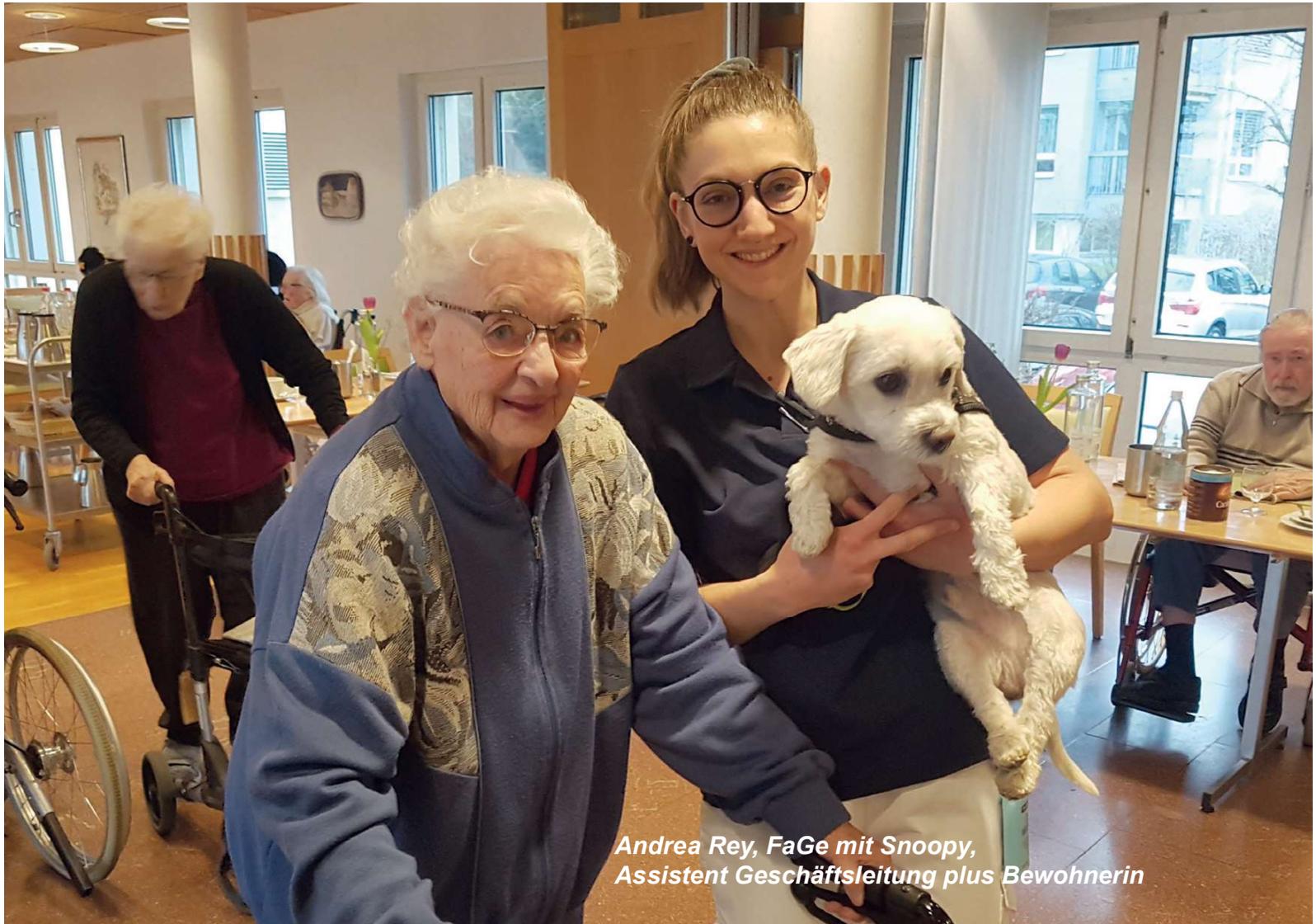


Jahresbericht 2022



Alterszentrum Mühlefeld, Apperechweg 10, 5015 Erlinsbach SO
062 857 77 77 www.azmuehlefeld.ch info@azmuehlefeld.ch



*Andrea Rey, FaGe mit Snoopy,
Assistent Geschäftsleitung plus Bewohnerin*



*oben li Goranka Lucic- Pflegehelferin ,
oben re. Jasmin Furter – FaGe
unten li Ornela Gashi – AGS, unten re. Bewohnerin*

Inhaltsverzeichnis

Jahresbericht Trägerschaft.....	4-6
Jahresbericht Geschäftsleiter.....	7-9
Jahresbericht Pflege.....	10-11
Jahresbericht Aktivierung.....	12-13
Bilanz.....	16
Erfolgsrechnung.....	17
Bericht zur Jahresrechnung 2022.....	18
Jahresbericht technischer Dienst.....	19-20
Facts & Figures.....	21
Jahresbericht Hotellerie.....	22-23
Jahresbericht Bildung.....	24-25
Abschied nehmen.....	26

Impressum

Herausgeber

Verein Alterszentrum Mühlefeld, Apperechweg 10, 5015 Erlinsbach SO

Redaktion

Mirko Rauch

Druck

D'Arco Druck, Hauptstrasse 48, 5015 Erlinsbach SO

Auflage

100 Exemplare

Bericht der Trägerschaft - Veränderungen

Geschätzte Leserinnen und Leser

Veränderungen werden oft notwendig,
um einen Schritt weiterzukommen.



Änderung der Rechtsform - vom Verein zur Stiftung

Eine grosse Veränderung für das Alterszentrum Mühlefeld fand anfangs Jahr statt - aus dem Verein wurde neu die Stiftung Alterszentrum Mühlefeld.

Am 19. Januar 2022 unterzeichneten die Vertreter der beiden Gemeinden Erlinsbach und des damaligen Vereins Alterszentrum Mühlefeld die Stiftungsurkunde und das Stiftungsreglement. Gemäss der Urkunde bezweckt die Stiftung auf gemeinnütziger Basis die Errichtung und den Betrieb eines Alters- und Pflegeheimes, den Bau und die Verwaltung von Alterswohnungen, das Angebot einer Inhouse-Spitex sowie die Förderung und Schaffung weiterer Einrichtungen und Vorkehren der Altersfürsorge in den Einwohnergemeinden Erlinsbach SO und AG.

Als Verein hatte das Alterszentrum Mühlefeld, gemäss damaligen Leistungsauftrag der Gemeinden, eine bedarfsgerechte Langzeitpflege mit einem qualitativ guten Angebot sicherzustellen.

Durch die Übertragung der Liegenschaft inkl. Land sowie mit dem neu formulierten Stiftungszweck kann das Alterszentrum Mühlefeld einerseits bauliche Änderungen selbständig vornehmen und andererseits wurde die Grundlage geschaffen, das Angebot zu erweitern bzw. neue Geschäftsfelder anzugehen. Diese Schritte bieten dem Alterszentrum Mühlefeld mehr Gestaltungsfreiheiten, welche in Zukunft sicher zu prüfen sind, insbesondere auch im Zusammenhang mit dem Erneuerungs- und Erweiterungsbau.

Erweiterungs- und Erneuerungsbau

Der Erweiterungs- und Erneuerungsbau ging im Jahr 2022 nicht wie geplant vorwärts. Die im Vorprojekt errechnete Kostenschätzung übersteigt die anfangs geschätzte Bausumme massiv. Die Frage, ob ein solches Projekt für das Alterszentrum finanziell tragbar sein wird, stand im Zentrum. Der Finanzplan deutete darauf hin, dass enorme Anstrengungen notwendig sein würden, um die finanziellen Vorgaben, wie z.B. die Abschreibungen, einhalten zu

können. Dieses finanzielle Risiko veranlasste den Stiftungsrat nochmals über die Bücher zu gehen und eine andere Variante zu prüfen. Eine Grobberechnung ergab, dass anstelle einer Aufstockung eine «Satellitenvariante» kostengünstiger sein würde. «Damit die jährlichen Betriebskosten zum Betreiben gegenüber der «Aufstockungsvariante» nicht zu hoch werden, muss dieser direkt neben dem bestehenden AZM stehen. Wir sind dankbar, dass sich mit der Parzelle 990, für welche die Genossenschaft Alterswohnungen (GAW) das Baurecht besitzt, nun eine sehr gute Lösung abzeichnet. Zurzeit sind die beiden Gemeinden ESO und EAG am Klären, damit das entsprechende Baurecht an die AZM übertragen werden kann.

Weiter sind wir am Einholen allfällig weiterer Bedürfnisse wie z.B. Spitex, Kita, etc. der beiden Gemeinden Erlinsbach.

Wir sind positiv und freuen uns schon bald eine tragbare Lösung für eine langfristige und zukunftsorientierte Alterspolitik präsentieren und realisieren zu können.» (Kommentar Ueli Kohler – Präsident Baukommission)

Umsetzung Strategie

Ende 2021 führte der damalige Vorstand mit der Geschäftsleitung einen Strategieworkshop durch. Die daraus abgeleiteten Massnahmen und deren Umsetzungen wurden durch die Geschäftsleitung im Jahr 2022 ausgearbeitet. Der gesamte Prozess wird noch bis 2024 dauern. Während des laufenden Geschäftsjahres konnten z.B. das neue Leitbild erarbeitet werden, die Zusammensetzung des Stiftungsrates sowie deren Anforderungsprofile. Neu sollen auch Themenabende für die Öffentlichkeit durchgeführt werden, damit das Alterszentrum als ein aktives und offenes Haus durch die Bevölkerung wahrgenommen wird.

Wechsel Stiftungsratspräsidium

Im Jahresbericht 2014 schrieb ich meinen ersten Beitrag für die Vereinsversammlung. Heute wird es mein letzter Beitrag im Geschäftsbericht 2022 sein. Ich habe mich aus beruflichen Gründen entschieden, mein Amt als Präsidentin abzugeben und auch aus dem Stiftungsrat auszutreten. Insgesamt wirkte ich über 16 Jahre in der Trägerschaft (Verein / Stiftung) als Mitglied mit, und ich durfte eine spannende und lehrreiche Zeit erfahren.

Nun freue ich mich, dass Ueli Kohler per 01.01.2023 das Präsidium übernehmen wird. Ueli Kohler ist seit Ende 2021 pensioniert und war zuvor im Alterszentrum Kehl in Baden als Heimleiter tätig. Er bringt einen breiten Wissens- und Erfahrungsschatz mit. Ich bin überzeugt, dass Ueli zusammen mit dem Stiftungsrat und der Geschäftsleitung die Herausforderungen der Zukunft für das «Mühlifeld» angehen wird.

Ich danke herzlich meinen Kolleginnen und Kollegen im Stiftungsrat und der Geschäftsleitung für die konstruktive Zusammenarbeit sowie allen Mitarbeitenden für ihren unermüdlichen Einsatz zum Wohle unserer Bewohnerinnen und Bewohner. Dem Alterszentrum Mühlifeld wünsche ich eine erfolgreiche Zukunft und gutes Gelingen der anstehenden Projekte.

Regina Wildi
Stiftungsratspräsidentin

Etwas zu verändern, heisst mutig zu sein!

**Ein Bericht von Mirko Rauch
Geschäftsleiter**



Planung, Zielsetzung und Umsetzung von Veränderungen

Veränderungen sind unausweichlich, um positive Entwicklungen zu erzielen. Dabei ist es eine grosse Herausforderung die Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten. Aufbauend auf den strategischen Zielen des Alterszentrums Mühlefeld und den Zielvorgaben des Vorjahres haben wir uns für das Jahr 2022 an folgenden Jahreszielen orientiert.

- Wir wollen gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unsere Arbeitsabläufe vereinfachen.
- Wir wollen unseren Informationsfluss im Alterszentrum verbessern.

Diese Ziele waren nicht neu, sondern sollten im Jahr 2022 weiter mit Leben gefüllt werden. Umfangreiche Massnahmenpläne bildeten die Grundlage, um die Ziele zu erreichen. Dies waren z.B.

- Anpassungen von Arbeitsabläufen auf Grund von Gemba Walks (jap. Begehung am «Ort des Geschehens») und Lean Workshops
- Einführung von effizienteren Kommunikationsstrukturen - Huddles
- Schulung von digitalen Helfern
- Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen von Mitarbeitenden

Aufbauend auf den Massnahmenplänen wurden detaillierte Fahrpläne erstellt, um im Sinne eines konsequenten Nachverfolgungsprozesses nachhaltig erfolgreich zu sein.

Erforderliche Anpassungsprozesse gestalten

Im Jahr 2022 begleitete uns die japanische Lean Philosophie durch eine Vielzahl von Workshops und wurde in Form der regelmässig stattfindenden «KVP Sitzungen Pflege» und «KVP Sitzungen Geschäftsleitung» im Alltag verankert. KVP steht dabei für den «kontinuierlichen Verbesserungsprozess». Die konsequente Auseinandersetzung mit neuen Anforderungen und deren optimalen Berücksichtigung in unseren Arbeitsabläufen wurde mit Hilfe von guten Ideen und deren Umsetzung vielfach Rechnung getragen.

Unsere wertvollen Mitarbeitenden spielten dabei eine tragende Rolle, um die Bedürfnisse der Bewohnenden immer ins Zentrum unseres Tuns und Handelns zu stellen. Neben den steigenden Anforderungen im Bereich Pflege bedingt durch einen weiteren Anstieg der Pflegestufen (Anstieg auf der 12er-Skala von 6,5 auf 7,1), wurde das AZM auf Grund der Teuerung stark gefordert. Sowohl Lohnkosten im Bereich Pflege als auch Materialkosten im Lebensmittelbereich haben sich im Laufe des Jahres gegenüber dem Budget erhöht. Diesen Dynamiken jederzeit gerecht zu werden, erfordert das Engagement jedes Einzelnen.

Veränderung des In- und Umfeldes

Wesentlicher Grundstein um sich geschickt durch das turbulente Fahrwasser der Veränderungen im AZM zu bewegen, ist unsere Führungskultur. Die konsequente Orientierung an unserem neuen prozessorientierten Managementsystem (PQM) und der Wandel zu flacheren Hierarchien, um der Mitarbeiterorientierung gerecht zu werden, helfen uns, die nötigen Mitarbeiterressourcen zu gewinnen. Mittlerweile ist die Mitarbeitendenzahl auf 100 gewachsen (1991 – 30 Mitarbeitende). Zudem gibt es Dutzende Freiwillige, die das Haus tatkräftig unterstützen. Hilfreich für die moderne Leadership Kultur sind unsere digitalen Helfer, welche unser Aussenbild positiv darstellen sollen. Facebook, Instagram und TikTok sind mittlerweile etablierte Plattformen für die Suche von neuen Mitarbeitenden.

Kaum wegzudenken sind zudem die Schritte in der Digitalisierung im Bereich der Zusammenarbeit mit unseren Ärzten und unserer grossartigen Top Pharm Apotheke. Faxgeräte gibt es für uns schon lange nicht mehr. Wir bestellen mittels Scanner oder Onlineportalen, kommunizieren selbstverständlich per Mail, nutzen Handys und das PQM Portal für unseren Newsaustausch, egal ob zuhause oder am Arbeitsplatz. «Modern, Mutig, Mühlefeld» haben wir uns auf die Fahne geschrieben. Ausdruck dessen ist das neue Leitbild, welches uns als Fixstern am Firmament vorantreibt. In grossen Lettern steht dort zentral «WIR FÜR MENSCHEN». Trotz Kostensteigerungen und des weiter bestehenden Wandels der Altersstruktur in der Gesellschaft und des Fachkräftemangels sehen wir uns gut gewappnet.

Ausblick

Im Jahr 2023 sollen die neuen Abläufe stabilisiert und weitere Massnahmen zur Kostendämpfung ergriffen werden. Das bestehende Lean Projekt wird uns dabei die nötige Richtschnur sein. Einfacher, effizienter, kostendeckend und trotzdem motivierend an einem Strang zu ziehen, ist ein spannender Spagat zwischen Wirtschaftlichkeit und Menschlichkeit. Dem Erweiterungs- und Sanierungsprojekt, sprich der baulichen Zukunft des Hauses, ist zudem die nötige Aufmerksamkeit und Konzentration zu schenken.

MISSION UND VISION



- Wir sind eine Stiftung mit dem Auftrag, Menschen eine fachgerechte Betreuung und Pflege in einer geborgenen Wohnatmosphäre zu bieten.
- Wir stellen uns den Herausforderungen der Zukunft und sind bereit, Neues zu wagen und Trends zu setzen.
- Als Organisation entwickeln wir uns kontinuierlich weiter und integrieren neugewonnene Erkenntnisse.

KUNDENORIENTIERUNG UND SELBSTBESTIMMUNG

- Die Bedürfnisse unserer Bewohnerinnen und Bewohner stehen im Mittelpunkt. Wir legen grossen Wert auf ihre Selbstbestimmung und ihr Wohlbefinden sowie den Schutz ihrer Gesundheit.
- Wir treffen unsere Entscheidungen dienstleistungsorientiert und sind aufrichtig.
- Ein Lächeln kann Wunder bewirken!



WIR FÜR MENSCHEN



MITARBEITENDE



- Wir unterstützen und motivieren unsere Mitarbeitenden bei der Erhaltung und Förderung ihrer beruflichen und persönlichen Fähigkeiten.
- Wir beziehen Freiwillige mit ein, sie leisten einen wertvollen Beitrag.

FÜHRUNG UND ZUSAMMENARBEIT

- Wir übernehmen Verantwortung und verpflichten uns der Nachhaltigkeit und dem umweltschonenden Handeln.
- Wir sind ein Team und arbeiten gemeinsam an unseren Zielen.
- Unsere Zusammenarbeit ist geprägt von hoher Wertschätzung, Vertrauen und Wahrnehmung unserer Vorbildfunktion.



Ein Bericht von Rahel Müller Leitung Pflege und Betreuung



Auch das Jahr 2022 gab unserem Alterszentrum die Möglichkeit, sich an Veränderungen anzupassen und an neuen Herausforderungen zu wachsen.

Umstrukturierung Pflegekader

Das Jahr 2022 brachte für das Pflegekader eine Umstrukturierung. Die Abteilungsleitung Mirella Riesch und die Leitung Pflege und Betreuung Andrea Burkhard haben das Mühlefeld Ende 2022 verlassen. Wir bedanken uns bei beiden herzlich für die gute Zusammenarbeit und wünschen ihnen für den weiteren Lebensweg alles Gute. Wir haben das Pflegekader neu strukturiert und freuen uns, dass wir die Stellen der Teamleitung und der Bildungsverantwortlichen mit versierten Kolleginnen aus dem bestehenden Team neu besetzen durften.

Erhöhung der Mitarbeitendenzahl

Der stetig steigende Pflegebedarf unserer Bewohnenden führt dazu, dass wir intensiv neue Mitarbeitende suchen. Die Rekrutierung und Selektion der neuen Kolleginnen gestaltet sich durch den Fachkräftemangel nicht ganz einfach. Umso mehr freuen wir uns, dass es uns immer wieder gelingt, neue Teammitglieder für das Mühlefeld zu gewinnen. Durch die Erhöhung der Mitarbeitendenzahl sind wir in der Lage, auf die individuellen Bedürfnisse und Wünsche unserer Bewohnenden einzugehen und eine umfassende Pflege und Betreuung zu gewährleisten.

Das schnelle Wachstum des Pflegeteams bringt neue Herausforderungen. Die neuen Mitarbeitenden müssen gut in ihre Aufgabengebiete eingearbeitet und die Teamentwicklung gefördert werden. Erstmals haben wir Einführungstage Pflege für neue Mitarbeitende durchgeführt, die es ermöglichen, sich gegenseitig besser kennenzulernen und wesentliche Informationen an die neuen Mitarbeitenden weiterzugeben. Uns ist wichtig, eine gemeinsame Haltung darin zu entwickeln, wie wir das Mühlefeld prägen wollen.

Fachverantwortung und Weiterbildung

Im Jahr 2022 haben wir damit gestartet, das gesamte Personal in der Kommunikationsmethode «Validation» weiterzubilden. Diese ist besonders im Umgang mit Menschen mit einer Demenz hilfreich. Zusätzliche Schulungen zum Thema Wunden, Palliative Care oder Kinästhetics brachten weitere wichtige Lernzuwächse. Zu wesentlichen Pflege Themen wurden Fachgruppen gebildet, die sich regelmässig treffen, um Standards, Konzepte und Abläufe zu besprechen und zu optimieren.

Projekt Speisesaal

Durch die veränderte Pflegebedürftigkeit ist es immer weniger Bewohnenden möglich, selbständig zu essen. Damit der Speisesaal nicht leerer und die Stühle auf den Abteilungen überfüllt werden, haben wir das Projekt «Speisesaal» in Angriff genommen. Inzwischen werden hilfsbedürftige Bewohnende über den ganzen Morgen im Speisesaal betreut. Nebst der Unterstützung bei den Mahlzeiten finden dort auch Beschäftigungen durch das Aktivierungsteam statt.

Anfangs 2023 habe ich die Leitung des Pflegedienstes übernommen. Ich freue mich sehr, zusammen mit dem ganzen Mühlefeldteam weiterhin mit Herz für unsere Bewohnenden da zu sein und auch im laufenden Jahr unser Bestes zu geben, um ihnen eine optimale Pflege und Betreuung zu bieten.



*von li. nach re. Sandra Droz – Teamleitung EG,
Nathalie Gyax – Teamleitung OG, Rahel Müller – Leitung Pflege und Betreuung,
Sabrina Pavlovic – Bildungsverantwortliche*

„Auf Veränderung zu hoffen, ohne selbst etwas dafür zu tun, ist wie am Bahnhof zu stehen und auf ein Schiff zu warten.“ *Albert Einstein*

Ein Bericht von Isabelle Frey Leiterin Aktivierung



Veränderung ist ein stetiger Prozess, auch in der Aktivierung. Unsere Bewohner und Bewohnerinnen kommen später ins Heim und haben ganz andere Bedürfnisse als das vor Jahren noch der Fall war.

Die Aktivierung und die Pflege arbeiten immer näher zusammen und in den Teams Hand in Hand. Die Grenzen zwischen pflegender Aktivierung oder aktivierender Pflege sind oftmals fließend. Das bedingt gut ausgebildetes Personal, welches in beiden Bereichen bewandert ist.

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden in Validation (einer Kommunikations- und Umgangsform für desorientierte Bewohner und Bewohnerinnen) ausgebildet. Alle Lernenden im AZM absolvieren für 3 Monate ein Praktikum in der Aktivierung, was ihnen mehr Sicherheit bei Kurzaktivierungen auf der Pflegeabteilung gibt. Alle Mitarbeiterinnen in der Aktivierung haben nebst der Aktivierung, pflegerische oder betreuende Grundkenntnisse, welche sie befähigen, einfache pflegerische Handlungen zu verrichten oder in Notsituationen bei der Pflege mitzuhelfen. Am wichtigsten aber erscheint mir die Bereitschaft, beide Bereiche zum Wohle unserer Bewohner und Bewohnerinnen zu verknüpfen.

Bereichsübergreifendes Arbeiten: Betreute Speisesaalgruppe

Seit Dezember 2022 werden in einem definierten Teil des Speisesaals ca. 10 Bewohner und Bewohnerinnen, welche beim Essen oder der Alltagsgestaltung Unterstützung brauchen, vom Frühstück bis nach dem Mittagessen betreut und aktiviert.

Die Aktivierung unterstützt mit Esstrainings während den Mahlzeiten und beschäftigt die Bewohner und Bewohnerinnen bis zum Mittagessen. Auf Wunsch werden die Gruppenteilnehmenden zu den Alltagsgestaltungsgruppen begleitet. Beim Mittagessen wird die Aktivierung vom Pflegepersonal unterstützt. Das Essen wird von den Cafeteria-Mitarbeitenden serviert. Danach kehren die Bewohner und Bewohnerinnen auf die Pflegeabteilung zurück, um eine Mittagsruhe zu halten. Am Nachmittag finden Aktivitäten und Anlässe statt, an welchen alle Interessierten teilnehmen können.

Der Speisesaal ist durch die integrierte Aktivierung belebter und wird mehr als Wohnraum wahrgenommen. Das Zugehörigkeits- und Gemeinschaftsgefühl werden gefördert, welche einen Beitrag zum Erhalt der Lebensqualität bilden.

Um wieder auf die Aussage von Albert Einstein zurückzukommen, ist die Aktivierung im AZM auf das Schiff zugestiegen. Nun freuen wir uns auf eine interessante Schifffahrt, welche am Schluss das Ziel hat, das Wohlergehen und eine sehr gute Lebensqualität für unserer Bewohner und Bewohnerinnen sicherzustellen.

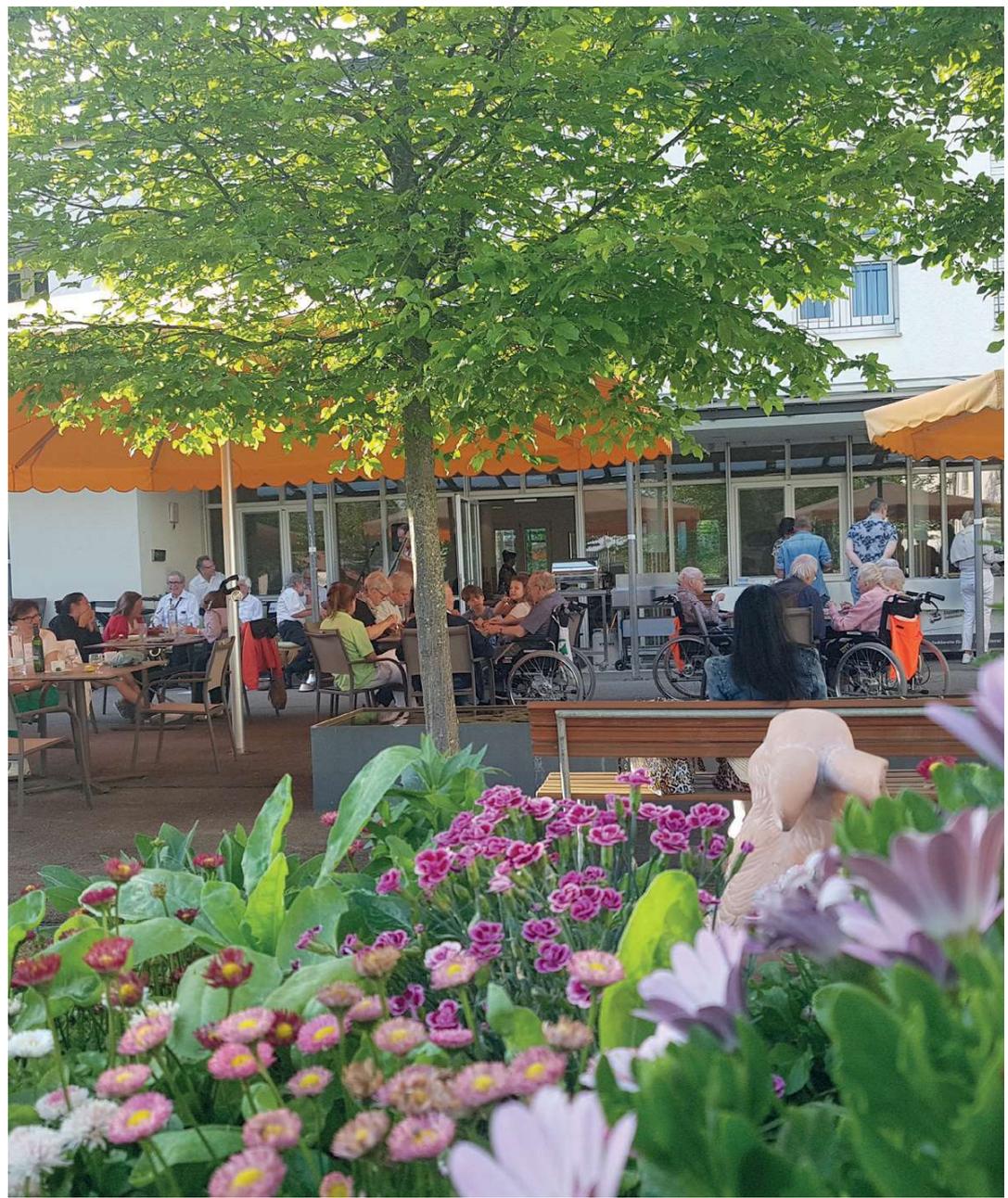


*von li. nach re. Sibel Güler – Mitarbeiterin Aktivierung,
Tanja Tschäppeler – Mitarbeiterin Aktivierung,
Isabellen Frey – Leitung Aktivierung , Andrea Möri – Mitarbeiterin Aktivierung,
Dilek Oezcanli – Mitarbeiterin Aktivierung*



Feste





2022



Bilanz



Stiftung Alterszentrum Mühlefeld

Bilanz 2022

	31.12.2022	01.01.2022
Flüssige Mittel	1'974'427	1'870'220
Forderungen aus Lieferungen & Leistungen	719'804	573'785
Übrige kurzfristige Forderungen	41'320	24'992
Vorräte	48'570	68'720
Aktive Rechnungsabgrenzung	30'528	30'137
Umlaufvermögen	2'814'648	2'567'854
Finanzanlagen	4'683'419	4'224'458
Sachanlagen	194'291	324'470
Immaterielle Anlagen	31'726	45'238
Anlagevermögen	4'909'436	4'594'167
Aktiven	7'724'084	7'162'021
Verbindlichkeiten aus Lieferungen & Leistungen	152'671	181'160
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	562'374	625'520
Kurzfristige Rückstellungen MiGeL / Vers.Leistung FZ	50'000	50'000
Passive Rechnungsabgrenzung	467'106	92'880
Kurzfristige Verbindlichkeiten	1'232'151	949'560
Fondskapital	5'331'842	5'091'864
Stiftungskapital	50'000	50'000
Freie Reserven	1'070'596	1'070'596
Gewinn	39'494	
Organisationskapital	1'160'090	1'120'596
Passiven	7'724'084	7'162'021

«Vollständige Finanzunterlagen, inkl. Revisionsbericht sind im der Homepage einsehbar.»

Erfolgsrechnung



Stiftung Alterszentrum Mühlefeld

Erfolgsrechnung Jahresrechnung 2022

	2022
Pensions- und Pflorgetaxen	6'410'950
Übrige Leistungen für Bewohner	88'451
Übrige Betriebserträge	274'748
Spendenertrag	7'270
Betriebsertrag	6'781'420
Total Personalaufwand	5'181'180
Total Sachaufwand	1'188'299
Abschreibungen	115'198
Betriebsaufwand	6'484'677
Betriebsergebnis	296'743
Finanzergebnis	-15'797
Periodenfremdes Ergebnis	-1'474
Ergebnis vor Veränderung des Fondskapitals	279'471
Veränderung Investitionskostenpauschale	252'836
Veränderung Ausbildungspauschale	0
Veränderung Bewohnerfonds	-12'867
Veränderung Personalfonds	9
Jahresergebnis (vor Zuweisung an Organisationskapital)	39'494
Zuweisung freie Reserven	-39'494
Jahresergebnis (nach Zuweisung an Organisationskapital)	0

«Vollständige Finanzunterlagen, inkl. Revisionsbericht sind auf der Homepage einsehbar.»

Bericht zur Jahresrechnung 2022

Erfolgsrechnung / Bilanz

Das Jahr 2022 ist das erste Geschäftsjahr als Stiftung, welche das Alterszentrum Mühlefeld nach der Vereinsauflösung im Jahr 2021 weiterführt.

Mit Freude können wir berichten, dass es uns gelungen ist, das Jahr mit einem positiven Finanzergebnis abzuschliessen und wir einen Gewinn von CHF 39'494 ausweisen können.

Die budgetierten Belegungstage für Pension (98.1%) und Pflege (96.9%) lagen erfreulicherweise je rund +2% über Budget. Ebenso zu den Mehreinnahmen beigetragen haben die gestiegenen Pflegestufen im Laufe des Jahres. Demzufolge musste auch der Personalschlüssel erhöht werden. Die damit verbundene Rekrutierung von zusätzlichen Mitarbeitenden verlief langsamer wie der Bedarf und so mussten wir auf teurer temporäre Unterstützung zurückgreifen. Dies zeigt sich unter anderem in den gestiegenen Personalkosten. Der Personalaufwand liegt mit dem Anteil von 76.4% vom Betriebsertrag deutlich höher wie im Vorjahr (71.7%).

Im übrigen Betriebsertrag sind Mindereinnahmen im Mahlzeitendienst sowie den Tages- und Cafeteriagästen zu verzeichnen.

Der Sachaufwand konnte trotz der unterschiedlichen Preisentwicklungen bei unseren Lieferanten aufgrund der gestiegenen Energiekosten bis auf den Lebensmittelbereich gut im Budget gehalten werden.

Aufgrund der Gesetzesvorgaben, vor allem im Datenschutzbereich, wie auch im Kommunikationssektor waren wir im IT-Bereich mit steigenden Kosten konfrontiert.

Das negative Finanzergebnis ist das Resultat der Finanzmarktentwicklung seit Februar 2022 und die damit verbundenen Wertverminderung der Anlagen per 31.12.2022. Dies hatte eine Wertberichtigung zur Folge.

Im Immobilienunterhalt wurde aufgrund des Bauprojektes zurückhaltend investiert, der Unterhalt jedoch wie gewohnt ausgeführt.

Mit der Zuweisung des Gewinns in der Höhe von CHF 39'494 in die freien Reserven konnte die Stiftung ihr Eigenkapital im Hinblick auf das Bauvorhaben weiter stärken.

Andrea Boller - Finanzen

Veränderungen im Technischen Dienst

Ein Bericht von Thomas Hauri Technischer Dienst

Die Veränderungen sind nicht zu übersehen, so z. B. durch den Anstieg der Mitarbeitenden. Es wird mehr Platz beansprucht, sei es auf dem Parkplatz oder in den Garderoben. Im UG-Flur mussten 18 zusätzliche Garderobenschränke bereitgestellt werden. Der Parkplatz ist während den Hauptarbeitszeiten voll belegt, was für Besucherinnen und Besucher oft ein Problem darstellt.

Manche grosse Veränderungen sind jedoch nicht auf Anhieb ersichtlich, jedoch für alle spürbar. Wie bei allen Haushalten und Betrieben sind die Energiepreise angestiegen, was sich in der Jahresrechnung und im laufenden Budget niederschlägt. Energie zu sparen im Mühlefeld war schon immer ein Thema, jedoch durch die gegebene Gebäudesituation ist es nicht so einfach umzusetzen. Eine weitere Veränderung besteht im Älterwerden der Liegenschaft und deren Infrastruktur. Was einen erhöhten Unterhalt mit Kostenfolge mit sich bringt.

Der vermehrte Einzug der Digitalisierung in allen Bereichen ist auch im Technischen Dienst spürbar. Mit dem digitalen «Lobos Anlage und Gebäudemanager» und der digitalen Reparatur- und Auftrags-Übermittlung «Ticket Tool» sind Strukturen und Prozesse schlanker, strukturierter, übersichtlicher und effizienter gestaltet worden.

Die Umstellung im ganzen Betrieb nach der Lean - Philosophie hat Auswirkung auf die Arbeit im Technischen Dienst. Die Lean - Schulungen der Mitarbeitenden zeigen Wirkung. Alle Bereiche sprechen die gleiche Sprache, was die Kommunikation erleichtert, Fehlerquellen und Leerläufe verringert und die Effizienz steigert.

Das Ziel der täglichen Arbeit im Technischen Dienst und der Hauswartung besteht darin, den beträchtlichen Aufwand im Unterhalt zu meistern, um ein Höchstmass an Sicherheit sicherzustellen, wie auch einen reibungslosen Ablauf des ganzen Betriebes rund um die Uhr zu gewährleisten.

Ausblick

Eine zuverlässige Energieversorgung ist eine der zentralen Grundlagen für das Funktionieren des Betriebes. Das Haus hat einen verhältnismässig hohen Gesamtenergieverbrauch, welcher durch das Alter der energieintensiven Installationen verursacht wird. Eine notwendige Gesamtanierung des Gebäudes und der Infrastruktur befindet sich in der Planungsphase. Ziele der energetischen Sanierung sind die Reduktion des Energieverbrauchs, eine Halbierung der Spitzenlast, eine gewisse Autarkie zu schaffen und einen nachhaltigen und effizienten im Umgang mit der Energie im Gesamten. Es werden dabei alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten in Betracht gezogen, Massnahmen sorgfältig abgewogen und geprüft.

Dies ist eine verantwortungsvolle, herausfordernde und spannende Aufgabe der zuständigen Gremien!



Carlos Zanona – Mitarbeitender TD



*Thomas Hauri – Leiter TD und
Xiangpu Tang – Mitarbeitende Küche*

Facts & Figures

Bewohnerstatistik		2022	2021
Bewohner am 1.1. des Jahres		55	5
Eintritte		19	
Austritte		-17	-14
Bewohner am 31.12. des Jahres		57	
davon	Frauen	39	
	Männer	18	14
Altersstruktur	unter 80 Jahren	12	9
	von 80 bis 89 Jahren	17	23
	von 90 bis 99 Jahren	24	
	über 100 Jahren	4	3
Durchschnittsalter		87.5	87.9
Durchschnittliche Aufenthaltsdauer (in Jahren)		3.7	3.4

Personalstatistik

Mitarbeitende

Pflege & Betreuung	61
Hauswirtschaft	19
Küche	10
Administration	5
	95
davon Lernende/Praktikanten	11

Stellen

Pflege & Betreuung	39.0
Hauswirtschaft	11.
Küche	6.9
Administration	3.3
	60.4

Ein Bericht von Monika Hauri, Leiterin Hotellerie



Im letzten Jahresbericht haben wir uns mit Wachstum auseinandergesetzt. Wachstum impliziert auch immer Veränderung.

Veränderungen sind in allen Bereichen der Hotellerie zu spüren. Das Alterszentrum befindet sich in fortwährender Weiterentwicklung, was auch die Mitarbeitenden herausfordert und sich in vielen Veränderungen im Alltag zeigt. Durch die Einführung und Implementierung der Lean-Philosophie wurden Arbeitsabläufe, Arbeitsprozesse, Verhaltensmuster analysiert und hinterfragt. Wir möchten dadurch effizienter werden und Verschwendung jeglicher Art vermeiden. Da werden Themen wie Personalressourcen, Zeitmanagement, Warenfluss, Clean out's (Lagerortumstrukturierung), interdisziplinäre Zusammenarbeit, Kommunikation und Fehlerkultur besprochen. In den kontinuierlichen Verbesserungsprozessen (KVP) werden Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt und deren Nachhaltigkeit überprüft.

Veränderungen spüren wir auch in finanzieller Hinsicht. Die Teuerung bewirkte beim Einkauf über alle Kategorien hinweg einen Preisanstieg von 6 – 9 %. In der Verpflegung sind es die Lebensmittel, in der Hauswirtschaft die Reinigungs- und Waschmittel, sowie sämtliche Artikel des täglichen Lebens wie Hygieneprodukte und Papierwaren, um nur einige zu nennen. Wir versuchen dieser Konjunkturlage Rechnung zu tragen, indem wir den Einkauf in einem laufenden Prozess überprüfen und optimieren. Das kann bedeuten Lieferanten zu wechseln und neue Einkaufskanäle zu generieren, z.B. als Zusammenschluss in einem Einkaufspool.

Veränderungen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeigen sich beim Fachpersonalmangel. Fachkräfte in Hotellerie-Berufen sind ebenso schwierig zu rekrutieren, wie in den Pflegeberufen.

Der Berufsverband OdA Hauswirtschaft Schweiz hat das rechtzeitig erkannt und investiert zusammen mit Hotel & Gastro formation Schweiz in ein neues Berufsbild. Mit dem «neuen» Beruf Fachfrau/-mann Hotellerie-Hauswirtschaft EFZ, möchten die beiden Berufsverbände den Nachwuchs in der Hotellerie und Hauswirtschaft sichern und fördern. Unsere Lernenden werden

noch im alten Ausbildungsmodus abschliessen. Im Bereich Küche zeigt sich ebenfalls ein eher düsteres Bild. In Fachkreisen wird diskutiert, Kochprozesse und Techniken so anzupassen, wie Verpflegungsbetriebe, wie Heime und Spitäler, mit weniger qualifiziertem Personal auskommen können. In der Küche möchten wir vermehrt ausbilden, um so Abgänge beim Fachpersonal absichern zu können.

Die Digitalisierung ist auch bei uns angekommen. Alle Bereiche in der Hotellerie verfügen über Laptops, Handys und sind an unsere Systeme angebunden. Die entsprechenden Tools ermöglichen unseren Mitarbeitenden, selbständig und verantwortungsvoll ihre Arbeit zu managen und notwendige Information jederzeit abrufen zu können. Diese Veränderung im Arbeitsleben setzt auch Weiterbildung und Interesse an neuen Entwicklungen voraus. Wer möchte schon gerne «abgehängt» werden, so nach dem Motto «gehst du nicht mit der Zeit, dann gehst du mit der Zeit».

Ausblick

Die Hotellerie will auch für die Zukunft fit sein. Die angehenden Sanierungs- und Umbauarbeiten werden uns alle beschäftigen und uns persönlich, zeitlich wie auch arbeitsmässig herausfordern.



von li. nach re. Bewohnerin – Cornelia Hohl Mitarbeiterin Lingerie, Madina Kardanova – Mitarbeiterin Reinigung, Dalila Freitas – Mitarbeiterin Lingerie, Margareta Brkic – Mitarbeiterin Reinigung, Claudia Hueber – Reinigung Fachperson EFZ, Saskia Erb – Lernende Hauswirtschaft, Elma Mustafic – Lernende Hauswirtschaft

Ein Bericht von Sabrina Pavlovic Bildungsverantwortliche



Das letzte Jahr im Bereich Bildung war geprägt von Veränderungen. Insbesondere die neuen Begleitpersonen in der Berufsbildung, neue Strukturen und Erkenntnisse im Berufsalltag sowie die Umstrukturierung des Pflegekaders werden demnach in den nachfolgenden Abschnitten erläutert.

Der Übertritt von der Schule ins Berufsleben stellt für die Auszubildenden zu Beginn eine Herausforderung dar. Sie starten in einem neuen Umfeld und lernen einen ganz anderen Tagesrhythmus kennen. Wir haben seit August 2022 sechs Auszubildende als Fachpersonen Gesundheit (FaGe) mit unterschiedlichem Ausbildungsstand, wovon eine Person die Nachholbildung absolviert. Weiter werden zwei Personen zu Assistentinnen und Assistenten Gesundheit und Soziales (AGS) ausgebildet. Unser Bildungsteam unterstützt die Auszubildenden dabei in ihrem Veränderungsprozess und begleitet sie in ihrem Berufsalltag, um neue Kenntnisse und ihre Fähigkeiten zu entwickeln. Im letzten Jahr haben Jenni Weber und Anja Schertenleib ihre Ausbildung zur Fachfrau Gesundheit erfolgreich abgeschlossen. Jenni Weber unterstützte unser Pflegeteam noch bis Ende Februar 2023 und begann danach die Ausbildung zur Pflegefachfrau HF. Lorena Popaj hat ihr Abschlussemester zur Pflegefachfrau HF erfolgreich absolviert.

Neue Mitarbeiter in der Berufsbildung

Im Jahr 2022 durften wir Anne-Kathrin Günther und dieses Jahr Ivana Vivic im Mühlefeld willkommen heissen. Beide haben die Funktion der Berufsbildung auf den Stationen übernommen. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit und wünschen ihnen viel Freude und Engagement bei der Ausführung ihrer Tätigkeit.

Fachausbildung Langzeitpflege und Betreuung (FALB)

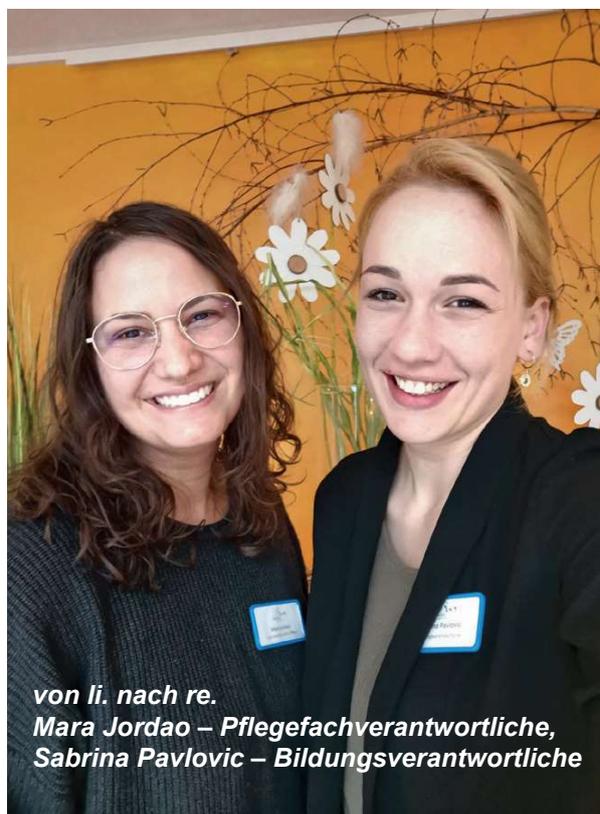
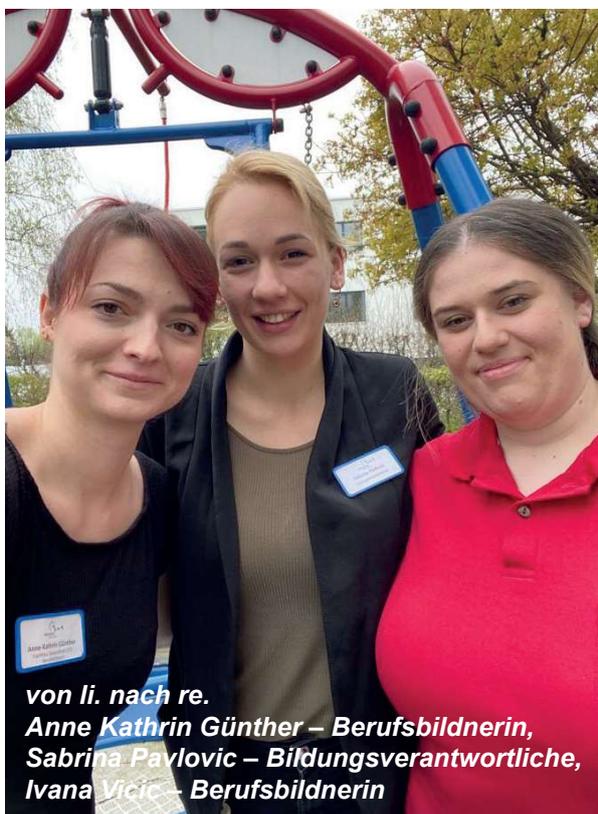
Zum ersten Mal dürfen wir eine Mitarbeiterin bei ihrer Fachausbildung Langzeitpflege und Betreuung begleiten. Die Ausbildung richtet sich gezielt auf den Bereich Langzeitpflege und kann berufsbegleitend absolviert werden. Nebst der aktiven Beteiligung in den betriebsinternen Fachgruppen evaluiert Lysann Mager in ihrer Rolle als Auszubildende Abläufe und Standards basierend auf aktuellen Erkenntnissen und hilft so, diese à-jour zu halten.

Fachverantwortung Pflege

Durch die Umstrukturierung des Pflegekaders wurde ein neues Gremium geschaffen. Mit Mara Jordao (Pflegefachfrau HF) haben wir neu die Rolle der Fachverantwortung Pflege in die Betriebsstruktur aufgenommen. Ihre Aufgabe besteht darin, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege in ihrem Lernprozess zu unterstützen. Bestehende Arbeitsabläufe und Standards sollen optimiert und bei Bedarf neu geschaffen werden. Durch interne Schulungen zu aktuellen Themen im Pflegealltag und ihre Teilnahme an den Fachgruppen soll weiter eine hohe Pflegequalität sichergestellt werden. Übergeordnet besteht das Ziel der Fachverantwortung Pflege darin, dass Mitarbeitende gezielt Unterstützung erhalten, um ihr Fachwissen zu erweitern und sich so in ihren Arbeitsabläufen sicher fühlen können.

Bildungsverantwortung

Ich habe dieses Jahr die Funktion der Bildungsverantwortlichen übernommen. Mit grossem Engagement und persönlichem Einsatz nehme ich die neue Funktion wahr und freue mich auf den abwechslungsreichen Aufgabenbereich. Durch die Unterstützung aller Mitarbeitenden des Mühlefeld Teams wird in den Ausbildungen die Basis geschaffen, um für die Bewohnerinnen und Bewohner eine hohe Pflegequalität zu generieren.



Abschied nehmen

Immer wieder müssen wir uns von lieb gewonnenen Personen verabschieden. Dankbar macht uns die Tatsache, dass wir den Verstorbenen in ihren letzten Jahren ein liebevolles Zuhause bieten konnten.

Wir haben 2022 folgende Bewohnerinnen und Bewohner auf Ihrem letzten Weg begleitet:

Gertrud Allenbach (101), Margrith Grütter (95), Aila Brunner (82),
Marie Wyss (91), Marie Kyburz (93), Meta Sommerhalder (85),
Kurt Bürgi (94), Regina Maria Peter (74), Blanca Scherrer (83),
Klara Herzog (97), Bertha von Felten (105)





*Dáhab Hannes – Lernende Pflege
und diverse Bewohnende*

Auf Wiedersehen im Alterszentrum Mühlefeld



Alterszentrum Mühlefeld, Apperechweg 10, 5015 Erlinsbach SO
062 857 77 77 www.azmuehlefeld.ch info@azmuehlefeld.ch