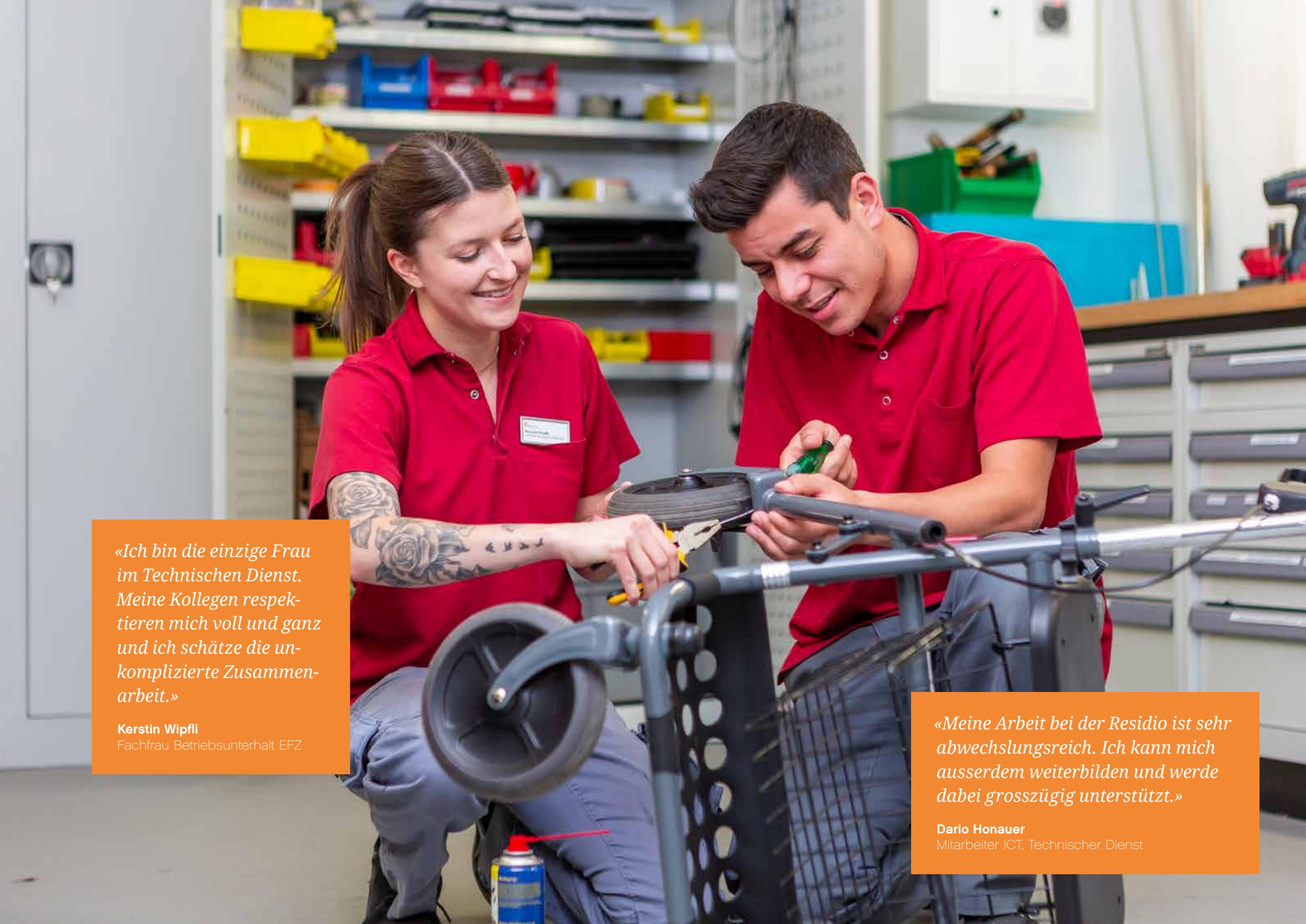




Engagiert für Menschen

Jahresbericht 2021



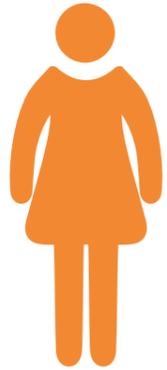
«Ich bin die einzige Frau im Technischen Dienst. Meine Kollegen respektieren mich voll und ganz und ich schätze die unkomplizierte Zusammenarbeit.»

Kerstin Wipfli
Fachfrau Betriebsunterhalt EFZ

«Meine Arbeit bei der Residio ist sehr abwechslungsreich. Ich kann mich ausserdem weiterbilden und werde dabei grosszügig unterstützt.»

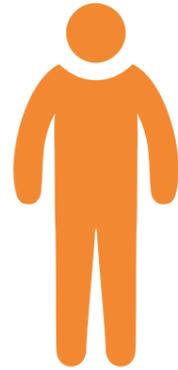
Dario Honauer
Mitarbeiter ICT, Technischer Dienst

Insgesamt
168 Bewohnende



67%

Ø-Alter Frauen 86,6 Jahre



33%

Ø-Alter Männer 84,3 Jahre



Haus
Rosenhügel
93 Betten



Haus
Sonnmatt
86 Betten

Personal
Insgesamt 220 Mitarbeitende
Davon 37 in Ausbildung



Stand 31.12.2021



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser

Was für eine Botschaft überbringt Ihnen die auf der Titelseite abgebildete Heidi Riedlsperger? Spüren Sie ihre Verbundenheit und das Commitment zur Residio AG? Heidi ist eine Residio-Markenbotschafterin. Sie ist eine von 35 Mitarbeitenden, die sich spontan bereit erklärt haben, als Residio-Markenbotschafterin beim Neuauftritt und bei der Umsetzung der Employer-Branding-Strategie Unterstützung zu bieten. All diese Mitarbeitenden sind motiviert, mit Bild und Namen als zufriedene Mitarbeitende die einzigartigen und positiven Eigenschaften der Residio gegen innen und aussen zu transportieren. Toll, oder? Nochmals zu Heidi. Sie ist eine intelligente, herzliche und humorvolle junge Frau. Im November 2012 hat sie als Quereinsteigerin ein Praktikum absolviert und auch gleich eine Festanstellung bei der Residio AG erhalten. Heidi war schnell klar – der Pflegeberuf ist ihre Berufung! Sie erlangte in der Residio die

Ausbildung zur Fachfrau Gesundheit EFZ in Erwachsenenbildung und schloss anschliessend die Ausbildung zur Pflegefachfrau HF mit Ehrenmeldung ab. Seit März 2021 leitet sie erfolgreich die Abteilung 2 im Haus Sonnmatt. Heidi bereichert die Residio-Crew fachlich und menschlich und ihre bilderbuchhafte «Tellerwasch-Karriere» beeindruckt sehr. Wir hoffen, dass Heidi und die weiteren Markenbotschafterinnen und Markenbotschafter junge und junggebliebene Persönlichkeiten ansprechen, um künftig in der Residio einer Aufgabe mit Sinn und Entwicklungsmöglichkeiten nachzugehen. Ja, wir suchen Menschen, welche sich mit Herz und positiver Energie im Alltag für eine hohe Lebensqualität der Bewohnenden einsetzen.

Der Fachkräftemangel hat sich durch die Pandemie nochmals verstärkt. Als Arbeitgeberin will sich die Residio AG auf dem Arbeitsmarkt positiv platzieren. Dabei unterstützen uns die Employer-Branding-Strategie, der neue Website-Auftritt und die vielen strategischen und operativen Initiativen, welche in die Arbeitgeberattraktivität investiert werden.

Dieser Jahresbericht stellt die Mitarbeitenden in den Fokus. Besonders im Pandemie-Jahr 2021 war die Residio-Crew gefordert, dennoch wurde sehr flexibel, beherzt und engagiert gearbeitet. Der Jahresbericht informiert Sie über die Erfahrungen rund um die Pandemie, Projekte, Kennzahlen und den finanziellen Abschluss.

Herzlichen Dank für Ihr Interesse an der Residio und viel Freude beim Studium des Jahresberichts.

Erika Stutz
Geschäftsleiterin

Bericht Verwaltungsrat und Geschäftsleitung

Verwaltungsrat und Geschäftsleitung haben im Krisenjahr 2021 gemeinsam Verantwortung übernommen und vertrauensvoll zusammengearbeitet. Für das Erstellen und Umsetzen der Schutzkonzepte wurden Ressourcen zur Verfügung gestellt. Gleichzeitig wurde die Residio-Strategie überprüft und in diverse Projekte investiert.

Residio-Strategie 2020 bis 2024

Der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung haben die Strategie 2020 bis 2024 überprüft. Mit einer externen Fachperson wurde analysiert, ob und wie sich die Pandemie auf das Tätigkeitsgebiet der Residio AG mittel- bis langfristig auswirken wird. Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass bereits verschiedene in der Vergangenheit erkennbare Trends, wie Fachkräftemangel oder «ambulant vor stationär», durch die Pandemie weiter an Dynamik zugenommen haben. Die demografische Entwicklung zeigt deutlich auf, dass ab dem Jahr 2030 in Hochdorf und Umgebung sehr viele Seniorinnen und Senioren auf eine ambulante wie auch stationäre Unterstützung angewiesen sein werden. Die Residio AG setzt sich das Ziel, für die Bevölkerung die geforderten Leistungen erbringen zu können. Deshalb wird am «Ersatzneubau Süd» festgehalten. Mittels einer Studie des Standortes Rosenhügel sollen die Entwicklungsmöglichkeiten evaluiert werden. Die flexible Bauweise und die damit verbundene flexible Nutzung sollen ein zentrales Element sein.

Die Arbeitgeberattraktivität wird neu als zentrales Element

in die Residio-Strategie integriert. Anlässlich des Strategietages konnte festgestellt werden, dass die Residio AG von den Mitarbeitenden als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen wird und dass verschiedene operative Initiativen in die Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität erfolgt oder in Planung sind. Die Residio AG baut das Ausbildungsangebot aus, fördert motivierte Mitarbeitende bei der Laufbahnentwicklung und installiert eine interne Kommunikationsplattform. Das Pflegepersonal kann ab dem Jahr 2022 im Rahmen von verlängerten Pausen und einer Zeitgutschrift die Umkleidezeit kompensieren. Auf das Geschäftsjahr 2022 wird ein transparentes Lohnsystem installiert und die Kadermitglieder und die Teams setzen sich mit der Vision «Wir fördern eine einzigartige Betriebskultur» aktiv auseinander. Um die Arbeitgeberattraktivität langfristig sicherstellen zu können, braucht es einerseits finanzielle Mittel und andererseits motivierte Mitarbeitende, mit innerem Feuer und Begeisterung, die sich täglich für eine gute Lebensqualität der Bewohnenden einsetzen.

Verwaltungsrat und Geschäftsleitung hoffen, dass mit der Umsetzung der angenommenen

Pflegeinitiative der Pflegeberuf in den nächsten Jahren eine schnelle und wirkungsvolle Attraktivitätssteigerung erfahren darf.

Sanierung Haus Sonnmatt

Der ältere Teil des Hauses Sonnmatt wurde im Jahr 1992 erbaut. Eine Gesamtanierung über eine Investitionssumme von CHF 7,2 Mio. exkl. Mehrwertsteuer wird im Jahr 2023 vollzogen. Im Rahmen eines Planerwahlverfahrens unter Submissionsbedingungen wurde die Architektur mit der Fachplanung festgelegt. Das Planerwahlverfahren mit Präqualifikation stand unter der Leitung von der TGS Bauökonom AG. Beim Präqualifikationsverfahren hat das Planerwahlgremium aufgrund ihrer Leistungs- und Fähigkeitsnachweise fünf Teams, bestehend aus Architekturbüros und Gebäudetechnikplanern, bestimmt. Die zweite Phase wurde anonym durchgeführt. Bewertet wurden Konzeptvorschläge für Fassade, Zimmer und Gebäudetechnik sowie Vorschläge zur Sanierung «unter laufendem Betrieb», zum Terminprogramm und zum Honorarangebot. Gepunktet hat das Siegerteam vor allem bei den Konzeptvorschlägen zur Fassade, zu den Zimmern

«Klare Strukturen geben mir Sicherheit. Ich weiss genau, was meine Aufgabe ist und welche Verantwortung ich trage. So gehe ich mit Freude in den Arbeitstag.»

Stefan Koch
Fachmann Gesundheit EFZ

und zur Gebäudetechnik. Der Architekturauftrag wurde der ARGE blgp architekten AG, Luzern, und Hunkeler Partner Architekten AG, Luzern, erteilt. Die Elektrofachplanung wird durch die Elektroplan AG von Horw und die Heizungs-, Lüftungs-, Kälte- und Sanitärplanung durch die Firma WSP Suisse AG von Luzern ausgeführt.

Das Jahr 2022 dient der Planung. Ein Bauausschuss sowie eine Baukommission werden dafür eingesetzt und durch eine Bauherrenvertretung unterstützt. Die Sanierung fokussiert die Erhöhung der Wohn- und Arbeitsqualität, immer im Kontext des Kosten-Nutzen-Verhältnisses. In den ehemaligen Doppelzimmern werden Duschen eingebaut. Das Gebäude mit gutem Grundriss soll technisch auf einen zeitgemässen Stand gebracht und energieoptimierende Massnahmen getätigt werden. Bei der Planung wird berücksichtigt, dass während der Sanierung eine gute Wohnqualität für die Bewohnenden aufrechterhalten bleibt.

Organisationsstruktur Betreuung und Pflege

Franziska Werder, Leiterin Betreuung und Pflege, Mitglied der Geschäftsleitung, geht per 31.12.2022 in Frühpension. Auch geht der langjährige Bereichsleiter Betreuung und Pflege Haus Rosenhügel einer neuen beruflichen Herausforderung nach. Die Residio AG verliert zwei ausgewiesene, aufgestellte und engagierte Führungspersönlichkeiten. Abschiede sind schmerzhaft und fordern Flexibilität. Veränderungen bieten aber gleichzeitig auch die Chance, Alteingespieltes zu hinterfragen. Deshalb haben Verwaltungsrat und Geschäftsleitung entschieden, vor dem Initialisieren der Rekrutierungsprozesse die Organisationsstruktur des Geschäftsbereichs Betreuung und Pflege zu überprüfen.

Die heutigen Stellenprofile auf Geschäftsleitungs- und Bereichsleitungsstufe fokussieren fast ausschliesslich Führungs- und Managementaufgaben. Überprüft wird, wie künftig das Expertenwissen und die Ausbildung im obersten Führungskader besser eingebunden werden kann. Grundsätzlich soll der Führungsbereich Betreuung und Pflege flexibler organisiert sein. Anfallende Aufgaben sollen je nach vorhandenen Ressourcen und Stärken im Alltag von Mitarbeitenden über sämtliche Hierarchiestufen erledigt werden. Das Organigramm soll somit durchlässiger werden und auf sämtlichen Hierarchiestufen die Möglichkeit bieten, spannende Stellen zu kreieren.

Der Prozess der Organisationsüberprüfung findet im ersten Quartal 2022 statt und wird extern begleitet. Das Pflegekader wird in den Erarbeitungsprozess miteinbezogen. Mit dem Rekrutierungsprozess der neu kreierten Führungsstellen wird im April 2022 gestartet.

Finanzen

Verwaltungsrat und Geschäftsleitung haben entschieden, trotz schwieriger finanzieller Ausgangslage infolge der Pandemie, bei den restfinanzierenden Gemeinden keine finanzielle Unterstützung einzufordern.

Die Residio AG schliesst mit einem marginalen Gewinn ab. Neben der für die Residio AG tiefen Auslastung von 96,8% haben die zusätzlichen Pandemie-Kosten, der fehlende Gastroertrag und vor allem auch die tiefe Pflegebedürftigkeit von durchschnittlich 5,38 BESA-Punkten zum Abschluss unter den Budgeterwartungen geführt.

Die gute Liquidität sowie die Eigenkapitalreserven verhelfen, diesen nicht den Zielwerten entsprechende Abschluss gut verkraften zu können.

Herzliches Dankeschön

Gemeinsam konnte das anspruchsvolle 2021 gemeistert werden. Wir bedanken uns im Namen der Residio AG bei:

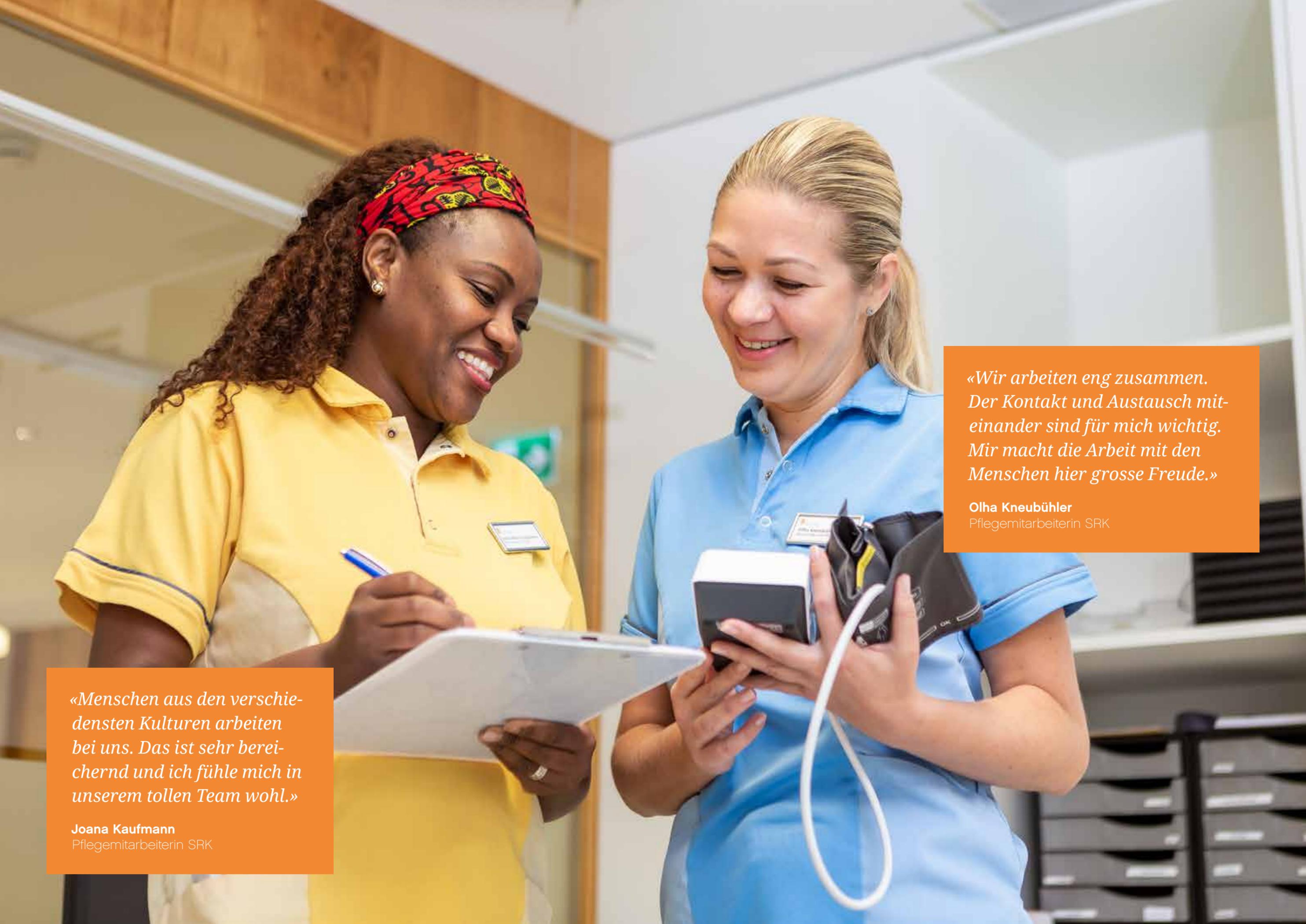
- Den Bewohnenden für die aktive, positive, unterstützende und lebensbejahende Lebensweise.
- Allen Personen, welche verständnis- und vertrauensvoll die Schutzmassnahmen mitgetragen haben.
- Den Mitarbeitenden, welche im Jahr 2021 einmal mehr eine hervorragende Leistung erbracht haben. Flexibel, miteinander, unkompliziert und beherzt wurde angepackt und dafür gesorgt, dass für die Bewohnenden eine den Umständen entsprechend hohe Lebensqualität ermöglicht werden konnte.
- Den Aktionärinnen, dem Verwaltungsrat, den Partnerorganisationen, den Angehörigen und allen Menschen, welche der Residio AG gut gesinnt sind und eine positive emotionale und unterstützende Haltung einnehmen.

Dorothea Zünd | Präsidentin des Verwaltungsrates

Erika Stutz | Geschäftsleiterin

«Ich spüre die Wertschätzung für meine Arbeit. Wir pflegen einen sehr persönlichen und respektvollen Umgang miteinander und leben eine familiäre Du-Kultur bis hinauf zur Geschäftsleitung.»

Agnesa Hazeraj
Dipl. Pflegefachfrau HF



«Menschen aus den verschiedensten Kulturen arbeiten bei uns. Das ist sehr bereichernd und ich fühle mich in unserem tollen Team wohl.»

Joana Kaufmann
Pflegerin SRK

«Wir arbeiten eng zusammen. Der Kontakt und Austausch miteinander sind für mich wichtig. Mir macht die Arbeit mit den Menschen hier grosse Freude.»

Olha Kneubühler
Pflegerin SRK

Schwerpunkte 2021

Beflügelt von sehr positiven Werten aus der Zufriedenheitsbefragung konnten diverse Projekte in den verschiedenen Bereichen realisiert werden.

Pandemie

«Gemeinsam der Pandemie professionell begegnen», lautete die Devise. Die verschiedenen Wellen, mit den unterschiedlichen Virusvarianten, verändernden Bestimmungen und Verordnungen sowie neuen Erkenntnissen und Pandemie-Bewältigungsinstrumenten erforderten laufend angepasste Schutzkonzepte. Das Pandemie-Team hat sich im Jahr 2021 18 Mal zu einem Meeting, meistens online, getroffen. Aus jeder Sitzung resultierten neue Massnahmen, welche es zu informieren und umzusetzen galt.

Im Rahmen der Zufriedenheitsbefragung wurden im Frühling die Angehörigen und Mitarbeitenden betreffend Pandemie befragt. Über 95 % waren mit der Informationspolitik sowie mit den Schutzkonzepten gut bis sehr gut zufrieden.

Fordernd bis belastend waren alle Entscheidungen rund um das ethische Dilemma «Sicherheit versus Autonomie». Vorschriften seitens Bund und Kanton gaben den Rahmen. Wie persönliche Kontakte inner- und ausserhalb der Residio-Häuser möglichst sicher und mit einer guten Qualität erfolgen konnten, musste jeder Betrieb selber festlegen. Auch die Vorstellung, dass die Pandemie jederzeit ins Haus kommen kann, war für alle belastend.

Bis am 28. November 2021 war keine Bewohnende an COVID-19 erkrankt. Leider veränderte sich die Situation am Tag danach. Nach einer positiv getesteten Bewohnerin wurden alle Bewohnenden des Hauses Sonnmatt getestet. Mehrere Bewohnende waren ohne Symptome positiv. Sofort wurden die Schutzmassnahmen erhöht. Leider sind eine Woche später im Rosenhügel ebenfalls Bewohnende an COVID-19 erkrankt. Wie sich das Virus so schnell und so unlogisch in beiden Häusern verbreiten konnte, wird ein Rätsel bleiben. Es muss von verschiedenen Ansteckungen ausgegangen werden. Diverse Abteilungen waren von Ausbrüchen betroffen. Die Schutzmassnahmen konnten schnell und wirkungsvoll umgesetzt werden.

Das Ausbruchsmanagement hatte die Residio-Crew gefordert. Zwei Wochen lang unterstützte der Zivilschutz. Es kam zu wenigen Impfdurchbrüchen. Leider fand das Virus die ungeimpften Bewohnenden. Der Krankheitsverlauf von geimpften Bewohnenden war milde. Ungeimpfte Bewohnende erholten sich in der Regel nicht mehr von der COVID-Erkrankung. Bis auf eine Bewohnerin musste niemand hospitalisiert werden. Eine würdevolle und professionelle Begleitung der erkrankten Bewohnenden konnte in der gewohnten Umgebung stattfinden. Aufsteller war, dass fast alle Bewohnenden an den Residio-Weihnachtsfeiern teilnehmen konnten.

Die Entscheidung, dass sich Bewohnende nicht impfen lassen, gilt es im Kontext der Selbstbestimmung zu akzeptieren. Der Dezember verlangte viel ab. Trotzdem hat das «Schreckgespenst Pandemie» etwas an Mächtigkeit verloren. Denn die Residio-Crew ist in der Lage, Ausbrüche zu managen. Auch hilft, dass die Impfung bei vulnerablen Menschen gut vor schwierigen Verläufen schützt sowie die Testmöglichkeiten und die Schutzmassnahmen greifen und unterstützen.

Qualitätsbefragung 2021

QUALIS evaluation GmbH hat im Auftrag der Residio AG im Frühling 2021 eine Zufriedenheitsbefragung durchgeführt. Die Angehörigen und Mitarbeitenden wurden schriftlich, die Bewohnenden mündlich befragt.

80 % der Bewohnenden leben gerne oder sehr gerne in der Residio AG. 86,8 % der Angehörigen sind mit den Dienstleistungen zufrieden oder sehr zufrieden. 86,8 % der Mitarbeitenden arbeiten gerne oder sehr gerne in der Residio AG. Im Kontext



Shamala Sundaram, Assistentin Gesundheit und Soziales, mit Bewohnerin Rosmarie Rüeegger im Rosenhügel

der Pandemie sind dies sehr gute Werte. Die Bewertungen sind mehrere Prozentpunkte über den Benchmark-Werten, welche die externe Firma aus über 60 Pflegeheimen aus der ganzen Schweiz erstellt hat. Die Umfrage hat auch Entwicklungspotenzial aufgezeigt, welches im Jahr 2022 in Angriff genommen wird.

Konzept Wiedereinsteigerinnen

Die Residio AG setzt bei der Gewinnung von Fachkräften auf verschiedene Kanäle, wie neu auf Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger. Die Residio AG ermöglicht ihnen einen individuellen, koordinierten und aufbauenden Einstieg. Auf die spezifische Gestaltung der Einführungszeit (Dauer, fachliche Auffrischung, Administration etc.) wird besonders geachtet. Sie ist das A und O für einen guten Einstieg – nicht nur für die Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, sondern auch für das ganze Team. Jede Person bringt andere Voraussetzungen betreffend Umfeld, Motivation oder Dauer der Auszeit aus dem Pflegeberuf mit. Genauso verschieden sind auch die Wege hin zum Wiedereinstieg. Gemeinsam wird eine Standortbestimmung vorgenommen und eruiert, welche Unterstützung nötig ist. Anschliessend wird ein individueller Einführungsplan, allenfalls verbunden mit einer möglichen Weiterbildung, erstellt. Für die Wiedereinsteigerinnen

und Wiedereinsteiger stellt es eine grosse Herausforderung dar, Familie, Job und Freizeit unter einen Hut zu bringen. Im Gegenzug erhalten sie viel Wertschätzung und Anerkennung für die geleistete Arbeit.

Mehr Ausbildungsplätze

Fachstellen extern rekrutieren zu können, gestaltet sich immer schwieriger. Umso wichtiger ist, eigenes motiviertes Personal zur Weiterentwicklung zu motivieren. Die Residio AG unterstützt und fördert aktiv, dass Mitarbeitende die Ausbildung zur Diplombierten Pflegefachperson HF und die Nachholbildung zur Fachperson Gesundheit EFZ absolvieren können. Das Zusammenspiel von modularen Angeboten der Berufsfachschule und ein individuell definierter Weiterbildungsvertrag mit Verpflichtungszeit erzielen, dass auch Erwachsene trotz Ausbildung ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Die Residio AG hat zusätzlich eine Berufsbildnerin engagiert, die ausschliesslich Lernende und Studierende begleitet. Diese Ressource stellt eine gute Ausbildungsbegleitung sicher und entlastet die Abteilungen.



Felix Rast, Bewohner Sonnmatt, mit Nadia Antonica, Pflegefachfrau

Gesundheitszirkel Lernende

In Zusammenarbeit mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement der Mobiliar wurde im Herbst 2021, gemeinsam mit freiwilligen Lernenden, ein Gesundheitszirkel durchgeführt. Der Gesundheitszirkel ist ein partizipatives Instrument zur Identifikation von gesundheitsrelevanten Ressourcen und Belastungen sowie zur Erarbeitung von konkreten Lösungsvorschlägen.

In zeitlich begrenzten, aufeinander aufbauenden Sitzungen erarbeiteten die 14 Lernenden Lösungsvorschläge zum Aufbau von Ressourcen und zur Verminderung von (arbeitsbedingten) Belastungen.

In der ersten Zirkelsitzung wurde die Gesundheit im Allgemeinen und insbesondere am Arbeitsplatz thematisiert. Es wurde aufgezeigt, welche Faktoren die Gesundheit beeinflussen. Zudem erhielten die Lernenden die Möglichkeit, ihre Ressourcen und erlebten Belastungen aufzulisten.

In den folgenden zwei Treffen wurden die acht höchst priorisierten Belastungsthemen auf vier Gruppen verteilt. Für jedes Thema wurde ein Lösungsvorschlag erarbeitet. Die Lernenden zeigten dabei grossen Einsatz.

Leider konnte die vierte Zirkelsitzung infolge Corona-Vorsichtsmassnahmen nicht im geplanten Vor-Ort-Setting stattfinden. Die Lernenden adaptierten ihre bereits vorbereiteten PowerPoint-Präsentationen mit viel Eigeninitiative, damit die Lösungsvorschläge als Präsentation inklusive Video und Sprachbotschaft der Geschäftsleitung präsentiert werden konnten. Mit der Umsetzung einiger Lösungsvorschläge können Ressourcen

gestärkt und Belastungen reduziert und damit mittelfristig Absenzen gesenkt werden.

Erstes Betriebsjahr Abacus

Nach intensiven Projektvorarbeiten im Vorjahr erfolgte planmässig am 1. Januar 2021 der Startschuss: Die neue ERP-Software Abacus mit ihrem Branchenteil ITworks:CARE stellte sich dem Betriebsalltag zur Bewährungsprobe, bei den monatlichen Lohnzahlungen, Fakturen an die Bewohnenden, bei der Verarbeitung von Lieferantenfakturen sowie bei den monatlichen Reportings. Verglichen mit den immer wieder zu lesenden negativen Schlagzeilen in der Presse im Zusammenhang mit der Einführung von Informatikprojekten, ging bei der Residio die Produktivphase sehr geräuschlos über die Bühne. Zwar stiess auch die Residio im Verlaufe des Jahres auf kleinere zu behebbende Fehler und auf Mängel in den Schnittstellen, im Grossen und Ganzen aber darf rückblickend ein sehr gutes Fazit über dieses IT-Projekt gezogen werden. So ist der erwartete Nutzen dieser modernen Applikation spürbar, die Bedienerfreundlichkeit, die Kontrollmechanismen und die Effizienz sind gegeben. Auch konnte das Projekt mit einer Kostenunterschreitung abgeschlossen werden.

Erika Stutz | Geschäftsleiterin

Edgar Schmidli | Leiter Finanzen und Personal

Franziska Werder | Leiterin Betreuung und Pflege

«Ich möchte meine Arbeit mitgestalten. Bei der Residio kann ich meine Ideen einbringen und habe die Freiheit, Neues auszuprobieren. Diese Offenheit gefällt mir besonders.»

Andrea Müller

Fachfrau Gesundheit EFZ

Verwaltungsrat



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



Berta Willmann
Vizepräsidentin des Verwaltungsrates
wohnhaft in Cham



Stefan Heggli
Mitglied des Verwaltungsrates
wohnhaft in Hochdorf
Teamleiter Immobilienbank
bei der Luzerner Kantonalbank



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/Sicherheit
Kantonsrat Luzern



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



«Seit 30 Jahren arbeite ich bei der Residio. Ich bin immer noch mit ganzem Herzen dabei und komme jeden Tag gerne zur Arbeit.»

Dragan Miodrag
Mitarbeiter Küche

Geschäftsleitung und Organisation



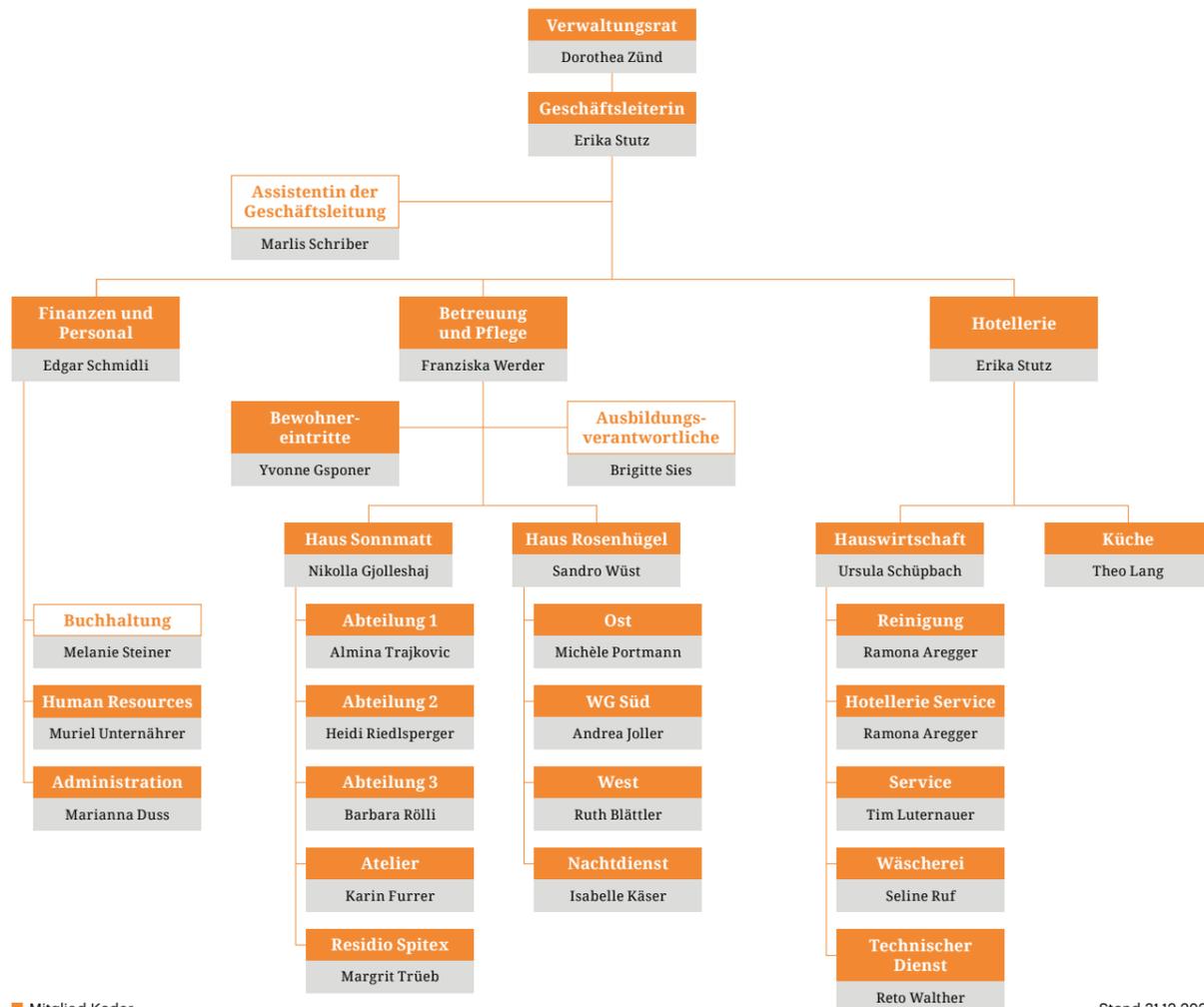
Erika Stutz
Geschäftsführerin



Edgar Schmidli
Leiter Finanzen und Personal

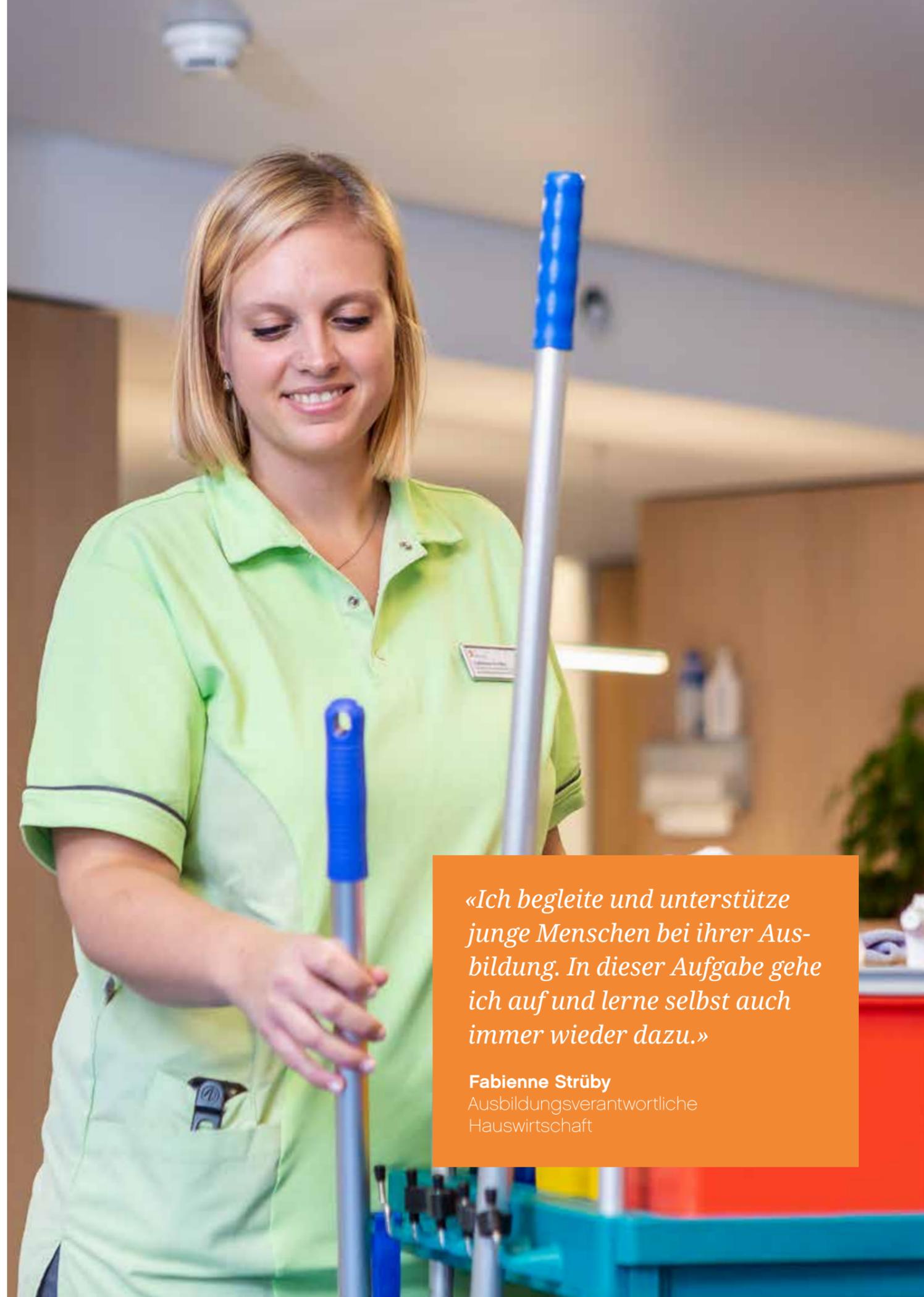


Franziska Werder
Leiterin Betreuung und Pflege



■ Mitglied Kader

Stand 31.12.2021



«Ich begleite und unterstütze junge Menschen bei ihrer Ausbildung. In dieser Aufgabe gehe ich auf und lerne selbst auch immer wieder dazu.»

Fabienne Strüby
Ausbildungsverantwortliche
Hauswirtschaft

Personalstatistik

	Mitarbeitende per 31.12.2021	Anteil per 31.12.2021
Betreuung und Pflege	135	61%
Hauswirtschaft	55	25%
Küche	19	9%
Administration	11	5%
Mitarbeitende inkl. Lernende	220	100%

Durchschnittsalter	Jahre per 31.12.2021
Ø-Alter Mitarbeitende inkl. Lernende	40
Ø-Alter Mitarbeitende exkl. Lernende	44

Dienstalter exkl. Lernende	Jahre per 31.12.2021
Ø-Dienstalter Betreuung und Pflege	6,2
Ø-Dienstalter Hauswirtschaft	6,9
Ø-Dienstalter Küche	10,5
Ø-Dienstalter Administration	5,2
Ø-Dienstalter	6,7

Hinweis: Die Zahlen sind gerundet.

	Lernende per 31.12.2021	Anteil per 31.12.2021
Betreuung und Pflege	23	62%
Hauswirtschaft	9	24%
Küche	3	8%
Administration	2	5%
Lernende	37	100%

	Stellen per 31.12.2021	Ø-Pensum per 31.12.2021
exkl. Lernende		
Betreuung und Pflege	84,9	76%
Hauswirtschaft	31,4	68%
Küche	11,5	72%
Administration	6,7	74%
Anzahl Stellen	134,5	73%



Rajeevkanth Suntharalingam, Fachmann Gesundheit EFZ

Bewohnerstatistik

	Jahr 2021	Jahr 2020
Auslastung		
Aufenthaltstage	63'253	64'198
Bettenkapazität	179	179
Auslastung	96,8%	98,0%

Pflegeleistung	Jahr 2021	Jahr 2020
Pflegeminuten BESA	6'061'042	6'435'464
Gewichteter Durchschnitt der BESA-Einstufung	5,38	5,59

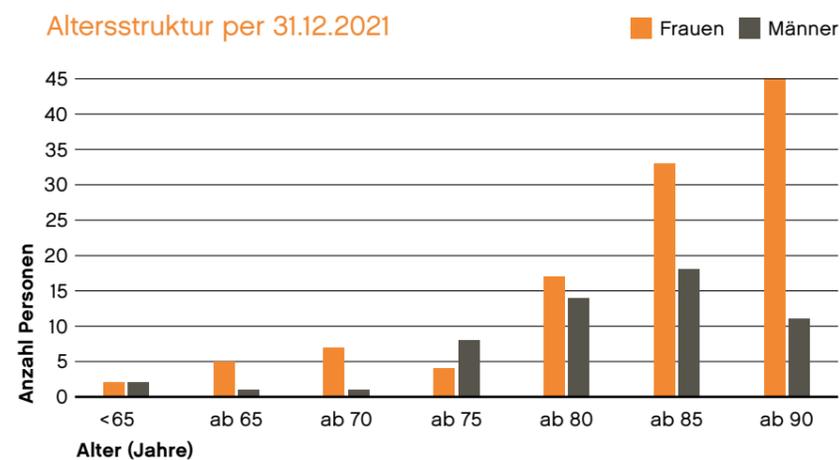
Bewohnende	Jahr 2021	Jahr 2020
Bewohnende per 31.12.	168	173
Anzahl Eintritte	100	84
Anzahl Austritte	105	84
Verstorben	77	63
Ausgetreten	28	21

Anzahl Frauen per 31.12.	113	120
Anzahl Männer per 31.12.	55	53

Durchschnittsalter per 31.12.	Jahr 2021	Jahr 2020
Frauen	86,6	87,0
Männer	84,3	83,9

Durchschnittliche Aufenthaltsjahre per 31.12.	Jahr 2021	Jahr 2020
Frauen	3,7	3,9
Männer	3,4	3,4

Hinweis: Die Zahlen sind gerundet.



Letzter Wohnsitz
per 31.12.2021

66%

111 Personen
Hochdorf

6%

10 Personen
Ballwil

3%

5 Personen
Hildisrieden

3%

5 Personen
Inwil

2%

3 Personen
Römerswil

20%

34 Personen
übrige Gemeinden

Bilanz

per 31.12.2021

Aktiven	Jahr 2021	Jahr 2020
Umlaufvermögen		
Flüssige Mittel	4'931'552	4'964'561
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	1'335'917	1'326'060
Forderungen gegenüber Aktionären	196'270	213'506
Übrige kurzfristige Forderungen	508'779	36'043
Vorräte und nicht fakturierte Dienstleistungen	133'122	97'796
Aktive Rechnungsabgrenzungen	83'311	101'856
Total Umlaufvermögen	7'188'951	6'739'822
Anlagevermögen		
Finanzanlagen	8'000	8'000
Immobilien	26'525'288	28'262'046
Betriebseinrichtungen und Fahrzeuge	1'831'066	2'027'932
Total Anlagevermögen	28'364'354	30'297'978
Total Aktiven	35'553'305	37'037'799
Passiven		
Kurzfristiges Fremdkapital		
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	925'527	773'666
Kurzfristig verzinsliche Verbindlichkeiten	0	1'500'000
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	816'495	753'177
Passive Rechnungsabgrenzungen	268'158	312'708
Rückstellungen kurzfristig	0	157'638
Total kurzfristiges Fremdkapital	2'010'180	3'497'189
Langfristiges Fremdkapital		
Langfristig verzinsliche Verbindlichkeiten Dritte	13'500'000	13'500'000
Langfristig verzinsliche Verbindlichkeiten Aktionäre	2'141'470	2'182'330
Rückstellungen langfristig	535'155	534'141
Total langfristiges Fremdkapital	16'176'625	16'216'471
Eigenkapital		
Aktienkapital	13'300'000	13'300'000
Gesetzliche Gewinnreserve	319'824	306'103
Gewinnvortrag	3'704'315	3'443'617
Jahresgewinn	42'361	274'419
Total Eigenkapital	17'366'500	17'324'139
Total Passiven	35'553'305	37'037'799

Hinweis: Die Zahlen sind gerundet.

Erfolgsrechnung

vom 1.1. bis 31.12.2021

	Jahr 2021	Jahr 2020
Aufenthalts- und Pflögetaxen	16'955'195	17'083'201
Delkreder/Debitorenverluste	-27'189	-6'381
Total Nettoerlöse aus Lieferungen und Leistungen	16'928'006	17'076'820
Total übrige Erträge	1'037'640	1'026'969
Total Betriebsertrag	17'965'645	18'103'789
Total Personalaufwand	12'590'874	12'509'570
Medizinischer Bedarf	290'378	237'296
Lebensmittel	788'926	794'868
Haushalt	247'371	237'767
Betrieb und Verwaltung	1'196'012	1'219'980
Total übriger betrieblicher Aufwand	2'522'688	2'489'911
EBITDA	2'852'083	3'104'308
Abschreibungen auf Immobilien	1'859'730	1'992'250
Abschreibungen auf Mobilien und Fahrzeuge	641'560	483'284
Mietzinse	61'930	16'585
Kleinanschaffungen	37'173	48'972
Total Anlagenutzung	2'600'393	2'541'091
EBIT	251'690	563'217
Zinsertrag	847	777
Kapitalzinsen	-34'059	-35'268
Hypothekarzinsen	-200'321	-215'039
Total Finanzergebnis	-233'533	-249'531
Ausserordentlicher Aufwand	0	-39'268
Ausserordentlicher Ertrag	24'204	0
Ausserordentliches Ergebnis	24'204	-39'268
Betriebsergebnis EBT	42'361	274'419

Hinweis: Die Zahlen sind gerundet.

Anhang zur Jahresrechnung 2021

Gesetzliche Pflichtangaben (Art. 959c OR) in CHF

Angaben zur Gesellschaft	Jahr 2021	Jahr 2020
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 Erfolgsrechnung richtet sich nach den Vorgaben des Verbandes Heime und Institutionen Schweiz CURAVIVA.

Sonstige Angaben	Jahr 2021	Jahr 2020
Gesamtbetrag der für Verbindlichkeiten Dritter bestellten Sicherheiten	26'525'288	28'262'046

Ausserordentlicher Ertrag

Die Bereinigungsarbeiten des Storenzugangs im Neubau Haus Sonnmatt konnten im Berichtsjahr abgeschlossen werden. Die effektiven Kosten liegen unter der im Jahr 2019 gebildeten Rückstellung, sodass deren Auflösung zu einem ausserordentlichen Ertrag führt.

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, 16. Februar 2022, Residio AG

Bericht der Revisionsstelle



An die Generalversammlung der
 Residio AG
 Hohenrainstrasse 2
 6280 Hochdorf

Hochdorf, 16. Februar 2022

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 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr (wie auf den Seiten 22 bis 25 des Geschäftsberichtes 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 Revisionsexperte

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

Convicta Treuhand AG
 Hauptstrasse 54 6280 Hochdorf Sternmattstrasse 12a 6005 Luzern Bahnhofstrasse 11 6210 Sursee info@convicta.ch www.convicta.ch

Mitglied TREUHAND | SUISSE

Ausblicke 2022

Das Angebot «Wohnen mit Dienstleistungen» kann weiter ausgebaut werden. Die Schwerpunktthemen 2022 liegen vorwiegend in der Gestaltung von attraktiven Arbeitsbedingungen für die Residio-Mitarbeitenden.

Angebot «Wohnen mit Dienstleistungen»

Im Sonnenpark und im Med-Zentrum stehen bereits heute 50 «Wohnungen mit Dienstleistungen» zur Verfügung. Die Nachfrage ist gross. Deshalb wird das Angebot um 18 weitere 2,5-Zimmer-Wohnungen im April 2022 an der Rathausstrasse für Seniorinnen und Senioren ergänzt. Erfreulich ist, dass diese Wohnungen auch für Menschen, welche eine Ergänzungsleistung beziehen, bezahlbar sind. Die Wohnungen sind im Besitz der Baugenossenschaft Bellevue. Die Residio AG stellt einen Concierge-Dienst und den Notruf zur Verfügung und es können Spitex und hauswirtschaftliche Leistungen von der Residio AG bezogen werden.

Die Baugenossenschaft Bellevue und die Residio AG haben entschieden, für das immer wichtiger werdende Angebot «Wohnen mit Dienstleistungen» eine eigene Kompetenzmarke zu entwickeln und zu vermarkten.

Residio-Kultur

Eine der wichtigsten Arbeitgeberattraktivitätsmerkmale ist die positive und gegenseitige Unterstützung in den Teams. Die Zufriedenheitsbefragung hat in diesem Bereich Optimierungspotenzial aufgezeigt. «Gemeinsam die Residio-Kultur gestalten», lautet das Credo im Jahr 2022.

Die Residio-Mitarbeitenden engagieren sich für starke Teams, indem sie eine entspannte Atmosphäre untereinander schaffen, offen und ehrlich miteinander kommunizieren, einen respektvollen Umgang zwischen den Mitarbeitenden mit und ohne Ausbildung fördern und sich gegenseitig Freiraum zum selbstständigen Arbeiten ermöglichen. Auch soll die Möglichkeit bestehen, sich durch gemeinsame und individuelle Weiterbildungen weiterzuentwickeln.

Den Kadermitgliedern und deren Teams stehen zur Optimierung der Teamqualität verschiedene Instrumente zur Verfügung. Zum Beispiel den Peer-Austausch anlässlich der Kaderanlässe, frei verfügbares Budget für individuelle und/oder Teamweiterbildungen, externe Unterstützung für Coachings und Fallbesprechungen.

Auch sollen der Personalabend im Sommer sowie die Personalausflüge im Herbst 2022 den Zusammenhalt untereinander fördern.

Geriatrische Pflegeexpertin

Trotz des zunehmenden Pflegefachkräftemangels soll eine hohe Pflegequalität aufrechterhalten werden. Mit dem Konzept einer sogenannten «erweiterten Pflegerolle», der Geriatrischen Pflegeexpertin, werden Aufgaben neu verteilt und durch

Spezialisierung gestärkt. In der neu geschaffenen Stelle (zusätzlich zum definierten Stellenplan) dreht sich die Rolle primär um die Stärkung der geriatrischen Kompetenz, Coaching und Beratung der Pflegeteams vor Ort und die Förderung zur interprofessionellen Zusammenarbeit. In der täglichen Arbeit findet mit den Abteilungsleitungen und den Pflegefachpersonen eine enge Zusammenarbeit statt. Pro Haus soll mindestens eine Geriatrische Pflegeexpertin die Pflegeabteilungen unterstützen. Diese verantwortungsvolle und vielseitige Funktion steigert einerseits die Attraktivität des Pflegeberufs in der Langzeitpflege und andererseits können die Pflegeteams auf eine Art mobile Qualitätssicherung und kompetente Beratung zählen.

Elektronisches Patientendossier

Der Bund verlangt die schrittweise Einführung des elektronischen Patientendossiers (EPD) im Gesundheitswesen. Erste Projektschritte haben in den Pflegeheimen bis April 2022 zu erfolgen. Leider sind die Rahmenbedingungen für die Projektumsetzung nicht optimal gegeben. Denn die Verantwortlichkeiten und die Finanzierung sind seitens Bund und Kantone nicht geklärt.

In einem ersten Schritt erfolgt die Anbindung an eine



Linda Furrer, Fachverantwortliche Alltagsgestaltung und Aktivierung FAA

sogenannte «Stammgemeinschaft». Die konkrete Einführung wird infolge ungeklärter Rahmenbedingungen schrittweise und pragmatisch angegangen. Die vollumfängliche Einführung des EPD ist ein Projekt, welches für die Residio strategische, organisatorische, prozessuale und technische Auswirkungen haben wird.

Neues Lohnsystem

Auf den 1. Januar 2023 führt die Residio AG ein neues transparentes Lohnsystem ein. Die Applikation soll einer klaren Systematik und Einreihung der verschiedenen Funktionen folgen, aber auch individuelle Lohnentwicklungen zulassen. Ziel ist es, den Anspruch der internen Lohngerechtigkeit zu erfüllen wie auch die externe Marktkonformität sicherzustellen. Die Projektphase dauert ein Jahr und wird zusammen mit perinova compensation GmbH eingeführt. Perinova verfügt über ausgezeichnete Branchenkenntnisse im Gesundheitswesen wie auch Fachkompetenz in Lohnsystemen.

Einführung SharePoint 365

Mit dem Umstieg auf SharePoint 365 sowie der Nutzung von Microsoft Teams werden die digitalen Arbeitsplätze der Residio AG eine Modernisierung bei der Datenstrukturierung, beim

Datenaustausch sowie bei der Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen und Projekten erfahren. Mit der Einführung von «Ahead» wird die Unternehmenskommunikation grundlegend vom klassischen Mailverkehr und Infoblatt am Anschlagbrett zu einer modernen Internetplattform verlagert. «Ahead» ermöglicht es allen Mitarbeitenden, insbesondere jenen ohne PC-Arbeitsplatz, relevante Geschäftsinformationen einfach, direkt und schnell auf ihren Smartphones via Residio-App abzurufen.

Erika Stutz | Geschäftsleiterin

Edgar Schmidli | Leiter Finanzen und Personal

Franziska Werder | Leiterin Betreuung und Pflege

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

