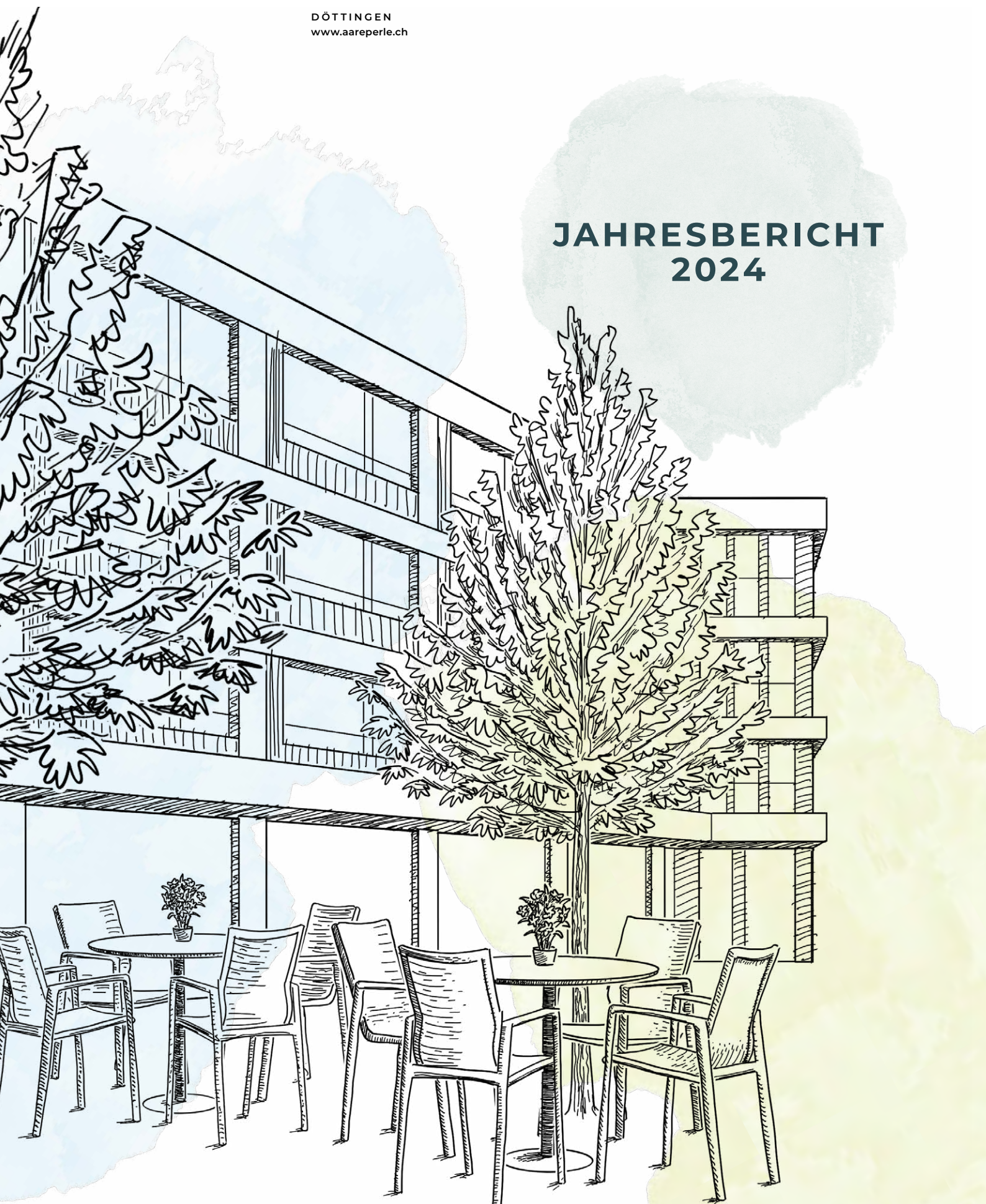


AARE  PERLE

ZENTRUM DER BEGEGNUNG
PFLEGE UND BETREUUNG

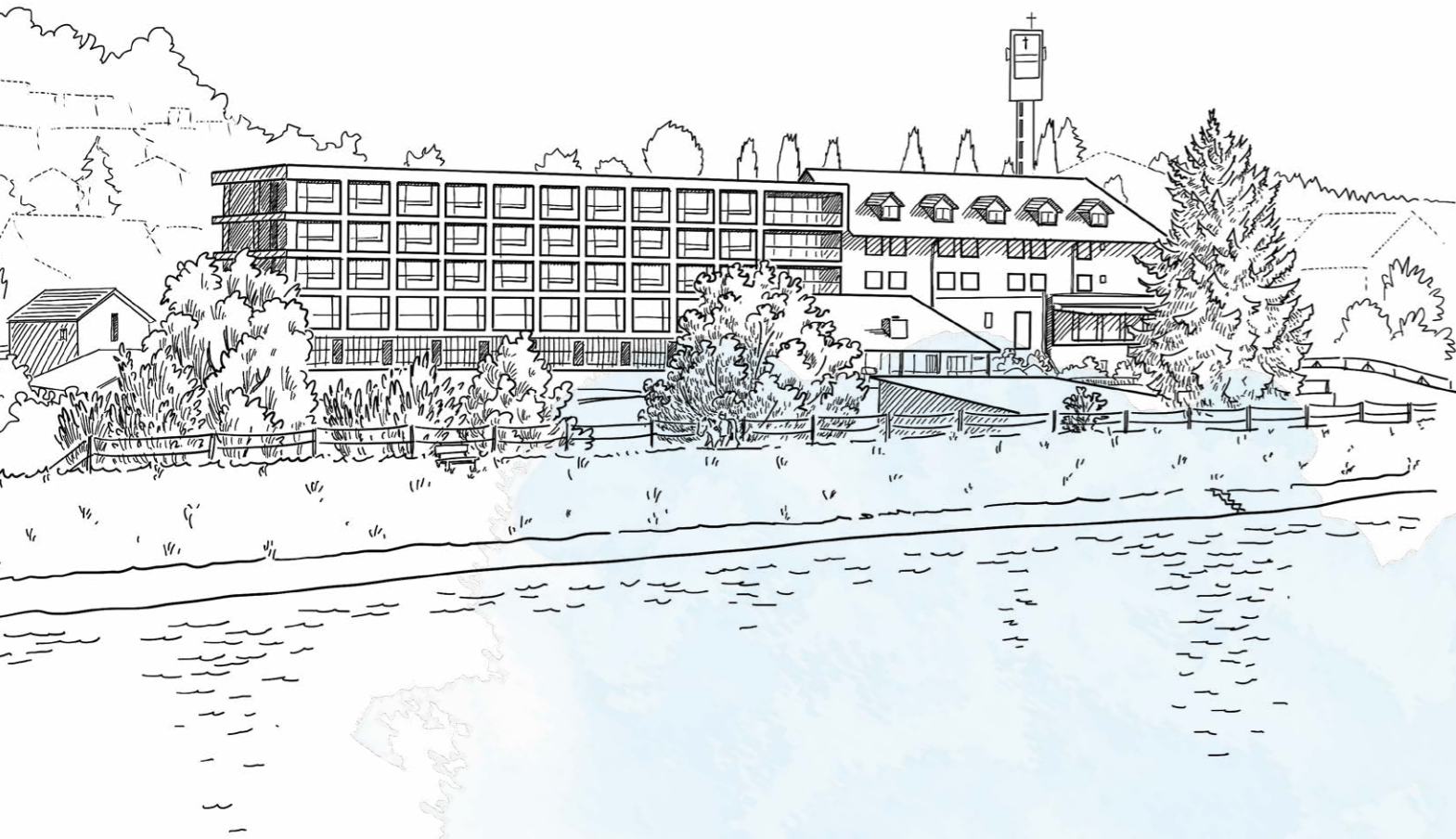
DÖTTINGEN
www.aareperle.ch

JAHRESBERICHT 2024



INHALTSVERZEICHNIS

1	Organe	4
2	Editorial	6
3	Bericht des Institutionsleiters	8
4	Bericht der Bereichsleiterin Pflege	10
5	Bericht der Pflegeabteilungen A, B, C	12
6	Bericht des Abteilungsleiters Nachtwache	14
7	Bericht der Bildungsverantwortlichen	16
8	Bericht aus der Aktivierung	18
9	Bericht der Qualitätsmanagement- und Datenschutzverantwortlichen	20
	Qualitätsmanagement	20
	Datenschutz	21
	Verbesserungsmanagement	22
10	Bericht Hotellerie, Sicherheit und IT	24
	Gastronomie mit Bistro	25
	Hauswirtschaft	26
	Technik und Sicherheit	26
11	Marketing und Kommunikation	27
12	Kennzahlen	28
13	Freiwilligenarbeit	30
14	Veranstaltungskalender	33
15	Jahresrechnung	37



ORGANE

Vorstand



Andy Kohler
Präsident, Döttingen



Bruno Rigo
Vizepräsident, Böttstein



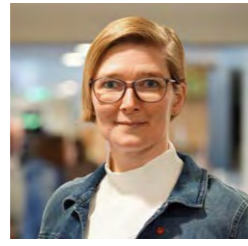
Simone Binkert
Döttingen



Pius Sutter
Böttstein



Patrik Oberholzer
Klingnau



Nicole Iten
Klingnau



Susanne Würsch
Koblenz



Barbara Bilger
Koblenz

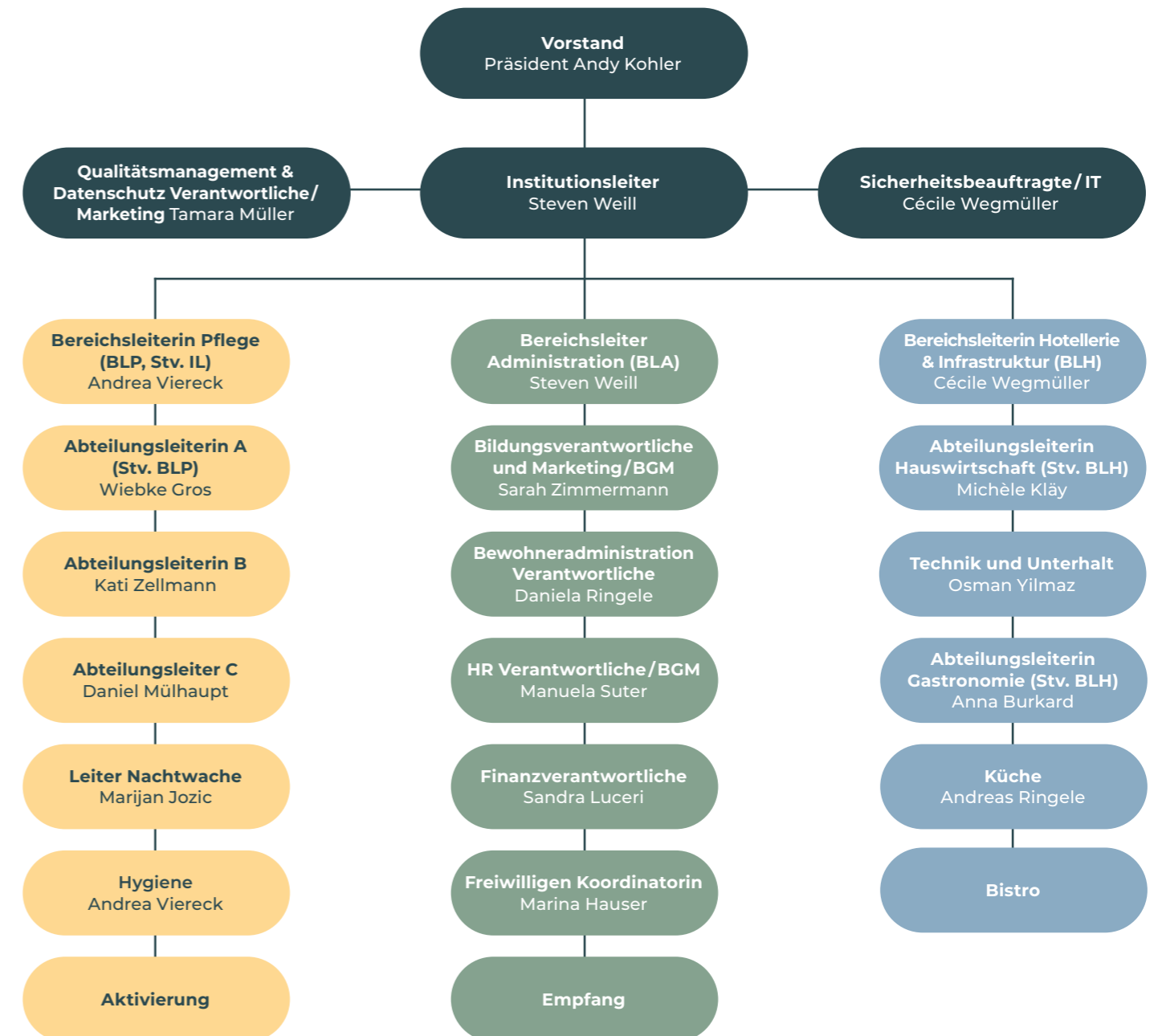
Finanzkommission

Thomas Jeggli	Döttingen
Michael Kessler	Böttstein
Christian Frei	Klingnau
Stephan Lorenz	Koblenz

Kadermitarbeitende

Steven Weill	Institutionsleiter
Andrea Viereck	Bereichsleiterin Pflege und Stv. Institutionsleiter
Cécile Wegmüller	Bereichsleiterin Hotellerie und Infrastruktur, Sicherheit und IT

Organigramm



2 Editorial

BEGEGNUNGEN

Nicole Iten | Mitglied Vorstand



Wir blicken zurück auf das erste komplette Jahr der Aareperle. Mit dem Erweiterungsbau wurde unsere Institution auch ein Stück weit neu erfunden. Ein neuer Name, ein modernes Logo und ein ganzheitliches Konzept sind entstanden. Aus einem Altersheim ist eine Perle geworden, ein Zentrum der Begegnung, Pflege und Betreuung.

Vielleicht haben Sie sich auch schon mal gefragt, warum gerade die Begegnung hier so prominent genannt ist. Wie wird eine Pflegeeinrichtung zu einem Begegnungszentrum? Und warum überhaupt?

Soziale Kontakte sind ein Grundbedürfnis des Menschen. Ohne soziale Beziehungen verkümmert unsere Seele. Und auch für die körperliche Gesundheit haben zwischenmenschliche Beziehungen positive Auswirkungen,

wie zahlreiche Studien zeigen. Und es sind nicht nur die familiären oder freundschaftlichen Verbindungen, die unseren Körper und Geist fit halten. Schon eine kleine, flüchtige Begegnung im Alltag, der Austausch von ein paar freundlichen Worten, steigern nachweislich unser Glücksempfinden. Die Aareperle möchte ihren Bewohnerinnen und Bewohnern daher nicht nur ein Zuhause bieten, sondern auch ein Ort sein, der Begegnungen mit anderen Menschen in den Mittelpunkt stellt.

Viele soziale Kontakte entstehen dabei schon ganz automatisch, da sie ein Teil des Alltags sind. Unsere Bewohnerinnen und Bewohner treffen einander beim Essen, beim Spazieren, beim Turnen oder beim Singen. Sie unterhalten sich mit den Pflegenden, die ihnen im Alltag Unterstützung bieten. Sie halten einen kurzen Schwatz mit den Mitarbeitenden im

Bistro oder laufen dem Institutionsleiter über den Weg, der sich gern einen Moment Zeit nimmt für einen Austausch. Sie sitzen mit Familienangehörigen bei Kaffee und Kuchen zusammen oder schaukeln mit ihren Enkelkindern im Garten.

Viele Begegnungen entstehen spontan und ungeplant. Auf andere freut man sich schon lange, bevor sie stattfinden. Wieder andere entstehen dadurch, dass die Aareperle im Verlauf des Jahres zahlreiche Anlässe organisiert und dafür bewusst ihre Türen öffnet und auch die Bevölkerung einlädt. So werden Fasnacht, Frühlingsbar oder Oktoberfest zu bunten Festen, an denen Bewohnerinnen und Bewohner, Mitarbeitende und Gäste von ausserhalb zusammenkommen und ein paar gemeinsame Stunden geniessen.

Doch Begegnungen machen nicht nur glücklich, sie erweitern auch unseren Horizont. Wie viel können wir doch lernen, wenn wir anderen Menschen zuhören. Wenn wir Erfahrungen und Ansichten teilen, neue Perspektiven sehen. Vom Wissen der Älteren profitieren, die Weltanschauung der Jüngeren verstehen.



Wir möchten Sie, liebe Leserinnen und Leser, dazu ermutigen, mit offenen Augen durchs Leben zu gehen und möglichst viele Begegnungen bewusst zu erleben. Geniessen Sie jedes freundliche Lächeln, nehmen Sie sich Zeit für die Menschen, die Ihren Weg kreuzen. Unser Jahresbericht informiert Sie nicht nur über die Zahlen und Statistiken der vergangenen Monate, sondern zeigt auch viele Beispiele des Miteinanders und Austausches. Lassen Sie sich davon inspirieren und kommen Sie gern auch einmal vorbei im Zentrum der Begegnung.



3 Bericht des Institutionsleiters

UNTER DEM MOTTO: VORBILDlich UND PFLICHTBEWUSST

Steven Weill | Institutionsleiter

In meinem Bericht habe ich mich mit unserem Führungsgrundsatz «vorbildlich und pflichtbewusst» auseinandergesetzt. Im vergangenen Jahr haben wir gemeinsam als Team der Aareperle unser Engagement für die Bewohnerinnen und Bewohner, die Mitarbeitenden sowie die Angehörigen auf vielfältige Weise unter Beweis gestellt. Dabei war uns stets bewusst, dass unser Handeln nicht nur eine Pflicht, sondern auch eine grosse Verantwortung ist – eine Verantwortung gegenüber den Menschen, die uns anvertraut sind.

Für unsere Bewohnerinnen und Bewohner setzen wir uns tagtäglich dafür ein, ein Umfeld zu schaffen, das Sicherheit, Wohlbefinden und ein hohes Mass an Lebensqualität fördert. Wir hören zu, gehen auf individuelle Bedürfnisse ein und bieten qualitativ hochstehende Betreuung, die den Menschen als Ganzes in den Mittelpunkt stellt. Durch gezielte Förder- und Unterstützungsangebote möchten wir nicht nur pflegen, sondern auch die persönliche Entfaltung jedes Einzelnen ermöglichen. Unsere Mitarbeitenden spielen dabei eine Schlüsselrolle. Ihre Professionalität, ihre Empathie und ihr unermüdlicher Einsatz sind die Grundlage für die hohe Qualität unserer Betreuung. Sie tragen die Werte der Aareperle in ihrem täglichen Handeln und sind die unersetzliche Stütze für die Menschen, mit denen sie arbeiten. Durch kontinuierliche Weiterbildung und Unterstützung stärken wir ihre Fähigkeiten, sodass sie ihre Aufgaben

mit Kompetenz und Verantwortung wahrnehmen können.

Auch die Angehörigen unserer Bewohnerinnen und Bewohner sind für uns ein unverzichtbarer Teil des Netzwerks, das die Aareperle ausmacht. Der Dialog und das Vertrauen zwischen den Familien und unserem Team sind entscheidend, um die bestmögliche Versorgung und Betreuung zu gewährleisten. Wir wissen, dass die Sorge um geliebte Menschen eine grosse emotionale Belastung sein kann und möchten durch offene Kommunikation und transparente Zusammenarbeit dazu beitragen, dass sich alle Beteiligten gut aufgehoben fühlen.

In diesem Jahr haben wir alle gemeinsam gezeigt, wie wichtig es ist, Verantwortung zu übernehmen und als Team zu handeln. Pflichtbewusstsein und Verantwortung sind nicht nur Begriffe sondern Werte, die unser tägliches Tun prägen und uns als Gemeinschaft stärken. Wir blicken mit Stolz aber auch Demut auf die Fortschritte zurück, die wir gemacht haben, und gehen mit Zuversicht in die Zukunft, um weiterhin die bestmögliche Pflege und Betreuung zu gewährleisten und unsere Verantwortung wahrzunehmen.

AARE PERLE

Unser Leitbild erklärt Werte in Bezug auf unsere Bewohnerinnen und Bewohner, deren Angehörige, unsere Mitarbeitenden und andere Partner.

Werte und Leitsätze

GEMEINSAM LEBEN WIR...

Wir sind das zentrale Haus für Pflege und Betreuung in der Region als attraktiver und innovativer Begegnungsort.

AARE PERLE

Diese Werte erklären unsere Führungsgrundsätze in Bezug auf die gemeinsame Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitenden.

Führungsgrundsätze

GEMEINSAM FÜHREN WIR...

Wir sind das zentrale Haus für Pflege und Betreuung in der Region als attraktiver und innovativer Begegnungsort.

4 Bericht der Bereichsleiterin Pflege

UNTER DEM MOTTO: FÜHREN MIT HERZ

Andrea Viereck | Bereichsleiterin Pflege

Können wir überhaupt in einer schnelllebigen und zunehmend digitalisierten Welt erfolgreich mit Herz führen? In einer Welt mit völlig verschiedenen Idealen, Werten und Zielen der Generationen? Länder und Kulturen, die sich vermischen aber auch bekämpfen, und trotzdem versuchen, eine einheitliche Sprache zu sprechen um sich zu verstehen?

ChatGPT erklärt: «Führen mit Herz» bezeichnet einen Führungsstil, der auf Empathie, Wertschätzung und Menschlichkeit basiert. Es geht darum, nicht nur die fachlichen Aspekte der Führung zu berücksichtigen, sondern auch die emotionalen und sozialen Bedürfnisse der Mitarbeitenden.



Insgesamt zielt dieser Führungsstil darauf ab, eine positive Unternehmenskultur zu schaffen, in der sich Mitarbeitende wertgeschätzt und motiviert fühlen, was letztlich auch zu einer höheren Produktivität und Zufriedenheit führt.

Als zwischen Babyboomer- und Generation X Geborene wurde ich zwischen gehorsam und rebellisch sein erzogen. Sagte eine mir in der Hierarchie höher gestellte Person «spring», fragte ich nicht nur, wie hoch ich springen soll, sondern wollte auch immer wissen warum. Und in meiner Generation existieren auch heute noch Hierarchien und Vorgesetzte, denen man «unter- bzw. gleichgestellt» ist.

Springen wollte ich nie alleine, sondern ich suchte immer Gleichgesinnte, die ebenfalls verstanden warum das Springen Sinn macht, und dadurch gemeinsam ein Ziel erreicht werden konnte. Ich zog dem Streit das Verhandeln vor und war glücklich, wenn andere um mich herum dies auch waren und bis heute sind.



Wie aber führt man vom Babyboomer bis zur Generation Z mit Jahrgang 1996 bis 2010? Diese junge Generation, die als aufgeschlossen gilt, aufgewachsen in der Digitalisierung und gemäss pauschalisierenden Charakterisierungen besonders fordernd, ungeduldig sowie gesundheits- und umweltbewusst beschrieben werden? Deren Bedürfnis nach freier Entfaltung an erster Stelle steht?

Respekt und Wertschätzung, Kennen der Werte entsprechender Kommunikationsstile und das Wissen um Erwartungen sowie das Verständnis der Unterschiede machen es möglich, den Generationenmix mit Herz zu führen. Dazu gehört eine offene Kommunikation, in der alle ihre Meinung und ihre Ideen einbringen können und Informationen so übermittelt werden, dass alle sich angesprochen fühlen und sie verstehen. Die Jungen arbeiten gerne unabhängig und flexibel, die Alten haben gerne ein konkretes Ziel, das erreichbar und umsetzbar scheint. Trotzdem, denke ich, benötigen alle Leitplanken, in denen sie sich bewegen können. Die Jungen können von der Erfahrung der Alten lernen, die Alten dürfen sich durch neue Perspektiven und Technologien inspirieren lassen. Nutzen wir die Stärken jeder Generation, um vielfältige Teams

zu bilden und unterschiedliche Ansichten zu erhalten, die zu kreativeren Lösungen und besseren Ergebnissen führen.

Und apropos Verständnis füreinander, Verständigung, Verstehen und Sprache, die sich je länger je mehr in der digitalisierten Welt «verenglischt»: Mit grossem Know-how performen wir an den Meetings um mit tieferen Messages zu pointen und nehmen die Challenge beim Brainstorming an. Wir sind ready für die News im Outlook und während wir unseren Kaffee im Office trinken, uns auf den Teamviewer oder die Online-Schulung vorbereiten, denken wir an George Clooney, «what else?».

Die Grufties sind nicht nur oldschool, checken die Teenies, finden sich gegenseitig mega cool und haben absolutly nicht null Plan, wie sie ticken. Aber sorry, wir finden in Time das passende Wording, connecten together und können uns trotz der unterschiedlichen Sprachen, Kulturen, Werte und Ideale verstehen, wenn wir uns mit Würde und Respekt auf Augenhöhe mit Herz begegnen.



5 Bericht der Pflegeabteilungen A, B, C

UNTER DEM MOTTO: WÜRDE UND RESPEKT

Wiebke Gros, Kati Zellmann, Daniel Mülhaupt | Abteilungsleitungen A, B und C

2024 haben wir uns in der Pflege mit den Leitsätzen und Werten auseinandergesetzt, die unser Handeln prägen. Im Mittelpunkt standen die Prinzipien der Würde und des Respekts. Diese Werte sind nicht nur grundlegende Menschenrechte, sondern auch essentielle Bausteine für ein harmonisches und produktives Miteinander in unserer Aareperle.

Würde als Grundpfeiler

Die Würde des Menschen ist unantastbar und bildet die Grundlage unseres Handelns.

Respekt im Miteinander

Respekt ist die Basis für eine positive Interaktion und Zusammenarbeit. Wir haben uns darauf konzentriert, eine respektvolle Kultur innerhalb der Aareperle zu fördern. Unsere Massnahme umfasste im Besonderen die Feedback-Kultur. Wir haben einen strukturierten Feedback-Prozess etabliert, der darauf ausgerichtet ist, respektvolle Rückmeldungen zu fördern. Dies hat dazu beigetragen, dass sich die Teammitglieder sicherer fühlen, ihre Meinungen zu äussern und konstruktive Kritik abzugeben.



Herausforderungen und Lernprozesse

Trotz unserer Bemühungen standen wir auch vor Herausforderungen. Es gab Situationen, in denen Missverständnisse und Konflikte auftraten. Wir haben diese Gelegenheiten genutzt, um aus unseren Fehlern zu lernen und unsere Ansätze zur Förderung von Würde und Respekt weiterzuentwickeln. Die Reflexion dieser Herausforderungen hat uns gezeigt, wie wichtig kontinuierliche Schulung und offene Kommunikation sind.

Würde und Respekt sind grundlegende Werte und Pfeiler im Pflegeberuf, die sowohl für die Pflegekräfte als auch für die pflegebedürftigen Menschen von zentraler Bedeutung sind. Die Pflege ist nicht nur eine technische Dienstleistung, sondern ein einfühlsamer und menschlicher Prozess, der das Wohlbefinden und die Lebensqualität der zu pflegenden Menschen in den Mittelpunkt stellt. Würde

bedeutet dabei, die Individualität und die persönlichen Bedürfnisse jedes Einzelnen zu erkennen und zu achten. Pflegekräfte sind oft die Ersten, die im Institutionsalltag mit ihnen in Kontakt treten und haben die Verantwortung, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich diese sicher und respektiert fühlen. Das erfordert Empathie, Geduld und die Fähigkeit zuzuhören. Indem Pflegekräfte die Lebensgeschichten, Werte und Wünsche der ihnen anvertrauten Personen berücksichtigen, fördern sie nicht nur deren Selbstwertgefühl, sondern tragen auch zu einem positiven Pflegeerlebnis bei.

Respekt im Pflegeberuf äussert sich zudem in der Anerkennung der Fachkompetenz und der ethischen Grundsätze, die die Pflegekräfte leiten. Es ist wichtig, dass Pflegekräfte sich gegenseitig respektieren und unterstützen, um ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen. Ein respektvoller Umgang unter Kollegen fördert die Teamarbeit und trägt dazu bei, dass die Pflege im Sinne der pflegebedürftigen Menschen optimal gestaltet wird.

Darüber hinaus umfasst Respekt auch die Kommunikation mit den Angehörigen. Sie

sind oft in einer emotionalen Ausnahmesituation und benötigen Unterstützung und Verständnis. Ein respektvoller Dialog kann helfen, Ängste zu lindern und Vertrauen aufzubauen. Insgesamt sind Würde und Respekt im Pflegeberuf nicht nur ethische Grundsätze, sondern auch praktische Notwendigkeiten. Sie sind entscheidend für die Qualität der Pflege und für die Schaffung einer positiven Beziehung zwischen Pflegekräften, Pflegebedürftigen und deren Familien. Durch die Förderung dieser Werte wird nicht nur das Leben der Pflegebedürftigen bereichert, sondern auch das der Pflegekräfte selbst, die in einem respektvollen und würdevollen Umfeld arbeiten.

Die Werte von Würde und Respekt sind für uns von zentraler Bedeutung. Sie prägen nicht nur das interne Klima unserer Institution, sondern auch die Art und Weise, wie wir mit der Aussenwelt interagieren. Wir sind stolz auf die Fortschritte, die wir 2024 gemacht haben, und sind entschlossen, diese Werte auch in Zukunft zu fördern und zu leben. Gemeinsam können wir eine Kultur schaffen, die von Würde und Respekt geprägt ist und in der sich jeder Einzelne geschätzt und gehört fühlt.

6 Bericht des Abteilungsleiters Nachtwache

UNTER DEM MOTTO: WÜRDE UND RESPEKT

Marijan Jozic | Abteilungsleiter Nachtwache

Als Teamleiter des Nachtdienstes in der Aareperle ist es meine Verantwortung sicherzustellen, dass sowohl unsere Bewohnerinnen und Bewohner als auch unsere Mitarbeitenden mit Würde und Respekt behandelt werden. Dies gilt nicht nur innerhalb des Nachtdienstes, sondern auch in der Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden des Tagdienstes. Dieser Leitsatz prägt unser tägliches Handeln und bildet die Grundlage für eine wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit.

Würde und Respekt im Umgang mit Bewohnerinnen und Bewohnern

Unsere Bewohnerinnen und Bewohner stehen im Mittelpunkt unserer Arbeit. Sie sollen in ihrer Individualität angenommen und geschätzt werden. Besonders in der Nacht, wenn Verunsicherung und Ängste verstärkt auftreten können, ist ein einfühlsamer und respektvoller Umgang essenziell. Durch eine ruhige, bedarfsgerechte Kommunikation sowie die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse schaffen wir ein sicheres Umfeld, das ihnen Geborgenheit vermittelt. Dabei achten wir darauf, ihre Wünsche zu respektieren und ihnen stets auf Augenhöhe zu begegnen.



Würde und Respekt innerhalb des Teams

Ein wertschätzendes Arbeitsklima ist entscheidend für die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden. Respektvolle Kommunikation, gegenseitige Unterstützung und eine faire Aufgabenverteilung sind zentrale Elemente für ein funktionierendes Team. Diese Struktur ist konkret in der Nachtdienstablauf-Planung schriftlich festgehalten, um Klarheit und Transparenz zu gewährleisten. Da in der Nacht drei, manchmal auch nur zwei Mitarbeitende im Dienst sind (jeweils eine Person pro Abteilung), ist eine enge und koordinierte Zusammenarbeit unerlässlich. Offene Gespräche, konstruktives Feedback und das Ernstnehmen von Anliegen tragen dazu bei, ein starkes Teamgefühl zu fördern und eine wertschätzende Arbeitsatmosphäre zu schaffen.

Herausforderungen und Erfolge

Im vergangenen Jahr standen wir vor Herausforderungen, insbesondere in Bezug auf kurzfristige Personalengpässe und unerwartete Ausfälle. Dennoch haben wir es durch gegenseitige Unterstützung und Flexibilität geschafft, die hohe Qualität der Betreuung aufrechtzuerhalten. Dies ist keineswegs selbstverständlich, insbesondere da viele Mitarbeitende in Teilzeit arbeiten und kurzfristig einspringen müssen. Die Stärkung des Teamgefühls und eine offene Kommunikation haben maßgeblich dazu beigetragen, dass wir auch schwierige Situationen erfolgreich bewältigen konnten. Gerade bei plötzlichen Ausfällen ist ein hohes Mass an Teamgeist und Engagement erforderlich, da jederzeit eine schnelle Vertretung organisiert werden muss. Angesichts der Verantwortung für 87 Bewohnerinnen und Bewohner ist es essenziell, dass mindestens zwei Mitarbeitende pro Nacht anwesend sind.



Ausblick

Für das kommende Jahr bleibt die Förderung eines respektvollen und wertschätzenden Miteinanders oberste Priorität – sowohl innerhalb des Teams als auch im Umgang mit den Bewohnerinnen und Bewohnern. Die kontinuierliche Stärkung eines positiven Arbeitsumfelds bleibt ein zentraler Fokus. Zudem wird der fachliche Austausch weiter gefördert, um voneinander zu lernen und die Zusammenarbeit kontinuierlich zu optimieren.

Durch unser gemeinsames Engagement stellen wir sicher, dass die Werte der Würde und des Respekts nicht nur auf dem Papier bestehen, sondern tagtäglich aktiv gelebt werden. In diesem Sinne – gemeinsam für ein respektvolles Miteinander.

7 Bericht der Bildungsverantwortlichen

UNTER DEM MOTTO: PROFESSIONALITÄT

Sarah Zimmermann | Bildungsverantwortliche

Das Jahr 2024 stellte für die Berufsbildung in der Aareperle ein bedeutsames Kapitel dar, geprägt von Fortschritt, Reflexion und der beharrlichen Umsetzung unseres Leitsatzes der Professionalität. Als Ausbildungsstätte tragen wir eine besondere Verantwortung: Wir vermitteln nicht nur fachliche Kompetenzen, sondern auch die Werte und Haltungen, die für eine respektvolle und würdevolle Betreuung unserer Bewohnerinnen und Bewohner von essenzieller Bedeutung sind.

Der Leitsatz der Professionalität und Berufsbildung:

Die Aareperle steht für eine professionelle Pflege und Betreuung, getragen von Fachwissen, Respekt und Hingabe. In der Berufsbildung haben wir diese Prinzipien gezielt gefördert und weiterentwickelt.

Fachkompetenz stärken

Wir legen grossen Wert darauf, unseren Lernenden ein gründliches Wissen zu vermitteln. Durch gezielte Praxisanleitungen, praxisnahe Schulungen sowie interdisziplinäre Zusammenarbeit mit hausinternen Schnittstellen und externen Dienstleistern wie der TopPharm Apotheke Dr. Voegtli und der Dorfpraxis Kleindöttingen (Frau Dr. med. Hesse) bieten wir ihnen ein breites Spektrum an Fachwissen, von dem sie lernen können.

Verantwortung übernehmen und Selbstständigkeit fördern

Unsere Lernenden wurden ermutigt, zunehmend Verantwortung zu tragen. Durch indi-

viduell angepasste Lernziele konnten sie ihre Selbstständigkeit stärken.

Respekt und Empathie in der Betreuung leben

Professionalität bedeutet für uns nicht nur fachliche Kompetenz, sondern auch eine respektvolle, empathische Haltung gegenüber Bewohnerinnen, Bewohnern, Angehörigen und dem Team. In praxisbegleitenden Reflexionsgesprächen haben wir verstärkt auf die Entwicklung der sozialen und kommunikativen Kompetenzen unserer Lernenden geachtet.

Lebenslanges Lernen und Weiterentwicklung fördern

2024 haben wir unser internes Weiterbildungsangebot erweitert und den Mitarbeitenden der Aareperle sowie den Praxisanleitenden neue Lernmöglichkeiten geboten. Die Teilnahme an Weiterbildungen und Fortbildungen sowie der intensivierte Austausch mit anderen Ausbildungsstätten haben zu einer breiteren Perspektive auf die Berufsbildung beigetragen.

Fazit

Die Berufsbildung in der Aareperle sichert unsere Zukunft. Durch die konsequente Umsetzung unserer Leitsätze haben wir im 2024 wertvolle Entwicklungen angestossen und gefestigt. Wir sind stolz auf das Engagement unserer Lernenden und danken allen Berufsbildnerinnen und Mitarbeitenden, die diesen Weg mitgestaltet haben.



▲ Lernende Abschluss Pflege und Gastronomie 2024

Von links nach rechts
Ibrahim Rammu
Tatiana Nunes Fernandes
Alina Hertl
Fabiana Jorge mit ihrer Tochter

Es fehlt: Saskia Heimgartner

8 Bericht aus der Aktivierung

UNTER DEM MOTTO: BEWEGUNG

Susanne Boutellier, Sylvie Spätig, Regula Christen | Aktivierungsfachfrauen

Das Animationsteam startete, seit einigen Monaten in den neuen Räumlichkeiten und durch eine dritte Kollegin verstärkt, im Januar mit Elan ins neue Jahr. Leider wurden unsere Aktivitäten ab März gebremst, da eine der Mitarbeiterinnen aus gesundheitlichen Gründen für längere Zeit ausfiel. Aber da das Team beweglich und flexibel ist, war dies jedoch nicht das Ende des Rennens. Leider konnten in dieser Zeit nicht alle Aktivitäten aufrechterhalten werden, die meisten wurden jedoch weitergeführt.

Neue Ideen, neue Aktivitäten – das Aktivierungsteam ist immer in Bewegung und passt seine Aktivitäten ständig den Bedürfnissen der Bewohnerinnen und Bewohner an, damit diese körperlich, geistig und mit allen Sinnen aktiv bleiben.

Neu war ein Kreativprojekt, bei dem die Bewohnerinnen und Bewohner, die es wünschten, an der Herstellung von Plaketten für Rollatoren und Rollstühle teilnehmen konnten. Jede Plakette ist ein Unikat und trägt auf der Rückseite ein «Nummernschild». Damit darf man zwar nicht durch die Gänge rasen, aber man erkennt schneller, wem ein einsamer Rollator gehört oder in welches Stockwerk ein Bewohner oder eine Bewohnerin begleitet werden muss.

Ausserdem sind die Plaketten dekorativ: Ist eine Bewohnerin oder ein Bewohner ohne Rollator unterwegs oder möchte keine Plakette daran aufhängen, kann diese im Zimmer aufgehängt oder die Tür damit dekoriert werden. Da die Motive sehr vielfältig sind, konnte jede Bewohnerin und jeder Bewohner etwas Passendes auswählen.



▲ Plaketten für Rollatoren und Rollstühle



▼ Kürbisschnitzen inkl. Rüsten



Die Kochgruppe, die während Covid und anschliessend wegen den Bauarbeiten in der Aareperle ruhen musste, war gleich zu Beginn des Jahres wieder in den Starting-Blocks.

Gemeinsam kochen und geniessen, für jeden Geschmack!

Ob in der Männer- oder Frauenkochgruppe, bei uns steht der Spass am Kochen und das Entdecken leckerer Rezepte im Mittelpunkt. Beim Rüsten, Schwingbesen führen oder beim gemeinsamen Schlemmen bleiben unsere Lachmuskeln oftmals in Bewegung. Die Männerkochgruppe kreierte herzhaftere Gerichte und Spezialitäten, die richtig satt machen. Die Frauenkochgruppe zauberte leichte, kreative und feine Köstlichkeiten hervor.



Unsere Kochgruppe bringt Vielfalt auf den Tisch! Jeder kann eigene Ideen einbringen und Wünsche äussern.

9 Bericht der Qualitätsmanagement- und Datenschutzverantwortlichen

UNTER DEM MOTTO: VERTRAUEN

Tamara Müller | Qualitätsmanagement, Datenschutz und Marketingverantwortliche

Qualitätsmanagement

Das Jahr stand im Qualitätsmanagement der Aareperle ganz im Zeichen des Vertrauens. Im Zentrum stand das Grossprojekt rund um Dienstleistungen und Dienstzeiten, das in mehreren Schritten umgesetzt wurde und eine zentrale Grundlage für effizientere Arbeitsabläufe und Strukturen schuf.

Zu Beginn des Jahres wurden auf allen drei Abteilungen gemeinsam mit den Mitarbeitenden Quick Wins erarbeitet, eingeführt und umgesetzt. Der Fokus lag dabei auf der einheitlichen Strukturierung und Gestaltung der Ausgüsse, der Stationszimmer und den Abteilungsküchen. Diese Umstrukturierung sorgte nicht nur für mehr Übersichtlichkeit, sondern legte auch den Grundstein für weitere Optimierungen.

Ab dem Sommer lag der Fokus auf den Dienstzeiten und Dienstplänen. Dabei wurden alle Aufgaben und Wege im Sinne des Lean Management-Ansatzes auf ihre Effizienz hin überprüft. Ziel war es, Verschwendung zu vermeiden und Arbeitsabläufe zu optimieren. In interdisziplinären Arbeitsgruppen – bestehend aus Mitarbeitenden der Pflege, der Wäscheversorgung und der Gastronomie – wurde intensiv daran gearbeitet, Synergien zu schaffen und die Abläufe noch effizienter zu gestalten.

Ein erster Meilenstein wurde im Dezember mit einer zweitägigen Testphase auf der Abteilung A erreicht. Dabei wurden die neuen Dienstzeiten, Arbeitsabläufe und Strukturen erfolgreich getestet und Vertrauen in die geplanten Veränderungen gewonnen. Die Ergebnisse der Testphase waren ermutigend und bestätigten den eingeschlagenen Weg.



▲ Projektteam Ausgussorganisation

Der nächste Schritt folgt am 6. Januar 2025, wenn die Pilotphase in der Abteilung A beginnt. In den kommenden Monaten bis März 2025 werden die neuen Strukturen weiter getestet und evaluiert, um dann zu entscheiden, wie das Projekt weitergeführt und auf andere Bereiche ausgeweitet werden kann. Das Jahr 2024 hat eindrücklich gezeigt, wie wichtig Vertrauen - in Prozesse, Mitarbeitende und Strukturen - für den Erfolg eines Projekts mit solchem Umfang ist.

Datenschutz Aareperle

Es war das erste Jahr, in dem der Datenschutz systematisch etabliert wurde. Damit wurde ein wichtiger Schritt in Richtung eines vertrauensvollen und verantwortungsvollen Umgangs mit Daten gemacht, der den Standards der Aareperle entspricht.



▲ Datenschutzbroschüre 1/2



▲ Projektteam Küchenorganisation

Ein zentraler Meilenstein war die Durchführung der ersten internen Audits. Diese Audits lieferten wertvolle Einblicke in den aktuellen Stand der Datenschutzmassnahmen. Die dabei festgestellten minimalen Abweichungen wurden umgehend genutzt, um gezielte Verbesserungen umzusetzen und die bestehenden Prozesse weiter zu stärken. Diese kontinuierliche Optimierung unterstreicht das Bestreben der Aareperle, im Umgang mit schützenswerten Personendaten höchste Sorgfalt walten zu lassen.

Gleichzeitig wird der Sensibilisierung der Mitarbeitenden grosse Bedeutung beigemessen. Regelmässige Schulungen und Informationen stellen sicher, dass alle Teammitglieder die Datenschutzbestimmungen verstehen und



▲ Datenschutzbrochure 2/2

in der täglichen Arbeit umsetzen können. Um dieses Wissen nachhaltig zu verankern, wurde ein leicht verständlicher Flyer erstellt. Dieser gibt klare Anweisungen zum korrekten und vertrauensvollen Umgang mit Personendaten und steht allen Mitarbeitenden als Orientierungshilfe zur Verfügung.

Der Datenschutz hat bei der Aareperle einen hohen Stellenwert, denn er ist eine zentrale Grundlage für das Vertrauen unserer Bewohnenden, Partner, Kunden und Mitarbeitenden. Mit den im Jahr 2024 getroffenen Massnahmen haben wir eine solide Basis geschaffen, um den Datenschutz weiter auszubauen und unseren hohen Ansprüchen gerecht zu werden.

Verbesserungsmanagement

Die wichtigsten Themenbereiche des Jahres umfassen:

a. Gastronomie/Verpflegung

- Kritik an der Speisenqualität und dem gastronomischen Angebot.
- Vorschläge zur Selbstbedienung im Bistro und mehr Auswahl bei Getränken und Mahlzeiten.
- Wunsch nach einer besseren Gestaltung des Nachmittagskaffees und Desserts.

b. Mitarbeiter und Arbeitsklima

- Kritikpunkte zu den Arbeitszeiten, Arbeitsklima und Lernenden.
- Vorschläge zu besseren Arbeitskleidern und flexiblen Arbeitszeiten an heissen Tagen.

c. Bewohnerbedürfnisse

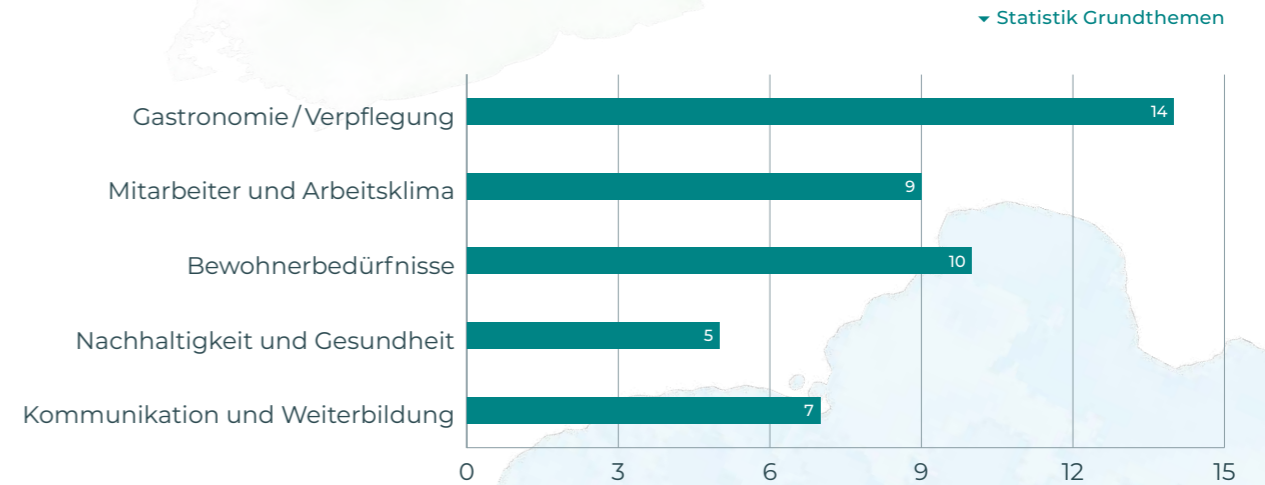
- Anregungen zur verbesserten Gestaltung von Gemeinschaftsbereichen (z. B. Stübli Abteilung).
- Wünsche nach kosmetischen Dienstleistungen oder besserem TV-Anschluss.

d. Nachhaltigkeit und Gesundheit

- Vorschläge für mehr Nachhaltigkeit (z. B. keine Plastiksäcke).
- Gesundheitsförderung durch Diabetiker-Fusspflege und ausgewogene Ernährung.

e. Kommunikation und Weiterbildungen

- Lob und Vorschläge zur Förderung der internen Kommunikation.
- Ideen für neue Weiterbildungsprogramme und spezielle Kurse (z. B. Kinästhetik-Kurse).



Kritikpunkte (16 Anliegen)

- Gastronomie
- Arbeitsklima
- technische Probleme

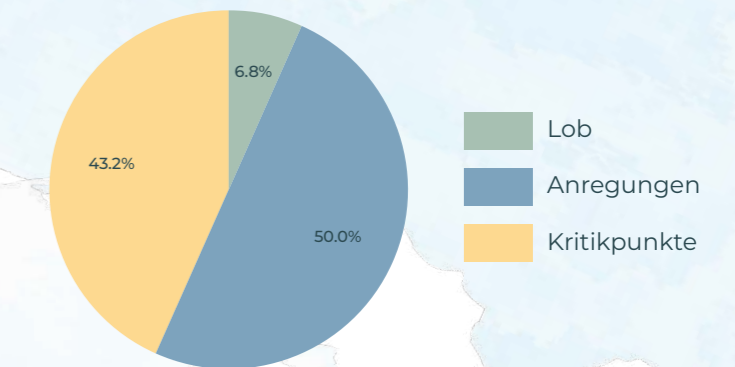
Anregungen (20 Anliegen)

- Fokus auf Bewohnerbedürfnisse
- Weiterbildungen
- Arbeitsbedingungen

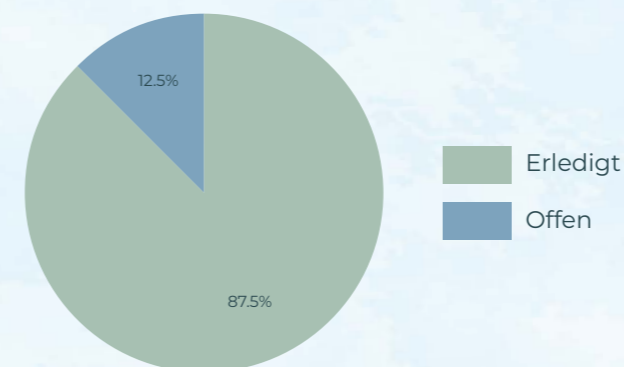
Lob (3 Anliegen)

- meist zu Kommunikation & Dankbarkeit

▼ Feedbackarten



▼ Status der Anliegen



Erledigt

90% der Anliegen wurden bearbeitet, insbesondere Themen wie Gastronomie, Arbeitskleidung, Weiterbildungen und technische Probleme.

Offen

Wenige Themen sind noch offen, darunter:

- Verbesserung Öffnungszeiten des Bistros
- Kritik und Anregungen zur Ausbildung von Lernenden

10 Bericht Hotellerie, Sicherheit und IT

UNTER DEM MOTTO: VERANTWORTUNGSVOLL UND VERBINDLICH

Cécile Wegmüller | Bereichsleiterin Hotellerie

In der Hotellerie tragen wir eine besondere Verantwortung – sowohl gegenüber unseren Gästen als auch gegenüber unseren Mitarbeitenden. Verantwortungsvoll zu handeln bedeutet für uns, höchste Standards in der Qualität unserer Verpflegung, Haustechnik, Service und in der Hauswirtschaft zu gewährleisten und gleichzeitig auf die Gesundheit und Sicherheit aller Beteiligten zu achten. Wir setzen uns dafür ein, nachhaltige Praktiken zu fördern und regionale Produkte/Dienstleistungen zu verwenden, um die Umwelt zu schützen und die lokale Wirtschaft zu unterstützen.

Verbindlichkeit ist ein zentraler Wert in unserem täglichen Handeln. Wir stehen zu unseren Zusagen und arbeiten stets daran, die Erwartungen unserer Bewohnerinnen und Bewohner zu übertreffen. Wir sind uns bewusst, dass deren Zufriedenheit und die Motivation unserer Mitarbeitenden eng miteinander verknüpft sind. Daher schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem sich jede und jeder geschätzt und unterstützt fühlt.

Durch verantwortungsvolles und verbindliches Handeln möchten wir nicht nur ein unvergessliches Erlebnis für unsere Gäste schaffen, sondern auch ein starkes und harmonisches Team fördern, das mit Leidenschaft und Engagement für unsere gemeinsamen Ziele eintritt. Gemeinsam setzen wir uns dafür ein, dass jeder Besuch in unserem Haus zu einem besonderen Moment wird.

In diesem Jahr fand eine Veränderung statt, indem der Bereich Gastronomie sowie Technik und Unterhalt mit der Hauswirtschaft organisatorisch zusammengeführt wurde. Der Change Prozess, der mit dieser Umorganisation einherging, erforderte von allen betroffenen Mitarbeitenden eine Anpassung an neue Kommunikationswege und Arbeitsabläufe. Wir haben erkannt, dass eine klare und verbindliche Kommunikation der Schlüssel zu einem erfolgreichen Wandel ist. Durch regelmäßigen Austausch mit den Schlüsselpersonen haben wir sichergestellt, dass alle Abteilungen sich aktiv einbringen können.

Im Rahmen unserer Umstrukturierung haben wir die Aufgaben und Verantwortlichkeiten in der Gastronomie neu verteilt. Die direkte Leitung des Bistroteams wurde von der Abteilungsleitung Küche zur Bereichsleitung Hotellerie übertragen.

In diesem Kontext haben wir auch unsere Verantwortung gegenüber Wünschen und Feedbacks von unseren Gästen weiterhin wahrgenommen und wir führen regelmäßige Teamsitzungen zur Entwicklung durch.

Wir sind uns bewusst, dass ein harmonisches und gut funktionierendes Team die Grundlage für einen exzellenten Service ist.

Ein positiver Nebeneffekt dieser Umorganisation war, dass der Bereich Hotellerie enger

zusammenrückte. Die neuen Kommunikationswege fördern den Austausch zwischen den verschiedenen Abteilungen und ermöglichen es den Mitarbeitenden, interdisziplinär zusammenzuarbeiten. So helfen zum Beispiel auch Mitarbeitende aus der Hauswirtschaft bei Engpässen in der Küche aus.

Ein Teil der Aufgaben wurde in der Hotellerie neu verteilt, was nicht nur die Effizienz steigerte, sondern auch das Gefühl der Zusammengehörigkeit innerhalb des Teams stärkte.



▲ Ausflug Leitungsteam Hotellerie

Gastronomie mit Bistro

Anna Burkard | Abteilungsleiterin Gastronomie

Im Rahmen der Führungsübergabe des Bistro-Teams an die Bereichsleitung Hotellerie wurden auch im Küchenteam neue Verantwortlichkeiten übernommen. So fiel die gesamte Verantwortung für das Weihnachtsessen – von der Planung über die Vorbereitung bis hin zur Durchführung – in die Hände von Bojan Stjepanovic.

Im Bistro wurde eine umfassende Analyse der angebotenen Produkte vorgenommen und neue Optionen eingeführt. Dabei wurde besonders darauf geachtet, eine Auswahl zwischen süßen und ungesüßten Produkten anzubieten. Nach einer Testphase konnten einige dieser neuen Produkte erfolgreich ins Sortiment aufgenommen werden, während weniger nachgefragte Produkte wieder aus dem Angebot entfernt wurden.



▲ Tmnit, Lenny, Bojan, Andreas

Hauswirtschaft

Michèle Kläy | Abteilungsleiterin Hauswirtschaft

Schon beim Betreten des Hauses wird man von einem angenehmen Ambiente empfangen, das durch die liebevolle und themengerechte Dekoration durch die Hauswirtschaft perfekt in Szene gesetzt wird. Die Räume werden regelmässig und zuverlässig nach festgelegtem Intervall gereinigt und gelüftet, wodurch ein stets angenehmes Wohlfühlklima gewährleistet wird.

Das Jahr 2024 wurde genutzt, um Abläufe zu analysieren. Um einen präzisen Erfahrungswert in der Wäscherei zu erhalten, wurde die Wäschemenge mehrfach gewogen und daraufhin wurden kleine Anpassungen im Wiederaufbereitungsprozess vorgenommen.

Der Leistungskatalog wurde in einer ersten Besprechung überarbeitet und wird nun als nächstes Projekt in der Hotellerie weiter vorbereitet.



Technik und Sicherheit

Osman Yilmaz | Verantwortlicher Technik und Sicherheit

Technik und Sicherheit sind untrennbar miteinander verbunden. Mit grosser Verantwortung sorgen wir dafür, dass Geräte, Maschinen, Haustechnik und Sicherheitsanlagen regelmässig gewartet werden. Als Unternehmen mit über 100 Mitarbeitenden haben wir unsere Vorgaben erfolgreich umgesetzt. Neu arbeiten wir mit einer spezialisierten Branchenlösung für Arbeitssicherheit, die uns einen Experten als direkten Ansprechpartner bietet. Zudem stehen wir im regelmässigen Austausch mit Sicherheitsbeauftragten aus anderen Unternehmen, um Best Practices zu teilen und voneinander zu lernen.

Bei einem Postenlauf mit der Feuerwehr hatten wir die Gelegenheit, unser Sicherheitskonzept vorzustellen und gemeinsam zu besprechen. Die Perspektiven der Feuerwehrmänner und -frauen ermöglichten es uns, bestehende Abläufe zu hinterfragen und gezielte Anpassungen vorzunehmen, um die Sicherheit weiter zu verbessern.

11 Marketing und Kommunikation

UNTER DEM MOTTO: ACHTSAM

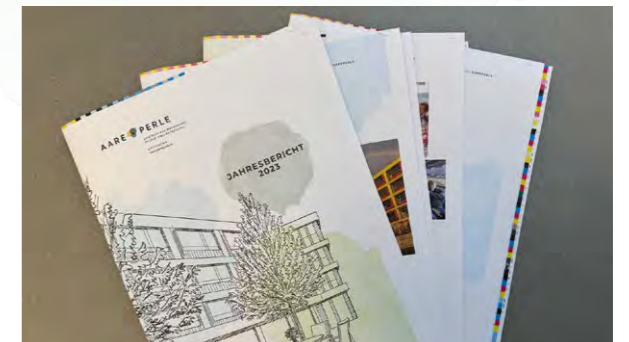
Tamara Müller | Qualitätsmanagement, Datenschutz und Marketingverantwortliche

Das Jahr 2024 war ein Meilenstein für die Marketing- und Kommunikationsarbeit der Aareperle. Unter dem Leitgedanken der Achtsamkeit wurde nicht nur die externe, sondern auch die interne Kommunikation bewusst weiterentwickelt und nachhaltig gestaltet.

Ein zentraler Fokus lag auf dem Aufbau und der Pflege der Social-Media-Kanäle. Die professionellen Auftritte auf LinkedIn und Instagram ermöglichten es, sich gezielt mit anderen Institutionen auszutauschen, Synergien zu schaffen und die Marke Aareperle nachhaltig zu stärken. Gleichzeitig wurden diese Plattformen erfolgreich für die Rekrutierung genutzt, was eine direkte und persönliche Ansprache potenzieller neuer Teammitglieder ermöglichte.

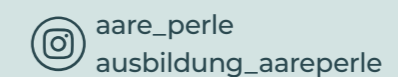
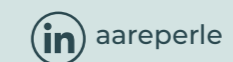
Ein weiterer Meilenstein war der Entscheid, die Website der Aareperle in Zukunft intern zu verwalten. Dies ermöglicht eine flexiblere und schnellere Anpassung der Inhalte und stärkt die Unabhängigkeit des Marketingteams. Zudem wurde die Produktion von Flyern und anderen Marketingmaterialien vollständig in die Hände des internen Teams gelegt. Diese Massnahmen zeigen, wie achtsam und verantwortungsvoll die Aareperle mit ihren Kommunikationsmitteln umgeht.

Mit diesen Fortschritten ist die Aareperle für kommende Herausforderungen und weitere Entwicklungen bestens gerüstet.



◀ Erster Jahresbericht Aareperle, Druckerei Bürli AG

Folgen Sie uns auf:



Besuchen Sie auch unsere Website:
www.aareperle.ch

12 Kennzahlen

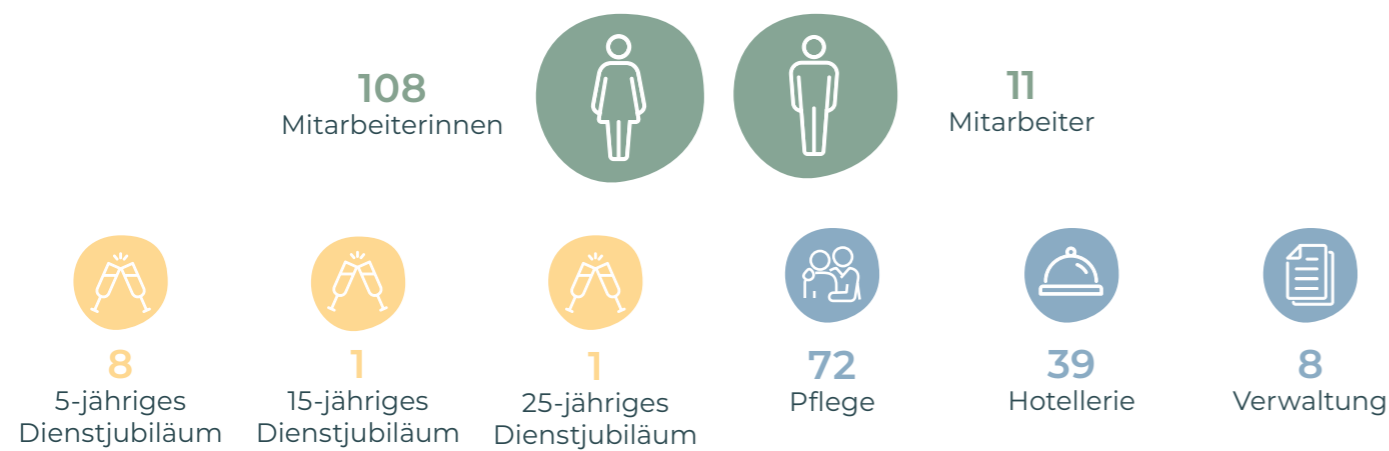
UNSERE BEWOHNERINNEN UND BEWOHNER

Daniela Ringele | Bewohneradministration



MITARBEITENDE

Manuela Suter | HR Verantwortliche



25-jähriges Dienstjubiläum
Anita Jetzer (Gastro/Küche)

15-jähriges Dienstjubiläum
Wiebke Gros (Pflege/ALP)

5-jähriges Dienstjubiläum
Kati Zellmann (Pflege/ALP)
Janine Born (Pflege)
Hidajete Brahimaj (Pflege)
Albina Destani (Pflege)
Daniela Kovjenic (Pflege)
Ayse Karabacak (Hauswirtschaft)
Stefan Vögele (Techn. Unterhalt)
Steven Weill (Institutionsleiter)



13 Freiwilligenarbeit

UNTER DEM MOTTO: VERLÄSSLICHKEIT

Marina Hauser | Freiwilligen Koordinatorin



Verlässlichkeit als Grundpfeiler der Freiwilligenarbeit

Ein zentraler Wert, der die Freiwilligenarbeit in der Aareperle prägt, ist die Verlässlichkeit. Die rund 80 freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Jahr 2024 nicht nur ihre Zeit und Energie investiert, sondern auch ein starkes Gefühl der Verantwortung gegenüber den Bewohnerinnen und Bewohnern und der Gemeinschaft entwickelt. Ihre regelmässige und zuverlässige Teilnahme an den verschiedenen Aktivitäten und Projekten hat nicht nur das Vertrauen der Bewohnerinnen und Bewohner gestärkt, sondern auch eine stabile Grundlage für die sozialen Angebote geschaffen.

Vielfältige Angebote und Aktivitäten

Dank der Unterstützung der Freiwilligen konnten in der Aareperle zahlreiche kreative und soziale Aktivitäten angeboten werden. Gemeinsames Lesen, Singen und Stricken brach-

ten Freude und Abwechslung in den Alltag. Zudem fanden regelmässig Besuchsdienste statt – sei es alleine oder in tierischer Begleitung. Diese Besuche förderten den sozialen Austausch und sorgten für eine angenehme Atmosphäre.

Auch die körperliche Aktivität kam nicht zu kurz. Es wurde eifrig Lotto gespielt und an unserem Re-Dance-Gerät oder beim Zumba im Sitzen getanzt. Diese Angebote halfen dabei, das Wohlbefinden der Bewohner zu fördern und für mehr Bewegung im Alltag zu sorgen.

Die Verlässlichkeit der Freiwilligen zeigt sich besonders auch in unserem Mahlzeitendienst, der täglich 15 – 25 warme Mahlzeiten an betagte Menschen in den umliegenden Gemeinden ausliefert. Die pünktliche und gewissenhafte Lieferung dieser Mahlzeiten ist für viele Empfänger eine wichtige Unterstützung im Alltag und trägt erheblich zu ihrer Lebensqualität bei.

Freiwillige koordinierte Nachbarschaftshilfe

Ein Highlight des Jahres 2024 war die fortgesetzte Arbeit im Rahmen des Pilotprojekts «Freiwillige koordinierte Nachbarschaftshilfe Unteres Aaretal 65+». Dieses Projekt wurde weiterhin aktiv beworben und konnte weitere Anfragen von älteren Menschen aus dem Einzugsgebiet erfolgreich umsetzen. 12 neue Freiwillige haben bewiesen, dass sie nicht nur

in der Lage sind, kurzfristige Hilfe zu leisten, sondern auch langfristige Beziehungen zu den Menschen in ihrer Nachbarschaft aufzubauen. Diese Beständigkeit fördert nicht nur den sozialen Zusammenhalt, sondern gibt den älteren Menschen in der Region das Gefühl, dass sie nicht allein sind und auf die Unterstützung ihrer Mitmenschen zählen können. Besonders gefragt waren hier die administrative Unterstützung und der Besuchsdienst.

Die grösste Herausforderung in diesem Projekt ist nach wie vor, die Zielgruppe zu erreichen und das Angebot bekannt zu machen. Doch durch gezielte Werbeaktionen und das stetige Engagement der Freiwilligen konnte die Nachbarschaftshilfe weiter ausgebaut werden und ist zu einem wichtigen Bestandteil der regionalen Unterstützung geworden. Aus diesem Grund wurde auch entschieden, dass das Projekt ab 01.04.2025 erfolgreich übernommen und weiter ausgebaut werden kann. Nur die Gemeinde Böttstein hat beschlossen, ein eigenes Angebot aufzubauen.

Veranstaltungen für die Freiwilligen

Die wertvolle Arbeit der Freiwilligen wird in der Aareperle sehr geschätzt. Um dies zu honorieren und den Austausch untereinander zu fördern, werden regelmässig Veranstaltungen organisiert. Diese stärken ebenfalls das Gefühl der Gemeinschaft und des Vertrauens. Hier können Erfahrungen ausgetauscht und neue Ideen entwickelt werden, was die Verlässlichkeit und das Engagement aller Beteiligten weiter festigt.

Beim Neujahrsapéro konnten Neuigkeiten aus der Aareperle und der Freiwilligenarbeit geteilt werden. Der Apéro wurde mit Lecke-

rien aus der hauseigenen Küche abgerundet und bot den Freiwilligen eine Gelegenheit, sich zu vernetzen und auszutauschen.

Die monatlichen freiwilligen Kaffis erfreuten sich ebenfalls weiterhin grosser Beliebtheit und wurden regelmässig von den Freiwilligen als Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch genutzt.

Ein weiterer Höhepunkt war der Freiwilligenausflug im September. Nach einer kurzen Begrüssung durch den Institutionsleiter Steven Weill, begaben sich die Freiwilligen auf einen gemütlichen Spaziergang nach Kleindöttingen ins BirdLife-Naturzentrum Klingnauer Stausee. Dort konnten sie die faszinierende Vogelwelt und ihre natürlichen Lebensräume geniessen. Anschliessend ging es ins AWZ, wo ein köstlicher Apéro serviert wurde und die Freiwilligen in entspannter Atmosphäre die Gelegenheit hatten, sich auszutauschen und zu geniessen.

Veränderungen im Team – Neue Freiwilligenkoordinatorin

Ein bedeutender Wechsel im Team der Freiwilligenarbeit war die Veränderung in der Leitung der Freiwilligenkoordination. Nach dem Ende ihrer Tätigkeit im Juli 2024 entschied sich Nadia Zanchi, die bisherige Koordinatorin, ihre Selbstständigkeit im Yoga-bereich weiter zu verfolgen. Nadia Zanchi hat einen herausragenden Beitrag zum Aufbau und zur erfolgreichen Umsetzung des Projekts «Koordinierte Nachbarschaftshilfe» geleistet, und wir danken ihr herzlich für ihr Engagement.

Ab dem 1. August 2024 konnte mit Marina Hauser eine neue Freiwilligenkoordinatorin

gewonnen werden. Mit grosser Hingabe und Klarheit übernimmt sie nun die Verantwortung für die Weiterführung des Projekts und sorgt dafür, dass bestehende Angebote überprüft, reaktiviert und durch neue, bereichernde Aktivitäten ergänzt werden.

Dank und Ausblick

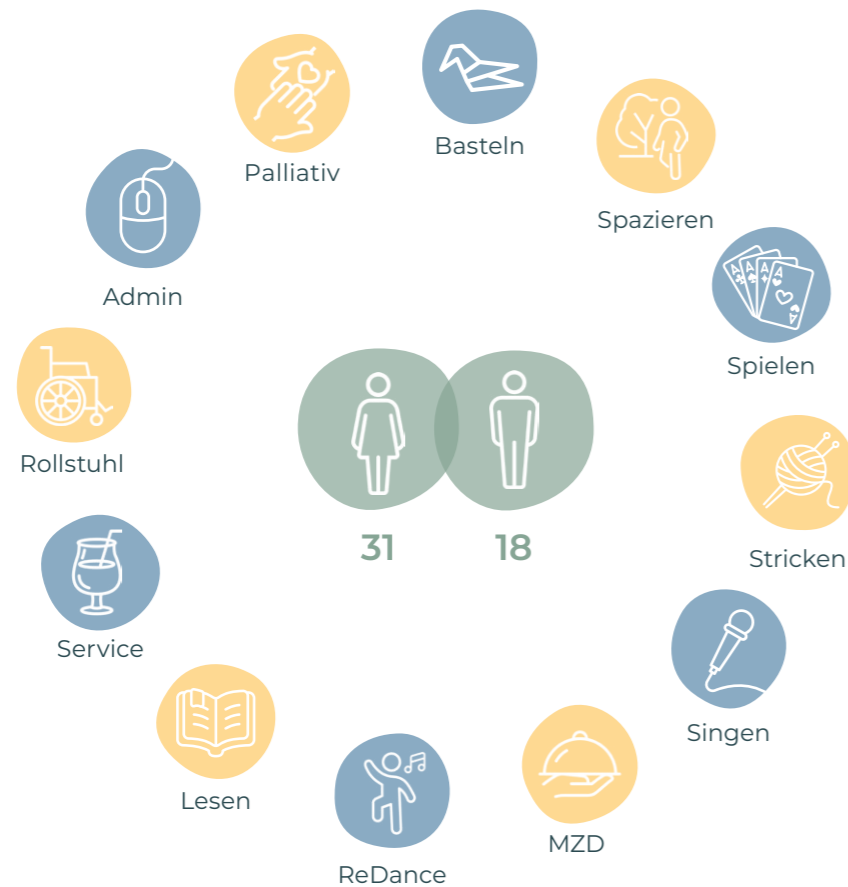
Insgesamt ist die Verlässlichkeit der Freiwilligen ein unverzichtbarer Bestandteil der Aareperle, der nicht nur das Leben der Bewohnerinnen und Bewohner bereichert, sondern auch das soziale Gefüge der gesamten Region stärkt.

Die Freiwilligenarbeit in der Aareperle hat sich im Jahr 2024 weiterentwickelt und neue Wege eingeschlagen. Die Arbeit der Freiwilligen wird in allen Bereichen sehr geschätzt,

sei es für die langjährigen und bewährten Angebote oder für die neuen, innovativen Projekte. Dank des beherzten und verlässlichen Engagements der freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird das Leben der Bewohnerinnen und Bewohner der Aareperle sowie der älteren Menschen in der Umgebung bereichert und gestaltet sich abwechslungsreicher.

Ein herzliches Dankeschön an alle Freiwilligen, die mit ihrem unermüdlichen Einsatz und ihrer Leidenschaft dazu beitragen, das Leben der Menschen zu verschönern und zu bereichern. Ohne ihre verlässliche Unterstützung wäre vieles nicht möglich gewesen – und wir freuen uns darauf, auch in Zukunft gemeinsam weiter an diesem wertvollen Projekt zu arbeiten.

Freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



14 Veranstaltungskalender

GALERIE VERANSTALTUNGEN



▲ Verabschiedung Andi Knecht
Bereichsleiter Facility Management



◀ Verabschiedung Nadia Zanchi,
Freiwilligen Koordinatorin



▲ Kommunikationskurs mit Ch. Moro



▼ Fasnacht schmutziger Donnerstag



▼ Tierbesuch



▼ Sommernachtsfest unter dem Motto Hollywood



▲ Ostern in der Aareperle



◀ Frühlingsmarkt Aareperle



▲ Einweihung Generationenpark



Aareperle Bar, Frühlingsbar, Sommerbar und Herbstbar ▶



▲ Feuerwehrrübung in der Aareperle



▲ Zivilschutz in der Aareperle



▲ Testfahrt Rikschas



▲ Projekt Generationen mit Kindergarten Klingnau



15 Jahresrechnung ERFOLGSRECHNUNG

	2024 CHF	%	2023 CHF	%
Betrieblicher Ertrag aus Leistungen	9'147'730	100%	7'172'731	100%
Erträge aus Pensions-, Betreuungs- und Pflögetaxen	8'616'392		6'700'845	
Erträge aus medizinischen Leistungen und Nebenleistungen	71'733		44'048	
Übrige Leistungen für Bewohnende	40'654		45'638	
Miet- und Kapitalerträge	36'383		30'802	
Erträge aus Leistungen an Personal und Dritte	380'101		349'990	
Spenden	2'468		1'410	
Personalaufwand	-6'145'025	-67%	-5'405'012	-75%
Personal im Pflegebereich	-2'917'914		-2'479'701	
Besoldungen andere Fachbereiche	-80'254		-72'404	
Heimleitung und Verwaltung	-561'131		-457'864	
Ökonomie und Hausdienst	-1'380'625		-1'228'966	
Technischer Dienst	-150'132		-242'126	
Sozialversicherungsaufwand	-945'959		-819'104	
Personalebenaufwand	-109'010		-104'847	
Sachaufwand	-3'005'025	-33%	-2'578'065	-36%
Medizinischer Bedarf	-141'401		-110'506	
Lebensmittel und Getränke	-598'952		-513'150	
Haushalt	-101'445		-221'384	
Unterhalt und Reparaturen	-211'251		-144'785	
Anlagenutzung	-1'223'253		-880'724	
Energie und Wasser	-182'968		-160'372	
Finanzaufwand	-240'681		-147'157	
Büro- und Verwaltungsaufwand	-175'885		-225'946	
Übriger bewohnerbezogener Aufwand	-47'628		-67'314	
Übriger Sachaufwand	-81'562		-106'727	
Ordentlicher Erfolg vor Fondsveränderungen	-2'320	0%	-810'346	-11%
Ausserordentlicher Erfolg	-0	0%	-306'831	-4%
Ausserordentlicher Ertrag	0		35'884	
Ausserordentlicher Aufwand	0		-342'715	
Erfolg vor Fondsveränderungen	-2'320	0%	-1'117'177	-16%
Zuweisungen an Fonds und Rücklagen	-19'598	0%	-1'410	0%
Zuweisung an Rücklagen	-17'130		0	
Zuweisung an Spendenfonds	-2'468		-1'410	
Auflösung der Fonds und Rücklagen	21'918	0%	1'118'587	16%
Auflösung von Rücklagen	0		745'108	
Auflösung Spendenfonds	21'918		30'764	
Auflösung Baufonds	0		342'715	
Jahresergebnis	0	0%	0	0%

▲ Weihnachten in der Aarperle

BILANZ

	31.12.2024 CHF	%	31.12.2023 CHF	%
AKTIVEN				
Flüssige Mittel	1'910'659		1'092'402	
Forderungen aus Leistungen	981'657		1'118'293	
Gegenüber Bewohnenden	1'042'757		1'141'093	
Delkredere	-61'100		-22'800	
Übrige kurzfristige Forderungen	3'139		216	
Gegenüber Dritten	3'139		216	
Warenvorräte	77'540		66'340	
Aktive Rechnungsabgrenzungen	7'505		4'838	
Umlaufvermögen	2'980'500	11%	2'282'090	8%
Mobile Sachanlagen	1'029'666		1'112'889	
Betriebseinrichtungen	1'029'666		1'112'889	
Immobilien	22'511'275		23'484'690	
Grundstücke	20'000		20'000	
Immobilien Altersheim	22'491'275		23'464'690	
Immaterielle Werte	2		9'725	
EDV-Software	2		9'725	
Anlagevermögen	23'540'943	89%	24'607'304	92%
Total Aktiven	26'521'443	100%	26'889'394	100%

	31.12.2024 CHF	%	31.12.2023 CHF	%
PASSIVEN				
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	131'857		96'045	
Gegenüber Dritten	131'857		96'045	
Kurzfristige verzinsliche Verbindlichkeiten	500'000		250'000	
Gegenüber Banken	500'000		250'000	
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	726'334		886'776	
Gegenüber Bewohnenden (Vorschussgelder)	588'697		609'218	
Gegenüber Dritten	137'637		277'558	
Passive Rechnungsabgrenzungen und kfr. Rückstellungen	210'915		201'917	
Kurzfristiges Fremdkapital	1'569'106	6%	1'434'738	5%
Langfristige verzinsliche Verbindlichkeiten	18'780'000		19'280'000	
Gegenüber Banken	18'780'000		19'280'000	
Langfristiges Fremdkapital	18'780'000	71%	19'280'000	72%
Fremdkapital	20'349'106	77%	20'714'738	77%
Rücklagen	6'123'233		6'106'103	
Fonds	49'103		68'554	
Spendenfonds	48'323		68'554	
Spendenfonds Freiwilligenarbeit	780		0	
Eigenkapital	6'172'337	23%	6'174'657	23%
Total Passiven	26'521'443	100%	26'889'394	100%

ANHANG DER JAHRESRECHNUNG 2024

1 Angewandte Grundsätze

Die vorliegende Jahresrechnung wurde gemäss den Vorschriften des Schweizer Gesetzes, insbesondere der Artikel über die kaufmännische Buchführung und Rechnungslegung des Obligationenrechts (Art. 957 bis 962) erstellt.

Die Rechnungslegung erfordert vom Vorstand Schätzungen und Beurteilungen, welche die Höhe der ausgewiesenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten sowie Eventualverbindlichkeiten im Zeitpunkt der Bilanzierung, aber auch Aufwendungen und Erträge der Berichtsperiode beeinflussen könnten.

Folgende Position wird zusätzlich erläutert:

Anlagevermögen

Investitionen in mobile und immobile Sachanlagen werden aktiviert und nach betriebswirtschaftlichen Kriterien abgeschrieben. Die tatsächlichen, kalkulatorischen Werte werden durch die Anlagebuchhaltung nachgewiesen. Die kalkulatorischen Abschreibungen übersteigen die verbuchten Abschreibungen (vgl. Ziffer 2). Der Grundsatz (§ 14 PflG) vollkostendeckender Tarife und Taxen wird zur Zeit nicht erfüllt.

2 Anlagenutzung

	2024 CHF	2023 CHF
Abschreibung auf immobilen Sachanlagen	-1'013'567	-687'906
Abschreibungen auf mobilen Sachanlagen	-94'939	-79'426
Abschreibungen auf Fahrzeugen	0	0
Abschreibungen auf immateriellen Werten	-9'723	-9'725
Mieten	-34'092	-43'603
Kleinanschaffungen	-70'932	-60'064
Total	-1'223'253	-880'724
Total Abschreibungen	-1'118'229	-777'057
Zum Vergleich: Kalkulatorisch notwendige Abschreibungen	-1'265'502	-1'327'277

ANHANG DER JAHRESRECHNUNG 2024

3 Erklärung über die Anzahl der Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt

	2024 CHF	2023 CHF
Bis 10 Vollzeitstellen	-	-
11 bis 50 Vollzeitstellen	-	-
51 bis 250 Vollzeitstellen	zutreffend	zutreffend
Mehr als 250 Vollzeitstellen	-	-

4 Verbindlichkeiten gegenüber Vorsorgeeinrichtungen

	2024 CHF	2023 CHF
APK Aargauische Pensionskasse	17'388	92'940

5 Ausserordentliche, einmalige oder periodenfremde Positionen

	2024 CHF	2023 CHF
Überschussbeteiligung KTG 2020-2022	0	35'884
Ausbuchen diverser Kosten Bauprojekt im Umfang Baufonds	0	-342'715
Total	0	-306'831

HÜSSER GMÜR
UND PARTNER

An den
Vorstand des
**Gemeindeverbandes Aareperle,
Zentrum der Begegnung Pflege und Betreuung**
Hauptstrasse 60
5312 Döttingen

Baden-Dättwil, 27. März 2025

Bericht des unabhängigen Abschlussprüfers an den Vorstand zur Jahresrechnung 2024

Prüfungsurteil

Wir haben die Jahresrechnung des Gemeindeverbandes Aareperle, Zentrum der Begegnung Pflege und Betreuung (die Gesellschaft) – bestehend aus der Bilanz zum 31. Dezember 2024, der Erfolgsrechnung für das dann endende Jahr sowie dem Anhang – geprüft.

Nach unserer Beurteilung entspricht die beigefügte Jahresrechnung dem schweizerischen Gesetz und den Satzungen.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Abschlussprüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Standards sind im Abschnitt "Verantwortlichkeiten des Abschlussprüfers für die Prüfung der Jahresrechnung" unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den schweizerischen gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als eine Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Sonstige Informationen


Der Vorstand ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die Jahresrechnung und unseren dazugehörigen Bericht. Der Geschäftsbericht wird uns voraussichtlich nach dem Datum dieses Berichts zur Verfügung gestellt.

Unser Prüfungsurteil zur Jahresrechnung erstreckt sich nicht auf die sonstigen Informationen, und wir bringen keinerlei Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu zum Ausdruck.

Im Zusammenhang mit unserer Abschlussprüfung haben wir die Verantwortlichkeit, die sonstigen Informationen – sobald sie verfügbar sind – zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen wesentliche Unstimmigkeiten zur Jahresrechnung oder unseren bei der Abschlussprüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Verantwortlichkeiten des Vorstandes für die Jahresrechnung

Der Vorstand ist verantwortlich für die Aufstellung einer Jahresrechnung in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und für die internen Kontrollen, die der Vorstand als notwendig feststellt, um die Aufstellung einer Jahresrechnung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

 Hüsser Gmür + Partner AG, Beratung | Prüfung | Treuhand, Täferstrasse 20, CH-5405 Baden-Dättwil
Certified Company | Telefon +41 56 483 05 50, info@huessergmuerm.ch, huessergmuerm.ch

HÜSSER GMÜR
UND PARTNER

Bei der Aufstellung der Jahresrechnung ist der Vorstand dafür verantwortlich, die Fähigkeit der Gesellschaft zur Fortführung der Geschäftstätigkeit zu beurteilen, Sachverhalte im Zusammenhang mit der Fortführung der Geschäftstätigkeit – sofern zutreffend – anzugeben sowie dafür, den Rechnungslegungsgrundsatz der Fortführung der Geschäftstätigkeit anzuwenden, es sei denn, der Vorstand beabsichtigt, entweder die Gesellschaft zu liquidieren oder Geschäftstätigkeiten einzustellen, oder hat keine realistische Alternative dazu.

Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung der Jahresrechnung

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die Jahresrechnung als Ganzes frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit den SA-CH durchgeführten Abschlussprüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieser Jahresrechnung getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Eine weitergehende Beschreibung unserer Verantwortlichkeiten für die Prüfung der Jahresrechnung befindet sich auf der Website von EXPERTSUISSE: <http://expertsuisse.ch/wirtschaftspruefung-revisionsbericht>. Diese Beschreibung ist Bestandteil unseres Berichts.

Hüsser Gmür + Partner AG



Qualifizierte elektronische Signatur - Schweizer Recht

Jonas Schwegler
dipl. Wirtschaftsprüfer




Qualifizierte elektronische Signatur - Schweizer Recht

ppa. Reto Graf
Betriebsökonom FH

Beilage:

- Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang)

 Hüsser Gmür + Partner AG, Beratung | Prüfung | Treuhand, Täferstrasse 20, CH-5405 Baden-Dättwil
Certified Company | Telefon +41 56 483 05 50, info@huessergmuerm.ch, huessergmuerm.ch



AARE PERLE

ZENTRUM DER BEGEGNUNG
PFLEGE UND BETREUUNG

Hauptstrasse 60
5312 Döttingen
056 269 09 09
administration@aareperle.ch
www.aareperle.ch