ALTERS- UND PFLEGEZENTRUM
BRUGGWIESEN

Geschäftsbericht 2021

«Bruggwiesen»
im Wandel der Zeit

Inhaltsverzeichnis

Organe 3

Fakten und Zahlen 4

Besondere Geburtstage 5

Das Alters- und Pflegezentrum im Wandel der Zeit
von Dr. Barbara Hohmann Beck, Verwaltungsratspräsidentin 6

Wandel durch Durchhaltewillen und Veränderungsbereitschaft
von Christoph Bächtold, Geschäftsführer 9

Pflegerische Langzeitversorgung im Wandel
von Ernst Grau, Pflegedienstleitung 12

Der lange Weg zurück zur Nomalität
von Torsten Schendzielorz, Leitung Hotellerie / Facility Management 14

Von Nebenaufgaben zurück zur Hauptaufgabe
von Irena Schuler, Leitung Restaurant & das Team des Restaurants Bruggwiesen 16

Heute und Damals im Personalwesen
von Andrea Fink, Leitung Human Resources 19

Bilanz 24

Erfolgsrechnung 25

Kommentar zur Jahresrechnung 27

Kennzahlen und Statistiken 29

Im Gedenken an unsere verstorbenen Bewohnenden 33

Geschäftsleitung 34

Organe

Alters- und Pflegezentrum Bruggwiesen

Verwaltungsrat

Dr. Hohmann Beck Barbara, Uitikon Waldegg, Verwaltungsratspräsidentin	In der Funktion seit 01.06.2019 Im Verwaltungsrat seit 01.01.2011
Dr. Reinhard Peter, Gemeinderat, Vertreter Gemeinde Lindau, Vizepräsident	In der Funktion seit 01.07.2019 Im Verwaltungsrat seit 01.07.2014
Wüst Samuel, Stadtrat, Vertreter Stadt Illnau-Effretikon	In der Funktion seit 01.07.2018
Lienhard Pia, Lindau	In der Funktion seit 01.08.2018
Gross Rainer, Illnau	In der Funktion seit 01.08.2018
Leuch Andreas, Illnau	In der Funktion seit 01.07.2019
Schröter Claudia, Illnau	In der Funktion seit 01.07.2019

Geschäftsleitung

Bächtold Christoph, Geschäftsführer
Daniela Jent, Leitung Pflege und Betreuung bis 31.10.2021
Grau Ernst, Leitung Pflege und Betreuung a.i. ab 01.10.2021
Schendzielorz Torsten, Leitung Hotellerie / Facility Management

Heimarzt

PD Dr. med. Bosshard Georg, Facharzt FMH für Allgemeine Innere Medizin spez. Geriatrie
Praxisort: Alters- und Pflegezentrum Bruggwiesen, Märtplatz 19, 8307 Effretikon

Fakten und Zahlen per 31.12.2021

Alters- und Pflegezentrum Bruggwiesen

Mitarbeitende pro Bereich

Pflege und Betreuung	153
Etagenservice	18
Hausdienst / Wäscherei	24
Küche	18
Restaurant	7
Technischer Dienst	5
Administration	11
Total Mitarbeitende	**236**
Davon Lernende	29
Davon Praktikanten	1
Davon Studierende	5
Vollzeitäquivalente	**179.7**
IDEM Mitarbeitende (**I**m **D**ienste **e**ines **M**itmenschen)	25

Bewohnerinnen und Bewohner (inkl. Ein- und Austritte)

Frauen	227
Männer	105

Durchschnittliche Aufenthaltsdauer Daueraufenthalter

Frauen	2 Jahre, 52 Tage
Männer	2 Jahre, 28 Tage

Durchschnittsalter bei Eintritt

Frauen	82 Jahre
Männer	80 Jahre

Eintritte nach Wohngemeinden

Gemeinde Illnau Effretikon	104 Bewohnende
Gemeinde Lindau	17 Bewohnende
Drittgemeinden	20 Bewohnende

Besondere Geburtstage 2021

Alters- und Pflegezentrum Bruggwiesen

Januar

Herr Rudolf Wegmann	97 Jahre

April

Frau Dolores Kunz Tutusaus	95 Jahre
Frau Maria Zanetti-Kurer	98 Jahre
Frau Isabelle Willi	99 Jahre

Juni

Herr Stefan Wagner	99 Jahre
Frau Ida Schmid	95 Jahre

September

Frau Marianne Gubser	96 Jahre

Oktober

Herr Dante Menato	95 Jahre

November

Frau Rosalie Schneiter-Egli	95 Jahre

Das Alters- und Pflegezentrum Bruggwiesen im Wandel der Zeit

Dr. Barbara Hohmann Beck, Verwaltungsratspräsidentin

«Das einzig Beständige ist die Veränderung» Heraklit

Die Covid-19-Pandemie hat sich auch 2021 als beständig gezeigt, viele Veränderungen im Alltagsleben gebracht und vor allem Entwicklungen beschleunigt, die bereits seit längerer Zeit zu beobachten waren.

Besonders spürbar ist die Beschleunigung eines schon länger beobachteten Trends bei der Belegung der Alters- und Pflegeheime. Der Wunsch, so lange wie möglich in den eigenen vier Wänden selbstbestimmt leben zu können, ist nachvollziehbar und altbekannt. Der Wechsel in eine stationäre Institution, wegen schlechter Wohnverhältnisse oder zunehmendem Pflege- und Unterstützungsbedarf, konnte in den letzten Jahren stetig hinausgezögert werden. Bessere Gesundheit, ausgebaute Spitexdienste, zunehmend barrierefreie Wohnsituationen, home-delivery-Services oder elektronische Hilfsmittel, die den Alltag erleichtern, haben dazu wesentlich beigetragen.

Die Pandemie mit quarantänebedingten Zugangsbeschränkungen und Besuchsverboten, aber auch der Angst vor Ansteckungen in grösseren Kollektiven, hat die Verzögerung von Heimeintritten zusätzlich verstärkt. Die Folge waren erhebliche Rückgänge in der Belegung unseres Alters- und Pflegezentrums. Gleichzeitig konnte wegen drohender Personalengpässe aufgrund von Infektionen, dem behördlich vorgeschriebenen Mindestbestand an Pflegepersonal und einem ausgetrockneten Personalmarkt der Mitarbeiterbestand nicht im gleichen Masse flexibel angepasst werden. Die Aufnahme von Bewohnenden, die nur kurzzeitig ins Heim kamen, meist nach Spitalaufenthalt, mit oder ohne bestehende Covid-19-Infektion, konnte die Ertragsrückgänge bei den Daueraufenthalten nicht kompensieren. Trotz sorgfältiger Kostenkontrolle durch die Geschäftsleitung und die Mitarbeitenden und trotz äusserst flexibler Aufnahmebereitschaft mussten wir erneut ein hohes finanzielles Defizit in Kauf nehmen. Zum Defizit beigetragen haben auch die pandemiebedingten Mehrkosten für Schutzmaterialien und Hilfsmittel, die zusätzlichen Personalaufwendungen für Zugangskontrollen und die reduzierten Erträge aufgrund der Restaurantschliessung.

Im Berichtsjahr hat sich auch gezeigt, dass wir im Bereich der Informatik nicht auf dem neuesten Stand sind. Zusätzliche Investitionen im Bereich der Hardware, Aktualisierungen im Bereich der Software und die Sicherstellung des Supportes wurden geplant und führten bereits im laufenden Jahr zu nicht budgetierten Aufwendungen. Die Vorbereitungen zur fristgerechten Einführung des Elektronischen Patientendossiers (EPD) mussten ebenfalls bewältigt werden, ungeachtet der Frage, ob die Nutzung des EPD dann auch dem Aufwand entspricht.

Verwaltungsrat und Geschäftsleitung haben die Kosten- und Ertragssituation laufend überprüft, verschiedene Szenarien formuliert, Massnahmen diskutiert und Optimierungen vorgenommen. Eine Massnahme ist die Reduktion der wenig beliebten Zweibettzimmer zugunsten von Einbettzimmern, eine andere die schon seit längerem diskutierte moderate Taxanpassung. Es wurde auch die Frage gestellt, ob das APZB die richtigen Dienstleistungen für die veränderten Bedürfnisse der Bewohnenden anbietet. Zur Klärung dieser Frage hat der Verwaltungsrat im Dezember eine Projektgruppe beauftragt, die Nachfrage am Markt vertieft zu prüfen, zu analysieren und neue oder modifizierte Dienstleistungsangebote zu erarbeiten. Die Erkenntnisse sollen im Laufe des Jahres 2022 dem Verwaltungsrat vorgestellt werden.

«Was bleibt ist die Veränderung. Was sich verändert bleibt» Michael Richter (deutscher Historiker)

Personell gab es im Berichtsjahr einige Wechsel auf Kaderstufe. Am ersten Januar hat der neue Geschäftsführer, Christoph Bächtold mit viel Schwung und Motivation seine Arbeit aufgenommen. Im Juni hat die Leiterin Betreuung und Pflege nach nur einem Jahr das APZB leider wieder verlassen. Ihre Nachfolge wird im April/Mai 2022 ihre Stelle antreten. Auch die Leiterin Zentrale Dienste hat im Berichtsjahr das APZB verlassen. Diese Stelle konnte zeitnah besetzt werden. Trotzdem bringen Personalwechsel im Kader immer auch Veränderungen, sie führen zu Unsicherheit und Vakanzen und zu Mehrbelastung der bestehenden Mitarbeitenden.

Im Sommer 2021 konnte erstmals eine Umfrage zur Zufriedenheit der Bewohnenden durchgeführt werden. Die mündliche Befragung wurde durch ein spezialisiertes externes Unternehmen durchgeführt und ausgewertet. Sie behandelte sieben Themenbereiche, nämlich Essen, Zimmer/Privatsphäre, Betreuung und Pflege, Ärzteschaft, Aktivitäten, Kontakte zu Mitbewohnenden und Wohlbefinden allgemein. Sehr zufrieden äusserten sich die Bewohnenden mit dem Essen, vor allem mit dem Angebot und der Qualität. Die Qualität der Zimmer, die Grösse der Räume, die Aussicht und die Privatsphäre im Zimmer wurden ebenfalls sehr positiv beurteilt. Auch die Zimmerreinigung und der Wäscheservice erhielten mehrheitlich gute Noten.

Mit der Ärzteschaft zeigten sich die Befragten mehrheitlich zufrieden, positiv wurde vor allem die Kompetenz und die Erreichbarkeit genannt.

Die Rückmeldungen zur Pflege waren fast ausschliesslich positiv was Freundlichkeit und Respekt, Hilfsbereitschaft und Fürsorge sowie Zuverlässigkeit und die Konstanz der Mitarbeitenden betrifft. Als Problem wurden von Einzelnen die mangelnde Erreichbarkeit und die knappe Zeit geschildert, die für die Bewohnenden zur Verfügung steht. Dies, obwohl im APZB deutlich mehr Pflegemitarbeitende pro Bewohner/ Bewohnerin angestellt sind als bei anderen Institutionen.

Die gebotenen Aktivitäten wurden – trotz der Einschränkungen durch die Corona-Situation - sehr gut beurteilt. Die Anlässe und Kontakte, die dadurch möglich sind, werden sehr geschätzt. Überhaupt sind

Kontaktmöglichkeiten ein grosses Thema, sowohl bei den Mahlzeiten wie auch bei gemeinsamen Aktivitäten und im Gespräch mit den Mitarbeitenden.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Zufriedenheit mit dem APZB bei den Bewohnenden hoch ist. Die Stärken, die in den Rückmeldungen sichtbar sind, sollen beibehalten und wo möglich ausgebaut werden. Die Hinweise zu Defiziten wie z.B. Kontaktmöglichkeiten oder die Information sind in die Jahresziele 2022 eingeflossen und werden im Rahmen der kontinuierlichen Qualitätsverbesserung bearbeitet. Die Befragung soll in regelmässigen Abständen wiederholt werden, um die Bedürfnisse zu erfassen und Veränderungen sichtbar zu machen.

Der Verwaltungsrat hat sich im Berichtsjahr an den regulären Sitzungen mit den laufenden Geschäften beschäftigt. An einer ausserordentlichen Sitzung wurden die Ergebnisse der Bewohnerbefragung diskutiert und an einer halbtägigen Retraite stand die zukünftige Dienstleistungsstrategie und die Informatikstrategie im Zentrum. Das jährliche Treffen mit dem Stadtrat von Illnau-Effretikon im September hatte neben der Pandemie die Themen Dienstleistungsstrategie, Wohnen am Stadtgarten mit WohnenPlus, Finanzplan 2022 bis 2026, sowie Taxanpassung, Wegfall des Auswärtigen Zuschlags und Umwandlung von Zweibett-Zimmern in Einzelzimmer zum Thema.

Die Dynamik der Veränderungen hat zugenommen und was gestern noch richtig war, ist heute schon nicht mehr gültig. Die bereits im Jahr 2020 geforderte Flexibilität wurde auch 2021 stark in Anspruch genommen. Wir lernten, mit einer Pandemie zu leben und hoffen, dass die erprobten Massnahmen auch bei einem nächsten Ereignis Wirkung zeigen und genutzt werden können. Mit der Omikron-Variante des Virus mussten wir akzeptieren, dass sich Infektionen sehr schnell ausbreiten und nun vor allem auch die Mitarbeitenden betroffen waren. Wir mussten auch erleben, dass aufgrund der späteren Eintritte unsere Bewohnenden deutlich hilfs- und pflegebedürftiger sind. Das wird sichtbar am steigenden durchschnittlichen Pflegegrad und führt zu einer kürzeren Aufenthaltsdauer im Pflegezentrum als in früheren Jahren.

Der Verwaltungsrat spricht allen Angehörigen und Bezugspersonen von Verstorbenen sein Beileid aus für den Verlust nahestehender Personen. Er dankt den Bewohnerinnen und Bewohnern für die Geduld und das Aushalten der pandemiebedingten Einschränkungen und die Offenheit und Mitarbeit bei der Umfrage unter den Bewohnenden.

Ein Dank geht auch an die beteiligten Vertreter der Stadtverwaltung Illnau-Effretikon, der Gemeinde Lindau, an die Zuweiser und alle weiteren externen Kontaktstellen und Kontaktpersonen für die Zusammenarbeit und die Unterstützung im Berichtsjahr. Ebenfalls danken wir den freiwilligen Mitarbeitenden für Ihre Hilfe und ihren wertvollen Einsatz.

Der Verwaltungsrat dankt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des APZB, dem Zentrumsarzt, dem Geschäftsführer und den Mitgliedern der Geschäftsleitung für ihren motivierten und tatkräftigen Einsatz, für die umsichtige Führung des Hauses und die grossen Anstrengungen, um im Alters- und Pflegezentrum baldmöglichst wieder einen normalen Alltag leben zu können.

Wandel durch Flexibilität, Durchhaltewillen und Veränderungsbereitschaft

Christoph Bächtold, Geschäftsführer

»In einem wankenden Schiff fällt um, wer stillesteht, nicht wer sich bewegt.« Ludwig Börne

Am 1. Januar 2021 trat ich die Nachfolge der langjährigen Geschäftsführerin Margrit Lüscher an und startete als neuer Geschäftsführer im Alters- und Pflegezentrum Bruggwiesen. Ein Stellenwechsel ist immer eine grössere Veränderung, welche nebst Freude und Herausforderung auch eine gewisse Unsicherheit für alle Beteiligten mit sich bringt. Jeder Betrieb hat seine Eigenheiten und individuelle Kultur, und selbstverständlich sind da neue Vorgesetzte, Kollegen und Mitarbeitende.

Die Pandemie machte einen Stellenwechsel nicht einfacher. Ich war kaum angekommen, da forderte die Alltagsflut der Aufgaben einiges an Stehvermögen und es blieb mir wenig Zeit für das vertiefte Kennenlernen der Institution, die Einarbeitung und die gründliche Informationsbeschaffung.

Doch das letzte Jahr war bestimmt für niemanden einfach zu nennen. Es forderte von allen Mitarbeitenden des Alters- und Pflegezentrums Bruggwiesen aussergewöhnlich viel Flexibilität, Durchhaltewillen und Veränderungsbereitschaft. Auf schwierige Situationen, wie etwa eine weitere Welle der Pandemie, folgte jeweils die Hoffnung auf ein nahes Ende derselben oder zumindest darauf, dass sich die Situation mit jeder neuen Massnahme nachhaltig verbessern würde. Das ganze Jahr war ein regelrechtes Auf und Ab.

Im Januar 2021 bestätigte sich, dass die ersehnten Impfungen gegen das Corona-Virus bald zur Verabreichung bereit wären. Die Vorbereitung und Planung dieser Impfkampagnen, bei welchen zeitweise über 100 Personen geimpft wurden, waren sehr komplex, arbeitsintensiv und auch administrativ anforderungsreich. Aber gerade wegen der grossen Hoffnungen, welche man in die Impfung setzte, und weil man damit rechnete, so die Pandemie in den Griff zu bekommen, nahm man den Aufwand gerne auf sich. Schliesslich hörte man in den täglichen Medien, dass das Ende der Pandemie mit der Impfung einen grossen Schritt näher rückte. Tatsächlich ergab sich nach den ersten beiden Impfungen eine Besserung. Wie überall sank auch bei uns die Zahl der Ansteckungen deutlich.
Im Gleichschritt mit dem volatilen Pandemieverlauf modifizierten sich auch die Anordnungen seitens Bund und Kanton Zürich. Leider passierte dies häufig kurzfristig, was die Umsetzung erschwerte. Die Eingangskontrolle musste neu organisiert werden, das Restaurant konnte für externe Gäste geöffnet

werden und nicht immune Mitarbeitende wurden zweimal pro Woche auf das Virus getestet. Der korrekte Informationsfluss zu den Bewohnenden, Mitarbeitenden und Angehörigen war eine grosse Herausforderung. Selbstverständlich löste jede Änderung des Schutzkonzeptes manchmal mehr oder zeitweise auch weniger Verständnis seitens der Betroffenen aus. Bemerkenswerterweise erreichten wir gemeinsam eine gewisse Routine innerhalb der facettenreichen Veränderungen, welche die Pandemie mit sich brachte.

»**Es ist nicht die stärkste Spezies, die überlebt, auch nicht die intelligenteste; es ist diejenige, die sich am ehesten dem Wandel anpassen kann.«** Charles Darwin

Längere Zeit stand die Bewältigung der Viruserkrankung stark im Fokus unserer Bemühungen. Da das erhoffte, baldige Ende der Pandemie nicht absehbar war, durften andere Pendenzen im Laufe des Jahres nicht mehr länger zurückgestellt werden. So mussten aufgrund der ungenügenden Auslastung Massnahmen zur Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts geprüft und ergriffen werden. Zur Entscheidungsfindung wurden Grundlagen erstellt. Auf die Zufriedenheitsmessung unserer Bewohnenden, folgte die Definition und Umsetzung der Massnahmen. Auf die Analyse der Gründe für die ungenügende Auslastung folgten nötige betriebliche Anpassungen. Die bereits bekannte Neigung älterer Menschen, möglichst spät in ein Altenheim umzuziehen, akzentuierte sich seit Anfang der Pandemie deutlich. Der Wunsch, nach einer Verbesserung des Gesundheitszustandes durch Übergangspflege wenn möglich wieder nach Hause zurückzukehren, ist bestens nachvollziehbar, sowie politisch gewollt. So zeigt die Statistik, dass das Alters- und Pflegezentrum Bruggwiesen im Jahr 2021 zwar mehr Eintritte als im Jahr 2020 verzeichnen konnte, aber wegen der gesunkenen durchschnittlichen Aufenthaltsdauer die Anzahl budgetierter Pensionstage trotzdem verfehlte. Mögliche Lösungen galt es zu definieren und umzusetzen.

Ausserdem war es Zeit, dass die in den vergangenen Monaten stark geforderten Mitarbeitenden etwas durchatmen konnten, indem sie die aufgelaufenen Überstunden kompensierten. Es war auch Zeit, dass die Einsatzpläne endlich wieder verlässlicher wurden und nicht mehr täglich angepasst werden mussten. Die dauernden, kurzfristigen Änderungen der Arbeitspläne führten bei vielen Mitarbeitenden der Pflege zu grossen Frustrationen. In der ganzen Schweiz sahen sich etliche Pflegende nach neuen Herausforderungen im und ausserhalb des Gesundheitswesens um. Die landesweit steigende Fluktuation und die vielen Ausstiege aus dem Pflegeberuf verschärften die deutlich angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt vor allem bei den diplomierten Pflegefachleuten. Obwohl die Abgänge der Mitarbeitenden vor der Pandemie fast immer deutlich unter dem Branchendurchschnitt lagen, bekam auch das Alters- und Pflegezentrum Bruggwiesen personelle Engpässe zu spüren. Trotz der verbesserten Pandemiesituation blieb die hohe Belastung unserer Mitarbeitenden bedauerlicherweise bestehen.

Da es aufgrund der sehr angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt einfacher ist, Mitarbeitende zu halten, als neue Mitarbeitende zu finden, wurden erste Massnahmen zur Verbesserung der

Mitarbeiterbindung ergriffen. Um eine faktenbasierte Grundlage für umfassende Anpassungen zu bekommen, wurde die zeitnahe Durchführung einer Zufriedenheitsmessung unserer Mitarbeitenden für das Jahr 2022 in die Wege geleitet. Die daraus abgeleiteten Massnahmen werden bestimmt für weitere Veränderungen im Alters- und Pflegezentrum Bruggwiesen sorgen. In der aktuellen Arbeitsmarktsituation ist es unumgänglich, neue und innovative Wege zu gehen. Wir setzen uns zum Ziel, wichtige und wesentliche Komponenten beizubehalten; wir wollen weiterhin ein qualitätsorientierter Leistungserbringer, verantwortungsbewusster Arbeitgeber und verlässlicher Partner sein.

Herzlichen Dank!

Im Namen der gesamten Geschäftsleitung bedanke ich mich bei unseren Mitarbeitenden für ihre wertvolle Arbeit, die Flexibilität und den grossen Einsatz. Wir sind uns bewusst, dass das vergangene Jahr voller sehr grosser Anforderungen, eines der schwierigsten war.

Ebenso bedanken wir uns bei unseren externen Partnern wie den freiwilligen Mitarbeitenden (IDEM-Im Dienste eines Mitmenschen), Physiotherapiepraxis «Physio bewegt», Angi's Fusspflege und den Coiffeusen für ihre tägliche tatkräftige Unterstützung und das gute Miteinander. Herzlichen Dank auch an unsere Verwaltungsrätinnen und Verwaltungsräte sowie unsere Ansprechpersonen bei der Stadtverwaltung Illnau-Effretikon und Gemeindeverwaltung Lindau für die konstruktive und gute Zusammenarbeit.

Pflegerische Langzeitversorgung im Wandel

Ernst Grau, Pflegedienstleitung a.i.

«Die pflegerische Langzeitversorgung wird immer komplexer und das Kollektiv der Heimbewohnenden verändert sich: Bei Eintritt in die Pflegeinstitution sind sie älter und kranker als noch vor ein paar Jahren» Protokoll Nationales Rundtischgespräch BAG vom 18.11.2021

Das zweite Covid Pandemiejahr war nochmals sehr kräftefordernd und alle sehnten sich nach der Normalität, wieder ohne Maske arbeiten zu können und Anlässe und geselliges Beisammensein ohne Bedenken durchführen zu können.

Doch wie in obigem Zitat erwähnt, erfuhr auch das Alters- und Pflegezentrum Bruggwiesen die Komplexität und die Veränderung der Pflegebedürfnisse von Heimbewohnenden. Ursächlich hierfür sind insbesondere die demographischen, epidemiologischen, gesellschaftlichen und versorgungsstrukturellen Entwicklungen, die zu steigenden Anforderungen an die Pflege und Betreuung führen.

Pflege und Betreuung sind eine relevante gesellschaftliche Aufgabe. Das Bedürfnis nach Selbstbestimmung, nach gesellschaftlicher Teilhabe, nach der Wahrung von Privatsphäre und Individualität, der Mangel an Auszubildenden und qualifiziertem Personal (tertiäre Stufe) in der Pflege sowie die grundsätzlich gehobene Anspruchshaltung älterer Menschen und deren Angehörigen, sind Voraussetzungen unter denen Pflege und Betreuung zur grossen Hausausforderung wird.

Um die Qualität der stationären Langzeitpflege trotz der anhaltenden Anforderungszunahme zukünftig erhalten und weiterentwickeln zu können, braucht es verschiedene Anstrengungen.

Für die Pflege und Betreuung ist entscheidend, dass eine gute Pflegequalität gute Arbeitsbedingungen braucht. Pflegende müssen zunehmend flexibel sein, denn die Schwankungen in der Arbeitszeit haben zugenommen und der Stellenschlüssel ist an die Anzahl belegter Betten und Pflegestufen gebunden. Auch die Arbeitsorganisation wird hinterfragt, optimiert und muss im wirtschaftlichen Kontext betrachtet werden. Es gilt, Ressourcen so einzusetzen, dass die Gestaltungsspielräume der Langzeitpflege möglichst nicht eingeschränkt werden.

Die Pflege und Betreuung im Alters- und Pflegezentrum Bruggwiesen ist sich dieser Entwicklungen bewusst und stellt sich den Herausforderungen der Zukunft. Im Vordergrund stehen:

- «Tue Gutes und sprich darüber» mit professioneller Imagearbeit und Strategieplanung
- die «richtigen» Dienstleistungen den Bedürfnissen der Betagten anpassen (Demenz, Gerontopsychiatrie, Entlastungs- und Überbrückungsangebote)

- Palliative Care
- für weitere Spezialisierungen offen sein
- den Puls der Bewohnenden, Angehörigen und Mitarbeitenden spüren (regelmässige, neutrale Umfragen)
- sich den Fragen und Anliegen selbstkritisch stellen
- Expertise und Kompetenz fördern und stärken (Schulungen/Weiterbildungen/QM)
- Digitalisierung gezielt entwickeln und so die Effizienz verbessern
- Verantwortung übernehmen, aber auch delegieren und weitergeben (Führungskompetenz fördern)

Die Komplexität wird bleiben und uns herausfordern, doch wir werden daran wachsen.

Der lange Weg zurück zur Normalität

Torsten Schendzielorz, Leitung Hotellerie / Facility Management

«Nicht das Beginnen wird belohnt, sondern einzig und allein das Durchhalten.» Katharina von Siena

Die Hotellerie im APZB und mit ihr das gesamte Gebäudemanagement inklusive der dezentralen Wohngruppe wurden im zweiten Jahr der Pandemie wieder stark getroffen. Fast ein Jahr nach den ersten Lockdown-Massnahmen gab es noch immer kaum Hoffnung auf eine schnelle Rückkehr zu den alten Zahlen. Die Impfungen und damit die Immunisierung der Bevölkerung standen erst am Anfang. Leider wurden unsere Befürchtungen mehrfach bestätigt und der Weg zurück zur Normalität erschien uns immer länger und herausfordernder.

Die Auslastung der Bewohnerzimmer stagnierte trotz intensiver Bemühungen auf tiefem Niveau. Durch die Zutrittsbeschränkungen zum Alters- und Pflegezentrum konnten wir im Restaurant auch weiterhin keine externen Gäste empfangen. So kam der Bankettbereich und das à la carte Geschäft praktisch zum Erliegen. Mit grosser Erleichterung konnten wir feststellen, dass viele Aufgaben sich verlagerten und immer wieder neue Herausforderungen entstanden. Erleichterung deshalb, denn Kurzarbeit konnte so bei allen Mitarbeitenden der Hotellerie vermieden werden. Jede helfende Hand war in dieser sehr anspruchsvollen Zeit gebraucht, um die Versorgung und die Sicherheit der uns anvertrauten Bewohnenden an 7 Tagen die Woche sicherzustellen.

Im nachfolgenden Artikel gibt Frau Schuler mit ihren Mitarbeitenden einen tiefen Einblick in ein gänzlich anderes Aufgabengebiet des Restaurantteams als vor dem Eintreten der Pandemie. Betroffen waren aber alle Abteilungen der Hotellerie inklusive des technischen Dienstes. Trotz weniger Veranstaltungen musste der Saal vermehrt umgestellt werden, um die Abstandsregeln bei internen Veranstaltungen und an den durchgeführten Impftagen einhalten zu können. Diese Regeln galten auch für den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden. So wurde improvisiert und eingerichtet, bis die nötige Distanz auch in den Büros beim Arbeiten gewahrt werden konnte. Das Restaurant und die Etagen wurden mehrfach umgestellt. Zelte für die Raucher wurden errichtet und die notwendigen Absperrungen vom Föhrenwald täglich gepflegt. Die Abfallmenge stieg nach 2020 weiter an und erreichte rund 60 Tonnen im Jahr 2021. Der technische Dienst musste an den Wochenenden zusätzliche Abfallrunden machen und hat auch punktuell mitgeholfen die Zertifikate am Haupteingang zu kontrollieren.

Da zeitweise kein Ende des langen Weges in Sicht war, wurden aus verschiedenen Provisorien Dauerlösungen. Das Lager für Pandemiebedarf wurde vom technischen Dienst dauerhaft eingerichtet. Auch der reguläre Ruheraum für die Mitarbeitenden wurde wieder hergestellt. 140 Nasszellen wurden

zur einfacheren Handhabung für die Pflege ausgebaut. Da zeitweise keine externen Handwerker ins gesamte Gebäude durften, mussten verschiedene Arbeiten und Renovationen selbst erbracht werden, darunter auch die Bauleitung verschiedener Projekte in den Wohnküchen, der Betriebsküche, der Wäscherei, des Schliesssystems und der Brandabschottungen.
Das geschah alles neben den normalen täglichen Arbeiten und neben der ständig steigenden Zahl an Eintritten, Umzügen und Austritten von Bewohnenden. Viele Zimmer mussten an Böden, Wänden, Fenster und Türen aufbereitet, gerichtet und gewartet werden.

Corona ging auch an unseren Reihen nicht spurlos vorbei und so hatten wir immer wieder in allen Abteilungen mit Krankheitsausfällen und Isolation von Mitarbeitenden zu kämpfen. Doch der Zusammenhalt und der persönliche Einsatz aller Mitarbeitenden in allen Abteilungen der Hotellerie war gross. So konnten wir immer die Lücken schliessen und jederzeit die Versorgung und die Sicherheit unserer Bewohnenden gewährleisten.

Von Nebenaufgaben zurück zur Hauptaufgabe

Irena Schuler, Leitung Restaurant & das Team des Restaurant Bruggwiesen

«Alle Hindernisse und Schwierigkeiten sind Stufen, auf denen wir in die Höhe steigen.»
Friedrich Wilhelm Nietzsche

Nach 15 Monaten Eingangskontrolle am Empfang des APZB war sie endlich da, die Eröffnung des Restaurants. Doch, bevor es so weit war, galt unser Alltag einem gänzlich anderen Aufgabengebiet. Ich möchte es nicht unterlassen Ihnen einen kurzen Einblick in diese besondere Arbeit erste Jahreshälfte 2021 zu geben. In der Zeitspanne von März 2021 bis Juli 2021 haben wir diverse ausserordentliche Tätigkeiten auf Anweisung des Bundesamtes für Gesundheit, der kantonalen Gesundheitsdirektion und des hausinternen Pandemieteams am Empfang des APZB ausgeführt. Mit einem Rundmail verabschiedeten wir uns am Dienstag, 06.07.2021 von dieser Tätigkeit als Einlasskontrolleure am Empfang, um zu unserer eigentlichen Berufung als Restaurationsmitarbeiterinnen wieder zurückzukehren.

Der Auszug eines intern versandten E-Mails vom Montag, 05.07.2021 zeigt unser damaliges, internes Statement an die Mitarbeitenden des Alters- und Pflegezentrums durch einige eindrückliche Zahlen.

In dieser Zeit bis Mitte Jahr 2021 haben wir zusammengefasst,

- 26800* Erfassungslisten, inkl. deren Vernichtung nach 14 Tagen, geführt und abgelegt,
- über 700* Dokumente im Zusammenhang mit Covid-19 erstellt und stetig aktualisiert,
- 4760* Einträge von Lieferanten und Drittpersonen in der Erfassungsliste notiert,
- Mindestens 11760* Anliegen zu internen Weisungen, Richtlinien zu Covid-19 oder allgemeine Anliegen erfolgreich behandelt,
- Insgesamt 15 Monate oder 70 Wochen oder total 3528 Stunden am Haupteingang verbracht.

*Die genannten Zahlen basieren auf einer Hochrechnung. Es handelt sich hierbei um eine Durchschnittsberechnung bei einer Beobachtungsphase und Protokollierung von zwei Wochen von Montag bis Sonntag

Dieses für uns ungewisse Terrain als Einlasskontrolleure am Empfang mit den bereichsfremden Tätigkeiten haben wir nun verlassen, um in unser angestammtes, uns inzwischen fast schon etwas fremdgewordenes Gebiet zurückzukehren. Gemeint sind folgende Hauptaufgaben, welche fortan wieder zu unserem Alltag gehörten:

- die Bewirtschaftung des externen Restaurants und des Bankettbereiches,

- die Betreuung und Bedienung von auswärtigen Kunden,
- die erforderlichen administrativen Arbeiten wie Buchungen, Zahlungsjournal, Kasse

Dass sich dann zu gegebener Zeit die Rückkehr vom Empfang zu Restaurationsmitarbeiterinnen als äusserst schwierig erweisen würde, hätte wohl niemand gedacht. Die Stammkundschaft, welche wir über Jahre aufgebaut und am Haupteingang auch bei geschlossenem Restaurant «by the way» zu pflegen vermochten, kam langsam und nur schleppend zurück. Leider waren auch treue Gäste unter den verzeichneten Verstorbenen, die Anzahl der langzeitpflegenden Bewohnenden im Haus ging zurück und auch deren Angehörige blieben aus. Durch die Homeofficepflicht von externen Kunden entfielen diejenigen, welche uns bis anhin das Mittagsgeschäft garantierten.

«Dem Erwartungsdruck unter diesen Bedingungen gerecht zu werden, gestaltete sich als äusserst schwierig. Es war eine Illusion zu denken, es wäre alles wieder wie vor Ausbruch des Covis-19 Virus.» Ursula Christen (Mitarbeiterin Restauration, seit 2013 im APZB)

«Ein weiteres Jahr der Wandlung in dieser Art und Weise zu bestehen und Veränderungsprozesse optimal zu koordinieren, setzte ganz klar auch eine hervorragende Teamarbeit voraus, mit viel Verständnis füreinander.» Katharina Schibli (Mitarbeiterin Restauration, seit 2016 Im APZB)

Die eingeführte Zertifikatspflicht 3G (geimpft, genesen, getestet) vom Montag, 13.09.2021 war ein einschneidender und grosser Rückschlag für das eben erst wieder geöffnete Restaurant hinsichtlich Dienstplangestaltung für Mitarbeitende, Wareneinkauf mit «wieder» kürzeren Ablaufdaten und betreffend Finanzen, sprich dem letztlich fehlenden Jahresumsatz von CHF 250`000.00. (Stand 31.12.2021) Ein erwähnenswerter Punkt ist sicherlich, dass in Covid-19 - Zeiten die Alters- und Pflegezentren ein Ort sind, welcher eher aus Notwendigkeit besucht und ansonsten lieber gemieden wird. Die stetigen Rückschritte für das Restaurant welche aufgrund neuer Verordnungen vom Bundesrat und der Gesundheitsdirektion auferlegt wurden, hielten uns vor Augen, dass die Welt nun mal im Wandel ist.

Und was heisst das für uns persönlich, als Mensch und als Team? Offen gestanden, hatten wir noch nie so viel Zeit, uns selbst kennen zu lernen. Wir mussten akzeptieren, dass es im Moment so ist wie es eben ist. Akzeptanz und Gelassenheit, Miteinander und Füreinander. Eines der wertvollsten Instrumente in Zeiten wie diesen. Wir können es nicht ändern, also akzeptieren wir.

«Als Team-Ziel für jeden Tag, haben wir uns vorgenommen, den Alltag mit wellenartigen Höhen und Tiefen zusammen zu meistern.»
Brigitte Minikus (Mitarbeiterin Restauration seit 2021)

«Genauso wichtig wie Alltagsziele in dieser unbestimmten Zeit der Veränderung zu setzen, ist es, den Tag mit einer grossen Portion Optimismus zu starten.»
Karin Tellenbach (Stv. Leitung Restauration, seit 2015 im APZB)

«Unsere Absicht war es, die Gesamtlage anzunehmen und so unseren Berufsstand professionell zu repräsentieren. Ausserdem wollten wir aus den eher schwierigen, emotionalen Bedingungen infolge der vielen Veränderungen stets das Beste aus jeder Situation machen. Unsicherheiten oder Unannehmlichkeiten sollten zu keiner Zeit für unsere Bewohnenden, Gäste und Kunden spürbar sein.»
Zoje Gojani (Mitarbeiterin Restauration, seit 2014)

«Hilfsbereitschaft, Flexibilität und sparsam mit den vorhandenen Ressourcen umzugehen, waren in diesem Jahr noch wichtiger als sonst.»
Tenzin Rabgyal (Mitarbeiterin Restauration seit 2014 im APZB)

Vermutlich war es unser Glück, dass die Nutzer des internen Bewohnerspeisesaals und des öffentlichen Restaurants unsere Bewohnenden selbst waren. Trotz geschlossenem Restaurant bedienten und verwöhnten wir bis zu 30 Bewohnende zu allen drei Hauptmahlzeiten im internen Restaurant und schenkten Ihnen einen Teil unserer Mehrzeit ganz im Zeichen der Wertschätzung. Ganz gleich welche Veränderungen noch auf uns zukommen mögen, war dies eine gute Investition.

Wir blicken als Team auf ein Jahr zurück, dass uns erneut lehrte die Arme gegenüber Veränderungen zu öffnen, aber keinesfalls die wahren Werte aus den Augen zu verlieren.

Heute und Damals im Bereich Personalwesen

Andrea Fink, Leitung Human Resources

Ich kann mich noch gut an meinen Start im Alters- und Pflegezentrum Bruggwiesen (damals Alterszentrum Bruggwiesen) erinnern. Wir standen kurz vor der Wiedereröffnung des Hauses «A», welches im Anschluss an den Neubau renoviert wurde. Aus der Verdoppelung der Betten mit dem Neubau resultierte ein erhöhter Bedarf an Mitarbeitenden für das Zentrum. Mit der Aufnahme von neuen Bewohnenden mussten auch neue Mitarbeitende rekrutiert werden. Eindrücklich ist dies an der Zahl «Stand» Mitarbeitende abzulesen:

Stand 2012: 104 Mitarbeitende davon 72.3 Vollzeitäquivalente
Stand 2021: 249 Mitarbeitende davon 179.7 Vollzeitäquivalente

Natürlich geschah der Aufbau nicht über Nacht, es brauchte schon damals etwas Zeit, gute Fachkräfte zu rekrutieren. Im Vergleich zu heute würde ich aber sagen, es ging recht flott vonstatten.
Es ist wahrlich keine Neuigkeit, dass wir schon seit Jahren auf einen Fachkräftemangel zusteuern. Corona hat dies noch beschleunigt und wir haben grosse Herausforderungen zu meistern.

Inseriere ich heute eine Stelle auf Sekundär- oder Tertiärstufe (Abschluss EFZ und HF oder höher), dauert es oft Monate, bis ein/e neue/r Mitarbeiter/In angestellt werden kann.

Noch vor drei Jahren erhielten wir von Temporär-Firmen Dossiers zur Ansicht. Heute ist auch dieser Markt ausgetrocknet und wir erhalten nur noch vereinzelt Vorschläge von Vermittlungsbüros. Oft sind es dann Dossiers von Kandidaten, welche die erforderlichen Qualitätsanforderungen nicht erfüllen. Es ist nicht immer einfach, der Not, dringend benötigte Fachkräfte einzustellen, nachzugeben und Bewerber einzustellen, die wir «zu normalen Zeiten» nicht rekrutiert hätten. Die Erfahrung zeigt aber, dass solche Entscheidungen nie zu einem guten Ende führen und es besser ist, auf die geeignete Person zu warten und die Spannung auszuhalten. Und jetzt? Wie kommen wir zu den dringend benötigten neuen Mitarbeitenden? Wie können wir neue Fachkräfte finden und erreichen? Was braucht es?

Die Veränderungen der neuen Arbeitswelt reichen weit. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden immer wichtiger. Work-Life-Balance ist ein Begriff, den jeder kennt, der sich nun aber auch in ein Work-Life-Blending zu wandeln scheint. Durch Corona hat sich diese Art zu arbeiten beschleunigt. Mit Zoom und Teams-Meetings hat sich das Arbeiten am fixen Arbeitsplatz zu fixen Arbeitszeiten in ein räumliches und zeitliches unabhängiges Arbeiten gewandelt. In der Hotellerie und im Technischen Dienst ist ein solches Arbeiten selbstverständlich nicht möglich. Dennoch braucht es auch hier viel mehr Flexibilität seitens des

Arbeitgebers. Wir müssen neue Arbeitsbedingungen schaffen, die die Attraktivität des Pflegeberufes steigern. Ich bin davon überzeugt, dass wir unsere Arbeitgeberattraktivität enorm steigern, wenn es uns gelingt, neue Arbeitszeitmodelle auch in der Pflege umzusetzen. Dies wiederum wird uns helfen, neue Fachkräfte zu rekrutieren, aber auch unsere bereits bestehenden Mitarbeitenden von einem Wechsel abzuhalten.

Im letzten Jahr war Corona sicher das dominierende Thema -es gehörte und gehört leider immer noch zum Daily Business. In unserem Bereich betraf dies die Personalplanung, aber auch viele Abklärungen mit Versicherungen und Ämtern und den stetigen Anpassungen von neuen Massnahmen, die wir umsetzen mussten. Daneben gab es personelle Veränderungen im Bereich der Verwaltung, welche Spuren hinterliessen und auch von Pleiten und Pannen blieben wir nicht verschont. Es war sicher ein turbulentes Jahr, das von uns Offenheit für Neues und ein Akzeptieren von Dingen, die wir nicht gross beeinflussen können, abverlangte. Der stetige Wandel betrifft uns alle und entweder gehen wir mit und schauen vorwärts, oder wir gehen unter. Ich persönlich, orientiere mich lieber am Positiven. Veränderungen sind nicht immer nur anstrengend, sie bringen auch neue Möglichkeiten und machen das Arbeiten spannend. Wenn ich meinen Blick nicht nur auf das letzte Jahr werfe, sondern einige Jahr zurück, dann ist doch Einiges passiert. Nachfolgend möchte ich Ihnen ein paar Eindrücke zum Thema «Wandel im APZB» von Mitarbeitenden mitgeben, welche bereits 10 Jahre im Betrieb sind. Herzlichen Dank an dieser Stelle für das Mitmachen und die Offenheit, liebe Kollegen und Kolleginnen. Es war mir eine Freude, diese Interviews mit Euch zu führen!

Interview mit Anya Marmelo, Mitarbeiterin Wäscherei, seit 10.9.2012 im APZB tätig

1. Was war früher besser im APZB als heute?
Nichts, die Frage muss lauten, was ist heute besser: Heute haben wir Strukturen, die gab es vor 10 Jahren nicht und es gab auch keine Berufskleider.

2. War für dich von Anfang an klar, dass du ein langjähriges Teammitglied des APZB werden würdest?
Nein, überhaupt nicht, ganz im Gegenteil. Ich brauchte einfach einen Job und hätte eigentlich gerne in der Pflege gearbeitet. Deshalb sah ich die Arbeit in der Wäscherei anfangs als Übergangslösung an. Und dann bin ich hängengeblieben. Ich habe hier gute Arbeitsbedingungen, konnte Job und Kind unter einen Hut bringen und brauchte keine Fremdbetreuung. Es ist zwar nicht mein Traumjob, aber es passt und ich komme gerne zur Arbeit.

3. Wenn du etwas in deinem Arbeitsalltag verändern könntest, was wäre das?
Noch etwas mehr Freiraum zu haben. Nach 10 Jahren weiss ich genau, was und wie was zu tun ist, deshalb hätte ich gerne noch ein bisschen mehr Selbständigkeit. Und wieder etwas mehr Kontakt zu den Bewohnenden wäre schön.

4. Was war dein eindrücklichstes Erlebnis im APZB?
Es gab sehr viele schöne Erlebnisse. Es gab mal einen Bewohner, der hat am Wochenende Kafi und Gipfeli in die Wäscherei gebracht.

5. Was motiviert und begeistert dich, den Tag im APZB zu beginnen?
Die Zusammenarbeit ist grossartig und ich freue mich, wenn ich nach meinen Ferien wieder arbeiten kann. Ich vermisse sogar das Team, wenn ich in den Ferien bin.

Interview mit Gert Koetsier, Stv. Leitung Küche und Berufsbildner, seit 26.3.2012 im APZB tätig

1. Was gefällt dir heute besser im APZB als zu Beginn deiner Anstellung?
Ich habe mehr Freiheiten, der Rahmen, in welchem ich mich bewege, ist freier gesteckt. Ich konnte nach Abschluss des Berufsbildnerkurses die Lehrlingsbetreuung übernehmen.

2. Hat sich das «Miteinander Arbeiten» von damals und heute verändert? Wenn ja, wie?
Die Zusammenarbeit ist intensiver geworden und wir kommunizieren mehr miteinander.

3. War für dich von Anfang an klar, dass du ein langjähriges Teammitglied des APZB werden würdest?
Nein, es war mir nicht klar. Aber ich konnte mich weiterentwickeln. Ich konnte den Berufsbildnerkurs besuchen, die Ausbildung zum Diätkoch und zum Chefkoch machen. Ich wurde vom APZB gefordert und gefördert.

4. Welche Veränderung im APZB war am herausforderndsten für dich?
Als Bruno Zähner das APZB verliess war es zu Beginn nicht einfach. Wir mussten uns neu organisieren. Das ist uns aber gut gelungen.

5. Was motiviert und begeistert dich, den Tag im APZB zu beginnen?
Die Arbeit, das passt einfach.

Interview mit Simona Martin, Fachfrau Gesundheit und Berufsbildnerin, seit 1.11.2012 im APZB tätig

1. Was war früher besser oder schlechter im APZB als heute?
Die Besetzung war früher besser als heute. Es fehlen Mitarbeitende. Dafür haben wir heute eine Ausbildungsverantwortliche, einen Pflegeexperten, Berufsbildner auf jeder Station und Praktikumsbegleiter. Das gab es vor 10 Jahren nicht, da haben wir grosse Fortschritte gemacht.

2. War für dich von Anfang an klar, dass du ein langjähriges Teammitglied des APZB werden würdest?
Ja, tatsächlich war mir das klar, da ich einerseits nicht so schnell aufgebe und andererseits der Arbeitsweg so kurz ist.

3. Das APZB im Wandel. Was wäre für dich ein schöner Wandel im APZB?
Eine konstante Gleichhaltung von Mitarbeitenden und gute Führungskräfte behalten, die die Anliegen der Mitarbeitenden ernst nehmen.

4. Welche Veränderung im APZB war am herausforderndsten für dich?
Das war klar der Wechsel in der Leitung Pflege und Betreuung, als Elsbeth Keller das APZB verliess.

5. Welche Arbeitsbedingungen wären für Dich perfekt oder was müsste man ändern, damit Du sagen würdest, Du bleibst noch weitere 10 Jahre im APZB?
Geteilte Dienste abschaffen und für möglichst geregelte Arbeitszeiten zu sorgen.

6. Was schätzt Du besonders am APZB als Arbeitgeber?
Ich schätze meine Vorgesetzten sehr und das Team. Ich arbeite auf der besten Station im APZB. Für mich stimmt es so.

Interview mit Amar Abed, Mitarbeiter Etagenservice, seit 1.12.2012 im APZB tätig

1. Was war früher besser oder schlechter im APZB als heute?
Wir hatten keinen richtigen Vorgesetzten und keine Teamsitzungen. Wir hatten viel mehr Stress, da nur eine Person für beide Seiten zuständig war (Haus BC). Dafür gab es nie Langeweile. Ich habe sehr gerne, wenn etwas läuft und etwas Action ist. Heute haben wir eine viel bessere Organisation.

2. War für dich von Anfang an klar, dass du ein langjähriges Teammitglied des APZB werden würdest?
Nein, ich wollte eigentlich nur ein Jahr bleiben und danach zu neuen Ufern aufbrechen. Demenz war etwas ganz Neues für mich. Damit kannte ich mich nicht aus. Am ersten Tag fragte ich mich: „Was mache ich eigentlich hier?“ Ich war etwas schockiert und musste zuerst Menschen, die Demenz haben und die Auswirkungen auf das Verhalten kennenlernen. Ich habe mich aber sehr

schnell eingelebt und habe einen guten Draht zu ihnen bekommen. Ganz allgemein habe ich ein sehr gutes Verhältnis zu älteren Menschen. Man kann immer etwas von ihnen lernen.

3. Wenn du etwas in deinem Arbeitsalltag verändern könntest, was wäre das?
Ich wünsche mir, dass wieder mehr Aktivitäten für die Bewohnenden stattfinden. Früher gab es ab 10 Uhr immer Aktivitäten, das wurde vor ca. 5 Jahren abgeschafft.

4. Was schätzt Du besonders am APZB als Arbeitgeber?
Ich bin froh, dass wir nun zu zweit auf der Station sind. Das schätze ich sehr und die Atmosphäre gefällt mir. Die war immer gut bei uns.

Bilanz*

Alters- und Pflegezentrum Bruggwiesen

Kontenbezeichnung	per 31.12.2020	per 31.12.2021
AKTIVEN		
Flüssige Mittel	4'011’156	2'299'875
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	2'087’577	1'752'142
Übrige kurzfristige Forderungen	17’829	28'503
Vorräte	113’581	118'590
Aktive Rechnungsabgrenzung	137’548	81'802
Total Umlaufvermögen	**6'367’692**	**4'280'912**
Finanzanlagen	1’739’162	1'771'956
Sachanlagen	189’272	170'320
Total Anlagevermögen	**1’928’434**	**1'942'277**
TOTAL AKTIVEN	**8'296’125**	**6'223'188**
PASSIVEN		
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	684’956	310'327
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	178’065	75'162
Passive Rechnungsabgrenzung	259’092	204'543
Total kurzfristiges Fremdkapital	**1'122’113**	**590'033**
Dotationskapital	600‘000	600'000
Kumulierte Ergebnisse Vorjahre	6‘501’760	4'770'146
Jahresergebnis	-1'731’614	-1'551'684
Total Eigenkapital	**5'370’146**	**3'818'461**
Zweckgebundene Rücklagen und Fonds	**1‘803’866**	**1'814'694**
TOTAL PASSIVEN	**8'296’125**	**6'223'188**

*Darstellung nach CURAVIVA Kontorahmen

Erfolgsrechnung*

Alters- und Pflegezentrum Bruggwiesen

Kontenbezeichnung	Rechnung 2020	Budget 2021	Rechnung 2021
Belegungstage	54'340 Tage		49'529 Tage
BETRIEBSERTRAG			
Pensionstaxen stationär	7'603’752	7'786'100	6'796'838
Pensionstaxen Temporär-, AÜP °° und Feriengäste	388’419	474'100	405'828
Taxen Tagesaufenthalt	17'010	50'500	28'456
Betreuungstaxen	2'780'540	2'904'100	2'514'240
Pflegetaxen Versicherer	2'847'151	2'839'600	2'729'811
Pflegetaxen Bewohner	1'169’093	1'222'700	1'076'041
Pflegetaxen Öffentliche Hand	3'871'003	3'728'500	4'107'406
Total Pensions-, Betreuungs- und Pflegetaxen	**18'676'968**	**19'005'600**	**17'658'620**
Medizinische Leistungen KVG	121'841	111'000	161'356
Übrige medizinische Nebenleistungen	999	3'000	1'680
Übrige Leistungen an Bewohnende	179'202	196'000	171'766
Mietzinsen	109'304	126'100	111'204
Restaurant	109'334	365'000	85'693
Leistungen an Personal und Dritte (inkl. Personalverpflegung)	169'742	77'300	168'064
Betriebsbeiträge Kanton	7'000	0	
Total diverse Erträge	**697'422**	**878'400**	**699'763**
BETRIEBSERTRAG	**19'374'390**	**19'884'000**	**18'358'383**
BETRIEBSAUFWAND			
Besoldung Pflege	8'048'722	8'244'800	7'896'652
Besoldung andere Fachbereiche	183'654	197'200	142'173
Besoldung GL/Verwaltung/VR	870'442	777'700	801'544
Besoldung Ökonomie/Hausdienst/Hotellerie	3'508'236	3'234'800	3'270'627
Besoldung Technische Dienste	270'788	283'400	248'035
DAG, Einmalvergütung, Prämien etc.	363'867	24'900	12'401
Total Besoldungen	**13'245'709**	**12'762'800**	**12'371'432**
Sozialversicherungsaufwand	2'557'509	2'538'700	2'465'960
Honorare / Leistungen Dritter	189'263	70'000	149'935
Personalnebenaufwand	194'074	176'600	112'499
Total Lohnnebenkosten	**2'940'846**	**2'940'847**	**2'728'394**
TOTAL PERSONALAUFWAND	**16'186'555**	**15'548'100**	**15'099'826**

Kontenbezeichnung	Rechnung 2020	Budget 2021	Rechnung 2021
Medizinischer Bedarf	237'258	160'100	240'712
Lebensmittel und Getränke	743'676	774'000	730'122
Haushalt	272'286	233'200	254'937
Unterhalt und Reparaturen Immobilien/Mobilien/Fahrzeuge	233'156	296'300	213'051
Mietaufwand	2'643'255	2'510'800	2'512'726
Energie und Wasser	286'644	284'600	290'500
Büro und Verwaltung	373'360	344'000	443'549
Übriger bewohnerbezogener Aufwand	31'726	29'900	23'568
Übriger Sachaufwand	81'670	78'600	79'430
Total übriger betrieblicher Aufwand	**4'903'031**	**4'711'500**	**4'788'596**
TOTAL PERSONAL- UND ÜBRIGER BETRIEBSAUFWAND	**21'089'586**	**20'259'600**	**19'888'422**
BETRIEBLICHES ERGEBNIS VOR ABSCHREIBUNG UND ZINSEN	**-1'715'196**	**-375'600**	**-1'530'038**
Abschreibungen und Wertberichtigungen	13'513	14'800	18'952
BETRIEBLICHES ERGEBNIS VOR FINANZERFOLG	**-1'728'709**	**-390'400**	**-1'548'990**
Kapitalzinsen (Ertrag)	617		245
Schuldzinsen und Kapitalspesen (Aufwand)	3'521	1'700	2'940
KAPITALZINSEN UND -SPESEN	**-2'905**	**-1’700**	**-2’695**
BETRIEBLICHES ERGEBNIS VOR AUSSERORDENTLICHEM ERFOLG	**-1'731'614**	**-392'100**	**-1'551'684**
Ausserordentlicher Ertrag	0	0	0
Ausserordentlicher Aufwand	0	0	0
AUSSERORDENTLICHER AUFWAND (-) UND ERTRAG (+)	**0**	**0**	**0**
JAHRESERFOLG	**-1'731'614**	**-392'100**	**-1'551'684**

*Darstellung nach CURAVIVA Kontorahmen
°°AÜP = Akut- und Übergangspflege (ärztlich verordneter, befristeter Aufenthalt)

Kommentar zur Jahresrechnung

Verwaltungsrat

Die Erfolgsrechnung 2021 schliesst bei einem Gesamtertrag von 18.36 Mio. Franken und einem Gesamtaufwand von 19.91 Mio. Franken mit einem Aufwandüberschuss von 1.55 Mio. Franken ab. Als Folge davon sinkt das Eigenkapital von 5.37 Mio. Franken per Ende 2020 auf 3.82 Mio. Franken per Ende 2021.

Vergleich zum Budget 2021

Im Budget ist mit einem Aufwandüberschuss von 0.39 Mio. Franken gerechnet worden. Der Aufwandüberschuss 2021 ist also um 1.16 Mio. Franken höher als budgetiert ausgefallen. Von dieser Verschlechterung entfallen 1.53 Mio. Franken auf den betrieblichen Ertrag, während der betriebliche Aufwand um 0.37 Mio. Franken besser abschloss als budgetiert.

Der Minderertrag von 1.53 Mio. Franken ist allein durch tiefere Erträge aus Pensions- und Betreuungstaxen wegen der geringeren Bettenbelegung – sie betrug 2021 rund 82% statt 94% wie budgetiert – erklärt. Die ausgefallenen Erträge des Restaurants (Schliessung bis 30. Juni 2021, weniger Gäste wegen Homeoffice usw.) konnten durch höhere Erträge aus Pflegetaxen als Folge eines höheren Pflegeaufwandes sowie höhere Erträge für medizinische Leistungen und für Leistungen an Personal und Dritte (Personalverpflegung, Wäscheleistungen an Dritte sowie Impfentschädigung Kanton) kompensiert werden.

Der Minderaufwand von 0.37 Mio. Franken ist einem tieferen Personalaufwand von rund 0.45 Mio. Franken zu verdanken. Im Gegensatz dazu ist der Sach- und Betriebsaufwand höher, vor allem für die Informatik und den medizinischen Bedarf.

Vergleich zur Jahresrechnung 2020

Im Vorjahr hat die Erfolgsrechnung mit einem Aufwandüberschuss von 1.73 Mio. Franken abgeschlossen. Das Jahresergebnis 2021 ist folglich um 0.18 Mio. Franken weniger schlecht ausgefallen als im Vorjahr. Diese Veränderung ist (ohne Fondsbewegungen) Folge tieferer Erträge von 1.02 Mio. Franken und tieferer Aufwände von 1.20 Mio. Franken.

Der Minderertrag von rund 1.02 Mio. Franken ist vor allem auf tiefere Erträge aus Pensions- und Betreuungstaxen zurückzuführen; die Erträge aus Pflegetaxen blieben wegen des weiterhin hohen Pflegeaufwandes stabil.

Die Verbesserung von 1.20 Mio. Franken auf der Aufwandseite ist hauptsächlich dem um 1.09 Mio. Franken tieferen Personalaufwand und dem um 0.11 Mio. Franken tieferen Sach- und

Betriebsaufwand zu verdanken. Die meistens pandemiebedingten personellen Mehraufwände von 2020 wurden in allen Bereichen reduziert.

Informationen zu den Trägergemeinden Illnau-Effretikon und Lindau

Von den Belegungstagen entfielen 80% auf Bewohnende aus der Stadt Illnau-Effretikon, gut 14% auf Bewohnende aus der Gemeinde Lindau und knapp 6% auf jene aus Drittgemeinden. Davon weichen die Anteile an den Pflegetaxen der öffentlichen Hand von rund 4.11 Mio. Franken mit 78%, 14% und 8% ab, weil der Pflegeaufwand für die Bewohnenden aus der Stadt Illnau-Effretikon leicht unter dem Durchschnitt und für die Bewohnenden aus den Drittgemeinden leicht über dem Durchschnitt lag. Wegen des Aufwandüberschusses wird der Auswärtigen-Zuschlag von 105'700 Franken nicht an die Stadt Illnau-Effretikon weitergeleitet (Ziff. 10 der Leistungsvereinbarung). Für Bewohnende mit Wohnsitz ausserhalb von Illnau-Effretikon und Lindau wird ein Zuschlag von 40 Franken pro Tag erhoben.

Fonds

Der Bestand an zweckgebundenen Fondsmitteln beträgt per Ende 2021 rund 1,81 Mio. Franken und hat sich gegenüber dem Vorjahr kaum verändert.

Dem Peter Baumberger-Fonds wurden die Ausgaben für eine wegen der Pandemie 2020 abgesagte Bildungsreise in der Höhe von 18'000 Franken zurückerstattet. Aus dem Lore Frick-Fonds sind 19'000 Franken für die Unterhaltsarbeiten im Sinnesgarten ausgegeben worden.

Finanzpolitische Beurteilung

Der Aufwandüberschuss in der Erfolgsrechnung 2021 hat das Eigenkapital um knapp 30% vermindert – nach einem vergleichbaren Aderlass im Vorjahr. Weil die Pensionstaxen 2022 moderat erhöht wurden und die Erträge aus Pflegetaxen weiter steigen werden, kann das Budget 2022 aller Voraussicht nach eingehalten werden. Zurzeit wird die Nachfrage nach weiteren Dienstleistungen geprüft mit dem Ziel, die Belegung nachhaltig zu erhöhen. Die Geschäftsleitung und der Verwaltungsrat verfolgen die Entwicklung weiterhin genau, um bei Bedarf Massnahmen zur Erreichung des finanziellen Gleichgewichts zu ergreifen.

Kennzahlen und Statistiken

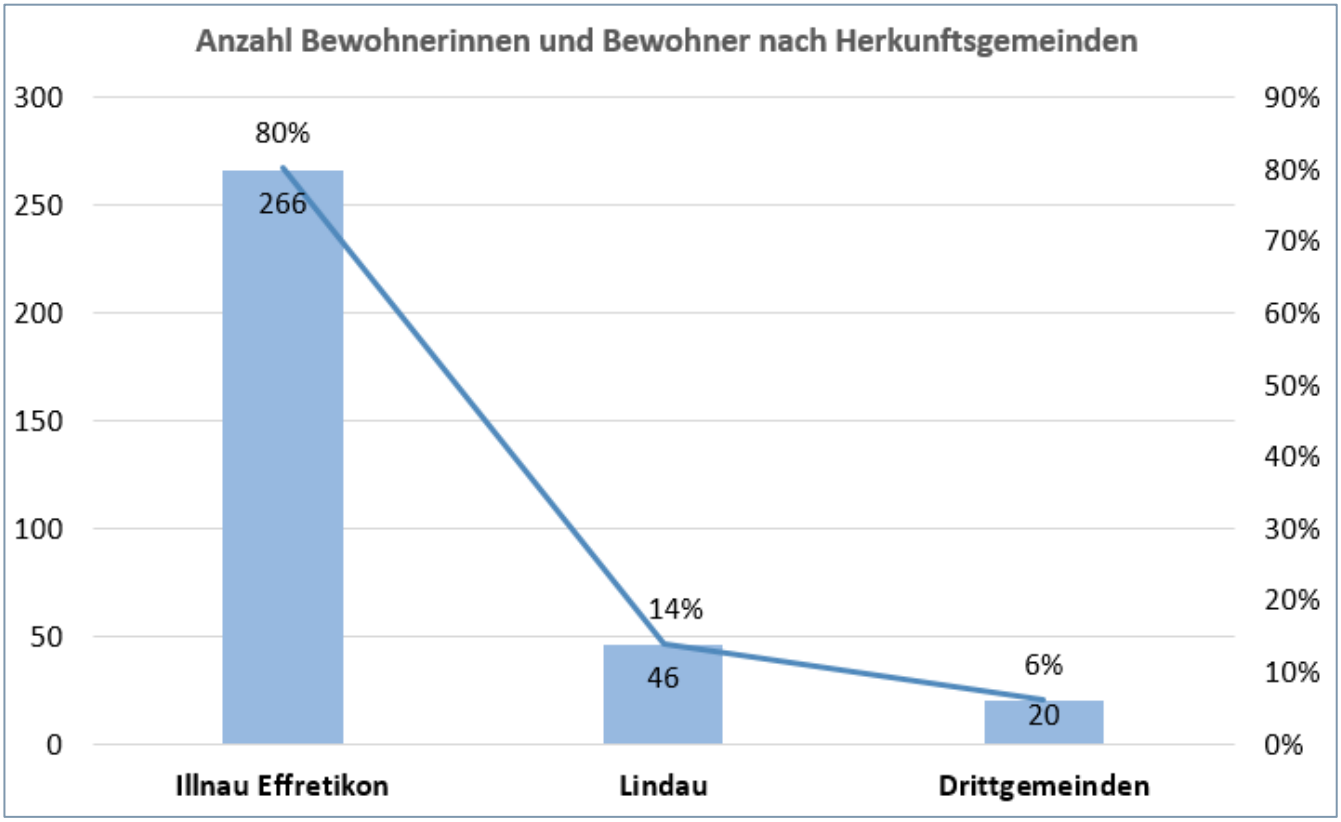
Alters- und Pflegezentrum Bruggwiesen

Anzahl Bewohnerinnen und Bewohner nach Aufenthaltsart*

BewohnerInnen Daueraufenthalt	195
BewohnerInnen Kurzaufenthalt	72
BewohnerInnen Akut- und Übergangspflege	43
BewohnerInnen Tages- oder Nachtstruktur	22

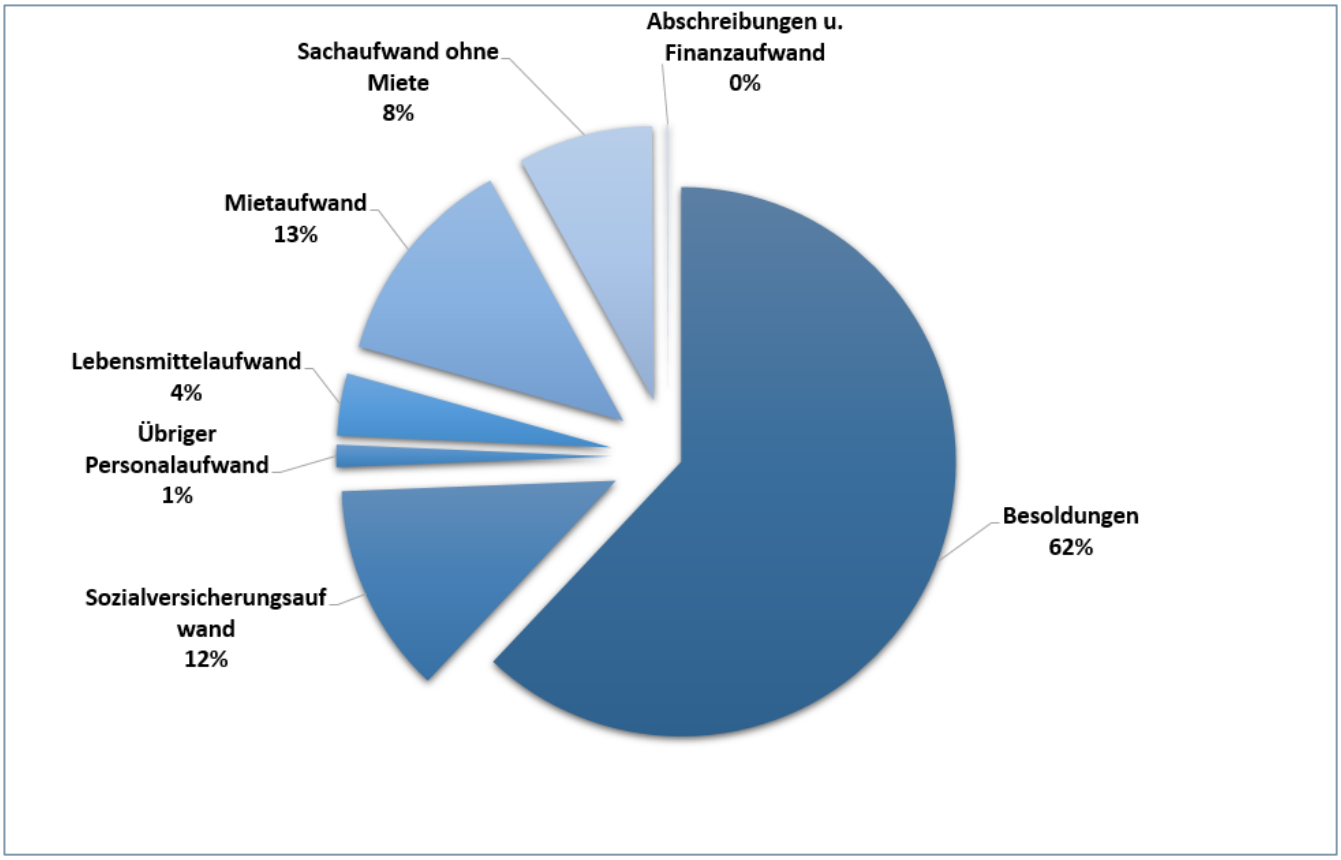
*Aufenthaltsart gemäss SOMED (Sozialmedizinische Statistik des Bundesamtes für Statistik) (inkl. Ein- und Austritte)

Gemeindeanteile 2021



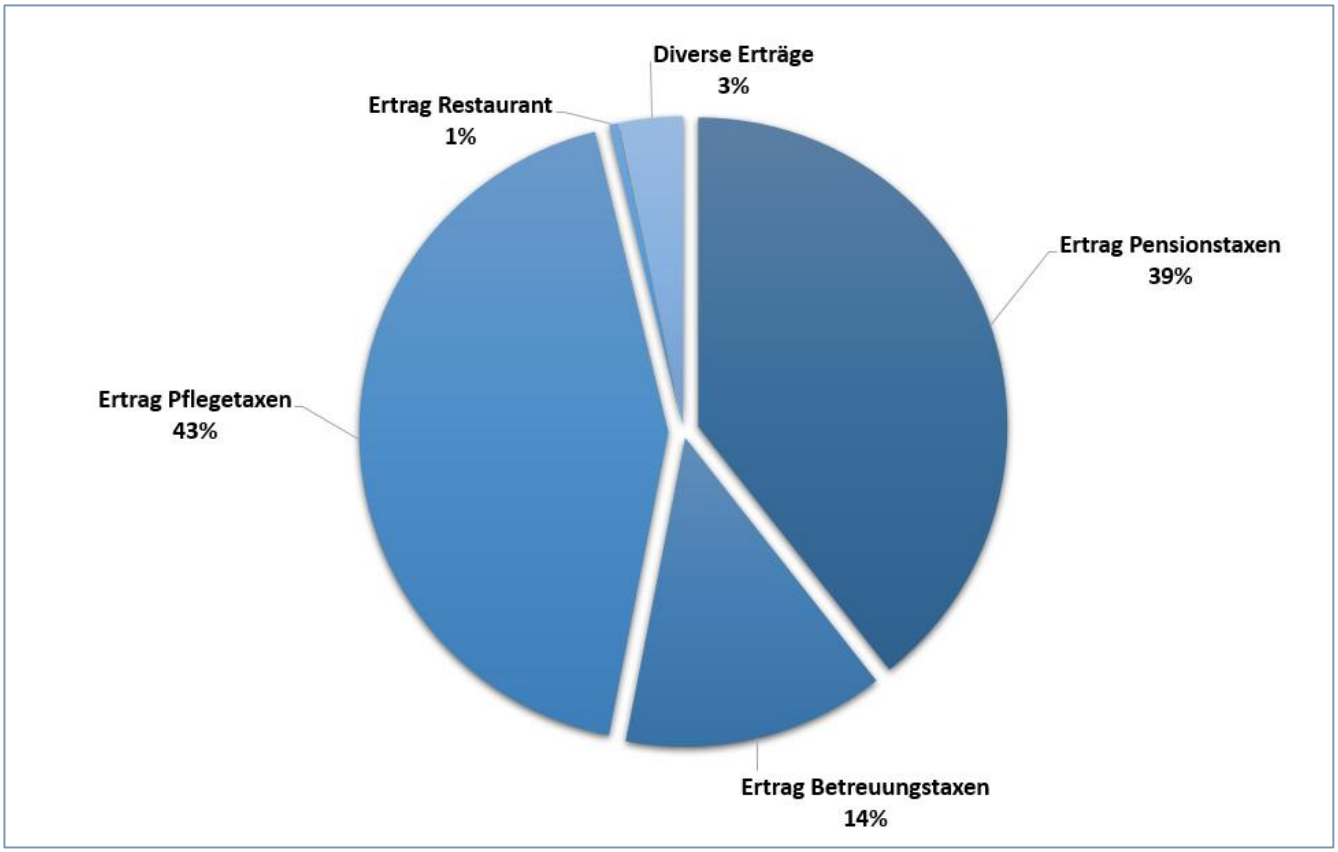
Mehrheitlich stammen unsere BewohnerInnen aus der Stadt Illnau Effretikon. Der Anteil der Bewohnenden aus Drittgemeinden ist im Berichtsjahr um 4% gesunken, während der Anteil der BewohnerInnen aus der Stadt Illnau Effretikon und der Gemeinde Lindau im Vergleich zum Jahre 2020 um je 2% gestiegen ist.

Aufwand



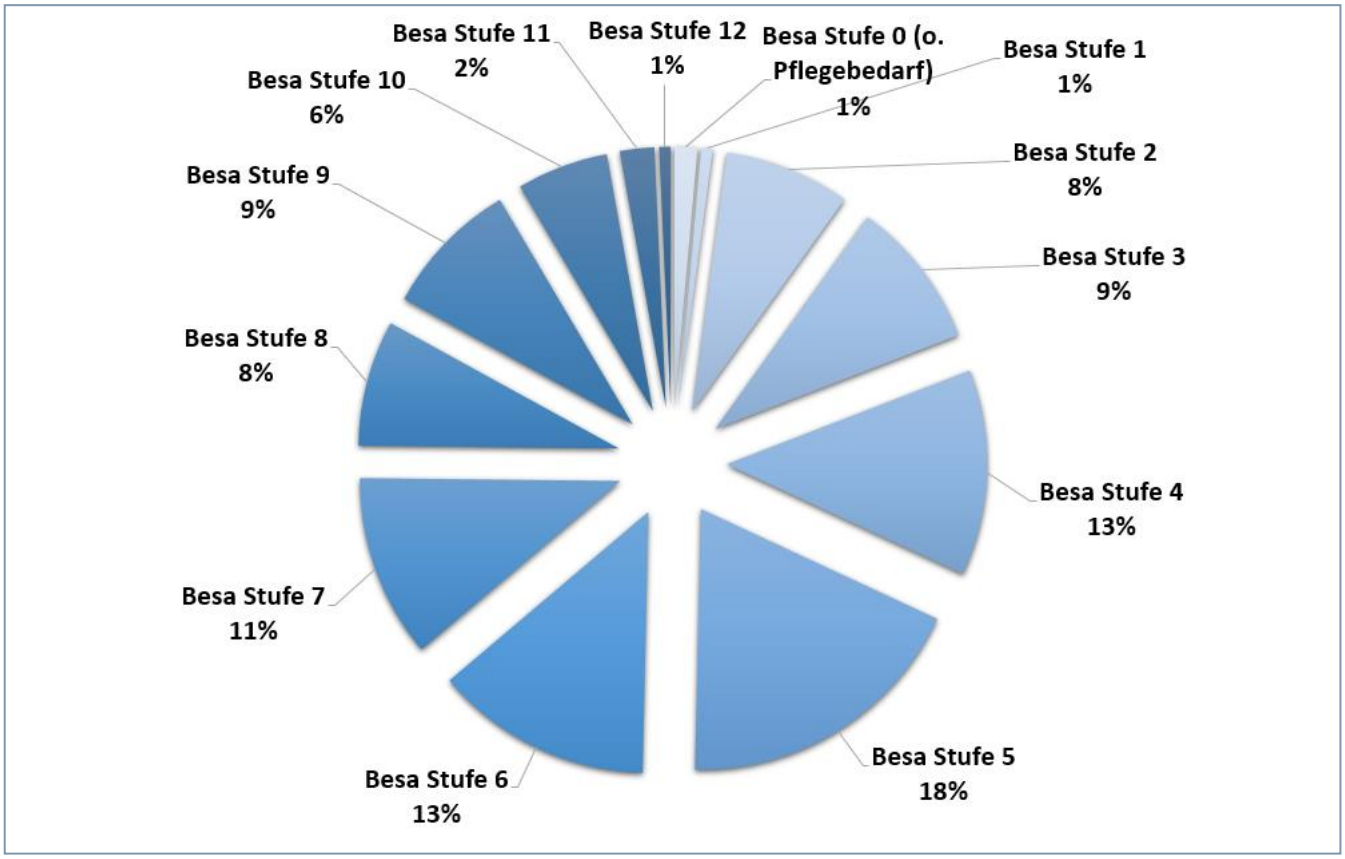
Der Personalaufwand beträgt 75% des Gesamtaufwandes. Darin sind alle Löhne, Sozialleistungen, alle Kosten für Aus- und Weiterbildungen sowie die übrigen Personalkosen enthalten.

Ertrag



Ein generell späterer Eintritt ins Pflegeheim mit verkürzten Aufenthaltsdauern hat den Ertrag der Pensionstaxen beeinträchtigt. Trotz der tieferen Belegung übertraf der Ertrag aus Pflegeleistungen aufgrund der höheren Pflegebedürftigkeit (Erhebungssystem Besa) den Ertrag aus Pensionstaxen um rund 4%. Unser Restaurantertrag konnte auch im Pandemiejahr 2021 nicht das Niveau der Vorjahre erreichen. Mit Lockerungen der Zutrittsbeschränkungen für Pflegeheime sehen wir zuversichtlich auf das Jahr 2022.

Verteilung Pflegetage nach BESA-Pflegestufe



Mehrheitlich befindet sich der Pflegebedarf der Bewohnenden in den Besa Stufen 4 bis 7. Die durchschnittliche Pflegebedarfsstufe lag im Jahr 2021 bei 5.77.

Im Gedenken an unsere verstorbenen Bewohnenden

Jahr 2021

Erinnere dich der Vergessenen — eine Welt geht dir auf. Marie von Ebner-Eschenbach

Alder-Schlauri Hedwig
Arslan Hasene
Baechler Margrit
Baltensperger Emil
Baracchi Willy
Bernasconi Isolina
Berweger-Mäder Marie
Bild Norbert Peter Gerhard
Blumer Gertrud
Bodenmann Gertrud
Bodenmann Walter
Boll Max
Borer Elisabeth
Bösch Maria Bertha
Brunel Peter
Brüngger Anna
Bürgisser Karin
Dengler Anton
Eigenmann-Christ Annemarie
Engeli Walter
Eschbach Walter
Fatzer Ruth
Fellner Jolanda
Fürst Verena
Gautschi Ursula
Gerber-Flückiger Silvia
Gloor Marianne
Halbheer Hans
Hauzenberger Pauline
Helbling Erna
Hirtl-Vettore Liliane
Holenweg Martha
Hotz Gertrud
Hüni-Rahm Regina
Hürlimann-Schulz Elsa Edith
Iseli Ernst
Islami Islam
Jezler Margrit
Kafel-Sciffo Leda
Kratzer Hans Rudolf
Kriegseisen Johann
Kunz Tutusaus Dolores
Künzle Alois
Laviola-Campa Iolanda
Meienberger Werner
Meinherz-Ackermann Elsa
Müller Armin
Müller Theodor
Muraro Liliane
Oeler Gertrud
Pacheco Veloso Rosa Herminda
Paluschinski Hans
Perna Giardina Teresa
Pfister-Zanetti Adriana
Ray Jacqueline
Rizvani Rizvan
Schenk Rosina
Schicker Rita
Schneebeli Edith
Schneiter Max
Schuh-Schleifer Ilse
Sharlhey Lobsang
Steiner Alice
Studer Ruth
Sulliger-Zuliani Anna
Toth-Polgardi Ilona
von Bassewitz Ursula Katharina
Wagner Günther
Wagner-Zauner Hildegard
Wasem Ida
Weiersmüller Gertrud (Trudi)
Weiss Paula
Zimmer Helmut
Zweifel Adelheid

Geschäftsleitung

Alters- und Pflegezentrum Bruggwiesen

CHRISTOPH BÄCHTOLD
GESCHÄFTSFÜHRER

DANIELA JENT
PLFEGEDIENSTLEITUNG

bis 31.10.2021

ERNST GRAU
LEITUNG PFLEGE UND BETREUUNG A.I.

ab 01.10.2021

TORSTEN SCHENDZIELORZ
LEITUNG HOTELLERIE / FM

GESCHÄFTSBERICHT 2021

Alters- und Pflegezentrum Bruggwiesen
Märtplatz 19, 8307 Effretikon
Telefon: 052 355 56 56
E-Mail: info@apzb.ch
Webseite: www.apzb.ch

und

Dezentrale Wohngruppe
Schlimpergstrasse 2
8307 Effretikon
Telefon: 052 343 26 31
E-Mail: dez.wg@apzb.ch