Personen mit Benachteiligung
5	davon Personen ohne Benachteiligung
1	davon arbeitende Mitglieder
3	davon freiwillige Mitglieder
0	davon NutznießerInnen mit Mitgliedschaft
0	davon unterstützende Mitglieder bzw. Fördermitglieder
1	davon Vertreter einer juristischen Person
0	Sonstiges

Ernennungsform und Amtsdauer

Die Gen. wird von einem Verwaltungsrat geführt und verwaltet, der sich aus dem Obmann, dem Obmannstellvertreter und aus 3 bis 13 weiteren Mitgliedern zusammensetzt.

Die Verwalter bleiben für die Dauer von drei Jahren im Amt und sind wieder wählbar. Das Mandat des Verwaltungsrates verfällt an jenem Tag, an dem die Vollversammlung die Bilanz über das letzte Geschäftsjahr seiner Amtsführung genehmigt.

Die jeweilige Gesamtzahl der Verwaltungsratsmitglieder wird von der Vollversammlung vor jeder durchzuführenden Neuwahl festgesetzt.

Die Mehrheit der Verwaltungsräte ist aus Mitgliedern oder aus jenen Personen zu wählen, welche die Vertretung von juristischen Personen, die Mitglieder der Genossenschaft sind, innehaben.

Die ordentliche Vollversammlung ist zuständig für die Wahl des Obmanns, des Obmannstellvertreters und der übrigen Mitglieder des Verwaltungsorgans.

Anzahl VWR-Sitzungen/Jahr + durchschnittliche Teilnahme

Es fanden 7 VWR-Sitzungen im Jahr 2023 statt, die Teilnahme der Verwaltungsräte war zum Großteil vollständig gegeben. Zudem waren zumeist auch die Aufsichtsräte anwesend.

Rechtspersonen:

Name	Typologie

Art des Kontrollorgans

Das Kontrollorgan, der Aufsichtsrat, besteht aus 5 Aufsichtsräten.

Präsidentin des Aufsichtsrates ist Dr. Hofer Katrin, Datum der Ernennungsurkunde 13.06.2022, Amtsdauer 3 GJ Jahre, Eintragungsdatum 14.7.2022

Dr. Vigl Franz Aufsichtsratsmitglied, Datum der Ernennungsurkunde 13.06.2022, Amtsdauer 3 GJ Jahre, Eintragungsdatum 14.7.2022

Dr. Marcolens Walter Aufsichtsratsmitglied, Datum der Ernennungsurkunde 13.06.2022, Amtsdauer 3 GJ Jahre, Eintragungsdatum 14.7.2022

Gemassmer Thomas, stellvertretender Aufsichtsrat, Datum der Ernennungsurkunde 13.06.2022, Amtsdauer 3 GJ Jahre, Eintragungsdatum 14.7.2022

Robatscher Martine, stellvertretende Aufsichtsrätin, Datum der Ernennungsurkunde 13.06.2022, Amtsdauer 3 GJ Jahre, Eintragungsdatum 14.7.2022

Unsere Revisionsgesellschaft ist die "Federazione Cooperative Raiffeisen Soc. Coop." (Raiffeisenverband), ernannt mit Urkunde vom 26.11.2019, Ernennungsurkunde 26.11.2019, Eintragungsdatum 31.12.2019, Amtsdatum des Amtes: 23.12.2019, Körperschaft: JUSTIZMINISTERIUM

Teilnahme und Teilnahmemethoden der Mitglieder (letzte 3 Jahre):

Jahr	Mitgliederversammlung	Datum	Tagesordnungspunkte	% Teilnahme	% Vollmachten
2021	Vollversammlung	20.07.2021	Begrüßung und Festlegung der Beschlussfähigkeit; Wahl des Schriftführers und der beiden Mitunterzeichner, Tätigkeitsbericht des Verwaltungsrates, Verlesung der Bilanz 2020 mit Anhang und Berichten, Genehmigung der Bilanz 2020 und Entlastung des Verwaltungsrates, Beschlussfassung über das Ergebnis, Antrag zur Änderung der Tagesordnung: Integration des TOP Haftpflichtversicherung des Verwaltungsrates Wahl des	78,00	5,00

			Verwaltungsrates Aufsichtsrates, Allfälliges		
202 2	Vollversammlung	13.06.202 2	1. Begrüßung und Feststellung der Beschlussfähigkeit 2. Wahl des Schriftführers und der beiden Mit- Unterzeichner 3. Tätigkeitsberic ht des Verwaltungsrates 4. Verlesung der Bilanz und Sozialbilanz 2021 mit Anhang und Berichten 5. Genehmigung der Bilanz und Sozialbilanz 2021 und Entlastung des Verwaltungsrates 6. Beschlussfassu ng über das Ergebnis 7. Wahl des Aufsichtsrates 8. Allfälliges	80,00	4,00
202 3	Vollversammlung	04.05.202 3	1. Begrüßung und Feststellung der Beschlussfähigkeit 2. Wahl der Schriftführer*in und der beiden Mitunterzeichner*inn en 3. Tätigkeitsberic ht des Verwaltungsrates 4. Verlesung der Bilanz und Sozialbilanz 2022 mit Anhang und	70,00	7,00

			Berichten 5. Genehmigung der Bilanz und Sozialbilanz 2022 und Entlastung des Verwaltungsrates 6. Beschlussfassung über das Ergebnis 7. Ersetzung Mitglied des Verwaltungsrates 8. Allfälliges		
--	--	--	---	--	--

Erfassung der wichtigsten Stakeholder

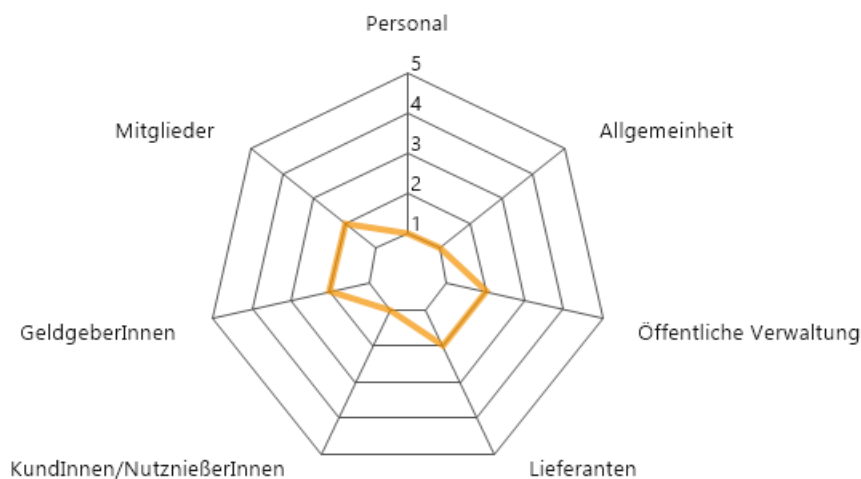
Art der Stakeholder:

Art der Stakeholder	Methode der Einbindung	Intensität der Beteiligung
Personal	Arbeitsagenturen Gemeinden (Stellenveröffentlichungen) Autonome Prov. Bozen, z.b. Jobbörse Sozio- Sanitären Ausbilder	1- Information
Mitglieder	Gewerkschaft	2- Beratung/Rücksprache
GeldgeberInnen	Autonome Provinz Bozen: Amt für Senioren Amt für Genossenschaft Amt für Weiterbildung RVS - Mutualitätsfond und andere Fonds	2- Beratung/Rücksprache
KundInnen/NutznießBerInnen	Sozialdienste Freiwillige Mitarbeiter*innen Anlaufstellen	1- Information
Lieferanten	Keine direkten es gibt Produktberatungen im Sektor Pflegetensilien, Pflegebetten, Hilfsmittel	2- Beratung/Rücksprache
Öffentliche Verwaltung	Autonome Provinz Bozen: Amt für Senioren	2- Beratung/Rücksprache

	Arbeitsamt/Arbeitsschutz Weiterbildung	
Allgemeinheit	Seniorenverband Vernetzung kultureller Initiativen im Stadtviertel z.B. Zusammenarbeiten mit Museum Bozen, Filmclub, Chören, Musikkapellen, Theaterveranstaltungen	1- Information

Anteil der öffentlichen Partnerschaften: 0,00%

Einflussniveau und Priorität



SKALA:

- 1- Information
- 2- Beratung/Rücksprache
- 3- Co-Programmierung/Planung
- 4- Co-Produktion
- 5- Co-Management

Art der Zusammenarbeit:

Beschreibung	Art der Organisation/des Subjektes	Art der Zusammenarbeit	Form der Zusammenarbeit
Kooperation	Öffentliche Körperschaft	Konvention	Entsendung Personal

Systeme zur Feedback-Erfassung

0 ausgegebene Fragebögen

0 eingeleitete Feedback-Verfahren

Kommentare zu den Daten

keine

5. PERSONEN, DIE FÜR DIE ORGANISATION TÄTIG SIND

Art, Anzahl und Zusammensetzung des Personals (vergütet oder ehrenamtlich)

Beschäftigungen/Auflösungen:

Anzahl	Beschäftigte
100	Gesamtzahl der Beschäftigten im Bezugsjahr
8	Männer
92	Frauen
21	Unter 35
48	Über 50

Anzahl	Auflösungen
18	Gesamtzahl der Entlassungen/Kündigungen im Bezugsjahr
1	Männer
17	Frauen
7	Unter 35
6	Über 50

Einstellungen/Umwandlungen:

Anzahl	Einstellungen
20	Neueinstellungen im Bezugsjahr*
1	Männer
19	Frauen
2	Unter 35
4	Über 50

Anzahl	Umwandlungen
9	Umwandlungen im Bezugsjahr*
0	Männer
9	Frauen
3	Unter 35
1	Über 50

* Aufnahme von Arbeitslosen/Praktikanten oder anderweitig Beschäftigten

* von befristet auf unbefristet

Art des beschäftigten Personals (Zusammensetzung)

Personal nach Einstufung und Vertragsart:

Arbeitsvertrag	Mit unbefristetem Vertrag	Mit befristetem Vertrag
Gesamt	100	0
Führungskräfte	3	0
Quadri	0	0
Angestellte	97	0
Arbeiter	0	0
Gelegenheitsarbeiter	0	0
Sonstiges	0	0

Zusammensetzung des Personals nach Dienstalter:

	Angestellt am 2023	Angestellt am 2022
Gesamt	100	91
< 6 Jahre	57	49
6-10 Jahre	18	13
11-20 Jahre	17	18
> 20 Jahre	8	11

Anzahl Beschäftigte	Profile
100	Totale Beschäftigte
1	Verantwortliche/r eines strategischen Unternehmensbereiches
2	Geschäftsleitung/Unternehmensleitung
6	KoordinatorIn einer operativen Einheit und/oder von komplexen Diensten
0	Büroleitung/KoordinatorIn
0	Davon ErzieherInnen
16	Davon PflegehelferInnen (OSS)
71	ArbeiterInnen
0	KinderbetreuerInnen
0	HausbetreuungshelferInnen
0	AnimateurInnen
0	Kulturelle MediatorInnen
0	LogopädInnen
0	PsychologInnen
0	SoziologInnen
0	Fachpersonen für die Arbeitseingliederung
0	FahrerInnen
0	Landwirtschaftliche MitarbeiterInnen
0	Fachpersonen für Umwelthygiene
4	KöchInnen
0	KellnerInnen

Davon benachteiligte MitarbeiterInnen	
6	Beschäftigte mit Anstellungsverhältnis insgesamt

4	davon Beschäftigte mit bescheinigter Benachteiligung (lt. Ges. Nr. 381/1991 etc.)
2	davon Beschäftigte mit anderweitiger, nicht bescheinigter Benachteiligung (in sozial schwierigen Situationen)

Praktikanten, stage, ZivildienstlerInnen	
12	Insgesamt
12	davon Praktika und stage
0	davon ZivildienstlerInnen

Bildungsniveau der Beschäftigten:

Anzahl Beschäftigte	Bildungsniveau
0	Forschungsdoktorat
0	Master 2.Ebene
0	Magister/Magistra
0	Master 1.Ebene
0	Bachelor
15	Oberschulabschluss
0	Mittelschulabschluss
85	Sonstiges

Art der Beschäftigten mit bescheinigter und nicht bescheinigter Benachteiligung:

Gesamtzahl	Art der Benachteiligung	davon Beschäftigte	davon Praktika und stage
4	Benachteiligte Personen insgesamt	4	0
4	Körperlich und/oder geistig beeinträchtigte Personen lt. Ges. 381/91	4	0
0	Personen mit psychischer Beeinträchtigung lt. Ges. 381/91	0	0
0	Personen mit Abhängigkeiten lt. Ges. 381/91	0	0
0	Minderjährige im arbeitsfähigen Alter mit einer schwierigen familiären Situation lt. Ges. 381/91	0	0

0	Inhaftierte und Internierte in den Strafvollzugsanstalten lt. Ges. 381/91	0	0
0	sozial Benachteiligte (ohne Bescheinigung) oder stark Benachteiligte gemäß EU-Verordnung 651/2014 , die nicht bereits im Verzeichnis aufscheinen	0	0

0 Anzahl der Beschäftigten mit Benachteiligung, die Mitglieder der Genossenschaft sind

0 Anzahl der Beschäftigten mit Benachteiligung und unbefristetem Vertrag

Ehrenamtliche MitarbeiterInnen:

Anzahl Ehrenamtliche	Art der Ehrenamtlichen
5	Gesamtzahl
5	Davon ehrenamtliche Mitglieder
0	Davon ehrenamtliche ZivildienstlerInnen

Umgesetzte Weiterbildungs- und Aufwertungsprojekte/maßnahmen

Berufliche Weiterbildung:

Stunden gesamt	Thema	Anzahl TeilnehmerInnen	Weiterbildungsstunden pro Kopf	Verpflichtend/fakultativ	Getragene Kosten
174	Pflegerische Weiterbildung, Therapie im Alter, Verwaltungstechnische Weiterbildungen, HCCP in der Küche, Musikalische Weiterbildungen, Interne Weiterbildungen "Komplementäre Pflege mit Heilkräuter"	18	9,60	Nein	6000,00

Weiterbildung Gesundheit und Sicherheit:

Stunden gesamt	Thema	Anzahl TeilnehmerInnen	Weiterbildungstunden pro Kopf	Verpflichtend/fakultativ	Getragene Kosten
450	Arbeitssicherheitskurse, Auffrischung AS Kurse, Brandschutz	44	8,00	Ja	10000,00

Arbeitsverträge der Beschäftigten

Vertragstyp und Arbeitszeiten:

Anzahl	Unbefristet	Vollzeit	Teilzeit
72	Insgesamt	27	45
7	davon Männer	7	0
65	davon Frauen	20	45

Anzahl	Befristet	Vollzeit	Teilzeit
28	Insgesamt	27	1
1	davon Männer	0	1
27	davon Frauen	27	0

Anzahl	Saisons-/Gelegenheitsarbeit
0	Insgesamt
0	davon Männer
0	davon Frauen

Anzahl	Saisons-/Gelegenheitsarbeit
0	Insgesamt
0	davon Männer
0	davon Frauen

Art der Tätigkeiten, die von Ehrenamtlichen durchgeführt werden

Die freiwilligen Mitarbeiter im Seniorenwohnheim Zum Heiligen Vinzenz begleiten die Senioren bei Ausflügen und Spaziergänge, zudem erledigen sie für die Heimbewohner private

Einkäufe und begleiten die Senioren zu verschiedensten Dienstleistungen, z.B. Friseur, Bank, etc.

Zusammensetzung der Vergütungen, Löhne, Amtsentschädigungen und Spesenrückvergütungen für ehrenamtliche Mitarbeiter „Bezüge, Honorare oder Entgelte jeglicher Natur für Mitglieder der Verwaltungs- und Kontrollorgane, Führungskräfte und Mitglieder“

	Art der Vergütung	Bruttoentgelt pro Jahr
Mitglieder Verwaltungsrat	Nicht definiert	0,00
Aufsichtsräte/Mitglieder Kontrollorgan	Entlohnung	7.500,00
Führungskräfte	Entlohnung	180.000,00
Mitglieder	Nicht definiert	0,00

Angewandte Kollektivverträge für die Beschäftigten: **Kollektivvertrag für privat geführte Alten- und Pflegeheime**

Verhältnis zwischen maximalem und minimalem Brutto-Jahreslohn der Beschäftigten der Organisation

103.000,00 € / 9.000,00 €

Falls für Ehrenamtliche die Möglichkeit der Spesenrückvergütung gegen Vorlage einer Eigenerklärung in Anspruch genommen wird: Regelung, Jahres-Gesamtbetrag der Spesenrückvergütungen und Anzahl der NutzerInnen

Jahresgesamtbetrag der Spesenrückvergütungen für Ehrenamtliche: **0,00 €**

Anzahl der EmpfängerInnen: **0**

Regelung der Spesenrückvergütungen für Ehrenamtliche: **Alle belegten Spesen werden rückvergütet. Bisher wurden keine persönlichen Spesen der Freiwilligen eingesetzt.**

6. ZIELE UND TÄTIGKEITEN

Wertedimensionen und Social-Impact-Ziele (kurz-, mittel-, langfristig)

Wirtschaftliche Entwicklung des Einzugsgebietes, Fähigkeit zur Schaffung wirtschaftlichen Mehrwerts, Aktivierung „gemeinschaftlicher“ wirtschaftlicher Ressourcen ist Steigerung des Durchschnittseinkommens oder des durchschnittlichen Nettovermögens pro Kopf:

Die 76 Seniorenwohnheime in Südtirol mit insgesamt ungefähr 4.400 Betten werden als Öffentliche Betriebe für Pflege- und Betreuungsdienste (ÖBPB), von der Bezirksgemeinschaft, der Gemeinde oder privat geführt.

Neben Unterkunft und Verpflegung sorgen die Seniorenwohnheime für die soziale, krankenpflegerische, rehabilitative und ärztliche Begleitung, Betreuung und Pflege der Bewohnerinnen und Bewohner. Dabei wird vor allem auf die physische, psychische und soziale Aktivierung der Betreuten Wert gelegt, wobei der besonderen individuellen Situation der einzelnen Personen gebührend Rechnung getragen wird.

Akkreditierung:

Wer ein Seniorenwohnheim eröffnet oder führt, muss von der Autonomen Provinz Bozen - Abteilung Soziales "akkreditiert", also zugelassen werden. Der von der Landesabteilung Familie und Sozialwesen eingebrachte und in Absprache mit dem Sanitätsbetrieb, dem Gemeindeverband und dem Verband der Seniorenwohnheime ausgearbeitete Beschluss zielt auf die Garantie von Betreuungsqualität in den Seniorenwohnheimen ab. Neu geregelt wird die Mindestgröße einer Einrichtung. So soll es in Zukunft kein Pflege- oder Altenheim mit weniger als 40 Betten oder mehr als 150 Betten geben. Groß geschrieben wird auch die Zusammenarbeit, insbesondere zwischen kleineren Heimen. Verbundsysteme sollen die Qualität erhöhen und gleichzeitig die Wirtschaftlichkeit sichern.

Demokratische und inklusive Governance, Umsetzung von Multi-Stakeholder-Governance-Modellen (Stakeholder Engagement) ist Steigerung der Anzahl an Frauen/Jugendlichen/sonstigen Kategorien in Entscheidungsorganen (% Frauen/Jugendliche/sonstige Kategorien in Spitzenpositionen von Entscheidungsorganen, gemessen an der Gesamtzahl der Mitglieder):

keine Relevanz

Partizipation und Inklusion der Beschäftigten, Einbeziehung der Beschäftigten, Berufliche Entwicklung der Beschäftigten ist Steigerung des Wohlbefindens der Beschäftigten oder Reduzierung überqualifizierter Beschäftigter (% der Beschäftigten mit einem höheren Bildungsniveau als unter den übrigen Beschäftigten, welche denselben Beruf ausüben):

Die Weiterentwicklung von Dienstleistungen im Pflegebereich durch den Einsatz verschiedener Hilfsmittel kann die Qualität der Pflege verbessern, die Effizienz steigern und die Arbeitsbelastung des Pflegepersonals reduzieren. Hier sind einige moderne Hilfsmittel und Technologien, die in der Pflege eingesetzt werden können:

1. Digitale Lösungen und Technologien

Elektronische Gesundheitsakten (EGA):

- Dokumentation: Ermöglichen eine genaue und schnelle Dokumentation von Patientendaten, Pflegeplänen und Behandlungsverläufen.
- Zugriff: Pflegekräfte haben jederzeit und überall Zugriff auf aktuelle Informationen.

Telemedizin und Telepflege:

- Fernüberwachung: Patienten können aus der Ferne überwacht werden, was regelmäßige Gesundheitschecks ohne physische Anwesenheit ermöglicht.
- Virtuelle Konsultationen: Ärzte und Pflegekräfte können virtuelle Konsultationen durchführen, was insbesondere in ländlichen Gebieten von Vorteil ist.

Pflege-Apps und -Software:

- Planung: Apps zur Pflegeplanung und -koordination helfen bei der Organisation von Pflegediensten und Terminverwaltung.
- Erinnerungen: Erinnerungsfunktionen für Medikamente und Therapien unterstützen sowohl Pflegekräfte als auch Patienten.

2. Assistive Technologien und Hilfsmittel

Robotik:

- Pflegeassistent-Roboter: Roboter, die Pflegekräfte bei körperlich anstrengenden Aufgaben wie Heben und Bewegen von Patienten unterstützen.
- Serviceroboter: Roboter, die bei der Essensausgabe, Reinigung und anderen logistischen Aufgaben helfen.

Assistive Geräte:

- Mobilitätshilfen: Moderne Rollstühle, Gehhilfen und Treppenlifte, die Patienten helfen, sich sicher und selbstständig zu bewegen.
- Transferhilfen: Hebelifte und Transferhilfen, die das Heben und Bewegen von Patienten erleichtern und das Verletzungsrisiko für Pflegekräfte reduzieren.

3. Sensorik und Überwachungssysteme

Vitalparameter-Monitoring:

- Sensoren: Wearables und Sensoren zur kontinuierlichen Überwachung von Vitalparametern wie Herzfrequenz, Blutdruck und Blutzucker.
- Alarmsysteme: Systeme, die bei kritischen Veränderungen der Vitalparameter sofort Alarm schlagen.

Bewegungssensoren:

- Sturzprävention: Sensoren, die Bewegungen der Patienten überwachen und bei Sturzgefahr Alarm auslösen.
- Schlafüberwachung: Sensoren zur Überwachung des Schlafverhaltens, um Schlafstörungen frühzeitig zu erkennen.

4. Unterstützung durch künstliche Intelligenz (KI)

Diagnose- und Entscheidungsunterstützung:

- Analysetools: KI-gestützte Tools, die Patientendaten analysieren und Pflegekräfte bei Diagnose und Behandlungsentscheidungen unterstützen.
- Prognosen: KI-Systeme, die Gesundheitsprognosen erstellen und personalisierte Pflegepläne vorschlagen.

5. Kommunikation und Zusammenarbeit

Intranet und Kommunikationsplattformen:

- Interne Kommunikation: Plattformen für die interne Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Pflegekräften, Ärzten und anderen Gesundheitsdienstleistern.
- Patientenkommunikation: Tools für die Kommunikation mit Patienten und Angehörigen, um über den Gesundheitszustand und Pflegepläne zu informieren.

Virtual Reality (VR) und Augmented Reality (AR):

- Schulung: VR- und AR-Technologien für die Schulung und Weiterbildung von Pflegekräften in realistischen, simulationsbasierten Umgebungen.
- Therapie: AR-gestützte Therapien und Übungen zur Förderung der Mobilität und kognitiven Fähigkeiten von Patienten.

Durch den gezielten Einsatz dieser Hilfsmittel und Technologien können Pflegeeinrichtungen ihre Dienstleistungen weiterentwickeln, die Pflegequalität verbessern und die Arbeitsbelastung des Pflegepersonals verringern. Dies trägt letztlich zu einer besseren Versorgung der Patienten und zu einem effizienteren Pflegemanagement bei.

Beschäftigungsresilienz/Krisenfestigkeit der Beschäftigung, Fähigkeit zur Schaffung von Beschäftigung, Fähigkeit zur Erhaltung von Beschäftigung ist Steigerung der Beschäftigung unter den 20- bis 64-Jährigen im Bezugsgebiet oder % des Übergangs von instabilen zu stabilen Arbeitsverhältnissen im Laufe eines Jahres /% der Beschäftigten in instabilen Arbeitsverhältnissen (befristete MitarbeiterInnen) zum Zeitpunkt t0, die ein Jahr später ein stabiles Arbeitsverhältnis haben (unbefristet), gemessen an der Gesamtzahl der befristet Beschäftigten zu t0:

Die Fähigkeit zur Schaffung und Erhaltung von Beschäftigung ist für Unternehmen und Volkswirtschaften von großer Bedeutung. Beide Aspekte spielen eine zentrale Rolle bei der Sicherung von wirtschaftlichem Wachstum und sozialer Stabilität. Hier sind einige Maßnahmen und Strategien, die Unternehmen und Organisationen nutzen können, um Beschäftigung zu schaffen und zu erhalten:

4.1. Fähigkeit zur Schaffung von Beschäftigung

1. Investitionen in Infrastruktur und Technologie:
 - o Moderne Arbeitsplätze: Investitionen in moderne Technologien und Infrastruktur, um produktive und effiziente Arbeitsplätze zu schaffen.
 - o Digitalisierung: Nutzung digitaler Technologien, um neue Geschäftsmodelle und Beschäftigungsmöglichkeiten zu entwickeln.

2. Bildung und Qualifizierung:

- o Ausbildungsprogramme: Entwicklung und Förderung von Ausbildungsprogrammen, die den spezifischen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechen.
- o Lebenslanges Lernen: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, um die Fähigkeiten der Arbeitnehmer an die sich verändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen.

3. Politische Rahmenbedingungen:

- o Steueranreize: Bereitstellung von steuerlichen Anreizen für Seniorenwohnheime und Verminderung der Sozialabgaben, um den Mehrwert der Nettolöhne zu steigern.
- o Regulierung: Schaffung eines rechtlichen und regulatorischen Rahmens, der die Gründung von Sozialgenossenschaften/Seniorenwohnheime unterstützt, um eine menschenwürdige Dienstleistung gewährleisten zu können.

4.2. Fähigkeit zur Erhaltung von Beschäftigung

1. Mitarbeiterentwicklung und -bindung:

- o Weiterbildung: Kontinuierliche Weiterbildung und Schulung der Mitarbeiter, um deren Fähigkeiten und Kenntnisse auf dem neuesten Stand zu halten.
- o Karriereentwicklung: Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens.

2. Flexible Arbeitsmodelle:

- o Arbeitszeitmodelle: Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle, wie Teilzeit, Gleitzeit, um die Work-Life-Balance der Mitarbeiter zu verbessern.

3. Arbeitsplatzsicherheit und Gesundheit:

- o Gesundheitsprogramme: Implementierung von Gesundheits- und Wellness-Programmen, um das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern.
- o Sicherheitsmaßnahmen: Sicherstellung sicherer Arbeitsbedingungen durch entsprechende Sicherheitsmaßnahmen und Schulungen.

4. Unternehmenskultur und Mitarbeiterengagement:

- o Wertschätzung: Förderung einer Unternehmenskultur, die auf Wertschätzung und Anerkennung basiert, um die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung zu erhöhen.
- o Engagement: Schaffung von Möglichkeiten für Mitarbeiterengagement und Beteiligung an Entscheidungsprozessen.

5. Krisenmanagement:

- o Notfallpläne: Entwicklung von Notfall- und Krisenmanagementplänen, um auf wirtschaftliche Unsicherheiten und unvorhergesehene Ereignisse reagieren zu können.
- o Unterstützung in Krisenzeiten: Bereitstellung von Unterstützung und Ressourcen für Mitarbeiter in schwierigen Zeiten, wie z.B. während wirtschaftlicher Abschwünge oder persönlicher Krisen.

Durch die Umsetzung dieser Maßnahmen können Unternehmen und Organisationen nicht nur neue Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen, sondern auch bestehende Arbeitsplätze sichern und die langfristige Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter gewährleisten.

Veränderungen für direkte und indirekte Empfänger, Wohlbefinden benachteiligter Beschäftigter ist Reduzierung der Benachteiligung und persönliche Entwicklung der benachteiligten Personen:

All benachteiligten Beschäftigten sind gut und professionell begleitet von den Sozialpädagogen der Bezirksgemeinschaften.

Veränderungen für direkte und indirekte Empfänger, Verbesserung/Erhaltung der Lebensqualität (direkte Empfänger/NutzerInnen) ist Steigerung des Wohlbefindens der NutzerInnen oder Steigerung des % jener Personen, die mit ihrer Lebensqualität zufrieden sind (Zufriedenheit mit dem eigenen Leben: Prozentsatz der über 14-Jährigen, die eine Punktezahl zwischen 8 und 10 angegeben haben, gemessen an der Gesamtheit aller über 14-Jährigen):

Keine Relevanz, wurde bisher nicht ausgearbeitet.

Veränderungen für direkte und indirekte Empfänger, Verbesserung der Lebensqualität (Angehörige) ist Reduzierung des Asymmetrie-Index Familienarbeit (Zeit, die 25- bis 44-jährige Frauen der Familienarbeit/Hausarbeit widmen, gemessen an der Gesamtzeit 100, die beide Partner für Familienarbeit/Hausarbeit aufbringen):

Keine Relevanz, wurde bisher nicht ausgearbeitet.

Qualität und Verfügbarkeit von Leistungen, Verfügbarkeit des Angebots, Qualität und Wirksamkeit der Leistungen ist Aufbau eines integrierten Angebotssystems:

6.1. Verfügbarkeit des Angebots im Seniorenwohnheim

Die Verfügbarkeit des Angebots in einem Seniorenwohnheim ist entscheidend, um sicherzustellen, dass die Bedürfnisse der Bewohner umfassend abgedeckt werden. Hier sind einige Maßnahmen zur Verbesserung der Verfügbarkeit:

1. Umfassendes Dienstleistungsspektrum:
 - o Pflegeleistungen: Bereitstellung von Grundpflege, Behandlungspflege und spezialisierter Pflege für Bewohner mit besonderen Bedürfnissen (z.B. Demenz, Palliativpflege).
 - o Medizinische Versorgung: Regelmäßige Besuche von Hausärzten, Fachärzten und Therapeuten sowie Zugang zu medizinischen Notdiensten.
2. Freizeit- und Beschäftigungsangebote:
 - o Aktivitätenprogramme: Tägliche und wöchentliche Freizeitaktivitäten, wie Basteln, Malen, Spielen, Musizieren und Bewegungstherapien.
 - o Exkursionen und Ausflüge: Gelegentliche Ausflüge zu lokalen Sehenswürdigkeiten, Parks und kulturellen Veranstaltungen.
3. Gastronomie und Ernährung:
 - o Mahlzeiten: Bereitstellung ausgewogener und gesunder Mahlzeiten, die auf die individuellen Bedürfnisse und Vorlieben der Bewohner abgestimmt sind.
 - o Diätangebote: Spezielle Diätpläne für Bewohner mit speziellen Ernährungsanforderungen (z.B. Diabetes, Nahrungsmittelunverträglichkeiten).
4. Soziale und spirituelle Unterstützung:

- o Seelsorge: Angebote spiritueller und religiöser Betreuung für Bewohner unterschiedlicher Glaubensrichtungen.
- o Soziale Dienste: Unterstützung bei der sozialen Integration und der Pflege sozialer Kontakte, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Wohnheims.
- 5. Technologische Unterstützung:
 - o Internet und Kommunikation: Zugang zu Internet und Kommunikationsmitteln, um den Kontakt mit Familienangehörigen und Freunden zu erleichtern.
 - o Assistive Technologien: Einsatz moderner Technologien zur Unterstützung der Mobilität und Selbstständigkeit der Bewohner.

6.2. Qualität und Wirksamkeit der Leistungen im Seniorenwohnheim

Die Qualität und Wirksamkeit der Leistungen in einem Seniorenwohnheim sind entscheidend für das Wohlbefinden der Bewohner und die Zufriedenheit ihrer Angehörigen. Hier sind einige Strategien zur Sicherstellung und Verbesserung der Qualität und Wirksamkeit:

1. Qualifiziertes Personal:
 - o Ausbildung: Sicherstellung, dass alle Pflegekräfte und Mitarbeiter gut ausgebildet und qualifiziert sind.
 - o Fortbildung: Regelmäßige Weiterbildungsprogramme, um das Fachwissen und die Fähigkeiten des Personals auf dem neuesten Stand zu halten.
2. Personalisierte Pflege:
 - o Individuelle Pflegepläne: Erstellung und regelmäßige Aktualisierung individueller Pflegepläne, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Vorlieben der Bewohner abgestimmt sind.
 - o Einbeziehung der Angehörigen: Einbindung der Familienangehörigen in die Pflegeplanung und -umsetzung.
3. Regelmäßige Qualitätskontrollen:
 - o Interne Audits: Durchführung regelmäßiger interner Audits und Bewertungen zur Überprüfung der Pflegequalität und Einhaltung von Standards
4. Bewohnerzufriedenheit:
 - o Feedback-Systeme: Etablierung von Feedback-Systemen, um die Meinungen und Vorschläge der Bewohner und ihrer Angehörigen zu sammeln.
 - o Beschwerdemanagement: Ein transparentes und effektives Beschwerdemanagement, um Probleme schnell und zufriedenstellend zu lösen.
5. Evidenzbasierte Praxis:
 - o Best Practices: Anwendung evidenzbasierter Best Practices und Pflegemethoden, die nachweislich die besten Ergebnisse für die Bewohner liefern.
 - o Forschung und Innovation: Förderung und Teilnahme an Forschung und Innovation im Pflegebereich, um kontinuierlich Verbesserungen zu implementieren.
6. Multidisziplinäre Zusammenarbeit:

- o Teamarbeit: Förderung der Zusammenarbeit zwischen Pflegekräften, Ärzten, Therapeuten und anderen Fachkräften, um eine umfassende Betreuung zu gewährleisten.
- o Kommunikation: Regelmäßige Teammeetings und Fallbesprechungen zur Koordination und Optimierung der Pflegeleistungen.

Durch die konsequente Umsetzung dieser Maßnahmen kann ein Seniorenwohnheim die Verfügbarkeit und die Qualität seiner Leistungen sicherstellen und kontinuierlich verbessern. Dies trägt wesentlich zur Zufriedenheit und zum Wohlbefinden der Bewohner bei und unterstützt die Pflegekräfte in ihrer täglichen Arbeit.

Beziehungen zur Bevölkerung und Entwicklung im Einzugsgebiet, Aktivierung von Community-Building-Prozessen ist Steigerung der sozialen Partizipation (% der über 14-Jährigen, die sich in den vergangenen 12 Monaten mindestens einmal sozial beteiligt haben, gemessen an der Gesamtheit aller über 14-Jährigen):

7.1. Aktivierung von Community-Building-Prozessen im Seniorenwohnheim

Community-Building-Prozesse sind entscheidend, um ein unterstützendes und inklusives Umfeld für die Bewohner eines Seniorenwohnheims zu schaffen. Hier sind einige Maßnahmen, um diese Prozesse zu aktivieren:

1. Soziale Aktivitäten und Veranstaltungen

- o Gemeinschaftsveranstaltungen: Regelmäßige Veranstaltungen wie Spieleabende, Filmvorführungen, Tanzabende oder thematische Feiern, die die Bewohner zusammenbringen.
- o Intergenerative Programme: Kooperationen mit Schulen und Jugendgruppen, um generationenübergreifende Aktivitäten zu fördern, wie gemeinsames Basteln, Lesen oder Gärtnern.

2. Selbsthilfegruppen und Interessengruppen:

- o Hobbygruppen: Unterstützung bei der Gründung von Gruppen für gemeinsame Interessen, z.B. Handarbeit, Lesen, Schach oder Gartenarbeit.
- o Selbsthilfegruppen: Organisation von Selbsthilfegruppen für Bewohner mit gemeinsamen gesundheitlichen oder sozialen Herausforderungen.

3. Freiwilligenprogramme:

- o Freiwilligenarbeit: Förderung der Beteiligung von Freiwilligen aus der lokalen Gemeinschaft, die Aktivitäten organisieren oder individuelle Unterstützung bieten.
- o Bewohnerbeteiligung: Ermutigung der Bewohner, sich freiwillig an der Organisation von Aktivitäten oder der Unterstützung neuer Bewohner zu beteiligen.

4. Kommunikationsplattformen:

- o Gemeinschaftsboard: Ein physisches oder digitales Schwarzes Brett für Ankündigungen, Veranstaltungen und Mitteilungen.
- o Newsletter: Regelmäßige Newsletter, die über Aktivitäten, Neuigkeiten und Entwicklungen im Wohnheim informieren.

5. Räumlichkeiten für Begegnungen:

- o Gemeinschaftsräume: Bereitstellung von gut ausgestatteten Gemeinschaftsräumen für soziale Interaktionen und Veranstaltungen.

- o Gartenanlagen: Gestaltung von Außenbereichen, die zum Verweilen und gemeinsamen Aktivitäten einladen.

7.2. Transparenz gegenüber der Bevölkerung im Seniorenwohnheim

Transparenz ist wichtig, um Vertrauen und Akzeptanz sowohl bei den Bewohnern als auch in der breiteren Gemeinschaft zu fördern. Hier sind einige Strategien zur Verbesserung der Transparenz:

1. Offene Kommunikation:

- o Regelmäßige Berichte: Veröffentlichung regelmäßiger Berichte über die Aktivitäten, Entwicklungen und Finanzen des Seniorenwohnheims.
- o Informationstreffen: Regelmäßige Informationsveranstaltungen für Bewohner, Angehörige und die Öffentlichkeit.

2. Transparente Entscheidungsprozesse:

- o Bewohnerbeteiligung: Einbeziehung der Bewohner und ihrer Angehörigen in wichtige Entscheidungsprozesse, z.B. durch Bewohnerbeiräte.
- o Feedback-Schleifen: Etablierung von Mechanismen zur Sammlung und Bearbeitung von Feedback und Vorschlägen.

3. Öffentlichkeitsarbeit:

- o Tag der offenen Tür: Organisation von Tagen der offenen Tür, bei denen die lokale Gemeinschaft das Wohnheim besichtigen und kennenlernen kann.
- o Medienpräsenz: Aktive Öffentlichkeitsarbeit durch lokale Medien, soziale Netzwerke und die eigene Website, um über Aktivitäten und Entwicklungen zu informieren.

4. Transparente Dienstleistungen:

- o Leistungsübersicht: Bereitstellung klarer Informationen über die angebotenen Dienstleistungen, die damit verbundenen Kosten und die Qualitätsstandards.
- o Beschwerdemanagement: Transparentes und effektives Beschwerdemanagement, das sicherstellt, dass Beschwerden ernst genommen und angemessen bearbeitet werden.

7.3. Entwicklung und Förderung des Einzugsgebiets im Seniorenwohnheim

Die Entwicklung und Förderung des Einzugsgebiets ist wichtig, um sicherzustellen, dass das Seniorenwohnheim gut in die lokale Gemeinschaft integriert ist und seine Dienste optimal anbieten kann. Hier sind einige Ansätze:

1. Netzworkebildung:

- o Kooperationen: Aufbau von Partnerschaften mit lokalen Gesundheitsdienstleistern, sozialen Einrichtungen und Bildungseinrichtungen.
- o Gemeindeverbände: Aktive Teilnahme an lokalen Gemeindeverbänden und Netzwerken.

2. Marketing und Öffentlichkeitsarbeit:

- o Informationskampagnen: Durchführung von Informationskampagnen in der lokalen Presse, auf sozialen Medien und bei lokalen Veranstaltungen, um über das Seniorenwohnheim zu informieren.

- o Vorträge und Workshops: Organisation von Vorträgen und Workshops zu relevanten Themen, um das Wohnheim und seine Angebote bekannt zu machen.

3. Integration in die Gemeinde:

- o Gemeinschaftsprojekte: Teilnahme an oder Initiierung von Gemeinschaftsprojekten, die die Beziehung zwischen dem Wohnheim und der lokalen Bevölkerung stärken.

- o Öffentliche Veranstaltungen: Teilnahme an lokalen Festen, Märkten und Veranstaltungen, um Präsenz zu zeigen und Beziehungen zu stärken.

4. Angebotserweiterung:

- o Dienstleistungen für die Gemeinde: Erweiterung der Dienstleistungen, z.B. durch die Bereitstellung von Tagespflege, Kurzzeitpflege oder ambulanten Pflegediensten für die lokale Bevölkerung.

- o Bildungsangebote: Anbieten von Schulungen und Informationsveranstaltungen für Angehörige und Pflegekräfte aus der Region.

Durch diese Maßnahmen kann das Seniorenwohnheim nicht nur seine Dienstleistungen optimieren und die Lebensqualität seiner Bewohner verbessern, sondern auch als wertvoller Teil der lokalen Gemeinschaft wahrgenommen werden.

Beziehungen zur Bevölkerung und Entwicklung im Einzugsgebiet, Transparenz gegenüber der Bevölkerung ist Steigerung des allgemeinen Vertrauens (% der über 14-Jährigen, die andere Menschen im Allgemeinen für vertrauenswürdig halten, gemessen an der Gesamtheit aller über 14-Jährigen):

Keine Relevanz, wurde bisher nicht ausgearbeitet.

Beziehungen zur Bevölkerung und Entwicklung im Einzugsgebiet, Entwicklung und Förderung des Einzugsgebiets ist Steigerung der Konsistenz des historischen städtischen Gefüges (% der Gebäude in ausgezeichnetem oder gutem Zustand, gemessen an der Gesamtheit aller vor 1919 errichteten Wohngebäude) oder Reduzierung der Unzufriedenheit mit der Landschaft des Wohnortes (% der über 14-Jährigen, laut denen die Landschaft des Wohnortes augenscheinlich in schlechtem Zustand ist, gemessen an der Gesamtheit aller über 14-Jährigen):

Keine Relevanz, wurde bisher nicht ausgearbeitet.

Entwicklung des Unternehmertums und innovativer Prozesse, Kreativität und Innovation ist Steigerung der Innovation an Produkten/Diensten im Produktionssystem (% der Unternehmen, die über einen Dreijahreszeitraum Innovationen an Produkten/Diensten eingeführt haben, gemessen an der Gesamtheit aller Unternehmen mit mindestens 10 MitarbeiterInnen):

8.1. Kreativität und Innovation im Seniorenwohnheim

Kreativität und Innovation sind entscheidend, um die Qualität der Pflege und das Wohlbefinden der Bewohner in einem Seniorenwohnheim zu verbessern. Hier sind einige Ansätze, um Kreativität und Innovation zu fördern:

1. Innovative Pflegekonzepte:

- o Personenzentrierte Pflege: Entwicklung und Implementierung individueller Pflegepläne, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Wünsche der Bewohner eingehen.
- o Demenzfreundliche Konzepte: Einführung spezieller Programme und Umgebungen, die auf die Bedürfnisse von Bewohnern mit Demenz abgestimmt sind.
- 2. Technologieeinsatz:
 - o Assistive Technologien: Einführung von Technologien wie Smart Home-Systemen, die die Sicherheit und Selbstständigkeit der Bewohner erhöhen.
- 3. Kreative Freizeitgestaltung:
 - o Kultur- und Kunstprojekte: Organisation von Kunst-, Musik- und Kulturprojekten, die die Kreativität der Bewohner fördern und ihnen neue Ausdrucksmöglichkeiten bieten.
 - o Interaktive Workshops: Durchführung von Workshops zu verschiedenen Themen, wie z.B. Handwerk, Kochen oder Gartenarbeit, die das Gemeinschaftsgefühl stärken und neue Fähigkeiten vermitteln.
- 4. Umweltgestaltung:
 - o Therapeutische Gärten: Anlage von Gärten, die sowohl als Erholungsort als auch für therapeutische Zwecke genutzt werden können.
 - o Moderne Innenarchitektur: Gestaltung der Innenräume, um eine angenehme und inspirierende Umgebung zu schaffen, die das Wohlbefinden der Bewohner fördert.
- 5. Fortbildung und Schulung:
 - o Innovationsworkshops: Regelmäßige Workshops und Schulungen für Mitarbeiter, um sie mit den neuesten Entwicklungen und Innovationen in der Pflege vertraut zu machen.
 - o Kreativitätsförderung: Programme zur Förderung der Kreativität und Innovationsbereitschaft des Personals.

8.2. Trend zum Unternehmertum in der Sozialgenossenschaft / Seniorenwohnheim

Der Trend zum Unternehmertum in der Sozialgenossenschaft oder im Seniorenwohnheim kann neue Möglichkeiten eröffnen, die Qualität der Dienstleistungen zu verbessern und wirtschaftlich nachhaltig zu arbeiten. Hier sind einige Strategien zur Förderung unternehmerischen Denkens und Handelns:

1. Förderung von Sozialunternehmertum:
 - o Start-up-Initiativen: Unterstützung und Förderung von Start-ups und sozialen Unternehmen, die innovative Lösungen für Herausforderungen im Pflegebereich entwickeln.
 - o Unternehmerische Denkweise: Schulung des Personals in unternehmerischem Denken und Handeln, um innovative Ideen und Projekte zu fördern.
2. Kooperationen und Partnerschaften:
 - o Netzwerke: Aufbau und Pflege von Netzwerken mit anderen Sozialgenossenschaften, Unternehmen und Organisationen, um Synergien zu nutzen und gemeinsam innovative Projekte zu entwickeln.

o Strategische Partnerschaften: Eingehen von Partnerschaften mit Technologieunternehmen, Universitäten und Forschungsinstituten zur Entwicklung und Implementierung neuer Lösungen.

3. Diversifizierung der Dienstleistungen:

o Neue Geschäftsfelder: Entwicklung und Einführung neuer Dienstleistungen, wie z.B. ambulante Pflege, Tagespflege oder spezialisierte Beratungsdienste.

o Marktanalyse: Regelmäßige Analyse des Marktes und der Bedürfnisse der Zielgruppen, um neue Geschäftsmöglichkeiten zu identifizieren und zu nutzen.

4. Finanzierung und Investitionen:

o Fördermittel: Nutzung von Fördermitteln und Zuschüssen für innovative Projekte und Investitionen in neue Technologien und Dienstleistungen.

o Investoren: Anziehen von Investoren, die an sozialen Projekten und Innovationen im Pflegebereich interessiert sind.

5. Marketing und Öffentlichkeitsarbeit:

o Branding: Aufbau einer starken Marke, die für Innovation, Qualität und soziales Engagement steht.

o Kommunikation: Nutzung moderner Kommunikationsmittel und -kanäle, um über innovative Projekte und Erfolge zu berichten und das Interesse der Öffentlichkeit zu wecken

Durch die Förderung von Kreativität, Innovation und Unternehmertum können Sozialgenossenschaften und Seniorenwohnheime nicht nur ihre Dienstleistungen verbessern, sondern auch wirtschaftlich nachhaltig arbeiten und einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten.

Entwicklung des Unternehmertums und innovativer Prozesse, Trend zum Unternehmertum ist Steigerung der Inzidenz wissenschaftlicher Berufe (% der Beschäftigten mit Universitätsabschluss (Isced 5, 6, 7 und 8) in wissenschaftlich-technischen Berufen (Isco 2-3), gemessen an der Gesamtheit aller Beschäftigten):

Keine Relevanz im Seniorenwohnheim.

Auswirkungen auf die Politik, Einsparungen für die Öff. Verwaltung ist Steigerung der Umlagerung öffentlicher Ressourcen:

Alle Seniorenwohnheime werden von der Autonomen Provinz Bozen, Amt für Senioren gefördert und unterstützt.

Auswirkungen auf die Politik, Beziehungen zu öffentlichen Einrichtungen ist Erweiterung und Stabilisierung der kooperativen Programmierungs- und Planungsprozesse (co-programmazione und co-progettazione):

Keine Relevanz, wurde bisher nicht ausgearbeitet.

Ökologische Nachhaltigkeit, Schutz und Erhaltung der Umwelt ist Steigerung der Entsorgung von Siedlungsabfällen in Deponien (% der in Deponien entsorgten Siedlungsabfälle, gemessen an der Gesamtheit der gesammelten Siedlungsabfälle):

Keine Relevanz, wurde bisher nicht ausgearbeitet.

Ökologische Nachhaltigkeit, Förderung verantwortungsbewussten und umweltfreundlichen Verhaltens ist Steigerung der Zufriedenheit mit der Umweltsituation (% der über 14-Jährigen, die mit der Umweltsituation (Luft, Wasser, Lärm) sehr oder relativ zufrieden sind, gemessen an der Gesamtheit aller über 14-Jährigen):

Keine Relevanz, wurde bisher nicht ausgearbeitet.

Technologische Entwicklung, Einsatz von ICT (Informations- und Kommunikationstechnologien), Kompetenzen im Bereich ICT ist Steigerung der Wirksamkeit und Effizienz des Systems mithilfe neuer Technologien:

Keine Relevanz, wurde bisher nicht ausgearbeitet.

Output

Neben Unterkunft und Verpflegung sorgen die Seniorenwohnheime für die soziale, krankenpflegerische, rehabilitative und ärztliche Begleitung, Betreuung und Pflege der Bewohnerinnen und Bewohner. Dabei wird vor allem auf die physische, psychische und soziale Aktivierung der Betreuten Wert gelegt, wobei der besonderen individuellen Situation der einzelnen Personen gebührend Rechnung getragen wird.

Empfängertypen (Sozialgenossenschaften des Typs A)

Bezeichnung des Dienstes: Soziosanitärer Bereich

Inanspruchnahme des Dienstes in Tagen : 365

Art interner Tätigkeiten des Dienstes: Betreuung von Menschen/Senioren

Gesamtanzahl	NutzerInnen-Kategorie
0	Schwere Beeinträchtigung (C)
0	Vollinvalidität (B)
0	Sehr schwere Beeinträchtigung (A)
0	Mäßige Beeinträchtigung (D)
0	Leichte Beeinträchtigung (E)
109	Senioren
0	Minderjährige

Art externer Tätigkeiten (Treffen/Veranstaltungen zusammen mit der lokalen Bevölkerung)

Anzahl externer Tätigkeiten: 2

Art externer Tätigkeiten: Autonome Provinz Bozen-Amt für Senioren, Finanzierung

Verband für Senioren - Alle relevanten Themen in Bezug auf die Seniorenwohnheime in Südtirol

Weitere Empfängertypen, die nicht in der obigen Auflistung vorkommen

Sozialbedürftige Menschen, denen Wohnungen zur Verfügung gestellt werden mit einem vergünstigten Mietzins.

Outcome für direkte und indirekte Empfänger und Stakeholder

Siehe obige Beschreibung.

Organisations-, Management- und Qualitätszertifikate (falls vorhanden)

Momentan sind keine Qualitätszertifikate vorhanden.

Erläuterung des Verwirklichungsgrades der festgesetzten Managementziele, allfällige für die Verwirklichung (oder mangelnde Verwirklichung) der festgesetzten Ziele relevante Faktoren beschreiben

In einem Seniorenwohnheim ist ein effektives Management entscheidend für die Organisation der Abläufe, die Kommunikation zwischen den Mitarbeitern und die Umsetzung von Strategien zur Verbesserung der Pflegequalität. Eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit ist dem Führungsteam der Sozialgenossenschaft ebenfalls von großer Bedeutung, da zufriedene Mitarbeiter dazu neigen, bessere Pflegeleistungen zu erbringen. Die Pflegekoordinatoren und alle Verantwortlichen in der Führungsebene bemühen sich sehr, regelmäßiges Feedback von den Mitarbeitern einzuholen, ihre Bedürfnisse zu berücksichtigen und sie, wenn möglich, in Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Durch klare Kommunikation, Schulungen und Anerkennung gelingt es dem Führungsteam, die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern und somit die Pflegequalität zu verbessern, um das Wohlbefinden der Heimbewohner zu garantieren.

Elemente/Faktoren, welche die Verwirklichung der institutionellen Zwecke kompromittieren könnten und Verfahren zur Vermeidung solcher Situationen

Die größte Herausforderung (wie bereits weiter oben erwähnt) eines Seniorenwohnheims ist, geeignetes Fachpersonal zu finden (Krankenpfleger, Sozialbetreuer, Pflegehelfer). In Südtirol herrscht ein großer Mangel an pflegerischem, soziosanitärem Personal.

Ein gut ausgearbeitetes und strukturiertes, menschennahes Personalmanagement soll dieser Mangelsituation entgegenwirken.

7. WIRTSCHAFTLICH-FINANZIELLE SITUATION

Herkunft der wirtschaftlichen Ressourcen mit getrennter Angabe öffentlicher und privater Einnahmen

Umsatzerlöse:

	2023	2022	2021
Öffentliche Beiträge	3.058.922,00 €	2.411.525,00 €	3.380.331,00 €
Private Beiträge	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Umsatzerlöse von öffentlichen Körperschaften für die Führung von sozialen, sozio-sanitären und erzieherischen Diensten	939.778,00 €	737.887,00 €	247.950,00 €
Sonstige Erlöse	450.084,00 €	140.403,00 €	276.913,00 €
Umsatzerlöse von öffentlichen Körperschaften für die Führung sonstiger Dienste (Instandhaltung von Grünanlagen, Reinigung, ...)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Umsatzerlöse von privaten Bürgern	1.759.254,00 €	1.466.125,00 €	1.674.414,00 €
Umsatzerlöse von privaten Unternehmen	445,00 €	2.240,00 €	0,00 €
Umsatzerlöse von privaten Non-Profit Organisationen	25.209,00 €	15.000,00 €	0,00 €
Umsatzerlöse von Konsortien und/oder sonstigen Genossenschaften	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Eigenkapital:

	2023	2022	2021
Gezeichnetes Kapital	1.144,00 €	1.299,00 €	1.349,00 €
Summe Rücklagen	5.243.129,00 €	5.383.189,00 €	5.336.537,00 €
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag	253.318,00 €	-140.215,00 €	48.096,00 €
Summe Eigenkapital	5.497.591,00 €	5.244.273,00 €	5.385.982,00 €

Gewinn- und Verlustrechnung:

	2023	2022	2021
--	-------------	-------------	-------------

Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag	253.318,00 €	-140.215,00 €	48.096,00 €
Etwaige Rückvergütungen an Mitglieder aus der Gewinn- und Verlustrechnung	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Betriebserfolg (A-B EU-Bilanz)	293.223,00 €	-139.064,00 €	46.992,00 €

Zusammensetzung des gezeichneten Kapitals:

Gezeichnetes Kapital	2023	2022	2021
Gezeichnetes Kapital von arbeitenden Mitgliedern	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Gezeichnetes Kapital von freiwilligen Mitgliedern	1.144,00 €	1.299,00 €	1.349,00 €
Gezeichnetes Kapital von Nutznießern (Mitglieder)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Gezeichnetes Kapital von juristischen Personen (Mitglieder)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Von unterstützenden Mitgliedern/Fördermitgliedern gezeichnetes Kapital	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Zusammensetzung der unterstützenden Mitglieder	2023
Sozialgenossenschaften	0,00 €
Ehrenamtliche Vereine	0,00 €

Gesamtleistung:

	2023	2022	2021
Produktionswert (Posten Gesamt A. der EU-Bilanz)	6.233.692,00 €	4.773.180,00 €	5.579.608,00 €

Personalaufwand:

	2023	2022	2021
Summe Personalaufwand (Position B.9 der Gewinn- und Verlustrechnung der EU-Bilanz)	3.758.548,00 €	3.286.762,00 €	4.117.913,00 €
Personalaufwand, welcher in der Position B.7 der Gewinn- und Verlustrechnung der EU-Bilanz enthalten ist	1.006.014,00 €	897.646,00 €	685.987,00 €
Anteil Personalaufwand zur Gesamtleistung	76,43 %	87,66 %	86,10 %

Fähigkeit zur Diversifizierung der Auftraggeber

Herkunft der Einnahmen 2023:

2023	Öffentliche Körperschaften	Private Organisationen	Gesamt
Verkauf von Gütern	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Erbringung von Dienstleistungen	939.778,00 €	1.784.908,00 €	2.724.686,00 €
Verarbeitung durch Dritte	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Teilnahmegebühren/Tarifeinnahmen durch KlientInnen	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Sonstige Erlöse	0,00 €	120.510,00 €	120.510,00 €
Beiträge und Spenden	3.058.922,00 €	329.574,00 €	3.388.496,00 €
Zuschüsse/Subventionen und Einnahmen aus Programmierung/Planung	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Sonstiges	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Mit untenstehender Tabelle kann fakultativ eine Aufteilung der Einnahmen nach Tätigkeitsfeldern erfolgen:

2023	Öffentliche Körperschaften	Private Organisationen	Gesamt
Soziale Betreuungsdienste	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Erzieherische Dienste	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Sanitäre Dienste	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Sozio-sanitäre Dienste	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Andere Dienste	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Beiträge	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Inzidenz öffentlicher/privater Einnahmequellen auf die Gesamtleistung 2023:

	2023	
Inzidenz öffentlicher Einnahmequellen	3.998.700,00 €	64,15 %
Inzidenz privater Einnahmequellen	2.234.992,00 €	35,85 %

Spezifische Informationen zu Spendensammlungen/fundraising/crowdfunding (falls vorgesehen)

Förderung von Initiativen zur Mittelbeschaffung durch Spendensammlungen:

keine

Allgemeine und spezifische Zwecke der Spendensammlungen im Bezugszeitraum, verwendete Instrumente zur Information der Öffentlichkeit bzw. Informationskampagnen über die gesammelten Spenden und deren Einsatz

keine

Meldungen der Verwaltungsratsmitglieder betreffend allfälliger Schwachpunkte im Management und Erläuterung der entsprechenden Gegenmaßnahmen

Angeben, falls vorhanden:

keine

8. UMWELTINFORMATIONEN

Art der Umweltauswirkungen der ausgeübten Tätigkeit

Strategie und Methoden für den Umgang mit den angeführten Umweltauswirkungen

Interne Strategien für den Umgang mit den Umweltauswirkungen:

Erziehung zum Umweltschutz:

Bildungsthema	Stunden gesamt	Anzahl TeilnehmerInnen	Personal/lokale Bevölkerung
---------------	-------------------	---------------------------	--------------------------------

Events/Initiativen zur Sensibilisierung für Umweltthemen:

Titel Event/Initiative	Thema	Ort	Zielgruppe
---------------------------	-------	-----	------------

Indikatoren für Umweltauswirkungen (Energie- und Rohstoffverbrauch, Abfallvolumen etc.) und Veränderung der entsprechenden Werte

Verbrauchsindex:

	Verbrauch im Bezugsjahr	Messeinheit
Strom: Energieverbrauch (Wert)	siehe Bilanzdaten	
Gas/Methangas: Jährlicher CO ₂ -Ausstoß	siehe Bilanzdaten	
Treibstoff	siehe Bilanzdaten	
Wasser: Jährlicher Wasserverbrauch	siehe Bilanzdaten	
Produzierte Sonderabfälle	siehe Bilanzdaten	
Papier		
Kunststoff: Plastikverbrauch/Verpackung in kg		

9. INFORMATIONEN ZUR WIEDERBELEBUNG VON GEMEINSCHAFTSGÜTERN

Art der Tätigkeit

Aktivierung von Dienstleistungen, um den Bedürfnissen der Bevölkerung gerecht zu werden und die Lebensqualität zu verbessern.

Kurze Beschreibung der diesbezüglich umgesetzten Tätigkeiten und der damit erreichten Auswirkungen

Durch regelmäßige Evaluation und Anpassung der Dienstleistungen gelingt es der Sozialgenossenschaft, die Lebensqualität der Menschen zu verbessern. Dem Führungsteam liegen die Rückmeldungen der Angehörigen am Herzen und alle bemühen sich sehr, den Bedürfnissen und den Anliegen "aller" gerecht zu werden. So können die Dienstleistungen kontinuierlich optimiert und der größtmögliche Nutzen erzielt werden.

Merkmale der umgesetzten Eingriffe

Geografische Angaben:

Einbindung der Bevölkerung

Events/Initiativen zur Sensibilisierung für die Wiederbelebung von Gemeinschaftsgütern

Titel Event/Initiative	Thema	Ort	Zielgruppe

Indikatoren

10. SONSTIGE NICHTFINANZIELLE INFORMATIONEN

Für die Abfassung der Sozialbilanz relevante Rechtsstreitigkeiten/anhängige Streitfälle/Verfahren/Strafbescheide

Keine

Weitere Aspekte sozialer Natur, Gleichberechtigung der Geschlechter, Wahrung der Menschenrechte, Bekämpfung der Korruption etc.

Die Menschenrechte und die Würde eines Menschen stehen im Mittelpunkt eines Heimes. Das Führungsteam legt großen Wert darauf, die Mitarbeiter*innen dahingehend zu schulen und zu fördern, dass die sogenannten Menschenrechte in den Heimen eingehalten werden und die Würde eines jeden einzelnen Heimbewohners höchste Priorität hat.

Informationen zu den Versammlungen der mit der Verwaltung und Genehmigung der Bilanz betrauten Organe, Anzahl der TeilnehmerInnen

Der Vorstand genehmigt die Bilanz, die von den Revisoren und den Aufsichtsräten geprüft und gutgeheißen wird. Die Vollversammlung genehmigt daraufhin die Bilanz und entlastet somit den Verwaltungsrat.

Vorstandsmitglieder: 5

Aufsichtsratsmitglieder: 3+2

Revision: durch den RVS (Raiffeisenverband Südtirol)

In den Versammlungen behandelte, relevante Themen und getroffene Entscheidungen

Personalrelevante Themen, Finanzierungsangelegenheiten, Abschluss und Umzug Schloss Moos, Bettenakkreditierung, strategische und führungsrelevante Themen, Beitragszahlungen und Förderungen im Allgemeinen, etc.

Die Genossenschaft/das Sozialunternehmen hat das Organisationsmodell lt. Ges. 231/2001 eingeführt?

Nein

Die Genossenschaft/das Sozialunternehmen hat die Legalitätsbewertung erhalten?

Nein

Die Genossenschaft/das Sozialunternehmen hat Qualitätszertifizierungen für die Dienstleistungen/Produkte/Prozesse erhalten?

Nein

11. ÜBERWACHUNG DER SOZIALBILANZ DURCH DAS KONTROLLORGAN (Methoden zur Durchführung der Ergebnisse)

Der Bericht des Kontrollorgans, der einen wesentlichen Bestandteil der Sozialbilanz selbst bildet, muss der Überwachung der einzelnen unten angeführten Punkte und den entsprechenden Ergebnissen Rechnung tragen.

Hinweis für SOZIALGENOSSENSCHAFTEN (UND IM ALLGEMEINEN FÜR GENOSSENSCHAFTEN): Es wird darauf hingewiesen, dass Art. 6 - Absatz 8 – lit. a) des Ministerialdekretes vom 04.07.2019 "Leitlinien zur Erstellung der Sozialbilanz für Körperschaften des dritten Sektors") – die Befreiung für Sozialgenossenschaften von den Bestimmungen des Art. 10 des GvD Nr. 112/2017 vorsieht, da sie in Bezug auf das interne Kontrollorgan und dessen Überwachungstätigkeit als genossenschaftliche Körperschaft der genossenschaftsspezifischen Gesetzgebung unterworfen sind.

Diesbezüglich betont die Vorschrift des Ministerialdekretes vom 04.07.2019 die bereits vom Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik ausgesprochene Orientierung (Prot. 2491 vom 22.02.2018 und darauffolgende Anmerkung/"nota" vom 31.01.2019), welche die Bestimmungen des Artikels 10 des GvD Nr. 112/2017 in Bezug auf das interne Kontrollorgan als nicht anwendbar für Sozialgenossenschaften ansieht, mit der Folge, dass in Genossenschaften das Kontrollorgan nicht verpflichtet ist, die Sozialbilanz zu überwachen.

b) für andere Körperschaften des dritten Sektors, die nicht zu den Sozialunternehmen/Sozialgenossenschaften gehören: Einhaltung der sozialen Zielsetzung unter besonderer Berücksichtigung der Bestimmungen von GvD Nr. 117/2017 betreffend: (Art. 5, 6, 7 und 8)

- Zusätzlich zur gemeinnützigen Zielsetzung der Organisation muss die ausgeübte Tätigkeit (bzw. die verschiedenen ausgeübten Tätigkeiten) zu den Tätigkeiten im allgemeinen Interesse lt. Art. 5, Absatz 1 des GvD 117/2017 zählen. Weitere ausgeübte Tätigkeiten müssen im Sinne des Art. 6 sekundär und instrumentell zu der im allgemeinen Interesse ausgeübten Haupttätigkeit sein.
- Bei der jährlichen Mittelbeschaffung und Spendensammlung muss die Einhaltung der Grundsätze der Wahrheitsgetreue, Transparenz und Korrektheit gegenüber Unterstützer und Öffentlichkeit gemäß Art. 7, Absatz 2 gewährleistet sein.
- Das Fehlen von Gewinnabsichten; dies beinhaltet gemäß Art. 8, Abs. 1 und 2 die Verwendung des Vermögens in all seinen Teilen (Einnahmen, Rendite, Erlöse, Einkünfte jeglicher Art) für die im Statut vorgesehenen Tätigkeiten im allgemeinen Interesse.
- Einhaltung des Verbots der direkten und indirekten Gewinnausschüttung, der Ausschüttung von Verwaltungsüberschüssen, Fonds und Rücklagen an Gründer, Mitglieder, Beschäftigte und MitarbeiterInnen, Verwaltungsratsmitglieder und sonstige Mitglieder der Gesellschaftsorgane unter Berücksichtigung von Art. 8, Absatz 3, lit. a) bis e).

Bericht des Kontrollorgans

Der Bericht des Kontrollorgans, der einen wesentlichen Bestandteil der Sozialbilanz selbst bildet, muss der Überwachung der einzelnen unten angeführten Punkte und den entsprechenden Ergebnissen Rechnung tragen.

Hinweis für SOZIALGENOSSENSCHAFTEN (UND IM ALLGEMEINEN FÜR GENOSSENSCHAFTEN): Es wird darauf hingewiesen, dass Art. 6 - Absatz 8 – lit. a) des Ministerialdekretes vom 04.07.2019 "Leitlinien zur Erstellung der Sozialbilanz für Körperschaften des dritten Sektors") – die Befreiung für Sozialgenossenschaften von den Bestimmungen des Art. 10 des GvD Nr. 112/2017 vorsieht, da sie in Bezug auf das interne Kontrollorgan und dessen Überwachungstätigkeit als genossenschaftliche Körperschaft der genossenschaftsspezifischen Gesetzgebung unterworfen sind.

Diesbezüglich betont die Vorschrift des Ministerialdekretes vom 04.07.2019 die bereits vom Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik ausgesprochene Orientierung (Prot. 2491 vom 22.02.2018 und darauffolgende Anmerkung/"nota" vom 31.01.2019), welche die Bestimmungen des Artikels 10 des GvD Nr. 112/2017 in Bezug auf das interne Kontrollorgan als nicht anwendbar für Sozialgenossenschaften ansieht, mit der Folge, dass in Genossenschaften das Kontrollorgan nicht verpflichtet ist, die Sozialbilanz zu überwachen.

Der Präsident der Sozialgenossenschaft Zum Heiligen Vinzenz:

Ulrich von Toggenburg

Datum + Unterschrift:
