



Jahresbericht 2025



Gesundheitszentrum
Dielsdorf



Inhalt

4	Bericht des Präsidenten des Verwaltungsrats und der Baukommission
6	Bericht des Direktors
9	Bericht der Präsidentin Kommission Spitex Regional
11	Bericht der Bereichsleitung Stationäre Pflege
13	Bericht des Chefarztes
15	Bericht der Bereichsleitung Dienste
16	Vorstellung Standort Regensdorf
18	Bericht der Bereichsleitung Human Resources
20	Behörden und Organe
23	Kennzahlen Human Resources
24	Kennzahlen Gesundheitszentrum Dielsdorf
26	Kennzahlen Pflegeheim
29	Kennzahlen Spitex Regional
31	Bericht der Bereichsleitung Administration und Finanzen
32	Bilanz
34	Erfolgsrechnung
35	Revisionsbericht
37	Bericht der Leitung Qualitätsmanagement
38	Angebot und Dienstleistungen
39	Partnerbetriebe

Bericht des Präsidenten des Verwaltungsrats und der Baukommission

Rückblick

Das Jahr 2025 war für den Verwaltungsrat geprägt von grundlegenden strategischen Weichenstellungen zur Sicherstellung einer leistungsfähigen und zukunftsfähigen Pflegeversorgung im Bezirk Dielsdorf.

Strategische Ausrichtung 2025–2029

Im Berichtsjahr hat der Verwaltungsrat gemeinsam mit der Geschäftsleitung die Strategie 2025–2029 erarbeitet und verabschiedet. Damit wird die langfristige Ausrichtung des Zweckverbands unter Berücksichtigung der demografischen, finanziellen und regulatorischen Rahmenbedingungen verbindlich festgelegt.

Im Zentrum steht die konsequente Weiterentwicklung einer integrierten und spezialisierten Versorgung im Bezirk Dielsdorf. Das Gesundheitszentrum Dielsdorf (GZD) soll seine Rolle als koordinierende Institution innerhalb der regionalen Versorgungskette weiter stärken und gezielt bestehende Pflegeangebote weiterentwickeln.

Ein zweiter Schwerpunkt liegt auf der Personalstrategie. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels setzt der Verwaltungsrat klare Prioritäten bei der Gewinnung, der Bindung und der Entwicklung qualifizierter Mitarbeitender. Eine stabile Personalbasis ist Voraussetzung für Qualität und Versorgungssicherheit. Mit der strukturellen Stärkung des Bereichs Human Resources auf Geschäftsleitungsebene unterstreicht der Verwaltungsrat die strategische Bedeutung einer professionellen und vorausschauenden Personalführung. Damit wird die Personalentwicklung als zentrales Führungsinstrument langfristig verankert.

Schliesslich wird die Digitalisierung als strategisches Handlungsfeld definiert. Durch die Optimierung von Prozessen, die Stärkung der IT-Sicherheit und den gezielten Einsatz digitaler Instrumente sollen Effizienz, Transparenz und Versorgungsqualität systematisch weiterentwickelt werden.

Mit dieser Strategie schafft der Verwaltungsrat Orientierung und Planungssicherheit für die kommenden Jahre und bekräftigt den Anspruch des Zweckverbands, eine verlässliche, qualitativ hochwertige und zukunftsfähige Pflegeversorgung im gesamten Bezirk sicherzustellen.

Wahrnehmung des Versorgungsauftrags im Bezirk Dielsdorf

Mit der Integration des Alters- und Pflegeheims Furttal sowie des Spitexvereins Otelfingen und Umgebung wurden im Berichtsjahr entscheidende Schritte zur Weiterentwicklung der regionalen Versorgungsstruktur vollzogen. Der Zweckverband Gesundheitszentrum Dielsdorf nimmt damit seinen Auftrag wahr, eine koordinierte und gemeindeübergreifend abgestützte Versorgung sicherzustellen und langfristig zu stabilisieren. Der Verwaltungsrat bekennt sich klar zu einer starken Trägerschaft und zu einer nachhaltigen Ausrichtung der stationären wie auch der ambulanten Angebote.

Im Wehntal stand die Sicherstellung der Pflegeheimbetten im Vordergrund. Das GZD prüft eine mögliche Übernahme der Verantwortung für die Langzeitpflege in den 43 Pflegebetten des Alterszentrums Wehntal inklusive allfälliger notwendiger Ergänzungen. Damit wird



der Versorgungsauftrag gegenüber der Bevölkerung und den Gemeinden verantwortungsvoll wahrgenommen.

Vor dem Hintergrund der Anforderungen der Zusatzleistungsverordnung (ZLV) bezüglich Bedarfsbescheinigung unterstützte das GZD die beteiligten Gemeinden bei der Entwicklung eines gemeinsamen Abklärungsmodells. Daraus entstanden die konzeptionellen Grundlagen für die Umsetzung im Rahmen eines zweijährigen Pilotprojekts.

Das Geschäftsjahr 2025 stellte in finanzieller Hinsicht erhöhte Anforderungen. Der Verwaltungsrat begleitete die notwendigen tariflichen Anpassungen umsichtig und stellte sicher, dass die Stabilität des Zweckverbands gewahrt bleibt. Eine solide finanzielle Basis ist Voraussetzung für die nachhaltige Erfüllung des Versorgungsauftrags. Dabei stand stets die Balance zwischen wirtschaftlicher Verantwortung und Versorgungsqualität im Mittelpunkt.

Baukommission

Mit der Vereinheitlichung des Schliesssystems am Standort Dielsdorf wurde ein weiterer Schritt zur Standardisierung der Infrastruktur und zur Erhöhung der Betriebssicherheit umgesetzt. Sämtliche Häuser und Abteilungen verfügen nun über ein einheitliches System, was die organisatorische Klarheit stärkt und den Sicherheitsstandard nachhaltig verbessert.

Darüber hinaus wurden die anstehenden Erneuerungs- und Unterhaltmassnahmen im Sinne eines nachhaltigen Werterhalts der Infrastruktur begleitet und weitergeführt.

Dank

Das Jahr 2025 war geprägt von anspruchsvollen Rahmenbedingungen und wichtigen strategischen Entscheiden. Der Verwaltungsrat dankt der Geschäftsleitung für die verantwortungsvolle Führung sowie allen Mitarbeitenden für ihren engagierten Einsatz im Dienste der Bewohnenden, der Klientinnen und Klienten sowie der Bevölkerung des Bezirks.

Ein besonderer Dank gilt den Delegierten und den Gemeinden des Bezirks Dielsdorf für das entgegengebrachte Vertrauen und die konstruktive Zusammenarbeit. Die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen und wirtschaftlich tragfähigen Pflegeversorgung ist eine gemeinsame Aufgabe. Der Verwaltungsrat wird diesen Weg weiterhin mit Weitsicht und Verantwortung begleiten.



Max Walter
Präsident des Verwaltungsrats

Bericht des Direktors

Rückblick

Das Gesundheitszentrum Dielsdorf (GZD) blickt auf ein intensives und wirtschaftlich anspruchsvolles Jahr 2025 zurück. Neben finanziellen Herausforderungen stand das Jahr im Zeichen der organisatorischen Weiterentwicklung sowie der strategischen Positionierung innerhalb der kantonalen Versorgungslandschaft.

Im Rahmen des Netzwerks Zürcher Pflegezentren, das dem Verband Zürcher Krankenhäuser angegliedert ist, brachte sich das GZD aktiv in zentrale Fragestellungen der Langzeitversorgung ein. Dazu zählen insbesondere die kantonale Pflegeheimbettenplanung, die Weiterentwicklung der Versorgungsregionen sowie Fragen der Finanzierung und der Qualitätssicherung. Mit seiner fachlichen Expertise leistet das GZD einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Versorgungsstrukturen im Bezirk Dielsdorf und im Kanton Zürich.

Im Zuge der Anpassung der kantonalen Zusatzleistungsverordnung (ZLV) zur Stärkung der Betreuung im Alter ausserhalb von Heimen für Personen mit Ergänzungsleistungen (EL) zur AHV entwickelte der Zweckverband gemeinsam mit den beteiligten Gemeinden das Pilotprojekt ZLV-Bedarfsbescheinigungsstelle.

Das GZD übernahm die Federführung bei der konzeptionellen Erarbeitung des Projekts. Während der zweijährigen Pilotphase betreibt es die Bedarfsbescheinigungsstelle und stellt die fachlich fundierte Bedarfsabklärung für die beteiligten Gemeinden sicher.

Ein weiterer Schwerpunkt lag in der Vorbereitung der Integration des Alters- und Pflegeheims Furttal sowie des Spitexvereins Otelfingen und Umgebung per 1. Januar

2026. Im Berichtsjahr wurden die organisatorischen, finanziellen, vertraglichen und personellen Grundlagen geschaffen. Nach dem positiven Entscheid der Delegierten konnten die Vorbereitungsarbeiten koordiniert vorangetrieben und die Voraussetzungen für einen stabilen Übergang geschaffen werden.

Per 1. März 2025 wurde der Bereich Human Resources organisatorisch als eigenständiger Bereich verankert und die Leitung HR vom Verwaltungsrat in die Geschäftsleitung berufen. Damit trägt das GZD der wachsenden Bedeutung von Personalgewinnung, Personalbindung und Personalentwicklung Rechnung. In Verbindung mit der Fachstelle «Bildung und Entwicklung» können Entwicklung und Umsetzung einer bedarfsgerechten Bildungsstrategie künftig gezielt weitergeführt werden. Neu bot das GZD vier Einsatzplätze im Rahmen der beruflichen Wiedereingliederung für gesundheitlich beeinträchtigte Menschen an.

Gleichzeitig wurde unter Mitwirkung der Fachstelle für interprofessionelle Kompetenzentwicklung die interprofessionelle Zusammenarbeit der Berufsgruppen mit direktem Bewohnerkontakt gezielt weiterentwickelt, um den steigenden Anforderungen der Langzeitpflege zukunftsorientiert zu begegnen.

Qualität bildet einen zentralen Pfeiler unserer strategischen Ausrichtung. Durch konsequentes Qualitätsmanagement, klare Zielsetzungen und die systematische Auswertung von Ergebnissen konnte das GZD auch im Berichtsjahr kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Nach dem sehr erfreulichen Jahr 2024 stellte sich das Jahr 2025 wirtschaftlich anspruchsvoller dar. Die im Vorjahr

beschlossene Vollkostenreduktion erwies sich als zu optimistisch geplant und musste im Jahresverlauf angepasst werden. Dank konsequenter Steuerungsmassnahmen, einer Zunahme der Bettenbelegung im dritten Quartal sowie einer strikten Kostenkontrolle konnte das Ergebnis bis Jahresende jedoch deutlich verbessert werden.

Ausblick

Das Jahr 2026 steht im Zeichen der Integration und der weiteren Konsolidierung des Gesundheitszentrums Dielsdorf. Die Integration des Standorts Regensdorf sowie des Spitexvereins Otelfingen und Umgebung soll auf operativer Ebene abgeschlossen und die entsprechenden Prozesse harmonisiert werden. Gleichzeitig bleibt eine stabile wirtschaftliche Entwicklung bei unverändert hoher Versorgungsqualität ein zentrales Ziel. Zudem wird die Angebotsstruktur entsprechend den Anforderungen der Versorgungsregion weiterentwickelt. Gleichzeitig werden wir uns weiterhin bei zentralen Fragestellungen zur Weiterentwicklung der Versorgungsstrukturen im Bezirk Dielsdorf und im Kanton einbringen.

Dank

Im Namen der Geschäftsleitung danke ich den Delegierten der Zweckverbandsgemeinden sowie den Mitgliedern des Verwaltungsrates herzlich für das entgegengebrachte Vertrauen und die konstruktive Zusammenarbeit.

Ein besonderer Dank gilt unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Engagement, Fachkompetenz und Verantwortungsbewusstsein eine qualitativ hochwertige Betreuung der uns anvertrauten Menschen täglich ermöglichen.



Gerhard Schuck
Direktor



Bericht der Präsidentin der Kommission Spitex Regional

Die Spitex Regional Bezirk Dielsdorf leistet einen wichtigen Beitrag zur Gesundheitsversorgung in unseren Gemeinden. Unser Auftrag ist klar: Menschen sollen so lange wie möglich sicher, selbstbestimmt und würdig in den eigenen vier Wänden leben können.

Rückblick

Das Jahr 2025 stand im Zeichen eines gezielten Ausbaus unseres Angebots, einer stärkeren Präsenz in der Öffentlichkeit sowie konkreter Verbesserungen für unsere Mitarbeitenden. Damit schaffen wir die Voraussetzungen, um unsere Leistungen verlässlich, professionell und wirtschaftlich zu erbringen.

Ein besonderer Schwerpunkt lag auf dem Ausbau unseres Leistungsangebots. Mit der Einführung der Anstellung pflegender Angehöriger haben wir ein Angebot geschaffen, das Familien in der Organisation der Betreuung zu Hause gezielt unterstützt und fachlich absichert. Damit reagieren wir auf eine Entwicklung, die viele Gemeinden betrifft: Der Unterstützungsbedarf wächst, und es braucht tragfähige Lösungen, welche die häusliche Versorgung stärken und stationäre Eintritte, wo möglich, vermeiden helfen. Ergänzend wurde ein Notrufknopf-Angebot aufgebaut, das zusätzliche Sicherheit im Alltag bietet und im Notfall rasch Hilfe ermöglicht.

Ein weiterer wichtiger Schritt war die erfolgreiche Integration von vier zusätzlichen Gemeinden. Ab 2026 erbringt die Spitex Regional Bezirk Dielsdorf auch dort sämtliche Dienstleistungen. Besonders erfreulich ist, dass wir die Mitarbeitenden der Spitex Otelfingen und Umgebung weitgehend in unser Team integrieren konnten. Damit ist es gelungen, Kontinuität für die Bevölkerung sicherzustellen, wertvolles Know-how in der Region

zu halten und die Versorgung ohne Brüche weiterzuführen.

Von grosser Bedeutung für die Versorgungssicherheit im Bezirk ist die Nachtspitex. Sie schliesst eine Lücke dort, wo Unterstützung in der Nacht entscheidend sein kann – sei es zur Entlastung von Angehörigen oder zur Vermeidung unnötiger Spitalaufenthalte. Im Jahr 2025 wurden Konzept und Finanzierungsvorschläge weiter konkretisiert und den Gemeinden unterbreitet. Damit sind wesentliche Grundlagen geschaffen, um gemeinsam mit den politischen Partnerinnen und Partnern die nächsten Schritte anzugehen. Die Realisierung der Nachtspitex bleibt eines unserer zentralen Vorhaben.

Neben dem Ausbau der Leistungen wurde auch die Sichtbarkeit der Spitex gezielt gestärkt. Informationsmittel wurden über Gemeinden und weitere Stellen verbreitet, Inserate in lokalen Medien unterstützten sowohl die Information der Bevölkerung als auch die Rekrutierung. Die neu beschrifteten Fahrzeuge tragen zusätzlich dazu bei, die Spitex im Alltag sichtbar zu machen.

Genauso zentral wie ein gutes Angebot sind unsere engagierten Mitarbeitenden. Im Berichtsjahr konnten wir konkrete Verbesserungen umsetzen, die den Arbeitsalltag spürbar stabilisieren. Die Einsatzplanung erfolgt neu mit einem Vorlauf von zwei Monaten und ermöglicht mehr Verlässlichkeit und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Führungsstrukturen wurden weiter gefestigt, sodass sowohl Klientinnen und Klienten bei Anliegen als auch Mitarbeitende in ihrem Alltag rasch Unterstützung erhalten und Abläufe verlässlich funktionieren. Mit der Ein-



führung von Lunchchecks wurde zudem eine einfache und faire Verpflegungsunterstützung geschaffen und eine Gleichstellung mit den Mitarbeitenden des Gesundheitszentrums erreicht.

Indem künftig alle relevanten Pflegeausbildungen innerhalb der Spitex Regional angeboten werden, übernehmen wir Verantwortung für die Berufsbildung und sichern die Ausbildung von Fachkräften für unsere Region langfristig.

Dank

Mein besonderer Dank gilt unseren Mitarbeitenden, die mit grossem Engagement und hoher Fachlichkeit täglich einen entscheidenden Beitrag für die Versorgung in unseren Gemeinden leisten. Ebenso danke ich der Geschäftsleitung und dem Verwaltungsrat für die konstruktive Zusammenarbeit und die kontinuierliche Unterstützung. Ein weiterer Dank geht an die angeschlossenen Gemeinden für das entgegengebrachte Vertrauen und die partnerschaftliche Zusammenarbeit.



Roberta Schindwein
Präsidentin der Kommission Spitex Regional



Bericht der Bereichsleitung Stationäre Pflege

Das vergangene Jahr war geprägt von kontinuierlichen Veränderungen und steigenden Anforderungen im Pflegealltag. Insbesondere zeigte sich eine deutliche Zunahme komplexerer Pflegebedürfnisse bei gleichzeitig kürzeren Aufenthaltsdauern. Diese Entwicklung stellt erhöhte Anforderungen an die Flexibilität und die Fachkompetenz unserer Mitarbeitenden und erfordert eine stetige Anpassung unserer Pflegekonzepte.

Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, wurde die Sicherstellung und die gezielte Weiterentwicklung der Pflegequalität konsequent verfolgt. Bestehende Standards wurden überprüft, weiterentwickelt und an aktuelle Bedürfnisse angepasst. Dabei spielte die enge Zusammenarbeit in interprofessionellen Prozessen eine zentrale Rolle. Der Austausch zwischen Pflege, Behandlungsteam und weiteren Fachbereichen wurde weiter gestärkt, um eine ganzheitliche und koordinierte Betreuung sicherzustellen.

Ein besonderer Fokus lag weiterhin auf der würdevollen Betreuung der Bewohnenden. Ziel war es, individuelle Bedürfnisse zu erkennen und eine Umgebung zu schaffen, die Sicherheit, Orientierung und Geborgenheit bietet. In diesem Zusammenhang wurde auch die Alltagsstruktur gezielt gestaltet, um die Lebensqualität der Bewohnenden nachhaltig zu fördern.

Die personelle Situation blieb auch im Jahr 2025 angespannt. Trotz grossem Engagement aller Mitarbeitenden stellte die Sicherstellung der Dienstplanung eine kontinuierliche Herausforderung dar. Umso bedeutender war der Zusammenhalt im Team im Sinne unseres Mottos «Miteinander füreinander».

Im Hinblick auf die bevorstehende Rezertifizierung durch SanaCert wurden umfassende Vorbereitungen getroffen. Prozesse wurden überprüft, dokumentiert und gezielt optimiert. Die Qualitätssicherung stand dabei im Zentrum aller Aktivitäten.

Ergänzend dazu wurden interne Schulungen durchgeführt, um die fachlichen Kompetenzen der Mitarbeitenden weiter zu stärken und auf aktuelle Anforderungen auszurichten. Diese Fortbildungen trugen wesentlich dazu bei, die Qualität der Pflege langfristig zu sichern und weiterzuentwickeln.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Jahr 2025 von Herausforderungen, aber auch von einem starken Engagement und einer hohen Professionalität geprägt war. Gemeinsam ist es gelungen, die Pflege unter anspruchsvollen Bedingungen auf hohem Niveau zu gewährleisten. Ganz im Sinne unseres Leitgedankens: «Miteinander füreinander».



Anne-Marie Weder
Bereichsleitung Stationäre Pflege

Bericht des Chefarztes

Demenz-Symposium

Mit unserem erstmals durchgeführten Symposium im Januar 2025 sind wir mit aktuellen Erkenntnissen zu Begleitung, Betreuung, Pflege und Behandlung von Menschen mit Demenz ins Jahr gestartet.

Es freute uns sehr, dass 160 Fachpersonen unserer Einladung gefolgt waren und das Symposium ein breites Fachpublikum ansprach. Besonders bemerkenswert war die zahlreiche Teilnahme von Hausärztinnen und Hausärzten sowie weiteren ärztlichen Spezialistinnen und Spezialisten aus dem ambulanten Bereich, Spitälern und Institutionen der Langzeitpflege.

Dr. Ansgar Fellbecker, ehemaliger Präsident der Swiss Memory Clinics, eröffnete den Abend mit zuversichtlichen Einblicken in die neusten Entwicklungen medikamentöser Therapien zur Behandlung der Alzheimer-Krankheit. Anschliessend schilderte Kevin Seiler seine Erfahrungen als Pflegeexperte mit deliranten Patientinnen und Patienten am Universitätsspital Basel. Dr. Gabriela Bieri, Chefarztin Geriatriischer Dienst und ärztliche Direktorin der Gesundheitszentren für das Alter der Stadt Zürich, referierte zu ausgewählten Aspekten der medikamentösen Behandlung von Menschen mit Demenz.



Zum Abschluss des Symposiums sprach unser langjähriger Konsiliarpsychiater, Dr. Christoph Held, zum Thema «Was ist gute Demenzzpflege?». Musikalisch begleitet wurde der gelungene Abend von Sängerin Susannah Haberfeld mit Liedern von Robert Schumann.

Angehörige

Eine Demenzerkrankung hat weitreichende Auswirkungen, insbesondere auch auf Angehörige. Sie sind Mitbetroffene und werden mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert. Der oft lange Krankheitsverlauf stellt für sie meist eine grosse Belastung dar. Um der Nachfrage der im Herbst 2024 gestarteten «Gesprächsgruppe für Angehörige von Menschen mit Demenz» gerecht zu werden, gründeten wir im Mai 2025 eine weitere Gruppe. Die Gesprächsgruppen finden monatlich statt und bieten die Möglichkeit, sich mit anderen Betroffenen auszutauschen sowie emotionale und informative Unterstützung zu beziehen.

Hygiene- und Infektionsprävention

Hygiene ist in Langzeitpflegeeinrichtungen nicht erst seit der Corona-Pandemie ein bedeutendes Thema. Das enge Zusammenleben und die Zusammenarbeit vieler Menschen stellt die Mitarbeitenden täglich vor Herausforderungen, um die eigene Gesundheit sowie die Gesundheit und das Wohlbefinden der Bewohnenden nicht zu gefährden. Die Strategien und Einzelmassnahmen zur Infektionsprävention werden zunehmend komplexer. Gleichwohl gilt es, die Bedürfnisse aller mit den erforderlichen Hygienemassnahmen in Einklang zu bringen. Wir sind froh, dass wir 2025 eine erfahrene Fachperson als Leitung Hygiene- und Infektionsprävention in unseren Bereich eingliedern durften.

Apotheke

Die meisten unserer Bewohnenden benötigen eine Vielzahl an Medikamenten, wobei diese häufig angepasst

werden müssen. Für eine angemessene Medikamentenversorgung ist es zentral, eine Apotheke im Haus zu haben. Nach nahezu 30-jähriger Tätigkeit wurde unsere Mitarbeiterin der Apotheke pensioniert. Mit der Apotheke Dr. Kunz AG, welche uns bereits seit Jahren personell unterstützt, konnte erfreulicherweise eine geeignete Anschlusslösung gefunden werden.

Das Jahr 2025 war für den gesamten Bereich von vielfältigen und anspruchsvollen Fragestellungen geprägt. Deren erfolgreiche Bewältigung wurde durch die enge und gut abgestimmte Zusammenarbeit der verschiedenen Berufsgruppen ermöglicht. In diesem Sinne ein herzliches Dankeschön an alle Mitarbeitende für die wertvolle Zusammenarbeit!



Dr. med. Ingo Bergmann
Chefarzt

Bericht der Bereichsleitung Dienste

Das Jahr 2025 war für den Bereich Dienste des Gesundheitszentrums Dielsdorf erneut von bedeutenden Entwicklungen, erfolgreichen Projekten und gezielten Optimierungen geprägt. Neben der Sicherstellung des reibungslosen Betriebs standen insbesondere die Integration neuer Organisationseinheiten sowie die konsequente Umsetzung strategischer Ziele im Fokus. Die Mitarbeitenden der Abteilung Dienste haben mit grossem Engagement zur positiven Gesamtentwicklung beigetragen.

Hauswirtschaft und Hotellerie

Die Abteilung Hauswirtschaft und Hotellerie festigte im Berichtsjahr 2025 ihre hohen Qualitätsstandards in den Bereichen Reinigung und Gästeservice. Kontinuierliche Schulungen sowie gezielte Prozessoptimierungen führten zu Effizienzsteigerungen bei gleichbleibend hoher Servicequalität. Die im Vorjahr abgeschlossenen Sanierungsarbeiten im Haus E (Langzeitpflege) wirkten sich im Berichtsjahr positiv auf die Betriebsabläufe sowie auf die Zufriedenheit der Bewohnenden aus.



Im Haus A (Langzeitpflege) wurde die Hotellerie aus organisatorischen Gründen aufgehoben und die entsprechenden Stellenprozente wurden in die Pflege überführt. Ein Teil der Mitarbeitenden absolvierte den Pflegehelferkurs, wodurch ein Einsatz im Bereich Pflege ermöglicht wurde. Dieser Schritt wird als wertvoller Beitrag zur nachhaltigen Personalentwicklung gewertet. Für die weiteren Mitarbeitenden konnten interne Anschlusslösungen, insbesondere in der Hauswirtschaft, gefunden werden. Damit ergab sich für alle Mitarbeitenden eine passende und tragfähige Lösung. Die Aufhebung der Hotellerie im Haus A reduzierte Doppelspurigkeit und erhöhte die Effizienz der Abläufe. Die Hauswirtschaft im Bereich Reinigung bleibt weiterhin bestehen und sichert die gewohnte Qualität.

Gastronomie

Die Gastronomie setzte weiterhin auf ein ausgewogenes, gesundes und abwechslungsreiches Verpflegungsangebot. Der Fokus auf nachhaltige und regionale Produkte wurde weiter verstärkt. Rückmeldungen aus den Zufriedenheitsbefragungen bestätigten die hohe Qualität der Verpflegung. Zudem konnten Abläufe weiter optimiert und Angebote gezielt an die Bedürfnisse der verschiedenen Anspruchsgruppen angepasst werden. Das Angebot von externen Banketten und Caterings konnte massiv ausgebaut werden, dadurch liess sich die Aussendarstellung des GZD positiv beeinflussen.

Technischer Dienst

Der Technische Dienst stellte auch 2025 einen zuverlässigen Betrieb der Infrastruktur sicher. Nach den umfangreichen Sanierungen im Vorjahr lag der Schwerpunkt auf Unterhalt, Feinjustierungen und weiteren Massnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz. Die kontinuierliche Optimierung technischer Prozesse trug zur Betriebssicherheit und zur Nachhaltigkeit der gesamten Organisation bei.

Zentraleinkauf und Logistik

Im Bereich Zentraleinkauf und Logistik wurden die Digitalisierungs- und Automatisierungsprozesse weiter vorangetrieben. Optimierte Beschaffungsprozesse sowie eine verbesserte Lagerbewirtschaftung führten zu mehr

Effizienz und besserer Kostenkontrolle. Trotz Herausforderungen im Zusammenhang mit der Budgeteinhaltung konnten Abweichungen frühzeitig erkannt, analysiert und entsprechende Massnahmen eingeleitet werden.

Sicherheitsorganisation

Die Sicherheitsorganisation wurde weiter gestärkt und professionalisiert. Regelmässige Schulungen trugen dazu bei, das Sicherheitsbewusstsein aller Mitarbeitenden hochzuhalten. Die Zusammenarbeit mit externen Partnern wie Feuerwehr und Arbeitssicherheit Schweiz wurde weiter vertieft, wodurch die Einsatzbereitschaft im Notfall jederzeit gewährleistet ist.

Fazit und Ausblick

Dank des grossen Engagements aller Mitarbeitenden konnte das Jahr 2025 insgesamt sehr erfolgreich gestaltet werden. Besonders hervorzuheben sind die weiterhin hohe Kundenzufriedenheit sowie die konsequente Weiterentwicklung interner Prozesse.

Die gewonnenen Erkenntnisse bilden eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung im Jahr 2026. Der Bereich Dienste blickt mit Zuversicht den kommenden Herausforderungen und Chancen entgegen, um die Qualität und die Effizienz der Dienstleistungen weiterhin nachhaltig zu sichern.



Roland Schunck
Bereichsleitung Dienste

Vorstellung Standort Regensdorf

Im Zuge der Integration in das Gesundheitszentrum Dielsdorf stand dieses Jahr für unser Pflegeheim ganz im Zeichen von Innovation und Vertrauen.

Mit 54 hellen und einladenden Einzelzimmern, die alle über einen eigenen Balkon oder eine Terrasse verfügen, bieten wir unseren Bewohnenden ein Zuhause, das Geborgenheit, Privatsphäre und Lebensqualität vereint.

Unverkennbar macht uns unsere familiäre und gemütliche Atmosphäre, welche unseren Alltag prägt. Über 60 engagierte Mitarbeitende setzen sich täglich mit grossem Einfühlungsvermögen, fachlicher Expertise und Menschlichkeit für das Wohl unserer Bewohnenden ein. Die individuelle Betreuung jedes einzelnen Menschen steht dabei stets im Mittelpunkt unseres Handelns.

Die durchschnittliche Auslastung unseres Hauses lag im Jahr 2025 bei erfreulichen 97 %. Dies stellt u.a. einen wesentlichen Indikator für die Betreuungsqualität dar.

Regelmässige Teambesprechungen fördern den offenen Austausch und stärken die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Fachbereichen. Dadurch können wir die hohe Qualität unserer Pflege und Betreuung kontinuierlich verbessern und weiterentwickeln, um bestmöglich auf die Bedürfnisse unserer Bewohnenden eingehen zu können.

Besonders wertvoll ist auch die enge Zusammenarbeit mit den Hausärzten und Hausärztinnen sowie mit der lokalen Apotheke. Diese partnerschaftlichen Kooperationen ermöglichen eine umfassende medizinische Versorgung und gewährleisten eine hohe Bewohnendensicherheit.

Einen besonders hohen Stellenwert haben die Förderung und die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden. Gut ausgebildete und motivierte Fachpersonen sind die Grundlage für eine qualitativ hochwertige Pflege und Betreuung.

Innovation bedeutet für uns, stets offen für Veränderungen zu bleiben und Bestehendes regelmässig zu hinterfragen. Nur durch Weiterentwicklung können wir den Bedürfnissen unserer Bewohnenden auch in Zukunft gerecht werden.

Neben der Pflege und Betreuung spielen auch soziale Kontakte und gemeinsame Aktivitäten eine wichtige Rolle für unsere Bewohnenden. Im Laufe des Jahres durften wir zahlreiche Anlässe und Veranstaltungen durchführen, die für Freude, Abwechslung und schöne Momente sorgten. Ob saisonale Feiern, Begegnungen mit Tieren, musikalische Nachmittage oder gemeinsame Aktivitäten, die Gemeinschaft und ein freundliches Miteinander stehen für uns im Vordergrund.

Das «Mittendrin», unser öffentliches Restaurant, ist ein wichtiger Treffpunkt für Bewohnende und deren Angehörigen, aber auch Gäste aus der Umgebung schätzen die offene und einladende Atmosphäre und geniessen gerne unsere regionale Verköstigung.



Paula Schwarz
Standortleitung und
Pflegedienstleitung Regensdorf



Bericht der Bereichsleitung Human Resources

Das Geschäftsjahr 2025 war für den Bereich Human Resources von bedeutenden Weiterentwicklungen geprägt. Im Zentrum stand der konsequente Aufbau einer modernen, zukunftsorientierten Personalentwicklung sowie die Weiterentwicklung zentraler HR-Prozesse und Reglemente. Diese Massnahmen bilden einen wesentlichen Beitrag zur Bewältigung der strukturellen Herausforderungen des Fachkräftemangels und zur nachhaltigen Stärkung der Mitarbeitendenbindung sowie der Personalentwicklung.

Ein zentrales Projekt war die Entwicklung einer neuen Struktur, mit der die Personalentwicklung als strategisches Instrument etabliert wurde, statt lediglich als administratives Hilfsmittel zu dienen. Die neue Systematik schafft Transparenz, ermöglicht zielgerichtetes Lernen und stärkt sowohl Führungs- als auch Fachkompetenzen. Damit leistet sie einen wesentlichen Beitrag zur Qualitätssicherung, zur Professionalisierung und zur langfristigen Weiterentwicklung unserer gesamten Organisation.

Parallel dazu wurden zentrale Reglemente überarbeitet. Das Personalreglement wurde umfassend aktualisiert und den heutigen Anforderungen angepasst. Zudem konnte ein neues Arbeitszeitreglement erarbeitet werden, das klare Rahmenbedingungen schafft. Weitere Reglemente wurden im Zuge dieser Überarbeitung thematisch bereinigt und vereinheitlicht.

Ein grosser Teil der HR-Arbeit fiel 2025 zudem auf vorbereitende Aufgaben zur Integration des Standorts Regensdorf (ehemals APF) und der Spitex Otelfingen. Diese strukturellen Veränderungen erforderten intensive Abstimmungen, die Harmonisierung von Prozessen und Reglementen sowie die Unterstützung der Mitarbeiten-

den im Veränderungsprozess. Die erfolgreiche Vorbereitung dieser Integration ist für die organisatorische Weiterentwicklung von hoher Bedeutung.

Als Ausbildungsbetrieb konnten wir 2025 den Abschluss von zehn Lernenden und drei HF-Studierenden feiern. Zudem konnten wir unser Angebot mit dem Lehrgang Kauffrau/-mann Gesundheit erweitern sowie erstmals eine bereichsübergreifende Einführungswoche für neue Lernende durchführen. Dies verdeutlicht die Bedeutung einer engen Zusammenarbeit aller Bereiche.

Im Herbst 2025 wurde die Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Die Beteiligung konnte dabei signifikant gesteigert werden und lag bei 52.2% (2022 Beteiligung von 41%). Dies deutet auf ein gewachsenes Vertrauen sowie eine höhere Bereitschaft der Mitarbeitenden hin, sich aktiv einzubringen. Die Gesamtzufriedenheit liegt auf einem sehr hohen Niveau und konnte im Vergleich zur Befragung 2022 um 4.9 Prozentpunkte gesteigert werden. Im Benchmark und in der internen Wahrnehmung zählen wir insbesondere in folgenden Bereichen zu den besten Organisationen: Arbeitsbedingungen und Entlohnung, Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle, Klima und Zusammenarbeit im Team, interne und externe Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Diese Resultate bestätigen, dass die gezielten HR-Massnahmen der letzten Jahre erfolgreich waren und einen spürbaren Beitrag zu unserer Attraktivität als Arbeitgeber leisten.

Im Rahmen des Projekts «Benefits» wurde ein weiterer Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels erfolgreich umgesetzt. Das Projekt umfasste entsprechende Massnahmenpakete zur Verbesserung der Arbeitgeber-



attraktivität und zur Stärkung der langfristigen Bindung unserer Mitarbeitenden. Ergänzend dazu wurden Themen im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) erweitert.

Auch die Rekrutierungsmassnahmen wurden angepasst und professionalisiert, unter anderem durch zielgruppengerechtere Ansprachen und Kampagnen. Im selben Zusammenhang wurden interne HR-Prozesse weiter standardisiert, was zu einer Effizienzsteigerung führte.

Der Wechsel der Pensionskasse und der Personenversicherungen bildete eine weitere bedeutsame Initiative. Durch die attraktiveren Vorsorgelösungen konnten sowohl die Wettbewerbsfähigkeit als Arbeitgeber als auch die langfristige finanzielle Sicherheit der Mitarbeitenden gestärkt werden.

Trotz der weiterhin herausfordernden Situation am Arbeitsmarkt konnte der Bereich HR im Jahr 2025 wichtige Grundlagen schaffen, um die Mitarbeitendengewinnung

ebenso wie die Mitarbeitendenbindung und -entwicklung nachhaltig zu stärken. Die Initiativen und Massnahmen des vergangenen Jahres tragen direkt zur Erreichung der Ziele der Organisation bei und bilden eine solide Basis für die kommenden Jahre.



Angela Hartmann
Bereichsleitung Human Resources

Behörden und Organe

Delegiertenversammlung

Severin Huber, Präsident, Dielsdorf *

Markus Zink, Vizepräsident, Neerach

Vertretende der Bezirksgemeinden

Jeannine Meyer, Bachs

Regina Gerber, Boppelsen

Markus Schön, Buchs

Caroline Rau, Dällikon

Marlies Schüpbach, Dänikon

Severin Huber (Präsident), Dielsdorf *

Eva Pintimalli, Hüttikon

Markus Zink (Vizepräsident), Neerach

Urban Rosenberg, Niederglatt **

Walter Huber, Niederhasli **

Regula Aeschlimann, Niederweningen

Erwin Rüegg, Oberglatt

Rino Surber, Oberweningen

Simone Weyermann, Otelfingen

Darja Simonett, Regensberg **

Bruno Weder, Regensdorf **

Corinne Lee, Rümlang

Theres Galli, Schleinikon

Nives Duttweiler, Schöfflisdorf

Daniela Huber, Stadel

Christian Müller, Steinmaur

Andreas Brüngger, Weiach

Aktuar

Gerhard Schuck, Direktor

Protokollführerin

Susanne Moser, Direktionsassistentin

* ist auch Mitglied des Verwaltungsrats

** ist auch Mitglied der Kommission Spitex Regional

Verwaltungsrat

Max Walter, Präsident, Adlikon Regensdorf

Daniel Zumbach, Vizepräsident, Dänikon

Mitglieder

Beatrice Erni, Steinmaur

Severin Huber, Dielsdorf

Nadja Meyer, Buchs

Beratende Mitglieder

Gerhard Schuck, Direktor

Dr. med. Ingo Bergmann, Chefarzt

Anne-Marie Weder, Bereichsleitung Stationäre Pflege

Mirko Theel, Bereichsleitung Spitex Regional

Thilo Schneider, Bereichsleitung Administration und Finanzen

Roland Schunck, Bereichsleitung Dienste

Angela Hartmann, Bereichsleitung Human Resources

Kommission Spitex Regional

Roberta Schlindwein, Präsidentin, Dielsdorf

Mitglieder

Bruno Weder, Vizepräsident, Regensdorf

Urban Rosenberg, Niederglatt

Darja Simonett, Regensberg

Walter Huber, Niederhasli

Rechnungsprüfungskommission

Beat Huber, Präsident, Buchs

Andreas Gentsch, Aktuar, Steinmaur

Mitglieder

Roger Käslin, Dänikon

René Mathis, Watt

Hansruedi Spillmann, Dällikon

Geschäftsleitung

Gerhard Schuck, Direktor

Dr. med. Ingo Bergmann, Chefarzt

Anne-Marie Weder, Bereichsleitung Stationäre Pflege

Mirko Theel, Bereichsleitung Spitex Regional

Roland Schunck, Bereichsleitung Dienste

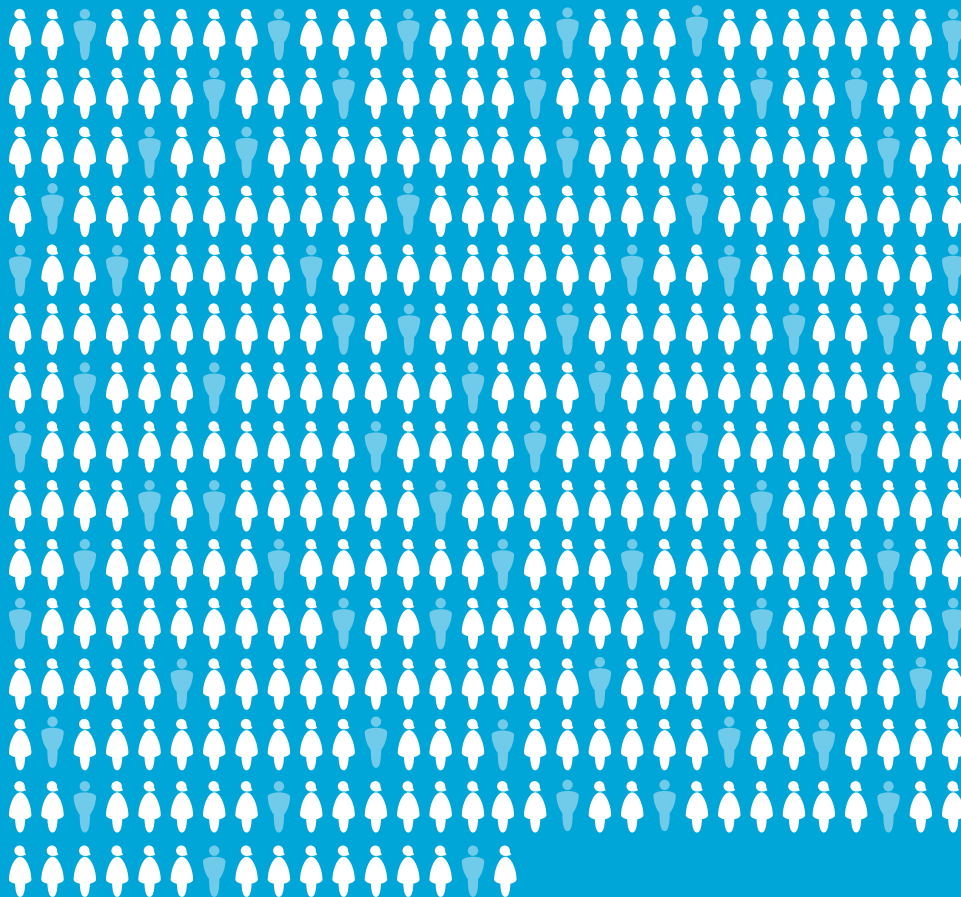
Thilo Schneider, Bereichsleitung Administration und Finanzen

Angela Hartmann, Bereichsleitung Human Resources

Beratendes Mitglied

Max Walter, Präsident Verwaltungsrat

BESCHÄFTIGTE



366
Frauen

70
Männer

Alle Beschäftigte (unabhängig vom Beschäftigungsgrad): 436

Kennzahlen Human Resources

Lehrabschluss 2025

Wir freuen uns über folgende erfolgreiche Lehrabschlüsse:

- 9 Fachfrau/-mann Gesundheit EFZ
- 1 Koch/Köchin EFZ
- 1 Studierender HF, verkürzter Studiengang
- 2 Studierende HF, berufsbegleitender Studiengang

Kennzahlen

Anzahl Mitarbeitende	436 Mitarbeitende (inkl. Auszubildende)
Anzahl Vollzeitstellen	346
Frauenanteil	84 %
Männeranteil	16 %
Mitarbeitende mit Teilzeitpensum	238 Mitarbeitende
Altersstruktur	
15–25 Jahre	48 Mitarbeitende
26–35 Jahre	63 Mitarbeitende
36–45 Jahre	99 Mitarbeitende
46–55 Jahre	111 Mitarbeitende
56–65 Jahre	107 Mitarbeitende
über 65 Jahre	8 Mitarbeitende
Total	436 Mitarbeitende

Kennzahlen Spitex Regional

Anzahl Mitarbeitende	61 Mitarbeitende (inkl. Auszubildende)
Anzahl Vollzeitstellen	42

Dienstjubiläen

45 Jahre

Zeier Ana

30 Jahre

Smailagic Jasna

25 Jahre

Bernjashi Arbenita

Lott-Mathis Monika

Musyoka Peter Mumo

Odelli Roberto

20 Jahre

Franjkovic Elena

15 Jahre

Ballester Michael

Gassmann Luz Maria

Hüls Liane

Rusani Fatmire

Wertli Michael

10 Jahre

Abraham Betiel

Borcea Minerva

Gerber Manuela Belinda

Jucker Linda Seraina

Nussbaumer Agnieszka Maria

Scheidegger-Pulfer Ursula

Schilling Julia

Senn Linda Elisabeth

Utzinger Rachel

Zekiri Ardita

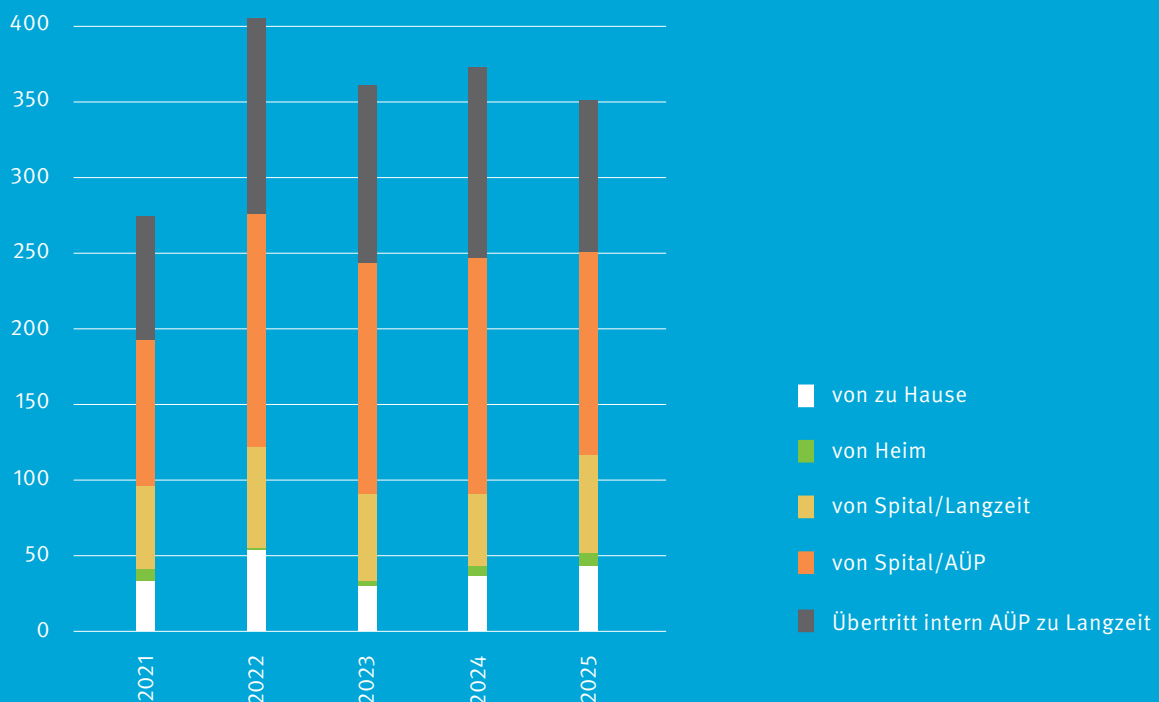
Zeqaj Argjira

Kennzahlen Gesundheitszentrum Dielsdorf

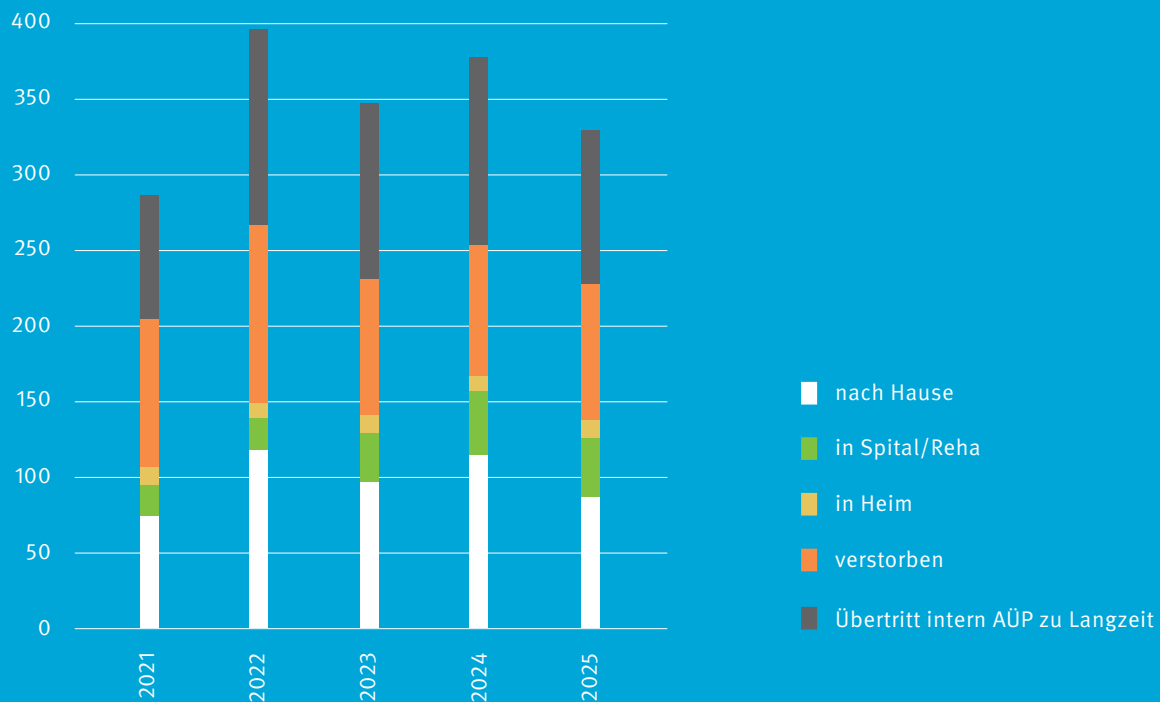
PFLEGETAGE UND AUSLASTUNG



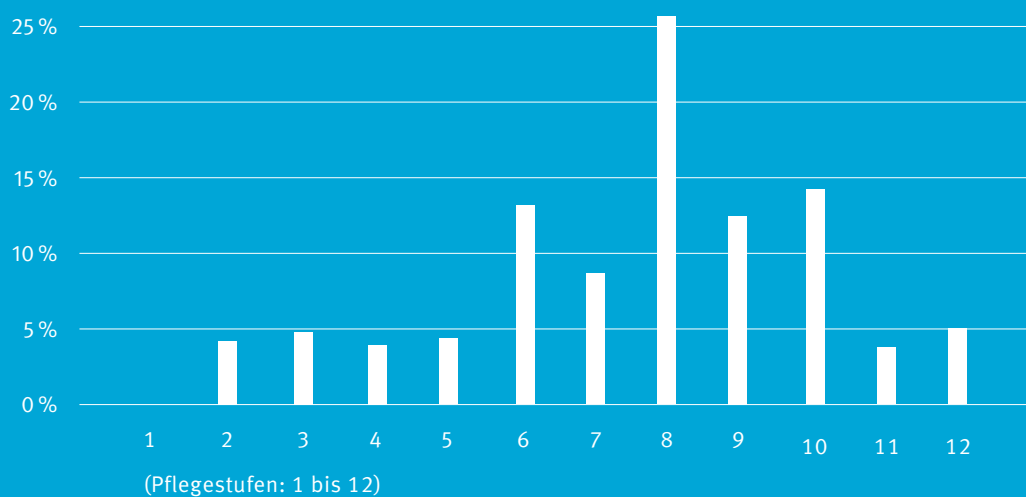
EINTRITTE



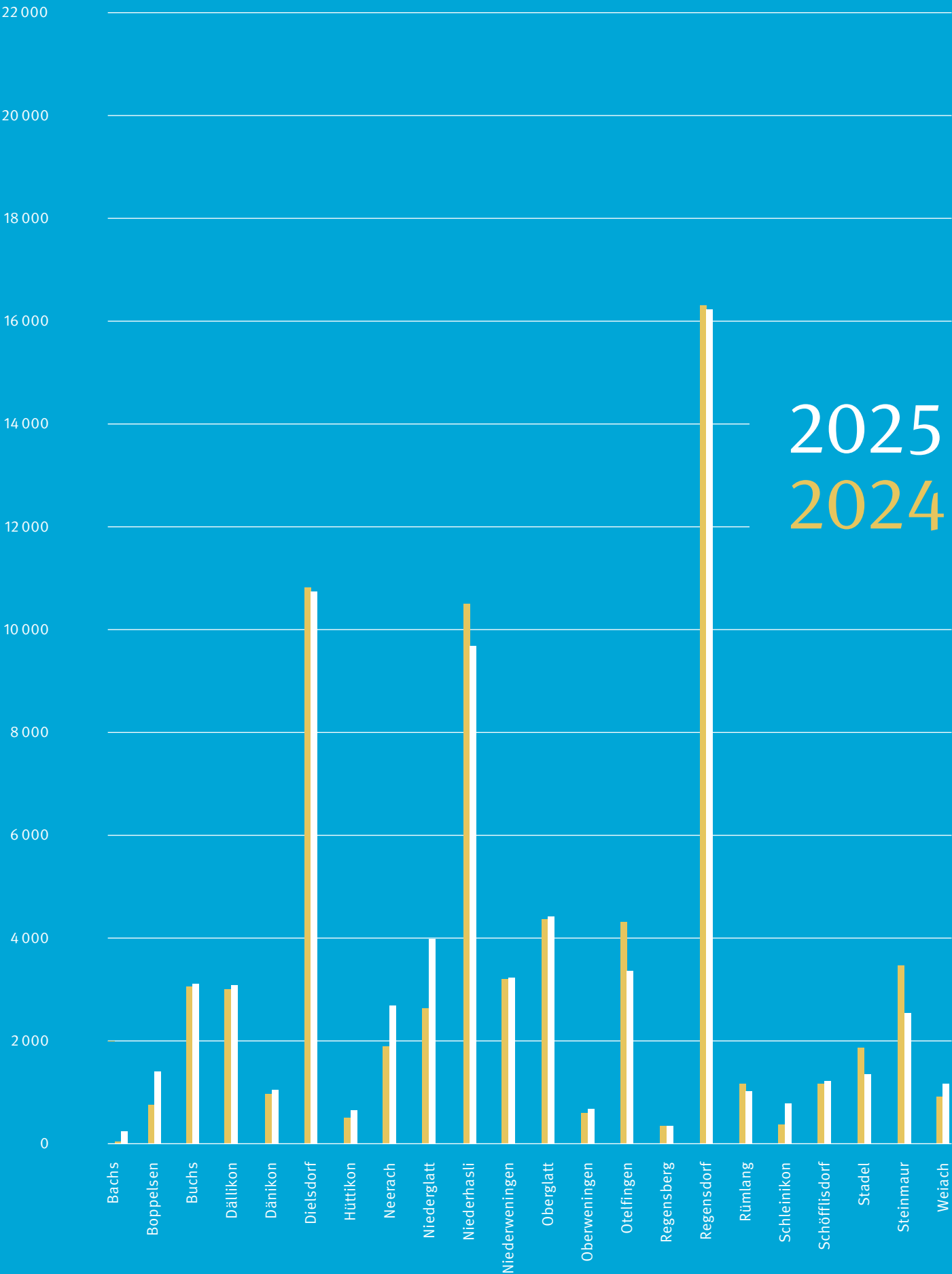
AUSTRITTE



VERTEILUNG PFLEGETAGE NACH RAI-RUG EINSTUFUNG



PFLEGETAGE NACH GEMEINDEN





Kennzahlen Pflegeheim

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Pflegetage Akut- und Übergangspflege	1 708	1 974	1 924	2 048	1 261	1 146
Pflegetage Langzeitbewohnende	71 329	70 301	66 013	64 239	65 996	74 205
Pflegetage Tagesgäste	264	143	196	222	101	244
Total Pflegetage	73 301	72 418	68 133	66 509	67 358	75 595

Bettenauslastung

Bewilligte Betten per 31.12.	340	340	340	340	340	340
Bettenbestand verfügbar durchschnittlich	224	206	204	203	217	224
Auslastung durchschnittlich	89.7 %	96.3 %	91.5 %	89.8 %	85 %	92.2 %

Langzeitpflege

Aufenthaltsdauer Langzeitpflege durchschnittlich	297	425	281	333	416	406
Fluktuationsrate Langzeitpflege*	100.3 %	102.4 %	110.0 %	137.4 %	95.5 %	101.5 %
Pflegestufe Langzeitpflege durchschnittlich	7.6	7.7	7.2	7.4	6.8	6.6

* Durchschnitt aus Ein- und Austrittsrate im Verhältnis zu den Bewohnenden

Kennzahlen Spitex Regional

	2025	2024
Im Überblick		
Klientinnen/Klienten	680	728
Frauen	401	435
Männer	279	293
Verrechnete Stunden	40 530	43 537

Leistungen

Pflege		
Anzahl Klientinnen/Klienten	555	599
davon 65–79 Jahre	147	154
davon 80 Jahre und älter	228	259
Verrechnete Stunden	31 727	34 420
Stunden pro Klientin/Klient	57	57

Hauswirtschaft und Sozialbetreuung

Anzahl Klientinnen/Klienten	218	290
Verrechnete Stunden	8 803	9 118
Stunden pro Klientin/Klient	40	31

Andere Leistungen

Verrechnete Stunden	232	298
---------------------	-----	-----

Personal

Anzahl Personen	74	76
Anzahl Vollzeitstellen	41	44

	2025	2024
Finanzen (in TCHF)		
Ertrag	6 426.8	6 440.7
KLV-pflichtige Leistungen	4 749.8	5 012.3
Klientinnen/Klienten	282.5	329.5
Versicherer	1 913.8	2 061.3
Gemeinden	2 553.5	2 621.5
Hauswirtschaft (Privatanteil und Gemeindebeiträge)	665.8	695.5
Weitere Leistungen/Erträge	39.2	26.7
Andere Erträge (Materialverkauf, Vermietungen usw.)	972.0	706.1
Aufwand	6 426.8	6 440.7
Personalaufwand	5 399.0	5 515.9
Sachaufwand	1 027.7	924.8

Bericht der Bereichsleitung Administration und Finanzen

Der Zweckverband Gesundheitszentrum Dielsdorf konnte das Geschäftsjahr 2025 mit einem positiven Ergebnis abschliessen. In der ersten Jahreshälfte führte die eingeschränkte Auslastung im Zusammenhang mit der Neueröffnung des Hauses E (Langzeitpflege) im stationären Bereich zunächst zu einem negativen Ergebnis. Um dem entgegenzuwirken, wurden die Vollkosten per 1. Juli 2025 angepasst. Ab dem dritten Quartal verbesserte sich die

Auslastung deutlich, sodass zum Jahresende ein Ertragsüberschuss erzielt werden konnte. Die zusätzlich beantragten Vollkosten in Höhe von rund CHF 950 000.– wurden vollständig an die Gemeinden zurückgezahlt. Insgesamt weist die Jahresrechnung einen Ertragsüberschuss von CHF 7 160.– aus, welcher CHF 1 239 345.– unter dem Budget und CHF 1 476 550.– unter dem Vorjahresergebnis liegt.



Der Fachkräftemangel prägte auch das Jahr 2025 und stellte insbesondere im ambulanten Bereich eine Herausforderung dar. Um die Leistungserbringung sicherzustellen, musste vermehrt Temporärpersonal eingesetzt werden, was zu einem Anstieg beim Sachaufwand führte.

Trotz der Herausforderungen konnten im Jahr 2025 wichtige Projekte erfolgreich abgeschlossen werden. Das Alters- und Pflegeheim Furttal und der Verein für Spitex-Dienste Otelfingen und Umgebung wurden per 1. Januar 2026 in das Gesundheitszentrum integriert.

Insgesamt war das Geschäftsjahr 2025 für den Zweckverband Gesundheitszentrum Dielsdorf trotz der angespannten Personalsituation und der temporären Auslastungsschwäche im ersten Halbjahr ein positives und erfolgreiches Jahr. Die weiterhin solide finanzielle Situation ermöglicht einen positiven Ausblick in die Zukunft.

Stationärer Bereich

Im stationären Bereich war das Geschäftsjahr 2025 von der Neueröffnung des Hauses E (Langzeitpflege) geprägt. Dies führte zu einer vorübergehend niedrigeren Bettenauslastung. Die durchschnittliche Pflegestufe von 7.6 lag auf Budgetniveau, obwohl sie im Vergleich zum Vorjahr leicht sank. Insgesamt wurden 73 301 Pflegetage abgerechnet, was einer durchschnittlichen Bettenauslastung von knapp 90 % entspricht.

Die Gesamteinnahmen aus Pflege, Betreuung und Pension lagen aufgrund der geringeren Auslastung um 2.1 % unter dem Budget. Positiv hervorzuheben ist die Steigerung der externen Einnahmen des Restaurants Giardino inklusive Catering von rund CHF 53 000.– gegenüber dem Budget.

Der Personalbestand lag leicht über dem Budget, was auf eine Steigerung der Pflegequalität zurückzuführen ist. Einsparungen im Sachaufwand konnten diese zusätzlichen Kosten jedoch teilweise ausgleichen.

Ambulanter Bereich – Spitex Regional

Im ambulanten Bereich resultierte ein Aufwandüberschuss von CHF 691 073.–. Dieses Defizit wird den Trä-

gergemeinden proportional zu den erbrachten Leistungsstunden verrechnet und nach Genehmigung der Jahresrechnung durch die Delegiertenversammlung ausgeglichen.

Die verrechenbaren Leistungsstunden lagen aufgrund des anhaltenden Personalmangels signifikant unter den Erwartungen. Dies führte zu einer negativen Abweichung der Erträge verrechneter Leistungsstunden von rund CHF 1 619 000.–. Im Vergleich zum Budget fehlten etwa 13 Vollzeitkräfte, was sich erheblich auf die Leistungserbringung auswirkte.

Während die Lohnkosten für fest angestelltes Personal unter dem Budget lagen, mussten zusätzliche Kosten für Temporärpersonal aufgebracht werden.

Investitionen

Die geplanten Investitionen konnten grösstenteils wie geplant umgesetzt werden. Durch Kosteneinsparungen bei einzelnen Projekten und vereinzelt Verzögerungen lagen die Investitionskosten um rund CHF 673 000.– unter dem Budget. Gesamthaft beliefen sich die Nettoinvestitionen im Verwaltungsvermögen im Jahr 2025 auf CHF 460 325.–.



Thilo Schneider
Bereichsleitung Administration und Finanzen

Bilanz

Aktiven	31.12.2025	01.01.2025
Flüssige Mittel und kurzfristige Geldanlagen	9 089 581	8 610 441
Forderungen	7 190 354	6 104 773
Kurzfristige Finanzanlagen	0	0
Aktive Rechnungsabgrenzungen	366 133	167 673
Vorräte und angefangene Arbeiten	457 552	432 064
Umlaufvermögen	17 103 619	15 314 951
Finanzanlagen	0	0
Sachanlagen Finanzvermögen	20 000	20 000
Anlagevermögen Finanzvermögen	20 000	20 000
Total Finanzvermögen	17 123 619	15 334 951
Sachanlagen Verwaltungsvermögen	40 515 019	42 731 248
Immaterielle Anlagen	522 634	600 174
Darlehen	0	0
Beteiligungen, Grundkapitalien	0	0
Investitionsbeiträge	0	0
Anlagevermögen Verwaltungsvermögen	41 037 653	43 331 422
Total Verwaltungsvermögen	41 037 653	43 331 422
Total Aktiven	58 161 272	58 666 374

Passiven	31.12.2025	01.01.2025
Laufende Verbindlichkeiten	3 222 328	2 762 373
Kurzfristige Finanzverbindlichkeiten	1 360 000	1 360 000
Passive Rechnungsabgrenzungen	1 241 369	723 064
Kurzfristige Rückstellungen	497 661	628 410
Kurzfristiges Fremdkapital	6 321 358	5 473 846
Langfristige Finanzverbindlichkeiten	28 016 400	29 376 400
Langfristige Rückstellungen	86 624	83 843
Verbindlichkeiten gegenüber Fonds im Fremdkapital	66 550	69 104
Langfristiges Fremdkapital	28 169 574	29 529 347
Total Fremdkapital	34 490 932	35 003 193
Zweckgebundenes Eigenkapital	0	0
Bilanzüberschuss/-fehlbetrag	23 670 340	23 663 181
Zweckfreies Eigenkapital	23 670 340	23 663 181
Total Eigenkapital	23 670 340	23 663 181
Total Passiven	58 161 272	58 666 374

Erfolgsrechnung

Aufwand	Rechnung 2025	Budget 2025
Personalaufwand	35 849 634	35 944 700
Sach- und übriger Betriebsaufwand	11 543 382	11 253 247
Abschreibungen Verwaltungsvermögen	2 751 591	2 806 500
Einlagen in Fonds und Spezialfinanzierungen	10 051	0
Transferaufwand (ohne Ertragsüberschuss z.G. Verbandsgemeinden)	0	18 650
Betrieblicher Aufwand	50 154 657	50 023 097
Ertrag		
Entgelte	44 239 573	46 096 500
Verschiedene Erträge	9 609	0
Entnahmen aus Fonds und Spezialfinanzierungen	12 605	0
Transferertrag (ohne Aufwandüberschuss z.L. Verbandsgemeinden)	5 260 854	4 649 000
Betrieblicher Ertrag	49 522 641	50 745 500
Ergebnis aus betrieblicher Tätigkeit	-632 016	722 403
Finanzaufwand	510 873	488 200
Finanzertrag	1 150 049	1 012 302
Ergebnis aus Finanzierung	639 176	524 102
Operatives Ergebnis	7 160	1 246 505
Ausserordentlicher Aufwand	0	0
Ausserordentlicher Ertrag	0	0
Ausserordentliches Ergebnis	0	0
Gesamtergebnis Erfolgsrechnung	7 160	1 246 505
Interne Verrechnungen: Aufwand	4 452 311	4 549 800
Interne Verrechnungen: Ertrag	4 452 311	4 549 800
Total Aufwand	55 117 841	55 061 097
Total Ertrag	55 125 001	56 307 602

Revisionsbericht per 31. Dezember 2025

Prüfungsurteil

Wir haben die Jahresrechnung 2025 des Zweckverbands Gesundheitszentrum Dielsdorf – bestehend aus der Bilanz per 31. Dezember 2025, der Erfolgsrechnung, der Investitionsrechnung und der Geldflussrechnung für das dann endende Rechnungsjahr sowie dem Anhang – geprüft.

Nach unserer Beurteilung entspricht die Jahresrechnung den kantonalen und kommunalen gesetzlichen Vorschriften (Gemeindegesetz [GG; LS 131.1] und Gemeindeverordnung [VGG; LS 131.11]).

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Abschlussprüfung in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften (Gemeindegesetz und Gemeindeverordnung) und dem Schweizer Prüfungshinweis 60 «Prüfung und Berichterstattung des Abschlussprüfers einer Gemeinderechnung» durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften sind im Abschnitt «Verantwortlichkeiten der Prüfstelle für die Prüfung der Jahresrechnung» unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gemeinde unabhängig in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Sonstige Informationen

Der Verbandsvorstand ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die in der Finanzberichterstattung enthaltenen Informationen, aber nicht die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung, Investitionsrechnung, Geldflussrechnung und Anhang) sowie unsere dazugehörigen Berichte.

Unser Prüfungsurteil zur Jahresrechnung erstreckt sich nicht auf die sonstigen Informationen und wir bringen keinerlei Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu zum Ausdruck.

Verantwortlichkeiten des Verbandsvorstandes für die Jahresrechnung

Der Verbandsvorstand ist verantwortlich für die Aufstellung einer Jahresrechnung in Übereinstimmung mit den kantonalen und kommunalen gesetzlichen Vorschriften und für die internen Kontrollen, die der Verbandsvorstand als notwendig feststellt, um die Aufstellung einer Jahresrechnung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Verantwortlichkeiten der Prüfstelle für die Prüfung der Jahresrechnung

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die Jahresrechnung als Ganzes frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit den kantonalen und kommunalen gesetzlichen Vorschriften und dem Schweizer Prüfungshinweis 60 durchgeführte Abschlussprüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieser Jahresrechnung getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzenden beeinflussen.

Eine weitergehende Beschreibung unserer Verantwortlichkeiten für die Prüfung der Jahresrechnung befindet sich auf der Webseite von EXPERTsuisse: <http://expertsuisse.ch/wirtschaftspruefung-revisionsbericht>

Diese Beschreibung ist Bestandteil unseres Berichts.

Empfehlung

Wir empfehlen, die vorliegende Jahresrechnung zu genehmigen.

Brüttisellen, 26.02.2026
baumgartner & wüst gmbh

Bericht der Leitung Qualitätsmanagement



Personelle Veränderungen

Im Berichtsjahr kam es zu wichtigen personellen Entwicklungen im Qualitätsmanagement. Seit dem 1. September 2025 verstärkt Roland Schunck als Qualitätsbeauftragter unser Team und bringt neue Perspektiven sowie wertvolle Impulse ein. Zudem hat Antje Bruckhaus die Leitung des Qualitätsmanagements zum 1. November 2025 übernommen. Diese Veränderungen gewährleisten sowohl Kontinuität als auch eine gezielte Weiterentwicklung unseres Qualitätsverständnisses.

Befragungen

Die Ergebnisse unserer Befragungen zeichnen ein durchweg positives Bild. Sowohl Bewohnende, Mitarbeitende wie auch Patientinnen und Patienten äussern eine hohe Zufriedenheit. Dieses Feedback bestätigt, dass Qualität in unserer Organisation nicht nur ein formuliertes Ziel ist, sondern im Arbeitsalltag aktiv gelebt wird, getragen vom Engagement aller Beteiligten.

Compliance

Auch im Bereich Compliance konnten wir überzeugen. Insgesamt elf externe Kontrollinstanzen haben unsere Organisation geprüft und die Einhaltung sämtlicher rechtlicher Anforderungen bestätigt. Dies unterstreicht die Verlässlichkeit unserer Prozesse sowie die Sorgfalt, mit der wir unserem Auftrag nachkommen.

Phishingkampagne

Durch die Durchführung einer gezielten Phishingkampagne wurde das Bewusstsein für IT-Sicherheit nachhaltig gestärkt. Mitarbeitende wurden insbesondere hinsichtlich des sicheren Umgangs mit Passwörtern und der frühzeitigen Erkennung verdächtiger E-Mails sensibilisiert. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zum Schutz sensibler Daten und zur digitalen Resilienz unserer Organisation.

Überwachungsaudit SanaCert

Im April 2025 wurde unser Qualitätsmanagementsystem im Rahmen eines Überwachungsaudits durch die Stiftung SanaCert Suisse überprüft. Das Ergebnis ist äusserst erfreulich. Es wurden weder Abweichungen noch Empfehlungen festgestellt, was ein klares Zeichen für die hohe Qualität und Wirksamkeit unserer Prozesse ist.

Ausblick

Trotz der sehr positiven Ergebnisse sehen wir weiteres Entwicklungspotenzial. Für die Zukunft setzen wir folgende Schwerpunkte:

- Gezielte Förderung von Verbesserungsvorschlägen aus dem Team
- Prüfung der Einführung einer modernen QM-Software
- Praxisnähere Gestaltung interner Audits
- Weitere Stärkung des Qualitätsbewusstseins im Arbeitsalltag

Dabei steht eine zentrale Frage im Mittelpunkt. «Welchen persönlichen Beitrag leistet jede und jeder Einzelne zur Qualität für all unsere Anspruchsgruppen?»

Mit diesem Ausblick gehen wir motiviert in das kommende Jahr und freuen uns darauf, Qualität weiterhin gemeinsam aktiv zu gestalten.



Antje Bruckhaus
Leitung Qualitätsmanagement

Angebot und Dienstleistungen

Der Zweckverband mit seinen 22 Verbandsgemeinden betreibt ein modernes, innovatives und zukunftsorientiertes Gesundheitszentrum. Vom kostenlosen Beratungsangebot für ältere Menschen und ihre Angehörigen über allgemeine und spezialisierte Langzeitpflege bis hin zu Pflege und Betreuung zu Hause. Wir sind für Sie da!



Stationäre Angebote

- › Allgemeine Langzeitpflege
- › Spezialisiert auf Palliativpflege, Demenzpflege, Psychiatrische Geriatriepflege, Rehabilitative Akut- und Übergangspflege



Ambulante Angebote

- Spitex Regional ◀
(Wundbehandlung, Psychiatrie, Demenzpflege, Pflege und Betreuung)
- AIDA-Care ◀
(Aufsuchende Demenzabklärung und -beratung)

Pflege und MEHR



Teilstationäre Angebote

- › Tages- und Nachtklinik
- › Befristete Aufenthalte



Informationsstelle für das Alter

Kostenloses Beratungsangebot für ältere Menschen und ihre Angehörigen

Partnerbetriebe

Adus Medica AG, Chirurgische Klinik

Tel 044 854 64 90

Fax 044 854 64 89

www.adus-klinik.ch

Adus Radiologie AG

Tel 044 854 64 64

Fax 044 854 64 63

www.adus-radiologie.ch

Augeninstitute

Dr. med. Robin Cadez, Augenarzt

Tel 044 854 64 57

Priv. Doz. Dr. med. habil. Maria della Volpe, FEBO FMH

Dr. med. Armin Junghardt

Tel 044 854 64 55

Physio Plus AG, Physiotherapie und Trainingscenter

Tel 044 854 64 66

www.physioplus-dielsdorf.ch

Neuroth Hörgeräte AG

Tel 043 810 34 34

www.neuroth.com

foodteam – Praxis für Ernährung

Tel 076 383 38 30

Fax 044 350 40 77

www.foodteam.ch

www.carenutrition.ch



**Gesundheitszentrum
Dielsdorf**

Breitestrasse 11
8157 Dielsdorf
Tel. 044 854 61 11
info@gzdielsdorf.ch

www.gzdielsdorf.ch