



Sozialbilanz 2022

3 Vorwort	4 Einleitung des Geschäftsleiters	5 Alterswohn- und Pflegeheim
6 Sozialtherapeutische Gemeinschaft	7 Sensorium	8 Hotellerie und Gastronomie
9 Kurse und Veranstaltungen	10 Finanz- und Rechnungswesen	11 Personalwesen
12 Zentrale Fachdienste	13 Zahlen auf einen Blick	14 Bilanz
16 Erfolgsrechnung	18 Kennzahlen	19 Leitbild der Stiftung

Das Jahr 2022 ist ein Jahr der grossen Veränderungen: Ende der Covid-Pandemie-Massnahmen, Ausbruch des Krieges Russland-Ukraine, Ende der Niedrig-Zinspolitik der Zentralbanken, Verwerfungen an den Energiemärkten. Ganz unabhängig davon haben wir in der Stiftung Rütihubelbad auch grosse Veränderungen zu verkraften: Ankündigung enormer Zunahmen bei den Energiekosten, Lohn- und Kostenteuerung in allen Bereichen, Pensionierungen von leitenden Mitarbeiter:innen, neue Mitglieder im Stiftungsrat. Das alles sind nicht nur grosse Veränderungen, sondern in erster Linie grosse Herausforderungen für die Führung der Stiftung.

Um Veränderungen erfolgreich zu meistern braucht es Zeit. Man darf nicht davon ausgehen, dass nach einigen getroffenen Massnahmen alles wieder beim Alten ist. Veränderungen in unserem Umfeld sind Anforderungen, uns selbst zu verändern. Unsere eigenen Gewohnheiten und Denkweisen in Frage zu stellen und zu verändern! Das geht nicht von heute auf Morgen.

Die Sozialbilanz, sowie jedes Bilanzziehen überhaupt, ist ein Abschliessen und Beurteilen der Vergangenheit. Sie zeigt uns unsere Gewohnheiten und Denkweisen, sie zeigt uns auch, wo wir damit die uns gestellten Aufgaben ungenügend wahrgenommen und gelöst haben. Sie beinhalten eine Aufforderung, vorhandene Aufgaben tiefer anzugehen und innovativ die Zukunft zu gestalten.

Da sind wir ganz auf unsere Mitarbeiter:innen angewiesen, denn die Initiative muss immer vom Einzelnen ausgehen und die Gemeinschaft befruchten. Jeder an seiner Stelle kann initiativ werden, wenn ihm die Gemeinschaft den notwendigen Freiraum gewährt. Die Grenzen der Initiative sind durch unser Leitbild, durch die Leitsätze und die Führungskultur gesetzt, da heisst es z.B.

«Wir fördern eigenverantwortliches Handeln in Verbindung zur Aufgabe der Gemeinschaft».

Man kann von der Gemeinschaft, von Vorgesetzten oder von Arbeitskollegen/-Kolleginnen Aufgaben übernehmen oder zugewiesen erhalten. Um eigenverantwortlich zu Handeln muss man sich diese Aufgaben dann zu eigen machen, man muss sich ganz damit verbinden. Wenn wir durch Erkenntnis einsehen, dass eine bestimmte Aufgabe getan werden muss, können wir sie, unabhängig davon, ob wir die Aufgabe selbst gefunden haben oder ob sie uns von der Gemeinschaft bzw. dem Vorgesetzten zugewiesen wird, zur eigenen Sache machen und uns voll identifizieren. Erst das ist die rechte Grundlage für ein eigenverantwortliches Handeln, die Einsicht aus Erkenntnis.

Deshalb legen wir immer noch grossen Wert auf die Sozialbilanz. Die verschiedenartigen Bilanzen aus dem Rechnungswesen zeigen nur wenig Reflexion über die Ergebnisse und Hintergründe. Die Sozialbilanz geht da wesentlich weiter. Sie soll die Erkenntnisse aus der Vergangenheit beurteilen. Ich hoffe, das uns dies auch mit der vorliegenden Sozialbilanz 2022 gelungen ist.

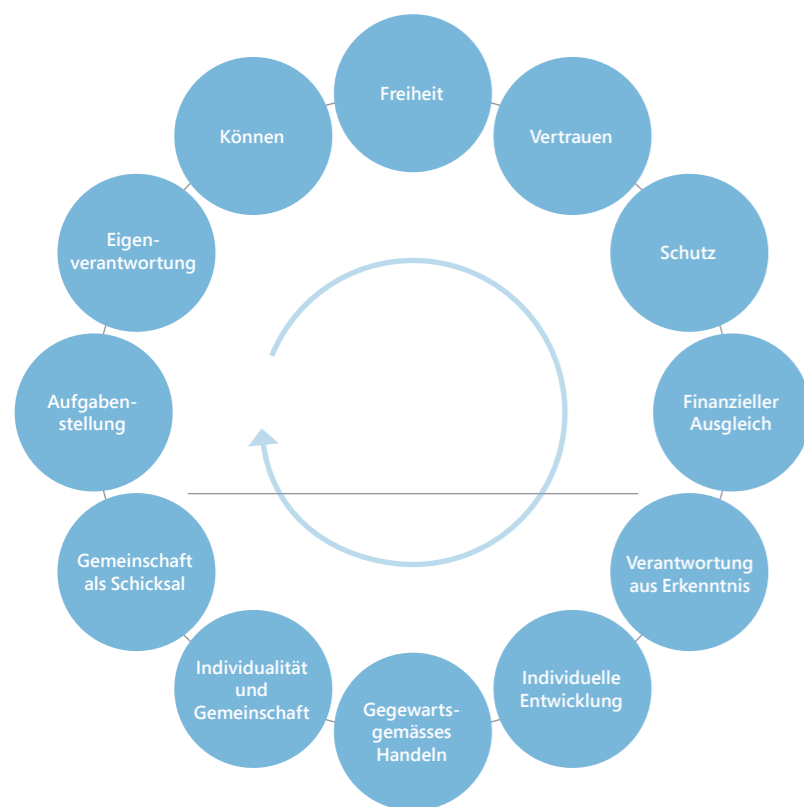
Daniel Maeder
Stiftungspräsident



Wir wollen unseren Auftrag gemeinsam erfüllen, regelmässig Aufgaben, Ziele und Wirkungen reflektieren und daraus Innovationskraft schöpfen.

Dieser erste Leitsatz der Stiftung Rüttihubelbad hat es in sich. Er ruft uns auf, unsere Arbeit stetig zu hinterfragen, zu optimieren und daraus Innovationskraft und Verbesserungspotential für die Zukunft zu generieren.

Die beste Ausgangslage für die Erfüllung eines Auftrages ist dann gegeben, wenn sich eine Institution oder eine Arbeitsgemeinschaft die Aufträge ihres Handelns aus Liebe und Verantwortungsbewusstsein selber setzt und bei allen Mitarbeitenden der Wille vorliegt, den Auftrag auch gemeinsam erfüllen zu wollen; jeder an seinem Ort mit den jeweils spezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen. Je klarer der Auftrag und je bewusster die eigene Zuständigkeit für dessen Erfüllung ist, desto besser und gezielter kann die Ausrichtung des Willens, der Kräfte und der Handlungen erfolgen. Um dieses gemeinsame Bewusstsein der Aufgaben zu finden braucht es Räume der gemeinsamen Verständigung.



Das Rüttihubelbad strebt die Sicherung der Dienstleistungs- und Prozessqualität nach «Wege zur Qualität» – einem anthroposophisch orientierten Qualitätsverfahren – an. In diesem Verfahren wird als erstes der zwölf Gestaltungsfelder, welche als Wirkfaktoren für die Entstehung der Qualität in Betracht kommen, die Aufgabenstellung als zentrales Element behandelt. Auf der Aufgabenstellung basieren alle zwölf Felder (siehe Grafik).

Der Prozess der Aufgabenstellung führt nach «Wege zur Qualität» über 7 Stufen:

Als erstes ist in der Umwelt eine Not, ein Bedürfnis oder ein Handlungsbedarf zu erkennen, aus dem das Interesse für Mensch und Welt geweckt wird. Aus der Erkenntnis dieses «Mangels», den man zu sich in Beziehung setzt, entwickelt sich ein Verantwortungsfühl. Auf der nächsten Prozessstufe gilt es, die eigene Zuständigkeit für eine Antwort auf diese Situation zu klären. Als drittes hat man sich die Aufgabe klar zu verdeutlichen, sich mit ihr zu verbinden und sie zum eigenen Anliegen zu machen. Jetzt kann die vierte, zentrale Phase folgen, in der man zur Initiative übergeht, Handlungsimpulse ergreift und die anzustrebenden Ziele setzt. Diese gefassten Impulse gilt es in der fünften Stufe schöpferisch in konkrete Handlungen umzusetzen. Wichtig dabei ist, an die bestehende Situation anzuknüpfen und die Gemeinschaft in die Verwirklichung einzubeziehen. In der sechsten Stufe geht es darum, den Impuls durch den Alltag zu tragen, ihn zur Reife zu bringen, ihn abzuschliessen. Auf dieser Stufe der Aufgabenerfüllung ist das Erreichte immerfort reflektierend ins Bewusstsein zu heben. Was sind die Wirkungen unseres Handelns? Sind die Ziele erreicht? Schliesslich gilt es in der siebten Stufe der gesetzten Aufgabe die Treue zu halten, indem man für die Weiterentwicklung des erreichten Zustandes die Verantwortung übernimmt, das eigene Handlungspotential ausschöpft und aus der eigenen Phantasie Innovationen schafft.

Wir überlassen es Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, auf den folgenden Seiten zu prüfen, inwiefern uns das gelingen ist!

Stefano Corona
Geschäftsleiter

Das Jahr 2022 im APH war geprägt von der Personalsuche auf allen Stufen. Erfreulich waren die vielen Aktivitäten für die Bewohner:innen, die nach der Pandemie wieder aufleben durften.

Im Jahr 2022 war das APH sehr gut ausgelastet. Esther Wenger hat den Betrieb ab April ohne die Unterstützung einer Pflegedienstleitung geleitet. Die Zusammenarbeit mit den Teamleitungen war in dieser Zeit sehr gut – der Fokus lag auf der Aufrechterhaltung des Tagesgeschäfts. Deshalb wurde auch die Arbeit an der Strategie zurückgestellt für die Zeit, in der die neue Heimleiterin Fuss gefasst hat.

Im Sommer fand ein Grillanlass für die Mitarbeitenden statt. Das hat allen gutgetan. Auch die Aktivitäten für die Bewohner:innen konnten wieder vermehrt stattfinden. So fand zum Beispiel auch ein Grillieren in der Aktivierung statt.

Gutes Umfrageergebnis

Alles in allem war es ein schwieriges, anspruchsvolles Jahr für das APH. Die Pflegenden waren aufgrund der langwierigen Personalsuche chronisch überlastet und mussten ausserordentliche Leistungen vollbringen. Trotz allem wurde die Qualität der Pflege immer noch als sehr gut wahrgenommen, wie die umfassende Umfrage der Terz-Stiftung zeigte.

Erhoben wurde die Zufriedenheit von Mitarbeitenden, Bewohner:innen, freiwilligen Mitarbeitenden und Angehörigen. Das APH ist stolz auf die guten Ergebnisse.

Habe ich die Aufgabe verstanden?

Aufgabenstellung

Arbeite ich an den Gemeinschaftsaufgaben mit?

Eigenverantwortung

Finanzen

Ein Thema, welches das APH das ganze Jahr über beschäftigte, war die Verrechnung von Mitteln und Gegenständen (MiGeL), welche im Rahmen von Pflegedienstleistungen anfallen und von den Krankenversicherungen übernommen werden. All diese Leistungen müssen neu direkt den Krankenkassen verrechnet werden, mit einer Kopie an die/den Bewohner:in. Das brauchte ein zusätzliches Modul in der Buchhaltungssoftware und lief nicht von Anfang an reibungslos. Nun ist es jedoch gut eingeführt und erleichtert die Abrechnungen.

Personelles

Als ausserordentlich anspruchsvoll erwies sich während des ganzen Jahres die Suche nach qualifizierten Fachkräften. Auch eine neue Heimleitung und Pflegedienstleitung wollten gefunden werden. Mit Rebekka Witschi und Fredy Zurfluh konnten schliesslich zwei sehr gut qualifizierte und motivierte Leitungspersonen eingestellt werden, doch verliessen sie uns leider nach kurzer Zeit wieder. Positiv ist, dass zwei neue Stationsleitungen gefunden wurden und das Nachwachtteam nun zu dritt statt zu zweit unterwegs ist.

Ende Oktober wurde die langjährige Leiterin der Administration, Ruth Deiss, pensioniert. Neu wird es in der Administration keine Leitungsfunktion mehr geben, da die Administration ihre Aufgaben neu verteilt hat und in Zukunft direkt von der Heimleitung geführt wird.

Esther Wenger übergibt das APH ihrer Nachfolgerin Priska Thomet. Die Stiftung Rüttihubelbad dankt ihr herzlich für die grosse Leistung, ihren unermüdlichen Einsatz und ihre positive Art und heisst Priska Thomet herzlich willkommen!

Das Jahr der StG war geprägt von einem intensiven Strategieprozess, welcher den Bereich auf die Zukunft mit Subjektfinanzierung und neuer Ausrichtung der sozialtherapeutischen Arbeit vorbereiten soll.

UNBRK

Es wurde intensiv mit der UNO-Behindertenrechtskonvention UNBRK gearbeitet.

Das heisst, die Bewohnenden und begleiteten Mitarbeitenden werden immer mehr in Entscheidungen, die sie betreffen, einbezogen. Daraus ist eine Gruppe mit dem Namen «Üsi Stimm zeut!» entstanden, die aktiv den Alltag der StG mitgestaltet und Verbesserungen anstrebt, welche den Menschen mit Unterstützungsbedarf zugutekommen. Zum Beispiel konnten wir grosse Menütafeln realisieren, auf denen die Menüs nicht nur zu lesen, sondern auf Knopfdruck auch zu hören sind. Zudem sind die Menschen mit Unterstützungsbedarf in Bewerbungsgesprächen und Auswahlverfahren für betreuende Personen eingebunden.

Die StG konnte mit der Raumgestaltung der Oase sowie der Einrichtung eines Fitnessraums Erfolge verbuchen. Die Umsetzung der beiden Raumprojekte war intensiv. Sie wurden inklusiv umgesetzt – das heisst die begleiteten Mitarbeitenden waren bereits bei der Konzeptphase und dann auch bei der praktischen Umsetzung aktiv mit dabei.

Gärtnerei

In der Gärtnerei wurden letzten Sommer 500 kg Kürbis geerntet. Zudem wurden neue Absatzkanäle für das Gemüse gefunden – die Gärtnerei kann nun – bei Überschuss – drei Restaurants in Bern beliefern: das Provisorium 46, das Café Kairo und die Brasserie Lorraine.

Strukturelles

In den Bereichen «Arbeit» und «Wohnen» wurde die Leitungsstruktur verschlankt. Dies konnte mit natürlichen Abgängen erreicht werden. Neu wurde ein Aussenstudio in Grosshöchstetten bewilligt und es konnten zwei zusätzliche Wohnplätze geschaffen werden; einer davon durch das Anmieten einer Wohnung im Sans-Souci. Damit hat die StG jetzt 39 Wohnplätze anzubieten.

Aufsichtsbesuch GSI

Die GSI hat die Standards und Konzepte der StG überprüft. Dabei wurde ein sehr gutes Resultat erzielt. Die StG hat eine einzige Auflage erhalten: Die Gruppenapotheken auf den Wohngruppen müssen einmal pro Jahr durch die Sternenapotheke in Worb auf die aktuellen Standards überprüft werden.

Strategieprozess

Die StG arbeitet intensiv an einem Strategieprozess. Grund dafür ist die bevorstehende Subjektfinanzierung in der Sozialtherapie. Diese ist noch eine grosse Unbekannte, aber man muss davon ausgehen, dass Einsparungen notwendig sein werden. Es werden neue Konzepte bezüglich des Angebots der StG ausgearbeitet. Einerseits geht der Trend in Richtung mehr Selbstbestimmung und Selbstständigkeit für Menschen mit Unterstützungsbedarf, andererseits wird die StG in Zukunft eventuell schwerer beeinträchtigte Menschen aufnehmen. Der Strategieprozess wird weiterlaufen. Dabei werden im Bereich Arbeit Begleitschlüssel, Infrastruktur, Produkte und die generelle Ausrichtung überprüft. Die StG ist froh um die Arbeitsplätze in anderen Bereichen der Stiftung – immer im Wissen, dass es auch dort eine intensive Begleitung braucht. Im Bereich Wohnen soll eine Atelier-Tagesstruktur geschaffen werden, sodass auch hier ein optimaler Begleitschlüssel erreicht werden kann.

Wo sehe ich Fort-/Weiterbildungsbedarf?

Können

Das Sensorium konnte die knappe Personalsituation entschärfen und hat damit begonnen, seine neue Strategie umzusetzen. Die Sonderausstellung «Farbe erleben!» wurde verlängert.

Gäste

Nach der Pandemie konnte das Sensorium sich an einem ungebrochenen Interesse der Besucher:innen erfreuen. Im Herbst, nach einer Werbeaktion im Fensterplatz, welcher der «Schweizer Familie» beigelegt wurde, platzte es aus allen Nähten. In den Ferien verzeichnet es jeweils sehr viele Besuche von Familien mit Kindern.

Erfolgreiche Farbausstellung

Die Sonderausstellung «Farbe erleben!» fand so grossen Anklang beim Publikum, dass sie um ein Jahr verlängert wurde. Sehr bereichernd in dem Zusammenhang war die Zusammenarbeit mit der Künstlerin Nora Löbe und dem Wissenschaftler Matthias Rang. Dank Nora Löbe wird das Sensorium in Zukunft vielleicht auch enger mit dem Technorama zusammenarbeiten und gewisse Synergien nutzen können.

Personelles

Das Sensoriumsteam arbeitet sehr effizient und motiviert; die Fluktuation ist tief. Für die neu geschaffene 50%-Stelle in der Ausstellung konnte ein vielseitiger und gut vernetzter Mitarbeiter gewonnen werden. Die knappe Personalsituation wurde dadurch etwas entschärft und die neue Stelle bringt zudem eine Verbesserung der Planbarkeit.

Auch das Interesse von potenziellen freiwilligen Mitarbeitenden ist stark gestiegen im Jahr 2022, so dass das Sensorium dort wieder gut besetzt ist.

Finanzen

Das Sensorium kann erneut ein solides finanzielles Ergebnis verbuchen und steht im Vergleich mit anderen Museen gut da, was den Selbstfinanzierungsgrad angeht. Die Zahlen trügen allerdings ein wenig, weil im Jahresergebnis noch eine Corona-Ausfallentschädigung vom Vorjahr verbucht ist.

Strategie

Der Strategieprozess war sehr zeitaufwändig, und die Veränderungen brauchen Zeit. Das Sensorium will sein Image als «Kinderspielplatz» hinter sich lassen und es möchte nebst den immer noch willkommenen Familien neue Zielgruppen wie zum Beispiel ältere Menschen anziehen.

Mit dem Hinzukommen der alten Blumenwerkstatt zu den Ausstellungsräumen eröffnet sich ein neuer Raum für die Besucher:innen. Konzepte sind am Entstehen. Eine Erneuerung der in die Jahre gekommenen Partnerschaukel wurde angestossen und es wurden den Winter über neue Formen wie zum Beispiel Spontanführungen ausprobiert. Ziel hier ist, im Winter mehr Besucher:innen anzuziehen.

Partnerschaften

Ein grosser Erfolg ist die neu etablierte Zusammenarbeit mit Museen Bern. Das Sensorium ist kein Vollmitglied, aber trotzdem im Gremium vertreten und es kann die Werbekanäle sowie die Vernetzungsmöglichkeiten nutzen. Bewährte Zusammenarbeiten wie zum Beispiel mit «loisirs.ch» wurden weitergeführt. Sehr erfreulich gestaltet sich auch die Zusammenarbeit mit Influencer:innen, welche das Sensorium in den sozialen Medien regelmässig erwähnen.

Kenne ich meinen eigenen Freiraum und respektiere den Freiraum der anderen?

Freiheit

Fachkräftemangel, ein engagierter neuer Küchenchef und die Kündigung des Leitungsteams waren die Eckpunkte in der Gastronomie im Jahr 2022.

Die Gastronomie hatte ein intensives Jahr. Zu Beginn wurden nach und nach die letzten Corona-Massnahmen aufgehoben.

Das Gruppengeschäft war noch sehr verhalten – Kunden wie Altersheime oder Carreiseunternehmen waren zurückhaltend bei der Planung von Ausflügen. Bei grösseren Anlässen spürte man die Unsicherheit wegen Corona. Zudem scheint – vielleicht auch aus wirtschaftlichen Gründen – ein generelles Umdenken stattgefunden zu haben. Statt sich vor Ort zu treffen, wurden Online-Meetings durchgeführt und Firmen trafen sich wieder intern im eigenen Firmenstandort statt extern.

Im Hotel spürte man ebenfalls die eingeschränkte Reisefreude der Menschen.

Bei den Individualgästen war das Bedürfnis, ins Restaurant zu gehen, wieder vorhanden. Deshalb lief im Sommer auch das à la Carte-Geschäft gut. Und in der Backwerkstatt konnte das ganze Jahr über normal und auch vom Umfang her wie gewohnt gearbeitet werden.

Personelle Situation

Die personelle Situation war anspruchsvoll. Durch den akuten Fachkräftemangel in der Gastronomie konnten Stellen zum Teil nicht oder zu spät besetzt werden. Auch die Küche musste mit zu wenig Personal auskommen. Diese Schwierigkeiten zogen sich durch die gesamte Sommersaison und führten zu diversen Veränderungen bei den Öffnungszeiten, welche für die Gäste verwirrend waren.

Mit der Anstellung eines neuen Küchenchefs im Frühling wurde ein grosser Schritt nach vorn gemacht – die Struktur und Hygiene wurden verbessert, es gab eine systematische und rechtzeitige Menüplanung und Neuerungen konnten umgesetzt werden.

Im Sommer 2022 hat sich Annett Hofer aus dem Gastronomie-Leitungsteam entschieden, das Rüttihubelbad zu verlassen. Die Stiftung Rüttihubelbad dankt den beiden Leiterinnen herzlich für den grossen und während der Pandemiezeit auch belastenden Einsatz. Annett Hofer hat das Rüttihubelbad anfangs 2023 nach 16 erlebnis- und arbeitsreichen Jahren verlassen. Manuela Liechti arbeitet jetzt in einer anderen Position in der Stiftung.

Das Gastronomieteam hat alles gegeben, viel Energie, Motivation und Zeit investiert um den Betrieb aufrechterhalten zu können. Leider spiegelte sich diese Investition nicht im Jahresergebnis.

*Habe ich das Vertrauen der
Bewohner:innen/Begleiteten bzw. der Gäste?*

Vertrauen

*Kenne ich meine Rechte und Pflichten
im RHB und sind diese eingehalten?*

Schutz

Kultur und Bildung im Jahr 2022

Wir durften auf eindrückliche Weise erleben, wie durch die Initiative und finanzielle Unterstützung aus dem Freundeskreis und von einer Mitarbeiterin, zwei wunderbare Kulturprojekte realisiert werden konnten.

Im September gaben Martin Stöckli (Oboe und Englischhorn) und Anne Neugebauer (Harfe) ein Konzert und Anfang Oktober begeisterte eine Vorstellung des Licht-Eurythmie-Ensembles ein zahlreich erscheinendes Publikum.

Aber damit noch nicht genug: erinnern wir uns an den Auftritt des Damenturnvereins Walkringen. Ein generationen-übergreifendes Programm begeisterte vor nahezu vollem Saal. Die Zusammenarbeit mit den Vereinen der Gemeinde Walkringen beschert dem Rüttihubelbad immer wieder tolle Veranstaltungen und trägt wesentlich zur Beziehungspflege mit dem direkten Umfeld bei.

Eine weitere wichtige Initiative sind die Veranstaltungen des Erato Kulturbüro. Seit bald vier Jahren führt Erato Kurse, Vorträge, Veranstaltungen und Ausstellungen durch und trägt mit Sponsoring-Beiträgen dazu bei, dass Manches überhaupt stattfinden kann. Einige Veranstaltungen finden im eher intimeren Rahmen statt, andere, wie z.B. eine Ausstellung des Künstlers Ueli Hofer, bringen hunderte Besucherinnen und Besucher ins Rüttihubelbad.

In der Zusammenarbeit mit dem Sensorium zum Jahresthema «Farbe erleben!» hat das Kulturbüro eine Reihe Begleitveranstaltungen realisiert, welche insbesondere die wissenschaftlichen und künstlerischen Aspekte der Farben und der Farbenlehre thematisierten.

Die Vernissagen, welche regelmässig ein festlicher Auftakt zu den Ausstellungen bilden, sind seit jeher beliebt. Musik, Ansprachen und Kunstbetrachtungen sorgen für ein kontinuierliches künstlerisches Erleben für unsere Gäste, und insbesondere auch für Bewohnerinnen und Bewohner des Rüttihubelbad.

Infolge der Corona-Massnahmen war die Durchführung kultureller Veranstaltungen über längere Zeit untersagt. Glücklicherweise wurden die Massnahmen im Laufe des Jahres gelockert. Wir freuen uns sehr, dass wir unsere Gäste wieder ohne Einschränkungen begrüssen dürfen, zu Kulturerlebnissen für Augen, Ohren und Gaumen, denn auch das Team der Gastronomie freut sich auf Sie!

Alle diese Initiativen, Zuwendungen und Projekte können langfristig nur durchgeführt werden, wenn es uns gelingt, viele Menschen dafür zu begeistern.

Darum möchten wir Sie, verehrte Leserin, verehrter Leser herzlich einladen, die Veranstaltungen zu besuchen.

Alle Informationen finden Sie in gedruckter Form in den Auslagen im Rüttihubelbad und in digitaler Form auf der Webseite der Stiftung; ruettihubelbad.ch

sowie auf der Website des Erato Kulturbüro. Hier können Sie die Angebote auch gleich buchen: erato-kultur.ch.

Sie finden die gewünschte Information nicht oder benötigen weitere Auskünfte? Rufen Sie uns an! Wir helfen gerne weiter.

Stiftung Rüttihubelbad Zentrale
031 700 81 81
Erato Kulturbüro
078 661 55 02

Mit Ihrem Veranstaltungsbesuch tragen Sie dazu bei, dass das Rüttihubelbad auch in Zukunft ein Ort sein kann, «wo die Künste leben».

Wir freuen uns auf Sie!

*Bart Léon van Doorn
Erato Kulturbüro*

*Spycherweg 2B
CH-3532 Zäziwil
kulturbuero@zapp.ch*

Herausfordernde Jahresabschlüsse, ein motiviertes Team und ungewisse Zukunftsaussichten für die Stiftung prägten das Jahr im Finanz- und Rechnungswesen.

Umstellungen

In der Buchhaltung wurde das Fakturierungssystem umgestellt. Damit kann das Lobos-Fakturierungsmodul jetzt richtig ausgenutzt werden, was viele Vorteile bringt. Zum Beispiel müssen jetzt die Tarifausschüsse für die Steuern nicht mehr manuell aus dem System gezogen werden. In Vorbereitung ist, dass die Zusammenstellung der Pflege- und Aufenthaltstage sowie der Pflegeindex ebenfalls automatisiert aus dem System gezogen werden können. Diese Verbesserung wird auch das Altersheim-Sekretariat stark entlasten.

Durch die umfangreiche Umstellung der Fakturierung mussten diverse Stammdaten angepasst werden, und es brauchte viele Tests bis die Fakturierung reibungslos lief.

Im Abschluss 2022 konnte die Rechnungslegung für gemeinnützige Organisationen, nach Swiss GAAP FER 21 umgesetzt werden.

Umlageschlüssel

Zurzeit wird der Umlageschlüssel der Stiftung für zentral erbrachte Dienstleistungen neu erarbeitet. Dies wird in den einzelnen Bereichen für mehr Transparenz sorgen.

Jahresabschlüsse und Zukunftsaussichten

Die Stiftung schloss im vergangenen Jahr mit einem Verlust von CHF 46'624.00 ab. Der Verlust der Gastronomie von CHF 264'500.00 konnte durch die Stiftung nicht so aufgefangen werden wie in den vorderen Jahren. Leider konnte die Gastronomie nicht mehr an das Niveau vor der Corona-Pandemie anknüpfen.

Die grosse Herausforderung besteht darin, die Stiftung als Ganzes für die kommenden Jahre erhalten zu können, zumal die nächste finanzielle Herausforderung bereits vor der Tür steht: Die Sozialtherapie wird auf die Subjektfinanzierung umstellen müssen. Das betrifft wiederum das Fakturierungssystem und es ist noch recht unklar, wie sich das finanziell auswirken wird.

Ebenfalls eine Herausforderung stellen die Verdreifachung unseres Energiebudgets dar sowie die steigenden Materialkosten.

Positiv: Das Team

Was in der Buchhaltung immer wieder erfreulich ist und in stark belasteten Zeiten unterstützend wirkt, ist das tolle Team, das gern und effizient zusammenarbeitet.

Gehe ich verantwortungsbewusst mit den mir zur Verfügung stehenden Ressourcen um?

Finanzieller Ausgleich

Ist die Grundlagenarbeit ausreichend, verständlich?

Verantwortung aus Erkenntnis

Das Jahr im PW war neben einer erfolgreich bestandenen Kontrolle durch die AHV geprägt von der Weiterführung der Digitalisierungsmassnahmen und von Prozessoptimierungen.

Digitalisierung – PIS

Das im 2021 eingeführte Personalinformationssystem PIS leistet gute Dienste und es werden nach und nach mehr Arbeitsabläufe darüber erledigt. Alle Personaldossiers seit 2022 werden nur noch in elektronischer Form geführt. Um die bestehenden Dossiers nach und nach zu digitalisieren, fehlen momentan die Ressourcen.

Weiter wurde das elektronische Lohnmeldeverfahren eingeführt. Dies ermöglicht dem Personalwesen, die Lohndaten in elektronischer Form direkt an die Sozialversicherungen zu übermitteln.

Für die Einführungskurse wurde das Schulungsmodul im PIS eingeführt. In Zukunft sollen auch die Brandschutzkurse und weitere interne Schulungen darüber laufen. Der grosse Vorteil ist, dass man direkt Zertifikate ausdrucken und automatisch zur Wiederholung anbieten kann.

Im Jahr 2022 fand auch die Aufbauarbeit für den elektronischen Stellenplan statt. Es wurden alle Kostenstellen hinterlegt und die Mitarbeitenden wurden den entsprechenden Bereichen zugewiesen. Das bringt eine enorme Erleichterung für die monatlichen Reportings mit sich, die jetzt direkt aus dem System gezogen werden können und nicht mehr in mühsamer Kleinarbeit in einer Excel-Tabelle zusammengestellt werden müssen. Per 1. Januar 2023 wurde die Arbeit mit dem elektronischen Stellenplan offiziell gestartet.

In einem weiteren Schritt werden die Bereichsleitenden und die Führungskräfte Zugriff auf das Tool erhalten. Im Aufbau ist das Modul mit den Stellenbeschrieben, die dann bereits in der Datenbank vorhanden sind, um z.B. die Erstellung der Arbeitszeugnisse zu erleichtern.

Prozessoptimierungen

Für Weiterbildungsvereinbarungen wurde ein vereinfachter Prozess eingeführt – es gibt nur noch ein Formular, das bei allen relevanten Stellen vorbeikommt und alle benötigten Unterschriften und Informationen enthält.

Zudem wurde ein vereinfachtes Formular für das Mitarbeitendengespräch MAG eingeführt – die Mitarbeitendengespräche finden im Rütihubelbad gemäss unserer Qualitätssicherungsmethode «Wege zur Qualität» statt.

Im Lobos sind neu auch die freiwilligen Mitarbeitenden als solche erfasst und sichtbar für alle Bereiche. Das stellt eine Verbesserung des Informationsflusses dar, der in der Vergangenheit manchmal unvollständig war.

Kontrolle durch die AHV

Das PW blickt auf eine erfolgreich bestandene Kontrolle durch die AHV zurück – es wurden keine Differenzen festgestellt. Hier haben PW und FRW sehr gut gearbeitet.

Stellenausschreibungen

Eine Weiterentwicklung gab es auch bei der Ausschreibung von freien Stellen im Rütihubelbad: Sie können neu mit Bild oder sogar mit Video ausgeschrieben werden. Zudem werden unsere Stellen vermehrt auch auf den Social-Media-Kanälen der Stiftung publiziert.

Welche Themen beschäftigen mich?

Individuelle Entwicklung

Die zentralen Fachdienste hatten insgesamt ein herausforderndes Jahr, das von personellen Ausfällen und viel Durchhaltewillen geprägt war. Es galt zu priorisieren und geplante Aufträge immer wieder neu zu koordinieren oder in das kommende Jahr zu verschieben.

In Erwartung eines schwierigen Jahres haben sich die ZFD bereits zu Beginn des Jahres mit dem Thema Resilienz auseinandergesetzt.

Spürbar waren generell die Veränderungen in der Welt – Material ist nicht immer verfügbar, Preise sind gestiegen, Handwerker sind sehr schwer zu bekommen.

Wäscherei

Die Wäscherei litt unter einer turbulenten Personalsituation und es war unumgänglich, streng zu priorisieren. Es ist ihnen unter den erschwerten Bedingungen und mit viel zusätzlichem Engagement gelungen, den Betrieb am Laufen zu halten. Ferien mussten ins Jahr 2023 verschoben werden, diese gilt es im kommenden Jahr möglichst rasch abzubauen. Es gab auch Arbeiten, die nicht zu den gewohnten Terminen erledigt werden konnten. Der so entstandene Wunsch nach Ruhe, Struktur und Ordnung ist nachvollziehbar und erstrebenswert.

Hauswirtschaft

Aufgrund pandemiebedingt veränderter Arbeitsabläufe und der daraus entstandenen Überlast war zeitweise bis zu 50% der Belegschaft nicht mehr voll einsetzbar. Mit grossem Arbeitswillen und einer straffen Einsatzplanung hat die Hauswirtschaft die gewohnt hohen Reinigungsstandards und die Ordnung erhalten. Einzig die Grundreinigungen mussten auf das Wesentlichste beschränkt werden. Diese werden in den ersten Monaten des neuen Jahres nachgearbeitet. Die Hauswirtschaft befindet sich in einer Überforderungssituation. Es wurden viele Überstunden gemacht und Ferien nicht bezogen, was sie für die Einsatzplanung im Jahr 2023 weiterhin herausfordern wird. Die Besetzung von freien Stellen erwies sich als ausserordentlich schwierig.

Viele Erfahrungen werden in die Zukunft mitgenommen und in bisherige Organisationsabläufe integriert.

Technischer Dienst

Auch im technischen Dienst gab es personelle Ausfälle und altersbedingte Reduktionen der Stellenprozente. Dadurch konnte das Team vermehrt nur noch reagieren, statt auch vorzuplanen. Teilweise mussten Nachführungsarbeiten und Betriebsdokumente bewusst liegen bleiben, diese müssen im Jahr 2023 dringend aktualisiert werden.

Baugruppe

Die Baugruppe hatte nach der Kündigung des Leiters und eines Mitarbeiters eine anspruchsvolle Situation, in der sie vom Leiter ZFD und dem technischen Dienst wertvolle Unterstützung erhielten. Die freien Stellen konnten relativ rasch wiederbesetzt werden und im Spätsommer war das Team wieder voll einsatzfähig. Die neue Leiterin hat sich eingearbeitet und gleichzeitig noch mit Bestnote ihre Ausbildung zur «Arbeitsagogin EFZ» abgeschlossen. Sehr erfolgreich war auch der Brennholzverkauf – das Buchenholz war bereits Ende August ausverkauft.

Die Zusammenarbeit mit den anderen Bereichen der Stiftung war aufreibend, da wir alle mit ähnlichen Herausforderungen zu kämpfen hatten. Für die Baugruppe unverzichtbare Arbeitsprozesse konnten oft nicht eingehalten werden.

Die ZFD haben angesichts der schwierigen äusseren Umstände das Maximum aus sich herausgeholt. Es liegt auf der Hand, dass es nach diesem turbulenten Jahr 2022 tiefgreifende Umstrukturierungen braucht. Für das Jahr 2023 gilt es das Ungleichgewicht zwischen einer Mehrleistung und den Erholungsfaktoren auszugleichen. Ein positiver Punkt ist, dass die ganzen ZFD durch die schwierige Situation zusammengeschweisst wurden und die Mitarbeitenden sich gegenseitig unterstützt haben.

Wie gehe ich mit Neuerungen um?

Gegenwartsgemässes handeln

Netto Umsatz

1.79% ▲

16'218'882

Investitionen

-34.16% ▼

583'180

Jahresverlust

69.51% ▲

-46'624

Mitarbeitende in Vollzeit

5.76% ▲

147

Fluktation

58.43% ▲

14.94%

Cashflow

-0.14% ▼

1'014'687

Aktiven	2022		2021	
	CHF	%	CHF	%
Flüssige Mittel				
Kassen	26'269.70	0.09	15'558.80	0.05
Postcheckguthaben	252'013.05	0.85	223'972.31	0.75
Bankguthaben	2'028'263.21	6.84	2'409'247.05	8.04
	2'306'545.96	7.78	2'648'778.16	8.84
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen				
gegenüber Dritten	1'409'067.26	4.75	1'228'239.55	4.10
./ Delkrederere	-67'800.00	-0.23	-61'400.00	-0.20
	1'341'267.26	4.53	1'166'839.55	3.89
Übrige kurzfristige Forderungen				
Darlehen, Vorschüsse	5'650.00	0.02	15'100.00	0.05
Kontokorrent RHB AG	256'313.65	0.86	133'938.28	0.45
	261'963.65	0.88	149'038.28	0.50
Vorräte	163'613.71	0.55	148'663.82	0.50
Aktive Rechnungsabgrenzung	-	0.00	17'007.30	0.06
Umlaufvermögen	4'073'390.58	13.74	4'130'327.11	13.78
Finanzanlagen				
Beteiligungen	201'000.00	0.68	201'000.00	0.67
	201'000.00	0.68	201'000.00	0.67
Mobile Sachanlagen				
Büromaschinen / Informatik	96'549.75	0.33	52'365.50	0.17
Fahrzeuge	2'075.00	0.01	6'821.00	0.02
Feste Einrichtungen / Installationen	303'514.80	1.02	402'576.55	1.34
Maschinen / Apparate	197'864.25	0.67	191'868.90	0.64
Mobilien / Mobiliar	350'821.95	1.18	325'600.16	1.09
	950'825.75	3.21	979'232.11	3.27
Immobilie Sachanlagen				
Geschäftsliegenschaft inkl. Grundstück	24'411'230.32	82.37	24'662'976.46	82.28
	24'411'230.32	82.37	24'662'976.46	82.28
Anlagevermögen	25'563'056.07	86.26	25'843'208.57	86.22
Total Aktiven	29'636'446.65	100.00	29'973'535.68	100.00

Passiven	2022		2021	
	CHF	%	CHF	%
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	844'906.91	2.85	676'221.92	2.26
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten gegenüber:				
- Dritten	96'264.40	0.32	57'634.60	0.19
- Vorschuss-Leistungen, Taschengelder	451'357.00	1.52	424'157.00	1.42
- Kantonsbeitrag Teilzahlungen	-1'089'918.00	-3.68	-920'308.00	-3.07
	-542'296.60	-1.83	-438'516.40	-1.46
Passive Rechnungsabgrenzung	365'541.41	1.23	316'028.76	1.05
Kurzfristige Verbindlichkeiten	668'151.72	2.25	553'734.28	1.85
Langfristige verzinsliche Finanzverbindlichkeiten				
Hypotheken	7'090'124.46	23.92	7'440'124.04	24.82
Kassenobligationen	9'459'000.00	31.92	9'562'000.00	31.90
Darlehen	179'471.80	0.61	187'030.55	0.62
	16'728'596.26	56.45	17'189'154.59	57.35
Langfristige unverzinsliche Finanzverbindlichkeiten				
Darlehen	1'205'935.10	4.07	1'278'121.85	4.26
	1'205'935.10	4.07	1'278'121.85	4.26
Langfristige Rückstellungen				
Diverse Rückstellungen	2'263'515.60	7.64	2'404'955.85	8.02
	2'263'515.60	7.64	2'404'955.85	8.02
Langfristige Verbindlichkeiten	20'198'046.96	68.15	20'872'232.29	69.64
Verbindlichkeiten	20'866'198.68	70.41	21'425'966.57	71.48
Fondskapital zweckgebunden				
Diverse Kollekten	89'456.90	0.30	44'841.60	0.15
Zweckgebundene Spenden	20'050.44	0.07	36'026.43	0.12
	109'507.34	0.37	80'868.03	0.27
Fondskapital zweckgebunden Sozialth. Gemeinschaft				
Schwankungsfonds Wohnen	855'677.69	2.89	668'212.81	2.23
Schwankungsfonds geschützte Werkstatt	66'677.60	0.22	49'467.60	0.17
	922'355.29	3.11	717'680.41	2.39
Fondskapital zweckgebunden	1'031'862.63	3.48	798'548.44	2.66
Organisationskapital				
Grundkapital	20'000.00	0.07	20'000.00	0.07
Freies Kapital	7'729'020.67	26.08	6'447'312.71	21.51
Freies Kapital aus Spenden/Schenkungen	35'989.00	0.12	1'128'810.60	3.77
	7'785'009.67	26.27	7'596'123.31	25.34
Jahresergebnis Stiftung	-46'624.33	-0.16	152'897.36	0.51
Organisationskapital	7'738'385.34	26.11	7'749'020.67	25.85
Total Passiven	29'636'446.65	100.00	29'973'535.68	100.00

	2022		2021	
	CHF	%	CHF	%
Erlöse aus Lieferungen und Leistungen				
Betriebserträge	10'550'935.84	65.05	10'429'457.18	65.45
Kantons-Beitrag	4'093'443.00	25.24	3'815'438.00	23.94
Diverser Ertrag	1'238'204.80	7.63	1'152'881.73	7.24
Miet- und Kapitalzinsertrag	204'108.20	1.26	412'884.15	2.59
Umlagen RHB AG	139'671.14	0.86	131'553.64	0.83
	16'226'362.98	100.05	15'942'214.70	100.05
Erlösminderungen				
Verluste aus Forderungen	-1'080.50	-0.01	-5'090.85	-0.03
Veränderung Delkrede	-6'400.00	-0.04	-2'900.00	-0.02
	-7'480.50	-0.05	-7'990.85	-0.05
Betriebsertrag	16'218'882.48	100.00	15'934'223.85	100.00
Aufwand für Material, Waren und Drittleistungen				
Medizinischer Bedarf	-143'377.32	-0.88	-171'255.94	-1.07
Lebensmittel und Handelsware	-618'654.09	-3.81	-620'279.85	-3.89
Haushaltaufwand	-135'885.93	-0.84	-167'277.96	-1.05
	-897'917.34	-5.54	-958'813.75	-6.02
Bruttoergebnis 1	15'320'965.14	94.46	14'975'410.10	93.98
Personalaufwand				
Besoldungen	-10'251'087.85	-63.20	-10'018'286.65	-62.87
Sozialversicherungsaufwand	-1'486'986.05	-9.17	-1'401'710.70	-8.80
Honorare für Leistungen Dritter	-102'986.34	-0.63	-79'434.60	-0.50
Übriger Personalnebenaufwand	-399'248.26	-2.46	-294'711.40	-1.85
	-12'240'308.50	-75.47	-11'794'143.35	-74.02
Bruttoergebnis 2	3'080'656.64	18.99	3'181'266.75	19.96

	2022		2021	
	CHF	%	CHF	%
Sachaufwand				
Unterhalt und Reparaturen	-416'584.38	-2.57	-529'921.05	-3.33
Aufwand für Anlagenutzung	-83'156.10	-0.51	-77'234.00	-0.48
Energie und Wasser	-276'863.31	-1.71	-279'120.67	-1.75
Finanzaufwand	-298'967.45	-1.84	-303'329.78	-1.90
Büro- und Verwaltungsaufwand	-372'002.35	-2.29	-293'956.82	-1.84
Beratungen, Rechnungsrevision	-19'754.95	-0.12	-25'265.20	-0.16
Bewohnerbezogener Aufwand	-234'020.51	-1.44	-259'449.35	-1.63
Übriger Sachaufwand	-171'906.99	-1.06	-222'032.72	-1.39
	-1'873'256.04	-11.55	-1'990'309.59	-12.49
Betriebsergebnis 1 (vor Abschreibungen)	1'207'400.60	7.44	1'190'957.16	7.47
Abschreibungen und Wertberichtigungen des Anlagevermögens	-863'332.90	-5.32	-837'559.15	-5.26
Betriebsergebnis 1 (nach Abschreibungen)	344'067.70	2.12	353'398.01	2.22
Ausserordentlicher Ertrag	71'786.40	0.44	71'491.80	0.45
Ausserordentlicher Aufwand	-264'500.00	-1.63	-246'300.00	-1.55
Ergebnis vor Veränderung Fondskapital	151'354.10	0.93	178'589.81	1.12
Fondskapital zweckgebunden				
Zuwachs	62'207.41	0.38%		0.00
Verwendung	-33'568.10	-0.21%		0.00
Veränderung Fondskapital zweckgebunden	28'639.31	0.18		0.00
Fondskapital zweckgebunden Sozialth. Gemeinschaft				
Zuwachs	-197'978.43	-1.22	-25'692.45	-0.16
Jahresergebnis vor Zuweisung ans Organisationskapital	-46'624.33	-0.29	152'897.36	0.96

Sozialtherapeutische Gemeinschaft 2019 2020 2021 2022

Anzahl Aufenthaltstage: Wohnen	11'792	12'236	11'922	12'006
Anzahl Aufenthaltstage: Tagesstätte intern und extern	11'432	11'060	11'023	11'698
Geschützte Werkstatt in Std.	16'287	18'205	16'709	15'210
Werkstätten: Umsatz aus Produkten (CHF)	322'972	327'813	367'650	356'663

Sensorium

Anzahl Eintritte	50'814	25'898	44'433	50'112
Anzahl Führungen	497	118	282	391
Anzahl Teilnehmende Workshops	265	66	97	166

Hotel und Restaurant

Anzahl Übernachtungen	4'483	2'526	1'681	2'528
Anzahl Seminartage von Externen	84	68	48	101
Anzahl Bankette ab 10 Personen	249	94	84	207
Restaurant Umsatz (CHF)	1'739'065	1'152'071	1'064'720	1'626'940

Alterswohn- und Pflegeheim

Anzahl Aufenthaltstage	27'424	27'432	26'597	27'627
Anzahl Pflagestage	23'504	23'323	23'660	24'067
Durchschnittlicher Pflegeindex	6.57	6.26	6.08	6.31
Durchschnittliche Auslastung in Prozent	93.32	92.61	93.95	95.53

Personal

Anzahl Mitarbeitende im Durchschnitt	244	250	244	241
Anzahl Vollstellen im Durchschnitt	145	138	139	147
Anzahl aktive Freiwillige im Durchschnitt	57	55	46	46

1986 wurde im Emmental die Stiftung Rütthubelbad als Ort für vielfältige Begegnungen geschaffen, an dem Menschen unterschiedlichster Art zusammentreffen; sie wohnen hier, arbeiten, bilden sich und geniessen Kultur, Spiel und kulinarische Erlebnisse.

Anthroposophie im Sinne einer wissenschaftlichen Methodik dient als Grundlage für die ständige Auseinandersetzung mit unserem Wirken und den sich wandelnden Erfordernissen der Zeit. Die im Rütthubelbad tätigen Menschen orientieren sich dabei an einem umfassenden Verständnis von Mensch und Welt.

Die Sicherung der Dienstleistungs- und Prozessqualität strebt das Rütthubelbad nach «Wege zur Qualität», einem anthroposophisch orientierten Qualitätsverfahren, an.

Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung bietet die Stiftung Rütthubelbad in folgenden Bereichen an:

- Alterswohn- und Pflegeheim
- Sozialtherapeutische Gemeinschaft
- Kultur- und Bildungsveranstaltungen
- Sensorium
- Hotel und Restaurant
- Lade-Kafi
- Chrämerei
- Blumenwerkstatt
- Garten und Spielplatz

Was könnte die Gemeinschaft für mich tun?

Individualität und Gemeinschaft

Sehe ich die Gemeinschaft des Bereichs bzw. des RHB als Ort der Entwicklung?

Gemeinschaft als Schicksal

Unsere Leitsätze. Wir wollen

- unseren Auftrag gemeinsam erfüllen, regelmässig Aufgaben, Ziele und Wirkungen reflektieren und daraus Innovationskraft schöpfen.
- ein Umfeld bieten, in dem der Mensch sich ein Leben lang gemäss seinen Möglichkeiten entwickeln kann.
- den Bewohner:innen, Kund:innen, Kolleg:innen und Mitarbeiter:innen mit Respekt und Wertschätzung begegnen.
- ein wandlungsfähiges Unternehmen sein mit hoher Fachlichkeit in allen Dienstleistungen und einer situativen Führungskultur.
- ein Ort sein, an dem Konflikte ausgetragen werden können und Frieden gefunden werden kann.
- die Eigenverantwortung in der Ausführung der Aufgaben fördern durch Fachlichkeit, klare Strukturen und Information.
- menschliches und wirtschaftliches Denken und Handeln in Einklang bringen.
- für eine nachhaltige wirtschaftliche Grundlage für die Erfüllung unserer Aufgaben sorgen und die finanziellen Ergebnisse transparent und umfassend kommunizieren.
- mit den Ressourcen von Mensch und Natur achtsam umgehen und ethisch, sozial und ökologisch verantwortungsvoll handeln.
- als grosse regionale Arbeitgeberin, Geschäftspartnerin und Anbieterin von Kultur unsere gesellschaftliche Verantwortung bewusst tragen.



Stiftung Rüttihubelbad
Rüttihubel 29
3512 Walkringen

031 700 81 81
info@ruettihubelbad.ch
ruettihubelbad.ch

