

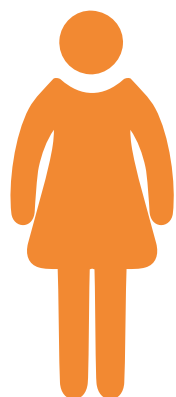




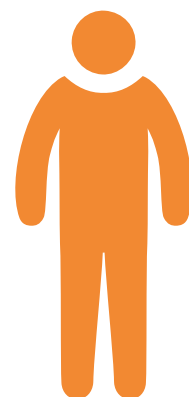
Stark und flexibel zugleich

Sich stetig bewegen und an verändernde Umstände anpassen – dafür braucht es kraftvolle Flügel. Wir können in herausfordernden Zeiten auf die Ausdauer, den Rückhalt sowie das ausserordentliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählen.

Insgesamt 173 Bewohnende



69 %
ø-Alter Frauen 87 Jahre



31 %
ø-Alter Männer 83,9 Jahre



Haus
Rosenhügel
93 Betten



Haus
Sonnmatt
86 Betten

Personal Insgesamt 219 Mitarbeitende Davon 29 in Ausbildung



Stand 31.12.2020



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser

Der sehr dynamische Residio-Alltag 2020 hat uns dazu motiviert, im Jahresbericht «Bewegung» thematisch aufzugreifen und mit dem Bildkonzept «Flügel» visuell darzustellen. So waren 2020 starke und gesunde Flügel sowie eine gute Ausdauer gefragt, um sich flexibel den stets wechselnden Gegebenheiten von Wind und Wetter anpassen zu können. Das Pandemie-Jahr möchten wir mit allen Facetten darstellen. Denn das Jahr hatte neben den Einschränkungen, Herausforderungen und dem «Chrampf» auch schöne und eindrückliche Momente zu bieten.

Als Langzeitpflegeinstitution standen wir im letzten Jahr stark im Fokus der Gesellschaft. Das ethische Dilemma «Schutz versus Selbstbestimmung» wurde oftmals sehr einseitig diskutiert. Egal was wir machten, es wurde fast nie positiv beurteilt. Ich bin überzeugt, unsere Branche braucht von der Bevölkerung die notwendige Anerkennung sowie die Wertschätzung und einen politischen Entscheid zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität für

das Pflegepersonal, um langfristig die Herausforderungen meistern zu können.

Bei der Ausarbeitung der Residio-Schutzkonzepte musste das Pandemie-Team laufend verändernde Vorgaben und Empfehlungen seitens Kanton und Bund, die epidemiologische Lage, Erfahrungen, Erwartungen und Studien berücksichtigen. In einem ethischen Dilemma gibt es nicht richtig oder falsch. Laufende Risikoabwägungen, das Überprüfen der betrieblichen Machbarkeit und das Erreichen einer möglichst hohen Selbstbestimmung der Bewohnenden waren Treiber für die Entscheidungen. Im letzten Jahr haben wir alle zwei Wochen ein neues Schutzkonzept ausgearbeitet! Bewohnende, Angehörige und Mitarbeitende mussten sich jedes Mal darauf einlassen und sich dementsprechend – fremdbestimmt – verhalten. Unglaublich, dass dies überhaupt möglich war. Allseits habe ich ein grosses Verständnis und ein hohes Mass an entgegengebrachtem Vertrauen erlebt. Ich hoffe sehr, dass wir von diesem «Miteinander» weiterhin profitieren können.

Die Residio-Mitarbeitenden haben im letzten Jahr Unglaubliches geleistet. So viel Herz, Engagement, Überzeugung, Anpassungsfähigkeit und Willen waren spürbar. 15 Mitarbeitende sind an COVID-19 erkrankt. Gottlob nur mit schwachen Symptomen. Die Disziplin war Erfolgsgarant, dass die Pandemie im Haus nicht ausgebrochen ist.

Gute Schutzkonzepte, das gemeinsame Ziel, für die Bewohnenden Lebensqualität zu ermöglichen, aber auch eine riesige Portion Glück haben uns dazu verholfen, dass keine Bewohnerin und kein Bewohner an COVID-19 erkrankt ist und dass die Stimmung selbstverständlich angespannt und verhalten, doch grundsätzlich positiv und den Umständen entsprechend gut war.

Dafür bin ich unglaublich dankbar.

Erika Stutz
Geschäftsleiterin

Stabiles Zusammenspiel

Gesunde Strukturen tragen und beflügeln uns. Eng vernetzt arbeiten wir kontinuierlich an der hohen Qualität unserer Dienstleistungen in allen Bereichen – im Wohnen, in der Pflege, in der Hotellerie und in der medizinischen Versorgung.

Bericht Verwaltungsrat und Geschäftsleitung

Mitten im Pandemie-Jahr startete Dorothea Zünd ins Amt zur Verwaltungsratspräsidentin. Der neue Verwaltungsrat konstituierte sich als Gremium sehr schnell. Weiterhin arbeiten Verwaltungsrat und Geschäftsleitung eng zusammen und setzen gemeinsam alles daran, für die Bewohnenden eine hohe Wohn- und Dienstleistungsqualität, für die Mitarbeitenden ein attraktives Arbeitsumfeld und attraktive Taxen zu ermöglichen.

Residio-Strategie 2020 bis 2024

Im Jahr 2019 wurde die Residio-Strategie formuliert und durch die Aktionärinnen anlässlich der Generalversammlung 2020 positiv zur Kenntnis genommen. Die Geschäftsleitung hat die Strategie 2020–2024 im vergangenen Jahr konkretisiert. Eine Angebotsplanung für die beiden Häuser wurde formuliert. Der Gebäudeteil Süd im Rosenhügel, welcher das spezialisierte Demenzangebot beheimatet, zeigt Investitionsbedarf auf. Die Residio AG will auch künftig an diesem Angebot festhalten. Die dafür geforderte Immobilienentwicklung ist Hauptgegenstand der Residio-Strategie. Ein Arealentwicklungsauftrag soll die nächsten Schritte aufzeigen.

Ärztliche Versorgung

Mit der Medizinischen Zentrum Hochdorf AG konnte eine Vereinbarung über die ärztliche Versorgung abgeschlossen werden. Diese Vereinbarung stellt für die Residio AG ein wichtiger Meilenstein für die Entwicklung der Pflegequalität dar. Die Mitarbeitenden der Residio AG arbeiten eng und partnerschaftlich mit den Ärztinnen und Ärzten des MedZentrums Hochdorf zusammen. Das primäre Ziel ist,

gemeinsam für eine optimale Lebensqualität der Bewohnenden sowie für eine medizinische Grundversorgung auf hohem Niveau zu sorgen. Eine kontinuierliche ärztliche Betreuung hat das Ziel, unnötige Spitäleinsweisungen zu vermeiden. Die Basis der guten Zusammenarbeit sind interdisziplinäre Besprechungen und gemeinsame Haltungen in den relevanten geriatrischen Themendossiers wie Demenz, Palliative Care, Schmerzmanagement und Poly-medikation. Das MedZentrum Hochdorf hat die Pflicht, sämtliche Bewohnende, soweit von diesen gewünscht, ärztlich zu versorgen. Die Bewohnenden der Residio AG haben weiterhin die freie Arztwahl. Jane Morgillo, Geriaterin und Ärztin, ist primär für die ärztliche Versorgung zuständig. Die Stellvertretung wird durch das Ärzteteam des MedZentrums Hochdorf sichergestellt. Auch kann die Residio AG von dessen Notfallversorgung profitieren.

Nominations- und Vergütungsausschuss

Um die Anforderungen an eine gute Corporate-Governance-Politik zu erfüllen, hat der Verwaltungsrat ein Reglement für einen Nominations- und

Vergütungsausschuss erlassen. Der Ausschuss besteht aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrat und wird Governance-konform nicht durch die Präsidentin geleitet, sondern durch das Verwaltungsratsmitglied Andreas Seiler. Der Ausschuss bereitet alle relevanten Traktanden in den Bereichen Ernennung und Entschädigung von Mitgliedern der strategischen und operativen Führungsebene der Residio AG bis hin zur Entscheidungsreife für die Verwaltungsratssitzungen vor.

Wissen und Netzwerk

Seit Sommer 2020 ist die Geschäftsleiterin Erika Stutz Vorstandsmitglied des Verbandes CURAVIVA Luzern. Dieses Engagement bedarf einem zeitlichen Engagement. Der Austausch und die Netzwerkpflge stellt für die Residio AG jedoch einen grossen Mehrwert dar. Vor allem der Wissensvorsprung sowie die Mitsprachemöglichkeiten rund um die Pandemie haben beim Erarbeiten der vielen Residio-Schutzkonzepte einen positiven Einfluss.

Edgar Schmidli, Leiter Finanzen und Personal, leitet die wichtige kantonale Arbeitsgruppe Finanzen, welche Fragestellungen zu

Finanzierungsfragen, Kontenplan und Kosten- und Leistungsrechnung zuhanden des Verbandes CURAVIVA Luzern behandelt.

Arbeitgeberattraktivität

«Wir fördern eine einzigartige Betriebskultur und positionieren uns als attraktive Arbeitgeberin», so ein Auszug aus der Residio-Vision. Anlässlich von Fokusgruppendifkussionen, die zur Erarbeitung der Employer-Branding-Strategie mit 20 Fachpersonen Betreuung und Pflege durchgeführt wurden, haben alle Mitarbeitenden kommuniziert, dass sie die Residio AG als Arbeitgeberin weiterempfehlen können. Das ist eine starke Aussage. Die Mitarbeitenden arbeiten gerne bei der Residio! Das Personal kommuniziert die Residio-Stärken klar. Im Diskurs mit dem Personal und aus Befragungsergebnissen können auch Druckpunkte und Handlungsbedarf aufgezeigt werden. Vor allem in der Betreuung und der Pflege wurde eine hohe Belastung ausgewiesen. Demzufolge hat der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung entschieden, die Pflgetaxen 2021 zu erhöhen, um punktuell die Stellenpläne anzupassen. Auch sind individuelle Lohnerhöhungen von 1,5 % geplant. Weitere Benefits, wie das Realisieren von genügend Parkplätzen für die Mitarbeitenden im Haus Sonnmatt oder das Erstellen eines gedeckten Aussenplatzes im Haus Rosenhügel, konnten im Jahr 2020 ermöglicht werden.

Ein gutes Miteinander im Team und eine stimmige Betriebskultur sind die wichtigsten Faktoren, um Personal gewinnen und langfristig im Betrieb binden zu können. Eine Betriebskultur kann nicht einfach bestimmt werden, sie muss sich entwickeln. Die Leitung kann Möglichkeiten schaffen, um die Initiative auf kulturelle Veränderungen

«Die Stille während des Lockdowns habe ich sehr genossen, bin aber froh, dass ich meine Grosskinder wieder in die Arme schliessen und meine Mutter in ihrem Zimmer besuchen darf. Die Gespräche sind intimer und ich fühle mich meiner Mutter viel näher verbunden. Mich freut sehr, dass im Haus Sonnmatt keine Pandemie ausgebrochen ist.»

Helen Zinniker, Angehörige

zu wecken und alternative Wege des «Zusammenarbeitens» aufzuzeigen. Eigentlich wollte die Residio-Crew im Jahr 2020 drei Werte-Dialog-Anlässe durchführen. Eine interdisziplinär zusammengesetzte, hierarchieübergreifende Arbeitsgruppe hatte schon alles vorbereitet. Ziel war es, begleitet durch einen Ethiker, ethische Diskurse über herausfordernde Situationen im Alltag, bezogen auf die Residio-Werte, zu führen. Leider mussten alle Anlässe coronabedingt abgesagt werden. Trotzdem hat sich das Residio-Personal im ethischen Dilemma «Schutz versus Selbstbestimmung» im letzten Jahr täglich befunden, ausgehalten und geübt.

Finanzen und Kennzahlen

Die Residio AG trotz dem Krisenjahr mit einem Betriebsgewinn von 274'419 CHF. Einmal mehr hat die sehr gute Auslastung von 98 % dazu verholfen. Die Tatsache, dass die Residio-Bewohnenden vom Virus verschont blieben, hat die Mehrkosten und Mindereinnahmen positiv beeinflusst. Die geschätzten Mehrkosten und Mindererträge der Residio AG infolge Pandemie belaufen sich auf mehrere 100'000 CHF. Der Geschäftsleitung und dem Residio-Personal ist es gelungen, auf die veränderte Situation mit einem dynamischen Stellenplan, viel Flexibilität und der Reduktion von betrieblichem Aufwand zu reagieren und dadurch ein positives Rechnungsergebnis zu erzielen. Verwaltungsrat und Geschäftsleitung verzichten auf ein Beteiligungsgesuch bei den Aktionärinnen, im Gegensatz



«Wegen gesundheitlicher Probleme zügelte ich 2020 vom Sonnenpark ins Haus Sonnmatt. Wie immer durfte ich auf die Unterstützung von meinen drei lieben Töchtern mit Schwiegersöhnen zählen. Dafür, aber auch, dass ich in der Sonnmatt auf viele nette Bewohnende traf, bin ich sehr dankbar.»

Caroline Hofstetter, Bewohnerin Sonnmatt

zu vielen anderen Institutionen, die durch die restfinanzierende Gemeinde oder den restfinanzierenden Kanton hinsichtlich der entstandenen Mehrkosten mit À-fonds-perdu-Beiträgen unterstützt werden mussten.

Die Aktionärinnen haben entschieden, den Betriebsgewinn vollumfänglich zur Bildung von Eigenkapital einzusetzen.

Die Pflegebedürftigkeit liegt mit 5.59 BESA-Punkten etwas unter dem Budgetwert und dem Vorjahr. In den Häusern Rosenhügel und Sonnmatt wohnen, jedem Trend wiederlegend, weiterhin viele Seniorinnen und Senioren mit einem eher tiefen Unterstützungsbedarf.

Die Mortalitätsrate 2020 ist gegenüber dem Jahr 2019 erhöht, ist jedoch gleich hoch wie im Jahr 2018.

Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer der Bewohnenden, welche per 31.12.2020 in der Residio AG lebten, ist gegenüber dem Vorjahr von 4,0 Jahren auf 3,8 Jahre gesunken und befindet sich wieder auf dem noch immer hohen Niveau des Jahres 2018.

Die Personalfuktuation von 9,5 % darf als positiv gewertet werden.

Herzlichen Dank

Wir durften im vergangenen Jahr unglaublich viel Solidarität aus der Bevölkerung erleben. Die der Residio nahestehenden Menschen haben sich in diesem bewegten Jahr den Gegebenheiten

angepasst und sich dafür eingesetzt, dass es den Bewohnenden gut geht. Das Gefühl des Getragenseins und des Vertrauens lässt erst zu, dass Energie und Gutes entstehen kann. Dies erfüllt uns mit grosser Dankbarkeit.

Den Bewohnenden und Angehörigen entbieten wir für das positive und verständnisvolle Mittragen der über 20 Schutzkonzepte ein ganz herzliches Dankeschön.

Den Mitarbeitenden sagen wir tausend Dank für das flexible, beherzte und engagierte Wirken. Wir hoffen sehr, dass die verschiedenen wertschätzenden Worte und Gesten sowie die Corona-Prämie euch spüren lassen konnten, wie wichtig und einzigartig eure Leistung ist! Sehr gerne bedanken wir uns bei den Aktionärinnen, den Partnerorganisationen, dem Verwaltungsrat und allen Menschen und Institutionen, welche uns in irgendeiner Form im letzten, bewegten Jahr unterstützt haben.

Dorothea Zünd | Präsidentin des Verwaltungsrates

Erika Stutz | Geschäftsleiterin

Im Aufwind

Das Vertrauen und die Solidarität, die wir im Alltag spüren, geben uns Auftrieb. Sie spornen uns täglich an, die Bewohnerinnen und Bewohner mit Professionalität und Empathie zu begleiten. Zufriedene Bewohnerinnen und Bewohner sind der Lohn dafür.



Schwerpunkte 2020

Hauptaufgabe war, für die Bewohnenden einen adäquaten Schutz zu ermöglichen und gleichzeitig einen sicheren, bewegten, fördernden und interessanten Alltag bieten zu können. Diverse unternehmensrelevante Projekte wurden zusätzlich realisiert.

Alltagsgestaltung als wichtiger Erfolgsfaktor

Übers ganze Jahr erfolgten Vorschriften in Bezug auf Gruppengrössen, Gastronomie, Aktivierung, Abteilungsdurchmischung, Besuchsmöglichkeiten, Maskentragpflicht usw. Im März wurde ein heute schon undenkbares Besuchsverbot erlassen. Wie kann der Alltag gestaltet werden, sodass soziale Kontakte, Bewegungen und Freude trotzdem möglich sind? Wie kann die Residio AG trotz den Schutzmassnahmen den Bewohnenden die nötige Unterstützung bieten, um mit der «Welt da draussen» doch noch verbunden zu sein?

Zur grossen Freude war die Solidarität verschiedener Personengruppen zur Unterstützung ganz schnell spürbar. Bereits in den ersten Wochen überraschten Kinder aus der Umgebung mit Kartengrüßen, Zeichnungen und Bastelarbeiten für die Bewohnenden. Der Sichtkontakt zu Angehörigen konnte dank der Digitalisierung per Skype realisiert werden. Eine weitere Ergänzung im Alltag und Unterstützung der Pflegepersonen ermöglichte das Servicepersonal, das wegen der Schliessung der Gastronomie Zeitressourcen zur Verfügung stellen konnte. Mit viel Empathie und Freude begleitete das Hotelleriepersonal die Bewohnenden bei Spaziergängen und halfen später mit beim Besucherempfang und bei der Registrierung. Parallel zu diesen Massnahmen entschied die Geschäftsleitung sehr schnell über eine befristete Pensumserhöhung des Atelierteams, um zusätzliche Aktivierungsmöglichkeiten anbieten zu können. Das Team krepelte die Einsatzzeiten und das herkömmliche Programm um, damit vermehrt individuelle Einzelaktivierungen in den Zimmern sowie kleine Anlässe und neue Unterhaltungsmöglichkeiten mit maximal 10 Bewohnenden auf den Abteilungen stattfinden konnten. Es war grossartig zu sehen, mit welcher Flexibilität und Kreativität verschiedene Wohlfühlmomente ermöglicht werden konnten. Die Bewohnenden schätzten das ausgebaute Angebot sehr und auf

die Teilnahme von gewissen Angeboten herrschte ein richtiger «Run». Es fanden zum Beispiel musikalische Wunschkonzerte, Ratespiele, Sitztanz und Lotto statt und Geschichten aus dem Leben erzählen gehörten dazu. So sagte eine Bewohnerin: «Ich nehme regelmässig und gerne beim Angebot «weisch no» teil. Die Lebensgeschichten anderer Bewohnenden sind interessant und berührend. Daraus sind neue, schöne Beziehungen entstanden und das gegenseitige Verständnis ist viel grösser.»

Auch wurden die Bewohnenden untereinander selber aktiv. Kognitiv stärkere Bewohner haben für Kleingruppen ganze Unterhaltungsnachmittage gestaltet.

Das breite Angebot half, den Alltag erträglich zu gestalten und die Unannehmlichkeiten der Pandemie etwas kompensieren zu können.



Jana Sigrist, Lernende Fachfrau Gesundheit EFZ
Ewelina Szulc, Fachfrau Gesundheit EFZ



«Im Jahr 2019 bin ich in den Rosenhügel gezügelt. Diesen Schritt habe ich noch nie bereut. Ich bin nie alleine, die Bewohnenden und Mitarbeitenden sind sehr nett, das Essen ist abwechslungsreich und direkt vor dem Haus kann ich spazieren gehen.»

**Gottfried Schnarwiler,
Bewohner Rosenhügel**

Tätigkeitsanalyse im Bereich Betreuung und Pflege

Die Mitarbeitenden Betreuung und Pflege sollen für das Erbringen der Pflegeleistungen, der Betreuungsleistungen sowie für die stetig steigenden Anforderungen an die administrativen Aufgaben genügend Zeit zur Verfügung haben. Die Abteilungen unterscheiden sich hinsichtlich der Bewohnerzahl, der BESA-Einstufung, der baulichen Struktur, dem Angebot und den Arbeitsabläufen. Die Geschäftsleitung entschied, zur Erreichung der Objektivität eine Tätigkeitsanalyse zur Auswertung aller Leistungen durchzuführen. Daraus sollen Erkenntnisse gewonnen werden, um die relevanten Faktoren zu identifizieren und den Stellenplan pro Abteilung korrekt berechnen zu können. Alle Mitarbeitenden der Pflege wurden mit der Methodik «tacs» vertraut gemacht. Im Monat September wurden gewissenhaft alle täglichen Pflege- und Betreuungsleistungen sowie alle «Rundumleistungen» wie Management, Organisation, Administration, Kommunikation, Wissensvermittlung etc. elektronisch erfasst.

Die Auswertungsdaten liegen vor und wurden im Bereichsleiterteam detailliert studiert und analysiert. Die Erkenntnisse und die Massnahmen wurden in der Geschäftsleitung final verabschiedet. Die punktuellen Stellenplanerhöhungen werden im Jahr 2021 umgesetzt.

Residio Spitex

Im Rahmen der integrierten Versorgung ist das Angebot der «Wohnungen mit Dienstleistungen» ein strategisch relevantes Residio-Angebot. Um alles aus einer Hand bieten zu können, stellt die Residio AG für Mieterinnen und Mieter der Wohnungen im Sonnenpark und im MedZentrum Hochdorf neben dem Notruf, dem Concierge und den hauswirtschaftlichen Leistungen neu

Spitex-Leistungen bereit. Der Residio Spitex-Start ist im Frühling 2020 trotz der Pandemie gut gelungen. Die Leiterin Residio Spitex konnte Gelegenheiten nutzen, um mit den Mieterinnen und Mietern in Kontakt zu treten und sie über die neuen ambulanten pflegerischen Dienstleistungen zu informieren. Vor Ort oder im gut gelegenen Concierge-Spitex-Büro fanden vertrauliche und klärende Gespräche statt. Inzwischen werden bei einigen Klienten Hilfeleistungen erbracht, und dank zeitnahen Abklärungen, professionellen Fachgesprächen und Pflegeeinsätzen wird das Vertrauen ins kleine Spitex-Team weiterhin gestärkt.

Sanierung Haus Sonnmatt

Im Jahr 2020 startete die Residio AG mit dem Planerwahlverfahren für die Totalsanierung des Kopfbaus (stirnseitiger Gebäudeteil) und des Gebäudes entlang der Luzernstrasse. Für die Ausschreibung, unter den Auflagen des öffentlichen Submissionsgesetzes, wird die Residio AG von TGS Bauökonom AG, Luzern, sehr kompetent begleitet. Die beiden sanierungsbedürftigen Gebäudeteile wurden im Jahr 1992 erbaut. Seit 2019 weist die Aussenfassade im Kopfbau Risse auf. Eine Expertise hat aufgezeigt, dass nicht die Statik dafür verantwortlich ist, sondern der Verputz «End of Life» ist. Hinzu kommt, dass die Fenster undicht sind und der Innenausbau und vor allem die HLKSE-Installationen (Heizung, Lüftung, Klima, Sanitär und Elektro) Sanierungsbedarf aufweisen. Das schon fast 30 Jahre alte Gebäude hat einen guten Grundriss und verfügt über eine gute Bausubstanz.



Janina Moos, Lernende Fachfrau Gesundheit EFZ
Martha Berwert, Bewohnerin Rosenhügel

Die Innensanierung findet vorwiegend auf den Obergeschossen (Bewohnendenzimmern, Nebenräumen und Korridoren) statt. In die grossflächigen Zimmer entlang der Luzernstrasse, welche vormals als Zweibettzimmer bewohnt wurden, werden Duschen eingebaut. Die Sanierungsarbeiten sollen in den Jahren 2022 und 2023 erfolgen. Die Investitionen sind aus Eigenmitteln zu tätigen.

Partnerorganisationen

Die Residio AG geht bewusst strategische Partnerschaften mit eigenständigen Rechtskörperschaften ein. Diese Partnerschaften dienen zur Attraktivitätssteigerung der Residio AG:

- Erweiterung des Leistungsangebots für Seniorinnen und Senioren
- Beitrag zur Erreichung der EBITDA-Umsatzziele
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität (Job Enrichment für Mitarbeitende)

Strategische Partnerorganisationen der Residio AG sind: Pflegewohngruppe Sonnenrain, Rain, Medical Training Center Pieter Keulen AG, Emmenbrücke/Hochdorf, Baugenossenschaft Bellevue Hochdorf, MedZentrum Hochdorf AG und Pro Senectute Luzern (Drehscheibe 65+ Seetal).

«Die interdisziplinäre Zusammenarbeit wurde durch den Lockdown noch besser. Auch die Bewohnenden sind näher zusammengedrückt und es sind sogar neue Freundschaften entstanden. Das ganze Leben wurde entschleunigt. Dank meiner Weiterbildung spüre ich das Fehlen der sozialen Kontakte vielleicht weniger als andere.»

Stefan Koch, Fachmann Gesundheit EFZ

Im Jahr 2020 wurde ein Konzept erstellt, welches die Zusammenarbeit mit den Partnerbetrieben, die Kunden-Lieferanten-Prozesse und die betriebliche Verantwortung in der Residio AG regelt. Die Zusammenarbeit mit den Partnerorganisationen erfolgt langfristig und ist vertraglich geregelt. Standardisierte Kunden-Lieferanten-Gespräche finden statt.

ERP

Das Team Personal, Bewohneradministration und Finanzen beschäftigte sich intensiv mit der Einführung der neuen ERP-Software Itworks:CARE von Abacus. In aufwendiger Arbeit wurden Stammdaten eingepflegt und Parametrierungen vorgenommen, gefolgt von mehreren ausführlichen Testläufen. Sukzessive konnten die neuen Schnittstellen zu den Subsystemen in Betrieb genommen werden. Dank frühzeitigem Projektstart reichte die Zeit bis zum Jahresende, um die prioritären Implementierungsarbeiten fristgerecht umzusetzen. Die ersten Löhne und Bewohnerabrechnungen wurden im Januar 2021 mit der neuen Software erstellt. Im Jahr 2021 gilt es, weitere Sicherheiten in der Anwendung zu gewinnen und die restlichen Meilensteine des Projekts erfolgreich abzuschliessen. Die neue Software bietet die Möglichkeit, künftig die relevanten Administrations-, Personal- und Finanzprozesse effizient zu bearbeiten.

Erika Stutz | Geschäftsleiterin

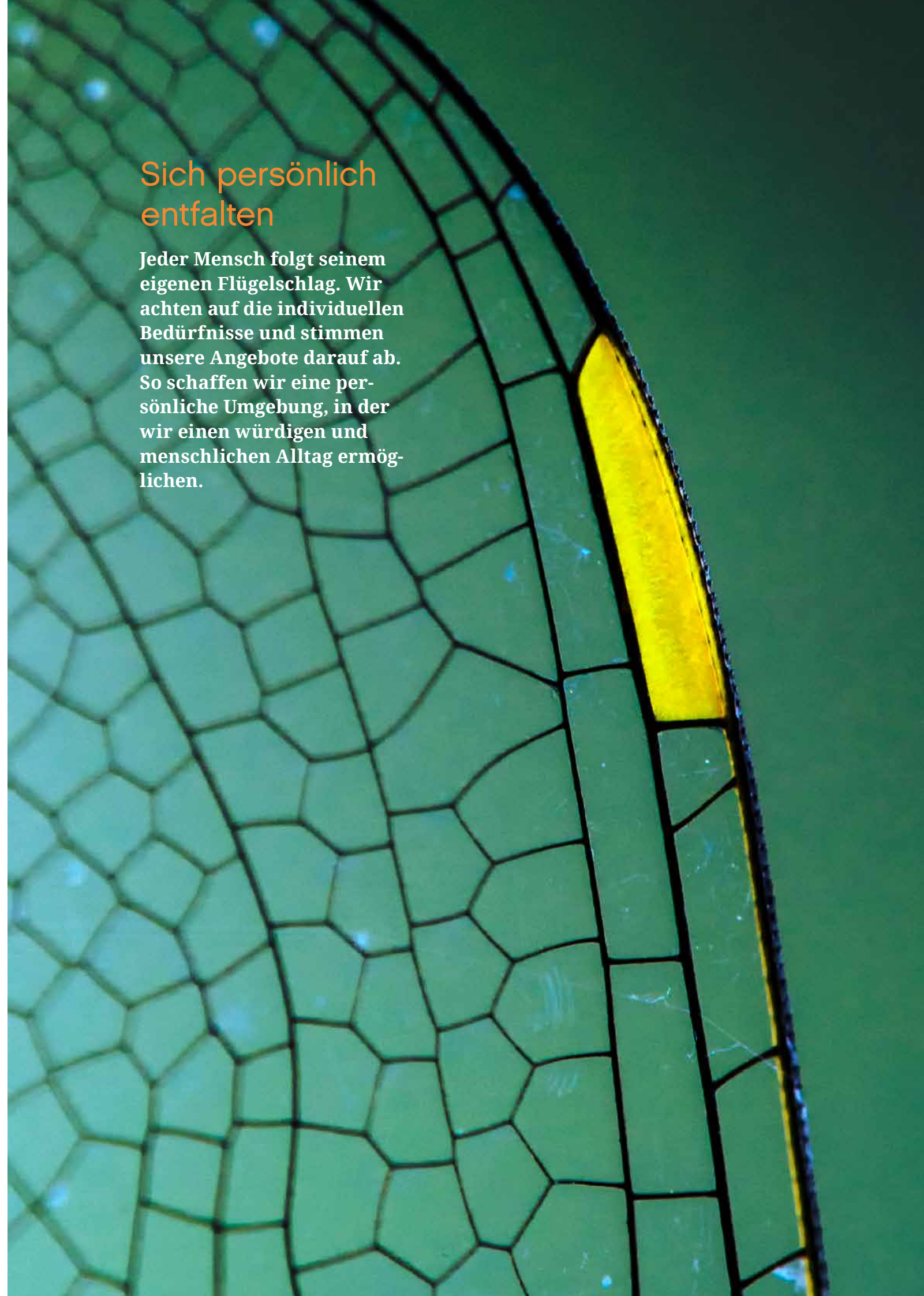
Edgar Schmidli | Leiter Finanzen und Personal

Franziska Werder | Leiterin Betreuung und Pflege



Sich persönlich entfalten

Jeder Mensch folgt seinem eigenen Flügelschlag. Wir achten auf die individuellen Bedürfnisse und stimmen unsere Angebote darauf ab. So schaffen wir eine persönliche Umgebung, in der wir einen würdigen und menschlichen Alltag ermöglichen.



Mit Kreativität vorwärts

Agilität ist gefragt, denn Prozesse und Aufgaben verändern sich immer schneller. Wir fördern innovative Ideen, Projekte und Formen der Zusammenarbeit. Eine motivierende Teamarbeit sowie eine stimmige Betriebskultur sind die Basis unseres Erfolgs.

Verwaltungsrat



Dorothea Zünd-Bienz
Präsidentin des Verwaltungsrates
wohnhaft in Hochdorf
dipl. Wirtschaftsprüferin
dipl. Steuerexpertin



Berta Willmann
Vizepräsidentin des Verwaltungsrates
wohnhaft in Cham
stellvertretende Bereichsleiterin
Pflege im Spital Männedorf



Stefan Heggli
Mitglied des Verwaltungsrates
wohnhaft in Hochdorf
Vizedirektor Luzerner Kantonalbank
in Luzern



Gerda Jung
Mitglied des Verwaltungsrates
wohnhaft in Hildisrieden
Gemeinderätin Hildisrieden,
Ressort Soziales
Kantonsrätin Luzern



Daniel Rüttimann
Mitglied des Verwaltungsrates
wohnhaft in Hochdorf
Gemeinderat Hochdorf,
Ressort Soziales, Gesundheit und
Sicherheit
Kantonsrat Kanton Luzern



Andreas Seiler
Mitglied des Verwaltungsrates
wohnhaft in Römerswil
Fachverantwortlicher Systeme & Prozesse,
Marketing Services bei der Schweizerischen
Mobiliar Versicherungsgesellschaft AG

Geschäftsleitung und Organisation



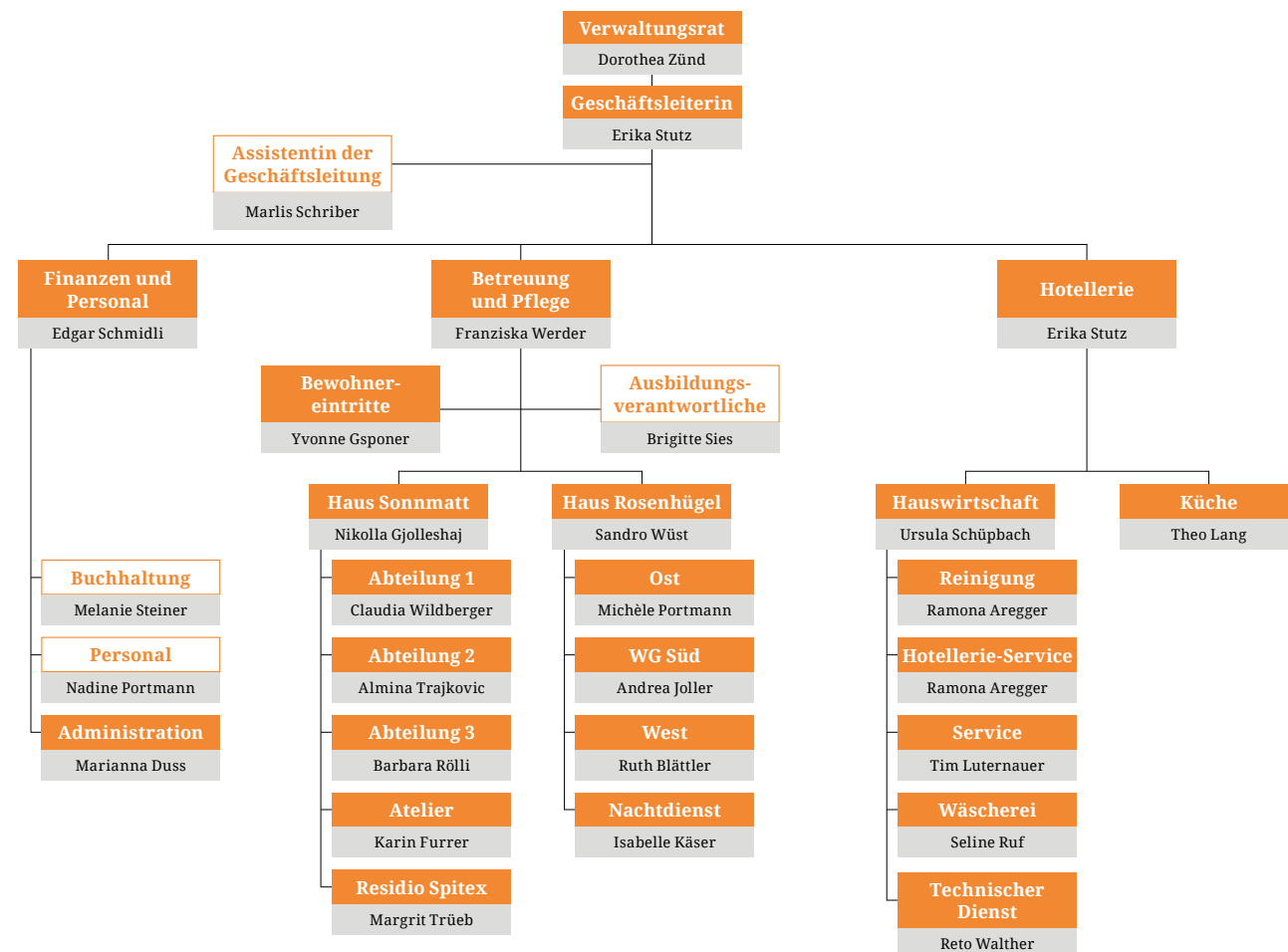
Erika Stutz
Geschäftsführerin



Edgar Schmidli
Leiter Finanzen und Personal



Franziska Werder
Leiterin Betreuung und Pflege



Gespannte Dynamik

Ob Gegen- oder Rückenwind – wir behalten die Zuversicht. Gemeinsam mit allen Beteiligten setzen wir uns für eine hohe Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner ein. Gestärkt und offen für Neues gehen wir miteinander in die Zukunft.



Personalstatistik

	Mitarbeitende per 31.12.2020	Anteil per 31.12.2020	Durchschnittsalter	Jahre per 31.12.2020
Betreuung und Pflege	138	63%	Ø-Alter Mitarbeitende inkl. Lernende	44
Hauswirtschaft	52	24%	Ø-Alter Mitarbeitende exkl. Lernende	44
Küche	19	9%		
Administration	10	5%		
Mitarbeitende inkl. Lernende	219	100%		

	Lernende per 31.12.2020	Anteil per 31.12.2020	Dienstalter exkl. Lernende	Jahre per 31.12.2020
Betreuung und Pflege	18	62%	Ø-Dienstalter Betreuung und Pflege	6,1
Hauswirtschaft	7	24%	Ø-Dienstalter Hauswirtschaft	6,8
Küche	2	7%	Ø-Dienstalter Küche	13,5
Administration	2	7%	Ø-Dienstalter Administration	4,8
Lernende	29	100%	Ø-Dienstalter	6,7

Hinweis: Die Zahlen sind gerundet.

	Stellen per 31.12.2020	Ø-Pensum per 31.12.2020
exkl. Lernende		
Betreuung und Pflege	89,7	75%
Hauswirtschaft	30,7	68%
Küche	11,8	69%
Administration	6,4	80%
Anzahl Stellen	138,7	73%



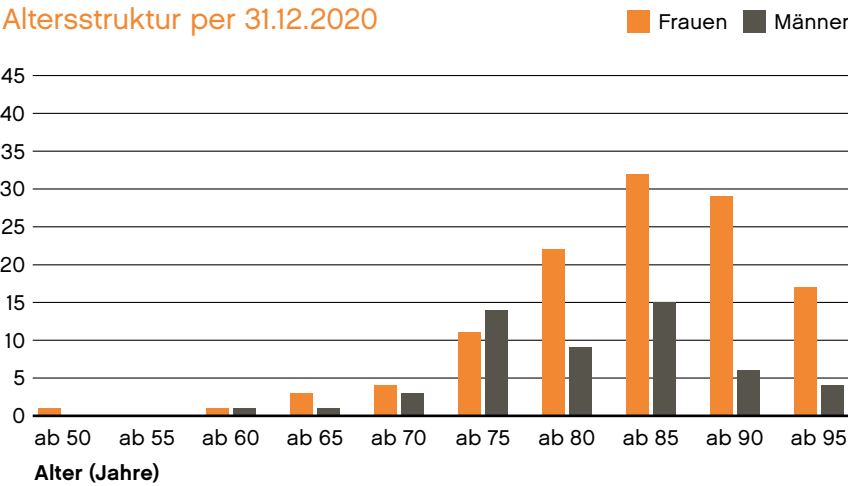
«Ungeplant veränderte ich mich beruflich und trat im Herbst meine neue Stelle an. Wegen Einhaltung der Corona-Schutzmassnahmen war die Einführungszeit sehr anstrengend. Das private Leben wurde hingegen durch die verhängten Einschränkungen gemächlicher und brachte Freiraum, um mehr Zeit in der Natur und mit meiner Familie verbringen zu können.»

Brigitte Buholzer, Mitarbeiterin Empfang und Administration

Bewohnerstatistik

	Jahr 2020	Jahr 2019
Auslastung		
Aufenthaltstage	64'198	64'591
Bettenkapazität	179	179
Auslastung	98,0%	98,9%
Pflegeleistung		
Pflegeminuten BESA	6'435'464	6'549'992
Gewichteter Durchschnitt der BESA-Einstufung	5,59	5,62
Bewohnende		
Bewohnende per 31.12.	173	173
Anzahl Eintritte	84	61
Anzahl Austritte	84	65
Verstorben	63	49
Ausgetreten	21	16
Anzahl Frauen per 31.12.	120	120
Anzahl Männer per 31.12.	53	53
Durchschnittsalter per 31.12.	86,0	85,6
Frauen	87,0	87,0
Männer	83,9	82,5
Durchschnittliche Aufenthaltsjahre per 31.12.	3,8	4,0
Frauen	3,9	4,2
Männer	3,4	3,6

Hinweis: Die Zahlen sind gerundet.



Letzter Wohnsitz
per 31.12.2020

69%

119 Personen
Hochdorf

6%

10 Personen
Ballwil

3%

6 Personen
Hildisrieden

3%

5 Personen
Inwil

1%

2 Personen
Römerswil

18%

31 Personen
übrige Gemeinden

Bilanz

per 31.12.2020

Aktiven	Jahr 2020	Jahr 2019
Umlaufvermögen		
Flüssige Mittel	4'964'561	4'543'553
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	1'326'060	1'263'346
Forderungen gegenüber Aktionären	213'506	218'823
Übrige kurzfristige Forderungen	36'043	30'814
Vorräte und nicht fakturierte Dienstleistungen	97'796	104'540
Aktive Rechnungsabgrenzungen	101'856	72'656
Total Umlaufvermögen	6'739'822	6'233'731
Anlagevermögen		
Finanzanlagen	8'000	5'000
Immobilien	28'262'046	30'112'462
Betriebseinrichtungen und Fahrzeuge	2'027'932	2'091'398
Total Anlagevermögen	30'297'978	32'208'860
Total Aktiven	37'037'799	38'442'591
Passiven		
Kurzfristiges Fremdkapital		
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	773'666	933'245
Kurzfristig verzinsliche Verbindlichkeiten	1'500'000	1'500'000
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	753'177	729'622
Passive Rechnungsabgrenzungen	312'708	356'100
Rückstellungen kurzfristig	157'638	122'000
Total kurzfristiges Fremdkapital	3'497'189	3'640'967
Langfristiges Fremdkapital		
Langfristig verzinsliche Verbindlichkeiten Dritte	13'500'000	15'000'000
Langfristig verzinsliche Verbindlichkeiten Aktionäre	2'182'330	2'221'981
Rückstellungen langfristig	534'141	529'922
Total langfristiges Fremdkapital	16'216'471	17'751'903
Eigenkapital		
Aktienkapital	13'300'000	13'300'000
Gesetzliche Gewinnreserve	306'103	275'861
Gewinnvortrag	3'443'617	2'869'016
Jahresgewinn	274'419	604'844
Total Eigenkapital	17'324'139	17'049'721
Total Passiven	37'037'799	38'442'591

Hinweis: Die Zahlen sind gerundet.

Erfolgsrechnung

vom 1.1. bis 31.12.2020

	Jahr 2020	Jahr 2019
Aufenthalts- und Pflegekosten	17'083'201	17'213'132
Delkreder/Debitorenverluste	- 6'381	34'181
Total Nettoerlöse aus Lieferungen und Leistungen	17'076'820	17'247'312
Total übrige Erträge	1'026'969	1'121'649
Total Betriebsertrag	18'103'789	18'368'961
Total Personalaufwand	12'509'570	12'441'069
Medizinischer Bedarf	237'296	206'284
Lebensmittel	794'868	852'164
Haushalt	237'767	217'627
Betrieb und Verwaltung	1'219'980	1'155'711
Total übriger betrieblicher Aufwand	2'489'911	2'431'787
EBITDA	3'104'308	3'496'105
Abschreibungen auf Immobilien	1'992'250	1'850'416
Abschreibungen auf Mobilen und Fahrzeuge	483'284	602'092
Mietzinse	16'585	
Kleinanschaffungen	48'972	41'752
Total Abschreibungen und Wertberichtigungen	2'541'091	2'494'260
EBIT	563'217	1'001'845
Zinsertrag	777	662
Kapitalzinsen	- 35'268	- 36'441
Hypothekarzinsen	- 215'039	- 229'913
Total Finanzergebnis	- 249'531	- 265'692
Ausserordentlicher Aufwand	- 39'268	- 147'883
Ausserordentlicher Ertrag		16'573
Ausserordentliches Ergebnis	- 39'268	- 131'310
Betriebsergebnis EBT	274'419	604'844

Hinweis: Die Zahlen sind gerundet.

Anhang zur Jahresrechnung 2020

Gesetzliche Pflichtangaben (Art. 959c OR) in CHF

Angaben zur Gesellschaft	Jahr 2020	Jahr 2019
Residio AG, Hohenrainstrasse 2, 6280 Hochdorf		
Rechtsform	Aktiengesellschaft	Aktiengesellschaft
Anzahl Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt	weniger als 250	weniger als 250

Angaben über die in der Jahresrechnung angewandten Grundsätze

Die vorliegende Jahresrechnung wurde gemäss den Vorschriften des Schweizer Gesetzes, insbesondere der Artikel über die kaufmännische Buchführung und Rechnungslegung des Obligationenrechts (Art. 957 bis 962), erstellt.

Die Rechnungslegung erfordert vom Verwaltungsrat Schätzungen und Beurteilungen, welche die Höhe der ausgewiesenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten sowie Eventualverbindlichkeiten im Zeitpunkt der Bilanzierung, aber auch Aufwendungen und Erträge der Berichtsperiode beeinflussen könnten. Die Rechnungslegung richtet sich neben den erwähnten gesetzlichen Vorschriften nach den Richtlinien des Verbandes Heime und Institutionen Schweiz CURAVIVA. Der Verwaltungsrat entscheidet jeweils im eigenen Ermessen über die Ausnutzung der bestehenden gesetzlichen Bewertungs- und Bilanzierungsspielräume.

Die Darstellung der Bilanz und der Erfolgsrechnung richtet sich nach den Vorgaben des Verbandes Heime und Institutionen Schweiz CURAVIVA.

Sonstige Angaben	Jahr 2020	Jahr 2019
Gesamtbetrag der zur Sicherung eigener Verpflichtungen verwendeten Aktiven	28'262'046	30'112'462

Ausserordentlicher Aufwand und Ertrag

Der in der Jahresrechnung ausgewiesene ausserordentliche Aufwand ist infolge erhöhter Garantieleistungen im Zusammenhang mit der Sanierung des Saibro-Belags vor dem Haus Rosenhügel entstanden. Die erstellte Offerte übersteigt die bereits im Jahr 2019 getätigte Rückstellungshöhe.

Wesentliche Ereignisse nach dem Bilanzstichtag

Nach dem Bilanzstichtag und bis zur Verabschiedung der Jahresrechnung durch den Verwaltungsrat sind keine wesentlichen Ereignisse eingetreten, welche die Aussagefähigkeit der Jahresrechnung beeinträchtigen könnten bzw. an dieser Stelle offengelegt werden müssten.

Es bestehen keine weiteren nach Art. 959c OR und Art. 961 OR ausweispflichtigen Tatbestände.

Hochdorf, 19. Februar 2021, Residio AG

Bericht der Revisionsstelle

convicta
TREUHAND AG

An die Generalversammlung der
Residio AG
Hohenrainstrasse 2
6280 Hochdorf

Hochdorf, 3. März 2021

Bericht der Revisionsstelle zur Eingeschränkten Revision

Sehr geehrte Damen und Herren

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang) der Residio AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr (wie auf den Seiten 22 bis 24 des Jahresberichtes dargestellt) geprüft.

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

Unsere Revision erfolgte nach dem Schweizer Standard zur Eingeschränkten Revision. Danach ist diese Revision so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung erkannt werden. Eine Eingeschränkte Revision umfasst hauptsächlich Befragungen und analytische Prüfungshandlungen sowie den Umständen angemessene Detailprüfungen der beim geprüften Unternehmen vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betrieblichen Abläufe und des internen Kontrollsystems sowie Befragungen und weitere Prüfungshandlungen zur Aufdeckung deliktischer Handlungen oder anderer Gesetzesverstösse nicht Bestandteil dieser Revision.

Bei unserer Revision sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Jahresrechnung sowie der Antrag über die Verwendung des Bilanzgewinns nicht Gesetz und Statuten entsprechen.

Convicta Treuhand AG



Thomas Saxer
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor



Carina Heiniger
Zugelassene Revisionsexpertin

- Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung, Anhang)
- Antrag des Verwaltungsrates über die Verwendung des Bilanzgewinns

Convicta Treuhand AG

Hauptstrasse 54
6281 Hochdorf

Sternmattstrasse 12a
6005 Luzern

Bahnhofstrasse 11
6210 Sursee

info@convicta.ch
www.convicta.ch

Mitglied TREUHAND | SUISSE

Ausblicke 2021

80 Prozent der Bewohnenden wurden im Februar 2021 gegen COVID-19 geimpft. Welchen Einfluss der weitere Verlauf des Virus sowie die hohe Impfquote der Bewohnenden für den Alltag haben, wird sich zeigen. Wichtige Projekte sollen auf jeden Fall angepackt werden.

Qualitätsmessung

Die im Jahr 2020 geplante Qualitätsmessung wurde infolge der Pandemie COVID-19 zurückgestellt, da die mündlichen Befragungen der Bewohnenden durch Mitarbeitende der unabhängigen Firma QUALIS evaluation GmbH das Schutzkonzept tangiert hätten. Im Jahr 2021 wird die Residio AG einen erneuten Versuch wagen. Dabei wird nebst der Zufriedenheit der Bewohnenden auch jene der Angehörigen und Mitarbeitenden gemessen.

Employer-Branding-Strategie

Im Rahmen der Executive-MBA-Ausbildung erarbeitete Erika Stutz mit zwei Studienkollegen für die Residio AG eine Employer-Branding-Strategie (Arbeitgebermarke). Das Forschungsdesign basierte auf theoretischen Grundlagen, Studien der Langzeitpflege, einer Mitarbeiteranalyse sowie Fokusgruppengesprächen mit Mitarbeitenden. Aus den identifizierten, positiv konnotierten

Arbeitgebereigenschaften der Residio AG konnten insgesamt vier Employee Value Proposition (EVP) identifiziert werden, denen eine Relevanz für die definierte Zielgruppe zugeschrieben wird und die sich von den Arbeitgebereigenschaften der Mitbewerber differenzieren lassen:

- Zufriedenheit mit Arbeitgeber
- Respektvolles Verhältnis zwischen Leitung und Mitarbeitenden
- Mitspracherecht
- Rollenklarheit bezüglich Aufgabe und Verantwortung

Die Implementierung und Umsetzung der Employer-Branding-Strategie erfolgt in Zusammenarbeit mit der Leiterin Human Resources, der Verantwortlichen für die Kommunikation und der Geschäftsleiterin.

Auf dem Weg zur einzigartigen Betriebskultur

Die formulierte Mission, Vision, Werte und die Arbeitgebermarke, welche in Zusammenarbeit mit

dem Verwaltungsrat und den Residio-Mitarbeitenden erarbeitet wurden, zeigen den Entwicklungspfad zur einzigartigen Residio-Betriebskultur auf. Eine Weiterentwicklung der Betriebskultur lässt sich nicht einfach aufzwingen und kann auch nicht vorgegeben werden. Diese muss sich im Alltag entwickeln. Mit dem Einbezug und den Ideen der Mitarbeitenden, Führungsinterventionen und Workshops sollen neue Zusammenarbeitsformen und hierarchieübergreifende Projekte entwickelt und geübt werden. Theorien unterstützen die Residio-Crew bei der Erarbeitung.

MedREHA

Mit dem im Herbst 2020 eröffneten MedZentrum Hochdorf und mit dem Medical Training Center (MTC) Pieter Keulen lanciert die Residio AG ein neues einzigartiges Angebot für die Region Seetal. In der Attikawohnung im Haus des MedZentrums Hochdorf werden für Jung und Alt Erholungsaufenthalte in



«Bei Eintritt der Pandemie übernahm eine liebe Person den Einkauf der Lebensmittel. Auch dürfen wir immer wieder auf die Unterstützung der Tochter und des Sohnes zählen. Mit unseren Mitbewohnern führen wir nun öfters Gespräche im Treppenhaus. Auch telefonieren wir vermehrt. Die gegenseitige Solidarität im Sonnenpark ist spürbar und freut uns sehr.»

Hansruedi und Annemarie Schärer, Mieter Sonnenpark

persönlicher Atmosphäre ermöglicht. Dieses Angebot ist ideal nach einem Spitalaufenthalt, einer Operation, für kardiologische Rehabilitation, aber auch für einen umfangreichen medizinischen Check-up. Kundinnen und Kunden können sich in einer Wohnung mit oder ohne Begleitung eines Familienangehörigen erholen und rund um die Uhr pflegerische, medizinische, therapeutische und Hotellerie-Leistungen beziehen.

Das Ärzteteam des MedZentrums Hochdorf unter der Leitung von Dr. Peter Steinmann ist für eine persönlich abgestimmte medizinische Versorgung und Beratung verantwortlich. Die Residio Spitex übernimmt die pflegerischen Leistungen und gewährt einen Notruf rund um die Uhr. Dieses kleine Spitex-Team kümmert sich gleichzeitig um das Wohlbefinden der Mieterinnen und Mieter der «Wohnungen mit Dienstleistungen» des Sonnenparks und des MedZentrums Hochdorf.

Für die therapeutische Versorgung sorgt das Medical Training Center Pieter Keulen. Eine Behandlung in der Wohnung ist möglich. Das Medical Training Center kann unterirdisch bequem erreicht werden.

Klinische Fachverantwortung in der Geriatrie

Die Stärkung der interprofessionellen Zusammenarbeit hat eine hohe Priorität. Mit der Zunahme der medizinischen Möglichkeiten in der Langzeitpflege steigen die Anforderungen an

die geriatriische Kompetenz der Pflegeteams. Gleichzeitig gefährdet ein Mangel an qualifiziertem Fachpersonal die Versorgungsqualität. Das Bereichsleiterteam Betreuung und Pflege definiert das neue Versorgungsmodell «Intercare» für die Residio und entwickelt Massnahmen zur Stärkung der geriatriischen Betreuungs- und Pflegekompetenzen.

Nationale Qualitätsindikatoren

Im Frühling 2021 müssen erstmals die von den Pflegefachpersonen in der Bewohnerdokumentation digital erfassten Resultate der Qualitätsfaktoren wie Polymedikation, Schmerz, bewegungseinschränkende Massnahmen und Mangelernährung an das Bundesamt für Statistik übermittelt werden. Diese Qualitätszahlen sollen die Pflegequalität erhöhen. Das Erfassen und Übermitteln dieser Daten erfordert Zeitressourcen seitens Pflegefachpersonal und produziert zusätzlichen ICT-Aufwand.

Erika Stutz | Geschäftsleiterin

Edgar Schmidli | Leiter Finanzen und Personal

Franziska Werder | Leiterin Betreuung und Pflege

«Mit Schutzmaske zu kochen, ist gewöhnungsbedürftig. Anfänglich stiess ich immer wieder beim Probieren der Speisen mit dem Löffel in die Schutzmaske. Für meinen beruflichen Ausgleich sorgen meine zwei fröhlichen und aktiven Kinder und mein liebenswerter Ehemann. Mit ihnen verbringe ich viel Zeit in der Natur.»

Tina Rast, stv. Leiterin Küche, mit Sohn Martin



Residio AG

Hohenrainstrasse 2
6280 Hochdorf
Telefon 041 914 22 22
info@residio.ch
www.residio.ch

Haus Rosenhügel

Rathausstrasse 37
6280 Hochdorf
Telefon 041 914 15 00

Haus Sonnmatt

Hohenrainstrasse 2
6280 Hochdorf
Telefon 041 914 22 22

