

Jahresbericht 2023 Spitex Stadt Luzern



Sich entfalten

Spitex Stadt Luzern ist ein gemeinnütziger parteipolitisch und konfessionell neutraler Verein im Sinne von Art. 60 ff. ZGB mit Sitz in Luzern.



Vereinszweck und -organe sind in den Statuten definiert, die unter www.spitex-luzern.ch/verein zugänglich sind. Dort finden Sie auch unseren Finanzbericht 2023 sowie die digitale Version dieses Jahresberichts.

Impressum

Herausgeberin	Spitex Stadt Luzern
Gestaltung	Lukas Gallati Grafik
Fotos	Natalie Melina Fotografie Müller's Fotofactory
Texte	Spitex Stadt Luzern

Herzlichen Dank an das Team von «Onkel Salamat», das uns seine Räumlichkeiten für das Interview zur Verfügung gestellt hat.

Rückblick auf das Jahr 2023

SICH ENTFALTEN: die Raupe wird zum Schmetterling, der lieblich fließende Bach zum reissenden Strom, das Samenkorn zum nährenden Apfelbaum und die Spitex Stadt Luzern zum lebendigen Betrieb.

In einem lebendigen Organismus spürt man das Leben, man erkennt Veränderung, Neues entsteht, Altes vergeht, der Frühling löst den Winter ab, der Herbst den Sommer, Zeit und Wandel stehen niemals still. Zu einem lebendigen Organismus, so wie wir ihn aus der Natur kennen, hat sich auch die Spitex Stadt Luzern im Jahr 2023 entwickelt: Neue Ideen, neue Strukturen und Abläufe durften auf natürliche Art und Weise wachsen. Ideen, Strukturen und Abläufe, die die Zusammenarbeit sinnvoller, wertvoller, konstruktiver, lebendiger und freudvoller gestalten. Ideen, Strukturen und Abläufe, die es zulassen, dass wir gemeinsam kreativ gestalten, gemeinsam entscheiden, uns gegenseitig fordern und fördern, Spass haben und uns von «Ver-Wicklungen» zu «Ent-Wicklungen» und schliesslich zu «Ent-Faltungen» bringen. Beispielhaft zeigen die Fachfrauen Gesundheit Sherin Setteducati, Maja Rankovic und Corinne Sigrist im Interview auf Seite 7, wie sie ihren Weg der «Ent-Faltung» erlebten und heute noch erleben dürfen. Sie arbeiten bei uns als Planungs-Koordinatorinnen.

Nicht nur unter Mitarbeitenden darf Entfaltung entstehen, sondern auch bei unseren Klientinnen und Klienten. Sie geschieht genau dann, wenn in der Begegnung nicht mehr nur Krankheit und Leiden im Vordergrund stehen, sondern der Mensch in seiner Ganzheitlichkeit. Wir interessieren uns für diesen Menschen, der vor uns steht, wir wollen ihn kennenlernen. Die Begegnung erfolgt nicht in der hierarchischen Haltung, die das Gegenüber primär als von uns abhängig und bedürftig versteht, sondern auf Augenhöhe im partnerschaftlichen Miteinander. Nur gemeinsam entstehen Geschichten, die das Leben (wieder) freudvoll leben lassen, auch mit Krankheit. Denn vor dieser Krankheit steht ein Mensch mit eigenem Potenzial, das auch oder erst recht zur Entfaltung gebracht werden soll. Denn gerade diese Ressource kann dazu beitragen, dass das Kranksein in den Hintergrund und das ganzheitliche (Er)leben wieder in den Vordergrund gerückt wird. Das anschauliche Beispiel auf Seite 11 inspiriert vielleicht auch Sie, darüber nachzudenken, was Entfaltung im Menschsein für Sie persönlich bedeutet.

Wir interessieren uns für diesen Menschen, der vor uns steht, wir wollen ihn kennenlernen.

Nicht jeder Betrieb braucht hierarchische Strukturen.

Jeder Betrieb braucht Führung, aber nicht jeder Betrieb braucht hierarchische Strukturen. Anfang 2023 hat sich unser Betrieb auch an der vermeintlichen Spitze gespalten, und die Geschäftsleitung konnte in eine Co-Leitung umstrukturiert werden. Ein weiterer Baustein in der Geschichte der Spitex Stadt Luzern. Mehr dazu im Interview auf Seite 14.

Allen Leserinnen und Lesern wünschen wir viel Inspiration bei der Lektüre unseres Jahresberichts. Vielleicht vermag der eine oder andere Funken überzuspringen und auch zu Ihrer Entfaltung ein klein wenig beizutragen. Das würde uns freuen.

Vorstand



Christoph
Buerkli
Präsident



Ida
Dommen



Tania
Teixeira



Marco
Müller
Vize-Präsident



Manuela
Sidler



Diana
Casoni
(bis 22.05.2023)



Magdalena
Fuchs Genzoli

Christoph Buerkli
Präsident



Tamara Renner
Co-Geschäftsleiterin



Dominic Illi
Co-Geschäftsleiter



Geschäftsleitungsteam



Tamara
Renner
Co-Geschäftsleiterin



Margrit
Fluder



Dominic
Illi
Co-Geschäftsleiter
(seit 01.02.2023)

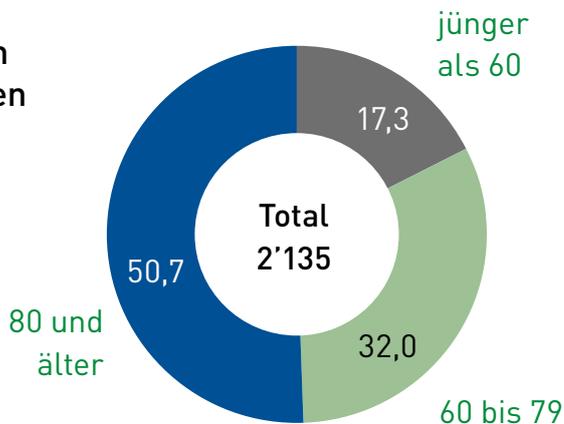


Nicole
Zeller

Spitex Stadt Luzern in Zahlen

Klientinnen und Klienten

Alter
Anteil in %



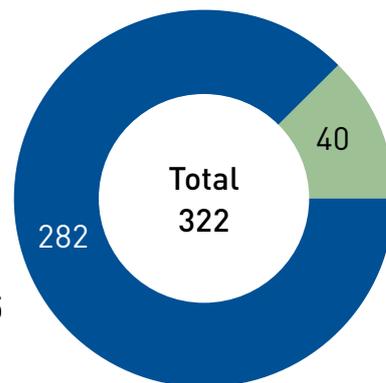
Durchschnittlich
75,4 Jahre alt
1'025 Klientinnen und
Klienten pro Monat

Alle Zahlen gemäss
Stand vom 31.12.2023

Mitarbeitende

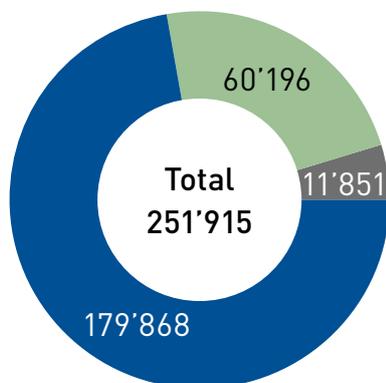
Ausgebildete
Lernende

Vollzeitstellen: 224,65



Einsätze

Tageseinsätze
Abendeinsätze
Nachteinsätze



Durchschnittlich
690 Einsätze pro Tag

Neues lernen, Verantwortung übernehmen

Wie die Mitarbeiterinnen Corinne Sigrist, Maja Rankovic und Sherin Setteducati ihre persönliche und fachliche Entfaltung bei der Spitex Stadt Luzern erlebt haben.

Corinne Sigrist, Maja Rankovic und Sherin Setteducati arbeiten bei uns als Planungs-Koordinatorinnen. Dabei sind sie jeweils für mehrere Teams zuständig und erfüllen parallel dazu weitere Aufgaben. Alle drei sind mit einer Ausbildung als Fachfrau Gesundheit (FaGe) ins Berufsleben gestartet. Danach führten sie aber ganz unterschiedliche Wege und Motive zu ihren neuen Rollen.

Am längsten ist Corinne Sigrist im Betrieb. Vor 13 Jahren stieg sie nach der Lehre bei uns ein, arbeitete lange im Tagdienst, wurde Mutter und wechselte in den Abenddienst, weil sich nur diese Arbeitszeit mit ihrem neuen Lebensabschnitt vereinbaren liess. Nach fünf Jahren musste sie sich eingestehen, dass der Abenddienst vollkommen gegen ihre innere Uhr lief. Trotzdem hing sie sehr an der Spitex und wollte auch weiter im Betrieb bleiben. Also fragte sie an, ob es nicht eine andere Aufgabe für sie gäbe. So wurde sie mehr oder weniger in den neuen Aufgabenbereich der Planung hineingeworfen, mit der sie bis dahin nie etwas zu tun hatte. Ihr 50%-Pensum kann sie teilweise im Home-Office absolvieren, was es ihr ermöglicht, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Mittlerweile hat sie für sich erkannt: «Ich war schon von

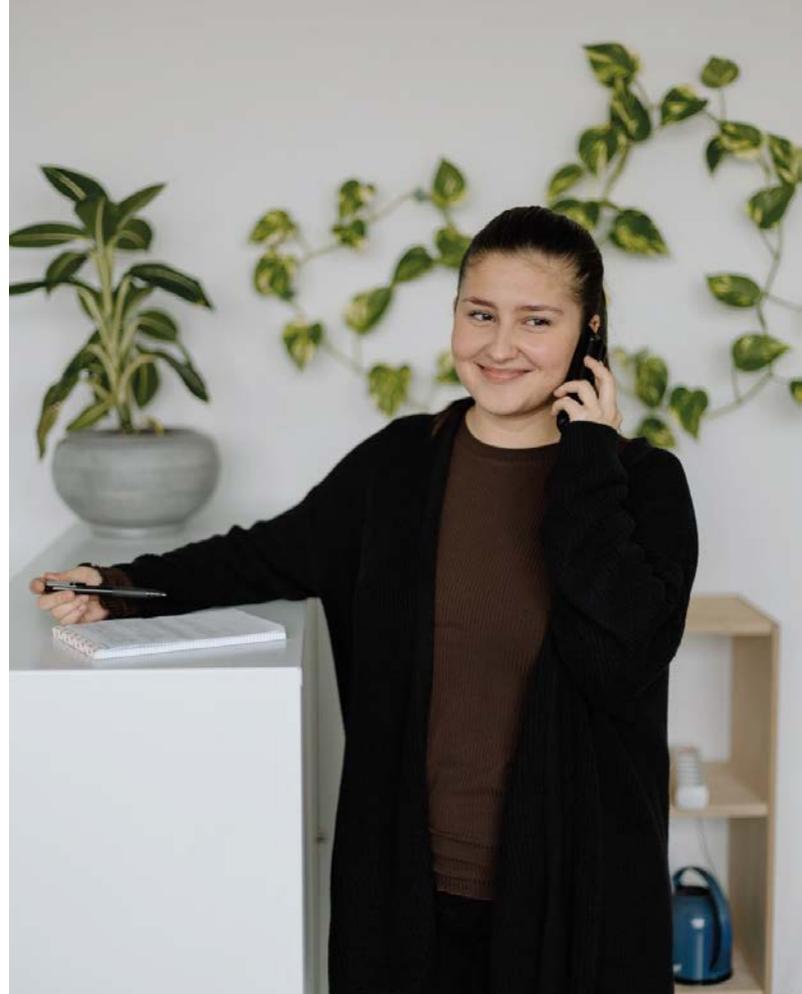
den Schulnoten her ein absolutes «KV-Kind». Ich weiss nicht, warum ich mich damals nicht für diese Ausbildung entschieden habe. Meine Mutter arbeitet eben in der Pflege, da lag das nahe ...»



Maja Rankovic absolvierte ihre Lehre bei einer Spitex-Organisation und wechselte dann in ein Altersheim. Sie fühlte sich wohl dort und arbeitete gut mit der Leitung zusammen. Das änderte sich, als sie eine neue Vorgesetzte bekam. Daher bewarb sie sich auf eine Stelle als FaGe mit Planungsverantwortung, die damals bei uns ausgeschrieben war. Obwohl sie keine konkrete Vorstellung von der Arbeit als Planerin im Team hatte, stellte sie schnell fest, dass ihr das Organisatorische lag: «Es hat mir mega gefallen.»

Maja Rankovic ist immer tiefer in die Materie «hineingerutscht», hat mehr Verantwortung übernommen und sich weiterentwickelt. Mittlerweile ist sie noch zu 60% in der direkten Pflege tätig, die restlichen 40% koordiniert sie die Planung von drei Teams und unterstützt ihre Mitkoordinatorinnen bei Bedarf.

Sherin Setteducati schliesslich hat ihre FaGe-Ausbildung in der Psychiatrie absolviert – mit fünf verschiedenen Leitungspersonen. «Nur mit zweien hatte ich es gut.» Als sie in einem Stelleninserat las, dass unsere Teams ohne Leitung arbeiten, musste sie nicht lange überlegen. So startete auch sie als FaGe mit Planungsverantwortung und wollte schon bald mehr Verantwortung übernehmen. Darum brachte sie sich für den Bereich Coaching & Entwicklung der Planung ins Gespräch, wo sie aufgrund personeller Änderungen rasch einsteigen konnte. Neben ihrer Rolle als Koordinatorin für fünf Teams ist Sherin Setteducati auch für die Weiterentwicklung des Bereichs Planung und die Schulung neuer Mitarbeitender zuständig. Ein Job, der sie durch und durch ausfüllt. In der Pflege ist sie noch aushilfsmässig tätig. Dennoch würde sie den Weg heute nochmals genauso einschlagen, denn sie findet ihren Pflegehintergrund wichtig für ihre Arbeit und schätzt auch die Erfahrungen, die sie in der Psychiatrie sammeln konnte.



Ein Job, der sie durch
und durch ausfüllt.

Dadurch haben wir
alle drei enorm viel
dazugelernt.

Doch was genau macht eigentlich eine Planungs-Koordinatorin? «Ich hatte wirklich überhaupt keine Vorstellung davon», sagt Sherin Setteducati, «ich hatte auch keine Spitex-Erfahrung. Ich hatte keine Ahnung, wie sich eine Spitex organisiert.» Das Ziel sei ursprünglich gewesen, dass die Planerinnen in den Teams alles selbst machen würden: die Tourenplanung (wer geht wann zu wem in den Einsatz) sowie die Dienst- und Ferienplanung (mit welchen Mitarbeitenden werden die Touren abgedeckt und wer hat wann frei). Allerdings stellte man fest, dass Über- und Unterkapazitäten zwischen den Teams zu wenig bekannt waren und daher auch zu wenig berücksichtigt wurden. Die Koordinatorinnen stellen sicher, dass die Touren teamübergreifend gewährleistet werden können, indem die Informationen aus den Teams bei ihnen zusammenlaufen. Aber nicht nur das: «Den grössten Teil unserer Arbeit bestimmt der Alltag. Man erfährt beispielsweise um 15 Uhr, dass jemand krank geworden ist und am nächsten Tag ausfällt. Da die Teams sehr ausgelastet sind, können sie sich meist nicht mehr selbst um eine Vertretung kümmern. Wir nehmen ihnen die Suche daher oft ab», erläutert Sherin Setteducati. «Oder wir springen ein, wenn Mitarbeitende mit Planungsverantwortung in den Teams ausfallen – das kommt immer wieder vor», ergänzt Corinne Sigrist.





Und wo sehen die drei Frauen die Herausforderungen in ihrer Rolle – wo die Entfaltung? Maja Rankovic sagt das Organisatorische und das Kommunizieren mit den anderen Teams sehr zu, beides kannte sie von ihrer Arbeit als FaGe wenig. «Auch, dass die Aufgaben so vielseitig sind.» So gehört mitunter dazu, Neuanmeldungen von Klientinnen und Klienten einzuschätzen und aufzugleisen. Dazu müssen die Koordinatorinnen die Diagnosen verstehen, mit dem angemeldeten Bedarf abgleichen und auch die Umstände bei den Klientinnen und Klienten daheim berücksichtigen. Dann gilt es die Einsätze mit den zur Verfügung stehenden Kapazitäten zu planen oder Alternativen abzuklären. Dies alles, bevor es überhaupt zu einem Einsatz kommt. «Dadurch haben wir alle drei enorm viel dazugelernt», stellt Corinne Sigrist fest.

«Mir hat die Verantwortung gefallen, die ich plötzlich innehatte», stellt Sherin Setteducati abschliessend fest, «aber vor allem schätze ich die gegenseitige Flexibilität und grosse Wertschätzung, die mir die anderen Koordinatorinnen entgegenbringen. Man unterstützt sich ganz selbstverständlich – das macht auch vieles abseits vom Job einfacher. Dafür bin ich sehr dankbar.» Die anderen beiden nicken zustimmend und wenden sich wieder den Herausforderungen des Tages zu ...

Vor allem schätze ich die gegenseitige Flexibilität und grosse Wertschätzung.

Sich von der Einsamkeit befreien

Wie Herr Malla seiner psychischen Krankheit die Stirn bietet

Herr Malla arbeitete früher als Lehrer und Buchhalter. Zu seiner Kultur gehörte ein ausgeprägtes Sozialleben: Er war es gewohnt, stets von vielen Menschen umgeben zu sein, miteinander zu essen, gemeinsam zu lachen. All das ist lange her ...

Wir treffen ihn in seiner Wohnung, er heisst uns herzlich willkommen. Dann sitzt er da mit ernster Miene und erzählt uns von seinem Leben. Wie er bereits in den 1990er-Jahren in der Schweiz politisches Asyl beantragte. Wie der Zufall bzw. das computer-gesteuerte Verfahren es wollte, dass er Luzern zugeteilt wurde – dieser schönen Stadt, die er so liebt. Wie es ganze acht Jahre lang dauerte, bis er schliesslich seine Aufenthaltsbewilligung erhielt.

Diese acht Jahre wurden Herrn Malla zum Verhängnis. Er hatte nur Geld für das Allernötigste, konnte keinen Deutschkurs besuchen und auch keiner geregelten Arbeit nachgehen. So war er abgeschnitten von jeglichen sozialen Kontakten. Er zog sich immer mehr zurück, bis er seine Wohnung gar nicht mehr verlassen wollte. Menschen gehörten nicht mehr zu seinem Alltag, sondern machten ihm Angst.

Gedicht von Herrn Malla, übersetzt aus dem Arabischen:

Das Herz

Ein Herz, das nicht durch Kummer weiss
gewaschen wird, wird nicht rein.
Ein Herz, das nicht durch Liebe bewässert
wird, wird niemals wachsen.
Ein Herz, das keine Liebe verschenkt,
ist kein Herz.
Es ist eine Ruine.



Es ist total schön, wie das so zusammen funktionieren kann.

2010 wurde Herr Malla in eine psychiatrische Klinik eingewiesen: Tiefpunkt und Segen zugleich. Denn dort wurde veranlasst, dass er nach seiner Entlassung Spitex-Leistungen bekommen würde. «Die Spitex kam dann regelmässig zu mir in meine alte Wohnung, erledigte den Haushalt und sprach mit mir. So hatte ich die Chance, mich mit jemandem zu unterhalten. Das hat mir geholfen.»

Seither kommt jeden Morgen jemand von der Spitex vorbei und schaut darauf, dass der Klient seine Medikamente nimmt. Dazu gehört auch das Insulin, das er für sein Diabetes braucht. Einmal pro Woche kommt zusätzlich jemand vom psychiatrischen Hauswirtschaftsteam vorbei. Oft ist dies Olivia Petermann, die auch an diesem Tag mit ihm zusammen den Haushalt auf Vordermann bringt. «Dabei ist der Haushalt eigentlich der kleinste Teil,» wie sie uns erklärt. «Es ist immer eine Momentaufnahme: Wie geht es Herrn Malla, was braucht er? Hat er irgendwelche Fragen? Hat er einen Brief bekommen, den er nicht versteht? Dann besprechen wir das und schauen, woher er Hilfe bekommen kann. Und wir füllen auch immer einen Wochenplan aus mit den wichtigsten Eckpunkten.»

Eckpunkte, an denen sich Herr Malla festhält. So findet sich auf dem Plan mittlerweile jeden Tag zweimal der Punkt «Spazieren»: «Jeden Morgen gehe ich bis zum Löwencentner. Dort mache ich eine Pause, trinke einen Kaffee und gehe dann wieder zurück. Jeden Abend spaziere ich am See entlang bis zum Verkehrshaus und wieder zurück – zehn bis zwölf Kilometer am Tag. Das hilft mir sehr. Es geht mir psychisch jetzt besser.»

Die Spitex hat Herrn Malla auch erstmals zu Vicino begleitet, der Quartierhilfe für ältere Menschen. Diese ist ebenfalls zu einem wichtigen Eckpfeiler in seinem Leben geworden. «Jeden Montag, Dienstag und Freitagvormittag gibt es dort Beratung. Sie helfen uns, je nachdem, was wir brauchen. Und ich hatte die Chance, dort in Kontakt mit vielen Menschen zu kommen.»

Schritt für Schritt kämpft sich Herr Malla ins Sozialleben zurück. Olivia Petermann konnte ihn dabei in ihrer zeitweisen Doppelrolle als Spitex-Mitarbeiterin und Vicino-Standortleiterin unbürokratisch unterstützen. Als er seine alte Wohnung wegen einer geplanten Renovation räumen musste, hatte sie aufgrund ihrer Kontakte schnell eine neue vermittelt: grösser, schöner, mit Balkon. Auch beim Umzug half sie beherzt beim Kistenpacken und Einrichten.



Aber es ist nicht nur die Spitex, es sind viele Faktoren und viele Menschen, die dazu beitragen, dass es Herrn Malla jetzt besser geht. «Es ist total schön, wie das so zusammen funktionieren kann,» merkt Olivia Petermann an. Wie ein Netzwerk aus Spitex und Vicino, Beistand und psychiatrischer Betreuung, aber auch Nachbarn und neuen Kontakten im Quartier dafür sorgen, dass Herr Malla mittlerweile weniger einsam ist. «Es sind nicht nur der Psychiater und die Spitex, die erkennen würden, wenn es ihm nicht gut geht, sondern auch andere Leute, die ihn kennen: die Standortleiterin im Vicino, die Leute auf der Strasse oder die Nachbarin ...», ergänzt sie. «Ja, überall gibt es gute Menschen – in jedem Land», bestätigt Herr Malla.

Auf die Frage, was er sich wünschen würde, wenn er einen Wunsch frei hätte, antwortet er: «Dass es mir psychisch gut geht. Dass ich vollkommen von der psychischen Krankheit geheilt bin. Denn psychische Krankheiten sind sehr schlimm. Niemand kann Ihnen helfen. Und Sie können sich auch nicht selbst helfen.»

«Wollen Sie einen Kaffee trinken?», fragt er plötzlich und gibt sich die Antwort gleich selbst: «Sie werden einen Kaffee bei mir trinken!», sagt es und schreitet sogleich zur Tat. Als er mit den dampfenden Kaffeetassen zurückkommt, fügt er an: «Herzlich willkommen heute! Meine Wohnung glänzt wie Luzern! Dafür hat Frau Petermann gesorgt.»

Und dann lacht er doch noch. «Es tut gut zu lachen,» sagt er und man glaubt es ihm aufs Wort.

Mehr Selbstbewusstsein durch Selbstorganisation und New Work

Interview mit Tamara Renner und Dominic Illi, Co-Geschäftsleitende der Spitex Stadt Luzern

2017 hat die Spitex Stadt Luzern einen Change-Prozess gestartet: von hierarchisch geführten zu selbstorganisierten Teams. Dominic, du kennst die Spitex Stadt Luzern noch von vor dieser Zeit, warst dann ein paar Jahre in einer anderen Spitex tätig und bist 2023 zurückgekehrt. Wie hat sich der Betrieb aus deiner Sicht in dieser Zeit gewandelt? Was ist dir bei deiner Rückkehr besonders aufgefallen?

Dominic Illi (DI): Mir fiel auf, dass eine Kulturveränderung, eine Entfaltung stattfindet oder am Entstehen ist – auch eine Stärkung einzelner Persönlichkeiten. Je nach Mensch stehen wir an einem anderen Punkt: Bei vielen ist der Prozess weit fortgeschritten, manche Mitarbeitende konnten gar andere auf den Weg mitnehmen. Das finde ich sehr spannend. Ich habe allerdings auch gesehen, wie viel Zeit es braucht. Es geht nicht von heute auf morgen.



Bist du mit bestimmten Vorstellungen zurückgekommen? Hast du dir überhaupt vorstellen können, wie unser Alltag aussieht? Hat dich Tamara vorab ins Boot geholt oder war es eher ein Sprung ins kalte Wasser?

DI: Tamara hat mich natürlich ins Boot geholt, weil es mich auch interessiert hat und ich wissen wollte, ob mir die Organisationsform überhaupt passt und ich die richtige Person dafür bin. Auch den Umsetzungsprozess hat sie mir gut dargestellt. Die Einfachheit der Grundidee hat mir gefallen: Die Entfaltung der Menschen steht im Vordergrund, jede und jeder Einzelne im Betrieb soll die Möglichkeit bekommen, ihr oder sein Potenzial zu entdecken und zu entfalten. Das passiert, indem man Strukturen anpasst, Hierarchie wegnimmt, den Mitarbeitenden die Verantwortung übergibt und Vertrauen schenkt. Auf dem Papier ist es sehr logisch und klar. Es hat mich gereizt, diesen Prozess weiter zu begleiten und zu entwickeln. Also ja, in der Theorie war ich vorbereitet, aber in der Praxis ist es eine Herausforderung, der ich mich heute noch gerne stelle und bei der ich jeden Tag dazulernen darf.

Tamara, du beschäftigst dich seit vielen Jahren sehr intensiv mit Selbstorganisation, New Work und Potenzialentfaltung. Wo siehst du, dass der Betrieb sich bereits entfaltet hat, und wo ist noch Luft nach oben?

Tamara Renner (TR): Ähnlich wie Dominic sehe ich schon eine wunderbare Entfaltung bei einzelnen Mitarbeitenden, bei recht vielen sogar. Und von der anfänglichen Skepsis, was das denn genau sei und wie wir das überhaupt machen wollen, sind wir mittlerweile bei einem gesunden Selbstbewusstsein angelangt – bei den Mitarbeitenden und dadurch auch im ganzen Betrieb. Ich habe dies erst jetzt wieder beim Projekt «Alterswohnen integriert» festgestellt: Mitarbeitende haben sich von sich aus gemeldet und gesagt, dass sie mitreden und mitgestalten wollen. Und das ist ja die Grundhaltung von Selbstorganisation und New Work: Wir sind gemeinsam unterwegs, wir gestalten zusammen und wir wollen auch die Entscheidungen gemeinsam tragen. Dieser Wille ist für mich extrem spürbar.

Es hat mich gereizt, diesen Prozess weiter zu begleiten und zu entwickeln.

So entsteht auch ein Mehrwert, der für den Betrieb nützlich ist.

Wenn ich nur schon schaue, wie viele Sitzungen wir früher hatten: die Teamleitungen mit den Bereichsleitungen, die Bereichsleitungen mit mir, entschieden haben wir in der Geschäftsleitung, und möglicherweise gegen das, was sich die Mitarbeitenden eigentlich gewünscht hätten. Die Anliegen gingen durch zu viele Münder ... Oft wurde so viel geredet, ohne dass etwas passiert ist. Ich sehe deutlich, wie anders mein Kalender mittlerweile besetzt ist – und wie vieles heute einfacher läuft, ohne dass ich dafür etwas tun muss. Es sind noch nicht alle dort, aber alle auf dem Weg. Letztes Jahr gab es beispielsweise nochmals einen richtigen Schub im Coaching & Entwicklung (C&E), auch dadurch, dass Dominic gekommen ist. Das hat uns wieder mehr Luft verschafft, auch mir. Wir sind nicht mehr nur mit Abarbeiten beschäftigt, wir können wieder gestalten und den Betrieb weiter zur Entfaltung bringen.



Durch Corona und den Fachkräftemangel waren die Teams vollauf damit beschäftigt, ihren Alltag zu bewältigen. Zudem mussten sie erst einmal in ihre neuen Rollen hineinflinden. Vielleicht sind wir jetzt an einem Punkt, an dem man neue Ideen überhaupt erst entwickeln kann?

TR: Ja, genau. Das kreative Feld kann sich jetzt auf tun. Im Augenblick ist die Situation im Betrieb recht ruhig und stabil. Die Mitarbeitenden wissen jetzt, wie es läuft. Nun geht es darum, neu zu gestalten, gemeinsam zu denken.

DI: Das stelle ich auch fest: Das C&E hat jetzt zusammen mit den Teams ganz neue Perspektiven. Da ist ganz viel Lust vorhanden, ein anregendes Miteinander, weil sie jetzt die Verantwortung übernommen haben. Ein kleines Beispiel dazu: Im letzten Sommer hatten gewisse Teams zu viel Arbeit und andere zu wenig – diese Schwankungen gab es schon immer, sie treten zwischenzeitlich aber gehäuft auf. Der Markt spielt stärker, weil alles viel schnelllebig geworden ist. Das C&E hat diesen Prozess selbstständig und von sich aus optimiert. Es setzte nicht nur auf betriebswirtschaftliches Denken und Handeln, sondern auch stark auf die Mitarbeiter- und Klientenzufriedenheit. Das ist für mich zwar noch ein bisschen gewöhnungsbedürftig, aber eigentlich ist es total cool, dass die Entwicklung von neuen Abläufen von selbst stattfindet! Und so entsteht auch ein Mehrwert, der für den Betrieb nützlich ist. Es wird nicht um den heißen Brei herumgeredet, sondern direkt gehandelt.

Oft kursiert ja die Meinung, dass es in einem selbstorganisierten Betrieb gar keine Chefs mehr braucht – auch keine Geschäftsleitung. Wie seht ihr eure Rolle – heute und in Zukunft?

TR: Eigentlich müsste man die Geschäftsleitung abschaffen, dann gäbe es gar keine Hierarchie mehr. Aber da wir eine Leistungsvereinbarung mit der Stadt haben, müssen wir wahrscheinlich eine gewisse, wenn auch möglichst flache Hierarchie beibehalten.

DI: Ich finde auch, dass wir hier eine entsprechende Verantwortlichkeit wahrnehmen müssen. Und wir haben mit dem Verein eine Struktur, die per se hierarchisch strukturiert ist. Es gibt auch nach aussen Dinge, die geregelt sein müssen. Das macht es sicher nicht so leicht, die Geschäftsleitung einfach abzuschaffen.

Meine Vorstellung unserer Geschäftsleitung wäre schon, dass sie die Bedingungen schafft, damit alle ihre Arbeit gut machen können und Freude daran haben. Dass sie aber auch Themen von den Mitarbeitenden fernhält, die Verunsicherung stiften können.

DI: Ich glaube, unsere Rolle muss adäquat im Betrieb abgebildet sein. Wir sind nicht für alles verantwortlich. Die Frage ist doch, was wir brauchen, damit ein solcher Betrieb wie die Spitex funktionieren kann. Wie wir die Basis bilden, damit alle gut und mit Freude arbeiten können. Dafür fühle ich mich verantwortlich, und das müssen wir schärfen, damit wir viel mehr am Unternehmen arbeiten als im Unternehmen.



TR: Wir müssen schauen, dass wir gute Rahmenbedingungen schaffen, damit die Mitarbeitenden freudvoll arbeiten und wir gemeinsam den Betrieb weiterentwickeln können. Ich fühle mich verantwortlich, dass wir diese Grundstruktur und das Angebot sicherstellen können, das wir künftig für unsere Klientinnen und Klienten benötigen. Und attraktive Arbeitsplätze, damit wir auch weiterhin den Bedarf an ambulanten Dienstleistungen stemmen können. Dieser wird in Zukunft nicht kleiner werden. Ich stehe für das Wohl unserer Mitarbeitenden und unserer Klientinnen und Klienten ein. Und dies tue ich mit Überzeugung und mit einer gesunden Vehemenz auch nach aussen.



Wie kann uns die Entfaltung in der Selbstorganisation im begrenzten Fachkräftemarkt helfen?

TR: Indem wir einen attraktiven Arbeitsplatz gestalten, an dem die Menschen mitreden und auch Entfaltung erleben können. Sieh dir beispielsweise unsere FaGes an, die bei uns zusätzliche Aufgaben übernehmen können. Oder diplomierte Pflegefachpersonen, die dadurch mehr Zeit für die Klientinnen und Klienten haben. Es ist etwas Neues, etwas Anderes. Damit haben wir im Kanton Luzern schon so etwas wie ein Alleinstellungsmerkmal.

DI: Ja, ich finde auch. Man kann es natürlich als Modeerscheinung abtun. Doch ich bin überzeugt, wir haben ein klares Profil und können das noch so schärfen, dass wir am Markt sagen können: «Hey, wenn ihr so arbeiten wollt, kommt zu uns!» Ich finde sogar, dass wir trotz Fachkräftemangel auch bei der Einstellung neuer Mitarbeitender selbstbewusster werden können und nicht Menschen anstellen müssen, die nicht zu uns passen. Es ist in der heutigen Zeit wichtig, dass man den Menschen sagen kann, was sie erwartet. So ziehen wir erst gar nicht die falschen Leute an und haben bei den Bewerbungen mehr Qualität als Quantität. Jetzt haben wir ja auch die neue Website, die gut aufzeigt, was Selbstorganisation bei uns bedeutet, und auf der man sich ein gutes Bild von unserer Arbeitsweise machen kann.*

Es ist in der heutigen Zeit wichtig, dass man den Menschen sagen kann, was sie erwartet.

Zum Schluss: Was verbessert sich für die Klientinnen und Klienten, wenn wir selbstorganisiert und mit unserer neuen Haltung unterwegs sind?

TR: Wenn wir von der Potenzialentfaltung und der damit einhergehenden Grundhaltung ausgehen, dann erhoffe ich mir, dass unsere Mitarbeitenden über kurz oder lang auch mit dieser Haltung zu den Klientinnen und Klienten gehen: dass sie schauen, wo sich der Klient/die Klientin noch entfalten kann, wo noch Ressourcen da sind. Dass sie sich mit dem ganzen Menschen auseinandersetzen und nicht nur Leistungen nach Katalog abarbeiten.

DI: Am Montag war ich mit einer Mitarbeiterin des Demenz-Teams unterwegs. Es war für mich faszinierend, wie gut das Ganzheitliche dort bereits umgesetzt wird. Vor jedem Einsatz gab sie mir ein sehr detailliertes Briefing über das Leben der Klienten. Das war so wertvoll, ich konnte richtig eintauchen in die jeweilige Lebenswelt und auch im Gespräch daran anknüpfen. Bei einer Klientin war es beispielsweise der erste Mercedes, mit dem sie in Luzern herumgefahren ist und der jetzt wieder sehr präsent in ihrer Erinnerung ist. Und bei einem anderen Klienten waren wir eigentlich vor allem wegen seiner Frau dort. Sie konnte ihr Leid bei uns abladen und Unterstützung erfahren. Da habe ich mich zwar zunächst gefragt: Was brauchte nun eigentlich der Klient, ausser dass wir eine Wunde an seinem Bein versorgt haben? Doch wenn seine Frau ausfällt, fällt das ganze System in sich zusammen. Wenn wir also die Frau des Klienten stärken, dann hat auch dieser einen direkten Nutzen davon. Das habe ich sehr schön gefunden, dass der ganzheitliche Ansatz hier schon so gut umgesetzt wurde.

*Anm. der Redaktion:
www.selbstorganisation-spitex.ch



Kurz-Nachrichten

Spitex Stadt Luzern startet auf LinkedIn



Unsere Facebook- und Instagram-Kanäle haben sich 2023 etabliert. So konnten wir in einem zweiten Schritt auf LinkedIn starten. Dieser Social-Media-Kanal ist vor allem für die Akquise von Fachkräften wichtig. Sind auch Sie auf LinkedIn vernetzt? Dann freuen wir uns, wenn Sie uns folgen und/oder weiterempfehlen. Über den QR-Code gelangen Sie direkt dorthin.

Neue Wege in der Logistik

Seit Februar 2023 werden alle für die Einsätze erforderlichen Pflegematerialien von der Firma Publicare direkt zu den Klientinnen und Klienten nach Hause geliefert. So werden unsere Mitarbeitenden auf dem Weg an die Einsatzorte entlastet.

Neues Veranstaltungsformat «Tour de Spitex»

Am 13. Mai 2023 öffneten wir im Rahmen der Zentralschweizer Woche der Gesundheitsberufe unsere Türen für die «Tour de Spitex». Ziel des neuen Veranstaltungskonzeptes war es, den Pflegealltag für Menschen erlebbar zu machen, die sich für eine Ausbildung oder eine Arbeitsstelle bei der Spitex interessieren. Nach den positiven Rückmeldungen im Frühjahr wurde die Tour de Spitex im November 2023 ein weiteres Mal erfolgreich durchgeführt.

Spezialisierte Palliativ-Pflege mit Zertifikat und grossem Wirkungskreis

Der Schweizerische Verein für Qualität in Palliative Care hat unserem Team Brückendienst im Februar 2023 das Label «Qualität in Palliative Care» verliehen – als erster Institution für spezialisierte Palliative Care im Kanton Luzern. Das Label weist aus, dass das interprofessionell arbeitende Team in der Pflege und Betreuung unheilbar kranker und sterbender Menschen über eine hohe palliativ-medizinische und -pflegerische Expertise verfügt. Dadurch hat das Team einen neuen Stellenwert im nationalen palliativen Setting und eine stärkere Position gegenüber Spitälern, Ärzten, Krankenkassen und Politik erhalten. Als Stützpunkt von Palliativ plus ist das Team Brückendienst zudem seit Januar 2023 für die Stadt und weite Teile der Agglomeration zuständig.



Ausgezeichnete Arbeit für Menschen mit Demenz

Mit dem Fokuspreis zeichnen die Sektionen von Alzheimer Schweiz jedes Jahr Personen aus, die sich für Menschen mit Demenz und/oder ihre Angehörigen einsetzen. Im September 2023 wurde der Fokuspreis von Alzheimer Luzern an die Demenz-Teams und die Kontinuitätstouren der Spitex Stadt Luzern verliehen. Insbesondere wurden die Vielschichtigkeit sowie die hohe menschliche und fachliche Kompetenz ihrer Arbeit gewürdigt. Nach den guten Erfahrungen mit dem ersten, in 2022 gestarteten, reinen Demenz-Team, ging 2023 ein zweites Team an den Start. Auch haben wir uns als Mitorganisatoren beim ersten Demenz Meet Luzern engagiert, das im September 2023 Menschen mit Demenz und ihre Angehörigen zusammenbrachte.

Die Arbeit des Demenz-Teams war darüber hinaus Thema in einem Beitrag von «SRF-Puls» im Mai 2023. Vielleicht erkennen Sie Frau Brunner aus unserem letztjährigen Jahresbericht darin wieder ...



Teilnahme von Simona Ciancio an den SwissSkills in Delémont

Unsere ehemalige Lernende Simona Ciancio war eine von drei Spitex-Mitarbeiterinnen, die an den SwissSkills im September 2023 in Delémont antraten. Insgesamt massen sich 21 Fachfrauen und Fachmänner Gesundheit aus elf Regionen in ihrem Traumberuf. Auch wenn es nicht für die Endrunde gereicht hat, war die Teilnahme für Simona Ciancio ein einmaliges Erlebnis und die Mühen wert.

Ethische Entscheidungen mithilfe von METAP II

In der Pflege gibt die Medizin vieles als «richtig» vor. Eine Pflegefachperson muss sich jedoch täglich mit vielen komplexen Entscheidungen auseinandersetzen. Was tut sie beispielsweise, wenn der Klient/die Klientin ablehnt, was sie selbst als notwendig erachtet? Mit METAP II wurde ein Instrument zur ethischen Entscheidungsfindung im Betrieb eingeführt. Ziel ist, herausfordernde Pflege- und Betreuungssituationen, aber auch teaminterne bzw. bereichsübergreifende Herausforderungen systematisch ethisch bearbeiten zu können.

Projekt «Alterswohnen integriert» geht in die nächste Runde

Im Herbst 2023 bekamen Viva Luzern und Spitex Stadt Luzern von der Stadt Luzern den Auftrag, Möglichkeiten für eine vertiefte Zusammenarbeit auszuarbeiten, die einen Mehrwert für die unterstützungsbedürftige Stadtbevölkerung und die Mitarbeitenden der Betriebe generieren. Die beiden Organisationen haben die Arbeiten aufgenommen und werden im zweiten Halbjahr 2024 die Ergebnisse dem Stadtrat präsentieren.

Vielen Dank

Die ideelle und finanzielle Unterstützung durch unsere Mitglieder, Spenderinnen und Spender trägt uns durch Jahr und Tag. Dafür danken wir allen herzlich.

Unterstützende, Gönnerinnen und Gönner

Age-Stiftung
Mobiliar Luzern
RGLD Gold AG
Rosemarie Aebi Stiftung

Legate

Edith Häsler

Spenden im Gedenken an

Maria Anna Blättler-Döbeli
Werner Bruno Bösch
Franz Brunner
Maria Bucher-Bucher
Felix Bürki
Fedor Camenisch-Frei
Maurizio Costantini
Walter Fischer-Lichtsteiner
Marie Louise Fleischanderl
Renato Fontana
Hans Furger
Renata Maria Götz-Bianchi
Eugen Graf
Elisabeth Grob

Rolf Haas-Peter
Rosetta Häfliger-Schütz
Seppi Halter
Alfred Hefti
Katharina Herzog-Schmid
Meinrad Hofstetter-Heller
Hildegard Hurni
Monique Husistein-Gogniat
Roland Husner-Achermann
Marianne Imbach-Lindemann
Melchior Käppeli
Josef Käslin-Schönenberger
Eduard Kaufmann
Peter Kaufmann-Schaller
Ernst Johann Koller
Rita Lammer-Brunner
Helga Doris Lauffenburger
Siegfried Josef Lustenberger
Theres Lustenberger-
Stadelmann
Werner Lütolf
Hans Muheim-Bucher
Jakob Müller
Karl Nussbaumer
Rosemarie Raeber-Jenny

Elsbeth Römer
Albert Roos
Kurt Rolf Rüegegger
Matteo Schaffhauser
Hugo Schätzle
Doris Schätzle-Gertsch
Werner Schildknecht
Anna Schumacher
Fredy Sidler-Wälti
Toni Sidler
Claire Steinmann-Tanner
Maya Stirnimann-Schumacher
Verena Strässle
Franz Studhalter
Hans Suter
Siegfried Telser
Alex Triner
Xaver Weber
Matthias Weilenmann
Hedwig-Marie Weltert-
Staffelbach
Trudi Widmer-Henzi
Josefin Wiederkehr-Iten
Monika Wigger
Hans-Jörg Zingg

Spendenkonto

Postkonto 60-19772-1
IBAN CH60 0900 0000 6001 9772 1

Zugunsten von
Spitex Stadt Luzern
6005 Luzern

**Jetzt mit TWINT
spenden!**



QR-Code mit der
TWINT App scannen



Betrag und Spende
bestätigen



Bitte vormerken

Generalversammlung 2025

Montag, 26. Mai 2025, 18 Uhr

Anträge können bis 28. Februar 2025 von Mitgliedern eingereicht werden (Statuten Spitex Stadt Luzern, Art. 7, Abs. 3)

Spitex Stadt Luzern
Brünigstrasse 20
6005 Luzern

041 429 30 70
info@spitex-luzern.ch
spitex-luzern.ch