

JAHRESBERICHT 2021



STIFTUNG ALTERSSIEDLUNG KÜTTIGEN
wasserflue.ch



AUF EINEN BLICK

Gerne geben wir Ihnen mit dem Jahresbericht 2021 einen Einblick in unsere Welt der Pflege und Betreuung.

Das Seniorenzentrum Wasserflue bietet Platz für 58 Bewohnende und weitere drei Feriengäste. Unsere 70 Mitarbeitenden sind täglich rund um die Uhr für unsere Bewohnenden da. Direkt neben dem Pflegezentrum vermieten wir 22 seniorengerechte Wohnungen.

Mit unserer individuellen Art sind wir für alle Menschen anhand ihrer Stärken, Ressourcen und Persönlichkeiten da.

Das unterstützende und wertschätzende Miteinander ermöglicht und erhält eine Teamkultur, die im neu erstellten Wegweiser zum Ausdruck kommt.



Innenhof mit frischem Quellwasser
aus der Fischbachquelle



INHALT

DIE STIFTUNG

Der Präsident des Stiftungsrates, Rüdiger Nickelsen, beschreibt die Entwicklung des Jahres 2021 und wagt einen Ausblick auf die kommenden Monate.

SENIORENZENTRUM UND SENIORENWOHNUNGEN

Das Jahr 2021 bot viele Herausforderungen. Nach dem dramatischen Rückgang der Belegung im Dezember 2020 stand das Jahr ganz im Zeichen, die Entwicklungen von Covid-19 zu verarbeiten und nach vorne zu schauen. Wie dies gelang, berichtet der bisherige Zentrumsleiter Markus Greuter. Welche künftigen Aufgaben warten, erläutert der neue Zentrumsleiter Thomas Jehle.

WEGWEISER

Unser neuer Name für das Leitbild – und nicht nur der Name hat sich geändert.

FINANZ- UND KENNZAHLEN

Covid-19 hat auch in 2021 tiefe Spuren hinterlassen. Dies spiegelt sich auch in den Finanzaufgaben wieder. Durch die gemeinsame Kraftanstrengung aller Mitarbeitenden und des Stiftungsrates konnte das Jahr mit einem ausgeglichenen Ergebnis abgeschlossen werden.



Die Wasserflue im Nebel des Spätherbstes,
November 2021



BERICHT DES PRÄSIDENTEN

Rüdiger „Nick“
Nickelsen

PRÄSIDENT DES
STIFTUNGSRATES



Der Blick zurück und nach vorne

ALLGEMEINE BEMERKUNGEN

Das Jahr 2021 wurde organisatorisch ähnlich wie in den Vorjahren abgewickelt, aufgrund der Corona-Situation im Dezember 2020 wurde im Januar eine zusätzliche Sitzung einberufen. Diese und die März-Sitzung erfolgten digital. Im Anschluss an unsere Juni-Sitzung führten wir den gemütlichen Teil an einer Feuerstelle im «Buechwald» durch. Die gesamten Vorbereitungen und die Bereitstellung von Speis und Trank hatten gute «Geister» des Seniorenzentrums getroffen. Alles klappte wunderbar, danke.

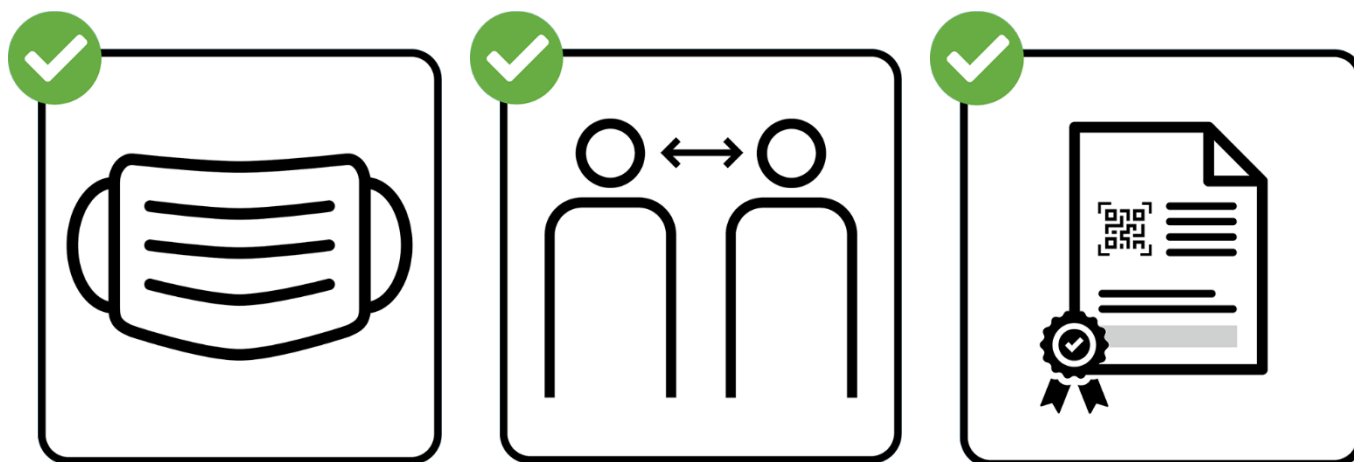
CORONA – DAS DAUERTHEMA

Der Start ins Jahr 2021 war trist. Das Personal und die Bewohnerinnen und Bewohner mussten auf ein sehr herausforderndes Jahresende 2020 zurückblicken. Trotz intensiver aufopfernder Pflege musste tief Luft geholt werden, bis langsam Zuversicht zurückkehrte. Die Belegung war auf einen noch nie dagewesenen Tiefstand gesunken.

Im Küttiger Anzeiger erschien am 8. Januar 2021 ein Interview unter der Rubrik «Wasserfluesplitter» mit Markus Greuter zur Situation im Seniorenzentrum. So wurde die gesamte Bevölkerung näher informiert.

Im Februar/März erfolgte die interne Impfkaktion – die amtlich publizierten Fallzahlen hielten die gesamte Bevölkerung das ganze Jahr mehr oder weniger in Atem. Im Sommer sah vieles positiv aus, doch schon ab Herbst wurde es wieder recht ungemütlich. Das Virus mutierte weiter, niemand wusste genau, wohin die Reise geht. Mit viel Umsicht versuchten die Verantwortlichen des Seniorenzentrums, allen Wünschen so gut es ging gerecht zu werden – primär dachte man an das Wohl sämtlicher Bewohnerinnen und Bewohner und deren Angehörigen.

Ansteckungen von Bewohnenden und Mitarbeitenden erfolgten in Einzelfällen. Die jeweils unverzüglich getroffenen einschneidenden Massnahmen erwiesen sich als goldrichtig. Die Belegung wuchs stetig – Mitte September meldete der Zentrumsleiter «Vollbestand».



Das Dauerthema Corona beschäftigte auch das
Seniorenzentrum Wasserflue auch im 2021

STAND MANAGEMENT-SYSTEM

Die Konzeptphase wurde abgeschlossen – im November erfolgten zwei Mitarbeiterinformationen. Im Laufe des Herbstes hatten unter Einbezug des gesamten Personals 4 Workshops stattgefunden. Gemeinsam wurde entschieden, dass der bisherige Ausdruck «Leitbild» durch «Wegweiser» ersetzt wird. Nun folgt die Umsetzung – bis dann danach echt gelebt wird, braucht es noch seine Zeit. Soweit heute ersichtlich, steht das gesamte Personal dieser Neuausrichtung positiv gegenüber. Das ist erfreulich.

Der beigezogene Berater Otto Risi unterstützt bestens und agiert mit viel Fingerspitzengefühl.

Die Prozessbewertung für das Jahr 2021 liegt bereits vor, gegenüber dem Vorjahr sind Verbesserungen eingetreten.

RECHNUNGSABSCHLUSS 2021

Im Vorjahr wies die Erfolgsrechnung einen Verlust von rund CHF 33'000 aus. Einen höheren Fehlbetrag vermieden wir durch die Auflösung von Reserven. Aufgrund unserer Situation anfangs Januar mussten wir mit einem erheblichen Verlust rechnen. Dank einer sehr guten Versicherungslösung erhielten wir für verschiedene nachgewiesene Ausfälle und Zusatzaufwendungen für die Jahre 2020 und 2021 gesamthaft eine Entschädigung von gut CHF 400'000. Dank diesem erheblichen einmaligen Betrag schreiben wir eine «schwarze Null». Wir schätzen uns glücklich, auch wenn wir wissen, dass vergleichbare Versicherungslösungen nicht mehr erhältlich sind. Zu erwähnen ist, dass im Pflegebereich die frei gewordenen Stellen sehr zurückhaltend besetzt wurden, dies half, die gesamten Personalkosten zu reduzieren.

BLICK AUF DIE ZAHLEN 2022

Blick ins 2022: Nach eingehenden internen Gesprächen budgetierten wir äusserst ungern einen kleinen Verlust. Die wichtigsten Faktoren für das Budget 2022 sind: Nach wie vor belasten Zusatzkosten infolge verschiedener Corona-Massnahmen, es fehlen im Vergleich zu früher Einnahmen aus der Cafeteria und aus Anlässen. Die Auslastung gibt uns vorsichtige Zuversicht, die Pflögetaxen wurden vom Kanton leicht erhöht (aber weniger stark als erwartet). Dank verbesserter Prozesse werden wir effizienter, die Kosten steigen praktisch überall, 2022 ist mit einer Teuerung zu rechnen. Wir befinden uns auf einer Gratwanderung, bleiben aber zuversichtlich. Trotz aller Geschehnisse bleibt unsere Finanzsituation gut.

TAXEN 2022

Anfangs November entschied der Stiftungsrat im Zusammenhang mit dem Budget 2022, die Taxen gegenüber dem Vorjahr unverändert zu belassen. Wir wollen hiermit in dieser für alle unsicheren Zeit bewusst ein positives Zeichen gegenüber den Bewohnerinnen und Bewohner und deren Angehörigen setzen. Letztmals mussten wir auf das Jahr 2014 die Taxen allgemein erhöhen. So wie es heute aussieht, könnten wir auf 2023 gezwungen sein, die Taxen moderat zu erhöhen. Im Zusammenhang mit dem Budget 2023 gilt es, im kommenden Herbst entsprechende Überlegungen anzustellen.

WECHSEL DES ZENTRUMS-LEITERS VON MARKUS GREUTER ZU THOMAS JEHLE IM NOVEMBER

Anfang Juni informierte mich Markus Greuter erstmals über einen möglichen Weggang. Dann ging alles äusserst schnell – am 26. August, knapp 3 Monate später, beschloss der Stiftungsrat, nach persönlicher Vorstellung von Thomas Jehle, diesen als neuen Zentrumsleiter zu ernennen. Am 01.11. hatte Thomas seinen ersten Arbeitstag – am 09.11. verabschiedeten wir anlässlich des Marroni-Tages Markus vor einer grossen Schar von Bewohnern, Mietern, Mitarbeitern.

Markus wirkte «nur» zwei Jahre bei uns – aber was für zwei Jahre. Kaum hatte er angefangen und sich einigermaßen den Überblick verschafft, schlug zu Beginn des Jahres 2020 Corona zu und blieb fortan das Hauptthema. Markus stand «wie ein Fels in der Brandung» und steuerte gemeinsam mit dem Leitungsteam das Seniorenzentrum durch die sehr stürmischen Zeiten. Er war stets Vorbild und steckte mit seiner kameradschaftlichen Art praktisch

jedermann an. Wir standen stets in intensivem und sehr persönlichem Kontakt. Noch selten stand mir geschäftlich ein Mensch so nah. Danke, Markus. Seine Beweggründe hat Markus in seinem Teil des Jahresberichtes erläutert. Wir haben sie akzeptiert.

Bei der Auswahl des neuen Zentrumsleiters zogen wir in der letzten Phase auch verschiedene «Schlüsselpersonen» des SZW bei. Das «Findungsteam», bestehend aus Katrin Stetter Widmer, Theres Schaub, Nick Nickelsen (alles Mitglieder des SR) und externer Unterstützung durch Otto Risi, hatte aus über 50 Bewerbungen eine Vorselektion von drei Bewerbenden getroffen. Der Entscheid zu Gunsten von Thomas Jehle fiel dann einstimmig aus. Er trat in sehr grosse Fussstapfen. Doch Thomas hat sich sehr gut eingelebt, er hat eine andere Art, aber er ist bestens angekommen und wird von allen äusserst geschätzt. Ende Januar stiessen wir anlässlich des Endes seiner Probezeit auf der Wasserflue auf seine weitere Tätigkeit bei uns an – mit Blick von der Wasserflue auf die Wasserflue (das Seniorenzentrum). Wir freuen uns als Stiftungsrat über die weitere Zusammenarbeit.

P E R S O N N E L L E S

Unserem gesamten Personal danke ich an dieser Stelle im Namen des Stiftungsrates nochmals von ganzem Herzen: Während der gesamten Corona-Zeit bewiesen Sie riesigen Einsatz. Das ist grossartig und alles andere als selbstverständlich! Wir hoffen mit Ihnen, dass es in den nächsten Monaten etwas geruhsamer wird. Die täglichen Herausforderungen bleiben, und Sie werden weiter gefordert sein.



Der Blick von oben
auf das Seniorenzentrum
und die Seniorenwohnungen

Im Laufe des Sommers fand der Wechsel im Bereich Finanzen statt, anstelle unserer langjährigen Mitarbeiterin Jeannette Heller (sie arbeitete 2 Monate über ihr Pensionsalter hinaus) konnte Sibylle Müller gewonnen werden. Ihr Einstieg ist bestens gelungen.

DANK

Seit längerer Zeit konnte die Cafeteria nicht mehr wie früher geöffnet werden, weshalb auch eine Vielzahl von Freiwilligen deshalb nicht mehr zum Einsatz kamen.

Und trotzdem konnte eine grosse Anzahl von freiwilligen Helferinnen und Helfern in irgendeiner Form unsere Bewohnenden erfreuen – das ist wohltuend. Besten Dank hierfür.

Meinen Kolleginnen und Kollegen im Stiftungsrat winde ich gerne ein Kränzchen, wir arbeiten sehr vertrauensvoll zusammen, und jeder von uns löst bei Bedarf auch kurzfristig Sonderaufgaben.

IN SACHEN STIFTUNGSRAT

Ich hatte in meinem letzten Jahresbericht festgehalten: «wir streben eine behutsame Verjüngung an». Wir hatten per 01.01.2021 Frau Katrin Stetter Widmer als Vizepräsidentin in den Stiftungsrat aufgenommen. Sie war bei der Nachfolgesuche des Zentrumsleiters voll dabei, wurde in den Budgetprozess eingezogen, ist bei den regelmässigen Kontakten mit dem neuen Zentrumsleiter und dem Gremium «Schlüsselpersonen» beteiligt und wird sich beim im August 2022 stattfindenden Strategie-Workshop stark engagieren. Die enge Zusammenarbeit bereitet uns beiden viel Freude.

Der gesamte Stiftungsrat wurde vom Gemeinderat für die Amtsperiode 2022-2025 wiedergewählt. Als Vertreterin des Vereins Seniorenzentrum Wasserflue verabschiedeten wir Yvonne Leuthard und konnten Brigitta Bütikofer-Schönenberger als Nachfolgerin an der darauffolgenden Sitzung begrüßen.

AUSBLICK 2022/FOLGEJAHRE

Das Virus wird uns weiter beschäftigen, zumindest sollte das nächste gut halbe Jahr ruhiger verlaufen, aber wir müssen auf alles gefasst bleiben. Wirtschaftlich gibt es viele Fragezeichen. In naheliegenden Gemeinden wurden in vergleichbaren Institutionen ganze Pflegeabteilungen geschlossen. Einerseits liegt dies an Auslastungsproblemen, andererseits fehlt es an qualifiziertem Personal.

Im März 2018 führte der Stiftungsrat einen Strategie-Workshop durch – Beschlüsse wurden gefasst, und wir waren weitgehend der Meinung, dass wir gut aufgestellt sind. Im ähnlichen Sinn werden wir im kommenden August den nächsten Workshop durchführen. Unsere Zeit ist schnelllebig, nicht nur aufgrund Corona – es gilt gut zu prüfen, was in den nächsten Jahren auf uns zukommt. Gemeinsam mit dem Leitungsteam und unterstützt von einem externen Berater wird sich der Stiftungsrat eingehend mit unserer Zukunft befassen. Sicher werden wir uns vor Augen führen, wo wir heute stehen, überprüfen ob unsere Angebote noch zeitgemäss sind, und werden dann allfällig neue Stossrichtungen herauskristallisieren. Schon allein die öffentlich geführte Diskussion «Sind Alters- und Pflegeheime noch zeitgemäss?»

lässt einiges erahnen. Wir stehen vor spannenden Fragen, und werden uns intensiv mit uns und unserer Zukunft beschäftigen.

Wie schon seit Jahren bleibt die Personalrekrutierung schwierig. Corona hat die Gesamtzahl an Pflegepersonal in der Schweiz kleiner werden lassen, sei dies in Spitälern aber auch in Alters- und Pflegeheimen. Wir sind uns der Bedeutung von zufriedenem Personal sehr bewusst. Wir geniessen von aussen betrachtet einen sehr guten Ruf, dem wir ohne unser Personal nicht gerecht werden können. Wir haben deshalb mit dem Zentrumsleiter als eines der Jahresziele vereinbart, «sich gegenseitig Sorge tragen».

Nach wie vor werden wir alle uns weiter bemühen, möglichst zufriedene Bewohnerinnen und Bewohner im Seniorenzentrum Wasserflue hegen und pflegen zu dürfen.

Rüdiger «Nick» Nickelsen



Eingangsbereich mit Fotowand der Mitarbeitenden



BERICHT DES BISHERIGEN LEITERS

Markus Greuter

ZENTRUMSLEITER
BIS NOVEMBER 2021



Tag der Verabschiedung
(Marroni-Tag)
am 9. November 2021

Ein weiteres bewegtes Jahr liegt hinter dem Seniorenzentrum Wasserflue. Nebst dem gängigen Alltag mussten wir die unverändert grossen Herausforderungen der Pandemie bewältigen. Mit grosser Dankbarkeit darf ich heute sagen, dass dies über weite Strecken gelungen ist. Die Sicherheit und Gesundheit hatte Priorität; für unserer Bewohnenden, Mitarbeitenden und für alle im Seniorenzentrum ein- und ausgehenden Menschen. Dies galt es mit grösstmöglicher Freiheit abzuwägen.

Mit der internen Covid-Welle vom Dezember mussten wir eine hohe Anzahl Todesfälle verzeichnen und von lieben Menschen Abschied nehmen. Ins Jahr starteten wir mit 17 leeren Betten. Mit den Todesfällen im Januar und Februar waren über 20 Betten neu zu belegen – rund ein Drittel aller Betten. Beim Eintritt in ein Seniorenzentrum sind immer viele Stellen beteiligt. Wir nahmen die Herausforderung mit Respekt und Zuversicht an. Umso grösser war die Freude, als das Leitungsteam im Spätsommer mit einem guten Tropfen auf ein »volles Haus« anstossen konnte und sich eine kleine Warteliste abzeichnete.

Die Covid-19-Impfungen im Februar und März 2021 wurden durch ein mobiles Impfteam des Kanton Aargau durchgeführt. Am 18. März wurden wir abschliessend von Regierungsrat Jean-Pierre Gallati besucht, welcher unsere Arbeit als vorbildlich rühmte. Von unserem Stiftungsrat wurden die Mitarbeitenden in Anerkennung des grossen Einsatzes mit einem wunderbaren „Chüttiger-Chratte“ beschenkt – was für eine grosse Freude! Ende April war die Erleichterung der Bewohnenden gross, als erstmals wieder ohne Maske im Haus spaziert werden durfte und Zimmerbesuche wieder möglich waren.

Die Einführung des prozessorientierten Management-Systems trat aus der Konzeptphase in die Realisationsphase über. Erste Prozesse konnten optimiert und effizienter organisiert werden. Das macht Freude und wird dem Seniorenzentrum nachhaltig

helfen. Neben dem Wechsel im Bereich Finanzen wurden unter anderem die Bereiche Cafeteria und Empfang neu strukturiert.

Für mich und meine Familie wurden in den Sommermonaten unerwartet Weichen neu gestellt. Wir haben es zugelassen, vergessen geglaubte Träume wieder zu beleben. Nach den Worten von Mark Twain haben wir uns auf den Weg gemacht, den sicheren Hafen verlassen und ein neues Zuhause im Berner Seeland gefunden.

In 20 Jahren wirst du
mehr enttäuscht sein
über die Dinge, die du
nicht getan hast, als über
die Dinge, die du getan
hast. Also löse den
Knoten, laufe aus
dem sicheren Hafen aus.
Erfasse die Passatwinde
mit deinen Segeln.
Erforsche. Träume.

Mark Twain

Im Bewusstsein, die Wasserflue früher oder später verlassen zu müssen, entschied ich mich schweren Herzens, vom Seniorenzentrum Abschied zu nehmen, um in der Nähe meines heutigen Wohnortes eine neue Stelle anzutreten. Ich war jedoch sehr glücklich, als mit Thomas Jehle ein versierter Nachfolger gefunden wurde, dessen Prioritäten ebenso stets bei den Menschen liegen. Thomas und seinem Team sowie dem ganzen Stiftungsrat wünsche ich von Herzen nur das Beste. Die Wasserflue wird stets in meinen Gedanken als wunderbarer Arbeitsort in Erinnerung bleiben. Die einmalig schöne Holzbank, welche ich vom Stiftungsrat zum Abschied erhalten habe, wird mich immer an das SZW erinnern. Ich danke allen Menschen, die mich auf diesem Weg während der letzten beiden Jahre unterstützt und mir ihr Vertrauen geschenkt haben.

Einen besonderen Dank spreche ich unserem Präsidenten, Nick Nickelsen aus, mit welchem ich in diesen zwei intensiven Jahren stets einen wertschätzenden, konstruktiven und freundschaftlichen Austausch pflegen durfte. Danke, Nick für Deine grossartige Unterstützung!

Markus Greuter





BERICHT DES NEUEN LEITERS

Thomas Jehle

ZENTRUMSLEITER
SEIT NOVEMBER 2021



Mit viel Zuversicht in die Zukunft

BEWOHNENDE

Die bestmögliche Pflege und Betreuung unserer Bewohnerinnen und Bewohner ist unsere Mission. Hier stehen zu bleiben, würde einen Rückschritt bedeuten. Die optimale Verzahnung aller Bereiche – von der Pflege, Betreuung und Aktivierung über die Hotellerie bis hin zur Administration gewährleistet einen durchgehenden und einheitlichen Gesamteindruck. Wir arbeiten täglich daran, dass wir Engpässe und Schwachstellen so gut wie möglich verhindern und bereinigen können. Gerade im 2021 mussten die Bewohnenden in den Pflegeeinrichtungen viel Mühe auf sich nehmen und viele Einschränkungen über sich ergehen lassen. Der Schutz der vulnerabelsten Bevölkerungsgruppe sorgte gleichzeitig dafür, dass die sozialen Kontakte – bildlich und wortwörtlich – stark zurückgingen und viele Bewohnende eine grosse Einsamkeit verspürten. Dieser entgegenzuwirken, war die grosse Aufgabe aller Mitarbeitenden in der Branche.

Covid-19 heisst nicht nur, mit Gefahr und Verzicht zu leben. Es bedeutet auch, zwischen dem Recht auf die Freiheit des Einzelnen und dem Schutz der Anderen abwägen zu müssen. Es zieht nach sich, dem Druck zwischen dem berechtigten Willen nach Öffnungen und den gesetzlichen Vorgaben sowie der aktuellen Gefahrenlage ausgesetzt zu sein. Und es wirft auch ganz privat Fragen auf, inwieweit Schutzmechanismen wie Impfung, Isolation und Abschirmung mit dem Wunsch nach sozialen Kontakten und einer Teilnahme am Leben zu vereinbaren sind. Der sich abzeichnende Riss in der Bevölkerung zieht sich in leicht abgewandelter Form auch durch das Seniorenzentrum Wasserflue – sei es bei den Bewohnenden oder Mitarbeitenden. Allen ist der grosse Wunsch gemeinsam, einer Zeit ohne Entbehrungen entgegen zu sehen. Zum Zeitpunkt der Erstellung des Jahresberichtes 2021 sind vorsichtige Zeichen der Hoffnung zu erkennen. Es ist zu wünschen, dass sich diese fort- und durchsetzen.

MITARBEITENDE

Seit November 2021 am Steuer, konnte ich einen guten Eindruck von der hohen Kompetenz und dem grossen



ARBEITSWELT

- Relaunch Prozess Personal
- Social Media Strategie
- Fringe Benefit



ZUSÄTZLICHE PRIORITÄTEN

- Auf- und Ausbau der Präsenz im Bereich Social Media
- Aufbau von Informations- und Kommunikationsmittel im Printbereich



QUALITÄT

- Erarbeitung, Einführung und Evaluation der Management-, Ressourcen- und Geschäftsprozesse
- Ständige Verbesserung durch gezielten Erfahrungsaustausch mit anderen Marktteilnehmern und Eingehen von Kooperationen.

Engagement unserer Mitarbeitenden gewinnen. In vielen persönlichen Begegnungen habe ich gespürt, wie hoch der Einsatz und die Motivation unserer Mitarbeitenden ist. Dies ist ein wertvolles Gut, das wir unbedingt pflegen müssen. Viele helfende Hände sind rund um die Uhr bemüht, den Bewohnerinnen und Bewohnern trotz aller Restriktionen einen sinnerfüllten und abwechslungsreichen Alltag zu ermöglichen und eine für das Wohlbefinden so wertvolle Tagesstruktur zu schaffen. Dafür ein herzliches Dankeschön!

Vom scheidenden Zentrumsleiter Markus Greuter hervorragend eingeführt, darf ich auf eine grosse Willkommenskultur zurückblicken. Es macht Vieles einfacher, wenn der starke Wille zum Aufbruch sichtbar ist und gelebt wird.

In den nächsten Monaten gibt es viel zu tun. Wir befinden uns auf dem Weg, das Qualitätsmanagement neu aufzusetzen. Gemeinsam mit unserem externen Partner inOri werden wir Prozesse überprüfen und soweit nötig anpassen. Das inoTool wird uns dabei helfen, wichtige Informationen umgehend streuen zu können. Relevante Unterlagen für die tägliche Arbeit sind schnell auffindbar und aktuell zu halten. Mit dem Tool erhalten wir die Chance, bisherige Abläufe zu hinterfragen und neu zu denken.

«Es geht nicht darum, dem Leben mehr Jahre zu geben, sondern den Jahren mehr Leben zu geben.»
Alexis Carrel

Dieser Leitspruch gilt nicht nur für unsere Bewohnenden, sondern insbesondere auch für unsere Mitarbeitenden. Durch gezielte Weiterbildungen, das Überdenken von Arbeitsweisen und den ehrlichen Ausdruck von Wertschätzung können wir die Zeit am „Kunden“ optimieren und gleichzeitig eine ausgeglichene Work-Life-Balance erreichen. Die relativ geringe Absenzquote zeigt, dass hier in den letzten Jahren bereits viel erreicht wurde.

STRATEGIE

Die Pflegebranche befindet sich seit einiger Zeit in einem Strukturwandel. Das klassische «Altersheim» wird durch neue, hybride Wohn- und Pflegeformen abgelöst, welche sich an die Bedürfnisse der Kunden anpassen und nicht umgekehrt. In diesem Spannungsfeld steht auch unsere Pflegeeinrichtung. Unsere Betriebsgrösse ist deshalb so herausfordernd, weil ein nicht unerheblicher Teil des Personalbestandes unabhängig

von der Anzahl der Bewohnenden «vorgehalten» werden muss. Dies sind die Mehrheit der Stellen im Bereich Hotellerie, der Administration und etwa ein Fünftel der Pflegemitarbeitenden. Dadurch wird es erforderlich, eine dauerhaft hohe Belegung zu halten und die Bewohnenden entsprechend ihren Bedürfnissen einzustufen. Veränderungen in der Pflegestufe nach oben werden von Bewohnenden, Angehörigen und Versicherern sensibel wahrgenommen. Letztlich sorgt die korrekte Ermittlung der benötigten Pflegeminuten pro Bewohnenden im Rahmen der Pflegeeinstufung, dass wir für unsere Bewohnenden die Zeit einsetzen können, die ihnen zusteht. Dies kommt letztlich allen zugute.

Wichtig ist weiter, dass wir nicht nur in bestehenden Strukturen denken, sondern auch Ideen und Konzepte «out-of-the-box» prüfen. So wie sich die Bedürfnisse der Bevölkerung ändern, müssen sich auch die Angebote der Pflegezentren anpassen. Beispielhaft wird einer «teilstationären» Betreuung aus heutiger Sicht mehr Bedeutung zukommen. Es bleibt spannend, was die Zukunft für uns noch bereit hält.

Für Bewohnende, Angehörige, Mieter, Mitarbeitende und alle Partner steht meine Türe immer offen. Ich freue mich auf viele anregende Begegnungen im 2022.

Herzlichen Dank im Voraus!

Thomas Jehle





WANDEL ALS NEUE KONSTANTE

Oliver Lauber

LEITER PFLEGE UND
BETREUUNG



Mit Freude ins neue Jahr

Der Wandel begleitet uns seit jeher. Im Dezember 2020 wurde unsere Welt regelrecht auf den Kopf gestellt. Lange Zeit konnten wir die Bewohnenden unseres Seniorenzentrums vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus schützen. Auf den Ausbruch mit Covid-19 Anfang Dezember folgten Zimmerisolationen und flächendeckende Tests. Dadurch wurden zahlreiche Infektionen bei Bewohnenden und Mitarbeitenden entdeckt.

Aufgrund der Vielzahl betroffener Mitarbeitenden waren wir sehr dankbar für die schnelle Unterstützung durch Serge Richner (Kdt. ZSO Aare) und die wertvolle Arbeit der Angehörigen des Zivilschutzes. Sie liessen sich mutig auf die neue Situation ein und leisteten einen grossartigen Beitrag für das Wohlergehen unserer Bewohnenden.

Ärzte, TopPharm Apotheke und Lungenliga Aargau halfen uns, die belastenden Symptome unserer Bewohnenden bestmöglich zu lindern und die palliative Versorgung von sterbenden Bewohnenden sowie deren Angehörige umzusetzen.

Gleichzeitig waren wir weiterhin darum besorgt, dass unsere Mitmenschen die Lebensfreude nicht vollständig verlieren. Bei fast jedem neuen Kontakt mussten sich unsere Mitarbeitenden auf eine andere Lebensrealität des Gegenübers einstellen und individuell angepasst reagieren. Dies verlangte eine hohe emotionale Flexibilität.

Ab dem 24.12.2020 konnten sich unsere symptomfreien und nicht infizierten Bewohnenden wieder freier im Haus bewegen. Dennoch mussten weiterhin starke Einschränkungen und Vorsichtsmassnahmen hingenommen und mitgetragen werden. Stets wechselnde Vorschriften, Massnahmen sowie die oft kurzfristig kommunizierten Lockerungsschritte und Weisungen forderten uns auch im Jahr 2021 stark. Was heute gültig war, konnte sich morgen bereits wieder ändern. Anhaltende Unsicherheiten und Mehraufwendungen forderten uns auf allen Ebenen. Es war herausfordernd, den Durchblick zu bewahren.

„Alles Gute auf der Welt geschieht nur,
wenn einer mehr tut, als er tun muss.“

Herrmann Gmeiner

Im Frühjahr 2021 beschäftigte uns insbesondere die Planung und Durchführung der Impfaktionen. Ein Grossteil unserer Bewohnenden, Mieter Seniorenwohnungen und Mitarbeitenden wurden geimpft.

Unsere Lernenden blieben trotz Fernunterricht und Einschränkungen im Unterrichtsablauf am Ball und bereiteten sich intensiv und gewissenhaft auf ihre Abschlussprüfungen vor. Die praktischen Sequenzen der Abschlussprüfungen konnten der Situation angepasst im Betrieb durchgeführt werden und führten zu zwei erfolgreichen Abschlüssen. Wir gratulieren den beiden Fachfrauen Gesundheit EFZ zu ihrer sehr guten Leistung. Mein Dank richtet sich ebenso an alle an der Ausbildung beteiligten Personen, welche unsere Lernenden bei der Erreichung ihres Zieles unterstützten.

In den Sommermonaten schien sich die epidemiologische Lage weitestgehend zu entspannen. Es wurden überall Wege gesucht, um besonders vermisste Erlebnisse und Begegnungen wieder zu ermöglichen.

Die Mitteilung über den Weggang von Markus Greuter war überraschend. Der Stiftungsrat kommunizierte in allen Phasen der Rekrutierung offen und bezog Schlüsselpersonen in den Selektionsprozess mit ein. Dieses Vorgehen wurde von allen Beteiligten sehr geschätzt und als grosser Vertrauensbeweis aufgenommen.

Thomas Jehle war in seiner Tätigkeit als neuer Zentrumsleiter gerade etwas mehr als 3 Wochen im Amt, als wir unser Haus am 24.11.2021 erneut schliessen mussten. Nachdem gleichzeitig zwei Bewohnende aus unterschiedlichen Bereichen positiv getestet wurde, mussten definierte Schritte im Rahmen des Ausbruchsmanagements unternommen werden. Erneute Isolation von betroffenen Bewohnenden, eine Betriebstestung von rund 100 Personen und weitere Vorkehrungen wurden umgesetzt. Dies lief routiniert und besonnen ab. Auch wenn wir diese Welle nicht verhindern konnten, gelang es uns, eine grossflächige Ausbreitung zu verhindern.

Am 10.12.2021 erhielt eine Vielzahl impfwilliger Personen die 3. Impfdosis.

Ich bedanke mich herzlich bei allen Bewohnenden für ihre Mitwirkungsbereitschaft, ihre Geduld und die vielen Zeichen des Zusammenhaltes. Meine grosse Anerkennung richtet sich an alle unsere Mitarbeitenden, welche stets bereit waren, für das Wohl unserer Bewohnenden eine Extrameile zu gehen. Ebenso danke ich unseren geschätzten Angehörigen, welche die Einschränkungen im Besuchsrecht ihrer Liebsten ebenso erdulden mussten oder nur mit Ausnahmegewilligung ein Besuchsrecht im Zimmer erhielten.

Die Ereignisse rund um die Pandemie haben erneut deutlich gezeigt, wie wichtig unser Gesundheitswesen für alle Menschen

in diesem Land ist und welche Bedeutung der fortlaufenden Verfügbarkeit von motivierten und gut ausgebildeten Fachkräften zukommt. Alle Pflegebetten und Beatmungsgeräte sind nutzlos ohne Menschen, die damit umzugehen wissen. Dies gilt ebenso für die Pflegenden, welche sich bewusst für die geriatrische Langzeitpflege entschieden haben. Es benötigt viel Zeit und Ausdauer, um sich in diesem breit gefächerten und anspruchsvollen Fachgebiet eine Expertise zu erarbeiten. Dazu benötigen wir in erster Linie Arbeitsbedingungen, welche sich mit der persönlichen Lebenssituation vereinbaren lassen und eine ausgewogene Balance zwischen Anspannung und Entspannung ermöglichen.

Am 28.11.2021 wurde die Pflegeinitiative mit einer überwältigenden Mehrheit vom Schweizer Stimmvolk angenommen. Für dieses Zeichen der Wertschätzung unserer Berufsgruppe möchte ich mich, auch im Namen meiner Kolleginnen und Kollegen, von Herzen bedanken.

Oliver Lauber



Im Lehrgespräch



ALLES WAS DAZU GEHÖRT

Corinne Veuve

LEITERIN
HOTELLERIE



Wer unterwegs
sein will, bleibt
in Bewegung.

DAS JAHR IN DER HOTELLERIE

Ein sehr bewegtes und herausforderndes Jahr liegt hinter uns!

Als ich die neu geschaffene Stelle als Leitung Hotellerie Ende 2020 antrat, überprüfte ich zuerst die hauswirtschaftlichen Prozesse. So lösten wir ab Februar 2021 die Vereinbarung mit der ISS auf und führten die Reinigungsarbeiten wieder in eigener Regie aus. Die Abläufe rund um die Wäscheversorgung wurden ebenfalls effizienter organisiert.

Als Leiterin Hotellerie erhielt ich die Aufgabe, die Bereiche Küche, Speisesaal und Cafeteria sowie Hauswirtschaft und technischer Dienst in einem Bereich zusammenzuführen. Im Februar fand das «Kick-Off» für das Projekt «Tischlein Deck Dich» (TDD) statt. Dieses sah vor, die Cafeteria und die Gästebetreuung vom Empfangsbereich loszulösen und in das bestehende Service-Team zu integrieren. Damit verbunden war die ganze Veranstaltungs- und Anlassorganisation sowie die Dekorations- und Hausgestaltung. Eine grosse Herausforderung, da Entwicklungsarbeit zeitintensiv ist, wenn Betroffene zu Beteiligten gemacht werden. Dank offener und transparent geführter Gespräche stellten wir rasch fest, dass wir nicht allen Erwartungen gleich gerecht werden konnten.

In der Cafeteria wurden eine Registrierkasse eingeführt und alle Servicemitarbeiterinnen in die Abläufe des Speisesaals und der Cafeteria eingeführt. Der durch Corona bedingte reduzierte Cafeteria-Betrieb vereinfachte die Umstellung zum 1. Juli.

Im Herbst führten wir im Rahmen unserer Verpflegungs-Dienstleistungen eine Bewohnerumfrage durch. Seit Oktober sorgen zum Mittagsservice im Speisesaal zwei Servicemitarbeiterinnen für das Wohl unserer Bewohnenden.

Nebenbei wurden interne Weiterbildungen über Themen wie Dienstleistungen und Qualität, Anlernen, Instruktion und Berufsausbildung durchgeführt. Im August startete die erste angehende Fachfrau Hauswirtschaft ihre Ausbildung in der Wasserflue.

Das Hauswirtschafts- und das Serviceteam erhielten einen PC und einen Laptop. So konnte der Informations- und Kommunikationsfluss zeitgemäss optimiert werden. Mit dem Zugang auf den Server wurden die neu erarbeiteten Arbeitsdokumente wie Checklisten, Arbeitsabläufe und Merkblätter für die Teams zur Verfügung gestellt. Die Grundlagen für das bevorstehende Qualitätsmanagement



Jennifer Russ und
Katherin Sebastampillai



Ruedi Vollenweider und
Morin Maibach in Aktion



Güler Yerlikaya mit
Mung Meyer im Lehrgespräch

wurden gelegt. Mitarbeitende können sich nun selbständig alle notwendigen Informationen beschaffen.

Nach den Sommerferien teilte uns Markus Greuter mit, dass er gegen November die Wasserflue verlässt. Einen kurzen Moment standen wir etwas verwirrt still. Doch wer unterwegs sein will, ist in Bewegung. Deshalb blieb uns nichts weiter übrig, als dass wir uns tapfer an den eingeschlagenen Kurs hielten. Und mit Thomas Jehle bekamen wir einen sehr guten neuen Kapitän, der uns durch die Entwicklungsprozesse navigiert!

Während hinter den Kulissen der Hotellerie emsig gearbeitet und entwickelt wurde, forderte der Alltag auch unsere Bewohnenden. Verständlicherweise wurde nicht immer alles mit grosser Begeisterung entgegengenommen. Dennoch nahmen wir viel Verständnis, Weisheit und Wertschätzung bei unseren Optimierungsmassnahmen wahr.

Angefangen beim eingeschränkten Cafeteria-Betrieb über den Mittag bis hin zu den neuen Öffnungszeiten am Empfang, dürfen wir nicht vergessen, dass auch die freiwilligen Mitarbeiterinnen als wertvolle Verbindung zum Dorf fehlten. Das von der Aktivierung lancierte Projekt «SummerBar» war eine beliebte Abwechslung für unsere Bewohnerinnen und Bewohner und deren Angehörige. Auch freiwillige Mitarbeitende konnten «aktiviert» werden.

Im November, just einen Tag nach unserem Raclette Plausch, schlossen sich die Türen für Besucher erneut und die Cafeteria wurde geschlossen. Viele unserer Bewohnenden nahmen es gelassen zur Kenntnis, wenn auch manchmal etwas schwermütig. Dennoch feierten wir, trotz den Sicherheitsabständen und mit Masken, eine schöne Bewohnerweihnacht im festlichen Rahmen, was nach Weihnachten 2020 keine Selbstverständlichkeit war. Unglaublich, was in diesem Jahr alles möglich war! Ich blicke auf ein sehr bewegtes und erfolgreiches Jahr zurück, mit vielen engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denen ich ganz herzlich danke. Ohne sie wäre dieser Kurs nicht möglich zu halten und trotz den nicht immer einfachen Situationen haben wir unsere Freude und Motivation und auch den Humor immer behalten! Und das ist auch wichtig – denn: Fortsetzung folgt!

Corinne Veuve



Lädt zum Verweilen ein
- unsere Cafeteria.



AUF DEM WEG ZU NEUEN IDEEN

Andrea Teuscher

LEITERIN
ADMINISTRATION



Das Jahr 2021 war geprägt von grossen Herausforderungen und Veränderungen wie Corona, der Einführung des Management-Systems, der Nachfolgeregelung der Leiterin Finanzen und vielem mehr.

SERVICE UND ADMINISTRATION & NACHFOLGEREGELUNG FINANZEN

Mit der Umstellung per 1. Juli 2021 wurde der Empfangsdienst in die neu organisierte Administration integriert. Der Begriff «Verwaltung» verschwand und ich wuchs in die neue Rolle als Leiterin Administration. Im Rahmen der Einarbeitung sind Corinne Amsler und als Leiterin Finanzen Sibylle Müller am 1. April 2021 dazu gestossen. Wir sind Anlaufstelle für viele Menschen und Themen, zwischendurch sogar für unsere allerliebsten Samtpfoten Maite, Max & Moritz.

Wir begegnen allen Menschen mit Wertschätzung und viel Herzlichkeit und sind sehr gerne für sie da. Den persönlichen Kontakt, speziell zu unseren Bewohnenden, schätzen wir am Empfang besonders. Von Montag bis Freitag jeweils vormittags von 09:00 bis 11:30 Uhr wechseln wir Geld, zahlen Taschengelder aus, verkaufen Briefmarken, unterstützen bei der Suche von Telefonnummern, geben Auskunft oder zaubern mit einem freundlichen Gruss ein Lächeln aufs Gesicht. Selbstverständlich darf man sich auch ausserhalb der Öffnungszeiten vertrauensvoll an uns wenden. Unser Büro ist gleich hinter dem Empfang. Zum ersten Eindruck und zur Kundenfreundlichkeit gehört auch der telefonische Kontakt. Deshalb beantworten wir in den Bürozeiten von 08:00 – 12:00 Uhr und 13:30 – 16:30 Uhr alle Anrufe via Hauptnummer wieder persönlich. Die Anzahl der Anrufe oder der Umfang der Gespräche ist beachtlich. Ausserhalb dieser Zeiten, also auch an Wochenenden und Feiertagen, werden die Anrufer mit einem «Seniorenzentrum Wasserflue – Herzlich willkommen. Sie erreichen uns ausserhalb der Bürozeiten» begrüsst und erhalten gleichzeitig die Möglichkeit, sich mit anderen Teams in Verbindung zu setzen.

ZENTRUMSLEITUNG

Sehr gerne organisierten wir das Abschiedsgeschenk für Markus Greuter. Wir steckten die Köpfe zusammen, lachten viel und es entstand eine bezaubernde Idee.

Mitarbeitende, Bewohnende, Mieter und unser Stiftungsrat gestalteten mit viel Herz und Kreativität ein einmaliges Kunstwerk. Das Glück schenken – als Puzzle, in Form eines vierblättrigen Kleeblattes – war unser Herzenswunsch. Begleitet von der Musik «Jerusalema» übten und tanzten alle Teams in geheimer Mission – daraus entstand ein fröhliches Video voller Lebensfreude 😊.

Am Marronitag war es soweit: wir begrüßten Thomas Jehle als neuen Zentrumsleiter und verabschiedeten Markus Greuter. Nach dem offiziellen Teil des Anlasses sorgte die Tanzeinlage der anwesenden Mitarbeitenden für grosse Begeisterung - ein unvergessliches Erlebnis! Vielen herzlichen Dank.

AUSSICHTEN 2022

Wir planen unter anderem die Prozesse im Bereich Personal neu zu strukturieren. In diesem Zusammenhang werden neben der Überarbeitung des Personalreglements die zulagenberechtigten Funktionen geprüft und neu geregelt. Das Seniorenzentrum Wasserflue will als attraktive Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt agieren können. Kompetente Mitarbeitende gewinnen, halten sowie sie in ihrer Entwicklung fördern und begleiten – das ist unser Ziel.

Bestimmt werden noch viele weitere Herausforderungen an uns gestellt. Ich sehe sie als Chance zu wachsen und bin dankbar für all die positiven Veränderungen. Gespannt, neugierig und motiviert freue ich mich auf die weitere Reise mit Thomas Jehle und der ganzen Wasserflue.

Andrea Teuscher



Max, Moritz und Maite – wertvolle und wertgeschätzte Mitarbeitende



UNSER LEITBILD – NEU GEDACHT

KULTUR – MIT GEMEINSAMEN WERTEN UNTERWEGS SEIN

Im September und Oktober fanden vier Workshops «Kultur – mit gemeinsamen Werten unterwegs sein» statt. Insgesamt 37 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Bereichen und Führungsebenen setzten sich intensiv mit den Werten auseinander, die unsere Zusammenarbeit und den Umgang mit- und untereinander prägen sollen. Die Grundlage war das Leitbild, das im November 2020 vom Kader überarbeitet wurde.

Leitbilder beschreiben Qualitäten eines Unternehmens und wie es diese zu erfüllen gedenkt. Doch prägt nicht das Leitbild die Kultur, sondern die Menschen, die für das Unternehmen tätig sind. Deshalb war klar, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wasserflue mit ins Boot geholt werden müssen, sollte das Leitbild seinen Zweck erfüllen.

In den zweistündigen Workshops setzten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Gruppenarbeiten mit den **Werten** Toleranz, Respekt, Achtsamkeit, Sicherheit und Vertrauen auseinander. Daraus entstanden interessante Diskussionen, die neue und andere Betrachtungsweisen und Perspektiven in das Bewusstsein beförderten. Denn – wenn Werte als das betrachtet werden was sie sind, nämlich neutral – können sie uns eine Orientierung geben, um eine nachhaltige Kultur zu entwickeln, in der sich ein gemeinsames Verständnis der Zusammenarbeit etabliert. Die zweite Gruppenarbeit ging noch weiter in die Tiefe: Die Teilnehmenden setzten sich in Gruppenarbeiten ganz konkret mit den fünf **Leitmotiven** des neuen Leitbildes auseinander. Die Fragestellungen waren anspruchs- und gehaltvoll – hier einige Beispiele:



Aus dem Leitbild
wird der Wegweiser

- Welches sind die optimalen Voraussetzungen, damit wir unsere Gedanken offen mit anderen teilen können?
- Woran kann man erkennen, dass miteinander und nicht übereinander geredet wird?
- Was könnte mit «Vertrauen auf allen Ebenen» gemeint sein?
- Welche Reaktionen kenne ich von anderen, wenn Fehler auftauchen?
- Mit welchen Gefühlen reagierst Du, wenn Du bemerkst, dass Du einen Fehler gemacht hast?
- Was könnten die Ursachen sein, wenn nicht oder zu wenig «mitgedacht» wird?
- Mit welchen konkreten Massnahmen könnte das Mitdenken gefördert werden?
- Mit welchen Fragestellungen könnte ein achtsames Denken und Handeln überprüft werden?

Das Resultat dieser Gruppenarbeiten, das jeweils dem Plenum präsentiert wurde, war ein ganzer Blumenstrauss an Antworten – und jede hatte ihre Berechtigung. Alle Teilnehmenden konnten sich einbringen und allen wurde bewusst, dass es auch anders sein könnte. Die individuellen Rückmeldungen dieses Workshops zeigten, wie wichtig ein solcher Austausch für die Zusammenarbeit ist und dass das interdisziplinäre Gespräch sehr geschätzt wurde.



MENSCHENBILD ALS LEITMOTIV

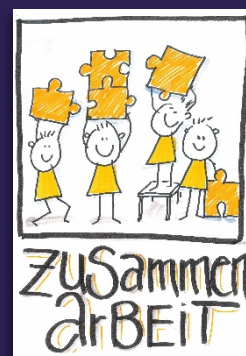
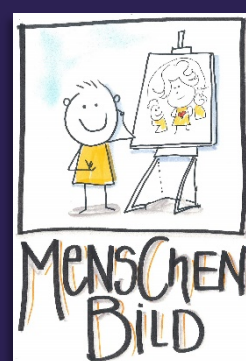
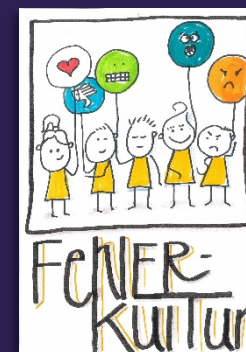
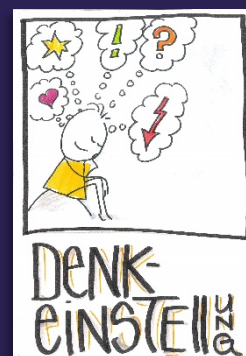
Eine weitere Massnahme, Betroffene zu Beteiligten zu machen war, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeladen wurden, das letzte Leitmotiv «Menschenbild» mitzugestalten.

- In der Wasserflue können sich alle Menschen weiterentwickeln.
- Das Umfeld in der Wasserflue lässt eine permanente Weiterentwicklung jedes Menschen zu.

Die Diskussionen und Argumente waren äusserst interessant und inspirierend. In Zukunft wird der Satz «Das Umfeld in der Wasserflue lässt eine permanente Weiterentwicklung jedes Menschen zu» in unserem «Wegweiser» stehen.

Zum Abschluss konnten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops mitbestimmen, wie das Papier heissen soll, welches uns und das, was wir tun, beschreibt.

Denn das Kader wollte im November 2020 dem neuen Leitbild einen anderen Namen als «Das neue Leitbild» geben. Daraus entstand eine kreative Diskussion mit vielen neuen Möglichkeiten. Hier die Endauswahl: Kompass, Vision, Philosophie, Wegweiser, Zukunftsbild und auch Leitbild.





AUSZUG AUS BILANZ UND ERFOLGSRECHUNG

Aktiva	31.12.2021	31.12.2020
Umlaufvermögen	1'967	1'417
Finanzanlagen (Legate)	672	726
Sachanlagen	20'011	20'592
Anlagevermögen	22'650	22'735

Passiva	31.12.2021	31.12.2020
Kurzfristiges Fremdkapital	944	1'025
Langfristiges Fremdkapital	11'026	11'031
Eigenkapital	10'680	10'680
Passiven	22'650	22'735

Erfolgsrechnung	2021	2020
Pensions-, Betreuungs- und Pflegekosten	5'056	5'642
Sonstige betriebliche Erträge	212	242
Nettoerlöse aus Lieferungen und Leistungen	5'267	5'884
Personalaufwand	4'231	4'398
Übriger betrieblicher Aufwand	1'010	1'060
Ergebnis vor Abschreibungen und Zinsen	27	426
Abschreibungen	479	486
Finanzergebnis	56	104
Betriebsergebnis	-508	-169
Betriebsfremdes Ergebnis	111	86
Periodenfremdes Ergebnis	-8	0
Ausserordentliches Ergebnis	406	33
Gewinn/Verlust (+/-)	1	-50

Alle Angaben auf Tausend CHF gerundet.



AUSGEWÄHLTE KENNZAHLEN

BEWOHNERINNEN UND BEWOHNER

Damen
2021 2020
44  34

Herren
2021 2020
14  8

Eintritte
2021 2020
47  20

Austritte
2021 2020
31  36

Pflegetage
2021 2020
19426  20833

Belegung
2021 2020
90%  96%

Altersschnitt
2021 2020
85  84

Aufenthalt
2021 2020
28  34

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

BESCHÄFTIGTE PER 31.12.2021: 70 
61 Mitarbeitende und 9 Lernende
62 Damen und 8 Herren

AUSBILDUNGSABSCHLÜSSE 
Günther, Anne-Kathrin (Fachfrau Gesundheit EFZ - Nachholbildung)
Przybyla, Klaudia (Fachfrau Gesundheit EFZ)

DIENSTJUBILÄEN 

5 Jahre

Hurter, Rita (Pflege und Betreuung)
Peter, Miryam (Pflege und Betreuung)
Vicic, Ivana (Pflege und Betreuung)
von Rohr, Nadja (Pflege und Betreuung)

10 Jahre

Haechler, Barbara (Hotellerie)
Lauber, Oliver (Pflege und Betreuung)
Schmid, Simone (Hotellerie)
Vollenweider, Anita (Pflege und Betreuung)

20 Jahre

Eugster, Brigitte (Pflege und Betreuung)

HERZLICHE GRATULATION!

Impressum

Herausgeber:

Stiftung Alterssiedlung Küttigen

Seniorenzentrum Wasserflue

Wasserfluestrasse 10

5024 Küttigen

Telefon 062 839 02 00

E-Mail info@wasserflue.ch

Redaktion:

Thomas Jehle

Lektorat:

Denise Kaufmann, Thomas Jehle

Gestaltung:

Thomas Jehle, Denise Kaufmann

Druck:

Kromer Print AG, Lenzburg

Auflage:

600 Exemplare

© 2022 – Alle Rechte vorbehalten



Anreise

