

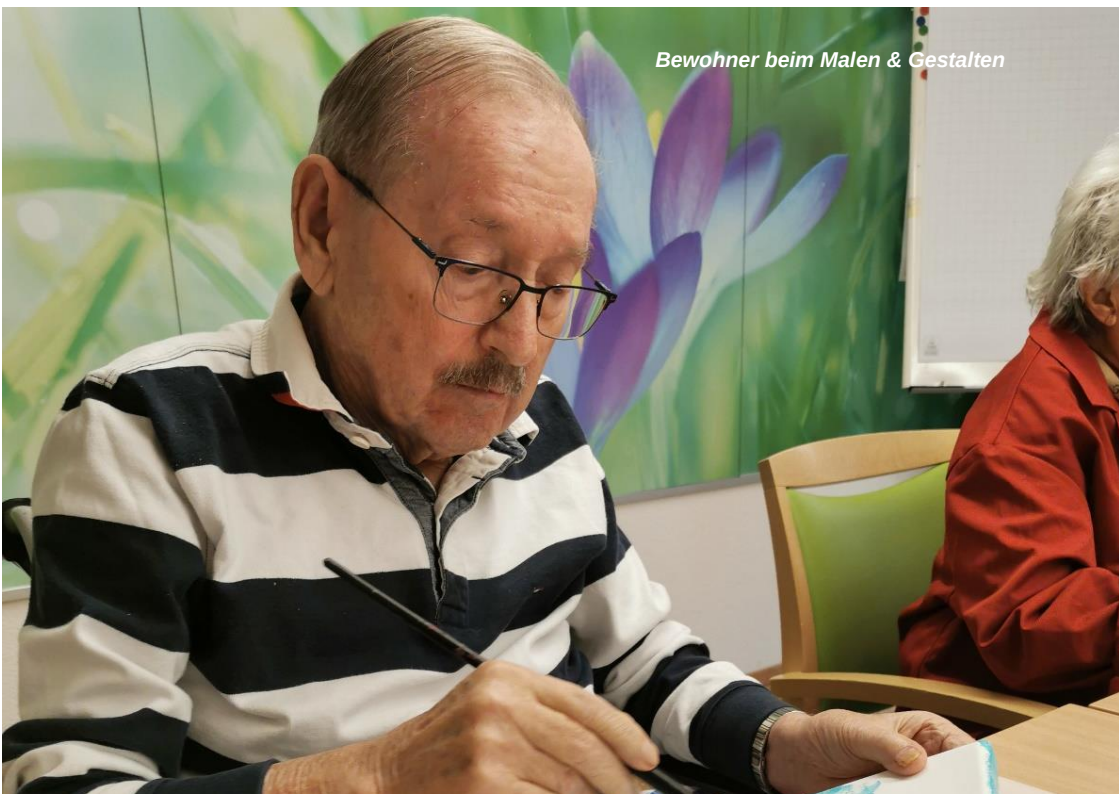
Jahresbericht 2023



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



*Freiwillige Helferin Annemarie Roth mit
Bewohnerin*



Bewohner beim Malen & Gestalten

Inhaltsverzeichnis

Jahresbericht Trägerschaft.	4 - 6
Jahresbericht Geschäftsleiter.....	7 - 9
Jahresbericht Pflege	10 - 12
Jahresbericht Aktivierung.	13 - 14
 Revisionsbericht.....	 17 - 29
Jahresbericht Finanzen & Personal.....	30 - 31
 Jahresbericht Technischer Dienst.....	 32
Facts & Figures	33 - 34
Jahresbericht Hotellerie.....	35 - 37
Jahresbericht Bildung.....	38 - 39
Jahresbericht Küche	40 - 41
Abschied nehmen	42

Impressum

Herausgeber

Stiftung Alterszentrum Mühlefeld, Apperechweg 10, 5015 Erlinsbach SO

Redaktion

Mirko Rauch

Wenn Ausdruck erwünscht, bitte bei Admin des AZM erfragen.

Ein Bericht von Ueli Kohler

Stiftungsratspräsident

**„Grosse Herausforderungen
gemeinsam meistern.“**



Geschätzte Leserinnen und Leser

Am 1. Januar 2023 habe ich das Präsidium der Stiftung Alterszentrum Mühlefeld übernommen. Zusammen mit einem hochmotivierten operativen Team haben wir die vielfältigen Aufgaben, die mit dieser verantwortungsvollen Position verbunden sind, in Angriff genommen.

Hohe Professionalität

Auch wenn sich die Aufgaben und Positionen im Laufe der Zeit verändert haben, bleibt eine Konstante bestehen: Unser Anspruch, älteren Menschen eine professionelle Betreuung und Pflege in einer geborgenen und sicheren Wohnatmosphäre zu bieten. Unsere Arbeit ist daher kein Selbstzweck; als Führungsorgane stellen wir uns immer wieder den Herausforderungen und zeigen Wege zur Verbesserung auf. Dies erfordert eine gesunde Objektivität, Integrität, hohe Professionalität, breite Akzeptanz, eine Portion Beharrlichkeit, eine kritische Grundhaltung und die Bereitschaft zur selbstkritischen Reflexion unseres Handelns.

Dies ist uns im vergangenen Jahr operativ besonders gut gelungen. Das vom Kanton Solothurn in Auftrag gegebene Pflegeaudit wurde im September erfolgreich und mit äusserst positiven Rückmeldungen abgeschlossen. Im Namen des Stiftungsrates gratuliere ich allen herzlich und danke ihnen für ihre Mitarbeit, ihre Loyalität und ihren Einsatz zu Gunsten der Bewohnerinnen und Bewohner des Mühlefelds. Die Zufriedenheit aller im Mühlefeld steht nach wie vor im Zentrum.

Der "Mühlefeld-Spirit" ist spürbar. Das stärkt die Verbundenheit und Zufriedenheit aller Mitarbeitenden im Mühlefeld und entlastet nicht zuletzt auch unsere Rechnung.

Bauprojekt

Trotz vorübergehender Schwierigkeiten konnte im Berichtsjahr ein positives Ergebnis erzielt werden. Absenzen und Fluktuation konnten vor allem in der zweiten Jahreshälfte reduziert werden. Die Präsenz des Mühlefelds an der Gewerbeausstellung im Rahmen von «850 Jahr Speuz» trug positiv zur Wahrnehmung bei.

Eine besondere Herausforderung bleibt das Sanierungs- und Erweiterungsprojekt. Die Baurechtsübertragung an das Alterszentrum Mühlefeld steht kurz bevor, aber die Kosten, insbesondere durch Bau- und Brandschutzvorschriften, werden uns weiter beschäftigen.

Wohlbefinden von Bewohnern

Nicht nur im Pflegebereich, sondern in allen Bereichen wurde viel getan, um das Wohlbefinden der Bewohnerinnen und Bewohner zu fördern. Prozesse und Abläufe im Arbeitsalltag werden weiter optimiert und auch die Chancen der Digitalisierung behalten wir im Auge.

Das Wohlbefinden aller Menschen im Mühlefeld bleibt unsere Aufgabe und unser oberstes Ziel. Aufgaben und Strukturen sind dabei ebenso wichtig wie die Kultur, die wir gemeinsam gestalten und prägen. Ich danke allen Mitarbeitenden, dem Geschäftsleiter Mirko Rauch, den Mitgliedern der Geschäftsleitung Rahel Müller und Monika Hauri sowie meinen Kolleginnen und Kollegen im Stiftungsrat herzlich für die gute Zusammenarbeit, ihr Engagement und ihr Vertrauen.

Ueli Kohler
Stiftungsratspräsident



Stiftungsrat 2024

Von links nach rechts:

Thomas Hilfiker, Delegierter Erlinsbach SO, Ressort Finanzen

Walter Hug, Delegierter Erlinsbach AG, Ressort Recht

Christoph Schröder, Ressort Pflege & Informatik

Viktor Blattner, Ressort Liegenschaft & Baulicher Unterhalt

Stefanie Stirnemann, Gemeinderätin Erlinsbach AG

Mirko Rauch, Geschäftsleiter

Katya Döbeli, Stv. Präsidentin, Gemeinderätin Erlinsbach SO

Ueli Kohler, Präsident

Ein Bericht von Mirko Rauch
Geschäftsleiter

***„Jede Herausforderung als
Wachstumschance nutzen!“***



Zielorientierung

Mit unseren Zielen wollen wir gemeinsam anspruchsvolle Aufgaben lösen. Die Ziele des Alterszentrums Mühlefeld werden von den Führungskräften aufgrund der Rückmeldungen der Mitarbeitenden erarbeitet. Im Austausch mit dem Stiftungsrat werden sie diskutiert, angepasst und verabschiedet. Sie dienen uns als Richtschnur, um die täglichen Herausforderungen zu meistern. Unsere Ziele für das Jahr 2023 lauteten:

- Wir wollen gesund und kraftvoll durch den Arbeitsalltag gehen.
- Wir wollen unsere Arbeitsabläufe jederzeit kennen und sicher beherrschen.

Für die Zielerreichung wurden verschiedene Massnahmen und Messkriterien definiert. Ziele setzen ist das eine, aber erst die Umsetzung und das «Tun» zählen. Folgende Massnahmen haben wir im Jahr 2023 in Angriff genommen.

- Einführung der mitarbeitergesteuerten Dienstplanung in der Pflege
- Schulung der Mitarbeitenden im prozessorientierten QM-System
- Lean-Workshops mit Mitarbeitenden zur Vereinfachung von Arbeitsabläufen
- Strukturierte Umsetzung der Fort- und Weiterbildungsplanung

Die Umsetzung der Massnahmen wurde konsequent angegangen, überwacht und erfolgreich abgeschlossen.

Gesunde Fehlerkultur als Basis für den Erfolg

Die Lean-Philosophie gibt uns den Leitsatz «Fehler sind Helfer» mit auf den Weg. Grundlage für eine gesunde Fehlerkultur ist eine Haltung, die nicht auf der Frage «Wer hat den Fehler gemacht?» basiert, sondern analytisch auf die Klärung der Frage «Wie ist der Fehler passiert?» abzielt. Die Fehlererkennung, Fehleranalyse (z.B. mittels Ishikawa-Diagramm) und die daraus abzuleitenden Massnahmen erarbeiten wir in Lean-Workshops oder in KVP-Meetings. (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess) Das macht uns noch lange nicht perfekt, lässt uns aber voneinander lernen und uns weiterentwickeln.

Zur Bewältigung unserer Herausforderungen haben wir folgendes geleistet und umgesetzt:

- Schaffung und Besetzung von 5 zusätzlichen Stellen in der Pflege zur Bewältigung des weiteren Anstiegs der Pflegestufen.
- Reduzierung/Streichung des Einsatzes von teuren Aushilfskräften in der Pflege
- Verdoppelung der Bewohnerzugänge/-austritte
- Einführung Mitarbeitergespräch 2.0 - Dialog auf Augenhöhe
- Digitalisierung von Arbeitsprozessen zur Arbeitsentlastung und damit Kostenstabilisierung (z.B. Verrechnung von MiGel-Kosten an Krankenversicherer)
- Audit des Kantons durch SQS mit Bravour bestanden
- Einführung einer regelmässigen Dentalhygiene für die Bewohnerinnen und Bewohner durch Simply Smile

Dank

Herausforderungen zu meistern ist nie eine Einzelleistung. Neben dem grossen Engagement unserer über 100 Mitarbeitenden setzen sich zahlreiche Personengruppen für das AZM ein. Ihnen allen sei an dieser Stelle herzlich gedankt.

- Freiwillige in der Aktivierung
- Freiwillige Fahrerinnen und Fahrer für die Bewohnerinnen und Bewohner
- Ehrenamtliche Fahrer für den Mahlzeitendienst
- Pfarrer, Pfarrerinnen und Ehrenamtliche in der Seelsorge
- Sowie Friseure, Fusspfleger, Podologen, Hörgeräteakustiker, mobile Schuhverkäufer etc.

Führungskultur

«WIR FÜR MENSCHEN» als Leitsatz unseres Leitbildes ist die Richtschnur für unsere Führungskultur. Als strategische Massnahme wurde die Erarbeitung von Führungsgrundsätzen definiert. In einem Kreativ-Workshop mit den Führungskräften und dem Präsidenten wurde der Grundstein gelegt. Das Feedback unserer Mitarbeitenden und eine Innovationssitzung der Geschäftsleitung rundeten das Ergebnis ab, siehe Abbildung «AZM Führungsgrundsätze». VORBILDlich - ZIELFÜHREnd - MOTIVIEREND hat sich die Geschäftsleitung auf die Fahne geschrieben. Daran werden wir uns in Zukunft orientieren und messen lassen. Nehmen Sie uns beim Wort.

Mirko Rauch
Geschäftsleiter

AZM FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE



VORBILDlich

- Du gibst Dein Bestes und ich unterstütze Dich dabei
- Ich höre Dir zu und nehme Dich ernst

WIR FÜR MENSCHEN



ZIELFÜHREnd



- Du weisst wohin wir wollen
- Deine Ideen beziehen wir mit ein



MOTIVIEREND

- Miteinander gelacht, ist leichter geschafft
- Jeder ist anders, zusammen sind wir stärker

Ein Bericht von Rahel Müller
Leitung Pflege und Betreuung

***„In der Mitte der Herausforderungen
liegen die Möglichkeiten...“***



Mitarbeitergesteuerter Dienstplan

Aufgrund der stetig steigenden Pflegebedürftigkeit unserer Bewohnerinnen und Bewohner ist der Pflegedienst in den letzten Jahren um einige Vollzeitstellen gewachsen. Die Herausforderung besteht darin, einerseits neue kompetente Mitarbeitende zu finden und andererseits die komplexen Pflegesituationen professionell begleiten zu können.

Um uns weiterhin als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren, haben wir den «mitarbeitergesteuerten Dienstplan» eingeführt. Dieses ausgeklügelte System ermöglicht den Mitarbeitenden eine eigenverantwortliche Planung. Die Einführung hat uns alle gefordert, bietet aber auch die Chance zur Mitbestimmung und zu mehr Eigenverantwortung.

REKA - Checks als Dankeschön

Für Personalengpässe konnten wir in den letzten Monaten einen kleinen Pool von Mitarbeitenden im Stundenlohn aufbauen. Eine gute Möglichkeit, um auf teure und eher anonyme Temporärmitarbeitende weitgehend verzichten zu können.

Zudem erhalten Mitarbeitende, die bei Absenzen spontan einspringen, ein Dankeschön in Form von REKA-Checks. Es ist mir ein grosses Anliegen, allen für diese zusätzlichen Einsätze von Herzen zu danken!

Im letzten Jahr haben wir eine neue Stelle «Sekretärin Pflege» geschaffen. Sie unterstützt die Pflegeteams bei administrativen, logistischen und organisatorischen Arbeiten und sucht für viele Ideen praktische Lösungen.

Jahresziele 2023

«Wir wollen unsere Arbeitsabläufe jederzeit kennen und sicher beherrschen» war eines unserer Jahresziele 2023. Zahlreiche Standards, Konzepte und Hilfsmittel helfen, unsere Bewohnerinnen und Bewohner auch in komplexen Situationen professionell zu betreuen und zu begleiten. Insbesondere bei einer Verschlechterung des Allgemeinzustandes gilt es, Entscheidungen zu treffen und intensiv mit Angehörigen, Ärzten und anderen Diensten zusammenzuarbeiten.

Damit uns dies gut gelingt, haben wir zur Unterstützung ein «Ampelsystem» eingeführt. Farbige Magnete zeigen an, wenn bei einem Bewohner Handlungsbedarf besteht. Die Magnete werden in jeder Abteilung angepasst und besprochen, ermöglichen einen schnellen Überblick und legen das weitere Vorgehen fest.

Auch der neu eingeführte Pikett-Dienst soll eine Möglichkeit sein, in herausfordernden Situationen eine zweite Fachperson zu konsultieren, Sicherheit zu gewinnen und im Notfall Unterstützung zu erhalten.

Weiterbildungen

Weiterbildungen und Schulungen helfen, aus Schwierigkeiten Chancen zu machen. So besuchte uns mehrmals eine Kinästhetik-Trainerin und begleitete die Mitarbeitenden bei der Pflege und schulte sie in Bewegungsabläufen. Die Fortbildung in der Kommunikationsmethode «Validation» hilft uns bei der Gesprächsführung und schafft Handlungsspielraum bei herausforderndem Verhalten der Bewohnerinnen und Bewohner. Schulungen zu unserem Qualitätsinstrument, zur ICT oder zur Medikation bieten weitere Möglichkeiten, uns für den Pflegealltag fit zu machen.

Unsere Mitarbeitenden stellen sich täglich den Herausforderungen mit grossem Engagement, kreativen Ideen und Verbesserungsvorschlägen, gegenseitiger Ermutigung und immer wieder mit Humor und Freude. Dafür möchte ich allen DANKE sagen!

Rahel Müller
Leiterin Pflege & Betreuung



Jahresbericht Aktivierung

Ein Bericht von Isabelle Frey
Leiterin Aktivierung



„Jede neue Herausforderung ist ein Tor zu neuen Erfahrungen...“

Aufgaben der Aktivierung

Kernaufgabe der Aktivierung ist es, die individuell empfundene Lebensqualität zu erhalten und zu fördern. In Gesprächen und Kurzbesuchen wird versucht herauszufinden, was die Bewohnenden brauchen, um neben der Pflege und Betreuung einen erfüllten Lebensabend zu erleben.

Die Aktivierung bietet ein abwechslungsreiches und auf die Bedürfnisse der Bewohnenden abgestimmtes Angebot zur Alltagsgestaltung. In verschiedenen Gruppen wie Malen und Gestalten, Küchenspass, Turnen, Kochen, Singen, Gedächtnistraining etc. können die Bewohnenden bei Interesse teilnehmen.

Individuelle Betreuung

Zusätzlich werden täglich 10 Bewohnende vom Frühstück bis nach dem Mittagessen durchgehend betreut und individuell nach ihren Vorlieben aktiviert. Wir orientieren uns am Normalitätsprinzip, d.h. wir orientieren uns an den Gewohnheiten eines Menschen im Pensionsalter, der seinen Alltag noch selbständig gestalten kann.

Bei den Einzelbetreuungen kann sich die Aktivierungsfachkraft ganz auf die spezifischen Vorlieben und Ressourcen der Bewohnenden einlassen. Diese Einzelbetreuungen finden in der Regel einmal wöchentlich statt. Es ist eine Herausforderung, im Gespräch herauszufinden, welche Angebote von unserer Seite gemacht werden können, um die Lebensqualität zu fördern und zu erhalten. Es gibt viele Möglichkeiten und der Fantasie sind keine Grenzen gesetzt.

Ideenreichtum und Empathie

Wenn im Zusammenhang mit Aktivierung von kreativem Gestalten gesprochen wird, denken die meisten Menschen an Bastel-, Strick- und

Dekorationsgruppen. Die Kunstwerke, die dabei entstehen, erfreuen das Auge des Besuchers schon beim Betreten des Heimes.

In der Realität erfordert die Aktivierungstherapie, viel Ideenreichtum, Empathie zu unseren Bewohnenden, Fantasie (wie man etwas umsetzen könnte, was für den Bewohnenden wichtig ist). Also viel Kopfarbeit, Gespräche, Organisation sind notwendig, um bewohnergerechte Angebote machen zu können. Oft sind diese kleinen Dinge, die für den Bewohner sehr wichtig sind, auf den ersten Blick nicht unbedingt ersichtlich.

Stichwort Selbstbestimmung

Selbstwirksamkeit und Selbstbestimmung sind Begriffe, die in der Aktivierung eine grosse Bedeutung haben. In diesem Zusammenhang fällt mir die Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan (1985) ein:

„Im Mittelpunkt der Überlegungen steht nicht die Stärke, sondern die Qualität eines motivierten Verhaltens und dessen Auswirkung auf das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit des Individuums.“

Wir stellen uns täglich dieser Herausforderung und freuen uns, wenn wir zum Wohlbefinden unserer Bewohnerinnen und Bewohner beitragen können.

Isabelle Frey
Leiterin Aktivierung



*Von links nach rechts: Dilek Oezcanli,
Mitarbeiterin Aktivierung, Tanja Tschäppeler,
Mitarbeiterin Aktivierung, Andrea Möhr,
Mitarbeiterin Aktivierung, Isabelle Frey, Leiterin Aktivierung.*



FESTE 2023





FESTE 2023



Bericht der Revisionsstelle zur eingeschränkten Revision an den Stiftungsrat der

Stiftung Alterszentrum Mühlefeld, Erlinsbach SO

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung, Geldflussrechnung, Rechnung über die Veränderung des Kapitals und Anhang) der Stiftung Alterszentrum Mühlefeld für das am 31. Dezember 2023 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. In Übereinstimmung mit Swiss GAAP FER 21 unterliegen die Angaben im Leistungsbericht keiner Prüfungspflicht der Revisionsstelle.

Für die Aufstellung der Jahresrechnung in Übereinstimmung mit Swiss GAAP FER, den gesetzlichen Vorschriften und der Stiftungsurkunde sowie dem Reglement ist der Stiftungsrat verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, die Jahresrechnung zu prüfen. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Zulassung und Unabhängigkeit erfüllen.

Unsere Revision erfolgte nach dem Schweizer Standard zur Eingeschränkten Revision. Danach ist diese Revision so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung erkannt werden. Eine eingeschränkte Revision umfasst hauptsächlich Befragungen und analytische Prüfungshandlungen sowie den Umständen angemessene Detailprüfungen der bei der geprüften Einheit vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betrieblichen Abläufe und des internen Kontrollsystems sowie Befragungen und weitere Prüfungshandlungen zur Aufdeckung deliktischer Handlungen oder anderer Gesetzesverstösse nicht Bestandteil dieser Revision.

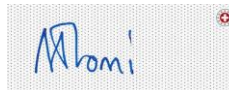
Bei unserer Revision sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Jahresrechnung kein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz-, und Ertragslage in Übereinstimmung mit Swiss GAAP FER vermittelt und nicht dem schweizerischen Gesetz und den Statuten, der Stiftungsurkunde sowie dem Reglement entspricht.

Olten, 7. Mai

2024 BDO AG



Andreas Angermeier
Zugelassener Revisionsexperte



i.V. Alain Thomi
Leitender Revisor Zugelassener Revisor

Beilage Jahresrechnung

Bilanz 2023

		31.12.2023	31.12.2022
Flüssige Mittel	1	1'909'365	1'974'427
Forderungen aus Lieferungen & Leistungen	2	682'193	719'804
Übrige kurzfristige Forderungen	3	24'735	41'320
Vorräte	4	68'337	48'570
Aktive Rechnungsabgrenzung	5	27'059	30'528
Umlaufvermögen		2'711'688	2'814'648
Finanzanlagen	6	4'962'631	4'683'419
Sachanlagen	7	298'426	194'291
Immaterielle Anlagen	8	20'522	31'726
Anlagevermögen		5'281'579	4'909'436
Aktiven		7'993'267	7'724'084
Verbindlichkeiten aus Lieferungen & Leistungen	9	112'936	152'671
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	10	540'389	562'374
Kurzfristige Rückstellungen MiGeL / Vers. Leistung FZ	11	50'000	50'000
Passive Rechnungsabgrenzung	12	436'957	467'106
Kurzfristige Verbindlichkeiten		1'140'282	1'232'151
Fondskapital		5'671'117	5'331'842
Stiftungskapital		50'000	50'000
Freie Reserven		1'110'090	1'070'596
Gewinn		21'778	39'494
Organisationskapital		1'181'868	1'160'090
Passiven		7'993'267	7'724'084

Erfolgsrechnung Jahresrechnung 2023

		2023	2022
Pensions- und Pflegekosten	13	6'758'457	6'410'950
Übrige Leistungen für Bewohner	14	79'415	88'451
Übrige Betriebserträge	15	297'820	274'748
Spendenertrag		8'143	7'270
Betriebsertrag		7'143'836	6'781'420
Total Personalaufwand	16	5'566'037	5'181'180
Total Sachaufwand	17	1'181'973	1'188'299
Abschreibungen	7/18	79'128	115'198
Betriebsaufwand		6'827'138	6'484'677
Betriebsergebnis		316'697	296'743
Finanzergebnis	19	41'791	-15'797
Periodenfremdes Ergebnis	20	2'566	-1'474
Ergebnis vor Veränderung des Fondskapitals		361'053	279'471
Veränderung Investitionskostenpauschale		349'787	252'836
Veränderung Ausbildungspauschale		0	0
Veränderung Bewohnerfonds		-6'802	-12'867
Veränderung Personalfonds		-3'709	9
Jahresergebnis (vor Zuweisung an Organisationskapital)		21'778	39'494
Zuweisung freie Reserven		-21'778	-39'494
Jahresergebnis (nach Zuweisung an Organisationskapital)		0	0

Ulrich Kohler
Präsident

Mirko Rauch
Geschäftsleiter

Geldflussrechnung

	31.12.2023	31.12.2022
Jahresergebnis vor Zuweisung	21'778	39'494
Abschreibungen	79'128	115'198
Abnahme (-)/Zunahme der Rückstellungen	0	0
Abnahme/Zunahme (-) der Forderungen aus Lieferungen & Leistungen	37'611	-146'019
Abnahme/Zunahme (-) der übrigen Forderungen	16'585	-16'328
Abnahme/Zunahme (-) der Vorräte	-19'767	20'150
Abnahme/Zunahme (-) der aktiven Rechnungsabgrenzungen	3'469	-391
Abnahme (-)/Zunahme der Verpflichtungen aus Lieferungen & Leistungen	-39'735	-28'489
Abnahme (-)/Zunahme der kurzfristigen Verbindlichkeiten	-21'985	-63'146
Abnahme (-)/Zunahme der passiven Rechnungsabgrenzungen	-30'149	374'225
Geldfluss aus Betriebstätigkeit	46'934	294'695
Investitionen in Sachanlagen	-172'060	-37'347
Desinvestitionen von Sachanlagen und (Negativ-Bauprojekt)	0	65'840
Investitionen in Finanzanlagen	-279'212	-458'961
Desinvestitionen von Finanzanlagen	0	0
Investitionen in immateriellen Anlagen	0	0
Desinvestitionen von immateriellen Anlagen	0	0
Geldfluss aus Investitionstätigkeit	-451'272	-430'468
Abnahme (-)/Zunahme der Investitionskostenpauschalen	349'787	252'836
Abnahme (-)/Zunahme Bewohner- und Personalfonds	-10'511	-12'858
Geldfluss aus Finanzierungstätigkeit	339'276	239'979
Veränderung der flüssigen Mittel	-65'062	104'207
Bestand flüssige Mittel per 1.1.	1'974'427	1'870'220
Bestand flüssige Mittel per 31.12.	1'909'365	1'974'427
Nachweis Veränderung der flüssigen Mittel	-65'062	104'207

Ulrich Kohler
Präsident

Mirko Rauch
Geschäftsleiter

Rechnung über die Veränderung des Kapitals

**2023
in CHF**

	Bestand 1.1.	Zuweisungen	Verwendung	Zuweisung Finanzergebnis	Total Veränderung	Bestand 31.12.
Fondskapital						
<i>zweckgebundene Fonds</i>						
Fonds Investitionskostenpauschalen	5'068'894	527'982	178'195	0	349'787	5'418'681
Fonds Ausbildungspauschalen	0	40'614	40'614	0	0	0
Bewohnerfonds	217'915	4'073	10'875	0	-6'802	211'113
Personalfonds	45'033	4'071	7'780	0	-3'709	41'324
Total Fondskapital	5'331'842	576'740	237'464	0	339'276	5'671'117
Organisationskapital						
Stiftungskapital	50'000	0	0	0	0	50'000
Freie Reserven	1'110'090	21'778	0	0	21'778	1'131'868
		0	0	0	0	0
Total Organisationskapital	1'160'090	21'778	0	0	21'778	1'181'868

**2022
in CHF**

	Bestand 1.1.	Zuweisungen	Verwendung	Zuweisung Finanzergebnis	Total Veränderung	Bestand 31.12.
Fondskapital						
<i>zweckgebundene Fonds</i>						
Fonds Investitionskostenpauschalen	4'816'059	528'580	275'744	0	252'836	5'068'894
Fonds Ausbildungspauschalen	0	40'660	40'660	0	0	0
Bewohnerfonds	230'782	1'781	14'648	0	-12'867	217'915
Personalfonds	45'024	5'490	5'480	0	9	45'033
Total Fondskapital	5'091'865	576'511	336'532	0	239'978	5'331'842
Organisationskapital						
Stiftungskapital	50'000	0	0	0	0	50'000
Freie Reserven	1'070'596	39'494	0	0	39'494	1'110'090
		0	0	0	0	0
Total Organisationskapital	1'120'596	39'494	0	0	39'494	1'160'090

ANHANG ZUR JAHRESRECHNUNG 2023

A Allgemeine Angaben

Unter dem Namen Stiftung Alterszentrum Mühlefeld besteht eine Stiftung im Sinne von Artikel 80 ff. des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, mit Sitz in Erlinsbach SO. Die Stiftung betreibt auf gemeinnütziger Basis für die Gemeinden Erlinsbach AG und Erlinsbach SO das Alterszentrum auf eigene Rechnung. In erster Linie werden Einzelpersonen und Ehepaare mit Wohnsitz in den Gemeinden Erlinsbach aufgenommen.

Grundlagen der Rechnungslegung

Die Rechnungslegung 2023 erfolgt in Übereinstimmung mit den bestehenden Richtlinien der Fachempfehlungen zur Rechnungslegung (Swiss GAAP FER insbesondere Swiss GAAP FER 21). Sie vermittelt ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage (true and fair view).

Bilanzierungs- und Bewertungsgrundsätze Flüssige Mittel

Die Position umfasst die Kassen sowie die Geldkonten bei den Banken. Die Bewertung erfolgt zum Nominalwert.

Forderungen aus Lieferungen und Leistungen

Die Bewertung erfolgt zu Nominalwerten abzüglich der notwendigen Einzelwertberichtigungen.

Vorräte

Die Bewertung der Vorräte erfolgt zu Anschaffungskosten oder zum tieferen Marktwert.

Aktive Rechnungsabgrenzung

Diese Position umfasst die aus den zeitlichen und sachlichen Abgrenzungen der einzelnen Aufwands- und Ertragspositionen resultierenden Werte. Die Bewertung erfolgt zum Nominalwert.

Finanzanlagen

Die Wertschriften in den Finanzanlagen werden zu den Anschaffungskosten unter Abzug einer allfälligen Wertbeeinträchtigung eingesetzt.

Sachanlagen

Die Sachanlagen sind zu Anschaffungswerten unter Abzug der kumulierten Abschreibungen und Wertbeeinträchtigungen bewertet.

Die Abschreibungen werden linear über die geschätzte wirtschaftliche Nutzungsdauer der Sachanlage vorgenommen. Diese wurden wie folgt festgelegt:

Bewegliches Mobiliar	10 Jahre
Fahrzeuge	4 Jahre
Informatik Hardware	4 Jahre

Einzelanschaffungen unter CHF 5'000 werden (mit Ausnahme von Massengütern) nicht aktiviert.

Immaterielle Anlagen

Die immateriellen Anlagen werden zu Anschaffungskosten abzüglich notwendiger Abschreibungen bewertet. Die Abschreibungen werden linear über die Dauer der wirtschaftlichen Nutzung vorgenommen. Die Abschreibungsdauer beträgt:

Software 4 Jahre

Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen

Die Bilanzierung erfolgt zu Nominalwerten.

Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten

Die Bilanzierung erfolgt zu Nominalwerten.

Passive Rechnungsabgrenzung

Diese Position umfasst die aus den zeitlichen und sachlichen Abgrenzungen der einzelnen Aufwands- und Ertragspositionen resultierenden Werte. Die Bewertung erfolgt zum Nominalwert.

Rückstellungen

Werden bei erkennbaren Risiken gebildet und zum voraussichtlichen Wert des Mittelabflusses erfasst. Bei langfristigen Rückstellungen wird der Mittelabfluss frühestens 12 Monate nach Bilanzstichtag erwartet.

B Erläuterungen zur Bilanz- und Betriebsrechnung

	31.12.2023 CHF	31.12.2022 CHF
1 Flüssige Mittel		
Kasse	16'482	11'610
Postfinance	38'421	36'976
Bankguthaben	1'854'462	1'925'841
	1'909'365	1'974'427
2 Forderungen aus Lieferungen und Leistungen		
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen Dritte	682'193	719'857
Wertberichtigung	0	-53
	682'193	719'804
3 Übrige kurzfristige Forderungen		
Übrige kurzfristige Forderungen Dritte	0	0
Guthaben Familienzulage	3'550	5'150
Durchlaufkonto Zahlungen	0	21'021
Guthaben Verrechnungssteuer	10'960	934
Darlehen an Mitarbeitende	10'225	14'215
	24'735	41'320

	31.12.2023 CHF	31.12.2022 CHF
4 Vorräte		
Innerbetrieblich verwendete Vorräte		
Pellets	5'919	0
Lebensmittel, medizinischer Bedarf, Haushalt	62'418	48'570
	68'337	48'570
5 Aktive Rechnungsabgrenzung		
Übrige aktive Rechnungsabgrenzungen	27'059	30'528
	27'059	30'528
6 Finanzanlagen		
Wertschriften	4'379'841	369'369
Anteilscheine Alterswohnungen	15'000	15'000
Sparkonti	567'790	4'299'050
	4'962'631	4'683'419

7 Sachanlagen	Gebäude	Anlagen - und Einrichtungen	Übrige Sachanlagen	Total
	CHF	CHF	CHF	CHF
Nettobuchwerte 1.1.2023	1	1	222'649	222'651
Anschaffungswerte				
Stand 1.1.2023	1	1	760'185	760'187
Zugänge	0	0	114'082	114'082
Abgänge/Berichtigung in Aufwand	0	0	0	0
Stand 31.12.2023	1	1	874'267	874'269
Kumulierte Wertberichtigungen				
Stand 1.1.2023	0	0	537'535	537'535
Planmässige Abschreibungen	0	0	67'924	67'924
Abgänge	0	0	0	0
Stand 31.12.2023	0	0	605'459	605'459
Nettobuchwerte 31.12.2023	1	1	268'808	268'810
Projekt Neubau	209'616	151'638		
Finanzierung Öffentliche Hand	-180'000	-180'000		
	29'616	-28'362	-57'978	29'616
Nettobuchwert mit Bauprojekt im AV				298'426
Brandversicherungswerte der mobilen Sachanlagen				4'000'000

	Gebäude	Anlagen - und Einrichtungen	Übrige Sachanlagen	Total
Nettobuchwerte 1.1.2022	CHF	CHF	CHF	CHF
Anschaffungswerte				
Stand 1.1.2022	15'565	1	722'839	738'405
Zugänge	0	0	37'347	37'347
Abgänge	-15'564	0	-1	-15'565
Reklassifikationen				0
Stand 31.12.2022	1	1	760'185	760'187
Kummulierte Wertberichtigungen				
Stand 1.1.2022	0	0	435'850	435'850
Planmässige Abschreibungen	0	0	101'686	101'686
Abgänge	0	0	0	0
Reklassifikationen				0
Stand 31.12.2022	0	0	537'536	537'536
Nettobuchwerte 31.12.2022	1	1	222'649	222'651
Projekt Neubau	151'638	111'515		
Finanzierung Öffentliche Hand	-180'000	-90'000		
	-28'362	21'515	49'876	-28'362
Nettobuchwert mit Bauprojekt i AV				194'291
Brandversicherungswerte der mobilen Sachanlagen				4'000'000

	31.12.2023 CHF	31.12.2022 CHF
8 Immaterielle Anlagen		
Software	61'457	61'457
Wertberichtigungen	-40'935	-29'730
	20'522	31'727
9 Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen		
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	112'936	152'671
	112'936	152'671
10 Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten		
Ausgleichskasse	99'144	108'268
Pensionskasse	148'677	138'374
KK-Quellensteuer	9'567	0
KTG/UTG	53'379	36'085
DLK Zahlungen	2'956	0
Depotleistungen gemäss Tarifordnung	217'760	262'410
Schlüsseldepot Mitarbeitende	5'550	4'850
Rückstellung AXA Schadenzlg Fzg	0	5'071
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	3'356	7'315
	540'389	562'374
11 Kurzfristige Rückstellungen		
Rückstellung MiGeL	50'000	50'000
	50'000	50'000
12 Passive Rechnungsabgrenzungen		
Hotellerietaxen Januar 2024 (inkl. IKP / Ausb.Zul.)	310'527	322'706
Betr. Gesundheitsmanagement, Vergütung Reka 2023	11'430	
Abgrenzung Ferien-/Überstundensaldo	115'000	144'400
	436'957	467'106
	31.12.2023 CHF	31.12.2022
13 Pensions- und Pflegekosten		
Pensionstaxen	3'746'503	3'441'387
Pflegekosten Versicherer und Bewohner	1'851'759	1'799'144
Pflegekosten öffentliche Hand	1'160'196	1'170'420
	6'758'457	6'410'950
14 Übrige Leistungen für Bewohner		
Übrige Leistungen für Bewohner	79'415	87'954
Debitorenverluste	0	497
	79'415	88'451
	31.12.2023 CHF	31.12.2022 CHF
15 Übrige Betriebserträge		
Ertrag Cafeteria	87'871	74'886
Ertrag Mahlzeitendienst	190'525	181'767
Ertrag aus Leistungen an Personal & Dritte	4'105	1'870
Übrige Nebenerlöse	15'319	20'682
	297'820	274'748

16 Personalaufwand

Besoldungen	4'563'155	4'147'900
Honorare Stiftungsrat	14'575	12'970
Sozialleistungen	802'363	723'873
Honorare für Leistungen Dritter	53'642	162'605
Übriger Personalaufwand	132'301	133'832
	5'566'037	5'181'180

17 Sachaufwand

Medizinischer Bedarf	83'479	101'675
Lebensmittel und Getränke	379'595	394'882
Haushalt	90'785	92'086
Unterhalt und Reparaturen	196'633	207'033
Aufwand für Anlagenutzung	27'121	29'395
Miete Alterswohnungen	43'904	35'689
Energie und Wasser	99'447	96'090
Verwaltungs- und Informatikaufwand	167'199	130'445
Übriger bewohnerbezogener Aufwand	31'352	31'729
Übriger Sachaufwand	62'458	69'274
	1'181'973	1'188'299

18 Abschreibungen

Abschreibungen mobile Sachanlagen	67'925	101'686
Abschreibungen immaterielle Sachanlagen	11'204	13'512
	79'128	115'198

19 Finanzergebnis

Finanzaufwand	0	-18'646
Finanzertrag	41'791	2'849
	41'791	-15'797

20 Periodenfremdes Ergebnis

Miete Pfadiheim /Joker-Personalabsenz /Schaden MFZ-Kasko 2022	-2'518	-1'474
Kt.SO,KAE 21/AXA Schaden Fiat 22/Miele Retoure 20/Ausb.Pkte 21	5'084	0
	2'566	-1'474

C Ergänzende Erläuterungen**Anzahl Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt**

Die Anzahl der Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt lag im Berichtsjahr nicht über 250 Mitarbeitenden.

Personalvorsorgeeinrichtungen

Die Mitarbeitenden des Alterszentrum Mühlefeld sind bei der Pensionskasse SHP gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert. Der Deckungsgrad per 31.12.2023 liegt bei 107,08%. Per Ende 2023 bestand eine Verbindlichkeit gegenüber der Vorsorgeeinrichtung von CHF 148'677.45.

Nahestehende Personen und Organisationen

Als nahestehende Personen und Organisationen wird betrachtet, wer direkt oder indirekt einen bedeutenden Einfluss auf finanzielle und operative Entschädigungen vom Alterszentrum Mühlefeld ausüben können. Nach dieser Definition gelten die Mitglieder des Stiftungsrates und die Geschäftsleitung als nahestehende Personen. Die Bruttolohnkosten der Geschäftsleitung und die Stiftungsratsentschädigungen beliefen sich im 2023 auf CHF 359'836.50.

Administrativer Aufwand

Die direkten Kosten der Kostenstelle Leitung/Verwaltung beliefen sich auf CHF 630'626.

Zuwendung öffentliche Hand - Gemeinden Erlinsbach SO und Erlinsbach AG

Die Gemeinden Erlinsbach SO und Erlinsbach AG haben der Stiftung Alterszentrum Mühlefeld das Land und Liegenschaft zum Alleineigentum übertragen. Katasterschätzung 1970, Gemeinde Obererlinsbach, 706/884 für das Land überbaut 16.7 ar Wert: CHF 15'600, sowie Gemeinde Niedererlinsbach 707/2804 das öffentliche Gebäude und Land Apperechweg 10, 31.25 ar Wert: 1'899'700. Register Nest-PersID: 20464582. / 07.04.2022

Fundraisingaufwand

Wir weisen keinen Aufwand für die Mittelbeschaffung, Spendenwerbung oder ähnliche Aktivitäten zur Spendenakquirierung auf. Für die Spendeneingänge setzen wir uns nicht aktiv ein.

Unentgeltliche Leistungen

Die freiwilligen Helferinnen und Helfer erbringen regelmässig Leistungen zu Gunsten der Bewohnerinnen und Bewohnern sowie den Mahlzeitenbezügern. Die Leistungen erfolgen unentgeltlich. Es werden lediglich Auslagen (Benutzung von privaten Fahrzeugen und Spesen) teilentschädigt. Eine Erfassung der Freiwilligenarbeit erfolgt bisher nicht.

Eventualverbindlichkeiten

Per Bilanzstichtag bestehen keine wesentlichen Eventualverbindlichkeiten bzw. -forderungen.

Ereignisse nach dem Bilanzstichtag

Seit dem Bilanzstichtag sind keine wesentlichen Ereignisse eingetreten, die Einfluss auf die Aussagekraft der Jahresrechnung haben oder an dieser Stelle offengelegt werden müssten

Stiftungsrat Alterszentrum Mühlefeld

Zusammensetzung per 31.12.2023 Funktion

Kohler Ulrich, Präsident

Präsidentin

Musholt-Meijer, Markus

Vize-Präsident

Müri, Hans

Mitglied

Blattner, Viktor

Mitglied

Döbeli-Bonolini, Katya

Mitglied

Hug, Walter

Mitglied

Stirnemann, Stefanie

Mitglied

Total Entschädigung aller Stiftungsräte für das Jahr 2023:

CHF 14'575

Zeichnungsberechtigung

Amtsduer

Kollektiv zu zwei

2022 - 2025

Kollektiv zu zwei

2022 - 2023

ohne Zeichnungsberechtigung

2023 - 2023

ohne Zeichnungsberechtigung

2022 - 2025

ohne Zeichnungsberechtigung

2022 - 2025

ohne Zeichnungsberechtigung

2022 - 2025

ohne Zeichnungsberechtigung

2022 - 2025

Stiftungsdokumente

Stiftungsurkunde der Stiftung Alterszentrum Mühlefeld mit Sitz in Erlinsbach SO

19. Januar 2022

Stiftungs- und Organisationsreglement Alterszentrum Mühlefeld

18. August 2023

Entschädigung und Spesen Stiftung Alterszentrum Mühlefeld

18. August 2023

Spendenreglement Stiftung Alterszentrum Mühlefeld

01. Januar 2022

Stiftungsaufsichtsbehörde

Stiftungsaufsicht Kanton Solothurn, Solothurn

Revisionsstelle

BDO AG, Olten

Ein Bericht von Andrea Boller
Finanzen & Personal

„In Zeiten von Fachkräftemangel im Pflegebereich erfreut es, dass wir viele Mitarbeitende gewinnen konnten.“



Erfolgsrechnung / Bilanz

Die Stiftung Alterszentrum Mühlefeld kann auf ein erfolgreiches Jahr 2023 zurückblicken und schliesst das Geschäftsjahr mit einem Gewinn von CHF 21'778.00.

Die budgetierten Belegungstage für Pension (98.7%) konnten mit 97.3% nicht erreicht werden. Die Pfl egetage hingegen wurden mit 95.1% erreicht (95.0%). Die durchschnittliche Pflegestufen lagen mit durchschnittlichen mit 7.2 über Budget (6.5) und trugen massgeblich zu den Mehreinnahmen bei. Demzufolge musste auch der Personalschlüssel erhöht werden und wir konnten erfreulicherweise motivierte Mitarbeitende für das Mühlefeld begeistern und die Lücken im Laufe des Jahres schliessen. Dies ist in der angespannten Situation von Fachkräftemangel im Pflegebereich ein Erfolg.

Somit konnten wir den Einsatz von temporären Mitarbeitenden deutlich reduzieren und die Mehreinnahmen der Pfl egetarife in unsere Stamm-Mitarbeitenden investieren. Der Stiftungsrat hat für das Jahr 2023 einen Teuerungsausgleich von 2.5% gesprochen sowie 1% der Lohnsumme für individuelle Lohnanpassungen. Dies zeigt sich unter anderem in gestiegenen Personalkosten. Der Personalaufwand liegt mit 78.0% vom Betriebsertrag jedoch auf der Höhe des Vorjahres (78.4%).

Im übrigen Betriebsertrag sind Mehreinnahmen im Mahlzeitendienst sowie den Tages- und Cafeteria Gästen gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Der Sachaufwand konnte über alle Positionen gesehen im Budgetrahmen gehalten werden. Dies trotz schwieriger Prognosen im Energie- und IT-Sektor sowie der Preisentwicklung im Lebensmittelbereich.

Massgeblich zum Gewinn hat auch das unerwartet positive Finanzergebnis und der damit verbundenen Wertsteigerung der Finanzanlagen per Ende Jahr beigetragen.

Im Immobilienunterhalt wurde aufgrund des Bauprojektes zurückhaltend investiert, der Unterhalt wurde jedoch wie gewohnt ausgeführt. Aufgrund des positiven Abschlusses und dem Beitrag des Finanzertrages konnte auch der Investitions-Fonds (IKP) weiter gestärkt werden.

Mit der Zuweisung des Gewinns in der Höhe von CHF 21'778 in die freien Reserven konnte die Stiftung ihr Eigenkapital im Hinblick auf das Bauvorhaben weiter stärken.

Andrea Boller

Fachfrau Finanzen & Personal

Ein Bericht von Thomas Hauri Technischer Dienst

„Die tägliche Herausforderung: Mit den gegebenen Ressourcen den Instandhaltungsaufwand bewältigen.“



Mit den sichtbaren Veränderungen im AZM ändern sich auch die Herausforderungen. Durch den Anstieg von MitarbeiterInnen fallen auch mehr Reparaturarbeiten an, wo gehobelt wird, fallen Späne.

Die Alterung des Gebäudes und seiner Infrastruktur führt zu einem erhöhten Instandhaltungsaufwand mit entsprechenden Kostenfolgen. Im Hinblick auf die Gesamtsanierung der Liegenschaft besteht die Herausforderung darin, den Unterhalt so zu planen und zu organisieren, dass der laufende Betrieb unter Einhaltung der Sicherheits- und Budgetvorgaben gewährleistet bleibt.

Eine weitere Herausforderung ist die Digitalisierung im technischen Service. Mit dem Anlagen- und Gebäudemanager, der digitalen Reparatur- und Auftragsübermittlung werden Strukturen und Prozesse schlanker, strukturiert und übersichtlicher. Die Herausforderung besteht gerade in der Anfangszeit darin, diese Instrumente so einzusetzen, dass die gewünschten Ziele erreicht werden.

In der täglichen Arbeit im Technischen Dienst mit der Umstellung im Betrieb nach der LEAN-Philosophie ist es eine besondere Herausforderung, die Prozesse am Laufen zu halten und zu leben, mit dem Ziel, Fehlerquellen und Leerläufe zu reduzieren, um letztlich die Effizienz zu steigern.

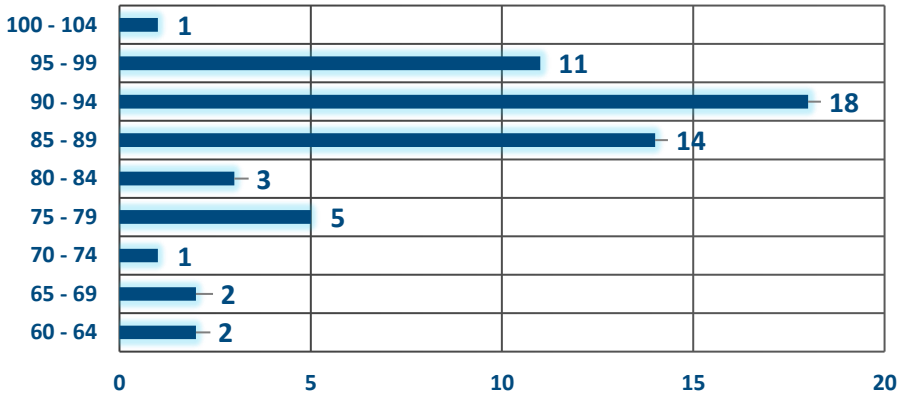
Die tägliche und spannende Herausforderung im technischen Dienst und der Hausmeisterei ist und bleibt jedoch, den erheblichen Instandhaltungsaufwand mit den gegebenen Ressourcen zu bewältigen, um ein Höchstmass an Sicherheit sowie einen reibungslosen Ablauf des Gesamtbetriebes rund um die Uhr zu gewährleisten.

Thomas Hauri
Leiter Technischer Dienst

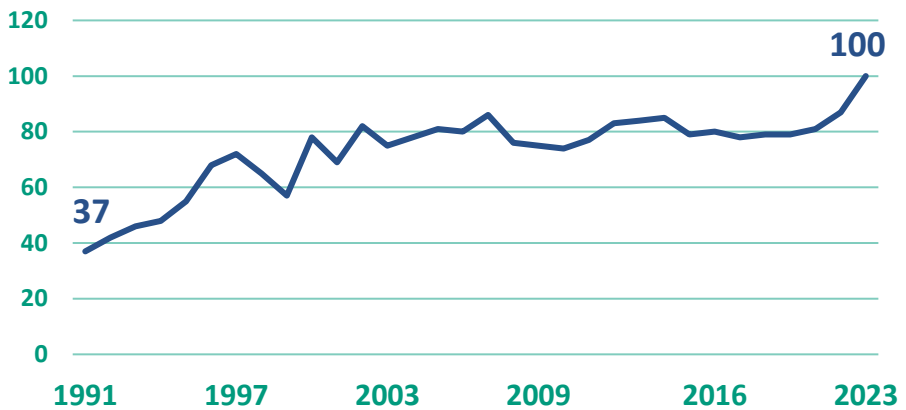
Facts & Figures

Bewohnerstatistik		2023	2022
Bewohner am 1.1. des Jahres		57	55
Eintritte		42	19
Austritte		-42	-17
Bewohner am 31.12. des Jahres		57	57
davon	Frauen	34	39
	Männer	23	18
Altersstruktur	unter 80 Jahren	10	12
	von 80 bis 89 Jahren	17	17
	von 90 bis 99 Jahren	29	24
	über 100 Jahren	1	4
Durchschnittsalter per 31.12		88	87.5
Durchschnittliche Aufenthaltsdauer (in Jahren)		3.3	3.7
Personalstatistik		2023	2022
Mitarbeitende			
Pflege & Betreuung		70	61
Hauswirtschaft (inkl.TD)		16	19
Küche (inkl. Cafeteria)		15	10
Administration		6	5
		<u>107</u>	<u>95</u>
davon Lernende/Praktikanten		14	11
Stellen			
Pflege & Betreuung		45.6	39
Hauswirtschaft (inkl. TD)		7.75	11
Küche (inkl. Cafeteria)		8.75	6.9
Administration		3.45	3.3
		<u>65.55</u>	<u>60.4</u>

Altersstruktur AZM per 31.12.2023



Mitarbeiter AZM seit 1991



Ein Bericht von Monika Hauri,
Leiterin Hotellerie

„Die Arbeitswelt wird in Zukunft noch vernetzter sein als je zuvor.“



Arbeitswelt 4.0

Wir widmen uns in diesem Jahr dem Thema «Herausforderungen - Chancen nutzen». Mehr als nur Schlagworte, denn es betrifft alle Bereiche der Arbeitswelt, welche sich stark wandelt. In diesem Zusammenhang hat sich der Begriff «Arbeitswelt 4.0» etabliert, der den aktuellen Veränderungsprozess beschreibt. Die Arbeitswelt wird in Zukunft digitaler, vernetzter, flexibler und schneller sein als je zuvor.

Die «Transformation» der Arbeitswelt ist insbesondere durch den technologischen Wandel, den institutionellen Wandel und den demografischen Wandel gekennzeichnet. Die Digitalisierung und der demographische Wandel haben laut Studien und Experten einen besonders starken Einfluss auf die zukünftige Arbeitswelt. Die Digitalisierung führt zur Automatisierung von Prozessen und Arbeit, zur Vernetzung von Daten sowie zu selbstlernenden Systemen. Demografischer Wandel zwingt Unternehmen zum Umdenken, der Bedarf an Fachkräften ist hoch, die Verfügbarkeit jedoch begrenzt. Die Weiterentwicklung eines Unternehmens erfolgt bereichsübergreifend, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eingebunden und müssen sich den Herausforderungen stellen.

Was ist damit gemeint?

- Kundinnen und Kunden in den Mittelpunkt stellen, Bedürfnisse wahrnehmen (Bewohnerinnen und Bewohner, Angehörige, Mitarbeitende, Dienstleister etc.)
- Fähigkeiten und Kompetenzen im Betrieb definieren und vorhandene Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeitenden weiterentwickeln und vertiefen (Upskilling).
- Neue Technologien nutzen (IT, Technik, Geräte)
- Neue Denkweisen zulassen, an kontinuierlichen Verbesserungsprozessen teilnehmen, Coaching.

Lean Management

Wir versuchen den Anforderungen gerecht zu werden, indem wir uns die Handlungs- und Denkweise des «Lean Management» zu eigen machen. Das Seniorenzentrum beschäftigt sich seit drei Jahren mit Lean Management. Dieser Begriff steht für die Verschlinkung der internen Unternehmensprozesse, um optimale Ergebnisse ohne Verschwendung von Ressourcen zu erzielen. Die Massnahmen sind aufeinander abgestimmt und beinhalten eine ständige Überprüfung der Prozesse und die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen.

Klingt technisch, aber mit einigen Beispielen aus der Hotellerie lässt sich gut aufzeigen, wie Lean Management im Alltag umgesetzt wird:

- Knappe Ressourcen (Finanzen, Personal, Fachkräfte) führen dazu, alle Arbeitsprozesse zu überprüfen, um Doppelspurigkeiten und ineffiziente Arbeitsweisen zu erkennen und anzupassen. Stellenprofile, Arbeitszeiten, Arbeitsabläufe, Arbeitsmittel und die interne Logistik werden unter die Lupe genommen.
- Informationen werden digital abgerufen. Alle Abteilungen in der Hotellerie sind mit Laptops ausgestattet und haben Zugriff auf unser PQM (Prozessorientiertes Qualitätsmanagement), wo alle Prozessbeschreibungen, Arbeitsanweisungen und Formulare zu finden sind. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden entsprechend geschult.
- Regelmässiger Austausch in Teambesprechungen, interdisziplinären Besprechungen, Führungskräftebesprechungen und Huddles (tägliche Kurzbesprechungen) helfen kundenorientiertes Handeln umzusetzen und qualitativ hochwertige Dienstleistungen anzubieten.
- Eine gelebte Fehlerkultur, um aus Fehlern zu lernen, ermöglicht uns den angestrebten kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) in Gang zu halten.

Die Arbeitswelt ist seit jeher ein Spiegel gesellschaftlicher Strömungen, was wir immer stärker spüren. Die Mitarbeitenden der Zukunft sind selbständig, mobil, ortsungebunden, wünschen sich vermehrt Home-Office und wollen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben - Work-Life-Balance.

Monika Hauri
Leiterin Hotellerie



Ein Bericht von Sabrina Pavlovic
Bildungsverantwortliche



„Lebenslanges Lernen ist eine Herausforderung und in der Pflege von grosser Bedeutung...“

Ausbildung

Der Beginn einer Ausbildung ist nicht nur für die Auszubildenden, sondern auch für die Betreuer und Pflegeteams mit vielen Herausforderungen verbunden. Nur durch die Zusammenarbeit aller Beteiligten können die Herausforderungen gemeistert werden, damit die Auszubildenden ihre Ausbildung erfolgreich abschliessen können. Seit August 2023 begleiten wir sechs Lernende mit unterschiedlichem Ausbildungsstand auf ihrem Weg zur Fachfrau / zum Fachmann Gesundheit.

Im vergangenen Jahr haben Fabienne Moll, Michaela Siegenthaler und Dahab Hannes ihre Ausbildungen zur Fachfrau Gesundheit bzw. zum Fachangestellten Gesundheit erfolgreich abgeschlossen. Wir freuen uns, dass Michaela Siegenthaler und Dahab Hannes weiterhin in unserem Pflegeteam tätig sind.

Eine der Herausforderungen im Pflegebereich ist der akute Fachkräftemangel. Eine weitere Herausforderung besteht darin, die Ausbildungsinhalte laufend an die sich ändernden Anforderungen in der Pflegepraxis anzupassen. Nur so kann eine qualitativ hochwertige Patientenversorgung gewährleistet werden. Um zukünftige Pflegefachkräfte auf die digitale Transformation im Gesundheitswesen vorzubereiten, sollten digitale Technologien in die Ausbildung integriert werden. Diese ermöglichen eine flexible und individuelle Gestaltung des Lernprozesses. Die psychische und physische Gesundheit der Lernenden und Lehrenden muss angesichts der zunehmenden Belastungen in der Pflege sichergestellt werden.

Berufliche Verantwortung Pflege

Lebenslanges Lernen und Weiterbildung sind in der Pflege von grosser Bedeutung. Angesichts des raschen medizinischen und technologischen Fortschritts und der sich wandelnden gesellschaftlichen Bedürfnisse

müssen Pflegekräfte ihre Fähigkeiten und ihr Wissen ständig aktualisieren. Im vergangenen Jahr haben wir gemeinsam mit Mara Jordao interne Schulungen und Supervisionen durchgeführt, um das Pflegeteam zu stärken. Ab Mai 2024 wird uns Damiana Jauslin in dieser Funktion unterstützen. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit.

Ausbildungsverantwortliche

Im vergangenen Jahr konnte ich viele Erfahrungen sammeln und gemeinsam mit den Pflegeteams die Herausforderungen des Alltags meistern. Ich freue mich, weiterhin in dieser Funktion tätig zu sein und die Mitarbeitenden und Lernenden individuell zu unterstützen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Entwicklung in der Ausbildung und Pflege stark von der Integration neuer Technologien, der Förderung interdisziplinärer Ansätze, dem lebenslangen Lernen und der Unterstützung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Pflegenden geprägt ist. Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, entwickeln wir gemeinsam neue Strategien.

Sabrina Pavlovic Bildungsverantwortliche



*Von links nach rechts: Mara Jordao,
Pflegefachverantwortliche, Sabrina Pavlovic,
Bildungsverantwortliche*

Ein Bericht von Markus Suter
Küchenchef



„Herausforderung Heimküche – Jeden Tag aufs Neue!“

Flexibilität & Weiterentwicklung Küche

In einer Heimküche gibt es viele verschiedene Herausforderungen, die jeden Tag aufs Neue gemeistert werden müssen.

Eine der grössten Herausforderungen ist es immer wieder, die bestellten Menüs zur richtigen Zeit, am richtigen Ort und in der gewünschten Qualität und Menge auf den Tisch zu bringen. Auch Flexibilität spielt eine grosse Rolle, denn die vielen Wünsche und Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner möchte jede Küche so gut wie möglich erfüllen. Das ist heute gar nicht mehr so einfach, denn der Aufwand in den Küchen wird immer grösser und das Angebot immer vielfältiger.

Hinzu kommen die verschiedenen Diäten und Sonderkostformen wie vegetarische Kost, vegane Kost, glutenfreie Kost, laktosearme Kost, pürierte Kost etc. Auch der Kostendruck ist nicht gerade förderlich, da man für das gleiche Geld immer weniger bekommt. Dazu kommt der Fachkräftemangel, der die Küchen immer mehr unter Druck setzt und vor neue Herausforderungen stellt.

Eine weitere grosse Herausforderung ist auch die Aufbereitung des ganzen Geschirrs, Bestecks und der vielen Gläser, Krüge usw., die täglich in grossen Mengen verarbeitet werden müssen. Dazu gehört auch das anschliessende Bestücken der Stationswagen und das Verteilen auf die verschiedenen Schränke und Regale in der Küche.

Auch die Hygienestandards werden immer strenger, was einen zusätzlichen Arbeitsaufwand bedeutet und die Küchen immer mehr belastet. Als Beispiel seien die ganzen Datierungen, Deklarationen, Temperaturkontrollen, Reinigungen etc. genannt.

Zukünftige Herausforderungen

Welche Herausforderungen kommen in Zukunft auf uns zu?

Im Moment gibt es in den Heimen noch eine Generation, die die traditionelle Hausmannskost bevorzugt oder sich mit der europäischen Küche identifiziert. Das wird sich aber in den nächsten Jahren ändern, wenn die nächsten Generationen und Menschen aus anderen Kulturkreisen nachrücken. Denn die künftigen Bewohner sind multikulturell, sie sind in der Welt herumgekommen und kennen und schätzen die Küche auch exotischer Länder. Dieser Wandel macht sich bereits bemerkbar und wird die Anforderungen an die Küchen weiter erhöhen.

Markus Suter Küchenchef



*Von links nach rechts: Markus Suter,
Küchenchef, Claudia Nussbaum*



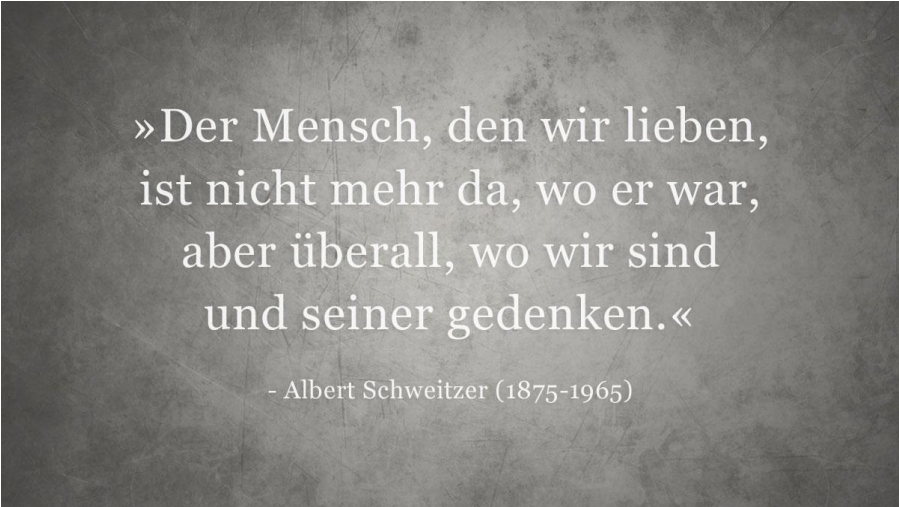
*Von links nach rechts: Eva Aelig,
Mitarbeiterin Küche, Thida Paphan,
Mitarbeiterin Küche.*

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 2023 folgende Bewohnerinnen und Bewohner auf Ihrem letzten Weg begleitet:

Hans Bürgi (94), Ruth von Däniken (72), Margrit Schärli (98), Martha Bürgi (101), Albert Rudolf Wehrli (83), Erik Niederhauser (90), Elisabeth Buser (80), Hans Wernli (83), Erika Roth (91), Anna Burger (105), Verena Rippstein (92), Gertrud Keller (100), Christel Molteni (93), Maria Magdalena Roth (92), Hedwig Eichenberger (97), Urs Pfister (78), Bertha Martini (101), Anna Schlosser (90), Lydia Findeisen (92), Gerda Wild (95), Margarita von Allmen – Grolimund (89), Richner Anita (80).



»Der Mensch, den wir lieben,
ist nicht mehr da, wo er war,
aber überall, wo wir sind
und seiner gedenken.«

- Albert Schweitzer (1875-1965)



Bewohner auf unserer Rollstuhlschaukel

Auf Wiedersehen im Alterszentrum Mühlefeld



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