

SOZIALBILANZ - 2024

SOZIALGENOSSENSCHAFT ZUM HEILIGEN VINZENZ



Inhaltsverzeichnis

1. PRÄMISSE/EINFÜHRUNG	5
2. METHODIK UND VORGEHENSWEISE ZUR GENEHMIGUNG, VERÖFFENTLICHUNG UND VERBREITUNG DER SOZIALBILANZ.....	5
3. ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUR ORGANISATION	6
Geografische Tätigkeitsgebiete	6
Werte und Ziele (Mission der Organisation – laut Satzung/Gründungsakt).....	7
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)	7
Sonstige sekundäre Tätigkeiten bzw. Tätigkeiten die instrumentell zur Haupttätigkeit sind	8
Verbindungen mit anderen Organisationen des Dritten Sektors (Eingliederung in Netzwerke, soziale Unternehmensgruppen...)	9
Bezugsrahmen/Kontext/Hintergrund	9
Geschichte Der Organisation.....	9
4. AUFBAU, FÜHRUNG UND VERWALTUNG	12
Aufbau und Zusammensetzung der sozialen Mitgliederbasis.....	12
Governance- und Kontrollsystem, Gliederung, Verantwortung und Zusammensetzung der Organe	12
Ernennungsform und Amtsdauer	13
Anzahl VWR-Sitzungen/Jahr + durchschnittliche Teilnahme	13
Art des Kontrollorgans.....	13
Erfassung der wichtigsten Stakeholder	15
Systeme zur Feedback-Erfassung	17
Kommentare zu den Daten.....	17
5. PERSONEN, DIE FÜR DIE ORGANISATION TÄTIG SIND	18
Art, Anzahl und Zusammensetzung des Personals (vergütet oder ehrenamtlich)	18
Art des beschäftigten Personals (Zusammensetzung)	18
Umgesetzte Weiterbildungs- und Aufwertungsprojekte/maßnahmen	21
Arbeitsverträge der Beschäftigten	22
Art der Tätigkeiten, die von Ehrenamtlichen durchgeführt werden	23
Zusammensetzung der Vergütungen, Löhne, Amtsentschädigungen und Spesen-rückvergütungen für ehrenamtliche Mitarbeiter „Bezüge, Honorare oder Entgelte jeglicher Natur für Mitglieder der Verwaltungs- und Kontrollorgane, Führungs-kräfte und Mitglieder“	24
Verhältnis zwischen maximalem und minimalem Brutto-Jahreslohn der Beschäftigten der Organisation	24
Falls für Ehrenamtliche die Möglichkeit der Spesenrückvergütung gegen Vorlage einer Eigenerklärung in Anspruch genommen wird: Regelung, Jahres- Gesamtbetrag der Spesenrückvergütungen und Anzahl der NutzerInnen.....	24

6. ZIELE UND TÄTIGKEITEN	24
Wertedimensionen und Social-Impact-Ziele (kurz-, mittel-, langfristig).....	24
Output.....	30
Weitere Empfängertypen, die nicht in der obigen Auflistung vorkommen	31
Outcome für direkte und indirekte Empfänger und Stakeholder	31
Organisations-, Management- und Qualitätszertifikate (falls vorhanden).....	31
Erläuterung des Verwirklichungsgrades der festgesetzten Managementziele, allfällige für die Verwirklichung (oder mangelnde Verwirklichung) der festgesetzten Ziele relevante Faktoren beschreiben.....	31
Elemente/Faktoren, welche die Verwirklichung der institutionellen Zwecke kompromittieren könnten und Verfahren zur Vermeidung solcher Situationen	32
7. WIRTSCHAFTLICH-FINANZIELLE SITUATION	33
Herkunft der wirtschaftlichen Ressourcen mit getrennter Angabe öffentlicher und privater Einnahmen	33
Fähigkeit zur Diversifizierung der Auftraggeber.....	35
Spezifische Informationen zu Spendensammlungen/fundraising/crowdfunding (falls vorgesehen).....	36
Allgemeine und spezifische Zwecke der Spendensammlungen im Bezugszeitraum, verwendete Instrumente zur Information der Öffentlichkeit bzw. Informationskampagnen über die gesammelten Spenden und deren Einsatz	36
Meldungen der Verwaltungsratsmitglieder betreffend allfälliger Schwachpunkte im Management und Erläuterung der entsprechenden Gegenmaßnahmen	36
8. UMWELTINFORMATIONEN	36
Art der Umweltauswirkungen der ausgeübten Tätigkeit.....	36
Strategie und Methoden für den Umgang mit den angeführten Umweltauswirkungen	37
Indikatoren für Umweltauswirkungen (Energie- und Rohstoffverbrauch, Abfallvolumen etc.) und Veränderung der entsprechenden Werte	37
9. INFORMATIONEN ZUR WIEDERBELEBUNG VON GEMEINSCHAFTSGÜTERN .	37
Art der Tätigkeit	37
Kurze Beschreibung der diesbezüglich umgesetzten Tätigkeiten und der damit erreichten Auswirkungen	37
Merkmale der umgesetzten Eingriffe	38
Einbindung der Bevölkerung	38
Events/Initiativen zur Sensibilisierung für die Wiederbelebung von Gemeinschaftsgütern	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Indikatoren.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
10. SONSTIGE NICHTFINANZIELLE INFORMATIONEN	38
Für die Abfassung der Sozialbilanz relevante Rechtsstreitigkeiten/anhängige Streitfälle/Verfahren/Strafbescheide	38

Weitere Aspekte sozialer Natur, Gleichberechtigung der Geschlechter, Wahrung der Menschenrechte, Bekämpfung der Korruption etc.	38
Informationen zu den Versammlungen der mit der Verwaltung und Genehmigung der Bilanz betrauten Organe, Anzahl der TeilnehmerInnen.....	38
In den Versammlungen behandelte, relevante Themen und getroffene Entscheidungen.....	39
Die Genossenschaft/das Sozialunternehmen hat das Organisationsmodell lt. Ges. 231/2001 eingeführt? Nein.....	39
Die Genossenschaft/das Sozialunternehmen hat die Legalitätsbewertung erhalten? Nein	39
Die Genossenschaft/das Sozialunternehmen hat Qualitätszertifizierungen für die Dienstleistungen/Produkte/Prozesse erhalten? Nein.....	39
11. ÜBERWACHUNG DER SOZIALBILANZ DURCH DAS KONTROLLORGAN (Methoden zur Durchführung der Ergebnisse)	39
Bericht der Kontrollstelle.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.



1. PRÄMISSE/EINFÜHRUNG

Die Sozialbilanz gibt Einblick in die konkrete Tätigkeit der *Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz* und beschreibt den sozialen Auftrag sowie die dahinterstehende Wertehaltungen, Visionen und Strategien. Die Sozialbilanz dient Interessierten nicht nur der Information, sondern regt auch dazu an, die besondere Entwicklung der *Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz* der letzten Jahre zu reflektieren.

Das Jahr 2024 markiert mit der Wiedereröffnung von Schloss Moos, nach der erfolgreichen Sanierung im Altbau und Errichtung des sog. Flügels im Neubau, eine herausragende Etappe in der Geschichte und im Wirken der Sozialgenossenschaft. Intensiv beschäftigt hat sich die Sozialgenossenschaft auch mit vorbereitenden strategischen und operativen Aufgaben im Bereich Wohnen, damit auch dieser in eine sichere Zukunft geführt werden kann.

Durch das Aufzeigen der Entstehungsgeschichte der Seniorenwohnheime und Weiterentwicklung der Dienstleistungen, sowie Anpassungen an immer wieder neue Herausforderungen in den drei Geschäftsbereichen, soll die Sozialbilanz die Vielfalt der Tätigkeit und vor allem auch die Komplexität der täglichen Arbeit veranschaulichen.

Die sich verändernden Bedürfnisse einer immer älter werdenden Gesellschaft, in Kombination mit den sehr angespannten und harten Bedingungen des Arbeitsmarktes im Bereich der Betreuung und Pflege, fordern von allen Verantwortungsträger:innen der Sozialgenossenschaft, sehr viel Kompetenz und Professionalität. Durchhaltevermögen, Resilienz und vor allem ein positiver Blick auf die Aktualität und die erwartbaren Ereignisse der Zukunft, sind notwendig.

In einem konstruktiven und positiven Miteinander gestalten Mitarbeiter:innen und Freiwillige an 365 Tagen im Jahr, vierundzwanzig Stunden täglich, die kleinen und großen Lebenswelten der anvertrauten alten und gebrechlichen Menschen.

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

Die *Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz* ist aufgrund der Reform des Dritten Sektors im Jahr 2020 dazu verpflichtet, eine Sozialbilanz zu erstellen. Die Sozialbilanz stellt ein eigenständiges zivilrechtliches Instrument dar und soll allen Interessierten auf transparente Art und Weise Einblick in die unterschiedlichen Tätigkeiten der Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz geben, die aus den rein buchhalterischen Daten nicht entnommen werden können.

Die Sozialbilanz informiert über die erreichten Ergebnisse, gibt Einblick in die Organisationsstruktur und den Mitteleinsatz und veranschaulicht, ob die gesteckten Ziele erreicht worden sind. Sie stellt ein Jahr Arbeit und Einsatz der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor, die bestrebt sind, alle gemeinsamen Ziele bestmöglich umzusetzen. Die Sozialbilanz ermöglicht eine fundierte Bewertung der Umsetzung des sozialen Auftrages der *Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz*.

Die Sozialbilanz bezieht sich auf das Jahr 2024 und stimmt mit dem Zeitraum des Jahresabschlusses 01.01.2024 bis 31.12.2024 überein. Sie wird von der Vollversammlung am 27.05.2025 nach vorhergehender Prüfung durch das

Kontrollorgan genehmigt. Anschließend wird die Sozialbilanz auf der Webseite der *Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz* veröffentlicht.

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	Rechtssitz: Wolkensteinstrasse 1 - 39100 - Bozen Geschäftsstellen: Seniorenwohnheim Vinzenzhaus - Kapuzinergasse 10, 39100 Bozen Seniorenwohnheim Schloss Moos - Trautsonstraße 190, 39049 Pfitsch
Nr. Eintragung in das Genossenschaftsregister	A146053
Telefon	0471 981176
Fax	0471 940420
Webseite	www.sozialgenossenschaft-vinzenz.it
E-Mailadresse	info@vinzenzhaus.it
Pec-Adresse	sozialgenossenschaft-vinzenz@pec.it
Ateco-Kodexe	87.10.00

Geografische Tätigkeitsgebiete

Die Seniorenwohnheime erbringen ihre Dienstleistungen primär an gemeindeansässige Bürgerinnen, sowie für Bürgerinnen des Einzugsgebietes der Bezirksgemeinschaft Wipptal. Die Zuweisung der Unterbringung in Langzeitpflege und Kurzzeitpflege erfolgt nach den von der Autonomen Provinz festgelegten Kriterien. Die Ansässigkeit in der Provinz Bozen-Südtirol ist Voraussetzung. Kurzzeitpflegebetten werden unabhängig vom Wohnsitz zugewiesen, während für die Langzeitpflege die Gemeindeansässigkeit, als Voraussetzung gilt.

Das Vinzenzhaus ist ein Ort der Ruhe und Geborgenheit, mitten im städtischen Ambiente. In Verbindung mit den Lebensgeschichten der Bewohner:innen, bildet die Lage des Hauses eine Brücke zur Vergangenheit. Denn viele Bewohner:innen haben in diesem oder angrenzenden Stadtvierteln gelebt und gearbeitet. Die zentrale Lage und gute Erreichbarkeit ist auch für Angehörige und Besucher:innen ein großer Mehrwert.

Schloss Moos hingegen bietet nicht nur Wohnen in einem besonderen Ambiente, sondern ist auch wunderbar eingebettet in eine Naturlandschaft, die von sanften Wiesen und Wäldern geprägt ist. Besonders für Bewohner:innen mit gerontopsychiatrischen Erkrankungen bietet diese Umgebung zahlreiche Orte und Plätzchen der Erholung, Entspannung und Rückzug, inmitten eines natürlichen Lebensraums.

Der Bereich Wohnen verfügt über drei Standorte in Bozen, die jeweils unterschiedliche Charakteristiken aufweisen. Die Dante Straße mit 8 Wohnungen, ist hervorragend für ein Gemeinschaftsprojekt geeignet, denn sie verfügt über einen großen Gemeinschaftsraum und einen Hinterhofgarten, sowie über 3 Stellplätze. Die Erbsengasse befindet sich in der Fußgängerzone und ist perfekt geeignet für Menschen, die einen kleineren Bewegungsradius haben, da alle notwendigen Infrastrukturen fußläufig zu erreichen sind. Dort befinden sich 11 Wohnungen. Die Rittnerstrasse liegt ebenfalls sehr zentral und in direkter Nähe zum Bus- und Zugbahnhof. Die 9 Wohnungen sind barrierefrei zugänglich und obwohl an einer zentralen Verkehrsstraße gelegen, sehr ruhig, hell und mit großzügigen Balkonen ausgestattet. Zu diesen Wohnungen gehören drei Garagen.

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

Der Zweck der Genossenschaft richtet sich auf die im Art. 20, Abs. 1, Buchstabe a) des Regionalgesetzes Nr. 15/93 verankerte Zielsetzung und besteht in der Schloss Moos hingegen bietet nicht nur Wohnen in einem besonderen Ambiente, sondern ist auch wunderbar eingebettet in eine Naturlandschaft, die von sanften Wiesen und Wäldern geprägt ist. Besonders für Bewohner:innen mit gerontopsychiatrischen Erkrankungen bietet diese Umgebung zahlreiche Orte und Plätzchen der Erholung, Entspannung und Rückzug, inmitten eines natürlichen Lebensraums. 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 Immobilien-, 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 und Schloss Moos.

Die *Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz* führt seit 2015 zudem den Bereich Wohnen. Menschen, die aus unterschiedlichsten Gründen von Obdachlosigkeit bedroht oder betroffen sind, erhalten für einen begrenzten Zeitraum bezahlbaren Wohnraum und soziale Unterstützung, damit sie im besten Fall in ein selbständiges Wohnen und Leben zurückfinden können.

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

Nicht vorhanden

Bezugsrahmen/Kontext/Hintergrund

Die *Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz* hält momentan keine Beteiligungen und Anteile an anderen sozialen Unternehmensgruppen.

Die Einbindung als Soziales Unternehmen in ein territoriales und fachlich-inhaltliches Netzwerk ist für die Sozialgenossenschaft selbstverständlich und ist somit fundamental für die Erbringung einer Dienstleistung mit hoher Qualität. In den meisten Fällen sind Netzwerkpartner:innen auch gleichzeitig Stakeholder.

Mit folgenden Organisationen pflegt die *Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz* eine kontinuierliche und teilweise enge Zusammenarbeit:

- Sanitätsbetriebe Bozen und Brixen, im Besonderen mit dem Dienst für Palliativmedizin und Psychiatrie
- Bezirksgemeinschaft Wipptal, im Besonderen mit der Anlaufstelle für Pflege und Betreuung und dem Bezirksaltenheim Sterzing
- Sozialbetriebe Bozen, v.a. mit dem Sozial Sprengel Bozen Zentrum
- Anlaufstellen für Suchtpatienten wie zB. Hands
- Vereine/Organisationen, die im Bereich Migration, Gewaltschutz und Inklusion tätig sind, im Besonderen mit Schutzhütte/Binario 1, Frauen helfen Frauen, Lebenshilfe, Caritas
- Ethikkomitee Bozen und Brixen
- Territorialen Ausbilder:innen im Bereich der Pflege und Betreuung, im Besonderen mit den Landesfachschulen für soziale Berufe H. Ahrend und Levinas
- Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe Claudiana
- Fachschulen für Hauswirtschaft und Ernährung und Hotelfachschulen
- Verband der Seniorenwohnheime
- Berufsverbände der Krankenpfleger:innen, Sozialbetreuer:innen und Reha-therapeut:innen
- Berufsverband der Führungskräfte in der Altenarbeit BFA
- Gemeinnützige Vereine die im Einzugsgebiet im sozialen, kulturellen, oder kirchlichen Bereich wirken wie z.B. Musikkapellen, Chöre, KVV-Ortsgruppen, Pfarrcaritas, UPAD, Comedicus, Seniorentheater, Hospizbewegung, Vinzenz verein, Museion, Verein Tagesmütter, Jugenddienst Bozen und Jugendzentrum Pap-perlapapp, Jugenddienst Sterzing, Stiftung Südtiroler Sparkasse
- Raiffeisenverband

Geschichte Der Organisation

Die Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz wurde am 23.11. 2001 gegründet, um entsprechende haftungsrechtliche Voraussetzungen zur Führung der damaligen und zukünftigen Einrichtungen zu schaffen. Die damals bestehenden Strukturen Altenheim Schloss Moos in Wiesen und Prosenectute in Bozen sollten als Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen organisatorisch und verwaltungstechnisch gut in

die Zukunft geführt werden.

Schloss Moos in Wiesen-Pfitsch, urkundlich erstmals im 13. Jh. erwähnt, sowie über etliche Generationen im Besitz der Grafen von Trapp, wurde 1950 von Graf Forni in seiner Funktion als Zentralratspräsident der Südtiroler Vinzenzgemeinschaft, gekauft. Unter der Führung der Barmherzigen Schwestern von Gratsch öffnete das Haus dann 1952 seine Tore und bot alten und bedürftigen Menschen ein Zuhause. Bis in die 80er Jahre lebten zwischen 80 und 90 Menschen in Schloss Moos.

1980 übernahm dann die Südtiroler Vinzenzgemeinschaft die Führung des Hauses und bekam seine erste „weltliche“ Verwalterin. Johanna Unterhuber schuf die ersten Voraussetzungen für eine Anpassung des Gebäudes an gesetzlichen Normen. Die Betten wurden auf 48 reduziert. In diesen Zeiten der Umbrüche änderten sich auch die Vorgaben der Autonomen Provinz zur Führung eines Altenheimes und so begann Ulrich Toggenburg 2004 in seiner Funktion als Präsident der *Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz* und gleichzeitiger Präsidentschaft der Südtiroler Vinzenzgemeinschaft, mit ersten Überlegungen und Sondierungen zur Modernisierung und Anpassung von Schloss Moos an die veränderten Rahmenvorgaben.

In Bozen hingegen führte die Vinzenzkonferenz der Hl. Frau in Moos bis 2013 das kleine Altenheim Prosenectute, in der Carduccistrasse in Bozen mit 24 Plätzen. Auch für dieses Haus kam aufgrund der gesetzlich notwendigen Anpassungen das Aus und es mussten Alternativen gefunden werden. Mit großem Einsatz und nach vielen Jahren der Vorarbeit und Planung gelang es Ulrich Toggenburg und seinem Team, den Meisterverein, die Gemeinde Bozen und die Südtiroler Sparkasse mit ins Boot zu holen, sodass der Grundstein für den Neubau des Vinzenzhauses in der Kapuzinergasse 10 gelegt werden konnte. Das Vinzenzhaus wurde im Februar 2014 eröffnet und die Bewohnerinnen des Hauses Prosenectute konnten nun endlich in das mit 62 Plätzen ausgestattete Seniorenwohnheim Vinzenzhaus umziehen.

2014 erlebte die Sozialgenossenschaft durch die Verschmelzung mit der Sozialgenossenschaft KVV Sozialwerk noch einmal eine strukturelle Veränderung. Mit dieser Fusion, welche am 01.01.2015 rechtskräftig wurde, ging das Immobilienvermögen der Genossenschaft KVV Sozialwerk auf die *Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz* über. Damit verbunden war der Aufbau des Tätigkeitsbereichs Wohnen zur Führung von zusätzlichen 28 Kleinwohnungen an den Standorten Dante Straße Nr. 7, Rittnerstrasse Nr. 11 und Erbsengasse Nr. 1 in Bozen. Zwei weitere Wohnungen, eine in der Mühlbachpromenade Nr. 6 in Bozen und eine in der Kassianstrasse Nr. 4A, in Brixen waren bereits vor der Fusion mit dem KVV Sozialwerk im Besitz der *Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz*. Die Wohnung in Brixen wurde im August 2021 verkauft.

In den Jahren 2018 und 2019 wurde am Standort Dante Straße das Haus Schmetterling gegründet und Dienstleistungen für Palliativpatienten vorbereitet. Die Zielsetzung war damals, Menschen mit Palliativbetreuungsbedarf eine Alternative zur stationären Unterbringung in sanitären Strukturen oder außerhalb des eigenen Zuhauses zu ermöglichen. Ein interdisziplinäres Netzwerk, bestehend aus freiberuflich tätigen Palliativärzt:innen, Krankenpfleger:innen, Pflegefachkräften, Psycholog:innen u.a. sollten im engen Austausch mit den Betroffenen alle notwendigen Maßnahmen im Sinne des Palliativgedanken umsetzen. Ziel dieser Dienstleistung war es, trotz chronischer und schwerwiegender

gesundheitlichen und/oder psychischer Leiden eine möglichst hohe Lebensqualität erfahren zu dürfen. Der Ausbruch der Coronapandemie mit all seinen langfristigen Auswirkungen zwang die Sozialgenossenschaft dieses ambitionierte Projekt zu schließen. Ein Versuch der Wiederaufnahme im Jahr 2022 ist aufgrund der nicht mehr-Existenz oder nicht mehr Verfügbarkeit des professionellen Netzwerks gescheitert. Die liebevoll renovierten Räumlichkeiten wurden im März 2021 an „Lebenshilfe Südtirol“ vermietet, die dort gemeinsam mit dem Verein „Il Sorriso“ Wohntrainings für Down-Betroffene Jugendliche und junge Erwachsene anbietet.



4. AUFBAU, FÜHRUNG UND VERWALTUNG

Aufbau und Zusammensetzung der sozialen Mitgliederbasis

Anzahl	Art der Mitglieder
5	Arbeitende Mitglieder
34	Freiwillige Mitglieder
0	NutzníeßerInnen der Dienstleistungen mit Mitgliedschaft
0	Juridische Personen/Mitglieder
0	Unterstützende Mitglieder und Fördermitglieder

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

Daten Verwaltungsrät:innen

Name	Toggenburg Ulrich	Zuenelli Christine	Mauroner Elisabeth	Baumgartner Hildegard	Pichler Ursula
Vertreter juridis-chen Person	Ja	Nein	Nein	Nein	Nein
Geschlecht	Männlich	Weiblich	Weiblich	Weiblich	Weiblich
Alter	77	88	57	61	55
Amtsantritt	23.11.2001	15.05.2018	15.05.2018	20.07.2021	04.05.2023
Anzahl Mandate	8	2	2	1	1
Funktion	Präsident	Vize-präsidentin			

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 Mitgliedeschaft
0	davon unterstützende Mitglieder bzw. Fördermitglieder
1	davon Vertreter einer juristischen Person
0	Sonstiges

Ernennungsform und Amtsdauer

Die *Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz* wird von einem Verwaltungsrat geführt und verwaltet, der sich aus dem Präsidenten, der Vizepräsidentin drei weiteren Verwaltungsrät:innen, sowie einem beratenden Mitglied zusammensetzt. Laut Statut bleiben die Verwalter für die Dauer von drei Jahren im Amt und sind wieder wählbar. Die Vollversammlung 2024 hat die Verlängerung der Mandate aller Verwaltungsartmitglieder und die Verschiebung der Neuwahlen um ein Jahr auf das Jahr 2025 vorgeschlagen und so entschieden. Damit sollte sichergestellt werden, dass die Bauphase Schloss Moos nicht nur physisch, sondern auch buchhalterisch von jenen Personen abschlossen werden kann, die maßgeblich an der Verwirklichung dieses Vorhabens beteiligt waren.

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 Verwaltungsrät:innen ist aus Mitgliedern oder aus jenen Personen zu wählen, welche die Vertretung von juristischen Personen, die Mitglieder der Genossenschaft sind, innehaben. Die Wahl der Präsident:in und Vizepräsident:in erfolgt im Rahmen der ersten konstituierenden Sitzung des neu gewählten Verwaltungsrates.

Anzahl VWR-Sitzungen/Jahr und durchschnittliche Teilnahme

2024 fanden insgesamt 4 Sitzungen des Verwaltungsrates statt, die Teilnahme der Verwaltungsrät:innen war zum Großteil vollständig gegeben. Der Aufsichtsrat wurde zu den Verwaltungsratsitzungen eingeladen und war auch aufgrund der komplexen steuerrechtlichen, finanztechnischen und juristischen Fragen und Herausforderungen Schloss Moos betreffend, meist vollständig anwesend.

Rechtspersonen:

Name	Typologie
Sozialgenossenschaft zum Heiligen Vinzenz	privat

Art des Kontrollorgans

Der Aufsichtsrat bestand aus 3 ständigen und 2 Ersatzaufsichtsräten.
Präsidentin des Aufsichtsrates: Hofer Katrin

Datum der Ernennungsurkunde 13.06.2022, Amtsdauer 3 Jahre, Eintragungsdatum 14.7.2022

Aufsichtsratsmitglied: Vigl Franz

Datum der Ernennungsurkunde 13.06.2022, Amtsdauer 3 Jahre, Eintragungsdatum 14.7.2022

Aufsichtsratsmitglied: Marcolens Walter

Datum der Ernennungsurkunde 13.06.2022, Amtsdauer 3 Jahre, Eintragungsdatum 14.7.2022

Ersatzaufsichtsratsmitglied: Gemassmer Thomas

Datum der Ernennungsurkunde 13.06.2022, Amtsdauer 3 Jahre, Eintragungsdatum 14.7.2022

Ersatzaufsichtsratsmitglied: Robatscher Martine

Datum der Ernennungsurkunde 13.06.2022, Amtsdauer 3 Jahre, Eintragungsdatum 14.7.2022

Als Revisionsgesellschaft ernannt ist die "Federazione Cooperative Raiffeisen Soc. Coop." (Raiffeisenverband), mit Ernennungsurkunde vom 26.11.2019, Eintragungsdatum 31.12.2019, Amtsdauer 3 Jahre,

Meldungsdatum des Amtes: 23.12.2019

Körperschaft: Justizministerium

Teilnahme und Teilnahmemethoden der Mitglieder (letzte 3 Jahre):

Vollversammlung am 13.06.2022

Tagesordnung

1. Begrüßung und Feststellung der Beschlussfähigkeit
2. Wahl der Schriftführer:in und der beiden Mitunterzeichner:innen
3. Tätigkeitsbericht 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. Beschlussfassung über das Ergebnis
7. Wahl des Aufsichtsrates
8. Allfälliges

Teilnahme in Präsenz: 80%

Vollmacht: 4%

Vollversammlung am 04.05.2023

Tagesordnung

9. Begrüßung und Feststellung der Beschlussfähigkeit
10. Wahl der Schriftführer:in und der beiden Mitunterzeichner:innen
11. Tätigkeitsbericht des Verwaltungsrates
12. Verlesung der Bilanz und Sozialbilanz 2022 mit Anhang und Berichten
13. Genehmigung der Bilanz und Sozialbilanz 2022 und Entlastung des Verwaltungsrates
14. Beschlussfassung über das Ergebnis
15. Ersetzung Mitglied des Verwaltungsrates
16. Allfälliges

Teilnahme in Präsenz: 70%

Vollmacht: 7%

Vollversammlung am 04.06.2024

Tagesordnung

1. Begrüßung und Feststellung der Beschlussfähigkeit
2. Wahl der Schriftführer:in und der beiden Mitunterzeichner:innen
3. Tätigkeitsbericht des Verwaltungsrates
4. Verlesung der Bilanz und Sozialbilanz 2023 mit Anhang und Berichten
5. Genehmigung der Bilanz und Sozialbilanz 2023 und Entlastung des Verwaltungsrates
6. Beschlussfassung über das Ergebnis
7. Abstimmung über den Vorschlag zum Verkauf der Immobilie Erbsengasse
8. Neuwahl der Mitglieder des Verwaltungsrates
9. Allfälliges

Teilnahme in Präsenz: 41%

Vollmacht: 17%

Erfassung der wichtigsten Stakeholder

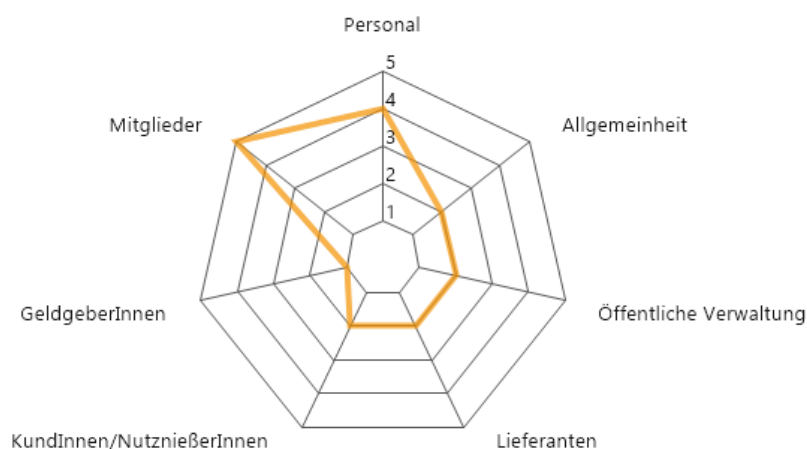
Art der Stakeholder:

Stakeholder	Methode der Einbindung	Intensität der Beteiligung
Personal	positiver Leadership der Führungskräfte und Teamleiter:innen fördert und fordert die Einbindung aller Mitarbeiter:innen im Bereichsteam, sowie bereichsübergreifend zu spezifischen Fragestellungen oder Erarbeitung von Inhalten, die der Weiterentwicklung der Dienstleistungen dienen. MA werden hausübergreifend in die Entwicklung von Synergien eingebunden, entweder in der Verantwortungsübernahme für eine Arbeits- oder Projektgruppe oder als Teilnehmende in dieser Möglichkeit, der Genossenschaft als Mitglieder beizutreten.	4- Co-Produktion
Mitglieder	Verantwortungsübernahme im Verwaltungsrat Lobbyarbeit und Unterstützung der Tätigkeit der Genossenschaft Freiwillige: Erbringen einer freiwilligen sinnerfüllenden Tätigkeit für die Zielgruppen der Seniorenwohnheime Möglichkeit, der Genossenschaft als Mitglieder beizutreten.	5- Co-Management
Geldgeber:Innen	Autonome Provinz Bozen: Amt für Senioren Amt für Genossenschaft Amt für Weiterbildung RVS - Mutualitätsfond und andere Fonds	1- Information

KundInnen/NutznierInnen	Wünsche und Anregungen der Bewohner:innen und ihrer Angehörigen werden laufend im Rahmen der Bezugspflegezuständigkeit erhoben. Direktorin und das Pflegeleitungsteam haben immer ein offenes Ohr für die individuellen Anliegen der Bewohner:innen. Angehörige und Bewohner:innen werden regelmäßig über wichtige Themen informiert.	2- Beratung/Rücksprache
Lieferanten	Zulieferer werden über wichtige Themen informiert; die Genossenschaft ist an langfristigen und konstruktiven Geschäftsbeziehungen interessiert. Regionale Anbieter werden bevorzugt, der persönliche Kontakt und Austausch ist hierbei wesentlich, um eine gute Produktqualität zu erhalten. Innovative Betriebe wie zB. ein Biobauer in Aving werden unterstützt.	2- Beratung/Rücksprache
Öffentliche Verwaltung	Autonome Provinz Bozen - Amt für Senioren Arbeitsamt - Arbeitsschutz Amt für Weiterbildung Amt für Genossenschaftswesen Sanitätsbetrieb Bozen und Brixen Bezirksgemeinschaft Wipptal Sozialbetriebe Bozen	2- Beratung/Rücksprache
Allgemeinheit	Ausbildungspartner:innen für Pflege und sonstige Berufsbilder Seniorenwohnheim ist Teil der kulturellen und sozialer Initiativen im Stadtviertel, Dorf Nutzung von Räumlichkeiten für Veranstaltungen Dritter Freiwilligentätigkeit	2- Beratung/Rücksprache

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	Zusammenarbeit	Form der Zusammenarbeit
Gemeinde Bozen, Wiesen, BZG und SWH Wipptal/Sterzing SA-BES Bozen/Brixen, ASSB Bozen	Öffentliche Körperschaft	Vereinbarung	Informationsaustausch
Anlaufstelle für Betreuung und Pflege Wipptal	Öffentliche Körperschaft	Vereinbarung	Informationsaustausch, Zusammenarbeit

Systeme zur Feedback-Erfassung

- 0 ausgegebene Fragebögen
- 0 eingeleitete Feedback-Verfahren

Kommentare zu den Daten

Bisher wurden keine standardisierten Verfahren ausgearbeitet und eingesetzt.

5. PERSONEN, DIE FÜR DIE ORGANISATION TÄTIG SIND

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

Beschäftigungen/Auflösungen:

Anzahl	Beschäftigte
105	Gesamtzahl der Beschäftigten im Bezugsjahr
9	Männer
96	Frauen
31	Unter 35
41	Über 50

Anzahl	Auflösungen
34	Gesamtzahl der Entlassungen/Kündigungen im Bezugsjahr
7	Männer
27	Frauen
9	Unter 35
17	Über 50

Einstellungen/Umwandlungen:

Anzahl	Einstellungen
32	Neueinstellungen im Bezugsjahr*
3	Männer
29	Frauen
11	Unter 35
9	Über 50

Anzahl	Umwandlungen
17	Umwandlungen im Bezugsjahr*
2	Männer
15	Frauen
7	Unter 35
5	Über 50

* Aufnahme von Arbeitslosen/Praktikanten

* von befristet auf unbefristet oder anderweitig Beschäftigten

Art des beschäftigten Personals (Zusammensetzung)

Personal nach Einstufung und Vertragsart:

Arbeitsvertrag	unbefristeter Vertrag	befristeter Vertrag
Gesamt	79	26
Führungskräfte	2	0
Quadri	0	0
Angestellte	4	1
Arbeiter	73	25
Gelegenheitsarbeiter	0	0
Sonstiges	0	0

Zusammensetzung des Personals nach Dienstalster:

Angestellt zum 31.12.	2024	2023
Gesamt	105	100
< 6 Jahre	69	57
6-10 Jahre	10	18
11-20 Jahre	21	17
> 20 Jahre	5	8

Beschäftigte	Profile
105	Totale Beschäftigte
1	Verantwortliche/r eines strategischen Unternehmensbereiches
2	Geschäftsleitung/Unternehmensleitung
8	KoordinatorIn einer operativen Einheit und/oder von komplexen Diensten
0	Büroleitung/KoordinatorIn
1	Davon ErzieherInnen
12	Davon PflegehelferInnen (OSS)
0	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
2	KöchInnen
0	KellnerInnen
11	Krankenpfleger:innen
13	Heimgehilf:innen
2	Ergotherapeut:innen
4	Verwaltungsangestellte
34	Sozialbetreuer:innen
4	Hilfsköch:in
2	Physiotherapeut:innen

3	Hausmeister
7	Reinigungskräfte

Benachteiligte MitarbeiterInnen	
5	Beschäftigte mit Anstellungsverhältnis insgesamt
4	davon Beschäftigte mit bescheinigter Benachteiligung (lt. Ges. Nr. 381/1991 etc.)
1	davon Beschäftigte mit anderweitiger, nicht bescheinigter Benachteiligung (in sozial schwierigen Situationen)

Praktikant:innen	
17	gesamt
17	davon Praktika und stage
0	davon ZivildienstlerInnen

Bildungsniveau der Beschäftigten:

Beschäftigte	Bildungsniveau
0	Forschungsdoktorat
0	Master 2.Ebene
0	Magister/Magistra
0	Master 1.Ebene
16	Bachelor
6	Oberschulabschluss
0	Mittelschulabschluss
83	Sonstiges

Art der Beschäftigten mit bescheinigter und nicht bescheinigter Benachteiligung:

Anzahl	Art der Benachteiligung	davon Beschäftigte	davon Praktika und stage
5	Benachteiligte Personen insgesamt	5	0
4	Körperlich und/oder geistig beeinträchtigte Personen lt. Ges. 381/91	4	0
1	Personen mit psychischer Beeinträchtigung lt. Ges. 381/91	1	0
0	Personen mit Abhängigkeiten lt. Ges. 381/91	0	0
0	Minderjährige im arbeitsfähigen Alter mit einer	0	0

	schwierigen familiären Situation lt. Ges. 381/91		
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:

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

Zum 31.12.2024 waren insgesamt 57 Freiwillige in unterschiedlichsten Bereichen für die *Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz* aktiv.

Umgesetzte Weiterbildungs- und Aufwertungsprojekte/maßnahmen

Berufliche Weiterbildung:

Stunden gesamt	Thema	Anzahl Teil- nehme- rInnen	Weiter- bil- dungs- stunden pro Kopf	Verpfl- ich- tend/fa- kultativ	Getra- gene Kosten
12	Senso 7: Wund-, Schmerzmanagement und Kennzahlen	3	4,00	Ja	150,00
56	Kinaesthetics peer tutor	1	56,00	Nein	760,00
21	Dysphagie und Atemtherapie	1	21,00	Nein	150,00
42	Kommunikation	3	14,00	Nein	2670,00
7	Praxisworkshop der arbeitserleichternden Aspekte	1	7,00	Nein	350,00
6	Der gute Ton	1	6,00	Nein	169,00
237	Kinaesthetics Grundkurs	21	13,00	Nein	3.360,00
8	Senso 7 - Der Pflegeprozess	2	4,00	Ja	150,00

21	Deeskalationsmanagement	1	21,00	Nein	225,00
8	Auffrischung Sicherheitssprecher	1	8,00	Ja	75,00
4	HACCP Grundlagen	1	4,00	Ja	50,00
14	0 Contenzine - Keine Freiheitsentziehende Massnahmen	2	7,00	Nein	0,00
14	Auffrischkungskurs LDAS	1	14,00	Ja	140,00
18	Triggerpunkt Spezialkurs	1	18,00	Nein	120,00
7	Erinnerungsarbeit	1	7,00	Nein	75,00
75	Bereichsleiterlehrgang MIT-tendrin	1	75,00	Nein	350,00
101	Zusatzqualifikation Tagesgestaltung und Aktivierung in Betreuung und Pflege	1	101,00	Nein	800,00
176	Lehrgang für Direktor:innen der Seniorenwohnheime	0	176,00	Nein	700,00

Weiterbildung Gesundheit und Sicherheit:

Stunden gesamt	Thema	Anzahl Teil- nehme- rInnen	Weiter- bil- dungs- stunden pro Kopf	Verpfl- ich- tend/fa- kultativ	Getra- gene Kosten
450	Arbeitssicherheitskurse, Auffrischung AS Kurse, Brandschutz	44	8,00	Ja	10.00000

Arbeitsverträge der Beschäftigten

Vertragstyp und Arbeitszeiten:

Anzahl	Unbefristet	Vollzeit	Teilzeit
79	Insgesamt	20	59
7	davon Männer	6	1
72	davon Frauen	14	58

Anzahl	Befristet	Vollzeit	Teilzeit
26	Insgesamt	9	17
2	davon Männer	0	2
24	davon Frauen	9	15

Art der Tätigkeiten, die von Ehrenamtlichen und Freiwilligen durchgeführt werden

Die Tätigkeit im Verwaltungsrat wurde als Ehrenamt erbracht. Auch der Präsident übte seine Funktion als Ehrenamt aus.

Weiters gab es eine Vielzahl an Tätigkeiten, die in beiden Seniorenwohnheimen von Freiwilligen erbracht wurden. Während die Freiwilligenarbeit im Vinzenzhaus inzwischen auf 10 Jahre Tätigkeit zurückblicken kann und stetig gewachsen ist, muss diese in Schloss Moos nun wieder neu aufgebaut werden.

Freiwillige übernahmen regelmäßige oder anlassbezogenen Dienste in den Häusern. Koordiniert und unterstützt wurde die Freiwilligenarbeit von der Mitarbeiterin des Bereiches Alltagsgestaltung. Einige Angebote wurden ausschließlich von Freiwilligen umgesetzt. Im Vinzenzhaus war dies im Jahr 2024 der Bar- und Spaziergangdienst. Durch diese kontinuierliche und verlässliche Zusammenarbeit konnte die hausinterne Bar an 6 Tagen wöchentlich vormittags und nachmittags für je 2,5 Stunden geöffnet werden. Der Treffpunkt in der Bar wurde von Bewohner:innen, Angehörigen und Besucher:innen, vom Personal und nicht zuletzt von den Freiwilligen selbst, sehr geschätzt. Auch der zwei Mal wöchentliche begleitete Spaziergang in die nähere Umgebung des Vinzenzhauses wurde das gesamte Jahr über angeboten. Primäres Ziel dieser Spaziergänge im Rollstuhl mit Rollator oder zu Fuß ist es, Bewohner:innen die ansonsten wenig bis keine Abwechslung erleben, kaum Bezugspersonen haben oder sich nicht trauen alleine das Haus zu verlassen etwas Bewegung, frische Luft, neue Eindrücke und ein Gemeinschafts- bzw. Zugehörigkeitsgefühl zu vermitteln. Weitere Dienste, die regelmäßig von Freiwilligen erbracht wurden sind Botengänge wie zB. der Transport der Blutproben ins Labor und die Abholung von Zusatzmedikamenten, die nicht über die Krankenhausapotheke bezogen werden können. Auch das Angebot „Unterhaltung“ von 09:00 bis 09:45 wurde an 3 Tagen wöchentlich von Freiwilligen gestaltet. Eine wertvolle Entlastung des Pflegepersonals in den arbeitsintensiven Morgenstunden. Durch die verlässliche Unterstützung der Freiwilligen bei Ausflügen und kulturellen Anlässen konnten auch 2024 eine Vielzahl an Aktivitäten angeboten werden. Eine Besonderheit stellte die regelmäßige Teilnahme am Alzheimercircle des Museions für moderne Kunst dar. Auch hier halfen Freiwillige als Begleiter:innen. Ein sehr wertvoller und weniger sichtbarer Dienst von Freiwilligen, ist die Beziehungspflege und der individuelle Besuchsdienst für Bewohner:innen die zu Einsamkeit und sozialen Rückzug tendieren. Im Vinzenzhaus halfen die Ordensschwestern Sr. Elfriede und Sr. Maria auch 2024 überall da wo es helfende Hände und spirituelle Begleitung gebraucht hat. Gemeinsam mit den Freiwilligen der Pfarrcaritasgruppe gestalteten sie die Wortgottesfeiern und sorgten für die religiösen Angebote an kirchlichen Feiertagen. In der Begleitung von Sterbenden waren es oft die Schwestern, die einfach da waren. Hervorzuheben ist auch in beiden Häusern die intensive und bereichernde Zusammenarbeit mit den sehr gut ausgebildeten Freiwilligen der Caritas Hospiz Bewegung.

In Schloss Moos konnte die Zusammenarbeit mit „Jawa“ wieder aufgenommen werden, vier Jugendliche kamen regelmäßig ins Haus und brachten sich mit Angeboten wie Singen, Karten spielen, erzählen-ratschen oder Musizieren und Tanzen in der Gruppe, sehr selbständig ein. Der Freiwilligenbereich ist im Aufbau und wird ab Februar 2025 von einer Mitarbeiterin der Pflege koordiniert werden. Das Konzept umfasst eine gute Abstimmung der Angebote durch die zuständige Mitarbeiterin, mit Orientierung am Interesse und der Belastbarkeit der Bewohner:innen, sowie den Kompetenzen und Ressourcen der Freiwilligen. In Planung

sind kreative handwerkliche Aktivitäten, Basteln angelehnt an jährliche Rituale, Mitgestaltung kirchlicher Angebote (Messe, Wortgottesdienst, Maiandacht und Gedenkfeiern) und vor allem Zeit im Freien und Spaziergänge.

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	7500,00
Führungskräfte	Entlohnung	136000,00
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

9000,00 € / 76.000,00 €

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

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:

Für die Führungskräfte der Sozialgenossenschaft ist die Gestaltung einer positiven Betriebskultur und eines fördernden Arbeitsumfeldes zentral, wenngleich mit

unterschiedlichsten Herausforderungen verbunden. Ziel ist es, angemessene Antworten auf das Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu suchen und zu finden. Den Bereichsverantwortlichen der mittleren Führungsebene ist es gelungen, die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen größtmöglich zu berücksichtigen. Die flexible Handhabung der Arbeitszeit Modelle, die umsichtige Dienstplangestaltung, Transparenz und Miteinbeziehung der Teams bei schwierigen Entscheidungen diesbezüglich, haben ein eindeutig positives Ergebnis und mehr Mitarbeiter:innen - Zufriedenheit gebracht. Die Rückkehr nach Mutterschaft und Elternzeit wurde dadurch erleichtert und oft erst ermöglicht. Ein nicht zu unterschätzender Aspekt ist und war auch 2024, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Tätigkeit innerhalb der Familie. Der wertschätzende Umgang im Team besonders mit diesen Mitarbeiter:innen, erforderte seitens der Leitung viel Empathie und Kommunikation. Die Teams konnten lernen, dass der Ersatz einer Kollegin zB. mit 104 Gesetz auch einen gesellschaftlichen Mehrwert bringt.

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):

Die Genossenschaft war daran interessiert, besonders im Hinblick auf den Führungswechsel - Generationenwechsel 2025 Frauen und Männer, ältere und jüngere Personen mit vielfältigen Kompetenzen für die aktive Arbeit im Verwaltungsrat zu begeistern. Eine Frauen- oder Männerquote hält die Sozialgenossenschaft für weniger relevant, wichtiger sind Engagement, Motivation und Kompetenzen aus unterschiedlichsten gesellschaftlichen Bereichen.

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):

Partizipative Prozesse und ein kooperativer Führungsstil sind wesentlicher Teil der Führungskultur der Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz, der sich durch alle Führungsebenen durchzieht. Teamarbeit, Förderung von Maßnahmen zur Entwicklung von Partizipation, Mut Neues auszuprobieren, permanentes Arbeiten an einer konstruktiven und wertschätzenden Kommunikation sowie kurze Entscheidungswege und größtmögliche Transparenz bilden bereits ein tragfähiges Fundament. Im Herbst 2024 wurden die ersten Schritte für eine partizipative Leitbildentwicklung gesetzt.

Die vielfältigen Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung wurden aktiv unterstützt. Mitarbeiter:innen-Wünsche wurden ernst genommen und bzgl. Outcome jeweils überprüft. Prioritär genehmigt, finanziert und dafür Ressourcen freigestellt wurden Angebote für Weiterbildungen, die im Kontext der Jahresziele standen.

Weiters wurde auf Führungsebene mit den jeweiligen Bereichsverantwortlichen die Grundausbildung Kinaesthetics so aufgebaut, dass die gesamte Ausbildung

hausintern und hausübergreifend stattgefunden hat. Mit der Praxisvertiefung wird 2025 weiter daran gearbeitet.

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:

In Zeiten des akuten Fachkräftemangels im Bereich der Pflege, ist das Thema Fähigkeit zur Schaffung von Beschäftigung nachrangig. Alle Mitarbeiter:innen die 2023 eingestellt wurden und den Wunsch hatten, weiterhin in der *Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz* tätig zu sein, haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten.

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

Beschäftigte mit Beeinträchtigungen sind als vollwertige Teammitglieder hauptsächlich im Bereich der Hauswirtschaft integriert. Sie erfüllen wertvolle, meist sich wiederholende Aufgaben und wurden mit der Zeit zu Bezugspersonen für die Bewohner:innen. Weiterbildungswünsche wurden berücksichtigt.

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 Punktzahl zwischen 8 und 10 angegeben haben, gemessen an der Gesamtheit aller über 14-Jährigen) :

Der Erhalt von Autonomie und Selbst - Bestimmtheit, unabhängig von der Art oder des Grades der Beeinträchtigungen durch Krankheit oder Alter ist das oberste Prinzip in der Betreuung und Pflege in den Seniorenwohnheimen Vinzenzhaus und Schloss Moos. Der Erhalt einer guten Lebensqualität, manchmal sogar die Steigerung der Lebenszufriedenheit, konnte für die allermeisten Bewohner:innen erreicht werden. Damit im direkten Zusammenhang stand eine deutliche Steigerung des Wohlbefindens der meisten Angehörigen, wenngleich der Prozess des Anvertrauens und der Ablösung und irgendwann des Abschieds natürlich immer ein individueller Weg ist.

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):

In den beiden Seniorenwohnheimen wurden Angehörige auch dahingehend unterstützt, dass sie die Verantwortung und die Sorge bzw. Fürsorge an die professionellen Mitarbeiter:innen abgeben dürfen und somit wieder neue Freiräume für eine gesunde Balance zwischen care Arbeit und anderen Interessen geschaffen werden konnten.

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

Die Heime der *Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz* bieten eine ganzheitliche und auf die individuellen Bedürfnisse ausgerichtete professionelle Pflege und Betreuung für alle Bewohner:innen gleichermaßen an. Die Langzeit und Kurzzeitaufenthalte unterscheiden sich neben der Aufenthaltsdauer in einigen wenigen Leistungen. Klient:innen der Kurzzeitpflege erhalten z.B. keine individuellen Reha Therapien wie Ergotherapie und Physiotherapie. Die hausärztliche Versorgung auf dem Territorium bleibt aufrecht und wird nur für die Dauer des KZP-Aufenthalts unterbrochen. Der Wäscheservice für die persönliche Wäsche entfällt. Alle anderen Leistungen wie soziale Betreuung, Grund- und Behandlungspflege, ärztliche und medizinische Leistungen, Teilhabe am sozialen Leben in den Häusern und die Teilhabe an Veranstaltungen und Aktivitäten aller Art werden auch von Kurzzeitpflege- Klient:innen genossen. Die hauswirtschaftliche Versorgung und eine gesunde vollwertige und den persönlichen Bedürfnissen angepasste Ernährung runden das Angebot ab. Die Bewohner:innen in Langzeitpflege sind im Vinzenzhaus und in Schloss Moos zu Hause. Dementsprechend wird auch das Jahres- und Wochenprogramm gestaltet. Die Angebote wirken unterstützend, aktivierend oder beruhigend je nach Bedarf. Besucher:innen sind immer willkommen. Es gibt keine festen Besuchszeiten.

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):

Das Vinzenzhaus und Schloss Moos sind Lebensorte, die nachhaltig in die Gesellschaft hineinwirken. Die Tätigkeit der Pflege und Betreuung generiert nicht nur einen unmittelbaren Nutzen für die direkt Betroffenen, sondern ermöglicht es auch Mitarbeiter:innen und Freiwilligen einer sinnerfüllenden Beschäftigung nachzugehen. Die Beziehungsqualität, die mit alten Menschen entsteht, ist ein Akt der Fürsorge, Verantwortung und Liebe.

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):

Durch das Einbinden von Angehörigen in den Lebensalltag der Bewohner:innen ist es auch im vergangenen Jahr größtenteils gut gelungen, Vertrauen und Kooperation aufzubauen. Angehörige und Bezugspersonen sind besonders in der Pflege von alten Menschen mit Demenz, eine unschätzbare Ressource. Das Ziel der Angehörigen Treffs, die neben dem geselligen auch einen thematischen Schwerpunkt haben, ist auch über schwierige oder tabuisierte Themen zu informieren und zu diskutieren.

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):

Die umfassende Sanierung von Schloss Moos ist ein Paradebeispiel dafür, wie ein historisches Gebäude nicht nur erhalten und in neuem Glanz erstrahlt, sondern vielmehr wie es an die Notwendigkeiten und Vorgaben eines modernen Seniorenwohnheims angepasst wurde.

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):

Die Sozialgenossenschaft hat festgestellt, dass durch partizipative Prozesse mehr Innovation entstehen kann. In der Umsetzung ist dies allerdings eine große Herausforderung und die Führungskräfte sind gefordert neue Beteiligungsformen zu finden. Aufgrund des Schichtdienstes an 365 Tagen im Jahr im Jahr wird es z.B. nie möglich sein, dass alle Mitarbeiter:innen gemeinsam an einem Projekt arbeiten können. Klausuren oder gemeinsame Events, die Kreativität und Innovation fördern, sind aus diesem Grund immer nur für einen Teil der Belegschaft zugänglich.

Der Bereich, wo es noch verstärkt Innovation braucht, ist das Recruiting neuer Mitarbeiter:innen, Kommunikation und Digitalisierung.

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):

Wenig relevant, da die Berufsbilder gesetzlich vorgegeben sind. Interessant könnte die Einbindung von wissenschaftlicher Forschung in Analyse und Reflexions-Prozessen sein.

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

Die Seniorenwohnheime der Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz verpflichten sich nicht nur aufgrund der eigenen Werthaltung, sondern auch aufgrund der Rechtsform Onlus zu einem nachhaltigen Wirtschaften und Wirken.

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):

Die Abfallentsorgung einschließlich der Sonderfälle ist klar geregelt. Sowohl im Einkauf als auch im Verbrauch wird auf Nachhaltigkeit gesetzt. Biologisch abbaubare Produkte sowie regional und biologisch erzeugte Lebensmittel spielen eine wichtige Rolle im Einkauf. Ein schonender und sparsamer Ressourcenverbrauch wird von den Mitarbeiter:innen größtenteils sehr gut umgesetzt. Mit dem Projekt Komplementärpflege kommen Kräuter und Pflanzen zur Anwendung, die auf den Terrassen und in den Beeten der Seniorenwohnheime gedeihen und gepflegt werden.

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):

Führungskräfte der mittleren Führungsebene haben eine sehr gute Kenntnis über das Umweltbewusstsein ihrer Mitarbeiter:innen und setzen gemeinsam mit der Führung die entsprechenden Maßnahmen um. Die Mitarbeiter:innen der Sozialgenossenschaft zeichnen sich durch eine hohe Sensibilität diesbezüglich aus.

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

Beide Seniorenwohnheime arbeiten in einer gemeinsamen Cloud. Dies schafft die Basis für weitere Veränderungen mit dem Ziel Synergien noch besser aufzubauen und zu nutzen. Im Bereich der Verwaltung gelingt dies bereits recht gut. Eine Herausforderung für 2025 wird es sein die Datenablage zu flexibilisieren. Das hierarchisch aufgebaute starre Verwaltungsmodell eignet sich nicht mehr umfassend für Arbeitsprozesse und Abläufe, die in Kooperation und

bereichsübergreifend erfolgen müssen. Der Einsatz von KI v.a. im Verwaltungsbereich wird zunehmend ein Thema werden.

Output

Die Seniorenwohnheime der *Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz* stehen für ganzheitliche und menschliche Betreuung und Pflege bis in den Tod. Der Auftrag ist primär der Erhalt und die Förderung von Lebensqualität und Lebenszufriedenheit in einer sehr vulnerablen Lebensphase des Alters. Diesem Auftrag übergeordnet ist der Gesellschaftliche Auftrag, die beiden Heime so zu führen, dass professionelle Dienstleistungen im oben genannten Sinn, erbracht werden können.

Output Bewohner:innen mit Angehörigen und Bezugspersonen:
Betreuung, Grund - und Behandlungspflege, Ärztlich-medizinische Versorgung, Erhalt von Alltags- und Bewegungskompetenzen durch Ergotherapie und Physiotherapie, Schaffen von geeigneten Rahmenbedingungen für soziale Teilhabe (Alltagsgestaltung und Freiwilligenarbeit), Kommunikation und Information, Beteiligung an Entscheidungsprozessen

Output Management:
korrekte transparente Gestaltung und Dokumentation der Finanzflüsse, Datenverarbeitung, Strategien der Geschäftsführung

Output Personal:
wertschätzende Ressourcen orientierte Mitarbeiter:innenführung und Entwicklung, Kompetenzen Entwicklung und Professionalisierung

Output Infrastruktur:
nachhaltiges Gebäudemanagement/ Instandhaltung

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 in Kurz- und Langzeitpflege

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

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

Anzahl externer Tätigkeiten: 2

Art externer Tätigkeiten:

Jubiläumsfest 10 Jahre Vinzenzhaus 24.05.2024

Eröffnung Seniorenwohnheim Schloss Moos 05.10.2024

Weitere Empfängertypen, die nicht in der obigen Auflistung vorkommen

Menschen, die von Obdachlosigkeit bedroht oder betroffen sind.

2024 wurden 29 Mieter:innen mit gesamt 11 Kindern durch die Zurverfügungstellung eines sicheren Wohnraums in der Stabilisierung der persönlichen Lebenssituation unterstützt.

Outcome für direkte und indirekte Empfänger und Stakeholder

Siehe Stakeholder

Organisations-, Management- und Qualitätszertifikate (falls vorhanden)

Akkreditierung der autonomen Provinz Bozen Südtirol zur Führung der Seniorenwohnheime. Erneuerung Vinzenzhaus Mai 2025 und Schloss Moos Juli 2025.

Abschlussbericht systemische Organisationsentwicklung im Zeitraum November 2024 bis März 2025.

Der Aufbau eines Qualitätsmanagements für beide Seniorenwohnheime wird gestartet, sobald Schloss Moos mit der Vollbelegung aller Betten eine gewisse Stabilität in Abläufen, Prozessen und Personalressourcen erreicht hat.

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

Bettenauslastung Vinzenzhaus: 98,53%

Bettenauslastung Schloss Moos: Akkreditierung für 22 Betten von Jan. bis Aug. 2024 = 95,98%; Akkreditierung für 47 Betten ab August = 47,08%

Ausgewogenheit zwischen Fluktuation und Neueintritten Personal:

Personal Vinzenzhaus: 11 Neuanstellungen = Vollzeitäquivalente 8,95 und 12 Austritte = Vollzeitäquivalente 8,90

Die Abweichungen zwischen Ein- und Austritten betrug + 0,05

Personal Schloss Moos: 17 Neuanstellungen = Vollzeitäquivalente 12,75 und 11 Austritte = Vollzeitäquivalente 6,96

Die Abweichungen zwischen Ein- und Austritten betrug + 5,79

Entwicklung und Umsetzung des neuen CI:

zur Erreichung einer klaren unmissverständlichen Sichtbarkeit in Abgrenzung zur Südtiroler Vinzenzgemeinschaft ist zu 100% abgeschlossen. Entwicklung der damit verbundenen neuen Homepage, zu 75% abgeschlossen, voraussichtliche Fertigstellung Mai 2025

Ausarbeitung von Recruiting Strategien:
zu 80% abgeschlossen, bleibt aber weiterhin ein Entwicklungsthema

Kulturarbeit:

im Sinne einer positiv Leadership, Förderung der Kooperation und Verantwortungsübernahme auf allen Führungsebenen, Klärung von Funktionen, Rollen und Aufgaben zu 60% abgeschlossen, begleitet die Sozialgenossenschaft 2025 im Rahmen des systemischen OE Prozesses weiter.

Leitbildarbeit:

Entwicklung eines Rohkonzepts und erster Workshop im Herbst 2024, wird 2025 weitergeführt

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

Das Geschäftsjahr 2024 kann trotz negativer Bilanz als ein sehr erfolgreiches bezeichnet werden, wenn man die Entwicklungen, als nachhaltig und strategisch auf die Zukunft ausgerichtet bewertet. Es ist der Sozialgenossenschaft auch 2024 gelungen, trotz aller Herausforderungen, die so eine turbulente Zeit mit sich bringt, die hohe Qualität einer menschlichen Betreuung und Pflege für 70 Menschen in Langzeitpflege im Vinzenzhaus und 23 Menschen in Langzeitpflege in Schloss Moos sowie 29 Mieter:innen mit gesamt 11 Kindern in prekären Lebenssituationen, zu erbringen und weiterzuentwickeln.

Die Rückmeldungen aus der Bevölkerung tragen diesem täglichen Bemühen Rechnung. Die beiden Seniorenwohnheime genießen bei interessierten alten Menschen und bei Familien, die auf einen Kurz- oder Langzeitpflegeplatz angewiesen sind, einen hervorragenden Ruf. Aber auch als Ausbildungspartner:innen, als potenzielle Arbeitgeber und als Netzwerkpartner:innen mit anderen Akteuren im soziosanitären Bereich, sind unsere Seniorenwohnheime gefragt und attraktiv.

Weiters ist es der Genossenschaft gelungen die Zukunft und den Erhalt von Schloss Moos durch geschickte strategische Arbeit und durch verantwortliche Weitsicht v.a. auch durch den langjährigen persönlichen Einsatz des Präsidenten, Ulrich Toggenburg nicht nur auf den Weg zu bringen, sondern durch die Regelung der Besitzverhältnisse auch abzusichern. Unter gegebenen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen eine herausragende Leistung.

Der soziosanitäre Sektor war 2024 und ist es sicherlich noch längerfristig, extrem unter Druck. Der Fachkräftemangel in der Pflege ist mit Abstand die größte Herausforderung. Aber auch für die allgemeinen Bereiche wie Küche, Reinigung und Hauswirtschaft bewerben sich immer weniger qualifizierte Interessent:innen und häufig mit Lohn- und Arbeitszeit- Vorstellungen, die kollektivvertraglich nicht machbar sind. Die kollektivvertraglichen Verhandlungen zum Thema Inflationsausgleich und/oder Erhöhung der Grundlöhne sind für die Mitarbeiter:innen enttäuschend ausgefallen. Dadurch und aufgrund fehlender Karrieremöglichkeiten verliert der Sektor zusätzlich an Attraktivität. Ein Seniorenwohnheim muss seine Dienstleistung 365 Tage im Jahr und rund um die Uhr zur Verfügung

stellen. Während die Schwierigkeiten und der Gesundheitszustand der alten Menschen immer komplexer, das Eintrittsalter immer höher und das Familiäre oder Soziale Netz der Betroffenen immer kleiner wird.

Der Anspruch der Sozialgenossenschaft ist es eine würdige und sehr gute Pflegequalität trotz aller Schwierigkeiten auch weiterhin zu leisten. Der Appell, den die Sozialgenossenschaft an die zuständigen amtlichen und politischen Entscheidungsträgerinnen richtet, ist folgender: wir brauchen Flexibilität in der Finanzierung und Genehmigung von Dienstleistungen, welche die Bevölkerung dringend benötigt, damit wir temporär und/oder langfristig innovative Antworten auf diesen Bedarf auf den Weg bringen können. Wir sind bereit, wir sind motiviert und wir haben das Knowhow dazu.

7. WIRTSCHAFTLICH-FINANZIELLE SITUATION

Herkunft der wirtschaftlichen Ressourcen mit getrennter Angabe öffentlicher und privater Einnahmen

Umsatzerlöse:

	2024	2023	2022
Öffentliche Beiträge	2.909.471,00	3.058.922,00	2.411.525,00
Private Beiträge	0,00	0,00	0,00
Umsatzerlöse von öffentlichen Körperschaften für die Führung von sozialen, sozio-sanitären und erzieherischen Diensten	1.053.574,00	939.778,00	737.887,00
Sonstige Erlöse	129.755,00	450.084,00	140.403,00
Umsatzerlöse von öffentlichen Körperschaften für die Führung sonstiger Dienste (Instandhaltung von Grünanlagen, Reinigung...)	0,00	0,00	0,00
Umsatzerlöse von privaten Bürgern	1.845.132,00	1.759.254,00	1.466.125,00
Umsatzerlöse von privaten Unternehmen	0,00	445,00	2.240,00
Umsatzerlöse von privaten Non-Profit Organisationen	40.316,00	25.209,00	15.000,00
Umsatzerlöse von Konsortien und/oder sonstigen Genossenschaften	0,00	0,00	0,00

Eigenkapital:

	2024	2023	2022
Gezeichnetes Kapital	1.197,00	1.144,00	1.299,00
Summe Rücklagen	5.488.924,00	5.243.129,00	5.383.189,00
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag	-812.214,00	253.318,00	-140.215,00
Summe Eigenkapital	4.677.907,00	5.497.591,00	5.244.273,00

Gewinn- und Verlustrechnung:

	2024	2023	2022
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag	- 812.214,00	253.318,00	- 140.215,00
Etwaige Rückvergütungen an Mitglieder aus der Gewinn- und Verlustrechnung	0,00	0,00	0,00
Betriebserfolg (A-B EU-Bilanz)	- 657.888,00	293.223,00	- 139.064,00

Zusammensetzung des gezeichneten Kapitals:

	2024	2023	2022
Gezeichnetes Kapital			
Gezeichnetes Kapital von arbeitenden Mitgliedern	52,00	0,00	0,00
Gezeichnetes Kapital von freiwilligen Mitgliedern	1.095,00	1.144,00	1.299,00
Gezeichnetes Kapital von Nutznießern (Mitglieder)	0,00	0,00	0,00
Gezeichnetes Kapital von juristischen Personen (Mitglieder)	50,00	0,00	0,00
Von unterstützenden Mitgliedern/Fördermitgliedern gezeichnetes Kapital	0,00	0,00	0,00

Zusammensetzung der unterstützenden Mitglieder	2024
Sozialgenossenschaften	0,00
Ehrenamtliche Vereine	50,00

Gesamtleistung:

	2024	2023	2022
Produktionswert (Posten Gesamt A. der EU-Bilanz)	5.978.248,00	6.233.692,00	4.773.180,00

Personalaufwand:

	2024	2023	2022
Summe Personalaufwand (Position B.9 der Gewinn- und Verlustrechnung der EU-Bilanz)	4.179.944,00	3.758.548,00	3.286.762,00
Personalaufwand, welcher in der Position B.7 der Gewinn- und Verlustrechnung der EU-Bilanz enthalten ist	969.985,00 €	1.006.014,00	897.646,00 €
Anteil Personalaufwand zur Gesamtleistung	86,14 %	76,43 %	87,66 %

Fähigkeit zur Diversifizierung der Auftraggeber**Herkunft der Einnahmen 2024:**

2024	Öffentliche Körperschaften	Private Organisationen	Gesamt
Verkauf von Gütern	0,00	0,00	0,00
Erbringung von Dienstleistungen	1.053.574,00	1.885.448,00	2.939.022,00
Verarbeitung durch Dritte	0,00	0,00	0,00
Teilnahmegebühren/Tarifeinnahmen durch KlientInnen	0,00	0,00	0,00
Sonstige Erlöse	0,00	104.801,00	104.801,00
Beiträge und Spenden	2.909.471,00	24.954,00	2.934.425,00
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:

2024	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 2024:

	2024	
Inzidenz öffentlicher Einnahmequellen	3.963.045,00	66,29 %
Inzidenz privater Einnahmequellen	2.015.203,00	33,71 %

Spezifische Informationen zu Spendensammlungen/fundraising/crow-founding (falls vorgesehen)

Förderung von Initiativen zur Mittelbeschaffung durch Spendensammlungen:
keine

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

keine

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

keine

8. UMWELTINFORMATIONEN

Art der Umweltauswirkungen der ausgeübten Tätigkeit

Die Sozialgenossenschaft bemüht sich um einen Ressourcen-schonenden Verbrauch und nachhaltigen Einkauf von Lebensmitteln und Reinigungsmitteln. Regionalität wird, wann immer möglich, bevorzugt. Im Bereich der Instandhaltung, Wartung wird darauf geschaut mit regionalen Partnern zusammenzuarbeiten, bestenfalls mit andern Sozialunternehmen wie zB. Sozialgenossenschaft Albatros

Strategie und Methoden für den Umgang mit den angeführten Umweltauswirkungen

Interne Strategien für den Umgang mit den Umweltauswirkungen :

Einsatz von Technologien zur Energieeinsparung: Photovoltaik

Entsorgung von Sonderabfällen: Medikamente, infektiöses biologische Material
Abfälle, Kanülen

Indikatoren für Umweltauswirkungen (Energie- und Rohstoffverbrauch, Abfall-volumen 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

Soziale Integration von ausgegrenzten oder ausgrenzungsgefährdeten Menschen (z. B. Minderjährige, Menschen mit Beeinträchtigung, MigrantInnen etc.)

Kurze Beschreibung der diesbezüglich umgesetzten Tätigkeiten und der damit erreichten Auswirkungen

Betreuung und Pflege von alten Menschen

Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt

Entlastung von pflegenden Angehörigen

Reduzierung von Obdachlosigkeit und prekären Wohnverhältnissen

Merkmale der umgesetzten Eingriffe

Geografische Angaben:

Innenstädte

Kleingemeinden

Gebiete von historischem, landschaftlichem und kulturellem Interesse

Einbindung der Bevölkerung

Freiwilligentätigkeit

Beratung an pflegende Angehörige

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 Sozialgenossenschaft richtet sich an humanistischen Werten aus. Der Respekt und die Achtung der Würde aller Menschen bilden das Fundament der täglichen Arbeit.

Ethische Fragestellungen im Zusammenhang mit Leiden, Leben und Sterben begleiten das Tun der Mitarbeiter:innen. Ethikberatungen werden bei komplexen Entscheidungsfindungen hinzugezogen.

Die Auswahlkriterien zur Heimaufnahme sind transparent, nachvollziehbar und überprüfbar. Eine Ungleichbehandlung oder sogar Gefälligkeitspolitik - Klientelismus sind dadurch ausgeschlossen.

Die gesetzlichen Vorgaben zur Bekämpfung von Korruption werden 100%ig eingehalten (Whistleblowing Maßnahmen)

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

Der Verwaltungsrat genehmigt die Bilanz, die von den Revisor:innen und Aufsichtsrät:innen geprüft und gutgeheißen wird. Die Vollversammlung genehmigt daraufhin die Bilanz und entlastet den Verwaltungsrat.

Verwaltungsratsmitglieder: 5

Aufsichtsratsmitglieder: 3 und 2 Ersatz

Revision: durch den RVS (Raiffeisenverband Südtirol)

In den Versammlungen behandelte, relevante Themen und getroffene Entscheidungen

Beschlüsse im Zusammenhang mit Planung, Programmierung, Finanzierung und Umsetzung der Sanierung/ Bau Schloss Moos

Beschlüsse zu Themen der Rekrutierung und Führung des Personals z.B. Übernahme der Dienstalter bei Neueinstellung, Auszahlung von Mehrstunden

Beschlüsse Investitionen: Renovierungen, Ankauf Ausstattung

Beschlüsse Mittel Beschaffung

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 GENOSSEN-SCHAFTEN): 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 Genossenschaftern 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).