



Jahresbericht 2024

Pflegezentrum
Spitex
Betreutes Wohnen

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.

VERZEICHNIS

Kurzportrait Institution und Inhaltsverzeichnis	2
Editorial Präsident	3
Interview Vorstand	4 + 5
Pflege	6 + 7
Spitex	8 + 9
Ausbildung	10 + 11
Aktivierung	12 + 13
Hotellerie	14 + 15
Hauswirtschaft	16 + 17
Verpflegung	18 + 19
Infrastruktur	20 + 21
Arbeiten im Tharad	21
Bilanz und Erfolgsrechnung	22 + 23
Auf einen Blick (Facts & Figures)	24

HERAUSFORDERUNGEN ERFOLGREICH GEMEISTERT

Liebe Leserin, lieber Leser

Das Berichtsjahr ist insofern aussergewöhnlich, als es geprägt ist durch die Umsetzung des Zusammenführungsprozesses der beiden Pflegeorganisationen Alters- und Pflegezentrum Derendingen-Luterbach und der SPITEX Regio zur neuen Pflegeorganisation Derendingen Deitingen Luterbach, welche weiterhin unter dem Namen THARAD firmiert. Der Zusammenschluss erfolgte organisatorisch und rechtlich per 01.01.2024. Per Ende 2024 konnten die allermeisten Prozesse abgeschlossen werden, sodass wir einen neuen Normalbetrieb einläuten konnten.

Weiter im Fokus stand und steht die Umsetzung der kantonalen Versorgungsplanung. Im Zusammenhang mit der Aufgabenreform im Kanton Solothurn wurde das Geschäftsfeld Alter in die Verantwortung der Einwohnergemeinden überstellt. Unsere Aufgabe und unser Ziel ist es dabei, alle notwendigen Dienstleistungen für Menschen mit Unterstützungsbedarf aus einer Hand anzubieten. Das erfordert Investitionen, welche es zu verkraften gilt. Auch hier gab es viel Arbeit, die entsprechenden Projekte voranzutreiben. Es hat sich leider gezeigt, dass nicht alle unserer Partner ihre Leistungen fristgerecht und in der geforderten Qualität erbringen konnten. Das hat zusätzlichen zeitlichen und auch finanziellen Aufwand generiert. Kommt hinzu, dass wir im Berichtsjahr überdurchschnittlich viele Personalmutationen verkraften mussten. Leider mussten wir uns anfangs Dezember von unserem neuen Geschäftsführer Pascal Fraenkler trennen. Die Lücke schlossen die Vorstandsmitglieder mit einem grossen Einsatz als Unterstützer für das operative Geschäft. Dabei hat sich gezeigt, dass es richtig war, den Vorstand des neuen Zweckverbands als Fachgremium zu definieren und auch entsprechend zu besetzen. Mit den vorhandenen Fachkenntnissen und Erfahrungen ist es gelungen, den Betrieb nahtlos weiterzuführen.

Unser Geschäftsergebnis ist vor dem Hintergrund der neuen Herausforderungen im Berichtsjahr negativ ausgefallen. Wenngleich wir festhalten wollen, dass es auch in Zukunft unser Ziel sein wird, ein ausgeglichenes Ergebnis zu erreichen. Einige Daten und Fakten finden Sie auf den nächsten Seiten in diesem Bericht.

Für die Pflegeorganisation THARAD waren per Ende Jahr insgesamt etwas mehr als 200 Mitarbeitende tätig. Eine stattliche Zahl an Menschen, welche für unsere Bewohnenden im stationären sowie unsere Klientinnen und Klienten im ambulanten Bereich tagtäglich ihr Bestes geben. Nicht zu vergessen sind die vielen freiwilligen Helferinnen und Helfer, welche unser Angebot erst komplett machen. Ihnen allen danke ich an dieser Stelle im Namen des Vorstandes und der Trägergemeinden ganz herzlich. Mein Dank geht auch an die Delegierten, welche in unserer Organisation eine wichtige Aufgabe erfüllen, indem sie die Trägergemeinden vertreten.

Ich wünsche Ihnen eine interessante und anregende Lektüre. Geniessen Sie auch die stimmungsvollen Fotos, mit denen wir auch dieses Jahr das Leben in unserer Institution darstellen. Das THARAD versteht sich unverändert als offenes Haus. Daran halten wir so weit als möglich fest und tun unser Bestes.



Tony Broghammer, Präsident des Vorstandes

DIE WEICHEN SIND GESTELLT

Das erste «Betriebsjahr» nach der Zusammenlegung ist abgeschlossen. Wie blicken Sie auf das vergangene Jahr zurück?

Im Bewusstsein, dass es zwei unterschiedliche Kulturen zu vereinen gilt, haben wir den Zusammenschluss umsichtig geplant. Das räumliche Näherücken war ein grosses Bedürfnis und hat sich positiv auf den Alltag ausgewirkt. Für die Führungsteams sind die Wege kürzer, das ist sehr hilfreich. Synergien zeichnen sich insbesondere im administrativen Bereich ab – Personalaustausch zwischen ambulant und stationär ist, Stand heute, kaum möglich. Wir sind davon ausgegangen, dass sich Belastungsspitzen gegenseitig auffangen lassen. Die Realität zeigt, dass beide Bereiche mit Personalmangel kämpfen. Gemäss OBSAN Studie braucht der Kanton Solothurn in den nächsten 15 Jahren rund 1'000 zusätzliche Pflegebetten. Bewilligt werden derzeit jedoch keine und die Mühlen mahlen sehr langsam. Wir als Gesundheitsorganisation befinden uns im luftleeren Raum. Ein Neubau dauert mindestens 5 – 8 Jahre, diese Zeit haben wir bereits jetzt nicht mehr.

Ende letzten Jahres gab es einen Führungswechsel, weil es, gemäss Communiqué, «manchmal einfach nicht passt». Wie geht es nun weiter?

Per 1. März 2025 wurde Rolf Allemann als neuer Institutionsleiter gewählt mit Marietta Röthlisberger als Stellvertreterin an seiner Seite. Wir sind sehr glücklich über diesen Entscheid und freuen uns auf die gemeinsame Zukunft mit einem motivierten und engagierten Führungsteam. Es ist wichtig, dass wir nun ein stabiles Arbeitsumfeld schaffen, bei welchem die Mitarbeitenden in Ruhe ihrer Arbeit nachgehen können.

Welches sind die strategischen Schwerpunkte 2025?

Einerseits die Qualität im Pflegebetrieb sicherstellen und andererseits gute Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeitenden schaffen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist uns wichtig und das wollen wir fördern.

Wie geht es mit dem «betreuten Wohnen» weiter?

Die durchschnittliche Verweildauer im Pflegezentrum THARAD liegt bei 2,6 Jahren. Während dieser Zeit verändern sich die Bedürfnisse mehrmals. Nebst zusätzlichen Pflegebetten braucht es auch mehr ambulante Dienstleistungen. Im Bereich «betreutes Wohnen» haben wir Ideen. Es gibt spannende Ansätze wie beispielsweise das Generationenwohnen, welches wir zusammen mit «Wohnen Schweiz» näher kennenlernen möchten. Wir müssen unsere Pflegedienstleistungen ganzheitlich anschauen, wie eine Lieferkette – ambulant und stationär eng miteinander verwoben.

Das THARAD hat ein Grundstück mit Liegenschaft erworben. Gibt es bereits Nutzungspläne?

Wir sind glücklich über den Kauf des Grundstücks an der Durrachstrasse. Das THARAD kann auf seiner bestehenden Fläche nicht weiterwachsen und die angrenzende Parzelle eröffnet Perspektiven in diese Richtung. Wir haben eine Arbeitsgruppe gebildet und das Projekt offiziell angestossen. Das Vorhaben ist komplex und hängt von vielen Faktoren ab. Nutzungszweck, Finanzierung, baurechtliche Fragen; es braucht eine Zonenplananpassung und das Gebäude steht unter Denkmalschutz. Zusätzlich stehen die Trägergemeinden vor finanziellen Herausforderungen. Der Planungshorizont für ein solches Projekt ist lang und intensiv. Glücklicherweise geniesst das THARAD einen guten Ruf und die Bevölkerung ist uns gutgesinnt – eine wichtige Herausforderung für Ausbauthemen. Nun gilt es, die Leute zu begeistern und an Bord zu kriegen.



Der Vorstand von links nach rechts:
Markus Zwygart, Tony Broghammer, Aline Leimann,
Kurt Hediger, Sibylle Siegenthaler

Zum Schluss: Welche Botschaft möchten Sie den Leserinnen und Leser mitgeben?

Der Zusammenschluss ist vollbracht, wir sind gut aufgestellt und können die Gesundheitsorganisation THARAD nun in die Zukunft führen. Die letzten Monate waren für alle herausfordernd und wir sind uns bewusst, dass nun Stabilität und Kontinuität einkehren muss – die Weichen sind gestellt. Wir bedanken uns bei allen Mitarbeitenden, die sich täglich für das Wohl unserer Bewohnenden, Klientinnen und Klienten einsetzen.

DAS LETZTE JAHR WAR GEPRÄGT DURCH DEN ZUSAMMENSCHLUSS



Es ist uns im letzten Jahr Schritt für Schritt gelungen, die ambulante und stationäre Pflege näher zusammenzubringen.

Übergeordnetes Ziel dabei war: Struktur, Prozesse und Ergebnisse wo immer möglich aufeinander abzustimmen und zu vereinheitlichen. Dies, damit die Basis geschaffen wird, Synergien und Ressourcen innerhalb der beiden Bereiche gezielter zu nutzen. Im Vorfeld dessen waren jedoch intensive Diskussionen und übergeordnete Abstimmungen im Pflegekader nötig, um das gemeinsame Ziel zu erreichen. Kommunikation und Absprachen innerhalb des Leitungsteams erforderten ein Umdenken gegenüber früheren Strukturen. In der intensivierten Zusammenarbeit ist es uns gelungen, einen gut funktionierenden Pflegedienst aufzubauen, um die Prozesse schrittweise aufeinander anzupassen und weiterzuentwickeln.

2024 konnten wir bereits einige erfolgreiche «Synergie-Projekte» abschliessen. So wurde eine Hygienekommission mit Vertretern aus verschiedenen Bereichen (ambulante Pflege, stationäre Pflege und Hauswirt-

schaft stationär) etabliert und ein einheitliches Konzept erarbeitet. Des Weiteren sind wir in der Bearbeitung von sogenannten SOP (Standard Operation Procedure), wo Handlungsabläufe abgebildet und Standards definiert werden. Das hat zum Ziel, dass z.B. eine Blutzuckermessung oder die Insulinverabreichung nach Möglichkeit immer gleich durchgeführt und gehandhabt wird. Einheitliche Dokumentationen im Rahmen solcher Vorlagen sollen den Mitarbeitenden Sicherheit geben und eine konstante Pflegequalität garantieren. Dabei ist es wichtig, dass der wissenschaftliche Aspekt von Evidence-based Nursing (EBN) beim Generieren neuer und Überarbeiten bestehender Dokumente miteinbezogen wird.

Im Pflegezentrum hat uns die Implementierung vom neuen Pflegeerhebungs- und Dokumentationssystem letzten Herbst während eines laufenden Pflegebetriebs viel abverlangt; dies vor allem in Bezug auf zeitliche und personelle Ressourcen (siehe Bericht S. Coatti, RAI Expertin). Des Weiteren wurde das Pflegezentrum im Frühjahr im Auftrag vom Kanton Solothurn auditiert. Dieses Audit haben wir mit wenigen Auflagen erfolgreich bestanden, womit auch die Betriebsbewilligung für das Pflegezentrum wiedererlangt werden konnte. Im Herbst haben wir im Pflegezentrum nach Jahren wieder einmal eine Angehörigen- und Bewohnerbefragungen durchgeführt, was unter anderem eine Auflage und offener Punkt des Audits war.

Ich habe im letzten Jahresbericht gesagt, wir wollen zum attraktivsten Pflegedienstanbieter der Region werden. Wo stehen wir heute? In Bezug auf den Zusammenschluss, Prozessanpassungen und Synergienutzung sind wir auf Kurs. Wir haben aber nach wie vor offene Stellen – von daher ist das Ziel noch nicht erreicht. Die Fluktuation ist ein Thema, welches uns beschäftigt. Unsere Fluktuationsrate von über 30 % im Pflegedienst ist eher überdurchschnittlich. Eine grosse Herausforderung ist und bleibt mitunter der Fachkräftemangel. Auf jobs.ch gibt es derzeit schweizweit über 4'000 offene Stellen in der Akut- und Langzeitpflege. Es ist schwierig, geeignetes Pflegepersonal zu finden. Wir versuchen,



dieser Tatsache mit attraktiven Anstellungsbedingungen gegenüberzutreten: Gratiskaffee, Znüni, Teilzeitarbeit etc. sind für uns selbstverständlich.

Herausfordernd im Jahr 2024 waren auch die krankheits- und unfallbedingten Absenzen im Pflegedienst. Gerade im ambulanten Bereich wurden aufgrund unbesetzter Stellen viele Überstunden geleistet. Im Falle eines grösseren personellen Engpasses gibt es mit dem Zusammenschluss jedoch die Möglichkeit, Ressourcen intern zu verschieben: So hat eine Mitarbeiterin aus der stationären Pflege bei einem personellen Engpass in der ambulanten Pflege ausgeholfen. Ich merke: Die Bereitschaft der Mitarbeitenden ist da, wenn man sie persönlich anspricht. Eine offene und wertschätzende Kommunikation in Bezug auf die Zusammenarbeit innerhalb des Pflegedienstes ist hierbei hilfreich.

Bedenklich stimmt mich die Situation der Bewohneranmeldungen für das Pflegezentrum. Wir haben über 100 Personen auf der dringlichen Warteliste. Von Rehakliniken, Spitälern wie auch psychiatrischen Institutionen kommen viele Anfragen für Anschlusslösungen oder Ferienbetten. Hier braucht es nachhaltige Lösungsansätze, auch von Seiten des Kantons.

Wir haben sehr viel Energie in das «Zusammenlegen» zweier Organisationen gesteckt. Ich wünsche mir, dass wir auf dem bisher Erreichten aufbauen und die neuen Prozesse weiter stabilisieren können. Auch hinsichtlich Umsetzung der Pflegeinitiative gibt es noch einiges zu tun. Das heisst: Wir bleiben weiter am Ball und gehen die Herausforderungen an.



Rolf Allemann, Pflegedienstleiter

Sara Coatti ist interRAI Expertin im THARAD und hat 2024 ein Projekt zur Einführung eines neuen Beurteilungsinstruments inklusive Dokumentationssystem geleitet. Ein Projektüberblick:

Seit 1. Januar 2025 gilt im Kanton Solothurn ein neues Beurteilungsinstrument zur Ermittlung des Pflegebedarfs, das interRAI LTCF. Im Zuge dieser Neuerung haben wir auch das alte Dokumentationssystem ePDok durch das neue webbasierte System ePDoc.net abgelöst.

Dies bietet uns in Zukunft die Möglichkeit, auf mobilen Geräten wie Smartphone oder Tablet direkt beim Bewohnenden verschiedene Daten zu erfassen, wodurch die Arbeitsprozesse zügiger werden. Diese Innovation lässt uns auch als moderner Arbeitgeber wahrgenommen werden.

Wesentlicher Vorteil des neuen Beurteilungsinstruments ist die kurze Beobachtungsphase. Waren früher 14 Tage notwendig, eruieren wir die nötige Bewohnerinformationen heute in nur 7 Tagen. Das ist viel effizienter und wir können bei Zustandsveränderungen der Bewohnenden deutlich schneller reagieren.

Das Projekt wurde in verschiedene Phasen gegliedert: Als Erstes wurden alle Mitarbeitende im Pflegezentrum auf der neuen Software geschult. In der zweiten Phase wurde das Personal, das auf den Wohngruppen für die Erhebung des Pflegebedarfs zuständig ist, bezüglich des neuen Beurteilungsinstruments instruiert.

Eine besondere Herausforderung war die Planung der Personalschulungen. Wir haben während knapp fünf Wochen rund 80 Mitarbeitende in dreistündigen Schulungsblöcken geschult. Das heisst, dass während dieser Zeit rund zwei Vollzeitstellen im Pflgeteam gefehlt haben.

Ich bin stolz auf die Mitarbeitenden, die mit viel Interesse an der Realisierung dieses Projekts mitgewirkt haben, und ich bin sehr dankbar für ihre Zusammenarbeit und Flexibilität.



DER STURM IST DURCH, NUN KOMMT DIE AUFRÄUMARBEIT



2024 war ein turbulentes Jahr. Personalausfälle und -wechsel an wichtigen Leitungspositionen führten zu Wissenslücken, die es mit viel Zusatzaufwand zu füllen galt.

Viele mussten in die Bresche springen, improvisieren, Zusatzschichten einlegen – und zwar in allen Bereichen, nicht nur in der ambulanten Pflege. Ich bin stolz darauf, dass uns der Zusammenschluss trotz diesen anspruchsvollen Bedingungen so gut gelungen ist.

Im Bereich der Ausbildung eröffnet uns der Zusammenschluss neue Möglichkeiten. Die Ausbildung zur Pflegefachperson bei der Spitex ist sehr anspruchsvoll, da die Lernenden bislang von Tag eins an «draussen» im Einsatz waren. Eine umsichtige Einführung war nur

bedingt möglich. Heute starten unsere Lernenden im Pflegezentrum und lernen dort die Grundlagen der Pflege in einem geordneten Rahmen mit gleichbleibenden Ansprechpersonen kennen. Nach einem halben Jahr sind sie dann bestens vorbereitet, um sich in der «Spitex-Welt» zurechtzufinden. Es braucht ein gutes Selbstvertrauen, um bereits im ersten Lehrjahr allein Klientinnen und Klienten besuchen zu können.

Ambulante und stationäre Pflege sind unterschiedlich, das zeigt sich immer wieder deutlich. Die Pflege zuhause ist oft eine Gratwanderung, bei welcher viel Fingerspitzengefühl notwendig ist. Der Klient oder die Klientin entscheiden, was sie an Pflege möchten und was nicht. Unterschiedliche Kulturen und Auffassungen von gesund und krank sind eine grosse Herausforderung. Durch die Unterschiedlichkeit im ambulanten und stationären Bereich können die gewünschten Synergien personell nur bedingt genutzt werden und der organisationsinterne Austausch von Mitarbeitenden ist nur in ganz wenigen Fällen möglich. Wir profitieren aber im ad-





ministrativen Bereich vom Zusammenschluss und konnten bereits wichtige einheitliche Pflegerichtlinien gemeinsam erarbeiten – flexibel formuliert mit Handlungsspielraum für den ambulanten Bereich. Die sterile Arbeitsunterlage muss im Wohnzimmer der Klientin anders gehandhabt, sprich improvisiert werden, als im Pflegezentrum.

Die Verschiebung des Stützpunktes von Deitingen nach Derendingen hat aus organisatorischer Sicht ebenfalls einiges vereinfacht. Das Zusammenrücken fördert die interdisziplinäre Zusammenarbeit und wir können uns mit anderen Fachspezialisten wie beispielsweise einer Wundexpertin besser austauschen. Die Gespräche am runden Tisch mit Angehörigen, Klientinnen und Klienten, und behandelnden Hausärztinnen und Hausärzten haben sich sehr bewährt. Die Spitex nimmt immer mehr auch eine beratende und koordinierende Rolle ein und wir sind oft Dreh- und Angelpunkt im Leben unserer Klientinnen und Klienten.

Ein grosses Sorgenkind ist und bleibt der Fachkräftemangel. Wie finden wir geeignetes Personal und wie können wir den steigenden Pflegebedarf abdecken? Das THARAD ist dank des Zusammenschlusses zu einer Gesundheitsorganisation geworden und wird als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen. Wir finden immer wieder junge Leute, die sich für den Beruf

begeistern lassen und bieten Teilzeitarbeit in niedrigen Pensen an. Zusätzlich möchten wir einen flexiblen Personalpool aufbauen. Die Spitex wächst in allen Bereichen (Behandlungspflege, Psychiatrie, etc.) und als öffentliche Organisation haben wir eine Aufnahme-pflicht. Können wir dieser nicht nachkommen, arbeiten wir mit privaten Spitex-Organisationen zusammen.

Ich wünsche mir, dass nun etwas Ruhe einkehrt. Es braucht Stabilität und Vertrauen, damit wir uns in ruhigere Gewässer begeben können. Die Aufräumarbeiten nach dem Sturm werden nochmals Energie kosten. Deshalb hat für mich die Kulturarbeit eine grosse Bedeutung. «Wir sind THARAD» – nicht nur gegen aussen, sondern auch für uns als Team eine wichtige Botschaft.



Marianne Schweizer, Leiterin Pflege ambulant

AUSBILDUNG IST EINE WERTVOLLE INVESTITION IN DIE ZUKUNFT



Wie in allen Betrieben im Gesundheitswesen ist auch bei uns der Fachkräftemangel im Pflegebereich spürbar, weshalb wir in den letzten Jahren unser Ausbildungsangebot stetig ausgebaut haben.

Wir bieten aktuell folgende Pflegeausbildungen an:

- Assistentin Gesundheit und Soziales EBA (AGS)
- Fachfrau Gesundheit EFZ (FaGe)
- Pflegefachfrau HF (HF)

Unsere rund 20 Lernenden in der Ausbildung zur AGS oder FaGe und unsere Studierenden zur Pflegefachperson HF werden einerseits durch unsere sechs Berufsbildnerinnen und andererseits durch mich als übergeordnete Bildungsverantwortliche Pflege ausgebildet.

Obwohl nun die eher «geburtenschwachen» Jahrgänge Lehrstellen suchen, hatten wir bisher kaum Schwierigkeiten, geeignete und motivierte Schulabgängerinnen und -abgänger als Lernende für die Grundausbildungen AGS und FaGe zu finden.

Ein Grund dafür könnte die zentrale Lage vom THARAD sein: Viele Lernende kommen aus den Nachbargemeinden und kennen unsere Institution von ihren Besuchen oder haben positive Erfahrungen bei ihrer Schnupperlehre gemacht.

Nebst Lehrstellen bieten wir Mitarbeitenden, welche meist als Pflegehelferinnen SRK bei uns arbeiten, die FaGe Nachholbildung an, was auf grosses Interesse stösst.

Schwieriger gestaltet sich die Rekrutierung von Studierenden für die Ausbildung zur diplomierten Pflegefachperson HF. Es gibt generell wenig Bewerbungen. Eine wichtige Ressource sind Mitarbeitende, die sich zur Pflegefachperson HF weiterbilden möchten. Das THARAD bietet interessierten und geeigneten Mitarbeitenden attraktive Bedingungen an, um die Nachholbildung zur FaGe oder das Studium zur Pflegefachperson HF zu absolvieren.

Um auch weiterhin als interessanter Lehrbetrieb wahrgenommen zu werden, ist es wichtig, für Neuerungen und Ideen offen zu sein und ein breites Lernangebot anzubieten. Die Auszubildenden sollen sich von Anfang an aufgenommen, unterstützt und wertgeschätzt fühlen. Der im Januar 2024 erfolgte Zusammenschluss



von Pflegezentrum und Spitex hat unsere Attraktivität als Ausbildungsbetrieb massgeblich gesteigert. Somit können sich die Auszubildenden zwischen einer Ausbildung im ambulanten oder im stationären Bereich entscheiden und wir als Ausbildungsbetrieb haben die Möglichkeit, ihnen ein Semester im jeweils anderen Bereich anzubieten. Diese Interdisziplinarität sorgt für eine breite und spannende Ausbildung und fördert das Verständnis füreinander.

Wer sich für eine AGS oder FaGe-Lehre im ambulanten Bereich entscheidet, absolviert das erste halbe Jahr im stationären Bereich. Dies bietet den Vorteil, dass die Lernenden in einem Team integriert sind – diese Tatsache erleichtert ihnen die tägliche Arbeit, da sie jederzeit Rücksprache mit ihren Kolleginnen nehmen können. Im ambulanten Bereich sind sie hingegen nach der Einarbeitungszeit sehr schnell auf sich gestellt. Das bewirkt, dass sie gefordert sind, sich selbständig zu organisieren. Da ist es hilfreich, auf die bereits gesammelten Erfahrungen aus dem stationären Bereich zurückgreifen zu können.

Wer sich für eine AGS oder FaGe-Lehre im stationären Bereich entscheidet, arbeitet während der Ausbildung ebenfalls ein Semester im ambulanten Bereich. Zudem wechseln diese Lernenden während der Ausbildung die Wohngruppe, um in einem neuen Team und mit neuen Bewohnenden Erfahrungen zu sammeln.

Andere wichtige Neuerungen, die wir in diesem Jahr erfolgreich durchführen konnten, waren:

- Definition einheitlicher Abläufe und Dokumente für die Begleitung der Auszubildenden im ambulanten und stationären Bereich
- Teilnahme an der Lehrstellenmesse im Oberstufenzentrum Derendingen-Luterbach
- Programmangebot an den Erlebnistagen Beruf und am Zukunftstag
- Teilnahme am Tik-Tok-Video-Wettbewerb der Spitex Solothurn (1. Platz erreicht)
- Lehrlingsapéro zum Ausbildungsabschluss

Zudem wurde erstmals ein Informationsanlass vor Lehrbeginn für die neuen Lernenden und ihre Eltern durchgeführt. Dieser bietet Gelegenheit, dass Lernende, Erziehungsberechtigte, Berufsbildnerinnen und Leitungspersonen sich kennenlernen, wichtige Informationen zur Ausbildung erhalten und Fragen klären können. Die Rückmeldungen zu diesem Anlass waren sehr positiv. Die

Zusammenarbeit mit den Eltern ist mir ein grosses Anliegen. Bereits beim Unterzeichnen des Lehrvertrags sind die Eltern mit dabei. All diese Neuerungen wurden nun fest ins Jahresprogramm aufgenommen.

Die Ausbildung im THARAD weiterzuentwickeln macht mir viel Freude. Ich schätze es sehr, dass ich meine Ideen einbringen und umsetzen kann und dass die Ausbildung im THARAD auch seitens Pflegeleitung einen hohen Stellenwert geniesst. Junge (und ältere) Lernende und Studierende zusammen mit engagierten Berufsbildnerinnen auf ihrem Weg zu begleiten und zu unterstützen – vom Auswahlverfahren bis zum Ausbildungsabschluss – das erfüllt mich. Dies mitzuerleben und ein Teil davon zu sein, ist für mich sinnstiftend.

Ich freue mich, mich weiterhin für eine gute Ausbildung im THARAD zu engagieren.



Beatrice Gabriel Salem-Atia, Bildungsverantwortliche



AKTIVIERUNG IST AUCH ÜBERZEUGUNGSARBEIT



Es freut mich sehr zu sehen, dass bei all unseren Aktivitäten, egal ob «Gemüse rüsten», «Wäsche falten», «Singen» oder «Vorlesen», die Teilnehmerzahlen steigen.

Es zeigt, dass unsere stete Überzeugungsarbeit Früchte trägt.

Die Bewohnenden motivieren sich gegenseitig und sprechen sich an mit «chunnsch morn Morge ou?» – das ist wunderbar. Die Alltagsgestaltung sind Fixpunkte und dienen der Struktur des eigenen Tagesablaufs. Es sind regelmässige Termine, die ohne Voranmeldung und auf freiwilliger Basis besucht werden können. Besonders erwähnen möchte ich hier das «Vorlesen». Ursprünglich als reines «Geschichten hören» gedacht, lese ich heute ganze Bücher vor. Wie eine Serie, bei der man wissen will, wie es nächste Woche weitergeht. Wir diskutieren über das Gehörte und erfahren dabei viel Spannendes über das Gegenüber. Eine interaktive Runde, bei der wir



sogar schon «Raki» degustiert haben, um vollends in die fremde Welt des Schriftstellers einzutauchen.

Neu ins Programm aufgenommen haben wir eine sportliche Betätigung: In Derendingen gibt es die «Zäme go loufe»-Bewegung, bei welcher sich eine Gruppe zum regelmässigen Spaziergang trifft. Wir vom THARAD konnten eine Kleingruppe mit Rollator-Teilnehmenden ins Leben rufen. Das ist eine super Sache und die rüstigen Bewohnenden freuen sich sehr auf das Stück Freiheit, welches sie dadurch erleben dürfen. Wir haben zum Ziel, dass wir künftig auch Teilnehmende mit Rollstühlen integrieren können.

Bei Einzelbesuchen nehmen wir uns Zeit für ein Gespräch, hören zu und schenken während dieser Zeit den Bewohnenden die volle Aufmerksamkeit. Das ist ein grosses Bedürfnis und von allen Seiten sehr geschätzt.

Auch die tierischen Besuche kommen mit «Rocky», dem Therapiehund und den Lamas nicht zu kurz.

Beim «Fit» sind regelmässig ein Viertel aller Bewohnenden dabei. Beim Lotto-Nachmittag haben wir letztes Jahr alle Rekorde gebrochen. Mehr als die Hälfte aller Bewohnenden war dabei. Alle Stühle und Räume wurden vollends ausgenutzt und ein Anlass dieser Art wäre ohne unsere «freiwilligen Perlen» nicht möglich. An dieser Stelle möchten wir ihnen unser herzliches Dankeschön aussprechen!

Die Arbeit mit Seniorinnen und Senioren braucht viel Geduld und Empathie, um die Bewohnenden für etwas Neues motivieren zu können. Wir haben den Ruf zweier hartnäckiger Motivatorinnen, die viel Überzeugungsarbeit leisten. Gelingt es, ist die Freude auf allen Seiten gross. Ich habe knapp zwei Jahre eine Dame «bearbeitet», sie solle doch mal zum «Wäsche falten» kommen. Jetzt war sie zum zweiten Mal dabei und hat eine Riesenfreude. Die Resonanz und Dankbarkeit der Bewohnenden sind gross und das hilft bei der täglichen Arbeit sehr. Werfe ich ein Lachen in die Runde, so kommen zehn zurück. Das ist ein schönes Arbeitsumfeld.

Hätte ich einen Wunsch frei, dann würde ich gerne mit allen, die mögen, irgendwo hin gehen. Uns direkt an den Strand der Bahamas zu beamen – das wäre klasse.



Monika Debrunner, Leiterin Alltagsgestaltung und Aktivierung



TURBULENTES JAHR, STARKES TEAM



Letztes Jahr hatte ich an dieser Stelle noch die Beständigkeit unseres Teams gelobt – aus verschiedenen Gründen wurde dieses 2024 ordentlich durchgerüttelt. Die offenen Stellen zu besetzen ist und bleibt eine Herausforderung.

Selbstverständlich versuchen wir, offene Stellenprozente intern zu besetzen; beispielsweise durch das Aufstocken von Pensen. Besonders bei Vollzeitstellen und im Bereich Abwaschküche ist es allerdings schwierig, geeignetes Personal zu finden. Dank der Zusammenarbeit mit der Genossenschaft Regiomech können wir immer wieder für kürzere oder auch längere Zeit offene Stellen besetzen und stellensuchen-

de Personen in den Arbeitsmarkt wiederingliedern. Besonders gefreut hat uns der Vertragsabschluss mit einer ukrainischen Flüchtenden, die wir zuerst befristet und im Anschluss unbefristet anstellen konnten – trotz grossem administrativem Aufwand und einigen bürokratischen Hürden, die wir überwinden mussten. Manchmal herrscht im Team ein fast schon babylonisches Sprachgewirr. Missverständnisse gehören bei unserem bunten Mix an Sprachen und Kulturen einfach dazu. Im Grossen und Ganzen funktioniert die Zusammenarbeit aber gut.

Kleidung ist ein emotionales Thema – das haben wir auch bei der Evaluation der neuen Arbeitskleidung festgestellt; eines der grossen Projekte 2024. Es galt, für sämtliche Mitarbeitenden des THARAD, also Pflegezentrum und Spitex, neue Arbeitskleidung zu finden, die bequem, praktisch und robust ist, von der Grösse XS bis XXXXL verfügbar ist und optisch zum neuen THARAD-Auftritt passt. Der 9-köpfigen Arbeitsgruppe, geleitet von Christa Jäggi, ist diese «Monsteraufgabe» gelungen. Ende letztes Jahr haben wir eine interne Anprobe und Trage-





tests durchgeführt und anfangs 2025 nun die Bestellung ausgelöst.

Letztes Jahr haben zwei junge Fachkräfte nach erfolgreich bestandener Lehrabschlussprüfung unseren Betrieb verlassen. Beide Lehrstellen – sowohl diejenige als Fachfrau Hauswirtschaft EFZ als auch als Koch EFZ – konnten wir mit neuen Lernenden besetzen. Bei der erstgenannten Ausbildung ist das keinesfalls eine Selbstverständlichkeit: Leider klingt das Berufsbild der Fachfrau bzw. des Fachmanns Hauswirtschaft «auf dem Papier» wenig attraktiv. In der Praxis aber ist es ein abwechslungsreicher und spannender Job mit vielen Schnittstellen zu anderen Bereichen.

Zu den schönen Momenten im Berichtsjahr gehörte unter anderem das THARAD-Fest. Sinnbildlich für «zwei Leistungserbringer unter einem Dach» und den Zusammenschluss von Pflegezentrum und Spitex haben wir das Fest am Wochenende vom 6. und 7. September durchgeführt; der erste Samstag im September ist Nationaler Spitex-Tag. Dank tollem Wetter und zahlreichen externen Gästen konnten wir einen gelungenen Anlass durchführen.

In Sachen Zusammenschluss haben wir bemerkt: Eine solche Veränderung braucht Zeit. Es ist mein persönlicher Höhepunkt, dass sich mit der Umsiedlung der beiden Spitex-Standorte an die Hauptstrasse 44 das Pflegezentrum und die ambulante Pflege nun näherge-

rückt sind. Es ist schön zu sehen, wie wir immer mehr eine Einheit werden und zusammenarbeiten. Jetzt, da wir so nahe voneinander arbeiten, sehen wir uns auch öfter. Dank gemeinsamen Anlässen wie im vergangenen Juni auf dem Weissenstein können wir dieses «Wir-Gefühl» bestärken. Auch das neue Jahr 2025 haben wir bei einem Apéro zusammen eingeläutet.

2024 wird mir in erster Linie als taffes Jahr in Erinnerung bleiben, allem voran aufgrund der schwierigen personellen Situationen. Der plötzliche, vollkommen unerwartete Tod eines Teammitglieds letzten Herbst hat uns alle zusätzlich emotional mitgenommen. Doch auch in diesen herausfordernden Zeiten haben die Hotellerie-Mitarbeitenden bewiesen, dass man gemeinsam alles schaffen kann. Wir helfen einander, wir können aufeinander zählen, wir sind ein starkes Team. Ich hoffe, dass ich nächstes Jahr an dieser Stelle davon erzählen kann, dass Ruhe und Beständigkeit eingekehrt sind.



Marietta Röthlisberger, Leiterin Hotellerie

MEHR SELBSTBEWUSSTSEIN FÜR DIE HAUSWIRTSCHAFT



Im THARAD gehören die Reinigung und die Wäscherei zum Bereich Hauswirtschaft. Unser Tätigkeitsgebiet ist vielseitig: Wir kümmern uns nicht nur um die Wäsche unserer Bewohnenden, sondern auch um die komplette Berufskleidung aller Angestellten.



Strengere Hygienevorschriften, veränderte Lebensgewohnheiten und seit dem Zusammenschluss mit der Spitex deutlich mehr Berufsbekleidung wirken sich unweigerlich auf die Höhe des Wäscheberges aus. Aktuell bewältigen wir das Volumen (wöchentlich rund 1,2 Tonnen) mit dem bestehenden Team. Die Maschinen sind während der normalen Betriebszeiten voll ausgelastet und es ist nötig, dass wir den Schichtplan anpassen und mit einem kleinen Team morgens früher starten – das funktioniert dank flexiblen Mitarbeiterinnen bestens. Unterstützung erhalten wir auch von Bewohnenden, welche im Rahmen der Aktivierung und Alltagsgestaltung den Programmpunkt «Wäsche falten» besuchen. Viele fleissige Hände kümmern sich dort um unsere «viereckige Wäsche» und falten Berge an Frotteewäsche, Küchentüchern oder Lappen zusammen.

Nachhaltigkeit oder Arbeitsschutz sind wichtige Aspekte in der Hauswirtschaft. Wir haben seit einigen Jahren auf automatische Dosierung umgestellt. Die Menge an Reinigungsmittel wird dadurch nahezu «lappengenau» berechnet. Wir verbrauchen deshalb deutlich weniger Ressourcen, was sich positiv aufs Budget auswirkt. Die Hantierung ist ebenfalls weniger gefährlich, weil wir nicht mehr volle Putzeimer durch die Gänge fahren, sondern nur noch bereits vorbereitete feuchte Lappen dabei haben. Alle Mitarbeitenden sind mit Handschuhen und Schutzbrille ausgestattet und wir haben im Betrieb eine Augendusche installiert.

Das Berufsbild «Fachleute Hotellerie und Hauswirtschaft» ist enorm vielfältig und kundenorientiert. Die Ausbildung ist nicht nur ein gutes Sprungbrett für eine Karriere in unterschiedlichen Branchen und Funktionen – nein, wir lernen auch praktische Dinge fürs Leben. Ich bin wahnsinnig stolz auf unsere ehemalige Lernende, Janica Eberhard. Sie hat im Anschluss an die zweijährige Lehre die dreijährige Ausbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis angehängt und letzten Sommer die Prüfung erfolgreich bestanden.



Für die Zukunft wünsche ich mir mehr Berufsstolz und dass das Team der Hotellerie und Hauswirtschaft jenen Respekt erhält, den es verdient. Es ist nicht nur «Waschen und Putzen», es ist Chemie und Physik. Oder wissen Sie, wie sich Eiweisse aufspalten und dadurch Gewebeflecken entfernen lassen? Unsere Auszubildenden lernen solche Berechnungen von der Pike auf.

Nun freuen wir uns auf die neue Berufsbekleidung, welche ich als Projektleiterin mitevaluieren durfte. Ein emotionales Thema mit vielen unterschiedlichen Bedürfnissen. Nach dem Motto «viele Taschen, wenig Knöpfe» haben wir eine nachhaltige und funktionale Kleidung gefunden. Ich wünsche allen Mitarbeitenden viel Freude mit dem neuen Tenue.



Christa Jäggi, Leiterin Hauswirtschaft



DIE TÜR ZU UNSERER KÜCHE STEHT IMMER OFFEN



Die Wünsche unserer Bewohnerinnen und Bewohner sind anders, als ich es aus der klassischen Gastronomie kannte – und dennoch konnte ich gewisse Aspekte des «A la Carte-Geschäfts» ins Pflegezentrum mitbringen.

Im THARAD kochen wir täglich frisch, achten auf saisonale und regionale Produkte und arbeiten eng mit Metzgereien, Bäckereien und Bauernbetrieben aus der Region zusammen. Das Essen soll vertraut schmecken – möglichst so wie früher zuhause.

Die jungen Köchinnen und Köche in unserem Team bringen frische Ideen mit; aus ihrer Ausbildung oder von Reisen. Wichtig ist mir, ehrlich und sachlich zu kommunizieren, damit bei unseren Bewohnerinnen und Bewohnern keine Skepsis aufkommt. Wir «übersetzen» internationale Gerichte in eine verständliche Sprache. Statt exotischer Namen wie «Laksa Barramundi» sprechen wir beispielsweise von «gedämpftem Fisch thailändischer Art». Wenn wir also exotische Aromen in ein Gericht einfließen lassen, dann immer mit Respekt gegenüber den Gewohnheiten unserer Gäste.

Mein Grundsatz als Leiter Verpflegung ist klar: So viel Regionalität und Saisonalität wie möglich. Ich verzichte auf Produkte, die um die halbe Welt geflogen werden mussten. Bei gewissen Punkten gehen wir auch Kompromisse ein: Komplette Convenience-Produkte geht es nicht – viele unserer Bewohnerinnen und Bewohner schätzen die Dosen-Pfirsich oder die «Gerber Käsl». Das sind Erinnerungen an früher, so hat diese Generation gekocht.

Regelmässig tauschen wir uns mit den Bewohnenden für die Menüplanung aus und lassen ihre Wünsche einfließen. Ganz oben auf der Beliebtheitskala sind Spaghetti und Pommes Frites, aber auch traditionelle Gerichte wie Suure Mocke oder Berner Platte sind sehr beliebt.

Im THARAD legen wir grossen Wert auf Nachhaltigkeit. Wir beziehen viele Produkte direkt von einem Bauernhof in der Nähe, wo die Bäuerin die Lieferung noch persönlich ausführt. Mit Sammelbestellungen vermeiden wir unnötige Transportwege. Foodwaste verhindern wir, indem wir die Mengen genau planen und übriggebliebene, noch einwandfreie Lebensmittel sinnvoll weiterverwerten – zum Beispiel in einer Suppe. Auch bei den Zutaten gehen wir mit der Zeit: Wir verwenden immer öfter pflanzliche Alternativen. Gerade im Alter treten häufiger Unverträglichkeiten wie Laktose-Intoleranz auf. Wir haben von Geflügelfond auf Gemüsefond umgestellt, achten bei Mehlsorten auf Glutenfreiheit und bieten immer ein vegetarisches Menü an.

Besonders wichtig ist mir die Ausbildung unserer Lernenden. Interessierte können bei uns schnuppern, und wenn es passt, begleiten wir sie gerne durch die





Ausbildung. Ich liebe meinen Beruf und gebe mein Wissen mit Freude weiter. Die Ausbildung ist anspruchsvoll, aber sie öffnet viele Türen. Wer einmal hier ist, merkt schnell, wie viel Freude Kochen machen kann. Wir arbeiten eng mit der Berufsschule zusammen, um sicherzustellen, dass unsere Auszubildenden gut begleitet sind. Und auch die menschliche Komponente ist mir wichtig: Wir legen Wert auf ein respektvolles Miteinander und eine offene Kommunikation.

Der Mahlzeitendienst für die Spitex-Klientinnen und -Klienten ist seit 2024 ein wichtiger Teil unseres Alltags. An oberster Stelle steht dabei die Lebensmittelsicherheit: Das Essen verlässt unsere Küche stets heiss und wird so ausgeliefert, dass es auch heiss ankommt. Alles ist genau getaktet: Jede Mahlzeit muss innerhalb von 30 Sekunden verpackt sein, um so wenig Wärme wie möglich zu verlieren. Wir stellen sicher, dass alle Bestandteile – von der Suppe bis zum Dessert – perfekt vorbereitet sind, damit dieser Ablauf reibungslos funktioniert. Zur Qualitätssicherung setzen wir auch auf neue Technologien wie Temperatur-Tracker.

Mein grösster Wunsch für die Zukunft? Dass unser Engagement ankommt und geschätzt wird. Ich freue mich, wenn die Bewohnerinnen und Bewohner uns mitteilen, dass ihnen ein Gericht besonders gut geschmeckt hat. Die Tür zu unserer Küche steht sprichwörtlich immer offen, wir sind ein Teil des Hauses. Jeder darf bei uns mitreden, und gemeinsam gestalten wir das kulinarische Angebot im THARAD.



Patrick Spörer, Leiter Verpflegung



FÜR SICHERHEIT ZU SORGEN, IST EINE GRATWANDERUNG



Es ist mir ein persönliches Anliegen, dass sich die Bewohnenden im Pflegezentrum THARAD wohl und behütet fühlen. Ein wichtiges Kriterium für dieses Gefühl ist Sicherheit.

Um ein sicheres Umfeld gewährleisten zu können, braucht es eine gewisse «Linie», für die ich einstehe und zusammen mit meinem Stellvertreter Tobias Krebs dafür Sorge, dass sie eingehalten wird.

Diese «Linie» ist aber auch eine Gratwanderung. Es allen Bewohnenden und Mitarbeitenden mit ihren individuellen Bedürfnissen recht zu machen, ist schwierig. Beispiel Brandschutz: Im Pflegezentrum THARAD versuchen wir mit allen Mitteln, Brandfälle zu vermeiden. Ich habe zwölf Jahre lang im Rettungsdienst gearbeitet und weiss, welche üblen Folgen Brandverletzungen mit sich ziehen können. Brennende Kerzen, elektrische Heizdecken und glimmende Zigaretten sind darum verboten. Aber: Adventskränze verbreiten auch mit dochtlosen Kerzen Weihnachtsstimmung und auch LED-Kerzen stiften Licht und Zuversicht bei einem Todesfall. Auch verwehren wir keinem Palliativ-Patienten seine geliebte «Zigi» auf dem Balkon. So versuchen wir stets, Lösungen zu finden, wollen dabei aber die Sicherheit im Fokus behalten. Mir ist es ausserdem wichtig, dass unser Pflegezentrum kein Gefängnis ist. Als ehemaliger Leiter Zentrale und Technik im Straf- und Massnahmenvollzug weiss ich, wie entscheidend das Gefühl von Freiheit ist. Wenn es ihre Mobilität und kognitiven Fähigkeiten zulassen, erhalten die Bewohnenden auch einen Badge von uns. Sie dürfen sich nach Absprache mit der Pflege absolut frei bewegen und ein- und ausgehen.

Aufgrund unserer grosszügigen Zimmer ist es auch schön, dass die Bewohnenden ihr «Reich» individuell ein-

richten und eigene Möbelstücke und weiteres Mobiliar mitbringen dürfen. Die Sicherheit bleibt dabei stets gewährleistet: Jedes Zimmer verfügt über Rauchmelder und Brandschutztüren, und jeder Gang ist durch Brandschutztüren unterteilt.

Das letzte Jahr war ein vergleichsweise ruhiges. Da wir von 82 auf 84 Betten aufstocken konnten, haben wir im ersten und zweiten Stock des Haus A zwei Zimmer zu Bewohnerzimmern umfunktioniert und entsprechend renoviert. Damit haben wir die räumlichen Möglichkeiten der bestehenden Infrastruktur nun voll ausgeschöpft.

In naher Zukunft stehen einige grössere Projekte an. Unsere bestehende Telefonanlage hat das Ende ihres Lebenszyklus erreicht und wird in absehbarer Zeit ersetzt. In der stationären Pflege setzen wir künftig auf moderne Smartphones vom Typ Myco 4, die speziell für den professionellen Einsatz im Gesundheitsbereich entwickelt wurden. Die übrigen Bereiche – Technischer Dienst, Küche, Verwaltung und Hotellerie – rüsten auf robuste DECT-Telefone um. Zudem planen wir, das gesamte THARAD auf LED-Beleuchtung umzustellen, um Energie zu sparen. Im Haus A möchten wir schrittweise die ältesten Nasszellen sowie die Zimmer renovieren.

Ich arbeite sehr gerne hier – das THARAD ist ein guter Arbeitgeber, und es ist mir eine Freude, Teil dieses Teams zu sein.



Beat Hofer, Leiter Infrastruktur und Sicherheit





ARBEITEN IM THARAD

THARAD als Ausbildungsbetrieb

Aktuell werden 21 junge Berufsleute ausgebildet und auf ihrem Weg in die Berufswelt begleitet. Mit klaren Zuständigkeiten und einem individuellen Berufsbildungsprogramm 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
- Praktikantin / Praktiker Hotellerie-Hauswirtschaft EBA oder Fachfrau / Fachmann Hotellerie-Hauswirtschaft EFZ
- Kauffrau / Kaufmann 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 im Web. – Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

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 2024 wurde durch die Bargetzi Revisions AG geprüft und zuhanden der Delegiertenversammlung zur Annahme empfohlen.

Die folgende Tabelle zeigt die Veränderungen der konsolidierten Bilanz im Vergleich zum Vorjahr. Aufgrund des Zusammenschlusses im Jahr 2024 wurden die Werte erstmals in konsolidierter Form dargestellt. Der Vergleich mit dem Vorjahr, in dem lediglich das Alterszentrum berücksichtigt wurde, ist daher nur eingeschränkt möglich. Infolge der Zusammenführung sind die Bilanzwerte insgesamt angestiegen, was sich insbesondere in der erhöhten Bilanzsumme widerspiegelt.

Aktiven	2024*	2023
Umlaufvermögen	3'686'105	2'402'503
Anlagevermögen	10'246'942	10'518'685
Total Aktiven	13'933'046	12'921'188

Passiven		
Fremdkapital	9'160'343	7'649'042
Sonderrechnung	734'625	734'625
Fondskapital	3'042'466	3'107'278
Organisationskapital	995'613	1'430'244
Total Passiven	13'933'046	12'921'188

ERFOLGSRECHNUNG

Im Restaurant konnte aufgrund des Zusammenschlusses Mehreinnahmen erzielt werden, insbesondere durch die interne Abwicklung des Mahlzeitendienstes. Gleichzeitig mussten in verschiedenen Bereichen ausserordentliche Kosten verzeichnet werden. Diese hängen unter anderem mit höher ausgefallen Projektkosten zusammen (Zusammenschluss Spitex Regio und

Pflegezentrum THARAD) sowie damit verbunden Kosten in der Reorganisation. Dies führte zu einem Jahresverlust in Höhe von CHF 434'631 über die gesamte Organisation.

Trotz dieses Ergebnisses sind wir in der Lage, zukünftige Projekte mit eigenen Mitteln zu finanzieren.

	2024*	2023
Total Betriebsertrag	14'248'359	10'388'767
Personalaufwand	-11'777'175	-7'972'265
Sachaufwand	-2'124'787	-1'470'318
Abschreibungen	-655'422	-617'285
Betriebsergebnis	-309'025	328'898
Finanzertrag	12	24
Finanzaufwand	-103'507	-105'413
Ausserordentlicher Ertrag	46'431	10'776
Ausserordentlicher Aufwand	-133'354	0
Ergebnis vor Veränderung Fondskapitalien	-499'442	234'285
Entnahmen aus zweckgebundenen Fonds	920'859	815'489
Zuweisungen an zweckgebundene Fonds	-856'048	-839'392
Jahresergebnis vor Zuweisung an Organisationskapital	-434'631	210'382

AUF EINEN BLICK



237 Mitarbeitende

sind bei der Pflegeorganisation THARAD beschäftigt.



21 Lernende und Studierende

absolvieren ihre Ausbildung im THARAD.



84 Bewohnerinnen und Bewohner

dürfen das Pflegezentrum THARAD ihr Zuhause nennen.



99 %

beträgt die Auslastung des Pflegezentrums 2024.



116'400 Liter Müll

fallen im THARAD wöchentlich an.



83.67 Jahre

alt ist der durchschnittliche Bewohnende.



319 Rauchmelder

sind im Pflegezentrum zur Sicherheit aller installiert.



9'655 Rollen WC-Papier

wurden letztes Jahr die Toiletten im THARAD heruntergespült.



28 freiwillig Mitarbeitende

sind die «Perlen» vom THARAD.



3'120 kg Kartoffeln

landeten auf den Tellern.



6'180 Liter Milch

wurden 2024 verbraucht.



20 verschiedene Nationen

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



12'116 kg Berufskleidung

wurden vom Hauswirtschaftsteam 2024 gewaschen.



229 Klientinnen und Klienten

werden durchschnittlich pro Monat von der Spitex THARAD betreut.



14 Pflege Touren

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



Überall für alle

SPITEX
Tharad