BETAGTENZENTRUM LAUPEN
pflegen | betreuen | umsorgen

BZL

Überall für alle
SPITEX
Region Laupen

Einblicke

Geschäftsbericht 2023 | BZL und Spitex Region Laupen

«Wir können den Wind nicht ändern, aber die Segel anders setzen.»

Aristoteles

Vorwort Präsident	2 –3
Direktion	4 – 5
Pflege und Betreuung	6 – 7
Aktivierung	8 – 9
Technischer Dienst	10 – 11
Hotellerie	12 – 13
Küche	14 – 16
Human Resources Management	17
Spitex	18 – 19
Bildung	20
Berufs- und Bildungsabschlüsse	21
Erfolgsrechnungen und Bilanz	22 – 24
Kennzahlen	21
Todesfälle 2023	26
Betrieb und Vorstand	27
Adressen	28

2023: Das Jahr der Veränderung, wenn es gut werden soll

«Ich kann freilich nicht sagen, ob es besser werden wird, wenn es anders wird; aber so viel kann ich sagen: Es muss anders werden, wenn es gut werden soll.» – Georg Christoph Lichtenberg (1742 –1799)

Die Jahre 2020 – 2022 waren massgeblich von der Corona-Pandemie geprägt. Die Auswirkungen dieser Zeit beschäftigen uns noch immer. Doch der Fokus richtet sich klar auf die Gestaltung einer wieder «normalen» Realität.

Die Pflegebranche – sei es ambulant oder in der Langzeitpflege – mag auf den ersten Blick als etwas Statisches erscheinen. Doch dieser Eindruck täuscht. Die Branche unterliegt zahlreichen Einflüssen wie demographischen Entwicklungen, technologischem Fortschritt, gesetzlichen Vorgaben, gesellschaftlichen Erwartungen und vor allem auch den wirtschaftlichen Bedingungen. Die kommenden Jahre bringen zweifellos Veränderungen und Herausforderungen mit sich, auf die wir uns vorbereiten müssen. Wir sind alle gefordert. Das eingangs erwähnte Zitat von einem der bedeutendsten deutschen Physikern und Philosophen des 18. Jahrhunderts veranschaulicht treffend unsere Unternehmensreise.

In einer Zeit, in der die Bedeutung einer qualitativ hochwertigen Langzeitpflege zunimmt und sich die demografische Landschaft rapide verändert, sehen wir es als unsere Verantwortung an, innovative Lösungen anzubieten, die den Bedürfnissen unserer Bewohnenden gerecht werden. Es ist eine Tatsache, dass Veränderung unvermeidlich ist. Es bedeutet nicht, dass alles, was zuvor war, schlecht war. Aber wenn sich die Umwelt verändert, muss man sich selbst auch verändern, um weiterhin erfolgreich zu sein.

Das Jahr 2023 war geprägt von personellen Veränderungen in der Direktion und im Kader. Der Vorstand wie auch das HRM (Human Resources Management) waren stark gefordert, die vakanten Stellen neu zu besetzen.

Die Verabschiedungen haben zu Begrüssungen geführt. Per 1. Juni 2023 übernahm Roger Schmid als neuer Direktor das operative Steuer des BZL. Dies geschah mitten in einer Umbruchsphase: Die Covid-Zeit führte unter anderem dazu, dass wir im stationären Heimbetrieb aufgrund der spürbaren Überlastung des Personals wegen vieler krankheitsbedingter Ausfälle unsere Pflegebetten nicht mehr voll auslasten konnten und somit rote Zahlen schrieben. Gemeinsam mit den Führungskräften und Mitarbeitenden wurde betrieblich optimiert und das Personal entsprechend verstärkt. Erfreulicherweise konnten die Betten bereits gegen Ende 2023 wieder voll belegt werden – herzlichen Dank hier allen, die zu diesem raschen und grossen Zwischenerfolg beigetragen haben. Am 1. Februar 2024 konnten wir unseren neuen stellvertretenden Direktor und Finanzchef des BZL, Adrian Däpp, begrüssen. Damit ist unser Kader wieder vollständig.

Neben zahlreichen erfolgreich abgeschlossenen Projekten sind drei bauliche Projekte besonders hervorzuheben: die Fassadensanierung, der Umbau der Wohngruppe für Menschen mit besonderen Bedürfnissen sowie der Umbau des Coiffeursalons. Diese drei Projekte wurden nicht nur inhaltlich erfolgreich abgewickelt, sondern auch finanziell unter den Kostenvoranschlägen abgerechnet. Das Grossprojekt Fassadensanierung wurde unter laufendem Betrieb realisiert und erforderte viel Abstimmung und Verständnis seitens der Architektinnen und der Bauunternehmungen, des Betriebs, der Bewohnenden und deren Angehörigen. Doch wie heisst es so schön: Wenn man miteinander spricht, lässt sich vieles erreichen. An dieser Stelle ein herzliches Dankschön an alle Beteiligten für das grosse Verständnis und die spürbare Unterstützung in dieser anspruchsvollen Zeit. Das ästhetisch ansprechende Ergebnis entlöhnt.

Unsere sehr geschätzte Vorstandskollegin Luzia Stalder hat uns frühzeitig mitgeteilt, dass sie im November 2023 nicht mehr zu einer Wiederwahl antreten wird. Dies haben die übrigen Vorstandsmitglieder mit grossem Bedauern, aber auch Verständnis zur Kenntnis genommen. An der Delegiertenversammlung vom 28. November 2023 wurde Linda Vogel als neues Vorstandsmitglied gewählt. Sie ist eine im Pflegebereich ausgewiesen kompetente Fachperson und passt hervorragend in unser Vorstandsteam. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit.

Der Kanton Bern wird im Verlaufe des Jahres 2024 die neuen Perimeter-Vorgaben für Spitexdienstleistungen bekanntgeben. Der Vorstand wird darum die Gespräche mit Partnerorganisationen fortsetzen. Ziel ist es, die bestmögliche Lösung für unsere Klientinnen, Klienten und Mitarbeitenden zu finden.

In der Langzeitpflege streben wir spätestens per Mitte 2024 – trotz den schwierigen und herausfordernden Rahmenbedingungen im Kanton Bern – den finanziellen Turnaround an.

Unser Bistro als Begegnungszone soll weiter gefördert werden – auch in den heissen Sommermonaten. Wir freuen uns auf neue Sonnensegel, die es auch bei heissem Wetter erlauben, draussen im Schatten die Natur und den Tierpark geniessen zu können.

Alle unsere Mitarbeitenden haben über sämtliche Bereiche hinweg mit viel Herz und Engagement ihren Beruf ausgeübt und auch unter erschwerten Bedingungen stets sehr gute Leistungen zum Wohle unsere Klientinnen, Klienten und Bewohnenden erbracht. Inmitten zahlreicher Herausforderungen und nicht immer einfachen Situationen konnte ich mich stets auf das Kader und die Direktion sowie auf «meinen» Vorstand und «meinen» Gemeindeverbandssekretär verlassen; sie alle haben sich mit sehr viel Engagement fürs BZL eingesetzt. Das gilt auch für unsere Delegierten, welche sich für die Anliegen des BZL eingesetzt und uns unterstützt haben.

Euch allen herzlichen Dank, gemeinsam werden wir 2024 zu einem erfolgreichen und erfüllenden Jahr machen!

Ernst Stauffer
Präsident

Wo Geschichte und Science Fiction aufeinandertreffen

Auf dem Spielplatz spielen Kinder, Mütter stehen dabei, ein Baby im Kinderwagen. Mit leuchtenden Augen wird das Kunststoffpferd bewundert, das vor meinem Büro steht und auf seine Verwandlung in der Maltherapie wartet. Weitere Kinder streicheln unsere Ziegen im Streichelzoo. An einem Bistrotisch auf der Terrasse sitzt eine 95-jährige Dame mit einigen Angehörigen und geniesst ein feines Mittagessen. An einem anderen Tisch sitzen einige Mitarbeitende während ihrer verdienten Mittagspause, während eine Pflegende einen betagten Bewohner im Rollstuhl den Teich entlang schiebt. Es ist ein buntes Treiben vieler Generationen und Kulturen.

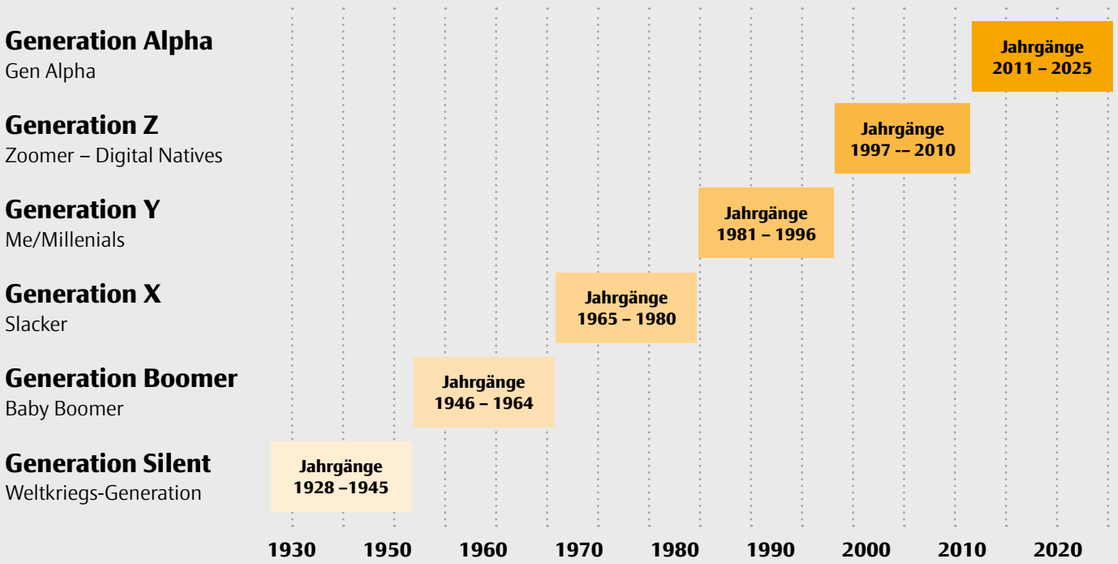
Im Betagtenzentrum Laupen leben und arbeiten sechs Generationen zusammen, was eine einzigartige Kombination aus Geschichte und Zukunft darstellt. Die ältesten Bewohnerinnen und Bewohner haben eine beeindruckende Lebensgeschichte, die den zweiten Weltkrieg, industrielle Revolutionen und verschiedene wirtschaftliche Entwicklungen umfasst. Die jüngsten Generationen hingegen sind in einer schnelllebigen Welt aufgewachsen, in der sich alles ständig verändert und Smartphones sowie sonstige technische Gadgets ihre ständigen Begleiter sind.

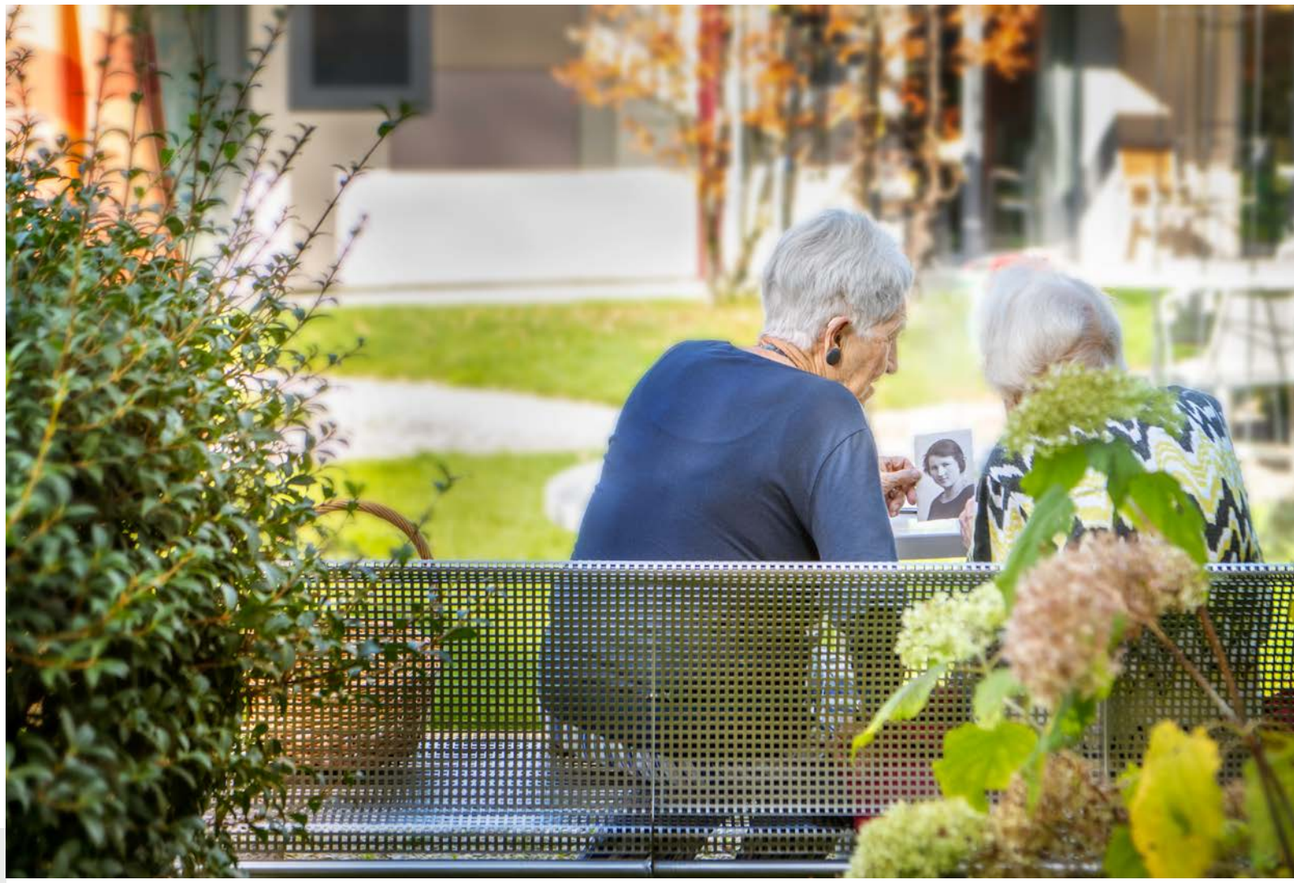
Die Komplexität des Lebens hat sich in den letzten 40 Jahren exponentiell gesteigert, und die jüngeren Generationen müssen lernen, damit umzugehen.

In einem Alters- und Pflegeheim werden auch die Auswirkungen von Migrationsbewegungen deutlich sichtbar. Die Mischung aus Kulturen und Sprachen ist sowohl spannend als auch herausfordernd, zuweilen auch problematisch. Respekt und Toleranz von allen sind hier von grosser Bedeutung.

Die Veränderungen in der integrierten Versorgung und Langzeitpflege in der Schweiz sind faszinierend. Das schweizerische Versorgungssystem und insbesondere die institutionelle Pflege haben sich im Laufe der Zeit stetig gewandelt. Die Überalterung der Gesellschaft, die höhere Lebenserwartung, die immer komplexeren Gesundheitssituationen

Übersicht der verschiedenen Generationen
(Zielgruppensegmentierung)





unserer Bewohnenden und der Fachkräftemangel führen zu Herausforderungen, denen wir uns und die anderen Gesundheitsdienstleister sich künftig stellen müssen. Und auch die Anforderungen der pflegebedürftigen Personen haben zugenommen. Während ältere Generationen noch eher demütig und genügsam sind, werden unsere künftigen Bewohnenden, die im Wohlstand und Überfluss aufgewachsen sind, ganz andere Vorstellungen und Wünsche an ihre Gesundheitsversorgung haben. Über die Zeit mussten Prozesse und Strukturen laufend an die neuen Anforderungen und Regulierungsvorgaben angepasst werden und erste Digitalisierungsschritte wurden unternommen. Moderne Technologien sind entscheidend, um eine hochwertige, menschenwürdige und einfühlsame Pflege und Betreuung mit den knapper werdenden Personalressourcen auch in Zukunft sicherzustellen.

Es braucht laufend Prozessinnovationen und den Einsatz modernster Technologien wie beispielsweise Künstliche Intelligenz, Robotik, Internet der Dinge, RFID-Chips, Sensoren und Aktoren. Die Digitalisierung und Automatisierung spielen eine wichtige Rolle bei der Bewältigung der anstehenden Herausforderungen.

Unser Ziel ist es, dass sich unsere Bewohnerinnen und Bewohner jederzeit wohl fühlen und sie gut betreut, gepflegt und umsorgt werden. Gleichzeitig möchten wir ein attraktiver Arbeitgeber auch für zukünftige Generationen sein. Wir streben danach, die Vielfalt von Tradition und Moderne zu nutzen, um eine optimale Versorgung zu gewährleisten, und sind bereit und gewillt, uns den Herausforderungen zu stellen.

Roger Schmid
Direktor

Neue Arbeitszeiten: Gewinn für Bewohnende und Mitarbeitende

Mit grosser Motivation und Freude habe ich meine Funktion am 1. Mai 2023 angetreten, eingebettet in ein Betagtenzentrum mit einem hervorragenden Ruf und einer warmen, einladenden Atmosphäre. In meiner langjährigen Erfahrung in verschiedenen Institutionen stiess ich überall auf ein gemeinsames Problem – den Fachkräftemangel. Dieser ist bedingt durch den demografischen Wandel und die Alterung der Gesellschaft. In der Tat nimmt die Lebenserwartung der Menschen stetig zu, was zu einem wachsenden Bedarf an Gesundheits- und Pflegeleistungen führt. Gleichzeitig verzeichnet die Pflegebranche einen beträchtlichen Anteil an Pflegefachpersonen, die aus ihrem Beruf aussteigen. Als Bereichsleitung Pflege und Betreuung wurde ich bereits kurz nach meinem Antritt erneut mit diesem Thema konfrontiert.

Am Anfang steht die Analysearbeit
Um die Frage zu beantworten, wie wir kompetentes Personal gewinnen und halten können, haben wir uns intensiv mit den Wünschen und Bedürfnissen unserer Pflegenden auseinandergesetzt. Ein besonders herausforderndes Thema, das hervorstach, waren die in der Langzeitpflege unbeliebten geteilten Dienste. Gemeinsam mit der Direktion, den Wohngruppenleitungen und Pflegeexperten haben wir überlegt, wie wir den Tagesablauf anpassen können, um als Arbeitgeber attraktiver zu werden.

Praxistauglichkeit wird getestet
In einem intensiven Prozess wurden Abläufe überdacht, Zeitfenster neu organisiert, und die ersten Schritte zu einer innovativen Umstrukturierung unternommen. Die Auswertungen des Pilotprojekts in einer Wohngruppe überraschte uns positiv – die neuen Arbeitszeiten erwiesen sich als praxistauglich. Überstunden konnten abgebaut werden, und der Nachmittag bot mehr Raum für begleitete Aktivitäten mit den Bewohnerinnen und Bewohnern.

Schritt für Schritt wurden die neuen Arbeitszeiten in den anderen Wohngruppen eingeführt, und wir durften erleben, dass die Planung mit weniger geteilten Diensten auch flächendeckend funktioniert. Es erfordert zwar eine gewisse Kontinuität im Personalbestand, aber die positiven Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Bewohnenden und die Zufriedenheit der Pflegenden überwiegen.

Ein Gewinn für alle
Wir sind hocherfreut über diesen Erfolg und darüber, dass wir neue Mitarbeitende über alle Funktionsstufen hinweg anstellen konnten. Diese Veränderung zeigt, dass wir stets innovativ denken und handeln müssen, um ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben.

Erfolgreicher Wandel im Materialmanagement
Im zweiten Quartal dieses Jahres haben wir die Qualität unserer Pflegeprodukte überprüft. Bei diesem Prozess waren nicht nur unsere Mitarbeitenden, sondern auch unsere Bewohnenden aktiv eingebunden. Es wurde deutlich, dass eine Verbesserung der Produktqualität erforderlich ist.

Gemeinsam haben wir verschiedene Anbieter kontaktiert und deren Produkte, darunter Wundverbände, sorgfältig verglichen. Nach einer intensiven Evaluierung fiel die Entscheidung zu Gunsten des Anbieters Publicare aus, der uns mit seinem breiten Produktesortiment überzeugte. Der Wechsel zu diesen hochwertigen Pflegeprodukten wurde aus ökologischen Gründen sukzessive vollzogen, um die vorhandenen Produktbestände aufzubrauchen. Ende November war dieser Übergang erfolgreich abgeschlossen.

Die Umstellung brachte nicht nur qualitativ hochwertiges Pflegematerial, sondern auch kurze Bestellwege, was unsere Mitarbeitenden entlastet. Im Januar 2024 werden wir den nächsten Schritt wagen und stellen auf die Inkontinenzprodukte von Tena um.

Das positive Feedback und die Zufriedenheit, die wir erfahren haben, bestärken uns in der Überzeugung, dass diese Veränderungen notwendig waren und die Lebensqualität unserer Bewohnenden sowie die Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeitenden spürbar verbessert wurden. Gemeinsam haben wir einen bedeutenden Schritt in Richtung Qualitätsverbesserung gemacht.

Nina Wyss
Bereichsleitung Pflege und Betreuung

Palliative Care und Qualität faszinieren mich

Seit dem 7. August 2023 arbeite ich im BZL in der Rolle als Fachexperte Pflege und als stellvertretender Pflegedienstleiter. In meinen ersten sechs Monaten im BZL habe ich sehr spannende, abwechslungsreiche und herausfordernde Arbeitstage erlebt. Die Zusammenarbeit mit den Pflegenden und den anderen Bereichen empfinde ich als wohlwollend, wertschätzend, achtsam und hilfsbereit.

Vor meiner Anstellung war mir bekannt, dass das Betagtenzentrum Laupen seit 2021 das Label «Qualität in Palliative Care» erreicht hat, was neben anderen Aspekten einen entscheidenden Faktor für meine Bewerbung darstellte. Glücklicherweise durfte ich Teil des BZL-Teams werden. Palliative Care ist für mich von besonderer Bedeutung, da es ein ganzheitliches Konzept ist, das die Lebensqualität und das Wohlbefinden der Bewohnenden in den Fokus stellt. Die ganzheitliche Erfassung, physisch, psychisch, sozial und spirituell, ist für mich grundlegend. In meinen über 30 Jahren Erfahrung in diesem Fachbereich hat sich die Umsetzung von Palliative Care fest in meinem Pflegeverständnis verankert.

Im 2024 steht ein Zwischenaudit an, gefolgt von der Gesamtzertifizierung im Jahr 2026. Ich freue mich darauf, gemeinsam mit dem BZL-Team die hohen Qualitätsansprüche der Palliative Care aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. Zur Unterstützung bei der Umsetzung des palliativen Konzepts konnten wir Nelly Simmen gewinnen, die uns neu an Stelle von Esther Schmidlin unterstützt. An dieser Stelle danken wir Esther Schmidlin herzlich für ihr grosses Engagement.

Nelly Simmen verfügt über breites, vertieftes Fachwissen in verschiedenen Pflegefachbereichen, diverse Führungserfahrungen und sie hat unter anderem einen Master-Abschluss in Palliative Care (Master of Science, Advanced Clinical Practice in Palliative Care Nursing, University of Surrey, Grossbritannien).

Der wertschätzende Umgang in den Pflegeteams
Bereits zu Beginn beeindruckte mich die aussergewöhnliche Wertschätzung, Empathie und Hilfsbereitschaft der Pflegeteams. Selbst in schwierigen Situationen wurde stets freundlich, klar und ehrlich kommuniziert. Diese Eigenschaften bilden das essenzielle Fundament und schaffen eine positive Atmosphäre für alle Mitarbeitenden und Bewohnenden.

Die Pflegeteams sind multikulturell aufgestellt und bieten durch ihre Vielfalt an Perspektiven und kulturellem Verständnis eine verbesserte individuelle Betreuung der Bewohnenden. Besonders hervorzuheben ist ihre Stärke in der kultursensiblen Pflege, was die Zufriedenheit der Bewohnenden fördert sowie die Effizienz und Wirksamkeit der Pflegepraxis stärkt.

Fachkompetenz und Fachgruppen
Es freut mich sehr, eine umfassende Pflegefachkompetenz auf allen Funktionsstufen feststellen zu können. Im BZL wurde deutlich, dass alle Pflegekräfte in den wesentlichen Langzeitpflegekonzepten geschult sind, und neue Mitarbeitende bei Bedarf zusätzliche Schulungen erhalten. Eine Bereicherung besteht zudem darin, dass Pflegende entsprechend ihrer Ausbildungsstufen ihr Wissen einbringen und erweitern können.

Pflegekonzepte und Fachgruppen
Die Umsetzung von Pflegekonzepten in den Fachgruppen erachte ich als einen zentralen Punkt in der Sicherung, Erhaltung und in der Verbesserung der Pflegequalität.

Die Fachgruppensitzungen sind dreimal jährlich an einem Nachmittag geplant. Von jedem Pflegeteam ist eine Person plus eine Vertretung pro Fachgruppe definiert. Die Teilnehmenden bringen zu jeder Fachgruppe Fallbeispiele und Fragen mit, die dann gemeinsam unter meiner Leitung besprochen und bearbeitet werden. An jeder Fachgruppensitzung werden auch theoretische Grundlagen vermittelt.

Der Bezug zur Praxis ist in allen Fachgruppen von zentraler Bedeutung. Jede Fachgruppe ist mit einem Pflegekonzept verbunden. Wir wollen gemeinsam Massnahmen für Herausforderungen im Pflegealltag definieren. Die Teilnehmenden übernehmen in den Teams, gleich in welcher Funktionsstufe sie arbeiten, die Verantwortung für die Umsetzung der jeweiligen Fachgruppen-Themen. Sie haben den wichtigen Auftrag, dass der Wissenstransfer und die eingeleiteten Massnahmen in den Teams angewendet und umgesetzt werden. Alle Fachgruppen erlebte ich als sehr motiviert und fachlich auf einem hohen Niveau.

Ich freue mich sehr, diese Fachgruppen weiterzuführen und gemeinsam für unsere Bewohnerinnen und Bewohner die individuellen, konzeptorientierten Massnahmen zu definieren und umzusetzen.

Simon Schilt
Stv. Bereichsleitung Pflege & Betreuung und Pflegefachexperte

Alltagsgestaltung – Aktivierung im BZL

Die Lebensqualität und das Wohlbefinden der Bewohnenden stehen im Zentrum unserer Arbeit. Das Ziel und der Zweck der Aktivierung ist das Erhalten und das Fördern der sozialen, seelischen, geistigen und körperlichen Fähigkeiten der Bewohnenden unter Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse, Ressourcen, Fähigkeiten und Kompetenzen.

Die Teilnahme an den Angeboten ist freiwillig. Wir achten auf homogene Gruppen. Wo sinnvoll, werden in speziellen Situationen Einzelaktivitäten angeboten. Die Aktivierung setzt Impulse, pflegt die soziale-kommunikative Dimension sowie die Partizipation. Die Arbeitsmethode, die Einrichtungen und Materialien werden gezielt eingesetzt.

Pia Zosso
Bereichsleitung Aktivierung

Véronique Reber
Dipl. Aktivierungsfachfrau

Cornelia Grossenbacher
Kunsttherapeutin

Das kann Aktivierung bewirken

- Steigerung von Wohlbefinden und Freude
- Erhaltung und Steigerung der Lebensqualität und Gesundheit
- Eigenverantwortlichkeit und Selbstständigkeit fördern und erhalten
- Würde und Respekt erhalten und entwickeln
- Sicherheit vermitteln, Integration und Zugehörigkeit fördern
- Ausdrucksmöglichkeiten schaffen
- Soziale Beziehungen ermöglichen und unterstützen
- Beweglichkeit, Kraft und Gleichgewicht trainieren, Grob- und Feinmotorik erhalten und unterstützen
- Atmung und Kreislauf aktivieren, ebenso wie Körpergefühl und Koordination
- Selbstwahrnehmung stimulieren
- Die fünf Sinne wecken
- Das Gedächtnis gezielt lebendig erhalten
- Neue Wege erkunden
- Ressourcenorientierte Lösungen finden

Eventuelle «Nebenwirkungen» …

- Selbstständige, selbstbestimmte und glückliche Bewohnende
- Sicherheit dank strukturiertem Tagesablauf
- Geistig und körperlich aktive und fitte Bewohnende
- Gute Werbung für das Haus
- Entlastung von Angehörigen

Bewohnende

Offene Gruppen

Mini Meinig – dini Meinig
Kerzen ziehen
Eier färben
Frauenhöck
Gedächtnistraining
Gesellschaftsspiele
Wollenstübli
Wohlfühlnachmittag
Singen und Musik
Film-Vorführungen
Jassen
Rüsten

Geschlossene Gruppen

Club des Romands
Mal-Atelier
Backen
Kreatives Gestalten
Therapiehunde
Geburtstagsfeier
…

Einzelaktivierung

Gespräche
Geschichten erzählen
Zeitung vorlesen
Backen
Musik
Palliatives Malen
…

Hausübergreifende Anlässe

Konzerte
Modeschau
Theater
Abendgestaltung
Sommer- und Herbst-Anlässe
Trost- und Trauercafé
Adventsfeier
Weihnachtsfeier
…

Erfolgreicher Abschluss der Fassadensanierung

«Ä gueti Planig isch viu Wärt»
Unser Gebäude am Krankenhausweg 12 wurde Anfang 1990 gebaut. Im Rahmen der laufenden Unterhaltsarbeiten wurde das Gebäudeinnere laufend unterhalten (Renovationen, Umbauten, Neubauten und so weiter.) Nach knapp 30 Jahren war es an der Zeit, die Sanierung der vorgehängten Fassadenteile in Angriff zu nehmen.

Diese hatten mit über 30 Jahren die Lebensdauer erreicht. Mit dem ortsansässigen Architekturbüro, archtitektur. rüedi ag, wurde ein Vorprojekt lanciert. Nach dem Variantenentscheid wurde zur Erhärtung der Bauabläufe und der Kosten ein Musterfeld erstellt. Die anschliessende Ausschreibung und Vergabe der Sanierungsarbeiten wurden ebenfalls durch das Architekturbüro vorgenommen. Die Ausführung musste aus betrieblichen Gründen über mehrere Etappen erfolgen. Als weitere einschränkende Vorgabe galt: Während der Bauzeit muss der Betrieb zu hundert Prozent aufrechterhalten werden können.

«Ä nöie Aablick, ä bizeli meh Technik und umwältfründlicher»
Der Baubeginn wurde auf den Juli 2021 festgelegt. Als erstes wurden die Leichtbaufassade aufgedämmt, die Fenster und der Sonnenschutz ersetzt, sowie die Balkongeländer den aktuellen Normen angepasst. Mit der neuen, hinterlüfteten Fassadenverkleidung aus Vollkernplatten erhielt das Gebäude ein neues Gesicht, obwohl die neue Fassadenverkleidung das frühere, markante Fassadenmuster, welches an eine Riegelkonstruktion erinnert, aufgreift.

Im Rahmen der Fassadensanierung wurden die Zimmer neu mit einer Komfortlüftung ausgestattet, um der höheren Dichtigkeit der Fassade Rechnung zu tragen. So konnte der Bildung von Feuchtigkeitsschäden vorgegriffen werden.

Auf die Entfernung der Altbeschichtung der bestehenden vorgesetzte Metallkonstruktion wurde ein besonderes Augenmerk gelegt. Das Abtragen der verwitterten Lackbeschichtung erfolgte

durch ein spezielles Nussschalenstrahlenverfahren. Bei diesem Verfahren wurde nur die defekte Lackschicht abgetragen und die darunter liegende verzinkte Oberfläche geschont. Diese Tage waren jeweils für die Bewohnenden und Mitarbeitenden sehr arbeitsintensiv und durch Lärm sowie Staub geprägt. Zudem wurde es in den Zimmern dunkel, da das Gerüst mit Plastikplanen verhängt wurde, damit der Staub abgesaugt werden konnte. Nebst der Sanierung der Fassadenelemente, wurden im Erdgeschoss die Fensterfronten der Bereiche Büro, Bistro sowie Aktivierung ersetzt.

«**Abländkigsmanöver**»
Um die Lärm- und Schmutzbelästigung für unsere Bewohnenden möglichst gering halten zu können, hat die Aktivierung für die Zeit der Intensivbauphase ein spezielles Programm angeboten. Zusätzlich wurde den Bewohnenden ein Rückzugsort im 3. Obergeschoss – weit weg vom intensiven Baulärm – zur Verfügung gestellt. Die Umbauetappe in der Wohngruppe für Menschen mit speziellen Bedürfnissen stellte uns vor erhöhte Anforderungen. Diese Bewohnenden zügelten jeweils tagsüber in eine extra dafür eingerichtet Ersatzabteilung. Diese Tage waren für die Pflegenden und insbesondere für die Bewohnenden der geschützten Abteilung eine immense Herausforderung.

«900 Quadratmeter – das isch viu»
Pro Etappe dauerte die Bauzeit rund vier Monate, eine sehr intensive Zeit für alle Beteiligten und Betroffenen. In dieser Zeit fanden an einundneunzig Montagen die wöchentliche Bausitzung mit der Bauleitung, den Vertretern der Bauunternehmer, und unserem Technischen Dienst statt. Es wurden rund neunhundert Quadratmeter Fassade saniert und zweiundsiebzig Zimmer mit einer Komfortlüftung ausgestattet.

«Meh Dräck»
Speziell ist die Leistung der Hotellerie zu erwähnen. Diese hatte die Aufgabe, sämtliche Zimmer für den jeweiligen Fensterersatztag vorzubereiten und nach erfolgtem Fensterwechsel wieder in den ursprünglichen Zustand zu bringen. Auch die Tage, an denen die Metallkonstruktion abgestrahlt wurde, waren für die Hotellerie eine riesige Herausforderung. Nach den Strahlarbeiten mussten die Zimmer am Abend nach Arbeitsschluss der Bauarbeiter gründlich gereinigt werden. Dies erforderte einen grossen Einsatz.

«Fasch chli wiä im Hamschter-Rad»
Wir schauen auf eine lange und intensive Bauzeit zurück. Diese konnte im Juni 2023 plangemäss abgeschlossen werden. Der straffe Zeitplan und das Budget konnten, dank des Engagements und vorausblickendem Handeln der Unternehmungen und unserer Mitarbeitenden, trotz der erschwerten Umstände wie der Coronapandemie, Lieferengpässen und massiver Teuerung eingehalten werden. «Nach der Sanierung ist vor der Sanierung» – in diesem Sinne haben wir in der Zwischenzeit die nächsten kleineren Sanierungsprojekte in Angriff genommen.

«Äs grosses Merci»
allen Bewohnenden, den Mitarbeitenden und den beteiligten Unternehmer für das gelungene Projekt.

Frédéric König
Bereichsleitung Technischer Diest

Saisonale Dekoration im BZL

Saisonale Dekorationen sind wichtig für das Wohlbefinden unser Bewohnenden. Sie schaffen eine angenehme und positive Umgebung auch für unsere weiteren Gäste. Besonders für Bewohnende, die über einen eingeschränkten Mobilitätsradius verfügen, bildet die wechselnde Dekoration eine willkommene Abwechslung.

Die Jahreszeiten geben den Takt an
Der Jahreszeit entsprechend wird mit viel Liebe und ganz viel Herzblut geschmückt. So werden beispielsweise die weissen Säulen im ganzen Haus mit farbigem Tüll umhüllt und Girlanden aufgehängt. Jede Jahreszeit bringt einen anderen Schwerpunkt:

Die Kraft des Miteinanders

Dieses Jahr erhielten wir auch Unterstützung von unseren Bewohnenden. Wir erinnern uns gerne an die traumhaften Sonnenblumengestecke, welche unsere Bewohnenden mit Hilfe unserer Fachfrau Hauswirtschaft, Bettina Messer, und der Unterstützung von freiwilligen Mitarbeitenden für die 1. August-Feier gezaubert haben. Oder die besinnliche Stimmung, die beim gemeinsamen Weihnachtsbaumschmücken auf den Wohngruppen entstanden ist. Bei Tee, Güetzi und Weihnachtsmusik hatten die Bewohnenden viel Freude.

- **Der Frühling kommt mit vielen bunten Farben daher, auch ziehen Osterhasen und Hühner in die verschiedenen öffentlichen Bereiche ein.**
- **Der Sommer bringt Ferienstimmung. Unsere Dekorateurin Eveline Thomet verwandelt dazu die zwei Säulen im Bistro zu Palmen und gestaltet einen Dschungel mit Affen, Bananen und Papageien.**
- **Der Herbst zieht mit Motiven aus den bunten Wäldern ein, und man kann Hirsche, Rehe und Kaninchen entdecken.**
- **Zur Weihnachtszeit darf der Weihnachtsbaum nicht fehlen. Insgesamt standen im Jahr 2023 acht Weihnachtsbäume im Betagtenzentrum und strahlten um die Wette.**

Die Veränderung der Dekoration, angepasst an die Jahreszeit, regt die Sinne der Bewohnenden an. Es werden Erinnerungen an besondere Ereignisse und Traditionen geweckt, was eine vertraute Umgebung schafft.

Wir wollen auch künftig mit saisonalen Dekorationen ein schönes, stimmiges Ambiente im ganzen Haus verbreiten. Schon jetzt freuen wir uns auf weitere spannende Gestaltungsprojekte und die tatkräftige Unterstützung durch unsere Bewohnerinnen und Bewohner.

Nadine Wiedmer
Bereichsleitung Hotellerie

Eveline Thomet
Stv. Bereichsleitung Hotellerie

Stilvoll am Herd: unsere brandneue Kochbekleidung

Schwarz ist das neue Weiss: Nach über 30 Jahren wurde es Zeit für eine Veränderung. Unser engagiertes Küchenteam wurde im August 2023 mit neuen, edlen, schwarz-roten Berufskleidern ausgestattet.

Auf Shopping-Tour
Die passende Kleidung zu finden war nicht einfach. Der Stoff, die Farbe, der Schnitt und die Qualität müssen stimmen. Die Kleidung muss verschiedenen Anforderungen gerecht werden:

1. Hygiene: Kochkleider müssen einen hohen Hygienestandard erfüllen. Sie sollen aus Materialien bestehen, die leicht zu reinigen sind, um die Verbreitung von Bakterien zu minimieren.

2. Hitzebeständigkeit: Da Köchinnen und Köche mit heissen Kochutensilien, Öfen und anderen Hitzequellen arbeiten, sollen Kochkleider hitzebeständig sein, um Verbrennungen zu verhindern.

3. Atmungsaktiv: Kochkleidung soll aus atmungsaktiven Materialien bestehen, um den Komfort in der oft heissen und geschäftigen Küchenumgebung zu gewährleisten.

4. Bewegungsfreiheit: Köchinnen und Köche müssen sich bewegen können. Die Kochkleidung darf nicht einengen. Die Kleidung muss also eine hohe Bewegungsfreiheit garantieren.

5. Schutz vor Verschmutzungen: Da in einer Küche viele verschiedene Zutaten und Substanzen verwendet werden, sollen Kochkleider vor Verschmutzungen schützen.

6. Berufsbild und Professionalität: Die Kochkleidung trägt dazu bei, ein professionelles und würdiges Erscheinungsbild in der Gastronomie zu wahren. Sie symbolisiert die Rolle des Kochs als Fachkraft.

Nachhaltigkeit – ein Muss
Sämtliche Kleidermuster wurden vom Wäscherei-Team getestet. Es hat die neue Kleidung und die Schürzen bewusst mit Sauce, Öl sowie weiteren Lebensmitteln verschmutzt und anschliessend gewaschen und die Ergebnisse ausgewertet. Dieser Vorgang wurde mehrmals wiederholt, um sicherzustellen, dass die Kleidung nachhaltig ist.

Nachdem die Wahl getroffen war, folgten die nächsten Schritte: Die Erfassung der Grössen, das Bestellen der Kleidung, das Kürzen der Hosen und die Personalisierung. Sämtliche Blusen unserer Köchinnen und Köche wurden mit Namen und Funktion bestickt.

Wir sind sicher, dass die neue Berufskleidung die Professionalität des Teams unterstreicht und zur Einhaltung der Hygienestandards beiträgt. Wir finden, unser Kochteam sieht grossartig aus!

Christoph Bigler,
Bereichsleitung Küche

Nadine Wiedmer
Bereichsleitung Hotellerie

Gusto 2024

Gusto ist ein in der Schweiz sehr bekannter und anspruchsvoller Kochwettbewerb für Koch-Lernende des 2. und 3. Ausbildungsjahres. Viele Koch-Lernende, die im BZL ihre Lehre gemacht haben, nahmen schon daran teil. Letztes Jahr habe ich beschlossen, auch mitzumachen.

Anspruchsvolle Vorgaben
Die Aufgabe bestand darin, eine Vorspeise und einen Hauptgang unter Berücksichtigung von besonderen Vorgaben zu kreieren.

« Mit viel Unterstützung und Hilfe gelang es mir, zwei spektakuläre Teller zu kreieren. »

Für mich war die Aufgabe sehr anspruchsvoll und zeitaufwändig. Das Menu musste gut durchdacht sein, einen Zusammenhang haben, super aussehen und trotzdem innerhalb der Zeitvorgaben gekocht werden können. Denn, wenn ich weitergekommen wäre, hätte ich nämlich die Gerichte für eine Jury kochen müssen.

Viel gelernt
Gusto hat ein sehr hohes Niveau. Schlussendlich hat es für die nächste Runde nicht gereicht. Für mich war es trotzdem ein Erfolg, denn ich habe viel gelernt. Einige Zutaten kannte ich noch gar nicht. Ohne die Hilfe meiner Vorgesetzten und Arbeitskolleginnen und -kollegen wären nie solche Teller entstanden. Unsere Küche ist allgemein sehr begeistert für Kochwettbewerbe und kreative Ideen. Ich bin sehr dankbar für die Unterstützung.

Jessica Stettler
Koch-Lernende 2. Ausbildungsjahr

Meine Kreationen

Ich habe folgende zwei Menus kreiert und für den Wettbewerb eingereicht:

Vorspeise – chicken under the corn-cheese bridge

Pochiertes Pouletschenkelfleisch mit einer Morchel-Kruste, Maispüree, gepickelte Zwiebeln und sautierten Morcheln, umhüllt mit einem Maisbogen. Abgerundet wird das Gericht mit einer luftigen Gantrischbergkäse-Geflügelvelouté. Garniert mit Morchel-Pulver, Piso, Kornblumen und Popcorn.

Hauptspeise - colorful fish carousel

Im Zentrum dieses Tellers steht ein sautiertes Saiblings-Filet mit Amaranth auf einer Wermut beurre blanc. Der bunte Kreis besteht aus einer sous-vide gegarter Saibling-Rolle mit einem Mosaik von wildem Broccoli, Dauphine Kartoffeln und einer Variation von glasierten, pürierten und frittierten Karotten. Ausgarniert mit Karottengrün und Dekorblüten.

Marmite Youngster 2024
Ein Wettbewerb für junge Gastronomietalente der Schweiz

Das Hauptthema vom Marmite Youngster 2024 war Österreich. Österreich, das Land der grossen Genusskultur. Sie ist geprägt von ehrlichen, hochwertigen Lebensmitteln aus der Region sowie von Menschen, die diese mit grosser Leidenschaft anbauen, verarbeiten und kochen.

Wettbewerbsausschreibung
Der Wettbewerb für Köche ist in drei Schritten aufgebaut. Im ersten Schritt musste man ein individuelles Gericht, das zum Wettbewerbs-Thema passt, kreieren und in Form eines Fotos mit Beschrieb und einer Bewerbung einschicken. Bei diesem Schritt habe ich das klassisch österreichische Gericht Zwiebelrostbraten neu interpretiert.

Den Zwiebelrostbraten habe ich mit einem Röstzwiebel-Kornblumencrumble umhüllt, arrangiert mit einer eigenen Interpretation von frittierten Kartoffelknödeln, serviert mit einer Variation von der Zwiebel, kombiniert mit glasierten, grünen Spargelspitzen und ausgarniert mit Micro-Leaves, Kornblumen und Zwiebelblumen.

Viel Recherchearbeit
Im Juni kam der Bescheid, dass ich zu den Top 10 gehöre und somit einen Schritt weiter bin. Im zweiten Schritt bekamen wir einen Warenkorb mit zehn Zutaten. Aus diesen Zutaten mussten wir mindestens 3 in unsere Vor- oder Hauptspeise integrieren. Alle anderen Elemente waren frei wählbar und ich konnte meiner Fantasie und Kreativität freien Lauf lassen.

Nach einer intensiven Recherchen-Phase habe ich mich für ein Wildgericht entschieden, da Wild eine sehr beliebte Speise in Österreich ist. Meine Zutaten aus dem Warenkorb waren: Reh, Kürbis und Preiselbeeren.

Mein Gericht besteht aus: Sautiertem Rehrücken mit einer Waldkruste; serviert mit einer Kürbisvariation (gepickelter Kürbis, Kürbispüree, glasierte Kürbiswürfel und Kürbiskerne); abgerundet von einem süss-bitteren Preiselbeergelee und frischen Preiselbeeren; garniert mit sautierten Eierschwammerln, Micro-Leaves und Kornblumen. Dazu wird ein frittierter Kartoffelknödel gefüllt mit geschmorter Rehschulter und Wildjus serviert.

Das Gericht habe ich fotografiert, dokumentiert und rezeptiert eingeschickt.

Beim Marmite Get-together am 10. Juli 2023 wurden die fünf Finalistinnen, Finalisten, die am 18. September 2023 in der Hotelfachschule in Zürich ihr Können beweisen können, bekannt gegeben. Ich gehörte dazu.

Üben, üben und nochmals üben
Im Finale hatte ich 120 Minuten Zeit, mein Gericht «Reh im steirischen Herbst» zu kochen und ein zusätzliches Amuse-Bouche zu kreieren und zuzubereiten. Die Zutaten für das Amuse-Bouche habe ich erst 15 Minuten vor dem Start bekommen.

Am 27. November 2023 fand die Marmite Youngster Award Night im Dolder Grand Hotel in Zürich statt. Dort wurden die Podestplätze aller Kategorien bekannt gegeben. Dazu wurde ein 4-Gänge-Menu seviert, welches von vier Sterneköchen gekocht worden war.

Ich habe es mit meinem Gericht und Amuse-Bouche auf den 3. Platz geschafft. Ich habe somit eine Woche Praktikum im Walliserhof in Saas-Fee, Messer von Kai, einen Einkausgutschein und eine Peffermühle gewonnen.

Ramona Dänzer
Köchin

Unsere Mitarbeitenden im Mittelpunkt –
Neuer Bereich HRM (Human Resources Management)

Angesichts der stetig steigenden Anforderungen an ein professionelles Personalwesen, wurde der neue Bereich HRM (Human Resources Management) geschaffen. Die Abteilungen Personaladministration, Lohnadministration, Betriebliches Gesundheitswesen sowie Bildung wurden unter einem Dach zusammengefasst.

Im Bereich Personal und Bildung standen und stehen viele Herausforderungen an. Auch beim Betagtenzentrum Laupen sind Themen wie Fachkräftemangel, demographische Entwicklung und Digitalisierung präsent. Deshalb ist es für uns wichtig, das Human Resources Management diesen Gegebenheiten anzupassen und mit der Entwicklung standzuhalten, aber auch eine Kultur zu fördern, in der sich Mitarbeitende gehört, unterstützt und ermutigt fühlen.

Teambuilding und Startschuss
Anlässlich des Kick-off Meetings des neuen Teams HRM wurde die Teamstruktur gefestigt und die Regeln der Zusammenarbeit definiert. So entstand frischer Wind und Synergien konnten bereits genutzt werden.

Etliche Ziele wurden definiert. Es gilt unter anderem, die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern, das betriebliche Gesundheitsmanagement auszubauen, den Digitalisierungsprozess aufzugleisen und unseren Bereich Bildung für die Lernenden weiterhin attraktiv zu gestalten. Wir vom Team HRM wollen mit unserem Wissen und unserer Erfahrung weiterhin dazu beitragen, diese Ziele zu erreichen.

An diesen Schwerpunktthemen arbeiten wir aktuell:

Mitarbeiterzufriedenheit
Die Mitarbeitenden sollen bei uns ein Arbeitsumfeld vorfinden, in dem sie sich wohlfühlen. Wir haben bereits verschiedene Massnahmen umgesetzt und arbeiten stetig daran, Arbeitsbedingungen attraktiv zu gestalten, den Mitarbeitenden Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen, externe Weiterbildungen zu unterstützen, interne Weiterbildungen zu organisieren und Führungskräfte zu schulen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement
Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) fördert und erhält die Gesundheit und somit auch die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Um seine Bedeutung zu unterstreichen, wurde dieser Bereich im Organigramm des BZL verankert. An einer Bereichsleiter-Sitzung wurden verschiedene Ideen zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement zusammengetragen.

Diese gilt es nun zu prüfen und dann umzusetzen. Wie wäre es z.B., wenn wir Mikropause einführten, während denen unsere Mitarbeitenden und vielleicht sogar zusammen mit Bewohnenden unter Anleitung Entspannungsübungen machen würden?

Digitalisierungsprozess
Wir arbeiten kontinuierlich daran, ein papierloses Büro zu verwirklichen, denn ein effizientes HRM zeichnet sich unter anderem auch dadurch aus, dass moderne Software eingesetzt wird, um die HR-Prozesse zu automatisieren und zu professionalisieren. Hier gilt es nun, die bestehenden Prozesse zu analysieren, Bedürfnisse und Möglichkeiten zu klären.

Bildung
Wir wollen den Lernenden eine solide Plattform für ihren Schritt ins Berufsleben geben. Das gelingt uns, indem wir ihnen attraktive Ausbildungsprogramme sowie Perspektiven für ihr Berufsleben bieten. Ein motiviertes Bildungs-Team aus drei Mitarbeitenden unterstützt die Lernenden während ihrer Ausbildung. Im nächsten Bericht über den Bereich «Bildung» wird der Ausbildungsablauf beschrieben.

Teamarbeit erwünscht
Seit Beginn der neuen Organisation HRM wurden diverse Projekte bereits aufgegleist, einige werden zeitnah in Angriff genommen. Die Umsetzung erfolgt jeweils in Zusammenarbeit respektive in Absprache mit den anderen Abteilungen.

Das ganze Team HRM ist bestrebt und motiviert, die Prozesse kontinuierlich zu optimieren und auszubauen und den anstehenden Anforderungen der heutigen Zeit gerecht zu werden. Deshalb gilt für uns: «Es gibt viel zu tun – packen wir's an!»

Andrea Müller
Bereichsleitung HRM

Elektronische Pflegeplanung im Wandel – Von Veränderungen und Optimierungen

Die Einführung der elektronischen Pflegeplanung markiert einen bedeutsamen Meilenstein in der Weiterentwicklung des Pflegemanagements in unserem Betrieb. Im Streben, die Qualität der Pflege zu optimieren und den ständig wechselnden Anforderungen gerecht zu werden, haben wir im Jahr 2020 entschieden, die traditionelle Papierdokumentation durch die elektronische Pflegeplanung zu ersetzen. Dieser Übergangsprozess erstreckte sich über einen Zeitraum von etwa drei Jahren, in dem wir zahlreiche Herausforderungen überwinden mussten.

Um die elektronische Pflegeplanung optimal nutzen zu können, haben wir die Einführung der neuen App unseres Softwareanbieters Nexus AG angestrebt. Bisher hatten wir mit der App Smart Classic gearbeitet. Die neue App, Smart NX, wurde entwickelt, um stets aktuelle Daten bereitzustellen und ermöglicht die Anpassung der elektronischen Pflegeplanung direkt vor Ort beim Klienten. Rückblickend auf die Jahre 2020 bis 2023 wird die Odyssee unseres Projekts deutlich. Der Wechsel zur vermeintlich optimierten App des Softwareanbieters Nexus und der Beginn der Ära der elektronischen Pflegeplanung markierten den Anfang unserer Reise. Doch, wie es oft geschieht, verliefen die ersten Wegstrecken nicht so, wie wir es uns erhofft hatten.

Technologische Herausforderungen
Die erhofften Verbesserungen durch die App Smart NX entpuppten sich als Herausforderung. Die App «hängte» sich immer wieder auf, sodass nicht mehr damit gearbeitet werden konnte, oder die Mitarbeitenden beim Klienten warten mussten, bis beispielsweise die Medikamentenliste vollständig geladen war. Dies führte zu längeren Wartezeiten bei den Klientinnen und Klienten und grosser Frustration bei den Mitarbeitenden. Die Störungen wurden wiederholt an Nexus gemeldet, Anpassungen blieben jedoch vorläufig aus.

Anfang 2023 verkündete Nexus die altbewährte App «Smart Classic» einzustellen. Zeitgleich wurde die Wartung der App bereits minimiert. Glücklicherweise wurde die Smart NX-App Anfang 2023 endlich ausreichend optimiert, um eine alltagstaugliche Lösung für unsere Pflegeplanung zu bieten. Mit der Verbesserung stellte die Nexus AG aber auch neue Anforderungen an die Tablets. Nach einer ausgiebigen Testphase entschieden wir uns für das Samsung Galaxy TabActive 4pro. Im Mai 2023 erhielten wir die Zustimmung des Vorstands, die benötigten Tablets zu erwerben. Neu wollten wir die Geräte mittels MDM (Mobile Device Management) zentral verwalten können. Die Schäfer AG wurde unsere Partnerin bei der Umsetzung dieser Idee.

Mitarbeiterentwicklung und Schulungen
Die Veränderungen brachten nicht nur technologische Neuerungen mit sich, sondern stellten auch eine gewaltige Herausforderung für das gesamte Team dar, denn im April 2023 begann parallel die Schulung zur elektronischen Pflegeplanung für unsere diplomierten Pflegefachpersonen. Hierbei wurden Ängste und Bedenken der Mitarbeitenden bezüglich des Umgangs mit der Technologie deutlich. Allen gemeinsam war die Sorge, was geschehen würde, sollte das System einmal nicht funktionieren. Durch intensive Schulungen stellten wir sicher, dass alle Mitarbeitenden rechtzeitig mit den neuen Werkzeugen vertraut waren und diese optimal nutzen konnten.
Die Umstellung auf die elektronische Pflegeplanung erforderte nicht nur technisches Geschick, sondern auch die Bereitschaft, alte Arbeitsgewohnheiten zu überdenken und anzupassen.

Weiterentwicklung der Pflegeprozesse
Nach der erfolgreichen Implementierung der elektronischen Pflegeplanung wagten wir einen weiteren Schritt zur Verbesserung unserer Pflegeprozesse – die Einführung der elektronischen Wunddokumentation.

Fazit
Im Herbst 2023 war die Implementierung abgeschlossen. Die neuen Tablets sind im Einsatz, die App Smart NX funktioniert zufriedenstellend mit Optimierungspotenzial, und die elektronische Pflegeplanung ist bei allen Klientinnen und Klienten eingeführt. Durch die Anpassungsfähigkeit und den Mut zur Veränderung haben wir nicht nur technische Herausforderungen gemeistert, sondern auch gezeigt, dass das Wesentliche stets im Fokus bleibt – die bestmögliche Pflege und Betreuung für unsere Klientinnen und Klienten.

Ich danke unseren Mitarbeitenden für ihre Ausdauer und unseren Klientinnen und Klienten für ihre Geduld während der Umstellung auf die Smart NX App.

Neues Erscheinungsbild für unser Spitexteam
Im Rahmen unserer kontinuierlichen Weiterentwicklung haben wir uns dazu entschieden, das Erscheinungsbild unserer Spitex-Mitarbeitenden zu modernisieren. Im Jahr 2017 wurde vom Spitexverband Schweiz ein neues, schweizweit einheitliches Logo eingeführt, das 2018 im Kanton Bern implementiert wurde. Unsere Schürzen jedoch trugen auch im Jahr 2023 noch das alte Logo.

Ein bedeutender Impuls für die neue Berufskleidung war aber nicht nur das überarbeitete Logo, sondern auch die Feststellung, dass einige unserer Schürzen bereits weit über 100 Waschzyklen durchlaufen hatten. Diese intensive Nutzung hat ihre Spuren hinterlassen. Zudem wurde deutlich, dass eine zeitgemässe Berufskleidung erforderlich ist, die den Anforderungen unserer Arbeit im häuslichen Umfeld gerecht wird.

Die Auswahl der neuen Schürze erfolgte nach sorgfältiger Prüfung verschiedener Modelle und unter Berücksichtigung der Erkenntnisse zur Arbeit im häuslichen Umfeld:

1. Komfort und Funktionalität
Die neue Schürze der Mitarbeiterinnen ist leicht tailliert. Die Schürzen müssen nicht mehr, wie bisher, über den Kopf an- und ausgezogen werden, sondern werden vorne mit Knöpfen geschlossen. Die Kasaks der Männer wurden im selben Design mit dem blauen Streifen zur Zierde und natürlich dem aktuellen Logo ausgestattet.

2. Wetterbeständigkeit
Zusätzlich zu den neuen Schürzen wurden wetterbeständige Jacken in hellgrün angeschafft. Diese Jacken sind mit Softgel ausgestattet und bieten Schutz vor Wind und Regen, da unsere Mitarbeitenden bei jedem Wetter unterwegs sind.

3. Professionalität und Identifikation
Die neue Berufskleidung trägt das aktualisierte Logo und vermittelt einen professionellen Eindruck. Die Einheitlichkeit fördert die Identifikation und stärkt das Vertrauen der Klientinnen und Klienten.

4. Individuelle Bedürfnisse
Die Entscheidung für die neue Schürze berücksichtigt die Präferenzen der Mehrheit des Spitexteams. Leider wurde jedoch die Vielfalt der Körpergrössen der Mitarbeitenden zu wenig berücksichtigt. Ein Teil der neuen Schürzen muss eingekürzt werden, da sie den kleineren Mitarbeitenden viel zu lang sind.

5. Pflege der Kleidung
In Partnerschaft mit Elis werden die Kleidungsstücke professionell gepflegt und gereinigt, um den hohen Standards in der häuslichen Pflege gerecht zu werden.

Mit unserem neuen Erscheinungsbild möchten wir nicht nur den modernen Standards entsprechen, sondern vor allem sicherstellen, dass unsere Pflegekräfte optimal ausgestattet sind, um die bestmögliche Betreuung unserer Klientinnen und Klienten in deren gewohnten Umgebung zu gewährleisten.

Franziska Bieri
Bereichsleitung Spitexdienste Laupen

Unsere Antwort auf den Fachkräftemangel? Unser Ausbildungsangebot

Die Ausbildung in einer Institution der Langzeitpflege zu absolvieren, ist sehr spannend und abwechslungsreich. Was bedeutet das konkret? Im Betagtenzentrum Laupen bieten wir Ausbildungen in den Bereichen Hauswirtschaft, Technischer Dienst, Küche sowie Pflege und Betreuung an.

Im Alltag sind alle Bereiche miteinander vernetzt. In den Ausbildungen überschneiden sich die Fähigkeiten aus den verschiedenen Berufen. Beispielsweise kann im Technischen Dienst die Ausbildung als Fachmann/-frau Betriebsunterhalt mit Fachrichtung Hausdienst absolviert werden. Der Bildungsplan sieht nicht nur das Erarbeiten handwerklicher Fähigkeiten vor, sondern erweitert diese z.B. mit der Reinigung. Dadurch können ausgebildete Fachpersonen später auch als Hauswart in Schulen arbeiten. Für die Vermittlung der Grundkenntnisse in der Reinigung findet intern ein Praktikum im Bereich Hauswirtschaft statt. Bei uns gibt es keine grossen und speziellen Reinigungsmaschinen, wie sie für Grundreinigungen in Schulen benötigt werden. Damit diese Fähigkeit trotzdem erlernt werden kann, darf die auszubildende Person im Schulhaus Laupen die Handhabung von speziellen Maschinen und grossräumigen Reinigungen erlernen.

Für die Lernenden der Bereiche Hauswirtschaft, Pflege und Betreuung sowie Technischer Dienst bieten wir interne Praktika und Einblickstage an, z.B. Einblick in die Wäscherei, Spitex, Küche, u.v.m. Einerseits ermöglicht dies den Lernenden alle nötigen Fähigkeiten zu erlernen, andererseits ist es auch ein Fenster in andere Berufsgattungen und fördert das interdisziplinäre Denken und das gegenseitige Verständnis.

An Transfernachmittagen bzw. -tagen werden die praktischen Handgriffe eingeübt und die Kompetenzen fachlich vertieft. Dieses Angebot bietet jede Ausbildung an. Beispielsweise können die Lernenden Fachmann/-frau Hauswirtschaft das Schreiben einer Menükarte und das festliche Dekorieren der Tische, inklusive Kreieren frischer Blumengestecke, üben.

Je nach Möglichkeiten und zeitlichen Ressourcen nehmen die Lernenden der Küche jedes Jahr an einem ausgewählten Wettbewerb teil. Dabei können sie ihre Kochkünste und die Fantasie beim Kreieren eines perfekten Tellers ausleben.

Pflege und Betreuung ist der grösste Bereich und bietet somit auch die meisten Ausbildungsplätze an. Daher kümmert sich ein dreiköpfiges Bildungsteam um die gesamte Organisation und führt Lernbegleitungen und Transfernachmittage durch. In den anderen Bereichen sind sie teilweise involviert und bieten Support. Übergreifende Veranstaltungen wie Elternabend, Lehrabschlussapéro und bald auch einen Lernenden-Ausflug werden ebenfalls durch das Bildungsteam organisiert.

Dem Betagtenzentrum und den Spitexdiensten Laupen sind gut ausgebildete Fachpersonen sehr wichtig. Wir leisten mit unseren vielseitigen und spannenden Ausbildungsangeboten einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung des Fachkräftemangels.

Angela Hostettler
Ausbildungsbeauftragte Bildung

Engagement für die Zukunft

Wir legen grossen Wert auf gut ausgebildetes Personal und engagieren uns aktiv in der Ausbildung von Lernenden. Zudem unterstützen wir die kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden.

Berufsabschlüsse
2023 haben elf Lernende die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen.

Melanie Hans	Fachfrau Hauswirtschaft EFZ
Seraj Tawakoli	Hauswirtschaftspraktiker EBA
Yannick Gutschner	Fachmann Betriebsunterhalt EFZ (fehlt auf dem Foto)
Andrea Zingg	Koch EFZ
Michelle Jungen	Assistentin Gesundheit und Soziales EBA
Leana Dick	Fachfrau Gesundheit EFZ
Matea Rajic	Fachfrau Gesundheit EFZ
Llorina Ramaj	Fachfrau Gesundheit EFZ
Anna Gadzala	Fachfrau Gesundheit EFZ (Erwachsenenbildung)
Angkhana Scheiben	Fachfrau Gesundheit EFZ (Erwachsenenbildung)
Güler Yildiz	Fachfrau Gesundheit EFZ (Erwachsenenbildung)

Vom KMU Amt Laupen wurden Anna Gadzala und Güler Yildiz für ihre besonderen Leistungen ausgezeichnet und mit einem Goldvreneli beschenkt. Sie erzielten mindestens die Abschlussnote von 5.3.

Weiterbildungsabschlüsse

Roux Jérôme	SVEB 1, SVEB- Zertifikat Kursleiter

Das BZL gratuliert allen Mitarbeitenden herzlich zum erfolgreichen Abschluss!

Lernende
Am 1. August 2023 befanden sich insgesamt 17 Lernende bei uns in der Ausbildung:

7 Lernende Fachfrau/-mann Gesundheit EFZ
3 Lernende Fachfrau/-mann Gesundheit EFZ, verkürzt (Erwachsene)
2 Lernende Assistentin Gesundheit und Soziales EBA
2 Lernende Fachfrau/-mann Hauswirtschaft EFZ
3 Lernende Koch EFZ

Für Studierende Pflegefachfrau/-mann HF bieten wir pro Semester 3 Praktikumsplätze an.

Erfolgsrechnung Langzeitpflege

	2023	2022
Betriebsertrag	**12'075'289**	**11'903'826**
Pensions- und Pflegetaxen	11'231'071	11'025'330
Medizinische Nebenleistungen	10'392	70'294
Übrige medizinische Nebenleistungen	1'045	2'972
Übrige Leistungen für Bewohner	64'515	72'445
Miet- und Kapitalzinsen	66'604	66'652
Leistungen an Personal und Dritte	669'589	594'151
Betriebsbeiträge und Spenden	32'072	71'983
Personalaufwand	**9'761'709**	**9'730'681**
Löhne	8'001'469	8'003'695
Sozialversicherungen	1'385'011	1'385'271
Honorare	222'302	183'571
Personalnebenaufwand	152'927	158'143
Sachaufwand	**2'161'563**	**2'045'440**
Medizinischer Sachaufwand	83'283	157'144
Lebensmittel und Getränke	719'055	683'972
Haushaltsaufwand	273'623	261'171
Unterhalt und Reparaturen	311'245	246'995
Anlagennutzung	59'939	57'825
Energie und Wasser	197'257	200'624
Büro- und Verwaltungsaufwand	381'778	317'495
übriger bewohnerbezogener Aufwand	32'750	39'213
übriger Sachaufwand	102'633	81'001
Betriebsergebnis vor Abschreibungen und Zinsen	**152'017**	**127'705**
Abschreibungen	893'953	822'192
Kapitalzinsen	95'187	54'418
Betriebsergebnis vor a.o. Bereich	**-837'122**	**-748'905**
Ausserordentlicher Bereich	**-**	**4'247**
Betriebsergebnis vor Fonds- und Reservezuweisung	**-837'122**	**-744'658**
Fonds und Reserven	**146'352**	**35'311**
Betriebsergebnis Langzeitpflege	**-690'770**	**-709'347**

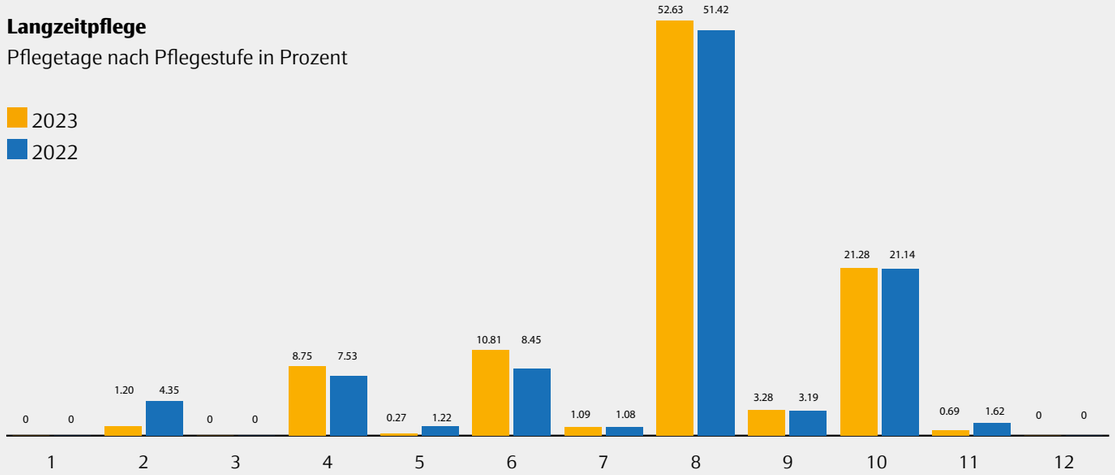
Erfolgsrechnungen Nebenbetriebe – Spezialfinanzierungen

	2023	2022
Spitex		
Betrieblicher Ertrag	2'670'993	2'584'797
Personalaufwand	2'080'325	1'891'218
Aufwand für Material, Waren und Dienstleistungen	108'928	113'358
Übriger Aufwand und Abschreibungen	329'359	290'882
Ergebnis vor Finanzerfolg und ao Aufwand u Ertrag	152'382	289'339
Finanzerfolg und ao Aufwand und Ertrag	-886	-21'325
Ergebnis vor Fonds- und Reservezuweisung	151'496	268'014
Fonds- und Reserveentnahme/-zuweisung	-90'000	-200'000
Betriebsergebnis Spitex	**61'496**	**68'014**
Liegenschaft K14		
Liegenschaftsertrag K14	169'423	174'414
Liegenschaftsaufwand K14	135'255	94'174
Ergebnis Liegenschaft K14	**34'168**	**80'240**

Bilanz

	31.12.23	31.12.22
AKTIVEN		
Flüssige Mittel	1’828’299	1’359’054
Forderungen	1’692’878	1’654’795
Vorräte	99’223	91’057
Aktive Rechnungsabgrenzung	58’399	78’754
Umlaufvermögen	**3’678’798**	**3’183’660**
Sachanlagen	17’174’407	17’123’339
Finanzanlagen	6’200	6’200
Anlagevermögen	**17’180’607**	**17’129’539**
Total AKTIVEN	**20’859’405**	**20’313’199**
PASSIVEN		
Verbindlichkeiten gegenüber Dritten	1’203’835	1’090’651
Verbindlichkeiten gegenüber Behörden	0	0
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	308’369	273’455
Passive Rechnungsabgrenzung	93’249	43’683
Kurzfristiges Fremdkapital	**1’605’453**	**1’407’789**
Darlehen OERK	10’450’000	9’450’000
Rückstellungen	1’582’907	1’502’922
Langfristiges Fremdkapital	**12’032’907**	**10’952’922**
Fremdkapital	**13’638’360**	**12’360’711**
Organisationskapital	**7’221’045**	**7’952’488**
Total PASSIVEN	**20’859’405**	**20’313’199**

Langzeitpflege und Spitexdienste in Zahlen



Langzeitpflege		2023	2022
Durchschnittliche RAI-Einstufung:		7.82	7.72
Total Pflegetage		33’623	33’900
Total Belegungstage		33’995	34’265
		2023	**2022**
Durchschnittsalter der Bewohner	**Männer**	86.60	86.52
	Frauen	88.58	88.03
Durchschnittliche Aufenthaltsdauer in Monaten	**Männer**	34.13	36.19
	Frauen	34.91	34.61
Spitexdienste			
Verrechenbare Stunden	**Pflege**	19’550	18’950
	Hauswirtschaft	2’160	1’857
Anzahl Klienten pro Gemeinde	Ferenbalm	29	28
	Frauenkappelen	52	30
	Gurbrü	6	10
	Kriechenwil	28	25
	Laupen	95	89
	Mühleberg	65	76
	Wileroltigen	8	7

Wir haben Abschied genommen

Buschor Kurt	01.01.2023
Blaser Fritz	12.01.2023
Iseli Rosmarie	24.01.2023
Sinzig Willy	05.02.2023
Aeschlimann Gertrud	09.02.2023
Clément Alfred	14.02.2023
Kläy Walter	15.02.2023
Meier Hans	22.02.2023
Rohrbach Verena	26.03.2023
Alava Erika	03.04.2023
Brauen Fritz	24.04.2023
Jungo Martha	02.05.2023
Bongni Bethly	06.05.2023
Pfäffli Dora	11.05.2023
Künzi Marianne	15.05.2023
Steube Ruth	20.05.2023
Wyssmann Fritz	26.05.2023
Rohrbach-Hurni Johanna	14.06.2023

Bertolotti Eliane	04.08.2023
Kobel Yvonne	14.08.2023
Bachmann Hanni	17.08.2023
Thomi Dora	20.08.2023
Hubacher Jsabella	29.08.2023
Riedwyl Fritz	07.09.2023
Bärtschi Magdalena	10.09.2023
Siebert Hedwig	05.10.2023
Biedermann Lina	05.10.2023
Ellenberger Elisabeth	11.10.2023
Zimmermann Frieda	12.10.2023
Lamm Jacoba	19.10.2023
Stähli Verena	27.10.2023
Zbinden Ernst	04.12.2023
Zwahlen Heinz	09.12.2023
Wyler Margrit	19.12.2023
Wälchli Ruth	25.12.2023

Betrieb

Direktion
- Carmen Angstmann, Direktorin, bis Ende Mai 2023
- Roger Schmid, Direktor, ab Juni 2023
- Martin Michel, Stv. Direktor, bis Ende November 2023

Pflege und Betreuung
- Sandra Kiener, Bereichsleitung (personelle Führung), bis Ende Juni 2023
- Nina Wyss, Bereichsleitung, ab Juli 2023
- Ursula Bucher, Bereichsleitung (fachliche Führung), bis Ende April 2023
- Simon Schilt, Stv. Bereichsleitung, ab August 2023
- Pia Zosso, Leitung Aktivierung

HRM
- Andrea Müller, Bereichsleitung, ab August 2023
- Jérôme Roux, Stv. Bereichsleitung, ab August 2023

Hotellerie
- Nadine Wiedmer, Bereichsleitung
- Eveline Thomet, Stv. Bereichsleitung

Küche
- Christoph Bigler, Bereichsleitung
- Bruno Burri, Stv. Bereichsleitung

Technischer Dienst
- Frédéric König, Bereichsleitung
- Markus Schaller, Stv. Bereichsleitung

Spitexdienste
- Franziska Bieri, Bereichsleitung
- Renata Waser, Stv. Bereichsleitung

Ärztlicher Dienst
- Dr. med. Sima Dadelahi, Geriamed AG

Seelsorge
- Jean-Michel Mühlemann, Pfarrer reformiert

Vorstand
- Ernst Stauffer, Präsident
- Andreas Wettstein, Vizepräsident
- Pia Schärli-Ryser, Verbandssekretär
- Cornelia Jorns, Mitglied
- Luzia Stalder, Mitglied
- Christoph Zwahlen, Mitglied

Betagtenzentrum Laupen
Krankenhausweg 12
3177 Laupen
Telefon 031 740 11 11
info@bz-laupen.ch
www.bz-laupen.ch

Spitex Region Laupen
Krankenhausweg 12
3177 Laupen
Telefon 031 740 11 22
spitex@bz-laupen.ch
www.bz-laupen.ch

Realisation: guldimann.ch | 2024