



Damit sind Sie gut beraten

Betriebskonzept

Perspektive Thurgau

Fachorganisation für Gesundheitsförderung,
Prävention und Beratung

Das Betriebskonzept ist vom Vorstand des Gemeindezweckverbandes Perspektive Thurgau am 3. September 2009 genehmigt worden.

Vom Vorstand verabschiedete Änderungen per:

24.11.2010

04.12.2012

30.09.2013 (Anpassung Layout)

03.02.2014

05.02.2015

11.05.2015 (Teilrevision Leitbild)

17.08.2015 (Totalrevision Gesundheitsgesetz)

30.11.2016

27.08.2018

18.03.2020 (Teilrevision Leitbild u.a.)

19.03.2021

11.11.2021 (a.o. Teilrevision Leitbild)

28.03.2024 (Teilrevision Vision, Mission, Führungsgrundsätze und Fachbereiche)

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Grundlagen	4
2.1	Trägerschaft	4
2.2	Operative Umsetzung	4
2.3	Geschichte	4
2.4	Auftrag	5
2.5	Finanzierung.....	6
3	Führungsinstrumente	7
3.1	Strategie	7
3.2	Führungsgrundsätze	9
3.3	Personal	10
3.4	Qualität	11
4	Vorstand	14
4.1	Aufgaben und Ausrichtung	14
4.2	Führung und Organisation	14
5	Geschäftsleitung (GL).....	16
5.1	Marktausrichtung	16
5.2	Führungs- und Organisationskonzept	17
6	Fachbereiche	18

1 Einleitung

Das vorliegende Betriebskonzept definiert die Betriebsführung, -ausgestaltung und -finanzierung der Perspektive Thurgau. Im Rahmen der Strategieumsetzung und des Qualitätsmanagements wird das Konzept in regelmässigen Abständen aktualisiert und durch den Vorstand verabschiedet.

2 Grundlagen

2.1 Trägerschaft

Unter dem Namen «Gemeindezweckverband Perspektive Thurgau» (nachfolgend «Verband» genannt) besteht ein Zweckverband im Sinne von § 61 der Kantonsverfassung sowie § 39 ff. des Gemeindegesetzes. Der Verband ist eine öffentlich-rechtliche Körperschaft im Sinne von § 37 ff. des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch. Der Verband hat seinen Sitz in Frauenfeld.

Die Organe des Verbandes sind:

- die Gesamtheit der Verbandsgemeinden
- die Delegiertenversammlung
- der Vorstand
- die Kontrollstelle

Mitglied sind alle 80 Gemeinden des Kantons Thurgau. Schul- und Kirchgemeinden können fördernde Mitglieder ohne Stimmrecht werden. Sie haben an der Delegiertenversammlung Antragsrecht.

2.2 Operative Umsetzung

Die Perspektive Thurgau ist die operative Organisationseinheit des Gemeindezweckverbandes und für die Umsetzung der strategischen Vorgaben verantwortlich. Insbesondere setzt sie Aufgaben in Gesundheitsförderung und Prävention, Mütter- und Väterberatung, Paar-, Familien- und Jugendberatung sowie Suchtberatung für die Mitgliedsgemeinden um.

Sie arbeitet fachbereichsübergreifend zusammen, um ihren Anspruchsgruppen eine umfassende Fachexpertise zur Verfügung zu stellen.

2.3 Geschichte

Die Entstehungsgeschichte der Perspektive Thurgau ist teilweise bis 1947 zurückverfolgbar. Die Ursprünge liegen in regionalen Alkoholberatungsstellen, die in den 80er-Jahren unter dem Einfluss der Drogenszenenbildung ihr Angebot durch Suchtprävention erweiterten.

2003 wurden die fünf Suchtberatungs- und Suchtpräventionsstellen des Kantons Thurgau unter dem Namen *perspektive* zu drei Gemeindezweckverbänden (Ober-, Mittel- und Westthurgau) fusioniert, welche eigene Fachstellen führten. In Ergänzung zu den bisherigen Aufgaben erteilte der Kanton den Fachstellen den Auftrag zur Umsetzung von Gesundheitsförderung.

Die seit 1980 existierende Fachstelle für Paar-, Familien- und Jugendberatung der Region Frauenfeld wurde 2003 ebenfalls in den Gemeindezweckverband *perspektive* Thurgau West integriert. Durch diese Fusion dehnte sich das Einzugsgebiet auf weitere Bezirke aus. Rund 40% der Thurgauer Bevölkerung konnten somit von einem umfassenden Dienstleistungsangebot durch Suchtberatung, Gesundheitsförderung und Prävention sowie Paar-, Familien- und Jugendberatung profitieren.

Per 1. Januar 2009 wurden die drei 2003 gegründeten Gemeindezweckverbände unter dem Namen «Perspektive Thurgau – Gemeindezweckverband für Gesundheitsförderung, Prävention, Beratung» zusammengefasst. Die sich zum Teil unterscheidenden Dienstleistungen sowie alle Standorte der drei Zweckverbände wurden beibehalten.

Der Entscheid zur Fusion gründete auf dem Bestreben, die bereits enge Zusammenarbeit und Vernetzung der drei Fachstellen zielgerichteter und effizienter umsetzen zu können. Abläufe sollten vereinfacht und Zuständigkeiten klarer benannt werden.

Mit einer weiteren Reorganisation wurden per 1. Januar 2012, mit Ausnahme einer Trägerschaft, alle Mütter- und Väterberatungen im Kanton sowie alle Paar-, Familien- und Jugendberatungen unter dem Dach der Perspektive Thurgau vereint. Gleichzeitig wurde der Verband in «Gemeindezweckverband für Gesundheitsförderung, Prävention, Beratung Thurgau» umbenannt. Am 24. Juni 2021 wurde der Name durch die Delegiertenversammlung in «Gemeindezweckverband Perspektive Thurgau» geändert. Damit wurde der Verbands- dem Fachorganisationsname angeglichen.

Mit dem heutigen Verband besteht eine starke Organisation, die ihre Dienstleistungen gebündelt und koordiniert anbieten kann. Ihr Motto «Bewährte Dienstleistungen aus einer Hand» ist sinnstiftend für die ganze Organisation.

2.4 Auftrag

Der Auftrag des Verbandes und seiner Fachorganisation Perspektive Thurgau leitet sich aus § 68 der Kantonsverfassung («Kanton und Gemeinden fördern die Gesundheit der Bevölkerung») und aus § 39 des Gesundheitsgesetzes ab:

¹ *Kanton und Gemeinden treffen Massnahmen zur Gesundheitsförderung, Prävention, Früherkennung und Frühintervention bei Krankheiten und Sucht. Sie finanzieren diese gemeinsam, in der Regel je zur Hälfte.*

² *Der Kanton sorgt für die übergeordnete Planung, Koordination und Aufsicht sowie in ausgewählten Bereichen für die statistische Datenerfassung.*

³ *Die in der Gesundheitsvorsorge tätigen Institutionen, die Organe der Sozialversicherungen sowie die Leistungserbringer stellen dem Kanton die für die Statistiken notwendigen Daten zur Verfügung. Vorbehalten bleiben bundesrechtliche Vorschriften.*

⁴ *Die Gemeinden unterstützen den Kanton und sorgen für die Durchführung von Massnahmen und Projekten auf ihrem Gemeindegebiet.*

⁵ *Der Kanton kann im Rahmen des Voranschlages Beiträge ausrichten an Institutionen, die sich auf dem Gebiet der Gesundheitsvorsorge betätigen. Sie können an die Bedingung geknüpft werden, dass auch die Gemeinden entsprechende Beiträge leisten.*

⁶ *Der Kanton kann weitere Tätigkeiten von Gemeinden oder Privaten im Gesundheitswesen durch Beiträge unterstützen.*

§ 7 des Gesundheitsgesetzes führt die Aufgaben der Gemeinden auf:

¹ *Die Gemeinden erfüllen die Aufgaben, die ihnen durch die Gesetzgebung zugewiesen sind. Sie sind insbesondere zuständig für:*

[...]

- 2. die Mütter- und Väterberatung, Kleinkinderberatung, Familien- und Erziehungsberatung, Jugendberatung, Paar- und Erwachsenenberatung, Suchtberatung sowie das Angebot weiterer vom Gesetz oder durch Leistungsvereinbarungen mit dem Kanton vorgesehener Beratungsstellen;*
- 3. die zielgruppenorientierte Umsetzung von Gesundheitsförderungs- und Präventionsmassnahmen; [...]*

² Sie können diese Aufgaben zusammen mit anderen Gemeinden lösen oder privaten oder öffentlich-rechtlichen Körperschaften übertragen.

³ Die Gemeinden unterstützen die kantonalen Organe beim Vollzug der Gesundheitsgesetzgebung. Sie können weitere Aufgaben im Bereich des Gesundheitswesens übernehmen.

Der Auftrag für die Paar-, Familien- und Jugendberatung basiert, nebst dem oben erwähnten § 7 des Gesundheitsgesetzes, auf Art. 171 ZGB («Die Kantone sorgen dafür, dass sich die Ehegatten bei Eheschwierigkeiten gemeinsam oder einzeln an Ehe- oder Familienberatungsstellen wenden können.»). Im weiteren Sinne lässt sich der Auftrag auch aus dem kantonalen Sozialhilfegesetz § 1 ff. («Die politischen Gemeinden treffen Vorkehren, um soziale Not zu verhindern. Sie leisten Hilfe zu deren Behebung.») und der Sozialhilfeverordnung § 1 («Die Gemeinde berät und betreut den Hilfsbedürftigen insbesondere durch: Spezialberatungen von Familien und Alleinstehenden; [...]») ableiten.

Der Verband und seine Fachorganisation sind in den Bereichen Gesundheitsförderung und Prävention, Mütter- und Väterberatung, Paar-, Familien- und Jugendberatung, Suchtberatung sowie Sexuelle Gesundheit Hauptvertragspartner des Kantons. Die Zusammenarbeit des Verbandes mit dem Kanton Thurgau, vertreten durch das Departement Finanzen und Soziales (DFS), vertreten durch den Regierungsrat, wird über eine Leistungsvereinbarung geregelt. Auf Basis der eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebung werden Massnahmen zur Förderung der Gesundheit der Thurgauer Bevölkerung umgesetzt.

Die Perspektive Thurgau anerkennt spezifische Kompetenzen anderer Organisationen in ihrem Tätigkeitsbereich und pflegt mit ihnen aktiven Austausch und Kooperation zur Vermeidung von Doppelspurigkeiten und zur Nutzung von Synergien.

2.5 Finanzierung

Der Verband finanziert sich durch Beiträge von Kanton und Gemeinden, durch Einnahmen aus entgeltlicher Tätigkeit sowie durch Spenden und Beiträge fördernder Mitglieder. Die Beiträge von Kanton und Gemeinden werden in Form von Pro-Kopf-Beiträgen ausgerichtet, welche sich nach den Vorjahreszahlen der kantonalen Dienststelle für Statistik über die ständige Wohnbevölkerung in den Gemeinden richten. Die Höhe der Pro-Kopf-Beiträge wird jährlich an der Delegiertenversammlung festgelegt.

Die Perspektive Thurgau geht mit ihren personellen und finanziellen Ressourcen wirtschaftlich um und verschafft sich in einem fortlaufenden Prozess Klarheit über Auftrag und Grenzen ihres Leistungsauftrages. Zur Planung, Steuerung und Kontrolle setzt die Perspektive Thurgau, gemäss den Richtlinien zur Public Corporate Governance des Regierungsrates des Kantons Thurgau, ein Internes Kontrollsystem (IKS) um.

Die Grundsätze der Finanzierung und Rechnungslegung sind im Qualitätsmanagementsystem verbindlich geregelt.

3 Führungsinstrumente

3.1 Strategie

Unter dem Begriff «Strategie» versteht die Perspektive Thurgau ein umfassendes Ordnungsmuster, das eine langfristige Leitlinie für die zukünftige Ausrichtung der Fachorganisation vorgibt. Dieses Ordnungsmuster ermöglicht, auf Herausforderungen aus der Umwelt sowie von internen und externen Anspruchsgruppen erfolgreich zu reagieren. Es bildet die Grundlage zur Erreichung der gesetzten Ziele.

Folgende vier Instrumente gehören zur Strategie:

3.1.1 Unsere Vision

Gesund leben im Thurgau

3.1.2 Unsere Mission

Gemeinsam mit Gemeinden, Kanton und Partnerorganisationen setzen wir uns für ein gesundes Leben aller Menschen im Kanton Thurgau ein. Mit Beratungen, Sensibilisierung und Projekten stärken wir die Fähigkeit, physische, psychische und soziale Gesundheit zu erhalten und zu fördern. Wir sind davon überzeugt, mit unserer Arbeit einen Beitrag zu einem positiven gesellschaftlichen Wandel zu leisten.

3.1.3 Leitbild

1 Unser Menschenbild

Wir respektieren Individualität.

Wir tragen dazu bei, dass sich alle Menschen bei uns akzeptiert, respektiert und willkommen fühlen, unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, Religion, geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung.

2 Wer wir sind

Wir sind eine starke Non-Profit-Organisation für Gesundheitsförderung, Prävention und Beratung.

Als Fachorganisation des Gemeindezweckverbandes Perspektive Thurgau arbeiten wir im Auftrag der Thurgauer Gemeinden und des Kantons. Auf Basis eidgenössischer und kantonaler Gesetzgebung, erfüllen wir die Verbundaufgaben von Kanton und Gemeinden. Unsere Angebote richten sich an alle Einwohnerinnen und Einwohner des Kantons Thurgau.

3 Wofür wir da sind

Wir tragen dazu bei, dass die Thurgauer Bevölkerung bewusster und selbstbestimmter mit ihren Fähigkeiten und Stärken umgeht und leisten damit einen Beitrag zur Gesundheit im Kanton Thurgau.

Unsere Arbeit ermöglicht, dass Menschen und ihr Umfeld Unterstützung sowie gute Rahmenbedingungen erhalten, um ihr Potenzial zu entfalten.

4 Was wir wollen

Unsere Schwerpunkte sind:

- **Gesundheitsförderung und Prävention** zur Motivation des einzelnen Menschen, um Verantwortung für die eigene Gesundheit zu übernehmen. Dabei beraten wir Gemeinden, Schulen, Betriebe und die Bevölkerung bei der Schaffung von gesundheitsfördernden Lebens- und Arbeitsbedingungen.
- **Mütter- und Väterberatung** zur Förderung der Stärken und Kompetenzen von Eltern und Bezugspersonen, um Säuglingen und Kleinkindern ein gesundes Aufwachsen im Familiensystem zu ermöglichen.
- **Paar-, Familien- und Jugendberatung** zur Förderung der Stärken und Fähigkeiten bei der Bewältigung von Herausforderungen im Zusammenhang mit Beziehungs-, Entwicklungs- und Lebensaufgaben.
- **Suchtberatung zur Förderung** und Wiederherstellung der Handlungskompetenz von Direktbetroffenen und ihrem Umfeld, im Umgang mit Substanzen wie auch bei substanzungebundenen Verhaltensauffälligkeiten.

5 Wie wir arbeiten

Wir arbeiten professionell und interdisziplinär.

Unsere Arbeit baut auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und Methoden sowie auf bewährter Praxis auf. Eine bedarfsgerechte Interdisziplinarität stellen wir sowohl intern als auch durch die Zusammenarbeit mit externen Fachleuten und Kooperationen mit anderen Fachorganisationen sicher. Die Ergebnisse unserer Arbeit überprüfen wir nach definierten Qualitätskriterien und passen unsere Angebote dem gesellschaftlichen Wandel an.

Neuen politischen und gesellschaftlichen Bedürfnissen begegnen wir mit innovativen Unterstützungsangeboten. Zur zielgerichteten Erfüllung unserer Aufgaben beziehen wir fachlich klar Stellung.

Unsere Arbeitsweise ist prozess-, lösungs- und ressourcenorientiert.

Als lernende Organisation und im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung überprüfen und optimieren wir fortlaufend unsere Angebote.

Respekt, weltanschauliche Offenheit und Professionalität sind die Grundlagen für unser Denken und Handeln.

Wir fördern das positive Image unseres Zweckverbandes in der Öffentlichkeit durch eine klare und situationsgerechte Kommunikation und einer aktiven Pflege der Beziehung mit unseren Anspruchsgruppen.

Das Erreichen von wirksamen Ergebnissen ist uns wichtig.

6 Wie wir miteinander umgehen

Ein respektvoller, wertschätzender Umgang prägt unser Arbeitsklima.

Wir beteiligen die Mitarbeitenden an ausgewählten Organisationsprozessen, fördern und erwarten fachliche und persönliche Weiterentwicklung und anerkennen Eigenverantwortung und Eigeninitiative.

Wir kommunizieren konstruktiv und leben eine offene Konfliktkultur. Schwierigkeiten sprechen wir an und suchen gemeinsam nach Lösungen.

Die Geschäftsleitung übernimmt Verantwortung und fördert ein von Loyalität und Wertschätzung geprägtes Klima.

Bei der Wahl der Mitarbeitenden achten wir auf eine gute Durchmischung von Fachlichkeit, Geschlechtern sowie Berufs- und Lebenserfahrung.

3.1.4 Unternehmensstrategie

In einem wiederkehrenden Prozess (mindestens einmal pro Legislaturperiode) definiert der Vorstand unter Mitwirkung des Kantons die strategischen Ziele der Fachorganisation. Diese Ziele werden auf Basis einer Balanced Scorecard, einem Führungsinstrument zur Ausrichtung der Fachorganisation an ihren strategischen Zielen, erstellt. Sie berücksichtigt die Gebiete Finanzen, Kundschaft, Prozesse und Innovation. Die strategischen Ziele sind abgestimmt auf die übergeordneten gesetzlichen Bestimmungen, die Leistungsvereinbarung des Kantons, die Vision und das Leitbild der Organisation sowie die Bedürfnisse aus dem Controlling zur Zielerreichung.

Die strategischen Ziele werden jährlich in operative Ziele für die Bereiche abgeleitet. Diese bilden wiederum die Grundlage für die persönlichen und fachlichen Ziele der Mitarbeitenden.

Die strategischen Ziele der Perspektive Thurgau orientieren sich an der kantonalen Strategie «Gesundheitsförderung und Prävention 2017 – 2025». Fünf Handlungsfelder geben die Leitlinie für die strategischen Schwerpunkte der Fachorganisation vor:

- Gesundheit für alle / Chancengleichheit
- Ernährung und Bewegung
- Psychische Gesundheit

- Sucht
- Prävention und Früherkennung von spezifischen Krankheiten

Die Handlungsfelder sind im Dokument «Schwerpunkte 2017 - 2025. Ziele und Strategien» des Verbandes präzisiert und sind die Grundlage für die operative Ausrichtung der Perspektive Thurgau.

3.2 Führungsgrundsätze

Die Führungsgrundsätze fördern das einheitliche Führungsverständnis und sind für alle Führungskräfte verpflichtend. Mit ihren Aussagen über Werthaltungen bilden sie die Basis für eine gelebte Unternehmenskultur. Sie tragen dazu bei, dass Vision, Strategie und Unternehmensziele erreicht und umgesetzt werden.

3.2.1 Haltung

Ich führe wertschätzend und mit Vertrauen.

- Meine Haltung ist geprägt von Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Fairness.
- Ich lebe das vor, was ich von anderen verlange.
- Ich anerkenne gute Leistungen.
- Kritik übe ich wertschätzend aus und leite, wenn nötig, Verbesserungsmassnahmen ein.

3.2.2 Entwicklung

Ich unterstütze meine Mitarbeitenden und stelle Anforderungen an sie.

- Ich unterstütze und fördere meine Mitarbeitenden in ihrer Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz.
- Durch die Übergabe von anspruchsvollen Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen fördere ich die Weiterentwicklung meiner Mitarbeitenden.
- Ich unterstütze und fördere die Eigenverantwortung.
- Ich setze klare Ziele und fordere diese ein.

3.2.3 Zukunft

Ich führe vorausschauend.

- Ich antizipiere Entwicklungen und Trends in unseren Geschäftsfeldern.
- Ich nutze und gestalte Spielräume für Innovationen.
- Ich integriere und sichere bewährte Erfahrungen.

3.2.4 Konflikt

Ich gehe Konflikte lösungsorientiert an.

- Ich erkenne Spannungen frühzeitig und verstehe die Hintergründe, Zusammenhänge sowie Motive und Bedürfnisse der Betroffenen.
- Ich übernehme Verantwortung für den Konfliktlösungsprozess.
- Ich benenne den Konflikt und suche mit allen Beteiligten nach Lösungen.

3.2.5 Interdisziplinarität

Ich denke und handle fachbereichs- sowie organisationsübergreifend.

- Ich fördere das fachbereichsübergreifende Verständnis.
- Ich setze mich für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit externen und internen Anspruchsgruppen ein.
- Ich nutze hierzu die mir zur Verfügung stehenden interdisziplinären Ressourcen.

3.2.6 Information und Kommunikation

Ich informiere zielgerichtet und kommuniziere situationsgerecht.

- Ich nutze meine Kommunikationsmöglichkeiten kontinuierlich.

- Ich informiere frühzeitig, in angemessener Art.
- Ich interessiere mich für die Sichtweisen anderer und schaffe Raum zur Förderung des gegenseitigen Verständnisses.

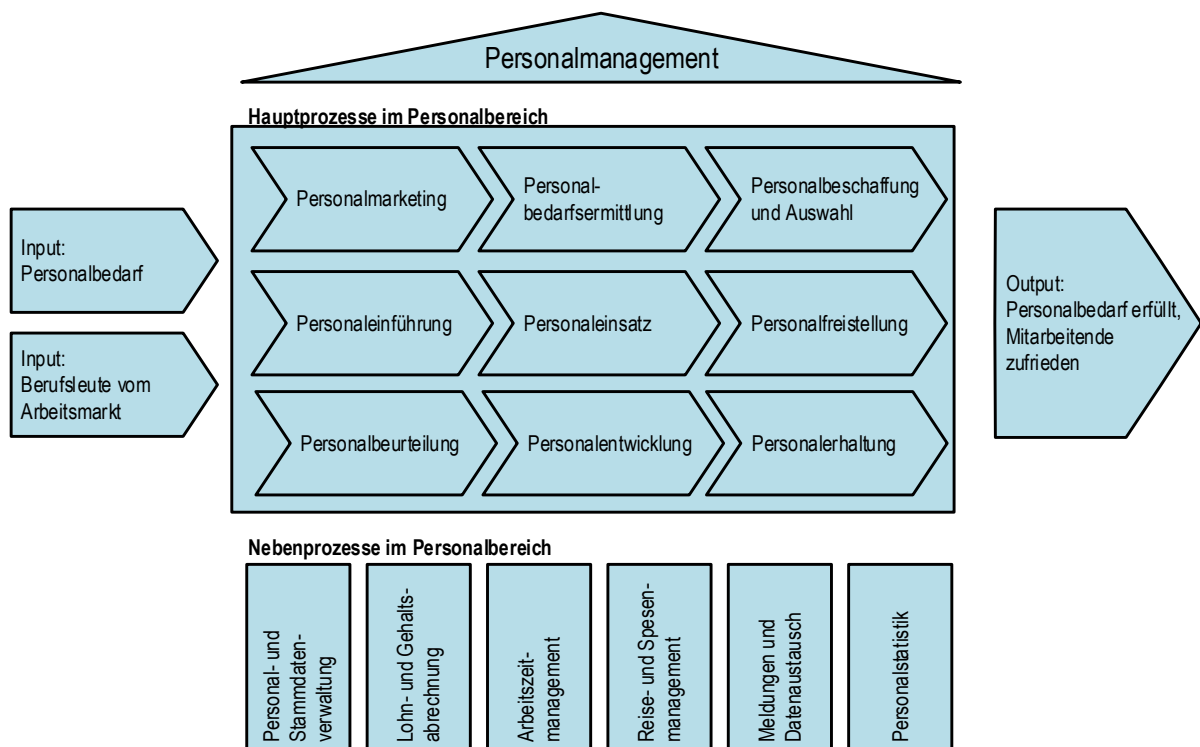
3.3 Personal

3.3.1 Personalbestand

Der Personalbestand der Fachorganisation richtet sich nach dem zu erfüllenden Auftrag und den finanziellen Möglichkeiten des Gemeindezweckverbandes. Arbeitslast und zur Verfügung stehende Personalressourcen sollen dabei in einem ausgeglichenen Verhältnis stehen. Die eingesetzten Vollzeitstellen und die Anzahl Mitarbeitende werden im Geschäftsbericht entlang der Struktur der Fachorganisation publiziert.

3.3.2 Personalprozesse

Zum Personalmanagement zählen folgende Personalprozesse:



Die umfassende Beschreibung der Prozesse befindet sich im Qualitätsmanagementsystem der Perspektive Thurgau.

3.3.3 Anstellungsreglement

Das Reglement über die Anstellungsbedingungen der Perspektive Thurgau ist fester Bestandteil des Arbeitsvertrages und benennt die Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses. In Ergänzung zum Reglement werden durch die Geschäftsleitung Weisungen erlassen, welche die Vollzugsbestimmungen zum Reglement über die Anstellungsbedingungen enthalten.

3.4 Qualität

3.4.1 Qualitätssicherung

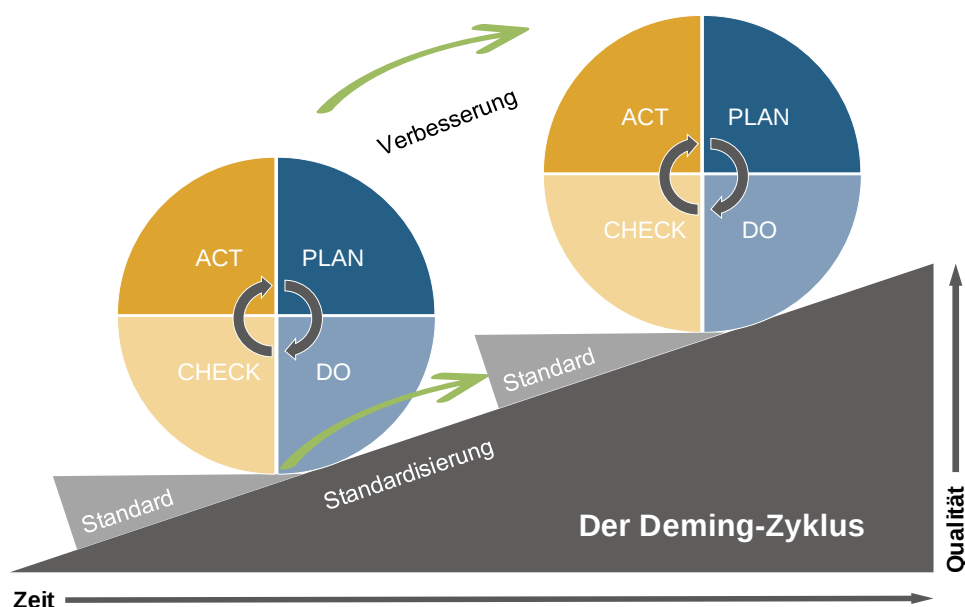
Die Perspektive Thurgau war ab 2011 durch die Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS) in den Bereichen «Geschäftsstelle» und «Suchtberatung» sowie ab 2014 im Bereich «Gesundheitsförderung und Prävention» QuaTheDA (Qualität, Therapie, Drogen, Alkohol) zertifiziert. Ab 2018 wurde die Gesamtorganisation kontinuierlich an die Anforderungen des Qualitätsmanagementsystems ISO 9001:2015 angepasst und dessen Prozesslogik übernommen. Eine ISO-Zertifizierung wird zurzeit nicht angestrebt.

3.4.2 Qualitätsentwicklung

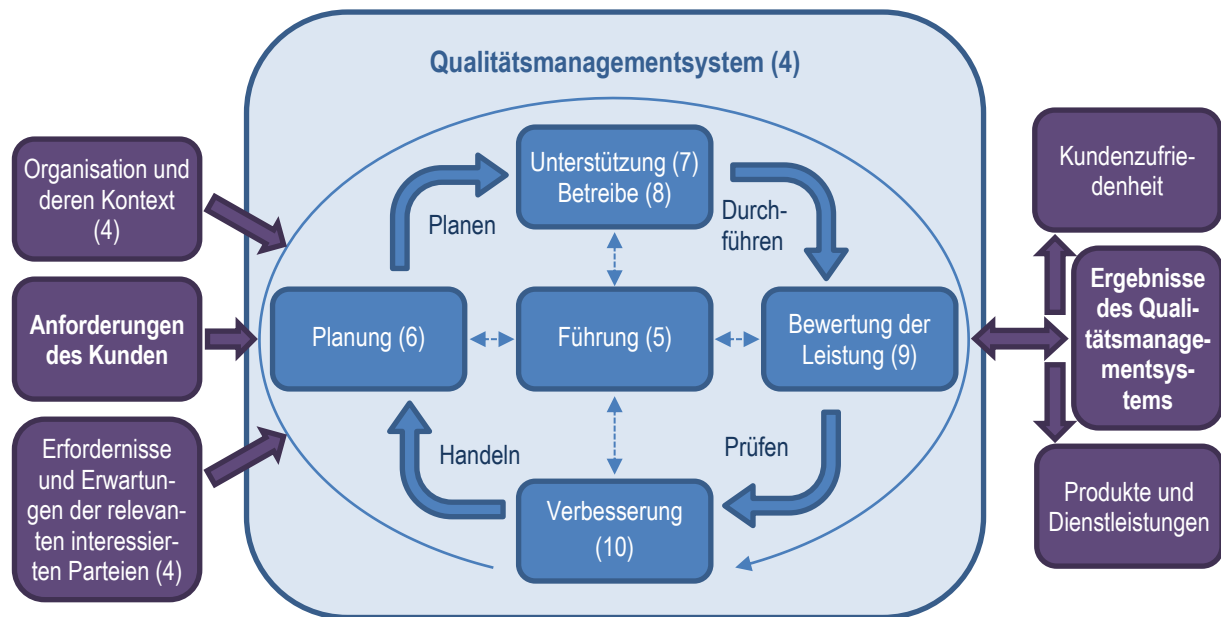
Die Qualitätsentwicklung wird nach dem Modell des Deming-Zyklus, auch PDCA-Zyklus genannt, durchgeführt. In einem vierphasigen Problemlösungsprozess bzw. -zyklus wird eine kontinuierliche Verbesserung angestrebt. Die vier Elemente des Zyklus sind:

- **Plan (P)**
Der jeweilige Geschäftsprozess wird vor seiner eigentlichen Umsetzung geplant. *Plan* umfasst die Analyse des aktuellen Zustandes, das Erkennen von Verbesserungspotentialen sowie das Entwickeln eines neuen Konzeptes.
- **Do (D)**
Do bedeutet das Ausprobieren bzw. Testen und praktische Optimieren des Konzeptes mit schnell realisierbaren, einfachen Mitteln.
- **Check (C)**
Der im Kleinen realisierte Prozessablauf und seine Resultate werden sorgfältig überprüft und bei Erfolg für die Umsetzung auf breiter Front als Standard freigegeben.
- **Act (A)**
In der Phase *Act* wird dieser neue Standard auf breiter Front eingeführt, festgeschrieben und regelmässig auf Einhaltung überprüft (Audits). Die Verbesserung dieses Standards beginnt wiederum mit der Phase *Plan*.

Das Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung:



3.4.3 Struktur der ISO Norm 9001:2015 im PDCA-Zyklus



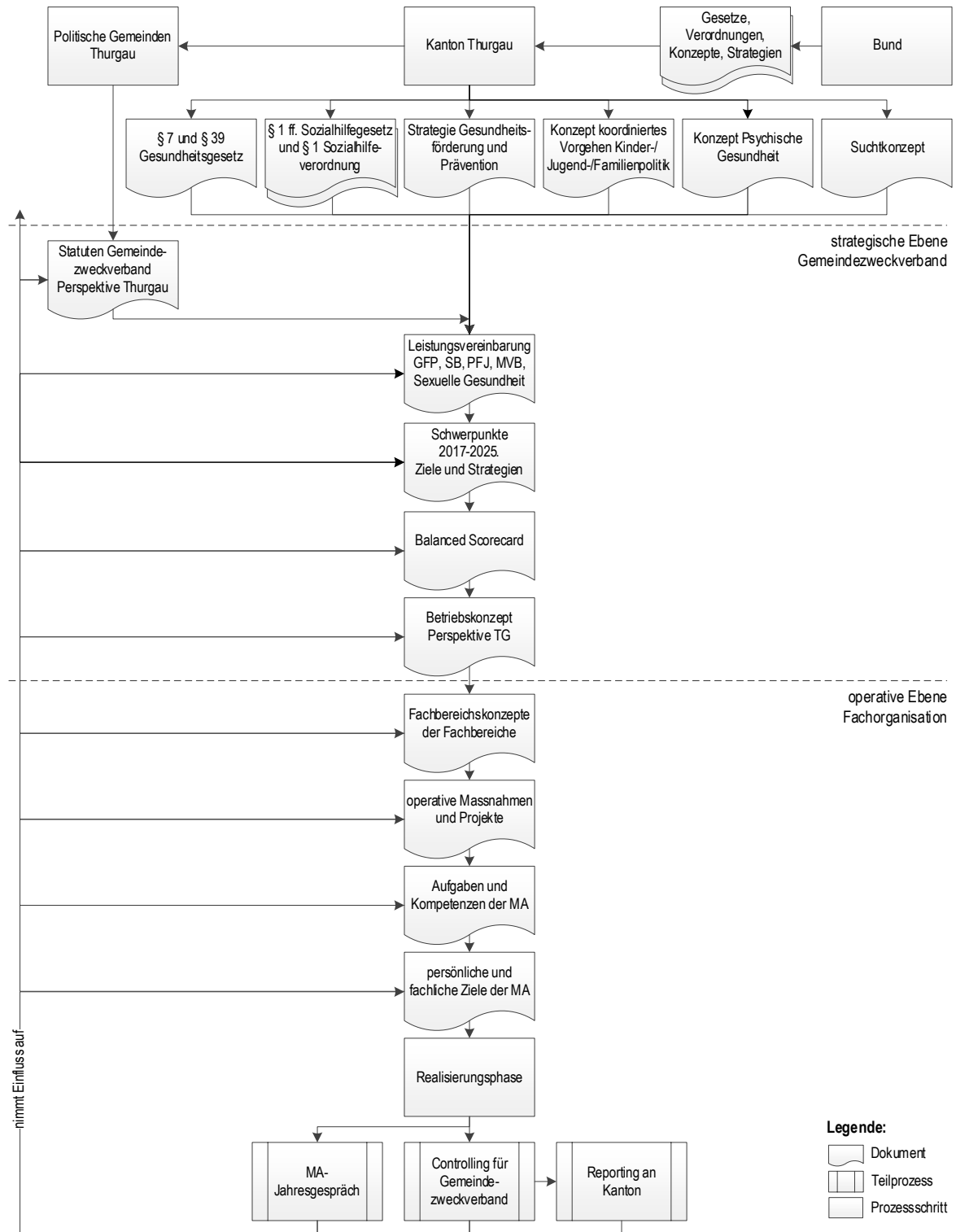
Die ISO-Norm 9001:2015 ist in einem ablaufforientierten Ansatz verankert. Diese zeigt sich über eine konsequente Prozessorientierung, eine stete Weiterentwicklung durch eine Verankerung im Planen-Durchführen-Prüfen-Handeln-Kreislauf (PDCA-Zyklus) und einer laufenden Betrachtung von Risiken und Chancen. Die Prozesselemente sind mit Nummern in Klammern () gekennzeichnet, welche sich auf die Kapitel der ISO-Norm beziehen.

Im Input werden die Kundenanforderungen, der Kontext der Organisation sowie die Bedürfnisse und Erwartungen aller relevanten Anspruchsgruppen der Fachorganisation miteinbezogen. Ziel ist, im Output Produkte und Dienstleistungen zu erbringen, welche den Kunden- und Gesetzesanforderungen entsprechen und die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden erhöhen. Eine enge Zusammenarbeit zwischen der strategischen und operativen Ebene der Fachorganisation sind hierfür zentrale Voraussetzung.

Bei der Einhaltung der Qualitätsanforderungen nimmt die Führung eine zentrale Rolle ein, in dem sie Rahmenbedingungen für deren Umsetzung schafft und als Vorbild agiert. Dabei setzt sie, unter Berücksichtigung von Risiken und Chancen, entsprechende Planungsziele, trägt für Prozesssicherheit Sorge und ist in allen Bereichen nach kontinuierlicher Verbesserung bestrebt.

3.4.4 Controlling

Das Controlling der Perspektive Thurgau baut auf einer Reihe komplexer und ineinander verknüpfter Vorgaben und Vereinbarungen auf. Zentrales Instrument ist die Balanced Scorecard, welche Vision und Strategien in Ziele, Kennzahlen und operative Massnahmen übersetzt.



Das Controlling selbst ist ein Teil der Qualitätssicherung und wird im Qualitätsmanagementsystem beschrieben und geregelt. Es setzt sich aus einer Reihe von wiederkehrenden Controllingmassnahmen zusammen.

4 Vorstand

4.1 Aufgaben und Ausrichtung

4.1.1 Leistungsangebot

Der Vorstand ist das übergeordnet verantwortliche Organ des Gemeindezweckverbandes für Gesundheitsförderung, Prävention Beratung Thurgau. Er setzt sich aus dem Präsidium, dem Vizepräsidium und sieben Vorstandsmitgliedern zusammen. Die Regionen des Verbandgebietes sowie grössere und kleinere Gemeinden sind im Vorstand ausgewogen vertreten. Ein Vertreter oder eine Vertreterin des Kantons nimmt an den Vorstandssitzungen mit beratender Stimme teil.

Der Vorstand legt die strategischen Vorgaben für den Verband fest und überwacht deren Umsetzung. Dabei berücksichtigt er die operativen Ansprüche, welche im Verbandsgebiet entstehen.

4.1.2 Zielgruppen

Der Vorstand ist direkt gegenüber der Delegiertenversammlung für die gesamte Verbands- und Vorstandstätigkeit verantwortlich. Er nimmt die Interessen seiner Mitglieder wahr und sorgt zusammen mit der Geschäftsleitung für ein Dienstleistungsangebot, welches die öffentlichen Interessen und die gesellschaftlichen Entwicklungen berücksichtigt.

4.2 Führung und Organisation

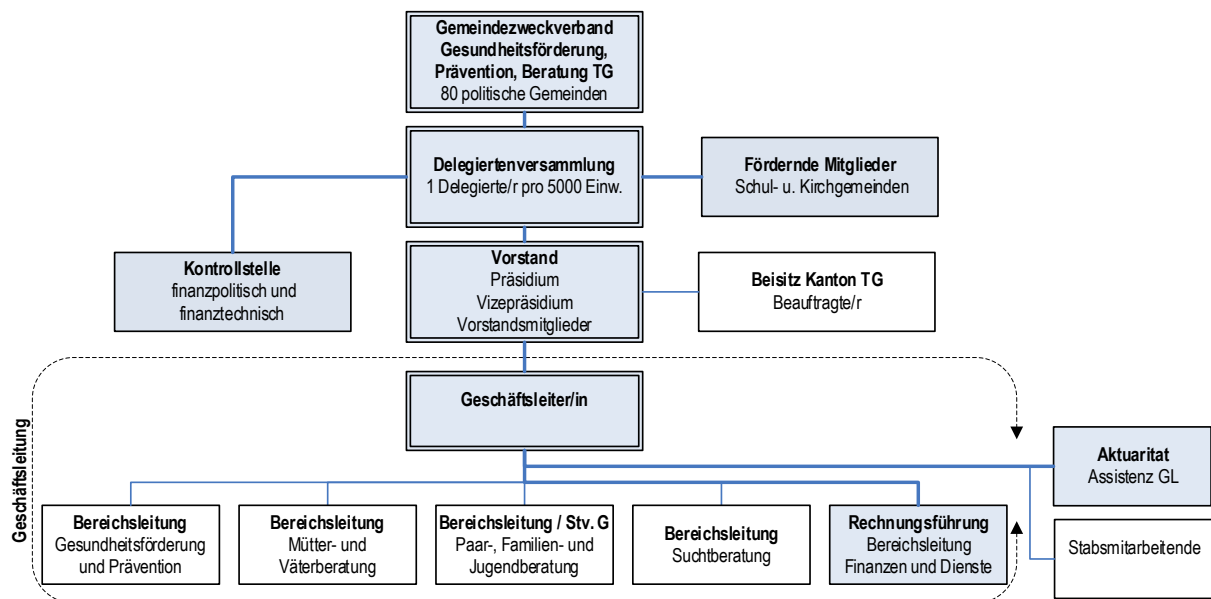
4.2.1 Zusammenarbeit, Vernetzung

Das Präsidium sorgt im Vorstand für einen zweckmässigen Austausch zur optimalen Sicherstellung der Vorstandsaufgaben. Die Aufgaben der Rechnungsführung und des Aktuariats sind auf die operative Ebene der Perspektive Thurgau delegiert.

Der Vorstand trifft sich so oft wie notwendig, in der Regel fünfmal pro Jahr zur Vorstandssitzung und einmal zu einer Strategieretraite. Die Sitzungen finden am Hauptsitz in Weinfelden statt.

Die Aufgaben des Präsidiums, des Vizepräsidiums, der Vorstandsmitglieder, des Aktuariats und der Rechnungsführung sind in den Statuten und ergänzend in einer Aufgabenbeschreibung festgehalten. Die Kompetenzen- und Unterschriftenregelungen sind im Qualitätsmanagement-System verankert.

4.2.2 Organigramm



4.2.3 Interne und externe Kommunikation

Der Vorstand ist für die Verankerungen der Verbandsaufgaben und Verbandsinteressen auf kantonaler und regionalpolitischer Ebene zuständig. Hierzu pflegt er nach aussen wie nach innen einen verbindlichen Dialog mit den Anspruchsgruppen des Verbandes.

Die Mitglieder des Vorstandes sichern, sowohl von aussen nach innen wie von innen nach aussen, den Informationsfluss zu politischen Interessen aus dem Verbandsgebiet. Er steht nach aussen zu strategischen Themen mit kantonalen Behörden, Gemeinden, Körperschaften, Verbänden, Unternehmen, Medien und Privaten im Kontakt. Nach innen sorgt er dafür, dass die regionalen und kantonalen Interessen mit den fachlich-operativen Tätigkeiten und Bedürfnissen abgestimmt werden.

Die Strategien und Inhalte der Kommunikation sind im Qualitätsmanagement-System verankert.

5 Geschäftsleitung (GL)

5.1 Marktausrichtung

5.1.1 Leistungsangebot

Die Geschäftsleitung der Perspektive Thurgau setzt sich aus dem Geschäftsleiter und fünf Bereichsleitungen zusammen. Sie trägt die finanzielle Gesamtverantwortung und sorgt für eine zweckmässige Organisationsstruktur. Sie ist, zusammen mit dem Vorstand, für die Planung und Entwicklung der Leistungserbringung sowie die Sicherstellung der Finanzierung verantwortlich. Künftige Bedürfnisse sollen durch die Geschäftsleitung erkannt und in geeignete Massnahmen umgesetzt werden. Sie sorgt für die Koordination zwischen den Fachbereichen und Querschnittsaufgaben und setzt entsprechende Prioritäten. Sie sorgt für den inhaltlichen Fachaustausch und berät bei fachlichen Fragen, Personalfragen, Strukturfragen, Bedürfnissen an Infrastruktur und Informatik. Weiter sorgt sie für die Zusammenarbeit mit dem Vorstand.

Zur Aufgabenerfüllung stehen der Geschäftsleitung Stabstellen zur Verfügung. Dazu gehören die Assistenz der Geschäftsleitung, der Bereich Marketing / Kommunikation und das Personalmanagement, welchem auch der Support unterstellt ist.

5.1.2 Zielgruppen

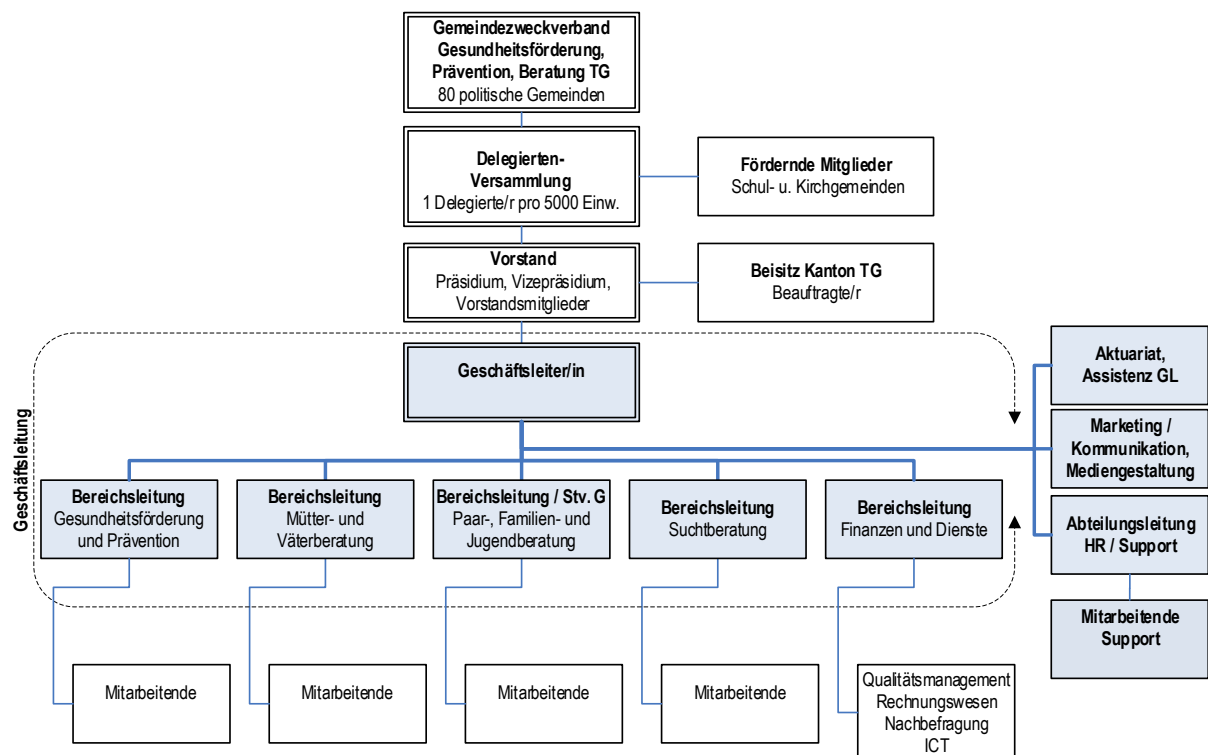
Nach innen sind die Mitarbeitenden der Perspektive Thurgau die Zielgruppe der Geschäftsleitung. Nach aussen pflegt sie einen gemeinsamen, für die Aufgabenumsetzung förderlichen Auftritt gegenüber den Anspruchsgruppen der Fachorganisation und der breiten Öffentlichkeit.

5.1.3 Zusammenarbeit, Vernetzung

Der Geschäftsleiter sorgt in der Geschäftsleitung für einen zweckmässigen Austausch zur optimalen Leistungserbringung. Die Geschäftsleitung trifft sich regelmässig zu Geschäftsleitungssitzungen und einmal pro Jahr zu einer Retraite. Die Geschäftsleitungssitzungen finden mehrheitlich am Hauptsitz in Weinfelden statt. Einmal im Monat findet die Sitzung in einer der sechs Fachstellen statt.

5.2 Führungs- und Organisationskonzept

5.2.1 Organigramm



5.2.2 Bereichsspezifische Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten

Dem Geschäftsführer sind die Bereichsleitungen und die Mitarbeitenden in den Stabsfunktionen direkt unterstellt. Den Bereichsleitungen sind die jeweiligen Mitarbeitenden ihres Bereiches unterstellt. Nach oben trägt der Geschäftsführer die übergeordnete Verantwortung für die Zusammenarbeit mit dem Vorstand, nach aussen mit den Gemeinden, dem Kanton und der weiteren Öffentlichkeit.

Die Supportmitarbeitenden sind der Abteilungsleitung HR /Support unterstellt. Aufträge können durch Fachmitarbeitende, Bereichsleitungen sowie dem Geschäftsführer direkt an die Supportmitarbeitenden erteilt werden.

Im Bereich Support sind Mitarbeitende mit hohen Pensen je einem Fachbereich hauptverantwortlich zugeordnet. Sie nehmen an den Bereichssitzungen der Fachbereiche teil und sind zuständig für den administrativ-fachspezifischen Support und Informationsaustausch zwischen dem zugeteilten Fachbereich und dem Fachbereich FD.

An ihrem Arbeitsort übernehmen die Supportmitarbeitenden auch allgemeine Supportaufgaben, welche die jeweilige Fachstelle betreffen.

Die Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen der Geschäftsleitung, der Stabsstellen wie auch aller Mitarbeitenden der Perspektive Thurgau werden in Stellenbeschreibungen festgehalten. Sie sind Bestandteil des Arbeitsvertrages.

5.2.3 Interne und externe Kommunikationsstruktur

Der Geschäftsleiter ist direkter Ansprechpartner für den Vorstand. Er vertritt den Verband in operativen Fragen nach aussen und ist im Kontakt mit anderen Stellen offizieller Ansprechpartner für alle Fragen, welche den Verband als Ganzes betreffen.

Die Bereichsleitungen nehmen mindestens einmal pro Jahr im Rahmen der Berichterstattung an Vorstandssitzungen teil. Sie sind nach aussen Ansprechpartner für Fragen, welche ihren Fachbereich betreffen.

Die Geschäftsleitung sorgt dafür, dass bei der Kommunikation nach innen und aussen die im Kommunikationskonzept festgehaltenen Vorgaben eingehalten werden.

Aufgrund der dezentralen Organisationsstruktur wird der Nähe zu den Mitarbeitenden in den Fachstellen besondere Aufmerksamkeit zuteil. Hierzu verlegen die Mitglieder der Geschäftsleitung in einem selbstbestimmten Rhythmus ihren Arbeitsplatz mehrmals pro Jahr für einen Tag in eine der Fachstellen der Perspektive Thurgau.

6 Fachbereiche

Die Fachorganisation gliedert sich in fünf Fachbereiche:

- Gesundheitsförderung und Prävention (GFP)
- Mütter- und Väterberatung (MVB)
- Paar-, Familien- und Jugendberatung (PFJ)
- Suchtberatung (SB)

sowie als interne Dienstleister:

- Finanzen und Dienste (FD)
- Stab (Aktuariat, Personalmanagement & Support, Marketing & Kommunikation)

Die Mitarbeitenden der Fachbereiche MVB, PFJ und SB sind gleichmässig über das ganze Kantonsgebiet auf sieben Ortschaften verteilt tätig. Ziel ist, eine gute Nähe zu den Anspruchsgruppen der Perspektive Thurgau zu bekommen. Einwohnerinnen und Einwohner sollen möglichst in der Nähe Ihres Wohnortes eine Fachstelle finden, in welcher sie eine Beratung erhalten. Die Fachstellen befinden sich an folgenden Orten:

- Arbon
- Diessenhofen
- Frauenfeld
- Kreuzlingen
- Münchwilen
- Romanshorn
- Weinfelden

Die Mitarbeitenden des Fachbereichs GFP sind zentral in Weinfelden und in Frauenfeld organisiert. Im Gegensatz zu den anderen Fachbereichen sind sie häufiger aufsuchend im Kontakt mit ihren Anspruchsgruppen.

Die fünf Fachbereiche arbeiten als eigenständig geführte Einheiten. Zur optimalen Aufgabenumsetzung sind die Fachbereiche über klar definierte Austausch- und Zusammenarbeitsgefässe eng miteinander vernetzt.

Die Fachbereiche definieren ihre Aufgaben in einem eigenen Fachbereichskonzept.