

Jahresbericht 2021 Spitex Stadt Luzern



Vom Umgang mit Ungewissheiten

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 2021 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

Rückblick auf das Jahr 2021

Ungewissheit im Aussen braucht innere Sicherheit. Eine Stabilität, die uns Menschen Ruhe bringt und die nötige Gelassenheit, um richtig zu entscheiden und gute Arbeit zu leisten.

Auch im vergangenen Jahr konnten wir diese Ruhe in den Betrieb bringen: mit Geduld und im Wissen, dass wir gemeinsam für alles eine Lösung finden. Corona ist bei uns im Jahr 2021 zur Routine geworden, mit engagierten und kompetenten Menschen an der Hotline, mit sachlicher und regelmässiger Kommunikation, laufenden Anpassungen der internen Richtlinien und Mitarbeitenden, die sich vorbildlich an den Vorgaben orientiert haben.

Eine innerbetriebliche Instabilität wurde dennoch im Spätsommer spürbar – verursacht durch sehr viele Krankheitsausfälle aufgrund Corona und einer Zunahme von Anmeldungen. Das erste Mal in der Geschichte der Spitex Stadt Luzern musste ein Aufnahmestopp ausgesprochen werden. Dank der konkurrenzlosen und guten Zusammenarbeit mit einigen privaten Spitex-Organisationen in der Region konnten wir aber auch während dieser Zeit die Pflege und Betreuung für alle Neuangemeldeten sicherstellen.

Sicherheit wollen wir auch unseren Klientinnen und Klienten täglich vermitteln. Dies tun wir, indem wir nach Selbstbestimmung handeln und hin und wieder scheinbar Unmögliches möglich machen. So konnte beispielsweise unser Klient Josef Sommerhalder aus dem Pflegeheim wieder nach Hause, weil er dies wollte und seine Angehörigen und unsere Mitarbeitenden ihn dabei unterstützten. Heute ist er wieder glücklich und zufrieden in seinen eigenen vier Wänden und im gewohnten Daheim.

Dies soll künftig noch viel mehr möglich werden. Anstoss dazu ist das Grossprojekt «Alterswohnen integriert», das zum Ziel hat, dass alle Menschen in der Stadt Luzern, unabhängig ihres Alters und ihrer Gesundheit, möglichst dort wohnen und leben können, wo sie möchten. Die Projektarbeit ist im Herbst 2021 angelaufen. In einem ersten Schritt wurden alle notwendigen Angebote definiert, damit die Selbstbestimmung in Zukunft noch mehr gestärkt werden kann. Dies umfasst Angebote zur Selbstinformation, zu Dienstleistungen und Wohnmöglichkeiten. Das Grossprojekt ist auf mehrere Jahre angelegt. Die einzelnen Prozesse werden jedoch bereits heute verfeinert und unsere Mitarbeitenden sensibilisiert für die Thematik der personenzentrierten Haltung und Handlung.

**Hin und wieder
scheinbar Unmögliches
möglich machen**

Unser Betrieb kann das Jahr 2022 sehr zuversichtlich anpacken.

Am 28. November 2021 wurde die Volksinitiative «Für eine starke Pflege» (Pflege-Initiative) mit über 60% Zustimmung angenommen. Der Vorstand und die Geschäftsleitung sowie viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich stark dafür engagiert. Das deutliche Ergebnis hat uns sehr gefreut. Wir sind überzeugt: Zeitgerechte Arbeitsbedingungen, faire Löhne und eine wertschätzende Kultur sind unabdingbar, um künftig noch mehr Menschen für den attraktiven Pflegeberuf zu begeistern und ihre Verweildauer im Beruf zu erhöhen. Die Spitex Stadt Luzern tut alles dafür und wir setzen uns tagtäglich für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

Der erste, ganz grosse Dank gilt denn auch unseren Mitarbeitenden: jenen, die Tag für Tag mit viel Engagement Menschen pflegen und betreuen, jenen, die sich um die Hauswirtschaft kümmern und auch jenen, die im Hintergrund tätig sind – etwa im Telefonservice, in der Fachexpertise, in der Logistik, bei den Finanzen, im Bereich Personal oder bei der Klientenanmeldung.

Ein weiterer herzlicher Dank geht an Romana Zimmermann, langjähriges Mitglied des Vorstands, und Barbara Hedinger, ehemaliges Mitglied der Geschäftsleitung. Romana Zimmermann hat, nicht zuletzt in den vergangenen zwei Jahren als Präsidentin, einen grossen Einsatz geleistet und mit dem Vorstand dafür gesorgt, dass der Betrieb seine Aufgaben strategisch kompetent und zielgerichtet ausführen konnte. Barbara Hedinger hat viele Jahre mitgeholfen, Grossprojekte umzusetzen und sicherzustellen, dass der Betrieb die wichtigen und richtigen Dienstleistungen in einer umfassenden Qualität anbieten konnte und kann.

Vorstand



Christoph
Buerkli

Präsident



Marco
Müller

Vize-Präsident



Ida
Dommen



Magdalena
Fuchs Genzoli



Manuela
Sidler



Tania
Teixeira

Wenn jemand geht, folgt jemand Neues ... So wählte die Generalversammlung Christoph Buerkli im Frühjahr 2021 in das Amt des Präsidenten und Tania Teixeira neu in den Vorstand. In der Geschäftsleitung durften wir Nicole Zeller begrüßen. Sie alle sind mit Freude, Innovationsgeist und hoher Kompetenz an der Arbeit.

Unser Betrieb kann das Jahr 2022 sehr zuversichtlich anpacken. Und auch wenn Ungewissheit im Aussen bleibt: Die Sicherheit im Kern ist gegeben. Daraus ziehen wir Kraft und Motivation für alle Aufgaben, die auf uns warten.



Christoph Buerkli
Für den Vorstand



Tamara Renner
Für die Geschäftsleitung

Geschäftsleitungsteam



Tamara
Renner

Geschäfts-
leiterin



Simon
Bissig



Margrit
Fluder



Barbara
Hedinger
(bis 30.06.2021)

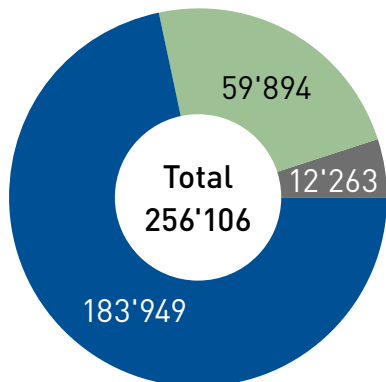


Nicole
Zeller
(ab 01.09.2021)

Spitex Stadt Luzern in Zahlen

Einsätze

Tageseinsätze
Abendeinsätze
Nachteinsätze



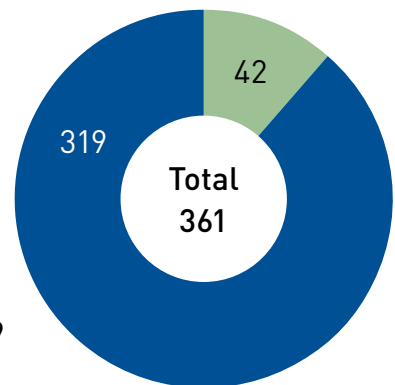
Durchschnittlich
21'342 Einsätze
pro Monat

Alle Zahlen gemäss
Stand vom 31.12.2021

Mitarbeitende

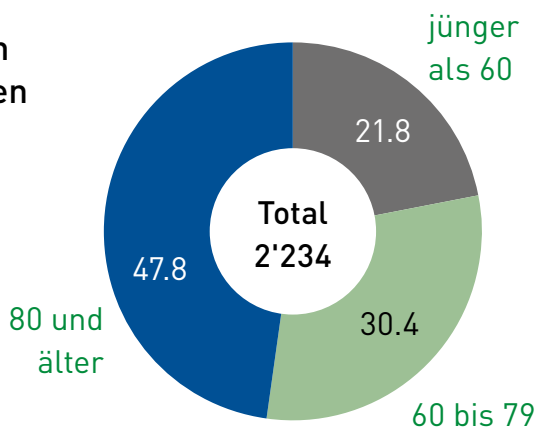
Frauen
Männer

davon Lernende: 41
Vollzeitstellen: 242.9



Klientinnen und Klienten

Alter
Anteil in %



Durchschnittlich
73.2 Jahre alt
1'094 Klientinnen und
Klienten pro Monat

Die Selbstbestimmung stärken

Wie die Spitex Stadt Luzern ihren Klienten Josef Sommerhalder dabei unterstützte, in den eigenen vier Wänden wieder «Fuss zu fassen»

Josef Sommerhalder, 97, sitzt an seinem Esstisch, umrahmt von all den Dingen, die ihm über die Jahre lieb geworden sind. Auffallend sind die vielen Masken und Faschnachtssujets an den Wänden. In der Küche räumt Cynthia Müller, Lernende Fachfrau Gesundheit, das Frühstück weg, bevor sie sich auf den Weg zum nächsten Einsatz macht.

Vor zwei Jahren zog sich Herr Sommerhalder bei einem Sturz einen Oberschenkelbruch zu. Nach der Operation, dem Aufenthalt im Spital und in der Rehabilitation wäre er gerne wieder in seine Wohnung zurückgekehrt. Doch schnell stellte sich heraus, dass er zu wenig mobil war, um allein dort bleiben zu können. Seine Frau war bereits einige Zeit zuvor gestorben, und seine Töchter konnten nicht ständig bei ihm sein. So blieb zunächst nur der Einzug ins Pflegeheim Steinhof. Doch Herr Sommerhalder gab nicht auf: Täglich übte er, ging zur Physiotherapie, machte Krafttraining.

Bereits vor seinem Sturz war Herr Sommerhalder Klient der Spitex Stadt Luzern – jeweils morgens kamen Pflegenden vorbei, um ihn zu unterstützen. Und so nahm eine seiner Töchter wieder Kontakt mit der Spitex auf. Sie wollte ihrem Vater den Wunsch erfüllen, wieder nach Hause zurückkehren zu können.

Spitex-Pflegefachfrau Helen Erni erinnert sich gut daran, wie sie sich eines Nachmittags mit Vater und Tochter in der Wohnung in Reussbühl traf: «Wir haben geschaut, ob er selbstständig zur Haustür und zur Wohnungstür hereinkommt, ob er mit dem Rollator zurechtkommt. Er ist überall herumgelaufen und hat geprüft, ob das geht. Und zwei, drei Wochen, nachdem wir das abgeklärt hatten, haben wir den Austritt aus dem Steinhof geplant. Seitdem ist er wieder daheim – mit unserer Hilfe.» So konnte Herr Sommerhalder nach über sechs Monaten wieder in sein vertrautes Umfeld zurückkehren. «Ich habe ja alle meine Sachen da», ist seine so einfache wie nachvollziehbare Erklärung.

Täglich übte er, ging zur Physiotherapie, machte Krafttraining.



«Ich habe ja
alle meine
Sachen da.»



Die Spitex hat die Einsätze am Morgen wieder aufgenommen und geht nun zusätzlich auch am Abend vorbei. Mittlerweile kann sich Herr Sommerhalder in seiner Wohnung wieder ohne Rollator bewegen. «Der steht jetzt in der Küche. In der Wohnung bewege ich mich ohne.» Doch ist er gern unter Menschen und geht täglich mit dem Rollator nach draussen, sei es zum Mittagessen im benachbarten Staffelnhof, zum Einkaufen oder um sich mit Freunden zu treffen.

Er ist glücklich, wieder daheim sein zu können – das betont er immer wieder. Auch seine Töchter sind sehr dankbar, dass dies mit Unterstützung der Spitex möglich ist. Nach unserem Besuch steht bei Herrn Sommerhalder der Gang zum Physiotherapeuten an. Verschmitzt erzählt er uns: «Letzten Mittwoch habe ich geschwänzt. Ich habe gemeint, wenn Schulferien sind, habe er zu. Da bin ich einfach nicht gegangen. Dann haben sie meine Tochter angerufen; sie haben ja nicht gewusst, ob ich vielleicht einen Unfall gehabt habe.» Man kann sich bildhaft vorstellen, welche Aufregung dies bei Physiotherapeut und alarmierter Tochter ausgelöst hat ... ■

Ein Tag mit Andrea Paulo bei der Corona-Hotline

Mein Name ist Andrea Paulo und ich bin seit 16 Jahren bei der Spitex Stadt Luzern. Eigentlich bin ich Teamcoach für die Selbstorganisation und Fachexpertin Migration, doch dann kam 2020 Corona und ich bin unerwartet in eine neue Aufgabe hineingerutscht: Mitglied der internen Corona-Hotline.

Nach einem recht ruhigen Sommer 2021 ist die Anzahl erkrankter Mitarbeitenden im Herbst auch bei uns rasant angestiegen. So sind wir noch immer zu viert für die Hotline aktiv, haben die Wochentage untereinander aufgeteilt und wechseln uns für die Pikettendienste am Wochenende ab.

Dienst in der Hotline bedeutet nun oft, acht Stunden nur mit Corona-Themen beschäftigt zu sein. Dabei wechseln sich Standardsituationen mit Fragestellungen ab, die unerwartet oder einmalig auftreten. Da bin ich sehr froh, dass wir uns über unser Vorgehen im Team austauschen und abgleichen können.

Schauen Sie mir doch einfach mal bei meiner Arbeit über die Schulter ...



Am Morgen werfe ich zuerst einen Blick in die Mails: Der Nachtdienst fragt nach, wie er Mitarbeitende beraten soll, die frühmorgens anrufen und wissen wollen, ob sie zuhause bleiben müssen, wenn im privaten Umfeld jemand positiv getestet worden sei. Eine andere Mitarbeiterin erkundigt sich, ob sie trotz leichter Symptome arbeiten kann. Ich rufe gleich zurück und teile ihr mit, dass sie zu Hause bleiben muss, bis sie ein Testergebnis hat. Alle Mitarbeitenden, die in Quarantäne oder Isolation sind, trage ich in eine Excel-Liste ein, die wächst und wächst ...

Die Teams kommen an ihre Grenzen aufgrund der gehäuften Ausfälle – neben den tatsächlich Erkrankten sind dies auch viele Mitarbeitende, die auf ein Testresultat warten müssen, bevor sie wieder zur Arbeit gehen können. Dieser Umstand beschäftigt uns sehr, dennoch vertrauen wir auf unsere eingeschlagene Strategie.

Dienst in der Hotline bedeutet nun oft, acht Stunden nur mit Corona-Themen beschäftigt zu sein.



Mittlerweile ist es 8.30 Uhr: Zeit, die Pool-Tests zu verarbeiten. Während der 3-G-Pflicht mussten wir von Montag bis Freitag täglich Spucktests unserer Kolleginnen und Kollegen mischen und ins Labor bringen. Den Transport haben dann dankenswerterweise die Mitarbeiterinnen vom Empfang übernommen.

Wieder ein Anruf: Eine Mitarbeiterin wurde positiv getestet und hat die letzten zwei Tage noch gearbeitet. Nun heisst es, Detektiv-Arbeit leisten: Bei welchen Klientinnen und Klienten war sie im Einsatz, mit welchen Kolleginnen und Kollegen hat sie gearbeitet? Ich informiere das Team per Mail über die Kontakte und schreibe zusätzlich alle betroffenen Mitarbeitenden an – zum Teil auch in ihrer Freizeit –, damit unsere Schutzmassnahmen schnell umgesetzt werden können. Das Team muss ausserdem kurzfristig umplanen. Wir beobachten, dass die Omikron-Variante auch vor Geimpften, Geboosterten und Genesenen nicht Halt macht.

Nun meldet sich ein anderes Team: Ein Klient zeigt Symptome und kann nicht aus dem Haus zum Testen. Ich kläre mit dem Hausarzt, ob ich den PCR-Test beim Klienten zu Hause durchführen kann. Mit seiner Zustimmung schwinde ich mich auf das Elektrovelo, fahre quer durch die Stadt zum Klienten und weiter zum Hausarzt, um die Probe dort abzugeben.

Die Resultate der gestrigen Pool-Tests sind da – ein Pool ist positiv.

15.30 Uhr: Die Resultate der gestrigen Pool-Tests sind da – ein Pool ist positiv. Ich kontaktiere die betroffenen Mitarbeitenden. Einige sind bei der Arbeit und kommen gleich für einen Schnelltest und die Abgabe einer Einzelprobe vorbei. Andere haben frei und müssen in einem Testzentrum eine Probe abgeben.

Eine Klientin ruft an: Sie hat Angst, sich bei unseren Mitarbeitenden anzustecken. Gemeinsam besprechen wir, was ihr mehr Sicherheit geben könnte. Heute ist noch eine BAG-Presskonferenz, neue Massnahmen werden verkündet. Daher müssen wir mit der Geschäftsleitung klären, was diese konkret für den Betrieb bedeuten. Die bisherigen Schutzmassnahmen werden kurzfristig angepasst und die Teams orientiert.

Und dazwischen immer wieder Anrufe und Mails zu ähnlichen Fragen: «Ich hatte Kontakt mit einer positiv getesteten Person, was muss ich nun machen?», «Ich habe nur ganz leichte Symptome, muss ich wirklich zu Hause auf den Test warten?», «Ein Klient hat Symptome, wie müssen wir vorgehen?» ...

Zuversicht gibt mir
unser Zusammenhalt
im Team.

Morgen übernimmt eine andere Kollegin die Hotline. Ihr wird es ähnlich ergehen. Zuversicht gibt mir unser Zusammenhalt im Team. Alle achten darauf, dass der Humor und die Leichtigkeit nicht verloren gehen. Auch die Haltung des Betriebs, nicht den Impfstatus, sondern die Schutzmassnahmen in den Vordergrund zu stellen. Und schliesslich das Wissen, dass alles vorbegeht – auch diese Pandemie.

Als Mitglied der Hotline habe ich in den vergangenen zwei Jahren aber auch viel gelernt: Schnelle Entscheide zu fällen und die Verantwortung dafür zu tragen. Eine gemeinsame Linie zu verfolgen, auch wenn niemand genau weiss, wie diese im Rückblick beurteilt werden wird. Geduld und Verständnis zu haben für die immer gleichen Fragen. Und nicht zuletzt, auf meine Energie zu achten und rechtzeitig aufzutanken. ■



Dem Fachkräftemangel in der Pflege etwas entgegensetzen

Interview mit Margrit Fluder, Mitglied der Geschäftsleitung, und Magdalena Fuchs Genzoli, Mitglied des Vorstandes

Margrit, Magdalena, das Thema Fachkräftemangel beschäftigt uns nicht erst seit Corona, aber es hat sich durch die Pandemie noch verschärft. Wenn ihr auf 2021 zurückblickt, was hat sich geändert bezüglich der Akquise von Fachkräften im Vergleich zu den Vorjahren? Was müssen wir unternehmen, um weiterhin qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen?

Margrit Fluder (MF): Was mir schon immer bewusst war und sich im letzten Jahr noch verstärkt hat ist, dass wir als Betrieb selbst aktiv werden müssen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Das fängt damit an, dass wir als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen werden. Dazu haben wir im letzten September eine Kampagne lanciert. In Kurzfilmen erzählen Mitarbeitende von ihren Spitex-Erfahrungen. Es ist eine ehrliche und authentische Kampagne. Wir versprechen unseren zukünftigen Mitarbeitenden nichts, was wir nicht auch halten können.

In Kurzfilmen erzählen Mitarbeitende von ihren Spitex-Erfahrungen.

Ein anderer wichtiger Punkt ist: Wir sind ein Ausbildungsbetrieb für Fachfrauen und -männer Gesundheit (FaGe) sowie für diplomierte Pflegefachpersonen HF (Höhere Fachschule). Da ist es entscheidend, dass wir auch gut zu unseren Lernenden und Studierenden schauen: dass wir ihnen umfassende Ausbildungsmöglichkeiten bieten, dass sie solide in

ihrer Ausbildung wachsen können und Freude an der Arbeit haben – und nicht schon in den Lehrjahren ausbrennen. Wir haben sehr fähige Ausbildungsverantwortliche und Berufsbildnerinnen, die gut darauf schauen und die erforderliche Zeit haben, um fachlich und pädagogisch gut ausbilden zu können.

Auch nach der Ausbildung ist es wichtig, dass Mitarbeitende sich im Betrieb weiterentwickeln können. Wir stehen ein für individuelle Weiterbildungen, bieten intern viele an und ermöglichen auch externe, indem wir uns finanziell beteiligen.

Magdalena Fuchs Genzoli (MFG): Uns im Vorstand und – da ich selbst aus der Pflege komme – auch mir persönlich ist wichtig, dass wir unsere Fachkräfte möglichst nachhaltig unterstützen, damit sie lange bei uns bleiben. Am besten, bis sie pensioniert werden. Im letzten Jahr konnte ich im Projekt Ü53 mitwirken. Ziel war, dass wir künftig auch älteren Mitarbeitenden einen Stufenanstieg gewähren können, was bisher ab 53 Jahren nicht mehr möglich war. Das ist uns gelungen, wenn auch mit einigem Aufwand. Das ist nicht selbstverständlich. Wir können einer Lohnsteigerung nur dann zustimmen, wenn wir es uns finanziell auch leisten können. Dazu müssen die Finanzverantwortlichen des Vorstands und der Geschäftsleitung Jahr für Jahr harte Verhandlungen mit der Stadt führen. Wir haben sehr dafür gekämpft, bis wir im Dezember endlich erfahren haben, dass wir von der Stadt die erforderlichen Tarife erhalten.



MF: Es ist uns extrem wichtig, dass wir marktkonforme Löhne zahlen können. Immer wenn es in Bewerbungsgesprächen um den Lohn geht, entsteht eine Spannung: Können wir zahlen, was gefordert wird? Können wir auf dem regionalen Markt mit unseren Löhnen mithalten? Wir sind der Meinung, dass es uns mit den Stufenanstiegen ab Januar 2022 gelingen wird, wieder auf Augenhöhe mit vergleichbaren Institutionen der Region zu kommen.

Die Höhe der Löhne ist aber nicht der einzige Grund, weshalb Mitarbeitende in der Pflege vorzeitig aus dem Beruf aussteigen. Deshalb forderte die Pflege-Initiative neben angemessenen Löhnen eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Auch die Spitex Stadt Luzern hat sich sehr für die Annahme der Initiative eingesetzt. Was verspricht ihr euch davon?

MFG: Zunächst einmal hat es mich sehr gefreut, dass der ganze Vorstand und die Geschäftsleitung in dieser Sache mitgezogen haben. 2021 haben Schweizer Fachhochschulen eine breite Umfrage durchgeführt. Daraus geht klar hervor, was dazu beiträgt, Pflegefachkräfte im Beruf zu halten: 87% der Befragten fordern angemessenere Löhne, 72% wollen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf,

63% wünschen sich weniger Zeitdruck während der Arbeit und 57% mehr Unterstützung durch die Vorgesetzten. Bei den letzten beiden Punkten bin ich der Meinung, dass die Spitex Stadt Luzern schon sehr viel unternimmt: unsere selbstorganisierten Teams werden fachlich sehr gut begleitet und wo möglich entlastet.

Nachdem die Initiative angenommen wurde, müssen sich nun auch Bund und Kantone dafür einsetzen, dass die Arbeitsbedingungen besser werden. Für die Attraktivität der Arbeitsplätze in der Zukunft ist das etwas ganz Wichtiges. So sollte zum Beispiel der höhere Lohn, den wir vor allem quereinsteigenden Lernenden und Studierenden zahlen, nicht mehr allein zu Lasten der Betriebe gehen. Es muss gesetzlich verankert werden, dass Arbeitgebende, die diese Ausbildungen ermöglichen, entsprechende Gelder bekommen.

Über die Wichtigkeit einer guten Aus- und Weiterbildung haben wir bereits vorher gesprochen. Auch hier sind wir gut aufgestellt. Wer gut gefördert wird, hat mehr Erfolg und bleibt dem Betrieb länger erhalten. Schweizweit arbeiten junge Pflegenden seltener in der Spitex als in anderen Pflegebereichen. Diesen Trend kann man ausgleichen, indem man den Nachwuchs selbst ausbildet.

Wer gut gefördert wird, hat mehr Erfolg und bleibt dem Betrieb länger erhalten.

MF: Ich bin überzeugt, dass wir noch viele Mitarbeitende haben, die wir noch mehr fördern könnten, um ihr volles Potential auszuschöpfen. So könnten wir etwa FaGes zu HF-Ausbildungen motivieren oder auch hauswirtschaftlichen Mitarbeitenden einen Einstieg in die Pflege ermöglichen. Lange Zeit haben wir keine Pflegehilfen mehr angestellt. Es gibt aber ganz viele auf dem Markt, die gerne zu uns kommen würden. Ich sehe da mittlerweile ein gewisses Potential, sie durch die FaGe-Nachholbildung sich weiterentwickeln zu lassen.

Gibt es auch bereits Ideen oder konkrete Massnahmen, wie wir als Betrieb die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern können, die ja auch in der Umfrage stark gewichtet wurde?

MF: Die Kinderbetreuung ist ein Thema, mit dem wir uns beschäftigen: Wie könnten wir mit Kitas in Luzern zusammenarbeiten, wie könnten wir unsere Mitarbeitenden allenfalls finanziell unterstützen. Wir wollen Müttern und Vätern ein gutes Angebot für die Betreuung ihrer Kinder machen können.

In diesem Zusammenhang sind unsere Arbeitszeiten ein grosser Vorteil: Wir haben keinen Schichtbetrieb. Mitarbeitende können wählen, ob sie am Tag, am Abend oder in der Nacht arbeiten wollen. Das sind Angebote, die man in der Pflege an den wenigsten Orten findet. Damit können Mitarbeitende Kita-Plätze für fixe Zeiten vereinbaren oder im Abenddienst arbeiten und die Betreuung mit Angehörigen regeln.

Die Pflege wird zunehmend komplexer, es werden immer mehr Fachwissen und Fähigkeiten

von den Pflegenden gefordert. Ist dies auch ein Grund, weshalb sich Mitarbeitende überfordert fühlen und aus dem Beruf aussteigen?

MF: Das kann man von zwei Seiten betrachten. Einerseits kann es sehr gut sein, dass es manchmal zu viel wird – weil auch viel miteinander kommt. Andererseits sind die Pflege und auch die Medizin in einem spannenden Entwicklungsfeld, in dem man als Mitarbeitende viel lernen kann und das grosse Abwechslung im Arbeitsalltag bietet. So kommt man schon allein aufgrund der Fortschritte in der Medizin je länger je mehr mit neuen technischen Einrichtungen in Kontakt. Auch hier braucht es Mut und Offenheit, Neues auszuprobieren. Ich glaube, das begleitet uns in die Zukunft. Aber die Administration sollte nicht noch mehr zunehmen. Es ist ein grosser Druck für die Pflegenden, dass immer noch mehr verschriftlicht und zusätzliche Formulare ausgefüllt werden müssen. Wir haben heute so gute Technologien, die es eigentlich einfacher machen müssten, aber das Gegenteil ist leider der Fall.

MFG: Das ist ja auch eine Forderung der Pflege-Initiative, dass die Abläufe einfacher werden. Beispielsweise dadurch, dass nicht mehr der Arzt alles verordnen muss, sondern diplomierte Pflegefachpersonen über bestimmte Leistungen zu Lasten der Grundversicherung selber entscheiden können. Das macht den Beruf in der Zukunft wahrscheinlich auch noch etwas attraktiver.

MF: Was ich auch ganz wichtig finde ist, dass sich die Mitarbeitenden selbst überlegen: Was brauche ich, um lange und gerne im Be-

ruf bleiben zu können? Brauche ich ab und zu eine Auszeit? Welches Pensum ist das Richtige für meine Work-Life-Balance? Da können wir sicher noch attraktiver werden. Wir sind offen für Ideen und Arbeitsmodelle, die sich Mitarbeitende wünschen, um gesund und lange in der Pflege tätig bleiben zu können.

MFG: Das finde ich berufspolitisch sehr wichtig und ich hoffe, dass auch durch die Pflege-Initiative die Arbeitsbedingungen politisch «gedreht» werden. Die Sicherung der Versorgungsqualität ist eine politische Aufgabe.

Magdalena hat vorher den Wunsch nach «mehr Unterstützung durch Vorgesetzte» aus der Studie genannt. Nun sind bei der Spitex Stadt Luzern mittlerweile alle Teams selbstorganisiert, also ohne Vorgesetzte, unterwegs. Ist die Selbstorganisation gleichwohl etwas, das uns einen Vorteil bei der Rekrutierung von Fachkräften verschafft?

MFG: Die Studie hat festgestellt, dass neue Organisationsstrukturen und Unterstützungsmöglichkeiten sehr wichtige Punkte bei der Wahl des Arbeitsplatzes sind. Und so wie ich Pflegenden generell einschätze und besonders solche, die in der Spitex arbeiten möchten, schätzen sie es, wenn sie viel selbst entscheiden dürfen und Entscheidungen gemeinsam tragen können. Die Selbstorganisation ist also für den Betrieb etwas sehr Wertvolles. Sie ist sicher nicht für jede Person gleichermaßen geeignet, aber man merkt schon, dass sich viele jetzt speziell deswegen bei uns bewerben.



MF: Die Selbstorganisation hat zum Ziel, die Ressourcen von jeder und jedem einzelnen Mitarbeitenden abzuholen. Alle sollen das einbringen können, was sie gut und gern machen. Und auch Aufgaben abgeben können, die ihnen vielleicht nicht so liegen. Dazu gehört natürlich, dass alle die Grenzen der anderen respektieren. Das finde ich ganz wichtig. Wir hatten in der Spitex noch nie eine ausgeprägte Hierarchie. Im Organigramm ist gut ersichtlich, dass Geschäftsleitung und Vorstand einen Rahmen bilden, innerhalb dessen viel gestaltet werden kann. Dass der Betrieb in Bewegung bleibt und sich entfalten kann.

Wir sind fragend unterwegs. Wir sagen nicht mehr: Das ist so und so und wir haben das schon immer so gemacht, sondern wir fragen: Wie siehst du das und wie wollen wir miteinander weitergehen?



Mitarbeitende, die sich einbringen und Verantwortung übernehmen wollen, kommen gerne zu uns.

Zum Schluss: Wie ist euer Fazit? Wie gehen wir als Betrieb mit der Ungewissheit rund um die Fachkräftegewinnung und -erhaltung um?

MF: Mein Fazit ist: Es ist nie fertig. Es ist ein Prozess, bei dem wir immer wieder neu überlegen müssen, was es gerade braucht. Ich habe aber auch ein grosses Vertrauen, dass wir immer wieder die richtigen Menschen gewinnen werden. Das haben die letzten Jahre gezeigt: Mitarbeitende, die sich einbringen und Verantwortung übernehmen wollen, kommen gerne zu uns.

MFG: Wenn ich sehe, welche Riesenarbeit die Geschäftsleitung und alle Mitarbeitenden in der Corona-Zeit mit der steigenden Anzahl an Klientinnen und Klienten geleistet haben, sodass alle gut versorgt werden konnten, dann macht sich bei mir ebenfalls ein grosses Vertrauen breit. Mein Fazit ist deshalb, dass wir einen sehr guten Boden haben, auf dem wir aufbauen können. Unsere Arbeit als Vorstand besteht darin, in enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung unsere Fühler auszustrecken und zu schauen, was es strategisch braucht, damit wir den Spitex-Betrieb möglichst gut sichern können und Mitarbeitende einen attraktiven Arbeitsplatz haben.

Vielen Dank für das Gespräch.

Kurz-Nachrichten

QR-Code-Rechnung und Online-Spendenportal

Am 30. September 2022 endet die Ära der orangen und roten Einzahlungsscheine und es werden nur noch solche mit QR-Code akzeptiert. Die Spitex Stadt Luzern hat daher in 2021 die Klientenrechnungen entsprechend umgestellt. Für die bisherigen Trauerspenden-Einzahlungsscheine gibt es allerdings keine passende Lösung mit QR-Code. Um diese und andere Spendenmöglichkeiten auch in Zukunft anbieten zu können, haben wir neu ein Online-Spendenportal eingeführt. Es ist zugänglich über:
www.spitex-luzern.ch/spenden



Projekt Demenz-Team

Bereits seit einigen Jahren haben wir in allen Tagespflegeteams eine sogenannte Kontinuitätstour für Menschen mit Demenz (KT-Tour). Jeweils vier Mitarbeitende teilen sich die Betreuung von Klientinnen und Klienten mit Demenz, sodass eine möglichst hohe Kontinuität gewährleistet ist. Die Anzahl an Menschen, die an Demenz erkranken, nimmt stetig zu. Daher bauen wir auch in diesem Bereich unsere Fachexpertise aus und werden in einem Pilotprojekt die Mitarbeitenden der KT-Touren aus mehreren Teams zu einem eigenständigen Team zusammenführen. Dort können demenz-spezifische Fragen eingehender bearbeitet werden als in somatischen Teams; die Kontinuität wird wie bisher sichergestellt.

10 Jahre Palliativ- und Onkologie-Pflege Brückendienst

Unser Team Brückendienst feierte 2021 sein 10-jähriges Jubiläum. Dazu wurde auf dem Vorplatz des Hospizes in Littau ein öffentlicher Anlass durchgeführt und eine Jubiläumsbroschüre erstellt, die vielfältige Einblicke in die Geschichte und Arbeit des Brückendienstes gibt. Weitere Informationen und ein Bestellformular finden Sie unter: www.spitex-luzern.ch/10-jahre-brueckendienst



Trickbetrüger

Trickbetrüger machen auch vor der Spitex nicht mehr Halt. In 2021 haben uns vermehrt Meldungen erreicht, dass sich Betrüger als Spitex-Mitarbeitende ausgegeben haben, um sich auf diese Weise Zutritt zu fremden Wohnungen zu erschleichen. Wir haben unsere Klientinnen und Klienten daher proaktiv informiert, woran sie Spitex-Mitarbeitende erkennen können und wie sie sich in Zweifelsfällen verhalten sollen.



Nachhaltigkeit

Wo immer möglich, versuchen wir unsere Arbeit umweltverträglicher und nachhaltiger zu gestalten. Wir arbeiten vorzugsweise mit lokalen Anbietern zusammen und prüfen in allen Bereichen, wo sich Ressourcen einsparen lassen. Seit einigen Jahren engagieren wir uns beispielsweise bei «Wasser für Wasser» und seit 2021 fahren die ersten beiden Spitex-e-Smarts durch Luzern. Weitere Elektrofahrzeuge werden folgen.

Ebenfalls in 2021 haben wir gemeinsam mit der Firma Marktlücke aus Zürich in einem Upcycling-Projekt neue Spitex-Einkaufstaschen hergestellt. Die Taschen können bei uns zum Preis von 18 Franken gekauft werden; sie stehen in acht verschiedenen Farben und Mustern zur Verfügung. Mehr Informationen unter: www.spitex-luzern.ch/shop



Wegbereiter in Sachen «Selbstorganisation und New Work»

In Zusammenarbeit mit der Age-Stiftung erstellen wir bis Mitte 2023 eine eigenständige Webseite zum Thema «Selbstorganisation und New Work». Sie richtet sich vornehmlich an andere (Spitex-)Organisationen und potentielle Mitarbeitende, die sich über das Thema informieren wollen, sich dafür interessieren, wie ein solcher Umstrukturierungsprozess angegangen werden kann, oder die Antworten auf konkrete Fragen zur Arbeit in selbstorganisierten Teams suchen. Mit unserem Wissen und unseren Erfahrungen wollen wir es anderen erleichtern, sich in der Thematik zurechtzufinden.

Friendly Work Space

Im Oktober 2021 wurde die Spitex Stadt Luzern von Gesundheitsförderung Schweiz mit dem Label Friendly Work Space ausgezeichnet. Es wird Unternehmen verliehen, die sich besonders für die Förderung und den Erhalt der Gesundheit der Mitarbeitenden einsetzen. Mehr dazu erfahren Sie unter www.spitex-luzern.ch/auszeichnung-als-friendly-work-space sowie unter www.friendlyworkspace.ch



Vielen Dank

Die ideelle und finanzielle Unterstützung durch unsere Mitglieder, Spenderinnen und Spender trägt uns auch und gerade in unsicheren Zeiten. Dafür danken wir allen herzlich.

Unterstützende, Gönnerinnen und Gönner

Age-Stiftung
Gemeinnützige Gesellschaft
der Stadt Luzern
Katholische Kirchgemeinde
Littau
RGLD Gold AG
Rosemarie Aebi Stiftung

Legate

Heidy Bucher
Othmar Farine
Margrit Mina Reinhard

Spenden im Gedenken an

Irène Affolter-Heim
Frieda Alessandri
Maria Amrein-Albisser
Kurt Peter Bachmann
Hans-Peter Bannwart-
Zimmermann
Esther Blaser-Mboup
Josef Bleisch
Doris Boksberger-Wyss
Werner Bossert
Bruno August Bretscher-Zeier
Anna Maria Brun-Berwert
Alice Brunner-Bächtold
Adolf Bucher
Barbara Bucher-Cernek
Franz Bucher-Felder
Josef Bucher-Tschopp
Walter Bühlmann-Erni
Hilda Bürkli-Roos
Fritz Bur-Werren
Erika Burri-Haas
Hans Doggwiler
Claire Dotta-Bättig
Trudy Egli-Schmid
Maria Elber-Bühler
Ursula Rosmarie
Emmenegger-Hunkeler

Franz Emmenegger-
Wehrmüller
Margaretha Maria Erni
Heidy Felder-Marbacher
Manfred Fillner
Josef Fischer-Helfenstein
Harry Frank-Eckert
Rose-Marie Fries-Heyermann
Ruth Gassmann-Minnig
Rosa Häfliger-Schumacher
Fred Halter
Armin Hofmann
Fredy Hofstetter-Lustenberger
Werner Hollenstein
Anton Huber-Notz
Hermina Joller
Rosmarie Kälin-Lipp
Hans Ulrich Kaufmann
Hans Keller
Lilli Keller-Walcher
Yvonne Kempf-Hofmann
Hippolyt Kempf-Wicki
Josef Koch
Andy Kramer-Thürig
Anton Krauer-Wyss
Peter Kreienbühl-Bucher
Beat Hugo Küchler
Maya Küttel
Irmgard Kupferschmid-
Behrens
Marcel Lichtsteiner
Josef Lisbach-Vogel
Rita Lütolf-Bürli
Margrith Lütolf-Kaufmann
Heidi Maisch
Edy Manetsch
Peter Mannuss-Kaiser
Hans Meier
Trudi Meier-Schmidli
Roland Misteli
Gerda Mundhaas-Spoerri
Alice Pfenninger-Kessler
Verena Regazzoni-Gachnang

Lisette Richli-Lanquetin
Edith Schäli
Kurt Schenker-Kyburz
Cecilia Scherer-Marthaler
Roman Schmidli
Elisabeth Schumacher-
Bammert
Franz Schwarzentruher-
Bucher
Eckhard Schwöbel
Alfred Spinazzè-Schwarb
Maria Stadelmann-Fries
Hans Steger-Hoegger
Louis Stöckli-Blättler
Helen Stucki-Mattmann
Josef Suter-Willen
Helena Thürig
Werner Waldispühl-Deville
Doris Wagner-Waldmeier
Herbert Alfred Waser-
Wehrmüller
Marie Weibel-Hunkeler
Vreni Werren-Burri
Erwin Wessner-Erni
Othmar Weyhermann
Gisèle Wolfisberg-Sauteur
René Wüthrich
Rudolf Wyss
Hans Wyss-Müller

Spendenkonto

Postkonto 60-19772-1

IBAN CH60 0900 0000
6001 9772 1

Zugunsten von
Spitex Stadt Luzern
6005 Luzern

Bitte vormerken

Generalversammlung 2023

Montag, 22. Mai 2023, 18 Uhr

Anträge können bis 28. Februar 2023 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