



Lachen
macht!
Freude!



Jahresbericht 2023

*«Ein Lachen ist der kürzeste Kontakt
zwischen zwei Menschen.»*

Victor Borge

INHALT

Editorial

Reussparks grüne Zukunft	Kurt Notter	4
---------------------------------	-------------	---

Auftakt zu einem nachhaltigen Wandel der Unternehmenskultur	Urs Bosisio	6
--	-------------	---

Fokusthema

Mitarbeitendenkampagne «Lachen macht Freude»		10
---	--	----

Finanzen

Bericht zur Jahresrechnung	Tobias Breitschmid	40
-----------------------------------	--------------------	----

Die wichtigsten Kennzahlen 2023		46
---------------------------------	--	----

Erfolgsrechnung 2023		48
----------------------	--	----

Bilanz per 31. Dezember 2023		49
------------------------------	--	----

Geldflussrechnung 2023		50
------------------------	--	----

Anhang zur Jahresrechnung 2023		51
--------------------------------	--	----

Bericht der Revisionsstelle		56
-----------------------------	--	----

Personen und Organe		58
---------------------	--	----

Impressum		59
-----------	--	----

REUSSPARKS GRÜNE ZUKUNFT

Unser Reusspark, ein Idyll und Kraftort am Ufer der Reuss, war und ist ein Ort des Wandels und des Fortschritts. Das vergangene Jahr war geprägt von grünen Visionen und bedeutsamen inneren Veränderungen. Der Reusspark zeigt sich nicht nur in der äusseren Erscheinung grün, sondern auch in seiner klaren Verpflichtung zur Nachhaltigkeit.

Nachhaltige Trinkwasseranlagen

Ende Oktober wurden im gesamten Betrieb neue Trinkwasseranlagen installiert. Eine Massnahme, die sowohl praktisch als auch symbolisch die Essenz unseres Engagements für die Umwelt darstellt. Diese modernen Anlagen bieten nicht nur frisches und gekühltes Wasser direkt aus dem Hahn, sondern versehen das Wasser auch mit Kohlensäure. Dank diesen Anlagen können wir auf 120'000 PET-Wasserflaschen jährlich verzichten und gleichzeitig 15 Lkw-Fahrten und Lagerflächen einsparen, was unsere Ökobilanz merklich verbessert.

Unser Engagement für mehr Biodiversität

In unserem Streben, der Natur etwas zurückzugeben, haben wir unsere landwirtschaftlichen Flächen neu verpachtet. Nachdem unsere 40 Hektaren Kulturland jahrzehntelang konventionell bewirtschaftet wurden, haben wir uns entschieden, das Pachtland neu auszuschreiben.

Die neuen Pächter verpflichten sich, diese Flächen nach dem Programm «Landwirtschaft – Biodiversität – Landschaft (Labiola)» zu bewirtschaften, das auf die Schaffung von Biodiversitätsförderflächen abzielt. Dazu gehören artenreiche Wiesen, Buntbrachen, Tümpel und Hecken oder Amphibienkorridore, aber auch Kleinstrukturen wie Ast- und Steinhaufen, Holzbeigen oder Bienenhotels. Dieser Schritt ist ein klares Bekenntnis zu einer lebendigen und vielfältigen Kulturlandschaft, die nicht nur für die Umwelt, sondern auch für uns Menschen von unschätzbarem Wert ist.

Ausgelöst durch unsere Neuverpachtung haben sich alle Landwirtinnen und Landwirte der Gemeinde Niederwil entschieden, am Programm «Landwirtschaft – Biodiversität – Landschaft (Labiola)» mitzumachen. Damit wurde die Gemeinde Niederwil zur ersten Gemeinde im Kanton Aargau, bei der sich sämtliche Landwirtschaftsbetriebe über die gesamte Landwirtschaftsfläche an «Labiola» beteiligen. 2024 wird unsere Partnerin, die Agrofutura AG, mit Unterstützung von Pro Natura Aargau mit der schrittweisen Umsetzung der Massnahmen beginnen.

Innovation in der Gastronomie

Die Generalversammlung 2023 war ein Meilenstein für unseren Verein. Mit der Zustimmung zu einem umfangreichen Budget für den Umbau unserer beiden Küchen setzen wir ein klares Zeichen für Qualität und Nachhaltigkeit. Im vergangenen Dezember wurde das grosse Küchenprovisorium angeliefert, in dem bis Bauende im Mai 2024 weiterhin täglich 1200 Mahlzeiten zubereitet werden. Damit wir das Restaurant Gnadenthal während

... ein klares Bekenntnis zu einer lebendigen und vielfältigen Kulturlandschaft, die nicht nur für die Umwelt, sondern auch für uns Menschen von unschätzbarem Wert ist.

der Zeit des Umbaus nicht schliessen mussten, haben wir uns etwas einfallen lassen. Auf der Wiese neben dem Restaurant wurde ein Winter-Chalet aufgebaut, wo bis zu 70 Gäste mit einem winterlichen kleinen À-la-carte-Angebot bedient wurden.

Vernetzt und erneuert

Unser Engagement für Modernität zeigt sich auch in der Einführung eines flächendeckenden WLAN-Netzes und der Neugestaltung unseres Empfangsbereichs mit zusätzlich geschaffenen Arbeits-, Sitzungs- und Therapieräumen. Diese Schritte sind Teil unserer Bemühungen, den Reusspark als einen Ort der Begegnung und des Austauschs zu stärken.

120 Jahre Verein Gnadenthal

2023 war auch ein Jahr des Rückblicks und des Feierns. Das 120-jährige Bestehen gab uns die Gelegenheit, die lange und reiche Geschichte des Vereins Gnadenthal zu würdigen. Wir haben dieses Ereignis mit unseren Vereinsmitgliedern gebührend gefeiert.

«Lachen macht Freude» – eine Kampagne, die die Herzen nachhaltig erwärmt hat

Das grösste Highlight war für mich die einzigartige «Lachen macht Freude»-Mitarbeitendenkampagne. Es gibt wohl kein Unternehmen, welches seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jeden Monat eine Wertschätzungsaktion bietet und so seinen Dank ausdrückt. Ich höre immer wieder von Mitarbeitenden, dass der Reusspark einen sehr wertschätzenden Umgang mit seinem Personal pflegt. Die Auswirkungen davon spüre ich, wenn ich den Reusspark betreue: ich treffe auf Mitarbeitende, die allen Anwesenden mit Freundlichkeit, Herzlichkeit, Offenheit und einem Lächeln begegnen.

Ich danke allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre Identifikation mit dem Reusspark, den Freiwilligen für ihr ehrenamtliches Engagement, den Vereinsmitgliedern für ihre Verbundenheit mit dem Verein und den Geschäftsleitungsmitgliedern für ihren ausserordentlichen Einsatz für den Reusspark. Gemeinsam schaffen wir eine freudvolle Zukunft, die grün, sozial und unternehmerisch ist.

Herzlich



Kurt Notter
Präsident

AUFTAKT ZU EINEM NACHHALTIGEN WANDEL DER UNTERNEHMENSKULTUR

Das Jahr 2023 stand ganz im Zeichen des Auftaktes für einen grundlegenden Wandel unserer Führungs- und Unternehmenskultur. Ausgangspunkt dieses Wandels war die Erkenntnis, dass traditionelle Führungskonzepte und Silodenken ausgedient haben. Hierarchische Strukturen stossen in der heutigen Zeit mit ihrer zunehmenden Komplexität, Geschwindigkeit und den steigenden Anforderungen an ihre Grenzen. Auch die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden haben sich verändert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinterfragen etablierte Prozesse und Entscheidungen. Sie möchten in ihrer Individualität erkannt werden und treten selbstbewusst für ihre Werte und eine optimale Life-Balance ein.

Neuausrichtung der Führungsphilosophie

Die Geschäftsleitung hat sich für eine Führungsphilosophie entschieden, die kollaboratives Miteinander und gemeinschaftliche Problemlösung betont. Wir möchten, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Entscheidungsprozesse involviert werden, kreativ und eigenständig mitarbeiten und mitdenken, sich aktiv an der Gestaltung unserer Organisation beteiligen und so letztlich selbst zu Unternehmerinnen und Unternehmern werden. Ein Beispiel für dieses Umdenken war das Projekt Fachkräftemangel. Hierzu wurde eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die ausschliesslich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Basis bestand. Entstanden sind über 300 Ideen. Die Arbeitsgruppe präsentierte der Geschäftsleitung den Favoritenvorschlag, nämlich die 38-Stunden-Woche. Das Projekt wird nun weiterverfolgt, und die Idee und deren Umsetzung werden geprüft.

Wer als Unternehmerin oder Unternehmer mitdenkt, fühlt sich mitverantwortlich für das Wohlergehen des Betriebes. Auf diese Säule werden wir 2024 verstärkt den Fokus lenken.

Die Geschäftsleitung hat sich für eine Führungsphilosophie entschieden, die kollaboratives Miteinander und gemeinschaftliche Problemlösung betont.



Die drei Säulen der neuen Führungsphilosophie im Reusspark

Vertrauen mit Beyond Leadership

Wir haben uns bei diesem grundlegenden Führungswandel Unterstützung vom renommierten HR- und Leadershipexperten Matthias Mölleneý geholt, der bekannt ist für seinen erfolgreichen Beyond-Leadership-Ansatz. Zuerst wurde die Geschäftsleitung und anschliessend das gesamte Kader mit seinem Ansatz geschult.

Seine Lösung baut auf der Überlegung auf, dass Menschen gemeinsam mehr erreichen, wenn sie nicht nur nebeneinander oder miteinander, sondern füreinander arbeiten und wenn sie sich miteinander verbunden fühlen und sich für gemeinsam formulierte Ziele engagieren. Dazu entwickelte er eine bestechend einfache und gleichzeitig anspruchsvolle Aufgabe. Die Übung, die immer zu zweit gemacht wird, besteht aus der Frage: «Wer bin ich und warum bin ich hier?» Hier teilen Menschen ihre Grundüberzeugungen, ihre Werte und Lebensziele. Diese Übung ist für alle ungewohnt und überraschend und zwingt einen dazu, sich aus der Komfortzone des üblichen Business Small Talks herauszuwagen. Quintessenz der Übung: wenn Menschen mehr Persönliches übereinander erfahren, verlieren ihre beruflichen Rollen an Bedeutung. Abteilungsgrenzen werden durchlässig und Silodenken weicht einem Miteinander. Das ist der Grundgedanke von Beyond Leadership.

Im Jahr 2024 werden wir diesen Ansatz auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausweiten. Wir führen gleichzeitig die Du-Kultur ein, um den Geist der Offenheit und des gemeinschaftlichen Engagements weiter zu fördern. Das Du schafft eine offenere und unkompliziertere Kommunikation und eine lockerere Atmosphäre.

Zufriedenheit mit «Lachen macht Freude»

Und schliesslich blicke ich zurück auf eine einmalige und unvergessliche Mitarbeitendenkampagne. «Lachen macht Freude» bildete den Auftakt dieses Kulturwandels. Sie ist weit mehr als ein Titel oder eine Folge von Veranstaltungen. Sie ist der Herzschlag einer neuen Ära, eines Wandels in der Führungsphilosophie, die bis in die Grundfesten der Unternehmenskultur einfließt. Wir sprechen von einem Paradigmenwechsel, durch den Respekt, Wertschätzung und Anerkennung ins Zentrum rücken und der so das Fundament für die Vertrauenskultur legt. Vertrauen ist deshalb so wichtig, weil es Ausdruck für die Wertschätzung der Fähigkeiten der Mitarbeitenden ist und ihnen Spielraum für Entscheidungen gibt. Der Reusspark strebt danach, Hierarchien nicht nur abzuflachen, sondern die Verantwortung bewusst in die Hände seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu legen. Es ist ein Versprechen, dass jede Stimme gehört wird und dass jeder Beitrag zählt. Es ist eine Einladung, nicht bloss nebeneinander, sondern miteinander und füreinander zu arbeiten in einer Umgebung, in der sich alle entfalten und ihre Kompetenzen und Stärken leben können. Dies fördert das Wirgefühl: ein Gefühl von Verbundenheit mit dem Ganzen und des Engagements jeder und jedes Einzelnen für dieselben Ziele.

Die «Lachen macht Freude»-Kampagne war ein Kaleidoskop aus Überraschungen und Wertschätzungsaktionen, die jeden Monat in einer anderen Farbe leuchteten. Mal war es eine Geste für das Gemüt, mal eine Freude für den Magen. Durch vierzehn überraschende Aktionen bewies der Reusspark, dass jeder Moment des Lachens und jedes kleine Dankeschön einen entscheidenden Unterschied machen können. «Lachen macht Freude» ist ein lebendiges, atmendes Versprechen für eine Zukunft, in der Wertschätzung und gemeinsames Engagement jeden Tag gelebt werden. Und wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zufrieden sind, dann wirkt sich dies auch auf die Bewohnerinnen und Bewohner aus. Und wenn die Bewohnenden zufrieden sind, so sind es auch die Angehörigen. Diese Kaskade der Zufriedenheit soll alle erfassen und auch aussen spürbar sein.

Die «Lachen macht Freude»-Kampagne wurde durch Medienberichte und Social Media nach aussen getragen und wahrgenommen. Wir konnten bereits einige neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen, die sich aufgrund der «Lachen macht Freude»-Aktionen und der darin spürbaren Wertschätzung für den Reusspark entschieden haben. Aber auch ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zurückgekehrt, weil sie am anderen Ort nicht dieselben guten Arbeitsbedingungen und nicht dieselbe Wertschätzung erfahren haben.

Wir werden im 2024 «Lachen macht Freude» weiterführen und im Leitbild, welches wir komplett überarbeiten werden, verankern.

Ich freue mich, diese einzigartige Kultur des Reusspark gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterzuentwickeln.



Urs Bosisio
Direktor

«Lachen macht Freude» ist ein lebendiges, atmendes Versprechen für eine Zukunft, in der Wertschätzung und gemeinsames Engagement jeden Tag gelebt werden.



Lachen
macht!
Freude!



Vierzehn Überraschungs- und Wertschätzungsaktionen

Mit 14 verschiedenen Überraschungen und Wertschätzungsaktionen verdeutlichte der Reusspark, wie wichtig ihm das Wohlbefinden seiner Mitarbeitenden ist. Damit dankte er allen für ihren täglichen Einsatz und ihr Engagement.

Klicken Sie auf die QR-Codes und tauchen Sie in die einzelnen Wertschätzungsaktionen ein.



9. Januar 2023

AUFTAKT MITARBEITENDENKAMPAGNE NEUJAHRSPÉRO

Als Auftakt der Mitarbeitendenkampagne «Lachen macht Freude» veranstaltete der Reusspark einen auffallend einzigartigen Neujahrspéro. Als alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Saal zusammengekommen waren, erlosch das Licht. Ein spannungsgeladenes Video wurde auf die Leinwand projiziert und kündete eine Überraschung an. Plötzlich öffneten sich die Türen am Ende des Saals und zwei Kamele betraten den Raum, angeführt vom Direktor und den Mitgliedern der Geschäftsleitung, die als Königinnen und Könige verkleidet waren. Urs Bosisio verkündete die Idee und das Ziel der Mitarbeitendenkampagne «Lachen macht Freude». Die Geschäftsleitung verteilte Myrrhe, Weihrauch, Goldtaler und Dreikönigskuchen an die Belegschaft. Mutige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durften frische Kamelmilch degustieren. Zum krönenden Abschluss konnte sich das Personal mit den Kamelen ablichten lassen.

*«Arbeiten soll in erster
Linie Freude machen.»*

Urs Bosisio





*«Kamele im Pflegeheim?
So etwas gibt es
nur im Reusspark!»*

Antonia Güngör



Video: Auftakt der
Mitarbeitendenkampagne
«Lachen macht Freude»

*«Die Zeit vergeht, die Erinnerung nie. Es
gibt Momente, die kann man einfach
nicht in Worte fassen. Nur fühlen. Herzlichen
Dank für die tollen Überraschungen.»*

Ana Almeida

1. März 2023

FONDUEPLAUSCH

Bei frostiger Kälte, einem gemütlichen Feuer und begleitet von stimmungsvoller Musik lud das «Lachen macht Freude»-(LMF-)Komitee die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem besonderen Fondue-Erlebnis beim lauschigen Plätzchen unter der Linde auf dem Reusspark-Areal ein.

«Welcher Arbeitgeber überrascht seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Fondue? De Rüsspark natürli!»

Edith Campagnani





*«Die Kampagne
«Lachen macht Freude»
trägt dazu bei, dass
ich jeden Morgen voller
Freude und Neugier
zur Arbeit komme.»*

Selina Fadda



Video:
Fondueplausch

14. März 2023

CRÊPERIE

Ein überraschender Pausensnack: die Crêpes konnte man schon von Weitem riechen. Der Crêperie-Wagen sorgte für Erheiterung und Meisterin Madame Crêpe servierte den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern süsse und salzige Crêpe-Kreationen.

«Wertschätzung geht auch durch den Magen. Die Überraschung ist mehr als geglückt.»

Claudia Bothelo



«Reusspark – what else?»

Manuel Bannwart



*«Diese Kampagne zeigt, dass
das Lachen eine universelle
Sprache ist und uns alle verbindet.
Im Reusspark fühlen wir uns
wie eine grosse Familie.»*

Larissa Bartaula



Video:
Crêperie

21. April 2023

DAS «ECHO VOM REUSSPARK»

Das LMF-Komitee liess sich für den April etwas Spezielles einfallen. Kurzentschlossen trommelte es die Geschäftsleitung und weitere Singfreudige zu einem Chor mit dem Namen «Echo vom Reusspark» zusammen. Ein Repertoire von sechs eingängigen, fröhlichen Stücken, die zum Mitsingen animieren, wurde wochenlang geprobt und einstudiert. Cornelia Küng schrieb sogar einen eigenen «Lachen macht Freude»-Song für den Reusspark. Am 21. April bestieg der Chor die mobile Bühne, sang an verschiedenen Orten auf dem Areal für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und verteilte süsse Justaguetzli – in Erinnerung an unsere Schutzpatronin, die heilige Justa, deren Gebeine noch heute im Kloster Gnadenthal ruhen.

«Das «Echo vom Reusspark» verbreitete eine wunderbare Stimmung. Gesungen wurde mit Leidenschaft, Leichtigkeit und Liebe.»

Luzia Fischer



«Die vielen Überraschungen, die uns der Reusspark schenkt, sind einfach unglaublich! Ich kenne keinen Arbeitgeber, der seinen Angestellten so viel Wertschätzung und Dankbarkeit entgegenbringt.»

Irina Wassmer

Der «Lachen macht Freude»-Song



Zum Hören



Video



«Der Reusspark-Chor versetzte mich in eine positive Stimmung, die noch lange nachhallte, speziell der eigens komponierte «Lachen macht Freude»-Song – ein richtiger Ohrwurm.»

Carlo Werdler

11. Mai 2023

SZENISCHER RUNDGANG EIN AUSFLUG IN DIE VERGANGENHEIT

Mit einem szenischen Rundgang durch das Kloster Gnadenthal wollte das LMF-Komitee den Mitarbeitenden eine Reise in die Vergangenheit schenken und ihnen einen Einblick in die historischen Ursprünge ihres Arbeitgebers ermöglichen. Denn der Reusspark ist ein geschichtsträchtiger Ort. Hervorgegangen ist er aus dem ehemaligen Frauenkloster Vallis Gratiarum («Tal der Gnaden»), welches in der Mitte des 13. Jahrhunderts entstand. Das Kloster Gnadenthal durchlebte bewegte Jahrhunderte; es wurde beispielsweise von ökonomischen Engpässen, Bränden und Epidemien nicht verschont. Als Wallfahrtsort und Zentrum für Paramentenstickerei erlebte es aber auch Blütezeiten. 1876 wurde das Kloster Gnadenthal endgültig aufgehoben, und 1903 wurde der Grundstein des heutigen Reusspark gelegt. In den alten Klostermauern entstand die Pflegeanstalt Gnadenthal, die während fast hundert Jahren von Ordensschwestern geführt wurde.

Zwei Schauspielerinnen nahmen die interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit an verschiedene Orte, wo sie die hundertjährige Geschichte auf eine unterhaltsame, amüsante Art vermittelten. Im Anschluss genossen die Anwesenden einen Apéro in der Klosterkirche.



«Der Reusspark bietet uns immer wieder ganz grosses Kino, Freude im Arbeitsalltag und vor allem aufrichtige Wertschätzung.»

Julian Marjanovic



*«Einen Apéro in der eigenen
Klosterkirche? Welcher
Arbeitgeber bietet seinen
Mitarbeiterinnen und Mitarbei-
tern so etwas Spezielles?»*

Helene Wertli



Video:
Szenischer Rundgang



11. Mai 2023

PICKNICKKORB FÜR DIE NACHTWACHEN

Wenn die meisten Feierabend haben, beginnt für andere der Arbeitstag erst. Um die unermüdlichen Nachtwachen des Reusspark zu ehren und ihre wichtige Arbeit anzuerkennen, griff die Geschäftsleitung zu einer charmanten Geste: zu einem Picknickkorb, prall gefüllt mit süssen und salzigen Köstlichkeiten, als Anerkennung für die langen Nächte. Zu später Stunde besuchte die Geschäftsleitung die Nachtwachen und bedankte sich damit für ihren nächtlichen Einsatz. Ein kleiner, aber feiner Akt der Wertschätzung, der zeigt: der Einsatz, der in den nächtlichen Stunden vollbracht wird, ist nicht unbemerkt.

«Die Geschäftsleitung stand mitten in der Nacht auf einmal vor uns und bedankte sich mit einem Picknickkorb. Dieser Akt der Anerkennung für unsere Arbeit hat mich sehr berührt.»

Afijeta Rexhepi



*«Die Kreativität und die Freude, die diese Kampagne begleiten, sind ansteckend. Ich finde, der Reusspark hat mit **«Lachen macht Freude»** einen neuen Massstab für ein positives Arbeitsumfeld gesetzt.»*

Valbona Sopi



28. Juni 2023

GOLDBARREN IN DER WÄSCHEREI

Sie arbeiten im Untergeschoss, in einem Reich, wo Schmutz in Sauberkeit verwandelt wird. Es ist eine Welt harter Arbeit, geprägt von Hitze im Sommer, Maschinenlärm und Gerüchen. In dieser Welt des verborgenen Fleisses wollten die Geschäftsleitung und das LMF-Komitee ein Zeichen setzen. So wurden nach Feierabend «Goldbarren» in der Wäscherei versteckt. Jeder Barren, gefüllt mit Botschaften der Dankbarkeit und Schokoladen-smileys, war eine Ode an die unsichtbaren Heldinnen und Helden des Alltags. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entdeckten diese kleinen Schätze. Und dann, als Krönung, überreichten der Leiter Hotellerie, Andreas Grossmann, und Direktor Urs Bosisio einen Goldpokal an das beste Wäschereiteam der Region. Ein Moment der Anerkennung, der sagt: eure Arbeit, so unsichtbar sie oft sein mag, ist wichtig und wird geschätzt. Ein echter Goldschatz, nicht nur in den Tiefen der Wäscherei, sondern auch im Herzen des Reusspark.



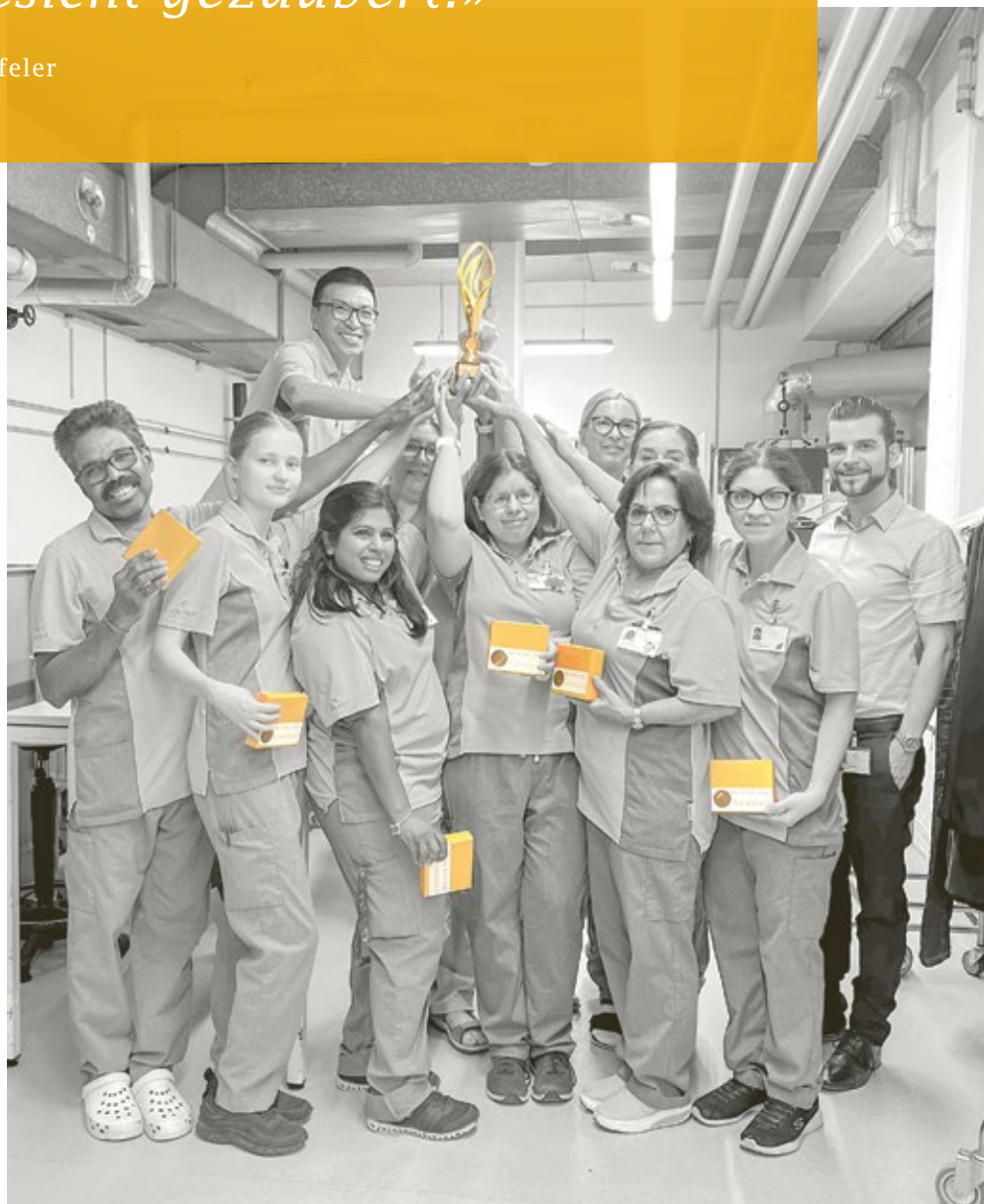
Video:
**Goldbarren in
der Wäscherei**

«Lachen verändert die Atmosphäre und macht mir und anderen das Leben leichter.»

Renate Rupp

«Die Überraschungen haben mir immer ein Lächeln ins Gesicht gezaubert.»

Martina Käufeler



6. Juli 2023

MACH MAL PAUSE

Im Sommer verwandelte das LMF-Komitee das prächtig blühende Schaugewächshaus in eine Oase der Entspannung. Unter dem Baldachin duftender Blüten servierte die Geschäftsleitung Erfrischungen, ja sogar ein ganzes Fest für die Sinne: Cüpli, Orangensaft, mit Beeren aromatisiertes Wasser, Kaffee und eine Auswahl an süssen und salzigen Köstlichkeiten. Es war eine Einladung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, den Alltag hinter sich zu lassen und im grünen Refugium an der Reuss, wo die Zeit für einen Moment still steht, zu verweilen. Ein Moment, in dem sich die Mitarbeitenden entspannen und eine Pause erleben konnten, die in ihrer Einzigartigkeit fast schon einer kleinen Ferienauszeit glich.

«Eine Überraschung ist besser als die andere! Der Reusspark ist einfach ein toller Arbeitgeber.»

Elsa Teotonio





Video:
Mach mal Pause

«Kleine Gesten der Wertschätzung haben grosse Wirkung. Das zeigt diese Mitarbeitendenkampagne sehr deutlich. Ein grosses Dankeschön an den Reusspark!»

Hedy Holliger



«Ich habe an den verschiedenen Events neue Arbeitskolleginnen und -kollegen kennengelernt, die ich sonst in meinem Arbeitsalltag nie angetroffen hätte. Diese Aktionen stärken das Wirgefühl. Toll!»

Bianca Marder

11. August 2023

PERSONALFEST

Auch das Personalfest stand ganz im Zeichen von «Lachen macht Freude». Gelb, die Farbe des Mottos und des Lachens, dominierte – und als hätte der Himmel selbst das Memo erhalten, leuchtete auch die Sonne in ihrem strahlendsten Gelb. Der Eingangsbereich verwandelte sich in eine Piazza mit Essensständen, Bars und Glacewagen, umringt von lachenden und plaudernden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Auf der Wiese erprobten die Mitarbeitenden ihre Geschicklichkeit an den Mega-Jengas, spielten am Fussballkasten, tanzten zu groovigem Sound von DJ Tava und kitzelten das Glück mit einem Los an der Tombola. Ein Zauberer verblüffte und führte durch den Abend. Es war mehr als nur ein Sommerabend: es war ein Abend, an dem das Lachen und die Gemeinschaft zu einem leuchtenden Symbol der Verbundenheit wurden, ein Fest der Freude, das allen Teilnehmenden eine unvergessliche Erinnerung sein wird.



*«Die ‹Lachen macht Freude›-
Aktionen sind wahre Highlights.
Sie bringen uns alle zusammen
und schaffen eine einzigartige
Arbeitsumgebung.»*

Dany Thuli

«Der Reusspark zeigte mit der Mitarbeitendenkampagne «Lachen macht Freude», mit welchen kleinen und grossen Gesten man den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Lächeln ins Gesicht zaubern kann. Ich bin so dankbar, dass sich der Reusspark so gut um seine Mitarbeitenden kümmert.»

Sandra Christen



«Die Kampagne hat mir persönlich gezeigt: Jeder Tag ist eine neue Gelegenheit, zu lächeln und sich verbunden zu fühlen. Der Reusspark hat eine positive Welle ausgelöst.»

Andrea Kovacevic



**Video:
Personalfest**

12. September 2023

PICKNICKBOX AM FRÜHEN MORGEN

In den frühen Morgenstunden, als der Tag noch in Kinderschuhen steckte, stand die Geschäftsleitung, in der Montur von Butlern, vor den Eingängen. Ihre Mission: eine überraschende herzliche Begrüßung, verknüpft mit einem Dank. Mit einer Picknickbox in der Hand, gefüllt mit kleinen Aufmerksamkeiten, empfingen sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dankten ihnen für ihren Einsatz. Diese kleine Geste, so subtil und doch so mächtig, löste bei so manchen ein breites Lächeln aus. Dieser Akt der Wertschätzung zeigte: jeder Morgen ist eine neue Gelegenheit, Dankbarkeit und Respekt zu zeigen.



Video:
Picknickbox am
frühen Morgen

«Es ist schön, zu sehen, wie der Reusspark ein positives und freudiges Klima fördert.»

Jampa Wangdu Khensurtsang



«Die kreativen Ideen und die fröhliche Stimmung, die die Kampagne verbreitet, machen den Arbeitsalltag zu etwas Besonderem. Es ist erstaunlich, wie ein einfaches Lächeln die Arbeitsatmosphäre verwandelt.»

Nicole Lichtensteiger



20. Oktober 2023

DANKESBRIEF

Im Oktober verschickte das LMF-Komitee Briefe an alle Reusspärklerin-
nen und Reusspärkler. Beim Öffnen entfaltete sich ein Chor der Heiterkeit:
zahlreiche Lacher von Mitarbeitenden, eingefangen in einer Karte, die beim
Aufklappen zum Leben erwachte. Das LMF-Komitee dankte für das
tägliche Engagement und unterzeichnete alle 520 Briefe persönlich. Ein
QR-Code verwies auf die vielen Videos und Bilder, die die farbenfrohen
Momente der «Lachen macht Freude»-Überraschungen festhielten. Ein
Potpourri aus Freude, das zeigte: auch hinter den Fassaden des
Reusspark wird Wertschätzung grossgeschrieben.

*«Ich habe mich jedes Mal über die kreativen
Aufmerksamkeiten und tollen Überraschungen
gefreut. Die kleinen Gesten haben viel
ausgemacht. Diese Dankbarkeit für unsere
Arbeit gibt es an keinem anderen Arbeitsort.
Der Brief mit allen lachenden Stimmen
vom Reusspark war ein echter Aufsteller.»*

Luzia Umbricht

*«Ich fühle mich sehr wertgeschätzt.
Der Reusspark versteht es, das
Arbeitsumfeld mit Leichtigkeit, Lachen
und Fröhlichkeit aufzuladen!»*

Bettina Huber



«Der Reusspark hat mit dieser Kampagne etwas Besonderes geschaffen.»

Susanna Lehmann



13. November 2023

GOURMETDINER FÜR GASTROTEAM

Im November wurden für einmal die Mitarbeitenden der Gastronomie mit einem exquisiten Gourmetdiner überrascht, das nicht nur die Geschmacksknospen, sondern auch die Herzen berührte. Für einmal wurden die Rollen vertauscht. Der Vorstand, die Geschäftsleitung und das LMF-Komitee schlüpfen in die Rolle des Servicepersonals, während die Gastronomie-Mitarbeitenden einfach nur geniessen durften. Sternekoch Karim Schumann und Gault-Millau-Akrobat Emanuel Della Pietra, zwei Virtuosen der Kochkunst, zauberten wahre Meisterwerke. Jeder Bissen ein Gedicht, jede Kreation ein Meisterstück. Diese Geste war ein Dankeschön an das Gastroteam für seinen unermüdlichen Einsatz.

*«Der Reusspark investiert
sehr viel in unser Wohlbefinden.»*

Lena Remmele





«Es war das erste Mal, dass ich selber im Restaurant ass und aus Gastperspektive sehen konnte, wie schön es bei uns ist. Dieses Verwöhn- und Überraschungsprogramm für uns Mitarbeitende aus der Gastronomie hat uns sehr gutgetan. Ich bin dankbar und stolz, im Reusspark zu arbeiten.»

Steven Ritter



Video:
Gourmetdiner
für Gastroteam

20. November 2023

FEUER- UND LICHTSHOW

In der blauen Stunde, als der Himmel über dem Reusspark im Reusstal in die Nacht überging, entfaltete sich auf der Klosterwiese ein beeindruckendes Schauspiel. Die Reusspärklerin und Reusspärkler wurden in eine Welt entführt, in der Licht und Feuer eine Liaison eingingen. Es war ein leuchtendes, pulsierendes Danke für den täglichen Einsatz und das Engagement jeder und jedes Einzelnen. Diese fulminante Licht- und Feuershow von FOYK war mehr als ein Schauspiel: es war eine Metapher für die Leidenschaft und Energie, die die Mitarbeitenden in den Reusspark einbringen. Und während die Flammen in die Nacht tanzten, servierte die Geschäftsleitung einen wärmenden Apéro aus Glühwein, Punsch, heissen Marroni und Lebkuchen. Es war ein Abend, der zeigte: im Reusspark ist jeder Moment, jeder Funke, jedes Lachen ein wertvoller Teil des grossen Ganzen.



**Video:
Feuer- und
Lichtshow**





«Der Reusspark hat mit «Lachen macht Freude» etwas Grossartiges geleistet. Diese wunderbare Mitarbeitendenkampagne zeigt, dass meine Arbeit geschätzt wird und dass Freude am Arbeitsplatz den Unterschied macht.»

Lisa Cianciarulo

«Die Kampagne hat mir aufgezeigt, wie wirkungsvoll es ist, jeden Tag mit einem Lächeln und mit Dankbarkeit zu starten. Geteilte Freude bei der Arbeit verbindet und stärkt.»

Ariana Mataji



20. Dezember 2023

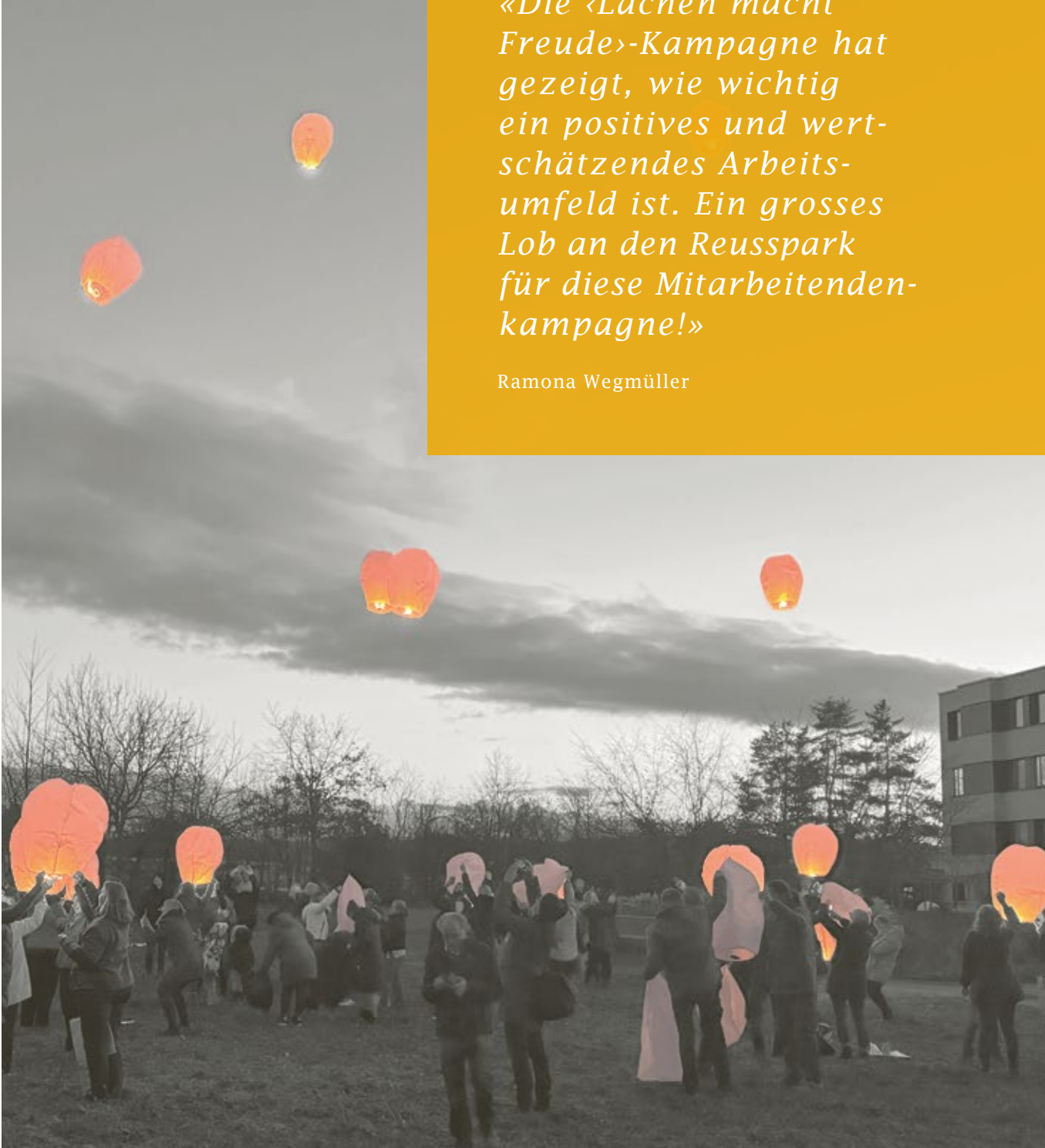
AUSKLANG: GLÜCKSBALLONE

Zum grossen Finale der Mitarbeitendenkampagne zauberte das LMF-Komitee ein bedeutungsvolles und besinnliches Schlussereignis. Alle Mitarbeitenden erhielten einen Glücksballon, den sie in den Himmel aufsteigen liessen und dabei ihre persönlichen Wünsche für das bevorstehende Jahr hinzufügten. Tanzende leuchtende Ballone erhellten den Nachthimmel. Ein einzigartiges Spektakel. Besiegelt wurden die Wünsche mit Prosecco.

*«Was der
Reusspark
mit dieser
Kampagne
für uns
macht, ist
einzigartig.»*

Bruno Chiecchi





«Die ‹Lachen macht Freude›-Kampagne hat gezeigt, wie wichtig ein positives und wertschätzendes Arbeitsumfeld ist. Ein grosses Lob an den Reusspark für diese Mitarbeitendenkampagne!»

Ramona Wegmüller

«Es war wundervoll, welche Momente diese Mitarbeitendenkampagne hervorgebracht hat. Neue Kontakte, neue Inputs, neuen Schwung und neue Energie. Danke an das Organisationskomitee.»

Cornelia Walter

BERICHT ZUR JAHRESRECHNUNG 2023

WIRTSCHAFTLICHE LAGE UND GESCHÄFTSVERLAUF

Die wirtschaftliche Lage des vergangenen Geschäftsjahres war geprägt von einer Vielzahl an Herausforderungen und Veränderungen. So beschäftigten uns inflationsbedingte Umstände und damit verbunden steigende Preise für die laufenden Lebenshaltungskosten. Auch der anhaltende Fachkräftemangel bereitete uns zunehmend Schwierigkeiten.

Zu Jahresbeginn war die Bettenauslastung unterdurchschnittlich. Ursache war primär nicht die Corona-Pandemie, sondern vielmehr der Norovirus. Der Virus hat sich so stark verbreitet, dass einige Abteilungen zeitweise keine neuen Bewohnenden aufnehmen konnten.

Das totalrevidierte Datenschutzgesetz (DSG) und die Ausführungsbestimmungen in der neuen Datenschutzverordnung (DSV) sind am 1. September 2023 in Kraft getreten. Dies hat uns veranlasst, organisatorische Anpassungen vorzunehmen. Wir haben eine neue Funktion als «Datenschutzberater/Datenschutzberaterin» geschaffen. Diese Funktion obliegt der Stelle Leitung Qualität. Wir haben die geforderten Reglemente, wie das Reglement zur Videoüberwachungsanlage und das Datenschutzverzeichnis, erstellt. Auch sind unsere Mitarbeitenden zu dieser Thematik sensibilisiert worden. Bei der Datensicherheit haben wir in Zusammenarbeit mit unserem versierten IT-Provider HINT AG angemessene technische Massnahmen ergriffen, um die Sicherheit und die Vertraulichkeit der Daten zu gewährleisten.

BETRIEBSRECHNUNG

Betriebsergebnis

In diesem herausfordernden Geschäftsjahr erwirtschafteten wir einen Betriebsgewinn von 53'451 CHF. Mit einem Ertrag und Aufwand von je rund 41,3 Mio. CHF ist die Jahresrechnung ausgeglichen.

Die betrieblich notwendigen Abschreibungen für die Erneuerung der Anlagen haben wir vorgenommen. Durch die Einführung der neuen Pflegefinanzierung sind die Institutionen selber für die Sicherstellung der langfristigen Refinanzierung verantwortlich.

Wir weisen ein positives Jahresergebnis unter Berücksichtigung der Nebenbetriebe von 9'444 CHF aus.

Betriebsertrag

Spezialisierte Palliative Care

Auf allen Wohnbereichen wird das Konzept Hospiz (Spezialisierte Palliative Care) und Palliative Care aktiv umgesetzt. Wir betreiben unser Hospiz mit vier stationären Betten auf dem Wohnbereich 3. Ost. Dieses Angebot richtet sich an erwachsene Personen, die an einer fortschreitenden, lebensbedrohlichen Erkrankung leiden, auf keine kurative Therapie mehr ansprechen und sich in der letzten Lebensphase befinden (end of life). Palliative Care ist eine Grundhaltung im Reusspark. Seit 2013 verfügen wir über das Label «Qualität in Palliative Care», welches durch den Verein qualitépalliative verliehen wird. Für besonders komplexe Situationen greifen wir auf den interprofessionellen Konsiliardienst Palliative Care des Kantonsspitals Baden (KSB) zurück, mit welchem wir eine langjährige Kooperation pflegen.

Der Regierungsrat des Kantons Aargau will die Leistungen der Palliative Care ausbauen. Aus diesem Grunde wird er auch punktuell eine Spezialisierte Palliative Care in Pflegeheimen ermöglichen. Mit dieser Massnahme wird die Versorgungsqualität in den Pflegeheimen gesteigert und werden gleichzeitig die Spitäler entlastet. Dies ist notwendig, da betroffene Personen aufgrund fehlender Anschlusslösungen oft länger als nötig im Spital bleiben. Mit dem Departement Gesundheit und Soziales (DGS)

des Kantons Aargau konnten wir eine Vereinbarung für die zusätzliche Restkostenvergütung abschliessen. Dadurch erhielten wir einen zusätzlichen Betrag der öffentlichen Hand in der Höhe von 65 CHF pro Tag und Bett im Jahr 2023 und ab 2024 110 CHF pro Tag und Bett.

Erhöhung Pensionstaxe

Seit der letzten Taxereduktion haben sich die Rahmenbedingungen und die betrieblichen Kostenstrukturen erneut verändert. Die Inflation schlägt sich im Reusspark in den verschiedensten Bereichen nieder. Wir verzeichnen steigende Preise beim Strom, bei den Hypothekarzinsen, den Reinigungskosten sowie den Löhnen. Wir waren deshalb gezwungen, auf diese teuerungsbedingten Mehrkosten zu reagieren. Die Pensionstaxe mussten wir daher per 1. Juli 2023 um 5 CHF pro Tag und Bett erhöhen. Auch haben wir auf Mitte 2023 die individuellen Zimmerpreise der Hotellerie umgesetzt. Dies bedeutet, dass es keine einheitlichen Zimmerpreise mehr gibt. Die Zimmerpreise wurden den jeweiligen Gegebenheiten angepasst, so hat beispielsweise der Wohnbereich Parterre mit Zugang zum geschützten Spaziergarten einen höheren Zimmerzuschlag. Mitte 2024 werden wir erneut prüfen, ob eine Erhöhung der Taxen angezeigt ist.

Bettenmanagement

Die Bewirtschaftung der leeren Betten bereitete uns in diesem Jahr vermehrt Sorgen. Die viel höhere Anzahl von Todesfällen gegenüber dem Vorjahr sowie die kürzeren Aufenthalte und die aufwendigeren vorgängigen Abklärungen führten zu längeren Leerzeiten. Auch die verhaltene Nachfrage des Wohnbereiches Kloster West, für psychisch kranke Menschen ab zirka fünfzig Jahren, wirkte sich negativ auf die Bettenauslastung aus. Die hier vorhandene Infrastruktur erweist sich zunehmend als suboptimal für dieses Nischenangebot des betreuten Wohnens. Dieses richtet sich an Bewohnende, welche noch mobil sind und eine geringe Unterstützung in den Aktivitäten des täglichen Lebens benötigen. Weiterhin bleibt das Inkassowesen eine Herausforderung. Aus diesem Grunde setzen wir uns für eine gründliche vorgängige Abklärung der finanziellen Situation unserer potenziellen Bewohnenden ein.

Die geleisteten Pflagetage waren unter unseren Erwartungen, was sich negativ auf das Ergebnis auswirkte. Die Auslastung im stationären Bereich betrug unter Berücksichtigung von Abwesenheiten 95,7% bei erbrachten 101'351 Pensionstagen. Wir verrechneten 99'061 Pflagetage. Im Vergleich zum Vor-

jahr weisen wir praktisch auf gleichem Niveau eine konstant hohe Bettenbelegung unter Berücksichtigung der Abwesenheitstage aus. Die Sterblichkeitsrate nahm gegenüber dem Vorjahr um rund 10% zu, was sich in der Fluktuationsrate widerspiegelt. Wir verzeichneten 180 Austritte und 185 Eintritte.

Unser Entlastungsangebot für kürzere und flexibel gestaltbare Aufenthalte erfreut sich grosser Beliebtheit.

Anfang des Jahres lancierten wir eine breit angelegte Werbekampagne (Plakate, Medienarbeit, Inserate, Paid Social Media) für unser Tages- und Nachtzentrum in der Region. Dies hatte positive Auswirkungen auf die Auslastung. So lag die durchschnittliche Bettenbelegung in den Monaten Februar bis Juni bei rund 70%. Es zeigte sich, dass sich unser Entlastungsangebot für kürzere und flexibel gestaltbare Aufenthalte grosser Beliebtheit erfreut. Die durchschnittliche Bettenbelegung liegt mit 67,3% deutlich über jener der Vorjahre. Das Pflegeangebot der Akut- und Übergangspflege (AÜP) wurde in diesem Jahr nicht genutzt.

Die durchschnittliche Pflegestufe hat sich im Vergleich zum Vorjahr erhöht und liegt somit auf durchschnittlich 7.17 (ohne Tages- und Nachtzentrum).

Die Verrechnung von Einzelleistungen durch unseren Medizinischen Dienst fällt erneut positiv aus.

Der gesamte Betriebsertrag beläuft sich auf 41,338 Mio. CHF.

Personalaufwand

Der Arbeitskräftemangel macht den Arbeitsmarkt immer mehr zu einem Arbeitnehmendenmarkt. Die Arbeitnehmenden können sich aussuchen, für wen sie arbeiten möchten. Dies zeigt sich, indem die Lohnerwartungen steigen, die Lohnnebenleistungen immer wichtiger werden und der Fokus vermehrt auf flexible Arbeitsbedingungen sowie die Sinnhaftigkeit der Arbeit gerichtet wird.

Die Teilnahme am dritten «vaka Lohnvergleich Langzeitpflege», an welchem sich 52 Institutionen beteiligt haben, hat gezeigt, dass wir im innerkantonalen Vergleich marktgerechte Löhne bezahlen. Wir stellen jedoch immer wieder fest, dass wir im ausserkantonalen Vergleich – insbesondere mit Zürich – sowie im Vergleich mit dem Akutbereich nicht mithalten können. Eine adäquate Finanzierung der Langzeitpflege würde dazu beitragen, dass die Attraktivität der Gesundheitsberufe in der Langzeitpflege erhöht

Die adäquate Finanzierung der Langzeitpflege würde dazu beitragen, dass Gesundheitsberufe in der Langzeitpflege attraktiver wären.

werden könnte. Punkten können wir mit unseren vielfältigen Lohnnebenleistungen sowie der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit. In Bezug auf die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen haben wir noch Potenzial.

Die Arbeitsgruppe Fachkräftemangel hat der Geschäftsleitung Mitte April 2023 ihre Ideen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels präsentiert. Neben der Einführung einer 38-Stunden-Woche wurden die Förderung der Attraktivität der HF- und Nachholbildung sowie verschiedene Ideen zur Erhöhung der Mitarbeitendenzufriedenheit vorgeschlagen. Die Geschäftsleitung hat entschieden, den Fokus auf die Einführung einer 38-Stunden-Woche zu legen. Bevor es aber um die konkrete Abklärung einer Umsetzung dieser Idee geht, wird eine Arbeitszeitanalyse durch eine externe Unternehmung durchgeführt. Diese dient auch dazu, die geforderte Aufteilung der Lohnkosten des Pflegepersonals für die Kostenträgerrechnung vorzunehmen, um damit die Grundlage für die Taxordnung zu schaffen. Die Arbeitszeitanalyse (August 2023 bis Januar 2024) soll aufzeigen, was alles geleistet wird, wo geleistete Pflegezeit nicht verrechnet werden kann, wo Zeit fehlt und wo Zeit eingespart werden kann. Die letzte Erhebung wurde 2015 durchgeführt. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse wird entschieden, ob – und

wenn ja, wie – die 38-Stunden-Woche im Reusspark eingeführt wird.

Bei der Rekrutierung setzen wir auf Social Media mit integriertem Bewerbungsprozess. Im November 2023 starteten wir eine Kampagne mit Kurzvideos. Interessierte Personen können sich unkompliziert und innerhalb von 60 Sekunden melden. Mit dieser Kampagne soll zum einen die Sichtbarkeit auf dem Arbeitsmarkt erhöht und zum anderen sollen die Hürden des Bewerbungsverfahrens minimiert werden.

Die Personalkosten sind mit 31,074 Mio. CHF um 1,853 Mio. CHF deutlich über jenen des Vorjahres. Durch den Fachkräftemangel waren wir gezwungen, im Pflegebereich vermehrt auf temporäres Personal im Umfang von rund 0,5 Mio. CHF zurückzugreifen. Dies belastete unsere Jahresrechnung zusätzlich. Auf Ende des Berichtsjahres konnten wir erfreulicherweise die Anzahl der temporär Arbeitenden praktisch vollständig reduzieren. Die teuerungs- und strukturell bedingten Lohnanpassungen führten ebenfalls zu massiv höheren Personalkosten. Im Bereich Pflege und Medizin erfolgten Stellenerhöhungen, welche auf die steigenden qualitativen Anforderungen zurückzuführen sind. Auch im administrativen Bereich sind die Bedürfnisse stetig gewachsen, was zu Stellenerhöhungen bei den Verwaltungsabteilungen resultierte. Durch die teilweise raschere Wiederbesetzung der Vakanzen konnte der Stellenplan besser erfüllt werden. Dies führte zu einer Verringerung der Abweichung zwischen den bewilligten und den besetzten Stellen. Die höhere Anzahl der auszubildenden Lernenden und Praktikantinnen und Praktikanten haben die Personalkosten ebenfalls beeinflusst. Bis anhin arbeiteten die ärztlichen Fachpersonen grossmehrheitlich auf Honorarbasis. Im Berichtsjahr wurde dieser Umstand geändert, sodass alle Ärztinnen im Reusspark fest angestellt wurden. Dies begründet die Reduktion der Arzthonorare sowie die daraus erfolgte Zunahme bei den Löhnen. Die Thematik der Absenkenzahlen hat uns auch in diesem Jahr stark beschäftigt. Insbesondere verzeichneten wir bei den Langzeitabsenzen eine Ansteigerung, was die Personalkosten ebenfalls negativ beeinflusst hat.

Die externen Weiterbildungen sind im Berichtsjahr vermehrt besucht worden, was in der Zeit während der Pandemie in diesem Umfang nicht möglich war. So durften wir auch einige erfolgreiche Masterabschlüsse verzeichnen. Als attraktiver Arbeitgeber sind

wir bestrebt, unsere Mitarbeitenden stetig weiterzuentwickeln, damit sie ihre beruflichen Herausforderungen meistern können. Die Personalnebenkosten sind dadurch leicht höher als im Vorjahr ausgefallen.

Sach- und Betriebsaufwand

Die aktuelle wirtschaftliche Lage sowie die anhaltende Teuerung führten zu Mehrkosten. Dies machte sich primär bemerkbar bei den höheren Kosten für die Hypothekarzinsen, den Strom sowie die Wasch- und Reinigungsmittel. Die Arbeitszeitanalyse, die Mitarbeitendenkampagne «Lachen macht Freude» wie auch steigende Bedürfnisse und Anforderungen an die Informatik führten zu höheren Kosten in der Verwaltung. Kostspielige Reparaturen der Aufzugsanlagen, der Telefonie sowie Leitungssanierungen im Gebäude führten zu Mehrkosten im betrieblichen Unterhalt. Die laufenden Reparaturarbeiten sowie die werterhaltenden Massnahmen für unsere Infrastruktur gewährleisteten einen einwandfreien Betriebsablauf.

Prozessoptimierung

Damit wir den steigenden Kosten entgegenwirken können, haben wir im Berichtsjahr ein Projekt zur Optimierung der interdisziplinären Schnittstellen umgesetzt. Dabei hat die Geschäftsleitung die bereichsfremden Aufgaben identifiziert und sie auf ihre Effizienz sowie ihre Sinnhaftigkeit geprüft. Es hat sich herausgestellt, dass durch die Verschiebung der Aufgaben in den korrekten Bereich effizienter gearbeitet werden kann. So sind auch weniger zeitfressende Absprachen zwischen den Abteilungen, welche in der Vergangenheit teilweise zu Unstimmigkeiten führten, abgeschafft worden. Ein Paradebeispiel dafür ist die Erfassung der sogenannten MDS-Formulare (Minimum Data Set) zur Bestimmung der Pflegebedürftigkeit. Diese Tätigkeit wird zukünftig auf digitale Weise direkt im System durch unsere Pflegemitarbeitenden erledigt und nicht wie bis anhin auf dem analogen Umweg über unsere Bewohnendenadministration. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, laufend weitere potenzielle Optimierungsmassnahmen umzusetzen, um so unsere Geschäftsprozesse stetig zu verbessern.

Die Erhöhung der Stromkosten hat uns im Berichtsjahr auch tangiert. Wir sind froh darüber, dass wir seit Ende 2022 über eine Photovoltaikanlage mit einer Fläche von rund 700 m² auf dem Dach des Hauptgebäudes verfügen. Den produzierten Strom können

wir vollumfänglich selber nutzen, was rund 9% des gesamten Energiebedarfs des Reusspark abdeckt. Die diesjährig eingesparten Energiekosten betragen rund 30'000 CHF.

Der gesamte Sach-, Finanz- und Betriebsaufwand von 8,301 Mio. CHF fällt gegenüber dem Budget um 0,221 Mio. CHF höher aus.

Nebenbetriebe

Die Rechnung der Nebenbetriebe weist mit einem Ertrag von 2,561 Mio. CHF und einem Aufwand von 2,605 Mio. CHF einen Verlust von -44'007 CHF aus.

Restaurant Gnadenthal

Mit dem ersten Quartal des Berichtsjahres durften wir trotz zwei Schliessungstagen zufrieden sein. Erfreulicherweise konnten wir ab April unser Restaurant um einen Tag mehr öffnen, und zwar an sechs Tagen. Der fantastische Sommer und Herbst hat den zurückhaltenden Jahresstart dank einer hohen Auslastung der Gartenterrasse wettgemacht und zu einem bemerkenswerten Umsatz geführt. Das Highlight dieses Jahres war sicherlich die Auszeichnung des «Swiss Location Award». Damit sind wir zu einer der schönsten Hochzeitslocations gekürt worden und erhielten mit 9.1 von 10 Punkten das Gütesiegel «Herausragend». Eine solche Auszeichnung ist nur mit einer starken Leistung und Mitwirkung von allen Bereichen möglich.

Weiterhin wird uns auch in der Gastronomie der Fachkräftemangel fordern, insbesondere fehlt es auch hier an Nachwuchs und es wird immer schwieriger, junge Menschen für eine Ausbildung in der Küche oder im Service zu begeistern. Die steigenden Betriebskosten aufgrund verschiedener Teuerungsfaktoren bedingen weiterhin eine geschickte Planung und Umsetzung für einen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg. Aufgrund der unzähligen positiven Google-Rezensionen und der Bekanntheit des Restaurants Gnadenthal in der Region sind wir für die Zukunft zuversichtlich gestimmt.

Vermögensportfolio

Im Vorjahr haben wir die Wertschwankungsreserve im Umfang von 550'000 CHF per Ende Jahr vollständig aufgelöst. So waren wir in der Lage, aufgrund der erschwerten Situation auf den Kapitalmärkten die nicht realisierten Kursverluste teilweise aufzufangen. In diesem Jahr konnte sich unser Vermögensportfolio von den vergangenen Strapazen erholen. Wir waren



deshalb in der Lage, unsere Wertschwankungsreserve auf einen Bestand von 176'000 CHF anzuheben.

Kultur

Im Bereich Kultur durften wir für die zahlreichen Veranstaltungen im Zeichen unseres Jahresmottos einen speziellen Veranstaltungskalender präsentieren. Die positiven Reaktionen der vielen Besucherinnen und Besucher haben unsere Anstrengungen belohnt. Dank der finanziellen Unterstützung des Trägervereins Gnadenthal dürfen wir auf wundervolle kulturelle Erinnerungen zurückblicken.

Zugunsten unserer Bewohnerinnen und Bewohner konnten wir im vergangenen Jahr Ausflüge, Ferien, Veranstaltungen und Weihnachtsgeschenke in der Höhe von 58'081 CHF ermöglichen. Dies wurde dankenswerterweise durch unseren Patientenfonds ermöglicht.

Anzahl Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt

Im Jahresdurchschnitt waren 311 Vollzeitstellen (exkl. Lernende sowie Praktikantinnen und Praktikanten) besetzt. Bedingt durch die vielen Teilzeitstellen, beschäftigen wir gesamthaft 555 Mitarbeitende. In der Verantwortung als Lehrbetrieb bildeten wir davon 90 Lernende sowie 13 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 die Übereinstimmung des Jahresabschlusses des Unternehmens mit den anzuwendenden Rechnungslegungsregeln und die Ordnungsmässigkeit der Unternehmensberichterstattung zu gewährleisten, 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.

Zukunftsaussichten Projekt SMART

Für unser langjähriges Administrationsprogramm (ERP) werden ab 2025 der Support und die Wartung durch unseren Softwarelieferanten nicht mehr gewährleistet. Wir haben uns deshalb entschlossen, 2024 ein neues ERP-System einzuführen. In einer ersten Phase haben wir im Berichtsjahr die gegenwärtige Situation analysiert. Anschliessend flossen diese Erkenntnisse sowie die zukünftigen Anforderungen in die Ausschreibungsdokumentation. Nach einer ausführlichen Evaluationsphase haben wir uns für die Software Microsoft Dynamics 365 Business Central (ehemals Navision) sowie für den kompetenten Implementationspartner Data Dynamic AG entschieden. In einem nächsten Schritt erfolgten pro Modul die Detailspezifikationen. Damit wird sichergestellt, dass alle unternehmensspezifischen Parameter für das Customizing des neuen Systems erfasst sind. Die eigentliche Umsetzung sowie die zeitintensiven Tests finden im Jahr 2024 statt. Ziel wird sein, dass wir per 1. Januar 2025 mit dem neuen ERP-System produktiv gehen können. Bis dahin werden alle betroffenen Mitarbeitenden zu ihrem Tagesgeschäft zusätzlich gefordert sein. Mit diesem Projekt legen wir einen weiteren Grundstein für eine professionelle und zukunftsorientierte Arbeitsweise in unseren Verwaltungsabteilungen.

Mit dem neuen ERP-System legen wir einen weiteren Grundstein für eine professionelle und zukunftsorientierte Arbeitsweise in unseren Verwaltungsabteilungen.

Pilotprojekt «Sicherstellung der medizinischen Versorgung durch klinische Fachspezialistinnen und Fachspezialisten in einem Pflegeheim»

Der anhaltende Fachkräftemangel in den Hausarztpraxen und in der Geriatrie im Aargau gefährdet die Qualität und Sicherheit der medizinischen Versorgung in Pflegeinstitutionen. Als Reaktion darauf haben wir mit der Ausbildung und Einsetzung von klinischen Fachspezialistinnen und Fachspezialisten eine innovative Lösung entwickelt, die sich als vielversprechender Weg zur Sicherstellung der medizinischen Versorgung erwiesen hat. Die Intercare-Studie der Universität Basel aus den Jahren 2017–2021 belegt, dass mit diesem Modell unnötige Spitalaufenthalte vermieden und nationale Qualitätsindikatoren erreicht werden könnten. Sie zeigt zudem signifikante finanzielle Einsparungen und höhere medizinische Standards auf.

In einem nächsten Schritt erproben wir mit unserem Pilotprojekt ein neues Versorgungsmodell, welches die medizinische Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner des Pflegeheims Haus Eigenamt AG in Lupfig durch klinische Fachspezialistinnen und Fachspezialisten des Reusspark sicherstellt. Die fachliche Begleitung übernimmt eine Ärztin unseres medizinischen Dienstes.

Wir sind dankbar, dass der Regierungsrat beschlossen hat, unser dreijähriges Pilotprojekt, basierend auf der Verordnung über die Durchführung von Pilotprojekten in der Gesundheitsversorgung (VDPG), finanziell mit gesamthaft 452'000 CHF zu unterstützen. Für das Berichtsjahr konnten wir einen Ertrag von 150'000 CHF zugunsten dieses Pilotprojektes transitorisch verbuchen. Angesichts des aktuellen Fachkräftemangels ist der Einsatz von medizinisch ausgebildeten klinischen Fachspezialistinnen und Fachspezialisten nicht nur wünschenswert, sondern unerlässlich. Mit diesem Pilotprojekt setzen wir neue Standards in der medizinischen Betreuung in der Langzeitpflege und liefern einen zukunftsweisenden Lösungsansatz für bestehende Herausforderungen im Gesundheitswesen.

Zusammenarbeit mit dem USH Healthy Longevity Center der Universität Zürich

Mit der Universität Zürich (UZH Healthy Longevity Center) haben wir im Berichtsjahr eine Absichtserklärung unterzeichnet. Darin bekräftigen wir die gemeinsame Zusammenarbeit auf dem Gebiet des gesunden Alterns und der Langlebigkeit durch unabhängige wissenschaftliche Forschung. Wir blicken auf eine längere gemeinsame Zusammenarbeit mit

Mit diesem Pilotprojekt setzen wir neue Standards in der medizinischen Betreuung in der Langzeitpflege und liefern einen zukunftsweisenden Lösungsansatz für bestehende Herausforderungen im Gesundheitswesen.

der Universität Zürich (Zentrum für Gerontologie) zurück. 2017 bis 2021 beteiligten wir uns am Forschungsprojekt «Musikspiegel». Daraus resultierte 2022 eine gemeinsame Fachtagung unter dem Titel «Musik in der Pflege und Betreuung von an Demenz erkrankten Menschen». Seit 2024 evaluieren wir in einer mehrjährigen Studie zusammen mit unserer Ergotherapie die Wirksamkeit unserer tiergestützten Therapie. Wir hoffen, mit den Studienergebnissen unsere Therapien noch zielgerichteter zu gestalten.

Tobias Breitschmid

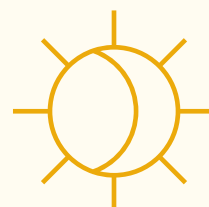
Stv. Direktor / Leiter Finanzen und Informatik

DIE WICHTIGSTEN KENNZAHLEN 2023



Stationäre Wohnbereiche

Belegung



Tages- und Nachtzentrum

Eintritte

185



130

Austritte

180



120

Bettenbelegung in %

95,7



TOTAL 94,8 %

67,3

Pflege

Anzahl Pfl egetage

99'061



3'322

Durchschnittliche Pflegestufe

7.2



6.1



weiblich

167

stationär Bewohnende



männlich

113

Anzahl Bewohnende
(per 31.12.2023)

79

Ø Alter

76



weiblich

372

Ø Mitarbeitende im Jahr

80

Reusspärkler



männlich

245

Stellen %

66

7,9

Ø Dienstjahre

7,1

80

Lernende sowie Praktikantinnen
und Praktikanten

23

ERFOLGSRECHNUNG 2023

	2023		2022	
	CHF	%	CHF	%
Pensions-, Betreuungs- und Pflorgetaxen	37'338'039.51	90,32 %	35'989'490.10	90,92 %
Übrige Bewohnendenerträge	2'339'360.00	5,66 %	2'291'597.18	5,79 %
Übrige Erträge	1'661'037.58	4,02 %	1'302'788.59	3,29 %
Betriebsertrag	41'338'437.09	100,00 %	39'583'875.87	100,00 %
Medizinischer Bedarf	-230'188.22	-0,56 %	-257'360.57	-0,65 %
Lebensmittel	-2'293'135.13	-5,55 %	-2'338'657.91	-5,91 %
Haushalt	-1'726'952.34	-4,18 %	-1'628'786.80	-4,11 %
Betriebsaufwand	-4'250'275.69	-10,28 %	-4'224'805.28	-10,67 %
Bruttogewinn I	37'088'161.40	89,72 %	35'359'070.59	89,33 %
Löhne inkl. Sozialleistungen	-30'344'893.35	-73,41 %	-28'098'117.30	-70,98 %
Honorare für Ärztinnen und Ärzte	-96'959.10	-0,23 %	-568'229.00	-1,44 %
Personalnebenkosten	-631'676.80	-1,53 %	-554'107.96	-1,40 %
Personalaufwand	-31'073'529.25	-75,17 %	-29'220'454.26	-73,82 %
Bruttogewinn II	6'014'632.15	14,55 %	6'138'616.33	15,51 %
Raumaufwand	-170'000.00	-0,41 %	-170'000.00	-0,43 %
Unterhalt und Reparaturen	-1'088'662.41	-2,63 %	-1'117'017.89	-2,82 %
Energie und Wasser	-603'642.40	-1,46 %	-506'068.80	-1,28 %
Verwaltung und Informatik	-1'596'833.02	-3,86 %	-1'504'429.93	-3,80 %
Übriger Sachaufwand	-398'357.42	-0,96 %	-328'785.95	-0,83 %
Finanzaufwand	-193'685.55	-0,47 %	-68'871.63	-0,17 %
Sach- und Finanzaufwand	-4'051'180.80	-9,80 %	-3'695'174.20	-9,34 %
Betriebsergebnis vor Abschreibungen und Rückstellungen	1'963'451.35	4,75 %	2'443'442.13	6,17 %
Abschreibungen	-2'302'281.53	-5,57 %	-2'450'000.00	-6,19 %
Rückstellungen	392'281.53	0,95 %	0.00	0,00 %
Betriebsergebnis nach Abschreibungen und Rückstellungen	53'451.35	0,13 %	-6'557.87	-0,02 %
Betriebsfremder Ertrag Nebenbetriebe	2'560'569.39	6,19 %	2'630'531.80	6,65 %
Betriebsfremder Aufwand Nebenbetriebe	-2'604'576.80	-6,30 %	-2'613'752.65	-6,60 %
Gewinn aus Verkauf Anlagevermögen	0.00	0,00 %	1'351'488.50	3,41 %
Rückstellungen Nebenbetriebe	0.00	0,00 %	-1'350'000.00	-3,41 %
Betriebsfremder Erfolg Nebenbetriebe	-44'007.41	-0,11 %	18'267.65	0,05 %
Jahresergebnis	9'443.94	0,02 %	11'709.78	0,03 %

BILANZ PER 31. DEZEMBER 2023

AKTIVEN	31.12.2023		31.12.2022	
	CHF	%	CHF	%
Umlaufvermögen				
Flüssige Mittel und Wertschriften	3'102'686.11		4'052'248.12	
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen gegenüber Dritten	4'709'219.35		4'866'862.61	
Übrige kurzfristige Forderungen	743'499.30		739'004.19	
Warenvorräte	92'478.40		132'955.00	
Aktive Rechnungsabgrenzungen	324'976.60		140'646.90	
Total Umlaufvermögen	8'972'859.76	24,39 %	9'931'716.82	26,56 %
Anlagevermögen				
Finanzanlagen	5'282'462.00		4'955'371.00	
Mobile Sachanlagen	169'100.04		87'468.59	
Immobilien Sachanlagen	22'359'307.76		22'415'578.27	
Total Anlagevermögen	27'810'869.80	75,61 %	27'458'417.86	73,44 %
Total Aktiven	36'783'729.56	100,00 %	37'390'134.68	100,00 %
PASSIVEN				
Fremdkapital				
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen gegenüber Dritten	1'683'948.50		1'291'457.43	
Kurzfristige verzinsliche Verbindlichkeiten; Hypotheken	0.00		10'000'000.00	
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	379'525.98		297'148.48	
Vorauszahlungen	1'469'722.65		1'345'382.50	
Passive Rechnungsabgrenzungen	800'929.30		883'634.10	
Total kurzfristiges Fremdkapital	4'334'126.43		13'817'622.51	
Langfristig verzinsliche Verbindlichkeiten; Hypotheken	10'000'000.00		1'000'000.00	
Rückstellungen	14'758'453.73		15'150'735.26	
Wertschwankungsreserven	176'000.00		0.00	
Fondskapitalien	4'344'382.16		4'260'453.61	
Total langfristiges Fremdkapital	29'278'835.89		20'411'188.87	
Total Fremdkapital	33'612'962.32	91,38 %	34'228'811.38	91,55 %
Eigenkapital				
Eigenkapital	3'161'323.30		3'149'613.52	
Jahresgewinn	9'443.94		11'709.78	
Total Eigenkapital	3'170'767.24	8,62 %	3'161'323.30	8,45 %
Total Passiven	36'783'729.56	100,00 %	37'390'134.68	100,00 %

GELDFLUSSRECHNUNG 2023

	2023 CHF	2022 CHF
Jahresgewinn	9'443.94	11'709.78
Abschreibungen Anlagevermögen	2'426'481.53	2'568'900.00
Veränderung Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	157'643.26	-311'945.10
Veränderung übrige kurzfristige Forderungen	-4'495.11	48'016.44
Veränderung Warenvorräte	40'476.60	-56'507.00
Veränderung aktive Rechnungsabgrenzungen	-184'329.70	-99'165.80
Veränderung Verbindlichkeiten aus Lieferungen	392'491.07	398'375.82
Veränderung andere kurzfristige Verbindlichkeiten	82'377.50	68'521.70
Veränderung Vorauszahlungen	124'340.15	89'286.90
Veränderung passive Rechnungsabgrenzungen	-82'704.80	-178'420.66
Veränderung Rückstellungen	-392'281.53	1'360'000.00
Veränderung Wertschwankungsreserven	176'000.00	-550'000.00
Geldfluss aus Geschäftstätigkeit	2'745'442.91	3'348'772.08
Investitionen		
Investitionen mobile Sachanlagen	-814'645.06	-209'367.20
Investitionen immobile Sachanlagen	-1'637'197.41	-357'001.95
Investitionen Finanzanlagen	-327'091.00	0.00
Desinvestitionen		
Desinvestitionen Finanzanlagen	0.00	796'954.00
Desinvestitionen immobile Sachanlagen	0.00	746'000.00
Geldfluss aus Investitionstätigkeit	-2'778'933.47	976'584.85
Finanzierungen		
Aufnahme Hypotheken	0.00	0.00
Veränderung Fondskapitalien	83'928.55	0.00
Definanzierung		
Rückzahlung Hypotheken	-1'000'000.00	-4'000'000.00
Veränderung Fondskapitalien	0.00	-259'308.59
Geldfluss aus Finanzierungstätigkeit	-916'071.45	-4'259'308.59
Veränderung flüssige Mittel	-949'562.01	66'048.34
Nachweis Veränderung flüssige Mittel		
Anfangsbestand flüssige Mittel	4'052'248.12	3'986'199.78
Veränderung flüssige Mittel	-949'562.01	66'048.34
Endbestand flüssige Mittel	3'102'686.11	4'052'248.12

ANHANG

ZUR JAHRESRECHNUNG 2023

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

Anwendung neues Rechnungslegungsrecht

Die Jahresrechnung 2023 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 6,92 % (Vorjahr: 6,71%) vorgenommen.

Vorräte

Die Vorräte werden zu Einstandspreisen bewertet und zu $\frac{1}{3}$ wertberichtigt.

Anlagevermögen

Finanzanlagen werden zum Marktwert am Bilanzstichtag bewertet. Zur Abdeckung von Kursschwankungsrisiken wurde im Berichtsjahr eine Wertschwankungsreserve über 176'000 CHF bilanziert, welche im langfristigen Fremdkapital ausgewiesen wird.

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 4'330'280.73 CHF eingereicht.

Das Versicherungsgericht hat verfügt, dass das Verfahren sistiert wird, bis der rechtskräftige Entscheid im gleichartigen Verfahren im Kanton Zug vorliegt. Dieser Entscheid 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 489'540.00 CHF.

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 sowie Arbeitgeberbeitragsreserven gebildet werden.

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

Rückstellungen	31.12.2023	31.12.2022
Rückstellungen	14'758'453.73	15'150'735.26

Fondskapitalien	31.12.2023	31.12.2022
Patientenfonds	861'571.97	884'889.12
Sanierungsfonds	2'696'869.56	2'609'299.39
Personalfürsorgefonds	605'940.63	586'265.10
Emil Donat-Bolliger Schenkung	180'000.00	180'000.00
Total	4'344'382.16	4'260'453.61

AUSSERORDENTLICHER AUFWAND IM ZUSAMMENHANG MIT COVID-19

Erfolgsrechnung – Aufwandpositionen	31.12.2023	31.12.2022
Personalaufwand inkl. Arzthonorare	–	166'651.00
Medizinischer Bedarf (Pfleagematerial, Desinfektionsmittel)	–	47'202.71
Reinigungsaufwand	–	20'828.40
Kleininvestitionen und Unterhaltsaufwand	–	0.00
Verwaltungs- und Informatikaufwand	–	6'449.00
Total	–	241'131.11

Erträge Pflegetaxen im Zusammenhang mit der Spezialisierten Palliative Care

Mit dem Departement Gesundheit und Soziales (DGS) des Kantons Aargau konnten wir eine Vereinbarung für die zusätzliche Restkostenvergütung für die Spezialisierte Palliative Care abschliessen. Für die Jahre 2022 und 2023 konnten wir deshalb Einnahmen von gesamthaft 98'239.30 CHF verbuchen.



GEWINN AUS VERKAUF ANLAGEVERMÖGEN

	31.12.2023	31.12.2022
Verkaufserlös	–	2'400'000.00
Grundstückgewinnsteuern	–	–159'814.70
Handänderungssteuern	–	–82'000.00
Maklerkosten	–	–58'158.00
Allgemeine Kosten	–	–2'538.80
Liegenschaftswert gemäss Anlagebuchhaltung	–	–746'000.00
Nettoverkaufserlös	–	1'351'488.50

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

	2023	2022
Nettoauflösung stiller Reserven	347'294.00	–

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

Anzahl Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt	2023	2022
Mitarbeitende (ohne Lernende und Praktikant/-innen)	311	302

**Verbindlichkeiten gegenüber
Vorsorgeeinrichtungen**

	31.12.2023	31.12.2022
Aargauische Pensionskasse APK	42'248.75	169'311.05

Der offene Betrag wurde am 30. Januar 2024 bezahlt.

**Gesamtbetrag der zur Sicherung
eigener Verbindlichkeiten
verwendeten Aktiven**

	31.12.2023	31.12.2022
Immobilie Sachanlagen (Buchwert)	22'359'307.76	22'415'578.27

Wesentliche Ereignisse nach dem Bilanzstichtag

Nach dem Bilanzstichtag sind keine wesentlichen Ereignisse eingetreten, welche die Aussagefähigkeit der Jahresrechnung 2023 beeinträchtigen könnten.

ZUSÄTZLICHE ANGABEPFLICHTEN (OR ART. 961A)**Fälligkeitsstruktur
langfristiger verzinslicher
Verbindlichkeiten**

	31.12.2023	31.12.2022
1 bis 5 Jahre	10'000'000.00	1'000'000.00
Über 5 Jahre	0.00	0.00
Total	10'000'000.00	1'000'000.00

Honorar der Revisionsstelle

	2023	2022
Revisionsdienstleistungen	24'771.00	23'478.60
Andere Dienstleistungen	0.00	0.00
Total	24'771.00	23'478.60

BERICHT DER REVISIONSSTELLE

An die Vereinsversammlung des Vereins Gnadenthal, 5524 Niederwil

Prüfungsurteil

Wir haben die Jahresrechnung des Vereins Gnadenthal – bestehend aus der Bilanz zum 31. Dezember 2023, der Erfolgsrechnung und Geldflussrechnung für das dann endende Jahr sowie dem Anhang, einschliesslich einer Zusammenfassung bedeutsamer Rechnungslegungsmethoden – geprüft.

Nach unserer Beurteilung entspricht die Jahresrechnung dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Abschlussprüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt «Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung der Jahresrechnung» unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den schweizerischen gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als eine Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Sonstige Informationen

Der Vorstand ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die Jahresrechnung und unseren dazugehörigen Bericht.

Unser Prüfungsurteil zur Jahresrechnung erstreckt sich nicht auf die sonstigen Informationen, und wir bringen keinerlei Form von Prüfungsschlussfolgerungen hierzu zum Ausdruck.

Im Zusammenhang mit unserer Abschlussprüfung haben wir die Verantwortlichkeit, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen wesentliche Unstimmigkeiten zur Jahresrechnung oder unseren bei der Abschlussprüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Verantwortlichkeiten des Vorstands für die Jahresrechnung

Der Vorstand ist verantwortlich für die Aufstellung einer Jahresrechnung in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten und für die internen Kontrollen, die der Vorstand als notwendig feststellt, um die Aufstellung einer Jahresrechnung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Bei der Aufstellung der Jahresrechnung ist der Vorstand dafür verantwortlich, die Fähigkeit der Gesellschaft zur Fortführung der Geschäftstätigkeit zu beurteilen, Sachverhalte im Zusammenhang mit der Fortführung der Geschäftstätigkeit – sofern zutreffend – anzugeben sowie dafür, den Rechnungslegungsgrundsatz der Fortführung der Geschäftstätigkeit anzuwenden, es sei denn, der Vorstand beabsichtigt, entweder die Gesellschaft zu liquidieren oder Geschäftstätigkeiten einzustellen, oder hat keine realistische Alternative dazu.

Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung der Jahresrechnung

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die Jahresrechnung als Ganzes frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Abschlussprüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieser Jahresrechnung getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Als Teil einer Abschlussprüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH üben wir während der gesamten Abschlussprüfung pflichtgemässes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus:

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen in der Jahresrechnung aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Abschlussprüfung relevanten Internen Kontrollsystem, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems der Gesellschaft abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.
- ziehen wir Schlussfolgerungen über die Angemessenheit des vom Vorstand angewandten Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Geschäftstätigkeit sowie auf der Grundlage der erlangten Prüfungsnachweise, ob eine wesentliche Unsicherheit im Zusammenhang mit Ereignissen oder Gegebenheiten besteht, die erhebliche Zweifel an der Fähigkeit der Gesellschaft zur Fortführung der Geschäftstätigkeit aufwerfen können. Falls wir die Schlussfolgerung ziehen, dass eine wesentliche Unsicherheit besteht, sind wir verpflichtet, in unserem Bericht auf die dazugehörigen Angaben in der Jahresrechnung aufmerksam zu machen oder, falls diese Angaben unangemessen sind, unser Prüfungsurteil zu modifizieren. Wir ziehen unsere Schlussfolgerungen auf der Grundlage der bis zum Datum unseres Berichts erlangten Prüfungsnachweise. Zukünftige Ereignisse oder Gegebenheiten können jedoch die Abkehr der Gesellschaft von der Fortführung der Geschäftstätigkeit zur Folge haben.

Wir kommunizieren mit dem Vorstand bzw. dessen zuständigem Ausschuss unter anderem über den geplanten Umfang und die geplante zeitliche Einteilung der Abschlussprüfung sowie über bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschliesslich etwaiger bedeutsamer Mängel im Internen Kontrollsystem, die wir während unserer Abschlussprüfung identifizieren.

Bericht zu sonstigen gesetzlichen und anderen rechtlichen Anforderungen

In Übereinstimmung mit Art. 728a Abs. 1 Ziff. 3 OR und PS-CH 890 bestätigten wir, dass ein gemäss den Vorgaben des Vorstandes ausgestaltetes Internes Kontrollsystem für die Aufstellung der Jahresrechnung existiert.

Baden, 25. März 2024

IMS Revision AG



Stefan Huser
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Christine Zollinger
Revisorin

PERSONEN UND ORGANE

Vorstand

Kurt Notter, Wohlen, Präsident
Silvan Hilfiker, Oberlunkhofen, Vizepräsident
Brigitte Peterhans, Mellingen, Aktuarin
Christine Kaspar Frei, Kirchdorf
Rolf Kasper, Wilen
Walter Koch, Niederwil
Kaspar Schild, Wohlen (bis 25.5.2023)
René Kuhn, Waltenschwil (ab 25.5.2023)

Revisionsstelle

IMS Revision AG, Baden

Geschäftsleitung

Urs Bosisio, Direktor
Tobias Breitschmid, Stv. Direktor, Leiter Finanzen und Informatik
Thomas Gratwohl, Leiter Technischer Dienst (bis 28.2.2023)
Dominik Bammatter, Leiter Technischer Dienst (ab 1.3.2023)
Andreas Grossmann, Leiter Hotellerie
Monica Heinzer, Leiterin Pflege und Betreuung (bis 31.3.2023)
Priska Scimonetti, Leiterin Pflege und Betreuung (ab 1.4.2023)
Franziska Perini, Chefärztin

Leitung Pflegeressorts

Andreas Egger, Leiter Gerontopsychiatrie (bis 31.7.2023)
Cornelia Walter, Leiterin Gerontopsychiatrie (ab 1.8.2023)
Priska Scimonetti, Leiterin Geriatrie (bis 31.3.2023)
Tanja Bormann, Leiterin Geriatrie (ab 10.7.2023)

Wohnbereichsleitungen

Leitung Parterre

Susanna Lehmann

Leitung 1. Ost

Deborah Drappa (bis 31.5.2023)
Ana Almeida (ab 1.6.2023)

Leitung 1. West

Natalie Mandel (bis 30.9.2023)
Jan Gil (ab 1.10.2023)

Leitung 2. Ost

Irina Veltjens

Leitung 2. West

Gjon Boqaj

Leitung 3. Ost

Karin Rippstein

Leitung 3. West

Maya Brechbühl

Leitung Rotonda 1|2

Sandra Christen

Leitung Rotonda 3|4

Bianca Seegert

Leitung Kloster West

Cornelia Walter (bis 31.7.2023)
Sophia Schädlich (ab 1.8.2023)

Leitung Kloster Zentral

Julian Marjanovic

Leitung Kloster WG

Gabriela Dürr

**Leitung Qualität, Projekte und
Datenschutzberatung**

Daniela Vetterli †, Leiterin Qualität (bis November 2023)

Leitung Bildung

Bianca Voegeli

Leitung Aktivierung

Hedy Holliger

Leitung Hauswirtschaft

Regula Honegger

Leitung Kindertagesstätte

Fabienne Müller

Leitung Küche

André Stutz

Leitung Unternehmenskommunikation

Caroline Schneider

Leitung Human Resources und Bildung

Simone Baumgartner

Seelsorge

Veronika Scozzafava, kath. Seelsorgerin, Erlinsbach
Steffen Gröhl, ref. Seelsorger, Anglikon

Leitung Casemanagement

Christiane Della Pietra

«Lachen macht Freude»-Komitee

Caroline Schneider (Projektleitung)
Simone Baumgartner
Christiane Della Pietra
Luzia Fischer
Antonia Güngör
René Kessler
Cornelia Küng
Fabian Wiederkehr
Daniela Vetterli †



Impressum

Herausgeber
Reusspark Zentrum für Pflege
und Betreuung

Redaktion
Caroline Schneider

Gestaltung/Layout
FRANCHI design.identity

Lektorat
Die Leserei

Druck
Kasimir Meyer

Auflage
1'500 Ex.



REUSSPARK
ZENTRUM FÜR PFLEGE UND BETREUUNG

Reusspark 2
5524 Niederwil

056 619 6111
reusspark.ch