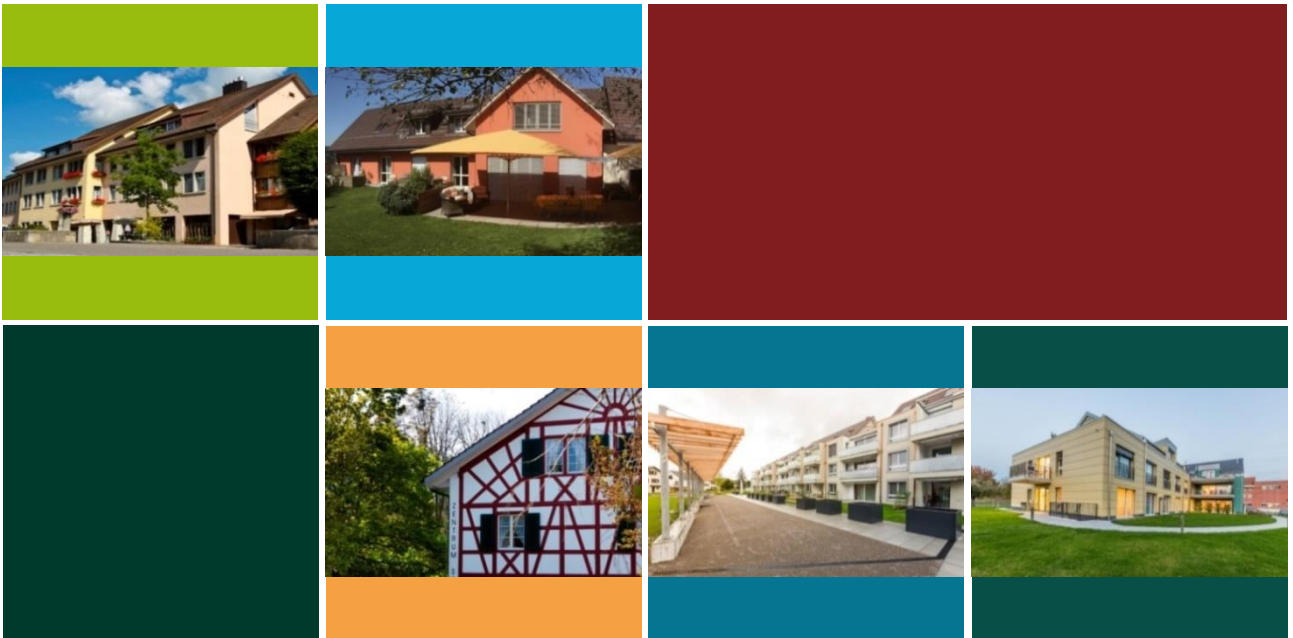


Interner Arbeitsbericht Pflege Eulachtal 2017



Interner Arbeitsbericht 2017

Inhalt

1.	Grundsätzliche Gedanken zum Geschäftsjahr 2017.....	4
2.	Pflege und Betreuung.....	5
3.	Pflegemodell im Blick auf Pflege, Betreuung und Therapie.....	8
4.	Pflegedienst	9
4.1.	Qualität.....	9
4.2.	Konfliktmanagement.....	9
4.3.	Patientendisposition.....	9
4.4.	ZAPF — Zentrale Auskunftsstelle Pflege Eulachthal	10
4.5.	Freiwillige Helfer.....	10
4.6.	Abschluss und Dank.....	10
5.	Arztdienst	10
6.	Hotellerie	11
7.	Infrastruktur	12
7.1.	Informatik und Telematik.....	12
7.2.	Kaufmännischer Dienst.....	13
7.3.	Technischer Dienst, SIBE, Garten und Transportdienst.....	13
7.4.	Bauliches	13
7.5.	Finanzen.....	14
7.6.	Personal.....	15
7.7.	Human Resources (HR)	16
7.8.	Weiterbildung.....	16
7.9.	Pflegeentwicklung, Aus- und Fortbildung	17
8.	Lichtblick – unterstütztes Wohnen für mobile Demenzkranke.....	18
9.	Zentrum Sonne.....	19
10.	Staub/Kaiser-Haus	19
11.	Zentrum Wiesental	20
12.	Gemeinnützige Stiftung Eulachthal (GSE) und Stiftungsrat	22
13.	Ausblick und Dank.....	22
14.	Kenndaten Pflege Eulachthal	23
	Anhang.....	24
	Berichte der einzelnen Abteilungen und Tabellen.....	24
	Hausdienst und Wäscherei.....	24

Küche.....	24
Aktivierungstherapie	26
Pflegezentrum Abteilung A1.....	26
Pflegezentrum Abteilung B2.....	27
Pflegezentrum Abteilung C3.....	27
Nachtwache	27
Freiwilligenarbeit	28
Zusammenstellung interne Fort- und Weiterbildung.....	29
Ausbildung	29
Interne Fort- und Weiterbildung 2017	30
Anlässe im Pflegezentrum 2017.....	31
Erweiterte Statistik zum Jahresbericht	32

Elgg, 1. März 2018
Für die Geschäftsleitung



Johannes Baumann, Direktor

Diesen Bericht hat, wo nichts anderes vermerkt, Johannes Baumann verfasst. Der Bericht behandelt die Geschlechter gleichwertig. Zur besseren Lesbarkeit ist manchmal die weibliche, manchmal die männliche Schreibweise gewählt worden.

1. Grundsätzliche Gedanken zum Geschäftsjahr 2017

Leben im Mittelpunkt in Freiheit und Verantwortung

Mit der Überführung des Pflegezentrums Eulachtal in die Gemeinnützige Stiftung Eulachtal (GSE) vor drei Jahren ist die Pflege Eulachtal in ihrem Handeln selbständiger und freier geworden. Manche administrative Hürden konnten so weggeräumt werden, was zu deutlich schlankeren Abläufen geführt hat. Die GSE als alleinige Trägerin der Betriebe der Pflege Eulachtal hat einerseits grösstmögliche Handlungsfreiheit im Rahmen des Stiftungszweckes erhalten. Andererseits steht sie ganz alleine in der Verantwortung. Sie ist verpflichtet, den Betrieben und dem ihr zu Grunde liegenden Kapital Sorge zu tragen. Weder die öffentliche Hand noch Private gewähren eine Defizitgarantie. Durch den vollzogenen Schritt ist die Pflege Eulachtal frei und erfolgreicher geworden.

Dank diesen gut reflektierten Schritten ist der Spielraum der GSE gewachsen. Ebenso ist sie stärker in der Pflicht, das heisst, die Eigenverantwortung hat zugenommen. Freiheit und Verantwortung sind quasi Zwillinge. Ohne Freiheit können wir gar keine Verantwortung wahrnehmen. «Nur wer in Freiheit handelt, kann moralisch handeln. Erzwungenes Handeln besitzt niemals eine moralische Qualität.»¹

Durch die gewonnene Freiheit sind die Corporate-Governance-Regeln nicht ausser Kraft gesetzt, aber immer mit Blick auf die Balance zwischen Verantwortung und Freiheit wahrgenommen worden. So konnten und können administrative Leerläufe vermieden werden, und das moralische Handeln jeder einzelnen Person ist gefragt. Gesunder Menschenverstand leitet das juristisch und professionell korrekte Handeln. Alle sind nötig.

Dieser Handlungsgrundsatz ermöglicht uns, das Leben der Menschen – das heisst der Patientinnen und Patienten, Angehörigen sowie Mitarbeitenden – stärker in den Mittelpunkt unserer Tätigkeiten zu stellen. Professionelle Pflege, Therapie, Betreuung, Hotellerie, Begleitung und Verwaltung sind dabei Mittel zum Zweck und möglichst diskret im Hintergrund. Auch die letzten Tage, Wochen, Monate und selten Jahre der uns anvertrauten Mitmenschen sollen Sinn machen. Wir brauchen Kraft und Zeit dazu. Ein stundenlanges Zuhören und Aushalten einer Situation ist oft anspruchsvoller und anstrengender als eine praktische, operative Tätigkeit.

Im Finanzwesen, in der Medizin und an Schulen werden immer mehr Standards eingeführt. Doch der Mensch ist ein komplexeres, kaum fassbares Wesen. Wer als Lehrperson, Arzt oder Pfleger erfolgreich sein will, muss kreativ sein. Selbständiges Denken führt zu besseren Lösungen.² Selbstverantwortung, Verantwortung füreinander und der dazu gehörende Spielraum, eben die Freiheit, bilden die Basis dazu. Nicht das Handeln, sondern das Leben in Freiheit und Verantwortung steht im Mittelpunkt der Pflege Eulachtal. So bedeutet ein von einer betagten Person selbst gewählter Eintritt in eine unserer Institutionen, Verantwortung für sich zu übernehmen, den Verwandten Freiheit zu gewähren, um nicht zuletzt selber vielleicht nochmals eine etwas bessere Lebensqualität für die letzte Lebensphase zu erlangen. Solche Schritte sind manchmal auch nicht mehr selber gewählt, und dann haben Angehörige die Verantwortung und Freiheit, eine Veränderung einzuleiten. Schwierige Schritte sind das, Lebensschritte in Freiheit und Verantwortung. Hauptaufgabe der Pflege Eulachtal ist es, solche Veränderungen mit Blick auf Lebensqualität einfühlsam, aufmerksam und kreativ zu begleiten.

Dieser Arbeitsbericht zeigt, wie vielfältig diese schöne und anspruchsvolle Aufgabe im vergangenen Jahr in der Pflege Eulachtal war, was uns freute, bedrückte, beflügelte oder auch bremste.

¹ Dr. Gerhard Schwarz, www.avenir-suisse.ch/freiheit-und-verantwortung

² Prof. Allan Guggenbühl, Weltwoche vom 23.03.2016

2. Pflege und Betreuung

Im Berichtsjahr waren im Durchschnitt 134 (128)³ Betten belegt. Das ist die höchste je ausgewiesene Bettenbelegung unserer Organisation. Sie wird sich, wenn keine Erweiterungen mehr geplant sind, auf diesem Niveau einpendeln. Mit 49 046 Belegungstagen wurden unsere Betriebe maximal ausgelastet. Bei Betriebsvergleichen werden die Begriffe Belegungstage, Pensionstage und Pfl egetage oft verwechselt, was dann zu Fehlinterpretationen der Daten führt. Gravierend wirkt sich dies vor allem auf Kosten- und Ertragsvergleiche pro Tag aus.

Man unterscheidet zwischen Belegungstagen, Pensionstagen und Pfl egetagen. Der Begriff verrechneter Pflege besagt, wie viele Pfl egetage mit den Krankenkassen beziehungsweise Gemeinden nach Krankenversicherungsgesetz (KVG) tatsächlich abgerechnet wurden. Er entspricht der Zählung eines Akutspitals. Verrechnete Pensionstage sind die Tage, an denen Pensionsleistungen bezogen wurden. Sie spielen vor allem in Altersresidenzen, Altersheimen und Gemischtbetrieben eine Rolle, wo Menschen wohnen, aber keine Pflegeleistungen beziehen. In der Pflege Eulachthal benötigen alle Menschen Pflege und Betreuung, weshalb diese Kennzahl nicht vorkommt. Belegungstage weisen aus, wie viele Betten besetzt sind. Sie beinhalten somit auch Bettenreservierungen. In herkömmlichen Langzeiteinrichtungen haben Patienten Kündigungsfristen zwischen einer Woche bis zu einem Monat, was die Belegungstage massiv steigert. Pflege Eulachthal kennt diese Regelung nicht, sie hat keine Kündigungsfristen, und belegt die frei werden-den Betten innert wenigen, im Schnitt innert drei bis fünf Tagen.

Die Anzahl Austritte ist auf 87 (107) zurückgegangen. Elf Patienten konnten intern in ein passenderes Angebot verlegt werden, was externe Hospitalisationen reduzierte. Insgesamt ist die Patientenfluktuation auf hohem Niveau konstant geblieben. Patienten, die heute eintreten, verlassen die Häuser vorwiegend innert Jahresfrist. Das Zentrum Sonne und das Zentrum Wiesental weichen angebotsbedingt ab. Die bedürftigen Menschen sind dort körperlich fitter und haben somit eine längere Verweildauer. Eine weiterhin hohe Anzahl von Patienten, 43 Prozent (62,6), gingen wieder nach Hause. Im Mittel der letzten Jahre verlassen 50 Prozent der Bewohnerinnen und Bewohner unsere Häuser.

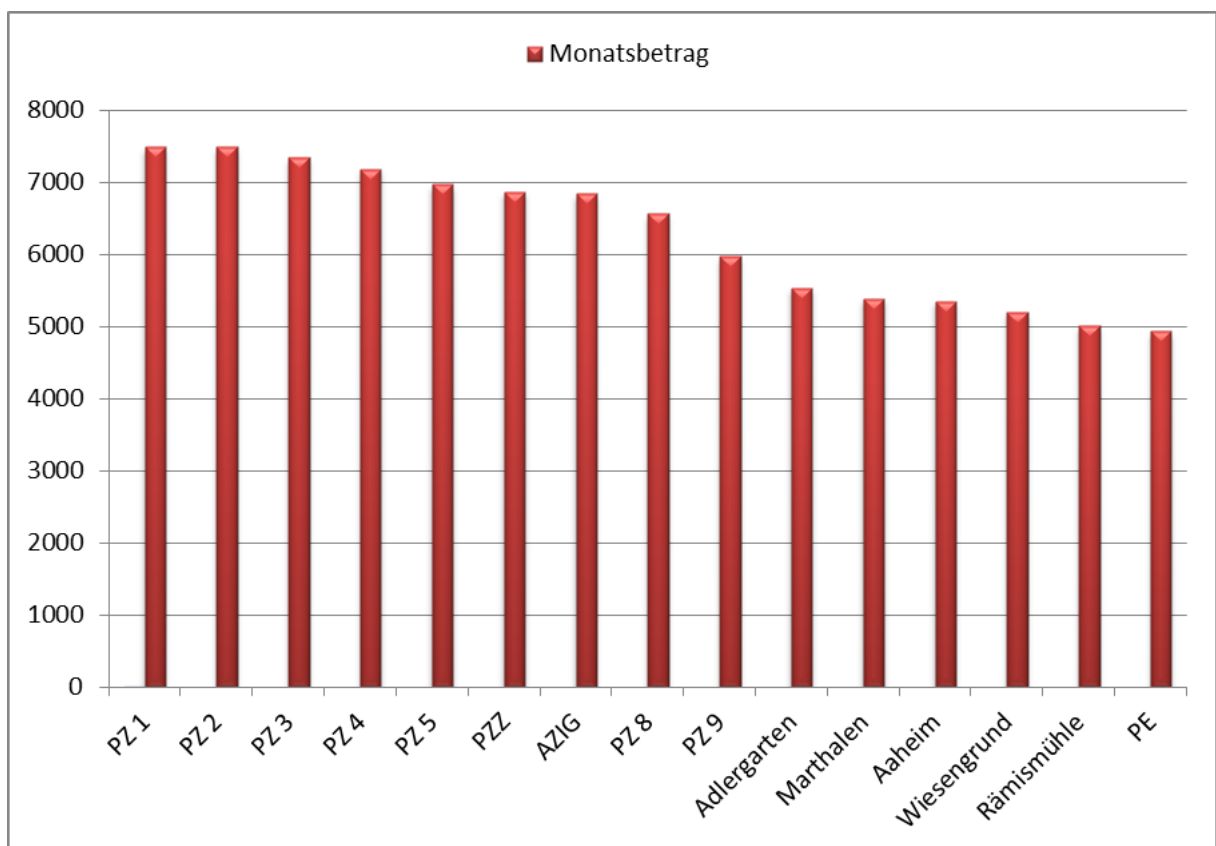
Die Pflege Eulachthal bietet seit Jahren die Notfallaufnahme von Patientinnen und Patienten an. Rund zehn Prozent der Eintritte von Pflegenotfällen erfolgt akut innert Stunden. Es sind Patienten, bei denen der pflegende Angehörige unverhofft ausfällt, beispielsweise wegen Erschöpfung, akuter Erkrankung oder Spitaleinweisung, oder auch wegen eines akut erhöhten Pflegebedarfs, wozu weder das Akutspital noch die Spitex zuständig sind, oder was deren Möglichkeiten übersteigt. Pflegenotfälle werden an 365 Tagen rund um die Uhr aufgenommen. Dieses Angebot ist einzigartig, fordert die nötige Flexibilität des Personals und auch eine entsprechende Bettendisposition. Schwergewichtig werden Pflegenotfälle im Pflegezentrum in Elgg aufgenommen, das darauf dank seiner Ausrichtung und Grösse am besten eingehen kann. Aber auch die anderen Häuser beteiligen sich. Dieses Angebot ist sehr gefragt und ein wichtiges Standbein der Pflege Eulachthal, dem Sorge getragen werden muss. Typische Langzeitinstitutionen sind zurzeit dafür noch zu träge und delegieren dies an Akutversorger. In diesem Sinne ist die Pflege Eulachthal nahe an der immer gefragteren Akutversorgung und bewirtschaftet das Feld «ambulante mit stationärer Versorgung».

Rund 53 Prozent aller Bewohnerinnen und Bewohner kommen aus unseren Partnergemeinden, welche Aufnahmepriorität haben. Hin und wieder kommt es vor, dass wir die Partnergemeinden kurzfristig nicht bedienen können. Dies, weil es sich die Pflege Eulachthal nicht leisten kann, Betten für allfällige Aufnahmen frei zu lassen. Ein leeres Bett kostet die Pflege Eulachthal rund 120 000 Franken im Jahr. Innerhalb eines Monats ist eine Aufnahme eigentlich garantiert. Es sei denn, Angehörige oder potentielle Bewohner haben Ansprüche wie Einbettzimmer mit Nasszelle, die wir nicht immer befriedigen können.

In Zukunft werden aufgrund der höheren Ansprüche der Bevölkerung und der Prosperität Einbettzimmer immer mehr gefragt werden. Aus psychogeriatrischen Gründen sind Einbettzimmer allerdings nicht für

³ In Klammer Vorjahreszahl

alle Menschen eine gute Wahl. Weiter stellt sich die politische Frage, ob man Kunden mit Ergänzungsleistungen erhöhten Komfort anbieten soll oder darf. Die Pflege Eulachtal bietet deshalb neuerdings im Pflegezentrum auch Betten in Dreibettzimmern an, bei denen die Monatspauschale (Patientenanteil für Pflege, Betreuung und Hotellerie) unter 5000 Franken liegt. Nachstehende Grafik zeigt einen Vergleich der Preise von 15 Pflegeeinrichtungen im Kanton Zürich beziehungsweise dem nahegelegenen Aadorf. Beim Vergleich gingen wir vom Preis aus, welcher ein Patient der Partnergemeinden in einem Mehrbettzimmer in der Pflegestufe 5 für einen Langzeitaufenthalt selber bezahlen muss. Kurzzeitaufenthalter würden in einigen Betrieben noch einen Zuschlag zahlen, auch ist in vielen Betrieben keine Nasszelle im Zimmer. Im Pflegezentrum Eulachtal zahlen alle Patientinnen und Patienten einen Einheitspreis, unabhängig von der Dauer, und die Zimmer sind mit Nasszellen ausgestattet. Die Grafik zeigt, dass die Pflege Eulachtal zusammen mit dem Pflegeheim Heimstätte Rämismühle der deutlich günstigste Anbieter der ausgewählten Betriebe ist, von Zürich über das Weinland, Tösstal, Winterthur bis Elgg. Die finanzielle Entlastung und Echos der Angehörigen und Patienten auf dieses vergünstigte Angebot in Dreibettzimmern sind durchaus positiv. Von den Gemeinden kam bis jetzt keine Reaktion, wären gerade auch sie deutlich entlastet bezüglich Ergänzungs- und Sozialleistungen. Eine Gemeinde masste sich sogar an, regelmässig zusätzlich und parallel zu den Krankenkassen und auch flächendeckend unsere Pflegeeinstufungen nochmals zu überprüfen, eigentlich eine nicht gerade motivierende Haltung für Belegschaft und Führung.

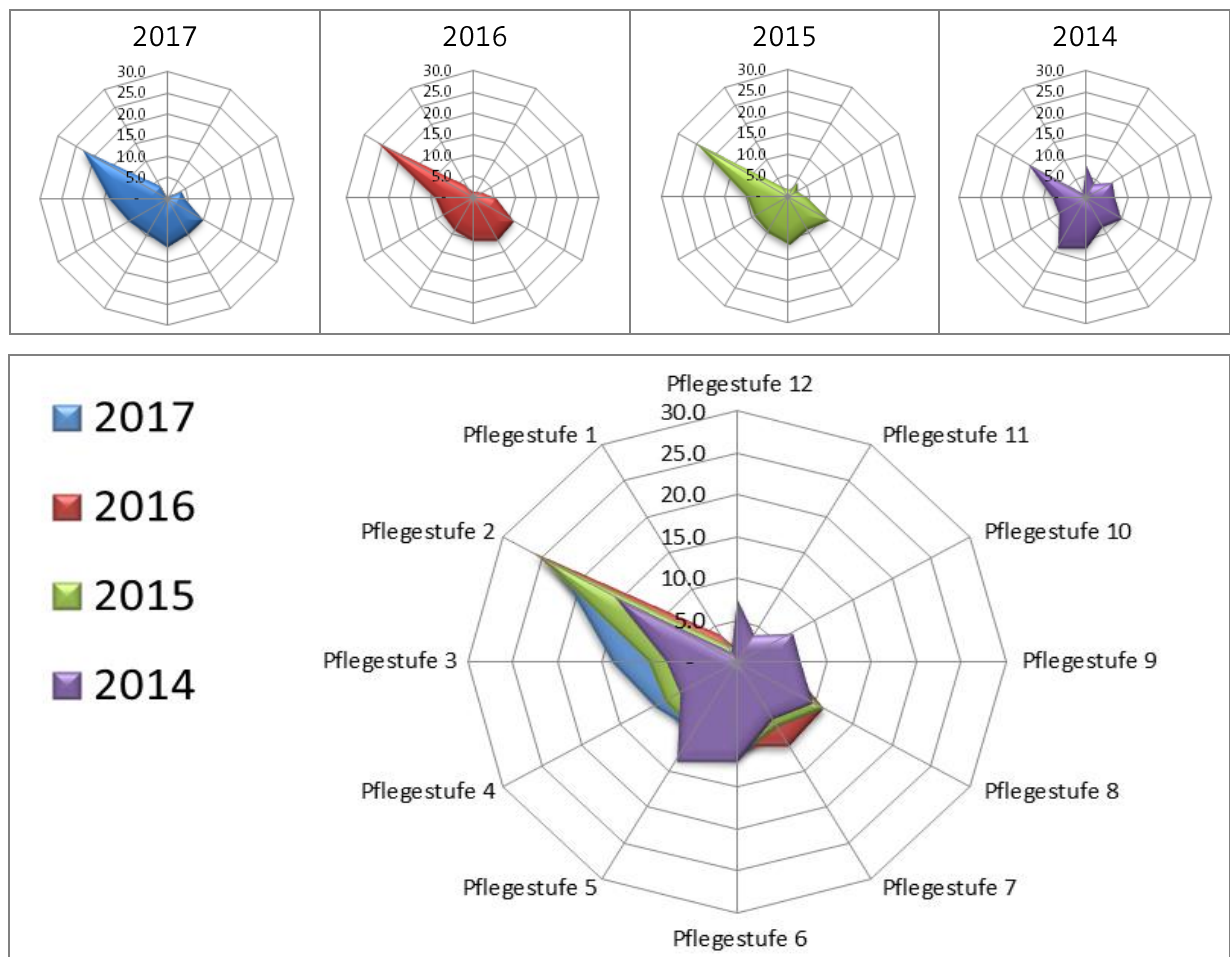


Mit der gewollten Privatisierung vieler Einrichtungen im Gesundheitswesen und der Trennung von Auftraggeber und Auftragnehmer ergibt sich allerdings eine Kulturänderung. Die öffentliche Hand hat auf sich selber zu schauen, und die privaten Leistungserbringer sind auf sich alleine gestellt. Bürgschaften entfallen, was gewollt und gut ist. So ist es auch verständlich, dass Gemeinden, im Nichtverstehen oder in Unkenntnis des Finanzierungsalgorithmus der stationären Zürcher Langzeitversorgung darauf erpicht sind, die Pflegestufen möglichst zu reduzieren und Controller zu engagieren. Das Gesetz sieht zwar ein Controlling durch Gemeinden punktuell oder begründet auch vor, aber nicht flächendeckend. Diese Aufgabe haben der Bundesrat und der Zürcher Gesetzgeber den Sozialversicherern zugewiesen. So entstehen durch Doppelkontrollen teilweise widersprüchliche Interpretationen der verschiedenen Akteure.

Weiter führen Herabstufungen in der Pflegebedürftigkeit zu einem generellen Anstieg der Pflegekosten, welche auf den von der Gesundheitsdirektion eingeforderten Kostenrechnungen der Betriebe beruhen und mit dem fünfzigsten Perzentil gedeckelt werden. Zuletzt ist hinlänglich bekannt und nachgewiesen, dass die angewandten Bedarfserhebungsinstrumente BESA und RAI den tatsächlichen Pflegeaufwand, vor allem bei unruhigen Patienten im gerontopsychiatrischen Bereich, gar nicht oder zu wenig abbilden. Die Pflege Eulachtal ist nun zusammen mit den anderen Pflegebetrieben gezwungen, zuhänden des Bundesamts für Gesundheit (BAG) und aufgrund des KVG parallel zum Bedarfserhebungsinstrument ein Instrument zur Erfassung der tatsächlich erbrachten Pflegeminuten (tacs) einzusetzen, was die administrativen Kosten wiederum erhöhen wird. Im Akutspital sind diese Erhebungen aus besagten Gründen bereits Standard.

Kurze Aufenthaltsdauer, häufige Austritte nach Hause und intensivere Pflege zeigen, dass die stationären Dienste der Pflege Eulachtal eng mit den Akutversorgern zusammenarbeiten. Steht einerseits ein möglichst normales Leben in einer unserer Institutionen im Vordergrund, wird der Alltag unserer Tätigkeit andererseits immer mehr durch Palliation und sogenannte «Slow Stream Rehabilitation» im Langzeitbereich geprägt. Aus diesem Grunde sprechen wir auch lieber von Patienten statt von Bewohnerinnen und Bewohnern. Beides ist korrekt.

Durch die kürzere Aufenthaltsdauer als Folge der veränderten Gewohnheiten, von ambulant mit stationär, von kurzen Sterbephase in unseren Häusern oder schneller Rehabilitation mit Austritt nach Hause verändert sich das Bild der Pflegebedürftigkeit sehr. Es verschiebt sich deutlich in den für unsere stationären Einrichtungen nicht sehr lukrativen Bereich der Pflegestufen zwei bis fünf (siehe Abbildungen unten). So gibt es einige Patienten im polygeriatrischen Bereich, die körperlich relativ wenig pflegebedürftig sind, aber nicht mehr alleine leben können. Diese Menschen haben eine eigentlich zu tiefe Pflegestufe, weil sie «zu wenig» relevante Pflegeleistungen nach KVG auslösen, in der psychiatrischen Betreuung sind sie aber sehr aufwändig.



3. Pflegemodell mit Blick auf Pflege, Betreuung und Therapie

Wie im letzten Arbeitsbericht erwähnt, verabschiedeten wir uns vom Pflegemodell nach Professor Erwin Böhm. Im Grunde genommen leben wir es durch neue Erkenntnisse ergänzt weiter. In der Zwischenzeit formulierten wir dazu in Anlehnung an Böhm und Kalbermatten ein eigenes, eben erweitertes Betreuungsmodell, das Eulachtal-Modell.

Zentral ist dabei ein holistischer, ein ganzheitlicher Ansatz, bei dem wir Pflege, Betreuung, Therapie und Hotellerie zwar im Hinterkopf haben, aber versuchen, die betroffenen Menschen ständig auf Augenhöhe zu begleiten, ohne dass wir für sie in erster Linie zur Pflegefachperson, zum Arzt oder zum Therapeuten werden. Freilich kann es für sie auch heilsam sein, wenn wir diese Funktion zwischendurch gezielt auch sichtbar ausüben. So kann ein Arztmantel mit Stethoskop oder eine Uniform oder ein Anzug mit Krawatte therapeutisch gezielt eingesetzt «emotional heilsam sein».

Den Umständen entsprechend möglichst nahe am normalen Leben des Patienten teilnehmen, im Sinne der einleitenden Gedanken «Leben im Mittelpunkt», ist unser Ziel. Das Leben der Menschen, Angehörigen und Mitarbeitenden sollte also im Zentrum unseres Denkens, Handelns und Zusammenlebens stehen.

Es darf nicht sein, dass sich der betagte, vielleicht leidende Mensch über seine Diagnose oder sein Schicksal definiert, weil das nach unten zieht. Die Bewohnerinnen und Bewohner sollen eben den Umständen entsprechend jetzt leben; «carpe diem», auch wenn die Lebenssituation vielleicht herausfordernd, schwierig und manchmal auch schmerzhaft ist. Dazu braucht der betagte und/oder gebrechliche Mitmensch Einfühlungsvermögen, Sein und Handeln auf Augenhöhe. Gefordert sind dabei die begleitenden Personen wie Mitarbeitende, Angehörige sowie Besucherinnen und Besucher.

Die Aufgabe der professionellen Mitarbeitenden ist es, diesen Ansatz vorzuleben und dazu zu ermutigen. Nicht nur für kranke Kinder, auch für unsere meist hochbetagten Patientinnen und Patienten gilt die Aussage vom ärztlichen Direktor des Kinderspitals: «Wir sind weder Heiler noch Instruktoren, sondern ermutigende Mitmenschen, welche die Bewohnerinnen und Bewohner begleiten. Stars sind nicht wir, sondern wir sind Coachs, welche den «Patienten selber das Goal schießen lassen».⁴ Jeder Mensch ist selber in seiner Verantwortung und hat das Recht, sein Leben nach seinen Kräften, Möglichkeiten und Wünschen frei selber zu gestalten. Die Haltung der Mitarbeitenden ist dabei weit wesentlicher als die Architektur der Abteilung, die Prozessabläufe und Kenndaten wie Stellenschlüssel oder Diplom der Mitarbeitenden.

Beim Eulachtal-Modell geht es im Grunde genommen um ein interdisziplinäres Arbeiten, bei welchem Patienten und Angehörige weitestgehend feinfühlig einbezogen werden. Dazu wollen wir den Menschen nicht nach Seele, Körper und Geist, aber auch nicht nach Diagnose oder nach Spezialgebieten fraktionieren. Das Ganze haben wir mit dem Begriff Polygeriatrie und polygeriatrische Pflege, Begleitung und Betreuung belegt.

Diesen Ansatz wollen wir in den nächsten Jahren als Eulachtal-Modell weiterentwickeln und leben. Das alles zum Wohl der Bewohnerinnen, Bewohner und Angehörigen und zum Ansporn aller beteiligten Akteure. Das heisst, weniger funktional, sondern mehr emotional, ganzheitlich und vernetzt zusammen zu arbeiten sowie unser Tun ständig zu reflektieren. Ein hoher Anspruch, der vielleicht quer zum Zeitgeist liegt, sich aber lohnen wird.

Johannes Baumann, Direktor

⁴ Prof. Felix Sennhauser, 150 Jahre Kinderspital; Landbote vom 16. März 2018, S 21

4. Pflegedienst

Wenn man an das vergangene Jahr denkt, fallen einem viele Begegnungen ein. Begegnungen, die intensiv, manchmal fröhlich oder aber auch traurig, manchmal anstrengend oder auch bereichernd waren.

Am 1. Oktober hat Christine Müller in der Pflegedienstleitung angefangen. Ihre Aufgaben bestehen zur Hauptsache aus der Pflegeentwicklung und der Aufgabe als Schulungsverantwortliche. Christine Müller hat sich sehr schnell in ihre Aufgabe eingearbeitet und ist eine tolle Verstärkung. Herzlich willkommen, Christine.

Durch die Verstärkung in der Pflegedienstleitung konnten seitens Hans Flückiger der Kontakt und Austausch mit den Spezialhäusern weiter intensiviert werden. Auch konnte sich Hans Flückiger vermehrt seinen Hauptaufgaben Personalführung und der fachlichen Verantwortung widmen.

Die Integration der Spitex Elsau-Schlatt in die Pflege Eulachthal per 2018 hat uns schon im 2017 sehr beschäftigt und wird es auch weiterhin tun.

4.1. Qualität

Auch in diesem Jahr fanden diverse interne Weiterbildungen statt, zum Beispiel zu den folgenden Themen:

- Alte verstehen lernen
- BLS AED
- Medikamente
- Sicherheit am Arbeitsplatz
- Tod, und jetzt?

Die Mitarbeit im Netzwerk Pflege des Kantonsspitals Winterthur (KSW) wurde weitergeführt.

Es fanden diverse Controllings von Krankenkassen, einer Gemeinde und dem Bezirksrat statt.

Der Pilotversuch mit dem Programm tacs wurde im Zentrum Sonne durchgeführt.

Wir haben beim Erarbeiten des Demenzlabels «Dementia Care®» des Netzwerks Zürcher Pflegezentren (NZP VZK) nicht nur mitgeholfen, sondern dank dem Vorsitz in der Arbeitsgruppe durch Johannes Baumann dessen Entwicklung massgebend gelenkt.

Hans Flückiger hat seine Weiterbildung in der School for Leadership erfolgreich abgeschlossen.

4.2. Konfliktmanagement

Das Konfliktmanagement ist ein intensiver Teil unserer Arbeit. Der Austausch mit den Angehörigen ist nicht immer einfach und benötigt viel Zeit. Der Spagat zwischen Möglichem und Wünschbarem ist grösser geworden.

4.3. Patientendisposition

Pflegezentrum Eulachthal

Auf den drei Abteilungen im Pflegezentrum gab es insgesamt 61 Eintritte, davon 17 Feriendaufenthalte, 10 akute Übergangspflege (AÜP) und 6 Notfalleintritte. Mehr als die Hälfte dieser Eintritte wurde durch das Pflegepersonal in der zweiten Abteilung bewältigt (33). Natürlich gibt es mehr Eintritte aufgrund der Feriendaufenthalte.

Das eine Ferienzimmer in der zweiten Abteilung ist meist ausgebucht.

Nach wie vor sind Aufenthalte im Pflegezentrum Eulachthal vom Sozialdienst und der Patientenkoordination des Kantonsspitals Winterthur sehr gefragt.

Gegen Ende Jahr wurden wir mit Anfragen vom Kantonsspital und auch von Privaten überhäuft und mussten oft Absagen erteilen, da wir voll besetzt waren. Auffallend viele Männer wurden angemeldet für Daueraufenthalte. Deren Platzierung gestaltete sich als sehr schwierig, da wir aktuell über zu wenig Männerzimmer verfügen.

Lichtblick

Im Lichtblick zählten wir 13 Eintritte übers ganze Jahr. Das ist bei 15 Betten mehr als üblich.

Staub/Kaiser-Haus

Das Ferienzimmer im Staub/Kaiser-Haus war von Februar bis Mai ausgebucht. Da jedoch ein Aufenthalt sehr gefragt ist, wurde das Ferienzimmer für Daueraufenthalte fest vergeben.

Zentrum Wiesental/Zentrum Sonne

Beide Häuser verfügen mit Blick auf die Ein- und Austritte der Bewohnerinnen und Bewohner über eine grosse Stabilität. Es gab nur ein bis zwei Eintritte pro Jahr und Haus.

Die Zusammenarbeit unter den einzelnen Häusern ist sehr gut.

4.4. ZAPF – Zentrale Auskunftsstelle Pflege Eulachtal

Die Inhalte der Anfragen bei der ZAPF unterscheiden sich nicht vom letzten Jahr. Die Anfragen an die ZAPF beinhalten das Vorgehen bei Anmeldungen für die verschiedenen Häuser. Ausserdem möchten Ratsuchende wissen, welche Alternativen bei grösser werdendem Aufwand in der Betreuung zu Hause zur Verfügung stehen.

4.5. Freiwillige Helferinnen und Helfer

Elisabeth Frana, die Koordinatorin der «Freiwilligen Helfer», ging im November in den wohlverdienten Ruhestand. Silvana Dreier hat die Leitung ab Dezember 2017 übernommen.

4.6. Abschluss und Dank

An dieser Stelle möchten wir allen Mitarbeitenden und deren Vorgesetzten ein riesengrosses Dankeschön aussprechen. Die Einsatzbereitschaft, die Flexibilität und die Bereitschaft, einander zu helfen, waren ausgesprochen gut. Danke vielmals!

Menschlichkeit, Entwicklung, Innovation, Reflexion, anders sein, besser werden, aber auch innehalten sind wichtig. Wieder haben wir ein Stück Weg hinter uns gelassen, Zeit, das eine und andere abzuschliessen, Vergangenes wertzuschätzen und das Gute weiterleben zu lassen.

Hans Flückiger, Silvana Dreier, Pflegedienstleitung

5. Arztdienst

Nach eher hektischen Zeiten in den Vorjahren infolge der Betriebseröffnungen des Staub/Kaiser-Hauses und des Zentrums Wiesental hat sich die Situation im ärztlichen Bereich 2017 beruhigt. Die wöchentlichen Visiten durch die Abteilungsärzte wurden kompetent durchgeführt, daneben zahlreiche telefonische Konsultationen abgehalten und diverse Notfalleintritte versorgt. Die gegenseitigen Stellvertretungen während der Ferien und über die Feiertage sind kollegial erledigt worden.

Im Sinne einer Qualitätssicherung pflegen wir zweimal jährlich eine Zusammenkunft unter den Ärzten zur Besprechung aktueller Probleme und auch zur Harmonisierung der Behandlungsgrundsätze. In einer Umfrage wurde ermittelt, dass alle Heimärzte mit ihrer Tätigkeit zufrieden sind und sich weiterhin motiviert für die Pflege Eulachtal einsetzen wollen. Die Kontinuität in der ärztlichen Betreuung ist ein relevanter Qualitätsfaktor.

Im Laufe des Jahres haben die Ärzte Simone Meyer und Franz Stamm gemeinsam eine mehrtägige Fortbildung in palliativer Medizin absolviert. Im Rahmen dieser Veranstaltung konnten neue Erkenntnisse gewonnen werden, die bereits in die Behandlung eingeflossen sind. Dank der neuen Kontakte mit den Palliativabteilungen des Kantonsspitals Winterthur und der Universität Bern konnten ebenfalls Problemlösungen gefunden werden.

Dr. Simone Meyer hat sich entschieden, ihre Weiterbildung in Allgemeiner Innerer Medizin am Kantonsspital Winterthur fortzusetzen. Dr. Maria Maschio, Dr. Marc Rommel, Dr. Beat Zürcher und Dr. Franz Stamm arbeiten weiterhin als Grundversorger in ihren Privatpraxen.

Dr. Franz Stamm, Leiter Ärztlicher Dienst

6. Hotellerie

Das volle Hotellerie-Angebot im klassischen Sinne bieten wir nur im Pflegezentrum in Elgg an. Aus therapeutischen Gründen wird das Kochen in allen anderen Häusern ins Alltagsleben integriert, damit die Ressourcen der Bewohnerinnen und Bewohner erhalten bleiben. Alltagsarbeiten helfen dabei und sind näher am gewohnten Leben zu Hause. Und doch gibt es Patienten, die nicht mehr genug stark sind oder die ganz einfach nur noch sein wollen, die sich aus eigenem Willen zurückziehen. «Ich habe das Leben lang gearbeitet, und nun möchte ich mich ausruhen und geniessen.» Dieser freie Wille ist von uns zu respektieren.

Manchmal gibt es auch Angehörige, die für ihre Nächsten nur das Beste wollen, und dazu gehören eine Küche mit viel Wahlmöglichkeiten und ein À-la-carte-Restaurant. Sie wollen das Beste und sind teilweise durch Reklamen von Alterseinrichtungen und sogar Spitälern beeinflusst. Hier braucht es dann eine gute Kommunikation. Ziel ist immer, dass die Lebensqualität der Menschen erhalten bleibt. Und so erleben wir nicht selten, dass Leute, welche wir vom Pflegezentrum in ein Spezialhaus verlegen, danach im «normaleren Umfeld», wo sie noch etwas zum Alltag beitragen dürfen, wohler sind und aufblühen.

Dann besteht vor allem in den neueren Häusern der Anspruch der Bevölkerung – beeinflusst auch durch die moderne Architektur und den heutigen Vorstellungen entsprechend –, auf höchstmöglichen Komfort mit professioneller Küche. Hier muss unsere Betreuungsphilosophie immer wieder erklärt werden. Zuletzt will und kann die Pflege Eulachtal keine noble Altersresidenz für fitte alte Menschen sein.

So ist unser Handeln eine ständige Gratwanderung zwischen Aktivieren, Umsorgen und Verwöhnen. Die vielen Angebote und verschiedenartigen Häuser tragen dem Rechnung.

Das Restaurant des Pflegezentrums mit seiner professionellen und doch günstigen Küche ist in der Region gut bekannt. Manche Gäste kommen von weit her, um hier zu essen, auch ohne Bezug zu Patienten. Die Gastronomie ist auf hohem Niveau und auch bereit, Sonderleistungen anzubieten. So findet seit Jahren ein Weihnachtsessen für die Bevölkerung statt, gesponsert durch die Kirchgemeinden. Nachbarn, Senioren, Aktive und Handwerker kehren bei uns ein. Ziel ist, dass das Haus dadurch gegen aussen geöffnet ist und die Menschen Schwellenängste abbauen. Für die Bewohnerinnen und Bewohner sind diese Besuche eine freudige Abwechslung. Auch Feste mit Bewohnerinnen und Bewohnern werden im Rahmen des Restaurants offen gestaltet, Metzgete und Waadtländertag mit Musik werden immer begeistert besucht. Gegen zehn betagte oder behinderte Nachbarn nehmen täglich an «ihrem» Mittagstisch das Mittagessen ein. Die Mitarbeitenden des Restaurants sind eigentlich fast schon Sozialarbeiter und sorgen dafür, dass niemand vergessen geht, haben ein Auge auf Leute, die plötzlich fernbleiben, und gehen dem nach oder geben diese Beobachtungen an Angehörige oder Betreuende weiter. So beliefert die Küche des Pflegezentrums Kindermittagstische, Menschen zu Hause, das Restaurant und die Abteilungen des Pflegezentrums selber. Rund 110 000 Mahlzeiten verlassen die Küche, davon gehen beispielsweise 16 000 an die Kinder in Elsau. Aber auch Bankette ergänzen unser Angebot (360 Menüs im vergangenen Betriebsjahr).

Die Wäscherei verarbeitet 67 425 kg (64 463) Wäsche. Hinzu kommt die Flachwäsche, welche in der Zentralwäscherei des Kantons gewaschen wird. Unsere Wäscherei, welche ursprünglich für 56 Patientinnen und Patienten geplant war, kommt deswegen an den Anschlag, und die neue Wäscherei wird sehnlichst erwartet.

Die Reinigung der Häuser erfolgt grundsätzlich durch die zugeteilten Mitarbeitenden der Betriebe, teilweise assistiert durch Bewohnerinnen und Bewohner. Ergänzend steht der Hausdienst für Grossreinigungen und zusätzliche Grundreinigungen in allen Häusern im Einsatz. Die grossen Fensterflächen im Staub/Kaiser-Haus sind extern an den Verein Läbesraum Winterthur vergeben. Damit unterstützen wir indirekt eine Einrichtung zur Integration von «schwächeren» Menschen.

7. Infrastruktur

Die Pflege Eulachthal ist im Vergleich zu anderen Institutionen bezüglich Infrastruktur sehr schlank aufgestellt. Dies gelingt nur durch die einsatzfreudigen Mitarbeitenden, enge Zusammenarbeit und ein Vermeiden von unnötiger Bürokratie. Viele Anforderungen kommen dem Zeitgeist entsprechend von aussen und können nicht beeinflusst werden. Ob die so aufgezwungenen Instrumente sich rechnen werden, wird sich weisen. Die Politik wird dafür Verantwortung übernehmen müssen, ist aber mit der Situation auch einigermassen überfordert. Komplexe Algorithmen, teilweise nicht konsistente Regelungen und rückwirkende Gerichtsentscheide lähmen das Gesundheitswesen und blähen seine Administration auf.

7.1. Informatik und Telematik

Das Parlament hat die elektronische Patientendokumentation beschlossen. Bis 2022 müssen auch die Pflegezentren über ein solches Instrument verfügen. Was darunter genau zu verstehen ist, bleibe dahingestellt. Immerhin variieren im Akutbereich schon Lösungen zwischen 1,5 Millionen Franken im Spital Bülach und 56 Millionen im Kantonsspital Luzern. Die Systeme sind inhaltlich ähnlich, auch mit den Systemen in unserem Bereich. Pflege Eulachthal arbeitet seit Jahren mit einem Produkt, das sich in der Verwaltung bewährt hat und die entsprechenden Module auch anbietet, dies allerdings im Akutbereich. Nun geht es darum, diese Module bei uns zu implementieren, was sanft und relativ kostengünstig aufgelegt werden kann. Durch die Anforderungen stiegen und steigen allerdings die Investitionen, Investitionskosten und Betriebskosten in diesem Bereich.

Erschwerend erweisen sich Schnittstellen, die wir mit den heute eingesetzten Applikationen gut meistern. Wir sind deshalb bestrebt, keine weiteren Softwareapplikationen beziehungsweise Lieferanten hinzuzunehmen. Die Gefahr ist zu gross, dass die Kosten und auch der Unterhalt unkontrolliert steigen.

Die durch die externen Standorte bedingten Terminal Server kommen an die Grenzen, sie werden im kommenden Jahr zusammen mit den Datenbankservern ersetzt werden müssen.

Wegen der Datensicherheit und des Datenschutzes sehen wir von cloudbasierten Lösungen ab, weil sie für Betriebe in unserer Grössenordnung auch nicht günstiger sind. Im Falle eines Strom- respektive Netzausfalls ist die Pflege Eulachthal dadurch nicht tangiert, und auch die Spezialhäuser könnten organisatorisch bedient werden.

7.2. Kaufmännischer Dienst

Nach der Umstrukturierung und den Erweiterungen in den letzten Jahren fanden 2017 kaum nennenswerte Veränderungen statt.

Da für die bei uns im Einsatz stehende Version der Abrechnungs- und Buchhaltungssoftware MI-SA+ in Zukunft keine Weiterentwicklungen mehr durchgeführt werden, müssen wir auf die neuste Version umstellen. Im Sommer konnten wir mit den ersten Tests in der neuen Version MISADot-Net beginnen. Da jedoch diverse Beanstandungen auch bis Ende Jahr nicht behoben werden konnten, musste die Einführung auf das Folgejahr verschoben werden.

Ausserdem waren erste Vorbereitungen für die Integration der Spitex Elsau-Schlatt per 1. Januar 2018 nötig. So mussten neue Arbeitsverträge und Vereinbarungen geschrieben, der Kontenplan ergänzt und diverse Auswertungen angepasst werden. Nun sind wir für die Herausforderungen im neuen Jahr gerüstet.

Susanne Trachsel, Leiterin Kaufmännischer Dienst

7.3. Technischer Dienst, SIBE, Garten und Transportdienst

Im vergangenen Betriebsjahr verstärkten wir den Technischen Dienst (TD) mit Thomas Fröhlich. Er ist gelernter Feinmechaniker, arbeitete unter anderem auch in der Informatik und hat langjährige Führungserfahrung. Zudem ist er Notsanitäter und Feuerwehrmann in Elgg. Die komplexer werdende Technik bedarf gut ausgebildeter Fachleute. Mit Thomas Fröhlich und Raphaël Tschopp, Ingenieur FA, sind wir für die Zukunft auch fachlich gut gerüstet. Ob der TD nach der Pensionierung von Markus Eichholzer Ende 2019 ergänzt werden muss, ist zu prüfen.

Die Aufgaben des TD wachsen ständig. Neben dem Unterhalt ist er für die Sicherheit der Betriebe zuständig, begleitet technische und Bauprojekte und erledigt zudem die Umgebungsarbeiten der Häuser. Die Umgebung des Zentrums Wiesental wird durch den dortigen Hauswart gepflegt.

Für Gärtnerarbeiten werden vermehrt auch Bewohnerinnen und Bewohner einbezogen. Thomas Fröhlich absolvierte die Ausbildung zum Sicherheitsbeauftragten (SIBE) und übernimmt diese Aufgabe ab dem 1. Januar 2018.

7.4. Bauliches

Ende September starteten wir den Umbau des Untergeschosses (UG) im Pflegezentrum Eulachtal (PZE). Das ganze Projekt kostet gegen 4,5 Millionen Franken. Pünktlich auf Ende Jahr konnte der Schnitzelsilo abgebaut und im Rohbau zur zukünftigen Wäscherei umgebaut werden. Umbauten während des laufenden Betriebes sind anspruchsvoll, bringen für die Bewohnerinnen und Bewohner aber immer ein wenig Alltagsleben ins Haus. Dies hilft, den Lärm und Schmutz zu vergessen. Alle Beteiligten – vom TD über den Hausdienst bis zum Pflegedienst und zur Küche – sind organisatorisch gefordert. Der Bau läuft nach Plan und auch die Kosten sind im Lot. Bei Umbauten kommen oft unvorhergesehene Probleme zum Vorschein. So wussten wir nicht, dass alle Plattenbeläge asbestbehaftet sind und auf teure, spezielle Art abgebaut werden müssen. Dies wird die Kosten beeinflussen. Sie können aber durch günstigere andere Vergaben wieder kompensiert werden.

Im Laufe des Berichtsjahrs und in den kommenden Monaten wurden und werden im Pflegezentrum in Elgg alle Fenster ersetzt, um Energie zu sparen und den Komfort zu erhöhen. Dies gilt auch für die textilen Bodenbeläge. Der damalige Entscheid für textile Bodenbeläge, welcher auf der Grundlage einer Studie betreffend Stürze und deren Folgen basierte, hat sich bestätigt. Die Oberschenkelhalsfrakturen gingen deutlich zurück. Dies als Folge des weichen Materials und weil es zu weniger Stürzen kommt. Textile Bodenbeläge spiegeln weniger, sind rutschfester, besonders wenn sie feucht werden, und dämpfen. Auch bezüglich Lärmmissionen sind sie den Hartbelägen

überlegen. Das eingesetzte Material lässt sich dank entsprechender Einrichtungen gut reinigen. Der Reinigungsaufwand wird kontinuierlicher (kein Versiegeln des Belages), dafür erfolgt die Reinigung mit Staubsaugen regelmässiger. Die halbjährliche Räumung von Korridor und Zimmern zur Pflege des Bodens entfällt. Einzig bei grober Verschmutzung wie Kot et cetera muss rascher gehandelt werden.

Baulich war das Betriebsjahr im Übrigen relativ ruhig, und man konnte sich um schon lange ausstehende kleine Projekte kümmern. So wird der Hauseingang im Zentrum Sonne verbessert und die Türe automatisiert.

Die Pflege Eulachthal ist betreffend baulicher Investitionen immer vorsichtig ans Werk gegangen. Dabei wurde regelmässig investiert, der Bogen aber nicht überspannt. Auf diese Weise konnten die Gebäude modern und in Schuss gehalten, das heisst die Werterhaltung finanziell optimal gesichert werden. Hohe Investitionen mit grossen Folgekosten und entsprechend hohen Risiken haben einen direkten Einfluss auf eine attraktive Preisgestaltung und die gesunde finanzielle Grundlage der Stiftung. Die Pflege Eulachthal ist im Vergleich zur Konkurrenz diesbezüglich solide. Allerdings kann sie solche Kosten und die Verantwortung auch nicht an die öffentliche Hand delegieren. Unter dem Strich bewährt sich der eingeschlagene Weg auch bezüglich baulicher Investitionen. Der Umbau im PZ kann mit marginaler Aufstockung der Hypotheken erfolgen.

7.5. Finanzen

Die Jahresrechnung 2017 wird wie in den vergangenen Jahren nach dem Swiss GAAP FER Rechnungsstandard und in Anlehnung an die Richtlinien von H+ (REKOLE – Betriebliches Rechnungswesen im Spital) geführt. Auch die Abschreibungsmethodik entspricht der REKOLE. Die Buchführungspraxis gleicht somit dem Vorjahr, was einen direkten Vergleich zulässt.

Betriebsaufwand von 307.40 Franken (307.30) und Betriebsertrag von 309.02 Franken (309.54) pro Pflegetag sind im Vergleich der beiden Jahre praktisch deckungsgleich. Es resultierte ein Jahresergebnis von 194 361.94 Franken (215 135) oder 3.96 Franken (4.60) pro Pflegetag.

Dank diesem wiederum guten Ergebnis kann den Mitarbeitenden eine Anerkennungsprämie ausgerichtet werden. Dazu wurden Rückstellungen von 150 000 Franken gebildet.

Die Bestandesrechnung ist gesund, stehen doch 7,46 Millionen Franken Verbindlichkeiten einem Eigenkapital von 12,4 Millionen gegenüber. Die kurz- und langfristigen Forderungen betragen 1,694 Millionen. Diese resultieren aus dem circa einmonatigen Zahlungsrückstand der Patientenrechnungen. Debitoren-Risiken sind sehr gering. Das könnte sich allerdings in Zukunft, als Folge veränderter gesellschaftlicher Entwicklungen und immer härteren Gepflogenheiten der Krankenkassen, ändern. Zur Absicherung besteht eine Rückstellung von 252 469 Franken. In den langfristigen Verbindlichkeiten sind die Hypothekarschulden von 4 260 500 Millionen Franken enthalten, die im 2018 aufgrund der Sanierung der Wäscherei im UG angepasst werden müssen.

Als Folge des anziehenden Arbeitsmarktes und des guten Geschäftsgangs wurden gut qualifizierte Mitarbeitende in der Pflege höher besoldet. Die hohe Zahl an Pflegetagen bedurfte einer leichten Anpassung des Stellenplanes. Das alles hat zu höheren Lohnkosten im Vergleich zum Vorjahr geführt.

Der Sachaufwand konnte auf dem Niveau des Vorjahres stabilisiert werden. Die budgetierten Unterhaltsarbeiten (Lüftung) können im Rahmen der Sanierung des UG PZE vorgenommen werden.

Auf der Ertragsseite konnte dank höherer Belegung ein klarer Überschuss erwirtschaftet werden. Dieser wurde durch die wiederum tieferen Pflegestufen etwas abgedämpft. Die Tarmed-Verrechnung des ärztlichen Dienstes wurde verbessert, was neben vermehrten ärztlichen Interventionen zu höheren Erträgen führte (25 Prozent). Als Folge der starken Belegungen konnte das

Tages- und Nachtangebot im PZE kaum in Anspruch genommen werden, es wurde im Staub/Kaiser-Haus etwas weniger stark kompensiert.

Susanne Trachsel, Leiterin Kaufmännischer Dienst

7.6. Personal

Die Vergrößerung der Pflege Eulachthal durch zwei neue Betriebe in den vergangenen drei Jahren bedingte gewisse personelle Anpassungen und Verschiebungen. Ende 2017 arbeiteten 210 Mitarbeitende mit 140,5 Vollzeitäquivalent-Stellen in der Pflege Eulachthal. Die Gesundheitsdirektion schreibt je nach Anzahl Pflgetage und Pflegebedürftigkeit Mindeststellenpläne in der Pflege vor. Diese gelten quasi als Qualitätszeichen der Pflege. Die Mindeststellenpläne Pflege und Betreuung sind in allen Betrieben gut eingehalten: Stellenäquivalent Pflege im Pflegezentrum 37,3 Stellen (Soll 30,3); Zentrum Wiesental 12,7 (5,5); Staub/Kaiser-Haus 14,9 (10,4); Lichtblick 13,8 (7,5); Zentrum Sonne 9,3 (2,9). Diese Zahlen könnten irritieren. Nicht berücksichtigt wird bei dieser Betrachtungsweise nämlich die Abgrenzung zwischen Pflege, Betreuung und Hotellerie. Die Übergänge der Tätigkeiten, auch für Personen in höchsten Funktionsstufen, sind fließend, so erbringen Pflegende auch Hotelleistungen. Dies vor allem in den Betrieben, welche nicht durch die Hotelküche beliefert werden, was genau unserem ganzheitlichen Ansatz entspricht. Die von Bundesstellen immer wieder geforderte Abgrenzung zwischen Pflege, Hotellerie und Betreuung ist in der Praxis eigentlich nicht machbar. Dann werden der administrative Aufwand, der die Mitarbeitenden von der Arbeit mit Bewohnerinnen und Bewohnern abhält, und die intensiven Betreuungsleistungen nicht berücksichtigt. Der Schlüssel der Gesundheitsdirektion kann also nur mit Vorsicht herangezogen werden, ist aber immerhin ein Indikator, ob bezüglich Stellen die geforderte Qualität eingehalten werden kann.

Im Gegensatz zu früheren Jahren hat die Konjunktur angezogen. Das bedeutet, dass die Häuser sehr gut belegt sind. Angehörige geben ihre Liebsten schneller in die Obhut stationärer Einrichtungen und gehen selber der Erwerbsarbeit nach. Dazu brauchen die Pflegeeinrichtungen mehr Personal, das auf dem Arbeitsmarkt durch die konjunkturelle Entwicklung und die allgemein erhöhte Nachfrage auch rarer geworden ist. Seit längerem haben wir deshalb zum ersten Mal eher Schwierigkeiten, diplomiertes Pflegepersonal zu finden. Neben internen kurzzeitigen Verschiebungen mussten wir auch temporär Leute von aussen einsetzen, was finanziell wenig lukrativ ist, und was wir eigentlich vermeiden möchten.

Die Krankheitsrate in unserer Branche ist bekanntlich zu hoch. Dies hat aber auch epidemiologische Gründe, denn ansteckende Mitarbeitende will man nicht in Patientennähe haben. Ein striktes Absenzmanagement mit Rückkehrgesprächen hilft, Auswüchse zu vermindern. Weiter werden flexible, einsatzfreudige Mitarbeitende mit punktuellen «Spontanboni» von rund 50 Franken in Form von Reka-Schecks belohnt. Gegen 80 Prozent unserer Kosten sind Personalkosten, deshalb lohnt sich ein intensives Personalmanagement, um Kosten zu sparen. Dazu brauchen wir einsatzfreudige, flexible und motivierte Mitarbeitende. Die gut gelebte Kultur und ein respektvoller, motivierender Führungsstil mit recht viel Gestaltungsspielraum für die Mitarbeitenden helfen letztlich, Kosten zu sparen, und sind Grundlage für eine gute Lebensqualität der Patientinnen und Patienten sowie des Personals.

Fluktuation

Im Berichtsjahr verliessen insgesamt 33 Mitarbeitende die Pflege Eulachthal, 18 suchten eine neue Herausforderung, sechs schlossen ihre Ausbildung als Fachangestellte Gesundheit, Koch oder kaufmännische Mitarbeitende erfolgreich ab. An dieser Stelle gratulieren wir Daniela Zürcher, Fachfrau Gesundheit, FaGe; Tugba Aydin, kaufmännische Angestellte; Simone Bühler, FaGe; Dario Marinitich, Koch; Geerthana Vijayaratham, FaGe; Salome Werren, FaGe, nochmals herzlich.

Weitere sieben Mitarbeitende erreichten nach teilweise über 25 Dienstjahren den wohlverdienten Ruhestand: Es sind dies Ursula Büchi, hauswirtschaftliche Angestellte; Elisabeth Frana, Krankenpflegerin FA SRK; Praxedes Odermatt, diplomierte Pflegefachfrau; Marlise Ruffner, diplomierte Pflegefachfrau; Monica Scheiwiller, Krankenpflegerin FA SRK, und Christa Schwendener, Pflegehelferin SRK. Ihnen allen sei für ihre langjährige Treue und ihren Einsatz herzlich gedankt!

Zur Kompensation und Verstärkung unserer Teams ergänzen 40 neue Mitarbeitende Pflege Eulachtal. Damit sind wir für kommende Aufgaben und sich abzeichnende Abgänge gut gerüstet.

7.7. Human Resources (HR)

Für das Jahr 2017 hatte ich mir verschiedene Ziele gesetzt. Einige wurden erreicht, andere noch nicht.

Dabei lautete eines der Ziele: «Fehlbesetzungen und Defizite bei Neueinstellungen erkennen und entsprechende Massnahmen treffen» (**Motivation und Zufriedenheit**).

Die Frage nach der Motivation (lateinisch: movere = bewegen) eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin und die daraus resultierende Zufriedenheit interessierte mich schon immer. Gerade bei den Bewerbungsgesprächen achte ich sehr auf positive Emotionen der Bewerber. In einem Forschungsbericht über Emotionen las ich einmal, dass Mitarbeitende mit positiven Emotionen ein hohes Mass an Motivation am Arbeitsplatz verbindet. Dies wiederum beeinflusst auch das Team zu höherer Arbeitsmotivation. Natürlich ist das nur ein Teil bei der Beurteilung eines Bewerbers oder einer Bewerberin, aber wie mir scheint ein doch sehr wesentlicher. Dann gibt es natürlich nicht nur die eigene Motivation, die man mitbringt, sondern man weiss heute, dass ein «gesundes» Arbeitsumfeld die Motivation aller Mitarbeitenden steigern kann, wie zum Beispiel Entwicklungsmöglichkeiten, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Wertschätzung, klare Strukturen, Führungskultur et cetera.

Werden also bei der Personalauswahl Gesichtspunkte der Arbeitsmotivation wie wertschätzender Umgang, Förderung der Mitarbeitenden sowie motivierende Gestaltung der Arbeitsaufgaben berücksichtigt, kann ein Betrieb die Motivation jedes Einzelnen positiv beeinflussen.

Daran arbeiten wir in der Pflege Eulachtal tagtäglich und sind uns bewusst, dass es ab und zu auch gewagtere Schritte (Visionen, Ziele) braucht. Raus aus den täglichen Gewohnheiten, «Frischluft» schnuppern, um damit die positiven Emotionen erneut zum Schwingen zu bringen. Ich möchte auch im kommenden Jahr mit voller Motivation meine Aufgaben anpacken und meinen Beitrag leisten, damit sich unsere jetzigen wie auch die kommenden Mitarbeitenden gefördert, geschätzt und somit voll motiviert fühlen für ihre Aufgaben in der Pflege Eulachtal.

Antonia Vela, Leiterin HR

7.8. Weiterbildung

Gut ausgebildete Mitarbeitende im Pflegedienst und unseren weiteren Bereichen sind eine wesentliche Grundlage für eine hohe Pflege- und Betreuungsqualität in der Pflege Eulachtal (PE).

Im Rahmen des jährlichen internen Fortbildungsprogramms boten wir zweimal an:

- Sicherheit am Arbeitsplatz/Brandschutz
- BLS/AED – Notfallmanagement

Diese Angebote sind für neue Mitarbeitende obligatorisch.

Weitere Themen behandelten: «Alte verstehen – gefühlsbiographisches Arbeiten in der Pflege», «Medikamentenlehre» und «Sterben und Tod».

Ergänzend zu diesen Angeboten wurden teambezogene Fallbesprechungen/Pflegevisiten angeboten.

Für aktuelle fachliche Fragen in komplexeren Pflegesituationen steht das «Kompetenzteam PE» zur Verfügung und ist jederzeit erreichbar.

Neben den pflegerischen Inhalten wurde im Zentrum Sonne im März 2017 als einjähriges Pilotprojekt die Einführung «Leistungserfassung (tacs)» gestartet. Über die Ergebnisse des Projektes berichten wir im nächsten Jahresbericht.

Zusätzlich zu den internen Fortbildungsangeboten werden verschiedene Mitarbeitende mit gezielten externen Fort- und Weiterbildungen gefördert: zum Beispiel Behandlungspflegekurs für Fachpersonen Betreuung (FaBe), SVEB 1 für Berufsbildnerinnen, Weiterbildungen zum Thema Demenz et cetera.

Jürgen Spies, Aus-, Fort- und Weiterbildung

7.9. Pflegeentwicklung, Aus- und Fortbildung

Pflegeentwicklung

Seit dem 1. Oktober 2017 bin ich als Pflegedienstleitung für Pflegeentwicklung in der Pflege Eulachtal tätig. Als Erstes habe ich mich intensiv mit dem Thema Leistungserfassung nach Besa auseinandergesetzt. Wir arbeiten in der Pflege Eulachtal mit der Besa-Version 2 und dem Leistungskatalog 97/99. Aktuell sind auf dem Markt Besa-Version 5 und Leistungskatalog 2010. Nach intensivem Recherchieren und Diskutieren über den möglichen Nutzen und Aufwand einer Umstellung auf Besa-Version 5 haben wir uns im Kader dagegen entschieden.

E-Doku: Gemäss Gesetz müssen wir bis zum 15. April 2022 ein elektronisches Patientendossier anbieten. Mit MISA haben wir bereits ein bewährtes elektronisches Informationssystem als Grundlage. Zusammen mit der Firma Corona werde ich deshalb eine elektronische Pflegedokumentation, welche auf unsere Bedürfnisse zugeschnitten ist, schrittweise erarbeiten und einführen.

Wenn ich Zeit finde, überarbeite ich Pflegekonzepte und Standards. Auch leiste ich gerne Unterstützung im Erstellen von Pflegeplanungen nach der Pflegesoftware NANDA. Fachinputs und Fallbesprechungen zu diversen pflegerischen Themen führe ich nach Bedarf in Einzelcoachings oder auch an Teamsitzungen durch. Bisher hat vor allem eine Abteilung im PZE dieses Angebot genutzt.

Erfreulich finde ich die Einladungen jeweils zum Mittagessen auf einer Abteilung im PZE. Im Sinne vom Normalitätsprinzip organisieren dort die Lernenden einmal im Monat ein Mittagessen auf der Abteilung. Diese Umsetzung ist auch Teil des Eulachtal-Modells.

Aus- und Fortbildung

Miriam Fülleman-Huber hat uns leider Ende Jahr verlassen. Sie hat mir im Bereich der Ausbildung viel Gutes zum Weiterführen hinterlassen. Es haben im Sommer 2017 vier Lernende erfolgreich den Abschluss als Fachperson Gesundheit (FaGe) bestanden.

Vom Mittelschul- und Berufsbildungsamt wurden uns 20 Plätze für Lernende bewilligt. Im Sommer sind sechs Jugendliche im Vorlehrjahr gestartet, und alle haben die Zusage für die Lehrstelle 2018 erhalten. Vier weitere AZUBI der Pflege Eulachtal absolvieren die interne einjährige Ausbildung zur Pflegeassistentin Pflege Eulachtal (PAPE). Sie ist unsere Grundlage und Bedingung zur Ausbildung in Bereiche der Pflege, Betreuung oder Hotellerie in der Pflege Eulachtal.

Jürgen Spies und ich haben das PAPE-Curriculum überarbeitet und leichte Anpassungen vorgenommen. Wichtig ist uns, dass wir nicht einfach funktionelle Abläufe trainieren, sondern vor allem ein gemeinsames Pflegeverständnis anhand vom Eulachtal-Modell vermitteln. Die praktischen

pflegerischen Abläufe trainieren die Lernenden auf den Abteilungen unter Aufsicht der drei Berufsbildner.

Die halbjährlichen Rochaden sind ein Mehraufwand für die Berufsbildner, Abteilungen und Lernenden. Doch dank den Rochaden können wir unseren Lernenden eine sehr vielseitige Ausbildung anbieten und sie fit machen für das komplexe Arbeitsgebiet der Polygeriatrie.

Ich bin sehr dankbar, dass unsere Lernenden auf den Abteilungen so gut betreut werden!

Christine Müller, Leiterin Pflegeentwicklung und Ausbildung

8. Lichtblick

Der Anfang des Jahres war recht intensiv. Im Frühling gab es einige Veränderungen in der Bewohnersituation, und die Neubesetzung der leeren Betten war schwierig. In dieser Zeit konnten die ihre Überzeiten kompensieren und sich noch intensiver um die Bewohnerinnen und Bewohner kümmern. Nach fast zwei Monaten war das Haus wieder voll besetzt, und bis Ende des Jahres hatten wir eine spannende und meist harmonische Gruppe von Bewohnerinnen und Bewohnern. Es bot sich die Möglichkeit, einige Ausflüge zusammen oder auch individuelle Ausflüge mit einzelnen Bewohnern zu unternehmen. Solche Momente sind immer sehr wertvoll sowohl für die Bewohner wie auch für die Mitarbeitenden.

Im Mai hat sich mit der Einstellung einer Mitarbeiterin mit IV die Hausdienstsituation ein wenig entspannt und konnte in Zusammenarbeit mit Ursula Hollenstein bis Ende Jahr noch weiter optimiert werden.

Das Jahresziel im Zusammenhang mit der Kommunikation wurde vor allem im August Thema. Es gab grosse Unruhen unter den Mitarbeitenden, welche mit vielen Gesprächen wieder beruhigt werden konnten. Offenheit und Verständnis mussten immer wieder thematisiert werden. Personell veränderte sich im Berichtsjahr einiges, was ich als Chance für das Lichtblick-Team sehe. Gegen Ende Jahr gab es einige Krankheitsausfälle, welche sich aber dank der verbesserten Atmosphäre im Team und zwei Mitarbeitenden aus dem PZE, die ihre Abteilungen wechselten, gut meistern liessen. Die Zusammenarbeit mit dem Nachtwachen-Team ist für mich besonders wertvoll. Nach dem Weggang einer Dauernachtwache haben die Nachtwachen mehr Nächte im Lichtblick abgedeckt. Für mich ist der Austausch sehr spannend, da sie die Situationen mit einem anderen Blickwinkel einschätzen.

Auch dieses Jahr organisierten wir einen Brunch mit Angehörigen, und trotz schlechtem Wetter war die Resonanz sehr gut.

Ich bin im Grossen und Ganzen zufrieden mit der Entwicklung, die der Lichtblick, mein Team und ich gemacht haben, und so starten wir nach einer ruhigen und besinnlichen Adventszeit gestärkt ins 2018.

Ziele 2018:

- Bezugspersonenarbeit intensivieren
- Weiterbildung «Dementia Care®»

Susan Böhmler, Leiterin Lichtblick

9. Zentrum Sonne

«10 Jahre – lebendige Gemeinschaft»

Am 3. Januar 2017 haben wir in einem persönlichen und musikalisch untermalten Rahmen in unserem Restaurant Sonne mit unseren Bewohnerinnen und Bewohnern das 10-Jahr-Jubiläum gefeiert. Die «Gründerväter» Dieter Lang und Johannes Baumann waren selbstverständlich ebenfalls anwesend. Ihnen beiden an dieser Stelle ein herzliches Dankeschön.

Am Jubiläumstag durften wir zwei Bewohnerinnen ehren, die seit Januar 2007 im Zentrum Sonne leben und ihren Lebensabend «angereichert mit immer wieder viel Sonnenschein» hier verbringen.

Anlässlich des Jubiläums hielten wir keine grosse Rückschau, sondern erinnerten uns an unseren Auftrag, mit dem wir damals an den Start gegangen sind.

Unser Auftrag

Den Alltag so normal wie möglich zu gestalten ist der zentrale Auftrag dieses Angebotes. Wir bieten Menschen im AHV-Alter Unterstützung und Beratung an bei körperlichen, altersbedingten Beeinträchtigungen des täglichen Lebens, psychischen Problemen sowie bei sozialen Krisen des Einzelnen oder des bisherigen Betreuungssystems.

Im Zentrum stehen die biografische, ressourcenorientierte Betreuung und die Anlehnung an die Normalität des bisherigen Lebens.

Wir sind der Überzeugung, dass jeder Mensch aktiv sein Leben sowie das Leben in der Gemeinschaft auf seine Art und Weise mitgestalten will. Der Betagte ist bis ins hohe Alter lern- und entwicklungsfähig unter der Voraussetzung, dass es uns gelingt, ihm Lebenssinn und Lebensmotivation wiederzugeben sowie ein tragendes Umfeld zu gestalten.

Diesen Auftrag lebten wir im Berichtsjahr mit viel Herzblut, Engagement und Fachkenntnis (Pestalozzi lässt grüssen), und er gilt auch für die Zukunft. Diese lebendige, sich wertschätzende Gemeinschaft eingebettet in den gelebten Alltag, werden wir weiter leben. Das ist ein sehr spannender und anspruchsvoller Prozess, dem wir uns mit Freude stellen.

Unsere zentrale Erkenntnis lautet: **«Beziehung vor Funktion».**

Jürgen Spies, Leitung Zentrum Sonne

10. Staub/Kaiser-Haus

Wir hatten ein erfreuliches zweites Betriebsjahr mit sehr guter Bettenbelegung und vielen Interessierten, (vorwiegend italienische Staatsangehörige) an einem Platz in unserem ehrenwerten ☺Haus!

Finanziell werden wir voraussichtlich auch in diesem Jahr gut dastehen.

Das Notfall-/Ferienzimmer ist permanent belegt.

Wir haben jetzt ein sehr leistungsstarkes, motiviertes und zuverlässiges Team! Das freut mich sehr, da wir zu Anfang und auch in diesem Jahr die eine oder andere personelle Anpassung machen mussten.

Besonders zu erwähnen ist im Berichtsjahr unser grosses Geburtstagsfest! Es war berauschend und wirklich sehr gelungen. Wir konnten enorm viele Gäste begrüßen. Toll!

Der absolute Höhepunkt jedoch war unsere Ferienwoche in Italien. Es war einfach unbeschreiblich, was wir gemeinsam in dieser Woche erleben durften. Keiner möchte auch nur eine Minute missen, obwohl es für das Begleitteam sehr anstrengend war. Die Rückmeldungen nach diesen Ferien waren durchwegs po-

sitiv, ob von Patientinnen und Patienten, Angehörigen oder Mitarbeitenden. Wir werden im 2018 sicher wieder etwas Spezielles auf die Beine stellen, um unseren Bewohnern eine Freude zu bereiten.

Wir gehen den eingeschlagenen Weg weiter, verwerfen Nichtfunktionierendes, bauen auf Bewährtem auf und sind auch offen für Neuerungen.

Ich möchte mich bei allen bedanken, die uns im Berichtsjahr tatkräftig unterstützt haben.

Danke!

Willi Böhmler, Betriebsleiter

11. Zentrum Wiesental

Ein ereignisreiches und spannendes Jahr ist abgeschlossen. Es war geprägt von Veränderung und dem hohen Engagement von Mitarbeitenden, Bewohnern und auch deren Angehörigen. Als ich am Anfang des Jahres 2017 die neue Rolle als Betriebsleiter im Team übernehmen durfte, waren da einerseits schon sehr viele positive Ansätze im Haus. Andererseits war die Skepsis im Dorf und teilweise auch bei den Angehörigen hoch. Mir war bewusst, dass grosse Hoffnungen auf meinen Schultern ruhten. Ich wurde mit vielen Herausforderungen konfrontiert wie dem Unverständnis gegenüber dem Konzept des Eulachtal-Modells, und führte viele klärende Gespräche. Ich möchte mit dem Jahresbericht einladen zu einem etwas anderen Einblick in unser Haus Zentrum Wiesental (ZWT) und zur eigentlichen Idee hinter unserem täglichen Wirken für das Wohl unserer Bewohnerinnen und Bewohner.

Organisation und Zahlen

Die Belegung der insgesamt 17 Betten im ZWT bewegte sich konstant bei 100 Prozent. Überdies hatten wir im Berichtsjahr zusätzlich einige Tagesgäste oder Gäste zum Mittagessen. Leider konnten wir nicht allen Anfragen und Anmeldungen aus der direkten Nachbarschaft, Gemeinde und den umliegenden Gemeinden gerecht werden.

Bewohnerinnen und Bewohner

Die gemeinsame Gestaltung des Alltags ist für alle eine tägliche Herausforderung. Durch die kontinuierliche Beziehungsarbeit mit den Bewohnern und den Miteinbezug ihrer Lebenserfahrungen und Fähigkeiten konnte bei vielen das positive Lebensgefühl aufrechterhalten werden. So wird gemeinsam mit den Bewohnerinnen und Bewohnern gearbeitet. Nach dem Grundsatz «niemand muss, aber jeder darf mithelfen», bringen sich mittlerweile viele Bewohner in einer Alltagsarbeit mit ein: sei es bei der Menüplanung, dem Einkaufen, Rüsten, Kochen, Küche aufräumen, Pflanzen giessen, Abfall entsorgen, Putzen, Waschen oder Bügeln. Dabei wird gemeinsam gelacht oder auch mal geschimpft, «warum hat es schon wieder keine Äpfel im Haus?» oder «wer hat sich nun schon wieder Röschi und Spiegeleier in der Menüplanung gewünscht?».

Ganz im Sinne von «Aufleben statt Aufheben» nach Professor Erwin Böhm.

Personelles

Trotz Wechsel von einigen Mitarbeitenden konnten mit dem verbleibenden Team neue Mitarbeitende eingearbeitet werden, um dann den Betrieb mit 17 Mitarbeitenden an sieben Tagen die Woche rund um die Uhr aufrechtzuerhalten. Des Weiteren haben wir in der Personalplanung und im Alltag folgende Änderungen umgesetzt:

- Die Betriebsleitung ist mehrheitlich über die Wochentage im Haus für alle ansprechbar.
- Ein Küchenstamm-Team wurde aus dem bestehenden Team zusammengestellt, dies um mehr Kontinuität in den Küchenablauf und in das Kochen zu bringen.
- Zwei Mitarbeitende aus dem bestehenden Team haben wir aufgrund der Stellenbeschreibungen ganz aus der Pflege abgezogen und den Fokus auf die hauswirtschaftlichen Aufgaben im ZWT gelegt.

- Da wir innerhalb der Pflege Eulachtal den jungen Menschen eine fundierte Ausbildung bieten, rotieren diese zwischen den fünf Häusern der Pflege Eulachtal und dem Spital Winterthur. Somit haben wir im halbjährlichen Wechsel immer einen Lernenden im Haus.
- Erstmals ermöglichten wir im ZWT auch eine Praktikumsstelle. Für die Mithilfe in der Pflege legen wir den Fokus jedoch auf die Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner, sprich Begleitung beim Essen, gemeinsames Einkaufen, soziale Aktivitäten wie zum Beispiel eine Jassrunde oder einen begleiteten Spaziergang ins Dorf.

Alltag und Aktivierung

Ganz bewusst wurde das Angebot der Aktivitäten im Haus dem Vorjahr gegenüber massiv ausgebaut. So kamen zu den regelmässigen Angeboten wie Turnen und Besuchen des Pfarrers und der Diakonin zur Andachtsfeier in unregelmässigen Abständen viele Feste und Veranstaltungen hinzu. Gemeinsam mit Angehörigen, Nachbarschaft und den Mitarbeitenden durfte so einiges erlebt werden, was zur Förderung der Öffentlichkeitsarbeit und zum Verständnis unserer Kultur im Haus diente:

- Ausflüge in die Umgebung und gar in den Zirkus
- Ferien im Schwarzwald zusammen mit den Bewohnerinnen und Bewohnern des Zentrums Sonne
- Besuch von Kindern der Kita KIWI aus Wiesendangen zum Generationentreff
- Für musikalische Unterhaltung von klassisch bis volkstümlich begrüsst wir Musiker, Sängerinnen und Sänger sowie Schulklassen an einem der Feste in unserem Garten oder in unserer Stube
- Schüler Wiesendangens, die mittwochs für gemeinsame Aktivitäten mit den Bewohnern ins Haus kamen

Der wichtigste Fokus unserer Arbeit wird aber weiterhin in der therapeutischen Ausführung von Alltagstätigkeiten bleiben.

Schwerpunkte fürs nächste Jahr

Voraussichtlich werden wir die Schwerpunkte auf die allgemeine interne Mitarbeiterschulung der Pflege Eulachtal setzen. Weiter wird die Bezugspersonenpflege innerhalb des Hauses als Jahresziel für alle Mitarbeitenden umzusetzen sein – für eine reaktivierende Pflege durch Beziehungspflege. Organisatorisch werden wir die einzelnen Bereiche Pflege, Betreuung und Hauswirtschaft weiter stärken.

Schlusswort

Ich bedanke mich herzlich bei meinen Mitarbeitenden und allen Beteiligten für die Zusammenarbeit, die gemeinsam erreichten Ziele und die Unterstützung. Ein grosser Dank an die Geschäftsleitung, im Speziellen Johannes Baumann, und den Stiftungsrat der Stiftung Eulachtal für das entgegengebrachte Vertrauen und die Unterstützung durch die enge Zusammenarbeit. Ein weiteres Dankeschön geht an alle, die uns reflektierend im Alltag begegnen.

Lasst uns weiter Akzente setzen und erfolgreich den anderen Weg beschreiten: für eine positive Zukunft des Zentrums Wiesental und des Daheims unserer Bewohnerinnen und Bewohner.

Es freut mich, dass unser Haus ZWT mit seiner noch nicht ganz verstandenen Kultur ein viel diskutiertes Thema in der Gemeinde war und ist, und ich hoffe, dass dies noch lange so bleibt. Dies spricht unter anderem für das Leben in unserem Haus.

Pascal Frei, Betriebsleiter

12. Gemeinnützige Stiftung Eulachthal (GSE) und Stiftungsrat

Als rechtlicher Einheit obliegt der Gemeinnützigen Stiftung Eulachthal die strategische Ausrichtung des gesamten Unternehmens, und dies gemäss dem Stiftungszweck: «für kranke, behinderte und betagte Menschen» in der Region. Im konstruktiven Dialog mit der Geschäftsleitung geht es darum, haushälterisch mit den finanziellen und sachlichen Mitteln umzugehen und auch die wesentlichen Schwerpunkte in unserer Kerntätigkeit, das Pflegen und Betreuen, zu setzen. Wohin wollen wir? Was machen wir? Dies selbstverständlich immer im Bewusstsein, dass wir regional und im positiven Sinn bescheiden bleiben.

Mit der Wahl von Verena Wüthrich-Peter und Hans-Ulrich Stucki sind im 2017 zwei neue Mitglieder zum Stiftungsrat gestossen, welche in der Region bestens verankert sind und gleichsam durch Beruf und Aktivitäten den unternehmerischen Geist unterstreichen.

Dieter Lang, Präsident GSE

13. Ausblick und Dank

Pflege Eulachthal, Leben im Mittelpunkt. Das könnte unser zukünftiges Logo sein. Pflege Eulachthal pflegt das Eulachthal, pflegt den Kontakt mit den Menschen im erweiterten Eulachthal und ist die professionelle Pflegeeinrichtung der Region. Gegen 250 Mitarbeitende haben zusammen mit dem Stiftungsrat ihr Bestes gegeben. Unser Sein und unsere Tätigkeit stossen offenbar auf eine grosse Nachfrage von Menschen in Not und Menschen in Situationen der Veränderung. Beides wird es immer geben, und so geht uns die Arbeit im Rahmen des Stiftungszweckes nie aus. Eine schöne und bereichernde Arbeit ist das. Die Freiheit, die wir in unserem Land glücklicherweise haben, verpflichtet uns, unsere Verantwortung wahrzunehmen. Dazu braucht es offene Augen für die persönlichen Anliegen von Mitmenschen und Mut zu unkonventionellem Handeln. Kreativität ist gefragt und weniger Bürokratie.

Lassen wir uns durch die wachsende Regelungsdichte nicht entmutigen und bremsen. Wenn wir es schaffen, die möglichen Spielräume auszuschöpfen und so auf die Anliegen auf die uns anvertrauten Menschen mit den uns gegebenen Möglichkeiten einzugehen, werden wir eine gute, interessante Zukunft mitgestalten können. So wird uns die Arbeit mit Menschen, ganz unabhängig von den äusseren Umständen in Wirtschaft und Politik, nie ausgehen.

Ein gutes, motiviertes Team steht hinter unserer Aufgabe. Das sind Sie, liebe Mitarbeitende und Stiftungsräte! Es basiert auf gegenseitigem Respekt und Vertrauen. «Vertrauen ist für alle Unternehmungen das grosse Betriebskapital, ohne welches kein nützliches Werk auskommen kann. Es schafft auf allen Gebieten die Bedingungen gedeihlichen Geschehens.»⁵

Vielen Dank für Ihren grossen Einsatz, Ihr Mitdenken, Mittragen und Mitarbeiten. Vielen Dank aber auch für Ihr Aushalten, Ihre Nachsicht und Fehlertoleranz, wenn etwas nicht so rund lief. Dieser Dank gilt auch allen Bewohnerinnen, Bewohnern, Angehörigen, Gönnern und Freunden. Sie alle haben uns ihr Vertrauen gegeben, und das ist uns unendlich wertvoll. Auf dieser Grundlage packen wir die kommenden Herausforderungen zuversichtlich und beglückt an. Schön, wenn Sie dabei sind, und gut, wenn Sie weiterhin hinter uns stehen. Vielen herzlichen Dank!

Johannes Baumann, Direktor

Elgg, 1. März 2018/ jba

⁵ Albert Schweitzer, www.gutzitziert.de/zitat_autor_albert_schweitzer_1274.html

14. Kenndaten Pflege Eulachtal

Kenndaten Pflege Eulachtal	2017	2016	2015
* Median		ab 1.3.16 mit Zentrum Wiesental	ab 1.10.15 Staub/Kaiser
** Neue Pflegefinanzierung ab 2012 ertragswirksam			
Erweiterung Lichtblick (2012) hat Einfluss auf Volumen			
Belegungstage	49'046	46'757	35'775
Anzahl belegte Betten	134	128	98
durchschnittliche Verweildauer nur der ausgetretenen Bewohnerinnen und Bewohner im Berichtsjahr* (Tage)	19	31	56
durchschnittliche Verweildauer aller Bewohner* (Tage)	327	642	576
längste Verweildauer von Bewohnern (Tage)	5'513	5'148	4'782
kürzeste Verweildauer bei Austritt (Tage)	5	½	½
Anzahl Bewohnerinnen und Bewohner	216	239	198
Anzahl Austritte	87	107	83
davon Todesfälle (in Prozent der Austritte)	49 (56,3%)	40 (37,4%)	36 (43,4%)
Anzahl Beschäftigte Ende Jahr (BIGA, inkl. Stiftungsrat)	210	194	178
Anzahl Vollzeitstellen Ende Jahr (BIGA, inkl. Stiftungsrat)	140.5	130.1	118.7
Betriebs- inklusive Finanzaufwand (CHF)	15'137'038	14'432'617	11'393 161
Pro Pflegeetag (CHF)	308.63	308.67	318.47
Betriebsertrag** (inkl. Finanzertrag) (CHF)	15'156'547	14'473'864	11'010'003
pro Pflegeetag** (CHF)	309.02	309.55	307.76
Investitionsbeiträge öffentliche Hand	0	0	0
Gesamtergebnis (CHF)	194'362	215'135	-207'305
pro Pflegeetag (CHF)	3.96	4.6	-5.79

Anhang

Berichte der einzelnen Abteilungen und Tabellen

Hausdienst und Wäscherei

Auch im Berichtsjahr wurden wir von Bauarbeiten nicht verschont. Ab Oktober wurde an der neuen Wäscherei im Untergeschoss des PZE gearbeitet, die ab Sommer 2018 dabei helfen wird, die stetig ansteigenden Wäscherberge zu bewältigen.

Wäschemenge 2016: 64 463 kg

Wäschemenge 2017: 67 425 kg, das sind 2962 kg mehr als im Vorjahr.

24 Andachten mit 724 Bewohnerinnen und Bewohnern sowie 66 Gästen wurden gefeiert.

Erfreulicherweise durften wiederum zehn Vereine begrüsst werden. Dies mit 264 Personen, welche uns mit Musik und Gesang durch das Jahr begleiteten. Die Gäste wurden anschliessend von unserer Küche und Cafeteria mit einem Apéro und feinem Kuchen verwöhnt.

Der «Tag mitenand» fand wiederum regen Anklang. Handwerker aus den Reihen der Mitarbeitenden, Arbeiten der Aktivierung, Programm am Vormittag mit dem Thema «Die Geschicklichkeit unserer Hände» und zu guter Letzt am Nachmittag der Auftritt von «Chor & Band» der Sekundarschule liessen uns und die vielen Besucher einen schönen Tag verbringen.

Zwei Metzgete, ein Waadtländertag, beide mit Musik, und zwei Seniorennachmittage im Werkgebäude trugen zur Gemütlichkeit bei.

Ein intensives, aber gutes Jahr liegt hinter uns.

Ursula Hollenstein, Hauswirtschaftliche Betriebsleiterin

Küche

Nach einem guten Start ins 2017 fand am 1. Februar die erste Metzgete statt.

Darauf folgte am 15. März der Waadtländertag. Beide Anlässe wurden mit Live-Musik begleitet und dadurch noch attraktiver.

Am 30. Juni grillierten wir im Garten. Bei schönstem Sonnenschein konnten die Bewohnerinnen und Bewohner sowie die freiwilligen Helferinnen und Helfer eine Wurst vom Grill verspeisen.

Die 1.-August-Feier fand wieder im Freien statt. Das reichhaltige Buffet mit diversen Salaten, Beilagen und Grilladen begeisterte Bewohner wie auch Gäste. Ebenso überzeugte das anschliessende Dessertbuffet.

Am 11. August führten wir einen ähnlichen Anlass durch, dieses Mal wegen des schlechten Wetters in der Eingangshalle.

Beendet wurde die Grillsaison am 30. August mit der musikalischen Unterstützung des Tambourvereins.

Am 25. Oktober folgte die zweite Metzgete in der Cafeteria mit Musik und Tanz.

Der «Tag mitenand» fand am 18. November statt. Unter dem Motto «Hand» konnten die zahlreich erschienenen Gäste, rund 110 Personen, zwischen dem *Handwerkertopf* (währschafte Linsensuppe), dem *Handarbeitsteller* (Rindfleischlasagne mit Gemüsebouquet) oder dem *Fingerfoodteller* (diverse Häppchen) auswählen.

Ab 5. Dezember wird immer am ersten Dienstag im Monat ein Dessertbuffet in der Cafeteria präsentiert, gestaltet durch unsere Lernenden. Die Preise, 5 und 6.50 Franken inklusive eines Getränks, sind gerade selbsttragend, da es in erster Linie um den Lerneffekt geht, kleinere Mengen zu kochen oder zu backen.

Am 17. Dezember feierten die Bewohnerinnen und Bewohner zum ersten Mal über Mittag Weihnachten mit einem dreigängigen Festmenü in der Cafeteria. Das Dessert wurde nach dem Mittagsschlaf wieder in der Cafeteria serviert.

Am Nachmittag des 21. Dezember wurden alle Angestellten der PE in der Cafeteria zum Jahresschluss-Apéro eingeladen.

Neben diesen Anlässen bewirteten oder belieferten wir verschiedene Angehörigen-Anlässe, dazu den Frauenverein, das örtliche Grümpelturnier, die Trachtengruppe, die Rotkreuzfahrer, den Seemannsclub und an Heiligabend den evangelischen Kirchenverein.

Die Anzahl der **täglichen** Menüs – Morgen-, Mittag- und Abendessen – für das Haus belief sich im Berichtsjahr auf **65 700**.

Pro Tag werden circa **300 Mahlzeiten** zubereitet.

Für die **Cafeteria** bereiteten wir rund **13 000** Essen zu.

Für den **Mahlzeitendienst** der Gemeinden Elgg und Elsau bereiteten wir **4969** Menüs zu.

Die Anzahl Menüs für den **Mittagstisch Elsau** belief sich auf **15 682**.

Auswärts gelieferte Mahlzeiten und **einzelne Bankette** beliefen sich auf circa **360** Menüs.

Personelles

Am 1. Januar trat Laura Hefti ihre Stelle als Köchin mit Tagesverantwortung an.

Ab 1. März wurde ich während meiner Abwesenheit durch Mario Brazzerol vertreten, der im Juli seine Ausbildung zum Chefkoch mit Eidgenössischem Fachausweis erfolgreich abschloss. Ebenso erfolgreich schloss unser Lernender Dario Marinitsch als Koch EFZ ab. An dieser Stelle beiden nochmals herzliche Gratulation!

Dario Marinitsch verliess uns Ende Juli nach vollendeter Lehrzeit. Ich wünsche ihm an dieser Stelle viel Glück und Erfolg auf seinem weiteren Lebensweg und bedanke mich für die geleistete Arbeit in unserem Betrieb.

Abwechselnd kamen Anfang Jahr, während jeweils zweier Wochen, die Pflegeassistentinnen PZE zu uns in die Küche und Cafeteria, um einen Einblick in den Bereich Verpflegung zu gewinnen.

Kay Huwyler aus Hagenbuch bewarb sich als Lernender für Koch EFZ, nachdem er zweimal je eine Woche bei uns schnupperte. Er wird seine Lehre im August 2018 bei uns beginnen.

Jahresziele 2018

- Gewährleistung von Qualität und Quantität
- Elena Riccio, Lernende Küchenangestellte EBA, und William Claudio, Praktiker PrA Küche, erfolgreich durch ihr Qualifikationsverfahren zu führen.
- Allergene, Schulung der Mitarbeitenden gemäss neuen Bestimmungen des Lebensmittelgesetzes (LMG).

	2017	2016	2015	2014
Bewohnerinnen und Bewohner	65'700	65'700	72'500	65'700
Restaurant	13'000	15'700	15'700	14'600
Mahlzeitendienst	4'969	6'470	6'306	6'391
Mittagstisch Elsau	15'682	22'014	15'123	13'895
Bankette	360	250	250	250

Bernadette Hollenstein, Küchenchefin

Aktivierungstherapie

Unglaublich, was Hände alles tun können. Das Kernstück unseres Berufes ist die Förderung und Erhaltung der **Hand- und der Hirnfähigkeiten**. Dieses Jahr haben wir uns intensiv mit den Händen befasst. Wir betrachteten sie anatomisch, schauten die Krankheitsbilder an. Wir bewegten sie in der Turnstunde regelmässig, so dass einzelne Bewohnerinnen diese nun zu ihren täglichen Übungen zählen. Das Einüben von Klatsch-, Schnipp- und Streichtänzen, wie wir zwei davon am «Tag mitenand» aufgeführt haben, erforderte Geduld, und die Koordination von Hirn und Händen ist stetig gefordert. Zusammen mit der Musik sind die Bewohner und Bewohnerinnen mit viel Elan und Spass dabei.

In der Koch- wie auch der Gartengruppe sind die Feinmotorik und die Sinneswahrnehmung besonders gefragt. Das Spüren der verschiedenen Oberflächen von der Wurzel bis zur Blüte, das Wühlen in der Erde bei der Suche nach Kartoffeln, dies begeistert naturverbundene Menschen enorm. Dieses Jahr hat eine der Gärtnerinnen vor Freude gejauchzt bei der Ernte – das berührt!

Die vielen entstandenen Handbilder, wovon einige in der Aktivierung aufgehängt sind, zeigen, was alles möglich ist trotz den verworrensten Handstellungen.

Viel Zeit investierten wir in verschiedene handwerkliche Tätigkeiten. Ziel war immer das Arbeiten in Kleingruppen, wo sich die Teilnehmenden mit ihren Fertigkeiten gegenseitig unterstützen konnten und wo neue Freundschaften entstanden sind. Von manch einem solchen Team könnten wir im Grossen lernen, was es heisst, miteinander ans Ziel zu gelangen. Die grösste Herausforderung war wohl das Flechten, denn es benötigte zusätzlich kontrollierbare Kraft. Umso grösser war die Freude, als die kleineren und grösseren Kunstwerke im Garten oder in den Räumen der Aktivierungstherapie aufgestellt wurden.

Nicht alle Bewohner wollen noch etwas tun, aber deren viele, und es ist wichtig, dass wir auch weiterhin Hand bieten, dass ihre Vorhaben gelingen können, sozusagen Nägel mit Köpfen einschlagen, wie dies unsere Männer am Samichlausmorgen voller Manneskraft getan haben.

Maja Berger, Leiterin Aktivierungs- und Ergotherapie

Pflegezentrum Abteilung A1

Wie im vergangenen Jahr hatten wir auch im Betriebsjahr eine gute Bettenbelegung mit 14 Aus- und Eintritten.

Wir unternahmen wieder jede Menge Ausflüge mit unseren Bewohnerinnen und Bewohnern, wie zum Beispiel:

- Schaukäserei, Stein/AR
- Walter Zoo, Gossau
- Heiden/AR
- Kreuzlinger Hafen/TG
- Besuch im ZWT in Wiesendangen
- Schnuggebock, Teufen/AR
- Stelzenhof Weinfelden

Natürlich fanden wieder monatlich gemeinsame Mittag- und Nachtessen mit den Bewohnern und dem Personal statt.

Personell gesehen gab es zudem einige Veränderungen:

- Darygil Sacobos beendete sein Arbeitsverhältnis Ende März 2017, um sich beruflich neu zu orientieren
- Ajshe Ramadani wechselte Ende Mai 2017 nach 14 Jahren Abteilung 1 intern auf Abteilung 2
- Vanessa Serena wechselte aus gesundheitlichen Gründen ab November 50 Prozent zum Lichtblick und bleibt der Abteilung 1 zu 50 Prozent erhalten
- Irene Reichen wechselt 1 Jahr vor ihrer Pensionierung, um nach 28 Jahren Abteilung 1 noch einmal eine andere Erfahrung im Zentrum Sonne zu machen

Unser Team verstärkten:

- Rahman Khel ab Mai, Claudia Alder/Ajeti ab September und Michele Elshani ab Oktober
- Janina Baege unterstützte uns im Sommer zur Überbrückung für zwei Monate
- Auch konnten wir den Zivildienstleistenden Emanuel Muhl für vier Wochen im Oktober auf unserer Abteilung einsetzen

Unsere Ziele, wie Lernende weiterhin kompetent begleiten, Erwartungen und Belange der Bewohner und ihrer Angehörigen bestmöglich erfüllen, oder auch der Umgang mit der Bewohner-Dokumentation, haben wir im Berichtsjahr zu unserer vollsten Zufriedenheit erreicht.

Wir freuen uns auf ein aufregendes und spannendes 2018! ☺

Marco Heine, Abteilungsleiter

Pflegezentrum Abteilung B2

Unsere Abteilung war durch viele Ein- und Austritte (30) sehr gefordert. Die Feedbacks der Angehörigen waren aber trotzdem positiv. Das interne Ziel einer stabilen Mitarbeiterschaft konnte leider nicht erreicht werden. Fünf Mitarbeitende verliessen das Team, weil sie pensioniert wurden oder aus persönlichen Gründen. Veränderungen sind immer eine Chance, schwächen aber auch das Team, und so war die Situation eher instabil. Um die Lage zu verbessern, hatten wir drei Teamsitzungen zum Thema Kommunikation und Problemlösung durchgeführt, wo wir die Gesamtsituation besprachen. Dazu trafen wir uns zu zwei gemeinsamen Essen, bei denen wir uns auch von den weiterziehenden, langjährigen Mitarbeitenden verabschiedeten. Das Bezugspersonensystem haben wir im Laufe des Jahres gefestigt. Es hat sich bewährt und Klarheit für den Patienten und gegenüber den Angehörigen geschaffen. Vielen Dank dem ganzen Team fürs Durchstehen und den Einsatz!

Gabriela Engeler, Abteilungsleiterin

Pflegezentrum Abteilung C3

Im Berichtsjahr ging die aktive Phase mit Ein- und Austritten, Übertritten oder Todesfällen intensiv weiter. Trotzdem war es uns möglich, den Alltag mit den Bewohnern aktiv zu gestalten, indem wir dies als Lernsequenz für die Lernende integriert haben. Somit wurde das Jahresziel 2017 erreicht, und im nächsten Jahr wird es weitergeführt.

Durch das flexible und aufgestellte Team war es uns möglich, auch in schwierigen Phasen unseren Teamgeist und Humor zu behalten. Arbeitsprozesse wurden schnell angepasst und umorganisiert.

Das Ziel, die Professionalisierung der Pflegedokumentation, wurde aufgrund aktiver Arbeitsphasen und unserer obersten Priorität, dem Wohlergehen der Bewohnerinnen und Bewohner, noch nicht vollständig erreicht.

Im Jahr 2018 setzen wir die Bezugspflege wieder etwas aktiver in den Vordergrund, mit dem Fokus auf die Verbindlichkeit der Pflegedokumentation und auf die Biographieerhebung.

Ein weiteres Ziel wird die räumliche Gestaltung der Abteilung 3 sein.

Silvia Basic, Abteilungsleiterin

Nachtwache

Das Berichtsjahr hat ruhig begonnen.

Wir begannen mit der Umstellung der Arbeitsabläufe. Dies beinhaltete, dass wir gemeinsam nachts auf die Runden gingen. Dies dient den Bewohnern sowie den Mitarbeitenden. Es war eine grosse Umstellung für das

Team, und wir sind heute noch nicht fertig. Am Jahresziel von 2016 arbeiten wir zwar noch, die Abläufe konnten jedoch bereits ein wenig optimieren.

Da es in den Aussenhäusern knapp war mit Personal, boten wir uns an und übernahmen Nächte. Es war für uns eine tolle Erfahrung zu sehen, wie sich die Arbeit in den Aussenhäusern nachts gestaltet. Es forderte von uns Umdenken und grosse Flexibilität, da die Arbeitsabläufe anders aufgebaut und strukturiert sind.

An dieser Stelle ein riesengrosses Dankeschön an die Mitarbeitenden, die sich dieser Herausforderung gestellt und sie mit grosser Freude umgesetzt haben.

Mitte des Jahres begannen wir mit der Selektionierung für die Stelle von Elisabeth Frana, welche uns Ende des Jahres aufgrund der Pensionierung verlassen hat. Elisabeth Frana war eine langjährige Mitarbeiterin im PZE, und für das Nachtwachen-Team war dies ein einschneidendes Ereignis. Bis vor einem Jahr hatte sie die Leitung des Nachtwachen-Teams inne und war über 30 Jahre im PZE tätig. Wir wünschen Elisabeth Frana von Herzen alles Gute für ihre Zukunft und bedanken uns für alles, was sie geleistet hat.

Am zweiten Jahresziel, das wir uns gesetzt haben, arbeiten wir stetig. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit und auch der Austausch zwischen Tag- und Nachtdienst haben sich bereits gebessert. Zudem konnte bei einigen Kompetenzen Klarheit geschaffen werden.

Die vakante Stelle konnten wir wieder besetzen und so als vollzähliges Team ins neue Jahr starten. Dem ganzen Nachtwachen-Team an dieser Stelle ein Dankeschön für den Einsatz, den ihr im Jahr 2017 geleistet habt!

Jahresziel 2018: Sensibilisierung des gesamten Nachtwachen-Teams auf die besonderen Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner in der Nacht.

Wir achten wieder vermehrt auf einen ruhigen, angemessenen Umgang mit den Bewohnern und schaffen eine passende Atmosphäre.

Daniela Ackermann, Leiterin Nachtwache

Freiwilligenarbeit

Das Berichtsjahr verlief ohne grössere Veränderungen. Wir konnten auf unsere treuen Helferinnen und Helfer zählen. Regelmässige Besuche entweder im PZE, im Lichtblick oder im Staub/Kaiser-Haus erfreuten unsere Bewohner. Auch die Spaziergruppe, bestehend aus vielen jungen Familien, kam regelmässig einmal monatlich am Samstagmorgen vorbei. Sie erfreuten jeweils viele Bewohner mit einem Dorfspaziergang. Leider mussten wir dann im Herbst das Vorlesen ausfallen lassen, das jeweils zweimal wöchentlich stattfand.

Da ich mich entschlossen habe, Ende Jahr in Pension zu gehen, suchten wir Ersatz für die Einsatzleitung. Nach einer unerwarteten Absage freue ich mich umso mehr, dass Silvana Dreier die Nachfolge übernehmen wird.

Ich bedanke mich bei allen Freiwilligen, die in den letzten zehn Jahren unseren Bewohnerinnen und Bewohnern so viele schöne Stunden geschenkt haben. Ich wünsche allen weiterhin Freude und Befriedigung bei ihrer weiteren Tätigkeit als freiwillige Helfer.

Elisabeth Frana, Einsatzleiterin Freiwilligenarbeit

Zusammenstellung interne Fort- und Weiterbildung

Ausbildung:

Die Pflege Eulachtal bildet zur Sicherstellung des Personalbestandes Fachpersonal aus.

Ab dem Sommer 2017 erbringt die Pflege Eulachtal folgende Ausbildungsstellen im Bereich der Pflege:

- 10 Pflegeassistenten Pflege Eulachtal (PA PE)
- 12 Fachfrauen/ Fachmänner Gesundheit (FaGe)
- 2 Fachangestellte Betreuung (FaBe)
- 1 Assistentin Gesundheit und Soziales (AGS)
- 1 Diplomierte Pflegefachfrau HF, berufsbegleitend

Ausbildungsplan Pflegeassistentin/-assistent Pflege Eulachtal

Datum	Zeit/Ort	Thema	Dozent/Dozentin
17. Januar	13 - 16 Uhr Sitzungszimmer PZE	Ausscheiden	S. Ramcilovic
31. Januar	13 - 16 Uhr Sitzungszimmer PZE	Atmen	N. Baumgartner
21. Februar	13 - 16 Uhr Sitzungszimmer PZE	Krankheitsbild Demenzerkrankungen	S. Böhmler
16. Mai	8 - 17.30 Uhr Aktivierungstherapie	Aktivierung Zischtigs-Club mit- gestalten	M. Berger
6./7. April	9.- 17 Uhr Sonnenkeller	«Alte verstehen lernen» (interne Weiterbildung PE)	J. Spies
23. Mai	13 - 17 Uhr Sitzungszimmer PZE	BLS-AED- Schulung/Notfallmanagement (interne Weiterbildung PE)	M. Huber
30. Mai	13 - 16 Uhr Sitzungszimmer PZE	Gemeinsamer Abschluss	M. Huber
22. August	14 - 16 Uhr Sitzungszimmer PZE	Sicherheit am Arbeitsplatz Brandschutz Pflege Eulachtal	M. Eichholzer
5. September	13 - 17 Uhr Sitzungszimmer PZE	Hilfestellung bei der Ausscheidung	S. Ramcilovic
19. September	13 - 17 Uhr Sitzungszimmer PZE	Unterstützung beim An- und Auskleiden	M. Huber
10. Oktober	13 - 17 Uhr Sitzungszimmer PZE	Unterstützung bei der Lagerung, Mobilisation und Transfer	G. Schlumpf
24. Oktober	13 - 17 Uhr Sitzungszimmer PZE N: Abteilungen	Körperpflege und Prophylaxen	M. Huber
7. November	9 - 17 Uhr Sitzungszimmer PZE	Sterben und Tod (interne Weiterbildung PE)	H. Flückiger/M. Huber
21. November	13 - 17 Uhr Sitzungszimmer PZE	Körperpflege und Prophylaxen ausgefallen	M. Huber
12. Dezember	13 - 17 Uhr Sitzungszimmer PZE	Körperfunktionen → Herz-Kreislauf, Vitalzeichen	J. Spies/C. Müller

Interne Weiterbildung 2017

Datum	Zeit/Ort	Thema	Dozent/Dozentin
ganzes Jahr	Sitzungszimmer PZE	Einführung und Anwendung tacs, Ganze Pflege Eulachtal	Projektgruppe
6./7. April	9 - 17 Uhr Sonnenkel- ler	«Alte verstehen lernen»	J. Spies
23. Mai	13 - 17 Uhr Sitzungszimmer PZE	BLS-AED-Schulung/ Notfallmanagement	M. Huber
27. Juni	Sitzungszimmer PZE	Umgang mit Medikamenten, obligatorisch für Fachkräfte	Römer-Apotheke
22. August	14 - 16 Uhr Sitzungszimmer PZE	Sicherheit am Arbeitsplatz, Brandschutz	M. Eichholzer
24. Oktober	Sitzungszimmer PZE	Umgang mit Medikamenten, obligatorisch für Fachkräfte	Römer-Apotheke
17. Oktober	13 - 17 Uhr Sitzungszimmer PZE	BLS-AED-Schulung/ Notfallmanagement	Notfallsicher.ch
17. November	9 - 17 Uhr	Tot, und jetzt?	E. Frana

Anlässe im Pflegezentrum 2017

Datum	Tag	Zeit	Was	Wo
01.02.2017	Mi	11	Metzgete Silv + Dölf	Cafeteria
07.02.2017	Di	14	Seniorenachmittag	Werkgebäude
05.03.2017	So	13.15	Ailaghoga-Gugge-Elgg	vor dem Haus
15.03.2017	Mi	11	Waadtländertag	Cafeteria
07.05.2017	So	14.30	Harmonika-Club Elsau	Eingangshalle
02.06.2017	Fr		Ausflug mit Besuchsdienst	ausser Haus
30.06.2017	Fr	16	Grillfest mit FW/Örgeler	Garten
08.07.2017	Sa	15	Kirchenchor Elgg	Garten
11.08.2017	Fr	11	Grillfest Silv + Dölf	Garten
13.08.2017	So	14.30	Schweizerörgeli-Freunde Frauenfeld	Eingangshalle/Garten
30.08.2017	Mi	19.30	Tambourverein Elgg/Musik Aadorf	vor dem Haus
17.09.2017	So	14.30	Gemischter Chor Gundetswil	Eingangshalle
17.09.2017	So	16.30 - 17.15	Elgg bewegt	Serenadenplatz/ Eingangshalle
23.09.2017	Sa	14.30	Frauenchor Seuzach/MCH Hegi	Eingangshalle
25.10.2017	Mi	11	Metzgete Gutschickörgeler	Cafeteria
29.10.2017	So	10	Sänger Elgg	Eingangshalle
02.11.2017	Do	14.30	Seniorenachmittag	Werkgebäude
12.11.2017	So	14.30	Jodel-/Doppelquartett Elgg	Eingangshalle
18.11.2017	Sa	9 - 16	Tag mitenand	EG/Cafeteria
06.12.2017	Mi	ganzer Tag	Klaus ist im Haus	Eingangshalle
15.12.2017	Fr	14.30	Senioren spielen für Senioren	Aktivierungsraum
16.12.2017	Sa	9 - 11.30	Weihnachtsgeschichten mit FW	Abteilung 3
17.12.2017	So	11	Weihnachtsessen der Bewohner	Cafeteria
17.12.2017	So	16	Krippenspiel	Eingangshalle

Erweiterte Statistik zum Jahresbericht

Patienten- und Pflegetagestatistik Pflege Eulachtal	2017	2016	2015	2014
Belegungstage	49'046	46'757	35'775	34'304
Anzahl belegter Betten	134	128	98	94
Verweildauer bei Austritt (Tage)*	19	31	56	16
Verweildauer aller Bewohnerinnen und Bewohner (Tage)*	499	204	184	396
durchschnittliche Verweildauer bei Austritt im Berichts- jahr (Tage)	327	202	397	204
durchschnittliche Verweildauer aller Bewohner (Tage)	825	642	576	714
längste Verweildauer eines Bewohners (Tage)	5513	5148	4'782	4'356
kürzeste Verweildauer bei Austritt (Tage)	5	½	½	½
Anzahl Bewohnerinnen und Bewohner	216	230	198	169
Anzahl Austritte	87	107	83	74
davon Todesfälle (in Prozent der Austritte)	49 (56,3%)	40 (37,4%)	36 (43,4%)	40 (54%)
BESA 4 (sehr hoch) in Prozent	5	5,9	7,7	18,6
<i>Pflegetage in Pflegestufe 12</i>	206	718	595	2'561
<i>Pflegetage in Pflegestufe 11</i>	493	829	1'319	1'286
<i>Pflegetage in Pflegestufe 10</i>	1782	1'211	837	2'420
BESA 3 (hoch) in Prozent	23	24,5	23,9	24,1
<i>Pflegetage in Pflegestufe 9</i>	1975	2'543	1'425	2'340
<i>Pflegetage in Pflegestufe 8</i>	4664	5'182	3'960	3'293
<i>Pflegetage in Pflegestufe 7</i>	4553	5'402	3'171	2'639
mittel (BESA 2) in Prozent	31	29,1	30,3	32,3
<i>Pflegetage in Pflegestufe 6</i>	5420	4'662	4'006	4'068
<i>Pflegetage in Pflegestufe 5</i>	4563	4'144	3'475	4'591
<i>Pflegetage in Pflegestufe 4</i>	5098	3'856	3'363	2'480
leicht (BESA 1) in Prozent	41	37,5	38,1	25,0
<i>Pflegetage in Pflegestufe 3</i>	6731	4'249	3'572	2'720
<i>Pflegetage in Pflegestufe 2</i>	11297	44'655	9'149	5'400
<i>Pflegetage in Pflegestufe 1</i>	1684	1'718	903	506
* Median ! BESA: ab 2013 <i>neue Kalibrierung</i>		Zentrum Wiesental ab 1.3.16	Staub/Kaiser- Haus ab 1.10.15	

Finanz- und Personaldaten Pflege Eulachthal	2017	2016	2015	2014
Anzahl Beschäftigte Ende Jahr (BIGA, inkl. Stiftungsrat)	210	194	178	160
Anzahl Vollzeitstellen Ende Jahr (BIGA, inkl. Stiftungsrat)	140.5	130.1	118.7	109,1
Präsenz-Stunden	239'877	232'922	191'440	186'460
Abwesenheit: Unfall/Krankheit in Std.	13'814	14'132	8'662	11'878
Krankheits-Rate (netto ohne Mutterschaftsurlaub und IV) in Prozent	3.3	5,1	4,5	6,4
Anzahl Vollzeitstellen je 1000 Pflegetage	2.86	2,78	3,32	3,18
Betriebsaufwand CHF	15'137'038	14'432'617	11'393'161	11'458'939
pro Pflegetag CHF	308.63	308.67	318.47	334.04
Personalaufwand, gesamthaft	11'585'839	10'853'864	8'820'728	8'564'363
prozentualer Personalaufwand	76.54	75.2	77,4	74,7
Betriebsertrag** (inklusive Finanzertrag) CHF	15'156'547	14'473'864	11'010'003	11'282'321
pro Pflegetag** CHF	309'02	309.55	307.76	328.89
Betriebsfremdes Ergebnis CHF	204'832	205'395	209 768	170 484
Gesamtergebnis CHF	194'362	215'135	-207 305	- 6 134
pro Pflegetag CHF	3.96	4.6	-5.79	- 0.18
Investitionsbeiträge öffentliche Hand	0	0	0	0 (s)
– = Verlust ** ab 2011 neue Pflegefinanzierung (s) 2013 Subjektfinanzierung		Zentrum Wiesental ab 1.3.16	Staub/Kaiser-Haus ab 1.10.15	