

**Betriebs-
konzept**



Inhalt

1	Einleitung	4
2	Trägerschaft	4
2.1	Rechtsform.....	4
2.2	Zweck.....	4
2.3	Organe und deren Zusammensetzung.....	5
2.4	Zuständigkeit und Verantwortung.....	5
	2.4.1 GHG-Vorstand	5
	2.4.2 Geschäftsleitung GHG	5
	2.4.3 Institutionsleitung	5
	2.4.4 Mitglieder der Institutionsleitung	6
2.5	Leitbild.....	6
2.6	Aufgaben und Kompetenzen.....	6
2.7	Finanzierung	6
2.8	Aufsicht und Betriebsbewilligung.....	6
	2.8.1 Interne und staatliche Aufsicht.....	6
	2.8.2 Ebene und Funktionen der Aufsicht.....	7
3	Betrieb und Angebote	7
3.1	Häuser, Räumlichkeiten, Umgebung.....	7
3.2	Wohnformen Haus Lachen und Haus Röteli	8
3.3	Leistungsangebote.....	8
	3.3.1 Pflege- und Betreuungskonzept.....	8
	3.3.2 Aktivierung	11
	3.3.3 Hotellerie.....	11
	3.3.4 Gastronomie	12
	3.3.5 Ärztliche Versorgung.....	12
	3.3.6 Seelsorge.....	12
	3.3.7 Externe Dienstleister.....	12
	3.3.8 Verwaltung.....	12
3.4	Sicherheit.....	12
4	Kunden	13
4.1	Kundenbeschreibung	13
	4.1.1 Einzugsgebiet	13
	4.1.2 Haus Röteli	13
	4.1.3 Haus Lachen.....	14
4.2	Aufnahme.....	14
4.3	Vertragsbedingungen.....	14
	4.3.1 Abwesenheit	15
	4.3.2 Versicherung.....	15
4.4	Vertragsauflösung.....	15
4.5	Zusammenleben	15
	4.5.1 Sicherheit.....	15
	4.5.2 Hausordnung	15
	4.5.3 Ausschluss.....	15
4.6	Finanzierung	16
5	Führung- und Organisationsstruktur	16

5.1	Betriebliche Strukturen.....	16
5.2	Führungsgrundsätze	17
5.2.1	Führungsstil	17
5.2.2	Fordern, Fördern und Anerkennung	17
5.2.3	Interne Kommunikation.....	17
5.2.4	Umgang mit Konflikten.....	17
5.3	Administration und Verwaltung	18
5.3.1	Buchhaltung.....	18
5.3.2	Berichtswesen	18
5.3.3	Leistungsabrechnung.....	18
5.4	Qualitätsmanagement (QM).....	18
5.4.1	Definition von Qualität.....	19
5.4.2	Verbesserungsmanagement.....	19
5.4.3	Beschwerdeweg	19
5.4.4	Beschwerdestelle.....	20
5.4.5	IT und Datenschutz.....	20
5.5	Budgetprozess	20
5.6	Umwelt und Ökologie.....	20
5.7	Externe Kunden	21
5.7.1	Zusammenarbeit.....	21
5.7.2	Öffentlichkeitsarbeit	21
5.7.3	Marketing und Werbung.....	21
6	Personal.....	21
6.1	Anstellungsrichtlinien	21
6.1.1	Personalentwicklung.....	21
6.1.2	Kapital Personal.....	21
6.2	Stellendotation und Controlling	21
6.3	Stellenplan und Stellenbeschreibungen.....	22
6.4	Rekrutierung	22
6.5	Anforderungen	22
6.6	Qualifikation und persönlich Eignung.....	22
6.7	Einführung.....	22
6.8	Job Enlargement und Job Enrichment	22
6.9	Besoldungsordnung	23
6.10	Gesundheitsmanagement.....	23
6.11	Fort- und Weiterbildung.....	23
6.12	Ausbildung	23
6.13	Austritt.....	23
7	Organisationsentwicklung	24
7.1	Coaching.....	24
7.2	Supervision	24
7.3	Fallbesprechung	24
8	Inkraftsetzung	24

1 Einleitung

Die GHG Rosenberg steht für soziales Engagement, wirtschaftliche Effizienz, fachliche Kompetenz und hohe Qualität. Wir betrachten jeden Menschen als einzigartiges Individuum und gestalten Beziehungen, die getragen sind von gegenseitiger Anerkennung, Akzeptanz, Wertschätzung und Empathie.

Wir gehen davon aus, dass alle Menschen, die in unsere Häuser kommen, ihre eigenen Lebensstrategien für sich gewählt haben und wir respektieren diese. Unsere Überzeugung ist, dass dies ein Grundrecht darstellt und deshalb so in Ordnung ist. Dies gilt auch, wenn diese Strategien nicht der Norm entsprechen. Wir arbeiten auf gleicher Augenhöhe. Unser oberstes Ziel ist es, dass es unseren Bewohnenden wohl ist, dass sie in der meist dritten Phase ihres Lebens in Würde und in Frieden leben können. Sie sollen und dürfen weitgehend selber bestimmen, wie die Gestaltung ihres Alltags aussehen soll.

Die GHG hat im 2008 den Heimbetrieb GHG Rosenberg vom Orden Barmherzige Brüder von Maria-Hilf übernommen. Ebenfalls betrieb die GHG das Marthaheim an der Unterstrasse 6, welches aus betrieblichen und baulichen Gründen nicht mehr am alten Standort weitergeführt werden konnte. Um eine optimale betriebliche Zukunft zu gewährleisten, wurden die beiden Betriebe GHG Rosenberg und Marthaheim am Standort Kreuzackerstrasse 6 zusammengeführt. Die GHG Rosenberg besteht aus zwei zusammenhängenden Häusern. Das Haus Röteli ist ein Neubau und wurde anfangs 2020 in Betrieb genommen und ersetzt das bisherige Marthaheim. Das Haus Lachen, bis Ende 2019 Josefshaus, wurde bis 2021 umfassend saniert, renoviert sowie der Kopfteil ausgebaut.

2 Trägerschaft

2.1 Rechtsform

Unter dem Namen „Gemeinnützige und Hilfs-Gesellschaft der Stadt St. Gallen“, kurz GHG, besteht ein Verein im Sinne von Art. 60 ff. ZGB mit Sitz in St. Gallen. Die GHG bildet die Trägerschaft der GHG Rosenberg.

2.2 Zweck

Die GHG Rosenberg bezweckt die Aufnahme sowohl von betagten und pflegebedürftigen, als auch von psychisch erkrankten und abhängigkeiterkrankten Menschen im dritten Lebensabschnitt. Die GHG Rosenberg erfüllt eine zentrale Funktion für Menschen im Alter.

2.3 Organe und deren Zusammensetzung

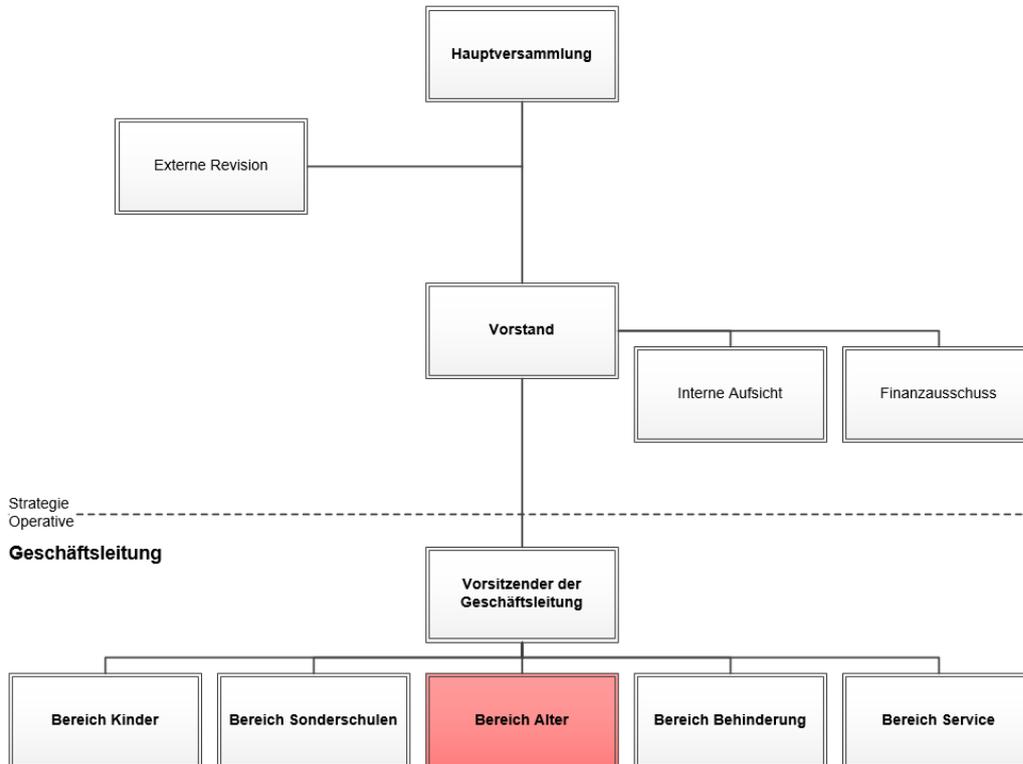


Abbildung 1: Organigramm GHG

2.4 Zuständigkeit und Verantwortung

2.4.1 GHG-Vorstand

Die Statuten und das Geschäfts- und Organisationsreglement (GOR) der GHG legen die Kompetenzen sowie die Verantwortung des Vorstands der GHG fest. Die Hauptversammlung wählt den Vorstand der GHG, der sich selber konstituiert. Der Vorstand der GHG hat gemäss Statuten (Art. 9) die Oberaufsicht über die Institutionen, die Mithilfe der ständigen Ausschüsse „Interne Aufsicht“ und „Finanzausschuss“ überwacht werden. Die Organisation dieser Ausschüsse ist in separaten Reglementen geregelt. Der Vorstand verabschiedet im weiteren die Strategien, Leitbilder und Mehrjahresziele des Vereins und der Institutionen.

2.4.2 Geschäftsleitung GHG

Die Geschäftsleitung, bestehend aus Vorsitzende/r Geschäftsleitung und vier Bereichsleitungen, ist im Rahmen des Leitbildes und des GOR für die Festlegung und Umsetzung der Strategie und Jahresziele der GHG Rosenberg zuständig. Der Vorsitzende der Geschäftsleitung und die Bereichsleitung Alter wählen die Mitglieder der Institutionsleitung GHG Rosenberg.

2.4.3 Institutionsleitung

Die Institutionsleitung trägt die operative Verantwortung für die GHG Rosenberg. Sie setzt sich aus dem/der Institutionsleiter/in (identisch mit Bereichsleitung Alter) und den Mitgliedern der Institutionsleitung zusammen. Sie gewährleistet die Erfüllung des Gesamtauftrages der GHG Rosenberg nach Massgabe der Strategie, des Leitbildes und des Betriebskonzepts. Ferner setzt sie die von der Geschäftsleitung und dem Vorstand beschlossene Strategie und Beschlüsse um. Die weiteren Aufgaben und Kompetenzen der Institutionsleitung oder Mitglieder der Geschäftsleitung sind im GOR geregelt.

Der/Die Institutionsleiter/in steht im regelmässigen Austausch mit der Geschäftsleitung und dem Vorsitzenden Geschäftsleitung GHG. Sie informiert über alle Ereignisse, welche für den Erfolg oder die Reputation von der GHG Rosenberg beziehungsweise der GHG relevant sein könnten. Sie/Er strebt eine sinnvolle Zusammenarbeit mit den anderen Institutionen der GHG an.

2.4.4 Mitglieder der Institutionsleitung

Die Leitungspersonen tragen die Verantwortung für ihren Bereich und die Gesamtunternehmensentwicklung. Zusammen mit den Teamleitungen führen sie die jeweiligen operativen Geschäfte. Die Aufgaben und die Verantwortung sind in den Stellenbeschreibungen, im Reglement und im Organigramm beschrieben.

2.5 Leitbild

Wir stellen den Menschen und die individuellen Bedürfnisse unserer Bewohnenden in den Mittelpunkt unserer Arbeit. Wir bieten Menschen im dritten Lebensabschnitt ein Zuhause, in dem sie geborgen, angenommen und akzeptiert sind. Wir engagieren uns für Menschen mit unterschiedlichen/besonderen Bedürfnissen und fördern sie in ihrer Selbstbestimmung und Teilhabe. Wir sind politisch und konfessionell neutral und behandeln alle Menschen unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder Glaube gleich. Der Einsatz von physischer und psychischer Gewalt lehnen wir in Übereinstimmung mit unserem Leitbild und den Fachkonzepten grundsätzlich ab. Weitere Ausführungen dazu sind dem Konzept «Umgang mit besonderen Vorkommnissen und belastenden Situationen» zu entnehmen. Dieser Grundsatz gilt für alle Personen, die in der GHG Rosenberg leben und tätig sind. Wir verfolgen das Ziel, die uns anvertrauten Menschen zu befähigen, ihr Leben möglichst selbstbestimmt und innerhalb anerkannter sozialer Normen zu gestalten. Neue wissenschaftliche Theorien und Methoden greifen wir auf und implementieren diese nach Möglichkeit in der Praxis. Das Leitbild der GHG Rosenberg umschreibt das Tätigkeitsgebiet, die Grundhaltung und das Menschenbild, nach welchem sich das Handeln aller Beteiligten zu richten hat. Es umfasst vier Schwerpunkte und liegt schriftlich vor. Es umschreibt den Auftrag, die Pflege und Betreuung sowie die Führung und die Teamarbeit.

2.6 Aufgaben und Kompetenzen

Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen sind in den Stellenbeschreibungen und im Organigramm geregelt.

2.7 Finanzierung

Die GHG Rosenberg wird durch Pensionsgelder der Bewohnenden, staatliche Beiträge (Kanton, Gemeinde) und Krankenkassen finanziert. Die zur Verfügung stehenden Mittel werden haushälterisch und sachgerecht eingesetzt. Die jährlich erstellte Erfolgsrechnung inklusive Bilanz gibt Auskunft über die finanzielle Situation der Einrichtungen. Das jährliche Budget informiert über die finanzielle und betriebliche Entwicklung. Das Organigramm und die auf betriebswirtschaftlichen Grundsätzen basierende Rechnungslegung stellen einen optimalen Rahmen für die Leistungserbringung bereit.

2.8 Aufsicht und Betriebsbewilligung

2.8.1 Interne und staatliche Aufsicht

Die Sicherstellung von Schutz und Wohl der Bewohnenden steht im Mittelpunkt. Die Aufsicht der Einrichtung basiert auf einem fortwährenden Prozess, an dem mehrere Instanzen mit unterschiedlichen Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten beteiligt sind. Aufgabe der Verantwortlichen der verschiedenen Aufsichtsebenen ist es, sich für eine Betreuung, welche die körperliche, emotionale und geistige Entwicklung fördert, einzusetzen sowie allfällige Mängel zu erkennen und wenn notwendig, unverzüglich zu handeln.

2.8.2 Ebene und Funktionen der Aufsicht

Aufsichtsebene	Rollen und Aufgaben
Aufsichtsebene 4	Amt für Soziales
Staatliche Aufsicht	<ul style="list-style-type: none"> – stellt sicher, dass die rechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind bzw. eingehalten werden¹ – prüft Organisation, Konzeption, Ausrichtung und Selbstevaluation der Einrichtung – stellt sicher, dass die Verantwortung der Aufsichtsebene 2 und 3 geregelt ist
Aufsichtsebene 3	Trägerschaft / Stelle der internen Aufsicht
Interne Aufsicht ²	<ul style="list-style-type: none"> – kontrolliert die Leitung der Einrichtung bezüglich betreuereischer, struktureller, betrieblicher, personeller und finanzieller Belange – überprüft die Aktualität des Betriebskonzeptes – orientiert das Amt für Soziales über die Leistungserbringung
Aufsichtsebene 2	Leitung der Einrichtung
Fachspezifische Aufsicht	<ul style="list-style-type: none"> – stellt in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden die Lebens-, Betreuungs- und Pflegequalität der Bewohnenden der Einrichtung sicher – informiert das leitende Organ der Trägerschaft über besondere Vorkommnisse
Aufsichtsebene 1	Bewohnerinnen und Bewohner (bzw. gesetzliche Vertretung)
Individuelle Aufsicht	<ul style="list-style-type: none"> – nimmt selbständig ihre/seine Rechte wahr – Die gesetzliche Vertretung stellt die Rechte und den Schutz sicher

Tabelle 1: Aufsichtsebenen GHG Rosenberg

3 Betrieb und Angebote

3.1 Häuser, Räumlichkeiten, Umgebung

Die GHG Rosenberg liegt am Fusse des Rosenbergs an der Kreuzackerstrasse 6 in St. Gallen. Unmittelbar zur Kreuzbleiche liegend wurde im Jahr 2020/21 das bestehende Alters- und Pflegeheim umgebaut. Um der erhöhten Nachfrage gerecht zu werden, wurde zusätzlich ein modernes, gerontopsychiatrisches Heim, welches den Bewohnenden ein neues und zeitgemässes Zuhause bietet, gebaut. Beide Häuser verfügen über mehrere Gartenterrassen. Im Osten des Areals können sich die Bewohnenden im hauseigenen Pärkli verweilen. Das Angebot ist ganzjährig und während 24 Stunden in Betrieb. Im Heimvertrag sind die Rechte und Pflichten geregelt.

¹ Die GHG Rosenberg ist eine vom Amt für Soziales des Kantons St. Gallen anerkannte Institution mit Betriebsbewilligung.

² Der Vorstand der GHG hat ein Reglement über die *«Interne Aufsicht» (Aufsichtsebene 3) am 22.11.2018 erlassen.

3.2 Wohnformen Haus Lachen und Haus Röteli

Die GHG Rosenberg umfasst insgesamt zwei Häuser mit einem gemeinsamen Haupteingang. Das Haus Lachen verfügt ab Juni 2021 über 50 neu renovierte grosszügige und hindernisfreie Einzelzimmer, welche alle mit Nasszellen versehen sind. Das Haus Röteli verfügt über grosszügige 78 Einzelzimmer, ebenfalls alle mit Dusche und WC ausgestattet. Sämtliche Zimmer beider Häuser sind mit einem modernen Pflegebett und einem eingebauten Kleiderschrank versehen. Ausserdem enthalten die Zimmer und Nasszonen ein Notrufsystem. Die Zimmer bieten genug Platz, damit die Bewohnenden ihr Zuhause mit eigenen Kleinmöbeln selbst einrichten können. Es stehen drei behindertengerechte Pflegebäder zur Verfügung. Diese sind mit freistehenden Hubwannen, Dusche, WC und unterfahrbarem Lavabo ausgestattet. Die Wohnbereiche sind mit Bettenliften erschlossen. Die Haltung von Haustieren ist möglich. Jedoch ist vorgängig eine eingehende Abklärung und Vereinbarung erforderlich.

Das Haus Lachen führt fünf Wohngruppen. Zwei geschützte Wohngruppen sind für Menschen mit Demenz. Jede Etage verfügt über einen eigenen Essbereich, in welchem alle Mahlzeiten den Bewohnenden serviert werden. Im Stadtblick im 6. Obergeschoss führen wir ein öffentliches Restaurant.

Das Haus Röteli führt zwei Wohngruppen, in Wohnen 3/4 und 5/6 unterteilt. Im 1. Obergeschoss befindet sich der Freudenbergsaal, in welchem alle Bewohnenden aus dem Haus Röteli die Mahlzeiten gemeinsam einnehmen. Im Haus Röteli befinden sich zwei schön eingerichtete Gäste-/Ferienzimmer.

3.3 Leistungsangebote

3.3.1 Pflege- und Betreuungskonzept

Das Leistungsangebot Pflege und Betreuung und die fachliche Ausrichtung ist im gleichnamigen Konzept (Pflege- und Betreuungskonzept GHG Rosenberg) dokumentiert. Nachfolgend ist eine Zusammenfassung aufgeführt. Die verschiedenen Konzepte bilden Leitlinien und wurden unseren kulturellen, pflegefachlichen und gesellschaftlichen Bedingungen und Strukturen angepasst. Daraus entstanden weitere Konzepte, Richtlinien und Standards, welche weiterentwickelt und periodisch auf ihre Aktualität und Umsetzung geprüft werden. Die Pflege und Betreuung von betagten Menschen ist die zentrale Dienstleistung der GHG Rosenberg. Das Ziel ist es, den betagten Menschen ein Zuhause auf Zeit zu bieten und das Leben in einer sicheren und würdevollen Lebensqualität in allen Phasen des Alters bis zum Tod zu ermöglichen. Bei uns sind alle bedürftigen Menschen willkommen. Wir respektieren den bedürftigen Menschen als einzigartiges Individuum und als soziales Wesen. Wir begegnen ihm in seiner ganzen Persönlichkeit. Die Würde eines jeden Menschen ist unantastbar. Diesem Grundsatz folgend erfahren die Bewohnenden der GHG Rosenberg Wertschätzung und Achtung. Alle Mitarbeitenden sind bestrebt, die Eigenverantwortung und die Autonomie der Bewohnenden so lange wie möglich zu fördern und zu erhalten. Wann immer möglich und falls die Bewohnenden möchten, binden wir sie in den Heimalltag ein. So ist es zum Beispiel möglich, einen Teil der Bepflanzung zu übernehmen oder bei hauswirtschaftlichen Tätigkeiten zu helfen. Das Zusammenleben wird so lebendig.

Gestützt auf die betriebsleitenden Konzepte wie Zieloffene Suchtarbeit (ZOS) und beziehungsbasierte Pflege (z.B. Bezugspersonenarbeit, Pflegediagnostik) bieten wir professionelle Dienstleistungen an. Eine Haltung, die den Bewohnenden ins Zentrum allen Handelns steht, bildet in Übereinkunft mit den Statuten der GHG das «Dach» des Pflege- und Betreuungskonzepts. Die Philosophie der EDEN Alternative® gibt Orientierung, wo wir uns mit unserer eigenen «GHG-Rosenberg-Haltung» am Mensch orientieren.

Die EDEN Alternative®

Ist eine weltweit akzeptierte Philosophie, welche die Art und Weise, wie pflegebedürftige ältere Menschen betreut werden, definiert. Begründet wurde sie 1992 durch den New Yorker Hausarzt und Geriater Dr. William Thomas und basiert auf zehn humanistischen Wertepinzipien, die im Alltag gelebt

werden. Die Grundannahme der EDEN Alternative® besagt, dass Einsamkeit, Hilflosigkeit und Langeweile für den Grossteil der Leiden von Menschen in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen verantwortlich sind. Diese Belastungen sind keine körperlichen, sondern geistige und seelische Leiderfahrungen. In Heimen, welche die EDEN Philosophie in die Praxis umsetzen, steht daher die Fürsorge für Bewohnende und Mitarbeitende an erster Stelle, indem ein menschenwürdiges Wohn- und Gestaltungsumfeld geschaffen wird, das sich an menschlichen Bedürfnissen wie Zugehörigkeit, Gegenseitigkeit, Abwechslung, Spontaneität und menschlicher Nähe orientiert und so eine vielfältige und belebende Umgebung für alle Beteiligten bildet. Die Würde ist unverlierbar, auch wenn man pflegebedürftig, abhängig, süchtig und untätig ist. Pflegeheime und ähnliche Einrichtungen werden dann zu Orten des menschlichen Wachstums, zum Zuhause der bedürftigen Menschen, wo andere Menschen aller Altersgruppen, Tiere, Pflanzen, Gärten die Umgebung bereichern und wo echte menschliche Wärme anzutreffen ist. (www.eden-alternative.de)

Zieloffene Suchtarbeit

«Zieloffene Suchtarbeit bedeutet, mit Menschen an einer Veränderung ihres problematischen Suchtmittelkonsums zu arbeiten, und zwar auf das Ziel hin, dass sie sich selbst setzen» Prof. Dr. Joachim Körkel, Suchttherapie 2014; S. 165-17

In vielen Einrichtungen in der Schweiz wird abstinentorientiert gearbeitet. Für einige Menschen mit langjähriger Alkoholkrankheit oder Polytoxikomanie ist ein abstinentes Leben aus verschiedenen Gründen jedoch keine Option. Häufig leiden sie an Folgeerkrankungen (Pankreatitis, Korsakow-Syndrom etc.), konsumieren zusätzlich auch weitere Substanzen (Co-Abhängigkeit) und weisen komorbide Störungen auf wie z.B. Depression, Borderline, Schizophrenie. Die GHG Rosenberg erlaubt den privaten Konsum von legalen Suchtmitteln und gibt kontrolliert Alkohol ab. Zieloffene Suchtarbeit im Röteli bedeutet, dass zusammen mit dem Menschen an einer Veränderung ihres problematischen Suchtmittelkonsums gearbeitet wird.

Grundhaltung gegenüber abhängigen Bewohnenden

Die Suchterkrankung führt bei den Betroffenen und ihrem Umfeld oft zu schamhaften Erfahrungen, Verdrängung und Kompensationshandlungen. Für einen Menschen mit einer Alkoholabhängigkeit oder Polytoxikomanie sind die Suchtmittel keine Genussmittel mehr. Im Röteli wird gelebt, dass alle Bewohnende gleichbehandelt werden. Die Mitarbeitenden akzeptieren die persönliche Lebensgestaltung von abhängigen Bewohnenden und den Konsum von Alkohol und anderen Suchtmitteln. Dieser Umgang soll sie wissen lassen, dass die Bewohnenden akzeptiert sind, so wie sie sind. Dass die Bewohnenden Abstinenz erlangen, ist nicht unser Ziel. Interventionen werden dort angesetzt, wo Zusammenarbeit möglich ist.

Zieloffene Suchtarbeit

Die Zieloffene Suchtarbeit im Haus Röteli ist mit den Jahren durch viel Erfahrungswissen gewachsen. Durch eine intensive und sehr individuelle Beziehungsarbeit, ist mit langjähriger Erfahrung gelungen, ein Zuhause für Menschen aus dem gerontopsychiatrischen Umfeld zu schaffen. Einer der Schwerpunkte in der täglichen Arbeit ist der Umgang mit Bewohnenden mit einer Abhängigkeitserkrankung, die nicht abstinent leben können oder wollen. Das Haus wird offen geführt, auch mit Bewohnenden, die kognitiv stark eingeschränkt sind. Im Haus Röteli finden Menschen ein Zuhause, die ein gewisses Mass an Pflegebedürftigkeit benötigen, unabhängig von ihrem Alter. Detaillierte Ausführungen der zieloffenen Suchtarbeit im Haus Röteli sind dem Pflege- und Betreuungskonzept zu entnehmen.

Würde, Sicherheit und Orientierung

Würde bedeutet für die Mitarbeitenden, den Menschen in seiner Ganzheitlichkeit und in seinem Erleben der jeweiligen Situation zu erfassen und bestmöglich auf die Bedürfnisse einzugehen. Sicherheit und Orientierung sind weitere Schlüsselkonzepte, welche praktiziert werden, speziell in der Betreuung von Personen mit akuter oder chronischer Verwirrtheit sowie für Personen mit Sucht und psychiatrischen Problemen. Die persönliche Freiheit des Menschen zu achten und ethisch verantwortlich nach den Prinzipien Fürsorge, Selbstbestimmung, Gerechtigkeit und anderen an Leib, Leben oder Eigentum keinen Schaden zufügen, zu handeln, dazu fühlen sich die Mitarbeitenden verpflichtet. Genauso wie tragende Beziehungen zwischen den Betagten selbst und zu den Mitarbeitenden aufzubauen und zu pflegen. Fähigkeiten sollen erhalten und gestützt, gleichsam eine Überforderung und Erschöpfung vermieden werden. Uns ist es ein Anliegen, dass die Integrität auch über den Tod gewahrt wird.

Bewegungseinschränke Massnahmen BEM

Freiheit und Selbstbestimmung gehören zu den Grundrechten eines Menschen. Die Fähigkeit zur Selbstbestimmung macht den Kern der Menschenwürde aus. Unsere Pflegenden setzen sich tagtäglich in verschiedenen Pflegesituationen mit diesen Menschenrechten auseinander. Im Pflegealltag gibt es immer wieder Situationen, in denen aus Gründen der Sicherheit und des Schutzes Massnahmen zum Einsatz kommen, die diese Rechte einschränken, sogenannte „Bewegungseinschränkende Massnahmen“. Hierzu besteht ein Konzept und Handlungsanweisungen. Diese sind deshalb auf das notwendige Mass zu beschränken. Vorab gilt es, den Entscheidungsprozess für oder gegen solche Massnahmen professionell durchzuführen und nach Alternativen zu suchen.

Gesundheit und Krankheit

Gesundheit wird von Menschen unterschiedlich interpretiert. Chronisch kranke Menschen erfahren immer wieder akute Krisen, welche das Krankheitserleben prägen und entsprechend lindernd soll die Pflege sein. Medizinisch-therapeutische Massnahmen sind situativ umzusetzen um Symptome bzw. die akute Krankheitskrise zu bewältigen.

Medikamentenmanagement

Das Medikamentenmanagementkonzept beschreibt und definiert den internen Umgang mit Medikamenten. Darüber hinaus wird die steigende Lebenserwartung und die damit verbundene Multimorbidität und Polymedikation angegangen.

Palliation

«Die Palliative Care umfasst die Betreuung und die Behandlung von Menschen mit unheilbaren, lebensbedrohlichen und / oder chronisch fortschreitenden Krankheiten. Palliative Pflege wird voraus-schauend miteinbezogen, ihr Schwerpunkt liegt aber in der Zeit, in der die Heilung der Krankheit als nicht mehr möglich erachtet wird und kein primäres Ziel mehr darstellt» (www.palliative.ch) Die palliative Betreuung von Personen ist zentral und das dazu eingesetzte Fachwissen geht weit über „Sterbe-begleitung“ hinaus. Die Begleitung Sterbender ist mit einem hohen Mass an persönlicher Verantwortung verbunden. Diese Verantwortung wird von allen Mitarbeitenden getragen und geteilt. Durch verschiedene Massnahmen wird das Personal vorbereitet, begleitet und beraten. Die Bewohnenden sollen, soweit möglich und gewünscht, von uns begleitet in der Institution sterben dürfen. So können sie Abschied nehmen von den Menschen, mit denen sie gelebt haben. Ebenso erhalten Mitbewohnende und Mitarbeitende die Chance, Abschied nehmen zu können. Sterbende zu begleiten ist Teil der Palliation. Die Symptome, die im Laufe einer nicht heilbaren Erkrankung oder im Rahmen des fortgeschrittenen hohen Alters auftauchen, bedürfen menschlicher und zielgerichteter Massnahmen, die Linderung verschaffen und die Beschwerden ertragbar machen. Die Mitarbeitenden orientieren sich dabei an ausgewählten fachlichen Konzepten und Modellen, die in der Pflege-Praxis der Schweiz und international vielfach erprobt und eingesetzt sind.

(Lauber, A. (2018): Grundlagen beruflicher Pflege- Verstehen & Pflegen 1. (4. Auflage). Stuttgart: Georg Thieme Verlag; Spychiger, E. (...): Caring - Damit Patienten sich verstanden fühlen)

Neurokognitive Beeinträchtigung und Demenz

Menschen mit neurokognitiven Beeinträchtigung und Demenz haben ein Anrecht darauf, individuell in ihrem Erleben und den Fähigkeiten entsprechend betreut zu werden. Pflegepersonen mit Fachspezialisierung bieten in geeigneter räumlicher Umgebung Sicherheit, individuelle Freiheit, Akzeptanz und Lebensqualität. Es besteht ein geschützter Aussenbereich. Die Pflege und Betreuung von Menschen mit neurokognitiven Beeinträchtigung und Demenz orientiert sich an gültigen Konzepten und Standards, betrachtet jedoch jeden einzelnen Menschen in seiner Individualität. Weitere Informationen können unserem Konzept neurokognitive Beeinträchtigung und Demenz entnommen werden.

Umgang mit Sexualität

Die GHG Rosenberg versteht Sexualität als ein Grundbedürfnis aller Menschen, welches uns von der Geburt bis ins hohe Alter begleitet. Im Rahmen der gesellschaftlichen Normen haben die Bewohnenden ein Anrecht, ihre Sexualität zu leben. In diesem Rahmen werden alle sexuellen Orientierungen und Beziehungen als gleichwertig betrachtet.

Pandemiekonzept

Aufgrund der Covid-19 haben wir ein umfassendes Pandemiekonzept erarbeitet. Die Vorgaben werden in allen Bereichen und von allen Mitarbeitenden umgesetzt und eingehalten.

3.3.2 Aktivierung

Gegen Einsamkeit, Langeweile und Nutzlosigkeit sowie für Ressourcenerhalt bieten wir viele Möglichkeiten, den Alltag zu gestalten. Die Bewohnenden können sich freiwillig für Aktivitäten entscheiden. Unsere Aktivierungsfachleute bieten auf die Bewohnenden abgestimmte Programme an. Hauseigene Busse ermöglichen Ausflüge.

Grundsätze der Aktivierung

- Aktivierung ist eine Grundhaltung bzw. unsere professionelle Arbeitshaltung
- Sie ist nicht an eine geplante Tätigkeit, nicht an eine bestimmte Zeit oder an einen Raum gebunden
- Aktivierung findet nicht ausschliesslich auf der materiellen Ebene statt z.B. ein Produkt herstellen. Begegnung und Kontakt haben eine genauso wichtige Bedeutung
- Aktivierung sucht (auch ungewohnte) Wege, um den Bewohnenden etwas zu ermöglichen, das ihren Interessen und Neigungen entspricht

Leitgedanken / Haltung

Basierend auf unser Aktivierungskonzept steht die Lebensqualität des Menschen und seine Lebenswelt, Würde und Spiritualität im Mittelpunkt. Wir möchten eine vielfältige und eine anregende Lebenswelt entstehen lassen. Wir überdenken unsere Angebote laufend und passend uns den Gegebenheiten an. Dabei werden die vielseitigen und unterschiedlichen Bedürfnisse der Bewohnenden berücksichtigt und ihre Wünsche in die Angebotserstellung miteinbezogen (Partizipation).

3.3.3 Hotellerie

Die Hotellerie ist die Gastgeberin nach innen und aussen. Sie gewährleistet die Abwicklung von Wäscheservice und ermöglicht Bewohnenden ein wohliges Zuhause. Sie richtet Veranstaltungen aus und sorgt für gelungene Atmosphäre. In den Räumlichkeiten verantwortet sie Wohnlichkeit und Sauberkeit. Hierbei werden umfassenden Hygienemassnahmen basieren auf gesetzlichen Vorgaben (z.B. Lebensmittelgesetz) und eigenem Hygienekonzept berücksichtigt. Sie dekoriert saisongerecht und trägt zu den

hauseigenen Pflanzen Sorge. Bei Festlichkeiten sorgen die Mitarbeitenden für das leibliche Wohl und ein schönes Ambiente und im öffentlichen Restaurant bedienen die Mitarbeitenden alle Gäste mit Fachwissen und Herzlichkeit. Im Speisesaal heissen wir die Bewohnenden willkommen und servieren ihnen unser Angebot. Die Bewohnerwäsche wird gegen Verrechnung durch die GHG Sonnenhalde Tandem gewaschen und gebügelt.

3.3.4 Gastronomie

Die Verpflegung in der GHG Rosenberg wird durch die hausinterne Küche sichergestellt und basiert auf unserem Verpflegungskonzept. Die gesunde und ausgewogene Ernährung hat bei uns einen hohen Stellenwert und wir berücksichtigen alle Diät- und Kostformen. Beim Einkauf bevorzugen wir saisonale Produkte von Lieferanten aus der Region, was uns das Culinarium Zertifikat bescheinigt. Der Menüplan richtet sich nach den Bedürfnissen unserer Bewohnenden und Gäste. Hierzu gehen wir gerne, wenn immer möglich, auf Wünsche und Anliegen der Bewohnenden ein und schaffen Mitbestimmungsmöglichkeiten (Partizipation). Es gibt einen regelmässigen Austausch zwischen Bewohnenden und dem Küchenchef.

Das Restaurant Stadtblick ist öffentlich und bietet täglich eine kleine Auswahl an Mittagsmenüs an. Ebenfalls können im Restaurant grössere Anlässe wie z.B. Traueressen durchgeführt werden.

3.3.5 Ärztliche Versorgung

Es gilt die freie Arztwahl. Bei Bedarf vermitteln wir Ärzte die bereits in der Heimversorgung eingebunden sind. Diese stehen frei zu Verfügung und sind zu Hausbesuchen regelmässig vor Ort. Die gerontopsychiatrische Versorgung ist in einem Kooperationsvertrag mit der Psychiatrie St. Gallen Nord geregelt.

3.3.6 Seelsorge

In unserer ökumenischen Hauskapelle finden regelmässig Gottesdienste statt. Menschen aller Glaubensrichtungen sind in unserer öffentlichen Kapelle gerne gesehen. Es gehört zu unserer Philosophie, den Bewohnenden möglichst interessante Begegnungen in den öffentlichen und halböffentlichen Räumen zu ermöglichen. So ist auch die Kapelle als Rückzugsraum gedacht, damit sie Abschied nehmen können von Menschen, welche sie kennengelernt haben oder bereits von früher her kannten. Auch religiöse Feiern sind möglich. Die zuständigen Seelsorger/innen und Geistliche besuchen regelmässig die Bewohnenden im Heim.

3.3.7 Externe Dienstleister

Für externe Dienstleister wie Coiffeur, Physiotherapie und Fusspflege stehen Räumlichkeiten und entsprechende Ausstattungen in der GHG Rosenberg zur Verfügung. Diese Angebote sind kostenpflichtig und können von allen Bewohnenden freiwillig genutzt werden.

In regelmässigen Abständen bieten wir externe Akustiker und Optiker für Untersuchungen und Wartung auf. Gerne unterstützen wir Bewohnende in der Suche von speziellen Dienstleistern.

3.3.8 Verwaltung

Die administrativen Arbeiten werden zwischen der GHG Rosenberg und der Geschäftsstelle der GHG unter Berücksichtigung von Effizienz- und Zweckmässigkeit aufgeteilt.

3.4 Sicherheit

Die Sicherheit, Gesundheit und das Wohlbefinden aller Bewohnenden und Mitarbeitenden sind uns ein grosses Anliegen. Gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung ist der Arbeitgeber für die Sicherheit im Betrieb verantwortlich. Die Vorgesetzten sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und fördern das Sicherheitsbewusstsein des Personals. Zur Gewährleistung der Sicherheit wenden wir mehrere Konzepte wie Sicherheit-, Brandschutz- und Notfall-Konzept, welche im Qualitätsmanagement implementiert sind, an. Diese Konzepte erfüllen die Anforderungen der Eidgenössischen Koordinationskom-

mission für Arbeitssicherheit EKAS und dient zudem der fortlaufenden Verbesserung des Brandschutzes, der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Die GHG Rosenberg ist Mitglied der Arbeitssicherheit Schweiz.

Sicherheitsbeauftragte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (SIBE + BESIBE)

Der Sicherheitsbeauftragte (SIBE) überwacht die Einhaltung und Umsetzung der Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvorschriften. Er ist für die gesamte Institution der Koordinator und Ansprechpartner im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Diesbezüglich ist er allen Mitarbeitenden gegenüber weisungsbefugt. Er wird in von Bereichssicherheitsbeauftragten (BESIBE) unterstützt. In der GHG Rosenberg besteht eine Sicherheitsorganisation, Massnahmen zum Gesundheitsschutz und eine professionelle Dokumentation.

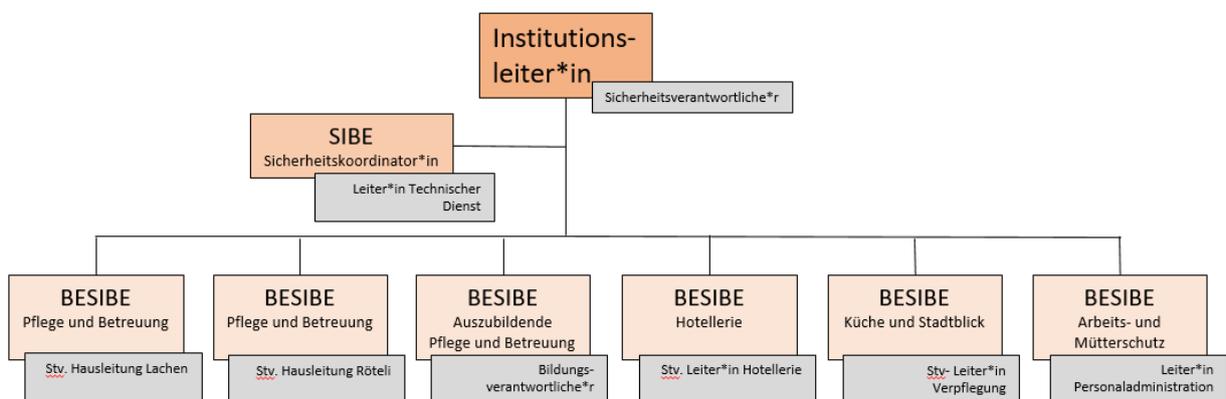


Abbildung 2: Sicherheitsorganisation GHG Rosenberg

4 Kunden

4.1 Kundenbeschreibung

Jeder Mensch hat seine eigene Geschichte. Er trägt die Verantwortung für sein Tun und Handeln. Jedem Menschen ist es möglich, sich weiter zu entwickeln, grundsätzlich ist er danach bestrebt. Er sucht Sinn, lernt und gestaltet sein Leben nach seinen Erkenntnissen. Dabei ist er immer der Polarität ausgesetzt; Er sucht Nähe und Distanz, akzeptiert Situationen oder nicht, will alt werden und jung bleiben usw. Im Rahmen seines sozialen Umfeldes nimmt er seine individuelle Rolle wahr und beansprucht verschieden ausgeprägte Autonomie. Gleichzeitig ist er Rechten und Pflichten ausgesetzt, welche von der Gesellschaft bestimmt werden. Andererseits kann er diese Rechte beanspruchen und Pflichten übernehmen. Mit einem integrativen Grundansatz führen wir beide Häuser. Aufgrund der unterschiedlichen Bedürfnissen der Bewohnenden beider Häuser, werden wir jedoch gestützt auf die jeweiligen Fachkonzepte, den Betrieb, wo ein Trennen sinnvoll ist, getrennt führen.

4.1.1 Einzugsgebiet

Das Einzugsgebiet der GHG Rosenberg umfasst primär die Stadt St. Gallen und sekundär den Kanton St. Gallen. Für Kunden aus anderen Kantonen ist eine Aufnahme möglich. Erforderlich ist in diesen Fällen eine Kostengutsprache der jeweiligen Wohnsitzgemeinde.

4.1.2 Haus Röteli

Im Haus Röteli, als Spezialwohnheim, leben mehrheitlich Menschen mit einem gerontopsychiatrischen Hintergrund. Das heisst Menschen, die an einer psychischen Erkrankung leiden, eine geistige Einschränkung und/oder eine jahrelange Suchtabhängigkeit mit sich bringen und pflegebedürftig werden, sind bei

uns willkommen. Sie haben sich während ihres Lebens auf ihre Art in der Gesellschaft bewegt und kommen oft aus der psychiatrischen Klinik oder anderen Heimen. In der Grossregion St. Gallen sind wir die einzige Organisation, die ein solches Angebot, speziell für ältere Menschen, zur Verfügung stellt. Oft haben die Personen wenig oder kein unterstützendes Umfeld. Die Bewohnenden sind aufgrund von psychischen- oder Abhängigkeitserkrankungen nicht oder nur teilweise in der Lage, sich selbst zu versorgen. Das Haus Röteli umfasst eine breite Altersspanne. Wir nehmen Menschen ab einem Alter von 45 Jahren auf. Im Haus Röteli finden Menschen, welche finanziell nicht gut gebettet sind, ein Zuhause, welches ihnen Betreuung und Privatsphäre bietet. Manche leben viele Jahre im Haus Röteli. Wir bieten ihnen einen angenehmen Wohn- und Lebensraum, damit sie ein möglichst selbstbestimmtes und würdevolles Leben führen können. Wir sind überzeugt, dass psychisch kranke und abhängigkeitskranke Menschen, Menschen mit einer Beeinträchtigung ihren Platz in der Gesellschaft haben.

4.1.3 Haus Lachen

Im Haus Lachen leben Menschen mit Pflegebedarf. Wir erfüllen eine zentrale Funktion in der Altersarbeit, deren Aufgabe es ist, den Lebensabschnitt Alter mit Leben zu füllen und in Würde und Gemeinsamkeit zu bewältigen. Wir begleiten betagte und pflegebedürftige Personen, die keinen eigenen Haushalt mehr führen können und Unterstützung benötigen. Grösstmögliche Eigenständigkeit, Lebensqualität und Geborgenheit steht hierbei im Zentrum. Menschen mit neurokognitiven Beeinträchtigung und mit einer Demenz finden bei uns auf der geschützten Wohngruppe eine fachgerechte Betreuung. Mit einem Teil unseres Angebots passen wir uns stetig den individuellen Bedürfnissen von Menschen im dritten Lebensabschnitt an (z.B. Angebot für Kurzzeitgäste, Mittagstisch mit Betreuung).

4.2 Aufnahme

Informationen über unsere Angebote sind jederzeit über unsere Homepage und zusätzlich mit Informationsmaterial abrufbar. Die Räumlichkeiten können nach Anmeldung besichtigt werden. Gerne geben wir über unsere Arbeit Auskunft. Anmeldungen nehmen wir entgegen und führen eine Warteliste. Mit dem Eintritt anerkennen die Bewohnenden die Bestimmungen des Betriebskonzeptes, einschliesslich des Heimvertrages und der Pensionspreise. Zuteilungswünsche für die Zimmer werden, soweit als möglich, berücksichtigt. Der/die Institutionsleiter/in kann aus zwingenden Gründen Bewohnende in ein anderes Zimmer verlegen. Ist ein Platz frei, nehmen wir Interessenten in der Regel nach einer Fachprüfung zu Dringlichkeit auf. Diese berücksichtigt neben der Reihenfolge des Anmeldeeingangs auch individuelle Bewohnerbedürfnisse und Angebotsressourcen. Ist der Entscheid für den Eintritt gefallen, wird der Einzugsstermin vereinbart. Gemeinsam mit dem neuen Bewohner / der neuen Bewohnerin, den Angehörigen, dem zuständigen Hausarzt oder den zuständigen Personen aus dem Umfeld werden die notwendigen Informationen und Daten zusammengestellt. Der/die Institutionsleiter/in ist zusammen mit der Leitung Pflege und Betreuung für den Aufnahmeentscheid zuständig.

4.3 Vertragsbedingungen

Die GHG Rosenberg erstellt einen schriftlichen Heimvertrag. Darin wird das Eintrittsdatum, der gültige Pensionspreis und die Kündigungsfrist festgehalten. Der Vertrag wird auf unbefristete Zeit abgeschlossen. Die Pensionspreise werden spezifisch erläutert. Ausserdem wird im Vertrag erwähnt, dass Tarifänderungen unter zweimonatiger Vorankündigung mitgeteilt werden.

Die Pensionspreise werden zusammen mit dem Vertrag abgegeben. Der Vertrag wird von der Institutionsleitung und dem Bewohnenden, oder dessen gesetzlichen Vertreter, unterzeichnet.

4.3.1 Abwesenheit

Spitalaufenthalt

Bei vorübergehendem Spitalaufenthalt wird die Pensionstaxe um Fr. 10.-- reduziert, wobei die Tage des Übertritts und der Rückkehr nicht als Abwesenheitstage zählen. Einzelne nicht eingenommene Mahlzeiten werden nicht vergütet.

Ferien

Bei Ferienabwesenheit wird die Pensionstaxe um Fr. 10.-- reduziert, wobei die Tage des Austrittes und der Rückkehr nicht als Abwesenheitstage zählen. Die Obergrenze für die Entschädigung liegt bei 20 Tagen pro Jahr.

4.3.2 Versicherung

Die GHG Rosenberg versichert die Bewohnenden kollektiv für Privathaftpflicht und Hausrat.

4.4 Vertragsauflösung

Der Heimvertrag kann gegenseitig auf zwei Monate, jeweils auf Ende des Monats gekündigt werden. Im Todesfall erlischt der Pensionsvertrag ohne Kündigung. Ab Todestag werden die Pflege- und Betreuungskosten nicht mehr verrechnet und die Pensionstaxe wird um Fr. 10.-- reduziert. Die Pensionstaxe wird ab Todestag max. 14 Tage weiterverrechnet, sofern das Zimmer nicht früher belegt werden kann.

4.5 Zusammenleben

4.5.1 Sicherheit

In allen Zimmern dürfen aus Sicherheitsgründen nur geprüfte Geräte betrieben werden. Ausserdem ist es in den Zimmern verboten, ein offenes Feuer (Kerzen) anzufachen. Das Rauchen ist nur in den gekennzeichneten Bereichen erlaubt. Das Rauchen in den Zimmern ist strengstens verboten. Allfällige Schäden, Aufwände und allfällige Mehrkosten werden dem Bewohnenden in Rechnung gestellt.

4.5.2 Hausordnung

Die Freiheit des Einzelnen endet da, wo die Freiheit des Anderen beginnt. Die Zimmer dürfen gegenseitig nur auf ausdrückliche Einladung hin betreten werden. Die gemeinsamen Räume können von allen zu gleichen Rechten benutzt werden. Weitere Ausführungen regelt der Heimvertrag mit der Hausordnung und ergänzende Konzepte.

4.5.3 Ausschluss

Ein Ausschluss wird nur in Ausnahmefällen und nach erfolgloser Verwarnung angeordnet. Die Bewohnenden haben das Recht auf eine vorgängige Anhörung. Die Institutionsleitung kann in den nachfolgend aufgeführten Fällen den Ausschluss eines Bewohnenden aus der Institution anordnen:

- Die Integration der betreffenden Person in die Institution erweist sich als unmöglich.
- Das Leben und Wirken in der Institution wird durch die betreffende Person in unzumutbarer Weise gestört.
- Die medizinisch und pflegerisch erforderliche Betreuung kann mit der bestehenden Infrastruktur nicht mehr gewährleistet werden.
- Das Ausmass der Beeinträchtigung hat sich derart verändert, dass die betreffende Person nicht mehr der Zielgruppe der Institution entspricht, wobei zudem erforderlich ist, dass die betreffende Person in eine andere, besser geeignete Institution überwiesen werden kann.
- Der Heimvertrag wurde trotz vorheriger schriftlicher Verwarnung wiederholt verletzt.

Weitere Ausführungen siehe 5.4.3 Beschwerdeweg und 5.4.4 Beschwerdestelle. Bewohnende, die das Heim vertragswidrig verlassen, haben keinen Anspruch auf Rückerstattung oder Reduktion des Pensionspreises.

4.6 Finanzierung

Der staatliche Anteil an den Pflegekosten wird durch die Sozialversicherungsanstalt SVA direkt an das Heim ausbezahlt. Voraussetzung hierfür ist, dass der/die Bewohnende bei der SVA angemeldet ist. Die Beiträge der obligatorischen Krankenversicherung werden gesamtschweizerisch vom Bundesrat festgelegt und sind abhängig vom Pflegebedarf. Die GHG Rosenberg stellt für die Krankenversicherungsanteile direkt der jeweiligen Krankenkasse in Rechnung. Allfällige Veränderungen der Ansprüche infolge neuer Pflegeeinstufung oder neuer Pensionstaxe werden direkt von der GHG Rosenberg an die SVA gemeldet.

5 Führung- und Organisationsstruktur

5.1 Betriebliche Strukturen

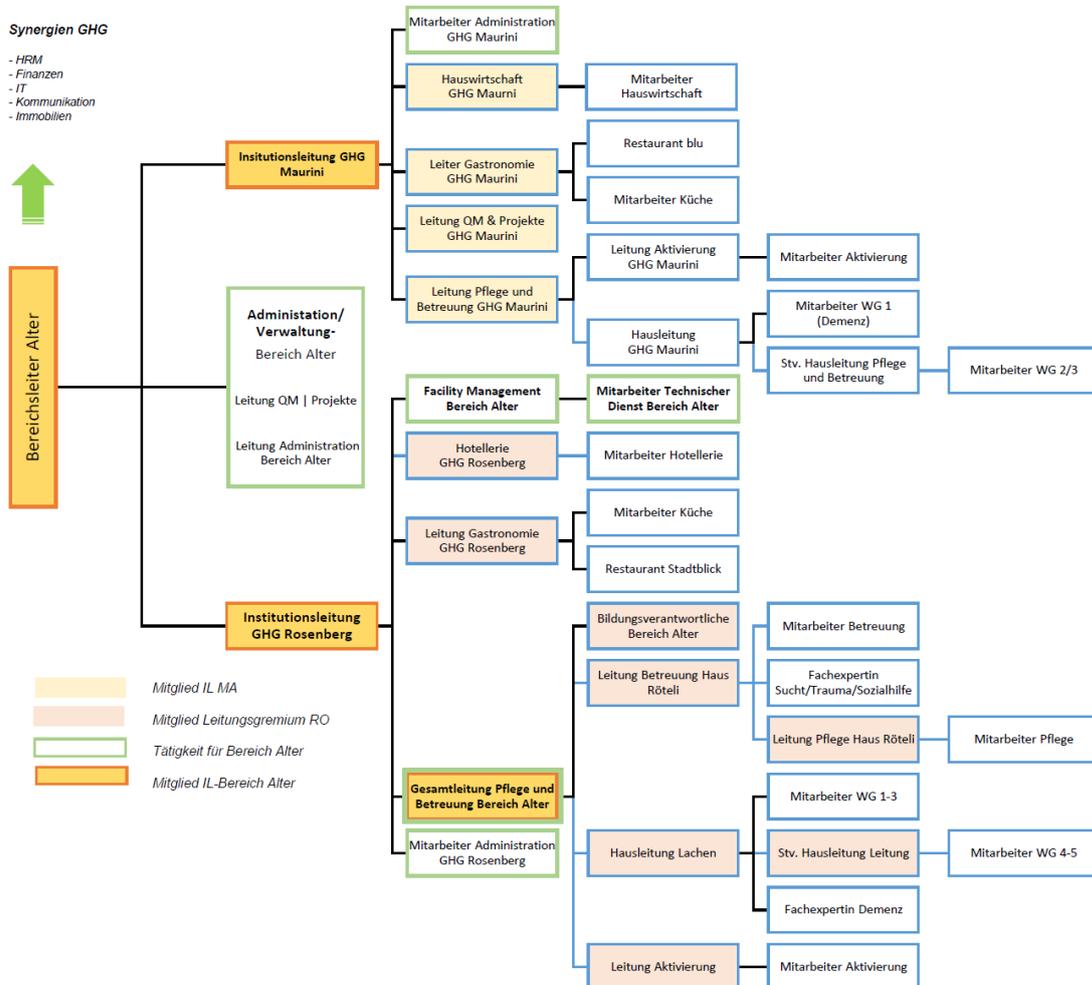


Abbildung 3: Organigramm Bereich Alter

5.2 Führungsgrundsätze

Die GHG Rosenberg pflegt einen situativen, kooperativen Führungsstil. Eine möglichst flache Hierarchie ermöglicht, dass die Mitarbeitenden ein hohes Mass an Eigenverantwortung für ihr Handeln übernehmen und sich an Entscheidungsprozessen beteiligen können. Wir handeln im Bewusstsein und in Beachtung unseres Leitbildes

- Wir tragen aktiv zu Veränderungsprozessen im Sinne der Gesamtziele bei
- Wir ziehen Betroffene in Planung, Entscheidung und Umsetzung ein
- Wir vereinbaren klare Ziele, messen Ergebnisse und geben Feedback
- Wir fordern und fördern unsere Mitarbeitenden bei einem verantwortungsvollen Umgang mit unseren Heimbewohnenden
- Wir nehmen uns Zeit für Führungsaufgaben und schaffen ein Klima der Wertschätzung, der Offenheit und des Vertrauens
- Wir regeln Konflikte konstruktiv und handeln konsequent
- Wir informieren direkt, umfassend und rechtzeitig
- Wir handeln nach ökonomischen und ökologischen Grundsätzen

5.2.1 Führungsstil

Die Mitarbeitenden respektive Vorgesetzten halten, wenn immer möglich, den Dienstweg ein.

Die vorgesetzte Person entscheidet anhand der konkreten Situation, wie weit die Mitarbeitenden mitwirken sollen. Wir wollen unsere Mitarbeitenden befähigen, ihre Aufgabe zu erkennen, die Verantwortung zu tragen und ihre Kompetenzen anzuwenden. Wir fördern die Eigenverantwortung. An den regelmässigen Mitarbeitendengesprächen vereinbaren wir Ziele und kontrollieren die Zielerreichung.

5.2.2 Fordern, Fördern und Anerkennung

Wir fördern und fordern unser Personal, indem wir sie befähigen ihre Arbeit in guter Qualität zu verrichten. Wir legen grossen Wert auf die Weiterbildung in allen Bereichen. Feedback geben wir regelmässig und im Rahmen der Mitarbeitendenqualifikation. Vorschläge unserer Mitarbeitenden zur Verbesserung sind willkommen. Zusammen mit den Mitarbeitenden feiern wir Erfolge. Wir lassen unser Personal durch Anerkennung, leistungsgerechte Entlohnung und Dank unsere Wertschätzung spüren.

5.2.3 Interne Kommunikation

Um die Aufgaben effizient und effektiv sowie die Betreuung und Pflege professionell ausführen zu können, wird der internen Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden und den Bereichen grosse Bedeutung beigemessen. Grundlagen bilden die jährlichen Kommunikationsmassnahmen und die CD-Richtlinien. Die interne Kommunikation dient der konstruktiven Zusammenarbeit. Es wird eine offene Kommunikation untereinander gepflegt. Fehler können passieren, sie sollen offen angesprochen und aufgearbeitet werden, damit sie sich möglichst nicht wiederholen. Es ist ein zentrales Anliegen, dass alle wichtigen Informationen an die richtigen Adressen weitergeleitet werden. Zu diesem Zweck werden verschiedene Kommunikationsgefässe, wie zum Beispiel Rapporte, hausinterne Sitzungen, Geschäftsleitungssitzungen, Vorstandssitzungen, Teamtage sowie Angehörigenanlässe durchgeführt.

5.2.4 Umgang mit Konflikten

Zur Bewältigung von möglichen Konflikten geben wir die Regeln zu deren Behandlung bekannt. Wir analysieren die Konfliktsituation mit allen Beteiligten. Wir analysieren anschliessend den Konfliktmechanismus und loten wo sinnvoll den Willen der Parteien zur Konfliktlösung aus. Wenn keine Lösung gefunden wird, entscheidet je nach Situation der/die Institutionsleiter/in, zusammen mit den Bereichsleitungen oder die interne Aufsicht. Weitere Ausführungen siehe 5.4.3 Beschwerdeweg und 5.4.4 Beschwerdestelle.

5.3 Administration und Verwaltung

Die Administration und die Verwaltung der GHG Rosenberg hat eine Querschnittsfunktion. Die Abläufe und Prozesse orientieren sich am Wohl der Bewohnerinnen und dienen einer effizienten und effektiven Leistungserstellung. Hierbei werden alle Bereiche professionell unterstützt und ein durchgängiger Arbeitsprozess für alle Mitarbeitende ermöglicht. Beide Häuser verfügen über eine vernetzte Informatikinfrastruktur (Bewohner- und Personaladministration, Pflegedokumentation, Qualitätssystem, BESA, Statistiken). Mit einer dienstleistungs- und bewohnendenzentrierten Haltung leistet sie wesentlichen Beitrag an der Schnittstelle zwischen innen (Bewohnende, Mitarbeitende) und aussen (Angehörige, Dritte).

5.3.1 Buchhaltung

Die Geschäftsstelle der GHG führt die Buchhaltung und die Personaladministration der GHG Rosenberg. Die Debitorenverarbeitung und die Lohnvorbereitungen sind Aufgaben der GHG Rosenberg.

5.3.2 Berichtswesen

Im laufenden Jahr wird anlässlich der Vorstandssitzung der Trägerschaft rapportiert. Im Jahresbericht werden die Mitglieder des Vereins orientiert. Der Jahresbericht besteht aus einem Textteil, Statistiken und einem Zahlenteil (Bilanz und Erfolgsrechnung). Die Revision obliegt dem Finanzausschuss, der dem Vorstand und der Vereinsversammlung berichtet. Die Mitgliederversammlung vergibt die Revision an eine unabhängige Gesellschaft. Sie macht Vorschläge zur Verbesserung des Rechnungswesens und der Geschäftsführung zuhanden des Vorstandes.

5.3.3 Leistungsabrechnung

Pension und Betreuung

Die GHG Rosenberg setzt den Pensionspreis fest. Der Pensionspreis setzt sich aus der Pensionstaxe gemäss Taxordnung, der Betreuungspauschale und der Pflegekosten gemäss BESA-Einstufung zusammen. Für die geschützten Demenzabteilungen und das Spezialwohnheim wird eine erhöhte Taxe verrechnet.

Vorschussleistung

Die Vorschussleistung wird im Voraus in Rechnung gestellt. Im Todesfall oder bei einem Heimaustritt wird die Vorschussleistung mit der offenen Rechnung verrechnet.

Pflegekosten/BESA

BESA ermöglicht anhand des BESA-Leistungskataloges die einfache und nachvollziehbare Erfassung und Verrechnung der erbrachten Pflegeleistungen. Die Pflegekosten sind von den notwendigen Pflegeaufwänden abhängig und werden aufgrund der mindestens halbjährlichen Einstufung nach BESA festgelegt, vom Arzt verordnet und sofort fällig. Aufgrund dieser Verordnung werden auch die entsprechenden Krankenkassenbeiträge entrichtet. Die Heimrechnung wird jeweils spätestens am 5. des Folgemonats den Rechnungsempfänger und Krankenkassen zugestellt.

5.4 Qualitätsmanagement (QM)

Grundlagen des Qualitätsmanagements (QM) bilden die kantonalen Richtlinien des Amtes für Soziales des Kantons St. Gallen zu den Qualitätsanforderungen und die Richtlinien der eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS). Das prozessorientierte Managementsystem der GHG Rosenberg bildet mit Blick auf die erbrachten Dienstleistungen die Grundlage zur Erreichung und Erhaltung, beziehungsweise zur stetigen Verbesserung der Qualitätsstandards. Das QM gilt als verbindliche Regelung zur Umsetzung und wird von allen Mitarbeitenden angewendet und umgesetzt.

5.4.1 Definition von Qualität

Die Qualität beschreibt die Art und Ausführung der Dienstleistungen, wie sie für den Kunden erbracht werden. Welche Qualität eine Dienstleistung auszeichnet, ergibt sich immer aus der Übereinstimmung der tatsächlich erbrachten Dienstleistung und den Wünschen und Erwartungen der Anspruchsgruppen, sprich Bewohnenden, Mitarbeitenden und für die Aufsicht zuständigen Stellen. Wir führen drei Qualitätsebenen:

Strukturqualität

Die Strukturqualität behandelt die Rahmenbedingungen für die Mitarbeitenden und Bewohnenden. Dazu zählen vor allem die Qualifikation des Personals und die Qualität von Hilfsmitteln und Räumlichkeiten.

Prozessqualität

Die Prozessqualität beschreibt die konkreten Abläufe innerhalb aller Leistungen aus den Bereichen. Dazu zählen auch die Dienstplangestaltung, die Angehörigenarbeit und die Kooperationen mit anderen Institutionen.

Ergebnisqualität

Bei der Ergebnisqualität handelt es sich um die Effektivität und Effizienz der Ziele bzw. um den Grad der Zielerreichung. Allfällige Mängel und Schadensmeldungen werden laufend aufgenommen und verhandelt.

5.4.2 Verbesserungsmanagement

Der/Die QM-Verantwortliche/r zusammen mit dem/der Institutionsleiter/in stellen sicher, dass die Qualität der Dienstleistungen und der Einrichtung regelmässig überprüft werden und leitet allfällige Verbesserungsmaßnahmen in die Wege. Wir sind bestrebt, stetig unsere Qualitätsstandards zu verbessern.

Die GHG Rosenberg ist seit vielen Jahren Mitglied bei der Ombudsstelle Alter und Behinderung Kanton St. Gallen (OSAB). Die OSAB nimmt bei Konflikten eine neutrale und unabhängige Position ein und kann so Konflikte schlichten und zu einer einvernehmlichen Lösung führen.

5.4.3 Beschwerdeweg

Beschwerden bieten für die GHG Rosenberg die Chance, wertvolle Rückmeldungen zu erhalten und damit wichtige Hinweise zur Qualität von wohnen | pflegen | betreuen und zur Organisation des Betriebs zu bekommen. Beschwerden können mündlich oder schriftlich erfolgen. Es besteht ein Leitfaden für eine Beschwerdefreundliche Grundhaltung und Unternehmenskultur in der GHG Rosenberg. Allen Bewohnenden, deren Angehörigen und den Mitarbeitenden wird der Beschwerdeweg bei Eintritt und auf Nachfrage bekannt gemacht. Im Alltag wird über den Beschwerdeweg mit Aushängen, regelmässigen Hinweisen informiert. Anliegen von Bewohnenden, Angehörigen, Mitarbeitenden und/oder deren gesetzlichen Vertretern werden von den zuständigen Betreuungspersonen, deren Vorgesetzten bzw. Bereichsleitungen entgegengenommen. In monatlichen Treffen der Bewohnenden und Gäste (Angehörige, Vertreter) besteht die Möglichkeit die Anliegen mit allen Leitungen zu besprechen. Für schriftliche Beschwerden sowie Lob, Anregungen und Kritik steht im Foyer ein Briefkasten zu Verfügung.

Im Gespräch mit den Betroffenen werden Lösungen gesucht und umgesetzt. Sind Bewohnende oder Angehörige mit dem Lösungsvorschlag oder mit der Umsetzung nicht zufrieden, wenden sie sich direkt an die Bereichsleitung bzw. an die Institutionsleitung. Beschwerden gegen die Institutionsleitung sind an den Vorsitzenden der Geschäftsleitung GHG zu richten. Für Beschwerden von Mitarbeitenden sind deren Linienvorgesetzte die erste Ansprechperson. Bei Bedarf an zusätzlicher Unterstützung wird die nächstübergeordnete Führungsebene – Teamkoordinator – Hausleitung – Bereichsleitung – Institutionsleitung beigezogen.

5.4.4 Beschwerdestelle

Allen Bewohnenden, deren Angehörigen und den Mitarbeitenden der GHG-Institutionen steht für die Lösung von Problemen und Konflikten, die auf dem ordentlichen Weg zwischen den direkt Betroffenen nicht gelöst werden können, die „Anlaufstelle GHG“ zur Verfügung. Beschwerdeberechtigt ist grundsätzlich jede Person, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit in der GHG Rosenberg ein Schutzbedürfnis oder einen Anspruch geltend machen kann. Dies gilt insbesondere für Personen, die sich in einem vertraglichen Verhältnis mit der GHG Rosenberg befinden (Mitarbeitende, Bewohnende, gesetzliche Vertretungen). Allen Bewohnenden, deren Angehörigen und den Mitarbeitenden ist die Beschwerdestelle bekannt.

5.4.5 IT und Datenschutz

IT

Die GHG Rosenberg will ihren Mitarbeitenden durch die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT, nachfolgend IT) ermöglichen, ihre Aufgaben zeitgemäss und möglichst effizient und effektiv zu erfüllen. Für die Nutzung von Informationsmittel und Kommunikationstechnologie, für hauptsächlich geschäftliche Zwecke, hat die GHG Rosenberg ein GHG IT-Reglement.

Datenschutz

Die GHG Rosenberg hält die aktuellsten Vorgaben des Datenschutzes ein. Der Begriff der Personendaten richtet sich nach dem Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG). Im GHG IT-Reglement ist festgehalten, dass die GHG Rosenberg und die Mitarbeitenden dafür verantwortlich sind, dass an ihrem Arbeitsplatz und in ihrem Zuständigkeitsbereich die entsprechenden Vorgaben zur Gewährleistung von Datenschutz und Datensicherheit befolgt und die notwendigen Massnahmen getroffen werden. Die GHG Rosenberg gewährleistet den erhöhten Datenschutz bei Übermittlung von digitalen Daten (z.B. HIN). Alle Datenschutz-Erklärungen und weiteren Infos hierzu können auf der Homepage jederzeit eingesehen werden.

5.5 Budgetprozess

Auf der Grundlage der Jahresplanung erstellt die Institutionsleitung in Zusammenarbeit mit der Leitung Administration das Budget zuhanden der Geschäftsleitung. Das Budget wird durch die Geschäftsleitung zuhanden des Vorstandes der GHG verabschiedet. Der Vorstand GHG genehmigt das Budget. Der Vorstand nimmt die jährliche Risikobeurteilung ab.

Die Jahresrechnung wird durch die Geschäftsleitung an den Vorstand GHG zuhanden der Mitgliederversammlung verabschiedet. Die Vereinsversammlung, als höchste Instanz des Vereins, genehmigt die Jahresrechnung und erteilt Decharge an den Vorstand.

5.6 Umwelt und Ökologie

Die GHG Rosenberg trägt Sorge zur Umwelt und ihren Ressourcen, nutzt möglichst erneuerbare Energien und setzt sich für nachhaltige, ökologische Lösungen ein. Wir beziehen grösstenteils unsere Lebensmittel aus der Region, was uns das Zertifikat Culinarium regelmässig bescheinigt. Abfälle jeglicher Art trennen wir konsequent und versuchen im Alltag, so wenig Abfall wie möglich zu produzieren. Durch energieeffiziente Einbauten und Geräten sind wir bestrebt, den Energieverbrauch so gering wie möglich zu halten. Die GHG Rosenberg ist der Fernwärme des Kehrlichtkraftwerks der Stadt St. Gallen angeschlossen.

5.7 Externe Kunden

5.7.1 Zusammenarbeit

Die GHG Rosenberg arbeitet vernetzt. Die Zusammenarbeit mit Ämtern dient der Gewährleistung des ordentlichen Betriebsablaufs und der Sicherstellung der notwendigen Betriebsmittel.

Bewohnende, Angehörige und gesetzliche Vertreter werden regelmässig schriftlich über Neuerungen und Änderungen informiert. Kontakte zu anderen Institutionen dienen dem Erfahrungsaustausch und der gemeinsamen Interessenvertretung. Durch die aktive Teilnahme in Fachverbänden und Vereinigungen möchte die GHG Rosenberg die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch mit Institutionen, Ämtern und Behörden fördern. Es ist wichtig, über Neuerungen auf dem Gebiet der Altersarbeit und Gerontopsychiatrie orientiert zu sein. Die GHG Rosenberg ist Mitglied der Verbände im Heimwesen Curaviva und Schweizerische Gesellschaft für Gerontologie (SGG).

5.7.2 Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit verstehen wir als Informationsmöglichkeit über den Alltag im Heim, als Berufswerbung, als Kontaktbasis, als Verbindung zur Öffentlichkeit und Gesellschaft und als Vertrauensbildungsmaßnahme. Weitere Ausführungen sind dem Konzept über die Öffentlichkeitsarbeit der GHG zu entnehmen. Die Trägerschaft gibt regelmässig ein Info Bulletin heraus (GHG News). Die Öffentlichkeitsarbeit bezweckt die Information der Öffentlichkeit über die Zielsetzungen und die Handlungsweisen der GHG Rosenberg, das Schaffen von Goodwill und die Herausbildung einer profilierten Identität.

5.7.3 Marketing und Werbung

Wir eruieren regelmässig die Nachfrage nach unseren Plätzen. Die Werbung erfolgt via persönliche Abgabe von Broschüren und angemessener Präsenz in den Medien (Print, Digital). Die beste Werbung ist eine sehr gute Arbeit im Alltag. Grundlagen bilden das GHG Kommunikationskonzept, die CD-Richtlinien und die jährlichen Kommunikationsmassnahmen.

6 Personal

6.1 Anstellungsrichtlinien

Alle Mitarbeitenden der GHG Rosenberg verfügen über einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Die Anstellungsrichtlinien der GHG und Anhang sind Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages. Weitere mitgeltende Unterlagen zum Arbeitsvertrag ist der Stellenbeschrieb.

6.1.1 Personalentwicklung

Die Personalentwicklung ist ein wichtiger Bestandteil des Personalmanagements und erhält die zentrale Beachtung. Der Personalentwicklung liegen langfristige Ziele wie beispielsweise hohe Betreuungsqualität, niedrige Fluktuation, Absenzen-Management, soziale und volkswirtschaftliche Verantwortung zugrunde.

6.1.2 Kapital Personal

Qualifiziertes, zufriedenes und motiviertes Personal ist ein sehr wichtiges Kapital der Institution. Die Zufriedenheit wird anhand der im Qualitätsmanagement geregelten Personalgespräche erfasst, ausgewertet und nach Möglichkeit verbessert. Durch eine klare Aufgabenverteilung mit entsprechenden Kompetenzen und Verantwortung, einer fachkundigen Anleitung und die Möglichkeit der Absolvierung von Aus-, Fort- und Weiterbildungen, durch eine faire Entlohnung und gute Sozialleistungen sowie durch Lohngleichheit wird die Grundlage für attraktive und fortschrittliche Arbeitsplätze geschaffen.

6.2 Stellendotation und Controlling

Um kontinuierlich unseren Bewohnenden eine fachliche und professionelle Pflege- und Betreuungsqualität gewährleisten und somit das Wohl der Bewohnenden sicherstellen zu können, wird u.a. der Mindest-

Stellendotation für den jeweiligen Bereich jeweils monatlich durch die/der Personalverantwortliche/r berechnet.

Durch die Schaffung von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen wird die Fachkompetenz der Institutionen gestärkt.

6.3 Stellenplan und Stellenbeschreibungen

Alle Mitarbeitenden der GHG Rosenberg verfügen über eine Stellenbeschreibung. Die Aufgaben, Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen sind in den entsprechenden Stellenbeschreibungen geregelt. Um eine weitgehend partnerschaftliche Zusammenarbeit zu fördern, wird die Arbeit bereichsübergreifend betrachtet. Die Leistungserstellung orientiert sich an aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen, an Grundlagenpapieren (z.B. Leitbild, Betriebskonzept) und erfolgt in Zusammenarbeit mit den Bereichsleitungen und den Mitarbeitenden mit einer Grundhaltung zum Wohle der Bewohnenden. Für die GHG Rosenberg besteht ein Stellenplan, der aufgeteilt in einzelne Fachbereiche und Dienste ist. Dauerhafte Stellenplanänderungen müssen über die Geschäftsleitung beantragt und durch den Vorstand bewilligt werden.

6.4 Rekrutierung

Die Rekrutierung von Mitarbeitenden erfolgt gemäss internem Personalauswahlverfahren.

6.5 Anforderungen

Die Arbeit erfordert gefestigte Persönlichkeit mit hoher psychischer und physischer Belastbarkeit und grossem Verantwortungsbewusstsein. Die Arbeit erfordert zudem die Bereitschaft zu unregelmässigen Dienstzeiten, Nachtdiensten und Arbeitseinsätzen an Sonn- und Feiertagen. Weitere Anforderungen sind im jeweiligen Anforderungsprofil beschrieben. Eine Haltung die sich am Wohl der Bewohnenden orientiert wird von allen Mitarbeitenden gefordert und in der Arbeit vorausgesetzt.

6.6 Qualifikation und persönlich Eignung

Die fachliche Qualifikation von neu eintretenden Mitarbeitenden wird anhand ihres Lebenslaufs, ihrer Qualifikationen, ihrer Ausbildungsnachweise, ihrer Arbeitszeugnisse und ihrer Referenzen überprüft. Die Prüfung der Integrität erfolgt mittels aktuellem Strafregisterauszug und Sonderprivatauszug sowie mittels einer Erklärung, dass kein Strafverfahren gegen sie/ihn läuft. Bei neu eintretenden Kader-Mitarbeitenden wird zudem ein Betreibungsregisterauszug eingefordert. Dies wird bei langjähriger Anstellung in regelmässigen Zyklen, spätestens alle 5 Jahre überprüft und dokumentiert.

6.7 Einführung

Die GHG Rosenberg gewährleistet eine professionelle und solide Einführung der neuen Mitarbeitenden an. Bei einem Neueintritt ist die Gestaltung der ersten Zeit im einem Einführungsprogramm festgelegt. Verantwortlich sind hierfür Personalabteilung und die direkt Vorgesetzten. Die Einführung wird dokumentiert und von der jeweiligen Bereichsleitung kontrolliert und im Personaldossier ablegt. Es bestehen Einführungspläne für alle Bereiche. Für die erste Einführungszeit werden neue Mitarbeitende durch eine Arbeitskollegin/einen Arbeitskollegen begleitet. Er/Sie übernimmt aktiv die tägliche Begleitung des neuen Mitarbeitenden während der ganzen Probezeit.

6.8 Job Enlargement und Job Enrichment

Um die Arbeit abwechslungsreicher zu gestalten und dadurch auch die Motivation zu steigern, können die Tätigkeitsbereiche von Mitarbeitenden erweitert werden, indem zusätzliche Aufgaben mit demselben Anforderungsniveau übertragen werden. Um hingegen mehr Verantwortung und einen grösseren Handlungsspielraum zu erlangen, können Mitarbeitenden Aufgaben mit einem höheren Anforderungsniveau zugeteilt werden. Hierbei wird eine Lohnanpassung geprüft (leistungsgerechte Lohngestaltung).

Dadurch wird die Motivation und Lernbereitschaft des einzelnen Mitarbeitenden gesteigert und Fähigkeiten werden geschult. Ein Wechsel in ein geringeres Verantwortungsniveau ist ebenfalls nach Absprache, jedoch in der Regel mit Anpassungen (leistungsgerechte Lohngestaltung) möglich. Innerhalb der GHG besteht zudem die Möglichkeit, den Arbeitsplatz zu wechseln und somit für eine andere Institution der GHG tätig zu werden.

6.9 Besoldungsordnung

Die GHG Rosenberg richtet sich nach der internen LohnEinstufung und erfolgt nach dem «4-Augenprinzip» zwischen dem/der Leiter/in Personal und Administration sowie dem/der Institutionsleiter/in im Rahmen der GHG Vorgaben.

6.10 Gesundheitsmanagement

Gesundes, motiviertes und gut ausgebildetes Personal ist für den Erfolg der GHG Rosenberg entscheidend. Wir sind bestrebt, arbeitsbedingten Krankheiten unserer Mitarbeitenden vorzubeugen, deren Gesundheitsressourcen und Leistungsbefähigung zu stärken und das Wohlbefinden zu fördern. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der GHG Rosenberg verfolgt im Rahmen der Personalstrategie das Ziel, die Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Motivation und das eigenverantwortliche Handeln des Personals zu fördern. Hierzu bietet die GHG Rosenberg konkrete Angebote zur Work-Life-Balance an.

6.11 Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungen nehmen in der GHG Rosenberg einen hohen Stellenwert ein. Die GHG Rosenberg legt grossen Wert auf Qualitätserhalt und die Weiterentwicklung des Personals. Die Bildungsverantwortliche erstellt jährlich ein internes und externes Fort- und Weiterbildungen Programm. Weiterbildungen sind Investitionen des Betriebes in die Mitarbeitenden. Dabei werden die Leistungen der Mitarbeitenden sowie deren Entwicklungspotential berücksichtigt. Die Förderung des Personals ist Teil der Führungsaufgabe im Rahmen der Personalentwicklung. Um hohes fachliches Niveau zu gewährleisten und um den Mitarbeitenden die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten zu vermitteln, unterstützt die GHG Rosenberg die Weiter- und Fortbildung der Mitarbeitenden.

6.12 Ausbildung

Die GHG Rosenberg umfasst nebst qualifiziertem, ausgebildetem Personal auch Personen in Ausbildung. Die GHG Rosenberg ist ein Lehrbetrieb und bildet nach den geltenden Ausbildungsvorgaben aus.

Wir bieten folgende Ausbildungen an:

- Assistent/Assistentin in Gesundheit und Soziales (AGS) EBA
- Fachmann/Fachfrau Gesundheit (FaGe) EFZ
- Dipl. Pflegefachperson HF/FH
- Koch/Köchin EFZ
- Fachfrau/Fachmann Hauswirtschaft
- Fachmann Betriebsunterhalt EFZ

Die Ausbildung der Lernenden und die Anleitung der Praktikanten/Innen werden von den dafür zuständigen Berufsbildnern/Innen und der Bildungsverantwortlichen wahrgenommen. Hierfür stehen angemessene zeitliche Ressourcen und Kommunikationsgefässe zur Verfügung.

Die GHG Rosenberg vertritt das Curaviva-Konzept der Ausbildungsverpflichtung.

6.13 Austritt

Die GHG Rosenberg gibt den austretenden Mitarbeitenden die Möglichkeit, mit einer neutralen Person vom Personaldienst, in einer offenen und vertrauensvollen Atmosphäre ein Austrittsgespräch zu führen.

Das Ziel dieses Gespräches ist es, das Eruiieren von Austrittsgrunden und Erkennen von Schwachstellen oder gar Missständen im Betrieb. Der/die Personalverantwortliche/r der GHG Rosenberg analysiert die Ergebnisse der Austrittsbefragung halbjährlich und leitet, in Zusammenarbeit mit der Institutionsleitung, daraufhin Massnahmen ein.

7 Organisationsentwicklung

Die GHG Rosenberg legt Wert darauf, bestmögliche Leistungserstellung- und -erbringung zum Wohl der Bewohnenden zu schaffen. Das Angebot der GHG Rosenberg wird periodisch überprüft und weiterentwickelt. Dies ist ein kontinuierlicher Prozess, der auf Verbesserung der Wirksamkeit und auf die Effizienz zielt. Wir handeln reflektiert und sind bestrebt, qualitätssichernde- und qualitatsentwickelnde Massnahmen umzusetzen. Ein Anspruch individuell geprüft. Neben Fort- und Weiterbildungsangeboten bietet die GHG Rosenberg Coaching, Supervisionen und Fallbesprechungen an.

7.1 Coaching

Unter Coaching wird eine arbeitsbezogene, zeitlich begrenzte Beratung von Einzelpersonen oder Teams verstanden. Häufig richtet sich Coaching an Führungspersonen, um das eigene Führungsverhalten und Führungsqualitäten zu reflektieren und zur Förderung von Qualität und Qualifikation. Auch Team- und Veränderungsprozesse können so begleitet werden und dienen der Steigerung und/oder dem Erhalt der Leistungsfähigkeit.

7.2 Supervision

Ziel der Supervision ist die Förderung der Kommunikation und Gesundheit am Arbeitsplatz. Aufgabe ist es die inhaltliche Arbeit und die Handlungskompetenz als einzelne Mitarbeitende und im Team zu verbessern. Hierbei wird die eigene Arbeit nochmal überdacht und besprochen. Die Reflexion des Handelns ermöglicht es, neue Sicht- und Handlungsweisen zu erkennen und somit die Arbeit zu verbessern. Hierzu gehören z.B. Fragen zu Pflege- und Betreuungssituationen, Konflikte, Zusammenarbeit und Rollen-/Funktionsthemen. Supervision kann einzeln und in Teams durchgeführt werden. (Schwarz, R. (2007): Supervision in der Pflege. Bern: Hans Huber Verlag)

7.3 Fallbesprechung

Zur Fachentwicklung werden regelmässig geführte Analysen von Pflege- und Betreuungssituationen mit dem Ziel der kontinuierlichen Verbesserungen, Austausch von Fachwissen oder die Entwicklung von Lösungen angeboten. Hierzu steht für das Personal Zeit und Ressourcen zu Verfügung. Die Fallbesprechung ist methodisch strukturiert.

8 Inkraftsetzung

Das Betriebskonzept wurde am 2. Juli 2019 von der Geschäftsleitung GHG genehmigt und tritt per 1. Januar 2020 in Kraft. Erste Aktualisierung erfolgte am 20. April 2021 im Rahmen der Vorbereitungen zur Inbetriebnahme des Haus Lachen. Das Organigramm wurde gemäss Beschluss Geschäftsleitung (10/2022) und Kenntnisnahme Vorstand (11/2022) angepasst. Aufgrund dessen wurden notwendige inhaltliche Anpassungen zu 1/2023 vorgenommen. Mit der ergänzenden Bewilligung des Spezialwohnheims – Haus Röteli vom 25. September 2023, AfSo SG, wurden die in der Verfügung geforderten Inhalte gemäss Qualitätsstandards der Richtlinien zur Basisqualitat auf 31.12.2023 angeglichen.

St. Gallen, 31.12.2023