Senevita

Insights 2019

30 Jahre Senevita

Selbstbestimmt leben

Die Senevita Akademie

So selbstbestimmt wie möglich, so umsorgt wie nötig: Die Pflege der Senevita wird individuellen Bedürfnissen mit massgeschneiderten Dienstleistungen gerecht und setzt den Menschen ins Zentrum.

Inhalt

FOKUS PFLEGE

4 Selbstbestimmt leben
7 Kolumne Nadia Khiri-Sax

30 JAHRE SENEVITA

8 Unsere Meilensteine
10 Interview mit Philipp M. Zemp

PERSONAL

12 Die Senevita Akademie

BAU & ENTWICKLUNG

16 Heimat gestalten

PUBLIC PRIVATE PARTNERSHIP

18 Zusammen erfolgreich

JAHRESRÜCKBLICK

20 2018 im Rückblick

FACTS & FIGURES

22 Die Senevita in Zahlen

KULINARISCHER GENUSS

24 Ein Tag mit dem Küchenchef
27 Kulinarische Konzepte

Wenn die Gäste bei Nichtgefallen nicht einfach das Restaurant wechseln können, muss die Küche umso besser sein. Ein Tag mit Bernerrose-Küchenchef Bruno Koch.

Herausgeber: Senevita AG, Worbstrasse 46,
Postfach 345, CH-3074 Muri b. Bern
Redaktion, Konzept und Gestaltung:
KOMET Werbeagentur AG LSA, www.komet.ch,
Senvita AG, Morena Napoletano
Texte: Karin Hänzi Berger, www.karinundkarin.ch
Bilder: Ruben Ung, www.rubenung.ch,
Micha Riechsteiner, www.michariechsteiner.ch

Werte Leserinnen und Leser,

betreutes Wohnen und Pflege vereint an einem Standort: Mit dieser Idee und dem damit zusammenhängenden lebenslangen Wohnrecht legte Philipp M. Zemp vor genau 30 Jahren den Grundstein zur Erfolgsgeschichte der Senevita. Diesem Pioniergeist fühlen wir uns bis heute verpflichtet.

Davon erzählen unter anderem die stetige Weiterentwicklung unserer Dienstleistungen und Pflegekonzepte, die öffentlichen Restaurants in fast allen Häusern, die mediterranen Wohngruppen für Bewohnende mit südländischen Wurzeln und die hauseigenen Weiterbildungsmöglichkeiten für unsere Mitarbeitenden an der Senevita Akademie. Auch die Akquisition der Spitex Stadt und Land zielt in diese Richtung: Damit sind wir zur grössten Schweizer Anbieterin integrierter Altersdienstleistungen geworden und bieten heute von ambulanter Pflege zuhause über selbstständiges betreutes Wohnen bis zur Spezialpflege alles unter einem Dach.

Wie diese und weitere Punkte im Zusammenspiel für unsere Nähe zum Menschen bürgen, lesen Sie auf den folgenden Seiten.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.

Christoph Gassner
CEO Senevita Gruppe

SELBST-BESTIMMT LEBEN

Im Alter trotz betreutem Wohnen und allfälligen gesundheitlichen Beschwerden so selbstständig wie möglich zu leben, entspricht einem grossen Bedürfnis. Wie wird man diesem im Pflegealltag gerecht?

Die Angst, mit dem Eintritt in eine Altersinstitution die Verantwortung über das eigene Leben abzugeben, ist bis heute weitverbreitet. Dass dem keineswegs so sein muss, zeigt das Interview mit Nadia Khiri-Sax, die bei der Senevita als Leiterin Pflegedirektion die Pflege und Betreuung der über 2400 Bewohnenden verantwortet. Der Pflegealltag ist auf grösstmögliche Selbstständigkeit der Bewohnerinnen und Bewohner ausgerichtet und orientiert sich an den individuellen Bedürfnissen, auch dann, wenn sich diese täglich anders präsentieren. «Gerade bei Menschen mit Demenz steht man mitunter jeden Tag einer neuen Person gegenüber», so Nadia Khiri-Sax. «Diesem Aspekt wollen wir mit unserer Pflege genauso Rechnung tragen wie den gesundheitlichen Belangen.»

«Täglich kümmere ich mich um unsere Tiere im Streichelzoo, schaue nach dem Rechten und versorge diese mit Futter. Die Tiere kennen mich mittlerweile sehr gut und geben mir auch viel zurück. Es gibt mir ein gutes Gefühl, eine sinnhafte Aufgabe zu haben, die mich gleichzeitig fit hält.»

Walter Jost, Bewohner Senevita Burgdorf

Pflege nach Bedarf

Der Tagesablauf wird bei der Senevita darum soweit möglich von den Bewohnenden bestimmt. Als Fixpunkte fungieren die Mahlzeiten, das Drumherum wird entsprechend der Bedürfnisse und jeweiligen Vorlieben gestaltet. «Mir müsste zum Beispiel niemand vorschreiben wollen, dass ich morgens zu duschen habe», sagt Nadia Khiri-Sax dazu. «Warum also sollten wir das mit unseren Bewohnerinnen und Bewohnern anders handhaben? Wenn jemand zuerst in Ruhe einen Kaffee trinken oder ein Buch zu Ende lesen möchte, stehen wir diesem Vorhaben nicht im Weg.» In der Anwendung von Prozessen gewährt die Senevita ihren Mitarbeitenden entsprechende Flexibilität. Denn, so die unternehmensweite Überzeugung: «Am Ende entscheidet das Handling im Alltag über Lebensqualität und Zufriedenheit der Bewohnenden, nicht das Festhalten an fixen Abläufen.»

Geschätzte Ämtli

Ebenfalls Teil des selbstbestimmten Pflegealltags ist das Bestreben, die Bewohnenden in Alltagsaufgaben mit einzubeziehen und so in ihrer Eigenverantwortung zu stärken. «Güetzi backen für einen Märit, Gemüse rüsten fürs Zmittag, Kleider

«Mir gefällt besonders gut, dass ich einerseits Hilfe beanspruchen kann, wenn ich sie will, und andererseits meine Privatsphäre respektiert wird und ich meinen Alltag selbst bestimmen kann.»

Ruth Stürzinger, Bewohnerin Senevita Im Rebberg (Herrliberg)

flicken, Socken stricken, Kräuter ernten, jemandem Jassen beibringen, eine Geschichte erzählen, eine Spaziergruppe ins Leben rufen – die Möglichkeiten des Einbezugs und der Aktivierung sind so vielfältig wie die Talente und Hobbys unserer Bewohnerinnen und Bewohner», zeigt Nadia Khiri-Sax auf. Dabei gilt stets das Gebot der Freiwilligkeit. Alle dürfen, niemand muss. In der Regel aber ist die Mitmachfreude gross, werden doch die Aktivitäten nicht ins Blaue, sondern häuserspezifisch anhand der Biografien geplant. Dabei wird neben der Selbstbestimmung immer auch gegenseitiges Lernen gefördert, welches fest im Pflegeverständnis der Senevita verankert ist. So werden aus Bewohner-Pflegenden-Verbindungen Beziehungen auf Augenhöhe, in denen niemand belehrt, sondern alle von allen lernen.

Neue Pflegewelt

Alle diese Bestrebungen sind Resultat eines Paradigmenwechsels, welchen die Senevita an vorderster Front mitprägt. Weg vom fixen Korsett der Betriebsabläufe, hin zu einer individuellen und auf Selbstbestimmung ausgerichteten Pflege. «In der Schweiz sind wir diesbezüglich relativ weit.» Einblicke in den Pflegealltag in anderen Ländern erhält Nadia Khiri-Sax im länderübergreifenden Austausch mit der Muttergesellschaft ORPEA, den sie als Mitglied der Geschäftsleitung pflegt. Dieser Anschluss an internationale Forschungsergebnisse und Pflegeinnovationen sei ebenso wertvoll wie die Pflegemitsprache in der Geschäftsleitung. «Rund 80% unserer Mitarbeitenden sind in der Pflege tätig. Ihnen eine Stimme in der Geschäftsleitung zu geben, war richtig und wichtig und steht sinnbildlich für den obengenannten Paradigmenwechsel.»

«Hand in Hand mit der Wissenschaft zu noch mehr Lebensqualität.»

Um in Praxis und Theorie gleichermassen à jour zu bleiben, sucht die Senevita regelmässig die Zusammenarbeit mit Universitäten und Fachhochschulen. «Hand in Hand mit der Wissenschaft zu noch mehr Lebensqualität», ist unsere Maxime. Dabei kommt das eine nicht ohne das andere aus: Wir stützen unsere Pflegekonzepte auf wissenschaftliche Erkenntnisse, die Forschung wiederum erarbeitet diese unter anderem basierend auf unseren Erfahrungen aus der Praxis. Im Zusammenspiel schaffen wir so immer wieder neue Verbesserungen für unsere Bewohnenden.

In den vergangenen drei Jahren haben wir intensiv mit dem Institut für Pflegewissenschaft der Universität Basel zusammengearbeitet: Im Bestreben, die Lebensqualität unserer Bewohnenden auch dann hoch zu halten, wenn sie unter chronischen Schmerzen leiden – etwas, wovon hierzulande rund 60 Prozent der Bewohnenden von Alters- und Pflegeinstitutionen betroffen sind –, wurde die ProQuaS-Studie, eine umfassende Untersuchung unseres Schmerzmanagements, durchgeführt. Die Interventionsstudie beinhaltete in einem ersten Schritt Gespräche sowohl mit Bewohnenden als auch mit Ärztinnen und Ärzten, Pfegerinnen und Pflegern. Im zweiten Teil wurden in vier von unseren Häusern verschiedenste Massnahmen zur Verbesserung der Schmerzbehandlung realisiert und deren Wirkung fortlaufend überwacht und analysiert.

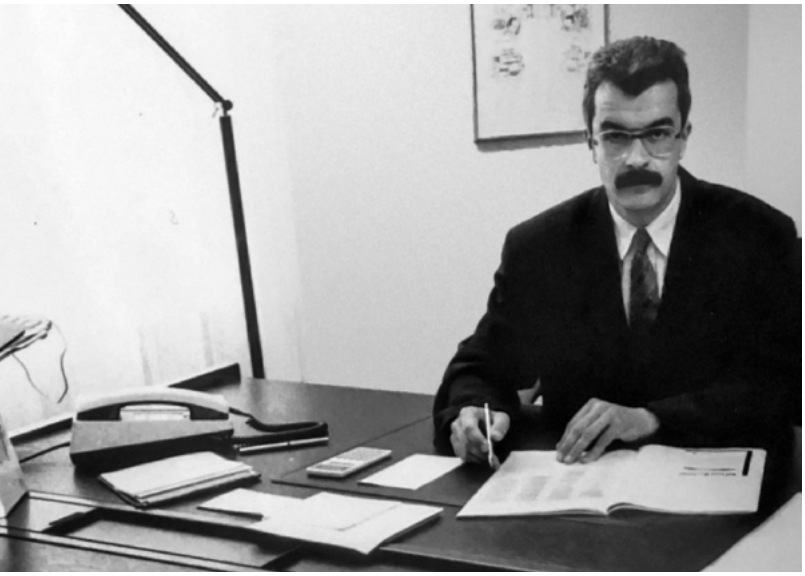
Die abschliessenden Ergebnisse der Studie erwarten wir im Herbst 2019. Jedoch zeigte sich bereits in der Auswertung des ersten Teils, dass wir mit unserem Fokus auf die individuellen Bedürfnisse unserer Bewohnenden, dem sogenannten personenzentrierten Pflegeansatz, richtig liegen. Eine der zentralen Erkenntnisse war die Wichtigkeit, um die Lebensgeschichten der Bewohnenden zu wissen: Nur, wenn wir den bisherigen (Schmerz-)Weg unserer Bewohnenden kennen, können wir sie in ihren eigenen Strategien zur Schmerzlinderung und -vermeidung wirksam unterstützen und gemeinsam mit ihnen neue erarbeiten.

Zu Nadia Khiri-Sax

Die Tessinerin erlernte die Kunst der Pflege von der Pike auf. Ausgebildet zur diplomierten Pflegefachfrau, stand sie zuerst in der Chirurgie und später in der Langzeitpflege selbst am Bett. Im Studium der Pflegewissenschaften vertiefte sie ihre Kenntnisse. Zur Senevita stiess sie im März 2014, anfangs als Leiterin Pflege und Betreuung der Senevita Lindenbaum, danach wurde sie deren Geschäftsführerin. Seit Oktober 2017 verantwortet sie als Leiterin Pflegedirektion in der Geschäftsleitung die Pflege und Betreuung der über 2400 Bewohnerinnen und Bewohner.

Unsere Meilensteine

2019 steht bei der Senevita ganz im Zeichen des 30-Jahre-Jubiläums. Zeit, die Meilensteine aus drei Jahrzehnten Unternehmensgeschichte Revue passieren zu lassen.



1989 Wie alles begann: Philipp M. Zemp gründet zusammen mit drei Freunden die Senevita AG.

1992 Die Baugenossenschaft Aare Bern übergibt der Senevita die Mandatsführung für die Seniorenvilla Grüneck.

2004 Die Senevita feiert mit Eröffnung der Residenz Multengut ihren ersten eigenen Standort und führt damit fünf Häuser.

2008 Ein neues Zeitalter beginnt: Mit dem Verkauf der Senevita an die SeneCura zieht sich Philipp M. Zemp aus dem Geschäft zurück. Das Zusammengehen mit der österreichischen Marktführerin verschafft der Senevita Zugang zu einem internationalen Wissens- und Innovationsnetzwerk.

2012 Das Hauptquartier zieht von Wabern nach Muri bei Bern um. Gleichzeitig verdoppelt die Senevita aufgrund der grossen Nachfrage die Zahl der Pflegebetten.

2014 Ein umtriebiges Jahr für die Senevita, die neu zur international tätigen ORPEA Gruppe gehört. Der Hauptsitz des auf Pflege und Rehabilitation spezialisierten Unternehmens liegt in Paris.

Im gleichen Jahr eröffnet die Senevita fünf neue Standorte, darunter die Senevita Lindenbaum mit einer mediterran ausgerichteten Abteilung. Damit ist das Haus in Spreitenbach das erste gruppeneigene Alterszentrum, das Menschen mit südländischen Wurzeln sowohl sprachlich als auch kulinarisch ein auf sie abgestimmtes Zuhause bietet. Inzwischen zählt die Senevita 18 Standorte.

2016 Von der umfassenden ambulanten Pflege bis hin zum stationären Aufenthalt: Mit der Übernahme der Spitex Stadt und Land wird die Senevita, die zu diesem Zeitpunkt 22 Standorte umfasst, zur grössten Schweizer Anbieterin für Dienstleistungen im Alter.

«Das lebenslange Wohn- und Betreuungsrecht ist heute dank der Senevita Standard.»

30 Jahre ist es her, dass Philipp M. Zemp mit drei Freunden die Senevita AG gegründet hat. Wie hat sich die Branche in den drei Jahrzehnten verändert? Was wünscht er der Senevita zum Geburtstag? Ein Jubiläums-Interview.

Am 8. April 1989 haben Sie mit drei Freunden die Senevita AG gegründet. Erzählen Sie uns eine Anekdote aus der Gründerzeit?
Ich erinnere mich noch gut an den Tag, an dem wir unsere neuen Büros übernehmen konnten. Das Büromobiliar war noch nicht komplett. So sassen wir auf umgekehrten Papierkörben und stiessen fröhlich und freudvoll auf unseren Start und eine erfolgreiche Zukunft an.

Was war Ihre Vision für das Unternehmen?
Der Übertritt in ein Altersheim war damals sehr unbeliebt und bedeutete für die Senioren oft die Aufgabe der eigenen Autonomie. Das wollten wir ändern. Wir wollten, dass Betreutes Wohnen mit verlässlichen und qualitativ hochstehenden Dienstleistungen, mit Privatsphäre sowie mit Prestige gleichgestellt wird, dass eigene liebgewonnene Möbel mitgenommen werden können, stets Wahlmöglichkeiten bestehen und die Konkurrenz spielt und dass man dadurch einen Eintritt selber, früher und freiwillig wählt. Zudem wollten wir den Pensionären lebenslanges Wohn- und Betreuungsrecht, also sprichwörtlich kompetente und liebevolle Pflege bis zur letzten Minute garantieren.

Was davon konnten Sie in Ihren über 20 Senevita-Jahren umsetzen?
Diese Vision konnten wir umsetzen. Der Markt spielt heute. Die Seniorenresidenzen und Pflegeheime buhlen um Kunden, passen ihre Angebote rasch den sich dynamisch verändernden Bedürfnissen an. Neue Betriebe baut man nicht mehr draussen am ruhigen Waldrand, sondern nach Möglichkeit im Stadtzentrum, am Bahnhof, kurzum: dort, wo das Leben stattfindet. Heute sind Wahlmöglichkeiten eine Selbstverständlichkeit (Menü, Essenszeiten, Grösse der Wohnung, 1er- oder 2er-Pflegezimmer usw.). Das selbstbestimmte Wohnen im Alter mit vielseitigen Aktivitätsangeboten hat nichts mehr mit dem Heim von damals zu tun.

Zwei Generationen Senevita: Mitgründer Zemp und der aktuelle CEO Gassner.

«Neue Standorte baut man nicht mehr draussen am ruhigen Waldrand, sondern nach Möglichkeit im Stadtzentrum, am Bahnhof, kurzum: dort, wo das Leben stattfindet.»

Worin sehen Sie die drei grössten Senevita-Errungenschaften, worin den grössten Erfolg?
Die Garantie eines lebenslangen Wohn- und Betreuungsrechtes ist heute dank der Senevita Standard. Früher stand nicht selten im Kleingedruckten, dass sich das Heim vorbehält, intensive Pflegefälle oder Demenzerkrankte abzulehnen respektive deren Pensionsvertrag aufzulösen. Zudem haben wir schon früh auf gute Architektur und ebensolches Ambiente gesetzt und dadurch prestigeträchtiges Alterswohnen gefördert. Wir haben die Branche modernisiert und den damals durch die öffentlich-rechtlichen Heime dominierten Markt durch kunden- und bedürfnisorientierte private Angebote dynamisiert.

Was wünschen Sie der Senevita zum Geburtstag?
Ich wünsche der Senevita, dass sie sich nicht mit dem Erreichten zufriedengibt und sich trotz starkem Wachstum und ihrer Grösse weiterhin ihrer Wertekultur verpflichtet. Dass sie auch in Zukunft allen Beteiligten ein verlässlicher Partner bleibt und sich als Vorreiterin den sich ständig ändernden Ansprüchen der Branche durch Innovation annimmt.

Weiterbildung leicht gemacht

Vielseitige Kenntnisse und Fähigkeiten sowie ein Gespür für interdisziplinäre Zusammenarbeit sind auf dem Arbeitsmarkt gefragter denn je. Umso wichtiger ist es, am Ball zu bleiben und sich regelmässig weiterzubilden.

Kursteilnehmende, welche die Pause zum Diskutieren und Weiterlernen brauchen – bei der Senevita keine Vision von Bildungsverantwortlichen, sondern gelebte Realität, wie sich im Gespräch mit Hildegard Senn Keusen zeigt. Sie ist als Leiterin Bildung für die Geschicke der 2018 gegründeten Senevita Akademie (siehe Kasten Seite 15) verantwortlich. Hier können sich Mitarbeitende der Senevita auf Kosten ihrer Arbeitgeberin in aktuell 124 Kursen aus- und weiterbilden und ihre Kompetenzen vielfältig vertiefen und ausbauen.

Fachübergreifende Kompetenz

Neben fachspezifischen Kursen in den Bereichen Informatik, Hotellerie, Pflege und Betreuung, Führung sowie Berufsbildung stehen auch verschiedene interdisziplinäre Inhalte im Angebot. «In der Praxis entscheidet nicht zuletzt das Zusammenarbeiten der verschiedenen Fachgebiete über Erfolg oder Nichterfolg», so Hildegard Senn Keusen. Ein Miteinander, das darum auch in der Senevita Akademie im Fokus stehen soll. Beispiele entsprechender Kurse sind «Verständnisvoller Umgang mit Bewohnern» und «Kommunikation mit Menschen mit Demenz», aber auch «Bewusst mit Stress umgehen» und «Kinaesthetics – Gesundheit am Arbeitsplatz».

Die Praxis im Fokus

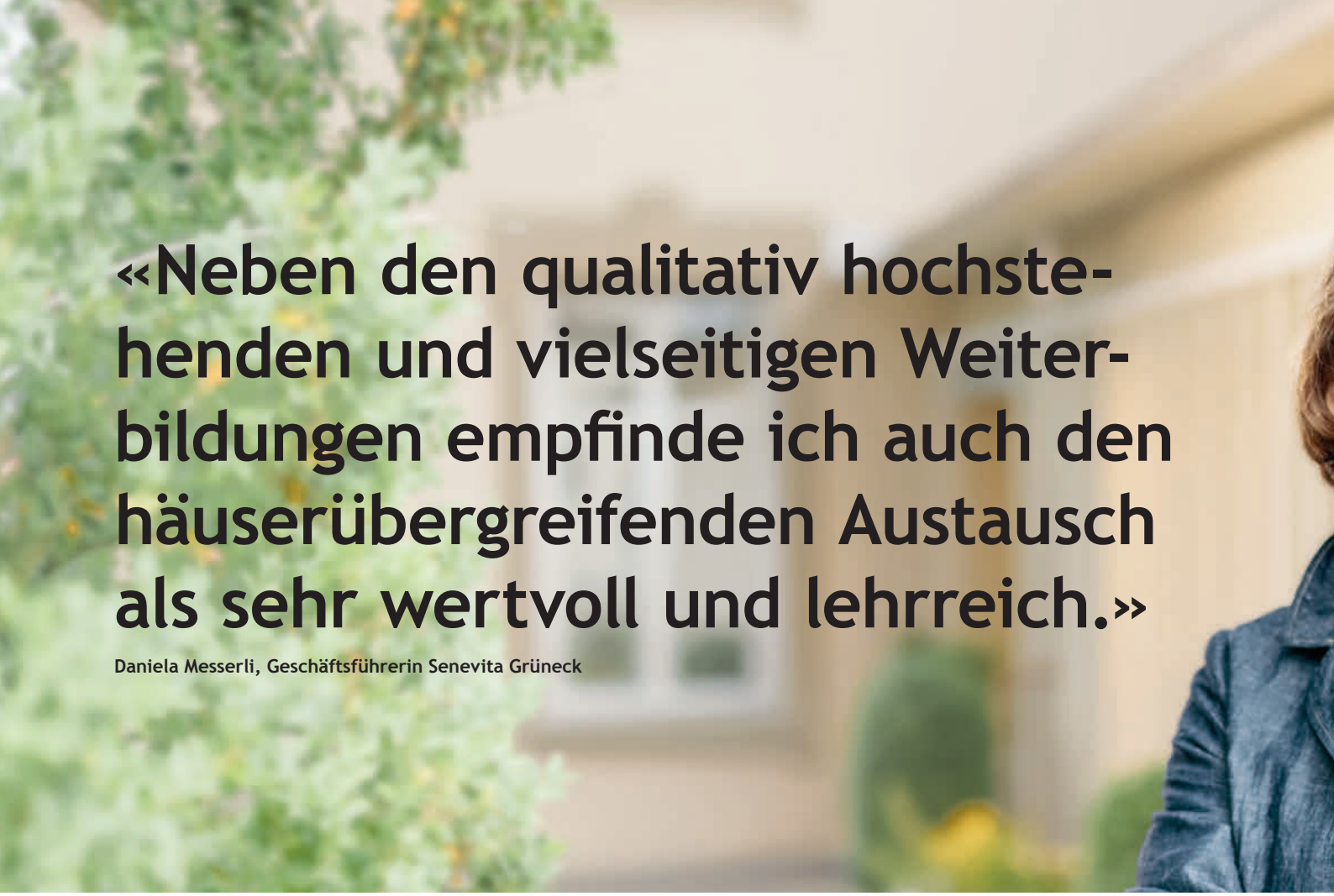
Ebenso grossen Wert wie auf Interdisziplinarität legt die Senevita auf Praxisorientiertheit. «Was die Mitarbeitenden an der Akademie lernen, sollen sie danach direkt in ihren Arbeitsalltag einfliessen lassen können», erklärt die Leiterin Bildung. Im Zentrum des Kursprogramms stehen denn auch eher kürzere Weiterbildungen als mehrmonatige Lehrgänge. So können die Teilnehmenden ganz konkret in ein Thema eintauchen und das Erlernte danach rasch umsetzen.

Am Puls der Zeit

Die Inhalte stellt das Bildungs-Team in engem Austausch mit der Geschäftsleitung und den Führungspersonen der einzelnen Standorte und Fachbereiche zusammen. Dabei stehen der aktuelle Bedarf, Themeninputs von Mitarbeitenden sowie künftige weiterbildungsgeeignete Herausforderungen und Ziele im Vordergrund. Einen Teil der Feedbacks holt sich Senn Keusen direkt bei ihrer Zielgruppe. «Ich gehöre selber auch zum Team der Kursleitenden. Das kommt einerseits meinem Bildungsherz entgegen, andererseits bleibe ich dadurch am Ball und erfahre die Anliegen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden ganz direkt. Diesen persönlichen Kontakt schätze ich sehr.»

«Die Möglichkeit, mich sowohl pflegerisch als auch persönlich weiterzubilden, etwa im Umgang mit Stress, finde ich grossartig.»

Jasna Behaderovic,
Mitarbeitende Pflege Senevita Westside



«Neben den qualitativ hochstehenden und vielseitigen Weiterbildungen empfinde ich auch den häuserübergreifenden Austausch als sehr wertvoll und lehrreich.»

Daniela Messerli, Geschäftsführerin Senevita Grüneck

Bei der Auswahl der Kursleitenden achtet die Leiterin Bildung auf fachliche und didaktische Qualifikation gleichermassen, denn: «Fachliche Exzellenz und dieses Wissen verständlich und professionell vermitteln zu können, sind zwei unterschiedliche Dinge.»

Hand in Hand

Damit das breit abgestützte Wissensfundament der Senevita Akademie im Alltag greifen kann, ist die Senevita auf die Mithilfe der hauseigenen Führungskräfte angewiesen. «Der Erfolg der Akademie steht und fällt mit der Frage, welchen Stellenwert Weiterbildung im jeweiligen Haus geniesst», weiss Hildegard Senn Keusen. «Nur, wenn die Geschäftsführenden und Bereichsleitenden mit Überzeugung und entsprechendem Einsatz hinter unserem Anliegen der stetigen Weiterbildung stehen, kann der Wissenstransfer tatsächlich stattfinden.» Das bedinge unter anderem, dass sich die Führungskräfte nach getaner Weiterbildung aktiv dafür interessieren, was ihre Mitarbeitenden Neues gelernt haben. «Im besten Fall kann ein ganzes Team davon profitieren, womit sich der Nutzen der Akademie sofort vervielfacht.» Das diesbezügliche Engagement der Häuser freut Senn Keusen darum sehr.

Mitten im Thema

Mitunter geschieht der Lerntransfer bereits während der Weiterbildung, so etwa im eingangs erwähnten Kurs. «Es handelte sich um ‹Das Einmaleins der Lebensmittelhygiene› in der Senevita Westside. Als die Teilnehmenden 20 Minuten nach Ende der Pause immer noch nicht zurück im Kursraum waren, haben der Kursleiter und ich uns auf die Suche nach ihnen gemacht. Gefunden haben wir sie in der Küche, wo sie in angeregter Diskussion mit dem dortigen Küchenchef alles unter die Lupe genommen haben. Dass die Pause zum Weiterlernen genutzt wird – etwas Grossartigeres kann Bildungsleuten wie mir gar nicht passieren.» Um genau solche Interaktionen gehe es ihr in ihrer Arbeit rund um die Senevita Akademie, so Hildegard Senn Keusen.

Das Spiel mit dem Rollenwechsel

In die gleiche Kategorie gehört der von ihr durchgeführte Workshop «Verständnisvoller Umgang mit Bewohnern», der sich hauptsächlich darum dreht, Menschen mit unterschiedlichen Handicaps professionell und einfühlsam zu begegnen und der sinnbildlich für die Philosophie der Senevita steht. Um das Thema für die Teilnehmenden erlebbar und sie betroffen davon zu machen, arbeitete Senn Keusen unter anderem mit Rollstühlen und Simulationsbrillen. «Allein durch den Rollenwechsel, dass also für einmal die Mitarbeitenden jene im Rollstuhl waren, haben wir so viel erreicht. Ausnahmslos alle sagten, sie hätten dadurch an Verständnis und Einfühlungsvermögen gewonnen. Das live mitzuerleben, war wunderbar.»

Zukunft gestalten dank Weiterbildung

Die Senevita Akademie wurde 2018 mit dem Ziel gegründet, eine hauseigene professionelle Aus- und Weiterbildungsstätte aufzubauen und damit sowohl (Fach-)Kompetenzen als auch Betreuungsqualität stetig weiterzuentwickeln. Für die schweizweite Anerkennung der Abschlüsse sorgen Kooperationen mit anerkannten Bildungsinstitutionen. Dazu zählen unter anderen die Universität Basel und die Höhere Fachschule für Pflege Bern.

Das aktuelle Kursprogramm umfasst 124 verschiedene Kurse, wovon ein Grossteil auch externen Teilnehmenden offensteht. Aufgeteilt in die Bereiche interdisziplinäre Kurse, Informatik, Hotellerie, Pflege und Betreuung, Führung sowie Berufsbildung bieten sie für sämtliche Stufen und alle bei der Senevita involvierten Berufe Weiterbildungsangebote und sollen die Teilnehmenden sowohl menschlich als auch fachlich weiterbringen. Für Mitarbeitende fallen dabei keine Kosten an. Diese werden vollumfänglich von der Senevita übernommen.

Details und Anmeldemöglichkeiten zu den einzelnen Kursangeboten finden sich hier:
www.senevita-akademie.ch

HEIMAT GESTALTEN

Früher lag der Fokus allein auf der Funktion, heute mindestens ebenso sehr auf Wohlbefinden und Vertrautheit: Michael Winkler, Leiter Bau und Immobilien, über die Entwicklung in der Einrichtung und Gestaltung von Alterswohnraum.

15 Standorte hat Michael Winkler in den vergangenen 10 Jahren mitverantwortet und mitgestaltet. Ein guter Moment, um nachzuzeichnen, wie sich Seniorenwohnungen, Pflegezimmer und ihr Drumherum verändert haben. «Wo früher vorwiegend die Funktion im Vordergrund stand, geht unsere Aufgabe inzwischen weit darüber hinaus. Mit der Einrichtung und Ausgestaltung der Räume wollen wir für Wohlbefinden und Vertrautheit sorgen, Bezugspunkte zum bisherigen Leben unserer Bewohnenden schaffen und ihnen so ein echtes Zuhause bieten», so der Leiter Bau und Immobilien. Es gehe darum, nicht nur den gesundheitlichen Bedürfnissen gerecht zu werden, sondern auch jenen nach Geselligkeit sowie Wohl- und Zuhausefühlen, erklärt Michael Winkler.

In Zollikofen weckt Albert Anker Erinnerungen an früher, in Dietikon ein alter Rapid-Motormäher.

«Heimat schaffen, darin liegt das Erfolgsgeheimnis.» Damit dies gelingen kann, gilt es, die Häuser klar auf ihre Umgebungen auszurichten. «Nur so erreichen wir, dass sich die Menschen aus dem Umfeld des Standortes im besagten Haus dann auch tatsächlich willkommen und heimisch fühlen», sagt Michael Winkler. Im Zentrum steht dabei die lokale Verankerung. In Bern gewährleisten dies unter anderem Bilder von Albert Anker, ganz besonders jenes, das von 1930 bis etwa 1980 jedes Schul-Singbuch zierte. In St. Gallen erzählen Stickereien und Webrahmen von früher, in Dietikon erweist der hier erfundene motorbetriebene Einachsmäher Rapid der Ortsgeschichte die Ehre, in Erlenbach wiederum werden auf den Etagen See und Rebberg thematisiert.

An Bord der Senevita Gehren in Erlenbach erzählen Schiffsutensilien vom nahe gelegenen See.

«Wichtig ist, dass wir mit Gegenständen und Möbeln arbeiten, die den Bewohnenden vertraut sind.» Aktuell seien das etwa Biedermeier-Möbel, Kronleuchter, Teppiche, aber auch Bibliotheken und Restaurants im Brasserie-Stil mit kleiner Bar-Ecke, Böden aus alten Berliner Fliesen und Bildern von damaligen Jugendheldinnen und -helden an den Wänden. «Darin liegt der vielleicht gewichtigste Unterschied zu einst: Wir haben pro Bewohner nicht mehr Fläche zur Verfügung als früher, aber heute gestalten wir sie mit viel Liebe zum Detail und persönlichen Bezugspunkten aus.»

ZUSAMMEN ERFOLG-REICH

Altersversorgung als öffentlich-privates Miteinander: Im zürcherischen Erlenbach betreibt die Senevita im Auftrag der Gemeinde das Alterszentrum Gehren. Eine Erfolgsgeschichte, die exemplarisch für das Potenzial von Public Private Partnerships steht.

Gestartet mit einem Paukenschlag, unterwegs in bestem Einvernehmen: Als sich die Gemeinde Erlenbach 2014 für die Senevita als Betreiberin des neuen Alterszentrums entschied, ging es für die Architekten zuerst einmal zurück auf Feld eins. Die geplanten Wege hätten den Arbeitsalltag der Mitarbeitenden wesentlich verkompliziert, weshalb man sich zur kompletten Überarbeitung des ursprünglichen Entwurfs entschied. Für die Architekten ein Schock, für das Projekt ein grosser Gewinn und sowohl auf Gemeinde- als auch auf Senevita-Seite der einzige Punkt, den man bei einer weiteren Zusammenarbeit anders angehen würde.

Die Vorteile des Miteinanders

«Rückblickend hätte es Sinn gemacht, die Senevita bereits einen Schritt früher an Bord zu holen», so der Erlenbacher Gemeindepräsident und Gesundheitsvorstand Dr. iur. Sascha D. Patak. Trotzdem bereut er den damaligen Umweg nicht. Vielmehr bestätigt ihn die Anekdote in seiner Meinung, dass kleine Gemeinden wie Erlenbach gut beraten sind, das komplexe Geschäft der Altersversorgung in Partnerschaft mit Privaten anzugehen. «Die Senevita hat 30 Jahre Erfahrung und für jeden Fachbereich die entsprechenden Experten im Haus. Know-how, das wir uns auf keine Art und Weise innert nützlicher Frist selbst hätten aneignen können.»

Auch Werner Müller, Leiter Unternehmensentwicklung der Senevita, nennt den Aha-Moment der Neuplanung beispielhaft für die Wichtigkeit öffentlich-privater Partnerschaften. «Oft geht vergessen, dass die Häuser zweierlei Menschen dienen müssen, nämlich neben den Bewohnenden auch den Mitarbeitenden. Nur, wenn die Architektur sie in ihrer Arbeit unterstützt, kann jene Pflegequalität geschaffen werden, für welche die Senevita stehen will.» Darum gelte: «Je früher die Gemeinden den Dialog mit uns suchen, umso besser.» Dadurch lassen sich sowohl Kompetenzen als auch Rollen von Beginn an klar verteilen.

Lokal verwurzelt

In Erlenbach hiess das: Die Senevita übernimmt den Betrieb des Alterszentrums, die Verantwortung aber bleibt bei der Gemeinde. «Wir wollten unser Altersheim und mit ihm das Erlenbacher Flair unbedingt behalten», sagt Sascha D. Patak. «Unsere Senioren sollten wissen, dass wir sie nicht einfach weggeben.» Der Outsourcing-Vertrag musste darum vor die Gemeindeversammlung, die Zusammenarbeit ist bis heute eng. Eine Tatsache, die beide Seiten als Vorteil sehen. «Wir sind nah am Markt und seinen Innovationen», so Werner Müller, «die Gemeinde wiederum ist nah an der Bevölkerung. In der Kombination entsteht genau das, was uns seit jeher ein Anliegen ist: für unsere Bewohnenden ein Zuhause zu schaffen, das nicht nur wohnlich und gemütlich, sondern ein echtes Daheim ist.»

Gemeinsam planen: Senevita Unternehmensentwickler Müller und Gemeindepräsident Patak.

Sachen Personal gut zu sein scheint, freut ihn besonders. «Wir erhalten regelmässig Blindbewerbungen.» Sein Fazit gut ein Jahr nach Eröffnung fällt darum deutlich positiv aus: «Ich bin absolut glücklich, dass wir das Projekt erstens extern und zweitens an die Senevita vergeben haben.»

«Ich bin absolut glücklich, dass wir das Projekt erstens extern und zweitens an die Senevita vergeben haben.»

Dr. iur. Sascha Patak, Gemeindepräsident Erlenbach

Erfolgsgeschichte

Die Zahlen zeigen, dass ebendies im Alterszentrum Gehren gelungen ist. «Wir sind ein begehrtes Haus und trotz wachsender Konkurrenz in den umliegenden Gemeinden gut ausgelastet, zudem preislich eins der günstigeren», so Sascha D. Patak. Dass der Ruf auch in Selbst wenn man es ganz objektiv betrachte, komme man nicht umhin, das Alterszentrum Gehren als Erfolgsgeschichte zu bezeichnen, findet Sascha D. Patak: «Wir haben trotz Neurespektive Umplanung in kürzester Zeit, unter Einhaltung des Zeitplans und zudem 10 % unter Budget gebaut. Da gibt es schlicht nichts kleinzureden, sondern höchstens zu applaudieren.» So beweist Erlenbach neben manch anderem: Die Zusammenarbeit mit Privaten verteuert Alterswohn- und Pflege-Angebote nicht. Im Gegenteil.

2018 im Rückblick

Neue Standorte, institutionalisierte Weiterbildung, Gastgeberin des sechsten Sene Forum: Auch 2018 hat die Senevita viel bewegt. Eine Übersicht in Wort und Bild.

1.1.

Neues Jahr, neue Weiterbildungen: Mit der Senevita Akademie lanciert die Senevita einen hauseigenen Aus- und Weiterbildungspool, der Mitarbeitenden und Externen gleichermassen offensteht. Für die Mitarbeitenden übernimmt die Senevita sämtliche Kurskosten.

18.1.

Alter hat Zukunft — wenn der Sene Forum-Titel gleichzeitig Unternehmensphilosophie ist.

16.3.

57 Wohnungen, 8 Studios, 169 Pflegeplätze: Mit der Senevita Bernerrose eröffnet die Senevita ihr bisher grösstes Haus.

26.5.

Im zürcherischen Erlenbach geht die Senevita Hand in Hand mit der Gemeinde und feiert die Eröffnung des Alterszentrums Gehren.

9.7.

Mit der Übernahme der Clinica Holistica ist die Senevita neu auch in der Nachsorge von Stressfolgeerkrankungen tätig.

1.10.

Die Lindenhofgruppe überträgt der Senevita die Führung ihres Alters- und Pflegewohnheims Engeried.

22.10.

In Herrliberg wird der Grundstein zur Senevita Im Rebberg gelegt. Die 47 Alterswohnungen sind voraussichtlich im Sommer 2020 bezugsbereit.

Die Senevita in Zahlen

Eine Erfolgsgeschichte auf solidem Fundament: Die Senevita ist seit 30 Jahren näher am Menschen und hat sich mit attraktivem Wohnen, massgeschneiderten Dienstleistungen und ausgezeichneter Gastronomie eine führende Position im Bereich Betreutes Wohnen und Langzeitpflege erarbeitet.

Frauen
71%

Durchschnittsalter
85 Jahre

Weiterempfehlungsquote
96%
unserer Bewohnerinnen und Bewohner würden die Senevita weiterempfehlen.

Senevita-Häuser

27 Standorte in 9 Kantonen

Anzahl Pflegeplätze	1450
Anzahl Wohnungen	1150

Männer
29%

2113 Mitarbeitende

Frauen
80%
Männer
20%

Lernende
188
Praktikanten
44

Durchschnittsalter
41 Jahre
Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad
77.5%

Anzahl Nationen
75

Bezahlte Mutterschaftsurlaubstage
112 Tage à 80%
Vaterschaftsurlaubstage
5 Tage

Mitarbeiterzufriedenheit
76%

Das unabhängige Institut «Great Place to Work» kürte die besten Arbeitgeber der Schweiz. Im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen wählten die Mitarbeitenden die Senevita auf Rang 3 der attraktivsten Arbeitgeber.

EIN TAG MIT DEM

KÜCHEN-CHEF.

Jeder Tag ein neues Abenteuer. So beschreibt Bruno Koch seine Arbeit. Ein Blick über die Schulter des Küchenchefs der Senevita Bernerrose.

«Sollen täglich rund 300 Menschen satt werden, sind ausgeklügelte Logistik und durchgetaktete Zeitpläne gefragt, erst recht, wenn ebendiese Menschen wie in unserem Fall nicht alle am gleichen Ort zu Tisch sitzen. Was mein Team und ich in der Senevita Bernerrose Tag für Tag auf Teller und in Schüsseln zaubern, versorgt einerseits Mitarbeitende, hauseigene Wohnbereiche sowie interne und externe Restaurantgäste, andererseits die Bewohnenden der Senevita Panorama und der Senevita Dammweg in Bern sowie die Kundschaft des lokalen Mahlzeitendienstes.

Durchgetakteter Vormittag

Der Tagesablauf in unserer Küche gleicht darum einem Fahrplan, der spätestens ab 10.20 Uhr keine Verzögerungen mehr duldet. Um diese Zeit wird per Mahlzeitendienst der erste Teil der externen Menüs ausgeliefert. Eine halbe Stunde später folgen die Menüs für die internen Wohnbereiche, weitere 30 Minuten später startet die zweite Liefertour. Punkt 11.15 Uhr dann wird der Mittag im Restaurant der Bernerrose eröffnet, gleichzeitig können sich im Personalraum bis 13 Uhr die Mitarbeitenden verpflegen. Kompakte drei Stunden, die sorgfältiger Planung und Vorarbeit bedürfen.

Die Ruhe vor dem Sturm

Umso wichtiger ist es mir, vor allen anderen im Büro zu sein. Mein Arbeitstag beginnt spätestens um 6.15 Uhr, eine knappe Stunde vor jenem des tagesverantwortlichen Koches. 45 Minuten ungestörte Büroarbeit, die mir heilig sind. Mails checken, Pendenzen abarbeiten, Rückmeldungen zum vorherigen Tag sortieren, erste Warenbestellungen aufgeben, die Liste der Aufgaben ist lang.

Schlägt es sieben, nimmt der eingespielte Küchenalltag seinen Lauf. Wir besprechen kurz den anstehenden Tag, dann nehmen alle ihre Plätze ein. 18 Mitarbeitende zählt unser Team, sechs bis sieben stehen pro Tag in der Küche.

Multitasking-Talent

Für mich geht es nach der Kurzbesprechung unterschiedlich weiter. Übernehme ich selbst eine Schicht, stehe auch ich am Herd, allerdings fast immer mit einem Ohr am Telefon, beim Zwiebelnschneiden genauso wie beim Telleranrichten. Dafür verantwortlich sind die vielen Fäden, die in meinen Händen zusammenlaufen und deretwegen ich regelmässig Bürotage einplane. Dabei geht es längst nicht nur ums Kochen. Ich schreibe Menüs und Arbeitspläne, koordiniere Warenbestellungen, pflege Lieferantenkontakte und stehe zudem in regem Austausch mit den verschiedensten Leuten. Die Bandbreite reicht von zu beliefernden Häusern über interne Technik-, Service- und Pflegeleute bis hin zu den Bewohnenden. Letztere sind mir besonders wichtig.

Gäste mit Mitsprache

Darin liegt einer der grössten Unterschiede zur herkömmlichen Gastronomie. Wenn Sie in einem Restaurant mit dem Essen nicht zufrieden sind, gehen Sie beim nächsten Mal einfach woanders hin. Diese Wahl haben die meisten unserer Gäste nicht. Sie in ihren kulinarischen Wünschen ernst zu nehmen, ist bei der Senevita darum oberstes Gebot. Einfluss auf das Menü können sie auf verschiedene Arten nehmen. Wie in anderen Häusern, steht auch bei uns ein Briefkasten für Rückmeldungen bereit. Darüber hinaus hören wir uns regelmässig bei unseren Gästen um. Diese Kultur des Miteinanders möchte ich mit der Schaffung einer Menükonferenz ausbauen. Einmal monatlich, so meine Idee, möchte ich mich mit interessierten Bewohnenden treffen und ihre Essenswünsche abholen.

Auch am Herd stets am Telefon: Bruno Koch in doppelter Aktion.

Geschätzter Austausch mit dem Küchenchef.

Abwechslungsreiche Menüs

Bis es so weit ist, halten wir unsere Gäste anderweitig bei Laune. Zwischen allfälligen Wiederholungen etwa liegen immer mindestens sechs Wochen, am Geburtstag tischen wir das Lieblingsessen auf, Klassiker wie Rahmschnitzel, Suure Mocke und Käseteller werden exotischen Gerichten vorgezogen, und die Bewohnenden haben mit dem Vegi- und dem Wochenhit stets Ausweichmöglichkeiten. Optionen übrigens, die wir für alle Kostformen anbieten. Ob salzarm, laktosefrei, püriert oder diabetikergeeignet, wir versuchen immer, das aktuelle Menü entsprechend abzuleiten.»

Kulinarische Konzepte

Essen ist weit mehr als Nahrungsaufnahme. Kulinarischer Genuss wird bei der Senevita darum grossgeschrieben und geht mit vielfältigem Einbezug der Bewohnenden einher. Die öffentlich zugänglichen Restaurants sind dabei allseits geschätzte Treffpunkte.

Alle Restaurants der Senevita sind öffentlich und messen sich darum neben der Bewohnenden-Zufriedenheit auch am Markt.
Feinschmeckerinnen und Feinschmecker werden 365 Tage im Jahr mit marktfrischen und fantasievoll angerichteten Menüs verwöhnt, ganz gleich, ob von intern oder extern. Genuss und Qualität gehen dabei Hand in Hand mit viel Hingabe und Liebe zum Detail. Ein Paket, das bei Bedarf auch für geschlossene Gesellschaften gebucht werden kann, und im Alltag für Begegnungen und regen Austausch zwischen den Bewohnenden und externen Gästen sorgt.

Essen soll in jeder Lebenssituation Spass machen, selbst dann, wenn Schon- oder Diätkost auf dem Plan steht.
Dass Schon- und Diätkost nicht zwingend danach schmecken und aussehen muss, das beweisen die Restaurants der Senevita tagtäglich. Die Gesellschaft am Mittagstisch soll ohne Einschränkungen genossen werden können. Dazu arbeiten Pflege- und Gastronomieteams eng zusammen, zudem sind in jedem Haus ausgebildete Diätköche am Werk.

Wer den Kochlöffel mitschwingt, greift danach mit mehr Begeisterung zu. Aktivierung durch Kochen ist bei der Senevita deshalb Standard.
Wöchentliche Rüst- und Kochgruppen, eine Bocuse-Gruppe zum regelmässigen Austausch über Zutaten und kreative Zubereitungsarten, ein mediterraner Wohnbereich mit entsprechend verwurzeltem Personal und Menüplan, basale Stimulation durch Geschmäcke von früher – die Gesichter des kulinarischen Miteinbezugs sind vielseitigst.

«Dass die Küche so abwechslungsreich und gepflegt und der Service so zuvorkommend ist, schätze ich sehr.»

Erna Leuthart,
Bewohnerin Senevita Bernerrose

Individuelle Lösungen stehen bei uns im Zentrum. Für die Bewohnenden heisst das, dass sie ihre Autonomie mit dem Übertritt in eines unserer Häuser nicht abgeben, sondern weiterhin so selbstbestimmt wie möglich leben können.

Die Zusammenarbeit mit Universitäten und Fachhochschulen spielt hierbei eine grosse Rolle, versorgt uns laufend mit aktuellen Forschungsergebnissen und garantiert, dass wir immer auf dem neusten wissenschaftlichen Stand sind. Mitarbeitende fördern und fordern wir in der Senevita Akademie mit vielseitigen Weiterbildungen. Das Team «Bau und Immobilien» plant Neu- und Umbauten nach lokalen Begebenheiten und nah an der Lebenswelt der künftigen Bewohnenden. Beratungs- und Betriebsführungsmandate nehmen wir Hand in Hand mit den jeweiligen Gemeinden und Trägerschaften wahr. Unsere Restaurants schliesslich werden verschiedenen Kostarten ebenso gerecht wie Menüwünschen zu Geburtstagen und anderen besonderen Gelegenheiten und müssen die Bewohnenden und den öffentlichen Markt gleichermassen überzeugen.

Christoph Gassner
CEO Senevita Gruppe

senevita
Näher am Menschen

Senevita AG, Betreutes Wohnen und Pflege, Worbstrasse 46, Postfach 345, CH-3074 Muri b. Bern
Telefon +41 31 960 99 99, Fax +41 31 960 99 90, kontakt@senevita.ch, www.senevita.ch

ORPEA SUISSE