



Sozialbilanz

2024

Rüttihubelbad[®]

INHALT

3

VORWORT

Stephan Hänsenberger
Stiftungsratspräsident a.i.

4

EINLEITUNG

Stefano Corona
Geschäftsleiter

5

ALTERSWOHN- UND PFLEGEHEIM

Silvia Anneler
Leiterin Alterswohn – und Pflegeheim

6

SOZIALTHERAPEUTISCHE GEMEINSCHAFT

Renate Ritter
Leiterin Sozialtherapeutische Gemeinschaft

7

PERSONALWESEN

Cornelia Messerli
Leiterin Personalwesen

8

RESTAURANT HOTEL RÜTTIHUBELBAD AG

Michel Lange
Leiter Restaurant Hotel Rütthubelbad AG

9

ZENTRALE FACHDIENSTE

Susanne Widmer
Leiterin Zentrale Fachdienste

10

SENSORIUM

Alice Baumann
Leiterin Sensorium
Leiterin Marketing & Kommunikation

12

FINANZEN & CONTROLLING

Viktoriya Rothacher
Leiterin Finanzen & Controlling

VORWORT

Hat das Rüttihubelbad einen prägenden Einfluss auf unsere Gesellschaft?

Mir fällt heute auf, dass gewisse Ideen und Handlungen grossen Einfluss auf weite Teile unserer Gesellschaft haben können, ohne dass diese Ideen oder Handlungen sinnvoll wären. Das ist ein merkwürdiges Phänomen.

Gerne nenne ich Gegenbeispiele, zum Beispiel Sportvereine: Es gibt kein Land auf dieser Welt ohne Sportvereine. Sport verbindet, fördert den Gemeinsinn, schult Menschlichkeit und Toleranz. Und es gibt kaum ein Land ohne Rotary-Clubs: eine weltumspannende Organisation, die sich dem Gemeinwohl der Gemeinden verschrieben hat, Geld spendet und Aktionen durchführt, die Sinn ergeben und allen nützen. Auch andere Gemeinschaften, insbesondere religiöse, haben hohe Ziele zur Förderung von Frieden und Gemeinsinn, die sie weltumspannend mit Humanität und Respekt verfolgen.

Somit ist klar, dass in jeder Regierung dieser Welt Mitglieder solcher Organisationen und Gemeinschaften arbeiten. Trotzdem erleben wir eine Art «Übernahme» der Geschäfte durch Persönlichkeiten, denen Menschlichkeit egal ist, Toleranz ein Dorn im Auge ist und Liberalismus der Teufel selbst.

Ist letztlich jedem Menschen sein eigenes Hemd am nächsten? Oder werden die Menschen derart eingeschüchtert, eingeschränkt und unterdrückt, dass sie ihre Werte nicht leben können?

Als Stiftungsräte und Mitarbeitende unserer Stiftung Rüttihubelbad hingegen prägen wir mit unserem Verhalten und unseren Angeboten alle Gäste, die auf den «Hubu» kommen. Das tun wir alle im Kleinen wie im Grossen, lokal wie national. Das macht unsere Organisation einzigartig. Somit haben wir tatsächlich einen Einfluss auf unsere Gesellschaft, eben im Kleinen und ein wenig auch im Grossen. Speziell im Jahr 2024 ist es uns gelungen, wieder mehr Stabilität herzustellen und frischen Wind in die Führungsgremien und Teams zu bringen. Darauf können wir aufbauen und wieder vorwärtsstreben. Die Finanzen sind zunehmend im Lot, und für die Bereiche, die ihre Kosten nicht weiter senken können, ohne an Qualität zu verlieren, haben wir Ideen und Aktionen im Köcher.

Im Namen der strategischen und operativen Leitung danke ich allen, die unsere Institution tatkräftig unterstützen, unsere Organisationskultur und unsere Werte mittragen und nicht, wie die Mächtigen dieser Welt, nur an Macht und Eigennutz denken, für ihr Engagement und den Mitarbeitenden für ihr grossartige Leistung und ihre Loyalität.

Mit Freude gehen wir in ein Jahr 2025 hinein, welches sicher weitere eigenartige Schlagzeilen produzieren wird, aber eben auch viel Menschlichkeit und Empathie, Toleranz und Ruhe.

Wir haben es selbst in der Hand, disruptive Veränderungen besonnen zu beobachten und uns nicht von allen Ankündigungen und jedem Lärm ablenken zu lassen. Unsere Mission ist klar und beständig: Wir sorgen mit Menschlichkeit für Menschen, die auf uns zählen!

Stephan Hänsenberger
Stiftungsratspräsident a.i.

EINLEITUNG

Die Sozialbilanz ist Ausdruck unserer erkannten sozialen Verantwortung. Aussenstehenden soll es möglich werden, die soziale Bedeutung der Stiftung Rüttihubelbad zu «erleben».

Eine moderne Buchführung mit ihren minutiös und detailliert aufgezeichneten Geschäftstätigkeiten eines Unternehmens gipfelt immer in einem Bericht. Ohne diesen wären alle Aufzeichnungen ein sinnloses Aneinanderreihen einzelner finanzieller Gegebenheiten. Ein solcher Bericht bestand früher nur aus Bilanz und Erfolgsrechnung und wurde im Grossen und Ganzen nur von Fachleuten gelesen und verstanden. Auch heute geben der darüber hinaus geforderte Jahresbericht sowie der Anhang der Jahresrechnung zwar weitere geschäftsrelevante Tatsachen bekannt, doch handelt es sich dabei meistens nur um wirtschaftliche Informationen.

Inwiefern ein Unternehmen eine soziale Verantwortung wahrnimmt, wurde lange kaum thematisiert und vertieft. Erst ab Mitte des letzten Jahrhunderts entstand im Bestreben der Unternehmen, ihrem ganzen gesellschaftlichen Umfeld gegenüber Rechenschaft abzugeben, die Sozialbilanz. Diese konnte sich aus verschiedenen Gründen jedoch nicht durchsetzen und blieb weiterhin freiwillig.

Mit ähnlichen Worten hat sich unser langjähriger Stiftungsratspräsident Daniel Maeder bereits in der Sozialbilanz von 2013 geäussert. In der Tat ist ein Bericht über die tatsächliche Qualität der erbrachten Leistungen und den sozialen Nutzen der Tätigkeit einer Organisation oder Institution sehr schwierig nachzuvollziehen; insbesondere, wenn es sich um Beziehungsdienstleistungen handelt, wie im Fall des Rüttihubelbad. Nichts desto trotz beschloss die Stiftung Rüttihubelbad bereits im Jahr 2013 eine Sozialbilanz herauszugeben.

Seither versuchen wir Jahr für Jahr – so auch in der vorliegenden Sozialbilanz – nebst der transparenten Information an unsere Geschäftspartner und Mitarbeitenden einen Bewusstseinsprozess anzuregen und durchzugehen, der unser

eigenes Handeln aus verschiedenen Gesichtspunkten reflektiert, beschreibt und beurteilt. Diese kontinuierlich zu entwickelnde Bewusstseinsarbeit soll dazu beitragen, den zeitgemässen Ansprüchen nach ethischer, sozialer und umweltgerechter Verantwortung gerecht zu werden und uns als lernende Organisation stetig zu verbessern.

Dementsprechend deckt sich die Absicht der Sozialbilanz mit den drei ersten Leitsätzen unseres Leitbilds:

Wir wollen

- unseren Auftrag gemeinsam erfüllen, regelmässig Aufgaben, Ziele und Wirkungen reflektieren und daraus Innovationskraft schöpfen.
- ein Umfeld bieten, in dem sich der Mensch sein Leben lang gemäss seinen Möglichkeiten entwickeln kann.
- den Bewohner:innen, Kund:innen, Kolleg:innen und Mitarbeiter:innen mit Respekt und Wertschätzung begegnen.

Stefano Corona
Geschäftsleiter

ALTERSWOHN- UND PFLEGEHEIM

2024 wurden auf allen vier Wohngruppen neue Leitungen eingearbeitet. Sämtliche Führungspersonen im APH wurden engmaschig von unserem Führungscoach in ihren Führungsprozessen begleitet und unterstützt.

Zudem haben zwei der vier Wohngruppenleitungen bereits mit ihrer Führungsausbildung begonnen.

Fünf Lernende, die ihre Ausbildung erfolgreich beendeten, sind bei uns geblieben und arbeiten seither als ausgebildete Fachpersonen Pflege auf den verschiedenen Wohngruppen. Im Herbst 2024 kehrte eine Mitarbeiterin ins Rütihubelbad zurück und übernahm die Leitung der Nachtwachen. Alle diese Neubesetzungen haben sich positiv auf die Arbeitsqualität und die Stimmung im Team ausgewirkt.

Die Pflegeexpertin Advanced Practice Nurse APN trägt die Fachverantwortung im Bereich Pflege und hat mit der Überarbeitung der Konzepte begonnen. Diese strukturellen Anpassungen haben dazu geführt, dass die Arbeitsabläufe überarbeitet und effizienter gestaltet werden konnten. Die Pflegequalität konnte kontinuierlich gesteigert werden. Eine Mitarbeiterin hat die Weiterbildung in Anthroposophische Pflege erfolgreich abgeschlossen und setzt seither das neu erworbene Wissen zu Gunsten unserer Bewohner:innen ein. Die Stellenprozente für Anthroposophische Pflege wurden auf 120% erhöht. Bewohner:innen und ihre Angehörigen haben wieder zuständige Ansprechpersonen, fühlen sich gehört und miteinbezogen. Die Stimmung in den Teams hat sich positiv verändert, und die Anzahl an kurzfristigen Personalausfällen konnte reduziert werden.

Im Bereich Aktivierung gab es ebenfalls einen Leitungswechsel. Seither ist die Frequenz der besuchten Aktivitäten angestiegen. Im Rahmen der strukturellen Anpassungen wurden auch die Arbeitsprozesse der bMA (begleitete Mitarbeitende aus der StG), welche im APH arbeiten, revidiert. Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten wurden neu definiert und dokumentiert. Dies führte zu neugewonnener Sicherheit und Zufrie-

denheit. Die Zusammenarbeit mit den bMA ist für das APH eine wertvolle Unterstützung und eine Bereicherung für unsere Bewohner:innen.

Die Administration APH konnte 2024 wieder in die Räume des APH umziehen. Unter der Führung des neuen Leiters wurden die Arbeitsprozesse überarbeitet und angepasst. Bewohner:innen, Angehörige und Gäste äussern sich positiv über die geregelten Öffnungszeiten und «den Schalter»; die Nähe zur Administration wird geschätzt.

Per Ende 2024 konnte ein neuer Heimarzt aus der Region gefunden und unter Vertrag genommen werden. Dank der Unterstützung durch den Frieda Jaus Fonds können unsere Bewohner:innen Musik- und andere Therapien in Anspruch nehmen. Die Zusammenarbeit mit den Therapeut:innen wird aktiv gefördert. 2024 kamen erstmals Menschen zu uns ins APH, deren Aufenthalt in einer Institution gerichtlich verfügt wurde. Es ist richtig und wichtig, allen Menschen Begegnung und Wertschätzung entgegenzubringen, sie zu begleiten und zu unterstützen.

Silvia Anneler

Leiterin Alterswohn- und Pflegeheim

SOZIALTHERAPEUTISCHE GEMEINSCHAFT

Das Jahr 2024 war geprägt von viel innerer und interner Arbeit, um uns auf die gesellschaftlichen, demografischen und politischen Gegebenheiten, die wir erwarten, vorzubereiten.

Wohnen

Im Wohnen gab es einige Ein- und Austritte, was ein Zufall sein mag oder dem Zeitgeist geschuldet ist. Glücklicherweise konnten wir die freiwerdenden Wohnplätze stets innert nützlicher Frist besetzen. Wir stellen fest, dass es immer mehr Anfragen aus psychiatrischen Kliniken für Nachfolgelösungen gibt. Es bedarf viel Sorgfalt, einen Platz optimal zu besetzen; vieles muss stimmen: die Teamkonstellation, die Zimmergrösse, die Mitbewohner:innen usw.

Um die aktuellen Standards zu erfüllen, renovieren wir laufend Zimmer und Wohngruppen. Auch die Küche auf der Wohngruppe Gärtnerhaus wurde ersetzt, was sowohl bei Mitarbeitenden wie auch Bewohnenden auf Begeisterung stiess, trug diese Erneuerung doch zu einer wesentlich besseren Kochsituation bei.

Tagesstruktur Wohnen

Für die älter werdenden und in Pension gehenden Bewohner:innen haben wir Tagesstrukturangebote im Wohnen geschaffen, darunter eine Kochwerkstatt sowie Aktivierungs- und Bewegungsnachmittage. So haben sie weiterhin ein Tagesprogramm, wenn sie das wünschen.

Tagesstätten

Die dadurch leer gewordenen Plätze in den Werkstätten versuchten wir mit externen begleiteten Mitarbeitenden zu besetzen. Das war nicht immer einfach angesichts der Tendenz, dass kaum jemand noch 100% arbeiten möchte. Niedrigprozentige Angebote sind gefragt, die wir ebenfalls anbieten können.

Im Garten haben wir für die älter werdenden begleiteten Mitarbeitenden mit mehr Hochbeeten und Befestigung der Wege im Garten noch idealere Arbeitsbedingungen geschaffen.

Der wenig genutzte Seminarraum «Ulme», der sich unmittelbar hinter unserem Bioladen «Chrämerei» befindet, wurde uns freundlicherweise durch die Stiftung Rüttihubelbad überlassen. Er wird nun als wunderbarer Arbeitsraum der «Chrämerei» Mitarbeitenden genutzt. Die Menschen mit Unterstützungsbedarf haben jetzt die Möglichkeit, auch sitzende Tätigkeiten auszuüben.

Fachlichkeit

Damit unser hoher Begleitstandard auch weiterhin gewährleistet ist, legen wir grossen Wert auf individuelle und kollektive Weiterbildungen unserer Mitarbeitenden. Regelmässig finanzieren wir mit Geld und Zeit Fachkurse, Tagungen und Weiterbildungen. Auch haben wir unser agogisches Leitbild überarbeitet und den heutigen Gegebenheiten wie UNBRK (Uno-Behindertenrechtskonvention) angepasst.

Generationenwechsel in der Leitung

Als eingespieltes Leitungsteam in ungefährem (Pensions-)Alter begannen wir uns Gedanken zu machen, wie ein sinnvoller Übergang an eine nächste Generation aussehen könnte. Wir wollen nicht verpassen, uns den externen Herausforderungen zu stellen und die internen Strukturen und Abläufe zu prüfen, um das «Segelschiff Sozialtherapie» mit aufrechtem Mast und geblähten Segeln in eine sichere und verheissungsvolle Zukunft zu steuern und mittelfristig in neue Hände zu übergeben. Wir freuen uns auf die Arbeit mit einer externen Organisationsentwicklerin, die uns dabei unterstützen wird.

Renate Ritter

Leiterin

Sozialtherapeutische Gemeinschaft

PERSONALWESEN

Die Krankentaggeldversicherung wird im Rütthubelbad hälftig zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgeberin aufgeteilt. Die Prämienhöhe hängt direkt von den ausbezahlten Taggeldern für Langzeiterkrankte ab.

Die Versicherung innova überprüft regelmässig, wie viel für unsere Versicherten ausgegeben und wie viel an Prämien berechnet wurde. Basierend darauf wird die Prämie für das folgende Jahr festgelegt. 2016 schafften wir die Wende, seither sinken die Prämien.

In den letzten Jahren hat sich die Anzahl der Langzeiterkrankungen wieder erhöht und es zeichnet sich ein Prämienanstieg ab. Um dem entgegenzuwirken, sind sowohl die Arbeitgeberin als auch die Mitarbeitenden gefordert.

Um die Gesundheit zu fördern, bieten wir verschiedene Angebote an, wie beispielsweise Eurythmie und Singen auf Arbeitszeit. Ebenfalls regen wir die Teilnahme am jährlichen Bike-to-Work Programm an. Auch der Ruheraum soll zur Erholung beitragen. Es gibt jedoch unvermeidbare Krankheitsausfälle, und in dieser Situation werden die Mitarbeitenden nicht alleine gelassen. Die Vorgesetzten halten regelmässig Kontakt und erkundigen sich nach deren Wohlbefinden. Bei einer längeren Abwesenheit besteht die Möglichkeit, die Unterstützung des Case Managements von innova in Anspruch zu nehmen.

«Das Case Management von innova hat den Arbeitsplatzerhalt sowie die rasche und nachhalti-

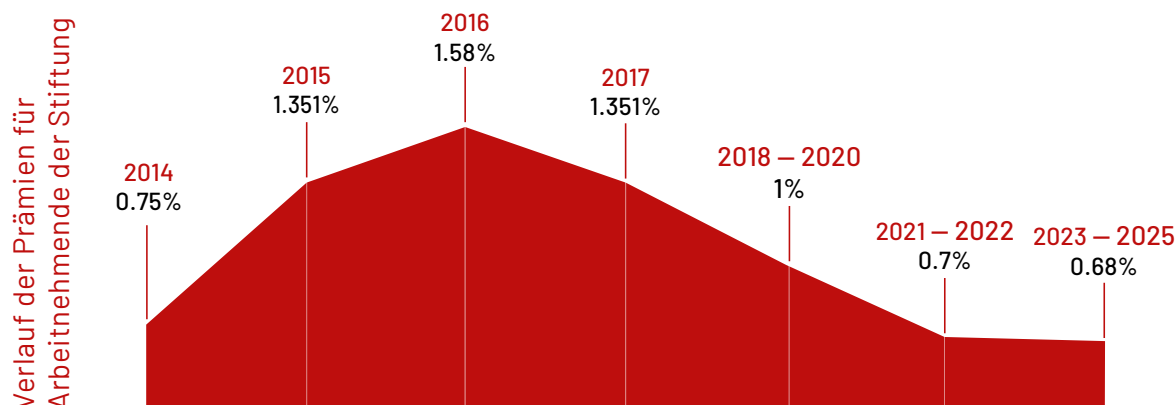
ge berufliche Wiedereingliederung bei Arbeitsunfähigkeit zum Ziel. Befinden sich erkrankte oder verunfallte Kunden in einer anspruchsvollen Lebenssituation, klären wir mit ihnen die Ursachen und gestalten gemeinsam mit den beteiligten Personen (beispielsweise mit dem behandelnden Arzt, dem Arbeitgeber, der IV-Stelle) erfolgreiche Back-to-Work-Massnahmen.»*

Für Mitarbeitende und für die Arbeitgeberin ist das Case Management von innova eine wertvolle, geschätzte Unterstützung.

Wir streben einen leichten Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements an, um den Prämienanstieg zu verhindern oder sogar zu senken. Dies kann Unterstützung in vielen Bereichen der Gesundheit abdecken, wie zum Beispiel Kurse zur mentalen Gesundheit, sowie direkte Gespräch mit den Mitarbeitenden. Da sich alles noch im Aufbau befindet, wird zu einem späteren Zeitpunkt über die beschlossenen Massnahmen informiert.

Cornelia Messerli
Leiterin Personalwesen

*(Quelle: <https://www.innova.ch/wp-content/uploads/2024/06/BRO-24-5-31d-Case-Management-V.pdf>)



RESTAURANT HOTEL RÜTTIHUBELBAD AG

Das Restaurant Hotel Rütthubelbad AG sieht sich jährlich mit erheblichen Herausforderungen konfrontiert, bedingt durch Kostendruck auf Einkäufe, Personalkosten und die Preissensibilität der Gäste.

Diese Faktoren beeinflussen nicht nur unsere wirtschaftliche Stabilität, sondern auch unsere Dienstleistungen und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden.

1. Kostendruck auf Einkäufe

Die Preise für Lebensmittel und andere notwendige Materialien steigen kontinuierlich. Dies zwingt uns dazu, unsere Einkaufsstrategien zu überprüfen und nach kosteneffizienten Lösungen zu suchen, ohne dabei die Qualität unserer Speisen und Getränke zu beeinträchtigen. Wir setzen auf langfristige Partnerschaften mit Lieferanten und prüfen regelmässig unsere Einkaufsbedingungen.

2. Personalkosten

Die Löhne und Sozialleistungen für unsere Mitarbeitenden sind ein wesentlicher Kostenfaktor. Um die Motivation und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten, müssen wir ein Gleichgewicht finden zwischen fairen Löhnen und den finanziellen Möglichkeiten des Unternehmens.

3. Preissensibilität der Gäste

Gäste und Kunden sind zunehmend preissensibel, was bedeutet, dass wir unsere Preisgestaltung sorgfältig planen müssen. Wir möchten ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis bieten, um die Zufriedenheit unserer Gäste zu gewährleisten und gleichzeitig unsere wirtschaftlichen Ziele zu erreichen.

Zu Erneuerungen gezwungen

Die Herausforderungen durch Kostendruck und Preissensibilität erfordern von uns eine ständige Anpassung und Innovation. Wir sind bestrebt, Lösungen zu finden, die sowohl die Bedürfnisse unserer Gäste als auch die unserer Mitarbeitenden

und unserer Kosten berücksichtigen. Wir werden daher in der Angebotsplanung im 2025 einige Anpassungen vornehmen. Unser À la Carte-Angebot im Restaurant werden wir etwas verkleinern und eine Umlagerung auf ein breiteres Wochenangebot als Einlage in der Speisekarte integrieren. Dies ermöglicht uns eine flexiblere Planung der Gerichte hinsichtlich Saisonalität, Qualität und Preisgestaltung.

Viel Marketing und Marktpräsenz

Auch in der heutigen schnelllebigen Welt, in der Entscheidungen zunehmend kurzfristig sowie spontan getroffen werden und die Lebensweise sich schnell verändern kann, stehen Restaurants vor neuen Herausforderungen. Dies erfordert eine stetige Aktivität im Bereich Marketing und Marktpräsenz. Aus diesem Grund haben wir in den vergangenen Monaten intensiv recherchiert und Angebote überprüft, in welchen Bereichen es für uns als Hotel- und Restaurationsbetrieb Sinn macht, unter Berücksichtigung einer optimalen Kosten-/Nutzenrechnung, unsere Aktivität und Präsenz zu verstärken. Seit Januar 2025 sind wir neu auf neun zusätzlichen Buchungs- und Vermittlungsplattformen im Internet zu finden. Dabei haben wir unseren Hauptfokus in den Bereichen Hotel, Seminar und Events wie Bankette, Anlässe und Hochzeiten intensiviert.

Wir sind überzeugt, durch unsere Bemühungen, eine transparente und aktive Kommunikation sowie ein starkes Team alle Herausforderungen zu meistern und weiterhin eine attraktive Restaurant Hotel Rütthubelbad AG zu sein.

Michel Lange

Leiter Restaurant Hotel Rütthubelbad AG

ZENTRALE FACHDIENSTE

Das Jahr 2024 stand im Zeichen der Veränderungen, die Auswirkungen auf die Kultur, die Organisation und die Prozesse in den ZFD hatten. Das Leitungsteam und die Mitarbeitenden waren für die Anpassungen sehr motiviert und halfen als Mitdenkende und Mitgestaltende engagiert mit.

Organisation

Die Organisation der Zentralen Fachdienste wurde per Anfang respektive Ende Dezember angepasst. Stefan Schütz übt seit dem 1. Dezember 2024 die Funktion der Kontaktperson für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz überbetrieblich aus. Im Dezember 2024 wurden der Technische Dienst und die Baugruppe organisatorisch zusammengeführt. Die Aufträge können besser koordiniert und Synergien genutzt werden.

Personelles

Der langjährige Leiter der ZFD, Harry Hofer, entschied sich die Stiftung Rütthubelbad zu verlassen. Im Dezember 2024 wurde er vom Team bei einem feinen Nachtessen gebührend verabschiedet und sein Engagement verdankt.

Anfang Juni 2024 trat ich als neue Leiterin der Zentralen Fachdienste meine Stelle an. Im Juni, August und September 2024 begannen neue Mitarbeitende in der Baugruppe zu arbeiten. Diese neuen Mitarbeitenden mussten zuerst mit den Aufgaben und den gängigen Prozessen vertraut gemacht und eingeführt werden. Durch die personellen Wechsel in der Baugruppe wurde die Arbeit mit den begleiteten Mitarbeitenden bis Ende Jahr ausgesetzt. Sie wurden im Januar 2025 wieder in die Baugruppe integriert. Das Team brauchte Zeit für die Einarbeitung und für das Abarbeiten diverser Pendenzen.

Fachliches

Viele Parkettböden in der Stiftung Rütthubelbad weisen Gebrauchsspuren wie Kratzer, Dellen, Flecken und Verfärbungen auf. Das Ziel der ZFD ist die strapazierten und entsprechend unschönen Parkettböden zu schleifen und die Oberflä-

che neu zu behandeln, sprich den Parkettboden wieder in ein Schmuckstück zu verwandeln. Alle Bewohner:innen des Rütthubelbad sollen sich in ihrem Zuhause wohl fühlen. Die Baugruppe hat im Herbst 2024 von einem externen Profi den Unterhalt von Parkettböden gelernt. Wann immer möglich soll der Unterhalt durch interne Mitarbeitende erledigt werden.

In verschiedenen Gebäuden wurden Mängel bezüglich Brandschutz bearbeitet und behoben. Ebenfalls wurde ein Evakuierungskonzept für das Alterswohn- und Pflegeheim erarbeitet. Dies gibt den Mitarbeitenden Sicherheit, was in einem Ereignisfall zu tun ist.

Im Jahr 2024 wurden ebenfalls diverse Wässerschäden in den Gebäuden und in der Umgebung bearbeitet. Zwei Schäden konnten nachhaltig behoben werden. Bei den pendenten Schäden wird die Lecksuche im neuen Jahr fortgesetzt.

Der Reinigungsdienst konnte ab Herbst viel aufholen und pendente Arbeiten erledigen. Vor allem periodische Arbeiten wie die Fensterreinigung wurden nachgeholt.

In der Wäscherei konnte ein neuer externer Kunde gewonnen werden. Solche Verträge sind nicht nur für die ZFD wichtig, sondern für die ganze Stiftung. Sie helfen die Vernetzung in der Region zu fördern.

Die Aufgaben in der Arbeitssicherheit und im Gesundheitsschutz sind wieder aufgenommen worden, damit die gesetzlichen Verpflichtungen eingehalten werden können. Intern wurde eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe gebildet, die 2025 prioritär die Gefährdungsermittlung in den Bereichen durchführen wird.

Susanne Widmer
Leiterin Zentrale Fachdienste

SENSORIUM

Die in den Jahren 2023/2024 getroffenen Massnahmen zur finanziellen Entspannung haben gegriffen. Es ist dem Sensorium gelungen, sich als Ort der Bildung sowie der Kultur besser zu etablieren. 55 000 Gäste honorierten den grossen Einsatz der 12 Mitarbeitenden und 6 Freiwilligen.

Die Eintrittszahlen sind übers Jahr gesehen gut, schwanken jedoch, da sie von Feier- und Ferienzeiten sowie vom Wetter abhängen. Wenn wir bedenken, dass der Hype rund um das Jubiläum bereits im Frühling stattfand, dürfen wir mit Zufriedenheit auf das gesamte Jahr 2024 zurückblicken. Im Oktober zum Beispiel überstieg der Umsatz das Budget leicht und lag über dem Ergebnis des Vorjahresmonats. Die Anzahl der Eintritte hatte sich im Oktober im Vergleich zu den beiden Vormonaten nahezu verdoppelt. Das Gesamtergebnis 2024 lag über Budget.

Aufwerten der Dauerausstellung

Die standardisierte Qualität in punkto Ausstellungen, Einführungen, Führungen, Workshops, Werbemittel und Publikationen kam beim Publikum sehr gut an. Es gelang, die Preisanpassungen und die angestrebte Erhöhung des Altersdurchschnitts der Besucher:innen unaufgeregt umzusetzen. Sehr zufriedenstellend waren auch die Aktivitäten der Werkstatt: Mit grosser Motivation holten die jeweiligen Tages-Teams alte Stationen aus den Depots, frischten sie auf und installierten sie bedienungsfreundlich und robust zugleich. Die Neuinszenierung mehrerer Stationen für physikalische Phänomene – darunter die neue Camera Obscura – weckte beim Publikum viel Neugier und sorgte rundum für Freude. Als Leiterin freuen mich solche Upcyclings doppelt, weil wir damit merklich personelle und materielle Ressourcen sparen und zu einer kreislauffähigen Wirtschaft beitragen. Es passt in den Plan, die bestehende Sonderausstellung «Leben ist Schwingung» um den Faktor «Kleine Impulse – grosse Wirkung: Faszination Resonanz» zu erweitern und im Sinn der Suffizienz schrittweise in Form neuer Erlebnisstationen zu realisieren.

Erfolgreiche Werbung

Wieder waren das Rütthubelbad und das Sensorium oft in den Medien präsent, unter anderem mit Interviews und Reportagen in den «Mitteilungen» der Rudolf Steiner Schule Berner Oberland. Die dritte Ausgabe unserer Publikation «Weitblick» stiess ebenso auf beachtliches Echo wie unsere gesteigerten Auftritte auf Instagram und Website. Auch konnten wir dank super Synergien zwischen dem Sensorium sowie dem Team Marketing & Kommunikation ein professionelles Dossier für Lehrpersonen erschaffen. Es erlaubt uns die gezielte Akquisition von Schulklassen und ihren Lehrkörpern.

Fördermittel, Partner und Paten gesucht

Der intensive Stiftungsrats-Workshop zur strategischen Neupositionierung als Ort der Bildung statt nur der Kultur und diverse operative Projekte zahlten auf die Marke Sensorium ein. Das Dilemma bleibt indessen bestehen: Eine Vorwärtstrategie bedingt Investitionen und genügend Personal, und mit beidem sind wir gefordert. Aus diesem Grund stehen für 2025 die Realisation bedeutender Partnerschaften, neuer Patenschaften sowie ein umfangreiches Dossier für Fördergremien auf dem Programm.

Alice Baumann

Leiterin Sensorium

Leiterin Marketing & Kommunikation



FINANZEN & CONTROLLING

Als vielseitige anthroposophisch geführte Institution verstehen wir unsere finanzielle Verantwortung als essenziellen Bestandteil unseres sozialen Auftrags.

In der Sozialbilanz 2024 und in der Wertschöpfungsrechnung präsentieren wir, wie wir durch eine kompetente Führung und strategische Entscheidungen trotz allen Herausforderungen eine nachhaltig positive soziale Wirkung erzielen und menschliche Begegnungen fördern.

Finanzen & Controlling: Strategische Partner für nachhaltiges Wachstum

Durch die Sicherstellung finanzieller Stabilität und die Optimierung interner Prozesse schaffen wir die Voraussetzungen für nachhaltiges Wachstum. Im vergangenen Jahr lag unser Fokus auf der Implementierung eines umfassenden Liquiditätsmanagements, um Zahlungsverzögerungen und -ausfälle präventiv zu vermeiden und somit operative Flexibilität und finanzielle Resilienz zu gewährleisten. Insbesondere haben wir die Anzahl der historisch gewachsenen Bank-/Postkonten sowie der dezentralen Geldbestände und Kassen reduziert und bewirtschaften die Gelder zentral im operativen Kreislauf.

Bargeld als Instrument sozialer Inklusion

Trotz der fortschreitenden Digitalisierung halten wir an der Bargeldabwicklung fest. Sie fördert soziale Interaktion, insbesondere für unsere begleiteten Mitarbeitenden und Bewohner:innen. Wir setzen uns dafür ein, dass Bargeld ohne zusätzliche Kosten zugänglich bleibt. Nach einer umfassenden Analyse unserer Bargeldflüsse im Rütthubelbad haben wir in eine Bargeldzählmaschine investiert. Diese ermöglicht einen sicheren, effizienten und zeitsparenden Umgang mit Bargeld für unsere interne Kundschaft.

Im Gegensatz dazu haben wir bei der Spesenabwicklung dem Optimierungsbedürfnis Rechnung getragen und die Bargeldabwicklung mit der Bedienung eines Kassenschalters abgeschafft. Neu zahlen wir die Spesen wöchentlich

analog den Kreditorenrechnungen aus, was unserer internen Kundschaft wiederum viel mehr Freiheit, Unabhängigkeit und Service bietet. Dadurch konnten wir uns auf unsere Kernaufgaben konzentrieren.

Regionale Kooperationen: Ein Beitrag zur lokalen Wertschöpfung

Wir haben unsere Geschäftsbeziehung mit der UBS komplett aufgelöst, um unsere regionale Verankerung zu stärken und die Partnerschaft mit unserem langjährigen Sponsor, der Bank SLM, zu intensivieren. Die Bank SLM sponsert seit 2020 eine unserer Stationen im Sensorium. Sie lässt die eingeworfene Münzen über einen Geldtrichter mit besonderem Klangeffekt fast «unendlich kreisend» in den Spartopf gelangen.

Finanzielle Weitsicht

Um unsere soziale Mission langfristig zu sichern und auszubauen, sind wir aktiv dabei, neben traditionellen Finanzierungsmodellen wie Hypotheken alternative langfristige Finanzierungen, beispielsweise Treuhanddarlehen, zu erschliessen. Dies ermöglicht uns, neue Partnerschaften aufzubauen und unsere finanzielle Basis zu diversifizieren. Gleichzeitig arbeiten wir an Strategien, um den Bestand unserer Kassenobligationen zu sichern, die seit Jahrzehnten von unserem externen Treuhandpartner, Martin Niggli Treuhand GmbH, verwaltet werden. Angesichts des demografischen Wandels – unsere Gläubiger werden immer älter und beziehen nun das Geld für ihren eigenen Bedarf – entwickeln wir gezielte Massnahmen, um eine jüngere Generation für diese sichere Anlageform und ihren Beitrag zur sozialen Förderung zu begeistern.

Viktoriya Rothacher

Leiterin Finanzen & Controlling

WERTSCHÖPFUNGSRECHNUNG

STIFTUNG UND AG RÜTTIHUBELBAD

Entstehung	2021		2022		2023		2024	
Unternehmungsleistung	17'819	100.0%	18'675	100.0%	18'912	100.0%	20'853	100.0%
Vorleistungen	3'740	21.0%	3'820	20.5%	4'874	25.8%	6'432	30.8%
Bruttowertschöpfung	14'079	79.0%	14'854	79.5%	14'038	74.2%	14'421	69.2%
Abschreibungen	919	5.2%	948	5.1%	901	4.8%	898	4.3%
Nettowertschöpfung	13'160	73.9%	13'907	74.5%	13'138	69.5%	13'523	64.8%

Verwendung (Anspruchsgruppen)

Mitarbeitende	12'601	95.7%	13'369	96.1%	13'455	102.4%	13'358	98.8%
Öffentliche Hand	67	0.5%	74	0.5%	84	0.6%	83	0.6%
Fremdkapitalgeber	313	2.4%	312	2.2%	352	2.7%	367	2.7%
Eigenkapital Stiftung (Selbstfinanzierung)	153	1.2%	-46	-0.3%	-793	-6.0%	-66	-0.5%
Eigenkapital Sozialtherapeutische Gemeinschaft (Selbstfinanzierung)	26	0.2%	198	1.4%	40	0.3%	-219	-1.6%
Nettowertschöpfung	13'160	100%	13'907	100%	13'138	100%	13'523	100%

Vollzeitstellen

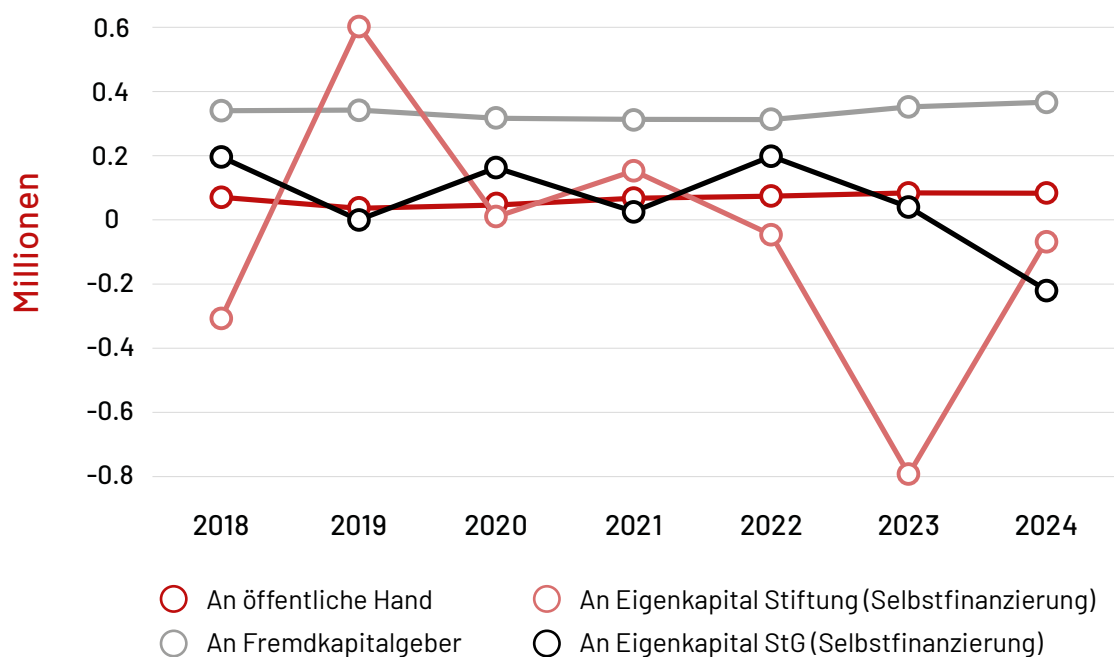
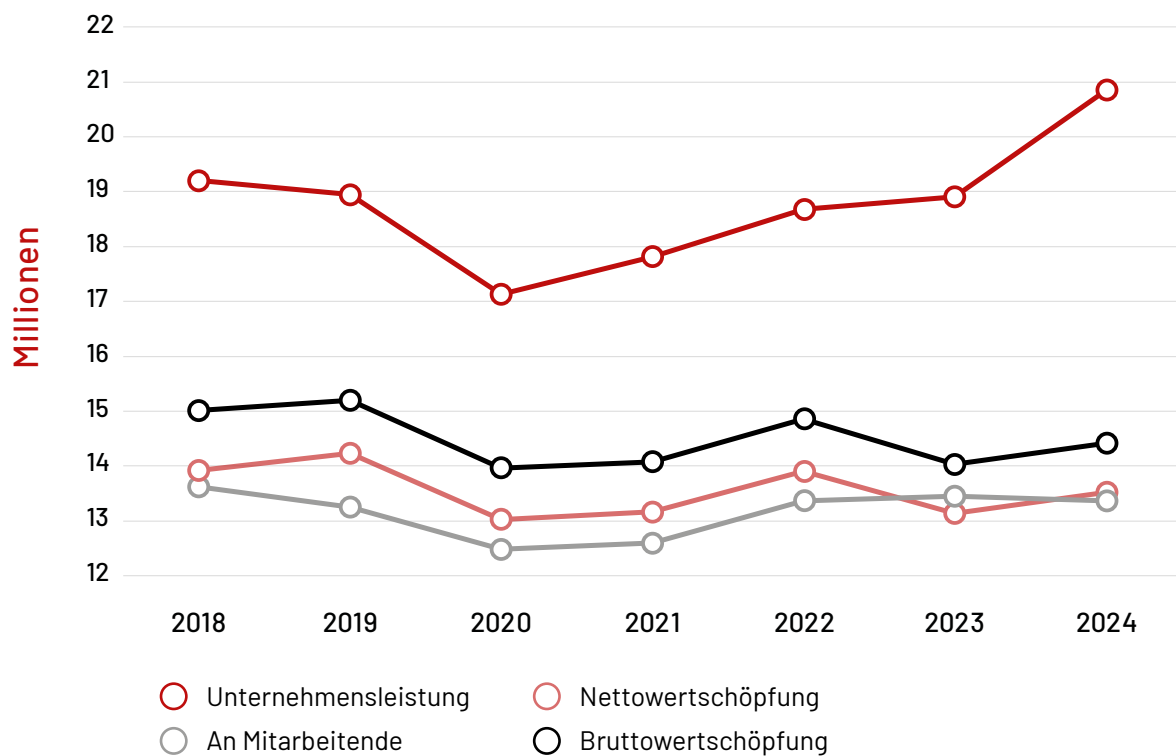
Vollzeitstellen	139	147	147	143
Unternehmensleistung pro Vollzeitstelle*	128'192	127'038	128'654	145'828
Nettowertschöpfung pro Vollzeitstelle	94'678	94'604	89'372	94'569
Verwendung an Mitarbeitende pro Vollzeitstelle	90'653	90'944	91'530	93'413

* inklusive Honorare ab 2024 Beträge in TCHF

WERTSCHÖPFUNG UND MITTELVERWENDUNG

RHB STIFTUNG & AG

2018 – 2024



KENNZAHLEN

Sozialtherapeutische Gemeinschaft	2021	2022	2023	2024
Anzahl Aufenthaltstage: Wohnen	11'922	12'006	12'491	12'185
Anzahl Aufenthaltstage: Tagesstätte intern und extern	11'023	11'698	10'936	11'459
Werkstätten: Umsatz aus Produkten (CHF)	367'650	356'663	339'095	323'115

Sensorium

Anzahl Eintritte	44'433	50'112	55'886	54'981
Anzahl Führungen	282	391	386	371
Anzahl Teilnehmende Workshops	97	166	164	176

Hotel und Restaurant

Anzahl Übernachtungen	1'681	2'528	2'942	2'514
Anzahl Seminartage von Externen	48	101	121	131
Anzahl Bankette ab 10 Personen	84	207	229	308
Restaurant Umsatz (CHF)	1'064'720	1'626'940	1'330'068	1'189'321

Alterswohn- und Pflegeheim

Anzahl Aufenthaltstage	26'597	27'627	26'356	27'300
Anzahl Pflegetage	23'660	24'067	22'167	25'862
Durchschnittlicher Pflegeindex	6.08	6.31	6.60	6.78

Personal Stiftung & AG Rüttihubelbad

Anzahl Mitarbeitende im Durchschnitt	244	241	245	249
Anzahl Vollstellen im Durchschnitt	139	147	147	143
Anzahl aktive Freiwillige im Durchschnitt	46	46	43	43
Fluktuation	9.43%	14.94%	21.13%	15.53%



Behandle alle Menschen mit
Höflichkeit und Freundlichkeit,
nicht weil sie nett sind, sondern
weil du es bist.

Zitiert nach Roy T. Bennett