



Der letzte Jahresbericht enthielt die dankbare Aussage, dass wir bis zum Jahresende 2021 keinen Covid-19-Fall unter den Bewohnenden zu verzeichnen hatten. Die drastische Wende kam dann im Februar 2022, als nach der Öffnungstendenz des Bundes keine Barriere für das Virus mehr vorhanden war. Nach 2 Jahren eines durchdachten und gut funktionierenden Pandemieregimes unter Einbezug der Loyalität und Unterstützung des gesamten Personals war es uns nicht mehr möglich, die grosse Welle aufzuhalten. Der Covid-19-Tsunami traf uns mit aller Wucht und ungeahnter Kraft. Grösstenteils waren die Krankheitsverläufe mild, doch 65 erkrankte Bewohnende unter umfassenden Schutzmassnahmen zu pflegen, um eine weitere Ausbreitung zu stoppen, war eine Herausforderung. Die gesetzlichen Vorschriften wollten es, dass erkrankte Mitarbeitende für 10 Tage in Quarantäne dem Betrieb fernbleiben mussten. Bei über 100 betroffenen Mitarbeitenden hat das zu einem Personalausfall der Sondergrösse geführt. Wir wären nicht das Mülimatt, wenn wir diese Krise nicht gemeinsam gemeistert hätten. Eine unglaublich grosse Solidarität unter uns allen hat Kräfte mobilisiert, Durchhaltewillen erzeugt, Akzeptanz und Demut gefördert und den Blick nach vorn gestärkt. Fast 2 Monate hatten wir zu kämpfen, bis wir langsam wieder zur Normalität übergehen konnten. Trotz einer sehr hohen Impfquote bei den Mitarbeitenden und Bewohnenden und allen derzeit möglichen Booster-Auffrischungen war die Ansteckungsquote enorm und ernüchternd. Eine Krise in diesem Ausmass ist glücklicherweise selten. Sie zeigt Grenzen auf und öffnet die Augen für das Wesentliche. Die Spuren, die das Geschehen bei uns und in allen Institutionen der Langzeitpflege hinterlassen hat, sind deutlich erkennbar. Mit diesen Spuren leben wir heute – dankbar und froh, dass wir durch die stürmische Zeit zusammengewachsen sind und einen Weg aus dem Dunkel gefunden haben. An dieser Stelle sei ein riesengrosser Herzensdank an alle Mitarbeitenden ausgesprochen, die mitgetragen und Stärke gezeigt haben.

Als wäre es nicht schon genug, mussten wir noch während des Abklingens der Pandemie-welle mit einer Zeitanalyse «Curatime» beginnen.

Der Kanton Basel-Landschaft hat allen Institutionen der Langzeitpflege die Pflicht auferlegt, mittels Zeiterfassung während 2 Wochen rund um die Uhr zu belegen, für welche Tätigkeiten welche Zeitmenge aufgewendet wird. Dies, um vor allem Krankenkassenleistungen zu rechtfertigen und um aufzuzeigen, dass die betrieblichen Abläufe schlank, effizient und korrekt abgerechnet werden. Der Aufwand dieser Aktion war deutlich zu spüren und forderte die Mitarbeitenden stark. Immerhin dürfen wir als Unternehmen sagen, dass die Analyse bei uns ein hervorragendes Resultat ergeben hat.

Was wäre nun ein Arbeiten unter wachsenden Herausforderungen ohne wertschätzenden Umgang untereinander.

Eine pure Unmöglichkeit! Deshalb haben wir mit dem Kader und einer externen Unternehmensberaterin stark am Thema «Wertschätzung» gearbeitet und Schritte für einen Weg definiert, der uns weiterhin in Richtung eines Miteinanders führt, das durch Akzeptanz, Respekt und Zusammenhalt geprägt sein wird. Ein jeder Anfang hat weitere Massnahmen zur Folge, um dem Ziel näher zu kommen. So war schnell klar, dass ein wertschätzender Umgang vor allem auch in der Gesprächsführung zur Geltung kommen muss.

Der Wechsel vom klassischen Bewertungs-Mitarbeitergespräch hin zu einem konstruktiven Mitarbeitergespräch auf Augenhöhe war somit eine selbstverständliche Konsequenz. So wurden alle Kadermitarbeitenden im Prozess zum neuen MAG 2.0 begleitet, geschult und in der motivierenden und fördernden Gesprächsführung unterstützt. Ab 2023 wird das neue MAG 2.0 zur Anwendung kommen – wir freuen uns auf diesen konstruktiven Austausch.

## Gespräche auf Augenhöhe

Im Personalbereich haben wir einen Vorgeschmack auf die weiter wachsende Personal-mangelsituation erfahren müssen. Täglich gilt es zu organisieren, um mit dem vorhandenen Personal den Arbeitsanfall meistern zu können. Einen Spielraum haben wir nicht und jeder Ausfall bedeutet Stress, Sorgen und herausfordernde Organisationsabläufe. Das Gewinnen und Halten von Personal wird eine der grössten Herausforderungen der Zukunft sein und nicht nur im Jahresbericht als zentraler Punkt in Erscheinung treten. Die gesamte Ausrichtung des Mülimatt für die Zukunft muss diesem Umstand Rechnung tragen. Was nützt es uns, ein gut positioniertes Haus zu sein, wenn wir dereinst keine Mitarbeitenden mehr haben werden, die unsere betagten Menschen pflegen und betreuen? Hier sind wir global gefordert – ein Unternehmen alleine, kann diese kommenden Hürden nicht mehr bewältigen.

Die personellen Engpässe konnten wir bislang auffangen, was sich in einer konstanten Vollbelegung widerspiegelt. Wir sind stolz darauf, dass wir Kadermitarbeitende haben und einstellen konnten, die gewillt sind, sich weiterzubilden, zu wachsen und Träger der Branche zu sein oder zu werden. Dafür bedanken wir uns herzlich und gehen gemeinsam weitere Schritte der Entwicklung, zusammen mit allen Mitarbeitenden jeder Abteilung und unseren wertvollen Freiwilligen, die uns Stützen sind in vielen Berei-

chen. Auch das Besetzen der Lehrstellen fordert uns heraus und ist eine Verpflichtung, um dem Fachkräftemangel in allen Branchen entgegenzuwirken. So sind wir täglich bestrebt, Lernende auf ihrem Berufsweg zu begleiten, sie zu un-

### MüLwerte in der Führung

Empathie

Fair / Gerecht

Konstruktivität

Respekt

Transparenz

Verantwortungsbewusstsein

Verlässlichkeit

Vertrauen

### MüLwerte in der Zusammenarbeit

Akzeptanz

Kommunikation auf Augenhöhe

Positivität

Respekt

Verlässlichkeit

Vertrauen

Wertschätzendes Arbeitsumfeld

Zusammenhalt

terstützen und neue, interessierte junge Menschen für den Pflegeberuf zu gewinnen. Auch neue Berufe müssen eine Chance erhalten und so haben wir uns in einem längeren Prozess entschieden, ab 2023 einen Mediamatiker EFZ auszubilden. Die Branche braucht fähige Menschen in allen Bereichen, denn der Digitalisierung und Modernisierung können wir nicht ausweichen.

Im Bereich der Strategiearbeit hat sich eine engagierte Projektgruppe aus dem Stiftungsrat formiert, die bis zum Jahresende Eckpfeiler für eine kommende Machbarkeitsstudie mit Fachleuten aus Architektur und Bau definieren konnte. Ziel dieser Studie wird sein, die baulichen Herausforderungen der Zukunft zu erkennen und Lösungen vorzuschlagen, die das Mülimatt als wichtigen Player der Altersarbeit im Oberbaselbiet, in den neuen Versorgungsregionen und dem ganzen Kanton verankert.



Ein ganzes Jahr in ein paar Zeilen abzubilden, ist unmöglich. Rückschauend gab es viele Punkte, die uns intensiv beschäftigt haben. Im Vordergrund lag und liegt das tägliche Wohlergehen unserer Bewohnerinnen und Bewohner. An deren Zufriedenheit lässt sich messen, ob wir unsere Arbeit gut gemacht haben. So sind wir dankbar für jedes Lächeln, das wir im Mülimatt herbeizaubern können und hoffen, dass wir auch im kommenden Jahr das sein werden, was wir sein wollen: Ein Ort, wo sich alle wohlfühlen!

Für die Geschäftsleitung  
Mireille Dimetto



### Geschäftsleitung

Geschäftsführerin (GF):  
Mireille Dimetto

Leitung Pflege und Betreuung  
Stv. Geschäftsführerin:  
Esther Wirz

Leitung Hotellerie und Logistik:  
Gisela Studer

### Stiftungsrat

Präsidentin:  
Astrid Mathys, Zunzgen

Vize-Präsident:  
Johannes Tschopp, Sissach

Kassier:  
Beat Heller, Tenniken

Mitglieder: Hannes Baader, Sissach  
Kristine Ewert, Sissach  
Barbara Nyarko, Eptingen  
Stefano Papini, Sissach  
Matthias Plattner, Sissach  
Ruedi Ritter, Diegten  
Annekäthi Roth, Wintersingen  
Saskia Schenker, Itingen  
Christian Staudenmann, Zunzgen  
Hanspeter Stöcklin, Sissach  
Silvio Strub, Itingen  
Patrick Waldburger, Sissach  
Rolf Wirz, Nussdorf

### Spenden & Zuwendungen

Postkonto Nr. 40-9385-7

IBAN CH30 0900 0000 4000 9385 7



## MÜLIMATT, DER ORT, WO SICH ALLE WOHL FÜHLEN !

