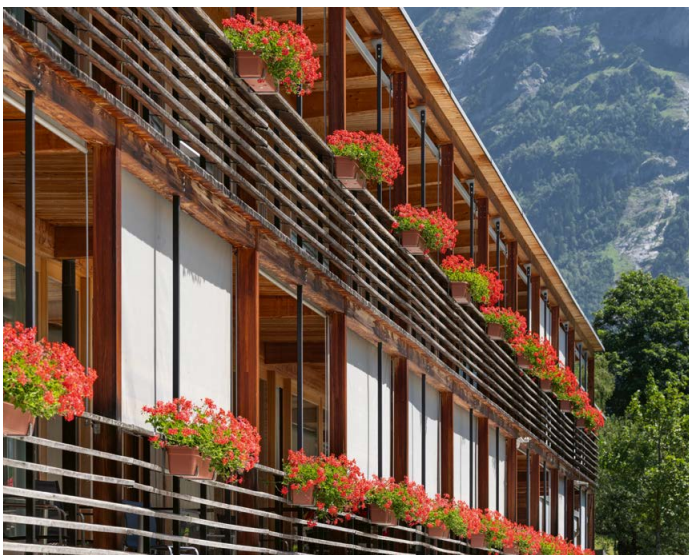


# Jahresbericht 2025



alters- und pflegeheim  
**grindelwald**



# Inhalt

**Emanuel Schläppi**

Präsident des Vorstands

**03**

**Irène Stauffer**

Geschäftsleitung

**04**

**Marie Roth**

Leitung Pflege und Betreuung

**06**

**Charlie Thomet**

Leitung Küche

**10**

**Silvio Wyss**

Leitung Infrastruktur

**12**

**Sandra Borra**

Leitung Therapeutische Dienste

**14**

**Marina Kaufmann**

Leitung Zentrale Dienste

**17**



# Emanuel Schläppi

Präsident des Vorstands

Im Berichtsjahr 2025 haben die Bereichsleitenden neben den ordentlichen täglichen Aufgaben gemeinsam mit der Geschäftsleitung die Arbeitsprozesse in unserem Heim analysiert, hinterfragt und stetig optimiert. Der Vorstand wurde immer wieder orientiert. Angepasste Richtlinien wurden dabei entsprechend genehmigt und in Kraft gesetzt. Wir dürfen im Vorstand mit grosser Freude feststellen, dass sich der Betrieb positiv weiterentwickelt.

Diese organisatorischen Anpassungen kommen unseren Bewohnerinnen und Bewohnern zugute und damit dem generellen Wohlergehen in unserer Gemeinde. Für dieses aufmerksame und wertvolle Vorwärtsschreiten danken wir unseren Angestellten herzlich.

Wiederum fanden viele Anlässe in unserem Heim statt. So wird unser Haus zum willkommenen Begegnungszentrum für die Bewohnenden, Angehörigen, Gäste und unsere Mitarbeitenden. Auch dieses Engagement mit den zahlreichen guten Ideen ist nicht selbstverständlich.

Unsere Cafeteria ist ein Begegnungsort für alle. Die grosse Unterstützung im Betrieb durch den Frauenverein Grindelwald möchten wir an dieser Stelle einmal mehr dankend erwähnen. Das ist nicht selbstverständlich, gehört aber fix in unser Angebot. Dieser Treffpunkt steht allen Gästen täglich offen.

Ein herzliches Dankeschön an alle, die unser Alters- und Pflegeheim unterstützen. Uns allen wünsche ich als Präsident weiterhin eine so erfolgreiche Zusammenarbeit.





# Irene Stauffer

## Geschäftsleitung



Das Jahr 2025 stellte die Geschäftsleitung vor aussergewöhnliche Herausforderungen, die sowohl die operative Führung als auch die strategische Weiterentwicklung unseres Hauses nachhaltig prägten.

### **Sterbebegleitung und Todesfälle**

Besonders einschneidend war die hohe Zahl an Todesfällen: 15 unserer Bewohnenden verstarben im vergangenen Jahr, deutlich mehr als die üblichen 7–10 Fälle pro Jahr. Diese Situation stellte unser Team vor emotionale wie organisatorische Herausforderungen und verdeutlichte einmal mehr die Bedeutung einer

professionellen Begleitung am Lebensende. In diesem Zusammenhang wurde das Palliativkonzept erarbeitet und umgesetzt, um eine würdige, individuelle und fachlich fundierte Sterbebegleitung sicherzustellen.

### **Pflegepersonal und Fachkräftemangel**

Der bestehende Fachkräftemangel in der Pflege führte zu zusätzlichen Belastungen. Insbesondere die hohe Fluktuationsrate im ersten Halbjahr und der vermehrte Einsatz von temporärem Pflegepersonal stellten das Team vor organisatorische und finanzielle Herausforderungen. Die Unterbringung externer Mitarbeitender, die hohen Kosten und die fehlende Kontinuität erforderten flexible Lösungen und eine aktive Einbindung temporärer Kräfte in die Teamstruktur. Diese Massnahmen waren notwendig, um die kontinuierliche Betreuung der Bewohnenden auf hohem Qualitätsniveau sicherzustellen.



### **Strategische und organisatorische Entwicklungen**

Im Rahmen der Weiterentwicklung der Organisation wurden mehrere zentrale Projekte umgesetzt:

- Einführung des neuen Logos, um den Auftritt der Institution zu vereinheitlichen und zu modernisieren.
- Erarbeitung eines Managementhandbuchs gemeinsam mit dem Leitungsteam, um Abläufe, Zuständigkeiten und Standards zu dokumentieren.
- Erstellung und Umsetzung eines Mobbingkonzepts, das klare Richtlinien und präventive Massnahmen für ein respektvolles Arbeitsumfeld etabliert.
- Entwicklung eines Angehörigenkonzepts, um die Einbindung und Kommunikation mit Familien der Bewohnenden systematisch zu gestalten.
- Zusammenarbeit mit der Firma Dedica zur Optimierung des Rechnungswesens und der finanziellen Steuerung.
- Umstrukturierung des Bereichs Hotellerie / Infrastruktur, um gebäudebezogene Dienstleistungen zentral zu bündeln und Ressourcen effizienter einzusetzen.
- Erstellung und Umsetzung eines Notfallkonzepts, um in kritischen Situationen strukturiert und handlungsfähig zu sein.

### **Führung und Teamentwicklung**

Um die Führungskultur zu stärken, fand eine Retraite mit dem Leitungsteam statt. Zusätzlich wurde die Präsenz des Leitungsteams an Randzeiten (Abend, Wochenende) intensiviert, um operative Abläufe besser zu begleiten und die Mitarbeitenden direkt zu unterstützen.

### **Anlässe und Kommunikation**

Neu eingeführt wurden ein Angehörigenanlass sowie ein Anlass für neue Mitarbeitende, die den Austausch fördern, Integration erleichtern und das Gemeinschafts-

gefühl stärken. Zudem wurde eine offene Sprechstunde eingerichtet, um Anliegen der Angehörigen unkompliziert und direkt aufnehmen zu können.

Insgesamt hat die Geschäftsleitung 2025 nicht nur die täglichen Herausforderungen bewältigt, sondern auch die strategische Weiterentwicklung unseres Hauses gestärkt. Die ergriffenen Massnahmen legen die Basis für eine nachhaltige, sichere und wertschätzende Betreuung sowohl der Bewohnenden als auch der Mitarbeitenden.

### **Dank**

Die Geschäftsleitung möchte sich herzlich bei allen Mitarbeitenden für ihren unermüdlichen Einsatz, ihre Flexibilität und ihre Professionalität bedanken. Gerade in einem Jahr mit zahlreichen Herausforderungen – von einer aussergewöhnlich hohen Anzahl Todesfälle über den Fachkräftemangel bis hin zu strukturellen Anpassungen – habt ihr Tag für Tag gezeigt, dass Engagement, Teamgeist und Mitgefühl die Basis unserer Arbeit bilden. Ohne eure Motivation und eure Hingabe wäre es nicht möglich gewesen, die hohen Qualitätsstandards unserer Institution aufrechtzuerhalten.

Ein besonderer Dank gilt auch dem Vorstand für die wertvolle Unterstützung, das Vertrauen und die konstruktive Zusammenarbeit. Eure strategische Begleitung, die Bereitstellung von Ressourcen und die offene Kommunikation haben entscheidend dazu beigetragen, dass wir als Team erfolgreich agieren konnten und die gesetzten Ziele erreicht haben.

Gemeinsam blicken wir zuversichtlich in das neue Jahr und setzen auf Zusammenarbeit, Kontinuität und eine kontinuierliche Weiterentwicklung – zum Wohl unserer Bewohnenden und aller Mitarbeitenden.



# Marie Roth

## Leitung Pflege und Betreuung



Als Leiterin Pflege und Betreuung blicke ich auf ein intensives Jahr zurück. Trotz mancher Herausforderungen ist es uns gelungen, die pflegerische Versorgung auf hohem fachlichem Niveau sicherzustellen und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Besonders beeindruckt hat mich das Engagement, die Professionalität und der Zusammenhalt unseres Pflegeteams. Die folgenden Zeilen geben einen Einblick in unsere Leistungen, unsere Entwicklung und die Motivation, mit der wir den Weg der Pflege fortsetzen.

### **Mitarbeiterfluktuation**

Das vergangene Jahr war durch eine erhöhte Mitarbeiterfluktuation geprägt. Verschiedene interne und externe Faktoren führten dazu, dass sowohl langjährige als auch neue Mitarbeitende das Altersheim verlassen haben. Diese Veränderungen stellten das Team vor Herausforderungen, insbesondere hinsichtlich Kontinuität und Know-how-Transfer.

Dennoch bot die Situation auch Chancen: Prozesse wurden überprüft, Rollen neu definiert und die Personalstrategie weiterentwickelt, um langfristig eine stabilere Teamstruktur zu schaffen.



Um die Auswirkungen der Fluktuation abzufedern, setzen wir weiterhin verstärkt auf temporäres Personal. Die Zusammenarbeit mit externen Mitarbeitenden ist inzwischen zu einer festen Realität geworden, die wir aktiv gestalten. Gelingt es uns, sie gut einzubinden, können sie wertvolle Unterstützung für die Pflege bieten und das Team entlasten. Dieser Perspektivenwechsel war herausfordernd, eröffnet uns jedoch neue Möglichkeiten für die Zukunft.

#### **Anstellung einer Berufsbildungsverantwortlichen**

Ein besonders positiver Meilenstein war die Anstellung von Natalie Krasniqi-Grossniklaus als neue Berufsbildungsverantwortliche. Sie stärkt nicht nur die Qualität der Ausbildung, sondern fördert gezielt den Nachwuchs. Ihre Aufgaben umfassen die Betreuung der Lernenden, die Weiterentwicklung des Ausbildungskonzepts sowie die enge Zusammenarbeit mit externen Fachbereichen und Schulen. Damit setzen wir ein wichtiges Zeichen für nachhaltige Personalentwicklung und langfristiges Wachstum.

#### **Anstellung einer Prozessverantwortlichen**

Die Einführung der Rolle der Prozessverantwortlichen trug zu klaren Zuständigkeiten bei und erhöhte die Qualität sowie Verlässlichkeit unserer pflegerischen Abläufe. Frau Manuela Michel konnte für diese Position gewonnen werden.

Sie bringt langjährige Erfahrung in der Langzeitpflege und Teamführung mit und bereichert unsere internen Abläufe mit frischem Schwung. Ihre strukturierte Herangehensweise und ihr Blick für betriebliche Zusammenhänge werden die zukünftige Qualitäts- und Organisationsentwicklung entscheidend mitprägen.

#### **Erfolgreich absolvierte Qualifikationsverfahren**

Aisha Krasniqi und Marianne Wyniger haben ihre Qualifikationsverfahren erfolgreich bestanden. Herzliche Gratulation! Wir freuen uns, dass uns die beiden als Fachfrauen Gesundheit EFZ mit ihrem Wissen, ihrer Kompetenz und ihrer Empathie im Betrieb erhalten bleiben.



### **Optimierung der Palliative Care**

Ein zentrales Qualitätsziel war die Weiterentwicklung der Palliative Care. Durch gezielte Anpassungen, Schulungen und engere interprofessionelle Zusammenarbeit konnten wir die Begleitung von Bewohnenden am Lebensende weiter verbessern. Neben medizinischen und pflegerischen Aspekten wurde auch die emotionale, soziale und spirituelle Unterstützung verstärkt berücksichtigt. Neue Standards und optimierte Abläufe ermöglichen eine intensivere Einbindung von Angehörigen, transparentere Entscheidungsprozesse und eine bedürfnisorientierte Betreuung.

### **Wertschätzung der Mitarbeitenden**

Trotz aller Veränderungen und Belastungen bleibt klar: Unsere Mitarbeitenden tragen das Herz unseres Hauses. Ihr unermüdlicher Einsatz, ihre Professionalität und ihr Mitgefühl machen die hohe Qualität unserer Pflege möglich. Sie haben gezeigt, dass Pflege weit mehr ist als eine Aufgabe – es ist eine Haltung. Dafür gebührt ihnen unser herzlicher Dank.







# Charlie Thomet

Leitung Küche



Im Rahmen seiner Ausbildung zum Koch in sozialen Institutionen erarbeitete Charlie Thomet das Projekt «Tellertourismus». Ziel war es, kulinarische Vielfalt erlebbar zu machen, neue Impulse für den Speiseplan zu setzen und gleichzeitig einen verantwortungsvollen Umgang mit Lebensmitteln zu fördern. Ergebnis ist der neue wöchentliche Menüschwerpunkt «Wochenhit», der abwechslungsreiche Gerichte aus verschiedenen Ländern in Fleisch- und vegetarischer Variante bietet.

## Personalwechsel

Ende Juli verliess Daniel Michel die Küche nach langjähriger, engagierter Leitung. Anfang August übernahm Charlie Thomet die Leitung. Zudem verstärkte Mauro Calce das Team als stellvertretender Küchenleiter, und unser Lernender Sven Wyniger beendete seine Ausbildung auf eigenen Wunsch.



### Neuanschaffung Robot Coupe Cook

Die Anschaffung des Robot Coupe Cook modernisierte die Küchentechnik, indem Schneide- und Kochfunktionen in einem Gerät kombiniert wurden. Dies ermöglicht eine effizientere und platzsparende Produktion.

### Lebensmittelkontrolle

Die behördliche Kontrolle wurde ohne Beanstandungen abgeschlossen. Empfehlungen wurden als konstruktive Impulse genutzt, um Prozesse und Infrastruktur weiter zu optimieren.



### Ausblick 2026

- Erarbeitung einer Notfallbox für Ausfälle im Küchenteam
- Rollentauschtag
- Umstrukturierung der Lagerräume
- Erneuerung des Ausbildungskonzepts





# Silvio Wyss

Leitung Infrastruktur



## Optimierung Gebäudetechnik Etappe 2

Die Regeltechnik wurde vollständig modernisiert, inklusive aller Umwälzpumpen, Stellantriebe und Fühler. Die Einbindung ins Zentralsystem erfolgte durch Siemens. Die Effekte werden ab dem dritten Quartal 2026 sichtbar und messbar sein.

## Umstrukturierung

Der Bereich Hotellerie wurde organisatorisch der Infrastruktur zugeordnet, um gebäudebezogene Dienstleistungen zentral zu bündeln. Schnittstellen wurden reduziert, Kommunikation vereinfacht und Ressourcen effizienter eingesetzt.





### **Behördliche Kontrollen**

Vier Kontrollen – Brandschutz, Blitzschutz, Elektroinstallationen und Fahrzeugflotte – wurden erfolgreich abgeschlossen. Identifizierte Abweichungen wurden umgehend behoben.

### **Ausblick 2026**

- Überarbeitung der Arbeitssicherheitsdokumente
- Unterstützung beim Projekt neues Medikationssystem
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Rollentauschtag
- Weitere Erneuerungen und Anschaffungen koordinieren



# Sandra Borra

Leitung Therapeutische Dienste



Das Team Therapeutische Dienste widmete sich erneut ganz dem Wohlbefinden der Bewohnenden. Anlässe, Aktivierungsprogramme und Begleitung beim Einzug wurden durchgeführt, um Integration, Freude und Austausch zu fördern.

**Freiwillige Mitarbeitende und Kirchgemeinde**  
Unsere freiwilligen Mitarbeitenden und die reformierte Kirchgemeinde trugen wesentlich zur Bereicherung des Alltags bei. Trotz gesundheitlich bedingter Abgänge konnten wir die Programme erfolgreich fortführen.





### **Physiotherapie**

Rund 370 Physiotherapiesitzungen wurden durchgeführt, um Bewohnende auch bei physischen Beeinträchtigungen optimal zu begleiten.

### **Anlässe und Aktivierungsprogramm**

Rund 23 öffentliche Anlässe boten kulturelle, kreative und musikalische Unterhaltung. Höhepunkte waren Wellnesstag, Modeschau, Sommer-Events, Herbstfest und diverse musikalische Darbietungen.

### **Ausflüge**

Die Bewohnenden nahmen an zwei Ausflügen teil: der «Fahrt ins Blaue» nach Flüeli-Ranft und einem Schiffsausflug nach Faulensee. Beide Ausflüge waren gut besucht und sehr geschätzt.



### Bereichsentwicklung

Ziele wie die Förderung des Konzepts der Kurzaktivierung und die Implementierung von Palliative Care Standards wurden umgesetzt oder eingeleitet. Der Austausch mit Angehörigen wurde gestärkt.

### Ausblick 2026

- Weiterentwicklung des Palliativ- und Demenzkonzepts
- Durchführung des generationenübergreifenden Projekts mit der Schule Grindelwald
- Mitarbeiterschulungen zur Selbstreflexion und Selbstfürsorge
- Teilnahme am Rollentauschtag
- Erstellung von Kurzbiografien der Bewohnenden





# Marina Kaufmann

Leitung Zentrale Dienste



Das Jahr war geprägt von Teamgeist, gemeinsamen Erlebnissen und wertvollen Erfahrungen. Dank Zuwendungen von Angehörigen konnten zahlreiche Anlässe für Mitarbeitende durchgeführt werden, die den Zusammenhalt stärken.

## Personalanlässe

Sportliche Highlights wie der Mountain Run und gemütliche Sommeranlässe förderten die Teambindung. Jubiläen und Auszeichnungen, wie das 15-jährige Dienstjubiläum von Fernanda Dionisio da Silva, wurden gebührend gefeiert.





### Aus- und Weiterbildung

Ausbildungen zur Fachfrau Gesundheit und die Weiterbildung von Charlie Thomet als Koch wurden erfolgreich abgeschlossen. Fachkompetenz wurde erhalten und weiterentwickelt.

### Organisation und Administration

Trotz zahlreicher Personalwechsel konnten alle administrativen Aufgaben bewältigt werden. Die Integration des NEXUS-Systems, Optimierung von Prozessen und Einführung eines einheitlichen Logos stärkten die organisatorische Effizienz.





**Spillstattstrasse 50**

**3818 Grindelwald**

[info@altersheim-grindelwald.ch](mailto:info@altersheim-grindelwald.ch)

[www.altersheim-grindelwald.ch](http://www.altersheim-grindelwald.ch)

Tel. 033 854 84 00

