

# Feinfühliges Pflege und Begleitung im Alter

**Senevita | Betreutes Wohnen und Langzeitpflege:** Senevita bietet älteren Menschen mit massgeschneiderten Wohn- und Betreuungsangeboten an 27 Standorten hohe Lebensqualität.

VICTOR BREU

Die selbstbestimmte Lebensgestaltung der Bewohnerinnen und Bewohner, die hohe Lebensqualität und Wohlergehen ermöglicht, ist für uns oberstes Gebot», sagt Christoph Gassner, der CEO der Senevita. In den Häusern der Senevita leben die Senioren so lange wie möglich in den eigenen vier Wänden und erhalten Unterstützung nach Bedarf. Bei dauerhafter und starker Pflegebedürftigkeit besteht die Möglichkeit, in ein Pflegezimmer mit umfassender Betreuung rund um die Uhr zu wechseln. Senevita verspricht ein lebenslanges Wohnrecht mit individueller und persönlicher Betreuung.

Vor 30 Jahren wurde Senevita in Bern gegründet. Das innovative Konzept des betreuten Wohnens und der Langzeitpflege am selben Ort fand breiten Anklang. Heute betreibt Senevita 27 Standorte in neun Kantonen. Vor zwei Jahren hat die Gruppe das Konzept erweitert, indem sie ihr Angebot um Dienstleistungen zu Hause anreicherte und die Organisation «Spitex für Stadt und Land» übernahm. Damit ist die Senevita-Gruppe zur führenden integrierten Anbieterin für stationäre und ambulante Pflege in der Schweiz geworden, die mit über 4300 Mitarbeitenden rund 4900 Seniorinnen und Senioren betreut.

## Heimat schaffen

Eben ist ein Alterszentrum in Abtwil SG mit der Kombination von 12 Wohnungen und 57 Pflege-Einzelzimmern eröffnet worden, ein Haus in Buchs ZH folgt in diesem Herbst. Die Gruppe ist auch offen, bestehende Alters- und Pflegeheime zu übernehmen oder zu betreiben. «Wir sind laufend im Gespräch mit Gemeinden oder Trägerorganisationen, die den Auftrag haben, die Langzeitpflege sicherzustellen. In den meisten Regionen ist momentan die Nachfrage nach betreutem, selbstständigem Wohnen aber grösser als die



Nachfrage nach Pflegebetten», erklärt CEO Christoph Gassner.

Die Senevita will die Lebensqualität der betreuten Personen maximieren. «Ältere Menschen zu pflegen und zu betreuen, ist eine vielschichtige Aufgabe. Wichtig sind beispielsweise altersgerechte und behagliche Zimmer und Wohnungen, eine abwechslungsreiche Freizeitgestaltung sowie wohlschmeckende Mahlzeiten», erklärt Werner Müller, der Leiter Bau und Entwicklung. Senevita will «Heimat schaffen», wie er sagt: «Mit der Einrichtung und der Gestaltung der Räume wollen wir für Wohlbefinden und Vertrautheit sorgen». Auch innovative Wohn- und Lebensangebote helfen dabei. So hat Senevita zum Beispiel in Spreitenbach eine mediterrane Abteilung geschaffen, die spezifisch auf die Bedürfnisse von Seniorinnen und Senioren ausgerichtet ist, die ursprünglich aus Italien oder Spanien stammen. Die dortigen Mitarbeitenden sprechen deren Sprache und kulinarisch wird auf die Herkunft der Bewohner eingegangen.

Der Alltag orientiert sich an den individuellen Bedürfnissen. «Wir gestalten den Tag entsprechend der jeweiligen Vorlieben der Bewohnenden. Guetzi backen, Gemüse rüsten, Kleider flicken,

Kräuter ernten, jemandem Jassen beibringen, eine Geschichte erzählen – die Möglichkeiten des Einbezugs und der Aktivierung sind so vielfältig wie die Talente und Hobbys der Bewohnenden. Alle dürfen, niemand muss. Ziel ist es, vom fixen Konzept der Betriebsabläufe wegzukommen hin zu einer individuellen, auf Selbstbestimmung ausgerichteten Pflege», beschreibt Nadia Khiri-Sax, Leiterin Pflegedirektion bei Senevita.

## Ausbildung ist Chefsache

Voraussetzung, um innovative Pflegekonzepte in solch hoher Qualität bieten zu können, sind indessen Kompetenz und Fachwissen der Mitarbeitenden. «Daher steht die Aus- und Weiterbildung weit oben auf unserer Prioritätenliste, sie ist Chefsache», sagt CEO Christoph Gassner. Gut die Hälfte der Mitarbeitenden arbeitet in der Pflege, wo es zunehmend schwierig ist, genügend kompetente Fachkräfte zu finden. Deswegen bildet Senevita den Berufsnachwuchs in grosser Zahl selbst aus. «Die Zahl unserer Ausbildungsplätze hat sich innerhalb von nur fünf Jahren vervierfacht», erklärt Hildegard Senn Keusen, die Leiterin Bildung. Senevita bildet heute rund 220 Lernende aus – in Verwaltung, Betrieb, Gastrono-

mie, vor allem aber zu Pflegeassistentinnen, Pflegefachfrauen (FaGe) oder diplomierten Pflegefachkräften (HF). Stark setzt Senevita auf die «Erwachsenenlehre», die sogenannte Nachholbildung, und konnte dafür schon rund 30 erwachsene Berufseinsteigerinnen gewinnen. In jedem der Senevita-Häuser sichern eigene Berufsbildnerinnen die Ausbildungsqualität und gewähren den Lernenden eine individuelle Förderung.

## Rege besuchte Akademie

Für die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden hat Senevita 2018 eine eigene Weiterbildungsplattform geschaffen, die «Senevita Akademie». An der Akademie können Mitarbeitende – kostenlos – aktuell 124 Kurse besuchen. Neben fachspezifischen Kursen in Informatik, Hotellerie, Pflege und Betreuung, Führung sowie Berufsbildung stehen auch verschiedene interdisziplinäre Inhalte im Angebot, so Kurse wie «Verständnisvoller Umgang mit Bewohnern» und «Kommunikation mit Menschen mit Demenz», aber auch «Bewusst mit Stress umgehen» oder «Kinaesthetics – Gesundheit am Arbeitsplatz».

Da Senevita immer wieder Erkenntnisse aus der wissenschaftli-

chen Forschung und neue Ansätze in der Betreuung älterer Menschen in die tägliche Arbeit einfließen lässt, stossen die Kurse zu den aktuellen Themen auf reges Interesse. Die Kurse der Akademie stehen auch Dritten offen, in Einzelfällen richten sie sich sogar an alle Einwohner einer Standortgemeinde, wie der Kurs Sturzprävention in Zollikofen.

## Drei Dimensionen der Laufbahn

Immer mehr Bedeutung erhalten bei Senevita überdies fachliche Karrieren: Dies sind Fachspezialisierungen, etwa zur Schmerz- oder zur Hygienespezialistin, die über interne und externe Weiterbildungen erworben werden. Beste Karrieremöglichkeiten sind eine der herausragenden Stärken von Senevita, wie CEO Christoph Gasser findet: «Aufgrund der Grösse, der Struktur und der Organisation von Senevita können wir mehr Optionen für eine spannende berufliche Laufbahn bieten als viele unserer Konkurrenten.» Ausser der Führungslaufbahn und der fachlichen Karriere kommt bei Senevita durch einen Betriebs- oder Funktionswechsel innerhalb der Gruppe noch die Möglichkeit einer geografischen Karriere hinzu.

## Senevita

- Die Senevita-Gruppe mit Sitz in Muri bei Bern betreibt Seniorenresidenzen und Alters- und Pflegezentren. Ausserdem ist sie in Beratung, Entwicklung und Bau von Pflegeeinrichtungen tätig. Senevita betreut über 2400 pflegebedürftige Menschen und beschäftigt 2200 Mitarbeitende sowie 188 Lernende und 44 Praktikanten.
- Senevita bietet betreutes Wohnen und Langzeitpflege an 27 Standorten in 9 Kantonen der Deutschschweiz an. Die Zahl der Seniorenwohnungen beläuft sich auf rund 1300, jene der

**senevita**  
Näher am Menschen

- Pflegeplätze auf 1400. 12 der Pflegeheime liegen im Kanton Bern.
- Zur Senevita-Gruppe gehört auch die «Spitex für Stadt und Land», die mit 1800 Mitarbeitenden in 26 Filialen in 25 Kantonen tätig ist. Die Senevita-Gruppe ist damit die grösste integrierte Anbieterin für stationäre und ambulante Pflege in der Schweiz.
- Senevita wurde 1989 in Bern gegründet. Seit fünf Jahren gehört sie zur französischen Orpea-Gruppe. Diese ist mit 950 Einrichtungen in 14 Ländern die führende Betreiberin von Seniorenpflegeheimen, Reha- und Psychiatrie-Kliniken in Europa.

## «Verlockende Perspektiven und Berufskarrieren»

### Herr Koch, welche Berufsleute sucht Senevita?

**TK:** Durch unser stetiges Wachstum suchen wir permanent Mitarbeitende für fast alle Bereiche: für Pflege, Betreuung, Gastronomie, Hausdienst, Technik, Administration. Besonders in der Pflege aber spüren wir den Fachkräftemangel. Führungskräfte im Pflegebereich zu finden ist extrem schwierig. Obwohl die Fluktuation bei uns nicht höher ist als anderswo in der Branche, müssen wir Jahr für Jahr sehr viele neue Pflegefachkräfte rekrutieren. Senevita ist in den letzten Jahren so dynamisch gewachsen, dass unser Personalkörper in der Pflege sehr gross geworden ist und rund 1200 Mitarbeitende umfasst. Kommt hinzu, dass wir an unsere Stellenkandidaten hohe Anforderungen stellen: Neben dem fachlichen Know-how verlangen unsere zentralen Werte wie Herzlichkeit und Wärme, Sicherheit und Respekt von unseren Mitarbeitenden auch eine hohe soziale Kompetenz.

### Sind Berufe in der Langzeitpflege denn nicht mehr attraktiv?

**TK:** Doch, sie sind nach unserer Beobachtung in letzter Zeit sogar wieder begehrt geworden, gerade bei jungen Leuten. Pflegeberufe sind sinnstiftende Berufe, und auch die Anstellungsbedingungen mit vermehrter Möglichkeit zu

Teilzeitarbeit sind attraktiver geworden. Man erhält unmittelbar ein Echo auf seine Arbeit, die gepflegten Personen würdigen die erbrachten Leistungen und sind dankbar. Gerade bei Senevita, in der persönlichen und individuellen Langzeitpflege, ergeben sich oft nahe, herzliche, dauerhafte Beziehungen zu den Pflegebedürftigen, was die Arbeit bereichernd macht. Und die Laufbahnchancen führen dazu, dass Pflegeberufe definitiv keine Sackgasse sind.

### Wo leistet Senevita mehr als andere, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein?

**TK:** Nebst attraktiven Anstellungsbedingungen können wir verlockende berufliche Perspektiven und Berufskarrieren in Aussicht stellen. In der Personalentwicklung, der Aus- und Weiterbildung sowie in der Nachfolgeregelung verfügen wir über ausgewiesene Stärken. Wir dürfen zum Beispiel mit Stolz sagen, dass bei uns alle Mitarbeitenden Weiterbildung erfahren. Innovative Pflegekonzepte, die wir immer wieder umsetzen, verlangen ja auch, dass wir die Mitarbeitenden permanent schulen. Und so fördern wir sie dazu auf, Kurse zu Schwerpunktthemen wie Palliative Care, Demenz, Schmerzlinderung oder Aggressions- und Stressabbau zu belegen. Der Austausch mit Kollegen, aber auch die fachliche Sicherheit im Um-



Tom Koch, Leiter Personalwesen.

gang mit den Bewohnerinnen und Bewohnern, die aus solchen Weiterbildungen resultiert, begeistert unsere Leute dann stets von Neuem.

### Arbeiten die Mitarbeitenden gerne für Senevita?

**TK:** Ja, wir wissen das aus unseren regelmässigen internen Umfragen. Den Mitarbeitenden gefällt die Mischung aus Professionalität, die wir in Instrumenten und Prozessen implementiert haben, und familiärer Kultur, die sich in offener Zusammenarbeit und Hilfsbereitschaft untereinander zeigt. Weil die Meinung unserer Mitarbeitenden uns wichtig ist, haben wir sie erneut durch das externe Institut «Great Place

to Work» befragen lassen. Die Mitarbeitenden haben uns so gut benotet, dass Senevita in der Wertung 2019 unter den Unternehmen im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen in der Schweiz Rang 3 erreichte. Die hohe Motivation und der gute Teamgeist ermöglichten diese ausgezeichnete Platzierung.

### 30 Jahre Senevita: Wie geht die Erfolgsgeschichte weiter?

**TK:** Wir sind unternehmerisch sehr solide aufgestellt und können weiter dynamisch wachsen und investieren. Damit sind wir ein verlässlicher Partner für die Standortgemeinden, ein sicheres Zuhause für unsere Bewohnenden und eine vorbildliche Arbeitgeberin für unsere Mitarbeitenden. Unser starkes Wachstum steht auf einem festen Fundament, weil wir die Sicherheit und das Know-how unserer Muttergesellschaft im Hintergrund haben. Orpea ist der grösste Pflegeheimbetreiber Europas, und daraus ergeben sich zahlreiche Synergien. Wir sind jedenfalls optimistisch: Wir können praktisch jedem unserer zahlreichen Lernenden eine sichere Weiterbeschäftigung versprechen. Und wir können einen Talentpool für ambitionierte Mitarbeitende unterhalten und ihnen schöne Berufskarrieren in Aussicht stellen. Das sind doch Good News für die Belegschaft. (Interview vb.)