

## EDITORIAL

### **Geschätzte Leserinnen und Leser**

Der vorliegende Jahresbericht konzentriert sich auf die Leitbildentwicklung im Pflegehotel St. Johann. Er widerspiegelt nicht, was alles im vergangenen Jahr geleistet wurde, aber in welchem Geist dies geschehen ist.

Das Leitbild definiert unsere Haltung und Wertschätzung gegenüber unseren Mitmenschen und unserer Arbeit. Insgesamt arbeiten über 100 Mitarbeitende aus 16 verschiedenen Nationen im Pflegehotel. Alle bringen eine eigene Lebensgeschichte mit, die geprägt ist von einem religiösen, sozialen und kulturellen Hintergrund. Vielfalt darf aber bezüglich der Werthaltung einer Organisation nicht zur Beliebigkeit führen. Vielmehr erwächst daraus der Auftrag an alle Mitarbeitenden und Führungskräfte, sich aktiv an der Wertediskussion zu beteiligen. Die Resultate dieser Wertediskussion führen dann letztlich zu einem klar definierten und gut verankerten Leitbild. Die Umsetzung eines Leitbildes kann nur dann erfolgreich sein, wenn alle Führungskräfte dieses akzeptieren, würdigen und mit Leben füllen. Im Pflegehotel sind sich alle Führungspersonen dieser Verantwortung und Rolle bewusst, denn nur so kann das Leitbild für die ganze Organisation einen Gewinn erbringen. Ohne Vorbildfunktion wird das Leitbild schnell zur Farce und schliesslich zu einem Leidsbild ohne Nutzen und wertlos für die Institution!

Als Leiter vom Pflegehotel bin ich überzeugt, dass ein gelebtes Leitbild sich im Arbeitsklima, in der Arbeitsqualität und in der Gesundheit der Mitarbeitenden widerspiegelt. Unser Leitbild soll dazu beitragen, ein angstfreies Arbeitsklima zu schaffen, in dem Fehler zugelassen sind und als lernende Organisation wir neue Erkenntnisse daraus gewinnen.

Unsere Unternehmensziele basieren auf den Grundsätzen des Leitbildes. Jedem einzelnen Leitsatz muss dazu ein konkreter Kennwert hinterlegt werden. Nur so sind Überprüfung und Bewertung der Umsetzung und des Erfolges ermöglicht.

Die nachfolgenden Aufzeichnungen informieren über den Anstoss, die gewählten Erhebungsschwerpunkte, die gewonnenen Ergebnisse und enthalten abschliessend einen Rück- und Ausblick.

Die formelle Darstellung der Bilanz, Erfolgsrechnung und den Rechnungskommentar finden Sie auf den letzten Seiten des Jahresberichts.

*Urs Mayer, Leiter Pflegehotel*





## BERICHT DES STIFTUNGSRATES

Die Stiftung christliches Altersheim St. Johann mit Sitz in Basel besteht seit 50 Jahren. Sie wurde 1962 durch die Baptistengemeinde Basel mit dem Zweck der Betreuung hilfsbedürftiger und alter Personen im Sinn jener Liebe, die Christus uns vorgelebt hat, errichtet. Eine Dankesfeier mit Gottesdienst im Frühjahr 2013 wird diesem Anlass einen feierlichen Rahmen bieten.

Diese Liebe Christi bietet den Grundgedanken für die Entwicklung des Leitbildes im Pflegehotel St. Johann, über welche die Leserinnen und Leser auf den nachfolgenden Seiten mehr erfahren werden.

Die erwähnte Leitbildentwicklung steht im Zentrum des diesjährigen Jahresberichts, weshalb der Stiftungsrat (SR) an dieser Stelle die formalen Schwerpunkte 2012 zusammenfasst:

### **Allgemeine Bemerkungen**

Im vergangenen Jahr hat sich der SR zu neun Sitzungen getroffen. Die regelmässigen Treffen erlaubten dem SR einen ausgezeichneten Einblick in den Betrieb des Pflegehotels. Der SR war stets über die aktuelle Situation des Pflegehotels informiert und konnte die Erfüllung des Stiftungszwecks gut beurteilen.

### **Jahresziele**

Die Interessen und Bedürfnisse des Pflegehotels sind für den SR von wesentlicher Bedeutung und geniessen entsprechenden Vorrang. Die Jahresziele und deren Umsetzung als auch die strategische Ausrichtung und die Prüfung der Betriebsabläufe bildeten Kernaufgaben des SR.

Die Abdeckung der finanziellen Risikobereiche „Epidemie, Geschäftsleitungshaftpflicht“ sowie die Überarbeitung der Stiftungsurkunde wurden abgeschlossen und erfolgreich umgesetzt.

### **Zusammensetzung des Stiftungsrates**

Dem SR gehören am Ende des Jahres 2012 an: Nicole Strate Lanz, Lisa Wiegand, Fritz Brändle, Manfred Gasser und Thomas Tschudi. Im Berichtsjahr ist Herr Werner Bürgin, Mitglied des Stiftungsrates, nach schwerer Krankheit gestorben.

Herzlichen Dank für Ihr Engagement, Ihre Fachkompetenz und die Unterstützung der Interessen des Pflegehotels.

### Rückblick

Anlässlich der SR-Sitzungen wurden insbesondere die Themen „Heimgeschehen“, „Personal-, Belegungs- und Finanzsituation“ detailliert behandelt und besprochen.

Durch die zielgerichteten Informationen von Herrn Urs Mayer, Pflegehelfer, konnte der gesamte SR eine exakte Einschätzung der Gesamtsituation im Pflegehotel vornehmen und seine Entscheidungen treffen.

Dem Leitungsteam, dem Kader und allen übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gilt unsere Wertschätzung. Der SR dankt für ihr grosses Engagement und ihren Einsatz im Interesse des Pflegehotels zugunsten unserer Seniorinnen und Senioren.

Wir danken der Stifterin und den diversen freiwilligen Helfern und Helferinnen für ihren wichtigen und wertvollen Beitrag, ihr Interesse und ihre Hilfe.

### Ausblick

In Ergänzung des hauptsächlichen Stiftungszweckes – der Betreuung hilfsbedürftiger und älterer Personen im Sinne jener Liebe, die Christus uns vorgelebt hat – bilden folgende Themen die Schwerpunkte im 2013:

- Kontinuierliche Entwicklung und Anpassung des Pflegehotels an aktuelle und zeitgemässe Strukturen
- Planung und Umsetzung der Kücheneinbauten
- Umsetzung der Jahresziele
- Investitionskosten (u.a. Bekleidung, Pflegebetten etc.)

*Thomas Tschudi, Stiftungsratspräsident*





## LEITBILD

Ein Leitbild ist Teil einer strategischen Festlegung und stellt für eine Organisation Werte und Verhaltensgrundsätze bereit. Dem Leitbild kommt damit in Bezug auf das Erfüllen von Aufgaben und das Erreichen von Zielen eine Steuerungsfunktion zu. Die Wirksamkeit ist von der organisationsweiten Akzeptanz abhängig, was bereits bei der Leitbildentwicklung die Partizipation der Mitarbeitenden voraussetzt (vgl. Schanz, Günther, 1994, S. 304f.).

Darüber hinaus bietet ein Leitbild Seniorinnen und Senioren, aber auch ihren Angehörigen und externen Anspruchsgruppen eine nicht unwesentliche Orientierungshilfe hinsichtlich der geltenden ethischen Grundwerte.



## ANSTOSS

### Übergeordnete Vorgaben

Der Stiftungsrat des Pflegehotels St. Johann hat am 24. April 2008 eine Mission festgelegt, welche mit dem Stiftungszweck korrespondiert und als übergeordnete Vision der Organisationsentwicklung dient. Damit ist festgelegt, wohin die Reise längerfristig geht.

Die Leitung des Pflegehotels St. Johann hat die Aufgabe, ein der Mission entsprechendes, aber aus den Mitarbeitenden heraus entwickeltes Leitbild zu erarbeiten und in Absprache mit dem Stiftungsrat zu genehmigen. Neben internen Vorgaben verlangt auch qualivista<sup>1</sup> von den Alters- und Pflegeheimen die wirksame Einführung eines Leitbildes, das inhaltlich den Anforderungen genügt und alle fünf Jahre überprüft und neu genehmigt wird.

Das Pflegehotel St. Johann wollte mit der Leitbildentwicklung 2012 darüber hinaus die Erkenntnisse der Grundlagenentwicklung zur Lebensqualitätskonzeption von CURAVIVA Schweiz miteinbeziehen.

### Alltag im Pflegehotel St. Johann

Das Pflegehotel St. Johann ist in Bewegung – und wie. Sei es angestossen durch sich verändernde Anforderungen von Seiten der Seniorinnen und Senioren oder deren Angehörigen, durch Ideen von Auszubildenden, Mitarbeitenden und Führungskräften oder auch weil neue Rahmenbedingungen und fachliche Entwicklungen einbezogen werden. In dieser Bewegung ist es gut zu wissen, dass vereinbarte Werte quasi als Wegmarkierung dienen und insbesondere in Phasen intensiver Herausforderung die Beteiligten unterstützen.

2007 wurde letztmals ein Leitbild erarbeitet, welches dem Pflegehotel St. Johann in den vergangenen Jahren gute Dienste geleistet hat. Aber

auch dieses Leitbild muss der veränderten Situation periodisch angepasst werden, damit sich die aktuell tätigen Führungskräfte, Mitarbeitenden und Auszubildenden darin erkennen können. Die Leitung des Pflegehotels hat sich entschieden, das bestehende Leitbild zu ersetzen und nicht bloss zu überarbeiten.



## VORGEHEN

Geprägt von den Grundlagen zur Lebensqualitätskonzeption von CURAVIVA Schweiz<sup>2</sup> wurden mittels Methoden der Erwachsenenbildung Workshops erarbeitet, welche der Gesamtteamweiterbildung eine abwechslungsreiche Struktur gaben. Die einzelnen Planungs- und Durchführungsschritte sind in der Tabelle auf der rechten Seite aufgeführt.

Projektleitung	André Gyr, Leitung Qualität und Sicherheit
Projektassistenz	Josh Schaub, Assistenz Qualität und Sicherheit
Projektdauer	Juni 2012 – Juni 2013

<u>Zeitraum</u>	<u>Schwerpunkt</u>	<u>Verantwortliche</u>
Juni 2012	Einsicht und Nutzung Mission und Strategie des Stiftungsrates vom 24. April 2008	Projektleitung
Juni 2012	Grundlagenstudium Lebensqualitätskonzeption CURAVIVA Schweiz	Projektleitung
Juli 2012	Festlegung der Zusammenarbeit mit TIMPANI AMBASSADOR GmbH (interaktive Corporate Rhythm Events)	Projektleitung
September 2012	Austausch und Einladung CURAVIVA aktuell und CURAVIVA Schweiz	Projektleitung
Oktober 2012	Festlegung der Workshop-Elemente in Anlehnung an Schwerpunkte der Lebensqualitätskonzeption von CURAVIVA Schweiz Schriftliche Information und Einladung aller Mitarbeitenden Einladung Qualitätsverantwortlicher CURAVIVA Schweiz Sicherstellung von Organisation und Hauptmoderation der Gesamtteamweiterbildung	Projektleitung Leitung Pflegehotel Projektleitung Projektleitung
November 2012	Durchführung der zweitägigen Gesamtteamweiterbildung (je die Hälfte der Mitarbeitenden) und an einem Tag unter Teilnahme des Qualitätsverantwortlichen CURAVIVA Schweiz	Projektleitung und TIMPANI AMBASSADOR
Dezember 2012	Auswertung von insgesamt 76 Lernvideos der Mitarbeitenden Auswertung sämtlicher Flipcharts aus den Gruppenarbeiten Auswertung sämtlicher Antwortbögen aus den Einzelarbeiten	Projektassistenz Projektassistenz Projektassistenz
Februar 2013	Grobe Zuweisung der Ergebnisse ins Modell der Lebensqualitätskonzeption	Projektassistenz
März 2013	Ergebnisvernissage (Präsentation) mit den Mitarbeitenden	Projektleitung und Projektassistenz
Mai 2013	Formulierung des neuen Leitbildes aus den Ergebnissen	Projektleitung
Sommer 2013	Genehmigung neues Leitbild durch Leitung Pflegehotel und Stiftungsrat	Leitung Pflegehotel

## ERHEBUNGSSCHWERPUNKTE

### **Individuelles Lernen**

Bei der Gestaltung der Workshop-Sequenz wurde davon ausgegangen, dass die unterschiedlichen Lernbiografien der Mitarbeitenden Einfluss auf das Lernen innerhalb der Organisation haben. Aus diesem Grund erzählten Mitarbeitende von besonders eindrücklichen oder nachhaltigen Lernerfahrungen. Diese Erzählungen wurden als Videoaufnahme aufgezeichnet und mittels Kodierung, wie man sie aus der Grounded Theory<sup>3</sup> kennt, auf wenige Lernkonzepte reduziert. Nach Abschluss der Video-Auswertung wurden die jeweiligen Aufnahmen auf einen Datenträger gespeichert und den betreffenden Mitarbeitenden übergeben. Die ursprünglichen Aufnahmen wurden gelöscht.

### **Haltung gegenüber den Seniorinnen und Senioren**

Mit einem strukturierten Arbeitspapier hielten die Mitarbeitenden Merkmale fest, an welchen Seniorinnen und Senioren erkennen können, dass die Mitarbeitenden sie als eigenständige Persönlichkeit würdigen. Auch hier wurden die Ergebnisse kodiert und davon Ergebnisgruppen gebildet.

### **Den Mitarbeitenden entgegengebrachte Haltung**

Mitarbeitende hielten wiederum mit einem strukturierten Arbeitspapier Merkmale fest, an welchen sie in ihrem beruflichen Umfeld erkennen, dass sie als eigenständige Persönlichkeit gewürdigt werden. Die Auswertungsmethode gleicht den oben erwähnten Beispielen.

### **Qualitative Erwartungen an das Pflegehotel St. Johann**

Im Brainstorming sammelten die Mitarbeitenden Hinweise auf qualitative Erwartungen, die sie bei sich selbst, den Seniorinnen und Senioren sowie Angehörigen vermuten. Die festgehaltenen Aussagen wurden über das Kodieren auf die wichtigsten Qualitätsdimensionen reduziert.





### **Vielfalt der Mitarbeitenden**

Im Pflegehotel St. Johann sind Mitarbeitende aus 16 Nationen und unterschiedlicher beruflicher Herkunft tätig. Um diese darzustellen, wurden neutrale, weisse Gesichtsmasken und zahlreiche Gestaltungsmittel zur Verfügung gestellt. Entstanden sind über 70 einzelne Gesichtsmasken, wie sie in diesem Jahresbericht exemplarisch abgebildet sind. Im Vordergrund stand die persönliche Erfahrung. Aus diesem Grund besteht zu dieser Workshop-Sequenz keine Auswertung. Die Masken wurden im März 2013 an einer Ergebnisvernissage ausgestellt und den Mitarbeitenden im Anschluss mit dem oben erwähnten Datenträger des Lernvideos übergeben.

### **The Saint John's Song**

Bei Veranstaltungsbeginn, nach der Mittagspause und als Veranstaltungsabschluss wurde die Vielfalt der Mitarbeitenden besonders gut hörbar. Wie bei den Gesichtsmasken ging es in dieser Workshop-Sequenz nicht um statistisch verwertbare Ergebnisse. Vielmehr wurden das gemeinsame Erlebnis und das Schöpfen von Energie fokussiert. Entstanden sind musikalische Begegnungen unterschiedlicher Prägung und zahlreiche Höhepunkte. Ein Klangteppich, welcher die ganze Veranstaltung begleitete. Vorbereitet und geleitet wurde diese Workshop-Sequenz von Claude Karfiol, Geschäftsführer der TIMPANI AMBASSADOR GmbH<sup>4</sup>. Die einzelnen Einheiten führten quasi zum Abschlusskonzert des Saint John's Songs. Dieses wurde als Videoaufnahme dokumentiert, an der Ergebnisvernissage erstmals gezeigt und den Mitarbeitenden zusammen mit dem persönlichen Lernvideo auf einem Datenträger übergeben.

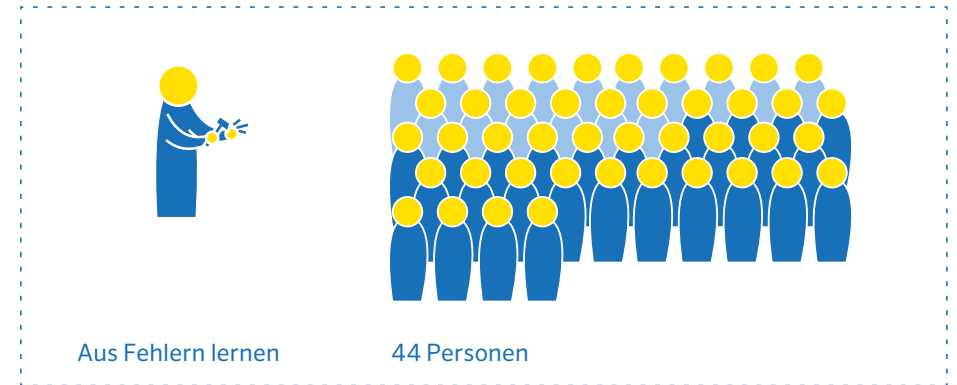
## ICH & DAS LERNEN

Mitarbeitende antworteten:

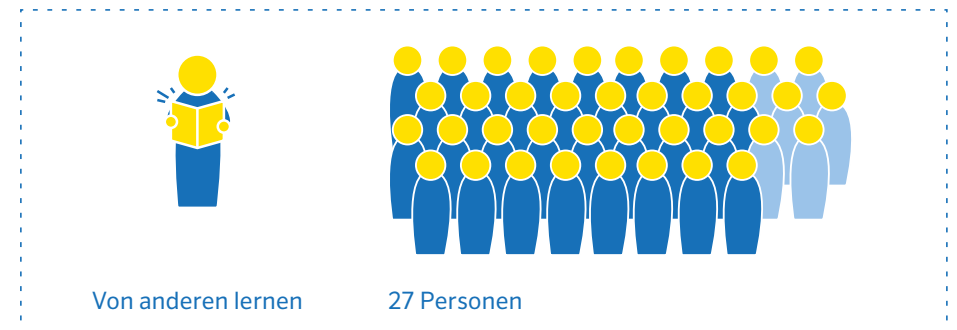
Die Mitarbeitenden erzählten von besonders eindrücklichen Lernsituationen. Die Antworten lassen sich in drei Kategorien einteilen: Aus Fehlern, von anderen und selbstständiges Lernen.



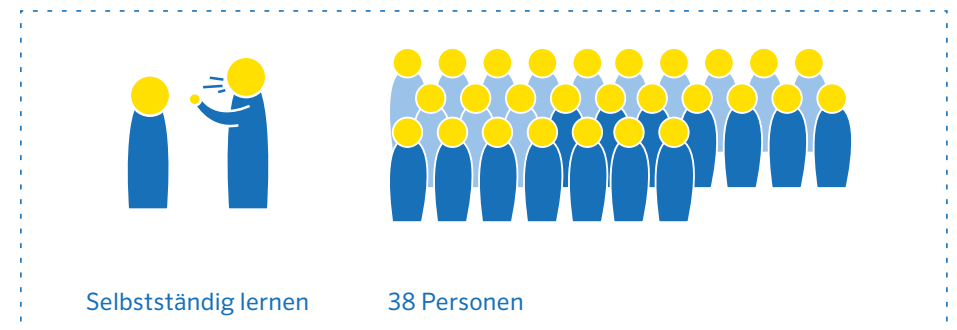
Mitarbeitende



■ Lernen aus einem eigenen Fehler
 ■ Lernen aus mehreren eigenen Fehlern



■ Lernen von einer anderen Person
 ■ Lernen von einem Experten/ einer Autoritätsperson



■ Antwort nicht in Bezug auf eine erlernte Sprache
 ■ Antwort in Bezug auf eine erlernte Sprache

## ICH & DIE ANDEREN



Seniorinnen & Senioren

Mitarbeitende antworteten:

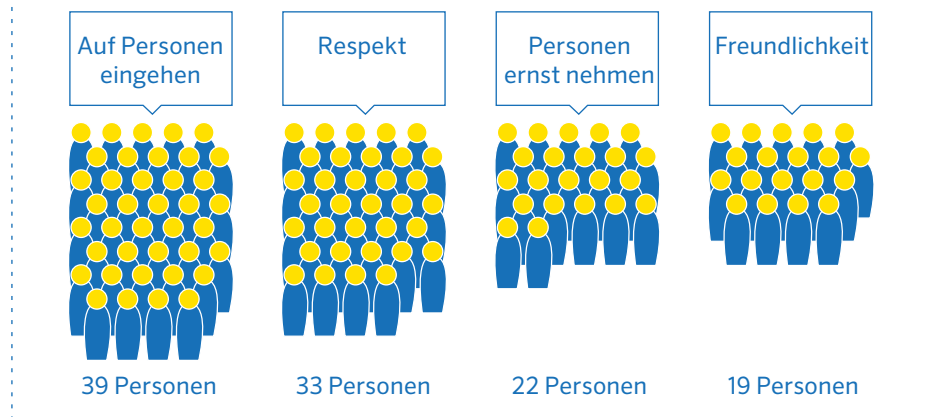
Daran erkennen Seniorinnen und Senioren, dass sie von den Mitarbeitenden als eigenständige Persönlichkeiten gewürdigt werden.



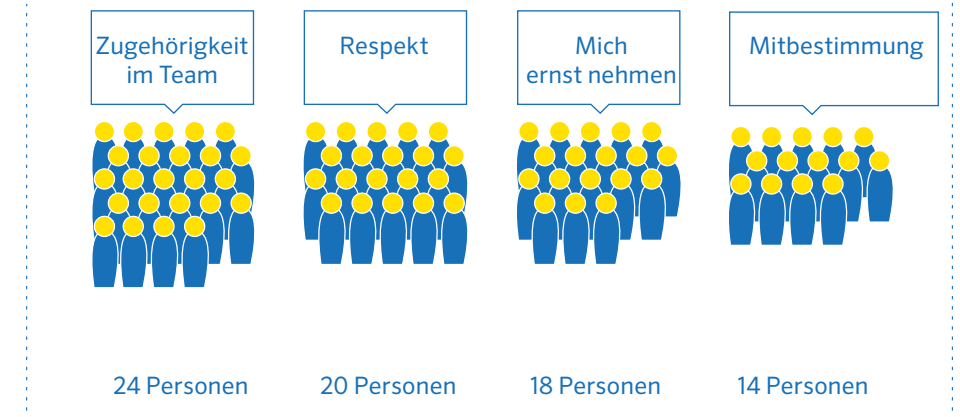
Mitarbeitende

Daran erkenne ich, dass ich als eigenständige Persönlichkeit gewürdigt werde.

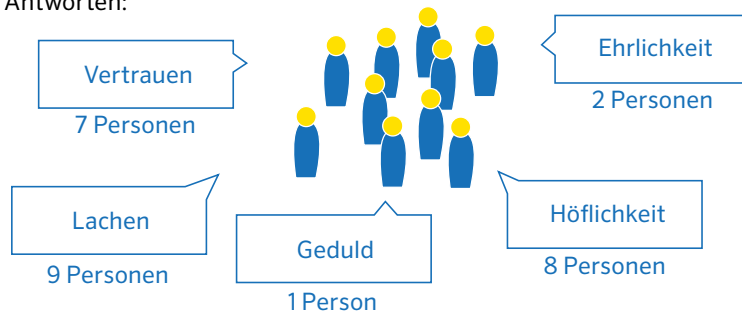
Top vier Antworten



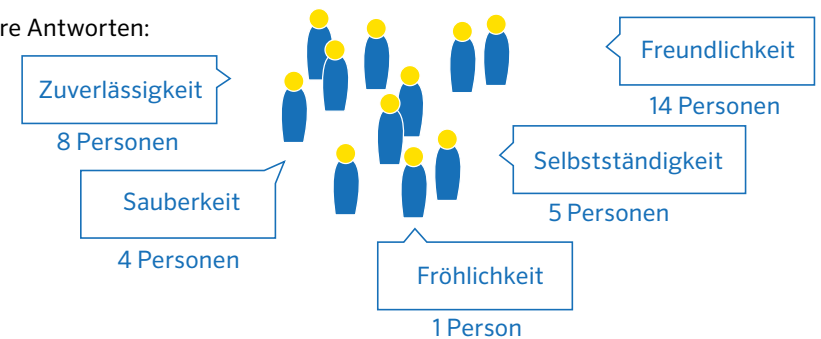
Top vier Antworten



Weitere Antworten:



Weitere Antworten:



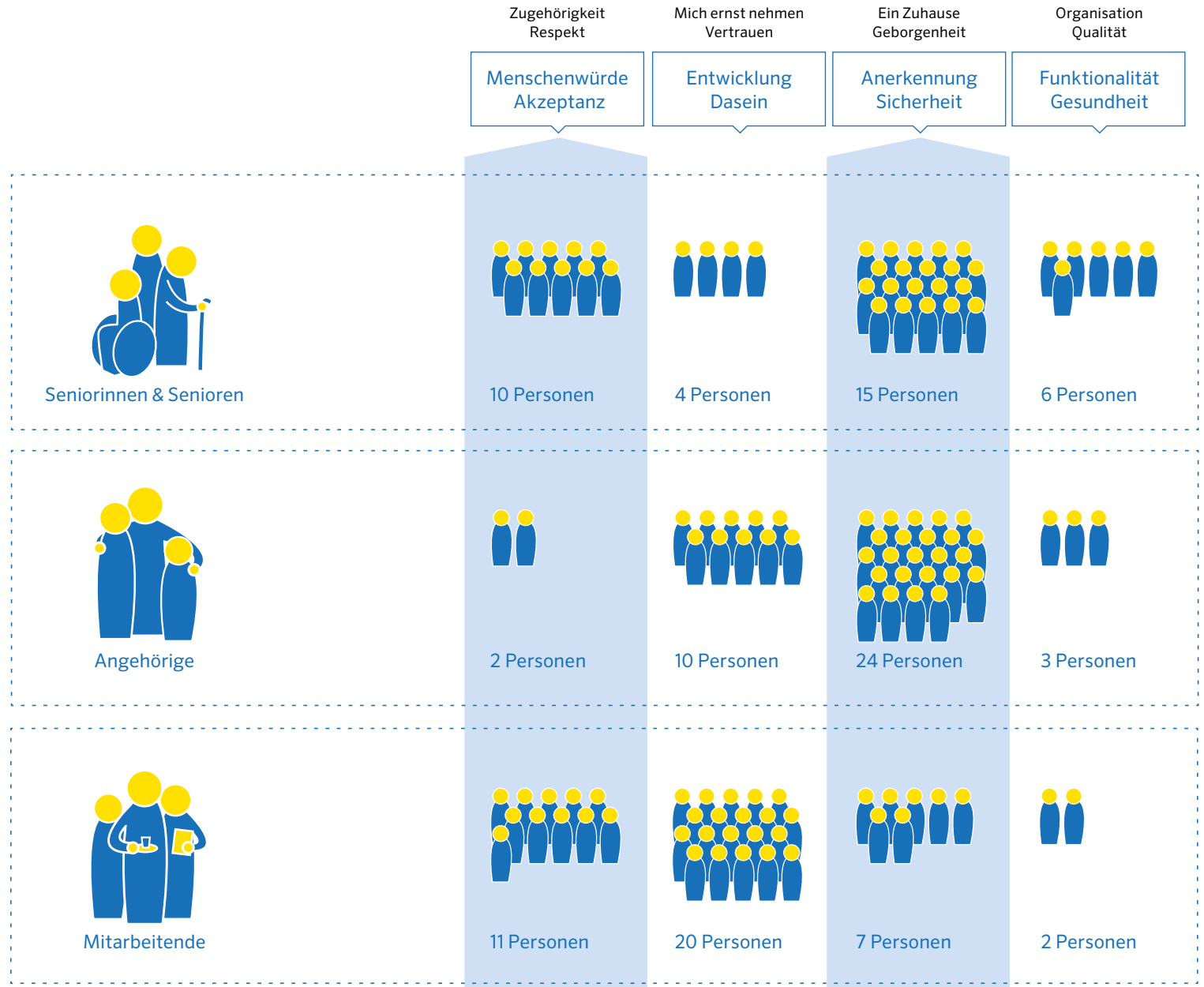
## WIR & DAS PFLEGEHOTEL

Mitarbeitende antworteten:

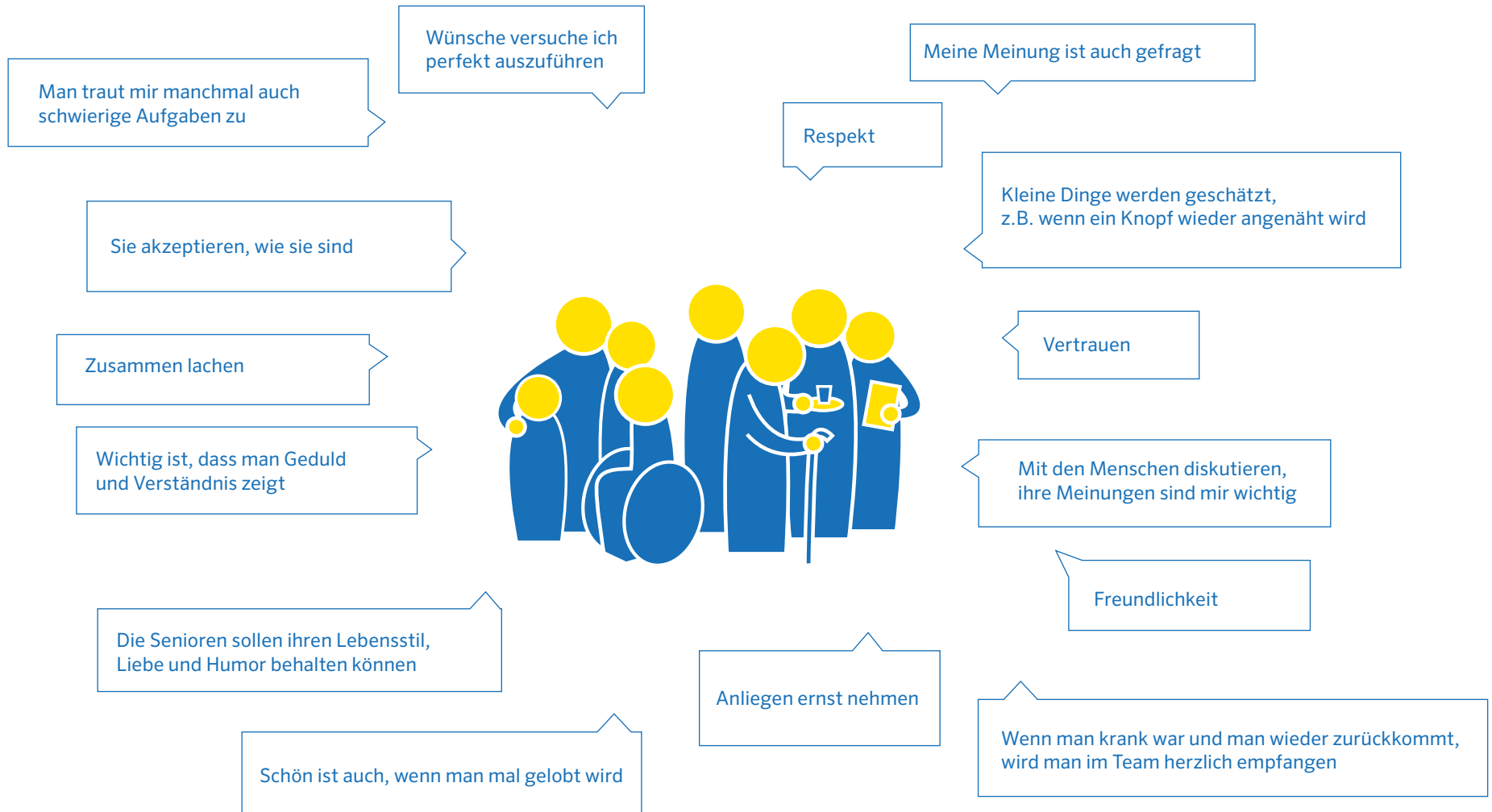
Nicht alle stellen die gleichen Qualitäts-  
erwartungen an das Pflegehotel  
St. Johann.  
Die Mitarbeitenden wurden befragt,  
welche Erwartungen die Haupt-  
anspruchsrgruppen haben.



Mitarbeitende



## UNTERSUCHUNGS-AUSWERTUNG 2013 PFLEGEHOTEL ST. JOHANN







## RÜCKBLICK UND DANK

Das gewählte Vorgehen hat sich bewährt, wenn auch insbesondere die Vorbereitung und Auswertung neben dem normalen Alltag recht viel Zeit in Anspruch genommen haben. Weil von Anfang an eine zuverlässige Ergebnisdokumentation sichergestellt war, ging nichts verloren und barg die Durchführungsdauer keine Risiken.

Sowohl in Bezug auf die Seniorinnen und Senioren als auch auf die Mitarbeitenden weisen die Ergebnisse auf zusammenfassend folgende zu berücksichtigenden Werte:

- Lernen aus Fehlern
- Zugehörigkeit
- Respekt
- Autonomie
- Mitbestimmung

Die dichte Durchführung der Workshop-Sequenzen war ein sportliches Vorhaben, das von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als anspruchsvoll, aber auch bereichernd wahrgenommen wurde. Energetisch und auch inhaltlich wurden die Workshop-Sequenzen durch eindrückliche Trommelsessions und das abschliessende Trommelkonzert von Claude Karfiol, Geschäftsführer der TIMPANI AMBASSADOR GmbH unterstützt. Die teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren ausgesprochen engagiert und haben einen grossen Beitrag zum Gelingen der Veranstaltungen und zu den Inhalten des neuen Leitbildes geleistet. Die Methodenvielfalt bei den Workshop-Sequenzen hat unterschiedliche Fähigkeiten angesprochen und eine abwechslungsreiche Gestaltung ermöglicht.

Der Austausch mit Oskar Reding, Qualitätsverantwortlicher von CURAVI-VA Schweiz, war insbesondere bei der Veranstaltungsvorbereitung sehr hilfreich und seine ganztägige Teilnahme zeugt von grossem Interesse am Pilotprojekt des Pflegehotels St. Johann, die Lebensqualitätskonzeption in die Leitbildentwicklung einzubeziehen.

Die sorgfältige Auswertung und insbesondere die gelungene grafische Umsetzung verdanken wir Josh Schaub, welcher bis März 2013 als Assistent im Bereich Qualität und Sicherheit tätig war.

Ihnen allen ein besonderer Dank!

*André Gyr, Leitung Qualität und Sicherheit*

## WEITERES VORGEHEN

Die Ergebnisse der durchgeführten Workshop-Sequenzen werden in die Festlegung des neuen Leitbildes integriert, der Leitung des Pflegehotels und dem Stiftungsrat zur Genehmigung vorgelegt und bei den Mitarbeitenden im Rahmen der Quartalsinfoveranstaltungen vorgestellt und schriftlich abgegeben.

Das neue Leitbild wird Teil des geltenden Managementsystems sein und beispielsweise bei den Fallbesprechungen (interdisziplinäre Reflexion der Betreuung und Pflege von Seniorinnen und Senioren) als zusätzliche Perspektive eingebaut.

Wie bereits in der Vergangenheit wird auch das neue Leitbild als Referenzinstrument für die Festlegung der Unternehmens- und Bereichsziele eingesetzt.



## BILANZ UND ERFOLGSRECHNUNG PER 31. DEZEMBER 2012

### Bilanz

#### Aktiven

Flüssige Mittel	1'210'016.86
Wertschriften	57'450.00
Forderungen	894'598.00
Aktive Rechnungsabgrenzungen	8'044.25
Liegenschaften	10'007'732.00
Betriebseinrichtungen	1.00

#### Total Aktiven

#### Passiven

Verbindlichkeiten	482'500.44
Passive Rechnungsabgrenzungen	32'385.85
Hypothekarschulden	8'962'500.00
Rückstellungen und Fonds	1'899'138.91

#### Stiftungskapital

Stand am 1. Januar  
Jahresgewinn

#### Total Passiven

	Rechnung	Vorjahr
<b>Aktiven</b>		
Flüssige Mittel	1'210'016.86	1'256'885.68
Wertschriften	57'450.00	107'400.00
Forderungen	894'598.00	824'346.12
Aktive Rechnungsabgrenzungen	8'044.25	3'462.55
Liegenschaften	10'007'732.00	10'422'500.00
Betriebseinrichtungen	1.00	1.00
<b>Total Aktiven</b>	<b>12'177'842.11</b>	<b>12'614'595.35</b>
<b>Passiven</b>		
Verbindlichkeiten	482'500.44	450'789.12
Passive Rechnungsabgrenzungen	32'385.85	67'595.60
Hypothekarschulden	8'962'500.00	9'402'500.00
Rückstellungen und Fonds	1'899'138.91	1'889'789.06
Stiftungskapital		
Stand am 1. Januar	803'921.57	694'240.44
Jahresgewinn	-2'604.66	109'681.13
<b>Total Passiven</b>	<b>12'177'842.11</b>	<b>12'614'595.35</b>

### Erfolgsrechnung

#### Ertrag

Taxeinnahmen	7'325'980.50
Nebenleistungen	171'274.00
Miet- und Kapitalzinserträge	72'216.95
Beiträge, Spenden Dritter	149'537.55
Debitorenverluste/Delkrederere	-20'295.95
Cafeteria	333'759.50
Leistungen Personal, Dritte	-10'405.50

#### Total Ertrag

#### Aufwand

Personalkosten	5'542'647.50
Sachkosten	2'475'274.21
Kursschwankungen und Einnahmefälle	6'750.00

#### Total Aufwand

Gewinn

#### Total Erfolgsrechnung

	Rechnung	Vorjahr
<b>Ertrag</b>		
Taxeinnahmen	7'325'980.50	7'318'205.90
Nebenleistungen	171'274.00	96'961.45
Miet- und Kapitalzinserträge	72'216.95	58'481.60
Beiträge, Spenden Dritter	149'537.55	147'992.30
Debitorenverluste/Delkrederere	-20'295.95	11'000.00
Cafeteria	333'759.50	351'433.55
Leistungen Personal, Dritte	-10'405.50	-4'846.45
<b>Total Ertrag</b>	<b>8'022'067.05</b>	<b>7'979'228.35</b>
<b>Aufwand</b>		
Personalkosten	5'542'647.50	5'348'866.90
Sachkosten	2'475'274.21	2'518'180.32
Kursschwankungen und Einnahmefälle	6'750.00	2'500.00
<b>Total Aufwand</b>	<b>8'024'671.71</b>	<b>7'869'547.22</b>
Gewinn	-2'604.66	109'681.13
<b>Total Erfolgsrechnung</b>	<b>8'022'067.05</b>	<b>7'979'228.35</b>

### Kommentar zu Bilanz und Jahresrechnung 2012

Der Ertrag der Taxeinnahmen blieb gegenüber dem Vorjahr praktisch unverändert. Zwar wurden die Taxen per 2012 erhöht, jedoch konnte einerseits die sehr hohe Belegung aus dem Vorjahr (100.4 Prozent) nicht mehr ganz erreicht werden (2012: 99.5 Prozent) und andererseits nahm die Pflegeintensität im Jahre 2012 leicht ab. Die Pflegepersonalkosten nahmen um 2.4 Prozent zu, die Hotelpersonalkosten um 5.7 Prozent. Trotz erfreulichem Geschäftsverlauf resultiert ein kleiner Verlust von CHF 2'604.66. Der Hauptgrund dafür liegt an den ausserordentlichen Unterhalts- und Ersatzanschaffungskosten sowie der Umgestaltung des Innenhofes. Diese ausserordentlichen Kosten, welche alle vollständig der Erfolgsrechnung belastet wurden, machen rund CHF 100'000 aus. Der Jahresverlust wird dem Stiftungskapital belastet.



## ANHANG

### Anmerkungen

<sup>1</sup> Qualitätsmanual der Steuergruppe Basel-Stadt, Basel-Landschaft und Solothurn ([www.qualivista.ch](http://www.qualivista.ch)).

<sup>2</sup> Hoyningen-Süess, Ursula/Oberholzer, David: Lebensqualitätskonzeption für Menschen in besonderen Abhängigkeitsverhältnissen.

<sup>3</sup> Sozialwissenschaftlicher Ansatz zur systematischen Auswertung vor allem qualitativer Daten mit dem Ziel der Theoriegenerierung.

<sup>4</sup> [www.timpani-ambassador.com](http://www.timpani-ambassador.com).

### Literaturverzeichnis

Döring, Klaus W: Handbuch Lehren und Trainieren in der Weiterbildung, Beltz Verlag, Weinheim und Basel 2008

Hoyningen-Süess, Ursula/Oberholzer, David: Lebensqualitätskonzeption für Menschen in besonderen Abhängigkeitsverhältnissen, Institut für Sozialpädagogik Universität Zürich, Zürich 2011

Meyer, Ruth: Lehren kompakt, 3. Auflage, hep verlag ag, Bern 2006

Schanz, Günther: Organisationsgestaltung, Management von Arbeitsteilung und Koordination, 2. Auflage, Verlag Vahlen, München 1994

Vahs, Dietmar: Organisation, Einführung in die Organisationstheorie und -praxis, 6. Auflage, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart 2007

### Impressum

Redaktion: André Gyr, Leitung Qualität und Sicherheit, Pflegehotel St. Johann

Fotos: Elena Monti, Reinach, [www.moel.ch](http://www.moel.ch)

Illustrationen: Josh Schaub, Assistenz Qualität und Sicherheit, Pflegehotel St. Johann

Realisation: Focus Grafik, Karin Rüttsche, Basel, [www.focus-grafik.ch](http://www.focus-grafik.ch)



## **Pflegehotel St. Johann**

St. Johannis-Ring 122  
4056 Basel

Telefon  
061 326 16 16

Telefax  
061 326 17 18

---

[www.pflegehotel-stjohann.ch](http://www.pflegehotel-stjohann.ch)    [info@pflegehotel-stjohann.ch](mailto:info@pflegehotel-stjohann.ch)