Sanavita AG
14. Jahresbericht 2022

sanavita
wohnen • betreuen • pflegen

Inhaltsverzeichnis

Editorial Präsidentin	Seite 3
Bericht Geschäftsführer	Seite 4
Schwerpunktthema Loyalität	Seite 5
Finanzbericht	Seite 6
Das Geschäftsjahr in Zahlen	Seite 7
Einblicke in unseren Alltag	Seite 8/9
Corporate Governance	Seite 10
Ausblick	Seite 11

Zurück zu unseren Stärken

Liebe Leserin
Lieber Leser

Ein aussergewöhnliches Jahr liegt hinter uns. Aktuell steigt die Zuversicht, dass mit dem Ende des Winters die Pandemie mit den einschränkenden Massnahmen an Dominanz verliert. Die letzten drei Jahre haben Spuren hinterlassen.

Der Sanavita gelang es – dank agiler Geschäftsführung – Wissen und Erfahrung über die Pandemie aufzubauen und entsprechende Gegenmassnahmen, die ein würdevolles Leben sicherstellen, einzuleiten. Der Lernprozess erlaubte es, die Kernaufgaben eines Pflegezentrums wieder in den Vordergrund zu stellen. Pflegebedürftigen Menschen ein warmes Zuhause zu bieten, erwies sich gerade nach so einer langen aussergewöhnlichen Phase wichtiger denn je. So fand auch die Sanavita wieder zu alter Stärke zurück. Das Gesellige hat wieder Oberhand gewonnen. Menschen begegnen sich nun wieder ohne Maske und haben die Ohnmacht gegenüber einer neuartigen Krankheit ablegen können.

Zur Stärke der Sanavita gehören zahlreiche, gut ineinander arbeitende Hände aus allen Bereichen. So ist es beindruckend zu sehen, welche Massnahmen im passenden Rhythmus beherrscht werden müssen damit den Bewohnenden ein angenehmes «Zuhause» bereitgestellt werden kann. Genau diese interdisziplinäre Zusammenarbeit ist mitverantwortlich für die Zufriedenheit unserer Bewohnenden und ihrer Angehörigen. Wir sind stets bestrebt, uns auch in dieser Stärke sorgsam weiterzuentwickeln.

Im Namen des Verwaltungsrates danke ich all unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie haben im letzten Jahr mit ihrem Einsatz und mit viel Herzblut Entscheidendes zum Wohlbefinden unserer Bewohnenden beigetragen und damit den Grundstein für ein weiteres erfolgreiches Jahr der Sanavita AG gelegt. Gerade deshalb ist es dem Verwaltungsrat wichtig, zum Personal Sorge zu tragen und mit attraktiven Arbeitsbedingungen wertschätzend die geleistete Arbeit zu verdanken.

Obwohl sich zum Ende des Geschäftsjahres die Energiekrise ankündigte, sind wir zuversichtlich, dass wir uns arrangieren werden. Ein wesentlicher Vorteil ist unsere moderne Infrastruktur. Viele energetische Massnahmen wurden bereits beim Umbau im Jahre 2015/2016 realisiert. Wo noch keine Leuchtmittel nach aktuellem Stand installiert wurden, werden wir dies nachholen.
Selbstverständlich kümmern wir uns im Hause der Sanavita um zusätzliche weitere energetische Massnahmen. Haben Sie gewusst, dass auf der Residenz zur Linde seit dem Jahre 2019 eine Photovoltaikanlagen aktiv ist? Eines ist uns wichtig, trotz Energieverknappung werden wir unseren Bewohnenden auch im kommenden Jahr ein behagliches Zuhause bereitstellen. Wir werden die Raumtemperatur in den Zimmern nicht um mehrere Grad reduzieren, so wie dies andere Unternehmen tun. Ältere Menschen können die eigene Körpertemperatur nicht mehr vollständig selbständig regeln und frieren von daher früher als jüngere Personen.

Ich lade Sie an dieser Stelle ein, in die Welt der Sanavita einzutauchen und freue mich, wenn Sie, liebe Leserinnen und Leser, uns auch in Zukunft begleiten werden.

Renate Trösch
Präsidentin Verwaltungsrat

Alles im Fluss

Stellen Sie sich vor, das Leben wäre nicht im Fluss, dann würde alles stehen bleiben, wie es ist. Keine Jahreszeiten, keine Bewegung und keine Entwicklung wäre die Konsequenz. So ein Stillstand ist nicht vorstellbar. Neue Situationen bedingen deshalb immer eine entsprechende Analyse und logisch folgende Massnahmen.

In das neue Geschäftsjahr gingen wir mit viel Zuversicht, da kurz vor Weihnachten 2021 Bewohnende und Mitarbeitende von einer Auffrischungsimpfung profitieren konnten. Tatsächlich folgten ruhige Festtage und auch der Jahresstart fand ohne Erkrankungswelle statt. Wir haben gelernt mit einem neuartigen Virus zu leben. Selbst wenn einzelne Personen erkrankten, wurden erlernte Gegenmassnahmen ohne Nervosität und fast schon automatisch eingeleitet.

Im Sommer 2022 folgte das Angebot vom Bund, vulnerable Personen durch eine Auffrischungsimpfung zu schützen. Im Gegensatz zu früher benötigte dieses Angebot keine grosse Informationskampagne. Bewohnende haben sich selbst über die Vor- und Nachteile informiert und viele haben das Angebot einer Verimpfung angenommen. Zum Glück sind wir in der Gesellschaft nicht stehen geblieben und haben uns bewegt, ein Vorteil, wenn alles im Fluss bleibt. Glücklicherweise verloren wir auch im Berichtsjahr keinen Bewohnenden an den direkten Folgen einer Corona-Erkrankung. So haben wir auch die Ausbruchwelle Ende November ohne nennenswerte Auffälligkeiten überstanden. Dank erneuter Auffrischungsimpfung kurz vor Weihnachten, konnten Bewohnende wie Mitarbeitende ruhige Festtage im Kreise der Familie verbringen. Für viele scheinen diese Informationen eine Wiederholung des Vorjahres zu sein. Für die Mitarbeitenden in einem Pflegezentrum ist dieser Erfolg kein Zufall, sondern wurde mit Einsatz und Einschränkungen am Arbeitsplatz erarbeitet. Ein Arbeiten mit ständiger Schutzmaske ist anstrengend. Stellen Sie sich vor, Sie müssten in einer Notsituation mit einer Schutzmaske über die Treppe eine Etage überwinden und dann noch die Not beherrschen.

Die Geschäftsleitung dankt allen Mitarbeitenden und freiwilligen Helferinnen und Helfer für die Arbeit, die sie im letzten Jahr tagtäglich in der Sanavita für die Bewohnenden geleistet haben, recht herzlich.

Mit Sorge blicken wir in die Zukunft. Zwar wurde am 28. November 2021 die Initiative «Für eine starke Pflege» von Volk und Ständen mit einem Ja-Anteil von 61% angenommen, griffige Massnahmen fehlen jedoch noch immer. Diese schleppende Umsetzung setzt die Institutionen unter Druck. Fehlendes Personal in der Versorgungskette – von den Akutspitäler bis zur stationären Langzeitpflege – belastet nicht nur die aktiven Mitarbeitenden, sondern geht schlussendlich zu Lasten der betroffenen erkrankten und verunfallten Personen jeglichen Alters. Ein Stillstand führt zu Leistungseinbussen. Wir sind gut beraten, wenn die Dynamik der «Pflegeinitiative» ins Fliessen kommt. Tragen wir Sorge zu unserer Gesundheitsversorgung.

Es freut uns sehr, dass auch das Berichtsjahr 2022 aus finanzieller Sicht mit Erfolg abgeschlossen werden konnte. Diesen Leistungsausweis verdanken wir dem gesamten Sanavita-Team, welches sich tagtäglich um die Bedürfnisse der Bewohnenden kümmert. Ganz besonders freut uns, dass unser Team mit vielen Mitarbeitenden bestückt ist, die den Job mit Leidenschaft ausüben und dadurch einen grossen Beitrag zum Wohle der Bewohnenden leisten.

Im Namen der Geschäftsleitung überbringe ich den Bewohnenden und Angehörigen der Sanavita ein herzliches Dankeschön in das uns geschenkte Vertrauen. Gerne laden wir Sie zum Weiterlesen ein.

Walter Weber
Geschäftsführer

Schwerpunktthema – Loyalität

Was bedeutet für Sie persönlich Loyalität? Wo beginnt die Loyalität und wie weit geht sie? In unserem Schwerpunktthema gehen wir dieser Frage nach und erlauben uns ein paar kritische Perspektiven.

Schlägt man im Duden nach, wird dieser Begriff mit Verhaltensweise, Haltung und Gesinnung umschrieben. Diese Interpretation ist noch wenig aufschlussreich. Sucht man nach Synonymen fallen folgende Wörter:

Treue, Anstand, Aufrichtigkeit, Ehrenhaftigkeit, Geradlinigkeit, Solidarität, Verbundenheit und Zuverlässigkeit.

Wenn nun diese Schlagwörter in einem Satz verbunden werden, lässt sich Loyalität wie folgt zusammenfassen:

Loyalität beinhaltet eine Verbundenheit resp. Zuverlässigkeit gegenüber einer Person, Gruppe oder Institution, die solidarisch resp. gemeinsam getragen wird.

In vielen Unternehmen, so wie auch bei der Sanavita, wird gerne und häufig dieses Wort verwendet. Eine zuverlässige und vertrauensvolle Leistung erwarten unsere Bewohnenden wie auch die Angehörigen. Damit wir diesem Anspruch nachkommen können, benötigen wir treues Personal, das im Sinne der Sanavita gewillt ist, die gewünschte Dienstleistung zu erbringen. Wir wollen uns mit dem bestmöglichen Personal um die Wünsche der Bewohnenden kümmern.

Vielleicht fragen Sie sich, wieso der Autor dieses Schwerpunktthema gewählt hat?

Seit längerem beschäftigt sich die Geschäftsleitung mit der Personalfluktuation und dem Fachkräftemangel. Wir suchen Lösungen, wie die Fluktuation positiv beeinflusst werden kann und wie wir nur wenige Mitarbeitende verlieren. Im Rahmen eines Mitarbeiterbindungsprogrammes haben wir Massnahmen sowie Instrumente zusammengestellt und koordiniert umgesetzt. Verfügen wir über treue Mitarbeitende, denen es gut geht, dann geht es auch den Bewohnenden gut. So einfach wie dieser Satz geschrieben wurde, ist es dann doch nicht.

Den Fachkräftemangel nehmen wir in aller Deutlichkeit wahr. So können wir bei fehlendem oder ausgefallenem Personal nicht alle Dienste wunschgemäss abdecken. Täglich muss die Einsatzplanung dadurch angepasst werden. Fehlen Mitarbeitende, müssen die nicht verschiebbaren Tätigkeiten vom bestehenden Personal getragen werden. Haltet diese Situation an, sind Ermüdungserscheinungen erkennbar und das Personal nutzt sich ab. Für die Rekrutierung von neuen Fachkräften müssen wir immer mehr Zeit einsetzen. Finden wir Fachkräfte, können wir nicht immer selektieren und müssen stattdessen froh sein, dass wir überhaupt helfende Hände finden. Auch müssen wir erleben, dass einige, aber zum Glück nicht alle Mitarbeitenden, eine geringere Identifikation und folglich ein schwächeres Betriebszugehörigkeitsgefühl zum Betrieb haben.
Sie können sich nun vorstellen, dass unter diesen Voraussetzungen die Umsetzung des Loyalitätsanspruches nicht einfacher wird.

Am 28.11.2021 wurde vom schweizerischen Stimmvolk mit deutlicher Mehrheit die Pflegeinitiative angenommen. Schaut man auf Ende 2022 zurück, muss festgestellt werden, dass noch immer griffige Massnahmen fehlen. Der Fachkräftemangel geht weiter und mutiert langsam zu einem Fachkräftewettbewerb, da sich die Institutionen gegenseitig die Personalressourcen abjagen. In letzter Zeit häufen sich die Vorfälle, bei denen Pflegeabteilungen aufgrund von fehlendem Personal geschlossen werden mussten. Und die eh schon knappen Ressourcen reduzieren sich durch den Fachkräftemangel zusätzlich.

Braucht es jetzt nicht mehr Solidarität? Wäre es nicht ein loyaler Akt zu Gunsten erkrankter resp. verunfallter Personen Ressourcen bereitzustellen? Wollen wir nicht auch in Zukunft mit einer optimalen Versorgungskette, die von ambulanter bis zur Langzeitpflege reicht, unsere Lebensqualität halten?

Es ist Zeit, den Teufelskreis zu durchbrechen.

Finanzbericht

Geschäftsverlauf

Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie haben uns im Verlaufe des Jahres wellenartig beschäftigt. So mussten wir im März, Juli und Dezember erhöhte Schutzmassnahmen einleiten. Die entsprechenden finanziellen Auswirkungen waren nicht von grosser Bedeutung.

Finanzierung des Pflegematerials

Unter Mittel- und Gegenständeliste (MiGeL) werden Pflegeverbrauchsmaterialien wie beispielsweise Inkontinenz- oder Verbandsmaterialien verstanden. Mit der Einführung der neuen Pflegefinanzierung per 1.10.2021 traten Änderungen in Kraft. Ab diesem Datum wurden die sogenannten MiGeL-Produkte nur noch durch die Krankenversicherungen vergütet. In diesem Zusammenhang mussten die Pflegeinstitutionen kurzfristig die Mittel und Gegenstände der Kategorien «B» (z.B. Inkontinenzmaterial) separat erfassen und verrechnen. Der Bund hatte für die Feinabstimmung eine Übergangsfrist von einem Jahr definiert. Per 1.10.22 fiel diese Übergangsregelung weg und Pflegematerial wird nur noch vergütet, wenn es auf der sogenannten MiGeL aufgeführt ist.

Elektronisches Patientendossier (EPD)

Die Einführung des elektronischen Patientendossiers wird in der Schweiz gestaffelt vorgenommen. So mussten sich die Pflegezentren bis zum April 2022 am Netzwerk des elektronischen Austauschens beteiligen. Sanavita hatte die produktive Umsetzung zu Beginn des Jahres 2022 realisiert.

Sep. Rückstellung

Im vergangenen Jahr mussten wir die finanziell belastende Klage der tarifsuisse ag, die noch immer sistiert ist, in den Rückstellungen in der Höhe von CHF 50'000 abbilden. tarifsuisse ag will von rund 70 Aargauer Pflegeinstitutionen, die für die Jahre 2015 bis 2017 vergüteten Mittel und Gegenstände zurückfordern.

Betriebsergebnis

In diesem herausfordernden Geschäftsjahr entwickelten sich die Erträge konstant. Mit einem Ertrag von rund CHF 13.52 Mio. und einem betrieblichen Aufwand von rund CHF 10.9 Mio. weisen wir ein EBITDA von CHF 2.62 Mio. aus. Nach Abzug von Abschreibungen, Zinsen und Rückstellungen bleibt ein Jahresergebnis von CHF 0.25 Mio.
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 kontinuierlich gestärkt werden kann. Per 31.12.2022 erreichten wir eine Eigenfinanzierungsquote von 32.8 %. Für die Sanierung des Aare-Traktes werden bereits heute Rückstellungen in der Höhe von CHF 0.9 Mio. im aktuellen Geschäftsjahr getätigt.

Betriebsertrag

Die Bettenauslastung im stationären Bereich lag trotz der pandemischen Herausforderung über dem Budgetniveau. Im Durchschnitt waren die Zimmer mit 99.1 % belegt. Im Jahr 2022 durften wir 44’180 Pensionstage verrechnen (Vorjahr 43’629 Pensionstage). Unter Berücksichtigung der Abwesenheiten waren 42’639 Pflegetage abrechenbar (Vorjahr 42'077 Pflegetage). Die durchschnittliche Pflegestufe hatte sich im Vergleich zum Vorjahr aufgrund der zunehmenden Pflegebedürftigkeit leicht um 0.2 auf 4.8 Punkte erhöht.

Betriebsaufwand

Der Personalaufwand ist mit CHF 8.0 Mio. höher ausgefallen als geplant. Aufgrund des Fachkräftemangels mussten wir oft temporäres Personal rekrutieren und Mehrarbeit einfordern damit die Lücken in der Dienstplanung besser abgedeckt werden konnten. Dies führte zu Mehrkosten von CHF 0.23 Mio.
Im Betriebsjahr 2023 müssen die Server und das Netzwerk ersetzt und erweitert werden. Die Umsetzung erfolgt gestaffelt und bedingt Vorinvestitionen in das Betriebssystem, die im aktuellen Betriebsjahr in der Höhe von CHF 0.1 Mio. vorgenommen und verbucht werden mussten.
Alle übrigen betrieblichen Aufwendungen entwickelten sich gemäss Budget.

Das Geschäftsjahr in Zahlen

Pension	2022	2021
Pensionstage	44'180	43'629
Zimmerauslastung in %	99.1	97.2
Preis in CHF Standardzimmer/Tag	125	125

Betreuung pro Tag	2022	2021
Vorjahr in CHF	44	41

Pflege	2022	2021
Pflegetage	42'639	42'077

Personalstruktur	2022	2021
Verwaltung	4.6	4.5
Pflege	66.3	67.4
Gastronomie	19.9	17.4
Infrastruktur	14.7	13.3
Total	105.5	102.6
Mitarbeitende	139	132

Bilanz (reduziert) in CHF 1'000	2022	2021
Aktiven		
Flüssige Mittel	3'786	2'606
Forderungen	1'106	1'050
Übrige Posten	22	43
Umlaufvermögen	**4'914**	**3'699**
Finanzanlagen	1'056	1'104
Mobile Sachanlagen	1'502	1'668
Immobile Sachanlagen	24'810	25'715
Anlagevermögen	**27'368**	**28'487**
Total Aktiven	**32'282**	**32'186**
Passiven		
Verbindlichkeiten LuL	265	247
Finanzverbindlichkeiten	1'110	1'485
Kurz. Fremdkapital	**1'375**	**1'732**
Verbindlichkeiten Dritte	3'725	2'782
Finanzverbindlichkeiten	16'580	17'320
Lang. Fremdkapital	**20'305**	**20'102**
Total Fremdkapital	**21'680**	**21'834**
Aktienkapital/Reserven	7'920	7'900
Vortrag Vorjahr	2'432	2'297
Jahresgewinn	250	155
Total Eigenkapital	**10'602**	**10'352**
Total Passiven	**32'282**	**32'186**

Erfolgsrechnung (reduziert) in CHF 1'000	2022	2021
Pensionstaxen	5'748	5'694
Betreuungstaxen	1'876	1'725
Pflegetaxen	4'358	3'949
Ertrag Nebenleistungen	75	125
Mieterträge	962	941
Übrige Erträge	499	414
Erlösminderungen	0	0
Total Ertrag	**13'518**	**12'848**
Medizinischer Bedarf	-216	-239
Lebensmittel	-677	-608
Haushalt	-201	-190
Bruttogewinn 1	**12'424**	**11'811**
Personalaufwand	-8'006	-7'539
Bruttogewinn 2	**4'418**	**4'272**
Aufwand Residenz	-672	-667
Unterhalt	-398	-426
Energie	-337	-308
Übrige Aufwände	-395	-292
EBITDA	**2'616**	**2'579**
Abschreibungen	-1'297	-1'327
EBIT	**1'319**	**1'252**
Finanzerfolg	-169	-202
Rückstellungen	-900	-900
a.o. Erfolg	0	5
Jahresgewinn	**250**	**155**

Einblicke in unseren Alltag

KNIE

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 Belange 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
Lothar Eckert	Habsburg
Franziska Näf	Mülligen

An der Generalversammlung vom 13.6.2022 wurde Ueli Graf, Vertreter der Gemeinde Mülligen, als Verwaltungsratsmitglied verabschiedet. In dieser Funktion diente er der Sanavita seit dem 1.7.2019. Mit dem Rücktritt aus dem Gemeinderat ist auch der Rücktritt aus dem Verwaltungsrat verbunden. Die operative Führung des Tagesgeschäftes liegt bei Walter Weber, welcher als Geschäftsführer der Sanavita fungiert. Ihm zur Seite stehen per 31.12.2022 Astrid Schütter (Leitung Pflegedienst), Marina Schumacher (Leitung Verwaltung und Personal) Médard Hasler (Leitung Infrastruktur) sowie Falko Menzel (Leitung Gastronomie). Sie bilden zusammen die Geschäftsleitung der Gesellschaft.

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 1.1.2022 hatte der Regierungsrat des Kantons Aargau deshalb den sogenannten Normstundensatz von CHF 66.90 auf CHF 68.50 angepasst.
Der Betreuungsaufwand für unsere Bewohnenden hat während der Pandemie deutlich zugenommen. Aufgrund der aktuellen Situation wird weiterhin grossen Wert auf Hygiene, Sicherheit und die Betreuung unserer Bewohnenden gelegt. Das Kostenstellenmanagement zeigt auf, dass eine Korrektur der Betreuungstaxe um CHF 3.00 pro Tag nötig war und per 1.1.2022 auf CHF 44.00 festgelegt wurde. Trotz dieser Massnahme liegt die Betreuungstaxe noch immer unter dem regionalen Schnitt.

Strategie

Im Jahre 2022 wurde die Strategie der Sanavita überprüft und punktuell geschärft. Die Ausrichtung präsentiert sich wie folgt:

Das strategische Geschäftsfeld 1 ist die primäre Einheit und beinhaltet die stationäre Grundversorgung der Langzeitpflege gemäss Pflegegesetz und wird im Stammhaus Lindenpark angeboten.
Das strategische Geschäftsfeld 2 beinhaltet markt- und kundenorientierte Dienstleistungen in den Bereichen selbstständiges Wohnen und Hotellerie. Das Angebot wird im Stammhaus Lindenpark, in der Residenz zur Linde und bei Bedarf an weiteren Standorten angeboten.
Der Bereich Gastronomie wird als 3. Geschäftseinheit geführt. Als Kommunikationsplattform dient er dem generationsübergreifenden Austausch und ist ein wichtiger Imageträger für die Institution.
Weitere Dienstleistungen in vertikaler Richtung werden für interne und externe Kundinnen und Kunden in der Geschäftseinheit 4 zusammengefasst.

Ausblick – Die Vielfalt an Betreuungsformen

Die schweizerische Bevölkerung wächst und wird immer älter. Die Individualität der Menschen findet sich auch im Alter. Innovative Ansätze für bedarfsgerechte Pflege und Betreuung gibt es einige. Was heisst das nun für die Zukunft?

Ein hohes Alter war lange Zeit ein Privileg von Reichen, Gebildeten und Gesunden. Diese Zusammenhänge sind heute noch nachweisbar. Heute erreichen immer mehr Personen ein hohes Alter. Es handelt sich dabei um eine Errungenschaft gut ausgebauter Sozialwerke und Gesundheitsversicherungen. Betrachtet man die Prognosen der demografischen Entwicklung, fällt auf, dass der Anteil an älteren Personen stark zunehmen wird. Gemäss aktuellem Bericht vom schweizerischen Gesundheitsobservatorium (Obsan) wird sich der Anteil an über 80-Jährigen bis ins Jahre 2040 beinahe verdoppeln. Wie begegnen wir nun dieser Entwicklung? Was können wir heute schon tun, dass uns die Wohlfahrt im Alter auch in den kommenden Jahren erhalten bleibt?

Der Wandel in Pflegeheimen

Verfolgt man die Eintrittsstatistiken von Pflegeheimen, ist feststellbar, dass der Eintritt in ein Heim immer später erfolgt, die Verweildauer kürzer ist, das Lebensalter höher wird und die Komplexität der Pflegeanforderungen zunimmt. Diese Entwicklung wird auch politisch durch die Förderung von ambulanten Leistungen unterstützt. Ein längerer Verbleib alter Menschen in ihren angestammten Wohnungen wird dadurch begünstigt.

Die Pflegeheime stellen sich diesen Herausforderungen und begegnen den wachsenden Pflegeanforderungen mit spezialisierten Kompetenzzentren. Gleichzeitig wird in die Weiterbildung investiert und kompetentes Fachpersonal rekrutiert. Die Ausprägungen sind unterschiedlich. So werden spezialisierte Zentren eröffnet, die sich auf bestimmte Erkrankungen einrichten. Andere Häuser versuchen zunehmend medizinische Fachpersonen zu generieren und erhöhen somit die Kompetenzen in der breiten allgemeinen Medizin.

Demografische Entwicklung und Fachkräftemangel setzt das Gesundheitswesen unter Druck

Seit Jahrzehnten steigt die Anzahl der Wohnbevölkerung der Schweiz. Geburtenstarke Jahrgänge, die Babyboomer (1945-1965), erreichen das Rentenalter. Die Zahl der pflegebedürftigen Bevölkerung wächst aufgrund dieser Entwicklung rasant. Die steigende Nachfrage setzt die Kantone und die Gemeinden unter Druck. Sie müssen zusätzliche Kapazitäten in der Alters- und Langzeitpflegeversorgung bereitstellen. Es gilt eine Strategie zu definieren, um den zukünftigen Bedarf an Alters- und Langzeitpflegeleistungen decken zu können. Die Entscheidungsträger erkennen den steigenden Bedarf und suchen nach neuen Lösungen und Angeboten damit die Versorgungskette von der Akut- bis zur Langzeitpflege aufrechterhalten werden kann.

Alterszentrum zum Quartierzentrum

Ein weiterer Trend ist die Wandlung von Alterszentren zu Quartierzentren. Dort bietet das Heimrestaurant den umliegenden Betrieben ein günstiges und hochwertiges Mittagessen an. Der Gemeindesaal befindet sich nicht mehr im «Hirschen», sondern im modern ausgestatteten Mehrzweckraum des Pflegezentrums. Nicht nur das Gewerbe, sondern auch Arzt- und Therapiezentren siedeln sich aufgrund von Synergieeffekten gerne im Umfeld eines Pflegezentrums an. Ergänzend zu dieser Entwicklung werden unterschiedliche Wohnformen, welche mit massgeschneiderten Servicelösungen und Pflegeleistungen den Wohnkomfort für ein älteres Segment erweitern und dafür sorgen, dass die Wohlfahrt vor allem für Standortgemeinden intakt bleibt.

sanavita

wohnen • betreuen • pflegen

SANAVITA AG

Lindhofstrasse 2

5210 Windisch

info@sanavita-ag.ch

Telefon 056 460 44 44

www.sanavita-ag.ch