

Pflegehotel St. Johann

Jahresbericht 2011



Titelbild:

Josefine übernimmt die «Kontrolle» der Geranien-Pflanzung.

Editorial

In Basel bieten über 40 Institutionen pflegebedürftigen Menschen einen Wohnort an, wo sie Pflege und Betreuung erfahren. Das Grundangebot in Pflege und Betreuung aller Institutionen mit Standort Basel ist vom Kanton gleich festgelegt, und dennoch sind alle Institutionen sehr unterschiedlich. Das ist auch gut so. Die Bewohnerinnen und Bewohner sollen nach ihrem Geschmack ihre Institution wählen dürfen, und dabei spielen die Atmosphäre, der Standort, die Räumlichkeiten und der «Ruf des Hauses» eine wesentliche Rolle. Es erstaunt nicht, dass viele Interessierte und künftige Bewohnerinnen und Bewohner unser Pflegehotel vom Hörensagen kennen oder die Möglichkeit nutzen, sich als anonymes Gast vom Restaurant verwöhnen zu lassen, bevor sie sich entschliessen, bei uns leben zu wollen. Und wir schätzen uns glücklich, dass wir nach wie vor eine volle Warteliste aufweisen und unser Haus gut ausgelastet ist.

Viele Projekte durften wir im 2011 erfolgreich abschliessen:

So präsentiert sich das Pflegehotel in einem neuen Hausprospekt, illustriert mit schönen Fotos für alle interessierte Personen. Eine optimale Lösung konnte in der Erneuerung unserer Kommunikationsanlage gefunden werden – die einfache Bedienung der Telefonapparate und eine zuverlässige Elektronik stellen die Kommunikation innerhalb und ausserhalb des Pflegehotels sicher.

Seit 2011 haben wir vom Bundesamt die Bewilligung, zivildienstleistende Personen bei uns zu beschäftigen. Diese arbeiten bis zu sechs Monate im Pflegehotel – sie erweisen sich als «Engel» und erledigen Aufgaben in direktem Bezug zu unseren Seniorinnen und Senioren, begleiten sie auf Spaziergängen, erledigen mit ihnen Einkäufe oder haben einfach Zeit zum Plaudern und Spielen.

Der Tagesausflug nach Hallau – verbunden mit einer phantastischen Kutschfahrt durch die Rebberge und einem feinen Mittagessen, gekrönt mit einheimischem Wein – erfreute unsere Seniorinnen und Senioren. Für die rüstigen Seniorinnen und Senioren organisierten wir eine «Sonderfahrt» auf den Klausenpass. Die spektakuläre Fahrt auf der Passstrasse durch das Schächental weckte bei manchen unter ihnen frühere Ferien Erinnerungen.

Das Pflegehotel bietet wissensdurstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, ihr berufliches Fachwissen zu erweitern. Sieben Mitarbeiterinnen befanden sich im Berichtsjahr in der Ausbildung zur Fachangestellten Gesundheit (FaGe). Sie profitieren auch von der Unterstützung unserer Berufsbildnerin und ihrem sozialen Netzwerk: So konnten die künftigen FaGes während einer Impfaktion in einer Rekrutenschule das Spritzen üben. Frau Corinne Röthlisberger schloss ihre FaGe-Ausbildung im 2011 erfolgreich ab. Die Ausbildung zur Pflegeassistentin hat Frau Antonella Rossi im 2011 erfolgreich abgeschlossen. Frau Aysere Demiri erreichte ihren Abschluss zur Fachfrau Hauswirtschaft. Insgesamt befanden sich 14 Mitarbeitende 2011 in einer Ausbildung.

Der jährliche Lehrlingsausflug trägt dazu bei, die jungen Menschen einmal aus dem anspruchsvollen Berufsalltag in eine andere Umgebung zu führen und dabei den Umgang untereinander mit positiven Erlebnissen zu fördern.

Das jährliche Nachtessen genossen wir mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Restaurant Rialto. Die gemütliche Atmosphäre bot über die tägliche Zusammenarbeit hinaus Gelegenheit, mehr über den Arbeitskollegen oder die Arbeitskollegin zu erfahren.



Die Zusammenarbeit mit der Baptistengemeinde als Stifterin ist geprägt von gegenseitigem Vertrauen. Die sonntäglichen Gottesdienste werden von unseren Seniorinnen und Senioren sehr geschätzt, die über die Winterzeit gemeinsam veranstalteten Konzerte verführen die Hörerinnen und Hörer aus ihren Alltagsorgen in eine musikalische Welt.

Ein grosser Dank gilt allen unseren freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und unserem Stiftungsrat. Unermüdlich stellen sie sich regelmässig oder auch spontan zur Verfügung und unterstützen dort, wo Mithilfe gefragt ist.

Unser Team wächst an den täglichen Herausforderungen und wir schätzen uns glücklich, eine gute Zusammenarbeit aller Bereiche erleben zu dürfen. Die Erfahrung in der täglichen Arbeit ermöglicht auch eine fortwährende Optimierung unserer Dienstleistungen. Dies gelingt nur dank der Bereitschaft, Veränderungen zuzulassen. Alle unsere Mitarbeitenden stellen sich dieser Herausforderung. Dafür möchten wir uns bei allen Personen, die in unterschiedlichen Diensten für unser Pflegehotel arbeiten, herzlich bedanken.

Urs Mayer, Leiter Pflegehotel

Der Tagesausflug führte uns in die Ostschweizer Weinlandschaft nach Hallau.

Das 4-Wochen-Gespräch

Der Umzug in eine Einrichtung wie das Pflegehotel St. Johann bringt im hohen Alter die Konfrontation mit den Veränderungen und Herausforderungen eines neuen Lebensabschnitts. Die vertraute Umgebung, das Zuhause, wo man oft sehr lange Zeit gewohnt (gelebt) hat, muss verlassen werden. Der Haushalt wird praktisch aufgelöst und der künftige persönliche Wohnraum reduziert sich auf ein einziges Zimmer. Von geliebten Dingen muss Abschied genommen werden und gleichzeitig muss eine Auswahl an Gegenständen getroffen werden, von denen man sich nicht trennen möchte. Denn am neuen Wohnort ist nur wenig Platz vorhanden. So entsteht oft eine ängstliche Unsicherheit vor dem Neuen. In dieser Situation versuchen wir, die Seniorinnen und Senioren mit ihren Angehörigen durch unser Wissen und unsere Erfahrung zu unterstützen und zu begleiten. Am Einzugstag erwarten wir alle neben dem roten Teppich unsere neuen Gäste und heissen sie herzlich willkommen.

Seit 2011 gibt es im Pflegehotel St. Johann das 4-Wochen-Gespräch. Das heisst: Vier bis sechs Wochen nach dem Einzug setzen sich die Abteilungsleiterinnen des Pflegehotels mit dem neu eingetretenen Gast und dessen Angehörigen zusammen, um sich in einem ausführlichen Gespräch nach den bisherigen Erfahrungen zu erkundigen und allfällige Fragen zu besprechen. Im Mittelpunkt stehen natürlich die Erwartungen und das Wohlbefinden der Seniorin beziehungsweise des Seniors. Für uns sind diese Gespräche sehr wichtig, da sie zahlreiche Hinweise über unsere Dienstleistungen enthalten. Die Vorschläge und Anregungen nehmen wir gerne auf und setzen sie wenn immer möglich um.

Roswitha Federhofer, Leitung Administration



Eine Kutschenfahrt durch die Reben der Blauburgunder Trauben.

Vorbereitungsprozess, Auswahl, Kriterien und Teamarbeit für eine neue Berufskleidung

Eine neue Berufskleidung – wow, was für ein tolles Jahresziel 2011! Sind da vielleicht auch kleine, tollkühne Herausforderungen darin verstrickt? Unsere aktuelle Berufskleidung lässt ziemlich zu wünschen übrig. Sie entspricht nicht mehr den heutigen Standards. Unsere Hosen zum Beispiel sind schnell durchgewetzt, die T-Shirts nach kurzer Zeit löchrig. Eine neue Berufskleidung ist zudem betriebswirtschaftlich sehr interessant. Die heutigen Textilien sind viel pflegeleichter. Das Bügeln kann unter Umständen ganz wegfallen und die Mitarbeitenden können anderweitig eingesetzt werden. Mit Frau Elke Kiefer, Leiterin Wäscherei und Reinigung und Projektleiterin für dieses Jahresziel, setze ich mich zusammen. Wir besprechen das Vorgehen und überlegen, mit welchen Lieferanten wir Kontakt aufnehmen wollen. Wir mussten feststellen, dass es auf dem Markt nicht sehr viele Anbieter gibt. Mit Hilfe der Fachgruppe Ökonomie konnten wir schnell und unkompliziert viele Referenzen einholen. Dies sei hier noch erwähnt: Das Vernetztsein mit Fachgruppen ist in solchen Fällen wirklich Gold wert. Wir fanden so zwei Lieferanten, mit denen wir das Projekt neue Berufskleidung angehen wollten. Wir führten Erstgespräche und erhielten interessante Muster. Basierend auf klaren Kriterien, wie der einfachen Pflege und einem hohen Tragekomfort, waren die Textilien relativ schnell ausgewählt und bestimmt. Um weiterzukommen, sollten nun auch die weichen Faktoren definiert werden:

- Wollen wir das gleiche Tenue für werktags und sonntags?
- Wollen wir für alle Mitarbeitenden das gleiche Tenue oder nach Abteilung unterscheiden?
- T-Shirt oder Bluse? Praktisch oder schön? Beides!
- Welcher Schnitt und welche Farbe?

Wir bildeten eine Arbeitsgruppe, um die Wünsche und Bedürfnisse von möglichst vielen Mitarbeitenden abzuholen. Im November besuchten wir in Rothrist einen Showroom und liessen uns verschiedene Modelle präsentieren. Auch konnten wir die einzelnen Kleidungsstücke anprobieren. An diesem Nachmittag einigten wir uns vorerst auf ein mögliches Modell. Dieses bildete die Grundlage für eine erste Offerte. So kamen wir Schritt für Schritt voran: weitere Termine, die Auswahl einschränken ...

Es war ausserordentlich wichtig, dass die Arbeitsgruppe immer dieselbe blieb. Nur so konnten wir gemeinsam dem Prozess folgen, der sich über Wochen, ja Monate hinzog. Das Ziel war, gemäss den finanziellen Vorgaben möglichst viele Mitarbeitende gut einzukleiden. Dass hier die Weisheit gilt «Allen Recht getan, ist eine Kunst die niemand kann», bestätigte sich alleweil.

Mittlerweile kommen wir ans Ende. Wofür wir uns schliesslich entschieden haben? Nun ja – sollen wir es hier verraten? Kommt doch vorbei und schaut selbst. Euer Feedback interessiert uns. Wir denken, dass die Kleider im Herbst fertig konfektioniert und tragbereit sind. Wir alle freuen uns auf diesen Tag. Ganz herzlichen Dank an alle Beteiligten.

Ursina Fetzer, Leitung Hotellerie

Schlaraffenland – süsser Genuss nach Herzenslust

Seit Anfang des Jahres 2011 ertönt jeweils am dritten Donnerstag des Monats zunächst ein leises Glockenklingeln im Haus. Hat sich etwa der Santiclaus in der Zeit geirrt?

Das Klingeln kommt näher und kündigt eine Überraschung an. Auf den Stockwerken traut man seinen Augen kaum: Das Küchenteam erstaunt die Seniorinnen und Senioren mit einem Servierwagen voller süsser Köstlichkeiten.

Die Präsentation von Brownies, Marshmallows, verschiedenen Cremes, Parfait, Glace und vielem mehr ist auch fürs Auge ein Genuss. Alle Köstlichkeiten sind hausgemacht und werden als Fingerfood angeboten. Die kleinen Portionen erlauben es, von jedem Leckerbissen zu naschen. Unsere Mitarbeiter der Küche legen grossen Wert darauf, dass alle Seniorinnen und Senioren die Süssigkeiten geniessen können. Deshalb besuchen sie die Gäste mit ihrem Servierwagen auch in den Zimmern.

Viel zu schnell geht die Zeit vorbei. Von den süssigen Köstlichkeiten bleibt nichts übrig. Und alle freuen sich bereits auf den nächsten Nachmittag im «Schlaraffenland».

Patrik Birgy, Küchenchef





Das Fussbad in der Linth war das Dessert nach dem Mittagessen auf dem Klausenpass.

Die Bedeutung der Hygiene im Pflegehotel St. Johann

Betagte und geschwächte Menschen sind aufgrund ihrer schwächeren Abwehr, veränderter Stoffwechsellage, Haut- und Schleimhautveränderungen sowie Vorleiden verstärkt anfällig auf Infekte. Sie erkranken häufig an Infektionskrankheiten, deren Erreger auf unterschiedlichen Wegen in den Organismus gelangen. Den Institutionen, welche betagte und geschwächte Menschen beherbergen, stellen sich deshalb besondere Herausforderungen. Um die Gesundheit dieser Menschen zu erhalten und die Übertragung von Infektionserkrankungen zu vermeiden, ist eine konsequente Einhaltung der Hygienemassnahmen unabdingbar.

Die Infektionserreger sind für das blosse Auge nicht sichtbar. Deshalb eignen sich sämtliche Massnahmen besonders gut, welche die Keime gewissermassen «automatisch» beseitigen. Dabei soll eine sogenannte «biologische Sauberkeit» erreicht werden. Das bedeutet, dass pathogene Keime eliminiert werden, jedoch keine «schädliche Keimfreiheit» entsteht. Als Beispiel sei hier die Flächendesinfektion erwähnt, bei der mit dem Reinigungsvorgang gleichzeitig auch eine Desinfektion durchgeführt wird. Unverzichtbarer Bestandteil einer «biologischen Sauberkeit» ist auch die Händehygiene. Entsprechend platzierte Spender mit Desinfektionsmittel unterstützen das Personal, die Seniorinnen und Senioren genauso wie unsere Gäste in der Durchführung einer konsequenten Händehygiene. Diverse Pflichtenhefte unterstützen die Hygieneprozesse im Pflegehotel, so zum Beispiel das Hygienekonzept und die Reinigungs- und Desinfektionspläne, welche die auszuführenden Massnahmen personell, inhaltlich, räumlich und zeitlich genau erfassen. Zudem sind gerade wegen der erwähnten «unsichtbaren Gefahr» regelmässige Schulungen des Personals unerlässlich.

Für die Koordination der Aufgaben im Hygienebereich, die fachliche Begleitung und die Qualitätssicherung ist es daher zwingend, eine Person einzusetzen, welche über einen entsprechenden Fachausweis verfügt und sich bereichsübergreifend und aktiv im Hygieneprozess einbringen kann. Sie analysiert die hygienischen Verhältnisse und macht Verbesserungsvorschläge, überwacht eine fachgerechte und konsequente Umsetzung der Massnahmen und organisiert den Gesamtbereich der Hygiene einschliesslich der Fortbildungsveranstaltungen für das Personal.

Katrin Lüdin, Leitung Pflegedienst



Sicherheit am Arbeitsplatz

Auch ein Arbeitsplatz im Pflegehotel birgt Risiken für die körperliche und seelische Gesundheit der Mitarbeitenden. Diesen Risiken verhältnismässig zu begegnen, muss neben der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben im Interesse jeder Führungsperson liegen. Im Pflegehotel werden diese unterstützt durch Informationen, Bildungsangebote, Arbeitsplatzbewertungen des Stabes Qualität und Sicherheit und durch den Einsatz der Branchenlösung von Arbeitssicherheit Schweiz.

Das Projekt Kinesthetics (Projektleitung Beate Ilg, Pflegeexpertin des Pflegehotels St. Johann) ist ein gutes Beispiel dafür, wie die Arbeitssicherheit für Mitarbeitende verbessert werden kann. Die Mitarbeitenden werden dabei unterstützt, die eigene Bewegungskompetenz und die der Seniorinnen und Senioren einzusetzen, um gesundheitsschädigendes Halten, Heben und Tragen zu vermeiden. Ziel des Projektes ist es, einen Gewinn für alle Beteiligten zu schaffen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden weniger krank, dadurch entstehen weniger Kosten für das Pflegehotel und das Wohlbefinden der Seniorinnen und Senioren wird gesteigert. Die Erfolgsüberprüfung wird von der Fachhochschule St. Gallen begleitet. Als umfassende Überprüfung der gesamten Arbeitssicherheit fand am 20. Januar 2011 ein Audit des Arbeitsinspektorates Basel-Stadt statt. Dieser Besuch hat uns auf bestehendes Optimierungspotenzial aufmerksam gemacht, aber auch die Gesetzeskonformität der getroffenen Massnahmen bestätigt. Arbeitssicherheit ist ein Dauerthema, denn zahlreiche Risiken können nicht einfach eliminiert werden. Es gilt, wirksame Lösungen zu finden und die Sensibilität sowohl bei den Mitarbeitenden als auch bei den Führungskräften aufrechtzuerhalten.

André Gyr, Qualität und Sicherheit



Das grosse Fest «Bella Italia» am 26. August 2011

Schon die schön gestaltete Einladung zum Fest strahlte einen südländischen Charme aus. Wer konnte da noch widerstehen und «Bella Italia» den Rücken zukehren?

Die Gäste wurden mit südländischem Gesang und Klaviertönen empfangen und willkommen geheissen. Der ganze Essbereich war in den italienischen Farben, mit frischen Tomaten und Trauben wunderschön geschmückt. Nach der musikalischen Begrüssung wurden die Gäste mit Spezialitäten von unserem Küchenteam verwöhnt. Sieben verschiedene Leckerbissen erfreuten das Auge und den Gaumen gleichermassen. Brava, la cucina! In der Zwischenzeit gesellte sich zu den beiden musikalischen «Gigolos» noch ein dritter und unterhielt alle Anwesenden mit seinem feurigen Gesang und seiner modernen Frisur.

Danach kam das adrette, passend zum italienischen Ambiente gekleidete Personal wieder zum Einsatz. Der Dessertteller mit sieben süssen Verführungen war ein Traum. Bravissima, la cucina! Nach dem Essen wurden die Gäste zum Film «Il Postino» eingeladen und als Schlusspunkt wurde in der Bar «O sole mio» ein Schlummertrunk serviert.

Buona notte, «Bella Italia»!

Beatrice Borer, Leitung Aktivierung

*Wenn wir schon nicht nach Italien können,
holen wir Italien zu uns!
Das Jahresfest «Bella Italia» – musikalisch und kulinarisch
ein Hochgenuss.*

Humor im Alltag des Pflegehotels St. Johann

Humor ist eine Gabe, die den Menschen hilft, über den Dingen zu stehen, die Dinge leichter zu nehmen und über sich selber zu lachen.

«Wenn Gott keinen Spass verstünde,
so möchte ich nicht im Himmel sein.»

Martin Luther

Wie die Aussage von Martin Luther bestätigt, ist Humor eine «himmlische» Angelegenheit. Die Erfahrungen von Spital- und Heimclowns zeigen, dass Humor hilft, im Schweren und Leidvollen das Frohe und Heitere nicht aus den Augen und aus dem Herzen zu verlieren.

Frei nach dem Motto: «Achtung, Humor kann Ihrer Krankheit schaden!» Solche «himmlischen» Erfahrungen durfte ich als Clownin Josefine im Pflegehotel St. Johann machen.

Nachdem der Clown in die Wand gerannt ist und seine breitgedrückte Nase betrachtet, stellt er fest: «Wie schnell ich mich doch verändern kann!»

Nicht nur der Clown verändert sich, auch die Seniorinnen und Senioren verändern sich bei den Besuchen der Clownin Josefine. Ernste Gesichter werden plötzlich weich, und es entsteht ein sanftes Lächeln. Ein in die Ferne gerichteter Blick findet zurück ins Hier und Jetzt. Die angesprochenen Menschen sind aufmerksam, nehmen sich selber wahr und treten mit dem Gegenüber in Beziehung. Sie reichen mit einem offenen und interessierten Blick der Clownin Josefine die Hand und stellen sich selber mit ihrem Vornamen vor. Diese Begegnungen schaffen eine Vertrautheit, eine Leichtigkeit und eine befreiende Atmosphäre. Das Nachziehhünd-



chen Bella gehört genauso zur Clownin Josefine wie jedes Mal ein besonderer Humorartikel, der die Seniorinnen und Senioren anspricht, bewegt, aktiv werden lässt und zum Lächeln oder Lachen bringt.

«Lachen und Lächeln sind Tor und Pforte,
durch die viel Gutes in den Menschen hineinhuschen kann.»

Christian Morgenstern

Humor kennt keine Grenzen.

Gesamtweiterbildung im Oktober 2011 zum Thema Humor

«Vom Sinn im Unsinn, die humorvolle Interaktion in der pflegenden und betreuenden Institution.»

Ziel dieser Weiterbildung war, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für das Thema Humor zu sensibilisieren, theoretische Hintergründe und praktische Anwendungen zu Humor und Lachen kennenzulernen. Im Plenum und in Gruppenarbeiten wurden humorvolle Interaktionen geübt und als «befreiender» Kommunikationsstil erfahren. Es durfte gelacht werden: beim Ausprobieren der verschiedenen Humorartikel, beim Ballspiel, bei Übungen mit Blickkontakt, beim Sprechen mit einem «queren» Biskuit im Mund ... So konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selber lachend erfahren, wie sinnvoll Unsinn sein kann. Aus diesen Erlebnissen heraus wurden in Gruppen Ideen und Möglichkeiten erarbeitet, die einen humorvollen Alltag fördern. Humor im Alltag trägt zu einem heiteren Betriebsklima bei, erhöht die Lebensqualität und fördert die Gesundheit, denn:

«Der Humor nimmt die Welt hin,
wie sie ist, sucht sie nicht zu verbessern und zu belehren,
sondern mit Weisheit zu ertragen.»

Charles Dickens



Eine kleine rote Nase reicht aus, um Welten aus ihren Fugen zu bringen. Im November, motiviert und inspiriert von der Weiterbildung, trat das Aktivierungsteam im Mehrzweckraum als Trio Glanz und Firlefanz auf. Wir hatten ein fröhliches Programm mit Gesang und clownesker Komik einstudiert. Die falschen Töne von Firlu und Fanz, das Suchen der Töne auf der Ton-Leiter, die Hupe beim Naschen aus der Dose, der missglückte Seiltanz, die eingesetzten Humorartikel und das «Grüezi wohl ...» und «Adieu wohl Frau Strinimaa» sorgten für eine fröhliche Atmosphäre, die niemanden unberührt liess und auch auf müde und angespannte Gesichter ein Lächeln oder Lachen zauberte.

«Humor ist nicht erlernbar.

Neben Geist und Witz

setzt er vor allem ein grosses Mass
an Herzengüte voraus, an Geduld,
Nachsicht und Menschenliebe.»

Curt Goetz

Beatrice Borer, Leitung Aktivierung

*Der Weiterbildungstag im Waisenhaus zum Thema
«Humor im Pflegealltag» aktivierte nicht nur den Geist,
sondern auch die Lachmuskeln.*

Weiterbildungstag mittleres Kader auf dem Flugplatz in Schupfart

Am 1. September 2011 durfte ich das erste Mal am Ausflug für das mittlere Kader teilnehmen.

Ich hatte schon gehört, dass es eigentlich immer spannend und lustig sein soll, aber was ich dann erlebte, hätte ich niemals erwartet!

Es begann ganz harmlos im Pflegehotel, wo wir uns am Morgen um 8.00 Uhr trafen, um gemeinsam zu einem uns unbekanntem Ziel aufzubrechen. Es wurde gerätselt und gerätselt, wo wir wohl heute landen würden, aber dass das mit dem Landen wörtlich umgesetzt würde, das hätte am Morgen niemand vermutet. Wir «landeten» auf dem Flugplatz in Schupfart, Kanton Aargau. Und als wir diesen sahen, witzelten wir, ob wir wohl einen kleinen Ausflug mit dem Flugzeug machen würden.

Wir wurden von Nicolai Hügle, dem Grosskind eines bei uns wohnhaften Seniors erwartet, der hier mit der Familie hobbymässig Sportflugzeuge fliegt. Nach einem kurzen Znüni mit Gipfeli und Kaffee wurden wir in einen Seminarraum geführt, wo uns der Kursleiter, Herr Ebner, erwartete. Er stellte sich als «flugzeugfliegender Psychologe» vor, denn er hat Psychologie und Mathematik studiert, arbeitet nun aber als Pilot bei Air Berlin und leitet nebenbei Kurse im Bereich Teamcoaching. Gut, diese Vorstellung erweckte bei uns allen den Eindruck, dass wir heute etwas über Teamwork und Sozialkompetenz lernen sollten – wie wir das allerdings auf einem Flugplatz tun würden, war uns allen irgendwie nicht klar. Als Herr Mayer uns aber Mani Matters Chanson «dr Alpeflug» vorspielte, begann es uns langsam zu dämmern – sollten wir etwa ein Flugzeug fliegen?

Nachdem wir aufgrund unserer Selbsteinschätzung bezüglich der Sozialkompetenz in Gruppen eingeteilt worden waren, wurde das Geheimnis



endlich gelüftet: Wir sollten tatsächlich in einem Team von drei Personen mit einem Fluglehrer ein Sportflugzeug fliegen. Überraschung und Skepsis waren natürlich gross. Wir – wie sollte das gehen? Wir bekamen eine Anleitung (ähnlich jener zur Bedienung eines Videorekorders) ausgehändigt, ganz nach dem Motto: «Wie fliege ich ein Sportflugzeug? Anleitung in sieben Schritten.»

Es war nun Aufgabe der Teams «Alpha», «Bravo», «Charlie», «Delta» diese Anleitung zu lernen und im Flugzeug entsprechend umzusetzen. Dabei war es wichtig, dass jeder im Team die passende Rolle fand. Mein Team bestand aus Denise Polin (Pilotin), Dorina Rebbe (Kontrollleurin) und mir, Elke Kiefer (Anweiserin). Nachdem wir am Vormittag gemäss Anleitung im Flugzeug auf dem Boden geübt hatten, sollte nach der Mittagspause der grosse Flug starten.

Hoffentlich klappt unser Flug besser als bei Mani Matter:

*S'sy zwee Fränden im ne Sportflugzüg
En Alpeflug ga mache
Flügen ufe zu de Gipflen und
Z'dürab de Gletscher nache
Hinde sitzt dr Passagier
Dä, wo stüüret, dä sitzt vor
Und es ratteret und brummet
Um sen ume dr Motor*

*Weiterbildungstag mittleres Kader:
In Stresssituationen kühlen Kopf bewahren!*

*Da rüeft dä, wo hinde sitzt:
Lue, ds Bänzin geit us, muesch lande!
Wie? Was seisch? rüeft dr Pilot
Los, i ha di nid verstande
Wie? Was hesch gseit? rüeft dä hinde
Warum landisch nid sofort?
Red doch lüter, rüeft dä vorne
Bi däm Krach ghör i kes Wort*

*I versta's nid, rüeft dä hinde
Warum machsch's nid? Bisch drgäge?
I versta's nid, rüeft dä vorne
Muesch mer's würklech lüter säge!
Wie? Was seisch? rüeft dise, lue
Dr Tank isch läär, du flügsch nümm wyt!
Los, bi däm Mordstoppersläärme
Rüeft dä vorne, ghör i nüt
...*

Sie fragen sich jetzt sicher, wie es bei Mani Matter endete? Die beiden sind abgestürzt, wegen Kommunikationsproblemen! Wie genau? Hören Sie es sich bei Gelegenheit einmal an!



Ein Blick in den Aktivierungsalltag ...

Vor dem Flug waren wir alle sehr aufgeregt und hofften doch, dass unsere Kommunikation besser funktioniert und wir unseren ersten «selbst gesteuerten» Flug heil überstehen. Jedes Dreierteam hat sich dann tatsächlich mit einem Fluglehrer in die Lüfte begeben – und ich muss sagen, unsere Pilotin Denise hat dies fast ohne Hilfe des Fluglehrers gemeistert. Wir machten einen kurzen Rundflug um den Flugplatz und das Atomkraftwerk, welches dort in der Nähe liegt. Bei der Landung hatten wir nun doch etwas Hilfe nötig, vor allem weil von oben alles ganz anders aussieht: Wo um Himmels Willen liegt jetzt eigentlich dieser Flugplatz? Wohin fliegen wir jetzt zurück? Und wie kommen wir sicher wieder runter? Glücklicherweise waren dies alle Fragen, die unser Fluglehrer bestens beantworten konnte, und so sind wir nach dem 20-minütigen Flug sicher gelandet.

Nachdem alle Teams sicher und begeistert wieder auf dem Boden waren, haben wir uns zu einer kurzen Auswertung unseres Fluges im Seminarraum getroffen. Jede Gruppe hatte nun noch die Möglichkeit, zu reflektieren. Was war der Sinn dieser Aufgabe? Wie war die Rollenverteilung? Hat sich jeder in seiner Rolle mit seinen Aufgaben wohlgeföhlt? Was würde man beim nächsten Mal anders machen?

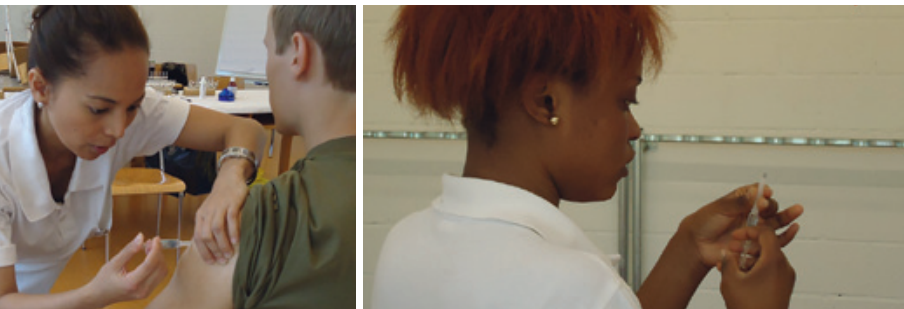
Der Sinn dieser Aufgabe lag darin, dass wir nur in einem Team ein Flugzeug fliegen können und dass wir nur als Team in die Luft abheben können. Jeder muss seine Aufgabe kennen und sich ins Team einbringen, sonst funktioniert gar nichts. Das Flugzeug ist also unser «Pflegehotel», welches wir nur gemeinsam steuern können.

Zum Abschluss erhielten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein Diplom über diesen Flugtag. Alles in allem war es ein sehr spannender und

interessanter Tag, den ich jederzeit wiederholen würde. Man bekommt die Möglichkeit, auch einmal ausserhalb des Pflegehotels zusammenzukommen, und man trifft Kolleginnen und Kollegen, mit denen man sonst nicht so häufig zusammenarbeitet.

An dieser Stelle nochmals vielen Dank für den wirklich tollen Tag!

Elke Kiefer, Leitung Wäscherei/Reinigung



Hohe Konzentration wird von unseren Auszubildenden während einer Impfkation der Rekrutenschule verlangt.

Zivildienstleistende Mitarbeiter im Pflegehotel

Zivildienst gibt es in der Schweiz seit 1996. Wer als militärdiensttauglich erklärt wird, aber aus Gewissensgründen keinen Militärdienst leisten kann, hat die Möglichkeit, diese Pflicht auf andere Weise zu erfüllen. Mit dem Zivildienst steht ein breites Angebot an Einsatzmöglichkeiten offen – alle mit dem Zweck, dort einen Beitrag an die Gemeinschaft zu leisten, wo die Ressourcen knapp sind. Demnach kann sich die Arbeit in einem Einsatzbetrieb vom gewohnten Alltag erheblich unterscheiden, etwa bezüglich der Arbeitszeiten, durch eine Arbeit im Freien oder in einer grossen Institution, in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen mit einem anderen Berufshintergrund oder durch die Betreuung von Klienten mit besonderen Problemen oder Beeinträchtigungen. Die andersartige Belastung in einem ungewohnten Umfeld erfordert Ausdauer und Stabilität. Wer Zivildienst leisten will, ist offen für Neues, neugierig auf fremdes Terrain, unvoreingenommen gegenüber anderen Menschen und ungewohnter Arbeit.

Die Rechtsgrundlagen geben aber auch Leitplanken und Fristen vor, die befolgt werden müssen. So beträgt die Dauer eines Einsatzes mindestens 26 Tage. Vorgeschrieben ist auch ein langer Einsatz von 180 Tagen. Der Zivildienst dauert eineinhalbmal so lange wie der Militärdienst. Dank der individuellen Gestaltungsfreiheit sind sowohl mehrere kurze Einsätze in sehr verschiedenen Tätigkeitsgebieten als auch wenige, dafür längere denkbar. Auch ein durchgehender Einsatz ist möglich, bei dem sämtliche verfügbaren Dienstage auf einmal geleistet werden.

Nachdem unser Betrieb das administrativ eher aufwändige Anerkennungsverfahren durchlaufen hatte und als neuer Einsatzbetrieb des Zivildienstes anerkannt worden war, konnten wir im Februar den ersten

ZIVI bei uns begrüssen. Bereits drei Monate später wurde von der Vollzugsstelle eine Inspektion vor Ort durchgeführt. Diese hat ergeben, dass wir den Zivildiensteinsatz gemäss den rechtlichen Bestimmungen durchführen.

Ursprünglich war geplant, dass der ZIVI seinen «langen Einsatz» bei uns absolviert. Schliesslich wurden aus den geplanten 180 Tagen 284 Tage, denn während seines Einsatzes entschloss er sich zum «Durchdienen» und leistete sämtliche noch verfügbaren Dienstage im Pflegehotel.

Die Erfahrungen mit unserem ersten ZIVI sind durchwegs positiv. Die Seniorinnen und Senioren schätzten seine Unterstützung in den Aktivitäten des täglichen Lebens (Essensservice, Vorlesen, Spielen etc.), seine Begleitung zu Therapien (wenn etwa die Angehörigen keine Kapazität hatten), die Spaziergänge in den nahen Park oder seine Dienstleistung im Rahmen der Erledigung eines privaten Einkaufs. Der ZIVI wurde unter den Seniorinnen und Senioren wie ein Juwel gehandelt – sie machten selbstständig ihre Termine mit ihm ab, buchten ihn für eine Begleitung zum Bücherkauf (wobei dann die sorgfältig gehüteten privaten Taxibons eingesetzt wurden) oder beanspruchten seine Unterstützung für einen Kleiderkauf in der Innenstadt und erfüllten sich damit einen lange gehegten und ganz geheimen Wunsch ...

Inzwischen hat sich bestätigt, dass die Zivildiensteinsätze äusserst nutzbringend sind. Die ZIVIs sind eine willkommene Bereicherung und ein grosser Gewinn im Alltag der Seniorinnen und Senioren. Im Pflegehotel erbringen sie eine geschätzte Dienstleistung, die sich schon nach relativ kurzer Zeit institutionalisiert hat und nicht mehr wegzudenken ist.

Katrin Lüdin, Leitung Pflegedienst



Der Lehrlingsausflug führt zum Seilpark auf der Wasserfallen.

Jahresbericht 2011 des Stiftungsrates der Stiftung Christliches Altersheim St. Johann

Allgemeine Bemerkungen

Der Stiftungsrat (SR) hat sich im Laufe des vergangenen Jahres an 10 Sitzungen getroffen.

Aufgrund der regelmässigen Treffen war der SR stets ausgezeichnet informiert und konnte die Erfüllung des Stiftungszwecks gut beurteilen.

Jahresziele

Für den SR stehen die Interessen und Bedürfnisse des Pflegehotels im Vordergrund. Die Jahresziele und deren Umsetzung hatten hohe Priorität sowie auch die strategische Ausrichtung und die Betriebsabläufe. Die Einführung des neuen Finanzierungssystems (Pflegetaxpunkte/-stufen) ist erfolgreich angelaufen und etabliert worden.

Stiftungsrat

Dem SR gehören an: Fritz Brändle, Werner Bürgin, Manfred Gasser, Nicole Strate Lanz, Thomas Tschudi und Lisa Wiegand.

Fritz Brändle ist im Jahr 2011 neu in den Stiftungsrat gewählt worden.

Für ihren kompetenten Einsatz, ihre Zeit sowie die Unterstützung des Pflegehotels sei den SR-Mitgliedern ganz herzlich gedankt.

Rückblick

In unseren SR-Sitzungen bildeten die Themen «Heimgeschehen», «Personal-, Belegungs- und Finanzsituation» eine zentrale Rolle, sie wurden detailliert behandelt.

Die fundierten und zielgerichteten Informationen von Pflegehotelleiter Urs Mayer ermöglichten dem SR eine genaue Einschätzung und Gesamtüberblick des Betriebes.

Speziellen Dank gilt den Leitungsteams, dem Kader und allen übrigen Mitarbeiter/innen. Der SR dankt für ihr Engagement und ihren Einsatz im

Interesse des Pflegehotels zugunsten unserer Seniorinnen und Senioren. Die Baptistengemeinde Basel zeigte als Stifterin grosses Interesse am Geschehen des Pflegehotels und unterstützte die Arbeit mit ebenso grossem Einsatz. Wir danken der Stifterin und den zahlreichen freiwilligen Helfern und Helferinnen für ihre wertvolle Unterstützung.

Ausblick

In Ergänzung des hauptsächlichen Stiftungszweckes – der Betreuung hilfsbedürftiger und älterer Personen im Sinne jener Liebe, die Christus uns vorgelebt hat – bilden folgende Themen die Schwerpunkte im 2012:

- Kontinuierliche Entwicklung und Anpassung des Pflegehotels an aktuelle und zeitgemässe Strukturen
- Risikobeurteilung bei Epidemie
- Überarbeitung Stiftungsurkunde.

Kraft und Gelingen schenkt unser HERR und GOTT. Wir danken IHM für seine Gnade und Hilfe und erbitten seinen Segen auch für die Zukunft.

Für den Stiftungsrat: Thomas Tschudi

Bilanz und Erfolgsrechnung per 31. Dezember 2011

Bilanz

Aktiven

	Rechnung	Vorjahr
Flüssige Mittel	1'256'885.68	1'268'086.13
Wertschriften	107'400.00	109'900.00
Forderungen	824'346.12	829'319.27
Aktive Rechnungsabgrenzungen	3'462.55	3'799.50
Liegenschaften	10'422'500.00	10'822'500.00
Betriebseinrichtungen	1.00	1.00

Total Aktiven

12'614'595.35	13'033'605.90
----------------------	----------------------

Passiven

Verbindlichkeiten	450'789.12	423'699.00
Passive Rechnungsabgrenzungen	67'595.60	40'350.00
Hypothekarschulden	9'402'500.00	9'975'000.00
Rückstellungen und Fonds	1'889'789.06	1'900'316.46
Stiftungskapital		
Stand am 1. Januar	694'240.44	682'258.45
Jahresgewinn	109'681.13	11'981.99

Total Passiven

12'614'595.35	13'033'605.90
----------------------	----------------------

Erfolgsrechnung

Ertrag

Steuererträge	7'318'205.90	7'049'292.00
Nebenleistungen	96'961.45	102'770.40
Miet- und Kapitalzinserträge	58'481.60	82'869.36
Beiträge, Spenden Dritter	147'992.30	230'534.55
Debitorenverluste/Delkredere	11'000.00	21'000.00
Cafeteria	351'433.55	350'522.20
Leistungen Personal, Dritte	-4'846.45	-9'091.80
Total Ertrag	7'979'228.35	7'827'896.71

Aufwand

Personalkosten	5'348'866.90	5'167'736.10
Sachkosten	2'518'180.32	2'630'713.62
Kursschwankungen und Einnahmefälle	2'500.00	17'465.00

Total Aufwand

7'869'547.22	7'815'914.72
---------------------	---------------------

Gewinn

109'681.13	11'981.99
------------	-----------

Total Erfolgsrechnung

7'979'228.35	7'827'896.71
---------------------	---------------------

Kommentar zu Bilanz und Jahresrechnung 2011

Der Ertrag der Taxeinnahmen konnte gegenüber dem Vorjahr um rund 3.8% gesteigert werden. Gründe dafür liegen in der höheren Belegung sowie in der höheren Pflegeintensität gegenüber dem Vorjahr. Entsprechend dem höheren Pflegebedarf haben auch die Lohnkosten für das Pflegepersonal um rund 4.4% zugenommen. Aufgrund der sehr günstigen Ertragslage konnten auch diverse hohe Investitionen bzw. Unterhalts- und Reparaturarbeiten im Zusammenhang mit Mobilien und der Immobilie voll dem Aufwand belastet werden.

Anstelle einer zweckgebundenen Rückstellung wird der erfreuliche Jahresgewinn von CHF 109'681.13 voll dem Stiftungskapital gutgeschrieben.

Ein jährliches Mitarbeiterntessen im Rialto ermöglicht das Kennenlernen über die Arbeitszeiten hinaus.

Personal

Dienstjubiläen 2011

Frau Anna Giosa	Pflege	20 Jahre
Frau Sofce Temelkov	Pflege	10 Jahre
Frau Slavia Vijorovic	Hotellerie	10 Jahre
Frau Rosmarie Schweizer	Pflege	10 Jahre
Frau Karine Gasser	Hotellerie	10 Jahre
Frau Ursula Kraus	Aktivierung	10 Jahre

Folgende Mitarbeiterinnen des Pflegehotels haben im Berichtsjahr ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen:

Antonella Rossi	Ausbildung zur Pflegeassistentin mit Ausweis
Corinne Röthlisberger	FaGe Nachholbildung
Aysere Demiri	Fachangestellte Hauswirtschaft EFZ

Eine Ausbildung im Pflegehotel begonnen haben:

Lütfiye Özcan	Ausbildung zur Pflegeassistentin mit Ausweis
Ilonka Maticek	Ausbildung zur Pflegeassistentin mit Ausweis
Süreyya Yildiz	Ausbildung zur Pflegeassistentin mit Ausweis
Aysegül Yildiz	FaGe Nachholbildung EFZ
Hatice Yapici	FaGe Nachholbildung EFZ
Letis Oviol	FaGe Nachholbildung EFZ





Pflegehotel St. Johann

St. Johannis-Ring 122
4056 Basel

Telefon
061 326 16 16

Telefax
061 326 17 18

www.pflegehotel-stjohann.ch info@pflegehotel-stjohann.ch