



Jahresbericht
2019

Wir Reusspärkler

REUSSPARK
ZENTRUM FÜR PFLEGE UND BETREUUNG

«Mitarbeiter, die eine Kombination aus grossem Herzen und wachem Verstand haben, sind unschlagbar.»

Carsten K. Rath

INHALT

Präsidentin

Vertrauen basiert auf Loyalität und Kompetenz

Bettina Ochsner

4

Direktor

Dank engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf erfolgreichem Weg

Thomas Peterhans

6

Pflege und Betreuung

Wir ticken anders

Monica Heinzer

11

Medical Care

Neue, innovative Modelle gegen den Ärztemangel

Dr. med. René Kuhn

15

Gastronomie

Der Reusspark hält, was er verspricht

Andreas Grossmann

19

Marketing

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – die digitalen Botschafter

Caroline Schneider

23

Finanzen

Bericht zur Jahresrechnung

Tobias Breitschmid

27

Erfolgsrechnung 2019

36

Bilanz per 31. Dezember 2019

37

Geldflussrechnung 2019

38

Anhang Jahresrechnung 2019

39

Bericht der Revisionsstelle

48

Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2019

49

Bewohnerbestand und Pflergetage nach Gemeinden

50

Organe und Personen

52

VERTRAUEN BASIERT AUF LOYALITÄT UND KOMPETENZ

Wenn ich den Reusspark betrete, fällt mir immer wieder die «gute Energie» auf, die dort herrscht. Ein freundliches Grüssen hier, ein Händedruck da. Es sind die Menschen, die einen Ort sympathisch oder unsympathisch machen. Im Reusspark fühlt man den guten Kitt untereinander. Die Kultur des Reussparks ist geprägt vom Willen des Miteinanders, von Fröhlichkeit, Freundlichkeit und Empathie. Die Qualität über alle Bereiche hinweg ist kein Zufall, sondern das Resultat eines engagierten und gemeinsamen Einsatzes unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen, Stufen und Bereichen – von der Pflege über den Technischen Dienst bis hin zum Küchenteam.

Was mich immer wieder aufs Neue fasziniert, ist das vertrauensvolle Zusammenspiel aller im Reusspark tätigen Mitarbeitenden. Es erinnert mich an ein vielschichtiges Zahnradgetriebe, in dem jedes einzelne Zahnrad, unabhängig von seiner Grösse, eine wichtige Funktion hat. Dieses komplexe Getriebe muss regelmässig geölt und justiert werden. Eine Aufgabe, die von den langjährigen, erfahrenen und kompetenten Geschäftsleitungsmitgliedern engagiert erfüllt wird – sei es mit Rückfragen, Gesprächen oder aktivem Zuhören.

Neues entdecken

Ich bin seit vielen Jahren im Vorstand des Reussparks tätig – und trotzdem entdecke ich für mich immer wieder Neues, Überraschendes, Positives. So stelle ich mit Freude fest, wie gross die Eigeninitiative der Mitarbeitenden ist. Viele besuchen freiwillig Weiterbildungsseminare und generieren dadurch einen Mehrwert für unsere Institution. Wer diesen Aufwand auf sich nimmt, identifiziert sich mit seinem Arbeitgeber.

Wir vom Vorstand anerkennen die grosse Motivation der Teams, und wir betrachten es als eine wichtige Aufgabe, dieses nicht selbstverständliche Engagement zu fördern. Denn es bildet die Grundlage für die permanente Innovationskraft, die den Reusspark seit vielen Jahren prägt. Diese mit einer strategischen, langfristigen Optik zu unterstützen, ist eine weitere Herausforderung für den Vorstand.

Enge Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung

Auch wenn die Tätigkeit des Vorstandes in erster Linie strategischer Natur ist, so ist eine enge, vertrauensvolle und offene Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung unabdingbar. Dass diese funktioniert, basiert wiederum auf der Formel:

Kompetenz + Loyalität = Vertrauen

Eine Formel, die im Reusspark glücklicherweise einerseits auf der Ebene Vorstand/Geschäftsleitung, andererseits auch innerhalb des Vorstandes Gültigkeit hat.



«Motivation bildet die Grundlage für die permanente Innovationskraft, die den Reusspark seit vielen Jahren prägt.»

Bettina Ochsner
Präsidentin Verein Gnadenthal

Mit gutem Beispiel voran

Gibt es einen schöneren Lohn als ein dankbares Lächeln, einen sanften Händedruck einer Bewohnerin oder eines Bewohners oder ein Dankeschön ohne Worte, aber aus tiefstem Herzen? Glückliche Bewohnerinnen und Bewohner – danach streben wir tagtäglich.

Wer sich in unserer Branche auskennt, weiss, dass der Reusspark über die Kantons Grenzen hinaus punkto Qualität und Innovation so etwas wie ein Vorzeigebetrieb ist. Das kommt nicht von ungefähr, sondern ist das Resultat davon, dass alle – Mitarbeitende, Geschäftsleitung und Vorstand – am gleichen Strick ziehen. Ja, wir Vorstandsmitglieder sind dankbar, für eine Institution arbeiten zu dürfen, die sich über ein derart positives Image freuen darf. Wir sind überzeugt, dass wir für die künftigen, nicht zu unterschätzenden Herausforderungen gewappnet sind und diese gemeinsam meistern werden. Denn gemeinsam – damit ist auch die Unterstützung unserer treuen Vereinsmitglieder angesprochen – werden wir uns den Herausforderungen mit Herzblut und Fachkompetenz stellen zugunsten unserer Bewohnenden.

Wir vom Reusspark sind eine offene Gemeinschaft, getragen von einer Atmosphäre des Vertrauens und der Loyalität. Dafür sind wir vom Vorstand dankbar, und wir freuen uns auf eine spannende und gute Zukunft.

Herzlichen Dank für Ihre Verbundenheit mit uns.

Bettina Ochsner
Präsidentin Verein Gnadenthal

DANK ENGAGIERTEN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITERN AUF ERFOLGREICHEM WEG

Im vorliegenden Jahresbericht stehen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt. Wir beschäftigen rund 500 Personen, die sich 285 Vollzeitstellen teilen. Motiviert und verantwortungsvoll nehmen sie ihre Aufgaben wahr. Damit ihnen das gelingt, ist eine gute Work-Life-Balance wichtig. Deshalb legen wir Wert darauf, den Mitarbeitenden ein optimales Arbeitsumfeld zu bieten, wo sie Freude an ihrer Tätigkeit haben, ihre Kompetenzen einsetzen und ihre Verantwortung wahrnehmen können.

Sechzehn Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen mit verschiedenen Funktionen verraten uns, welche berufliche Motivation sie haben und was für sie im Privaten zählt. Die Fotos haben wir einer Fotomontage unterzogen, die die private Seite der betroffenen Person kunstvoll illustriert.

Nun nehme ich Sie mit auf eine kleine Reise ins vergangene Jahr.

Ein buntes Jubiläumsjahr

Verteilt über das ganze Jahr, haben wir unser 125-Jahr-Jubiläum gefeiert. Die Bewohnerinnen und Bewohner, die Vereinsmitglieder, die freiwilligen Helferinnen und Helfer sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genossen zahlreiche festliche Anlässe. Die Jubiläumsfeier und das Personalfest mit jeweils über 400 Gästen fanden in einem Monti-Circuszelt statt. Es waren zwei beeindruckend farbenfrohe Feste in stimmungsvollem Ambiente, die den Teilnehmenden in Erinnerung bleiben werden. Das Jahresprogramm stand unter dem Motto und getreu unseres Firmenclaims «Menschen. Generationen. Miteinander». Unser Ziel, während des Jubiläumsjahrs Generationen auf eine ganz besondere Art und Weise zusammenzuführen, haben wir erreicht. Es waren Menschen unterschiedlicher Herkunft, unterschiedlicher sozialer Schicht und unterschiedlichen Alters, die an den Anlässen nicht nur untereinander, sondern auch mit unseren Bewohnerinnen und Bewohnern Kontakt hatten.

Die Feierlichkeiten haben der Öffentlichkeit einmal mehr aufgezeigt, dass unser Geriatriezentrum ein froher und bunter Lebensort ist. Das Jahr 2019 wird einen würdigen Platz in der Geschichte unseres Hauses einnehmen.



«Für mich ist unsere hohe Leistungsbereitschaft Ausdruck für eine Kultur, in der wertschätzend und professionell zusammengearbeitet wird und in der alle an einem Strick ziehen.»

Thomas Peterhans
Direktor

«Gut gemacht, geschätzte Mitarbeitende!»

Ein Organisationskomitee, bestehend aus den Geschäftsleitungsmitgliedern sowie den Verantwortlichen für Kultur und Marketing, begann bereits 2017 mit den ersten Planungsarbeiten. Im Jubiläumsjahr waren fast alle Mitarbeitenden des Reussparks in die Festivitäten und deren organisatorische Aufgaben involviert. Es waren über fünfzig kulturelle und gesellschaftliche Anlässe unter dem Jahr, die es zusätzlich zu organisieren gab. Dies führte bei den Mitarbeitenden zu Mehrarbeit. Nebenher galt es, den «normalen» Tagesablauf sicherzustellen. So wurde beispielsweise während der Sommermonate für alle dreizehn Wohnbereiche je ein Grillfest durchgeführt für insgesamt 1200 Bewohnende mit deren Angehörigen.

Es ist mir ein grosses Anliegen, dem OK, den Bereichsleitungen und den Mitarbeitenden für den grossen Einsatz zu danken. Es ist uns gelungen, alle Jubiläumsveranstaltungen stimmungsvoll und erfolgreich durchzuführen. Möglich war dies nur, weil alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv mitmachten und eine hohe Leistungsbereitschaft an den Tag legten. Für mich ist das Ausdruck für unsere Kultur, in der wertschätzend und professionell zusammengearbeitet wird und in der alle an einem Strick ziehen.



Aufwendiger Umbau im Kloster

Beschäftigt haben uns nebst dem Jubiläumsjahr auch der seit März 2018 laufende Umbau und die Sanierung des Gebäudeflügels Kloster West. Der Wechsel von der ersten in die zweite Bauetappe konnte wie geplant im April 2019 vorgenommen werden. Der Abschluss der Sanierung erfolgt im Mai 2020. Betroffen vom Umbau sind 28 Bewohnende, die entweder in Provisorien umgezogen sind oder während dieser Zeit von Immissionen betroffen waren. Den Bewohnerinnen und Bewohnern möchte ich ganz herzlich für ihre Flexibilität und ihr Verständnis danken.

Umbauarbeiten in einem historischen Gebäude stellen alle Beteiligten vor neue Herausforderungen. Vielfach sind es unvorhersehbare statische Probleme, die aufwendig gelöst werden müssen, was zu Mehrkosten führt. Nach heutigem Wissensstand liegen die Baukosten ungefähr im Bereich des maximal bewilligten Kreditrahmens. Wir freuen uns, wenn wir den Bewohnerinnen und Bewohnern und dem Pflegepersonal einen modernen Wohnbereich mit zeitgerechter Infrastruktur zur Verfügung stellen können.



Wichtige strategische Projekte

In der Geschäftsleitung versuchen wir, gesellschaftliche Veränderungen und deren Konsequenzen möglichst frühzeitig zu erkennen. Deshalb unterziehen wir unsere strategische Ausrichtung alle fünf Jahre einer kritischen Prüfung. In den letzten beiden Jahrzehnten war es unsere Stärke, frühzeitig Tendenzen in Angebot und Nachfrage zu erkennen und uns darauf neu auszurichten. Mit auch mutigen Entscheidungen agieren wir weitsichtig in Absprache mit den Vorstandsmitgliedern. So laufen zurzeit verschiedene Projekte, die die erfolgreiche Weiterentwicklung unserer Institution sicherstellen sollen. Gerne führe ich nachstehend einige davon auf:

- Wir sind an zwei universitären Studien im pflegerischen und medizinischen Bereich beteiligt: dem Musikspiegel und der Intercare-Studie. Der Musikspiegel hilft Menschen mit Demenz, Erinnerungen durch biografisch bedeutsame Musik wachzurufen. Die Intercare-Studie analysiert ein neues Pflegemodell mit dem Ziel, vermeidbare Spitaleinweisungen zu reduzieren, Schmerzen zu lindern oder Polymedikation zu verringern.
- Weil die ärztliche Betreuung in der Langzeitpflege infolge des Ärztemangels über kurz oder lang kaum mehr sichergestellt werden kann, haben wir als Pilotbetrieb in Zusammenarbeit mit einer Fachhochschule vier diplomierte Pflegefachpersonen zu Klinischen Fachspezialistinnen ausbilden lassen. Sie werden derzeit in ihre neuen Funktionen eingeführt, die denen eines Assistenzarztes resp. einer Assistenzärztin ebenbürtig sind.
- Wir überarbeiten die bestehende Qualitätssicherung nach ISO 9001. Sämtliche Prozesse werden überprüft, optimiert und neu definiert.
- Es ist ein bekanntes Problem: In der Langzeitpflege fehlen Pflegefachkräfte. Seit Anfang 2019 sind wir in den Sozialen Medien präsent. Auf Facebook, Instagram, Kununu, LinkedIn, Xing, Google my business und Youtube positionieren wir uns als attraktiven und modernen Arbeitgeber.

Diese Projekte unterstützen uns in unserem Anliegen, unseren Bewohnerinnen und Bewohnern eine gute und professionelle Pflege und Betreuung zu garantieren.

Dankeschön

Ich danke allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und besonders auch den rund 240 freiwilligen Helferinnen und Helfern für ihren engagierten Einsatz. Den Bewohnerinnen und Bewohnern und deren Angehörigen danke ich im Namen des gesamten Reusspark-Personals für das geschenkte Vertrauen. Und selbstverständlich gebührt auch den Mitgliedern des Vorstandes Verein Gnadenthal und der Präsidentin Bettina Ochsner ein grosses Dankeschön für die angenehme Zusammenarbeit.

Thomas Peterhans
Direktor



Christine Roth

Im Kreise ihrer Liebsten

Christine verwöhnt gerne ihre Liebsten. Mit Freude schafft sie ihnen ein gemütliches und gepflegtes Zuhause. Sie ist Meisterin im Kreieren von schönen Stimmungen. Dazu dekoriert sie gerne das Haus, bäckt was Gutes und pflegt den Garten. Ein wohliges Zuhause ist der Nährboden ihrer Zufriedenheit.

WIR TICKEN ANDERS

Der Reusspark verfügt über eine einzigartige Atmosphäre. Wir sind offen für Veränderungen und haben den Mut, neue Wege zu gehen. Meist entsteht der zündende Funke, der einen Prozess in Gang setzt, aus einem Fehler oder aus einer Situation, die es zu verbessern gilt. Wir sehen in einem Misserfolg eine Chance zur Verbesserung. Wir sehen darin auch eine Gelegenheit, etwas für die Zukunft zu lernen. Das Meldesystem trägt bei uns bewusst nicht den Namen Fehlermeldung, sondern Chancenmeldung. Impulsgeber der Projekte ist oft die Basis, d. h., die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen den Stein ins Rollen. Das Ergebnis dieser gelebten Fehlerkultur zeigt sich in einer erhöhten Arbeitsplatzattraktivität, in zufriedenen Mitarbeitenden und in zufriedenen Bewohnenden.

Gerne veranschauliche ich dies mit zwei Beispielen aus der jüngsten Vergangenheit.

«Reusspark against Food Waste»

Eine Mitarbeiterin machte sich in einer Chancenmeldung Gedanken, wie die einwandfreien überschüssigen Lebensmittel, die im Abfall landen, reduziert werden können. Es ging dabei konkret um die nicht verkauften Mittagsmenüs der Cafeteria und die überschüssigen Bewohnermenüs. Innert kurzer Zeit entstand ein Angebot zur Weiterverwendung. Die überschüssigen Menükomponenten werden nach dem Mittagsservice runtergekühlt und in biologisch abbaubaren Boxen verpackt. Unsere Mitarbeitenden können sich ihr Abendmenü für 3 Franken pro Box kaufen. Noch einwandfreie Backwaren vom Vortag geben wir sogar gratis ab. Die Initiative ist ein Erfolg. Die Essensboxen sind jeweils innert Kürze ausverkauft. Seither fällt bei uns kein Food Waste mehr an.

Eine Oase schafft Gemeinschaft und regt die Sinne an

Eine Oase ist ein Ort, an dem stark demente Personen Gemeinschaft erfahren. Für die meisten ist es wertvoll, ihre Zeit in Gesellschaft zu erleben, statt sie alleine in ihrem Zimmer zu verbringen. Die Gemeinschaft gibt ihnen Sicherheit und vermittelt das Gefühl von Geborgenheit.



Monica Heinzer
Leiterin Pflege und
Betreuung

«Im Reusspark prägt das Miteinander die Stimmung. Hier wird man als Mensch wahrgenommen. Menschlichkeit und Fürsorge stehen an oberster Stelle.»

Christine Roth (49 J.), Mitarbeiterin Sozialdienst, seit 8 Jahren beim Reusspark

Die Initialzündung erfolgte bei einem Angehörigengespräch. Wir suchten nach Wegen, um der Mutter mehr Zeit in Gesellschaft zu ermöglichen. Wir haben darauf eine früher verfolgte, aber fallengelassene Idee wieder aufgenommen: den Gedanken einer Gemeinschafts-Oase. Kurz darauf haben wir den Aufenthaltsraum eines Wohnbereichs umgestellt. Fünf bis sechs stark pflegebedürftige und demente Menschen verbringen seither den Nachmittag und Abend in dieser stimulierenden Umgebung. Der Raum ist mit Farbe und verschiedenen Textilien ausgestattet, sodass die Bewohnerinnen und Bewohner visuell angeregt werden. Ein Dispenser für ätherische Öle sorgt dafür, dass die Geruchswelt angenehm beeinflusst wird. Eine Pflegende und eine Aktivierungsverantwortliche, unser Haus-Clown, der Musiktherapeut und ein Therapiehund sorgen dafür, dass alle Sinne der stark dementen Personen angeregt werden.

Erste Ergebnisse sind verblüffend

Das Ergebnis der ersten Wochen zeigt: Sowohl Pflegende als auch Angehörige bemerkten wachere, interessierte Blicke bei vorher teilnahmslos erscheinenden Personen. Steife, verkrampfte Hände liegen nach dem Hundebesuch entspannt und locker auf der Bettdecke. Eine Bewohnerin begann sogar wieder Worte auszusprechen, nachdem sie vorher lange Zeit nichts mehr gesagt hatte. Es sind ergreifende Beobachtungen! Wir sind mit der Oase noch am Anfang, werden diesen Weg aber mit Überzeugung weitergehen.

Offen und vertrauensvoll

Diese beiden Beispiele zeigen unsere Prozesse auf, die wie selbstverständlich ablaufen. Die grundlegende Haltung dahinter ist Offenheit und vertrauensvolle Beziehungen, die einen wertschätzenden Austausch möglich machen. Dies wiederum erlaubt ein ehrliches Feedback über alle hierarchischen Stufen hinweg. Um den konstruktiven Prozess zu nutzen, bedarf es der Bereitschaft, Veränderungen zuzulassen und Gelegenheiten als mögliche Innovation zu erkennen und einer gewissen Risikobereitschaft, da sich nicht alle neuen Wege als begehbar erweisen. Aber genau diese «Misserfolge» lösen wieder konstruktive Prozesse aus, die schlussendlich zum Erfolg führen.

Monica Heinzer
Leiterin Pflege und Betreuung

«Der Reusspark ist ein überdurchschnittlich familienfreundlicher und offener Betrieb. Als ich Vater wurde, erhielt ich vier Wochen Vaterschaftsurlaub. Dank Tierpark, Spielplatz, Wanderwegen, Schaugewächshaus, Klosterkirche und Restaurant besuchen uns viele Gäste und verbringen ihre Freizeit auf dem Gelände, obwohl sie keinen Bezug zum Reusspark haben.»

Dominik Jäggi (31 J.), Berufsbildner, seit 2 ½ Jahren beim Reusspark



Dominik Jäggi

Vaterfreuden

Als frischgebackener Vater entdeckt Dominik gerade seine neue Rolle. Er geht voll im Vatersein auf und verbringt seine freie Zeit am liebsten mit Tochter Liana und seiner Frau.



Carola Gomez-Rauchfuss

Wandern und geniessen

Sie hat viele der bekannten Gipfel der Schweiz bereits bewandert. Ihre Sammlung beherbergt sämtliche Klassiker wie Säntis, Titlis, Stanserhorn, Pilatus, Rigi usw. Carola erkundet gerne neue Orte, Täler und Gipfel in der Schweiz. Sie freut sich auf die Pausen, wo sie das Draussensein und die Umgebung bewusst geniesst.

NEUE, INNOVATIVE MODELLE GEGEN DEN ÄRZTEMANGEL

Auch vor den Pforten des Reussparks hat der Hausärztemangel nicht Halt gemacht. Wir haben uns deshalb schon frühzeitig mit den Herausforderungen des Fachkräftemangels auseinandergesetzt und sind innovative Wege gegangen.

Von der diplomierten Pflegefachfrau zur Klinischen Fachspezialistin

Klinische Fachspezialisten als neue Berufsgattung und griffige Massnahme gegen den Geriatermangel. Was steckt genau dahinter? Wir haben vier motivierte diplomierte Pflegefachfrauen zur Klinischen Fachspezialistin ausbilden lassen. Das ist ein CAS, das an der ZAHW Winterthur angeboten wird. Unsere vier Pflegefachfrauen haben diesen neuen Lehrgang, der erstmals in der Schweiz angeboten wird, im ersten Lehrgang absolviert. Sie arbeiten heute in einer neuen Funktion und in einer neuen beruflichen Rolle. Klinische Fachspezialistinnen und -spezialisten unterstehen der Chefärztin oder dem Chefarzt und haben dieselben Kompetenzen wie ein/-e Assistenzarzt/-ärztin. Sie übernehmen bei uns die ganze medizinische Begleitung der Bewohnenden von deren Eintritt bis zu deren Ableben. Sie gehen auf Visite, untersuchen, verordnen Medikamente und ordnen Labors an.

Was hat sich mit dieser neuen Berufsgattung in der medizinischen Versorgung verändert? Waren wir Ärztinnen und Ärzte früher Einzelkämpfer, agieren wir heute als Team. Das Medical Care Team besteht aus Ärzt/-innen und Klinischen Fachspezialistinnen. Die medizinische Betreuung hat an Qualität gewonnen, da wir als Team flexibler agieren können und stets jemand vor Ort ist. Diese stärkere Präsenz schätzen Angehörige und Bewohnende gleichermaßen. War man früher als Geriaterin oder Geriater auf sich alleine gestellt, ist heute ein reger Austausch mit anderen Teammitgliedern möglich. Schwierige Entscheidungen tragen wir gemeinsam.



Dr. med. René Kuhn
Chefarzt



«Ich schätze die Weiterbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten, die uns der Reusspark bietet. Ich habe mich zur Klinischen Fachspezialistin weitergebildet und habe daraufhin meinen Job gewechselt: von der Wohnbereichsleitung zur Klinischen Fachspezialistin im Medical Care Team.»

Carola Gomez-Rauchfuss (40 J.), Klinische Fachspezialistin, seit 9 Jahren beim Reusspark

Spannend, anspruchsvoll, flexibel

Nicht nur die Bewohnerinnen und Bewohner profitieren von den Änderungen in der medizinischen Versorgung – auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gegenüber einem Spital bietet der Reusspark für medizinisches Fachpersonal zahlreiche Vorteile und Annehmlichkeiten. Dank des grossen Gestaltungsspielraums können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Familie und Beruf besser unter einen Hut bringen. Homeoffice-Möglichkeiten und der direkte Zugriff auf die Bewohnerakten ermöglichen eine grössere Flexibilität und ein rasches Reagieren.

Der Reusspark engagiert sich an wissenschaftlich interessanten universitären Studien, die durch das Medical Care Team mitgestaltet werden. Aktuell nehmen wir an folgenden Studien teil oder nehmen Einsitz in wichtigen Gremien:

- Nationalfondsstudie Intercare zur Hospitalisationshäufigkeit und zur Qualität der Betreuung
- Das vom Zentrum für Gerontologie der Universität Zürich ins Leben gerufene Forschungsprojekt Musikspiegel hilft Menschen mit Demenz, emotional bedeutsame Erinnerungen wachzurufen.
- Teilnahme an der Nationalen Demenzstrategie mit Empfehlungen von Assessments in der Langzeitpflege

Dank unserer Teamstruktur können wir die fachliche Weiterbildung unseres Personals fördern. So unterstützt der Reusspark die Teilnahme an nationalen und internationalen Kongressen.

Diese Rahmenbedingungen und die vielen Anreize wirken sich letztlich in einer grösseren Arbeitszufriedenheit unseres Personals aus.

Dr. med. René Kuhn
Chefarzt

«Der Reusspark ist eines der wenigen Pflegezentren mit einer hervorragenden ärztlichen Betreuung. Mit meinem Teilzeitpensum kann ich meinen Beruf als Ärztin nebst meiner Rolle als Mutter bestens ausüben. In einem Spital wäre ein solches Modell schlichtweg undenkbar.»

Franziska Perini (40 J.), Geriaterin, seit 2 Jahren beim Reusspark



Franziska Perini

Musikalisch engagiert

Ihre Leidenschaft gilt seit jeher der Musik. Ihre Band The Plagiators interpretiert bekannte Lieder neu und eigenwillig. Von Balladen über Pop und Country bis zu Rock treffen sie jeden Geschmack. Sie spielt Geige und singt. Kürzlich hat die Band ihre erste CD rausgebracht.



Toni Saitta

Der Fluss-Spaziergänger

Toni liebt es, nach Feierabend entlang der Limmat zu spazieren. Das Fließen des Flusses, das Vogelgezwitscher und die Natur lassen ihn komplett abschalten von der Hektik des Alltags.

DER REUSSPARK HÄLT, WAS ER VERSPRICHT

Wer kennt sie nicht, die schönen Leitbilder vieler Betriebe, die ihre Mitarbeitenden als wichtigstes Gut erwähnen? Allzu oft sieht es im Alltag anders aus. Der Reusspark aber hält, was er verspricht.

Bei unseren Vorstellungsgesprächen erwähne ich gerne unsere Arbeitsbedingungen. Sie weichen stark von den in der Branche üblichen Standards ab. Die sechs Wochen Ferien versetzen die Bewerberinnen und Bewerber oft in Staunen. Teamausflüge, jährlich stattfindende Ski- oder Wandertage, gratis Parkplätze oder der Vaterschaftsurlaub – all das kennt man in unserer Branche sonst nicht.

Die Kinder zur Arbeit mitnehmen

Der Reusspark verfügt über eine hauseigene Kita. Damit unterstützen wir unsere Mitarbeitenden in der Betreuung ihrer Kinder. Die Betreuungstage können individuell und flexibel gewählt werden. Damit können Eltern, die in der Gastronomie arbeiten, einer Teilzeitarbeit nachgehen.

Selbstverständlich wird auch von unseren Hotelleriemitarbeiterinnen und -mitarbeitern täglich eine branchenübliche Leistung verlangt. Wir arbeiten sieben Tage die Woche zu verschiedensten Einsatzzeiten. Dass es den Mitarbeitenden gut geht, zeigt sich im Alltag durch eine spürbar hohe Motivation und eine starke Identifikation mit dem Reusspark. Besonders schätzen unsere Mitarbeitenden, dass sie ihre Arbeitspläne bereits zwei Monate im Voraus erhalten, sodass sie ihr Privatleben frühzeitig planen können. An vielen Einsatzorten können wir hauptsächlich Durchdienste anbieten. Bei der Dienstplanung nehmen wir Rücksicht auf persönliche Wünsche. Es sind aber auch die kleinen wertschätzenden Aufmerksamkeiten wie zum Beispiel die persönliche Gratulation unseres Direktors zum Geburtstag oder zum Jubiläum, welche unsere Arbeitsatmosphäre so positiv prägen.



Andreas Grossmann
Leiter Hotellerie



«Ich schätze unser langjähriges und eingespieltes Team. Wir leben Teamwork. Ausserdem ist bei uns in der Heimküche um 17.45 Uhr Schluss. Das findet man in der Gastronomie sonst selten.»

Toni Saitta (54 J.), Koch, seit 16 Jahren beim Reusspark

Die Ausbildung: abwechslungsreich**Die Lernenden: individuell betreut**

Aussergewöhnlich sind auch unsere Ausbildungsmöglichkeiten. So bieten wir für Lernende in der Küche eine besonders abwechslungsreiche Ausbildung an. Sie erhalten Einblick in die Verpflegung unserer Bewohnerinnen und Bewohner, arbeiten im À-la-carte-Restaurant Gnadenthal mit und unterstützen das Bankettwesen mit jährlich über mehreren Hundert internen und externen Anlässen. Spezialanlässe bringen weitere Farbtupfer in den Alltag der Lernenden, z. B. das bekannte Wine & Dine, die Mittsommernacht oder der Galaabend an Silvester. Unsere Berufsbildnerinnen und Berufsbildner begleiten unsere Lernenden engmaschig. Regelmässig werden Lerntage durchgeführt, die vor dem Qualifikationsverfahren nochmals intensiviert werden. Unsere Lernenden verfügen am Ende ihrer Lehrzeit über einen gut gefüllten Rucksack. Danach können sie sich in die Richtung weiterentwickeln, die ihnen am besten gefallen hat.

Einen Arbeitgeber wie den Reusspark zu finden, ist in der Hotel- und Gastronomiebranche so etwas wie die Quadratur des Kreises. Umso mehr schätzen wir die Grosszügigkeit und die vielen Benefits, die wir hier im Reusspark geniessen dürfen. Danke, Reusspark!

Andreas Grossmann
Leiter Hotellerie

«Ich habe ein wunderbares Team. Wir halten zueinander. Der gemeinsame Humor verbindet uns. Zudem kann ich mich beim Reusspark selbstverwirklichen, dank dem grossen Gestaltungsspielraum, der mir hier gegeben wird.»

Mandy Reina (38 J.), Leiterin Service, seit 8 Jahren beim Reusspark



Mandy Reina

Sie springt von Lauf zu Lauf

Schlechtes Wetter kann sie nicht davon abhalten. Mandy läuft auch dann, wenn es wie Bindfäden vom Himmel fällt. Sie freut sich an den Launen der Natur und ihren verschiedenen Gesichtern. Mandy nimmt an vielen Läufen teil. Nicht um sich mit anderen zu messen, sondern weil das Bad in der Masse für sie so motivierend ist und ihr viel Energie verleiht.



Melinda Hochstrasser

Sie coacht gerne junge Menschen

In ihrer Freizeit leitet Melinda zusammen mit einer Kollegin eine Mädchenriege. Sie lehrt die Mädchen Boden, Barren und Leichtathletik. Alle zwei Jahre findet eine Turnshow statt, für die sie die Choreografie einstudiert. Sie liebt es, den Kindern etwas beizubringen und sie zu begleiten.

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER – DIE DIGITALEN BOTSCHAFTER

Die Geschäftsleitung hat sich entschieden, den Schwerpunkt der Unternehmenskommunikation auf Social Media zu setzen. Damit ist der Reusspark eines der ersten und fortschrittlichsten Pflegeheime der Branche, welches auf die Karte Social Media setzt und so dessen Vorteile nutzt. Seit Anfang 2019 sind wir auf den folgenden Kanälen präsent: Facebook, Instagram, LinkedIn, YouTube, Kununu und Xing.

Verbindend über alle Bereiche und Funktionen hinweg

Um die verschiedenen Kanäle mit Leben und Geschichten zu füllen, wurde ein neues Gefäss geschaffen. Mitarbeitende aus allen Bereichen und Funktionen, die Lust hatten, am Thema Social Media mitzuwirken, wurden zu einer bereichsübergreifenden Redaktionssitzung eingeladen. Ziel dieser vierteljährlich stattfindenden Sitzung ist es, die Mitarbeitenden an Social Media teilhaben und sie selbst Geschichten erzählen zu lassen. So konnten wir Social Media intern über alle Bereiche hinweg bekannt machen und gleichzeitig sicherstellen, dass Social Media Teil der Teams wurde. Dadurch, dass Social Media innen gelebt werden, ist auch die Wirkung nach aussen hin viel stärker. Das Resultat: Beiträge werden häufiger geteilt und kommentiert, womit unsere Geschichten schnell eine grosse Reichweite erzielen. Einen Spitzenwert erreichte ein Videopost auf Facebook, der 55-mal geteilt wurde (und dies bei lediglich 580 Abonnentinnen und Abonnenten) und damit 4000 Personen erreichte. Die Involvierung der Mitarbeitenden führt bei uns gar so weit, dass ein Mitarbeiter aus der Gastronomie/Eventmanagement den Facebook- und den Instagram-Kanal des Restaurants Gnadenthal betreibt.



Caroline Schneider
Leiterin Marketing



«Wir sind ein bunt zusammengewürfeltes Team in der Wäscherei mit vielen unterschiedlichen Nationalitäten und Altersgruppen. Trotz den unterschiedlichen Sprachen und Kulturen verstehen wir uns sehr gut. Der Humor bildet dabei einen wichtigen Bestandteil unseres Teamgeistes.»

Melinda Hochstrasser (20 J.), Leiterin Wäscherei, seit 5 Jahren beim Reusspark

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit auf den Weg nehmen

Mit der Involvierung der Mitarbeitenden stellen wir sicher, dass Social-Media-Aktivitäten von allen getragen werden. Wir haben zudem eine Whatsapp-Chatgruppe gebildet. Whatsapp ist ein einflussreiches und kraftvolles Kommunikationsinstrument. Es ist niederschwellig, immer verfügbar, wird von allen genutzt und ist einfach in der Handhabung. Diesen freiwilligen und informellen Kanal nutzen wir, um Ideen unserer Mitarbeitenden einzufangen. So hat jede und jeder einzelne die Möglichkeit, direkt Einfluss auf die Inhalte, die gepostet werden, zu haben. Fazit: Der Einfluss jeder und jedes Einzelnen auf die externe Kommunikation ist aussergewöhnlich hoch. Unsere Mitarbeitenden erfahren ein hohes Mass an Selbstwirksamkeit und sind stolz auf das Unternehmen.

Video-Botschafterinnen und -Botschafter mit Herzblut

Die Involvierung der Mitarbeitenden geht bei uns noch ein Stück weiter. Das neue Schlagwort heisst Video-Storytelling. Wir machen unsere Mitarbeitenden in Videos zu wichtigen Botschaftern. In einer Kampagne zur Rekrutierung von Pflegefachkräften erzählen sie vor der Kamera über ihre Arbeit und ihren Arbeitgeber. Wenn die eigenen Mitarbeitenden von ihrem Arbeitsalltag erzählen, wirkt dies glaubwürdiger als jeder noch so gut gemachte Imagefilm. Die Glaubwürdigkeit von Mitarbeitenden ist mehr als doppelt so hoch wie diejenige von CEOs oder Führungskräften. Ausserdem bekommt der Reusspark so auf einmal ein Gesicht – beziehungsweise mehrere. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind stolz, wenn sie sich auf Youtube, Facebook oder Instagram sehen, weil sie für etwas einstehen, das sie mit Herzblut tun.

Social Media haben uns letztlich geholfen, die Mitarbeiterbindung, die fach- und bereichsübergreifende Kommunikation und das Gemeinschaftsgefühl zu stärken. Mit minimalem Budget erzielen wir grosse Wirkung.

Caroline Schneider
Leiterin Marketing

«Für mich ist der Reusspark fast wie ein Akutspital. Es hat hier alles, und wir sind sehr fortschrittlich und innovativ. Trotz seiner Grösse ist die Atmosphäre angenehm familiär.»

Antonia Zimmermann (26 J.), Leiterin Wohnbereich, seit 4 Jahren beim Reusspark



Antonia Zimmermann

Die Marathon-Bäckerin

Sie ist leidenschaftliche Bäckerin, obwohl sie ihre Erzeugnisse selber gar nicht isst. Lieber verschenkt und verteilt sie ihre Köstlichkeiten, denn Schenken macht Freude. Vor Weihnachten nimmt sie sich immer eine Woche frei und bäckt 42 Stunden lang Weihnachtsguetzli.



Dany Thuli

Der Bewegungsmensch

Danys Körper ist auf Ausdauersport angelegt. Er braucht Bewegung. In der Hochsaison macht er während des Service locker und gerne 27 Kilometer pro Tag. Doch das ist Dany noch nicht genug. Nach Feierabend stürzt er sich ins Jogginggewand und spult seine Runden ab.

BERICHT ZUR JAHRESRECHNUNG

WIR SIND EIN TOLLER ARBEITGEBER!

Die Unternehmenskultur ist für den Geschäftserfolg entscheidend. Wer prägt sie? Unsere geschätzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In meiner Funktion als Leiter Finanzen und Personal bin ich deshalb bestrebt, dieses Thema zusammen mit der Geschäftsleitung aktiv zu bearbeiten. Die Firma Google hat eine Studie durchgeführt, was erfolgreiche und innovative Teams auszeichnet. Überraschenderweise sind die Fähigkeiten der Teammitglieder zweitrangig. In erster Linie waren die psychologische Sicherheit, die Zuverlässigkeit sowie klare Strukturen und Ziele entscheidend. Eine wertschätzende Zusammenarbeit liegt uns im Reusspark am Herzen. Wir pflegen einen respektvollen Umgang untereinander. Ein wohlgemeintes «Grüezi» oder ein «wie geht es dir heute?» ist für uns selbstverständlich. Dazu gehört auch eine aktiv gelebte Feedbackkultur. Rückmeldungen positiver wie negativer Art erfolgen zeitnah und direkt. Langwierige und ineffiziente Dienstwege sind somit überflüssig.

Auf den «Kitt» kommt es an

Nebst dem ökonomischen Kapital ist das soziale Kapital für eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit zentral. Das soziale Kapital besteht aus dem Verhältnis zu anderen Menschen. Gute Beziehungen in einer Gruppe fördern eine konstruktive Zusammenarbeit. Wie stark kann ich mich auf die anderen Gruppenmitglieder verlassen? Ein guter Teamspirit wird bei uns grossgeschrieben. So führt jede Abteilung individuelle Teamanlässe durch, welche der Reusspark unterstützt. Die Identifikation mit dem Arbeitgeber wird dadurch gestärkt. Unsere alljährlichen Ski- und Wandertage tragen ebenfalls dazu bei. Diese fördern die Beziehungen über Abteilungen und Funktionen hinaus. Als Wanderleiter führe ich jährlich für unsere Mitarbeitenden und freiwilligen Helferinnen und Helfer zwei Wanderungen durch. Die Teilnehmenden können sich an diesem Tag untereinander ausserhalb des Arbeitsalltags austauschen. Ein feines Nachtessen offeriert durch den Arbeitgeber rundet dieses freudige Ereignis ab.



Tobias Breitschmid
Leiter Finanzen
und Personal/
Stv. Direktor



«Wir von der Restaurant-Equipe sind ein super Team. Die schöne Umgebung und den Park geniesse ich sehr. Gegenüber anderen Gastronomiebetrieben sind die Arbeitszeiten hervorragend.»

Dany Thuli (28 J.), Servicemitarbeiter, seit 2 Jahren beim Reusspark

Im Rahmen unseres 125-Jahr-Jubiläums organisierten wir eine aussergewöhnliche Aktion. Die Vision war es, 125 Mitarbeitende für den Hallwilerseelauf zu gewinnen. Sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Pflege und Betreuung, Hotellerie, Technischer Dienst und Verwaltung wurden aufgerufen, mitzumachen. Innert kurzer Zeit wurde diese Zahl erreicht. Am Lauf beteiligt haben sich auch ein Teil unserer über 200 freiwilligen Helferinnen und Helfer. Der 10-km-Lauf wurde von allen Teilnehmenden mit Bravour gemeistert. Auch dank den vorgängigen gemeinsamen und intensiven Trainingsvorbereitungen. Dieser Akt zeigt symbolisch den starken Zusammenhalt unter den Mitarbeitenden über die verschiedenen Abteilungen hinweg. Wir leben im Reusspark ein offenes, humorvolles und auf Vertrauen basiertes Zusammensein.



«Gute Beziehungen in einer Gruppe fördern eine konstruktive Zusammenarbeit. Ein guter Teamspirit wird bei uns grossgeschrieben.»

Mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) die Resilienz stärken

Die zunehmende psychische Belastung der Arbeitnehmenden, der demografische Wandel sowie der Fachkräftemangel führen zu höheren Fluktuations- und Fehlzeitenraten. Zur Bewältigung dieser Herausforderungen haben wir uns im Jahr 2016 entschlossen, ein Konzept zum betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) zu erarbeiten. Die nachfolgenden Kadertagungen standen ganz im Zeichen des BGM. Im Anschluss daran schulten die Führungspersonen ihre Mitarbeitenden, sodass die Einführung des BGM im Reusspark offiziell im Jahr 2018 seinen Startpunkt fand. Das BGM-Team unter meiner Leitung greift mit den jährlichen Kampagnen gesundheitsrelevante Themen auf. Bereits durchgeführte BGM-Aktionen waren beispielsweise Übungen gegen Stress im Arbeitsalltag, Suchtprävention mit Lungenfunktionstest, persönliches Erscheinungsbild, ergonomisches Arbeiten oder Haut- und Sonnenschutz. Eine gesunde Ernährung liegt uns ebenso am Herzen. Aus diesem Grunde stehen auf dem wöchentlichen Menüplan ein spezielles BGM-Menü sowie saisonale Smoothies zur Auswahl. Damit das BGM im Reusspark aktiv gelebt wird, wird es als fixes Traktandum bei Geschäftsleitungs- und Teamsitzungen geführt. Getreu unserem Leitgedanken «Fit und motiviert im Reusspark» werden im Rahmen des BGM unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer persönlichen Verantwortung für ihre Gesundheit gefördert und sensibilisiert.

Mit Case Management und Coachings die Mitarbeitenden unterstützen

Im Bereich Case Management arbeiten wir mit einem externen Partner zusammen. Case Management bedeutet eine koordinierte und bedarfsgerechte, auf den einzelnen Fall zugeschnittene Unterstützung für verunfallte oder erkrankte Mitarbeitende. Wir beabsichtigen damit, dass betroffene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen frühzeitig wieder integriert und die Absenzen möglichst gering ausfallen.

Eine weitere Unterstützung bieten wir unseren Mitarbeitenden in Form eines kostenlosen und durch einen unabhängigen Berater durchgeführten Coachings. Mehrmals jährlich steht dieser Service für Angelegenheiten zur Verfügung, welche einen Einfluss auf die Leistung oder das Verhalten am Arbeitsplatz haben. Mitarbeitende erhalten auf diese Weise eine veränderte Sichtweise auf ihre zu lösende Problematik. Dieses Angebot wird sehr rege genutzt, sodass wir uns entschlossen haben, die Anzahl Coachings in diesem Jahr zu erhöhen.

WIRTSCHAFTLICHE LAGE UND GESCHÄFTSVERLAUF

Der Geschäftsverlauf war ein Spiegelbild unseres diesjährigen Jubiläums. Es war ein vielseitiges, unterhaltendes, farbenfrohes und mit vielen Herausforderungen bestücktes Jahr. Die fantastischen Begegnungen und Erfahrungen im Zusammenhang mit unseren Anlässen haben unseren Heimalltag auf unvergessliche Art und Weise bereichert.

Veränderungen bei der Finanzierung der Pflegeleistungen

Die Anforderungen im Zusammenhang mit dem Eintritt in unsere Institution steigen ständig. Es ist kurzfristiges, umsichtiges und kompetentes Handeln gefragt. So gilt es, die ärztlichen wie auch die finanziellen Belange in einem gesunden und vertretbaren Ausmass vorgängig abzuklären, um mögliche Risiken zu minimieren. Die involvierten Stellen sind deshalb stärker denn je gefordert.

Auf den 1. Januar 2020 gab es grössere Veränderungen bei der Finanzierung der Pflegeleistungen. Einerseits hat dies mit der Überprüfung der Kostenneutralität durch das Eidgenössische Departement des Innern im Zusammenhang mit der Neuordnung der Pflegefinanzierung im Jahr 2011 zu tun. Dabei wurde festgestellt, dass in den letzten Jahren eine Unterfinanzierung der stationären Pflegeleistungen bestanden hatte. Dies führt dazu, dass die Beiträge der Krankenkassen an die stationären Pflegeleistungen von Pflegeheimen um 6,7% erhöht werden müssen. Die Beiträge der Bewohnenden sind daran gekoppelt und steigen deshalb auch entsprechend. Andererseits fällt das Bundesgericht im Juli 2018 ein wegweisendes Urteil. Es besagt, dass die gesamten für die Pflegeleistungen entstehenden Kosten vergütet werden müssen. Die Umsetzung des Urteils führt dazu, dass die Pflegenormkosten im Kanton Aargau von heute 64.50 Franken auf 66.90 Franken pro Stunde erhöht werden.

Eigentlich müssten wir jetzt Freudensprünge machen. Dem ist leider nicht so. Die Erhöhung der Beiträge an die Pflegeleistungen von 6,7% geht zugunsten der Gemeinden. Die Restkosten der Gemeinden werden somit entlastet. Für die Pflegeinstitutionen bedeutet dies unter dem Strich ein Nullsummenspiel, da die Pflegenormkosten unverändert bleiben. Im gleichen Atemzug wurden per 1. Januar 2020 die Ergänzungsleistungen gekürzt, und zwar von 160.00 Franken auf 152.00 Franken bzw. auf begründeten Antrag von 200.00 Franken auf 190.00 Franken. Dies hat zur Folge, dass mehr Bewohnende in die Sozialhilfe gedrängt werden. Für die Betroffenen sowie für die Institutionen und die Gemeinden bedeutet dies einen zusätzlichen administrativen Aufwand. Die Kosten bleiben unverändert, jedoch wird der Kanton entlastet und die Gemeinden belastet.

Durch die Erhöhung der Pflegenormkosten ab 1. Januar 2020 von CHF 2.40 pro Stunde sind die Erwartungen seitens Kanton und Gemeinden, dass die Pflegeheime ihre Betreuungstaxen entsprechend senken. Nicht alle Institutionen können dies umsetzen. Wir jedoch werden unsere Betreuungstaxe leicht reduzieren können. Auch wir kämpfen mit dem Fachkräftemangel. Die Anforderungen an unsere Mitarbeitenden steigen ständig. Die Absenzenquote verdeutlicht dies. Höhere Fluktuationen und Abwesenheiten führen zu steigenden Personalaufwänden. Damit wir weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber bleiben können, sind Lohnanpassungen unumgänglich. Der grösste Kostenblock sind die Gehälter. Die steigende Digitalisierung und die damit verbundene Umsetzung der eHealth-Strategie des Bundes führen ebenfalls zu höheren Aufwänden. Aus diesem Grunde sind wir zukünftig auf eine adäquate Anpassung des Pflegenormkostensatzes angewiesen, um die geforderte Leistung in angemessener Qualität weiterhin zufriedenstellend zu erbringen.

«Ich schätze die Grosszügigkeit und die Vielseitigkeit, die im Reusspark gelebt werden. Viele Themen haben hier Platz.»

Cynthia Luginbühl (43 J.), Kulturverantwortliche, seit 3 Jahren beim Reusspark



Cynthia Luginbühl

Die Vermittlerin

Gemeinschaft und das Miteinander sind wichtige Werte für Cynthia. Diese Prinzipien widerspiegeln sich in ihrem Garten. Es ist ein Ort der bunten Vielfalt: von Blumen über Kräuter bis hin zu Gemüse spriesst alles nebeneinander. Seite an Seite. Auch Tieren und Insekten lässt Cynthia ihren Platz. Ihr Garten ist ein Ort voller Leben.



Cornelia Trinkl

Auf den Spuren der Affen

Cornelia reist in entlegene Gebiete, um am Ende einem Silberrücken gegenüberzustehen, der bedrohlich auf seine Brust trommelt. Auf ihren Reisen zu den verschiedenen Menschenaffen schlägt es sie nach Uganda oder Borneo. Nach den Menschenaffen stehen Tiger und Wale auf ihrer To-do-Liste.

BETRIEBSRECHNUNG

Betriebsergebnis

Mit einem Ertrag und Aufwand von rund 37,4 Mio. Franken ist die Jahresrechnung ausgeglichen. Das im Vergleich zum Vorjahr schlechtere Betriebsergebnis vor Abschreibungen und Rückstellungen führte zu einer Reduktion der Abschreibungen. Trotzdem konnten wir die notwendigen Abschreibungen für die Erneuerung der Anlagen vornehmen. Durch die Einführung der neuen Pflegefinanzierung sind die Institutionen selber für die Sicherstellung der langfristigen Refinanzierung verantwortlich. Wir weisen ein positives Betriebsergebnis von 93 340 Franken aus. Das Jahresergebnis weist unter Berücksichtigung der Nebenbetriebe einen Gewinn von rund 15 428 Franken aus.

Betriebsertrag

In den Wohnbereichen des Klosters hatten wir wie bereits im Vorjahr eine eher unterdurchschnittliche Bettenauslastung. Einerseits ist dies dem Umstand der Sanierung des Gebädetraktes Kloster West (Gerontopsychiatrie) sowie dem Rückgang der Nachfrage für unseren Wohnbereich Kloster-WG (Wohngemeinschaft) zuzuschreiben. Der Rückgang der Bettenbelegung wirkte sich negativ auf den Ertrag aus. Im stationären Bereich betrug die Auslastung 93,8% bei geleisteten 99 319 Pflgetagen. Wir verrechneten 101 093 Pensionstage unter Berücksichtigung von Abwesenheiten, was einer Bettenbelegung von 95,5% entspricht. Im Vergleich zum Vorjahr weisen wir einen leichten Rückgang der Bettenauslastung aus. Mit 131 Eintritten und 134 Austritten lagen wir auf Vorjahresniveau.

Als Entlastungsangebot für kürzere und flexibel gestaltbare Aufenthalte hat sich unser Tages- und Nachtzentrum bestens in der Pflegelandschaft etabliert. Die Bettenbelegung ist mit 67,2% leicht über dem Vorjahr. Die Akut- und Übergangspflege (AÜP) konnte sich noch nicht durchsetzen. Dieses Pflegeangebot wird wie bereits in der Vergangenheit «stiefmütterlich» genutzt.

Ab dem 1. Januar 2019 wurde eine neue Version der Pflegebedarfs-Erfassungsinstrumente RAI/RUG und BESA eingeführt. Pflegeheime, die einen erhöhten Pflegeaufwand für die an Demenz erkrankten Menschen nachweisen konnten, haben eine durch die öffentliche Hand getragene Zusatzfinanzierung erhalten. Der Grund dafür war, dass die pflegerische Leistung ungenügend in den Pflegebedarfs-Erfassungsinstrumenten abgebildet wurde. Mittels einer Zeitstudie konnte nachgewiesen werden, dass der Zeitbedarf für die Pflegeleistungen bei dementen Bewohnerinnen und Bewohnern höher ist als in den Systemen hinterlegt. Gestützt auf diese Erkenntnis, hat der Regierungsrat beschlossen, die Pflegebedarfs-Erfassungsinstrumente entsprechend anzupassen. Mit diesem Schritt entfällt die finanzielle Zusatzfinanzierung der öffentlichen Hand. Für die Pflegeheime bedeutet dies eine spürbare administrative Entlastung. Die durchschnittliche Pflegestufe konnte dadurch im Vergleich zum Vorjahr um rund 0.6 auf 6.9 erhöht werden (ohne Tages- und Nachtzentrum). Trotz des Wegfalls des Demenzzuschlages konnten die Erträge bei den Pflgetaxen um 260 000 Franken gesteigert werden. Dieser positive Effekt konnte die niedrigere Bettenauslastung teilweise kompensieren. Der gesamte Betriebsertrag beläuft sich auf 37 408 Mio. Franken.

«Als Tierpflegerin habe ich im Reusspark die Möglichkeit, mit Mensch und Tier zusammenzuarbeiten – dank unserer tiergestützten Therapie und Aktivierung. Das findet man so kaum an einem anderen Ort. Zudem sind die Arbeitsbedingungen für die Tierpflegerinnen und Tierpfleger sehr gut.»

Cornelia Trinkl (41 J.), Leiterin Tierpflege, seit 3 Jahren beim Reusspark

Personalaufwand

Die Personalkosten sind gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Der Fachkräftemangel macht sich deutlich bemerkbar. So mussten wir vermehrt über Personaldienstleister rekrutieren, was zu höheren Personalbeschaffungskosten führte. Auch die steigenden temporären und sehr kurzfristigen Personaleinsätze von Pflegefachkräften, welche durch die Personalvermittler eingekauft wurden, erhöhten die Personalkosten markant. Die steigenden Anforderungen sind in allen Bereichen spürbar. So mussten wir den Stellenplan leicht anpassen.

Wir haben uns entschlossen, aktiv gegen den Mangel an Pflegefachkräften vorzugehen und dabei innovative Wege zu beschreiten. Aus diesem Grunde starteten wir auf diversen Social-Media-Kanälen eine Kommunikationsoffensive. Ende letzten Jahres hatten wir auf Facebook und Instagram eine Imagekampagne durchgeführt. In vier verschiedenen Videos erzählten Mitarbeitende über ihre Arbeit im Reusspark.

In diesem Jahr starteten wir mit dem Projekt «Zentralisierte Ausbildung». Dieses verfolgt den Zweck, die Betreuung unserer Lernenden zu verbessern und zu vereinheitlichen. Dem ursprünglichen Rollenkonflikt zwischen Pflegefachperson und Berufsbildnerin oder Berufsbildner kann damit entgegengewirkt werden. Somit können sich die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner verstärkt ihren eigentlichen pädagogischen Aufgaben widmen und damit die bestmögliche Betreuung und Förderung unserer Lernenden gewährleisten. Erfolge konnten bereits erzielt werden: Die Fluktuationsrate bei den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern ist gesunken, die Lernenden sind zufriedener mit ihrer

Ausbildung und die Wohnbereiche erfahren eine Entlastung in ihrer täglichen Arbeit. Wir sind überzeugt, dass wir mit diesem Vorhaben einen wesentlichen Beitrag zur Attraktivität als Arbeitgeber beitragen. Wiederum wurde uns vom Departement Gesundheit und Soziales des Kantons Aargau (DGS) ein Bonus zugesprochen, weil wir unsere Ausbildungsverpflichtung bei den Lernenden mehr als erfüllt haben. Der gesamte Personalaufwand beläuft sich somit auf 28,077 Mio. Franken.

Sach- und Betriebsaufwand

Der Aufwand des Medizinischen Bedarfs sowie die Übrigen Bewohnererträge reduzierten sich im Vergleich zum Vorjahr. Bis anhin vergüteten uns die Krankenversicherer die Aufwände der Medikamente mit einer Pauschale. Durch die Umstellung auf die Einzelleistungsverrechnung werden die Medikamente direkt den Bewohnerinnen und Bewohnern in Rechnung gestellt. Dadurch entfällt der Aufwand für den Einkauf der Medikamente sowie die Vergütung der Krankenversicherer. Im Gegenzug sind Kosten für das Blistern der Medikamente durch eine externe Apotheke angefallen. Der gesamte Sach-, Finanz- und Betriebsaufwand von 7,547 Mio. Franken fällt gegenüber dem Budget um 0,033 Mio. Franken tiefer aus.

Nebenbetriebe

Die Rechnung der Nebenbetriebe weist mit einem Ertrag von 2,530 Mio. Franken und einem Aufwand von 2,608 Mio. Franken einen Verlust von -77 911 Franken aus. Die Kosten im Zusammenhang mit unseren Jubiläumsfeierlichkeiten wurden in der Vereinsrechnung entsprechend berücksichtigt.

«Wir haben uns entschlossen, aktiv gegen den Mangel an Pflegefachkräften vorzugehen und dabei innovative Wege zu beschreiten.»

Unser Restaurant Gnadenthal bleibt ein Ort mit grosser Anziehungskraft für die ganze Region, sei es für lauschige Sommerabende auf unserer wundervollen Terrasse oder bei einem feinen Mittagessen in unserem Stübli. Die Neugestaltung der Restaurant-Website kam bei unseren Gästen sehr gut an. Auch konnten wir mittels verkaufsfördernder Aktivitäten das Bankettwesen weiter ausbauen. So erzielten wir auf Jahresende eine leichte Umsatzsteigerung zum Vorjahr.

Zugunsten unserer Bewohnerinnen und Bewohner konnten wir im vergangenen Jahr Ausflüge, Ferien, Veranstaltungen und Weihnachtsgeschenke in der Höhe von 57 720.65 Franken ermöglichen. Dies dank unserem Patientenfonds.

Anzahl Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt

Im Jahresdurchschnitt waren 285 Vollzeitstellen (exkl. Lernende und Praktikantinnen und Praktikanten) besetzt. Bedingt durch die vielen Teilzeitstellen beschäftigen wir 402 Mitarbeitende. In der Verantwortung als Lehrbetrieb bildeten wir 84 Lernende und 14 Praktikantinnen und Praktikanten aus, welche in die verschiedenen Berufsbilder Einblick erhielten.

Durchführung einer Risikobeurteilung

Der Vorstand sowie die Geschäftsleitung setzen sich periodisch mit den bestehenden Risiken und deren Auswirkungen auseinander und legen geeignete Massnahmen fest. Um zu gewährleisten, dass der Unternehmens-Jahresabschluss mit den Rechnungslegungsregeln übereinstimmt und dass die Unternehmensberichterstattung ordnungsgemäss verfasst ist, haben wir interne Vorkehrungen getroffen. Diese beziehen sich auf zeitgemässe Buchhaltungssysteme und -abläufe ebenso wie auf die Erstellung des Jahresabschlusses. Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben wir keine Risiken identifiziert, die zu einer wesentlichen Korrektur der im Jahresabschluss dargestellten Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens führen könnten.

Aussergewöhnliche Ereignisse

Es gibt keine aussergewöhnlichen Ereignisse zu verzeichnen.

Zukunftsansichten

Mit grosser Freude durften wir in diesem Jahr bereits einen Teil des zu sanierenden Wohnbereichs Kloster West wiedereröffnen. Die Bewohnerinnen und Bewohner, welche temporär in einem anderen Gebäude wohnten, freuten sich auf die Rückkehr in ihre angestammten Räumlichkeiten. Sie wurden durch lichtdurchflutete, geräumige und mit Nasszellen bestückte Zimmer überrascht. Die immensen und teils unerwarteten baulichen Herausforderungen strapazierten den finanziellen Rahmen. Die Bettenauslastung war in den Umbaumonaten unterdurchschnittlich. Umso mehr freut es uns, dass wir zukünftig modern ausgestattete Zimmer zu attraktiven Konditionen anbieten dürfen.

Das Thema eHealth wird in Zukunft an Wichtigkeit zunehmen. Mit der Einführung eines sogenannten Content-Management-Systems sind wir seit kurzer Zeit in der Lage, die Dokumente unserer Bewohnerinnen und Bewohner revisions sicher zu archivieren. Dank der Schnittstelle zu unserer bestehenden Pflegedokumentation erfolgt die Suche nach einem Dokument einfach und effizient. Die Prozesse mussten teilweise den neuen digitalisierten Gegebenheiten angepasst werden. Es handelt sich deshalb weniger um ein reines Informatik-Projekt, sondern vielmehr um ein Organisations- und Prozessvorhaben. In einem nächsten Schritt werden wir die Personal- und Vertragsakten in elektronischer Form archivieren. Ziel wird es sein, in absehbarer Zeit sukzessive die heute noch physischen Geschäftsprozesse zu digitalisieren. Bis ins Jahr 2022 müssen alle Pflegeinstitutionen die gesetzlichen Vorgaben des Bundesgesetzes zum elektronischen Patientendossier (EPDG) erfüllen. Der Nutzen davon wird vor allem bei den Patientinnen und Patienten sowie bei der Volkswirtschaft erwartet. Für die Leistungserbringer wird die Einführung nur dahingehend eine Effizienzsteigerung bringen, sofern zusätzliche Dienste wie eBerichtsversand, eÜber- oder eZuweisung genutzt werden können.

Tobias Breitschmid
Leiter Finanzen und Personal/Stv. Direktor

ERFOLGSRECHNUNG 2019

	2019		2018	
	CHF	%	CHF	%
Pensions-, Betreuungs- und Pflorgetaxen	34'045'370.51	91.01 %	33'944'215.99	90.44 %
Übrige Bewohnererträge	1'787'477.99	4.78 %	2'002'819.85	5.34 %
Übrige Erträge	1'575'126.07	4.21 %	1'585'000.60	4.22 %
Betriebsertrag	37'407'974.57	100.00 %	37'532'036.44	100.00 %
Medizinischer Bedarf	-516'315.32	-1.38 %	-683'906.34	-1.82 %
Lebensmittel	-2'379'274.14	-6.36 %	-2'369'764.72	-6.31 %
Haushalt	-1'346'012.73	-3.60 %	-1'330'221.75	-3.54 %
Betriebsaufwand	-4'241'602.19	-11.34 %	-4'383'892.81	-11.68 %
Bruttogewinn I	33'166'372.38	88.66 %	33'148'143.63	88.32 %
Löhne inkl. Sozialleistungen	-26'892'522.05	-71.89 %	-25'555'966.40	-68.09 %
Arzthonorare	-662'640.65	-1.77 %	-750'580.75	-2.00 %
Personalnebenkosten	-522'313.95	-1.40 %	-404'120.30	-1.08 %
Personalaufwand	-28'077'476.65	-75.06 %	-26'710'667.45	-71.17 %
Bruttogewinn II	5'088'895.73	13.60 %	6'437'476.18	17.15 %
Raumaufwand	-170'000.00	-0.45 %	-170'000.00	-0.45 %
Unterhalt und Reparaturen	-999'597.25	-2.67 %	-941'882.15	-2.51 %
Energie und Wasser	-501'838.85	-1.34 %	-544'686.20	-1.45 %
Verwaltung und Informatik	-1'245'743.86	-3.33 %	-1'236'014.11	-3.29 %
Übriger Sachaufwand	-331'296.20	-0.89 %	-383'505.83	-1.02 %
Finanzaufwand	-57'079.91	-0.15 %	-55'044.75	-0.15 %
Sach- und Finanzaufwand	-3'305'556.07	-8.84 %	-3'331'133.04	-8.88 %
Betriebsergebnis vor Abschreibungen und Rückstellungen	1'783'339.66	4.77 %	3'106'343.14	8.28 %
Abschreibungen	-1'690'000.00	-4.52 %	-2'750'000.00	-7.33 %
Rückstellungen	0.00	0.00 %	-295'000.00	-0.79 %
Betriebsergebnis nach Abschreibungen und Rückstellungen	93'339.66	0.25 %	61'343.14	0.16 %
Betriebsfremder Ertrag Nebenbetriebe	2'529'886.74	6.76 %	2'198'649.43	5.86 %
Betriebsfremder Aufwand Nebenbetriebe	-2'607'798.21	-6.97 %	-2'242'292.30	-5.97 %
Betriebsfremder Erfolg Nebenbetriebe	-77'911.47	-0.21 %	-43'642.87	-0.12 %
Jahresergebnis	15'428.19	0.04 %	17'700.27	0.05 %

BILANZ PER 31. DEZEMBER 2019

AKTIVEN	31.12.2019 CHF	%	31.12.2018 CHF	%
UMLAUFVERMÖGEN				
Flüssige Mittel	3'754'416.88		3'699'547.66	
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen gegenüber Dritten	3'783'573.65		3'650'337.90	
Übrige kurzfristige Forderungen	206'079.56		270'637.31	
Warenvorräte	81'815.70		79'807.00	
Aktive Rechnungsabgrenzungen	24'525.40		121'838.50	
Total Umlaufvermögen	7'850'411.19	19.97 %	7'822'168.37	22.37 %
ANLAGEVERMÖGEN				
Finanzanlagen	5'414'168.00		5'000'638.00	
Mobile Sachanlagen	459'792.56		784'383.32	
Immobilien Sachanlagen	25'594'421.40		21'362'786.65	
Total Anlagevermögen	31'468'381.96	80.03 %	27'147'807.97	77.63 %
Total Aktiven	39'318'793.15	100.00 %	34'969'976.34	100.00 %
PASSIVEN				
FREMDKAPITAL				
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen gegenüber Dritten	978'422.41		868'711.99	
Kurzfristige verzinsliche Verbindlichkeiten Hypotheken	9'000'000.00		5'000'000.00	
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	122'093.02		168'777.31	
Vorauszahlungen	1'217'201.25		1'164'811.95	
Passive Rechnungsabgrenzungen	1'039'145.86		1'224'063.65	
Total kurzfristiges Fremdkapital	12'356'862.54		8'426'364.90	
Langfristig verzinsliche Verbindlichkeiten Hypotheken	5'000'000.00		5'000'000.00	
Rückstellungen	13'255'000.00		13'255'000.00	
Wertschwankungsreserven	550'000.00		550'000.00	
Fondskapitalien	4'868'134.11		4'465'243.13	
Total langfristiges Fremdkapital	23'673'134.11		23'270'243.13	
Total Fremdkapital	36'029'996.65	91.64 %	31'696'608.03	90.64 %
EIGENKAPITAL				
Eigenkapital	3'273'368.31		3'255'668.04	
Jahresgewinn	15'428.19		17'700.27	
Total Eigenkapital	3'288'796.50	8.36 %	3'273'368.31	9.36 %
Total Passiven	39'318'793.15	100.00 %	34'969'976.34	100.00 %

GELDFLUSSRECHNUNG 2019

	2019 CHF	2018 CHF
JAHRESGEWINN	15'428.19	17'700.27
Abschreibungen Anlagevermögen	1'806'000.00	2'866'000.00
Veränderung Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	-133'235.75	301'025.70
Veränderung übrige kurzfristige Forderungen	64'557.75	108'465.66
Veränderung Warenvorräte	-2'008.70	8'318.00
Veränderung Aktive Rechnungsabgrenzungen	97'313.10	388'739.50
Veränderung Verbindlichkeiten aus Lieferungen	109'710.42	-261'465.56
Veränderung andere kurzfristige Verbindlichkeiten	-46'684.29	49'998.25
Veränderung Vorauszahlungen	52'389.30	-2'428.20
Veränderung Passive Rechnungsabgrenzungen	-184'917.79	228'723.00
Veränderung Rückstellungen	0.00	295'000.00
Geldfluss aus Geschäftstätigkeit	1'778'552.23	4'000'076.62
INVESTITIONEN		
Investitionen Mobile Sachanlagen	-398'148.84	-735'247.67
Investitionen Immoblie Sachanlagen	-5'314'895.15	-3'248'592.10
Investitionen Finanzanlagen	-413'530.00	162'174.00
Geldfluss aus Investitionstätigkeit	-6'126'573.99	-3'821'665.77
FINANZIERUNGEN		
Bildung Fondskapitalien	402'890.98	-38'304.04
Aufnahme Hypotheken	4'000'000.00	0.00
Geldfluss aus Finanzierungstätigkeit	4'402'890.98	-38'304.04
Veränderung Flüssige Mittel	54'869.22	140'106.81
Nachweis Veränderung Flüssige Mittel		
Anfangsbestand Flüssige Mittel	3'699'547.66	3'559'440.85
Veränderung Flüssige Mittel	54'869.22	140'106.81
Endbestand Flüssige Mittel	3'754'416.88	3'699'547.66

ANHANG

ZUR JAHRESRECHNUNG 2019

ANGABEN ÜBER DIE IN DER JAHRESRECHNUNG ANGEWANDTEN GRUNDSÄTZE (OR ART. 959C ABS. 1 ZIFFER 1)

Anwendung neues Rechnungslegungsrecht

Die Jahresrechnung 2019 des Vereins Gnadenthal, mit Sitz in Niederwil AG, wurde nach den Bestimmungen des Schweizerischen Rechnungslegungsrechts (32. Titel des Obligationenrechts) erstellt.

Die angewandten Bewertungsgrundsätze, die nicht vom Gesetz vorgeschrieben sind, sind nachfolgend beschrieben.

Forderungen aus Lieferungen und Leistungen sowie übrige kurzfristige Forderungen

Die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen sowie die übrigen kurzfristigen Forderungen werden zu Nominalwerten ausgewiesen. Auf den Forderungen aus Lieferungen und Leistungen wurde eine Wertberichtigung im Umfang von 8.47 % (Vorjahr: 8.75 %) vorgenommen.

Vorräte

Die Vorräte werden zu Einstandspreisen bewertet und zu 1/3 wertberichtigt.

Anlagevermögen

Finanzanlagen werden zum Marktwert am Bilanzstichtag bewertet. Zur Abdeckung von Kursschwankungsrisiken wird eine Wertschwankungsreserve bilanziert. Diese ist im langfristigen Fremdkapital ausgewiesen.

Die mobilen Sachanlagen werden zu Anschaffungswerten abzüglich der notwendigen Abschreibungen bilanziert. Die Investitionen werden nach Möglichkeit im Anschaffungsjahr vollständig abgeschrieben.

Die Investitionen in immobile Sachanlagen werden zu Anschaffungswerten abzüglich der notwendigen Abschreibungen bilanziert.



Eventualverbindlichkeiten

Im Rahmen der Rückforderung für die in den Jahren 2015 bis 2017 geleisteten Zahlungen im Zusammenhang mit den Mitteln und Gegenständen (MiGeL) hat die tarifsuisse ag am 18. September 2018 als Vertreterin von 19 Krankenversicherern beim Versicherungsgericht des Kantons Aargau eine Rückforderungsklage mit einem Streitwert von CHF 4'330'280.73 eingereicht.

Das Versicherungsgericht hat verfügt, dass das Verfahren sistiert wird, bis der rechtskräftige Entscheid im gleichartigen Verfahren im Kanton Zug vorliegt. Dieser Leitentscheid ist zum heutigen Zeitpunkt immer noch ausstehend. Sollte die Klage gutgeheissen werden, müssten die Rückforderungen über die Restkostenfinanzierung der Gemeinden abgewickelt werden. Die Gemeinden stehen in der Pflicht, als Restkostenfinanzierer die geforderten Zahlungen zu leisten.

Die Rückforderungssumme zulasten des Vereins Gnadenthal beläuft sich auf CHF 489'540.00.

Ermessen und Schätzungen

Die Rechnungslegung erfordert vom Vorstand Schätzungen und Beurteilungen, welche die Höhe der ausgewiesenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten sowie Eventualverbindlichkeiten zum Zeitpunkt der Bilanzierung, aber auch Aufwendungen und Erträge der Berichtsperiode beeinflussen könnten. Der Vorstand entscheidet dabei jeweils im eigenen Ermessen über die Ausnutzung der bestehenden gesetzlichen Bewertungs- und Bilanzierungsspielräume. Zum Wohle des Vereins können dabei im Rahmen des Vorsichtsprinzips Abschreibungen, Wertberichtigungen und Rückstellungen über das betriebswirtschaftlich benötigte Ausmass hinaus gebildet werden.

«Als Nachtwache bringe ich Familie und Beruf gut unter einen Hut. An meinem Job schätze ich, dass ich autonom Entscheidungen fällen kann. Im Reusspark sind die Hierarchien flach und es ist familiär.»

Sonja Lopes (40 J.), diplomierte Pflegefachfrau und Nachtwache, seit 5 Jahren beim Reusspark



Sonja Lopes

Die wissbegierige Leseratte

Man kann sie ohne Weiteres als büchersüchtig bezeichnen. Sonja kann an keinem Buchladen vorbei, ohne hineinzugehen und mit einem oder mehreren Büchern wieder rauszukommen. In ihrem Keller hat sie eine Bibliothek eingerichtet. Sie verschlingt alles: von der Quantenphysik über Kinder- und Kochbücher bis hin zu Romanen. Ihr Wissensdurst ist unersättlich.

**ANGABEN, AUFSCHLÜSSELUNGEN UND ERLÄUTERUNGEN ZU POSITIONEN
DER BILANZ UND ERFOLGSRECHNUNG (OR ART. 959C ABS. 1 ZIFFER 2)**

RÜCKSTELLUNGEN	31.12.2019	31.12.2018
Rückstellungen Betrieb	13'005'000.00	13'005'000.00
Rückstellungen Sanierung, Unterhalt, Liegenschaften	250'000.00	250'000.00
Total	13'255'000.00	13'255'000.00

FONDSKAPITALIEN	31.12.2019	31.12.2018
Patientenfonds	1'024'701.19	917'885.34
Sanierungsfonds	2'482'643.07	2'256'429.04
Kirchenbau- und Renovationsfonds	0.00	200'266.74
Personalfürsorgefonds	643'726.94	589'112.01
Emil Donat-Bolliger Schenkung	180'000.00	192'000.00
Neugestaltung Museum Kloster Gnadenthal	537'062.91	309'550.00
Total	4'868'134.11	4'465'243.13

«Der Reusspark ist überaus mitarbeiterorientiert. Ich fühle mich ernst genommen, und als Mutter schätze ich die Flexibilität.»

Krenare Kurtaj (32 J.), Fachangestellte Gesundheit, seit 14 Jahren beim Reusspark



Krenare Kurtaj

Mit Zumba tanzt sie sich frei

Kreni, wie sie sich nennt, tanzt leidenschaftlich gerne Zumba. In der Musik und in der Bewegung taucht sie ab und entspannt sich. Wenn Kreni tanzt, fühlt sie sich frei. Zumbatanzen verleiht ihr ein gutes körperliches Wohlfühl.



Noemi Baumann

Glanz und Glamour

Sie liebt Lippenstift, Puder, Eyeliner und Lidschatten. Noemi hat sich ihr Schmink-Know-how mithilfe von Youtube Tutorials angeeignet. Ihr Lieblingskanal: Nikkie Tutorials. Sie putzt ihre Freundinnen für spezielle Anlässe heraus. Ihren Lehrlingslohn steckt sie am liebsten in hochwertige Produkte ihrer Lieblingsmarken.

**GESAMTBETRAG DER AUFGELOSTEN WIEDERBESCHAFFUNGSRESERVEN
UND DER DARÜBER HINAUSGEHENDEN STILLEN RESERVEN
(OR ART. 959C ABS. 1 ZIFFER 3)**

	2019	2018
Nettoauflösung stiller Reserven	0.00	0.00

WEITERE VERLANGTE ANGABEN (OR ART. 959C ABS. 2)

Anzahl Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt

	2019	2018
Mitarbeitende (ohne Lernende und Praktikant/-innen)	285	279

Verbindlichkeiten gegenüber Vorsorgeeinrichtungen

	31.12.2019	31.12.2018
Aargauische Pensionskasse APK	34'954.75	16'041.85

Der offene Betrag wurde am 30. Januar 2020 bezahlt.

Gesamtbetrag der zur Sicherung eigener Verbindlichkeiten verwendeten Aktiven

	31.12.2019	31.12.2018
Immobilie Sachanlagen (Buchwert)	25'594'421.40	21'362'786.65



«Ich bin stolz auf den Reusspark. Er tut vieles für die Bewohnerinnen und Bewohner. Ich merke, dass ich hier im richtigen Beruf bin. Ich gebe viel, aber ich bekomme auch viel zurück.»

Noemi Baumann (17 J.), in Ausbildung zur Fachfrau Gesundheit, seit 1 Jahr beim Reusspark

Wesentliche Ereignisse nach dem Bilanzstichtag

Nach dem Bilanzstichtag sind keine wesentlichen Ereignisse eingetreten, welche die Aussagefähigkeit der Jahresrechnung 2019 beeinträchtigen könnten.

ZUSÄTZLICHE ANGABEPFLICHTEN (OR ART. 961A)

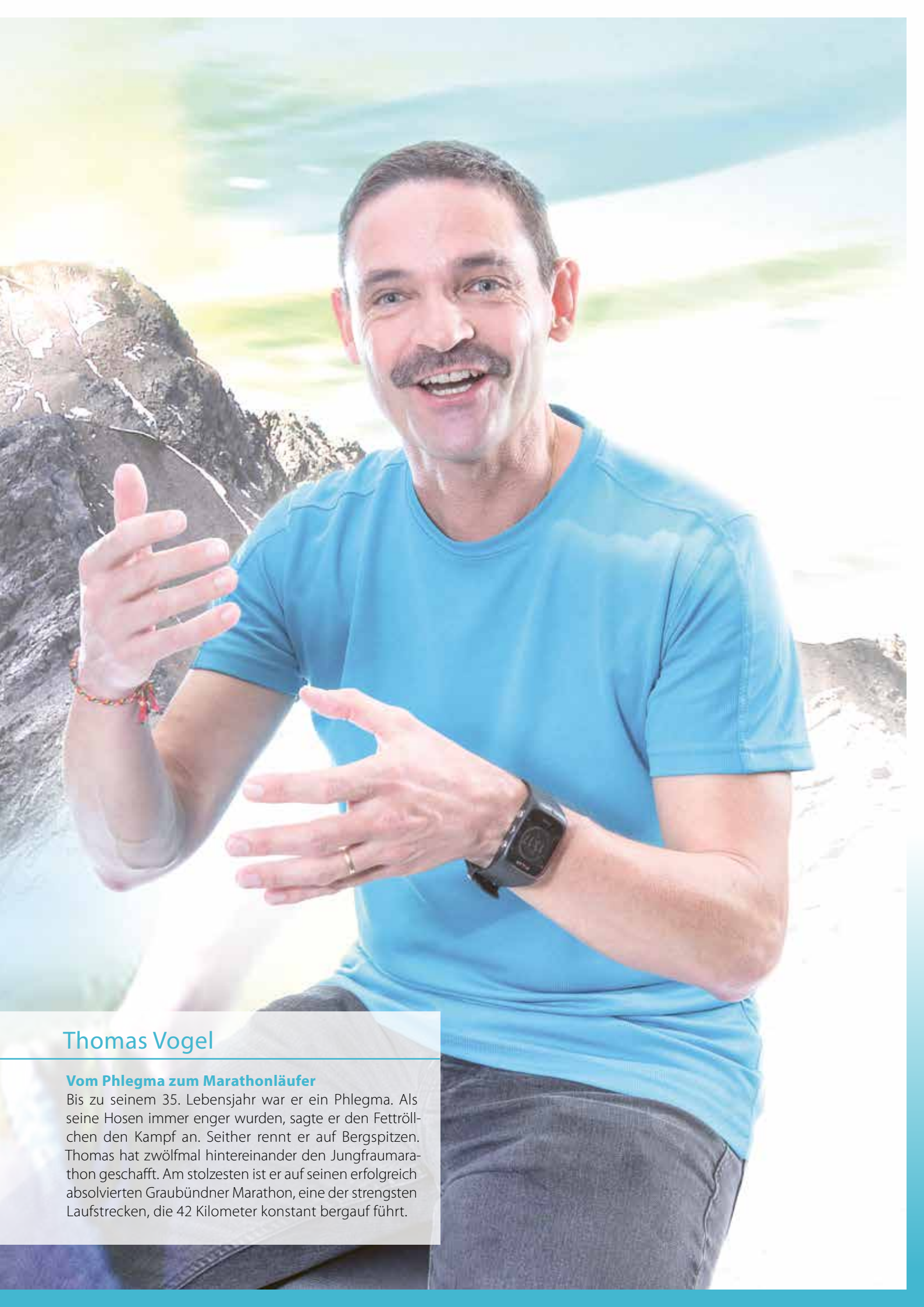
Fälligkeitsstruktur langfristiger verzinslicher Verbindlichkeiten	31.12.2019	31.12.2018
1 bis 5 Jahre	5'000'000.00	5'000'000.00
Über 5 Jahre	0.00	0.00
Total	5'000'000.00	5'000'000.00

Fälligkeit der Hypotheken: 31.10.2019

Honorar der Revisionsstelle	2019	2018
Revisionsdienstleistungen	24'232.50	24'238.05
Andere Dienstleistungen	0.00	0.00
Total	24'232.50	24'238.05

«Ich schätze die abwechslungsreiche Arbeit. Ich bin stolz, zum Reusspark zu gehören und einen Teil zu seinem Erfolg beizutragen.»

Thomas Vogel (53 J.), Mitarbeiter Technischer Dienst, seit 10 Jahren beim Reusspark



Thomas Vogel

Vom Phlegma zum Marathonläufer

Bis zu seinem 35. Lebensjahr war er ein Phlegma. Als seine Hosen immer enger wurden, sagte er den Fettröllchen den Kampf an. Seither rennt er auf Bergspitzen. Thomas hat zwölfmal hintereinander den Jungfraumarathon geschafft. Am stolzesten ist er auf seinen erfolgreich absolvierten Graubündner Marathon, eine der strengsten Laufstrecken, die 42 Kilometer konstant bergauf führt.

BERICHT DER REVISIONSSTELLE

AN DIE VEREINSVERSAMMLUNG DES VEREINS GNADENTHAL, 5524 NIEDERWIL

Als Revisionsstelle haben wir die beiliegende Jahresrechnung des Vereins Gnadenthal, bestehend aus Bilanz, Erfolgsrechnung, Geldflussrechnung und Anhang, für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

VERANTWORTUNG DES VORSTANDES

Der Vorstand ist für die Aufstellung der Jahresrechnung in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten verantwortlich. Diese Verantwortung beinhaltet die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung eines internen Kontrollsystems mit Bezug auf die Aufstellung einer Jahresrechnung, die frei von wesentlichen falschen Angaben als Folge von Verstössen oder Irrtümern ist. Darüber hinaus ist der Vorstand für die Auswahl und die Anwendung sachgemässer Rechnungslegungsmethoden sowie die Vornahme angemessener Schätzungen verantwortlich.

VERANTWORTUNG DER REVISIONSSTELLE

Unsere Verantwortung ist es, aufgrund unserer Prüfung ein Prüfungsurteil über die Jahresrechnung abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Prüfungsstandards vorgenommen. Nach diesen Standards haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir hinreichende Sicherheit gewinnen, ob die Jahresrechnung frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Prüfungsnachweisen für die in der Jahresrechnung enthaltenen Wertansätze und sonstigen Angaben. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst eine Beurteilung der Risiken wesentlicher falscher Angaben in der Jahresrechnung als Folge von Verstössen oder Irrtümern ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Prüfer das interne Kontrollsystem, soweit es für die Aufstellung der Jahresrechnung von Bedeutung ist, um die den Umständen entsprechenden Prüfungshandlungen festzulegen, nicht aber um ein Prüfungsurteil über die Wirksamkeit des internen Kontrollsystems abzugeben. Die Prüfung umfasst zudem die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Plausibilität der vorgenommenen Schätzungen sowie eine Würdigung der Gesamtdarstellung der Jahresrechnung. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise eine ausreichende und angemessene Grundlage für unser Prüfungsurteil bilden.

PRÜFUNGSURTEIL

Nach unserer Beurteilung entspricht die Jahresrechnung für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

BERICHTERSTATTUNG AUFGRUND WEITERER GESETZLICHER VORSCHRIFTEN

Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen an die Zulassung gemäss Revisionsaufsichtsgesetz (RAG) und die Unabhängigkeit (Art. 728 OR) erfüllen und keine mit unserer Unabhängigkeit nicht vereinbaren Sachverhalte vorliegen.

In Übereinstimmung mit Art. 728a Abs. 1 Ziff. 3 OR und dem Schweizer Prüfungsstandard 890 bestätigen wir, dass ein gemäss den Vorgaben des Vorstandes ausgestaltetes internes Kontrollsystem für die Aufstellung der Jahresrechnung existiert.

Wir empfehlen, die vorliegende Jahresrechnung zu genehmigen.

Baden, 20. März 2020

IMS Revision AG



Stefan Huser
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Isabelle Vigh
Revisorin

KENNZAHLEN ZUM GESCHÄFTSBERICHT 2019

JAHRESRECHNUNG IN ZAHLEN	2019	2018	2017
Bettenbestand stationäre Wohnbereiche	288	288	288
Bettenbestand Tages- und Nachtzentrum	12	12	12
Total Bettenbestand	300	300	300
Pflegetage stationäre Wohnbereiche	99'319	100'411	100'885
Pflegetage Tages- und Nachtzentrum	3'186	3'178	3'142
Total Pflegetage	102'505	103'589	104'027
Bettenbelegung in % stationäre Wohnbereiche	95.5 %	96.7 %	97.4 %
Bettenbelegung in % Tages- und Nachtzentrum	67.2 %	64.9 %	67.8 %
Total Bettenbelegung in % (Pensionstage)	94.6 %	95.7 %	96.4 %
Eintritte (stationäre Wohnbereiche)	131	128	144
Austritte (stationäre Wohnbereiche)	134	131	139
Eintritte (Tages- und Nachtzentrum)	115	103	95
Austritte (Tages- und Nachtzentrum)	74	73	71
PERSONAL (effektiv besetzte 100 %-Stellen)	2019	2018	2017
Pflegepersonal	196	194	193
Medizinisches Fachpersonal	6	6	6
Verwaltung/Kindertagesstätte/Kultur	16	15	14
Küche/Wäscherei/Hausdienst/ Technischer Dienst/Restaurant	67	64	63
Total	285	279	276
FINANZEN	2019	2018	2017
Ertrag pro Pflegetag	in CHF 364.94	362.32	351.48
Kosten pro Pflegetag	in CHF 364.03	361.72	353.53
Ertrag	in CHF 1'000 37'408	37'532	36'563
Personalaufwand	in CHF 1'000 28'077	26'711	26'313
Betriebs-/Sachaufwand und Rückstellungen	in CHF 1'000 9'237	10'760	10'463

BEWOHNERBESTAND UND PFLEGETAGE NACH GEMEINDEN

Gemeinde	Bewohnende Ende 2019	Pflegetage	Pflegetage in Prozent
Bezirk Aarau			
Aarau	1	801	0,81 %
Rohr	1	381	0,38 %
Densbüren	1	41	0,04 %
Erlinsbach	1	365	0,37 %
Gränichen	2	730	0,74 %
Küttigen	2	730	0,74 %
Oberentfelden	1	365	0,37 %
Rombach	1	313	0,32 %
Unterefelden	1	365	0,37 %
Total	11	4091	4,12 %
Bezirk Baden			
Baden	6	2446	2,46 %
Bellikon	2	1561	1,57 %
Bergdietikon	1	365	0,37 %
Birmenstorf	1	468	0,47 %
Ehrendingen	2	1044	1,05 %
Ennetbaden	1	384	0,39 %
Fislisbach	9	3333	3,36 %
Gebenstorf	3	882	0,89 %
Killwangen	1	365	0,37 %
Künten	2	736	0,74 %
Mägenwil	2	372	0,37 %
Mellingen	4	1432	1,44 %
Neuenhof	5	1510	1,52 %
Niederrohrdorf	11	3489	3,51 %
Nussbaumen	6	1878	1,89 %
Oberrohrdorf	8	2804	2,82 %
Remetschwil	2	869	0,87 %
Rütihof	1	628	0,63 %
Spreitenbach	4	1392	1,40 %
Stetten	4	1375	1,38 %
Turgi	1	199	0,20 %
Untersiggenthal	1	51	0,05 %
Wettingen	22	7966	8,02 %
Wohlenschwil	1	356	0,36 %
Würenlingen	1	386	0,39 %
Würenlos	2	622	0,63 %
Total	103	36913	37,17 %

Gemeinde	Bewohnende Ende 2019	Pflegetage	Pflegetage in Prozent
Bezirk Bremgarten			
Anglikon	1	1015	1,02 %
Arni	1	365	0,37 %
Berikon	8	2624	2,64 %
Bremgarten	7	2189	2,20 %
Büttikon	1	562	0,57 %
Dottikon	2	915	0,92 %
Eggenwil	1	365	0,37 %
Fischbach-Göslikon	0	381	0,38 %
Häggingen	4	1455	1,46 %
Niederwil	6	1754	1,77 %
Oberlunkhofen	2	704	0,71 %
Oberwil-Lieli	3	806	0,81 %
Rudolfstetten	4	1159	1,17 %
Sarmenstorf	1	119	0,12 %
Tägerig	3	1493	1,50 %
Unterlunkhofen	0	173	0,17 %
Villmergen	3	1400	1,41 %
Widen	2	775	0,78 %
Wohlen	21	7587	7,64 %
Zufikon	8	2588	2,61 %
Total	78	28429	28,62 %
Bezirk Brugg			
Auenstein	1	365	0,37 %
Birr	3	1090	1,10 %
Birrhard	1	365	0,37 %
Bözberg	1	365	0,37 %
Bözen	1	211	0,21 %
Brugg	10	2916	2,94 %
Hausen	2	724	0,73 %
Lupfig	3	341	0,34 %
Mönthal	1	365	0,37 %
Riniken	1	366	0,37 %
Thalheim	0	29	0,03 %
Villigen	1	365	0,37 %
Windisch	1	365	0,37 %
Total	26	7867	7,92 %

Gemeinde	Bewohnende Ende 2019	Pflegetage	Pflegetage in Prozent
Bezirk Kulm			
Burg	1	365	0,37 %
Menziken	0	326	0,33 %
Reinach	3	1 363	1,37 %
Schlossrued	1	365	0,37 %
Schmiedrued-Walde	1	363	0,37 %
Zetzwil	2	730	0,74 %
Total	8	3 512	3,54 %

Bezirk Laufenburg			
Gansingen	0	61	0,06 %
Gipf-Oberfrick	1	365	0,37 %
Oberhof	1	365	0,37 %
Sulz	1	361	0,36 %
Wittnau	1	365	0,37 %
Total	4	1 517	1,53 %

Bezirk Lenzburg			
Ammerswil	1	365	0,37 %
Brunegg	2	730	0,74 %
Dintikon	1	365	0,37 %
Egliswil	2	730	0,74 %
Fahrwangen	1	380	0,38 %
Lenzburg	1	1 050	1,06 %
Meisterschwanden	1	365	0,37 %
Niederlenz	2	246	0,25 %
Othmarsingen	1	362	0,36 %
Schafisheim	1	365	0,37 %
Seengen	0	30	0,03 %
Seon	3	1 239	1,25 %
Staufen	2	730	0,74 %
Total	18	6 957	7,00 %

Gemeinde	Bewohnende Ende 2019	Pflegetage	Pflegetage in Prozent
Bezirk Muri			
Besenbüren	0	128	0,13 %
Bettwil	0	316	0,32 %
Boswil	1	176	0,18 %
Bünzen	1	98	0,10 %
Buttwil	1	637	0,64 %
Muri	3	649	0,65 %
Rottenschwil	3	514	0,52 %
Sins	1	365	0,37 %
Waltenschwil	1	535	0,54 %
Total	11	3 418	3,44 %

Bezirk Rheinfelden			
Möhlin	1	237	0,24 %
Stein	1	365	0,37 %
Wallbach	1	79	0,08 %
Total	3	681	0,69 %

Bezirk Zofingen			
Mühlethal	1	365	0,37 %
Rothenrist	1	359	0,36 %
Total	2	724	0,73 %

Bezirk Zurzach			
Bad Zurzach	2	766	0,77 %
Döttingen	1	365	0,37 %
Endingen	1	85	0,09 %
Koblentz	1	363	0,37 %
Siglistorf	1	375	0,38 %
Tegerfelden	0	192	0,19 %
Total	6	2 146	2,16 %

Übrige Schweiz			
Total	8	3 064	3,09 %

Total	278	99 319	100,00 %
--------------	------------	---------------	-----------------

ORGANE UND PERSONEN

Vorstand

Bettina Ochsner, Oberlunkhofen, Präsidentin
Bruno Gretener, Mellingen, Vizepräsident (bis 24.5.2019)
Kurt Notter, Wohlen, Vizepräsident (ab 24.5.2019)
Brigitte Peterhans, Mellingen, Aktuarin
Heidi Baumann-Koch, Untersiggenthal (bis 24.5.2019)
Urs Bosisio, Hägglingen (ab 24.5.2019)
Silvan Hilfiker, Oberlunkhofen
Christine Kaspar Frei, Kirchdorf (ab 24.5.2019)
Urs Leuenberger, Widen
Dr. med. Kaspar Schild, Wohlen

Revisionsstelle

IMS Revision AG, Baden (externe Revisionsstelle)

Geschäftsleitung

Thomas Peterhans, Direktor
Tobias Breitschmid, Leiter Finanzen und Personal
Thomas Gratwohl, Leiter Technischer Dienst
Andreas Grossmann, Leiter Hotellerie
Monica Heinzer, Leiterin Pflege und Betreuung
Dr. med. René Kuhn, Chefarzt
Andreas Egger, Leiter Gerontopsychiatrie
Priska Scimonetti, Leiterin Geriatrie
Maja Coleva, Leiterin Qualität und Bildung

Medical Care Team

Dr. med. FMH René Kuhn, Chefarzt
Dr. med. FMH Albert Bihl
Dr. med. FMH Franziska Perini
Dr. med. FMH Daniel Rainer
Dr. med. FMH Monika Schumacher
Heidi Eichenberger, Klinische Fachspezialistin
Carola Gomez-Rauchfuss, Klinische Fachspezialistin
Priska Scimonetti, Klinische Fachspezialistin
Judith Weiss, Klinische Fachspezialistin

Zahnarzt-Team

Cornelia Heukrodt-Matthies, Bremgarten
Dr. Frank Jablonski, Bremgarten

Apotheke

Berg-Apotheke Jost AG, Villmergen

Leitungen Wohnbereiche

Susanna Lehmann, Parterre
Deborah Müller, 1. Ost
Natalie Mandel, 1. West
Irina Veltjens, 2. Ost
Gjon Boqaj, 2. West
Heidi Eichenberger, 3. Ost
Maya Brechbühl, 3. West
Antonia Zimmermann, Kloster Zentral 2./3. Stock
Cornelia Walter, Kloster West
Susanne Baumgartner, Kloster-WG
Jennifer Braunsch, Rotonda 1./2. Stock
Judith Weiss, Rotonda 3./4. Stock
Mereme Fejza, Tages- und Nachtzentrum
Kajal Dutta, Pflegewohngruppe Bünzpark

Leitung Aktivierung

Hedy Holliger

Leitung Hauswirtschaft

Regula Honegger

Leitung Kindertagesstätte

Regula Römer (bis 31.8.2019)

Fabienne Müller (ab 21.10.2019)

Leitung Küche

Walter Duschl

Leitung Marketing

Caroline Schneider

Leitung Paramedizin und Projekte

Hans Hügli

Leitung Personaladministration

Karin Meili

Leitung Seelsorge

Pfarrer Zoltán Tóth, kath. Seelsorger, Bözberg

Dr. Marlis Wyss-Egger, kath. Seelsorgerin, Basel

Annette Weimann, kath. Seelsorgerin, Cham (ab 1.3.2019)

Pfarrer Hans Jakob, ref. Seelsorger, Bremgarten

Sozialdienst

Christiane Della Pietra

Christine Roth

Daniela Schläpfer



Markus Alich

Tattoos, Hardrock und Motorrad

Er besitzt eine MV Agusta, Brutale. Möchte sich Markus in seiner Freizeit austoben, krallt er sich seine Rennmaschine unter die Füße und fährt die Schweizer Pässe rauf und runter. Möchte er die PS etwas mehr spüren, wechselt er über die Grenze in den Schwarzwald.

Impressum

Herausgeber
Reusspark Zentrum für Pflege und Betreuung

Texte
Mitarbeitende Reusspark

Redaktion
Caroline Schneider

Gestaltung/Layout
FRANCHI design.identity

Fotos
– Reusspark
– FRANCHI design.identity
(Porträtfotografie)

Lektorat
Die Leserei

Druck
Kasimir Meyer AG

«Im Reusspark herrschen gute Zustände vor. Man hat viel mehr Zeit für die Pflege der Bewohnerinnen und Bewohner als in Deutschland. Wir können beim Dienstplan mitentscheiden, und der Stellenschlüssel ist höher als an vielen anderen Orten. Also ich gehe hier nicht mehr weg.»

Markus Alich (39 J.), Fachmann Gesundheit, seit 1 Jahr beim Reusspark



REUSSPARK

ZENTRUM FÜR PFLEGE UND BETREUUNG

Reusspark 2
5524 Niederwil

056 619 6111
reusspark.ch