

Herrenbergli

Im Alter zuhause



Bericht Geschäftsjahr 2018

Alters- und Pflegezentrum Herrenbergli Genossenschaft, Zürich

Bericht des Präsidenten

Bald wird die nächste intensive Bauphase abgeschlossen sein.

Die Geschäftsleitung plant jetzt die Umsetzung der Vision «Im Herrenbergli wohnt und arbeitet man gerne».

Die Zentrumsleitung führt mit grossem Engagement den sich durch viele neue Mitbewohnende veränderten Betrieb, setzt die richtigen Akzente in der Führung der Mitarbeitenden und pflegt die Kontakte zu den Bewohnenden und deren Angehörigen. Die Genossenschaft steht finanziell solid da und zum nächstjährigen 40-Jahr-Jubiläum ist das Haus weitgehend erneuert.

Die zwei neuen Vorstandsmitglieder Angie Romero und Marcel Zenhäuser bringen sich mit den bisherigen Verantwortlichen in der Führung der Genossenschaft Alters- und Pflegezentrum Herrenbergli, Zürich für die Institution ein. Wir bedanken uns beim Kader und bei allen Mitarbeitenden für die konstruktive Zusammenarbeit, zum Wohl unserer Gäste und unserer Bewohnenden, die sich im Alter im Herrenbergli zu Hause fühlen dürfen.

Strategie

Das Herrenbergli positionieren wir nach wie vor als flexibles Alters- und Pflegezentrum. Allen Bewohnenden, die weitgehend aus dem Quartier Altstetten und dem Stadtkreis Zürich 9 zu uns ziehen, bieten wir im Alter ein Zuhause. Ab 2019 können und wollen wir noch mehr auf die Bedürfnisse unserer Nachbarschaft eingehen. Das Angebot von kurzfristig verfügbaren, flexiblen und nach sozialen Bedürfnissen ausgestalteten Pflegeplätzen gibt, speziell nach einem Spitalaufenthalt, oftmals den Ausschlag, den weiteren Lebensweg in unserem Haus anzutreten.

All unsere Dienstleistungen sollen in einem vergleichbaren preiswerten Kostenrahmen erbracht werden, sodass auch in Zukunft notwendige Erneuerungen und Investitionen fi-

nanziert werden können. Der Vorstand ist sich bewusst, dass die Grundlagen der Genossenschaft das langfristige Baurecht der Reformierten Kirche Zürich, die Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen der katholischen und reformierten Kirche sowie das Engagement von vielen Genossenschaftsmitgliedern sind.

Geschäftsleitung und Personal

Zentrumsleiter Emanuel Duso führt das Herrenbergli mit dem bisherigen Kader. Die Pflege, unter der umsichtigen Leitung von Frau Karin Gerber-Berger erfolgt strukturiert. Melihate Krasniqi unterstützt die Zentrumsleitung und ist für spezielle Projekte zuständig. Evelyne Schneider leitete wie in den Vorjahren die Belange der Administration. An den Vorstandssitzungen nehmen auch die langjährigen Ka-

dermitglieder René Baumann, Chef Küche und Fabiola Schmucki, Leiterin der Hotellerie und des Facility Managements teil, letztere auch an den Sitzungen der Baukommission.

Dem Vorstand ist die interne und externe Weiterbildung aller Mitarbeitenden wichtig. Er unterstützt, dass im Herrenbergli jeweils sechs bis zehn Lernende und dazu auch Praktikantinnen und Praktikanten ausgebildet werden. Wir sind dank unserer Arbeitsbedingungen ein attraktiver Arbeitgeber. Wir anerkennen die Leistung und Motivation der Mitarbeitenden. Die Personalkommission koordiniert Anliegen der Mitarbeitenden.

Bauliche Erneuerung

Seit 2009 wird das Herrenbergli bei laufendem Betrieb erneuert und ausgebaut. Die geschätz-

te und gute Verpflegung unserer Bewohnenden kann durch die jetzt neue Küche und die angrenzenden Nebenräume erleichtert, zudem mit einer viel besseren Lüftung und mit optimierten Abläufen zubereitet werden. Die neue Cafeteria und die bald schon neuen Essräumlichkeiten präsentieren sich nun freundlich und hell für Bewohnende, Angehörige und Gäste. Für die Mitarbeitenden sind sie angenehmer und besser zu bewirtschaften. Die neue Terrasse gefällt.

Wiederum danken wir unseren Bewohnenden, deren Angehörigen und unseren Mitarbeitenden für das Verständnis, welches sie den Umtrieben mit Baulärm und Provisorien immer wieder entgegenbringen.

Der Gebäudeversicherungswert 2018 wird weiterhin mit 22,5 Millionen Franken ausgewiesen.

Betriebliches

Die Zentrumsleitung führt den Betrieb mit viel Empathie, prozessorientiert, mit Zielsetzungen, Konzepten und Kennzahlen.

Die Pflegeintensität unserer Bewohnenden nahm in den letzten Monaten wieder zu. Dies zeigen unsere monatlichen Auswertungen der Führungskennzahlen. Dennoch sind unsere Einstufungen durch Kontrollen als richtig beurteilt worden. Der Pflegemix 2018 zeigt ein durchschnittliches Ergebnis (inklusive BESA-Stufe 0) von 4.38 (Vorjahr 4.21).

Immer später und in einem noch höheren Alter erfolgen die Heimeintritte, meistens bereits mit einem hohen Pflegebedarf. Eine Konsequenz daraus sind leider viel schneller erfolgende Todesfälle. Die Aufenthalts-

zeiten verkürzen sich weiter. Es sind zusätzliche Bemühungen notwendig, damit unsere Zimmer besetzt werden können, all dies verursacht auch höhere Kosten.

Finanzen / Administratives / Risikobeurteilung

Für die laufende Bauetappe mit der Gesamterneuerung der Küche und der Erweiterung und Neugestaltung der Cafeteria und für die neue Lüftungsanlage waren wir auf zusätzliche finanzielle Mittel angewiesen. Wir vereinbarten ein zinsgünstiges langfristiges Darlehen mit dem Katholischen Stadtverband und konnten eine Neuregelung und Erhöhung der Hypothek mit der UBS AG eingehen. Der Vorstand sieht seit Jahren, dass eine Verschuldung unseres Hauses mit 97

bewilligten Pflegeplätzen etwa 15 Millionen Franken betragen darf. Diese Summe lässt sich verzinsen und kann innert einer angemessenen Frist, wie dies üblich und bisher möglich war, amortisiert werden.

Die Jahresrechnung und der Revisionsbericht zeigen die weiterhin stabile finanzielle Situation der Genossenschaft. Wichtig zu wissen ist, dass dieses Ergebnis seit 40 Jahren vom fairen Baurechtsvertrag der Reformierten Kirche Zürich geprägt wird, welcher wiederum auf einem Legat basiert, Teil von Baurechtsland und zusätzlich einem unverzinslichen Darlehen ist. Weiterhin können wir damit feststellen, dass die erbrachten Pflegeleistungen zu den kalkulierten Werten und die Betreuungskosten deutlich unter den kalkulatorisch verrechenbaren Kosten in Rechnung gestellt werden und

unsere Pensionskosten weiterhin als sehr günstig zu beurteilen sind. All dies ist, wenn nicht gesetzliche Regelungen uns dies verunmöglichen, auch in Zukunft möglich. Die Risikolage der verschiedensten operationellen, betrieblichen und weiteren Risiken ist unverändert.

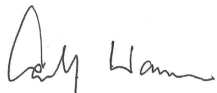
Anlässlich der letzten Generalversammlung im Mai 2018 zählte die Genossenschaft 74 Mitglieder. Seither konnten 4 Neueintritte und 2 Austritte (Todesfälle) gezählt werden.

Vorstandsmitglieder

Der Vorstand erhielt für seine Tätigkeit im Jahr 2018 eine Gesamtentschädigung gemäss Vorstandsreglement von 38'480 Franken

(Vorjahr 33'700 Franken). Keinem Vorstandsmitglied wurden weitere Honorare oder andere Vergütungen für Dienstleistungen ausgerichtet.

Für den Vorstand



Rolf Walther, Präsident
Zürich, 31. Januar 2019

Vorstandsmitglieder 2018

Rolf Walther

Präsident
Betriebsökonom FH
Dachslernstrasse 61, 8048 Zürich
r@walther-beratungen.ch
Tel. 044 432 43 00

Martin Machytka

Vizepräsident
Ressort Personal

Uschi Heinrich

Ressort Pflege

Marcel Zenhäusern

Ressort Bau

Kurt Bachmann bis 28.05.2018

Angie Romero ab 28.05.2018

Ressort Finanzen

Anita Bailer

Vorstandsmitglied seitens
Evangelisch-reformierte
Kirchgemeinde Zürich-Altstetten

Claudia Elsner

Vorstandsmitglied seitens
Katholische Kirche Heilig Kreuz,
Zürich-Altstetten

Bericht der Zentrumsleitung

Renovations- und Umbauarbeiten

Die Renovations- und Umbauarbeiten sind planmässig vonstatten gegangen. Die erste Bauetappe betraf den Coiffeursalons mit Fusspflegeraum. Aufgrund der Cafeteria-Erweiterung musste dieser gezügelt werden. Am neuen Standort profitieren die Kundinnen und Kunden von grosszügigen Raum- und guten Lichtverhältnissen.

Anstelle der Stoffstoren versah man im vergangenen Herbst den Sitzplatz «West» mit einem Glasdach. Für den Windschutz sorgen nun transparente Fensterplanen, die bei Bedarf heruntergelassen werden können. Der Sitzplatz präsentiert sich somit wesentlich attraktiver und kann, da winddicht verschliessbar, zukünftig auch noch bis spät in den Herbst hinein benutzt werden.

Das wohl herausforderndste Projekt war der Küchenneubau. Die alte, zu kleine Küche

entsprach nicht mehr den heute geltenden Normen. Zudem befanden sich Lager- und Kühlräume im Untergeschoss. Deswegen mussten die Mitarbeitenden grössere Wegstrecken bewältigen, was wiederum die Arbeitsabläufe erschwerte. Die neue und geräumige Küche konnte im Dezember 2018 bezogen werden. Neu befindet sie sich am Standort des ehemaligen Speisesaals. Sie ist mit modernster Infrastruktur ausgestattet, welche die Anforderungen an eine moderne Küche sogar noch übertrifft. Die verschiedenen Küchenbereiche sind klar voneinander getrennt und bewirken optimale, vereinfachte Arbeitsabläufe. Lagerraum und Kühlräume befinden sich nun unmittelbar neben der Küche. Am Standort der alten Küche wird noch in diesem Jahr das neue Buffet installiert und ebenfalls erfolgt der Umbau des zweiten Teils der Cafeteria. Bis zum Abschluss

der Arbeiten nehmen die Bewohnenden ihre Mahlzeiten im grossen Saal ein.

Nachbarschaft

Ein Alters- und Pflegeheim ist ein belebter und stark frequentierter Ort. Die knapp 100 Bewohnenden sind in einem Netzwerk von Angehörigen, Ärzten und Therapeuten sowie privaten Vorhaben eingebunden. Die Dienstleistungen der Einrichtung stehen den Bewohnenden ganzjährig rund um die Uhr zur Verfügung. Verantwortlich hierfür zeichnen über 90 Mitarbeitende.

Ein Gebäude, welches diesen Anforderungen entspricht, bedarf eines regelmässigen Unterhalts. Dafür müssen regelmässig kleinere oder grössere Wartungsarbeiten vorgenommen

werden. Zum einen finden diese unauffällig statt, zum anderen lässt sich aber leider nicht immer verhindern, dass auch Unannehmlichkeiten, vor allem Lärmbelastungen, in Kauf genommen werden müssen.

Für das Verständnis und die Toleranz bedanken wir uns bei unseren Bewohnenden und Nachbarn ganz herzlich. Wir wissen dies sehr zu schätzen.

Zuhause am Suteracher

«Am Suteracher ist man zuhause» – so der Wortlaut der neuen Vision, welcher wir uns verschrieben haben. Mit der neuen Vision verfolgen wir die Idee, dass auch unsere Nachbarn von den vielfältigen Dienstleistungen des Herrenbergli profitieren können. Sämtliche Housekeeping-Dienstleistungen, zum Beispiel

das Reinigen von Wohnungen und die Pflege der Wäsche, sind privat abrufbar. Neu werden auch Mittagessen in Wärmeverrichtungen geliefert. Preislich sind diese Angebote sehr attraktiv.

Auslastung

Bis vor wenigen Jahren verzeichneten die meisten Alters- und Pflegeheime eine 100-prozentige Auslastung; mit anderen Worten: alle Zimmer waren belegt. In den letzten Jahren entstanden im Kanton Zürich neue Alters- und Pflegeeinrichtungen und somit ein Überangebot von mehr als tausend Betten. Unsere Einrichtung befindet sich an privilegiertem Ort: nahe der Stadt, aber doch im Grünen. Um die Attraktivität zu erhalten beziehungsweise zu steigern wurden in den vergangenen Jahren

verschiedene Renovations- und Umbauarbeiten realisiert. Wir freuen uns sehr, wenn ab Mitte 2019 die letzten Arbeiten abgeschlossen sind und die Einrichtung in neuem Glanze erstrahlt, denn es ist uns wichtig, auch weiterhin voll ausgelastet zu sein.

Angehörigenbefragung

Durch eine unabhängige externe Stelle führen wir Jahr für Jahr Zufriedenheitsbefragungen durch. 2017 wurden die Mitarbeitenden und im Jahr 2016 die Bewohnenden zu ihrer Zufriedenheit befragt. Mit Freude durften wir zur Kenntnis nehmen, dass sich sowohl Bewohnende als auch Mitarbeitende im Herrenbergli wohl fühlen, beziehungsweise gerne hier arbeiten. Verglichen mit anderen IGA-Einrichtungen (knapp 30 Einrichtungen,

der Interessengemeinschaft gemeinnütziger Altersinstitutionen Zürich) durften wir uns zu den Besten zählen.

Das Ergebnis der Angehörigenbefragung hinterliess leider einen weniger positiven Eindruck. Die Befragten beklagten vorwiegend die negativen Auswirkungen der Renovations- und Umbauarbeiten. Sie prangerten zu Recht fehlenden Raum zur Erholung, die Lärmbelastung und den Schmutz an. Ab Mitte 2019 wird sich glücklicherweise die gesamte Situation zum Guten wenden.

Bewohnerkonferenz

In regelmässigen Abständen werden die Bewohnenden durch die Geschäftsleitung über Aktualitäten informiert. Im letzten Jahr betraf

dies vorwiegend Informationen über den Stand der Renovationsarbeiten. Ebenso wurde darüber informiert, dass im Gegensatz zu früheren Jahren, heute sämtliche Abteilungen – Administration, Küche, Facility Management und Pflege – Lernende ausbilden. Wir bieten unseren zehn Lernenden attraktive Lehrstellen.

Jubilare

Ältere und langjährige Mitarbeitende sorgen in den Teams für die notwendige Konstanz und Stabilität. Nicht wenige Mitarbeitende vollbringen ihre wertvollen Dienste schon seit vielen Jahren in unserer Einrichtung. Wir

Namen	Bereich	Dienstjahre
Dilan Akcan	Pflege & Betreuung	5
Bruna Machado de Faria	Pflege & Betreuung	5
Sabrina Brunetto	Pflege & Betreuung	5
Remzije Ismajlaj	Facility Management, Housekeeping	5
Ozrenka Markovic	Facility Management, Housekeeping	5
György Molnar	Pflege & Betreuung	5
Monika Stämpfli	Pflege & Betreuung	5
Andreas Winkler	Facility Management, Housekeeping	5
Mirela Gracanlic	Pflege & Betreuung	10

bedanken uns an dieser Stelle bei folgenden Jubilaren für ihr tatkräftiges Mitwirken.

tagtäglich und immer wieder neu motiviert einsetzen.

Herzlichen Dank

Wir bedanken uns sehr herzlich bei den Bewohnenden und ihren Angehörigen für das wertvolle und angenehme Mitwirken. Ebenso bedanken wir uns bei den Ärzten und externen Stellen für die konstruktive Zusammenarbeit. Ein grosser Dank sei auch den Mitgliedern des Vorstandes ausgesprochen, welche die Einrichtung mit grossem Engagement und Freude weiterentwickeln.

Ein grosses Dankeschön gehört allen Mitarbeitenden, welche sich mit Fachkompetenz und Empathie für das Wohl der Bewohnenden



Emanuel Duso
Leiter Zentrum

Aus der Sicht der Mitarbeitenden

Giardino / Piazza, Terrazza / Sesta

Im ersten Quartal 2018 setzten wir das Projekt «neue Abteilungsstrukturen» um. Das APZ Herrenbergli verfügt nun über vier Abteilungen: «Terrazza» und «Giardino» mit je 40 Betten, «Siesta» mit 12 Betten und «Piazza» mit 5 Betten. Bisher gab es nur drei Abteilungen mit drei Stationsleitungen. Die beiden grossen Abteilungen «Terrazza» und «Giardino» hatten je eine Teamleitung, und die Abteilungen «Siesta» im Dachgeschoss und «Piazza» im Erdgeschoss, bildeten gemeinsam eine Abteilung mit einer eigenen Teamleitung. Die neue Abteilungsstruktur wird dazu beigetragen, dass die Personalressourcen gezielter eingesetzt und genutzt werden können. Die Arbeit mit zwei Stationsleitungen wird den Effekt mit sich bringen, dass die Informationswege kürzer sind und das Vorgehen im Haus einheitlicher ist. Die

neuen Strukturen sollen zudem mittelfristig darauf vorbereiten, im Dachgeschoss die Idee einer Abteilung für demenzkranke Bewohnende umzusetzen.

Die ersten Monate des Jahres 2018 prägten letzte Vorbereitungsarbeiten zur neuen Abteilungsstruktur. Anfangs April, nach den Osterfeiertagen, war es dann soweit. Die Spannung war bei Bewohnenden und Mitarbeitenden gross. Das Aufbrechen von Bestehendem löst immer Vorfreude, aber auch Ängste und Verunsicherung aus. Dabei sorgte insbesondere die neue Teamzusammenstellung für Emotionen. Viele waren in positiv gespannter Erwartungshaltung, nur einige wenige standen der neuen Konstellation mit Skepsis gegenüber. Es war uns ein grosses Anliegen, die Betroffenen fortlaufend gut zu informieren und ihre Ideen in die Neustrukturierung mit einzubeziehen. In der Phase kurz vor

dem Start und in den ersten Wochen mit den neuen Strukturen durften wir wertvolle Ideen und Hinweise sowohl von Mitarbeitenden wie auch von Bewohnenden entgegennehmen.

Eine gute Pflegequalität ist uns auch langfristig sehr wichtig. Dieser Grundsatz und das Einhalten des Stellenplans waren beim Entscheid über die neuen Teamzusammensetzungen wegweisend. Die im Haus vorhandenen Fachressourcen wollten wir sinnvoll auf beide Teams verteilen. In beiden Teams brauchte es Mitarbeitende, die als Schwerpunkt Fachkenntnisse in Demenzpflege, Wundmanagement, Gerontopsychiatrie, dem Führen der Pflegedokumentation und in der Ausbildung von Lernenden haben.

Am Dienstag nach Ostern erlebten wir einen ruhigen Start mit den neuen Teams in der

neuen Konstellation. Mit Freude durften wir erleben, dass die detaillierte Vorbereitung sich nun auszahlte und der Alltag geregelt und ruhig seinen Lauf nahm. Kleinere «Kinderkrankheiten» konnten fortlaufend erfasst und gelöst werden. Im Sommer benannten wir in beiden Teams eine stellvertretende Stationsleitung, die nun mithilft, für Kontinuität auf den Abteilungen zu sorgen.

Dank der Offenheit und dem engagierten Mitdenken und Mitwirken von Mitarbeitenden der Pflege sowie dem Bereich Hotellerie und nicht zuletzt von den Bewohnenden ist es gelungen, die Umstrukturierung mit gutem Erfolg zu realisieren. Für das grosse Engagement gebührt allen ein herzlicher Dank!

Karin Gerber-Berger
Leitung Pflege und Betreuung

Akquisition von neuen Bewohnenden

Im April 2018 habe ich neu die Akquisition von neuen Bewohnenden übernommen.

Akquisition – ein Wort, dass sich doch sehr geschäftsmässig anhört. Wikipedia umschreibt den Begriff mit «Massnahmen zur Kundengewinnung». Dies ist wohl richtig. Doch bei unseren Bewohnenden steckt so viel mehr hinter dem Begriff: nämlich Geschichten und Schicksale von Menschen, die nicht mehr zu Hause leben können oder wollen.

Da ist zum Beispiel die ältere Dame, die ihr Leben lang für sich selbst gesorgt hat, berufstätig war, pensioniert wurde und diese Zeit genossen hat. Aber plötzlich geht es mit der

Gesundheit bergab und das Haushalten und Einkaufen wird immer beschwerlicher. Sie ist immer mehr auf Hilfe angewiesen. Nach einem Sturz mit Folgen ist an eine Rückkehr in die gewohnte Umgebung in die gewohnte Umgebung der eigenen Wohnung nicht mehr zu denken. Der Sozialdienst des Spitals sucht nun nach einem Heimplatz.

Oder die Ehepartnerin, die ihren kranken Mann so lange gepflegt hat, bis sie selbst am Rand der Erschöpfung stand. «In guten wie auch in schlechten Zeiten» hat man sich doch einst versprochen. Schweren Herzens entscheidet sie sich, ihren Mann ins Herrenbergli zu bringen.

Aber es gibt auch Fälle, wo der Kontakt durch Selbstanmeldung zustande kommt. «Wissen Sie, ich glaube, es wird langsam Zeit, mei-

ne Kinder sind auch dieser Meinung. Aber eigentlich geht es mir noch gut zu Hause – gälled Sie, die Anmeldung verpflichtet mich noch nicht zum Eintritt? »

Vielfach findet der erste Kontakt auch mit den Angehörigen statt, sie sind auf der Suche nach einem Heimplatz für ihre Mutter oder Grossmutter, für ihren Vater oder Grossvater oder andere Verwandte.

Gerne mache ich mit den Interessierten eine Führung durchs Haus, zeige ein Zimmer und nehme mir anschliessend Zeit für ein Gespräch, wo offene Fragen geklärt und eventuelle Ängste vor dem Eintritt abgebaut werden können. Alle Angehörigen haben eines gemeinsam, sie möchten das Beste für ihre Lieben. Es ist ihnen wichtig, dass sie sich im Herrenbergli wohl und geborgen fühlen.

Den Austausch mit potenziellen Bewohnenden, mit Angehörigen und mit den verschiedenen Stellen empfinde ich jedes Mal als bereichernd und spannend.

Evelyne Schneider
Leitung Administration

Ein turbulentes und intensives Jahr

Housekeeping- und das Haustechnikteam mussten sich im Jahr 2018 fortlaufend auf neue Situationen einstellen. Beinahe täglich mussten Einrichtungen in andere Räume verschoben werden, damit die Umbauarbeiten weiter vonstattengehen konnten. Der Küchenumbau war dabei sicher eines der intensivsten Umbauprojekte. Da die Hand-

werker im ganzen Untergeschoss verteilt arbeiteten, hiess es für uns, «macht euch schlank».

Die Housekeeping Mitarbeitenden zirkelten mit ihren Reinigungswagen um Spriessungen, Baumaterialien und Baumaschinen herum. Die Schmutz- und Sauberwäsche musste teilweise in anderen Räumlichkeiten bearbeitet werden. Die Reinigungsmittel und Verbrauchsmaterialien standen mal in diesem und am nächsten Tag wieder in einem anderen Raum. Zusätzliche Reinigungsarbeiten galt es zu verrichten. Reinigungsintervalle mussten stetig verändert werden, damit dem Baustaub standgehalten werden konnte.

Auch das Serviceteam war gefordert und musste zusätzliche Arbeiten in Kauf nehmen. Nebst dem Umzug des Speisesaals und der

Verkleinerung der Cafeteria hatten sie teilweise längere Servicewege oder mussten gewisse Arbeiten in kürzeren Fristen verrichten.

Seit August 2018 verstärkt unser Team eine fröhliche und motivierte Persönlichkeit. Tamara Antonijevic absolviert bei uns die Lehre als Hauswirtschaftspraktikerin EBA und hilft uns mit viel Engagement und Fleiss in der Wäscherei, Reinigung, Küche sowie auch im Service, was uns sehr freut.

Es war ein intensives und turbulentes Jahr, mit vielen Herausforderungen, die wir alle mit grossem Einsatz zusammen super gemeistert haben. Vielen Dank dafür an das gesamte Facility Management Team.

Fabiola Schmuki
Leitung Facility Management

«Pianofit» in der Aktivierung

Auch im vergangenen Jahr fanden zahlreiche Veranstaltungen statt. Neben unterschiedlichen Musikrichtungen, Zaubereien, Besuch eines Bauchredners und verschiedenen Vorträgen kam auch regelmässig der Therapiehund ins Haus, welcher den Bewohnenden sehr viel Freude bereitet hat. Natürlich gab es dazu auch unser breites Angebot an Gruppenaktivitäten und Einzeltherapien. Auffallend war für mich die regelmässige Frage, was denn «Pianofit» sei? In meinem Jahresbericht möchte ich daher näher auf dieses spezielle Angebot eingehen.

Vorab: «Pianofit» hat nichts mit Klavierspielen zu tun! Es handelt sich um einen stetigen, langsamen (piano) Aufbau von Bewegungskompetenzen. Wer sich mit «Pianofit» aus-

einandersetzt, erkundet den Weg durch das unerschöpfliche Potenzial eigener Bewegung und schöpft aus diesem Körperwissen neue Bewegungsfähigkeiten. Dieser Weg fördert Erkenntnisse zutage, die gängige, eingeschliffene Überzeugungen des eigenen Menschen- und Altersbildes grundsätzlich in Frage stellen. Durch diesen Erkenntnisprozess entstehen Paradigmenwechsel und neue Impulse in verschiedensten Wirkungsfeldern der bewegungsbasierten Arbeit mit Menschen. Es ist ein Angebot, dass den normalen Wirkungsbereich einer Aktivierungsfachfrau HF klar überschreitet und daher auch nicht einfach von dieser übernommen werden kann. Ich absolvierte dazu ein vierjähriges Studium an der Berner Fachhochschule.

«Pianofit» bewirkt auch bei mir persönlich immer wieder Erstaunliches, dass nicht im-

mer ganz einfach zu erklären ist. So ermöglicht mir die bewegungsbasierte Altersarbeit, mein Wissen aus der Aktivierungstherapie, der Ressourcenförderung, der Kinaesthetics und der Geriatrie sinnvoll zu verbinden. Es fasziniert mich, wie Bewegung die Menschen in ihrem Innersten berührt und sich Unerwartetes zeigen kann. So konnte ich mehr als einmal erleben, dass eine Teilnehmerin nach einem Schenkelhalsbruch im Rollstuhl zu mir ins «Pianofit» kam, kaum in der Lage zu stehen, geschweige denn zu gehen. Nach nur zehn Modulen war sie wieder fähig am Rollator zu gehen und bei zwei Teilnehmerinnen konnte ich dank diesem Programm erreichen, dass sie nach einem weiteren Kurs sogar wieder Treppen benutzen konnten. Dieser ganzheitliche Ansatz Bewegungsbasierter Altersarbeit veränderte meine Haltung und meinen

Umgang mit Heimbewohnerinnen und -wohnern nachhaltig. Ihre Bewegungsmuster sind genauso einzigartig wie ihre Charaktere. Durch gemeinsame Bewegungserfahrungen lernen wir voneinander und schaffen neue Entwicklungsmöglichkeiten.

Im Gesundheitswesen sind Stürze ein immer wichtigeres Thema, dies nicht zuletzt aus Kostengründen, die leider immer mehr im Fokus der Altersarbeit stehen. Weder die Gesundheitsentwicklung noch die Stürze können wir direkt beeinflussen und die damit verbundene Angst ebenfalls nicht. Hingegen können körperlich eingeschränkte ältere Menschen durch befähigende Bewegungsschulung unmittelbar eine positive Wirkung ihres Tuns erfahren. So zum Beispiel, wenn sie schwierige, aber wichtige Alltagsaktivitä-

ten, wie selbständig gehen oder vom Boden aufzustehen, ausführen können und sich dieses Können auch zutrauen. Verbunden mit diesem Zutrauen ist die Erfahrung von Sinnhaftigkeit der Alltagsgestaltung. Sie liegt in der Förderung der körperlichen Selbständigkeit und der Stärkung der geistig-psychischen Selbstbestimmung.

Wegen all dieser Gründe liegt mir das «Pianofit»-Angebot im Herrenbergli ganz besonders am Herzen. Denn was kann es Schöneres geben, als Teilnehmerinnen und Teilnehmer erleben zu dürfen, die gerührt, stolz und zufrieden auf die erreichten Ziele zurückblicken können.

Irene Reichmuth
Leitung Aktivierung

Kaffeegenuss trotz Lärm

Herr H. kommt jeden Nachmittag nach einem Spaziergang um die gleiche Zeit in die Cafeteria und geniesst seinen Kaffee. Im Verlaufe des letzten Jahres beklagte er sich bei mir über den Baulärm. Zu viel sei zu viel. Er werde zukünftig nicht mehr einkehren. Aber am nächsten Tag sass er nachmittags trotzdem wieder an seinem Stammpplatz. Als ich ihn darauf ansprach meinte er: «Spazieren ohne anschliessenden Kaffee macht mir keinen Spass. Ich brauche meinen Kaffee und am liebsten trinke ich ihn hier im Herrenbergli. So werde ich halt den Lärm in Kauf nehmen müssen.»

Was für eine schöne Geschichte für mich und das Serviceteam! Immer wieder dürfen

wir von unseren lieben Gästen Komplimente entgegennehmen. Sie fühlen sich in unserer Cafeteria sehr wohl und es sei ein wunderbarer Treffpunkt, um gemütlich Kaffee zu trinken und Gespräche zu führen.

Unser Serviceteam sorgt sich in der Cafeteria und im Speisesaal um das Wohl unserer Bewohnerinnen und Bewohner und unserer Gäste. Gemeinsam sind wir stark und werden so auch die Herausforderung der Zukunft meistern. Und schliesslich wird schon bald einmal auch der Baulärm für immer der Vergangenheit angehören.

Sibera Balje
Leitung Service und Cafeteria

Die neue Küche als Highlight

Auch das Jahr 2018 ist Geschichte. Es war ein interessantes, schönes und intensives Jahr. Am 2. August durften wir mit Julia Meier eine neue Lernende Köchin EFZ begrüssen. Wir freuen uns auf drei spannende Jahre mit ihr. Ebenfalls konnte das Jahr 2018 ohne grössere Unfälle oder Krankheiten zu Ende gehen und alle Mitarbeitenden konnten ihre Ferien wie gewünscht beziehen.

Das absolute Jahres-Highlight war aber natürlich der Bezug der neuen Küche. Am 14. Dezember durften wir voller Freude in unseren neuen Arbeitsort einziehen und uns einrichten. Letzteres dauert immer noch an, da auch sämtliches Non Food Material vom Trockenlager im Keller in der neuen Küche

verräumt werden muss. Es ist toll miterleben zu dürfen, wie sich das ganze Team mit der neuen Situation auseinandersetzt und mit viel Enthusiasmus mithilft, die richtigen Orte für das ganze Material zu finden. Das Herzstück der Küche, der Induktionsherd, bereitet uns ebenfalls viel Freude. Das Induktionskochen lässt sich mit demjenigen auf dem alten Gasherd nicht vergleichen. Bei der Essensausgabe verfügen wir jetzt über eine Wärmebrücke, die einen Hauch von à la carte-Küche versprüht und die angerichteten Teller für kurze Zeit warmhält.

Weitere grosse Verbesserungen in der täglichen Arbeit bieten der neue Kühlraum, der Tiefkühler und das Trockenlager. Sie befinden sich jetzt auf der gleichen Ebene wie die Küche. So gewinnen wir viel Zeit, die früher mit unzähligen Gängen in den unteren Stock und

wieder hinauf verloren ging. Dankbar sind wir auch für die neue Abwaschküche, die heller und grosszügiger ist und deren Einbau mit besserer Abluft erfolgte. Ebenfalls nahm man stark auf die Hygienevorschriften «Rein – Unrein» Rücksicht und integrierte sie in die Abläufe. So verfügen wir nun auch im unreinen Teil über einen Rüstplatz. Eine Schmutzschleuse gewährleistet zudem das saubere Abräumen des Essgeschirrs.

Zum Schluss bedanke ich mich ganz herzlich bei meinem Küchenteam. Ich freue mich auf weitere Jahre mit so grossartigen und motivierten Menschen arbeiten zu dürfen.

Auf ein gesundes, schönes 2019!

René Baumann
Leitung Küche

Ein Hoch auf den Kochberuf

Köchin oder Koch ist ein Beruf, bei dem es einem nie langweilig ist. Ich habe immer Spass daran und es gibt keinen Tag, dem der nächste Tag ähnlich ist. Wenn man gerne mit Lebensmitteln arbeitet und Lebensmittel schätzt, ist Koch ein wunderbarer Beruf. Unter seinem Dach sind sogar mehrere Berufe vereint – Bäcker, Konditor, Confiseur, Fleischfachmann und weitere mehr – von all diesen Tätigkeiten muss auch ein Koch eine grosse Ahnung haben. Je nach Lieblingsposten kann man nach der Lehre auswählen, in welche Richtung man gehen will. Ein Koch bestimmt nämlich selbst, in was für einer Art von Betrieb – grosses oder kleines Restaurant, Gutbürgerliche oder Gourmetküche, Hotel, Spital, Altersheim, Kantine – man nach Lehrabschluss arbeiten will, je nachdem, was einem am meisten Spass bereitet.

Die Köchin oder der Koch beherrscht verschiedene Garmethoden wie zum Beispiel Dämpfen, Schmoren, Gratинieren, Grillieren, Sautieren. Insgesamt sind es 15 verschiedene Garmethoden. Die Küche ist klassisch in die zwei Teile kalt und warm unterteilt. In der warmen Küche gibt es den Entremetier- und den Saucier-Posten. Der Entremetier bereitet Suppen, Gemüse und Stärkebeilagen zu. Der Saucier zeichnet für die Saucen Fleischgerichte, Fisch und Geflügel verantwortlich. In der kalten Küche haben wir den Gardmanger, welcher die vielfältigen kalten und warmen Vorspeisen herstellt sowie den Pâtissier, welcher für die Desserts und Süßspeisen die Verantwortung trägt.

Während der Essenszeiten (Mittag und Abend) geht es in der Küche sehr hektisch zu und her. Vor allem am Mittag schätzen die Gäste eine

schnelle Bedienung, da die meisten nur eine kurze Pause haben. Damit zwischen Küche und Service alles reibungslos funktioniert, müssen Köche belastbar sein und ihre Arbeit gut planen. Die Ausbildung dauert drei Jahre; ein Tag pro Woche an der Berufsschule und vier Tage im Lehrbetrieb.

Wer sich für diesen Beruf entscheidet, der muss Freude am Umgang mit Lebensmitteln haben, natürlich gerne kochen und über eine gute und rasche Auffassungsgabe verfügen. Dazu braucht es geschickte Hände, ein ausgeprägtes Hygienebewusstsein, Kreativität, Experimentierfreude, Ordnungssinn und einen guten Geruchs- und Geschmackssinn. Teamfähigkeit und Belastbarkeit in hektischen Situationen runden das Anforderungsprofil der Köchin / des Kochs ab.

Nach Lehrabschluss gibt es sehr viele Weiterbildungsmöglichkeiten. Zum Beispiel Diätkoch, Fleischfachmann, Bäcker, Konditor Confiseur, Restaurationsfachmann, Chefkoch, Küchenchef und viele mehr.

Julia Meier
Lernende Köchin EFZ

Männer im Pflegeberuf

Wer altersbedingt in Spitalpflege oder ein Pflegeheim eintreten muss, ist für eine gute Betreuung dankbar. Eigentlich sollte es normal sein, dass in Zeiten der Gleichberechtigung sowohl Frauen als auch Männer für die Pflege dieser Menschen sorgen. In der Schweiz ist das aber ganz klar nicht der Fall. Tatsächlich ist die Pflege bis heute ein typisches Frauen-Fachgebiet.

In der Alterspflege kommen in der Schweiz auf 100 Pflegenden gerade einmal etwas mehr als ein Dutzend Männer. In der Gesundheits- und Krankenpflege sind es zwar ein wenig mehr, aber auch nur etwa 18 Prozent. Und nur jeder 50. Schulabgänger äussert den Wunsch, einen Pflegeberuf zu ergreifen. (Quelle Curaviva)

Aufgewachsen bin ich in einem kleinen Dorf im Norden Portugals. Die Betreuung und Pflege von alten Familienangehörigen findet bei uns immer noch grösstenteils in der Familie statt. Für mich war es also ganz selbstverständlich, dass wir meine Grosseltern bis zur ihrem Ableben zu Hause pflegten. Deshalb kam ich schon in jungen Jahren in Betreuung mit der Pflege von alten Leuten. Als ich dann mit 17 Jahren die Schule verliess, war die wirtschaftliche Situation im Norden Portugals so schlecht, dass sehr viele Er-

wachsene Männer ihr Glück im Norden Europas suchten. Auch ich habe mich als Zwanzigjähriger dazu entschlossen, mein Land zu verlassen, um als Saisonier mein Geld in der Schweiz zu verdienen. In den ersten Jahren arbeitete ich als Gemüsebauer. Diese sehr harte und anstrengende Arbeit gefiel mir zwar nicht sehr gut, aber ich hatte damals keine andere Wahl. So versuchte ich mich in verschiedenen Branchen. Als ich die deutsche Sprache immer besser beherrschte, kam bei mir immer mehr der Wunsch auf, einer sinnvolleren und anspruchsvolleren Tätigkeit nachzugehen.

Als mein damaliger Arbeitgeber in wirtschaftliche Nöte geriet und wir des öfteren von Kurzarbeit betroffen waren, war für mich die Zeit gekommen, um etwas an meiner beruflichen Situation zu verändern.

Ich wollte einen Beruf ausüben, wo ich mit Menschen zu tun habe. Ich erkundigte mich nach Möglichkeiten im Gesundheitswesen, hatte aber grosse Bedenken. Ich war zuerst der Meinung, dass ich mir eine Umschulung aus finanziellen Gründen nicht leisten könnte. Nach diversen Abklärungen und reiflicher Überlegung entschloss ich mich dann aber im Jahr 2015 dazu, den berufsbegleitenden Lehrgang beim SRK zum Pflegehelfer zu absolvieren. Der Lehrgang machte mir von Beginn an riesigen Spass. Da wusste ich, dass ich den richtigen Weg eingeschlagen habe.

Nach erfolgreichem Abschluss fand ich im Herrenbergli zum Glück sehr schnell eine 100 Prozent-Stelle. Seit bald zwei Jahren bin ich nun hier tätig. Meine Erfahrungen als Mann in der Pflege sind trotz der intensiven

Arbeit sehr positiv. Die anfängliche Skepsis, die ich besonders in Bezug auf die Körperpflege bei Frauen hatte, erwies sich als unbegründet. Ich werde von den Bewohnerinnen akzeptiert und respektiert. Natürlich gibt es einzelne Frauen, die lieber von einer gleichgeschlechtlichen Person betreut werden. Dank unserer gemischten Teams können wir solchen Wünschen aber problemlos entsprechen. Sowieso empfinde ich gemischte Teams für das Arbeitsklima von Vorteil. Zudem gibt es bei der körperlichen Arbeit, zum Beispiel dem Umlagern, auch Vorteile. Aber die Arbeit bleibt die Gleiche, egal ob Frau oder Mann sie bewältigt. Es gibt sogar Situationen, bei denen ich das Gefühl habe, dass die Männer von den Bewohnenden mehr Wertschätzung erhalten als die Frauen. Bei Frauen wird halt vieles als selbstverständlich wahrgenommen.

Rückblickend auf die vergangenen zwei Jahre muss ich sagen, dass ich trotz der Hochs und Tiefs, die es natürlich auch in diesem Beruf gibt, immer mit sehr viel Freude und Engagement meiner Arbeit nachgehen darf. Die Dankbarkeit der Bewohnenden entschädigt für vieles und motiviert mich jeden Tag aufs Neue, mein Bestes zu geben. Wenn mir vor zwei Jahren jemand gesagt hätte, dass ich im Sommer 2019 die Ausbildung zum Fachmann Gesundheit beginnen würde, hätte ich wohl abgewinkt. Nun ist es aber im Sommer soweit! Ich starte mit grossem Respekt, aber mit viel Freude und Zuversicht in die Ausbildung zum Fachmann Gesundheit.

Es mag als ungerecht empfunden werden, dass der Ruf nach besserer Bezahlung und höherer Anerkennung der Pflegejobs ausgerechnet dann ertönt, wenn es darum

geht, Männer anzulocken. Aber noch immer sprudelt das Geld in anderen Branchen der Arbeitswelt, noch immer wird die Produktion neuer Güter deutlich höher honoriert, als die Pflege alter Menschen. Zwischenmenschliche Beziehungen sind nicht produktiv nach Massstäben des Kapitalismus zu messen. Dies führt in die Irre, denn es ist offensichtlich, dass der gesellschaftliche Wohlstand eines Landes ohne die unsichtbare und oftmals unbezahlte Pflegearbeit nicht zu halten wäre. Es muss uns gelingen, die Definition von Wert und Produktivität zu verändern, und dabei kommt es auf die Männer an. (Quelle Süddeutsche Zeitung)

Carlos Pereira
Mitarbeiter Pflege

Herzlich willkommen im neuen Coiffeursalon

Mit vereinten Ideen planten wir den neuen Coiffeursalon. In kurzer Zeit erfolgte die Isolierung des Kellers und der Einbau eines grossen Fensters. Ein neuer Boden wurde verlegt. So entstand ein schöner heller und zweckmässiger Raum. Wo früher Blumentöpfe und Dekomaterial für die Aktivierung lagerten, können jetzt Haare geschnitten werden.

Anfangs Mai konnte ich in mein neues Reich einziehen. Den Bewohnenden und auch mir gefällt vor allem die grüne Wand, die ich mir wieder gewünscht habe. Die Pensionäre und auch die auswärtige Kundschaft haben sich schnell an den neuen Standort gewöhnt.

Die Arbeit im Herrenbergli-Coiffeursalon ist sehr abwechslungsreich und verlangt viel Einfühlungsvermögen, denn sie besteht nicht nur aus fachlichem Können. Die Bewohnenden benötigen Zuwendung und oft auch menschliche Hilfeleistungen, wie zum Beispiel das Begleiten auf die Toilette, das Entfernen und Wiedereinsetzen der Hörgeräte oder Unterstützung beim Aufstehen und der Mobilisierung des Rollstuhls. Dazu braucht es im Umgang mit demenzkranken Kunden sehr viel Geduld. Für sie bedeutet der Coiffeur-Besuch eine willkommene Abwechslung vom Alltag, bei dem sie sich verwöhnen lassen können.

Beim Schneiden, Föhnen oder Färben finden interessante Gespräche statt. Viele Kundinnen erzählen mir ihre Lebensgeschichte oder berichten von ihren Sorgen im Alltag. Ich höre lustige und auch traurige Geschichten – wie es das Leben

halt so mit sich bringt. Dadurch kommen meine Kundschaft und ich aber gleichermassen in den Genuss eines abwechslungsreichen Tages.

Ob das Resultat meiner Arbeit den Kunden gefällt, sehe ich jeweils, wenn sie ihre Freude zeigen und strahlen oder aber, wenn sich Angehörige bei mir bedanken und sagen, wie froh sie seien, dass ich hier bin.

Ines Eicher
Coiffeursalon

Wie ich zu meinem «Ämtli» kam

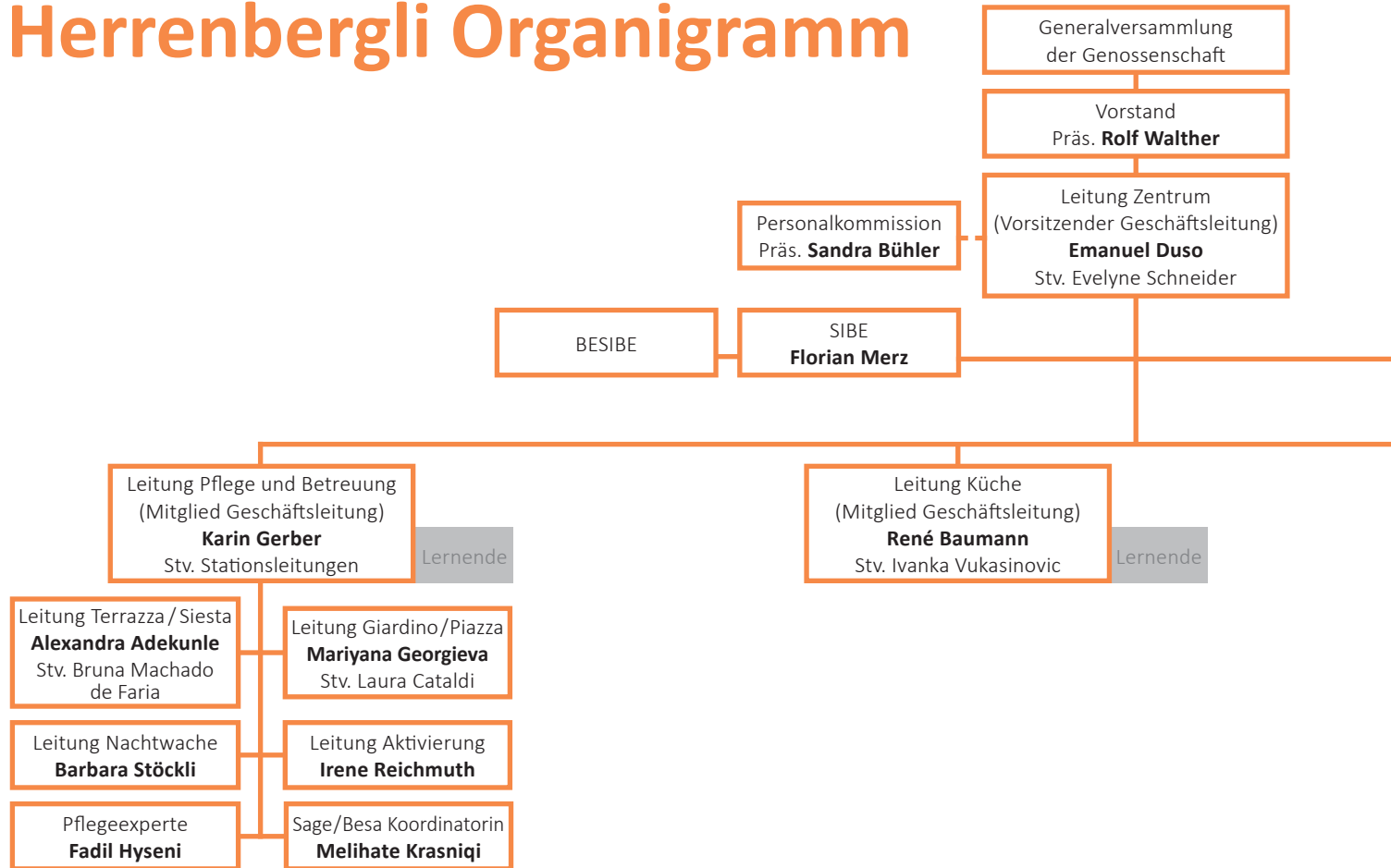
Unser Eintritt ins Herrenbergli erfolgte im August 2016. An Ostern 2017 schmückte Frau Schmucki, unsere Hausbeamtin, das ganze Haus wunderschön, ich war begeistert. Aber schon einige Tage später bemerkte ich, dass die Blumen kein Wasser bekamen und «lampig» wurden.

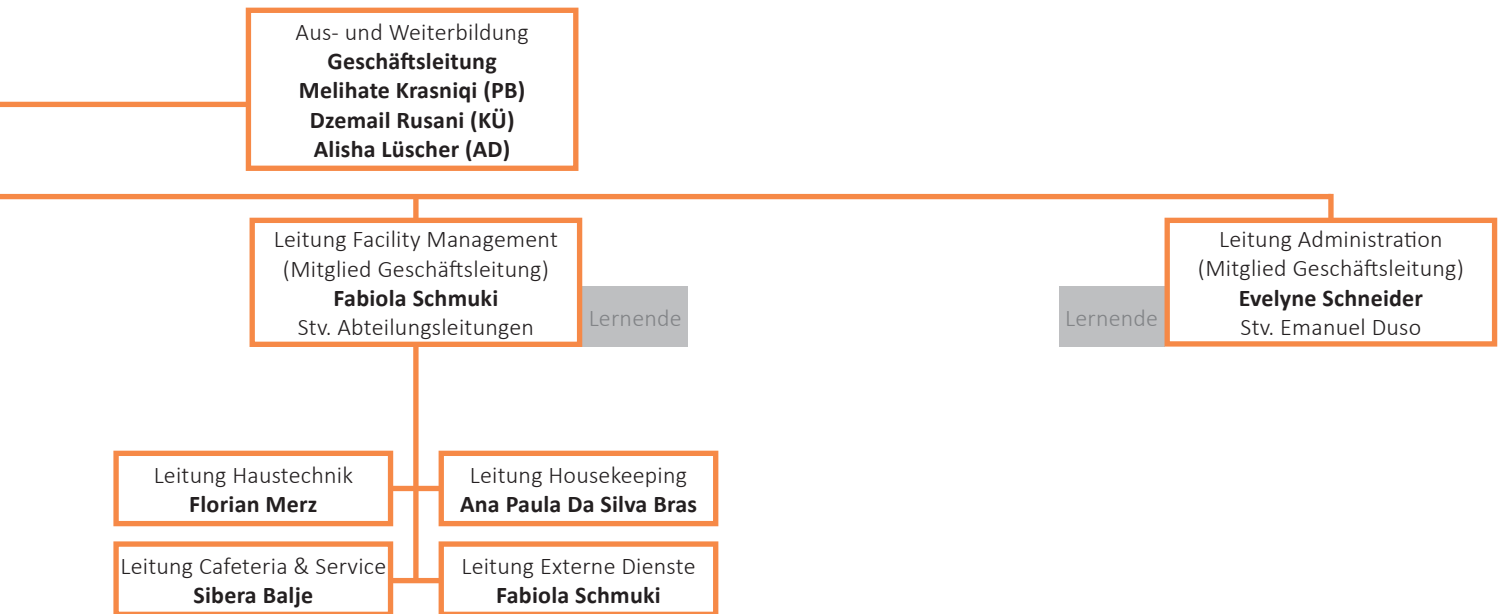
Bei der nächsten Bewohnerkonferenz fragte ich, ob jemand zuständig für die Blumen sei. Da das nicht der Fall war, meldete ich mich. Ab diesem Zeitpunkt übernahm ich auf den Abteilungen das Giessen der Grünpflanzen, ein Jahr später auch die Geranien auf den Balkonen und die Pflanzen der Bewohnenden, falls sie dies mochten. Auch ums Haus herum bewässere ich die Pflanzen.

Da mir die Arbeit Freude bereitet bin ich bereit, diese Tätigkeit weiter auszuführen, so lange ich kann.

Frau Maria Zachmann
Bewohnerin

Herrenbergli Organigramm





Geschäftsleitung und Kader



Geschäftsleitung

Leitung Zentrum: Emanuel Duso
Stellvertretung: Evelyne Schneider
Qualität: Emanuel Duso
Pflege und Betreuung: Karin Gerber
Facility Management: Fabiola Schmuki
Küche: René Baumann



Pflege und Betreuung

Leitung: Karin Gerber,
Stellvertretung Leitung Stationen
Leitung Stationen:
Giardino / Piazza: Mariyana Georgieva,
Stellvertretung: Laura Cataldi
Terrazza / Siesta: Alexandra Adekunle,
Stellvertretung: Bruna Machado de Faria



Administration

Leitung: Evelyne Schneider,
Stellvertretung: Emanuel Duso



Aktivierung

Leitung: Irene Reichmuth
Stellvertretung: Karin Sommer



Facility Management

Leitung: Fabiola Schmuki
Housekeeping: Paula da Silva
Cafeteria/Service: Sibera Balje
Technischer Dienst:
bis 30.6.2018 Amleto Forgiano
ab. 01.07.2018 Florian Merz



Aus- und Weiterbildung

Geschäftsleitung
Pflege und Betreuung: Melihate Krasniqi
Küche: Dzemail Rusani
Administration: Alisha Lüscher



Küche

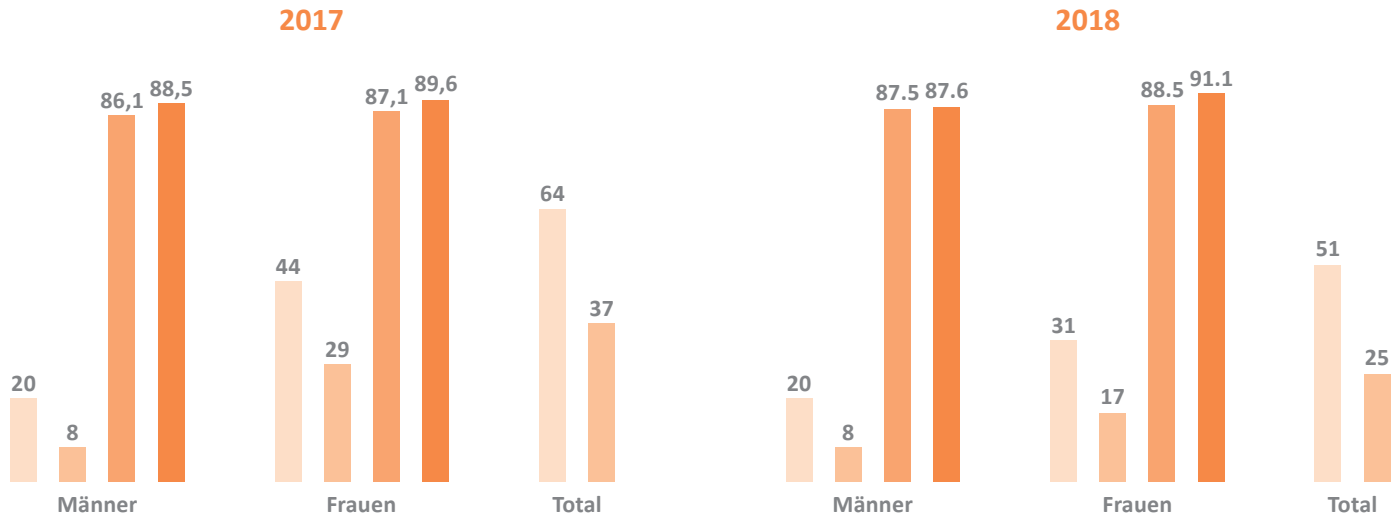
Leitung: René Baumann
Stellvertretung: Ivanka Vukasinovic

Pflege-Minuten pro Jahr und BESA-Stufen

BESA	2017 / Minuten	2018 / Minuten	Diff. in %	2017 / Tage	2018 / Tage	Diff. in Tagen
1	24'975	49'123	96.69	1'614	2'914	1'300
2	84'180	136'842	62.56	2'837	4'721	1'884
3	155'875	118'054	-24.26	3'172	2'359	-813
4	260'138	209'603	-19.43	3'661	3'021	-640
5	285'716	232'860	-18.50	3'236	2'645	-591
6	231'179	287'792	24.49	2'098	2'633	535
7	526'577	483'191	-8.24	4'093	3'675	-418
8	538'993	366'704	-31.96	3'578	2'444	-1'134
9	128'074	321'729	151.21	758	1'909	1'151
10	187'187	261'096	39.48	979	1'370	391
11	22'907	23'736	3.62	110	112	2
12	0	20'252	100.00	0	83	83

Die Berechnungen erfolgen nach dem BESA-Leistungskatalog 2010 und sind dementsprechend Normminuten.

Bewohnerkennzahlen



- Anzahl Eintritte (inkl. Ferienaufenthalte und Akut- u. Übergangspflege)
- Anzahl Todesfälle
- Durchschnittsalter Neueintritte
- Durchschnittsalter Todesfälle

Jahresrechnung

Bilanz per 31. Dezember	2018 in CHF	2017 in CHF
Aktiven		
Kasse	11'914.05	15'394.20
Postcheck	5'527.90	3'900.45
Banken	651'954.06	-382'825.24
Forderungen	1'205'645.15	1'021'001.75
Vorräte	90'000.00	90'000.00
Transitorische Aktiven	556'871.70	14'307.75
Total Umlaufvermögen	2'521'912.86	761'778.91

Bilanz per 31. Dezember	2018 in CHF	2017 in CHF
Aktiven		
Beteiligungen / Wertschriften	0.00	0.00
Gebäude Alterswohnheim	27'339'506.25	25'865'715.20
Wertberichtigung Gebäude Alterswohnheim	-10'339'506.25	-10'965'715.20
Grundstücke und Gebäude	17'000'000.00	14'900'000.00
Betriebseinrichtung	2'441'532.69	2'291'788.19
Wertberichtigung Betriebseinrichtung	-2'041'532.69	-1'991'788.19
Betriebseinrichtung	400'000.00	300'000.00
Fahrzeuge	0.00	0.00
Wertberichtigung Fahrzeuge	0.00	0.00
Fahrzeuge	0.00	0.00
Total Anlagevermögen	17'400'000.00	15'200'000.00
Total Aktiven	19'921'912.86	15'961'778.91

Bilanz per 31. Dezember	2018 in CHF	2017 in CHF
Passiven		
Lieferantenkreditoren	341'852.80	283'284.01
Kurzfristiges Fremdkapital	496'724.70	316'573.20
Langfristiges Fremdkapital	300'000.00	300'000.00
Hypotheken	13'805'000.00	10'145'000.00
Transitorische Passiven	0.00	0.00
Total Fremdkapital	14'943'577.50	11'044'857.21

Bilanz per 31. Dezember	2018 in CHF	2017 in CHF
Passiven		
Genossenschaftskapital	66'400.00	64'900.00
Reserven (Rücklagen)	4'515'000.00	4'515'000.00
Reserven (Rücklagen) kulturelle und soziale Aktionen	133'664.50	133'564.50
Reserven (Rücklagen) Erneue- rung+Sanierung Liegenschaft	0.00	0.00
Heimfonds/Spenden	40'457.00	40'457.00
Gewinnvortrag	163'000.20	151'429.85
Gewinn vom 1. Januar bis 31. Dezember	59'813.66	11'570.35
Total Eigenkapital	4'978'335.36	4'916'921.70
Total Passiven	19'921'912.86	15'961'778.91

Ertrag	2018 in CHF	2017 in CHF
Pensionstaxen und Pflögetaxen	9'335'910.75	9'063'706.10
Medikamente und Pflögematerial	-2'021.75	89'267.50
Uebrige Erträge für Heimbewohner	71'945.70	80'089.00
Miet- und Kapitalzinsenterag	8'626.40	8'423.70
Erträge Cafeteria	100'476.05	115'762.15
Erträge aus Leistungen an Personal und Dritte	79'817.40	78'921.30
Bildung Delkredere	0.00	-15'000.00
Total Ertrag	9'594'754.55	9'421'169.75

Personalaufwand	2018 in CHF	2017 in CHF
Besoldungen Pflöge	2'995'051.50	3'139'260.75
Besoldungen Personal für Alltagsgestaltung	123'417.70	141'889.90
Besoldungen Heimleitung und Verwaltung	426'925.85	440'113.60
Besoldungen Oekonomie- und Hausdienst	1'770'070.70	1'735'916.25
Besoldungen Technische Betriebe	114'364.65	136'198.50
Sozielleistungen	1'438'643.65	1'127'612.60
Honorare für Leistungen Dritter	136'487.80	85'263.45
Personalnebenaufwand	124'005.70	150'384.81
Total Personalaufwand	7'128'967.55	6'956'639.86

Sachaufwand	2018 in CHF	2017 in CHF
Medizinischer Bedarf	58'454.25	73'770.75
Lebensmittel und Getränke	443'905.20	456'815.20
Haushalt	122'813.95	126'989.70
URE Immobilien, Mobilien, Fahrzeuge	279'373.65	227'895.70
Aufwand für Anlagenutzung	78'234.70	80'528.70
Energie und Wasser	179'780.55	134'965.40
Verwaltungsaufwand	184'786.35	233'045.06
Übriger Bewohnerbezogener Aufwand	35'824.79	45'918.18
Übriger Sachaufwand	113'811.55	219'926.15
Abschreibung auf Immobilien	594'666.70	306'465.30
Abschreibung auf Mobilien	108'890.50	395'531.40
Abschreibung auf Fahrzeuge	0.00	0.00
Kapitalzinsen	194'305.30	188'355.00
Total Sachaufwand	2'394'847.49	2'490'206.54
Total Aufwand	9'523'815.04	9'446'846.40
Betriebsfremder und Zeitfremder Aufwand und Ertrag	-11'125.85	37'247.00
Gewinn vom 1. Januar bis 31. Dezember	59'813.66	11'570.35

Die formelle Jahresrechnung liegt am Sitz der Genossenschaft auf.

Anhang zur Jahresrechnung per 31. Dezember 2018

Angaben gemäss Art. 959c Abs. 1, Ziff. 1–4 OR

zu Ziff. 1 Angaben über die in der Jahresrechnung angewandten Grundsätze, soweit diese nicht vom Gesetz vorgeschrieben sind;

Aktuell

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.

Vorjahr

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.

zu Ziff. 2 Angaben, Aufschlüsselungen und Erläuterungen zu Positionen der Bilanz und der Erfolgsrechnung;

Aktuell

Angaben, Aufschlüsselungen und Erläuterungen zu Positionen der Bilanz und Erfolgsrechnung sind bereits aus der Bilanz und Erfolgsrechnung ersichtlich.

Vorjahr

Angaben, Aufschlüsselungen und Erläuterungen zu Positionen der Bilanz und Erfolgsrechnung sind bereits aus der Bilanz und Erfolgsrechnung ersichtlich.

zu Ziff. 3 den Gesamtbetrag der aufgelösten Wiederbeschaffungsreserven und der darüber hinausgehenden stillen Reserven, soweit dieser den Gesamtbetrag der neugebildeten derartigen Reserven übersteigt, wenn dadurch das erwirtschaftete Ergebnis wesentlich günstiger dargestellt wird;

Aktuell

keine

Vorjahr

keine

zu Ziff. 4 weitere vom Gesetz verlangte Angaben.

Aktuell	Vorjahr
keine	keine

Angaben gemäss Art. 959c Abs. 2, Ziff. 1–14 OR

zu Ziff. 1 Firma oder Name sowie Rechtsform und Sitz des Unternehmens;

Aktuell	Vorjahr
Alters- und Pflegezentrum Herrenbergli Genossenschaft, Zürich	Alters- und Pflegezentrum Herrenbergli Genossenschaft, Zürich

zu Ziff. 2 Eine Erklärung darüber, ob die Anzahl Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt nicht über 10, über 50 beziehungsweise über 250 liegt;

Aktuell	Vorjahr
Nicht über 250 / 79.40 Vollzeitstellen	Nicht über 250 / 79.05 Vollzeitstellen

zu Ziff. 3 Firma, Rechtsform und Sitz der Unternehmen, an denen direkte oder wesentliche indirekte Beteiligungen bestehen, unter Angabe des Kapital- und des Stimmanteils;

Aktuell	Vorjahr
keine	keine

zu Ziff. 4 Anzahl eigener Anteile, die das Unternehmen selbst und die Unternehmen, an denen es beteiligt ist, halten;

Aktuell	Vorjahr
keine	keine

zu Ziff. 5 Erwerb und Veräusserung eigener Anteile und die Bedingungen, zu denen sie erworben oder veräussert wurden;

Aktuell	Vorjahr
keine	keine

zu Ziff. 6 Der Restbetrag der Verbindlichkeiten aus kaufvertragsähnlichen Leasinggeschäften und anderen Leasingverpflichtungen, sofern diese nicht innert zwölf Monaten ab Bilanzstichtag auslaufen oder gekündigt werden;

Aktuell	Vorjahr
keine	keine

zu Ziff. 7 Verbindlichkeiten gegenüber Vorsorgeeinrichtungen;

Aktuell	Vorjahr
keine	keine

zu Ziff. 8 Der Gesamtbetrag der für Verbindlichkeiten Dritter bestellten Sicherheiten;

Aktuell

1. Pfandstelle CHF 11'000'000 Schuldbrief/
Darlehen UBS Switzerland AG
2. Pfandstelle CHF 1'000'000 Schuldbrief/
Darlehen der Ref. Kirchgemeinden
3. Pfandstelle CHF 275'000 Grundpfandverschreibung,
Sicherstellung Baurechtszins der Reformierten
Kirche Zürich
4. Pfandstelle CHF 2'000'000 Schuldbrief/Darlehen
Katholischer Stadtverband Zürich
4. Pfandstelle CHF 1'070'000 Schuldbrief/Darlehen
SIX SIS AG/UBS Switzerland AG
5. Pfandstelle CHF 300'000 Schuldbrief/Darlehen
der Reformierten Kirche Zürich

zu Ziff. 9 Je der Gesamtbetrag der zur Sicherung eigener Verbindlichkeiten verwendeten Aktiven der Aktiven unter Eigentumsvorbehalt;

Aktuell

Vorjahr

keine	keine
-------	-------

zu Ziff. 10 Rechtliche oder tatsächliche Verpflichtungen, bei denen ein Mittelabfluss entweder als unwahrscheinlich erscheint oder in der Höhe nicht verlässlich geschätzt werden kann (Eventualverbindlichkeit);

Aktuell

Vorjahr

keine	keine
-------	-------

zu Ziff. 11 Anzahl und Wert von Beteiligungsrechten oder Optionen auf solche Rechte für alle Leitungs- und Verwaltungsorgane sowie für die Mitarbeitenden;

Aktuell

Vorjahr

keine	keine
-------	-------

zu Ziff. 12 Erläuterungen zu ausserordentlichen, einmaligen oder periodenfremden Positionen der Erfolgsrechnung;

Aktuell

Vorjahr

CHF 11'125.65 Periodenfremder Aufwand	CHF 3'070'000.00 Forderungsverzicht Darlehen der Stadt Zürich, wurde direkt den Reserven gutgeschrieben, CHF 37'247.00 Erlös Fahrzeugverkauf
---	--

zu Ziff. 13 Wesentliche Ereignisse nach dem Bilanzstichtag;

Aktuell

Vorjahr

keine	keine
-------	-------

zu Ziff. 14 Bei einem vorzeitigen Rücktritt der Revisionsstelle: die Gründe, die dazu geführt haben;

Aktuell

Vorjahr

N/A	N/A
-----	-----

Revisionsbericht



Postfach 1634 · 8048 Zürich · Telefon 044 432 91 31

Bericht der Revisionsstelle

zur Eingeschränkten Revision
an die Genossenschafterversammlung des

Alters- und Pflegezentrum Herrenbergli Genossenschaft, Zürich

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang) Ihrer Genossenschaft für das am 31.12.2018 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Für die Jahresrechnung ist der Vorstand verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, diese zu prüfen. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Zulassung und Unabhängigkeit erfüllen.

Unsere Revision erfolgte nach dem Schweizer Standard zur Eingeschränkten Revision. Danach ist diese Revision so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung erkannt werden. Eine Eingeschränkte Revision umfasst hauptsächlich Befragungen und analytische

Prüfungshandlungen sowie den Umständen angemessene Detailprüfungen der beim geprüften Unternehmen vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betrieblichen Abläufe und des internen Kontrollsystems sowie Befragungen und weitere Prüfungshandlungen zur Aufdeckung deliktischer Handlungen oder anderer Gesetzesverstösse nicht Bestandteil dieser Revision.

Bei unserer Revision sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Jahresrechnung sowie die Führung des Genossenschafterverzeichnisses nicht Gesetz und Statuten entsprechen.

Zürich, 18. Februar 2019

Albas Treuhand AG



Patrick Geissler
Zugelassener Revisor
(leitender Revisor)

Jahresrechnung 2018
Anhang 2018

