



ALTERSZENTREN ZUG

Geschäftsbericht...

2022

2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027



<i>Editorial</i>	<i>Seite 1</i>
<i>Geschäftsstelle</i>	<i>Seite 2</i>
<i>Zentrum Neustadt</i>	<i>Seite 4</i>
<i>Zentrum Herti</i>	<i>Seite 5</i>
<i>Zentrum Frauensteinmatt</i>	<i>Seite 6</i>
<i>Zentrale Dienste</i>	<i>Seite 7</i>
<i>Erfolgsrechnung</i>	<i>Seite 8</i>
<i>Bilanz</i>	<i>Seite 9</i>
<i>Bericht der Revisionsstelle</i>	<i>Seite 10</i>
<i>Schenken Sie Zeit!</i>	<i>Seite 11</i>
<i>Thema: Pflegeausbildung</i>	<i>Seite 12</i>
<i>Stiftungsrat</i>	<i>Seite 15</i>
<i>Impressionen</i>	<i>Seite 16</i>

Titelbild

Am Herbstfest des Zentrums Neustadt Ende Oktober 2022 wurden die Gäste von den Servicemitarbeiterinnen fröhlich bedient.

Foto: graustufen.ch

Layout & Lektorat

graustufen.ch, Bauma

Druck

Kalt Medien AG, Zug
Klimaneutral gedruckt auf
FSC-zertifiziertem Papier

Impressum

AZZ Alterszentren Zug
Gotthardstrasse 29
6300 Zug
Telefon 041 769 29 00
stiftung@alterszentrenzug.ch
www.alterszentrenzug.ch

© AZZ, 2023

Editorial

Ein Kreis hat sich geschlossen

Das vergangene Jahr 2022 war für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer drei Alterszentren, für die Geschäftsleitung und für den Stiftungsrat sehr herausfordernd. Zögerlich haben wir uns an die Situation gewöhnt, dass die Corona-Pandemie nicht mehr den Alltag beherrscht. Der schweizweit herrschende Fachkräftemangel in allen Bereichen geht auch an uns nicht spurlos vorüber. Die Rekrutierung von gut ausgebildeten Mitarbeitenden wird immer mehr zur Herausforderung. Aus diesem Grund haben wir zusätzliche Lehrstellen geschaffen und wir bauen das Thema Ausbildung laufend aus. Wir sind der Meinung, dass wir auf diese Weise einen Beitrag für mehr Fachkräfte in der Altersbetreuung leisten können.

Im vergangenen Jahr hat sich ein Kreis geschlossen: Die Gebäude der Alterszentren Herti, Neustadt und Frauensteinmatt sind jetzt alle im Besitz der Stiftung Alterszentren Zug. Die Korporation Zug und die Stadt Zug sind die Baurechtsgeberinnen für unsere drei Alterszentren. An dieser Stelle danke ich der Korporation Zug für das kostenlose Baurecht, das sie der Stiftung seinerzeit für das Alterszentrum Herti erteilt hat. Die Sanierungsarbeiten im Herti gehen sehr gut voran und bald können wir uns konkret mit der Aufstockung des 8. und 9. Geschosses befassen und die Arbeiten ausschreiben. Der Bebauungsplan Zentrum Herti ist rechtskräftig. Die Nachfrage nach Alterswohnungen mit



Pflege- und Betreuungsdienstleistungen, die wir dort realisieren, ist gross und diese werden unsere Angebote in der Altersbetreuung in der Stadt Zug vervollständigen.

Die 48 Alterswohnungen an der Waldheimstrasse 39 und 41 sind seit über einem Jahr bezogen. Von den Mieterinnen und Mietern bekommen wir viele positive Rückmeldungen. Sie alle fühlen sich wohl und haben sich gut eingelebt. Die Bewohnerinnen und Bewohner sind sehr aktiv. Einige treffen sich wöchentlich in der Cafeteria zum Jassen. In Gründung ist ein hauseigener gemischter Chor. Im Sommer wird die Bocciabahn rege benutzt.

Ich bedanke mich bei allen Mitarbeitenden sowie den freiwilligen Helferinnen und Helfern für die grosse Arbeit, die sie im vergangenen Jahr in unseren drei Alterszentren geleistet haben, recht herzlich. Meinen Dank spreche ich auch den Mitgliedern der Geschäftsleitung und meinen Kolleginnen und Kollegen im Stiftungsrat aus.

Hans Christen
Präsident Stiftung Alterszentren Zug

Geschäftsstelle

Konkrete Verbesserungen für Pflegeberufe



Wenn ich auf das vergangene Jahr zurückblicke, stelle ich fest, dass das Thema Corona immer weniger Raum einnimmt. Und das ist gut so, denn wir beschäftigen uns mit einer ganzen Reihe anderer Themen und Projekte. Im Tagesgeschäft stellt beispielsweise die Sanierung des Zentrums Herti im laufenden Betrieb eine grosse Herausforderung für unsere Mitarbeitenden wie auch für die Bewohnenden dar. Die Sanierungsarbeiten sorgen immer wieder für belastende Situationen, aber die Ergebnisse dürfen sich sehen lassen. Besondere Freude macht zudem die Planung und Umsetzung des neuen Angebots «Betreutes Wohnen», das wir im Herti mittelfristig anbieten werden. Auch im Zentrum Neustadt sind wir seit Monaten von einer Baustelle betroffen. Wir halten diese weiter aus, denn aus dieser entsteht unsere neue Heizung, die mit dem Wärmeaustausch des Seewassers betrieben wird.

Für die Herbstausgabe 2022 unserer Hauszeitschrift «AZZ im Fokus» haben wir das Thema Pflegeinitiative in einer Gesprächsrunde mit Pflegemitarbeitenden diskutiert. Daraus habe sich einige Ideen

ergeben, die wir nun Schritt für Schritt umsetzen. Unter anderem hat der Stiftungsrat zugestimmt, das Thema Ausbildung noch weiter auszubauen und über alle drei Häuser zu koordinieren. Mit den Lohnanpassungen Anfang Jahr konnten wir weitere Verbesserungen für unsere Mitarbeitenden schaffen. Mittlerweile sind auch auf Bundesebene einige konkrete Schritte zur Umsetzung der Pflegeinitiative zu erkennen und der Kanton ist dabei, Themen wie Ausbildungsoffensive und Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege umzusetzen. Die Stiftung Alterszentren Zug hat schon immer den Anspruch, ein guter Ausbildungsbetrieb und Arbeitgeber zu sein – und das hilft uns jetzt. Dabei liegt unser Augenmerk auf allen Berufsgruppen, die bei uns arbeiten, nicht nur auf den Pflegeberufen.

Doch nicht nur im Bereich Personal sind wir aktuell gefordert: Auch betriebswirtschaftlich sind wir stark unter Druck. So mussten wir auf Grund der gestiegenen Kosten unsere Taxen erhöhen. Immer höhere Ansprüche an Auswertungen, Umfragen und allgemein die «Veradministrierung» unserer

Arbeit absorbieren unsere Ressourcen. So bleibt immer weniger Zeit für die Bewohnenden – ein Teufelskreis, den ich seit über zwanzig Jahren in der Langzeitpflege miterlebe.

Eine Entwicklung, die wir schon länger beobachten, macht uns zunehmend Sorge: Heimeintritte erfolgen immer ungeplanter und werden zunehmend zu Notfällen, in denen schnell reagiert werden muss. Das ist für die Angehörigen wie für die künftigen Bewohnenden emotional stark belastend. Mit Kurzzeitangeboten versuchen wir, solche Situationen zu entschärfen, was allerdings unsere Ressourcen regelmässig an ihre Kapazitätsgrenzen bringt. Das Alter und seine gesundheitlichen Konsequenzen werden nach wie vor so lange wie möglich verdrängt. Schade, könnte man doch vieles selbst steuern, wenn man sich frühzeitig damit auseinandersetzen würde.

Trotz aller Herausforderungen möchte ich meinen Rückblick positiv beenden. Denn im Alltag erlebe ich in unseren drei Zentren viele herzliche Situationen und ich freue mich stets, wie sich unsere Mitarbeitenden und Bewohnenden begegnen. Die Bewohnenden sind froh um die Unterstützung im Alltag und die Mitarbeitenden schätzen die Begegnungen und ihre Arbeit. Es lohnt sich, solche Momente zu sehen und für sich in Erinnerung zu behalten. Sie sind wertvoll und machen letztlich unsere Arbeit und unsere Motivation aus. Mein Dank gilt deshalb allen, die unseren Bewohnenden diese guten Momente ermöglichen.

Peter Arnold
Geschäftsleiter Alterszentren Zug

Die Alterszentren Zug als Arbeitgeber 2022

- Durchschnittlicher Personalbestand (Vollzeitstellen): 263,9
- Anzahl Frauen (Mitarbeitende): 289
- Anzahl Männer (Mitarbeitende): 66
- Anzahl Lernende: 38
- Anzahl Praktikanten (Vollzeitstellen): 8
- Anzahl Nationalitäten: 32
- Anzahl Mitarbeitende mit 10 bis 14 Dienstjahren: 51
- Anzahl Mitarbeitende mit 15 bis 19 Dienstjahren: 19
- Anzahl Mitarbeitende mit 20 bis 28 Dienstjahren: 11
- Durchschnittspensum: 74,5 %

Wir bilden folgende Berufe aus

- Pflegefachfrau/Pflegefachmann HF
- Fachfrau/Fachmann Gesundheit
- Fachfrau/Fachmann Betreuung
- Köchin/Koch
- Fachfrau/Fachmann Hauswirtschaft

Zentrum Neustadt

Ausbildung gehört zum Kerngeschäft



Zwar mussten wir gleich zu Jahresbeginn einige Corona-Fälle verzeichnen und Mitte Januar sogar unser Restaurant für einige Tage schliessen. Glücklicherweise waren die Corona-Verläufe eher schwach und dank des grossartigen Einsatzes unserer Mitarbeitenden und den Booster-Impfungen verbesserte sich die Situation laufend. So konnten wir uns ab dem zweiten Quartal vermehrt auf unser Kerngeschäft konzentrieren. Dazu gehört auch die Ausbildung von Lernenden in der Pflege auf unseren vier Pflegeabteilungen. Wir sind uns der Wichtigkeit einer fundierten, praxisbezogenen Ausbildung sehr bewusst, ist diese doch die Grundlage für einen guten Start ins Berufsleben und von grösster Bedeutung für die Zukunft der Akut- und Langzeitpflege. Daher budgetieren wir bereits seit 2021 pro Jahr eine Pflegelehrstelle mehr. Seit Sommer 2022 können wir somit neu vier Lernende pro Jahr in der Pflege ausbilden. Per Ende Geschäftsjahr absolvierten bei uns insgesamt neun Lernende und zwei HF-Studierende ihre Ausbildung. Unser erklärtes Ziel sind 12 Ausbildungsplätze, sodass pro Pflegeabteilung in jedem der drei Ausbildungsjahre eine Lernende bzw. ein Lernender FaGe EFZ ausgebildet werden kann. Dies bedingt jedoch, dass genügend Berufsbildnerinnen und Berufsbildner zur Verfügung stehen, welche die Ausbildung der Lernenden mit ihrem Wissen fachspezifisch begleiten und mit Lerntagen unterstützen.

Apropos Ausbildung: Vergangenen Sommer durften wir drei Lernenden und zwei HF-Absolventinnen mit grosser Freude zur bestandenen Prüfung gratulieren. Dies alles und vieles mehr ist nur dank des grossen Einsatzes unserer Mitarbeitenden möglich. Dafür danke ich allen sehr.

Markus Felder
Zentrumsleitung Zentrum Neustadt

Das Zentrum Neustadt in Zahlen 2022

- Pensionstage: 27 653
- Pfl egetage: 27 080
- Total Besa-Minuten: 2 857 114
- Eintritte: 31
- Austritte: 32
- Durchschnittsalter beim Eintritt: 84,69 Jahre
- Durchschnittliche Aufenthaltsdauer: 3,52 Jahre
- Durchschnittsalter Männer (Bewohner): 85,01 Jahre
- Durchschnittsalter Frauen (Bewohnerinnen): 86,71 Jahre
- Anzahl Männer (Bewohner): 20
- Anzahl Frauen (Bewohnerinnen): 56

Zentrum Herti

Resultate entschädigen für widrige Umstände



Mit dem schrittweisen Zurückerlangen der Normalität nach der Pandemie durften wir endlich optimistisch der Umsetzung unseres Projekts gegenüberreten: Ganz nach dem Motto «Gut Ding braucht Weile» wurden im Frühjahr die Sanierungsarbeiten in Angriff genommen und schon bald liessen sich erste Resultate sehen. Die neuen Badezimmer, die praktischen Einbauschränke und der schwellenlose Ausgang auf den Balkon überzeugen und

entschädigen die Bewohnenden für manchen Bau- lärm, den sie ertragen mussten. Die hellen Sonnenstuben sind zu gemütlichen Begegnungsorten geworden und auch die Mitarbeitenden profitieren von der Modernisierung der Infrastruktur. Bis Ende Jahr konnten bereits drei Stockwerke wieder bezogen werden, die restlichen drei werden bis Ende 2023 fertiggestellt sein – gleichzeitig mit dem Umbau im Untergeschoss, wo neben einem grosszügigen Aktivierungsraum für unsere Bewohnenden ein Personalraum entsteht. Die Baupläne für die Aufstockung des Zentrums Herti wurden im vergangenen Jahr ebenfalls bewilligt. Somit steht alles in den Startlöchern, um das Projekt «Betreutes Wohnen» Realität werden zu lassen. Die Alterszentren Zug werden mit der Realisierung dieses Projekts den Kreis der Angebote erweitern, um den zukünftigen Bedürfnissen der älteren Bevölkerung gerecht zu werden.

Die besonderen Umstände, die eine Sanierung bei laufendem Betrieb mit sich bringen, sind für unsere Bewohnenden wie auch für unsere Mitarbeitenden herausfordernd und verlangen oft Flexibilität und guten Willen. Ich möchte für das grosse Verständnis und das Mittragen herzlich danken.

Patrizia Hotz
Zentrumsleitung Zentrum Herti

Das Zentrum Herti in Zahlen 2022

- Pensionstage: 25 103
- Pflagestage: 24 405
- Total Besa-Minuten: 2 292 380
- Eintritte: 33
- Austritte: 36
- Durchschnittsalter beim Eintritt: 86,16 Jahre
- Durchschnittliche Aufenthaltsdauer: 3,4 Jahre
- Durchschnittsalter Männer (Bewohner): 82,16 Jahre
- Durchschnittsalter Frauen (Bewohnerinnen): 87,33 Jahre
- Anzahl Männer (Bewohner): 13
- Anzahl Frauen (Bewohnerinnen): 55

Zentrum Frauensteinmatt

Dem Fachkräftemangel entgegenwirken



Der Fachkräftemangel ist nicht nur in der Pflege spürbar, auch Bereiche wie die Hauswirtschaft oder die Küche leiden darunter. Die Alterszentren Zug bilden deshalb Lernende in verschiedenen Berufen und Niveaus aus. Damit dies möglich ist, müssen beispielsweise unsere ausgebildeten Köche einen Berufsbildnerkurs absolviert haben, damit sie Lernende ausbilden können. Im Frauensteinmatt bilden wir im Bereich Küche aktuell drei Lernende zum Koch bzw. zur Köchin EFZ (Eidg. Fähigkeitsausweis) oder zur bzw. zum Küchenangestellten EBA (Eidg. Berufsattest) aus. Die Ausbildungen EFZ und EBA unterscheiden sich in der Länge der Ausbildung und in den inhaltlichen Themen. Küchenangestellte EBA arbeiten in der Küche oft auf Anweisung der Vorgesetzten, während ein Koch bzw. eine Köchin EFZ selbstständig Aufträge erfüllt. In beiden Fällen ist die Ausbildung breit gefächert. Neben Fächern wie Lebensmittel-Kochkunde werden auch Ernährungslehre, Fachrechnen oder Arbeitssicherheit unterrichtet. Die Lernenden EFZ werden zusätzlich in Themen wie betriebliche Abläufe, Betriebswirtschaft, Gästeorientierung und Nachhaltigkeit unterrichtet. Alle Lernenden in der Küche besuchen pro Woche einen Tag die Berufsschule und zwei Mal jährlich findet ein fünftägiger überbetrieblicher Kurs statt. Dort werden Themen wie Warenkunde, Methoden und Fachkompetenz behandelt. An der jährlichen Abschlussfeier sind nicht nur

die Lernenden und Eltern stolz: Auch wir als Ausbildungsbetrieb freuen uns, dass wir engagierte Fachpersonen in die Arbeitswelt «entlassen» dürfen und damit dem Fachkräftemangel ein wenig abhelfen können. 2022 war geprägt von vielen Herausforderungen, gemeinsam haben wir diese gemeistert. Dafür danke ich allen Mitarbeitenden.

Ueli Wenger
Zentrumsleitung Zentrum Frauensteinmatt

Das Zentrum Frauensteinmatt in Zahlen 2022

- Pensionstage: 29 019
- Pflegetage: 27 967
- Total Besa-Minuten: 2 892 015
- Eintritte: 39
- Austritte: 40
- Durchschnittsalter beim Eintritt: 84,76 Jahre
- Durchschnittliche Aufenthaltsdauer: 2,52 Jahre
- Durchschnittsalter Männer (Bewohner): 82,01 Jahre
- Durchschnittsalter Frauen (Bewohnerinnen): 83,67 Jahre
- Anzahl Männer (Bewohner): 28
- Anzahl Frauen (Bewohnerinnen): 52

Zentrale Dienste

Vorstellungsgespräche werden zum Verkaufsgespräch



Der Fachkräftemangel beschäftigt die Personalabteilungen überall, in allen Bereichen. Früher reichte es aus, Anzeigen im Zuger Amtsblatt zu schalten, um passende Mitarbeitende zu finden. Der Arbeitsmarkt war ein sogenannter Arbeitgebermarkt. Heute müssen Unternehmen auf unterschiedlichsten Kanälen um Arbeitskräfte werben, Vorstellungsgespräche werden zum Verkaufsgespräch. Offene Stellen zeitnah zu besetzen, wird immer schwieriger. Die Bewerberinnen und Bewerber müssen überzeugt werden, dass sie sich bei einem attraktiven Arbeitgeber bewerben. Doch was macht einen Arbeitgeber attraktiv? Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird in diesem Zusammenhang immer wieder als Kriterium angeführt. Doch gerade in Zeiten des Fachkräftemangels müssen wir unsere Mitarbeitenden oftmals «überstrapazieren». Wenn jemand ausfällt, ist es teilweise kaum noch möglich, auf temporäre Mitarbeitende zurückzugreifen. Allzu oft sind wir darauf angewiesen, dass Mitarbeitende an ihren freien Tagen einspringen. Wie sehr wir dieses grosse Engagement unserer Mitarbeitenden schätzen, können wir nicht oft genug betonen. Die Pflegeinitiative möchte die Gesundheitsinstitutionen verpflichten, einen Pflegepool zu schaffen. Doch auch ohne Zwang dazu ist dies ein Ziel und eine Notwendigkeit, das alle Institutionen verfolgen – auch wir. Ein wichtiger Punkt, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist die Förderung

der Ausbildung. Wir haben deshalb im vergangenen Jahr die Stelle einer Ausbildungsverantwortlichen Pflege und Betreuung geschaffen. Sie ist den Zentralen Diensten angegliedert und unterstützt in allen drei Zentren die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner bei der Praxisausbildung. So war es uns möglich, zusätzliche Lehrstellen zu schaffen. Auch als Ausbildungsbetriebe möchten wir attraktiv sein. Leistungsstarken Lernenden ermöglichen wir neu ein Auslandspraktikum über das Angebot «Leonardo da Vinci». Auch an der ersten Zentralschweizer Woche der Gesundheitsberufe haben wir in allen Zentren Aktivitäten angeboten. Dennoch hoffen wir sehr, dass die Ausbildungsoffensive des Bundes möglichst bald in den Betrieben ankommt. Sie müssen bei der Ausbildung von Fachkräften unterstützt werden, denn allein können sie diese Herkulesaufgabe nicht lösen.

Auch im vergangenen Jahr standen die Zentralen Dienste den Zentren als interner Dienstleister zur Verfügung. Unser Ziel ist es, die Zentren so weit zu entlasten, dass diese sich um ihre Kernleistung kümmern können: die Pflege und Betreuung der Bewohnenden. Ich danke allen Mitarbeitenden der Zentralen Dienste für dieses Engagement.

Alice Züger
Leitung Zentrale Dienste

Erfolgsrechnung

Konsolidierte Erfolgsrechnung 1. Januar bis 31. Dezember

	2022	2021
	CHF	CHF
Pensionstaxen	12 743 014.05	12 720 379.20
Pflege- und Betreuungstaxen	13 192 482.80	11 873 561.20
Erträge aus übrigen Leistungen	198 805.30	175 880.45
Erträge Cafeteria	731 036.59	489 132.60
Erträge aus Leistungen an Personal und Dritte	114 494.27	128 562.64
Mietzinsertrag	593 785.25	135 219.65
Spendenertrag (zweckgebunden)	73 388.21	144 278.61
TOTAL BETRIEBSERTRAG	27 647 006.47	25 667 014.35
Aufwand für medizinischen Bedarf	272 722.13	335 122.41
Lebensmittelaufwand	1 100 115.12	1 026 718.33
Haushaltsaufwand	371 683.29	386 753.88
Materialaufwand	1 744 520.54	1 748 594.62
Löhne	16 245 126.52	15 786 080.01
Sozialleistungen	3 399 121.54	3 377 844.56
Personalnebenaufwand	912 318.79	858 068.97
Personalaufwand	20 556 566.85	20 021 993.54
Unterhalt und Reparaturen	1 144 141.85	780 996.89
Aufwand für Anlagennutzung	337 936.43	665 873.87
Energie- und Wasseraufwand	549 006.42	514 693.16
Verwaltungs- und Informatikaufwand, Werbeaufwand	381 617.10	364 329.99
Übriger Sachaufwand	382 624.34	326 139.75
Betriebsaufwand	2 795 326.14	2 652 033.66
BETRIEBSERGEBNIS VOR ABSCHREIBUNGEN	2 550 592.94	1 244 392.53
Abschreibungen	1 015 918.74	685 366.08
BETRIEBSERGEBNIS NACH ABSCHREIBUNGEN	1 534 674.20	559 026.45
Wertschriftenerfolg	-892 708.68	261 203.77
Vermögensverwaltungsaufwand	-32 293.87	-24 712.70
Finanzaufwand	-117 524.15	-96 423.90
Ausserordentlicher Ertrag	320 185.10	4 820.95
Ausserordentlicher Aufwand	-59 616.30	-26 250.35
JAHRESERGEBNIS VOR VERWENDUNG FONDSKAPITAL	752 716.30	677 664.22
Veränderung Fonds für Bewohnende und Personal	42 135.79	7 867.34
JAHRESERGEBNIS VOR ZUWEISUNG ORGANISATIONSKAPITAL	794 852.09	685 531.56
Veränderung gebundenes Kapital für bauliche Massnahmen	-1 892 000.00	-1 512 000.00
Veränderung Wertschwankungsreserve	900 605.69	-245 611.02
Jahresergebnis – Entnahme Gewinnvortrag	196 542.22	1 072 079.46
SALDO NACH ZUWEISUNG ORGANISATIONSKAPITAL	0.00	0.00

Bilanz

Konsolidierte Bilanz per 31. Dezember

	2022	2021
	CHF	CHF
AKTIVEN		
Flüssige Mittel	7 158 869.28	1 828 432.02
Wertschriften	6 063 971.39	7 041 098.04
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	2 611 658.10	2 358 014.65
Übrige kurzfristige Forderungen	133 715.80	82 530.40
Vorräte	113 352.00	134 184.60
Aktive Rechnungsabgrenzungen	33 463.10	–300.00
Umlaufvermögen	16 115 029.67	11 443 959.71
Immobilie Sachanlagen	94 323 386.93	53 584 959.99
–Wertberichtigungen/Beiträge Stadt und Kanton	–78 740 915.09	–47 349 768.69
Projekt Waldheim/Anlagen im Bau	3 008 115.95	10 892 013.80
Mobile Sachanlagen	10 256 332.83	9 987 423.18
–Wertberichtigungen/Beiträge Stadt und Kanton	–9 006 139.76	–8 770 500.31
Anlagevermögen	19 840 780.86	18 344 127.97
TOTAL AKTIVEN	35 955 810.53	29 788 087.68
PASSIVEN		
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	950 812.34	706 290.90
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	1 205 166.70	1 118 248.64
Passive Rechnungsabgrenzungen	26 832.30	66 650.00
Kurzfristiges Fremdkapital	2 182 811.34	1 891 189.54
Hypothekarschulden (verzinslich)	12 000 000.00	10 000 000.00
Rückstellungen Allgemein	4 630 995.31	1 507 610.55
Langfristiges Fremdkapital	16 630 995.31	11 507 610.55
Total Fremdkapital	18 813 806.65	13 398 800.09
Fonds für Bewohner und Personal	385 412.05	427 547.85
Zweckgebundene Fondskapitalien	385 412.05	427 547.85
Stiftungskapital	100 000.00	100 000.00
Gesetzliche Gewinnreserven	50 000.00	50 000.00
Gebundenes Kapital	15 717 326.90	14 725 932.59
Gewinnvortrag	889 264.93	1 085 807.15
Total Organisationskapital	16 756 591.83	15 961 739.74
TOTAL PASSIVEN	35 955 810.53	29 788 087.68

Revisionsbericht

Kurzbericht der Revisionsstelle zur Jahresrechnung

Die Buchhaltungs und Revisions AG, Zug, als statutarische Revisionsstelle der Stiftung Alterszentren Zug, Zug, hat die Jahresrechnung für das am 31. Dezember 2022 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Der Revisionsbericht über die ordentliche Revision der Jahresrechnung 2022 wurde ohne Einschränkungen, Hinweise oder Zusätze ausgestellt. Gemäss Prüfungsurteil der Revisionsstelle vermittelt die Jahresrechnung für das am 31. Dezember 2022 abgeschlossene Geschäftsjahr ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ergebnislage in Übereinstimmung mit Swiss GAAP FER und entspricht dem schweizerischen Gesetz und der Stiftungsurkunde.

Die Abschlussprüfung wurde in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt.

Die Buchhaltungs und Revisions AG, Zug, empfiehlt dem Stiftungsrat die Jahresrechnung 2022 ohne Einschränkung zur Abnahme.

Zug, 19. April 2023

brag
Buchhaltungs und Revisions AG

Simon Baumgartner
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Michael Annen
Zugelassener Revisionsexperte

Der detaillierte Revisionsbericht inklusive Jahresrechnung (bestehend aus Bilanz, Erfolgsrechnung, Geldflussrechnung, Eigenkapitalnachweis und Anhang) wurde mit Datum 14. April 2023 dem Stiftungsrat zugestellt.

Schenken Sie Zeit!

Fonds für Lebensqualität

Wir haben den Anspruch, unseren Bewohnerinnen und Bewohnern auch Angebote zur Verbesserung der Lebensqualität zur Verfügung zu stellen, die nicht im Leistungsauftrag der Stadt Zug vorgesehen sind und damit weder durch die öffentliche Hand noch durch Versicherungen oder Krankenkassen bezahlt werden. Für diese Angebote sind wir auf Spenden und Gönnerbeiträge angewiesen. Mit dem Fonds für Lebensqualität finanzieren wir entsprechende Massnahmen und zusätzliche Stellenprozent.

Ihre Spende setzen wir transparent und zielgerichtet ein: Mit einer Spende in der Höhe von CHF 45 schenken Sie einem Bewohnenden eine

Stunde individuelle Zeit von einer Fachperson aus der Aktivierung oder einem therapeutischen Angebot. In dieser Stunde kommt der Bewohnende – je nach Bedürfnis – beispielsweise in den Genuss eines Fitnesstrainings, einer Shiatsu-Massage oder eines Gedächtnistrainings.

Gerne stehen wir Ihnen für weitere Informationen zur Verfügung:

*Alice Züger, Leitung Zentrale Dienste
Telefon 041 769 20 00*

*Fonds für Lebensqualität Stiftung Alterszentren
Zug, IBAN CH04 0078 7315 0390 9467 2*



Pflegeausbildung: Die Schweiz als Vorbild?

Ende 2022 erhielten die Zentralen Dienste eine Anfrage aus Österreich: Ein Wohnheim aus dem Tirol interessierte sich für unsere betriebliche Pflegefachausbildung, denn diese kennt man in Österreich bis dato nicht. Nun sieht man in der Einführung einer so genannten Pflegelehre eine Möglichkeit, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Bei einem zweitägigen Besuch in Zug machten sich schliesslich zwei Tiroler Fachpersonen einen umfassenden Eindruck des «Schweizer Modells». Wir haben den Besuch für einen fachlichen Austausch über die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Pflegeausbildung in der Schweiz und Österreich genutzt.

Katharina Becke vom Wohnheim Reichenau der Innsbrucker Soziale Dienste GmbH beschäftigt sich zurzeit intensiv damit, wie die betriebliche Pflegeausbildung im Sinne von Mentoring und Begleitung der Lernenden gestaltet wird, wie die Einbindung in den Stationsbetrieb erfolgt und wie die praktischen Ausbildungsabläufe und die Arbeitsaufgaben aussehen. Sie und ihr Kollege Lukas Scheiber, Leiter des Pflegezentrums Pitztal, besuchten uns, um bei den Alterszentren Zug einen Einblick in unsere Praxisausbildung zu erhalten. Unsere Ausbildungsverantwortliche, Anneke Dorrestein, zeigte dem Besuch aus Tirol an zwei intensiven Tagen, wie unsere Lernenden in die Betriebe eingebunden sind und wie sie von uns begleitet werden. Auch für uns war es interessant zu hören, wie die Betriebe beim österreichischen Nachbarn aufgestellt sind, weshalb wir den Besuch für einen fachlichen Austausch genutzt haben. Seitens Alterszentren Zug waren Peter

Arnold, Geschäftsleiter Stiftung Alterszentren Zug, Alice Züger, Leitung Zentrale Dienste, und Anneke Dorrestein, Ausbildungsverantwortliche, am Gespräch dabei.

Anneke Dorrestein: In Österreich gibt es keine betriebliche Pflegeausbildung, oder?

Katharina Becke: Nein, bei uns gibt es keine praktische Pflegeausbildung, nur eine schulische, die mit verschiedenen Praktika ergänzt wird. Die schulische Pflegeausbildung zur so genannten Pflegeassistentin beginnt erst mit 17 Jahren und dauert 13 Monate. Um dem Fachkräftemangel in den Pflegeberufen entgegenzuwirken, ist nun geplant, dass die Jugendlichen bereits mit 15 Jahren mit dieser Ausbildung starten können. Zudem soll in drei Modellregionen eine neue betriebliche Pflegelehre getestet werden – das Tirol ist eine davon.



Alice Züger

Lukas Schreiber: Katharina und ich absolvieren einen Lehrgang für Management in Sozial- und Pflegeeinrichtungen, in deren Rahmen auch Praktika enthalten sind. Wir nutzen diese Praktikumszeit, die mögliche Einführung einer Pflegelehre im Tirol vorzubereiten. Nach unserem Besuch hier in Zug sind wir positiv gestimmt, dass diese auch im Tirol umsetzbar ist – aber man muss 100 % davon überzeugt sein und die Lernenden sehr eng begleiten.

Katharina Becke: Ich muss ehrlich gestehen, dass meine ganzen Vorstellungen mit unserem Besuch bei euch über den Haufen geworfen wurden – aber im positiven Sinn. Ich habe jetzt völlig andere und wohl realistischere Vorstellungen, wie es in der Praxis wirklich funktionieren kann.



Lukas Schreiber

Peter Arnold: Damit wir uns richtig verstehen: Es gibt auch in der Schweiz keine allgemeine Ausbildungspflicht für Heime. Für die Alterszentren Zug ist es Ehrensache – und auch ein Markenzeichen –, sich in der Ausbildung zu engagieren. Und es ist auch in der Schweiz nicht einfach, genügend Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in der Pflege zu finden – da werdet ihr in Tirol sicherlich vor einer ebenso grossen Herausforderung stehen. Berufsbildnerinnen und Berufsbildner sind wohl nicht nur in der Schweiz eine «seltene Spezies»...

Lukas Schreiber: Das entspricht wohl leider der Realität. Uns ist es aber ein grosses Anliegen, das Alter zwischen 15 und 17 Jahren zu überbrücken: In dieser Zeit gehen uns die jungen Menschen bis anhin quasi für die Pflegeberufe «verloren», weil es für sie schlicht keine Ausbildungsangebote gibt.



Katharina Becke

Anne Dorrestein: Die Einführung der Ausbildung zur Fachfrau bzw. zum Fachmann Gesundheit lief auch in der Schweiz nicht ganz ohne Widerstände ab: Die Pflegenden HF hatten die Befürchtung, dass ihnen die FaGe die Arbeit wegnehmen würden.

Alice Züger: Das Grundproblem liegt doch auch darin, dass die Langzeitpflege ein Imageproblem hat: Sie erscheint den jungen Menschen nicht «sexy» – dort müsste man endlich mal ansetzen.

Anneke Dorrestein: Dort und bei den Beziehungen: Als Berufsbildnerin oder Berufsbildner kann man bei den jungen Menschen sehr viel erreichen. Man hat einen ganz anderen «Draht» zu den Lernenden als beispielsweise eine Team- oder Stationsleitung. Die Funktionen sollten deshalb voneinander getrennt sein.

Lukas Becke: Um bei uns als Ausbilderin oder Ausbilder tätig sein zu können, muss man ein Diplom haben; und das haben leider viel zu wenige.

Peter Arnold: Aus meiner Sicht ist die Motivation viel wichtiger als ein Diplom. Denn die Motivation überträgt sich letztlich auf die Lernenden.

Alice Züger: Die geschlechterspezifischen Unterschiede in der Aus- und Weiterbildung dürfen auch nicht vernachlässigt werden: Während Männer in der Regel ohne nennenswerte Lücken im Beruf bleiben, nehmen sich Frauen oft eine Familienzeit. Das bedeutet, dass Männer meist früher Karriere machen und zielstrebig auf eine solche hinarbeiten.



Peter Arnold

Peter Arnold: Wir alle – und damit meine ich auch die Politik – müssen uns der Tatsache bewusst sein, dass es schlicht überlebenswichtig ist, dass genügend Pflegefachkräfte ausgebildet werden. Nur von einer «Ausbildungsoffensive» zu sprechen, reicht nicht; es müssen auch wirklich griffige Massnahmen umgesetzt werden. In der Schweiz hat die Pflegeinitiative das Problem zwar ins Bewusstsein der Allgemeinheit geholt, aber gleichzeitig auch das bereits vorhandene negative Image der Pflegeberufe noch verstärkt und damit eher eine Negativspirale in Gang gesetzt.

Lukas Schreiber: Du bringst es auf den Punkt: Genügend Fachkräfte sind überlebenswichtig. Umso erschreckender ist es, dass sich in Österreich die Pflegeverbände gegen die Einführung der neuen Pflegelehre stellen, weil sie angeblich eine Verschlechterung der Pflegequalität befürchten... Wir sind wirklich sehr gespannt, was die Zukunft in Sachen Ausbildung und Fachkräftemangel bringen wird.



*Anneke
Dorrestein*

Text: Alexandra Vogel, graustufen.ch

Fotos: Alexandra Vogel, graustufen.ch

Stiftungsrat



**Hans Christen,
Präsident**

Der ehemalige FDP-Politiker gehörte von 1995 bis 2010 dem Stadtrat von Zug an. Er leitete zuerst das Sicherheitsdepartement

und anschliessend während sechs Jahren das Finanzdepartement, dem unter anderem die Abteilungen Immobilien und Informatik unterstellt sind. Als langjähriges Mitglied der städtischen Exekutive sind ihm die finanzpolitischen Abläufe bestens bekannt. Auch als Mitglied des Zuger Kantonsrates engagierte er sich viele Jahre in verschiedenen Kommissionen.



**Josef Ithen,
Vizepräsident**

Von 2001 bis 2009 war «Tschusi» Ithen Sozialvorsteher der Gemeinde Unterägeri. In dieser Funktion befasste er sich intensiv

mit der Finanzierung der Heimpflege. Ausserdem gehörte er der kantonalen Tarifgruppe Langzeitpflege an. Er führt heute hauptberuflich einen grossen Milchwirtschafts- und Ackerbaubetrieb im Kanton Aargau und steht einer Beteiligungs- und Immobiliengesellschaft vor.



**Maggie
Rindlisbacher**

Als Expertin in Intensivpflege NDS HF verfügt Maggie Rindlisbacher über ein grosses und langjähriges fachliches und praktisches Wissen

in der professionellen Pflege. Sie hat ein Nachdiplomstudium im Management abgeschlossen und war rund 12 Jahre als Gesamtleiterin Pflege und Therapien im Zuger Kantonsspital tätig. Heute ist sie als Verwaltungs- und Stiftungsrätin in diversen Organisationen tätig.



Barbara Gysel

Die SP-Politikerin ist seit dem 1. Januar 2023 im Stadtrat von Zug. Sie leitet das Departement Soziales, Umwelt und Sicherheit (SUS). Sie nimmt

im Gremium den Sitz der Einwohnergemeinde Zug ein.



**Sonya
Schürmann**

Sonya Schürmann leitet seit Ende April 2013 den Personaldienst der Stadt Zug. Zudem nimmt sie die Leitung des Sekretariates der Pensionskasse der Stadt Zug wahr. Im

Stiftungsrat bietet sie insbesondere bei schwierigen Personalfragen und bei Organisationsthemen ihre Unterstützung an.





ALTERSZENTREN ZUG

AZZ Alterszentren Zug

Gotthardstrasse 29
6300 Zug
Telefon 041 769 29 00
stiftung@alterszentrenzug.ch



Zentrum Neustadt

Bundesstrasse 4
6300 Zug
Telefon 041 725 38 00
neustadt@alterszentrenzug.ch



Zentrum Herti

Hertizentrum 7
6303 Zug
Telefon 041 729 64 64
herti@alterszentrenzug.ch



Zentrum Frauensteinmatt

Frauensteinmatt 1
6300 Zug
Telefon 041 769 27 27
frauensteinmatt@alterszentrenzug.ch