

Dem Raum
Leben geben

s.16

Im Gespräch mit pflegenden Angehörigen s.4

Daniel Braun blickt zurück und nach vorne s.8

Ein Tag in der Management Academy s.12

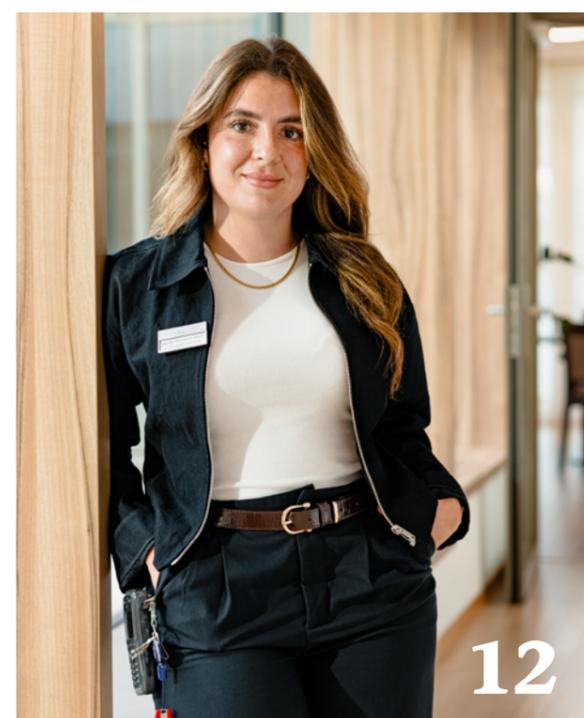
Ausgabe 2024



Insights



Die Expertise und Unterstützung der Senevita stets im Rücken: Henriette Imhof erzählt aus ihrem Alltag als pflegende Angehörige.



Rüstzeug für Führungskräfte: Mit der Management Academy verschreibt sich die Senevita einer gemeinsamen Führungssprache.

Inhalt

Pflege

4 Im Gespräch mit pflegenden Angehörigen

Senevita Gruppe

8 Daniel Braun blickt zurück und nach vorne

Personal

12 Ein Tag in der Management Academy

Bau & Entwicklung

16 Dem Raum Leben geben

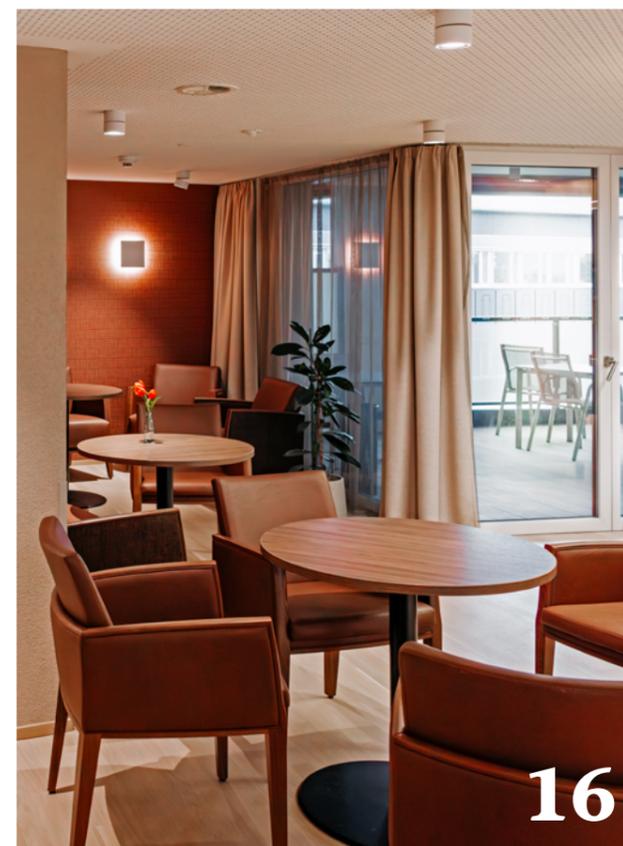
Jahresrückblick

20 2023 im Rückblick

Kulinarischer Genuss

22 Nährstoffkontrolle mit Rezeptursoftware

Wie wird ein Seniorenheim zum Zuhause? Dieser Frage haben wir in der Senevita Dorfmatz zusammen mit einem Bewohner nachgespürt.



Herausgeberin: Senevita Gruppe, Worbstrasse 46, Postfach 345, CH-3074 Muri bei Bern

Redaktion, Konzept und Gestaltung: Senevita Gruppe, Anina Gyger, Republica AG, republica.ch

Texte: Karin Hänni, karinundkarin.ch

Bilder: Ruben Ung, rubenung.ch

Werte Leserinnen und Leser

«Feste feste feiern» – ein Motto, das wunderbar zu unserem Jubiläumsjahr passt: Seit 35 Jahren bietet die Senevita ihren Bewohnerinnen und Bewohnern in der ganzen Schweiz das volle Leben, die Senevita Casa ist seit 40 Jahren für ihre Kundinnen und Kunden da.

In der Senevita Halten stehen derzeit ebenfalls 35 Kerzen auf dem Geburtstagskuchen, in zehn weiteren Häusern fünf bis 20, ich selbst durfte mir heuer zu einem halben Jahrhundert gratulieren lassen. Und Ende dieses Jahres werden wir unter unseren Bewohnerinnen und Bewohnern tatsächlich 21 frisch gebackene Hundertjährige haben.

Runde und halbrunde Zahlen, die fest mit unseren Mitarbeitenden verbunden sind. Sie sind es, die all die kleinen und grossen Momente mit Lebensfreude und Fürsorge füllen und damit unsere neuen Werte zum Leben erwecken – stets getragen von Hilfsbereitschaft und Wissensdurst.

Auf das nächste Jahrzehnt volles Leben!
Ich wünsche Ihnen eine inspirierende Lektüre.

Daniel Braun
COO Senevita Gruppe



Unterstützt sein.

Der Einsatz pflegender Angehöriger entlastet das Schweizer Gesundheitssystem spürbar. Engagement, das wertgeschätzt und anerkannt gehört. Angehörige können sich darum bei der Senevita Casa anstellen und für ihre Betreuungs- und Pflegearbeiten entlönnen lassen. Das Gespräch mit zwei pflegenden Töchtern zeigt: Der Wert dieser Unterstützung geht weit über den finanziellen Aspekt hinaus.

Gerät die Gesundheit ins Wanken, wird das persönliche Umfeld umso wichtiger. Unzählige Menschen investieren deshalb täglich Zeit und Energie in die Pflege und Betreuung ihrer Liebsten. Damit ihre Eltern oder ihr/e Partner/in nicht externe Unterstützung einholen oder in eine Pflegeinstitution umziehen müssen, übernehmen sie die entsprechenden Arbeiten selbst – unermüdlicher Einsatz, der für den Bestand des Schweizer Gesundheitssystems essenziell ist. Umso wichtiger ist eine breite Wertschätzung und Anerkennung dieser Arbeit. Pflegende Angehörige können sich darum von der Senevita Casa anstellen und entlönnen lassen. Damit profitieren sie in vielerlei Hinsicht: Sie erhalten Lohn und soziale Absicherung, weil die Anstellung neben der eigentlichen Vergütung auch alle obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge abdeckt. Die enge Begleitung durch das Team des jeweiligen Senevita Casa-Standes gewährleistet Schulung und bei Bedarf jederzeit Support, fachlich ebenso wie emotional. Um die Qualitätssicherung kümmert sich die Pflegedienstleitung. Die Entlastungsmöglichkeit durch Senevita Casa-Mitarbeitende steht immer bereit, etwa bei Ferienabwesenheiten oder Krankheitsausfällen. So sind neben den gepflegten Personen auch die pflegenden Angehörigen rundum abgesichert.

Vielfältige Unterstützung

Wie wertvoll und wohltuend dieses aufgehobensein und die Unterstützung sind, haben uns zwei pflegende Töchter erzählt. Beide kümmern sich um ihre Mütter, die nach Spitalaufenthalt auf Hilfe in der Grundpflege und bei verschiedenen Alltagsaufgaben angewiesen sind. Henriette Imhofs Mutter etwa benötigt nach einer Knieoperation eine Einlage. Diese jedoch passt nicht in jeden Schuh. «Neben der Grundpflege ist das eine meiner Aufgaben: zu kontrollieren, ob die Einlage tatsächlich im Schuh ist und je nach Ergebnis erklären, warum dieses Paar Schuhe derzeit keine Option ist», gibt die gelernte Kinderkrankenschwester und freischaffende Pflegefachfrau

«So lange wir ein Rausreisen aus dem gewohnten Umfeld verhindern können, sollten wir es tun.»

Henriette Imhof, pflegende Angehörige

Einblick in ihren familiären Pflegealltag. Dabei komme ihr zugute, dass sie ihre Mutter sehr gut kenne, sagt sie. «Ich merke meist schnell, wenn sie etwas ändern oder ausprobieren will.» Wichtig ist ihr, sie als eigenständige Person wahrzunehmen und ihr liebevoll zu begegnen, unabhängig der aktuellen Einschränkungen und jener, die aufgrund der beginnenden Demenz zu erwarten sind. Manchmal vorgeben, manchmal nachgeben, so beschreibt Henriette Imhof ihr Motto. Mit ihrer Ausbildung und

Erfahrung ist sie ein besonderer Fall, die meisten pflegenden Angehörigen besuchen zuerst eine Schulung, die sie in die Grundpflege einführt. Einen Auftaktsbesuch mit anschliessender Pflegeplanung und Bedarfsüberprüfung nach drei Monaten indes gab es den Vorgaben entsprechend auch bei Imhofs. Dafür zuständig ist die jeweilige Pflegedienstleitung, im Falle von Henriette Imhof und ihrer Mutter ist es Alexandra Thomann, Pflegedienstleiterin der Senevita Casa Schwyz, Uri, Glarus.

Sie ist den pflegenden Angehörigen durch die regelmässigen Besuche am nächsten und sagt: «Der emotionale Support ist mindestens so bedeutend wie der pflegerische. Zu wissen, dass da eine Fachperson ist, die sie versteht, ihre Situation nachvollziehen kann und sie für damit einhergehende Gefühle nicht verurteilt, ist für pflegende Angehörige sehr wichtig.» Zu merken, dass sie damit nicht alleine und solche Gefühle normal sind, bringe viel Entlastung. Henriette Imhof stimmt zu, auch wenn sie diese Form der Unterstützung bisher noch nicht gebraucht hat. Vorerst ist sie dankbar, dass ihre Mutter weiterhin zuhause leben kann, bei ihren Hühnern, nach denen sie während ihres Spital- und Reha-Aufenthalts regelmässig gefragt hat. Auch im Garten lässt ihre Tochter sie machen und staunt, was alles noch möglich ist. «Solche Aufgaben und die Bestätigung ihrer Selbstwirksamkeit sind wichtig und neben dem allgemeinen Wohlbefinden auch der Gesundheit zuträglich, davon bin ich überzeugt.» Das Angebot der Senevita Casa findet sie darum eine grossartige Sache. «So lange wir ein Rausreisen aus dem gewohnten Umfeld verhindern können, sollten wir es tun.»

Geschätzte Anerkennung

Eine Einschätzung, die die zweite pflegende Tochter teilt. Ihre Mutter ist wegen starken Schwindels und schwankenden Blutzuckerwerten auf Alltagsunterstützung angewiesen, sollte etwa nicht alleine duschen, für den Fall, dass ihr dabei schwindlig wird. Von ärztlicher Seite wurde im Spital zum Übergang ein temporärer Aufenthalt auf einer Pflegestation angeregt, doch die Tochter ist überzeugt: «Das hätte sich negativ auf ihre Gesundheit ausgewirkt, auch wenn es nur vorübergehend gewesen wäre.

Wenn sowieso schon alles ins Wanken gerät, wird das gewohnte Umfeld umso wichtiger. Damit wenigstens etwas Bestand hat.» Die Anstellungsmöglichkeit bei der Senevita Casa sei darum eine grosse Erleichterung für ihre Familie. «Ich hätte meine Mutter so oder so nach Hause geholt, auch ohne Lohn. Aber wir sind viele, die solche Pflege übernehmen. Dass wir dafür auf diesem Weg Anerkennung erhalten, tut gut.»



«Der emotionale Support ist mindestens so bedeutend wie der pflegerische.»

Alexandra Thomann, Pflegedienstleiterin
Senevita Casa Schwyz, Uri, Glarus

Der Weg zur Anerkennung

Pflegen Sie aktuell eine angehörige Person? Nehmen Sie Kontakt mit uns auf und schildern Sie uns Ihre Situation. Wir prüfen Ihren Fall und stellen Ihnen bei positivem Entscheid einen Arbeitsvertrag mit der Senevita Casa zu. Ist dieser von beiden Seiten unterschrieben, profitieren Sie von all unseren Unterstützungsangeboten und werden für Ihre Pflegearbeit entlohnt.

Haben Sie Fragen?
Gerne beantworten wir diese unter
031 950 99 99. Wir freuen uns auf Sie.

SRK Kurs

Ob zum (Wieder-)Einstieg in den Pflegeberuf oder als Vorbereitung auf die Pflege von Angehörigen: Der Lehrgang «Pflegehelfende SRK» des Roten Kreuzes beinhaltet alles, was Sie dafür brauchen.

In 120 Theoriestunden und 12 bis 15 Praxistagen trainiert und instruiert der Lehrgang «Pflegehelfende SRK» interessierte Personen für die kompetente Begleitung und Unterstützung hilfsbedürftiger Menschen in deren Alltag. Der Kurs ist damit die perfekte Vorbereitung sowohl für einen (Wieder-)Einstieg in den Pflegeberuf als auch für die Pflege von Angehörigen. Durchgeführt werden die Kurse von den jeweiligen Rotkreuz-Kantonalverbänden, das Anmeldeverfahren variiert von Kanton zu Kanton. Die nötigen Informationen finden Sie auf der Rotkreuz-Website Ihres Wohnkantons.

Senevita-Mitarbeitende im Vorteil

Dient der Kurs dem Pflegeeinstieg, lohnt sich eine Stellenanfrage bei der Senevita: Damit sich Interessierte das notwendige Fachwissen für eine Pflegestelle aneignen können, übernimmt die Senevita die Kosten für den einmonatigen Expresslehrgang.

www.redcross-edu.ch

Ein- und Ausblicke.

35 Jahre Senevita laden zum Rück- und Ausblick. Wir machen ihn zusammen mit COO Daniel Braun, der die Gruppe in den vergangenen sechs Jahren massgeblich mitgeprägt hat. Die Aufzeichnung eines Gesprächs über Vergangenes und Künftiges, Chancen und Herausforderungen, Analoges und Digitales sowie die Wichtigkeit der Kritikfreudigkeit.

«Gewisse Prozesse, Strukturen und Arbeitsweisen gleichen sich in solch einem Wachstum gezwungenermassen an.»

Jubiläen bieten nicht nur Gelegenheit zum Feiern, sie eignen sich auch wunderbar zum Innehalten. Welche Wege sind wir warum gegangen, welche Abzweigungen warten an der nächsten Weggabelung, welche dürfen wir auf keinen Fall verpassen? COO Daniel Braun hat sich unseren Fragen gestellt, Rückschau gehalten, Herausforderungen skizziert und Ausblicke gewagt. Ergeben hat sich ein ehrliches und offenes Gespräch, das wir der persönlichen Note wegen in Ich-Form wiedergeben:

Von 12 auf 61 Standorte

«Ich bin seit 2018 Teil der Senevita-Familie. Viel hat sich in dieser Zeit weiterentwickelt, Neues ist hinzugekommen, Altgedientes gegangen, einiges aber auch gleich geblieben. Die Rolle des Aushängeschildes gebührt dabei nicht mir. Vielmehr sehe ich die Mitarbeitenden als Gesicht des Unternehmens. Sie sind es, die für unsere Bewohnenden und Kund/innen sowie ihre Angehörigen die Senevita verkörpern, die enge Beziehung zu den Anspruchsgruppen

gleichen, was wiederum verständlicherweise nicht überall positiv aufgenommen wird. Also ja, wir haben uns geliebt, und ja, wir waren uns manchmal auch uneinig, aber: Im Hier und Jetzt sind unverändert hervorragende Qualität, schöne Produkte, wertvolle Dienstleistungen und zufriedene Mitarbeitende. Ich kann es mir gar nicht leisten, meine Mitarbeitenden nicht zu umsorgen, weiterzubilden oder marktgerecht zu bezahlen. Und das ist auch richtig so.

Die Zeiten haben sich geändert, Hierarchien, die auf den kirchlichen Ursprung der Pflege zurückgehen, passen nicht mehr zum Zeitgeist. Mitarbeitende wollen und sollen sich gesehen und gehört fühlen. Neben mannigfaltigen Mitarbeitendenvorteilen, mit denen wir Massstäbe gesetzt haben und weiterhin setzen wollen, arbeiten wir hierfür aktuell an zwei Dingen: Zum einen haben wir angefangen, über das Mitarbeitendenbefragungssystem «Robin Mood» monatlich die Stimmung an den Standorten

«Ich sehe unsere Mitarbeitenden als Gesicht des Unternehmens, nicht mich.»

aufbauen, in unserem Namen pflegen, kochen, hauswirtschaften, planen, organisieren und führen. Das tun sie mittlerweile an 61 Standorten. Zu meinem Start haben wir 24 Seniorenzentren bewirtschaftet. Ein solches Wachstum ist kaum ohne Zwischentöne zu schaffen. Weil sich dabei gewisse Prozesse, Strukturen und Arbeitsweisen gezwungenermassen an-

abzuholen. Ein wertvolles Feedbackinstrument, das uns dabei unterstützt, allfällige Schwankungen zeitnah zu erkennen und ebenso reagieren zu können. Da brauchen wir alle noch etwas Anlaufzeit, danach verspreche ich mir sehr viel von diesem Tool. Zum anderen haben wir Managementkurse (siehe Seite 12) für unsere Führungsleute lanciert.

«Pflege bleibt Pflege. Es ist nicht unser Metier, das sich verändert hat, sondern das Drumherum.»



242 Mitarbeitende sind es, die den dreitägigen Kurs besuchen und sich in ihrer Selbstwahrnehmung und Führungskompetenz weiterbilden lassen. Wie sie selbst geführt werden möchten, ist dabei eine der zentralen Fragen. Nicht immer stimmen die eigenen Führungswünsche und der eigene Führungsstil überein. Genau darum fragen wir danach. Als lernendes Unternehmen ist es unsere Pflicht, mit Kritik umzugehen und auch dann Verantwortung zu übernehmen, wenn es unangenehm wird. Bloss: Von einer vorgesetzten Person sind wir uns Kritik gewohnt. Von Mitarbeitenden weniger. Das gilt es in die DNA aufzunehmen, uns gemeinsam in Kritikfreudigkeit zu üben, sie Teil unserer Kultur werden zu lassen – für alle Führungskräfte, mich eingeschlossen. Wer gehört worden ist, kann eher Dinge akzeptieren, die nicht nach Wunsch gelaufen sind. Hier nehme ich mich ebenfalls nicht aus. Auch ich kriege so manches Mal meinen Willen nicht.

Als Gesellschaft gefordert

Umso wichtiger ist es, dass wir einander zuhören und dabei andere Meinungen auch einmal aushalten. Etwas, das wir als Gesellschaft verlernt haben. Pflege bleibt Pflege. Es ist nicht unser Metier, das sich verändert hat, sondern das Drumherum: die Ansprüche und Erwartungen von aussen, der Fachkräftemangel, die technologischen Möglichkeiten, der Zeitgeist, die Flut an Informationen und Meinungen. Dem gilt es gerecht zu werden, einen Umgang damit zu finden respektive dies überhaupt erst zu lernen, zumindest meine Generation, die nicht damit gross geworden ist. Da sehe ich uns auch als Arbeitgeberin in der Verantwortung. Von ständiger Erreichbarkeit und omnipräsenten Informationen abgesehen, bin ich überzeugt, dass die Digitalisierung grosse Chancen birgt und noch viel bewegen wird. Niemals als Ersatz, aber als Unterstützung gewisser Prozesse. Ein solches Beispiel ist die Dienstplanung. Hier sind wir daran, die Schichtpläne KI-basiert zu objektivieren. Dafür nutzen wir ein elektronisches Dienstplanungssystem, in dem Freiwünsche auch via Handy eingegeben werden können. So können diese dann festgehalten werden, wenn sie sich ergeben und müssen nicht bis zum nächsten Arbeitstag im Kopf behalten werden.

Auch abseits der Dienstplanung sind uns Individualität und das Einbringen persönlicher Wünsche und Vorstellungen wichtig. Werte, die für alle gelten: Mitarbeitende, Bewohnende, Angehörige, Kund/innen. Natürlich braucht es ein Gerüst und natürlich endet die eigene Freiheit dort, wo die der anderen beginnt. Trotzdem besteht ein Spielraum und den wollen wir nutzen. Im Englischen gibt es dafür den schönen Ausdruck «freedom in a frame». Also gibt es Prozesse, die nicht angelegentlich sind. Damit die Seniorenzentren und Spitex-Filialen auf die jeweilige Region eingehen und das Lokale pflegen können, in Einrichtung, Kultur, Verpflegung. Unter anderem. Unter vielem. Die Schweiz ist ein vielfältiges Land, gleiches gilt für unsere Bewohnenden und Kund/innen. Sie können ihre Möbel mitnehmen, Menüwünsche angeben, bei der Senevita Casa den Wochentag und das Team mitbestimmen. Wir sind bei ihnen zuhause, nicht sie bei uns, ob in der Senevita oder bei der Senevita Casa. Das sollten wir immer im Hinterkopf behalten.

Basis für nachhaltige Entwicklung

Individualität und Selbstbestimmung spielen auch bei unserer letzten Frage mit rein: Wollen wir uns am Gewinn orientieren oder ihn maximieren? Hier fällt mir die Antwort leicht: Orientierung ja, Maximierung nein. Reize ich den Gewinn aus, erhalte ich zu Recht die Quittung. In Gewinnorientierung hingegen sehe ich viele Vorteile. Es ist die Basis für eine nachhaltige und marktgerechte Entwicklung und damit auf Dauer das einzig tragfähige System. Arbeiten wir gewinnorientiert, können wir in Innovationen und Mitarbeitendenvorteile investieren und bleiben dadurch sowohl als Arbeitgeberin als auch als Anbieterin attraktiv. Indem wir etwa 20 Prozent des Einkaufsbudgets für lokale Produkte reservieren. Auf Dingen wie Toilettenpapier, Seife oder Geschirr nutzen wir selbstverständlich die Skaleneffekte, die sich aus unserer Unternehmensgrösse ergeben. Frühstücksbackwaren oder Blumen aber sollen unbedingt von lokalen Geschäften kommen, auch wenn sie dadurch mehr kosten. Sie verankern die Häuser im jeweiligen Ort, unterstreichen das Gefühl des Zuhause-Seins.

Verlässlich sein

Aus dem gleichen Grund hüten wir uns, Dienstleistungen auszulagern. Wir haben sie alle im Haus und wollen sie genau dort behalten. Damit schaffen wir in zwei Richtungen Verlässlichkeit: gegenüber unseren Bewohnenden und Kund/innen, die alles aus einer Hand erhalten und von bekannten Gesichtern umgeben sind; und gegenüber unseren Mitarbeitenden, denen wir langfristige Perspektiven bieten. Das eine bedingt das andere und ist damit gleichermaßen unverzichtbar für unsere Zukunft. Unsere Mitarbeitenden sind unser wertvollstes Gut, unser Kapital. Gehen wir sorgfältig damit um.»

«Die Häuser sollen auf die jeweilige Region eingehen und das Lokale pflegen können.»

«Durch die Investitionen in Innovationen und Mitarbeitendenvorteile bleiben wir attraktiv, sowohl als Arbeitgeberin als auch als Anbieterin.»

Gemeinsam wachsen.

Führungskräfte prägen die Betriebskultur und das Arbeitsklima direkt, unabhängig davon, wie gross ihre Personalverantwortung ist. Per März 2024 hat die Senevita darum die Management Academy lanciert: ein dreitägiger Führungskurs, der die Mitarbeitenden mit Wissen, Tools und Softskills im Schaffen eines positiven und vertrauensvollen Arbeitsumfeldes unterstützt. Wir haben uns dazugesetzt und mitgelernt.

«Leute zu finden, ist in Zeiten des Fachkräftemangels das eine. Sie behalten zu können das andere.»

Martin Raske, Chief Talent Officer (CTO) Senevita Gruppe

«Learning by doing» – wer je am Potenzial dieser Maxime zweifelte, wird im Kurs von Frank Vialon, Koordinator Management Academy und Trainer, rasch eines Besseren belehrt. Nicht, dass es keine Theorie gäbe. Im Gegenteil. Sie spielt eine wichtige Rolle. An die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gebracht jedoch wird sie häppchenweise und immer mit einer Brücke in die Praxis. Auf eine theoretische Einordnung folgt darum sogleich eine Aktion, wie der Kursleiter die vielen Übungen nennt. «Es geht darum, die Theorie laufend zu veranschaulichen und durch die Verbildlichung einen Anker im Gehirn zu setzen», erklärt er seinen Ansatz. «Dadurch, dass ich die Teilnehmenden die Theorie selbst erfahren lasse, generiere ich Aha-Erlebnisse. Diese wiederum führen dazu, dass sie die Inhalte tatsächlich verstehen und verinnerlichen.» Damit entspricht der Kurs genau dem, was sich Chief Talent Officer (CTO) Martin Raske von Frank Vialon gewünscht hatte: ein kompakter Kurs, der Wissen auf pragmatische und verdaubare Art vermittelt. Konzipieren lassen hat ihn die Senevita von Vialon mit dem Ziel, auf Führungsebene eine gemeinsame Sprache zu entwickeln und alle Führungskräfte auf den gleichen Wis-

senstand zu bringen, unabhängig davon, wie gross ihre Personalverantwortung ist. «Leute zu finden, ist in Zeiten des Fachkräftemangels das eine. Sie behalten zu können das andere», so Martin Raske. «Dabei ist das Arbeitsklima erfahrungsgemäss zentraler als das Einkommen. Also gilt es, dieses möglichst hochzuhalten. Der grösste Hebel dazu liegt in unseren Führungskräften.»

Direkter Impact

Von den ersten Ergebnissen ist der CTO begeistert. «Beim letzten der drei Kurstage sind entweder Daniel Braun, COO der Senevita Gruppe, oder ich mit dabei. Auf den Erfahrungsbericht, mit dem dieser startet, freue ich mich jedes Mal.» Um die Teilnehmenden auch in der ersten Phase der Umsetzung in ihren Teams zu unterstützen und einen möglichst direkten Impact zu schaffen, liegen zwischen dem zweiten und dem dritten Kurstag rund zwei Wochen. In dieser Zeit können sie die Tools und Techniken ihrem selbst formulierten Ziel entsprechend ein erstes Mal anwenden und dann im Plenum von ihren Erfahrungen sowie allfälligen Herausforderungen und Erfolgserlebnissen berichten. In der Regel überwiegen positive Erfahrungen, zeigen die bisherigen Durchführungen. «Die Geschichten, mit denen die Teilnehmenden zurück in den Kurs kommen, beweisen eindrücklich, wie zeitnah sich Teams zu bewegen beginnen, sobald sich ihre Vorgesetzten bewegen», sagt Frank Vialon. «Bereits mit kleinen kommunikativen Anpassungen erreichen sie extrem viel.» Er erinnert sich an eine Teilnehmerin, die erstaunt feststellte, dass sie kaum noch angerufen wird, wenn sie ausser Haus sei. «Weil ihre Mitarbeitenden sich durch ihre neue Führungsart befähigt fühlen, selbst Entscheidungen zu treffen; Lust haben, mitzudenken, sich einzubringen.» Genau darum dreht sich denn auch ein grosser Teil des Kursinhaltes: die Wichtigkeit, die Stärken und Schwächen der Mitarbeitenden zu kennen – und zwar wirklich zu kennen und nicht nur kennen zu meinen, wie Vialon mehrmals betont. «Wenn wir alle ihren Stärken entsprechend einsetzen, ihnen ihre Arbeiten und Aufgaben darauf ausgerichtet zuteilen, blüht so gut wie jedes Team auf.»

Umgekehrte Reihenfolge

Diesen Nährboden, auf dem die Teams performen können, sieht auch Martin Raske als wichtige Führungskompetenz. «Einen solchen zu schaffen und zu pflegen: das ist, was ich unter Leadership verstehe.»



«Der Kurs unterstützte mich, die Senevita-Werte zu übermitteln und zu verankern.»

Williane Hamberger, Administrationsleiterin und stv. Geschäftsführerin Senevita Pilatusblick

«Das Spannende an der Management Academy fand ich den starken Praxisbezug. Wir konnten die Theorie in vielen Beispielsituationen eins zu eins umsetzen und üben, beispielsweise die Gesprächsführung, Mitarbeitende durch Lob zu fördern oder wie entscheidend die Wortwahl ist. Der Kurs inspirierte mich, meinen Führungsstil zu reflektieren und zu optimieren. Damit bot er mir die ideale Ausgangslage fürs Übermitteln und Verankern der neuen Senevita-Werte.»



«Ich nutze die Tools aus dem Kurs in meinem Arbeitsalltag rege und überzeugt.»

Sarah Ferreira Silva, Co-Pflegedienstleiterin Senevita Bernerrose

«Eine Grundbasis in Leadership hatte ich dank dem gleichnamigen CAS bereits, trotzdem war der Kurs sehr wertvoll. Er hat mich persönlich und in meiner Rolle als Führungskraft gestärkt und war äusserst praxisbezogen, mehr Training als Kurs, das fand ich super. Besonders Frank Vialons Beispiel mit den drei verschiedenen Hüten, die ich als Führungsperson trage, begleitet mich fast täglich. Bin ich gerade als Expertin, Coachin oder Trainerin gefragt? Die richtige Rolle zu erwischen, ist manchmal eine Herausforderung. Aber allein das Bewusstsein dafür macht einen grossen Unterschied.»

Dass die Kurse genau das in Gang bringen, freut ihn darum ganz besonders. Bei deren Umsetzung hat er auf eine Bottom-up-Taktik gesetzt, wie er sagt: «Damit es zügig vorangeht, haben wir die Kurse von unten nach oben ausgerollt, was einen regelrechten Sog kreiert hat: Die Geschäftsführenden sehen, wie eine nach dem anderen begeistert zurückkehrt – und wollen den Kurs nun ihrerseits auch möglichst bald besuchen.» Die Management Academy hat auch über die Landesgrenzen hinaus Aufmerksamkeit erregt. Partnerorganisationen seien daran interessiert, ein ähnliches Programm aufzubauen, so Martin Raske.

Die verschiedenen Hüte

Hinter den Kulissen wird bereits an Vertiefungskursen gearbeitet, denn: «Den eigenen Führungsstil zu verbessern, ist ein lebenslanger Prozess und einer, der viel Arbeit an sich selbst verlangt», hält Frank Vialon an diesem Dienstag in der Senevita Mülibach fest. Gerade lässt er die Teilnehmenden eine Kugel durch mehrere halbe Rohre auf einen Eimer zu rollen. Eine Intervention, die spielerisch alles wiederholt, was am Vormittag Thema gewesen ist: kontrollieren, organisieren, fördern, entscheiden, «KOFÉ», wie es der Kursleiter zwecks Eselsbrücke nennt. Danach ist der Groschen definitiv gefallen, eine Teilnehmerin beschliesst sogar, sich morgens künftig zuerst fünf Minuten zum Ankommen und Sortieren zu nehmen und nicht wie bisher direkt loszulegen.

Ein kurzes Innehalten, das Frank Vialon in seinen Kursen auch in anderer Hinsicht empfiehlt. Zur Veranschaulichung dieses Schrittes legt er drei Caps auf den Tisch, für jede Führungsrolle eines: Expert/in, Coach/in, Trainer/in. «Je nach Mitarbeiter/in brauchen wir einen anderen Hut, manchmal auch je nach Situation. Den jeweils richtigen zu erwischen, ist eine unserer Hauptaufgaben als Führungskräfte.» Das Spiel mit den Hüten sei fürs Arbeitsklima und die Teamleistung gleichermassen entscheidend: «Stelle ich die Frage zurück, statt gleich eine Lösung vorzuschlagen, öffne ich den Raum für neue Ideen und andere Perspektiven, zeige meinen Mitarbeitenden, dass ich um ihre Expertise weiss, kurz: schenke ihnen Vertrauen. Das wiederum kann Berge versetzen.» Und welchen Hut tragen Sie heute?

«Ich habe schon in jungen Jahren geführt und im Kurs trotzdem unglaublich viel Neues gelernt.»

Niklaus Schüpbach, Küchenchef Senevita Gais

«Ich finde es grossartig, dass die Senevita diesen Kurs anbietet. Alle, die ihn noch nicht besucht haben, können sich freuen. Frank Vialon vermittelt die Inhalte so, dass man ihre Bedeutung erkennt, und zeigt in vielen alltagsnahen Praxisbeispielen, wie man sie umsetzt. So wird die Theorie verständlich und greifbar. Nach dem Kurs habe ich täglich 1-zu-1-Feedbacks gegeben, mittlerweile mache ich es situationsbedingt. Immer dann, wenn ich etwas sehe – und ich sehe viel mehr als vorher und melde zudem viel öfter Positives zurück, nicht nur Schiefgegangenes.»





Leben im Raum.

Was braucht es, damit ein Seniorenheim zum Zuhause wird? Welche Rolle spielen Farben, welchen Anforderungen müssen Textilien genügen, was können Bilder bewirken? Innenarchitektin Marion Gautsch hat es uns bei einem Rundgang durch die Senevita Dorfmatte erzählt.

Dem Raum Leben geben, auf dass sich das Leben später Raum nehmen kann – so fasst Marion Gautsch ihre Arbeit an diesem verregneten Mai-Tag in der Senevita Dorfmatte zusammen. Als Innenarchitektin begleitet sie die Senevita seit zwölf Jahren und ist bei Neubauten genauso zur Stelle wie bei Umbauten. Heute trifft sie mit Heinz Christian Egli jemanden, der belebt und nutzt, was sie konzipiert hat. Er ist vor zwei Jahren in die Dorfmatte eingezogen und bisher sehr angetan von seinem neuen Zuhause. Zum Auftakt sprechen wir über die Möblierung und die

Tatsache, dass hier kein Stück von der Stange kommt. Die Stühle sind höher als üblich, die Sitzpolster fester, die Materialien allesamt abwaschbar, was ihnen haptisch und optisch nicht anzumerken ist; das Design wiederum zeigt sich durchweg barrierefrei. So sind etwa die Tische auch mit Rollstuhl oder Rollator einfach zugänglich und gleichzeitig abstützsicher, gleiches gilt für die Küchenkonsole im Aktivierungsraum. «Unsere Aufgabe ist es, alle Bedürfnisse und Eventualitäten mitzudenken», sagt Marion Gautsch, bevor wir zur Hausführung aufbrechen.

Subtil zioniert

Erste Station ist das Restaurant, das Herzstück des Hauses. Stolze 120 Innenplätze bietet das Lokal, im lauschigen Garten kommen bei schönem Wetter 70 weitere dazu. «Eine Flächenmasse, die das Auge überfordern würde, hätten wir sie ganz offen gelassen», nennt die Innenarchitektin eine der räumlichen Herausforderungen. «Also haben wir sie mit verschiedenen Akzenten strukturiert: die Kettenvorhänge über der Bar und in der Raummitte zählen dazu, ebenso die tief hängenden Lampen



«Unsere Aufgabe ist es, bei der Möblierung alle Bedürfnisse und Eventualitäten mitzudenken.»

Marion Gautsch, Innenarchitektin

an der Seite.» Eingriffe, die das Restaurant in Abschnitte teilen, ohne ihm seine einladende Offenheit zu nehmen. Möglichst offen soll auch die Nutzung des Raumes sein: Hinten und an den Seiten laden Bänke zum gemütlichen kulinarischen Genuss, in der Mitte ist die Möblierung flexibel, allzeit bereit, Veranstaltungen wie Tanztee, Predigt, Kinoabend oder Vereinsanlass wechselnden Platz zu bieten. Die Tanztees mag Heinz Egli besonders gerne. «Früher habe ich in einer Trachtengruppe getanzt und gesungen, im Kunstturnen war ich Oberturner.» Entsprechend aktiv sei er bei den Tanztees immer gewesen. Momentan zwingen ihn die Beine in die Zuschauerrolle, «aber auch so mag ich diese Nachmittage.» Bei kulinarischen Themenabenden ist der 92-Jährige ebenfalls mit Vergnügen dabei, «sie erinnern mich an meine Zeit im Aussendienst.»

Alles kann, nichts muss

Wie selbstständig Heinz Egli heute noch ist, zeigt sich auch in der Wohnungswahl: Er hat sich für eine Wohnung mit Zugang übers Treppenhaus entschieden. «So bin ich etwas mehr für mich – und kann meine Schuhe ungescholten vor der Haustür stehen lassen», sagt er und lacht. Nicht, dass er kontaktscheu wäre, die verschiedenen Dorfmat-Treffpunkte und die gemeinsamen Mittagessen schätzt

«Dass man die Menge an Austausch und Kontakt nach Lust und Laune dosieren kann, gefällt mir sehr.»

Heinz Egli, Bewohner Senevita Dorfmat

er sehr. Trotzdem sei er auch gerne für sich, so Heinz Egli. «Dass man die Menge an Austausch und Kontakt nach Lust und Laune dosieren kann, gefällt mir sehr.» Ein Miteinander von Gemeinschaft und Rückzug, das uns Marion Gautsch nach der Wohnungsbesichtigung auf den beiden Pflegestockwerken zeigt. «Hier haben wir den Grundriss während der Bauphase angepasst und die beiden an den Gang angrenzenden Räume geöffnet. In diesem grossen Kernraum sind die Bewohnenden auch dann Teil des Geschehens, wenn sie nicht mehr so mobil sind.» Essen, Aktivierung und Verweilen gehen hier ineinander über. Wem der Sinn nach noch mehr Leben steht, geniesst an den zweigeschossigen Panoramafenstern einen Blick auf das benachbarte Bahnhofs-treiben. Bezug zum Ort schaffen auch die Bilder in den Gängen. Sie zeigen Münsingen in früheren Jahren und sind damit Anker und Willkommensgruss zugleich, je nach dem, ob die Betrachtenden alteingesessene oder zugezogene Münsinger sind. Gern gesehen sind sie hier wie da, so die Erfahrung.

Mal Orientierung, mal Stimmung

Den Weg zurück in die Lobby weist uns die Farbgebung: Sämtliche Erschliessungskerne sind in Grün gehalten. Daneben dominieren natürliche und gedämpfte Farbtöne – ein Farbkonzept, das als sehr beruhigend wahrgenommen wird, erzählt uns Geschäftsführerin Sarah Weishaupt zum Abschluss. «Das wird auch bei Führungen häufig rückgemeldet.» Von aussen werde der Bau zuweilen als klobig wahrgenommen. «Eine Wirkung, die sich dank der Farbgebung beim Eintreten sofort auflöst.»



2023 im Rückblick.

Wir blicken zurück auf interessierte Nachwuchstalente, wertvolle Hitzeunterstützung sowie ausgezeichnete Kulinarik und begrüßen neben neuen Standorten auch neue Führungspersonen.



Neue Türen öffnen sich

Nachdem die Senevita Stockenhof in Regensdorf am 27. September 2023 Eröffnung gefeiert und zum Erkunden des Neubaus im eigenen Tempo geladen hatte, wurde am 4. Oktober 2023 der Grundstein für einen weiteren Neuankömmling gelegt: In Lausen entsteht auf dem Scholer-Areal die Senevita Dreiklang. Die Eröffnung ist für Ende 2025 geplant, ebenso jene der Senevita Birsgarten in Reinach.



Sichere Hitzetage

Temperaturen von 30 Grad und mehr sind für ältere Menschen sehr belastend und können wegen altersbedingt verlangsamter Regulierung der Körpertemperatur rasch gefährlich werden. Die Senevita Casa Zürich lancierte letzten Sommer darum das «Hitzetelefon»: Vom 1. Juli bis 15. September wurden die betreuten Personen an Hitzetagen zweimal täglich angerufen und mit einer Checkliste nach ihrem Befinden gefragt. Stellten die Mitarbeitenden dabei Handlungsbedarf fest, konnten sie die notwendigen Massnahmen sofort einleiten und boten damit Schutz und Angehörigenentlastung in einem.

An der Berufsmesse am Puls der Zukunft

Neuen Nachwuchs braucht die Branche: An der Berufs- und Ausbildungsmesse Bern (BAM) war das Interesse an der Senevita als Ausbildungsort bei Jugendlichen und Eltern gleichermaßen gross. Betreut wurde der Messestand von einem Team aus Fachleuten und Lernenden: Vertreten waren die Berufsbildungsverantwortlichen Volker Löchteken, Adis Tairi und Heidi Moser, Chief Talent Officer Martin Raske sowie das Marketing rund um Viviane Messerli, Anina Gyger, Tamara Grüning und Pascal Schüpbach. So konnten sich Interessierte von verschiedenen Senevita-Perspektiven informieren und inspirieren lassen.

Fulminante Kulinarik

Kulinarisch ging es auch 2023 hoch zu und her. Lisa Mühlemann aus der Senevita Sunnwies schloss ihre Ausbildung zur Köchin EFZ im Thurgau mit einer Gesamtnote von 5.7 als Kantonsbeste ab. Lernende wie sie sind der Grundstein für künftige kulinarische Höheflüge.

Zum Beispiel bei der SVG-Trophy, dem jährlichen Kochwettbewerb des Schweizer Verbandes für Spital-, Heim- und Gemeinschaftsgastronomie, an dem die Senevita 2023 erstmals teilnahm – und den Wettbewerb gleich im ersten Anlauf für sich entschied. An die Spitze kochte sich das Dreiergespann Nathi Hänni-Stupf aus der Senevita Dorfmat, Jasmine Ritter aus der Senevita Obstgarten sowie Smooth Food Spezialist Sandro Koch. Ganz nach dem Teammotto «Swissness trifft Coolness» servierten sie der Jury «Spargel trifft Linse», «Poulet trifft Ente» und «Apfel trifft Fenchel».

Ebenso erfolgreich waren die Kochteams der Dorfmat und des Obstgartens beim internen Kochwettbewerb im Januar 2023. Die Dorfmat holte sich als Erstplatzierte den Städtetrip für zwei Personen, der Obstgarten sicherte sich den zweiten Platz, der dritte ging an die Clinique du Grand-Salève.



Neuer F&B-Direktor: Dominic Aeschbacher

Seit November 2023 verantwortet Dominic Aeschbacher die Gastronomie der Senevita. Als gelernter Koch, eidgenössisch diplomierter Leiter Gemeinschaftsgastronomie und späterer Gastro-Coach kennt er sowohl Theorie als auch Praxis: Für GastroPerspektiv hat er konzipiert, beraten und sich neuen Garmethoden verschrieben, immer mit dem Ziel, seiner Kundschaft das Küchenleben so leicht wie möglich zu machen. Als Leiter Gastronomie des Alterszentrums Viktoria setzte er die zuvor entwickelten Konzepte gleich selbst um und wechselte später als Gesamtleiter Hotellerie und Facility Management zu Domicil Bern. Dass er die Probleme und Anliegen der Gastromieteamer aus erster Hand kennt, sieht er als grossen Pluspunkt für seine neue Aufgabe.

«Der Hauptsitz muss als Dienstleister agieren und den Standorten Lösungen bringen.»

Aus- gewogen.



Bisher hatte jedes Haus sein eigenes Mangelernährungskonzept, künftig arbeiten alle Häuser nach den gleichen Prozessen. Im Zentrum des neuen Konzepts stehen eine Rezeptursoftware und die Schnittstellen zwischen Gastronomie und Pflege. F&B-Direktor Dominic Aeschbacher hat uns Einblick in die Vorteile dieser Lösung gegeben.

Was, wenn wir die genaue Nährstoffzufuhr jederzeit beobachten könnten? Diese Frage stand gewissermassen am Anfang des neuen Mangelernährungskonzepts der Senevita, das ab Frühling 2025 gruppenweit ausgerollt werden soll. Dreh- und Angelpunkt des Papiers ist eine Rezeptursoftware, die durch eine Schnittstelle zur Einkaufsplattform passgenau auf die Senevita und ihre Gastronomie zugeschnitten ist. «Damit ist die Software das eine Standbein unseres neuen Konzepts», sagt F&B-Direktor Dominic Aeschbacher. «Sobald alle Produkte, Nährstoffwerte, Portionsgrössen und Rezepte hinter-

«Das Miteinander von Küche und Pflege ist in der Mangelernährungs-Handhabung zentral.»

Dominic Aeschbacher, F&B-Direktor Senevita Gruppe

legt sind, weist das Programm die Nährstoffe für jedes Gericht und damit für jede Bewohnerin und jeden Bewohner aufs Milligramm genau aus.» So wird erfasst, wer von welchem Nährstoff wie viel zu sich genommen hat und welche Mahlzeiten mit zusätzlichen Nährstoffen angereichert werden müssen, damit die Bewohnenden auch bei kleineren Portionen stets ausreichend Nährstoffe zu sich nehmen. «Mit dieser Dokumentation steigern wir die Nachvollziehbarkeit, gleichzeitig vermeiden wir potenzielle Fehler an deren Ursprung.»

Klare Zuständigkeiten

Ab November 2024 startet die Pilotphase der Rezeptursoftware in drei Häusern, ab Frühling 2025 ist die schweizweite Einführung geplant. Begleitet wird das neue Tool von vereinheitlichten Schnittstellenprozessen, die einerseits die Zusammenarbeit zwischen Pflege und Gastronomie und andererseits die Erhebung einer allfälligen Mangelernährung definieren. «Diese Prozesse sind das zweite Standbein des Konzepts», so Dominic Aeschbacher. «Vorgesehen ist unter anderem ein regelmässiger Qualitätszirkel, in dem sich die verantwortlichen Personen aus den beiden Bereichen treffen. Das Miteinander von Küche und Pflege ist in der Mangelernährungs-Handhabung zentral.» Angedacht ist zudem eine Fachgruppe aller Diätköche, die gastronomieseitig als Ansprechpersonen zum Thema vorgesehen sind. «Je klarer die Zuständigkeiten und Prozesse, desto einheitlicher und einfacher die Umsetzung des Konzepts.»

Einheitliche Prozesse

Erhoben und im Auge behalten wird der individuelle Nährstoffbedarf der Bewohnenden mit einem umfangreichen Assessment beim Eintritt sowie Mini-Assessments alle sechs bis acht Wochen, je nach Konstitution und Situation. Dieser Schritt wurde von einer interdisziplinären Projektgruppe, der neben Pflege und Gastronomie auch die Ernährungsberatung und Qualitätssicherung angehören, optimiert. «Als Grundlage dienten uns die bestehenden Prozesse. Diese haben wir feingeschliffen und so strukturiert, dass wir sie ab Frühling 2025 einheitlich über alle Häuser laufen lassen können.»

Arbeiten nach bestem Wissen.

Uns ist es wichtig, dass unsere Mitarbeitenden stets auf dem neuesten Wissensstand sind. Deshalb bieten wir mit der Senevita Akademie eine breite Auswahl an Weiterbildungen an, von Hauswirtschaft bis zu Führungskompetenz. Für zeit- und ortsunabhängiges Lernen steht der Senevita Campus mit digitalen Inhalten zur Verfügung.

Werde Teil des Senevita-Teams und profitiere von vielfältigen Aus- und Weiterbildungen.

senevita.ch/jobs