

A close-up photograph of two hands. The hand on top is younger, with smooth skin, and is resting on the hand of an older person. The older person's hand is wrinkled and has a diamond ring on the ring finger. The background is blurred, showing a purple sleeve and a grey fabric. A bright green vertical bar is on the left side of the image, and a bright green horizontal bar is at the bottom right, containing the text "Eden 2022".

Eden 2022



SENIORENWOHNHEIM EDEN  
Soziale Genossenschaft

39012 Meran  
T. Christomannosstraße, 12

[www.seniorenwohnheim-eden.com](http://www.seniorenwohnheim-eden.com)  
[info@swh-eden.com](mailto:info@swh-eden.com)

## Inhaltverzeichnis:

Geschichte	6
1. Organisation	10
2. Unsere Gäste	15
3. MitarbeiterInnen	20
4. Sozio-sanitäre Betreuung und Pflege	34
5. Finanzen	49
6. Qualität und Kontrollsysteme	50
7. Die Zukunft	55

# Das sind wir

## Liebe Freunde,

In seiner 10. Auflage wird der Sozialbericht nach der Verordnung über die Reform des dritten Sektors nach sehr spezifischen Richtlinien veröffentlicht, die vom Ministerium für Sozialpolitik und Arbeit vorgegeben werden. (Erlass vom 04.07.2019). Die Sozialbilanz spiegelt die in der Satzung festgelegten Ziele wider (Art. 3<sup>(1)</sup> e Art.4<sup>(2)</sup>).

Es ist unsere Absicht, diese Sozialbilanz mit einer ganzen Reihe von zusätzlichen Daten zu ergänzen, die unsere Arbeit unterstreichen, belegen und allen Interessierten einen Überblick über unsere Organisation geben.

Das Jahr 2020 war geprägt durch das Auftreten und die rasche weltweite Verbreitung des SarCov2-Virus. Der Kampf war zunächst durch Schutzmaßnahmen gekennzeichnet, bis der Impfstoff gegen Ende des Jahres 2020 verabreicht wurde, ein symbolträchtiges Datum, auf europäischer Ebene am 27.12.2020 festgelegt wurde.

Der Ausnahmezustand, die räumliche und dienstliche Umstrukturierung, ungeplante Investitionen und die Anschaffung von persönlicher Schutzausrüstung haben die Genossenschaft stark belastet.

---

**(1) Art. 3 Genossenschaftszweck:** Die Genossenschaft ist nach den Grundsätzen der genossenschaftlichen Förderung ohne Zwecke der Privatspekulation, sowie der sozialen Solidarität und der Gemeinnützigkeit ausgerichtet. Im Sinne der im Art 3 des Regionalgesetzes Nr. 24/1988 verankerten Zielsetzung liegt der Zweck der Genossenschaft in der menschlichen Förderung und sozialen Integration von Personen, sowohl von Mitgliedern als auch von Nichtmitgliedern und insbesondere von gesellschaftlich benachteiligten Menschen durch die rationelle Nutzung der zur Verfügung stehenden menschlichen Fähigkeiten und der materiellen Ressourcen.

**(2) Art. 4 Gegenstand:** Unter Berücksichtigung des Förderungsauftrags der Genossenschaft, wie er im vorhergehenden Artikel definiert worden ist, sowie der Eigenschaften und Interessen der Mitglieder, wie sie unten bestimmt werden, entfaltet die Genossenschaft ihre Tätigkeit durch die Erbringung von soziosanitären, erziehungsbezogenen und kulturellen Dienstleistungen.

Unsere Mitarbeiter haben diese Zeit mit Professionalität, Menschlichkeit, Flexibilität und Kompetenz gemeistert. Diese Qualitäten haben unsere Gäste auch in den darauffolgenden Jahren begleitet, die auch, wenn auch in geringerem Maße, von den Folgen der Pandemie geprägt waren. Es war nicht einfach, unter extremen Bedingungen zu arbeiten, sich mit Professionalität und Kompetenz auf neue Situationen einzustellen, die seit dem Jahr 2020 durch die Pandemie vorgeherrscht haben; deshalb bin ich stolz auf die Mitarbeiter unserer Genossenschaft und schätze die Menschen, die sich jeden Tag mit viel Mühe, Aufmerksamkeit und Herz für unsere Gäste einsetzen. Ich möchte diese Gelegenheit nutzen, um allen zu danken.

Ein Dank gilt auch dem Direktionsteam, namentlich der **Pflegedienstleitung, Frau Völser**, und dem **Direktor der Verwaltung, Herrn Pol**, für die professionelle, kompetente und fruchtbringende Zusammenarbeit.

Ich möchte allen Mitgliedern des Verwaltungsrats für ihre kompetente, professionelle, arbeitsame, aufmerksame und angenehme Anwesenheit danken. Mein Dank würdigt auch diese dreijährige Amtszeit, die im Jahr 2023 ausläuft.

## DANKE

**Herma Laterner Ganner**

**Christian Januth**

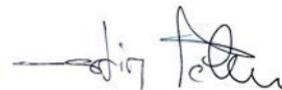
**Iris Cagalli**

**Christian Klotzner**

**Monika Verdorfer**

**Klemens Telser**

Sämtliche verwendeten Daten geben die Situation zum 31.12.2022.



Der Obmann Martin Telser





## Geschichte

### 1886 – 1959 Eine Villa - viele Namen

1887	Tempelhoff
1889	Teutonia
1892	Hygiea
Seit 1910	Eden

### Besitzer

1887	Elsbeth von Tempelhoff
1889	Erbauer Musch & Lun
1892	Dr. Schreiber
1905	Schreiber Ida, Adele und Elisabeth
1910	Herr Überbacher
1936	Graf Dolfin-Balduc Antonio Graf del Torso Alessandro
1947	Graf del Torso Alessandro
1959	Sozialgenossenschaft Caritasdienst
1997	Sozialgenossenschaft Altenheim Eden
2017	Seniorenwohnheim Eden soziale Genossenschaft





Die „Soziale Genossenschaft Seniorenwohnheim Eden“ führt das Seniorenwohnheim in Obermais Meran seit 1957. Das Gebäude und die Parkanlage sind Eigentum der Genossenschaft. 2003 wurden die Erweiterungsarbeiten mit dem Bau eines neuen Seitengebäudes abgeschlossen. Es besteht aus zwei Teilen, dem sogenannten Altbau (1884) und dem Neubau (2003). Die Autonome Provinz Bozen hat mit Dekret Nr. 439/24.2 vom 21.09.2005 die Eignungserklärung für 72 Betten laut Artikel 15 des Landesgesetzes vom 30. Oktober 1973, Nr. 77 erlassen.

Die “Soziale Genossenschaft Seniorenwohnheim Eden”, geführt von der gleichnamigen Genossenschaft, hat mit Dekret der Autonomen Provinz Bozen Nr. 86/24.2 vom 03.04.2014, laut Art. 8 des Landesgesetzes Nr. 13 vom 30.04.1991, die Akkreditierung erhalten. Diese hat eine 5-jährige Gültigkeit. Das alte, denkmalgeschützte Gebäude geht bis zum vierten Stock und ist vom Untergeschoss bis zum zweiten Stock mit dem Zubau verbunden. Das Haus bietet 30 Einbettzimmer und 21 Zweibettzimmer, alle sind mit eigener Nasszelle ausgestattet. Pflegebäder, Stationszimmer, Aufenthaltsräume, Speisesaal, Küche und Wirtschaftsräume sind über die einzelnen Stockwerke verteilt. Das Haus ist für alle Bedürfnisse der Heimbewohner/Innen ausgestattet. Besonders hervorzuheben gilt die großzügige und gepflegte Parkanlage, sowie die hauseigene Kapelle.





# 1. Organisation

Im Moment besteht die Sozialgenossenschaft Eden aus **31 ordentlichen Mitgliedern**.

## Änderungen im Mitgliederverzeichnis

Im März 2022 hat Herr Hans Ungericht seine Entscheidung mitgeteilt, sich als Mitglied zu verabschieden. Er trat im August 1987 in die Genossenschaft ein und war 35 Jahre lang dabei. Bei der letzten Mitgliederversammlung hatten wir die Ehre, uns von ihm zu verabschieden und uns bei ihm zu bedanken.

Im Jahr 2021 ist Frau Christine Steiner Alber verstorben.

In den letzten zwei Jahren durften wir auch neue Mitglieder begrüßen:

Petra Pichler, Nadja Maria Wagner, Karin Thaler, Claudia Ferrari und Veit Gamper sind der Genossenschaft als Mitglieder beigetreten.

## Die Leitung

**Der Verwaltungsrat** ist diejenige Instanz, welcher die verwaltungstechnischen Aufgaben und die Leitung der Sozialgenossenschaft obliegen. Der Verwaltungsrat führt außerdem den Vorsitz, wenn es darum geht, Ziele zu definieren und deren Erreichung zu überprüfen. Er beschließt und überprüft die korrekte Führung des Unternehmens/Organisation. Der Verwaltungsrat der Sozialgenossenschaft Altenheim Eden setzt sich zusammen aus dem Präsidenten, dem Vize-Präsidenten und weiteren fünf Mitgliedern des Verwaltungsrates.

**Der Präsident** ist der rechtliche Vertreter der Sozialgenossenschaft. Er repräsentiert die Genossenschaft nach außen hin gegenüber Dritten und dem Gericht.

**Der Vize-Präsident** ersetzt den Präsidenten bei dessen Abwesenheit oder wenn dieser verhindert ist.

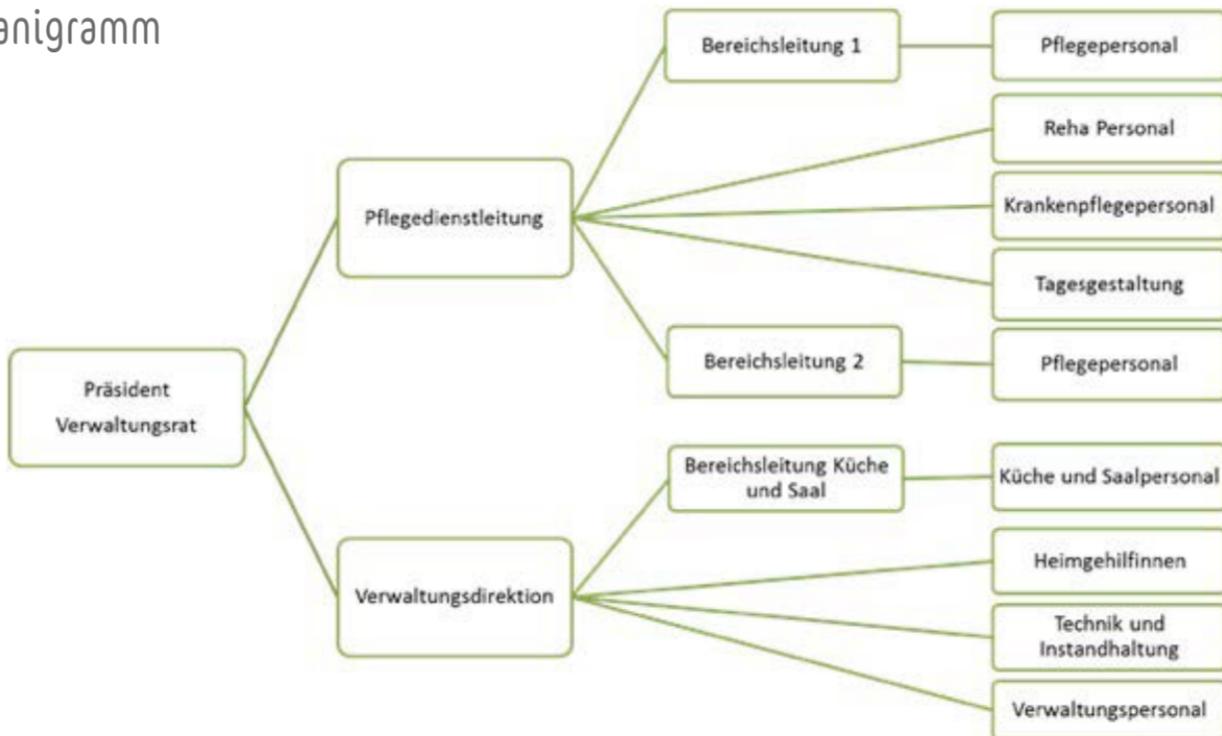
**Der Aufsichtsrat** setzt sich aus drei effektiven Mitgliedern zusammen, die von der Vollversammlung gewählt werden. Der Aufsichtsrat bleibt drei Jahre im Amt und verfällt am Tag der Vollversammlung, die für die Bilanzgenehmigung über das dritte Geschäftsjahr seiner Amtsführung einberufen worden ist. (Art. 30 des Statuts)

Dezember 2021: Katharina Zeller legt ihr Aufsichtsratsmandat aufgrund ihrer neuen und anspruchsvollen Tätigkeit als Vizebürgermeisterin der Stadt Meran zurück.

**Dr. Stefan Thurin** tritt an ihre Stelle



# Organigramm



## Treffen und Sitzungen

Die Sozialgenossenschaft führt einen Sitzungskalender, laut dem im Jahr 2022 folgende Treffen und Sitzungen stattgefunden haben.

- 1 Ordentliche Generalversammlung
- 5 Aufsichtsratssitzungen
- 7 Verwaltungsratssitzungen
- 22 Treffen Obmann - Direktion
- 26 Treffen Führungsteam

**Pflegedienstleitung und die Bereichsleitungen der Pflege** treffen sich wöchentlich zu einem Austausch. Vorwiegende Themen sind Heimgäste, Angehörige und Mitarbeiter sowie die Verbesserung der Kommunikation. Bei sehr komplexen Themen werden auch die Krankenpfleger dazu geholt.



**Das multidisziplinäre Team**, bestehend aus den Bereichsleiterinnen, der Pflegedienstleitung, einem Krankenpfleger, einem Mitglied des Reha-Teams und einem Mitglied der Tagesgestaltung, trifft sich alle zwei Wochen. In diesen Treffen werden Heimgäste und ihre Bedürfnisse besprochen und Lösungen für Probleme erarbeitet. Die Informationen werden von den Beteiligten in den Übergaben weitergegeben. In diesen Treffen werden auch Informationen und Neuheiten, wenn relevant für die Arbeit und Abläufe im Betrieb, mitgeteilt, die in der Führung (Verwaltungsrat, Führungsteam) beschlossen worden sind.

**Die Pflorgeteams** des oberen und unteren Bereiches treffen sich einmal im Monat unter der Führung der Bereichsleitungen. Es werden Arbeitsabläufe, Probleme von Heimgästen, aber auch Vorschläge von Seiten der MitarbeiterInnen zur Verbesserung der Betreuung und der Abläufe diskutiert, protokolliert und in einem zweiten Schritt umgesetzt.

**Das Team der Krankenpflege** trifft sich mit der Bereichsleitung und der Pflegedienstleitung zwei- bis drei Mal jährlich.

**Das Team der Tagesgestaltung** und die Pflegedienstleitung treffen sich alle drei Monate, bei besonderen Vorkommnissen auch öfter.

Auch **das Team der Reha** trifft sich mit der Pflegedienstleitung zwei- bis drei Mal jährlich. Die Treffen mit den einzelnen Berufsgruppen betreffen Anliegen derselben.

Es finden auch regelmäßige Treffen zwischen der ärztlichen Leitung, **Frau Doktor Nadja Frei**, und der Direktion statt.

## 2. Unsere Gäste

Das Durchschnittsalter unserer HeimbewohnerInnen liegt bei **85,1** Jahren.



**2 Jahre und 8 Monate** bleibt ein Heimgast durchschnittlich in unserem Haus.

Sowohl das Durchschnittsalter der Gäste als auch die durchschnittliche Aufenthaltsdauer sind aufgrund der direkten und indirekten Folgen der Pandemie drastisch gesunken.



## Gäste mit Invalidität

**52** Heimgäste haben eine anerkannte Invalidität

**44** haben eine 100%ige Invalidität

## Aufteilung nach Alter am 31.12.2022

< 70	3
70 - 75	9
76 - 79	8
80 - 85	11
86 - 89	18
90 - 95	9
> 95	8

## Herkunftsgemeinde bzw. Stadtviertel

Meran	48 Personen
Obermais	14 Personen
Andere Gemeinden	4 Personen

## Weitere Daten und Fakten:

**66** Heimgäste wohnen **insgesamt** in unserem Haus. **70%** davon, d.h. **46** Personen gehören der **deutschen Sprachgruppe** an, **30%**, also **20** Personen, der **italienischen Sprachgruppe**.

Der Anteil der weiblichen Heimbewohner beträgt **74%**. In der Struktur leben **49 Damen** gemeinsam mit **17 Herren (26%)**.



## Bewegungen im Jahr 2022

Aufnahme Langzeitpflege	27
Todesfälle Langzeitpflege	23
Andere Einrichtung oder Rückkehr nach Hause	9
Aufnahme Kurzzeitpflege	8
Entlassungen Kurzzeitpflege	8
Umwandlung von Kurzzeitpflege auf Langzeitpflege	2

In Bezug auf die für das Jahr 2022 berechnete mögliche Auslastung von **26.280 Tagen**, haben wir mit 72 anerkannten Betten, von denen zwei für Kurzzeitpflege reserviert sind, eine Auslastung von **25.010 Tagen** erreicht. Der Prozentsatz der Auslastung beträgt **95,17%**.

**2 Kurzzeitpflegebetten** sind für **391 Tage** in Anspruch genommen worden. Auslastung **54%**.  
**70 Langzeit Pflegebetten** sind für **24.619 Tage** in Anspruch genommen worden. Auslastung **96%**.

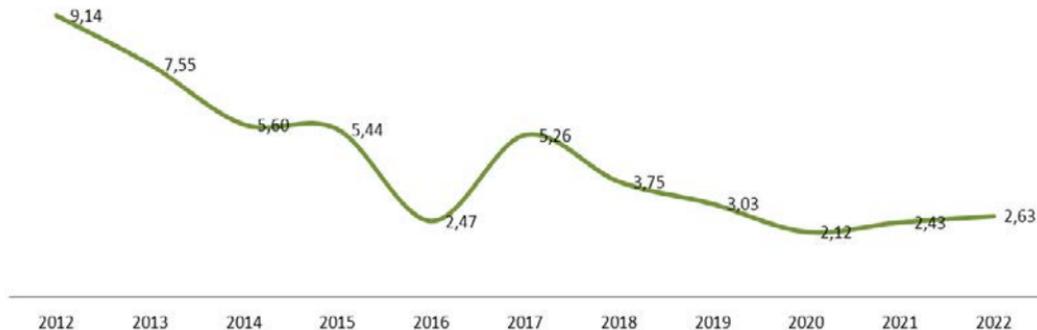
Mit dem Staatsgesetz Nr. 6 vom 9. Jänner 2004, welches am 19. März 2004 in Kraft getreten ist, wurde in Ergänzung zur Vormundschaft die Sachwalterschaft eingeführt.

**15 HeimbewohnerInnen** werden durch einen gerichtlich ernannten **Sachwalter** vertreten.

## Krankenhausaufenthalte

Im Laufe des Jahres 2021 und 2022 waren unsere Heimgäste insgesamt **153** im **2021** und **183** im **2022** Tagen stationär in Meraner Krankenhaus aufgenommen. 218 Tage Krankenhausaufenthalt ergeben pro Heimbewohner einen Durchschnitt von **2,63 Tage** im Jahr.

Durchschnitt Krankenhausaufenthalte in Tagen pro Heimgast





### 3. MitarbeiterInnen

Die Personalkosten sind in der Bilanz unter “Produktionskosten” zu finden und entsprechen im Jahr 2022 **70,5%** der Gesamtkosten.

Die Personalkosten sind in den Jahren 2020 und 2022 im Vergleich zu den Vorjahren deutlich angestiegen. Dieser Anstieg ist auf die erhöhte Anzahl von Einstellungen in den Bereichen Betreuung und Pflege sowie in den Diensten zur Erhöhung der bereits hohen Hygienestandards zurückzuführen. Die Saniierungs- und Desinfektionsmaßnahmen haben ein solches Maß an Engagement, Präzision und Kontinuität erfordert, dass es notwendig war, zusätzlich zu den geplanten und bereits vorhandenen Mitarbeitern Personal einzustellen. Im Jahr 2022 wurde darauf hingearbeitet, den Personalparameter wieder auf den Stand von vor der Pandemie zu bringen. Es wird jedoch betont, dass die Sozialgenossenschaft „Seniorenwohnheim Eden“ die so genannten Personalkosten nicht als solche betrachtet, sondern als eine Hauptressource. Im Alltag erledigen unsere Mitarbeiter nicht nur ihre Aufgaben professionell und termingerecht, sondern versuchen auch, spezielle Bedürfnisse und Wünsche der Bewohner zu erfüllen.

<b>Beschreibung</b>	
MitarbeiterInnen	75
Vollzeitäquivalent	64,15
MitarbeiterInnen in Vollzeit	46
MitarbeiterInnen in Teilzeit	29
Durchschnitt Dienstalter	9,3
Frauen	57
Männer	18
Durchschnittsalter der MitarbeiterInnen	48,8



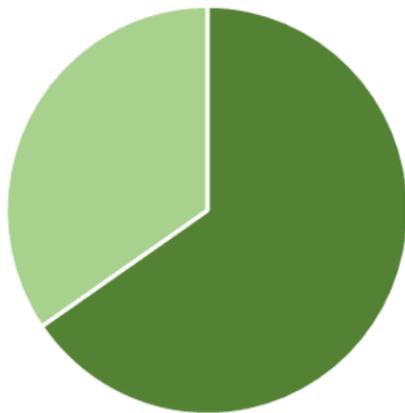
## Berufsbilder und Personal zum 31.12.2022

Die fachliche Kompetenz, die Erhöhung des Know-how, die Zusammenarbeit der Teams und die Identifizierung mit dem Betrieb haben dazu beigetragen, dass die Qualitätsstandards beibehalten werden konnten. In der unten stehenden Tabelle sind alle Mitarbeiter, die abwesenden und die Ersatzmitarbeiter angeführt:

<b>Berufsbild</b>	<b>Personen</b>	<b>Arbeitseinheit</b>
Verwaltungsdirektor	1	1
Pflegedienstleitung	1	1
Pädagogin	1	1
HeimgehilfInnen	11	10,6
Hausmeister	1	1
KrankenpflegerInnen	9	7,3
Küche und Saal	11	9,1
SozialbetreuerInnen und PflegehelferInnen	34	30
Ergotherapie, Physiotherapie und Masseur	3	2,1
Verwaltungspersonal	3	1,9

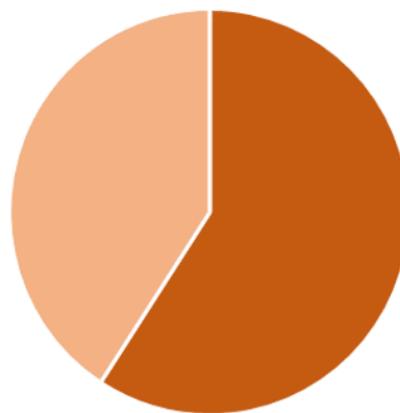
Wie bereits erwähnt arbeiten ca. drei Fünftel (61%) der MitarbeiterInnen in Vollzeit und zwei Fünftel (39%) in Teilzeit. In den Bereichen Logie und Pflege haben 60% einen Vollzeitvertrag.

Logiebereich



■ Vollzeit ■ Teilzeit

Pflegebereich

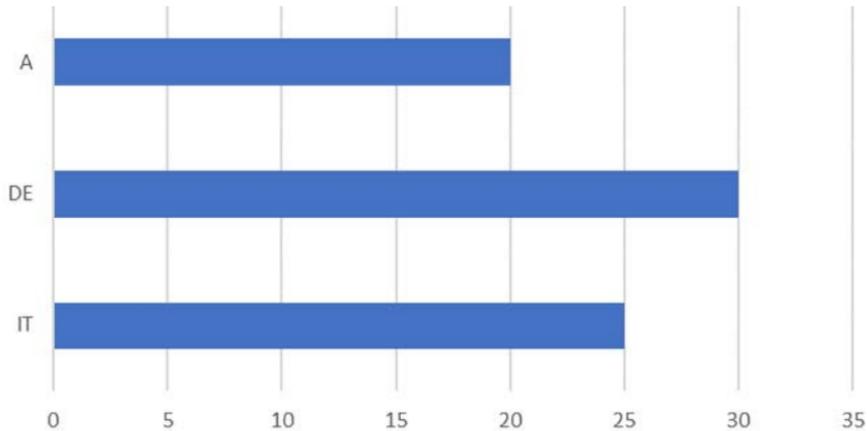


■ Vollzeit ■ Teilzeit

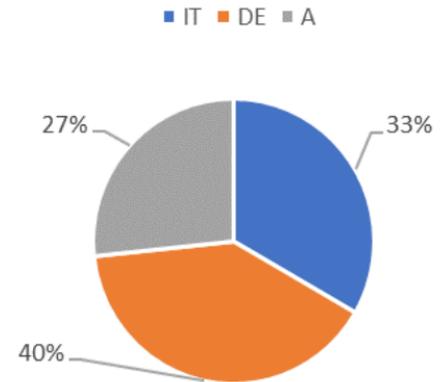
# Kultur

Diese Daten zeigen die interkulturelle Vielfalt unserer Mitarbeiter. Die friedliche Zusammenarbeit und die Bemühungen um das Wohlergehen der Heimgäste sind sprach- und herkunftsübergreifend.

### Sprachgruppen



### Sprachgruppen in %



## Fehlstunden

Die Fehlstunden unserer MitarbeiterInnen können in drei Kategorien unterteilt werden:

- **motivational bedingte Abwesenheit;**
- **krankheitsbedingte Abwesenheit;**
- **sonstige Abwesenheit aufgrund von Zusatzurlaub, Fortbildung usw.**

Motivational bedingte Abwesenheit ist ein Indikator für fehlende Arbeitszufriedenheit und für die Qualität der Personalführung.

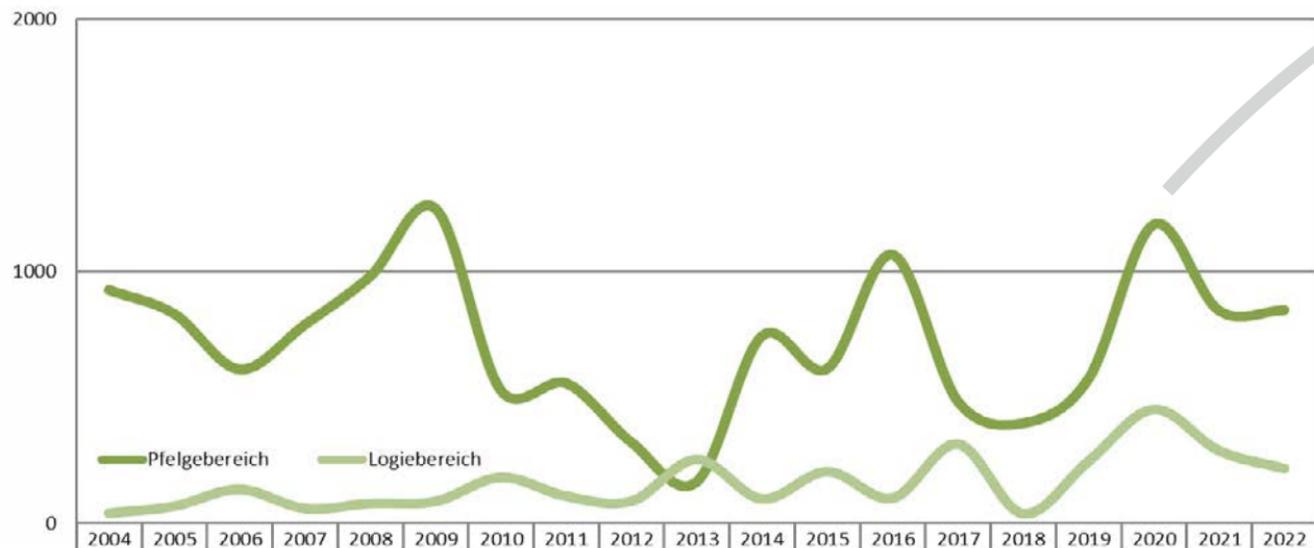
Indikatoren für die Abwesenheiten sind folgende:

- Betriebsklima
- Ergebnisse des Projektes „Leben im Adagio“
- Bewusstsein und Selbstverantwortung

Die Zunahme der Abwesenheiten im Jahr 2020, die mit den Quarantänezeiten zusammenhängt, war in den beiden folgenden Jahren langsam rückläufig.

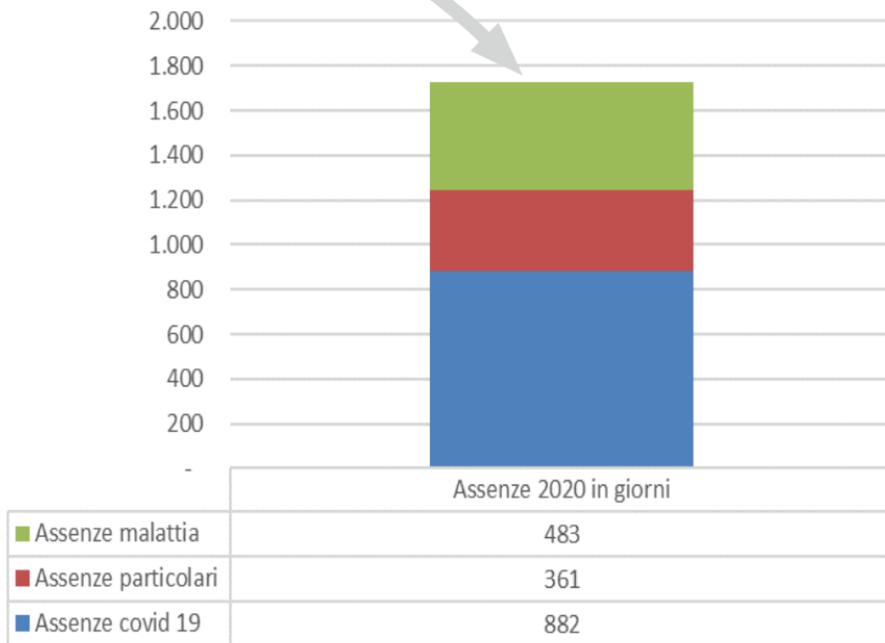


## Abwesenheit Personal in Tagen



	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Pflegebereich	926,5	832	612	789	981	1250	528,5	557	322,5	164,9	743,8	615	1066,5	485	398	574	1186	845	847
Logiebereich	40	68	135	59	79	87	182	108	87,5	253	96,9	205	100	313	38	245	450	287	217

## Der Einfluss von Covid-19 auf die Abwesenheiten 2022



Die Gesamtzahl der Abwesenheitstage des Personals im vergangenen Jahr betrug **1.726**.

Davon waren 51% Abwesenheiten aufgrund von Quarantänezeiten, die vom Hygieneamt im Falle eines positiven Testergebnisses auf das Virus, entweder bei den Betroffenen selbst oder bei Familienangehörigen oder Bekannten. 21% sind besondere Langzeitabwesenheiten.

28% oder fast ein Drittel der Abwesenheiten im Jahr 2020 sind reguläre Abwesenheiten.



## Aus- und Weiterbildung

Die enge Zusammenarbeit mit Schulen, öffentlichen Einrichtungen und Jugendlichen ist der Genossenschaft ein Anliegen.

Die Genossenschaft ermöglicht verschiedene Arten von Praktika und ist offen für Projekte zur Wiedereingliederung in die Arbeitswelt.

Im Jahr 2022 absolvierten insgesamt **6** Auszubildende ihr Praktikum in unserem Hause. Gesamtanzahl **Praktikumsstunden 1.063**.

Ausbildung	Praktikanten	Stunden
Praktikum Ausbildung Sozialbetreuer oder Pflegehelfer	1	225
Praktikum Ergotherapie – Claudiana	1	76
Orientierungspraktikum	4	762

## Berufliche Aus- und Weiterbildung des Personals

Gesamtstunden	Thema	Personen	Stunden	Kosten
146	IchDuWir	2	72,00	0,00
96	Trainer Akademie	1	96,00	3375,00
252	Lia Advanced - Intern	9	28,00	0,00
462	LIA MitarbeiterInnen	77	6,00	0,00
8	Kinästhetik	1	8,00	50,00
48	Excel Grundkurs	4	12,00	716,00
14	BLS D	2	7,00	0,00
8	Grundkurs: Auf dem Weg zum QS-RQA	1	8,00	50,00
4	Qualitätsmanagementsysteme u. deren Wirkungsweisen in Organisationen	1	4,00	30,00
4	Aufbaukurs: Erfolgreich zum Qualitätssiegel RQA Südtirol	1	4,00	30,00
5	Gemeinsam Sorge tragen: Ethische Entscheidungen in der letzten Lebensphase	1	5,00	45,00
32	Bezugspersonen in den Sozialdiensten	1	32,00	0,00
48	Fußhygiene in der Pflege	1	48,00	0,00
16	Grundlagen Public Relations Lehrgang Kommunikations-Manager	1	16,00	590,00



## Verpflichtende Weiterbildung des Personals – Gesundheit und Arbeitssicherheit

Gesamtstunden	Thema	Personen	Stunden	Kosten
40	Auffrischkurs für Verantwortliche der Arbeitssicherheit	1	40,00	490,00
462	81/2008	77	6,00	4.250,00

## Betriebsphilosophie

Ein besonderes und einzigartiges Bildungsprojekt ist das hausinterne Konzept “Leben im Adagio”.

Die Aufmerksamkeit gegenüber den MitarbeiterInnen und deren Wertschätzung als wichtigste Ressource des Hauses ist eines der Hauptziele der Sozialgenossenschaft. Diese Aufmerksamkeit hat zu einer beachtlichen Verbesserung des Arbeitsklimas und einer erhöhten Identifikation der MitarbeiterInnen mit dem Betrieb geführt. Einige Daten, die die Wirksamkeit dieses Projektes bezeugen, sind in der Tabelle Fehlstunden ersichtlich:

### Leben im Adagio Unser Haus, unsere Kultur der Betreuung

**Leben, das ist das Allerseltenste in der Welt – die meisten Menschen existieren nur. (Oscar Wilde)**

Unser Haus ist ein Ort des Wohlfühlens für Heimgäste und MitarbeiterInnen. Dazu haben wir uns einem **modus vivendi** verschrieben: dem „**Leben im Adagio**“. Für uns ist es ein Weg, alle Aspekte des Lebens mit einzubeziehen – Glück und Schmerz, Lachen und Weinen, Hoffnung und Enttäuschung, Sicherheit und Enge, Lebendigkeit und Vergehen. Dieser Weg führt uns zur Begegnung mit dem Menschsein.



Das Zuhören, das Einander-Sehen, Fühlen und Verstehen, die Verantwortung für sich selbst und die Gemeinschaft sind prägnante Kennzeichen des „Leben im Adagio“. Es ist ein Leben im kulturellen Miteinander. Unsere Heimgäste sind deutscher und italienischer Herkunft, unsere Mitarbeiter kommen aus verschiedenen Kulturen: aus der deutschen und italienischen Kultur Südtirols, aus verschiedenen europäischen Ländern, sogar von verschiedenen Kontinenten. „Adagio“ bedeutet für uns, dass wir für unsere Gäste zusammen mit unseren MitarbeiterInnen Momente des Wohlfühlens gestalten, an denen nach Möglichkeit alle teilhaben können. Wichtig hierfür sind eine umfassende Achtsamkeit, ein „Zuhören mit allen Sinnen“, wie auch der bewusste Umgang mit der Zeit. Zeit zum Lachen, zum Stehenbleiben, Zeit für Gemeinsamkeit, für Individualität, Zeit fürs Dasein sind die sichtbaren und spürbaren Merkmale unserer gegenseitigen Begegnungen. Jeder unserer Mitarbeiter wirkt in der Betreuung und Begleitung unserer Gäste direkt mit, somit ist auch jeder ein wichtiger Bestandteil des „Adagio“. Wir lernen die Lebensgeschichten unserer Gäste und MitarbeiterInnen kennen und berücksichtigen sie im Alltag unseres Hauses. Durch das gemeinsame Erzählen, Zuhören und Verstehen wollen begeben wir uns auf eine Entdeckungsreise und erschaffen somit eine neue Heimrealität im Zeichen der Gemeinschaft.

Dieses Verständnis hilft uns, die Bedürfnisse von Gästen und MitarbeiterInnen zu erkennen und wird zur Grundlage für die Qualität unserer Pflege und Betreuung. So gestalten wir persönliche Momente des Wohlfühlens. Der Vielfalt, aus der die Welt besteht und die jeder einzelne Mensch in seinem Inneren birgt, geben wir offen Raum. Durch diesen Umgang mit dem Nächsten und mit uns selbst leben wir die Idee der Integration.

Unser Projekt hat allen Mitarbeitern die Teilnahme, aber auch die aktive Mitarbeit an den Treffen, seit 2011 ermöglicht.

Die einzelnen Treffen wurden an Nachmittagen in Gruppen von 8 – 10 Personen abgehalten.

In jeder „Einheit“ sind verschiedene Themen angesprochen und behandelt worden. Die Teilnahme ermöglichte eine persönliche Weiterentwicklung der einzelnen Mitarbeiter und gleichzeitig wurden Aufgaben verteilt, die das Wohl der Heimgäste und der Kollegen zum Inhalt hatten.



## 4. Sozio-sanitäre Betreuung und Pflege



### Ärztliche Leiterin

**Frau Dr. Nadja Frei**, Ärztin für Allgemeinmedizin (Beschluss der Südtiroler Gesundheitsbehörde Nr. 2022-A-000085) ist die ärztliche Leiterin der sozialen Genossenschaft Seniorenwohnheim Eden, im Sinne des Beschlusses der Landesregierung Nr. 1188 vom 26.08.2013.

Mit Wirkung vom 01.02.2022 bis 31.01.2027 hat Frau Dr. Frei die Funktion der ärztlichen Ansprechpartnerin inne.

### Ärzte-Team

Die medizinische Versorgung der Gäste der Seniorenresidenzen der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol wird durch ein Ärzteteam mit Schwerpunkt Allgemeinmedizin gewährleistet, das gemäß Landesratsbeschluss Nr. 2546 vom 28. Juli 2003 und nachfolgenden Änderungen und Ergänzungen in einem freiberuflichen Dienstverhältnis direkt mit den einzelnen Heimverwaltungen steht.

Die medizinische Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner von Seniorenheimen in der Provinz Bozen wird durch den Landtagsbeschluss Nr. 257 vom 20. März 2018 geregelt.

Dieser Beschluss sieht die Zusammenarbeit mit einem Ärzteteam vor. Zwischen den Verwaltungen der Wohnheime und den einzelnen Ärzten besteht ein freies Berufsverhältnis, wobei gemäß dem Beschluss Nr. 1188 vom 26.08.2013 den Allgemeinmedizinerinnen Vorrang eingeräumt wird.

Die Genossenschaft arbeitet gemeinsam mit Frau **Dr. Nadja Frei** und Herr **Dr. Giuseppe Bocchi**.

Die Vereinbarung mit dem Ärzteteam sieht, unter anderem, folgendes vor:

- Medizinische Betreuung der Heimbewohner für insgesamt 12 Wochenstunden;
- Teilnahmen an Sitzungen und multidisziplinären Treffen



## Medizinische Betreuung:

Unsere Heimgäste werden von unserem Ärzteteam regelmäßig, jeden Dienstag und Donnerstag, und bei Notwendigkeit auch außerhalb der vorgesehenen Zeiten für die Visiten gut betreut und versorgt.

Ihnen zur Seite steht ein Team von Krankenpflegern, die in Zusammenarbeit mit der Pflege das Wohlbefinden der Heimbewohner garantiert. Bei Veränderungen des Gesundheitszustandes werden gemeinsam Maßnahmen zur Verbesserung besprochen und umgesetzt.



Einige Zahlen dieser Maßnahmen:

- 30** monatliche Blutabnahmen
- 4.745** Injektionen, ein täglicher Durchschnitt von **13** eingerechnet die Insulinverabreichung
- 7** Blasenkatheter - Wechsel pro Katheter 1x monatlich

Täglich werden von den Krankenpflegern und Pflegern morgens, mittags und abends die verschriebenen Medikamente verabreicht. Medikamente außerhalb der Mahlzeiten werden ausschließlich von den Krankenpflegern verabreicht und deren genaue Einnahme überwacht.

Die Schlaftherapie wird auf Wunsch von den Pflegern abends, gerne auch mit einem Tee, verabreicht.

## Soziosanitäre Betreuung und Pflege

Die folgenden Zahlen (01.01.2022 bis 31.12.2022), welche einen Teil der Tätigkeiten wiedergeben, schaffen die Möglichkeit Abläufe und einzelne Dienstleistungen im Pflege- und Betreuungsbereich besser nachvollziehen zu können.

Onkologische Erkrankungen	7
Kardiologische Erkrankungen	29
Ictus	11
Abhängigkeit	4
Psychiatrische Erkrankungen	15
Kognitives Defizit	38
Verhaltensauffälligkeiten BPSD	11
Rheumatische Erkrankungen	2
Diabetes	12

Diabetes – Insulintherapie	4
Neurologische Erkrankungen	34
Dermatologogische Erkrankungen	4
Niereninsuffizienz (1 - 4)	11
Lungenerkrankungen - COPD	12
Schilddrüsenerkrankungen	8
Schwerhörigkeit	10
Sehbeeinträchtigungen	8

## Betreuungsmaßnahmen

Transfers	<b>34.737</b>	durchschnittlich <b>100</b> Transfers pro Tag
Unterstützung bei der Einnahme der Mahlzeiten	<b>13.895</b>	durchschnittlich <b>40</b> pro Tag
Maßnahmen zur Kontrolle und Beobachtung	<b>100.043</b>	Diese Maßnahme trifft jeden Heimbewohner durchschnittlich <b>4</b> täglich
Messungen Vitalparameter	<b>5.905</b>	pro Tag durchschnittlich <b>17</b>
Messungen Blutzucker	<b>8.337</b>	pro Tag durchschnittlich <b>24</b>



## Andere Daten

<b>70</b>	Träger von Inkontinenzmaterialien
<b>14</b>	Blasenkatheter
<b>0</b>	Sondennahrung PEG
<b>1</b>	Stoma

## Die Tagesgestaltung im Seniorenwohnheim Eden: Hab' einen schönen Tag!

Die Tagesgestaltung bietet den Heimgästen vielfältige Möglichkeiten, ihren Tag in Gemeinschaft und mit Freude zu erleben. Im Eden sind vier TagesgestalterInnen für diesen Arbeitsbereich zuständig. Genauso vielfältig wie ihre Aufgaben sind auch die Arten der Begegnung, die sie für die Heimgäste schaffen.

An sieben Tagen in der Woche, an allen Tagen im Jahr, sind die TagesgestalterInnen im Haus. Ihre Aufgabe ist es, die zahlreichen Angebote für die Heimgäste zu organisieren, zu koordinieren und zu einem großen Teil selbst durchzuführen. Die wöchentlichen Angebote reichen von Ausflügen, Festen und Feiern, musikalischen Angeboten über Spielrunden, Koch- und Backgruppen bis hin zu Bastelstunden. Den Heimgästen wird auch eine spirituelle Begleitung angeboten, im Besonderen die Hl. Messe jeden Freitag, zelebriert durch Geistliche, die eigens ins Haus kommen.

Die Angebote werden an den Anschlagtafeln kommuniziert. Der Austausch und die Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen der anderen Bereiche ist eine wichtige Säule. Im Sommer wird das Team von Praktikantinnen unterstützt und die Möglichkeiten der Betreuung vervielfältigen sich dementsprechend.



Glücklicherweise hat sich das Ende der Pandemie im Laufe des Jahres 2022 immer deutlicher abgezeichnet, sodass wieder vermehrt Angebote organisiert werden konnten. Zusätzlich zu den wöchentlichen bzw. regelmäßigen oben genannten Aktivitäten gab es im Jahr 2022 folgende Veranstaltungen:

- Veranstaltungen mit externen Musikern/Musikgruppen, mindestens 3x monatlich
- Konzert eines Tischharfenorchesters aus Deutschland
- Faschingsfeiern am Unsinnigen und am Faschingsdienstag
- Organisierte Treffen in der Eden-Lounge
- Ostervorbereitungen mit einer Gruppe Freiwilliger
- Wattturnier zwischen Heimgästen und Angehörigen
- Gedenkfeier für die Verstorbenen des vergangenen Jahres
- Besuch der Jugendmusikkapelle Obermais
- Sommerliche Grillfeiern im Garten
- Heimolympiade
- Abendliche Pizzaessen mit Heimgästen außer Haus
- Törggelen im Garten
- Ausflüge (z.B. in die Orchideenwelt, Pferderennplatz, Weihnachtsmarkt
- Stadtbummel und Marktbesuche
- Theaterbesuche
- Tag der Senioren





- Erntedankfeier
- Besuch der Heimgäste in der Grundschule in der Adventszeit
- Basteln der Nikolaussäckchen mit Unterstützung einer Angehörigen
- Weihnachtliche Lesungen und Musikveranstaltungen
- Neujahrswünschen der Bürgerkapelle Obermais

In der Zeit, in der keine Gruppenaktivitäten geplant sind, nehmen sich die TagesgestalterInnen Zeit für die einzelnen Heimgäste und schenken deren individuellen Interessen Aufmerksamkeit. Diese kleinen, persönlichen Wohlfühlmomente fördern, zusammen mit den Momenten der Gemeinschaft und den stabilen zwischenmenschlichen Beziehungen, die Steigerung der Lebensqualität der Heimgäste.

### **Kontakte nach außen**

Soziale Beziehungen bilden das Fundament dafür, dass Menschen sich wohlfühlen und in ihren Platz in der Gemeinschaft finden können. Dazu gehören neben den Beziehungen zu den Angehörigen und den Mitarbeitern des Eden auch die Kontakte zum sozialen Umfeld außerhalb des Seniorenwohnheims. In dieser Hinsicht ist die Bedeutung der Freiwilligen zu betonen: Sie schenken den Heimgästen ihre Zeit, spielen eine wichtige Rolle in der Alltagsgestaltung des Seniorenwohnheims und sind zudem eine Art Bindeglied zur Gemeinschaft in der näheren Umgebung. Auch die Zusammenarbeit mit Schulen, Vereinen und anderen Organisationen bringen einen erheblichen Mehrwert und begünstigen den Austausch zwischen den Generationen.

## **Niemand ist je ganz allein**

Bis zum März 2020 hätte wohl niemand geglaubt, dass es einmal so weit kommen würde: Drei lange Jahre des Ausnahmezustandes hat die Pandemie der Welt beschert, und wohl kaum jemand hat diese Auswirkungen so sehr gespürt wie die Gäste und die MitarbeiterInnen der Seniorenwohnheime. Zu Beginn der Pandemie standen die Sorge und der Schutz der Heimgäste im Vordergrund. Alle MitarbeiterInnen gaben Ihr Bestes, trotz des oft erheblichen Personal-mangels aufgrund der zahlreichen und oft langen Krankstände im Falle einer Covid-Infektion. Beeindruckend war der immense Zusammenhalt, der sich in dieser Zeit zwischen den MitarbeiterInnen gezeigt hat. Im Laufe der Zeit hat die Krankheit zum Glück einiges von ihrem Schrecken verloren, allerdings wurde es für die Heimgäste nicht unbedingt leichter. Die strengen Besucherregelungen, die den Seniorenwohnheimen auferlegt wurden, waren eine große Herausforderung für alle Beteiligten.

## **Projekt Brieffreundschaft**

Dennoch ist der Kontakt zu draußen nie abgerissen, vor allem dank Telefon und moderner Kommunikationstechnik – aber auch dank eines „alten“ Kommunikationsmittels: dem Brief! Auf Initiative einer jungen Dame aus Bozen konnten unsere Heimgäste Brieffreundschaften knüpfen. Männer und Frauen, Jugendliche und Kinder aus dem ganzen Land haben Briefe ins Eden geschickt. Darin haben sie aus ihrem Leben erzählt und den SeniorInnen Mut zugesprochen. Gemeinsam mit den MitarbeiterInnen des Eden haben die Heimgäste darauf geantwortet und es entstand ein netter, abwechslungsreicher Briefwechsel – kleine Farbtupfer im damals oft allzu ruhigen Alltag.

## Auszug aus zwei Briefen

„Liebe Frau Anna!

Ich habe von diesem Projekt gehört, dass man Ihnen Briefe schreiben kann, um ein wenig Abwechslung in ihren eintönigen Alltag zu bringen. Diese Chance habe ich gleich ergriffen und mich ans Schreiben gemacht, um Ihnen vielleicht ein Lächeln ins Gesicht zaubern zu können. [...] Bleiben Sie so stark, wie sie bis jetzt waren! Bleiben Sie eine Rose! Sie sind ein niesiges Vorbild!“

„Lieber Heinrich!

Grade sind für uns keine leichten Zeiten, aber irgendwie stecken wir trotzdem alle zusammen fest. Also sind wir nicht allein [...] Bis Du wieder von jemandem gedrückt werden kannst (wenn die Regelung mit dem Sicherheitsabstand endlich wieder weg ist), fühl Dich von mir umarmt und hab keine Angst, alles wird gut werden!“

## In liebevollem Gedenken an unsere Verstorbenen

Die Pandemie hat leider auch ihren Tribut gefordert. So mussten wir uns in diesen Jahren (2020 bis 13. April 2022, dem Tag der Gedenkfeier, Anm. d. Red.) von insge-



samt 58 Heimgästen verabschieden. Um uns gemeinsam an sie zu erinnern, haben wir uns an jenem Frühlingstag mit den Angehörigen der verstorbenen Heimgäste, den MitarbeiterInnen und Heimgästen, sowie mit Diakon Hermann Pirpamer zu einer Gedenkfeier im Park zusammengefunden. Für jeden Heimgast, der uns in der Pandemie verlassen hat, ist ein Luftballon in den Himmel aufgestiegen.



## Die Physio- und Ergotherapie: Selbständigkeit und Bewegung für ein gutes Altern

Im Seniorenwohnheim Eden wird ein umfangreicher Rehabilitationsdienst angeboten. Die aktuelle Formation – eine Kombination aus Physio- und Ergotherapie – gibt es seit 12 Jahren. Ein Masseur unterstützt die Gruppe seit dem Frühsommer 2020.

Jeder neue Heimgast wird bei seiner Aufnahme von den Mitarbeitern des Reha-Teams und der zuständigen Bereichsleitung begleitet. Gemeinsam mit dem Heimgast und wenn gewünscht, auch mit den Angehörigen, werden Maßnahmen geplant und umgesetzt, die den Bewohner unterstützen und seine Ressourcen berücksichtigen.

Ziel der Ergotherapie ist es, dass die Heimgäste so selbständig wie möglich bleiben, denn das schenkt ihnen Genugtuung

und das Gefühl von Selbstwirksamkeit. Dazu gehört eine größtmögliche Mitarbeit des Heimgastes beim Waschen und Anziehen, sowie wie die Teilnahme an Einzel- und Gruppenaktivitäten, wie zum Beispiel Turn-, Koch-, Back-, und Bastelstunden, oft auch in Zusammenarbeit mit der Tagesgestaltung.

Ebenso vielfältig ist auch das Aufgabenfeld der Physiotherapie. Ihr primäres Ziel ist es, dass die Heimgäste so weit als möglich in Bewegung bleiben, und dass diese die Bewegungsabläufe in den verschiedenen Alltagssituationen möglichst einfach, sicher und schmerzfrei sind.

Im Unterschied zur Physiotherapie hat die Massage nicht therapeutischen Charakter, vielmehr liegt der Schwerpunkt auf dem generellen Wohlbefinden der Heimgäste. Sie ist eine grundlegende Form des Kontakts und bietet den Heimgästen entspannende und beruhigende Momente.

Die Reha arbeitet stets eng mit der Pflege zusammen: Gemeinsam werden Transfers durchgeführt und es wird den Mitarbeiterinnen gezeigt, wie die Heimgäste ihren Möglichkeiten entsprechend bewegt werden können. Besonders nach Krankenhausaufenthalten stellt sich nämlich oft die Frage, worauf bei der Mobilisation zu achten ist.

Seit neun Jahren wird im Seniorenwohnheim mit dem Konzept der Kinästhetik gearbeitet, die sich als „Lehre der Bewegungswahrnehmung“ beschreiben lässt. Es geht vor allem um das Verständnis von Alltagsbewegungen, die Mitarbeiter werden für Bewegungsabläufe sensibilisiert. In Fortbildungen und Praxisübungen wird ihnen ein Werkzeug mitgegeben,

mit dem sie ihre eigene Bewegung so gestalten können, dass sie sich selbst schonen und nicht gefährden. Sie lernen auch, ihre Bewegungen so anzupassen, dass sie die Heimgäste darin unterstützen, deren eigene Ressourcen zu gebrauchen und im besten Fall aktiv mitarbeiten, nach dem Motto: „Wie kann ich dir helfen, dass du es selbst tun kannst?“

Die Heimgäste werden außerdem bei folgenden Tätigkeiten unterstützt:

- Ansuchen um Zivilinvalidität und Hilfsmittel
- Gehtraining
- Transfertraining
- Heilerdepackungen
- Wahrnehmungstraining
- Kognitive Aktivierung/ Training der kognitiven Fähigkeiten
- Bastelgruppe (trainiert wird: Feinmotorik, taktile Wahrnehmung, Koordination,...)
- Lymphdrainage
- Narbenbehandlung nach Operationen



## 5. Finanzen

Die neuen Leitlinien der Provinz, sowie die ständige Kontrolle der Kosten und Optimierung dieser, haben eine Stabilität in den Jahren von 2011 bis 2015 ermöglicht. In den darauffolgenden Jahren wurde der Tagessatz jährlich leicht erhöht. Somit wurden die hohen Qualitätsanforderungen weiterhin erfüllt.

### Entwicklung Tagessatz



Auch für das Jahr 2022 hat eine minimale Erhöhung stattgefunden.

Es ist auch zu berücksichtigen, dass die Sozialgenossenschaft verpflichtet ist, auf allen getätigten Leistungen einen MwSt-Satz von 5% anzuwenden (Stabilitätsgesetz 2016).



## 6. Qualität und Kontrollsysteme

### Einführung eines Managementsystems 2004

Dank der finanziellen Unterstützung des Europäischen Sozialfonds konnte das Projekt "Einführung eines Managementsystems im Altenheim Eden" durchgeführt werden. Ein externer Berater begleitete die Genossenschaft auf diesem Weg. Dieses umfassende Projekt wurde am 01. Juni 2006 mit einer offiziellen Veranstaltung erfolgreich abgeschlossen.

### Qualitätsinitiative 2011

Das Seniorenwohnheim Eden hat an dieser „Qualitätsinitiative“ teilgenommen, die seitens des Verbandes der Seniorenwohnheime Südtirols organisiert wurde.

Am Projekt nahmen insgesamt 46 Alten- und Pflegeheime teil.

## QS RQA 2019

Das RQA Südtirol – Gütesiegel (Zertifikat) wird erstmals 2013 in Südtirol eingeführt. Hierbei wird das Selbstbewertungsmodell durch ein Fremdbewertungsmodell ergänzt. Am 08.06.2015 wurde unser Haus mit einem positiven Ergebnis auditiert.

Am 29. November 2019 ist unser Betrieb durch ein externes Team von Experten auditiert worden. Die Kommission bewertete das Unternehmens- und Pflegemodell als besonders positiv. Das „Leitbild“ ist auch ein positives Beispiel für interne prozessorientierte Arbeit. Der partizipativ durchgeführte Prozess führte zur Erarbeitung eines Betriebsmodells, das ebenfalls zu den Best Practices zählt. Die Seniorenresidenz Eden hat einen enormen Entwicklungsprozess hinter sich und stützt sich auf ein duales Führungssystem und völlig innovative Ansätze. Der bisher eingeschlagene Weg ist richtig und muss gefestigt werden. Die Ressourcen, um diese Verbesserungen zu erreichen und umzusetzen, sind vorhanden. Das RQA-Gütesiegel Südtirol ist bis zum 31.12.2022 gültig.

2023 wird das Gütesiegel erneuert. Nach einem internen Audit und dessen Überprüfung durch eine Kommission wird das Zertifikat erneut ausgestellt.

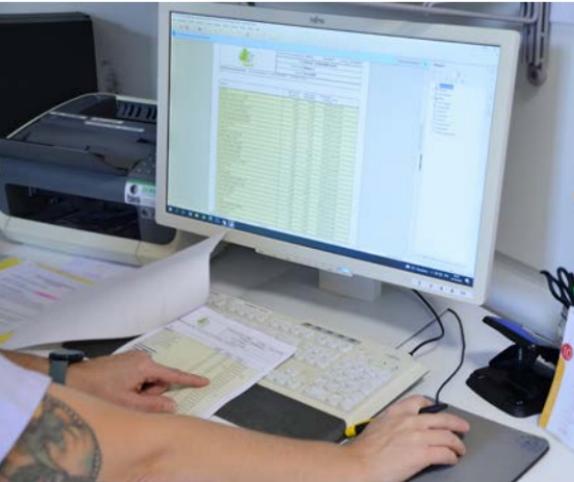
**RQA**  
Südtirol . Alto Adige



# Kulturradar

## Betriebskultur - Verbesserung durch Eigenbewertung

Für den Kulturradar wurden folgende 12 Kategorien festgelegt, mit denen die Unternehmenskultur in unserer Organisation bewertet wird:



- Wissenskompetenz
- Führung
- Leistungsvermögen der Organisation
- Konfliktkultur
- Teamarbeit
- Vertrauensebene
- Veränderungsbereitschaft
- Bereichs- und berufsgruppenübergreifende Zusammenarbeit
- Eigenverantwortung
- Kommunikationskultur
- Zielorientierung
- Betriebsklima

Ziel dieses Fragebogens:

- Erarbeitung eines Kulturradars, der eine einheitliche und objektive Aussage zur Unternehmenskultur bietet, und
- ein Stimmungsbild in Bezug auf die gelebten Werte in der Organisation und die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu bekommen, aus dem für die Organisation entsprechende Maßnahmen abgeleitet werden können.

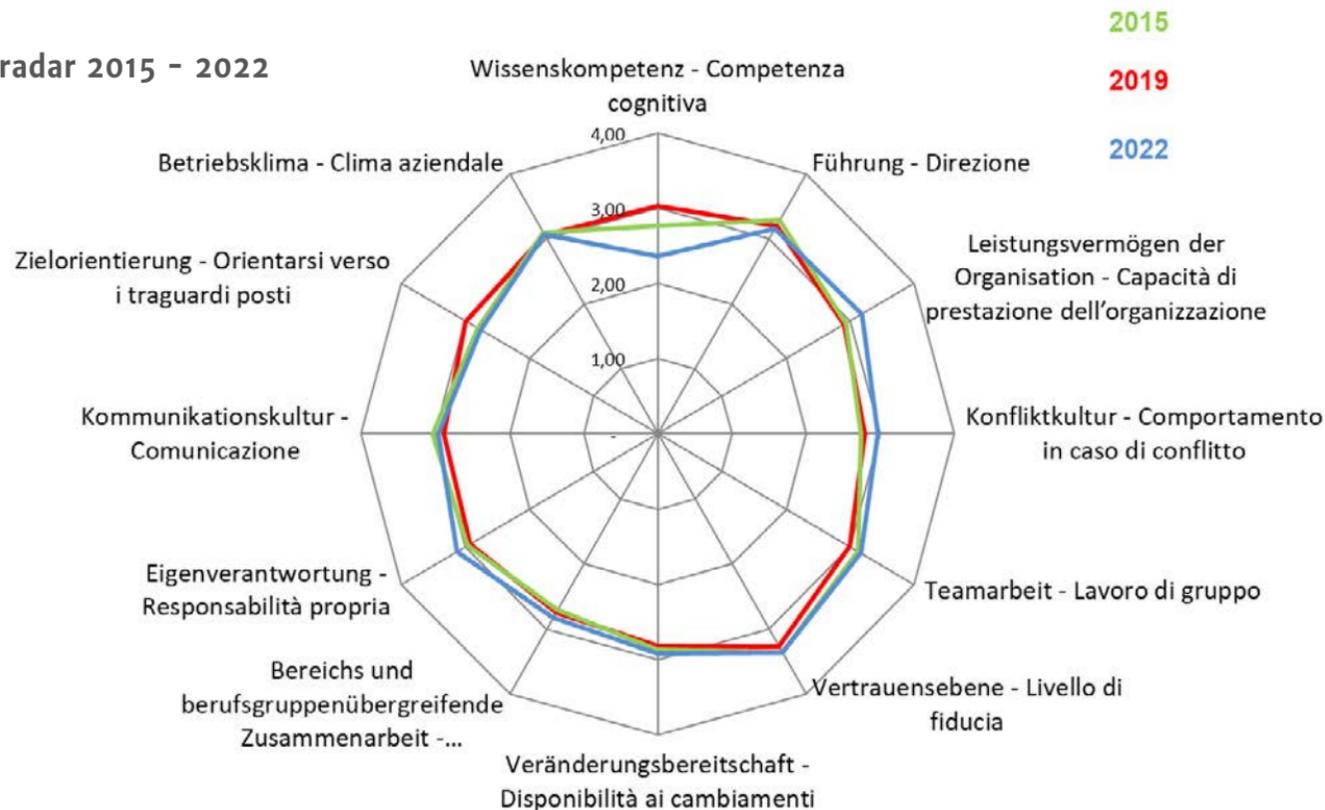
Der Kulturradar ist in 12 Kategorien unterteilt. Jeder Mitarbeiter füllt den Fragebogen aus und bewertet damit sich selbst, seinen Arbeitsbereich und das Unternehmen als Ganzes.

Durch diese Bewertung wird die Unternehmenskultur gemessen. Man kann die Entwicklung auf die vergangenen Jahre beziehen und so Unternehmens-, Gruppen- und auch persönliche Ziele definieren.

In den vergangenen drei Jahren war es aufgrund der Bestimmungen des Pandemiemanagements nicht möglich, Fortbildungsmaßnahmen in der Form und im Umfang zu organisieren, anzubieten und zu planen, wie es erforderlich gewesen wäre. Diese Zahl stellt sogar eine Verschlechterung gegenüber den Auswertungen aus den Jahren 2015 und 2019 dar.



## Kulturradar 2015 - 2022



## 7. Die Zukunft

### Abgeschlossene und zukünftige Arbeiten

Nach dem Beginn der Renovierungsarbeiten in den Zimmern und Gemeinschaftsbereichen kam ein Projekt zur Neubewertung und Neugestaltung des Parks und des Gartens sowie der Gemeinschaftsbereiche in der Nähe des Haupteingangs hinzu, um ein funktionales und sicheres Umfeld für Gäste und Mitarbeiter zu schaffen. Die Idee hinter diesem Projekt war es, Kontinuität zu schaffen und der Einheit von Geschichte und Erfahrung eine einzigartige Konnotation zu geben, die die Zukunft und die zukünftigen Bedürfnisse der Gemeinschaft anspricht.

Für das Jahr 2023 sind Renovierungs- und Instandhaltungsmaßnahmen an der Außenfassade vorgesehen. Die Arbeiten sowie die Beiträge wurden bereits vom Amt für Bau- und Kunstdenkmäler genehmigt.





» Möge ich den Mut haben,  
Dinge zu ändern, die ich ändern kann,  
die Gnade, mit Gelassenheit,  
Dinge hinzunehmen, die ich nicht ändern kann,  
und die Weisheit, das eine vom anderen zu unterscheiden. «

Thomas Morus

» Die schwierigste Aufgabe im Leben ist es,  
sich selbst zu ändern. «

Nelson Mandela



Seniorenwohnheim Eden  
Soziale Genossenschaft