



Great Place To Work

Jahresbericht 2020



*Als Arbeitgeber mit Herz bieten wir Freiräume zur Entfaltung. Wir sind **Profis** und setzen unsere Stärken ein. Unsere einzigartige Umgebung inmitten der Natur inspiriert uns, **neue Wege zu gehen**. Freude und **Humor** sind unsere Energiequellen.*

... auffallend einzigartig!

INHALT

Präsidentin

| | | |
|--|-----------------|---|
| Thomas Peterhans hinterlässt ein beeindruckendes Lebenswerk | Bettina Ochsner | 4 |
|--|-----------------|---|

Direktor

| | | |
|--------------------------------------|------------------|---|
| «... auffallend einzigartig!» | Thomas Peterhans | 7 |
|--------------------------------------|------------------|---|

Pflege und Betreuung

| | | |
|---|----------------|----|
| Dem Herzschlag des Reusspark gefolgt | Monica Heinzer | 11 |
|---|----------------|----|

Finanzen, Personal und IT

| | | |
|-------------------------------|--------------------|----|
| Was Kompetenz ausmacht | Tobias Breitschmid | 12 |
|-------------------------------|--------------------|----|

Medizinischer Dienst

| | | |
|------------------------------------|-----------|----|
| Vom Mut, neue Wege zu gehen | René Kuhn | 14 |
|------------------------------------|-----------|----|

Gastronomie

| | | |
|----------------------------|-------------------|----|
| Das Land des Humors | Andreas Grossmann | 15 |
|----------------------------|-------------------|----|

| | | |
|--|--|----|
| Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erzählen | | 16 |
|--|--|----|

Kindertagesstätte

| | | |
|--|----------------|----|
| Manchmal essen wir verzauberte Smarties | Silvia Glauser | 37 |
|--|----------------|----|

Finanzen

| | | |
|-----------------------------------|--------------------|----|
| Bericht zur Jahresrechnung | Tobias Breitschmid | 38 |
|-----------------------------------|--------------------|----|

| | | |
|----------------------|--|----|
| Erfolgsrechnung 2020 | | 42 |
|----------------------|--|----|

| | | |
|------------------------------|--|----|
| Bilanz per 31. Dezember 2020 | | 43 |
|------------------------------|--|----|

| | | |
|------------------------|--|----|
| Geldflussrechnung 2020 | | 44 |
|------------------------|--|----|

| | | |
|----------------------------|--|----|
| Anhang Jahresrechnung 2020 | | 45 |
|----------------------------|--|----|

| | | |
|-----------------------------|--|----|
| Bericht der Revisionsstelle | | 50 |
|-----------------------------|--|----|

| | | |
|--------------------------------------|--|----|
| Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2020 | | 51 |
|--------------------------------------|--|----|

| | | |
|--|--|----|
| Bewohnerbestand und Pflage tage nach Gemeinden | | 52 |
|--|--|----|

| | | |
|---------------------|--|----|
| Organe und Personen | | 54 |
|---------------------|--|----|

THOMAS PETERHANS HINTERLÄSST EIN BEEINDRUCKENDES LEBENSWERK

Es ist unmöglich, 28 Jahre unermüdlichen Einsatzes auf zwei Seiten zusammenzufassen. Nein, diese Jahre einigermaßen umfassend abzubilden, ergäbe ein spannendes Buch, das zu lesen immer wieder positive Gefühle wecken würde.

Thomas Peterhans amtierte als Finanzchef eines grösseren Handelsunternehmens, als die damalige Pflegeanstalt Gnadenthal, die vor grossen finanziellen und pflegerischen Herausforderungen stand, einen Leiter Administration und Personal suchte. Glücklicherweise wurde Thomas Peterhans von einem Vorstandsmitglied des Vereins Gnadenthal dazu motiviert, sich für die ausgeschriebene Stelle zu bewerben. Und glücklicherweise entschied sich der Vorstand, ihm per 1. Januar 1993 die Verantwortung als Leiter Administration und Personal zu übertragen. Denn damit war der Grundstein gelegt für eine äusserst erfolgreiche Entwicklung unserer Institution.

Als zwei Jahre später der damalige Direktor Guido Fischer pensioniert wurde, hatte der Vereinsvorstand ein weiteres Mal eine glückliche Hand, wurde doch Thomas Peterhans per 1. Juli 1995 als Nachfolger gewählt. Er hatte klare Visionen, wie das abgelegene, isolierte Gnadenthal zu einem offenen, attraktiven Lebensraum entwickelt werden könnte. Ein Meilenstein war 1998 die Umbenennung von «Krankenheim Gnadenthal» in «Reusspark». Damit wagte er einen wichtigen Schritt von der Vergangenheit in die Zukunft. Dem Reusspark zugute kam zudem die kantonale und nationale Vernetzung von Thomas Peterhans im Gesundheits- und Pflegebereich. Mit seinen Kompetenzen war er in verschiedenen Verbänden und Kommissionen eine Verstärkung, so unter anderem in der «vaka. Aargauische Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen» als Präsident des Bereichs Pflegeinstitutionen oder als Mitglied der Alterskonferenz bei Curaviva Schweiz. Auch im Stiftungsrat des Spital Muri engagierte er sich mit viel Herzblut und Weitsicht.

Ein Meilenstein war 1998 die Umbenennung von «Krankenheim Gnadenthal» in «Reusspark».

Nationale Ausstrahlung

Der Reusspark ist als innovative Institution aktuell das grösste Geriatriezentrum im Kanton Aargau. Er beherbergt rund 300 Bewohnende in zwölf Wohnbereichen und einem Tages- und Nachtzentrum. Zu unseren Kernkompetenzen gehören die Pflege und Betreuung von demenzbetroffenen Menschen, von gerontopsychiatrisch erkrankten Personen sowie Palliative Care, einer der anspruchsvollsten Zweige der Altenpflege.



Er überzeugte mit seiner Fachkompetenz und seiner Umsetzungs- und Motivationskraft. Er ging offen auf Mitarbeitende, Bewohnende und Angehörige zu und prägte die «Familie Reusspark» mit seiner gewinnenden Art.

Bettina Ochsner
Präsidentin Verein Gnadenthal

Dieses breite Dienstleistungsangebot wird laufend der gesellschaftlichen Entwicklung angepasst, was deshalb möglich ist, weil Thomas Peterhans den Reusspark in den vergangenen 28 Jahren von der klassischen Pflegeinstitution in ein modernes Unternehmen und einen regional bekannten und beliebten Lebensraum umgebaut hat. Dazu brauchte es auch immer wieder den gemeinsamen Mut, die Anlage mit hohen Investitionen den wachsenden, sich verändernden Bedürfnissen anzupassen: vom neuen Spaziergarten über die Sanierung von Hauptgebäude, Restaurant und Klosterkeller bis hin zum Neubau des Gebäudes Rotonda und zum anspruchsvollen Umbau des Kloster-Westflügels. Alle diese gelungenen Projekte dienten einerseits der Steigerung der Betreuungsqualität, andererseits der Sicherung der rund 500 Arbeitsplätze.

Mit fester Bodenhaftung

Thomas Peterhans überzeugte mit seiner Fachkompetenz und seiner Umsetzungs- und Motivationskraft. Er ging offen auf Mitarbeitende, Bewohnende und Angehörige zu und prägte die «Familie Reusspark» mit seiner gewinnenden Art. Und natürlich erinnern wir uns auch gerne an ganz spezielle Ereignisse. Wie etwa an jenes, als eine Wirtin aus den Walliser Bergen das «Gnödeli», wie das Restaurant liebevoll genannt wird, übernahm und es ohne Rückmeldung nach ein paar Monaten wieder schloss, «da sie das Jahresziel ja erreicht habe». Das war gleichzeitig der Auslöser für ihre Verabschiedung und für den Umbau des Restaurants zu jenem Bijou, das Gäste aus der ganzen Region und darüber hinaus anlockt.



Mit zum hervorragenden Klima im Reusspark beigetragen hat auch, dass die Bürotür von Thomas Peterhans immer für alle offen war. Er nahm sich die Zeit, zuzuhören und bei Problemen nach Lösungen zu suchen, die für alle Beteiligten gut waren und von allen getragen wurden. Wenn aber die Diskussion nicht enden wollte, erinnerte ihn seine Assistentin freundlich daran, dass in Kürze eine ganz wichtige Besprechung anstehe.

Eine Enttäuschung erlebte Thomas Peterhans mit seinem Herzensprojekt Golfplatz, das vom Aargauer Grossen Rat beerdigt wurde. Wir sind nach wie vor überzeugt, dass es eine tolle Sache für die Region, den Reusspark und die Natur geworden wäre!

Danke, Thomas!

Wir sind Thomas Peterhans sehr dankbar. Er hat mit Unterstützung seines Teams und des Vorstandes etwas Einzigartiges geschaffen. Wir werden «seinen» Leuchtturm, den Reusspark, bewahren und in seinem Sinn und Geist weiterentwickeln. Und wir freuen uns darauf, ihn immer wieder bei uns zu begrüßen und uns von seiner Lebensfreude und Fröhlichkeit anstecken zu lassen.

Danke, Thomas, für deinen unermüdlichen, erfolgreichen Einsatz zugunsten des Reusspark und des Gesundheitswesens.

Willkommen, Alexandra Heilbronner!

Wir freuen uns, dass wir mit Alexandra Heilbronner eine Nachfolgerin gefunden haben, die – davon ist der Vorstand überzeugt – die grosse Lücke füllen wird, welche mit der Pensionierung von Thomas Peterhans entstanden ist. Die ausgebildete Pharmaassistentin und Pflegefachfrau Alexandra Heilbronner bringt grosse Erfahrung und viel Fachwissen aus dem Gesundheits- und Pflegebereich mit. Zuletzt war sie in der Geschäftsleitung im Zürcher Stadtspital Waid und Triemli verantwortlich für den Bereich Pflege, Soziales und Therapien. In dieser Funktion trug sie die Gesamtverantwortung für etwa 1500 Mitarbeitende. Zudem absolvierte sie an der HSG St.Gallen die Weiterbildung Executive MBA in General Management und besucht zurzeit an der Uni Bern den Studiengang Management im Gesundheitswesen. Alexandra Heilbronner bringt nicht nur die fachlichen Kompetenzen mit, sie verfügt auch über grosse Sozialkompetenz und geht offen auf die Menschen zu. Zusammen mit unserer engagierten Geschäftsleitung und unseren kompetenten Mitarbeitenden ist sie für uns die Garantie, dass der Reusspark unverändert als Leuchtturm für hohe Betreuungskompetenz für Bewohnende und Angehörige strahlen wird.

Bettina Ochsner
Präsidentin Verein Gnadenthal

«... AUFFALLEND EINZIGARTIG!»



Thomas Peterhans
Direktor

Der Reusspark ist für die Region nicht mehr «nur» ein Geriatriezentrum, das kompetente Pflege- und Betreuungsleistungen erbringt, sondern ist mit seiner Lage, seiner Vielfältigkeit und seiner Attraktivität ein eigentliches Ausflugsziel geworden.

Der vorliegende Jahresbericht ermöglicht Ihnen für einmal einen Einblick in den Reusspark aus einer anderen Perspektive. Mitarbeitende erzählen von speziellen Erlebnissen, Eindrücken und Vorkommnissen, die sie nachhaltig in Erinnerung halten. Es sind Kurzgeschichten, die zeigen, warum die Arbeit im Reusspark Freude macht und warum die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber Reusspark derart gross ist.

«... auffallend einzigartig!»

So lautet unser neuer Claim. Er passt ausgezeichnet zum Reusspark und zu uns Mitarbeitenden. Die einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder nehmen in den nachfolgenden Beiträgen die einzelnen Aspekte (Humor, Arbeitgeber mit Herz, Kompetenz, Mut, neue Wege gehen) unseres Arbeitgebersprechens auf und erläutern sie.

Der neue Claim ersetzt den bisherigen, seit bald sieben Jahren gültigen Slogan «Menschen.Generationen.Miteinander». In der Geschäftsleitung waren wir der Meinung, dass wir den bisherigen Claim in den letzten Jahren gut im Alltag umgesetzt haben und ihn heute leben. So haben wir das Parkareal zu einem Ausflugsort gemacht, einen Tierpark und zwei Kinderspielflächen ge-



schaffen, wir betreiben ein Schaugewächshaus zusammen mit ProSpecieRara, wir haben das Restaurant Gnadenthal zu einer Schnittstelle zur Öffentlichkeit umgebaut und führen jedes Jahr zahlreiche kulturelle Anlässe durch. Das Gnadenthal ist heute Geriatriezentrum und bunter und beliebter Lebensraum für Jung und Alt zugleich. Hier trifft man sich, geht aufeinander zu. Der Reusspark ist für die Region nicht mehr «nur» ein Geriatriezentrum, das kompetente Pflege- und Betreuungsleistungen erbringt, sondern ist mit seiner Lage, seiner Vielfaltigkeit und seiner Attraktivität ein eigentliches Ausflugsziel geworden.

Corona: eine Herausforderung

Auffallend einzigartig war auch das vergangene Jahr – jedoch im herausfordernden Sinne. Die Auswirkungen von Corona waren und sind für uns Menschen weitreichend. Wer hätte Ende 2019 gedacht, dass ein Virus unser Leben und unsere tägliche Arbeit derart auf den Kopf stellen und bestimmen wird? Jede und jeder von uns ist in irgendeiner Form betroffen. Leider blieben auch wir trotz aufwendigen und weitreichenden Schutzmassnahmen vom Virus nicht verschont. Mehrmals mussten wir einzelne Wohnbereiche während Wochen unter Quarantäne stellen. Für all unsere Bewohnenden, Angehörigen sowie Mitarbeitenden waren und sind es auch weiterhin schwierige und belastende Wochen und Monate. Und ein Ende ist heute nicht erkennbar. Wir müssen wahrscheinlich lernen, damit zu leben. Corona verdeutlicht uns, wie machtlos und verletzlich wir trotz medizinischem und technischem Fortschritt sind. Andererseits gewinnen plötzlich andere Werte an Bedeutung. Durch diesen Virus mit all seinen Folgen wurde uns allen in den vergangenen zwölf Monaten bewusst, dass wir uns vielleicht eine entschleunigtere, bewusstere Lebensweise vornehmen sollten. Was nützen Wertschöpfung und materielle Werte, wenn ein Virus das Leben vorzeitig auslöscht? Es lohnt sich, sich darüber Gedanken zu machen.

Gnadenthal – schon immer ein Ortsteil mit Potenzial

Nun aber wieder zu den positiven Seiten unserer Einzigartigkeit. Auf meine 28-jährige Tätigkeit zurückzublicken, erfüllt mich mit tiefer Dankbarkeit und Freude.

Ich durfte von meinem verdienten Vorgänger, Guido Fischer, einen Betrieb – nein, einen ganzen Ortsteil von Niederwil – übernehmen. Bereits beim Stellenantritt am 1. Januar 1993 war ich mir bewusst, dass das Krankenhaus Gnadenthal, wie es damals noch geheissen hat, mit seiner besonderen Lage an der Reuss und seinen grosszügigen Gebäuden und Infrastrukturen ein grosses Entwicklungspotenzial aufweist. Dem damaligen Vorstand durfte ich meine Ideen präsentieren. Die Vorstandsmitglieder glaubten an die Visionen und schenkten mir und der ganzen Geschäftsleitung viel Freiheit und das Vertrauen im Vorgehen und in der Umsetzung. Unterstützt wurde ich dabei immer von meinem Stellvertreter, Herbert Seiler. Er war für mich stets der wichtigste Ansprechpartner. Er war Berater, aber auch ein kritischer Diskussionspartner mit «finanziellem Auge». Intern spürte man unsere Verbundenheit: wir hatten den Übernamen «Dream-Team». Und dies zu Recht. Mit Tobias Breitschmid fand ich glücklicherweise einen ebenso kompetenten Nachfolger.

Wie aus Visionen spezielle Angebote werden

Grundlage der Entwicklung unserer Visionen war die Erarbeitung eines Unternehmensleitbildes, verbunden mit einem mehrjährigen Investitions- und Finanzplan. Parallel dazu haben wir die Strategie in der Angebots- und Leistungserbringung evaluiert und festgelegt. Für die Geschäftsleitung war klar, dass wir uns vor allem auf spezialisierte Pflege- und Betreuungsangebote konzentrieren wollen: verschiedene Betreuungsangebote für an Demenz erkrankte Personen sowie Wohnbereiche ausschliesslich für Mittel- bis Schwerpflegebedürftige. Es waren für diese Zeit mutige, ja gewagte neue Betreuungsangebote, für deren Realisierung der Vorstand seine Zustimmung gab. Ausserdem galt damals in den Pflegeheimen ein Angebot für an Demenz Erkrankte nicht als besonders erstrebenswert. Vor allem mit den verschiedenen Betreuungskonzepten waren wir während vieler Jahre einzigartig und sind es auch heute noch. Denn die Be-

treuungskonzepte berücksichtigen, soweit möglich, die Krankheitsstadien der Betroffenen. Auch ein speziell für Demente ausgerichteter Spaziergarten wurde in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule für Soziale Arbeit der Uni Zürich auf einer Fläche von fast einer Hektare realisiert. Er ermöglicht die gewünschte Bewegungsfreiheit in sicherer Umgebung. Unser «Spaziergarten der Sinne» hat auch heute noch Pilotcharakter; unsere Erkenntnisse werden im In- und Ausland bei der Realisierung von gleichen oder ähnlichen Projekten miteinbezogen. Eine Palliativpflegestation für Menschen in ihrer letzten Phase gehört seit 2005 ebenfalls zu unserem Leistungsangebot. Im Jahre 2012 haben wir zudem ein Betreuungsangebot für gerontopsychiatrische Betagte geschaffen. Im selben Jahr wurde auch ein Tages- und Nachtzentrum für temporäre Aufenthalte in Betrieb genommen.

Unser «Spaziergarten der Sinne» hat auch heute noch Pilotcharakter; unsere Erkenntnisse werden im In- und Ausland bei der Realisierung von gleichen oder ähnlichen Projekten miteinbezogen.

Zufriedene Mitarbeitende sind das Kapital des Reusspark

Hinter dieser erfolgreichen Entwicklung standen und stehen auch heute motivierte, pflicht- und verantwortungsbewusste Mitarbeitende, die tagtäglich ihr Bestes geben und sich mit unseren Werten identifizieren. Gemeinsam, egal in welcher Hierarchie und Funktion, wird in einer bereichsübergreifenden engagierten Teamarbeit ein hoher Einsatz geleistet. Auf diese Leistungen war ich in all den Jahren stolz und stand mit Freude dem Reusspark vor. Unsere Zusammenarbeit ist respektvoll und wertschätzend. Auch Humor und Geselligkeit sind wichtig und finden Platz im Arbeitsalltag. Es ist den Geschäftsleitungsmitgliedern gelungen, dass sich jede und jeder Mitarbeitende als kleines, aber wichtiges Puzzleteilchen unserer Institution betrachtet. Dass dem so ist, hat eine kürzlich erfolgte Zufriedenheitsumfrage durch eine externe, spezialisierte Firma bestätigt. Von den Mitarbeitenden beurteilen 93 Prozent den Reusspark als guten Arbeitgeber und sind mit ihrem Arbeitsplatz sehr zufrieden. Ein erfreulich hoher Wert, der weit über dem Branchendurchschnitt liegt und bestätigt, dass wir ein hervorragendes Betriebsklima schaffen konnten. Vor allem die vielen nichtmonetären Leistungen werden geschätzt: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Angebote zur fachlichen Weiterbildung, Sinnfin-



derung in der Arbeit und die Möglichkeiten zur persönlichen Entfaltung. Die Mitarbeitenden sind auch stolz, Teil des heutigen Reusspark zu sein. All diese Ergebnisse und Werte erfüllen mich mit grosser Freude. Als erste Institution im Gesundheitswesen im Kanton Aargau und in der Zentralschweiz durften wir im Herbst die beiden Zertifikate Great Place to Work und Great Place to Start entgegennehmen. Wir dürfen ausserdem im Mai 2021 am Wettbewerb der besten Arbeitgeber der Schweiz teilnehmen.

Es ist mir ein wichtiges Anliegen, allen Mitarbeitenden für ihre hohe Identifikation mit dem Reusspark und für ihre überdurchschnittlich engagierte und gute Mitarbeit herzlich zu danken. Sie haben den Reusspark mit ihrer Professionalität und ihrem Engagement zu dem gemacht, was er heute ist: ein Juwel in der aargauischen Langzeitpflege! In diesen Dank einschliessen möchte ich die zahlreichen externen Dienstleister, die zwar nicht in einem direkten Anstellungsverhältnis stehen, aber für uns dennoch wichtige Funktionen wahrnehmen.

230 Freiwillige leisten Grosses

Ein ganz besonderer Dank gehört natürlich auch den rund 230 freiwilligen Helferinnen und Helfern. Freiwillige in einer derart hohen Anzahl in die Betreuungsarbeit miteinzubeziehen, ist äusserst wertvoll, ja unbezahlbar. Ihre uneigennützigste Mitarbeit verdient grosse Anerkennung und Wertschätzung!

Ich sage Danke!

Eine besondere Stütze in allen Jahren waren mir die Mitglieder der Geschäftsleitung. Ich hatte das Glück, stets umgeben zu sein von einem sehr kompetenten und in der Zusammenarbeit gut funktionierenden Geschäftsleitungsteam. Alle Mitglieder nehmen ihre Verantwortung mit grossem Einsatz wahr. Sie garantieren dem Reusspark mit ihren Stärken und langjährigen Erfahrungen Kontinuität und die Sicherheit einer unverändert erfolgreichen Zukunft. Ein grosses Dankeschön an euch alle! Die Mitglieder des Vorstandes Verein Gnadenthal haben mir und der ganzen Geschäftsleitung immer viel Vertrauen geschenkt. Auch wurden mir weitgehende Entscheidungskompetenzen erteilt, die eine effiziente Unternehmensführung ermöglicht haben. Dafür möchte ich mich herzlich bedanken. Meiner Nachfolgerin, Alexandra Heilbronner, wünsche ich einen guten Start, viel Freude und Befriedigung in ihrer Funktion als Direktorin sowie dasselbe Vertrauen von Mitarbeitenden, Bewohnenden und Angehörigen, das mir geschenkt wurde. Dem Reusspark wünsche ich unter ihrer Führung eine unverändert erfolgreiche und gute Zukunft.

Geschätzte Leserin, geschätzter Leser, mit grosser Dankbarkeit blicke ich auf erfüllte Jahre zurück. Eine Vielzahl von interessanten Aufgaben und Projekten haben mein Leben bereichert. Vieles ist gelungen – einiges auch misslungen. Zurück bleiben eine grosse Befriedigung und die Freude am Erreichten, aber auch schöne Erinnerungen an wertvolle Begegnungen und Kontakte mit vielen interessanten Menschen!

*Danke für alles –
es waren
schöne Jahre!*

DEM HERZSCHLAG DES REUSSPARK GEFOLGT

Arbeiten in der Pflege? Nie und nimmer. Das war meine feste Überzeugung als selbstbestimmter Teenager, der mitten in der Berufswahl steckte. Ich begann eine Lehre im grafischen Bereich, die ich aber kurzum wieder abbrach. Paradoxerweise führte mich der Zufall in die Pflege. Ich begann ein Praktikum im Reusspark, der damals noch «Krankenheim Gnadenthal» hiess. Meine Vorurteile gegenüber der Pflege flossen dahin wie Schnee an der Sonne. Ich war tief beeindruckt von der Arbeit des Pflegepersonals, vor allem von der anspruchsvollen Beziehungsarbeit mit den Bewohnerinnen und Bewohnern. Mich beeindruckte der Stellenwert, den die Pflegenden im Leben der Bewohnenden innehatten. Das Pflegepersonal wurde für manche Bewohnerin und manchen Bewohner gar wichtiger als die Familienangehörigen. Die Pflegenden waren eine Art Ersatzfamilie. Ich realisierte, wie viel ich als Mensch persönlich bewirken und wie viel Halt und Unterstützung ich den Bewohnenden geben konnte. Nach diesem Praktikum liess ich mich im Kantonsspital Baden zur diplomierten Pflegefachfrau ausbilden. Tief in mir drinnen wusste ich jedoch, dass ich eines Tages zum Reusspark zurückkehren würde.

Ein Ort des Lebens und des Sterbens

1992 bot sich mir die Chance, die Leitung eines neu eröffneten Wohnbereiches im Reusspark zu übernehmen. Man stellte mich als unerfahrene Stationsleitung ein und schenkte mir Vertrauen. Nach fünf Jahren zog es mich nochmals an andere Orte. 2005 kam ich schliesslich definitiv zurück «nach Hause» in den Reusspark. Seit 16 Jahren leite ich den Bereich Pflege und Betreuung.

Im Reusspark gibt es auffallend viele langjährige Mitarbeitende. Wer einmal hier ist, lässt den Reusspark nicht mehr so schnell los. Trotz unseres Wachstums und der stetig steigenden Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist das Gefühl einer Familie geblieben. Hier spielt sich das ganze Leben mit all seinen Facetten ab. Es wird gelitten und gestorben, aber vor allem gelacht und gelebt. Uns verbinden Geschichten. Wir Mitarbeitende teilen Schicksale und wichtige Meilensteine. Wir nehmen Anteil bei bedeutenden Lebensübergängen. Gemeinsam Erreichtes, aber auch schwierig Durchgegangenes verbindet uns.



Monica Heinzer
Leiterin Pflege und
Betreuung

Mitarbeitende, die ihre Kinder in die Kita brachten, nutzen später das Angebot des Tages- und Nachtzentrums für ihre pflegebedürftigen Eltern. Ehemalige Mitarbeitende kommen selbst als pflegebedürftige Menschen zurück in den Reusspark, wo sie ihre letzte Lebensphase verbringen. Es sind die vielen Erlebnisse, die es ausmachen, dass wir Mitarbeitende uns mit dem Reusspark verbunden fühlen.

Ein Ort mit Herz

Diese tiefe Verbundenheit und Identifikation mit dem Reusspark führt dazu, dass viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich über ihre vertraglich geregelten Aufgaben hinaus engagieren. Das ist nur aus tiefer innerer Überzeugung möglich. Weil wir unsere Arbeit mit Herzblut machen. Und weil wir stolz sind, Teil des Reusspark zu sein. Dieses Herz spüren Gäste, Angehörige, Besuchende, wenn sie den Reusspark betreten. «Die Atmosphäre hier ist so speziell, die Stimmung heiter, man fühlt sich hier einfach wohl» – das sind Rückmeldungen von Besuchenden, die wir immer wieder hören. Diese Stimmung lässt sich mit nichts erkaufen. Ein solcher Spirit muss über die Jahre hinweg wachsen. Er muss gepflegt und gehegt werden. Heute ist er so stark, dass er unseren Reusspark zu etwas ganz Speziellem macht.

WAS KOMPETENZ AUSMACHT

Was wäre eine Organisation ohne Teams? Was wären Teams ohne ihre Mitglieder? Die Organisation kann ohne die Gruppe nicht existieren, und die Gruppe ist ohne ihre Mitglieder nicht handlungsfähig. Und genau so ist es im Reusspark – vergleichbar mit einem Puzzle. Jede und jeder einzelne Mitarbeitende stellt ein Puzzleteil dar, welches seinen ganz persönlichen Beitrag ans Gesamterscheinungsbild leistet. Die Stärke des Reusspark sehe ich im erfolgreichen Zusammenspiel zwischen den verschiedenen Abteilungen. Bei uns herrscht eine Atmosphäre des Respekts, der Wertschätzung und der Toleranz. Humor und ein herzhaftes Lachen gehören zum gelebten Arbeitsalltag. Hier schenkt man den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Vertrauen, und zwar von Anfang an.

Die positive Kraft von Fehlern

Im Reusspark pflegen wir eine offene Fehlerkultur. Wir erachten Fehler als Chancen zur Verbesserung. Wir tabuisieren Fehler nicht und vertuschen sie erst recht nicht, sondern nutzen sie, um die Qualität zu verbessern oder um auf neue Ideen zu kommen. Dies fördert die Kompetenzen im Umgang mit Fehlern. So auch mit den Qualitätsindikatoren wie Schmerz, Sturz, Medikation usw., welche detailliert erfasst und ausgewertet werden. Sie werden transparent im Team besprochen, und entsprechende Massnahmen werden umgehend eingeleitet. Wir stehen zu unseren Fehlern und nehmen sie als Herausforderung wahr, um uns laufend zu verbessern.

Wissen ist Kompetenz

Ein bekannter Spruch besagt, dass jedes Team «nur» so stark ist wie sein schwächstes Glied. Auf die Fachkompetenz bezogen, bedeutet dies, dass wir als Team fachlich stark sind, wenn jedes einzelne Mitglied fachlich stark ist. Deshalb investieren wir sehr viel in die Aus- und Weiterbildung, damit wir die Qualität in allen Bereichen nachhaltig sicherstellen. Neue Mitarbeitende erhalten ein gezieltes Einführungsprogramm mit verschiedenen Grundkursen. Weiterbildung und der Transfer von Wissen finden im Arbeitsalltag fortlaufend statt.

Der Reusspark möchte stets auf dem aktuellsten Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse sein. So nehmen wir Trends sofort auf und versuchen, sie in unsere Pflegekonzepte zu integrieren. Wir beteiligen uns an nationalen Studien renommierter Universitäten und helfen so mit, Erkenntnisse aus der Forschung in die Praxis zu transferieren.

Die Stärke des Reusspark sehe ich im erfolgreichen Zusammenspiel zwischen den verschiedenen Abteilungen.



Tobias Breitschmid
Leiter Finanzen
und Personal/
Stv. Direktor

Feedback ist ein Geschenk

Damit wir uns als Organisation laufend weiterentwickeln können, sind wir auf Rückmeldungen der verschiedenen Anspruchsgruppen angewiesen. Wir pflegen einen vertrauensvollen und wertschätzenden Kontakt zu den Angehörigen unserer Bewohnenden. Sie haben die Möglichkeit, ihre Anliegen direkt an die Geschäftsleitung zu richten. Mit dem «Offenen Ohr» bieten wir den Angehörigen eine Plattform, um sich mit einem Mitglied der Geschäftsleitung an definierten Daten zu treffen und ihre Anliegen im persönlichen Austausch zu besprechen.

Auch gegenüber unseren Mitarbeitenden leben wir eine ausgesprochene Feedback-Kultur. So besteht für die Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Anregungen oder Verbesserungsvorschläge mittels des Instruments der Chancenmeldung an die Geschäftsleitung zu richten. Diese reagiert zeitnah auf den schriftlich eingereichten Vorschlag und gibt Rückmeldung. Dieses Vorgehen hat sich in den letzten Jahren gut bewährt. So werden jährlich rund 100 Chancenmeldungen von unserem Personal eingereicht und einige werden erfolgreich umgesetzt. Ein etwas informellerer Kanal ist Whatsapp. Mitarbeitende können sich der internen Whatsapp-Gruppe «Social Media» anschliessen und ihre Inputs ungefiltert einbringen. Eine weitere Möglichkeit bietet die Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu, welche unsere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerne nutzen.

Botschafter mit Aussenwirkung

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine glaubwürdige und ehrliche Referenz. Sie scheuen sich nicht, vor die Kamera zu treten. Sie sprechen in diversen Videos über den Reusspark und ihre Arbeit. Die Videos verbreiten wir auf unseren Social-Media-Kanälen. Die engagierte Bewirtschaftung der verschiedenen Social-Media-Kanäle hat intern und extern Aufmerksamkeit gewonnen. Wir verfügen über eine lebhaft und dem Reusspark verbundene Fan Community, die die Beiträge aktiv kommentiert und teilt. Mittels täglicher Posts auf Facebook und Instagram erhalten unsere Besucherinnen und Besucher Einblick in das vielfältige Leben im Reusspark.

Gemeinsam sind wir stark

Die Corona-Krise zeigt, dass ein guter Zusammenhalt untereinander eine schwierige Lebenssituation meistern hilft. Die Hilfsbereitschaft und das Verständnis zwischen den Teams sind bemerkenswert. Im täglichen Austausch untereinander werden Unklarheiten rasch und unkompliziert geklärt. Die kundenorientierte Arbeitsweise, der Freiraum für die Arbeitsgestaltung und die raschen Entscheidungswege zeichnen den Reusspark als einzigartigen Arbeitgeber aus.

VOM MUT, NEUE WEGE ZU GEHEN

In den dreissig Jahren, während deren ich schon im Reusspark tätig bin, habe ich viele erstaunliche und einzigartige Veränderungen erlebt. Anfangs war nur ein Arzt für alle Bewohnerinnen und Bewohner zuständig. Mit der Zunahme der Bettenzahlen stieg auch die Anzahl Ärzte. Obwohl sie nun zu dritt tätig waren, agierten sie als Einzelkämpfer. Sie waren auf sich alleine gestellt, arbeiteten unter Zeitdruck und ohne die Möglichkeit, sich im Team auszutauschen.

Vom Einzelkämpfertum zum interdisziplinären Miteinander

Im Jahr 2017 kam es zu einer kleinen Revolution – einer grossen Veränderung in den Strukturen und in der Organisation des Ärzteteams. Um dem Ärztemangel zu begegnen, bildeten wir erstens diplomierte Pflegefachkräfte zu Klinischen Fachspezialistinnen aus. Sie absolvierten einen neuen Lehrgang an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW). Die Klinischen Fachspezialistinnen unterstehen dem Chefarzt, agieren aber faktisch wie ein Assistenzarzt resp. eine -ärztin. Zweitens bieten wir Geriaterinnen und Geriatern Teilzeitstellen an, damit sie Arbeit und Familie gut unter einen Hut bringen können. Gerade jüngere Geriaterinnen interessieren sich sehr für diese Stellen, da wir im Gegensatz zu den Spitälern sehr flexible Arbeitsbedingungen anbieten. Und schliesslich verstärken sehr erfahrene, pensionierte Hausärzte unser Team.

Bunt gemischt und hochkompetent

So sind wir ein unkonventionelles Team, bestehend aus Personen mit unterschiedlichen Hintergründen und Stärken. Die Klinischen Fachspezialistinnen hinterfragen mit ihren neuen Ideen alte Zöpfe. Die pensionierten Hausärzte bringen ihren langjährigen Erfahrungsschatz und ihre pragmatische Vorgehensweise ins Spiel. Und die jungen Geriaterinnen tragen das neuste wissenschaftliche Know-how ins Team. So profitieren wir alle voneinander. Wir lernen gemeinsam, haben den Mut, neue Wege zu gehen, und entscheiden uns für die beste aller Varianten.



Dr. med. René Kuhn
Chefarzt

Ein Team und eine verbindende Kultur

Eine gute Zusammenarbeit ist in einem so bunt gemischten und neuen Team die Basis für alles. Wir verbrachten ganze drei Tage zusammen an einer Weiterbildung. Nebst dem fachlich angeregten Austausch genossen wir auch den geselligen Teil, der das Weitere zu einem guten Kitt beigetragen hat. Im Bewusstsein, dass der gemeinsame Austausch unerlässlich für einen guten Teamspirit ist, ist es mittlerweile zur Tradition geworden, dass wir auch gemeinsam Mittagessen. Jede und jeder Einzelne wird trotz unterschiedlichem Ausbildungsweg wertgeschätzt und akzeptiert. So ist es heute möglich, zu zweit auf Visite zu gehen, um den gemeinsamen Arbeitsstil zu pflegen. Noch vor ein paar Jahren wäre es unmöglich gewesen, dass zwei Ärzte miteinander auf Visite gegangen wären. Diese neu entwickelte Arbeitsplatzkultur führt dazu, dass sich das Personal des Medizinischen Dienstes wohlfühlt. Wir tragen schwierige Situationen gemeinsam und suchen zusammen die bestmögliche Lösung für unsere Bewohnerinnen und Bewohner. Diese fortschrittliche Gestaltung unseres Medizinischen Dienstes schafft ein professionelles Teamwork und ein konstruktives Miteinander, von dem das Personal in genauso hohem Masse profitiert wie die Bewohnerinnen und Bewohner des Reusspark.

DAS LAND DES HUMORS

Lachen ist gesund! Lachen macht glücklich, denn es setzt die Hormone Oxytocin und Endorphin frei, beeinflusst das Immunsystem positiv und reduziert Stress. Humor wirkt erfrischend, entspannend und anregend.

Der Humor prägt den Arbeitsalltag im Reusspark. Er ist im gesamten Betrieb spürbar und wird gelebt. Bei der letztjährigen Mitarbeitendenumfrage lagen wir beim Punkt «Wir haben Spass an der Arbeit» fast zehn Prozent über dem Benchmark. Spass ist eine Dimension, die bei uns im Vergleich zu anderen Firmen aus der Gesundheits- und sozialen Branche überdurchschnittlich stark ausgeprägt ist. Unser ehemaliger Direktor hat den Humor während 28 Jahren im Reusspark gelebt wie kein anderer. Wie gerne warf er an Geschäftsleitungssitzungen jeweils einen lustigen Spruch in die Runde, der auflockerte! Sein Lachen war legendär. Es hallte lange nach in den Gängen, war ansteckend und hat sich wie ein Feuer auf andere Menschen übertragen. Im Reusspark wird viel und gerne gelacht. Anlässlich des 125-Jahr-Jubiläums haben wir sogar einen Lachcontest durchgeführt und das auffälligste Reusspark-Lachen ausgezeichnet.



Andreas Grossmann
Leiter Hotellerie

Durch Humor gewinnen wir Distanz zu festgefahrenen Situationen. Humor weckt kreative Potenziale, aktiviert Entscheidungsprozesse und fördert den Perspektivenwechsel. Er sensibilisiert für neuartige Zusammenhänge. Über die unmöglichsten Missgeschicke dürfen wir aus der Hotellerie im Nachhinein lachen. Entscheidend ist jedoch nicht das Lachen über Missgeschicke, sondern der grundsätzliche Humor im Alltag. Wir pflegen einen heiteren Umgang miteinander. Auch in anspruchsvollen Situationen vergeht uns der Humor nicht. Gerade in schwierigen Situationen ist es besonders bedeutsam, den Frohsinn zu behalten. Er fördert eine explorierende Haltung gegenüber scheinbar unumstösslichen Gegebenheiten und hilft, flexible Verhaltensmuster zu finden. In einem Jahr wie 2020, wo vieles auf einmal anders war, gibt uns der Humor die zusätzlich benötigte Energie und Motivation, auch nicht alltägliche Situationen zu meistern.

Wir pflegen einen heiteren Umgang miteinander. Auch in anspruchsvollen Situationen vergeht uns der Humor nicht. Gerade in schwierigen Situationen ist es besonders bedeutsam, den Frohsinn zu behalten.



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erzählen

Im Folgenden stellen wir die schönsten und berührendsten Geschichten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor. Sie widerspiegeln den Umgang und das Miteinander im Reusspark und zeugen von einer Kultur, die geprägt ist von Respekt, Wertschätzung und Humor.



SITUATIONSKOMIK IN DER DEMENZABTEILUNG

In einer unserer Demenzabteilungen stand nachmittags eine Chefarztvisite auf dem Programm. Zusammen mit unserem Chefarzt, René Kuhn, besuchten wir (Medizinischer Dienst und Pflege) eine Bewohnerin. Sie sass im Aufenthaltsraum bei Kaffee und Kuchen. Wir standen da zu viert und beobachteten die Bewohnerin eine Weile lang. Da wandte sich ein Mitbewohner an den Chefarzt und rief: «Herr Ober, kriege ich noch einen Kaffee, bitte?» Solch komische Situationen treffen wir in Demenzbetreuungen immer wieder an. Sie lassen uns einerseits schmunzeln. Andererseits gewähren sie auch spannende Einblicke in die Welt und Realitäten von dementen Menschen.

Franziska Perini
Geriatlerin



MISSWAHLEN IM REUSSPARK

Wir Mitarbeiterinnen vom Empfang sind die Drehscheibe im Reusspark. Wir haben Kontakt mit Bewohnenden und ihren Angehörigen, mit Lieferanten, aber auch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Gerade die Begegnungen mit unseren Bewohnerinnen und Bewohnern sind oft besonders berührend, erheiternd oder traurig. Die folgende Geschichte dieses Bewohners werde ich nie vergessen. Da kam er eines Tages an den Schalter. Er war nicht sonderlich gross und sein Gesicht schmückte ein buschiger, weisser Bart mit einem weiss-gelblichen Schnurrbart. Mit seinen grossen, hellblauen Augen blickte er mich an und sagte: «Wenn es eine Miss Reusspark geben würde, würde ich Sie wählen. Wissen Sie warum? Weil Sie immer so freundlich, empathisch, gut angezogen und schlank sind.» Später kam er wieder und sagte: «Sie haben jetzt eine Konkurrentin.» Dabei zeigte er auf meine jüngere Kollegin. Eine Woche später verkündete er, dass er eine Miss-Reusspark-Wahl ins Leben rufe. Er stellte kurzerhand eine Jury zusammen. Darin vertreten war der Direktor, Thomas Peterhans, und die Leiterin Pflege und Betreuung, Monica Heinzer. Er gab mir später einen Tipp, wie ich die Wahl gewinnen könne: «Sie müssen den Merlin mögen. Dann haben Sie eine Stimme auf sicher.» (Merlin ist der Hund von Monica Heinzer.) Der Bewohner verfügte über eine überaus feine Beobachtungsgabe. So forderte er nach einer Phase genauester Beobachtung noch weitere Frauen zur Misswahl auf. Leider kam es nie zum Grande Finale. Er verstarb noch vor seinen verkündeten Misswahlen.

Barbara Ender
Mitarbeiterin Empfang

SINNSTIFTENDE ARBEIT ALS GESCHENK

Die Arbeit mit dementen Menschen ist für mich ein Geschenk. Ich lerne dabei viel über mich selbst. Der Reusspark hat mich darin unterstützt, die Fachweiterbildung Langzeitpflege und -betreuung zu absolvieren. Der Betrieb hat mich motiviert, an mich zu glauben. Und so habe ich diese Weiterbildung mit Erfolg abgeschlossen. Ich führe meinen Beruf mit Herzblut aus und freue mich, meine erworbenen Kompetenzen unter Beweis zu stellen. Zum Beispiel wenn Bewohnende aggressiv werden und ich es schaffe, sie so zu beruhigen, dass ich sie in aller Ruhe pflegen kann. Dann gibt es berührende Situationen. Zum Beispiel wenn ein Bewohner oder eine Bewohnerin meine Hand ergreift und sie streichelt und mir dabei ein Lächeln schenkt. Dann weiss ich, dass ich auf der richtigen Abteilung arbeite. Deshalb komme ich jeden Tag mit einem Lächeln zur Arbeit.

Vanessa Jakaj
Fachangestellte Gesundheit





SICH GETRAGEN FÜHLEN

2019 haben wir einen Teamkollegen verloren. Er ist während seiner Ferien unerwartet verstorben. So etwas hat unser Team noch nie erlebt. Wir waren alle zutiefst betroffen. Der Reusspark hat uns viel Raum gegeben, uns von unserem Teamkollegen zu verabschieden. Wir durften in der Klosterkirche auf dem Gelände eine Abdankungsfeier halten. Die Mitarbeitenden der Umgebungspflege haben uns Blumen gebracht. Bewohnende, Angehörige, unsere freiwilligen Helferinnen und Helfer, Mitarbeitende und das Kader aus anderen Bereichen sind dazugekommen und haben mit uns Abschied genommen. Es war sehr emotional. Wir wurden so gut begleitet, und ich habe mich sehr getragen gefühlt.

Bianca Seegert
Stv. Wohnbereichsleitung



NOCHMALS VON HERZEN SINGEN!

Aufgrund der vielfältigen und eindrücklichen Wirkung von Musiktherapie bietet der Reusspark seit 2010 seinen Bewohnenden diese heilsame Therapieform an. Gerade demente Menschen reagieren stark auf den musischen Kanal der Kommunikation. So habe ich nebst meiner Tätigkeit als Pflegefachmann eine berufsbegleitende Ausbildung zum Musiktherapeuten gemacht, um mein Hobby und meinen Beruf noch stärker miteinander zu verbinden.

Vor wenigen Jahren erhielt ich von der Hospizabteilung die Anfrage, bei einem jungen Mann, dem nur noch wenig Lebenszeit übrig blieb, Musik zu spielen. Zu solchen Therapien nehme ich unter anderem gerne meine wohlklingende Stegharfe mit. Das ist ein rituell tief verankertes Instrument aus der westafrikanischen Kultur, auf der sich leicht eine behagliche Atmosphäre gestalten lässt. Ich begrüßte den Patienten und stellte fest, dass Worte bei ihm nicht viel bewirken. Deshalb begann ich auf der Stegharfe eine Harmonieabfolge zu spielen. Er war Sänger und hatte eine Verbindung zur westafrikanischen Kultur. Deshalb verstand er diese Sprache sofort und begann eine eigene Vokal-Improvisation mit einer unglaublichen Intensität. Diese unerwartete spontane Reaktion jagte mir «ohrenblicklich» eine nie dagewesene Gänsehaut ein, die sich sogar beim Niederschreiben dieser Geschichte wieder einstellt. Der Mann war in diesem Moment nochmals innig verbunden mit seiner grossen Passion und beschwor mich dazwischen wiederholt in seiner Sprache: «Höre niemals, niemals damit auf!» Gleichzeitig schien er selber durch seinen Gesang ein Stück weit loslassen zu können, was ihm wenige Wochen später nach weiteren musikalischen Sequenzen auch friedlich gelang.

Manuel Bannwart
Musiktherapeut

DIE SONNENSEITE DER DEMENZ

Vor Jahren hatten wir einen dementen Bewohner, der nicht mehr laufen wollte. Er hätte durchaus noch gut gehen können, doch er liess sich über Jahre im Rollstuhl schieben. Er behauptete hartnäckig, dass er nicht mehr zu Fuss gehen könne. Dann kam der Tag, an dem er ins Spital musste. Von seinem Spitalaufenthalt kam er ohne Rollstuhl zurück. Von da an lief er noch jahrelang am Rollator. Was war geschehen? Die Demenz liess ihn vergessen, dass er angeblich nicht laufen konnte. Diese Geschichte gehört zu meinen eindrucklichsten, da sie zeigt, dass Demenz auch unerwartet Positives beherbergt.

Rosmarie Leimgruber
Aktivierungsverantwortliche





TEAMWORK AUF AUGENHÖHE

Ich wusste schon lange, dass ich einmal beim Reusspark arbeiten möchte. In der Branche spricht man über die fortschrittlichen Arbeitsbedingungen beim Reusspark. Als sich die Chance ergab, habe ich sie gepackt. Was ich als Wohnbereichsleiterin sehr schätze, ist die Zusammenarbeit mit dem Medizinischen Dienst. Egal, welche Uhrzeit es ist, ich kann immer anrufen und erhalte schnell die notwendige Unterstützung. Ich werde von den Ärzten und Ärztinnen sowie den Klinischen Fachspezialistinnen ernst genommen und wir arbeiten Hand in Hand. So kann ich in den Feierabend gehen, und ich weiss, es ist für alles gesorgt. Einen solch tollen Zusammenhalt unter den Mitarbeitenden habe ich bisher noch nie erlebt.

Karin Rippstein
Leiterin Wohnbereich



ICH KANN NICHTS DAFÜR

Auf der Liste mit den Bewohnenden, die ich heute besuche, steht ein unbekannter Name. Es ist eine neue Bewohnerin im Reusspark. Ich stelle mich vor und bin überrascht über ihre Freude, mich zu sehen. Wir spazieren durch den Park. Das Gespräch wird immer wieder unterbrochen durch ihre Ausrufe. «Schauen Sie! Wie schön diese Blumen sind – welche Farbenpracht!» Sie streichelt die Blumen sanft. Ein paar Schritte weiter: «Schauen Sie! Wie schön die Reuss fließt. Das farbige Laub der Bäume im Kontrast zum blauen Himmel. Wie schön!» Wieder gehen wir ein paar Schritte weiter: «Oh, jetzt müssen Sie schauen! Diese hübschen Pilze auf dem Baumstamm! Ich kann nichts dafür. Ich sehe einfach diese Kleinigkeiten, und sie weiten mein Herz», sagt sie fast entschuldigend. Nach dem Spaziergang sitzen wir ins Café Reuss. «Schauen Sie die grossen Krähen auf dem Dach. Ich sehe einfach so viele Kleinigkeiten, die es wert sind, auf sie einzugehen. Zum Beispiel wenn ich meiner Nachbarin zuschaue, wie sie die Farbstifte sortiert, um Mandalas auszumalen, und wir über die Farben ins Gespräch kommen. Dann ermutige ich sie, neue Farbkombinationen auszuprobieren. Und dann legt sich ein Strahlen auf ihr Gesicht. Ich sehe und spüre einfach, wie viel im Verborgenen liegt und gesehen werden möchte. Ich kann nichts dafür – es ist ein Geschenk!»

Diese Frau hat mich an diesem Nachmittag berührt und mir von Neuem die Augen geöffnet. Mein Herz war voller Freude über all das Schöne und Gute. Jeder Mensch hat seine eigenen Farben und Formen. Wenn wir uns bemühen, genauer hinzuschauen, tun sich uns neue Welten auf. Wir werden beschenkt mit vielen Kleinigkeiten, die es wert sind, sie zu entdecken. Dankbar habe ich mich verabschiedet und nehme die Gewissheit mit, dass sich meine Augen von Neuem geöffnet haben, bis tief in meine Seele hinein, für all das Schöne und Gute in der Natur, in den Beziehungen zu meinen Mitmenschen und zu mir selbst.

Veronika Scozzafava
Heimseelsorgerin

DER ZIRKUSDIREKTOR ZU GAST IM REUSSPARK

2019 feierte der Reusspark sein 125-Jahr-Jubiläum. Zu diesem Anlass wurde auf der Rossweid neben dem Hauptgebäude ein grosses Zirkuszelt von Monti aufgestellt. Es herrschte emsiges Treiben. Unsere Bewohnerinnen und Bewohner beobachteten das Geschehen interessiert vom Balkon aus und kommentierten das Vorgehen der Zeltbauer. Als ich an einem Nachmittag auf den Wohnbereich kam, begegnete mir eine Bewohnerin freudestrahlend und sagte: «Heute kam der Zirkusdirektor zu uns auf Besuch.» Ich war erstaunt und fragte sie, woran sie den Zirkusdirektor erkannt habe. Sie erwiderte: «Er trug so ein schönes Hemd, einen Frack, dazu passende Hosen

und wunderschön glänzende Schuhe.» Ich wusste sofort, von wem sie sprach. Denn auch ich war dem Zirkusdirektor im Café Reuss begegnet.

Hedy Holliger
Leiterin Aktivierung

Auflösung:

Der «Zirkusdirektor» ist ein Mitarbeiter des Eventmanagements. Er ist der bunte Vogel im Haus und trägt immer extravagante, wohlausgesuchte, schöne Kleider. Also so richtige Hingucker. Wer kennt den Vor- und Nachnamen? E, R, É, N, L, R, E, K, S, E, S

René Kessler





ENTSPANNUNG IM HOHEN GRAS

Vor meiner jetzigen Funktion war ich Leiter eines Demenzwohnbereiches. Aus jener Zeit stammt diese Geschichte. Es war ein Spätsommer-Nachmittag. Wir servierten den Bewohnerinnen und Bewohnern ein Dessert draussen im Garten. Doch jemand fehlte. Herr M.! Ich begab mich auf die Suche nach ihm. Drinnen konnte ich ihn nicht finden. Ich suchte weiter im Spaziergarten. Das Gras war wild gewachsen und reichte fast bis zu den Knien. Auf einmal hörte ich etwas rascheln. Die Grashalme bewegten sich unnatürlich stark. Ich ging auf die Stelle zu und sah Herrn M. am Boden liegen. Er machte einen zufriedenen Eindruck. Sein Blick folgte den vorbeiziehenden Wolken. Als er mich sah, sprach er mich gut verständlich an. Ich sollte mich neben ihn legen. Er deutete auf den Platz neben ihm.

Nachdem ich mich vergewissert hatte, dass Herr M. beim Sturz keine Verletzung erlitten hatte, legte ich mich neben ihn. Er lachte. Er schien ausserordentlich glücklich zu sein. Auch mich hat die Situation berührt, wie wir da gemeinsam in der Sommerwiese lagen. Das Erlebnis hallte nach. Herr M. blieb auch am nächsten Tag sehr entspannt und gelassen. Und ich habe mir überlegt: vielleicht wären Entspannungspausen im frischen Gras eine simple, gute, beruhigende Intervention?

Hans Hügli
Leiter Paramedizin,
ehemaliger Leiter eines
Demenzwohnbereiches

FUSSBALL VERBINDET

Ein Bewohner und ich teilen die Leidenschaft für den Fussball. Daher wollte ich mit Andreas ein Spiel seines Herzensclubs, des FC Basel, besuchen. Schon Wochen vor dem Euro-League-Spiel suchten wir im Internet nach geeigneten Tickets, denn Andreas kann aufgrund seiner Gehbeschwerden nicht so weit laufen. Ich holte Andreas am Nachmittag in seinem Zimmer ab. Er war aufgeregt und freute sich auf den ereignisreichen Tag. Wir packten seinen rot-blauen Schal ein, und los ging's. Während der Fahrt erzählte er mir aus seinem Leben: über seine Jugend, seine Kinder und seine Familie sowie einige herausfordernde Situationen und Ereignisse seiner Vergangenheit. Bevor wir ins Stadion gingen, gönnten wir uns ein herzhaftes

Rindssteak. Dazu ein kühles Bier. Später, beim Spiel, fieberte er bei jedem Zweikampf mit und feuerte sein Team lautstark an. Seine Augen glänzten vor Freude. Schliesslich gewann der FC Basel. Andreas strahlte wie ein Honigkuchenpferd und applaudierte. Ich begleitete ihn zurück zum Reusspark. Bei der Verabschiedung sagte er: «Das war das Highlight des Jahres!» Manchmal braucht es nicht viel, um den Alltag unserer Bewohnerinnen und Bewohner freudvoll zu gestalten. Auch für mich war es ein Highlight!

Markus Allich
Fachangestellter Gesundheit





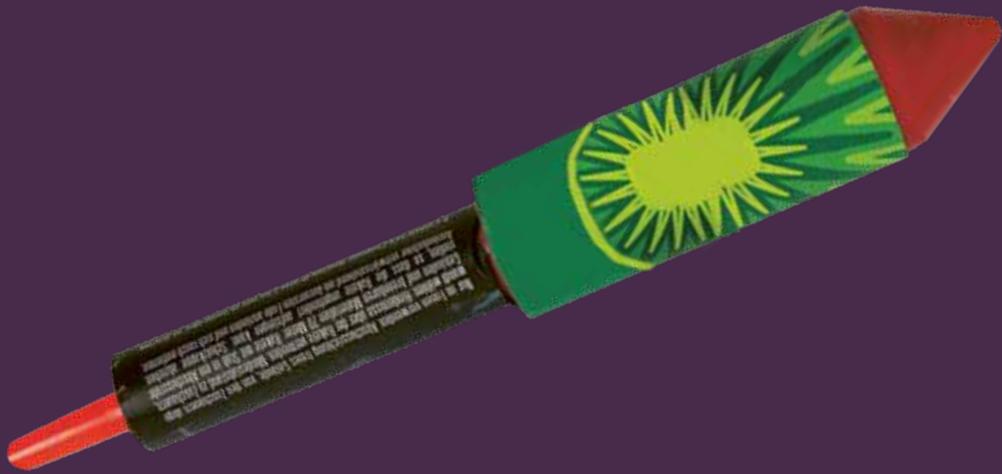
GEMEINSAM DURCH DEN EISHANG

Der Reusspark schenkt allen Mitarbeitenden jedes Jahr einen Ski- resp. Wandertag. An diesem freien Tag haben wir die Gelegenheit, Mitarbeitende aus anderen Abteilungen kennenzulernen und den interdisziplinären und persönlichen Austausch zu pflegen.

Im letzten Winter ging es auf eine Schneeschuhwanderung auf der Melchsee-Frutt. Wir bildeten ein Vierergrüppchen. Bald führte uns der Weg zu einer windverwehten Traverse, die komplett vereist war. Der steile Hang sah gefährlich aus und wir verspürten leichtes Unbehagen. Eine Kollegin hatte etwas Schwindel. Aber ans Umkehren war nicht zu denken. Einer von der Gruppe war bereits vorausgegangen. Da standen wir nun zu dritt und suchten gemeinsam eine Lösung, wie wir uns heil durch diese

Passage bringen konnten. Auf einmal hatten wir eine Idee: Wir stellten uns mit den Schneeschuhen senkrecht in den Hang. Die Kollegin mit dem Schwindel nahmen wir in unsere Mitte, um ihr Sicherheit zu vermitteln. So schritten wir seitwärts im Gänsemarsch voran und überwandten das Hindernis. Dieses Erlebnis hat uns zusammengeschweisst, und wir drei Frauen haben uns auch auf persönlicher Ebene gefunden. Nach der Schneeschuhtour waren wir so müde, dass wir für den Rückweg einen Skitöff nahmen. Die rasante Fahrt durch den Schnee war Belohnung für die Strapazen und krönender Abschluss eines ereignisreichen Tages.

Gina Maillart
Ergotherapeutin



EIN SILVESTER DER SUPERLATIVE

Der Jahreswechsel 2019/2020 wird mir ewig in Erinnerung bleiben. Die meisten unserer Gäste kennen den Reusspark als Zentrum für Pflege und Betreuung und das Restaurant Gnadenthal als Ausflugslokal im Grünen mit schöner Sommerterrasse. Dass wir dazwischen noch viele Möglichkeiten anbieten, einen Anlass an nicht alltäglichen Locations zu zelebrieren, wissen die wenigsten. Diesen Facettenreichtum wollten wir unseren Gästen am Silvesterabend zeigen.

Passend zur Stallatmosphäre im Gutshof, servierten wir zum Einstieg eine Heusuppe. Im Anschluss daran boten wir einen Blick hinter die Kulissen der Heimküche. Farbenfrohe Apérohäppchen wurden am laufenden Band serviert. Unterirdisch ging es mit tösendem Sirenengeheul und Donnerschlägen den langen, düsteren Kellergang entlang zum Klosterareal. Als kulinarische Erfahrung in einer Kirche kenne ich persönlich nur das trockene Brot und den Fuselwein zum Abendmahl im Grossmünster – einen hausgemachten weissen Glühwein und warme Quiche in den Kirchenbänken offeriert zu bekommen, sorgte bei so manchem Gast für Verwunderung. Das majestätische barocke Kirchenschiff wurde durch eine Lichtinszenierung in eine Winterlandschaft mit rieselndem Schnee verwandelt. Ich erzählte den Gästen von den wechselhaften Zeiten des Klosters. Ich hatte die Ehre, die Reliquie der heiligen Justa zu öffnen. Erwartungsvolle Blicke trafen mich, als sich alle Spots auf den Seitenaltar richteten. Nach dem Entriegeln der heiligen Gebeine ging ein Staunen durch die Bankreihen. Wahnsinn, was für ein bedeutender Schatz: die Reliquie der heiligen Justa! Ich beendet die Präsentation mit einem Moment des Innehaltens und der Stille. Nach dem finalen Läuten der kleinen Klosterglocken verharrten alle Anwesenden nochmals einen Moment in der Stille. Es war beinahe gespenstisch. Man hätte eine Stecknadel fallen hören. Für die Gäste unerwartet, trat die Sängerin Jasmin vor die Kanzel und stimmte zum «Amazing Grace» ein. Dieser Moment, als alle Gäste zum Abschluss noch eine Strophe gemeinsam summten, gibt mir heute noch Gänsehaut. Nach diesem andächtigen Moment wurde der nächste Gang im romantisch beleuchteten Klosterinnenhof am wärmenden Feuer serviert. Kulinarisch ging es dann im Restaurant weiter. Mir läuft noch heute das Wasser im Mund zusammen beim Gedanken an das grandiose sous-vide gegarte Kalbsfilet mit gebratenem Gänselebermedaillon und Kartoffelstrudel. Für den krönenden Abschluss des Jubiläumsjahres sorgte ein spektakuläres Feuerwerk direkt über der Reuss. Ganz alleine stand ich da auf dem Acker von Stetten. Hinter mir das Geläut der Kirche, vor mir die Silhouette des Reusspark und mittendrin die knallenden, bunten Raketen. Auf einmal gingen immer mehr Lichter an. Die Bewohnerinnen und Bewohner und das Pflegepersonal erfreuten sich ebenfalls am einmaligen Feuerwerk vor ihren Fenstern.

Wir haben so viele einzigartige Möglichkeiten auf unserem Areal, die wir nutzen dürfen. Was für ein toller Arbeitgeber!

René Kessler
Stv. Eventmanager

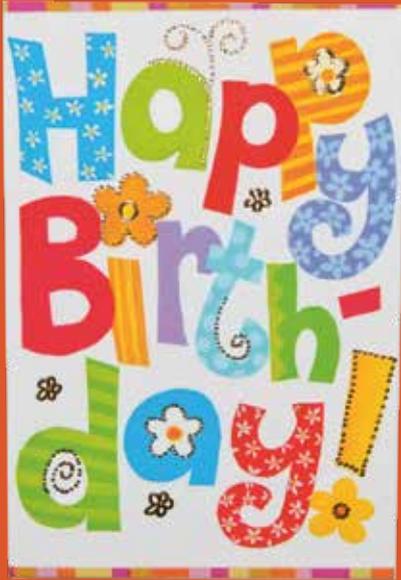
EIN HAPPY END MIT SCHMUNZELN

Vor rund fünfzehn Jahren gingen wir mit unseren Bewohnerinnen und Bewohnern nach Weggis ins Wellnesshotel Rössli. Nach einem Tag voller Aktivitäten brachten wir die müde gewordenen Bewohnerinnen und Bewohner kurz ins Bett, bevor wir sie zum Nachtessen abholten. Später versammelten wir uns im Restaurant und stellten fest, dass Bewohnerin B. fehlte. Sie war nicht mehr in ihrem Zimmer. Ich bekam Herzklopfen. Der Puls stieg. Der Hoteldirektor verbot es uns, bei jedem Zimmer anzuklopfen, um nach der vermissten Bewohnerin zu suchen. Wir stellten eine Suchtruppe zusammen und suchten alle Gänge ab. Eine Frau, die mit ihrem Mann im Hotel logierte, beobachtete unsere Auf-

regung und bot uns ihre Hilfe an. Sie werde mal in ihrem Zimmer nachschauen. Was sie dort sah, liess auch sie schmunzeln. Da lag unsere vermisste, schlafende Bewohnerin mit weit ausgestreckten Armen und Beinen. Uns fiel ein grosser Stein vom Herzen. Wir waren überglücklich, unsere Bewohnerin gefunden zu haben, und gleichzeitig todmüde vom Stress. In diesem Moment wäre wohl auch ich vor lauter Müdigkeit einfach in ein fremdes Bett gefallen.

Denise Jeker
Berufsbildnerin





VERBLÜFFUNG PUR

Mein erster Arbeitstag im Reusspark war der 1. April 2005. Drei Wochen später hatte ich Geburtstag. Ich bin ein absoluter Geburtstagsmuffel. Am Tag meines Geburtstages sass ich in der Znünpause, als auf einmal der Direktor auf mich zukam, mir die Hand schüttelte, mir eine Karte überreichte und mir alles Gute wünschte. Ich war total perplex. Ich glaubte nicht, was ich gerade erlebt hatte. Da habe ich als noch gänzlich Unbekannter im Reusspark angefangen, und der Direktor nimmt sich die Mühe und gratuliert mir persönlich. Das ist ein bleibendes Erlebnis, das bei mir Spuren hinterlassen hat.

Daniel Rimann
Leiter Umgebungspflege

DIE MUSIKALISCHE SEITE DES REUSSPARK

Was, wenn der Direktor sein 25-Jahr-Jubiläum feiert? Da hilft meistens ein Brainstorming des Verwaltungsteams während einer Kaffeepause. Die «Basis» war sich schnell einig. Das Geschenk sollte musikalisch, persönlich und einmalig sein. Und weil der Reusspark in der Tat einzigartig ist, waren schnell ein paar Sängerinnen und Sänger gefunden, und das Echo vom Rüsspark-Chörli war geboren. Wir nahmen die «Rocky Docky»-Melodie und texteten sie selber um. 25 Jahre geben eine Menge Anekdoten. So waren die Strophen vom «Peterhans Schottisch» im Nu komponiert. Geschrieben in Aargauer-Deutsch mit Übersetzung ins Züri-Deutsch, Bündner Dialekt usw., weil der Reusspark «multikulti» ist. Der Rest ist schnell erzählt. Es wurde geprobt, Stimmen wurden gezähmt und eine glanzvolle Vorführung wurde hingelegt.

Cornelia Küng
Assistentin Geschäftsleitung



MANCHMAL ESSEN WIR VERZAUBERTE SMARTIES

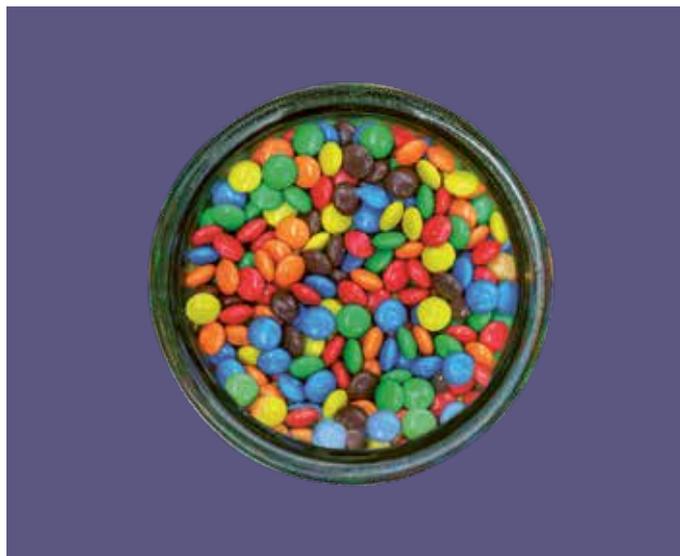
Seit dreissig Jahren öffnet die Kita Spatzenäscht jeden Tag um 6.30 Uhr ihre Türen. Wir nehmen fröhliche, traurige, ruhige, aktive, weinende und zufriedene Kinder in Empfang. Wissend, dass bei Kindern ein grauer Himmel schnell wieder blau wird, nehmen wir jedes gerne in Empfang.

Der Reusspark, ein bunter Lebensort

Wir haben einen schönen Garten mit alten Bäumen, in dem wir vieles unternehmen. Das Reusspark-Areal ist ein abwechslungsreicher Tummelplatz. Beliebt sind der Kleintierpark, die vielen Spazierwege und der einladende Spielplatz. Ein besonderes Highlight für die Kinder ist die Fütterung der Tiere. Vor dem Futterkasten kommt es regelmässig zum Gerangel, weil jedes Futterchef sein will. Bekannt sind die beiden Papageien, Coco und Goredó, die je nach Lust und Laune ein kurzes Schwätzchen mit uns abhalten. Die Hasen beschnuppern neugierig unsere Hände. Bei den Schildkröten braucht es Zeit und Geduld, bis wir sie gefunden haben.

Bibeli aufziehen

Vor Corona gab es ein paar beliebte Projekte, so z. B. das Projekt «Jung und Alt». Hier treffen wir regelmässig Bewohnerinnen und Bewohner des Reusspark zum Generationen-Austausch. Zusammen singen, basteln, spielen und reden wir. Unvergesslich war die Aufzucht von Bibeli. Die Kinder haben diese flauschigen und herzigen Tierchen gestreichelt und liebevoll gepflegt. Später zügelten wir sie ins Gehege im Garten. Manchmal bescherten uns die kleinen Hühnchen grosse Aufregung: dann, wenn sie wieder einmal ausgebüxt sind und wir sie suchen und einfangen mussten. Es kam die Zeit, wo wir die ersten Eier im Garten fanden. Später zügelten wir die ausgewachsenen Hühner in den Kleintierpark, wo sie für die tiergestützte Therapie und Aktivierung eingesetzt werden.



Rituale geben Orientierung

Der Kita-Alltag ist mit vielen Ritualen bestückt. Das gibt den Kindern Orientierung. Zur Begrüssung singen wir morgens das Sonnenstrahl-Lied. Jedes Kind hat seinen eigenen Sonnenstrahl. Dieser Sonnenstrahl wird zur Sonne hinzugelegt. Ein weiteres Ritual findet beim Zähneputzen nach dem Mittagessen statt. Das Zähneputzen wird durch ein Lied, welches wir Erzieherinnen den Kindern vorsingen, begleitet. Jedes Kind darf sich dabei wünschen, wer es sein möchte: Mami, Papi, Löwe, Giraffe, Feuerwehrauto. Während wir Erzieherinnen die Begriffe in der richtigen Reihenfolge aufzählen, werden den Kindern die Zähne geputzt. Ein weiteres beliebtes Ritual ist das Geburtstagsritual: Wenn ein Kind Geburtstag feiert, verzaubert ein anderes Kind ohne Beisein des Geburtstagskindes eines der Smarties auf dem Zaubertuch. Das Geburtstagskind darf anschliessend so viele Smarties essen, bis es auf das verzauberte trifft. Danach sind die anderen Kinder an der Reihe. Ja, die Kita-Welt ist bunt.

Wir Erzieherinnen arbeiten mit viel Herzblut, denn halbherzig ginge es nicht. Wenn wir abends die Kinder wohlbehütet ihren Eltern zurückgegeben haben, war unser Arbeitstag erfolgreich.

Silvia Glauser
Stv. Leiterin Kindertagesstätte

BERICHT ZUR JAHRESRECHNUNG WIRTSCHAFTLICHE LAGE UND GESCHÄFTSVERLAUF

Dieses Jahr hat uns wie kein anderes geprägt. Covid-19 hat uns in seinen Bann gezogen und uns in unserer täglichen Arbeit stark beeinträchtigt. Wir haben uns mit viel Aufwand und Ausdauer dieser noch nie dagewesenen Herausforderung gestellt. Die Auswirkungen der Pandemie haben deutliche Spuren in den Finanzen hinterlassen. So weist der Reusspark erstmals seit längerer Zeit einen grösseren Verlust aus.

Veränderungen bei der Finanzierung des Pflegematerials (MiGeL)

Seit 2019 sind die Mittel und Gegenstände (MiGeL) integrierender Bestandteil der Pflegekosten und werden durch die Gemeinden als Restkostenfinanzierer abgegolten. Unter MiGeL sind Pflegeverbrauchsmaterialien zu verstehen wie beispielsweise Inkontinenz- oder Verbandsmaterialien. Erfreulicherweise hat der Bundesrat beschlossen, dass das Pflegematerial künftig schweizweit einheitlich vergütet werden soll. Die Krankenversicherer sollen die Finanzierung des Pflegematerials unabhängig davon übernehmen, ob die Anwendung durch eine Pflegefachperson erfolgt oder nicht. Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 27. Mai 2020 die entsprechende Botschaft verabschiedet. Bis das Parlament diesen Entscheid des Bundesrates gutheisst, wird noch etwas Zeit vergehen. Bei der anschliessenden Umsetzung des Parlamentsbeschlusses auf Verordnungsebene müssen die Interessen der Branche gewahrt werden. Es ist zu hoffen, dass eine schweizweite Umsetzung der einheitlichen MiGeL-Abrechnung zulasten der Krankenversicherer ab dem Jahr 2022 möglich sein wird.

Systemwechsel bei der Verrechnung der medizinischen Nebenleistungen

Die Pauschale für medizinische Nebenleistungen ist den Krankenversicherern schon seit geraumer Zeit ein Dorn im Auge. Es gibt schweizweit nur noch wenige Pflegeheime, die mit einer solchen Pauschale abrechnen dürfen. Der Druck steigt von Jahr zu Jahr. Als Folge davon sind die Tarifverträge für Nebenleistungen zwischen unserem Branchenverband vaka und den Krankenkassenverbänden tarifsuisse, HSK und CSS entweder auf Ende Jahr gekündigt worden oder es sind provisorische Arbeitstarife festgelegt worden.

Die Medikamente werden schon seit 2019 nicht mehr durch eine Pauschale abgegolten, nun sind auch die restlichen medizinischen Nebenleistungen wie Arzt, Labor, Physio- und Ergotherapie von dieser Umstellung betroffen. Aus diesem Grunde waren wir gezwungen, ab dem 1. Januar 2021 auf die Einzelleistungsverrechnung umzustellen. Ab diesem Zeitpunkt werden die effektiv erbrachten medizinischen Nebenleistungen dem Krankenversicherer direkt durch die Ärztekasse in unserem Auftrag in Rechnung gestellt. Diese Umstellung sorgte für einen grösseren organisatorischen Aufwand. Wir haben diverse administrative Hürden gemeistert, was sehr zeitintensiv war. So mussten wir anfänglich eine Betriebsbewilligung für den Medizinischen Dienst des Reusspark beantragen sowie verschiedenen Berufsverbänden beitreten. Weiter mussten wir die Mitarbeitenden bei der Zulassungsstelle anmelden, damit sie ihre Leistungen bei den Krankenversicherern abrechnen können. Gegen Ende Jahr führten wir eine Evaluation für ein externes Labor durch, das die von uns geforderten Analyseleistungen kompetent und kundenorientiert erfüllt.

Diese Systemumstellung führte zu Veränderungen in den Geschäftsprozessen, und Investitionen in die Infrastruktur waren notwendig. So mussten die Informatik-Landschaft angepasst und die Arbeitsabläufe den neuen Gegebenheiten angeglichen werden. Ab nächstem Jahr müssen die von uns erbrachten Leistungen kostendeckend sein. Dies bedeutet, dass die erfassten Leistungen verrechenbar sind und den notwendigen Ertrag erwirtschaften. Diese Umstellung von der Pauschal- zur Einzelleistungsverrechnung gleicht einem Paradigmenwechsel. Wir sind zuversichtlich, dass wir für diesen Wandel dank unserem weit-sichtigen Handeln bereit sind.

BETRIEBSRECHNUNG

Betriebsergebnis

Auf Empfehlung von Curaviva Schweiz und senesuisse müssen die Zusatzkosten, die durch das Coronavirus verursacht werden, ermittelt und auf einem separaten Kostenträger gesammelt werden. Bei der jährlichen Erstellung der SOMED-Statistik werden diese Kosten explizit ausgewiesen, in der Hoffnung, eine Entschädigung zu erhalten. Die betreffende Covid-19-Kostenstelle weist per 31. Dezember 2020 einen Saldo von rund 530'000 Franken aus. Wären diese direkt zuteilbaren Kosten nicht entstanden, hätten wir ein sehr erfreuliches Geschäftsergebnis ausweisen können. Aus heutiger Sicht ist unklar, wer was und wie viel von diesen ausserordentlichen Aufwänden bezahlt. Wir appellieren an die Politik, uns in dieser Angelegenheit zu unterstützen. Wir sind zuversichtlich, dass uns zumindest ein Teil dieser ausserordentlichen Kosten zurückerstattet wird, ansonsten muss eine Anpassung der Taxordnung auf das Jahr 2022 kritisch geprüft werden.

Die zusätzlichen Corona-bedingten Aufwände und geringeren Erträge führen zu einem Betriebsverlust von –130'197 Franken. Die betrieblich notwendigen Abschreibungen für die Erneuerung der Anlagen haben wir ordentlich vorgenommen. Durch die Einführung der neuen Pflegefinanzierung sind die Institutionen selber für die Sicherstellung der langfristigen Refinanzierung verantwortlich.

Wir weisen ein negatives Jahresergebnis unter Berücksichtigung der Nebenbetriebe von rund –155'480 Franken aus.

Betriebsertrag

Die auf einem gesunden Niveau stagnierende Bettenauslastung der quarantänefreien Wohnbereiche sicherte uns einen Teil des betrieblich notwendigen Ertrages. Eine grössere Herausforderung war dabei die Bettenbelegung bei den Wohnbereichen, die unter Quarantäne standen und eine Aufnahme von neuen Bewohnenden verhinderte. Hier waren die Betten teilweise während Wochen leer, bis der betreffende Wohnbereich wieder zugänglich war.

Unser Café Reuss als Magnet in der Region war für externe Gäste fast das ganze Jahr geschlossen. Auch die ausbleibenden Umsätze im Bankettwesen und die geringeren Einnahmen der Kita und des Hallenbades waren spürbar.

Im stationären Bereich betrug die Auslastung 94,9% bei geleisteten 100'361 Pflagetagen. Wir verrechneten 102'790 Pensionstage unter Berücksichtigung von Abwesenheiten, was einer Bettenbelegung von 97,2% entspricht. Im Vergleich zum Vorjahr weisen wir eine leichte Zunahme der Bettenauslastung aus. Die höhere Sterblichkeitsrate wirkte sich auch auf die markant höheren Eintritte von 158 (Vorjahr 131) und Austritte von 162 (Vorjahr 134) aus.

Bedingt durch die grössere Zurückhaltung, ein ambulantes Angebot in Anspruch zu nehmen, war unser Tages- und Nachtzentrum weniger stark frequentiert. Aus diesem Grund ist die Bettenbelegung mit 62,4% leicht unter der des Vorjahrs. Weiterhin war das Angebot der Akut- und Übergangspflege (AÜP) für Gäste wenig attraktiv. So verzeichnen wir im Berichtsjahr eine Gesamtaufenthaltsdauer von lediglich 28 Tagen.

Der gesamte Betriebsertrag beläuft sich auf 37,497 Mio. Franken.

Personalaufwand

Im Berichtsjahr stand das Projekt «Great Place to Work» im Zentrum unserer Bestrebungen, den Reusspark als attraktiven Arbeitgeber bekannter zu machen. Die Firma Great Place to Work hat uns das Zertifikat eines ausgezeichneten Arbeitgebers und eines guten Ausbildungsbetriebs verliehen – das sogenannte «Great Place to Work»- bzw. «Great Start»-Zertifikat. Damit ist der Reusspark das erste Unternehmen im Gesundheits- und Sozialwesen im Raum Zentralschweiz und Kanton Aargau, das mit diesen beiden Zertifikaten ausgezeichnet worden ist. Mit diesen Zertifikaten möchten wir dazu beitragen, das Image der Pflegebranche zu verbessern, sodass sich mehr junge Menschen für den Pflegeberuf entscheiden.

Trotz dem Engagement des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sind die Absenkenzahlen steigend. Die Kurzzeitabsenzen liegen in etwa auf dem Niveau des Vorjahres. Hingegen sind die Langzeitabsenzen um 26% höher als im Vorjahr. Neben psychischen Erkrankungen, welche möglicherweise auch Auswirkungen der Corona-Pandemie sind, gehören Rücken- und Knieprobleme sowie Nichtbetriebsunfälle zu den häufigsten Ursachen.

Die gesamtbetrieblichen Personalkosten sind erfreulicherweise unter dem Vorjahreswert trotz vermehrten Absenzen und den steigenden medizinischen Anforderungen während der Coronakrise. Dies ist primär auf die Reduktion der Ferien- und Überzeitrückstellung zurückzuführen.

Die Möglichkeiten, sich extern weiterzubilden, waren in diesem Jahr eingeschränkt. Dadurch sind die Personalnebenkosten geringer als in anderen Jahren ausgefallen.

Der gesamte Personalaufwand beläuft sich somit auf 27,748 Mio. Franken.

Sach- und Betriebsaufwand

Durch den überdurchschnittlichen Einkauf von Hygiene- und Haushaltsmaterial ist der Aufwand beim medizinischen Bedarf und beim Haushalt merklich gestiegen. Weitere zusätzliche Investitionen im Verwaltungsbereich führten zu Mehrkosten. Als eines der ersten Heime in der Schweiz hatten wir im Frühling unsere Wohnbereiche mit zusätzlichen Tablets ausgestattet, sodass die Angehörigen über Skype oder Whatsapp Videoanrufe tätigen konnten. Dieses neue und kostenlose Angebot wurde sehr geschätzt, da in dieser Zeit keine persönlichen Besuche mehr erlaubt waren. Noch heute wird dieser Service primär von ausländischen Angehörigen genutzt. Im Gegenzug sank der Lebensmittelaufwand aufgrund nicht durchgeführter Veranstaltungen und weniger Bankette.

Der gesamte Sach-, Finanz- und Betriebsaufwand von 7,630 Mio. Franken fällt gegenüber dem Budget um 0,055 Mio. Franken tiefer aus.

Nebenbetriebe

Die Rechnung der Nebenbetriebe weist mit einem Ertrag von 1,840 Mio. Franken und einem Aufwand von 1,865 Mio. Franken einen Verlust von –25'283 Franken aus.

Unser Restaurant Gnadenthal hat ein sehr herausforderndes Jahr hinter sich. Der Lockdown im Frühling hat uns in die Knie gezwungen. So mussten wir während rund acht Wochen den Betrieb schliessen und Kurzarbeit anmelden. Das gleiche Schicksal ereilte uns gegen Ende Jahr erneut. Dieser Umstand und die entsprechenden Schutzmassnahmen mit reduzierter Platzanzahl haben sich auch in den Kennzahlen bemerkbar gemacht. Praktisch alle Anlässe und Bankette konnten nur reduziert oder gar nicht durchgeführt werden, was zu weiteren Mindererträgen führte. Im Gegensatz dazu waren die Personalkosten verhältnismässig hoch, weil wir trotz weniger Gästen unseren 7-Tages-Betrieb zum Wohle unserer Kunden aufrecht erhalten haben. Wir sind guter Hoffnung, dass wir im Laufe des nächsten Jahres ein Comeback feiern können und unser Restaurant wieder viele Gäste anlocken wird.

Die Abweichung bei den Nebenbetrieben ist auch auf die geringeren Ausgaben im Bereich Kultur zurückzuführen. Leider konnten wir die ursprünglich geplanten kulturellen Anlässe in diesem Jahr nicht durchführen.

Dank unserem Patientenfonds konnten wir für unsere Bewohnerinnen und Bewohner Ausflüge, Veranstaltungen und Weihnachtsgeschenke in der Höhe von 40'780 Franken ermöglichen.

Great Place to Work

Mit diesen Zertifikaten möchten wir dazu beitragen, das Image der Pflegebranche zu verbessern, sodass sich mehr junge Menschen für den Pflegeberuf entscheiden.

Anzahl Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt

Wir hatten im Jahresdurchschnitt 291 Vollzeitstellen besetzt. Bedingt durch die vielen Teilzeitstellen, beschäftigten wir insgesamt 497 Mitarbeitende. Davon bildeten wir 80 Lernende und 12 Praktikanten und Praktikantinnen aus.

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.

Zukunftsansichten

Das Coronavirus wird uns bestimmt auch im nächsten Jahr beschäftigen. Dies wird sich weiterhin negativ auf die finanzielle Situation auswirken. So werden die Erträge im Gastrobereich auf einem verminderten Niveau stagnieren. Die zusätzlichen Personalkosten aufgrund höherer Absenzen sowie die steigenden Aufwände für die Beschaffung von Hygienematerial werden unsere Betriebsrechnung negativ belasten. In welchem Umfang sich der Kanton an diesen Mindererträgen bzw. Mehrkosten beteiligt, ist noch ungewiss. Es ist zu hoffen, dass die öffentliche Hand sich für eine Entschädigung ausspricht. Wird dies nicht geschehen und bleibt die finanzielle Situation unverändert, hat dies gezwungenermassen Auswirkungen auf unsere Taxen.

Aufgrund der unvermeidbaren Umstände, ausgelöst durch Covid-19, konnten wir unseren fertiggestellten Wohnbereich Kloster West leider der Öffentlichkeit in seinem neuen Gewand nicht zugänglich machen. Gerne hätten wir anlässlich der Mitgliederversammlung, die leider auch nicht stattfinden konnte, die Türen zum frisch umgebauten Wohnbereich für unsere Mitglieder geöffnet. Die ursprünglichen Zweierzimmer wurden zu grosszügigen Einerrimmern umgebaut und

mit modernen Nasszellen versehen. Auch wurde der Dachstock ausgebaut. Wir sind optimistisch, dass sich nach diesem Modernisierungsschub die Bettenauslastung verbessert und die hellen, modernen Zimmer auf grossen Anklang bei potenziellen Bewohnerinnen und Bewohnern stossen werden.

Das gleiche Schicksal traf auch das Museum Gnadenenthal im historischen Gebäudekomplex Kloster Gnadenenthal, welches zum schweizerischen Kulturdenkmal gehört. Seit der Gesamtrestaurierung 1981 wurden im Museum keine Veränderungen mehr vorgenommen. Der Verein Gnadenenthal als Trägerschaft ist bestrebt, die historischen Wurzeln des Museums zu erhalten. Er entschied sich für eine zeitgemässe Neuvermittlung der Kloster- und Pflegegeschichte. Das neugestaltete Museum mitsamt Vermittlungsangebot wartet nun auf die Übergabe an die Öffentlichkeit. Im Rahmen von thematischen Führungen und szenischen Rundgängen ist neu auch der Zutritt zum Dachstock des Klosters gewährt, in welchem ein ehemaliges Pflegezimmer eingerichtet wurde.

Die Digitalisierung macht auch vor unseren Türen nicht halt. Im Jahr 2019 starteten wir mit dem Projekt zur Einführung eines Content Management Systems (CMS). Ziel ist es, alle geschäftsrelevanten Dokumente revisionssicher zu archivieren und auf effiziente Art unseren Mitarbeitenden zugänglich zu machen. Bereits legen wir die Bewohnenden-, die Personal- und die Vertragsakten elektronisch ab, nun folgen im nächsten Jahr die Eingangsdokumente wie beispielsweise Lieferantenrechnungen. In einem nächsten Schritt wird mittels eines sogenannten Workflows der jeweilige Arbeitsprozess digitalisiert. Dies wird so auch mit den Lieferantenrechnungen erfolgen, welche dann nicht mehr physisch zu Genehmigungszwecken durch unseren Betrieb laufen, sondern via CMS. Mit diesem Projekt legen wir auch den notwendigen Baustein für die Umsetzung des elektronischen Patientendossiers (EPD), welches ab Frühling 2022 für Pflegeheime obligatorisch ist. Dabei wird uns die Stammgemeinschaft eHealth Aargau unterstützen. Sie hat als schweizweit erste Stammgemeinschaft die Zertifizierung gemäss Bundesgesetz über das elektronische Patientendossier (EPDG) bestanden.

Tobias Breitschmid
Leiter Finanzen und Personal/Stv. Direktor

ERFOLGSRECHNUNG 2020

| | 2020 | | 2019 | |
|--|-----------------------|-----------------|-----------------------|-----------------|
| | CHF | % | CHF | % |
| Pensions-, Betreuungs- und Pflorgetaxen | 34'673'099.37 | 92.47 % | 34'045'370.51 | 91.01 % |
| Übrige Bewohnererträge | 1'734'155.16 | 4.62 % | 1'787'477.99 | 4.78 % |
| Übrige Erträge | 1'090'219.18 | 2.91 % | 1'575'126.07 | 4.21 % |
| Betriebsertrag | 37'497'473.71 | 100.00 % | 37'407'974.57 | 100.00 % |
| Medizinischer Bedarf | -723'820.62 | -1.93 % | -516'315.32 | -1.38 % |
| Lebensmittel | -1'999'661.41 | -5.33 % | -2'379'274.14 | -6.36 % |
| Haushalt | -1'455'976.90 | -3.88 % | -1'346'012.73 | -3.60 % |
| Betriebsaufwand | -4'179'458.93 | -11.15 % | -4'241'602.19 | -11.34 % |
| Bruttogewinn I | 33'318'014.78 | 88.85 % | 33'166'372.38 | 88.66 % |
| Löhne inkl. Sozialleistungen | -26'762'841.35 | -71.37 % | -26'892'522.05 | -71.89 % |
| Arzthonorare | -522'133.50 | -1.39 % | -662'640.65 | -1.77 % |
| Personalnebenkosten | -462'680.96 | -1.23 % | -522'313.95 | -1.40 % |
| Personalaufwand | -27'747'655.81 | -74.00 % | -28'077'476.65 | -75.06 % |
| Bruttogewinn II | 5'570'358.97 | 14.86 % | 5'088'895.73 | 13.60 % |
| Raumaufwand | -170'000.00 | -0.45 % | -170'000.00 | -0.45 % |
| Unterhalt und Reparaturen | -991'130.22 | -2.64 % | -999'597.25 | -2.67 % |
| Energie und Wasser | -523'068.40 | -1.39 % | -501'838.85 | -1.34 % |
| Verwaltung und Informatik | -1'395'507.32 | -3.72 % | -1'245'743.86 | -3.33 % |
| Übriger Sachaufwand | -307'907.15 | -0.82 % | -331'296.20 | -0.89 % |
| Finanzaufwand | -62'942.70 | -0.17 % | -57'079.91 | -0.15 % |
| Sach- und Finanzaufwand | -3'450'555.79 | -9.20 % | -3'305'556.07 | -8.84 % |
| Betriebsergebnis vor Abschreibungen und Rückstellungen | 2'119'803.18 | 5.65 % | 1'783'339.66 | 4.77 % |
| Abschreibungen | -2'250'000.00 | -6.00 % | -1'690'000.00 | -4.52 % |
| Rückstellungen | 0.00 | 0.00 % | 0.00 | 0.00 % |
| Betriebsergebnis nach Abschreibungen und Rückstellungen | -130'196.82 | -0.35 % | 93'339.66 | 0.25 % |
| Betriebsfremder Ertrag Nebenbetriebe | 1'840'021.39 | 4.91 % | 2'529'886.74 | 6.76 % |
| Betriebsfremder Aufwand Nebenbetriebe | -1'865'304.39 | -4.97 % | -2'607'798.21 | -6.97 % |
| Betriebsfremder Erfolg Nebenbetriebe | -25'283.00 | -0.07 % | -77'911.47 | -0.21 % |
| Jahresergebnis | -155'479.82 | -0.41 % | 15'428.19 | 0.04 % |

BILANZ PER 31. DEZEMBER 2020

| AKTIVEN | 31.12.2020 CHF | % | 31.12.2019 CHF | % |
|--|----------------------|-----------------|----------------------|-----------------|
| UMLAUFVERMÖGEN | | | | |
| Flüssige Mittel | 1'984'607.04 | | 3'754'416.88 | |
| Forderungen aus Lieferungen und Leistungen gegenüber Dritten | 3'777'539.04 | | 3'783'573.65 | |
| Übrige kurzfristige Forderungen | 290'415.08 | | 206'079.56 | |
| Warenvorräte | 86'431.00 | | 81'815.70 | |
| Aktive Rechnungsabgrenzungen | 95'440.30 | | 24'525.40 | |
| Total Umlaufvermögen | 6'234'432.46 | 15.80 % | 7'850'411.19 | 19.97 % |
| ANLAGEVERMÖGEN | | | | |
| Finanzanlagen | 5'551'042.00 | | 5'414'168.00 | |
| Mobile Sachanlagen | 89'719.94 | | 459'792.56 | |
| Immobilien Sachanlagen | 27'576'375.88 | | 25'594'421.40 | |
| Total Anlagevermögen | 33'217'137.82 | 84.20 % | 31'468'381.96 | 80.03 % |
| Total Aktiven | 39'451'570.28 | 100.00 % | 39'318'793.15 | 100.00 % |
| PASSIVEN | | | | |
| FREMDKAPITAL | | | | |
| Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen gegenüber Dritten | 1'008'707.75 | | 978'422.41 | |
| Kurzfristige verzinsliche Verbindlichkeiten Hypotheken | 9'000'000.00 | | 9'000'000.00 | |
| Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten | 496'279.76 | | 122'093.02 | |
| Vorauszahlungen | 1'201'258.20 | | 1'217'201.25 | |
| Passive Rechnungsabgrenzungen | 891'375.85 | | 1'039'145.86 | |
| Total kurzfristiges Fremdkapital | 12'597'621.56 | | 12'356'862.54 | |
| 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 | 4'915'632.04 | | 4'868'134.11 | |
| Total langfristiges Fremdkapital | 23'720'632.04 | | 23'673'134.11 | |
| Total Fremdkapital | 36'318'253.60 | 92.06 % | 36'029'996.65 | 91.64 % |
| EIGENKAPITAL | | | | |
| Eigenkapital | 3'288'796.50 | | 3'273'368.31 | |
| Jahresverlust/-gewinn | -155'479.82 | | 15'428.19 | |
| Total Eigenkapital | 3'133'316.68 | 7.94 % | 3'288'796.50 | 8.36 % |
| Total Passiven | 39'451'570.28 | 100.00 % | 39'318'793.15 | 100.00 % |

GELDFLUSSRECHNUNG 2020

| | 2020 CHF | 2019 CHF |
|--|----------------------|----------------------|
| JAHRESGEWINN | -155'479.82 | 15'428.19 |
| Abschreibungen Anlagevermögen | 2'366'000.00 | 1'806'000.00 |
| Veränderung Forderungen aus Lieferungen und Leistungen | 6'034.61 | -133'235.75 |
| Veränderung Übrige kurzfristige Forderungen | -84'335.52 | 64'557.75 |
| Veränderung Warenvorräte | -4'615.30 | -2'008.70 |
| Veränderung Aktive Rechnungsabgrenzungen | -70'914.90 | 97'313.10 |
| Veränderung Verbindlichkeiten aus Lieferungen | 30'285.34 | 109'710.42 |
| Veränderung Andere kurzfristige Verbindlichkeiten | 374'186.74 | -46'684.29 |
| Veränderung Vorauszahlungen | -15'943.05 | 52'389.30 |
| Veränderung Passive Rechnungsabgrenzungen | -147'770.01 | -184'917.79 |
| Geldfluss aus Geschäftstätigkeit | 2'297'448.09 | 1'778'552.23 |
| INVESTITIONEN | | |
| Investitionen Mobile Sachanlagen | -281'396.14 | -398'148.84 |
| Investitionen Immobiler Sachanlagen | -3'696'485.72 | -5'314'895.15 |
| Investitionen Finanzanlagen | -136'874.00 | -413'530.00 |
| Geldfluss aus Investitionstätigkeit | -4'114'755.86 | -6'126'573.99 |
| FINANZIERUNGEN | | |
| Bildung Fondskapitalien | 47'497.93 | 402'890.98 |
| Aufnahme Hypotheken | 0.00 | 4'000'000.00 |
| Geldfluss aus Finanzierungstätigkeit | 47'497.93 | 4'402'890.98 |
| Veränderung Flüssige Mittel | -1'769'809.84 | 54'869.22 |
| Nachweis Veränderung Flüssige Mittel | | |
| Anfangsbestand Flüssige Mittel | 3'754'416.88 | 3'699'547.66 |
| Veränderung Flüssige Mittel | -1'769'809.84 | 54'869.22 |
| Endbestand Flüssige Mittel | 1'984'607.04 | 3'754'416.88 |

ANHANG

ZUR JAHRESRECHNUNG 2020

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

Anwendung neues Rechnungslegungsrecht

Die Jahresrechnung 2020 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 8.48 % (Vorjahr: 8.47 %) 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 sowie Arbeitgeberbeitragsreserven gebildet werden.

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

| RÜCKSTELLUNGEN | 31.12.2020 | 31.12.2019 |
|---|----------------------|----------------------|
| 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 | 31.12.2020 | 31.12.2019 |
|--|---------------------|---------------------|
| Patientenfonds | 1'002'428.81 | 1'024'701.19 |
| Sanierungsfonds | 2'577'333.37 | 2'482'643.07 |
| Personalfürsorgefonds | 580'971.95 | 643'726.94 |
| Emil Donat-Bolliger Schenkung | 180'000.00 | 180'000.00 |
| Neugestaltung Museum Kloster Gnadenthal | 574'897.91 | 537'062.91 |
| Total | 4'915'632.04 | 4'868'134.11 |

AUSSERORDENTLICHER AUFWAND IM ZUSAMMENHANG MIT COVID-19

| ERFOLGSRECHNUNG – AUFWANDPOSITIONEN | 31.12.2020 | 31.12.2019 |
|---|-------------------|-------------|
| Personalaufwand inkl. Arzthonorare | 217'204.00 | 0.00 |
| Medizinischer Bedarf (Pfleagematerial, Desinfektionsmittel) | 275'142.45 | 0.00 |
| Reinigungsaufwand | 12'653.65 | 0.00 |
| Kleininvestitionen und Unterhaltsaufwand | 21'436.75 | 0.00 |
| Verwaltungs- und Informatikaufwand | 5'610.70 | 0.00 |
| Total | 532'047.55 | 0.00 |



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

| | 2020 | 2019 |
|---------------------------------|------------|------|
| Nettoauflösung stiller Reserven | 317'832.93 | 0.00 |

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

**Anzahl Vollzeitstellen
im Jahresdurchschnitt**

| | 2020 | 2019 |
|--|------|------|
| Mitarbeitende (ohne Lernende und Praktikant/-innen) | 291 | 285 |

**Verbindlichkeiten gegenüber
Vorsorgeeinrichtungen**

| | 31.12.2020 | 31.12.2019 |
|-------------------------------|------------|------------|
| Aargauische Pensionskasse APK | 92'044.05 | 34'954.75 |

Der offene Betrag wurde am 28. Januar 2021 bezahlt.

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

| | 31.12.2020 | 31.12.2019 |
|----------------------------------|---------------|---------------|
| Immobilie Sachanlagen (Buchwert) | 27'576'375.88 | 25'594'421.40 |

Wesentliche Ereignisse nach dem Bilanzstichtag

Nach dem Bilanzstichtag sind keine wesentlichen Ereignisse eingetreten, welche die Aussagefähigkeit der Jahresrechnung 2020 beeinträchtigen könnten.

ZUSÄTZLICHE ANGABEPFLICHTEN (OR ART. 961A)

Fälligkeitsstruktur langfristiger verzinslicher Verbindlichkeiten

| | 31.12.2020 | 31.12.2019 |
|---------------|---------------------|---------------------|
| 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 |

Honorar der Revisionsstelle

| | 2020 | 2019 |
|---------------------------|------------------|------------------|
| Revisionsdienstleistungen | 24'232.50 | 24'232.50 |
| Andere Dienstleistungen | 0.00 | 0.00 |
| Total | 24'232.50 | 24'232.50 |

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 2020 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 2020 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, 19. März 2021

IMS Revision AG



Stefan Huser
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Isabelle Vigh
Revisionsexpertin

KENNZAHLEN ZUM GESCHÄFTSBERICHT 2020

| JAHRESRECHNUNG IN ZAHLEN | 2020 | 2019 | 2018 |
|--|------------------------|----------------|----------------|
| Bettenbestand stationäre Wohnbereiche | 288 | 288 | 288 |
| Bettenbestand Tages- und Nachtzentrum | 12 | 12 | 12 |
| Total Bettenbestand | 300 | 300 | 300 |
| Pflegetage stationäre Wohnbereiche | 100'361 | 99'319 | 100'411 |
| Pflegetage Tages- und Nachtzentrum | 3'039 | 3'186 | 3'178 |
| Total Pflegetage | 103'400 | 102'505 | 103'589 |
| Bettenbelegung in % stationäre Wohnbereiche | 97.2 % | 95.5 % | 96.7 % |
| Bettenbelegung in % Tages- und Nachtzentrum | 62.4 % | 67.2 % | 64.9 % |
| Total Bettenbelegung in % (Pensionstage) | 96.0 % | 94.6 % | 95.7 % |
| Eintritte (stationäre Wohnbereiche) | 158 | 131 | 128 |
| Austritte (stationäre Wohnbereiche) | 162 | 134 | 131 |
| Eintritte (Tages- und Nachtzentrum) | 114 | 115 | 103 |
| Austritte (Tages- und Nachtzentrum) | 87 | 74 | 73 |
| PERSONAL (effektiv besetzte 100 %-Stellen) | 2020 | 2019 | 2018 |
| Pflegepersonal | 199 | 196 | 194 |
| Medizinisches Fachpersonal | 8 | 6 | 6 |
| Verwaltung/Kindertagesstätte/Kultur | 17 | 16 | 15 |
| Küche/Wäscherei/Hausdienst/ Technischer Dienst/Restaurant | 67 | 67 | 64 |
| Total | 291 | 285 | 279 |
| FINANZEN | 2020 | 2019 | 2018 |
| Ertrag pro Pflegetag | in CHF 362.64 | 364.94 | 362.32 |
| Kosten pro Pflegetag | in CHF 363.90 | 364.03 | 361.72 |
| Ertrag | in CHF 1'000 37'497 | 37'408 | 37'532 |
| Personalaufwand | in CHF 1'000 27'748 | 28'077 | 26'711 |
| Betriebs-/Sachaufwand und Rückstellungen | in CHF 1'000 9'880 | 9'237 | 10'760 |

BEWOHNERBESTAND UND PFLEGETAGE NACH GEMEINDEN

| Gemeinde | Bewohnende Ende 2020 | Pflegetage | Pflegetage in Prozent |
|---------------------|-------------------------|---------------|--------------------------|
| Bezirk Aarau | | | |
| Aarau | 1 | 376 | 0,37 % |
| Rohr | 1 | 366 | 0,36 % |
| Buchs | 1 | 10 | 0,01 % |
| Densbüren | 1 | 342 | 0,34 % |
| Erlinsbach | 0 | 62 | 0,06 % |
| Gränichen | 1 | 329 | 0,33 % |
| Küttigen | 1 | 437 | 0,44 % |
| Oberentfelden | 1 | 367 | 0,37 % |
| Rombach | 1 | 360 | 0,36 % |
| Suhr | 1 | 220 | 0,22 % |
| Unterentfelden | 1 | 366 | 0,36 % |
| Total | 10 | 3 235 | 3,22 % |
| Bezirk Baden | | | |
| Baden | 5 | 1 838 | 1,83 % |
| Bellikon | 4 | 860 | 0,86 % |
| Bergdietikon | 1 | 446 | 0,44 % |
| Birmenstorf | 2 | 555 | 0,55 % |
| Dättwil | 1 | 339 | 0,34 % |
| Ehrendingen | 1 | 422 | 0,42 % |
| Ennetbaden | 2 | 524 | 0,52 % |
| Fislisbach | 12 | 4 228 | 4,21 % |
| Gebenstorf | 3 | 925 | 0,92 % |
| Killwangen | 0 | 362 | 0,36 % |
| Künten | 1 | 382 | 0,38 % |
| Mägenwil | 1 | 358 | 0,36 % |
| Mellingen | 7 | 1 881 | 1,87 % |
| Neuenhof | 3 | 1 432 | 1,43 % |
| Niederrohrdorf | 8 | 3 193 | 3,18 % |
| Nussbaumen | 5 | 2 024 | 2,02 % |
| Oberrohrdorf | 6 | 2 351 | 2,34 % |
| Remetschwil | 2 | 759 | 0,76 % |
| Rütihof | 2 | 446 | 0,44 % |
| Spreitenbach | 4 | 1 414 | 1,41 % |
| Stetten | 3 | 1 653 | 1,65 % |
| Turgi | 1 | 366 | 0,36 % |
| Untersiggenthal | 2 | 610 | 0,61 % |
| Wettingen | 20 | 7 147 | 7,12 % |
| Wohlenschwil | 1 | 278 | 0,28 % |
| Würenlingen | 1 | 366 | 0,36 % |
| Würenlos | 3 | 873 | 0,87 % |
| Total | 101 | 36 032 | 35,90 % |

| Gemeinde | Bewohnende Ende 2020 | Pflegetage | Pflegetage in Prozent |
|--------------------------|-------------------------|---------------|--------------------------|
| Bezirk Bremgarten | | | |
| Anglikon | 1 | 372 | 0,37 % |
| Arni | 1 | 366 | 0,36 % |
| Berikon | 8 | 3 257 | 3,25 % |
| Bremgarten | 5 | 1 891 | 1,88 % |
| Büttikon | 0 | 356 | 0,35 % |
| Dottikon | 4 | 923 | 0,92 % |
| Eggenwil | 1 | 459 | 0,46 % |
| Fischbach-Göslikon | 0 | 43 | 0,04 % |
| Häggingen | 3 | 1 257 | 1,25 % |
| Jonen | 2 | 490 | 0,49 % |
| Nesselnbach | 1 | 303 | 0,30 % |
| Niederwil | 7 | 2 166 | 2,16 % |
| Oberlunkhofen | 3 | 813 | 0,81 % |
| Oberwil-Lieli | 2 | 1 022 | 1,02 % |
| Rudolfstetten | 5 | 1 567 | 1,56 % |
| Sarmenstorf | 0 | 251 | 0,25 % |
| Tägerig | 3 | 1 308 | 1,30 % |
| Villmergen | 6 | 1 716 | 1,71 % |
| Widen | 5 | 1 394 | 1,39 % |
| Wohlen | 20 | 7 703 | 7,68 % |
| Zufikon | 7 | 3 183 | 3,17 % |
| Total | 84 | 30 840 | 30,73 % |
| Bezirk Brugg | | | |
| Auenstein | 0 | 193 | 0,19 % |
| Birr | 2 | 875 | 0,87 % |
| Birrhard | 0 | 220 | 0,22 % |
| Bözberg | 1 | 366 | 0,36 % |
| Bözen | 0 | 230 | 0,23 % |
| Brugg | 8 | 3 031 | 3,02 % |
| Hausen | 2 | 732 | 0,73 % |
| Lupfig | 1 | 366 | 0,36 % |
| Mönthal | 1 | 366 | 0,36 % |
| Mülligen | 0 | 4 | 0,00 % |
| Remigen | 1 | 169 | 0,17 % |
| Riniken | 1 | 366 | 0,36 % |
| Rüfenach | 1 | 4 | 0,00 % |
| Villigen | 1 | 383 | 0,38 % |
| Windisch | 0 | 268 | 0,27 % |
| Total | 19 | 7 573 | 7,55 % |

ORGANE UND PERSONEN

Vorstand

Bettina Ochsner, Oberlunkhofen, Präsidentin
Kurt Notter, Wohlen, Vizepräsident
Brigitte Peterhans, Mellingen, Aktuarin
Urs Bosisio, Häggligen
Silvan Hilfiker, Oberlunkhofen
Christine Kaspar Frei, Kirchdorf
Urs Leuenberger, Widen (bis 6.11.2020)
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. Silvia Brims Koponen
Dr. med. Michela Iten-Suter (ab 1.7.2020)
Dr. med. FMH Franziska Perini
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
Karin Rippstein, 3. Ost
Maya Brechbühl, 3. West
Antonia Zimmermann, Kloster Zentral 2./3. Stock
Cornelia Walter, Kloster West
Susanne Baumgartner, Kloster WG
Jennifer Braunisch, Rotonda 1./2. Stock (bis 13.9.2020)
Gianna-Lee Pirey, Rotonda 1./2. Stock (ab 14.9.2020)
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

Fabienne Müller

Leitung Küche

Walter Duschl

Leitung Marketing

Caroline Schneider

Leitung Paramedizin und Projekte

Hans Hügli

Leitung Personaladministration

Karin Meili

Leitung Seelsorge

Pfarrer Ruedi Bertschi, ref. Seelsorger, Bremgarten (ab 1.8.2020)

Steffen Gröhl, ref. Seelsorger, Anglikon (ab 1.8.2020)

Pfarrer Hans Jakob, ref. Seelsorger, Bremgarten (bis 31.3.2020)

Monika Kern, Sozialdiakonin, Bremgarten (1.4.2020 bis 31.7.2020)

Veronika Scozzafava, kath. Seelsorgerin, Erlinsbach (ab 1.7.2020)

Pfarrer Zoltán Tóth, kath. Seelsorger, Bözberg (bis 30.6.2020)

Annette Weimann, kath. Seelsorgerin, Cham (bis 31.7.2020)

Sozialdienst

Christiane Della Pietra

Christine Roth

Daniela Schläpfer

Impressum

Herausgeber
Reusspark Zentrum für Pflege
und Betreuung

Texte
Mitarbeitende Reusspark

Redaktion
Caroline Schneider

Gestaltung/Layout
FRANCHI design.identity

Lektorat
Die Leserei

Druck
Druckerei Nüssli AG



REUSSPARK
ZENTRUM FÜR PFLEGE UND BETREUUNG

Reusspark 2
5524 Niederwil

056 619 6111
reusspark.ch

