



Jahresbericht 2025

Pflegezentrum
Spitex

THARAD

PFLEGEORGANISATION THARAD

Durch den Zusammenschluss von Spitex Regio und dem Pflegezentrum wurde per 1. Januar 2024 die stationäre und ambulante Pflege und Betreuung in einer einzigen Organisation vereint. Die neue Pflegeorganisation THARAD dient der Bevölkerung und den Gemeinden Derendingen, Deitingen und Luterbach als zentrale Anlaufstelle. Der Zusammenschluss ermöglicht neben einer stärkeren Positionierung auch die Voraussetzung eines nachhaltigen Aufbaus von Pflegeleistungen in einem zunehmend komplexen Markt.

Die Pflegeorganisation THARAD ist mit etwas mehr als 200 Mitarbeitenden eine wichtige Arbeitgeberin in der Region.

INHALTSVERZEICHNIS

Kurzportrait Institution und Inhaltsverzeichnis	2
Editorial Präsident	3
Bericht Geschäftsführer	4 + 5
Pflege	6 + 7
Hotellerie	8 + 9
Infrastruktur	10 + 11
Personal	12 + 13
Finanzen	14 + 15
Bilanz und Erfolgsrechnung	16 + 17
Arbeiten im Tharad	18
Auf einen Blick	19

WIR WOLLEN EIN ZUVERLÄSSIGER PFLEGEDIENSTLEISTER BLEIBEN

Liebe Leserin, lieber Leser

Das vergangene Jahr stellte den Vorstand vor besondere Herausforderungen. Der Wechsel in der Geschäftsführung verlangte zusätzliche Verantwortung und hohe Präsenz. Gleichzeitig galt es, die Integration der Spitex erfolgreich abzuschliessen sowie zentrale Projekte voranzubringen. Während der Übergangsphase übernahmen der Vorstand als Expertengremium operative Aufgaben, bis die Nachfolgeregelung mit dem neuen Geschäftsführer Rolf Allemann geklärt war. Diese Situation verlangte grosse zeitliche und persönliche Ressourcen und wir sind froh, dass mit der neuen Organisation Stabilität und Ruhe eingekehrt ist.

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Pflegebereich bleiben angespannt. Die aktuellen Taxen decken die Kosten weiterhin nicht vollständig. Gleichzeitig steigen die gesetzlichen Anforderungen an Pflege und Betreuung. Der Arbeitsmarkt verschärft diese Situation zusätzlich. Der demografische Wandel führt auch in den Pflegeberufen zu weniger Nachwuchs, während viele erfahrene Fachpersonen in Pension gehen. Die Rekrutierung von qualifiziertem Personal wird dadurch zunehmend anspruchsvoller, denn der Wettbewerb um Fachkräfte treibt die Personalkosten markant in die Höhe. Strukturelle Faktoren erschweren die Geschäftsentwicklung, weil Investitionen in neue Angebote oder Infrastruktur auf finanzielle und regulatorische Hürden stossen. Banken verlangen Sicherheiten, die öffentlich-rechtliche Institutionen wie THARAD nur eingeschränkt bieten können. Gleichzeitig fehlen Gemeinden häufig die finanziellen Mittel für grössere Neubauprojekte.

Der Bedarf an Pflegeplätzen steigt weiter an. Studien zeigen, dass der Kanton Solothurn in den nächsten Jahren rund 1'000 zusätzliche Pflegebetten benötigen wird. Bereits heute arbeiten viele Institutionen unter schwierigen finanziellen Bedingungen. Rund 10 % aller Pflegeeinrichtungen im Kanton Solothurn erreichen ein ausgeglichenes Ergebnis. Diese Situation weist auf strukturelle Probleme im System hin. Umso erfreulicher

ist, dass sich die Zusammenarbeit mit den Trägergemeinden Derendingen, Deitingen und Luterbach als konstruktiv erweist. Der Austausch bleibt offen und lösungsorientiert. Gleichzeitig stehen auch die Gemeinden unter zunehmendem finanziellen Druck. Die Sozial- und Gesundheitskosten steigen in vielen Budgets deutlich. Wir versuchen, auch unter diesen Bedingungen unserem Auftrag zur Versorgung der Bevölkerung engagiert nachzukommen.

In den nächsten Jahren stehen insbesondere Personal und Infrastruktur im Zentrum der Weiterentwicklung. Für einzelne Gebäude müssen Ersatz- oder Erweiterungslösungen gefunden werden. Gleichzeitig benötigt die Region mittelfristig zusätzliche Pflegeplätze. Der Bedarf in unserem Zweckverband liegt bei rund 30 bis 40 Betten. Unser Standort bietet dafür gute Voraussetzungen. Ziel bleibt es, diesen Standort weiterzuentwickeln und die organisatorischen Strukturen zu stärken. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Ausbildung. Die Förderung des eigenen Nachwuchses bleibt entscheidend, um dem Fachkräftemangel langfristig zu begegnen.

Die Rahmenbedingungen bleiben anspruchsvoll, aber der Vorstand blickt zuversichtlich in die Zukunft. Entscheidend ist, konsequent nach Lösungen zu suchen und die Organisation innerhalb der vorgegebenen Leitplanken weiterzuentwickeln. Unser Ziel bleibt ein ausgeglichenes finanzielles Ergebnis. Nur so lassen sich notwendige Investitionen tätigen, Rückstellungen bilden und die Infrastruktur langfristig sichern.

Ich bedanke mich an dieser Stelle bei meinen Vorstandskolleginnen und -kollegen, bei den Geschäftsleitungsmitgliedern und allen Mitarbeitenden, die sich täglich für das Wohl unserer Bewohnenden, Klientinnen und Klienten einsetzen.



Tony Broghammer, Präsident des Vorstandes



KULTURELLER WANDEL BRAUCHT ZEIT UND GEDULD



Einerseits stehen Fragen in enger Zusammenarbeit mit dem Kanton und den Gemeinden im Vordergrund, andererseits geht es um konkrete Alltagsthemen im laufenden Betrieb.

Gerade dieses Zusammenspiel der verschiedenen Ebenen macht die Aufgabe anspruchsvoll und zugleich besonders spannend.

Seit rund einem Jahr übe ich die Funktion des Geschäftsführers von THARAD aus. In dieser Zeit wurde mir rasch bewusst, wie vielfältig und anspruchsvoll die anstehenden Themen und Herausforderungen sind. Besonders zu Beginn meiner Amtszeit beschäftigte mich der Finanzabschluss 2024. Für mich stand früh fest, dass vergleichbare Situationen künftig vermieden werden müssen. Gemeinsam mit der Geschäftsleitung habe ich nach Optimierungsmöglichkeiten gesucht, Prozesse überprüft und notwendige Anpassungen umgesetzt.

Ein zentraler Schritt war die Einführung klar definierter Abläufe, insbesondere für nicht budgetierte Investitionen. Die Vorjahresrechnung hatte gezeigt, dass dieser Budgetposten überschritten wurde. Zukünftig werden Investitionsanträge von den jeweiligen Bereichsleitungen erfasst, von der Finanzabteilung geprüft und der Geschäftsleitung zur Entscheidung vorgelegt. Parallel dazu wurden administrative Prozesse angepasst und optimiert, insbesondere im Zusammenhang mit dem Eintritt neuer Bewohnerinnen und Bewohner im Pflegezentrum sowie der Erfassung relevanter Daten mit finanziellen Auswirkungen. Auch im ambulanten Bereich wurden die Mitarbeitenden gezielt in Bezug auf Software geschult.

Methodisch setze ich dort an, wo Veränderungen den grössten Effekt erzielen, insbesondere in Bereichen mit direkten finanziellen Auswirkungen. Gleichzeitig ist es

mir als Geschäftsführung wichtig, ein offenes Ohr für die Anliegen der Mitarbeitenden zu haben. Dazu gehört neben aktivem Zuhören auch das bewusste Delegieren von Verantwortung sowie die klare Definition von Zuständigkeiten. Diese Haltung zeigt sich besonders in meiner eigenen Rollenentwicklung: Während ich früher im Bereich Pflege tätig war, konzentriere ich mich heute überwiegend auf administrative und operative Aufgaben. Mitarbeitende wenden sich gelegentlich noch direkt mit pflegerischen Fragen an mich; in solchen Situationen weise ich höflich, aber bestimmt darauf hin, dass diese Themen in die Verantwortung der Pflegeleitung fallen. Damit einher geht ein kultureller Wandel. Früher war vieles im THARAD stärker hierarchisch strukturiert. Heute möchte ich das hierarchische Gefälle abflachen und mehr Verantwortung in den einzelnen Bereichen und Funktionen verankern. Dieser Veränderungsprozess benötigt Zeit; ich gehe davon aus, dass es noch einige Jahre dauern wird, bis der Kulturwandel vollständig im Alltag verankert ist.

« Auch das Zusammenwachsen der beiden Kulturen <Spitex THARAD> und <Pflegezentrum THARAD> wird weiterhin Zeit in Anspruch nehmen. »

Ambulante und stationäre Pflege haben viele Gemeinsamkeiten, unterscheiden sich jedoch auch in zahlreichen Aspekten, weshalb die Zusammenarbeit gezielt gefördert werden muss. Zu diesem Zweck haben wir verschiedene Formate etabliert, darunter ein Kaderforum, in dem die Geschäftsleitung viermal jährlich mit allen Führungspersonen Themen bearbeitet, sowie regelmässige Infoveranstaltungen für Mitarbeitende. Gemeinsame Anlässe wie das «Eiertütschen», der Neujahrsapéro und auch der Personalanlass sollen den Austausch und den Zusammenhalt zusätzlich stärken. Hier wünsche ich mir künftig eine noch breitere Beteiligung aus allen Bereichen.

Ein weiterer wichtiger Schritt in unserer Qualitätsarbeit war der intensive Austausch mit Bewohnerinnen, Bewohnern und deren Angehörigen. Im Jahr 2024 führten wir dazu

eine umfassende Befragung im Pflegezentrum durch. Die Ergebnisse wurden im März 2025 beiden Gruppen vorgestellt. Dabei wurden unter anderem der Wunsch nach stärkerer Präsenz der Geschäftsleitung sowie Hinweise auf Verbesserungspotenzial bei der Verpflegungsqualität geäussert. Diese Rückmeldungen nehmen wir ernst. Seitdem informieren wir jährlich sowohl die Bewohnerinnen und Bewohner als auch die Angehörigen über Massnahmen und Entwicklungen im Pflegezentrum.

Trotz der Vielzahl aktueller Themen prägt der Alltag im THARAD weiterhin der Pflegebetrieb. Unsere Tourenpläne in der ambulanten Pflege sind sehr gut ausgelastet, und auch das Pflegezentrum weist eine hohe Belegung auf. Besonders interessant ist die Entwicklung im stationären Bereich: Der Altersdurchschnitt unserer Bewohnerinnen und Bewohner ist in den letzten zehn Jahren um 10 Jahre gestiegen, während die durchschnittlichen Pflegestufen leicht rückläufig sind. Dies deutet darauf hin, dass Seniorinnen und Senioren heute länger selbstständig zu Hause bleiben und insgesamt «fitter» sind. Ein Trend, der auf ein gut funktionierendes Gesundheitssystem hinweist.

Der Fachkräftemangel bleibt eine zentrale Herausforderung und zeigt sich über alle Berufsgruppen hinweg. Eine attraktive Arbeitgeberin zu sein und zu bleiben ist daher eine unserer wichtigsten Aufgaben. Die Ergebnisse der jüngsten Mitarbeiterbefragung liefern wertvolle Hinweise, aus denen wir konkrete Massnahmen ableiten, um Arbeitsbedingungen und Zusammenarbeit weiter zu verbessern.

Im Finanzbereich setzen wir verstärkt auf Kennzahlen als Steuerungsinstrument. So können wir die Produktivität gezielter beurteilen und fundiertere Entscheidungen treffen. Unser Anspruch ist es, nicht im «Blindflug» zu agieren, sondern Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und proaktiv zu gestalten.

Neben unserem Kerngeschäft haben wir im Jahr 2025 auch an der Gewerbeausstellung in Derendingen teilgenommen, um die Bevölkerung auf die Dienstleistungen des THARAD aufmerksam zu machen. Zudem waren wir an der

Lehrstellenmesse am Oberstufenzentrum in Derendingen präsent, um Nachwuchs für unsere Teams zu gewinnen.

Parallel zu den Alltagsarbeiten beschäftigen wir uns mit der langfristigen Entwicklung des THARAD. Eine Arbeitsgruppe prüft derzeit mögliche infrastrukturelle Massnahmen. Dabei stützen wir uns unter anderem auf die Studie des Kantons Solothurn «Versorgungsplanung der Alters- und Langzeitpflege 2030». Gleichzeitig muss der zukünftige Standort der ambulanten Pflege geprüft werden, da der Mietvertrag des Stützpunktes der Spitex THARAD im Jahr 2027 ausläuft. Dabei bewegen wir uns oft in einem Spannungsfeld: Der Kanton formuliert Erwartungen und Vorgaben, während die Gemeinden letztlich für die Finanzierung der Leistungen verantwortlich sind. Neben diesen strategischen Themen arbeiten wir kontinuierlich an der Optimierung unserer Prozesse und Abläufe. Im Jahr 2026 liegt ein besonderer Schwerpunkt auf der Vereinheitlichung unserer IT-Strukturen. Ziel ist es, Ressourcen effizienter einzusetzen und gleichzeitig die Stabilität unserer Abläufe zu erhöhen. Ein klar strukturiertes IT-System soll die Mitarbeitenden gezielt unterstützen und den Zugang zu Informationen schneller und einfacher machen.

Bei all diesen Entwicklungen bin ich vor allem stolz auf unsere Mitarbeitenden. Viele helfen engagiert mit, den Betrieb weiterzuentwickeln und ziehen gemeinsam am gleichen Strang. Auch innerhalb der Geschäftsleitung hat sich in diesem Jahr eine gute Zusammenarbeit entwickelt. Es hat eine Weile gebraucht, bis wir gelernt haben, offen und transparent miteinander zu diskutieren – manchmal auch kontrovers. Genau dieser Austausch gehört für mich zu einer gesunden Führungskultur. Am Ende geht es für mich um zufriedene Bewohnerinnen und Bewohner, Klientinnen und Klienten sowie zufriedene Mitarbeitende. Wenn uns das gelingt, sind wir auf dem richtigen Weg.



Rolf Allemann, Geschäftsführer

DEN MENSCHEN NICHT AUS DEN AUGEN VERLIEREN



Die Nachfrage nach Pflegeleistungen steigt kontinuierlich. Besonders in der Spitex (ambulanter Bereich) spüren wir den steigenden Bedarf deutlich.

Im vergangenen Jahr verzeichneten wir in der ambulanten Pflege ein Wachstum von über fünf Prozent. Gleichzeitig konnten wir den zusätzlichen Pflegebedarf nicht immer vollständig abdecken, weil die personellen Ressourcen fehlten. Sinnbildlich dafür stehen die rund 2'000 Überstunden, die sich mittlerweile angesammelt haben. Temporäre Mitarbeitende können solche Situationen kurzfristig überbrücken, sind jedoch mit sehr hohen Kosten verbunden.

Im stationären Bereich haben wir eine Bettenbelegung von 99%. Es besteht eine lange Warteliste und auch die Nachfrage seitens Spitäler ist hoch. Die Menschen werden älter und die Behandlungen und Erkrankungen immer komplexer. Die Überweisung aus Spitälern erfolgt sehr früh, sodass eine Zwischenlösung mit einem Ferienbett gesucht wird. Die Auslastung der Ferienbetten liegt in unserem Zentrum bei rund 100%.

Im ambulanten Bereich bewegen wir uns zudem immer in einem Spannungsfeld zwischen Versorgungsauftrag und Wirtschaftlichkeit. Als öffentliche Spitexdienstleisterin haben wir eine Aufnahmepflicht und müssen sämtliche Leistungen anbieten – auch kurze oder weniger rentable Einsätze. Betriebswirtschaftlich betrachtet gibt es dabei Unterschiede: Leistungen der Kategorien A und B können höher abgerechnet werden, erfordern jedoch diplomiertes Pflegepersonal. Leistungen der Kategorie C können auch von Pflegehelfenden SRK erbracht werden, sind finanziell jedoch weniger attraktiv. Private Anbieter konzentrieren sich häufig auf Einsätze mit längerer Einsatzdauer, während wir als öffentliche Spitex alle

Einsätze sicherstellen müssen und wollen. Aus unserer Sicht wäre hier eine stärkere kantonale Regulierung angebracht.

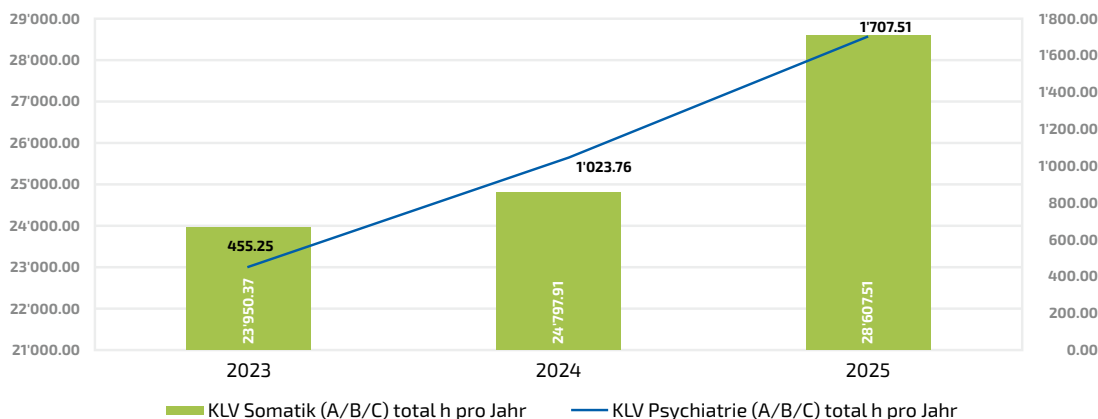
Seit Januar 2026 bin ich als Pflegedienstleitung fürs THARAD ambulant und stationär zuständig. Es ist eine spannende Rolle, mit vielen organisatorischen Herausforderungen und Optimierungen von Prozessen. Dank der engen und guten Zusammenarbeit mit der Leitung Pflege stationär und der Geschäftsleitung ist es möglich, auch weiterhin die Funktion als Leitung Pflege und Hauswirtschaft ambulant zu bewältigen, bis die Aufgabe der Nachfolgerin abgegeben werden kann.

Die Auflagen des Kantons betreffend geforderten Stellenbesetzungen trotz fehlenden Fachkräften, Ausbildungsverpflichtung und administrativen Vorgaben, welche einen zusätzlichen organisatorischen und finanziellen Aufwand mit sich bringen, stehen in einem Ungleichgewicht zu der Realität.

Trotz dieser Rahmenbedingungen versuche ich, den Fokus immer wieder auf das Wesentliche zu lenken. Die Arbeit mit unseren Bewohnenden, den Klientinnen und Klienten, deren Wohlbefinden mir sehr wichtig ist. Ich versuche, den Menschen nicht aus den Augen zu verlieren. Wertschätzung ist für mich ein zentraler Begriff in der Pflege und entsprechend auch in unseren Jahreszielen verankert. Gute Pflegequalität bedingt regelmässige Schulungen und Begleitungen. Durch die knappen personellen Ressourcen ist es eine immer wiederkehrende Herausforderung.

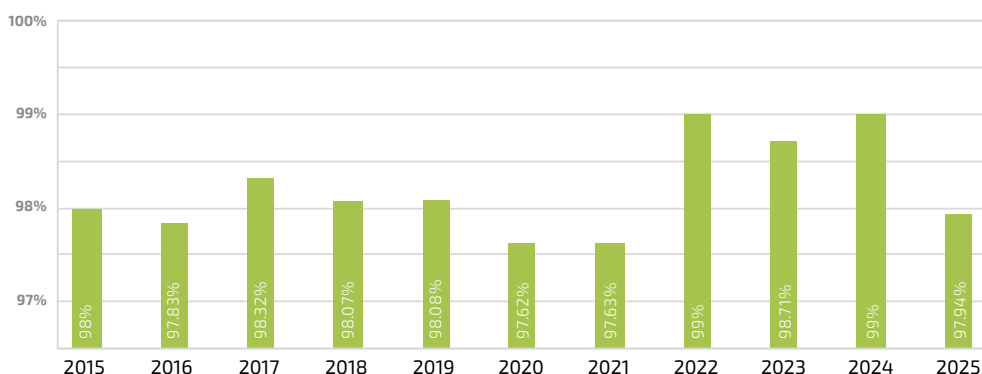
Gleichzeitig beschäftigen wir uns intensiv mit der Frage, wie wir unsere Mitarbeitenden besser unterstützen können. Wir beobachten Veränderungen in den Erwartungen jüngerer Generationen, etwa in Bezug auf Selbstfürsorge. Darauf reagieren wir mit verschiedenen Massnahmen: Wir prüfen alternative Arbeitszeitmodelle, Rückzugsmöglichkeiten und frühzeitige Kommunikation der Dienstpläne.

Entwicklung KLV-Stunden Spitex THARAD (A/B/C Leistungen)



Entwicklung der ambulanten Leistungskennzahlen (KLV A/B/C Leistungen) im Vergleich der letzten drei Jahre
 Grün: somatische Pflege
 Blau: psychiatrische Pflege

Bettenbelegung Pflegezentrum THARAD



Die abgebildete Statistik zeigt die Bettenauslastung des Pflegezentrums THARAD von 2015 bis 2025.

Auch im Ausbildungsbereich entwickeln wir neue Ansätze. Eine Idee besteht darin, dass die Hauptausbildung künftig im Pflegezentrum stattfindet und die Spitex als internes Praktikum integriert wird. Damit möchten wir junge Berufsleute behutsam an die anspruchsvolle Arbeit im ambulanten Bereich heranzuführen.

Parallel dazu wächst die Zusammenarbeit zwischen dem stationären und ambulanten Bereich weiter zusammen. Gemeinsame Arbeitsgruppen entwickeln Qualitätsinstrumente wie Standard Operating Procedures. Auch kulturell nähern sich die beiden Bereiche an – etwa bei internen Anlässen und gemeinsamen Sitzungen. Ein Kulturwandel braucht Zeit; erfahrungsgemäss dauert ein solcher Prozess mehrere Jahre. Wenn jemand sagt «Ihr bei der Spitex», antworte ich deshalb gerne: «Nein – wir beim THARAD».

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden. Gemäss der Auswertung der Mitarbeiterbefragung haben wir uns das Ziel eines internen Weiterbildungsprogramm gesetzt. Dieses umfasst sowohl fachliche Themen als auch praxisnahe Inhalte. 2026 führen wir in der ambulanten Pflege eine Klientenbefragung über Qualivista durch und sind bereits gespannt auf die Auswertung.

Unsere Mitarbeitenden stellen sich täglich grossen Anforderungen, aus diesem Grund ist es mir sehr wichtig ihnen meine Wertschätzung und Dankbarkeit auszudrücken.

Mein persönliches Ziel ist, dass unsere Mitarbeitenden motiviert im THARAD arbeiten und dies nach aussen tragen. Intrinsische Motivation ist eine entscheidende Voraussetzung für gute Pflege.

STABILITÄT IM ALLTAG UND NEUE ENTWICKLUNGEN



Seit dem 1. März 2025 bin ich zusätzlich zu meiner Funktion als Leiterin Hotellerie auch stellvertretende Geschäftsführerin.

Diese Rolle war ursprünglich nicht geplant. Die Zusammenarbeit mit dem Geschäftsführer Rolf Allemann funktioniert sehr gut; wir stehen im regelmässigen Austausch und ergänzen uns gegenseitig. Gleichzeitig bleibt mein Bereich in der Hotellerie zentral. Dort bin ich sehr froh um unsere kompetenten Teamleitungen, die ihre Bereiche zuverlässig führen. Mir ist es wichtig, den Überblick zu behalten, Aufgaben zu koordinieren und darauf zu vertrauen, dass die Teams ihren Alltag im Griff haben. Flexibilität bleibt dabei entscheidend, denn die Rahmenbedingungen verändern sich immer wieder.

Viele Themen in der Hotellerie sind sehr emotional: Essen, Reinigung, Hygiene oder Kleidung betreffen den

Alltag unserer Bewohnerinnen und Bewohner direkt. Rückmeldungen nehmen wir deshalb immer ernst. Unser Restaurant ist nach wie vor ein beliebter Begegnungsort interner und externer Gäste. Der Mahlzeitendienst hat sich weiterhin gut eingespielt. Pro Monat liefern wir rund 1'000 Mahlzeiten an Klientinnen und Klienten der Spitex aus. Je nach Nachfrage sind das zwischen 20 und 50 Menüboxen pro Tag.

Ein grösseres Projekt war im vergangenen Jahr die Einführung der neuen Berufskleidung, die wir im Juni 2025 an unsere Mitarbeitenden übergeben durften. Das Thema war erwartungsgemäss emotional, insgesamt ist die Einführung aber gut gelungen. Auch die ambulante Pflege ist neu in das Kleidungssystem integriert, was zusätzliches Schmutzwäsche-Volumen gebracht hat und gleichzeitig ein wichtiger Schritt in Richtung einer stärkeren gemeinsamen Identität ist. Heute verarbeitet das Hauswirtschaftsteam rund 1,3 Tonnen Wäsche pro Woche. Um die Abläufe zu sichern, modernisieren wir unseren Maschinenpark schrittweise und passen die Organisation stetig an.



Neben diesen laufenden Aufgaben haben wir im vergangenen Jahr auch einige Investitionen umgesetzt. Im Restaurant wurde ein neues Kassensystem eingeführt, das Kartenzahlungen ermöglicht und mit unserem Abrechnungssystem verknüpft ist. Bewohnerinnen und Bewohner können ihre Konsumationen nun wie im Hotel auf ihre Monatsrechnung buchen lassen. Im Haus A des Pflegezentrums haben wir die Kaffeemaschinen auf den Wohngruppen ersetzt, um weiterhin aromatische Kaffeegetränke anbieten zu können. Aufgrund der steigenden Nachfrage konnten wir das Ausbildungsangebot um eine weitere Lehrstelle in der Küche erweitern.

Ein wichtiges Zukunftsthema für die Hauswirtschaft ist die Digitalisierung. Wir möchten schrittweise von papierbasierten Abläufen wegkommen. Ein erstes Projekt betrifft die Bewohnerwäsche: Künftig könnte jedes Wäschestück digital gekennzeichnet werden, sodass sich jederzeit nachvollziehen lässt, wo es sich im Prozess befindet. Eine solche Lösung wäre zwar eine grössere Investition, würde aber den Alltag deutlich erleichtern.

Rückblickend hat sich im letzten Jahr vieles entspannt. Das hat uns ermöglicht, Themen aufzuarbeiten und wieder mehr Stabilität in den Betrieb zu bringen. Zu den besonderen Momenten im Jahresablauf gehören immer das THARAD-Fest anfangs September oder die Bewohnerweihnachtsfeiern mit insgesamt rund 250 Gästen.

Für die Zukunft wünsche ich mir vor allem Kontinuität. Gleichzeitig hoffe ich, dass ambulante und stationäre Bereiche noch stärker zusammenwachsen. Weniger «wir und ihr», dafür mehr «gemeinsam».



Marietta Röthlisberger,
Leitung Hotellerie / Stv. Geschäftsführer



BEI GEWISSEN THEMEN GIBT ES EINE NULLTOLERANZ



Das letzte Jahr verlief aus Sicht der Infrastruktur und Sicherheit erfreulich ruhig. Grössere Zwischenfälle gab es keine.

Unser Fokus lag und liegt weiterhin darauf, einen sicheren und störungsfreien Betrieb der Gebäude und technischen Anlagen zu gewährleisten. Mein oberstes Ziel bleibt unverändert: Es darf weder zu einem Brand noch zu einem Legionellen-Befall kommen.



Gerade beim Brandschutz ist Prävention entscheidend. Sämtliche Brandmelde- und Löschanlagen werden regelmässig überprüft und gewartet. Auch Rauchmelder, Brandabschnittstüren und Fluchtwege kontrollieren wir turnusmässig. Zusätzlich werden alle Mitarbeitenden alle zwei Jahre im Brandschutz geschult. Vorletzten Herbst konnten wir eine grössere Übung durchführen, bei der typische Szenarien wie Pfannenbrände simuliert wurden.

Neben dem Brandschutz spielt auch die Trinkwasserhygiene im THARAD eine zentrale Rolle. 2025 wurden sämtliche Legionellen-Kontrollen planmässig durchgeführt, erfreulicherweise konnten keine Legionellen nachgewiesen werden. Um das Risiko weiter zu minimieren, haben wir in allen Duschen Schnellverschlüsse installiert, damit Restwasser aus den Schläuchen vollständig ablaufen kann. Zusätzlich erfolgen regelmässige Spülungen und thermische Desinfektionen der Leitungen. Auch unsere Mitarbeitenden werden von uns im Bereich Trinkwasserhygiene laufend geschult.

Leider kommt es in letzter Zeit häufiger vor, dass unbefugte Personen versuchen, ins Gebäude zu gelangen. Unsere Mitarbeitenden sind sensibilisiert und wissen, wie sie reagieren müssen; bis hin zur Einschaltung der Polizei, wenn es nötig wird. Den Bewohnerinnen und Bewohnern empfehlen wir aus diesen Gründen, keine grösseren Summen Bargeld im Zimmer aufzubewahren. Wertgegenstände und Bargeld können sicher in unserem zentralen Tresor verwahrt werden.

Für mich als Leiter Infrastruktur und Sicherheit ist Transparenz zentral. Ich kommuniziere klar, was mir wichtig ist. Bei gewissen Themen gibt es eine klare Nulltoleranz, zum Beispiel beim Rauchen. Zum Glück akzeptieren das Bewohnende wie auch Mitarbeitende ausnahmslos.

Auch infrastrukturell konnten wir wichtige Massnahmen umsetzen oder vorbereiten. Im Bereich der Warmwasserversorgung wird in nächster Zeit der

Ersatz von zwei Boilernanlagen erfolgen. Diese Investition erhöht sowohl die Energieeffizienz als auch die Betriebssicherheit. Zudem steht der Wechsel auf neue Smartphones für die interne Kommunikation kurz bevor.

Dieses Projekt hat sich aufgrund externer Faktoren verzögert, wird nun aber umgesetzt.



Beat Hofer, Leitung Infrastruktur und Sicherheit



VERSTÄNDNISVOLL UND EMPATHISCH DER EIGENEN LINIE TREU BLEIBEN



Der Personaldienst begleitet die Mitarbeitenden im THARAD während ihres gesamten Arbeitsverhältnisses, das heisst vom Eintritt bis zum Austritt.

Dabei geht es um administrative Abläufe, aber vor allem um Menschen und ihre individuellen Lebenssituationen.



Als ich meine Tätigkeit im THARAD aufnahm, war die Ausgangslage besonders: Meine Vorgängerin hatte das Unternehmen bereits aus Pensionsgründen verlassen. Die Zusammenführung der ambulanten und stationären Bereiche war bereits geschehen und doch mussten die Prozesse neu strukturiert und weiterentwickelt werden. Daher musste ich zunächst viele Fragen selbst klären und mir die nötigen Abläufe Schritt für Schritt erarbeiten. Glücklicherweise war ich mit dem Lohnprogramm bereits vertraut, was mir den Einstieg in diese Aufgaben erheblich erleichterte. Dennoch wird mit der Überarbeitung und Weiterentwicklung von Prozessen in nächster Zeit viel Arbeit auf uns zukommen.

Eine der grössten Herausforderungen im Personalbereich ist derzeit der Fachkräftemangel. Wenn über längere Zeit zu wenig Personal vorhanden ist, entsteht eine zusätzliche Belastung für die bestehenden Teams. Diese Entwicklung beobachten wir derzeit in vielen Pflegeorganisationen und auch bei uns im THARAD.

Besonders beschäftigen uns deshalb auch die Fehlzeiten. Gemeinsam mit verschiedenen Beteiligten haben wir begonnen, die entsprechenden Prozesse genauer anzuschauen. Ziel ist es, frühzeitig das Gespräch zu suchen und zu klären, ob und wie wir als Arbeitgeberin unterstützen können. Dabei arbeiten wir auch mit unserer Krankentaggeldversicherung (KTG) zusammen. Diese kann bei längeren Ausfällen ein Case Management anbieten und die Wiedereingliederung begleiten.

Gleichzeitig sind auch hier Grenzen gesetzt. Versicherungen prüfen die Entwicklung der Krankheitstage sehr genau. In extremen Fällen könnte eine KTG-Versicherung sogar entscheiden, eine Organisation nicht mehr zu versichern, wenn die Ausfallquote zu hoch ist. Es zeigt sich: Je mehr Fälle auftreten, desto schwieriger und teurer wird die Situation. Neben längeren Ausfällen schauen wir auch bei kürzeren Krankmeldungen genauer hin. Natürlich gilt: Wer nicht arbeitsfähig ist, soll zuhause bleiben. Gleichzeitig versuchen wir, gemeinsam mit den



Mitarbeitenden einen verantwortungsvollen Umgang zu finden und im Dialog zu bleiben.

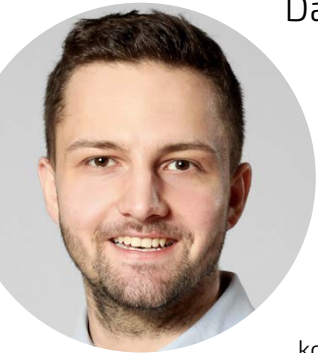
Die Arbeit im Personaldienst bringt viele unterschiedliche menschliche Situationen mit sich. Manchmal sind es sehr persönliche und emotionale Gespräche. Gleichzeitig gibt es aber auch Momente, in denen Klarheit gefragt ist. Unpopuläre und schwierige Entscheidungen gehören ebenso dazu und dann gilt es, gemeinsam die Konsequenzen zu tragen. Diese Balance zwischen Verständnis und Entschlossenheit gehört zu den anspruchsvollsten Seiten meiner Aufgabe.

Wir möchten ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich unsere Mitarbeitenden unterstützt fühlen und ihre Arbeit gerne ausüben. Motivierte Mitarbeitende sind die wichtigste Grundlage für eine gute Betreuung unserer Bewohnerinnen und Bewohner sowie unserer Klientinnen und Klienten.



Sabine Bertschinger, Leitung Personaldienst

AUS ROT WERDE SCHWARZ



Das Jahr 2025 stand im Finanzbereich des THARAD stark im Zeichen der Stabilisierung und der verbesserten Planung.

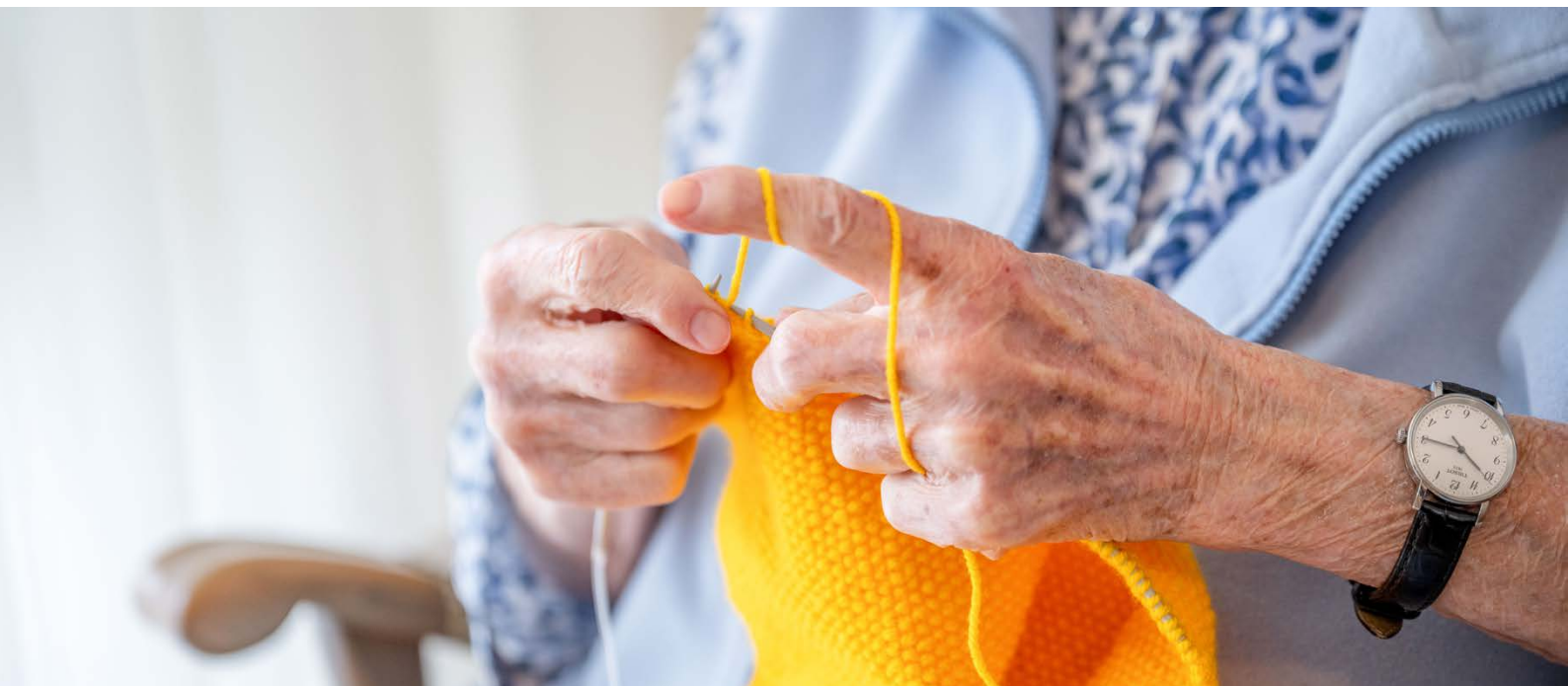
Gemeinsam mit der Geschäftsleitung konnten wir Prozesse schärfen und das Budget konsequenter steuern. Das zeigte Wirkung: Gegenüber dem Vorjahr konnten wir das Ergebnis deutlich verbessern; von einem tiefroten Minus in der Höhe von fast einer halben Million Franken zu einem erfreulichen, wenn auch kleinen Plus.

Seit September 2024 verantworte ich die Finanzen beim THARAD. Nach meiner kaufmännischen Ausbildung habe ich mich im Finanzbereich weitergebildet und Erfahrungen in der Versicherungs- und Treuhandbranche gesammelt, bevor mich mein Weg ins Gesundheitswesen geführt hat. Meine Aufgabe bringt mich mit

vielen unterschiedlichen Anspruchsgruppen in Kontakt. Dazu gehören Bewohnende und Angehörige ebenso wie Gemeinden, der Kanton oder Krankenversicherer. Eine zentrale Herausforderung besteht darin, Transparenz zu schaffen. Gerade Angehörige empfinden Rechnungen häufig als hoch. In solchen Gesprächen erkläre ich, wie sich die Kosten zusammensetzen und welche Leistungen dahinterstehen.

Die Steuerung der Zahlungsflüsse im Gesundheitswesen ist anspruchsvoll: Vereinbarte Zahlungsfristen werden von verschiedenen Akteuren wie beispielsweise Kanton, Krankenversicherern oder Selbstzahlenden nicht durchgehend eingehalten.

Solche Verzögerungen wirken sich auf unsere Liquidität und damit auf die Finanzplanung aus. Ähnliche Situationen entstehen bei den Ergänzungsleistungen: Oft erhalten Bewohnende unsere Rechnung, bevor die entsprechende Leistung ausbezahlt wird. Deshalb prüfen wir teilweise individuell, wann der richtige Zeitpunkt für die Rechnungsstellung ist.






Die Finanzierung der Pflege folgt klar definierten Mechanismen. Sowohl im ambulanten als auch im stationären Bereich stellen wir monatliche Rechnungen. Die Tarife basieren auf Strukturen, die gemeinsam von Gemeinden und Leistungserbringern festgelegt und vom Kanton jährlich genehmigt werden. Zusätzlich führen wir Tarifverhandlungen mit den Gemeinden. Im kantonalen Vergleich liegen unsere Tarife weiterhin eher im unteren Bereich.

Eine Besonderheit der Branche zeigt sich auch beim Umgang mit offenen Rechnungen. In vielen Unternehmen führt eine ausbleibende Zahlung rasch zu einem Leistungsstopp. In der Pflege funktioniert dieses Prinzip nur bedingt, schliesslich steht hinter jeder Rechnung ein Mensch mit Unterstützungsbedarf. Wenn Rechnungen nicht bezahlt werden können, suchen wir deshalb gemeinsam mit der Pflege und externen Stellen nach Lösungen.

Die wirtschaftliche Führung einer Pflegeorganisation verlangt eine präzise Planung. Der Kanton setzt uns klare Leitplanken, innerhalb derer wir wirtschaften müssen. Gleichzeitig steigt die Nachfrage nach Pflegeleistungen aufgrund der demografischen Entwicklung weiter an. Buchhalterisch führen wir Spitex THARAD und Pflegezentrum THARAD im gleichen System und präsentieren den Delegierten konsolidierte Zahlen. Intern werte ich die Daten differenziert aus; einerseits im Hinblick auf die Meldung an den Spitex-Verband, andererseits, um Optimierungspotenziale im Verhältnis von Kosten und Ertrag frühzeitig zu erkennen und gezielt darauf reagieren zu können.

Für die Zukunft bleibt entscheidend, die Finanzierung weiterhin verlässlich zu steuern und gleichzeitig attraktive Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeitenden sicherzustellen.

 Philip Mathys, Leitung Finanzen

BILANZ

Die Rechnungslegung erfolgte nach den Grundsätzen von Swiss GAAP FER. Darüber hinaus gelten die kantonalen Vorschriften zur Kostenrechnung und Leistungsstatistik, zudem wurden die Vorgaben des Gemeindegesetzes berücksichtigt.

Die Jahresrechnung 2025 wurde durch die Bargetzi Revisions AG geprüft und zuhanden der Delegiertenversammlung zur Annahme empfohlen.

Die folgende Tabelle zeigt die konsolidierte Bilanz per 2025 im Vergleich zum Vorjahr.

Nach dem erstmaligen Zusammenschluss im Jahr 2024 sind die Zahlen nun vollständig vergleichbar. Veränderungen ergeben sich insbesondere durch die Weiterentwicklung der Organisation sowie betriebliche Investitionen.

Aktiven	2025	2024
Umlaufvermögen	3'253'739	3'686'105
Anlagevermögen	11'231'078	10'246'942
Total Aktiven	14'484'817	13'933'046

Passiven	2025	2024
Fremdkapital	8'740'333	9'160'343
Sonderrechnung	734'625	734'625
Fondskapital	3'089'844	3'042'466
Organisationskapital	1'920'015	995'613
Total Passiven	14'484'817	13'933'046

ERFOLGSRECHNUNG

Die Erfolgsrechnung 2025 zeigt die wirtschaftliche Entwicklung des Geschäftsjahres und widerspiegelt den operativen Betrieb nach dem Zusammenschluss im Vorjahr.

Die Erträge entwickelten sich stabil und basieren auf den betrieblichen Leistungen.

Auf der Aufwandseite stellen die Personalkosten weiterhin den grössten Kostenblock dar.

Die Kostenentwicklung blieb insgesamt im Rahmen der Erwartungen, wobei einzelne Positionen durch betriebliche Anpassungen positiv beeinflusst wurde.

Das Betriebsergebnis beträgt CHF 40'230 und zeigt eine deutliche Verbesserung gegenüber dem Vorjahr.

Daraus resultiert ein Gewinn, der zur Stärkung der finanziellen Basis und zur weiteren Entwicklung der Organisation beiträgt. Insgesamt präsentiert sich die finanzielle Lage stabil und bildet eine verlässliche Grundlage für die weitere Entwicklung der Organisation.

	2025	2024
Total Betriebsertrag	14'851'342	14'248'359
Personalaufwand	-11'980'109	-11'777'175
Sachaufwand	-2'081'549	-2'124'787
Abschreibungen	-588'789	-655'422
Betriebsergebnis	200'895	-309'025
Finanzertrag	14	12
Finanzaufwand	-114'626	-103'507
Ausserordentlicher Ertrag	10'581	46'431
Ausserordentlicher Aufwand	-9'256	-133'354
Ergebnis vor Veränderung Fondskapitalien	87'608	-499'442
Entnahmen aus zweckgebundenen Fonds	823'527	920'859
Zuweisungen an zweckgebundene Fonds	-870'905	-856'048
Jahresergebnis vor Zuweisung an Organisationskapital	40'230	-434'631

ARBEITEN IM THARAD

THARAD als Ausbildungsbetrieb

Aktuell werden 20 junge Berufsleute ausgebildet und auf ihrem Weg in die Berufswelt begleitet. Mit klaren Zuständigkeiten und einem individuellen Ausbildungsprogramm sorgen wir dafür, dass diese jungen Menschen ihre Ausbildungszeit motiviert durchlaufen und erfolgreich abschliessen können.

Wir bilden in folgenden Berufen aus:

- Assistentin / Assistent Gesundheit und Soziales EBA
- Fachfrau / Fachmann Gesundheit EFZ
- Pflegefachfrau / Pflegefachmann HF
- Koch / Köchin EFZ
- Praktikerin / Praktiker Hotellerie-Hauswirtschaft EBA oder Fachfrau / Fachmann Hotellerie-Hauswirtschaft EFZ



THARAD als Arbeitgeberin

Qualifizierte Berufsleute sind auch in der Pflegebranche gesucht. Im THARAD finden sie das ideale Umfeld, um sich beruflich weiterzuentwickeln. Teilzeit-Arbeitsmodelle, ein gutes Salär, ansprechende Sozialleistungen, verschiedene Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie intakte Karrierechancen sind Stichworte dazu. Das offene und wertschätzende Arbeitsklima fördert den guten Teamgeist. Sympathische Benefits wie «Umkleidezeit = Arbeitszeit», «6 Wochen Ferien ab 50» oder «Gratis Kaffee und Znüni» sind bei den THARAD-Mitarbeitenden sehr beliebt.

Die aktuellen Stellenangebote finden Sie unter tharad.ch – wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!



AUF EINEN BLICK



210 Mitarbeitende

sind bei der Pflegeorganisation THARAD beschäftigt.



20 Lernende und Studierende

absolvieren ihre Ausbildung im THARAD.



84 ½ Jahre

alt ist der durchschnittliche Bewohnende.



84 Bewohnerinnen und Bewohner

dürfen das Pflegezentrum THARAD ihr Zuhause nennen.



840'000 Stk. Handpapier

wurden verbraucht.



22 verschiedene Nationen

arbeiten gemeinsam für das Wohl der Bewohnenden sowie Klientinnen und Klienten.



2'111 Kleidungsstücke

der neuen Berufsbekleidung wurden beschafft.



237 Klientinnen und Klienten

werden täglich von der Spitex besucht.



16 Pflgetouren

absolviert die Spitex täglich.

PFLEGEZENTRUM THARAD

Hauptstrasse 50
4552 Derendingen

info-pflegezentrum@tharad.ch
T 032 681 61 81

SPITEX THARAD

Hauptstrasse 44
4552 Derendingen

info-spitex@tharad.ch
T 032 682 22 44

Pflegezentrum
Spitex | **THARAD**