Sanavita AG
13. Jahresbericht 2021

sanavita
wohnen • betreuen • pflegen

Inhaltsverzeichnis

Editorial Präsidentin	Seite 3
Exposé Geschäftsführer	Seite 4
Input Führung	Seite 5
Finanzbericht	Seite 6
Das Geschäftsjahr in Zahlen	Seite 7
Corporate Governance	Seite 8
Ereignisse und Aktivitäten	Seite 9/10
Ausblick	Seite 11

2021 Ein Jahr der Solidarität und des Mitgefühls

Liebe Leserin
Liebe Leser

Üblicherweise werden in einem Jahresbericht Erlebtes und Erreichtes aus dem vergangenen Jahr aufgezählt. In der Fortsetzung zum Vorjahr wurde auch das Jahr 2021 von einem Thema dominiert. Wie wir mit der Pandemie umgegangen sind, erklären wir Ihnen auf den folgenden Seiten. Gerne erläutern wir Ihnen unsere positiven Erfahrungen aus dieser Zeit, die uns sogar gestärkt haben.

Als Verwaltungsratspräsidentin ist mir der Blick aus der Vogelperspektive wichtig. So habe ich beobachtet, was diese Pandemie mit uns macht. Vor der Pandemie standen die Pflegeheime nicht im Fokus der Medienberichterstattung. Mit dem Aufkommen der Pandemie waren die Akutspitäler und die Pflegeheime ins Zentrum gerückt, weil der Bundesrat die vulnerablen Personen besonders schützen wollte. Es wurden spezifische Schutzmassnahmen erstellt. Solidarische Gedanken standen den individuellen Wünschen gegenüber. Ethische Fragen mussten beantwortet werden. Wie in der Politik hatten auch wir vor Ort dieselben Fragen zu lösen. Für uns war es jeweils wichtig, unseren Bewohnenden einen optimalen Schutz zu bieten. Soziale Kontakte wollten wir so viele wie möglich erlauben. In der Theorie ist diese Formulierung schnell gezeichnet, in der Praxis war das Setzen der Grenze komplexer.

Die Steuerung und Führung einer Unternehmung in aussergewöhnlichen Situationen ist entscheidend. So war es dem Verwaltungsrat ein grosses Anliegen, der Geschäftsleitung den Rücken zu stärken. Der Fokus war nicht nur auf kurzfristige Massnahmen gelegt, sondern auch immer auf eine nachhaltige Planung. In der Summe aller Massnahmen ist uns dies gut gelungen. Bewohnende und Mitarbeitende haben die letzten Monate gut überstanden. Es freut uns zudem, ein stabiles und ansehnliches Resultat vorweisen zu dürfen, das Rückstellungen für zukünftige Projekte erlaubt. In den vergangenen Jahren konnten wir jährlich die Eigenkapitalisierung verbessern und weisen in der Zwischenzeit eine Quote von mehr als 32% aus. Sanavita steht auf sicheren und stabilen Füssen.

Die Weiterentwicklung der Sanavita ist für den Verwaltungsrat ein wichtiges Thema. So haben wir im Berichtsjahr in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung die Überprüfung der Strategie in die Hand genommen. Es kommen neue Herausforderungen auf uns zu. Digitale Errungenschaften beeinflussen die Gesellschaft und die Unternehmen gleichermassen. Neue Techniken sind rechtzeitig anzuschaffen. Die Veränderung in der Gesellschaft, im Speziellen die demografische Entwicklung, wird die Volkswirtschaft noch lange beschäftigen. Der Verwaltungsrat wird den Markt beobachten, die entsprechenden Rückschlüsse ziehen und Massnahmen rechtzeitig einleiten.

Zum Schluss möchte ich mich bei allen Bewohnenden für ihr Vertrauen in unsere Arbeit und ihr Mittragen all unserer Sicherheitsmassnahmen bedanken. Einen grossen Dank gebührt den Angehörigen für das Verständnis und die aufmunternden Worte. Einen grossen Applaus schenke ich den Mitarbeitenden der Sanavita für ihren herausragenden Einsatz im Berichtsjahr und den Mitgliedern des Verwaltungsrates für ihre Unterstützung.

Renate Trösch
Präsidentin Verwaltungsrat

Ein Team ist mehr als die Summe seiner Mitglieder

Als einer der grösseren Arbeitgeber der Region beschäftigt Sanavita rund 135 Mitarbeitende aus mehr als 20 Nationen in diversen Berufen und unterschiedlichen Qualifikationen. Es gilt, alle diese Ressourcen richtig zu orchestrieren und zu bündeln. Schaffen wir dies, ist ein Team mehr als die Summe seiner Mitglieder.

Im Jahr 2021 wurde das Team der Sanavita immer wieder aufs Neue geprüft. Die Pandemie war für die ganze Belegschaft eine grosse Belastung. Die Pandemie hatte Grenzen im Betrieb und in der Gesellschaft erkennen lassen. Oft standen wir vor der Entscheidung, Sicherheit oder doch Öffnung. Aus dem Vorjahr wussten wir aus der Zeit des Lockdowns, welche physische und psychische Belastungen zu vermeiden waren. Bei all unseren Überlegungen war die Güterabwägung von allgemeinen Schutzmassnahmen versus individuelle Freiheiten zentral. Handelte es sich um ein tragbares Risiko, hatten wir die individuellen Bedürfnisse unserer Bewohnenden und Mitarbeitenden in den Vordergrund gestellt. So hatten wir auch immer die Lösung gesucht, das Bistro als Begegnungsstätte offen zu halten. Besuche von Angehörigen und Bekannten waren jederzeit möglich.

Im Januar 2021 hatte uns ein Ausbruch der Corona-Pandemie erwischt. Innert kurzer Zeit waren mehrere Bewohnende und Mitarbeitende an diesem Virus erkrankt. Die Lage hatte sich dramatisch zugespitzt, sodass wir Abteilungen vorübergehend schliessen mussten. Im Februar und März konnten wir Bewohnende wie Mitarbeitende gegen das heimtückische Virus impfen. Nach der Impfzulassung hatten wir gehofft, dass die Pandemie besser zu händeln sei. Tatsächlich zeigte diese Massnahme Wirkung. In der Folge hatten wir keinen derartigen Ausbruch mehr zu verzeichnen. Den Gesundheitszustand aller im Hause Lindenpark wohnenden oder arbeitenden Personen hatten wir täglich überwacht. Dank unserem Monitoring wussten wir jeweils schnell, wo sich das Virus aufhielt. So konnten wir uns auf punktuelle Massnahmen einigen.

Bedauerlicherweise ist dann im Verlaufe der Zeit eine neue Virusvariante aufgetaucht und hatte der Pandemie neuen Schub verliehen. Dies führte immer wieder zu Verlängerung oder zur Verschärfung der Schutzmassnahmen. Erfreulicherweise wurden unsere Entscheidungen von den Bewohnenden und Mitarbeitenden gut getragen, es gab nur vereinzelt kurzen Widerstand. Allfällige Differenzen wurden im Dialog bereinigt.

Aus finanzieller Sicht war das Jahr 2021 ein solides Jahr. Trotz der Pandemie waren unsere Zimmer mit 97.2% sehr gut belegt. Dieses Resultat kam zu Stande, weil uns die Bewohnenden treu geblieben sind und keine an den direkten Folgen der Pandemie verstorben sind. Unsere Schutzmassnahmen waren anscheinend richtig dosiert. Dank einem straffen Management hatten wir die Kosten gut im Griff. Vor allem die Mehrkosten aufgrund der Schutzmassnahmen nahmen wir genau unter die Lupe.

Im Namen der Geschäftsleitung überbringe ich den Bewohnenden und Mitarbeitenden der Sanavita ein herzliches Dankeschön für das Vertrauen in unsere Unternehmung. Gerade das vergangene Jahr hat gezeigt, wie wichtig Teamarbeit ist. Ein Team ist mehr als die Summe seiner Mitglieder.

Gerne laden wir Sie zum Weiterlesen ein.

Walter Weber
Geschäftsführer

Unser Verständnis der Teamarbeit

Ein Pflegezentrum ist seit jeher ein Ort mit einem hohen emotionalen Wellengang. Schicksale sowie medizinische Fragestellungen müssen im Dialog gemeistert werden. Aus diesem Gesichtspunkt ist unser Slogan «Ein Zentrum von Menschen für Menschen» entstanden. Damit unsere Mitarbeitenden bestmöglich auf die Herausforderungen vorbereitet sind, haben wir kulturelle Werte definiert.

Durchgängig kommunizieren

Ein hoher Stellenwert räumt Sanavita einer transparenten Kommunikation ein. So hatten wir zum Beispiel eine Taskforce für die Bewältigung der Pandemie aus Mitgliedern verschiedener Bereiche gebildet. Massnahmen wurden besprochen, dokumentiert und über die Hierarchiestufen kommuniziert. Die Mitglieder der Taskforce waren vor Ort präsent und hatten die Umsetzung überwacht. Gab es trotzdem Umsetzungsschwierigkeiten wurden diese erneut diskutiert und korrigiert. Ein ökonomischer Weg zum Ziel ist uns wichtig.

Mitarbeitende miteinbeziehen

Ein Unternehmen entwickelt sich mit guten Ideen weiter. Diese Ideen stammen nicht nur vom Management. Dank unserem Lob- und Beschwerdemanagement generieren wir laufend Verbesserungsvorschläge. Um unser Personal auf dem aktuellen Wissensstand der Entwicklung zu halten, investiert Sanavita jährlich einen stattlichen Betrag in Aus- und Weiterbildung und nimmt dabei auch auf die persönlichen Wünsche Rücksicht. Ein Grossteil der Mitarbeitenden arbeitet Teilzeit. Je nach Lebensphase und persönlicher Situation dürfen die Pensen flexibel angepasst werden, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vereinfacht.

Stärken der Mitarbeitenden fördern

Wir haben den Anspruch, dass unsere Führungspersonen das Potenzial und die Stärken der Mitarbeitenden fördern. Zwingend dabei ist, dass man sich kennt. Durch einen regelmässigen Austausch zum Tagesgeschäft, Mitarbeiterbeurteilungen und der direkten Feedbackkultur werden Potenziale erkannt, sichtbar gemacht und können gefördert werden.

Fehlerkultur

Wo gehobelt wird, fallen Späne, lautet ein Sprichwort. Das ist bei Sanavita ebenso. Es läuft auch bei uns nicht immer alles rund. Wenn dann doch ein Missgeschick passiert, korrigieren wir dieses und lernen daraus. Die Sanavita steht zur Fehlerkultur und hat dieses Gedankengut der Belegschaft erklärt.

Wertschätzung zeigen

Wir wollen unseren Mitarbeitenden, Bewohnenden und Gästen mit Aufmerksamkeit und Wertschätzung begegnen, dies ist unser Anspruch. Nicht die grossen Würfe wollen wir suchen, sondern wir legen Wert auf die kleinen Gesten, die den Unterschied ausmachen. Ein freundliches Lächeln, ein «Guten Morgen» oder die Nachfrage nach dem Wohlbefinden sollen die Zusammenarbeit bereichern. So lebt es die Geschäftsleitung vor und wird von Mitarbeitenden geschätzt.

Den Zusammenhalt pflegen

Die Sanavita sei eine Familie, hören wir oft. Solche Worte sind für uns ein Kompliment. Wir pflegen ein vertrautes Verhältnis von Mitarbeitenden zu Mitarbeitenden und gehen davon aus, dass von dieser Zuneigung auch die Bewohnenden profitieren. Die zahlreichen Arbeitsstunden, die man gemeinsam verbringt, schaffen eine emotionale Verbundenheit. Sanavita fördert diese Kollegialität, indem immer wieder Anlässe organisiert werden, die der Geselligkeit dienen. Personalessen, gemeinsame Ausflüge oder sei es auch nur ein gemeinsamer Apéro fördern den Sanavita-Kitt.

Finanzbericht

Geschäftsverlauf allgemein

Die Entwicklung der Pandemie widerspiegelt sich im Geschäftsverlauf. Die Nachfrage nach unseren Zimmern hatte im Frühling leicht nachgelassen. Viele Interessenten waren unsicher, wieviel Lebensqualität in einem Pflegeheim während einer Pandemie geboten werden kann. Durch Aufklärungsarbeit konnte aufgezeigt werden, dass unsere Schutzkonzepte einen sicheren Aufenthalt gewährleisten. Dank konsequenter Umlegung der Verhaltens- und Hygienemassnahmen konnten wir während dem ganzen Betriebsjahr Corona-Ausbrüche verhindern oder klein halten. Die Zimmerbelegung im Pflegezentrum war im ganzen Geschäftsjahr über alle Monate immer über dem Budget. Dank einem aufmerksamen Kostenmanagement haben wir die Ausgaben im Griff.
Im vergangenen Jahr mussten wir die finanziell belastende Klage der tarifsuisse ag, die noch immer sistiert ist, in den Rückstellungen abbilden. tarifsuisse ag will von rund 70 Aargauer Pflegeinstitutionen, die für die Jahre 2015 bis 2017 vergüteten Mittel und Gegenstände zurückfordern.

Betriebsergebnis

Mit einem Ertrag von rund 12.848 Mio. CHF und einem Aufwand von rund 12.693 Mio. CHF weisen wir nach Verbuchung der betriebswirtschaftlich notwendigen Abschreibungen Rückstellungen und Finanzaufwände ein positives Betriebsergebnis von 0.155 Mio. CHF aus. Unter der Pandemie hat die Gastronomie gelitten. Die Kundenfrequenz war daher unter den Erwartungen. Gerade deshalb ist es umso erfreulicher, dass dennoch ein Umsatz von 0.265 Mio. CHF erzielt werden konnte. Dank treuen internen Gästen beträgt die Lücke zum Budget nur -7%.

Nach Einführung der neuen Pflegefinanzierung im Jahre 2011 sind die Institutionen selbst für die Sicherstellung der langfristigen Refinanzierung verantwortlich. Es ist somit unser Ziel, dass der Eigenfinanzierungsgrad nach Jahren grosser Investitionen gestärkt werden kann. Per 31.12.2021 erreichten wir eine Eigenfinanzierungsquote von 32.2% und haben somit das strategische Ziel (30%) übertroffen. Da Abnutzungserscheinungen im Aare-Trakt feststellbar sind, ist eine Sanierung in wenigen Jahren unumgänglich. Aus diesem Grund haben wir im Betriebsjahr Rückstellungen in der Höhe von 0.9 Mio. getätigt.

Betriebsertrag

Die Bettenauslastung im stationären Bereich lag trotz der pandemischen Herausforderung über dem Budgetniveau. Im Durchschnitt waren die Zimmer mit 97.2% belegt. Im Jahr 2021 durften wir 43’629 Pensionstage verrechnen (Vorjahr 43’432 Pensionstage). Unter Berücksichtigung der Abwesenheiten waren 42’077 Pflegetage abrechenbar (Vorjahr 41'789 Pflegetage). Die durchschnittliche Pflegestufe hatte sich im Vergleich zum Vorjahr aufgrund der zunehmenden Pflegebedürftigkeit um 0.3 auf 4.6 erhöht.

Personalaufwand

Die Personalkosten bewegen sich gegenüber dem Vorjahr auf gleichem Niveau. Um den Fachkräftemangel entgegenzuwirken, besteht für die Leistungserbringer eine sogenannte Ausbildungsverpflichtung. Erneut wurde uns vom Departement Gesundheit und Soziales des Kantons Aargau (DGS) ein Bonus aus dem Vorjahr von 5'535 CHF zugesprochen, weil wir unsere Ausbildungsverpflichtung bei den Lernenden erfüllt haben. Der Personalaufwand dotiert bei 7.539 Mio. CHF.

Weitere Aufwände

Aufgrund der Pandemie mussten wir mehr finanzielle Ressourcen in Schutzmaterialien investieren. Die Mehrausgaben konnten wir kompensieren und haben Investitionen zurückgestellt. In der Summe entspricht der Sach- und Betriebsaufwand dem Niveau Budget.

Das Geschäftsjahr in Zahlen

Pension	2021	2020
Pensionstage	43'629	43'432
Zimmerauslastung in %	97.2	96.3
Preis in CHF Standardzimmer/Tag	125	125

Betreuung pro Tag	2021	2020
Vorjahr in CHF	41	41

Pflege	2021	2020
Pflegetage	42'077	41'789

Personalstruktur	2021	2020
Verwaltung	4.5	4.6
Pflege	67.4	66.1
Gastronomie	17.4	19.3
Infrastruktur	13.3	14.3
Total	102.6	104.3
Mitarbeitende	132	134

Bilanz (reduziert) in CHF 1'000	2021	2020
Aktiven		
Flüssige Mittel	2'606	2'915
Forderungen	1'040	1'038
Übrige Posten	53	35
Umlaufvermögen	**3'699**	**3'988**
Finanzanlagen	1'104	1'152
Mobile Sachanlagen	1'668	1'985
Immobile Sachanlagen	25'715	26'701
Anlagevermögen	**28'487**	**29'838**
Total Aktiven	**32'186**	**33'826**
Passiven		
Verbindlichkeiten LuL	247	267
Finanzverbindlichkeiten	1'485	3'001
Kurz. Fremdkapital	**1'732**	**3'268**
Verbindlichkeiten Dritte	2'782	1'889
Finanzverbindlichkeiten	17'320	18'471
Lang. Fremdkapital	**20'102**	**20'360**
Total Fremdkapital	**21'834**	**23'628**
Aktienkapital/Reserven	7'900	7'880
Bilanzgewinn	2'297	1'969
Jahresgewinn	155	349
Total Eigenkapital	**10'352**	**10'198**
Total Passiven	**32'186**	**33'826**

Erfolgsrechnung (reduziert) in CHF 1'000	2021	2020
Pensionstaxen	5'694	5'743
Betreuungstaxen	1'725	1'714
Pflegetaxen	3'949	3'697
Ertrag Nebenleistungen	125	110
Mieterträge	941	919
Übrige Erträge	414	434
Erlösminderungen	0	0
Total Ertrag	**12'848**	**12'617**
Medizinischer Bedarf	-239	-251
Lebensmittel	-608	-594
Haushalt	-190	-154
Bruttogewinn 1	**11'811**	**11'618**
Personalaufwand	-7'539	-7'580
Bruttogewinn 2	**4'272**	**4'038**
Aufwand Residenz	-667	-647
Unterhalt/Energie	-734	-663
Übrige Aufwände	-292	-299
Betriebsaufwand	**-1'693**	**-1'610**
EBITDA	**2'579**	**2'429**
Abschreibungen	-1'327	-1'350
EBIT	**1'252**	**1'079**
Finanzerfolg	-202	-230
Rückstellungen	-900	-500
a.o. Erfolg	5	0
Jahresgewinn	**155**	**349**

Corporate Governance

Allgemeines

Zweck der Gesellschaft ist die Bereitstellung bedarfsgerechter, qualitativ guter und wirtschaftlicher Angebote in einem regionalen Umfeld für

- die Betreuung und Pflege von pflegebedürftigen Personen aller Altersstufen
- die Betreuung von betagten Personen mit altersbedingten Einschränkungen
- weitere Belangen der Altersvorsorge

Aktionäre sind die Einwohnergemeinden von

Windisch	72.9 %
Mülligen	18.2 %
Habsburg	8.9 %

Organe

Die strategische Führung der Sanavita liegt beim Verwaltungsrat, der sich per Jahresende wie folgt zusammensetzte:

Renate Trösch, Präsidentin	Habsburg
Mathias Richner, Vizepräsident	Küttigen
Bruno Graf	Windisch
Ueli Graf	Mülligen
Lothar Eckert	Habsburg

Im Berichtsjahr hat es keine personellen Mutationen im Verwaltungsrat gegeben.

Die operative Führung des Tagesgeschäftes liegt bei Walter Weber, welcher als Geschäftsführer der Sanavita fungiert. Ihm zur Seite stehen Astrid Schütter (Leitung Pflegedienst), Marina Schumacher (Leitung Verwaltung und Personal) sowie Médard Hasler (Leitung Infrastruktur). Sie bilden zusammen die Geschäftsleitung der Gesellschaft.

Im Berichtsjahr ist Fränzi Huber, ehemals Leitung Pflegedienst, aus dem Unternehmen ausgetreten. Fränzi Huber trat am 1.12.2004 in die Sanavita als Pflegefachfrau DN1 ein. Ein Jahr später folgt der Abschluss zur dipl. Pflegefachfrau HF. Im März 2007 wurde sie stellvertretende Abteilungsleiterin und im Herbst 2010 Abteilungsleiterin. 2 Jahre später wurde ihr die Stellvertretung Leitung Pflegedienst anvertraut. Ab dem Jahre 2014 übernahm sie die Verantwortung über den ganzen Bereich der Pflege. Während ihrer Amtszeit koordinierte sie unter anderem die Pflegeversorgung während der kompletten Sanierung und Erweiterung des Lindenparks. Per Ende August 2021 übergab sie die Leitung Pflege an Astrid Schütter, da sie eine Familie gründete.

Revisionsstelle ist unverändert die IMS Revision AG, Baden.

Die Sanavita ist wegen Verfolgung von öffentlichen Zwecken von den aargauischen Kantons- und Gemeindesteuern sowie der direkten Bundessteuer befreit.

Regulatorisches

Das Bundesgericht fällte im Juli 2018 ein wegweisendes Urteil. Es besagt, dass die gesamten für die Pflegeleistungen entstehenden Kosten vergütet werden müssen.
Per 1. Januar 2020 hatte der Regierungsrat des Kantons Aargau deshalb den sogenannten Normstundensatz von 64.50 CHF auf 66.90 CHF angepasst. Dieser Satz wurde im Jahre 2021 unverändert beibehalten.

Überraschend und kurzfristig hatte der Bund die Finanzierung des Pflegematerials neu geregelt. Per 1.10.2021 dürfen nun Pflegeheime das Pflegematerial, die in der Mittel- und Gegenstandsliste (MiGeL) notiert sind, direkt mit den Krankenkassen der Bewohnenden abrechnen. Diese Neuorganisation hatte Mehraufwand im Aufbau des Verrechnungssystem mit sich gezogen.

Ereignisse und Aktivitäten - Auszug

Tambouren Konzert 13.5.2021
Klassische bis poppige Klänge von der Rekrutenschule Aarau begeisterten Alt und Jung. Die Akustik war im ganzen Dorf hörbar.

1. August Feier 2021
Die Nostalgieörgeler waren bei uns auf Besuch. Nach der Auflockerung wurde Lotto gespielt.

Sommerfest 21.6.2021
Das traditionelle Sommerfest fand nach der Coronapause bei wunderschönem Wetter statt. Mit musikalischer Begleitung wurde grilliert und getanzt.

Ausflug mit Bewohnende, 17.8.2021
Die Reise ging mit drei Autocars über Land an den wunderschönen Zugersee. Während der Schifffahrt wurde diniert. Mit viel Sonne im Herzen und guter Laune ginge es am Abend zurück nach Windisch.

Ereignisse und Aktivitäten - Auszug

Jerusalema Challenge
Mit viel Engagement, Elan und Freude wurde das Video zum Song Jerusalema aufgenommen. Die ganze Sanavita, Personal sowie Bewohnende, übten während Wochen fleissig mit rockigen Tönen durchs ganze Haus.

Personalausflug, 16./24.6.2021
Während der Pandemie brauchten unsere Mitarbeitenden erst recht eine Abwechslung. Die Reise führte mit der Cabrio-Gondel auf das Stanserhorn, zurück im Tal fuhren wir mit dem Schiff von Beckenried bis nach Luzern ins 3D Kino. Die Abwechslung tat gut.

Lehrabschlussfeier, 2.7.2021
Auch in diesem Jahr durften wir diverse Lehrlinge verabschieden und in der Berufswelt mit Zertifikat willkommen heissen.
Herzliche Gratulation!

Ausblick – Digitalisierung in der Pflege – Chancen?

Die Digitalisierung bietet in den Pflegeheimen viele Möglichkeiten, die Arbeit einfacher und effizienter zu gestalten. Es gibt auch Themen, die ethische Fragen mit sich ziehen.

In der Pflegebranche ist die Skepsis gegenüber den digitalen Errungenschaften weit verbreitet. Das hängt damit zusammen, dass es eine Furcht gibt, die künstliche Intelligenz könnte menschliche Nähe und persönliche Beziehungen, die in der Pflege von zentraler Bedeutung sind, aushebeln und sogar verdrängen. Dieses Verhalten führt dazu, dass häufig statt einer Neugierde gegenüber digitalen Möglichkeiten eine eher zurückhaltende Position eingenommen wird. Chancen werden verpasst und die notwendigen Weiterentwicklungen werden nicht wahrgenommen.

Technische Innovationen in den Pflegeheimen können sehr vielfältig sein. So erleichtern sie die Erstellung von Dienstplänen und helfen, die zeitraubenden bürokratischen Prozesse und Dokumentationen zu vereinfachen. Freie Zeitressourcen entstehen, die dann zu Gunsten der Bewohnenden eingesetzt werden können. Spezielle Dekubitus-Matratzen, welche die Bewohnenden automatisch umlagern und damit vor dem Wundliegen schützen, sind neue Möglichkeiten. Das ist nicht nur für die betroffenen Personen angenehm, sondern entlastet der Pflege den Alltag. Intelligente Roboter ermöglichen Angebote, die einfache Dienstleistungen wie Essensservice oder Transportaufgaben erfüllen können. Der zurzeit berühmteste Roboter ist die Robbe PARO. PARO sieht wie ein Robbenbaby aus, den man halten und streicheln kann. Er ist mit Sensoren ausgestattet und bewegt sich deshalb bei einer Berührung. Er kann sich an Schulter anlehnen, mit den Wimpern klimpern und Töne von sich geben. Die Meinungen zu dieser Art der Pflege- und Betreuungsunterstützung gehen weit auseinander. Es stellen sich ethische Fragen: Ist es vertretbar, wenn hilfsbedürftige Menschen eine Beziehung zu Maschinen aufbauen? Ist es falsch, wenn durch künstliche Intelligenz diesem Personensegment Lebensqualität geboten werden kann, die ihnen sichtlich Freude bereitet?

Fachspezialisten sind sich einig, dass die Digitalisierung grundsätzlich das Potential hat, das Pflegepersonal zu entlasten und gleichzeitig Mehrwert für Bewohnende zu schaffen. In Zeiten des Fachkräftemangels, sind innovative Lösungen gesucht. Elektronische Systeme haben dabei unterstützende Funktionen und sollen Personalressourcen nicht ersetzt.

Im Hinblick auf die digitale Transformation sind drei zentrale Gestaltungsfelder erkennbar, die Folgewirkungen für einen Betrieb in der Langzeitpflege haben werden:

Technik
Einsatz von intelligenter Robotik in der Pflege und Rehabilitation, die dem Service, Pflege, Betreuung und Genesung dienen. Zudem entwickelt sich die Sensortechnik in grossen Schritten.

Smarte Software
Implementierung moderner und vernetzter Informations- und Kommunikationstechnik für Dokumentation und Information vor allem im Bereich Verwaltung (Heiminformationssystem), elektronisches Patientendossier, Konsultation mit Arzt auf virtuellem Weg.

Vernetzung Hilfs- und Monitoringsysteme
Installation vernetzter Überwachung- und Sensortechnik, die vor allem zur Messung der Vitalparameter eingesetzt werden können oder auch für Sicherheit in Wohnräumen sorgen.

Wenn wir weiterhin von einer qualitativen Pflege und Betreuung profitieren wollen, müssen aufgrund des Fachkräftemangels technische Errungenschaften genutzt werden. Die Digitalisierung beinhaltet spannende Möglichkeiten. Wir von der Sanavita sind neugierig und werden das eine oder andere Experiment ausprobieren.

sanavita

wohnen • betreuen • pflegen

SANAVITA AG

Lindhofstrasse 2

5210 Windisch

info@sanavita-ag.ch

Telefon 056 460 44 44

www.sanavita-ag.ch