



Überall für alle

SPITEX

Limmat-
Aare-Reuss

Jahresbericht 2022

SPITEX LIMMAT AARE REUSS AG

INHALTSVERZEICHNIS

- 
- 3** Editorial
 - 6** Spitex LAR in einem Satz
 - 8** Bericht der Geschäftsleitung
 - 12** Fort- und Weiterbildung in der Spitex LAR
 - 18** Dankeschön

IMPRESSUM

Textredaktion, inhaltliche Verantwortung: Geschäftsleitung Spitex Limmat Aare Reuss AG, Steigstrasse 20, 5300 Enneturgi

EDITORIAL

Nach über zwei Jahren, die vom Corona-Virus und von Ungewissheit geprägt waren, stand im Jahr 2022 für die Spitex LAR AG im Vordergrund, zur Normalität zurückzukehren und den Fokus auf Stabilität, Sicherheit und Weiterentwicklung zu richten.

Die Pandemie hat uns gezeigt, wie wichtig Gesundheit, Wohlbefinden und die Zeit mit unseren Lieben sind. Diese herausfordernde Zeit hat auch verdeutlicht, welchen hohen Stellenwert das Gesundheitswesen mit seinen Mitarbeitenden in unserem täglichen Leben einnimmt. Wir sind uns bewusst, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit immensen Herausforderungen konfrontiert waren und sind. Ich danke ihnen allen ganz herzlich für ihren grossartigen Einsatz

Gleichzeitig haben wir erkannt, dass das Gesundheitswesen vor einem Wandel steht und sich wei-

terentwickelt, während parallel dazu ein Mangel an Fachpersonal herrscht. Die Spitex LAR AG hat es sich zum Grundsatz gemacht, ihren Kundinnen und Kunden nur die qualitativ hochwertigste Pflege zukommen zu lassen. Daher stehen wir vor der Herausforderung, diesem Anspruch auch unter erschwerten Bedingungen gerecht zu werden.

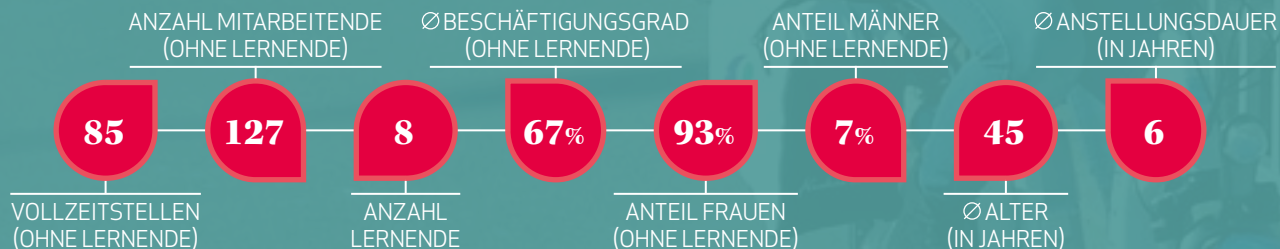
Dank unseres laufenden, internen Projektes zur Entwicklung der Unternehmenskultur, konnten wir viel über die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden und ihre Wünsche und Vorstellungen an ein vielversprechendes Arbeitsumfeld lernen und gute Anregungen umsetzen. Wir wollen uns aber nicht nur als moderner und innovativer Arbeitgeber, sondern auch als Ausbildungsbetrieb weiter entwickeln. Wir möchten damit einen Beitrag zu einem modernen und verlässlichen Gesundheitssystem leisten, indem wir unsere Werte und unser hohes

Mass an Qualität und Kundenzufriedenheit an die nächste Generation des Personals weitergeben. Deshalb wollen wir den Nachwuchs an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fördern und ihnen eine bestmögliche Ausbildung zukommen lassen. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden die Angebote interner und externer Weiterbildungen zu nutzen. Es freut uns sehr, dass fast alle unsere Lernenden

nach Abschluss ihrer Ausbildung bei der Spitex LAR AG bleiben, was ein Zeichen dafür ist, dass wir als Arbeitgeberin geschätzt werden.

Es ist uns sehr wichtig, unseren Kundinnen und Kunden eine moderne, professionelle und zwischenmenschliche hochwertige Betreuung zu bieten. Hierfür brauchen wir qualifizierte, gut ausgebildete und zufriedene Mitarbeitende.

Personalkennzahlen 2022



Nach einem erfolgreichen Jahr 2022 freuen wir uns auf kommende Herausforderungen und darauf, an die Fortschritte der letzten Jahre anzuknüpfen, um gemeinsam mit zufriedenen Mitarbeitenden ein optimales Angebot für unsere Kundinnen und Kunden zu gestalten.



**ANDREAS
FALLER**

Präsident des Verwaltungsrates

Weitere Zahlen 2022

ANZAHL EINSÄTZE
PFLEGE



162.379

ANZAHL EINSÄTZE
HAUSWIRTSCHAFT



16.644

ANZAHL GEMEINDEN MIT
LEISTUNGSaufTRAG



7

GEFAHRENE
KILOMETER



326.905

SPITEX LAR IN EINEM SATZ

Manchmal können hunderte Wörter und Sätze nicht auf den Punkt bringen, was man eigentlich versucht zu sagen. Daher möchten wir uns auf das Motto «in der Kürze liegt die Würze» stützen und sechs unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Wort geben, welche ihre persönlichen Erfahrungen und Einblicke in einem Satz beschreiben. Lesen Sie ein paar persönliche Worte unseres Teams. Zusammengefasst in nur einem prägnanten Satz tauchen Sie gemeinsam mit uns in die Vielfalt der Spitex LAR ein.

MARCO T.

Diplomierter Wundexperte SAfW

Die Spitex LAR unterstützt auch jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den einzelnen Bereichen eine fachliche Führung/ Verantwortung zu übernehmen und fördert somit unsere Weiterentwicklung.

MARTIN M.

Fachangestellter Gesundheit

So verschieden wir in der Spitex LAR auch sind, so gut ergänzen wir uns.

MELANIE M.

Mitarbeiterin der Hauswirtschaft

Die Spitex LAR bedeutet für mich Wertschätzung, Anerkennung, Zufriedenheit und ein belebender Ausgleich zum Familienleben.

VERENA U.

Fachverantwortung Qualität

Die Spitex LAR ist für mich ein spannender Arbeitgeber: kein Tag ist wie der andere, jeder Tag hält neue Herausforderungen und Überraschungen bereit.

MANUELA F.

Fachangestellte Gesundheit

Die Spitex LAR ist für mich eine Arbeitgeberin, wo ich mich beruflich weiterbilden und entwickeln kann.

IRMA F.

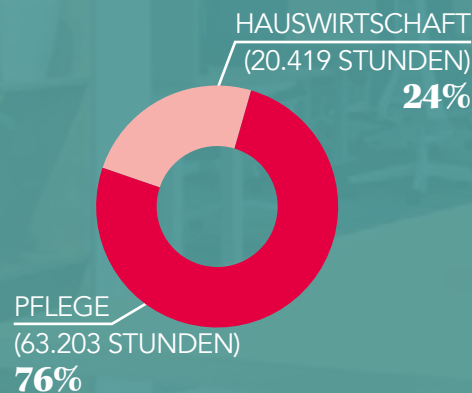
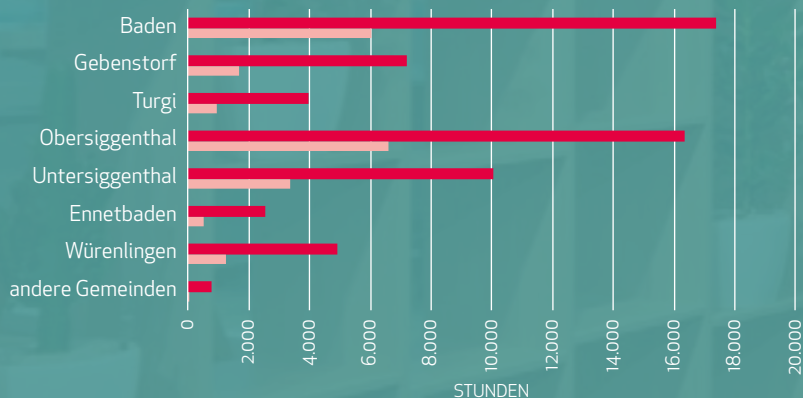
Hauspflegerin mit Zusatzkompetenzen

Durch die Spitex LAR ist es Jedem, Jeder gegönnt, länger zu Hause in seiner Umgebung zu wohnen.

BERICHT DER GESCHÄFTSLEITUNG

Im Jahr 2022 richtete sich der Fokus darauf, unser Unternehmen als Ganzes zu stärken. Dabei haben wir uns von dem Motto «Wir sind nur so stark wie unser schwächstes Glied» leiten lassen. Nach dem Zusammenschluss aus sieben kleineren Betrieben

zu einer grossen Organisation haben wir uns verpflichtet, unser Kulturentwicklungsprogramm zu starten. Das Programm soll die zwischenmenschliche Situation im Unternehmen prüfen, das Potential hinsichtlich Fort- und Weiterbildung eruieren



und Barrieren zwischen den verschiedenen Kaderstufen abbauen.

Unser Kulturentwicklungsprogramm umfasst mehrere Ebenen und Ausrichtungen, die auf persönlichen, zwischenmenschlichen und wirtschaftlichen

Pflege- und Hauswirtschaftsstunden pro Gemeinde 2022

Gesamthaft wurden 63'203 Pflegestunden im Jahr 2022 erbracht, dies entspricht einer Abnahme von -0.06% (-35 Stunden) zum Vorjahr 2021. Im Hauswirtschaftsbereich erbrachte die Spitex Limmat Aare Reuss AG 20'419 Stunden, dies ist eine Abnahme von -0.9% (-188 Stunden) zum Vorjahr 2021. Den grössten Anteil im Pflegebereich hat wie bereits letztes Jahr die Stadt Baden mit 28% (17'390 Std.), gefolgt von der Gemeinde Obersiggenthal mit einem Anteil von 26% (16'335 Std.). Die meisten Hauswirtschaftsstunden wurden in der Gemeinde Obersiggenthal erbracht, hier liegt der Anteil bei 32% (6'577 Std.).

Befindlichkeiten basieren. Es ist ein laufender Prozess und begleitet uns über viele Jahre, um uns in eine erfolgreiche Zukunft zu führen. Gemeinsame Workshops und Weiterbildungen sind ein essenzieller Bestandteil des Programms und ermöglichen es uns, an unseren Grundsätzen, Zielen und Vorhaben für das Unternehmen und unsere Kundinnen und Kunden zu arbeiten.

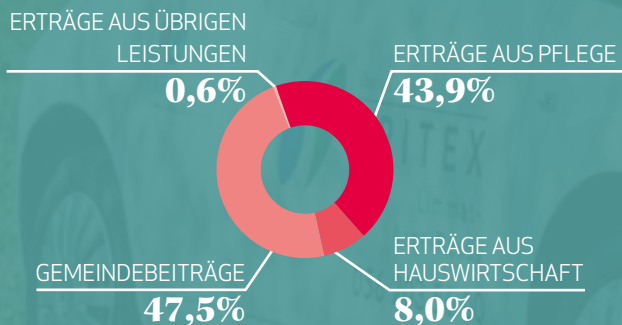
Im Jahr 2022 haben wir gemeinsam an der Stärkung unseres Teams und unserer Zusammengehörigkeit sowie an der Förderung des Fachwissens unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gearbeitet. Wir haben auf der einen Seite Workshops abgehalten und Team-Building-Aktivitäten durchgeführt, um das Team zu stärken. Auf der anderen Seite haben wir Schulungen und Fortbildungen gefördert, um den hohen Qualitätsstandards Rechnung zu tragen.

Als junges Unternehmen sind wir stolz auf das, was wir bereits erreicht haben, aber wir ruhen uns nicht auf unseren positiven Erfahrungen aus. Wir streben stets danach, uns weiterzuentwickeln, zu verbessern und das Beste für unsere Kundinnen und Kunden zu ermöglichen.

Wir haben bereits viele Herausforderungen bezwungen und für das kommende Jahr viele wei-

terführende Projekte geplant – insbesondere im Bereich zukunftsorientierter Massnahmen wie unserem Projekt der Bezugspersonenpflege oder auch unternehmensintern mit Workshops und der Gründung eines Mitarbeiterrates.

Wir möchten uns bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren täglichen Einsatz bedanken, der es uns ermöglicht hat, uns als geschätzten



Finanzierungsquellen & Anteil

«Der Gesamtumsatz der Spitex Limmat Aare Reuss AG betrug im Jahr 2022 über 9.9 Mio. Franken. Davon sind 43.9% (4.4 Mio.) Einnahmen aus Pflegeleistungen und 8% (0.8 Mio.) aus Hauswirtschaftsleistungen. Dies entspricht einer Zunahme aus Pflege und Hauswirtschaft von 0.3% zum Vorjahr 2021. Der Gemeindeanteil lag bei 47.5% (4.7 Mio.) und hat sich um -0.1% zum Vorjahr verändert. Die übrigen Einnahmen lagen gesamthaft bei 0.6% (rund CHF 60'000), was einer Abnahme von -0.3% zum Vorjahr entspricht, dies aufgrund Einstellung des Bereiches Mahlzeitendienst anfangs 2021.»

Betrieb in der Spital externen Betreuung zu etablieren. Unser Dank gilt auch unserem Verwaltungs- und Stiftungsrat sowie unseren partnerschaftlichen Gemeinden, die uns stets ihr Vertrauen schenken und uns dabei unterstützen, für das Wohl unserer Kundinnen und Kunden zu sorgen.



**CLAUDIO
LEASI**
CEO

Pflegestunden nach Altersgruppen

Von den erbrachten 63'203 Pflegestunden im Jahr 2022 wurden rund 63% von 80-jährigen und älteren Menschen bezogen. Der Anteil Pflegeleistungen hat sich in der Kategorie über 80-jährigen im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert. Bei den 20- bis 64-jährigen wurden mehr Spitex-Leistungen in Anspruch genommen, wodurch der Anteil Pflegestunden um 1%-Pkt. im Vergleich zum Vorjahr zunahm. In der Kategorie 65- bis 79-jährige hat sich der Anteil zum Vorjahr ebenfalls um 1%-Pkt. verringert.



FORT- UND WEITERBILDUNG IN DER SPITEX LAR

Kommunikation, Wertschätzung und Förderung – dies sind einige der wichtigen Unternehmensgrundsätze, welchen die Spitex LAR folgt und in ihrem Unternehmen gross schreibt. Besonders der Bereich Fort- und Weiterbildung ist dem Unternehmen ein grosses Anliegen um einerseits dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken als auch andererseits den Fortschritt im Gesundheitswesen voranzubringen. Diese Art der Förderung soll sowohl das fachliche Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern als auch den persönlichen Entwicklungsprozess unterstützen, damit in Folge die qualitativ hochwertige Arbeit unseren Kundinnen und Kunden zugutekommt.

Im Folgenden Abschnitt erzählen einige Mitarbeitende aus den verschiedensten Bereichen von ihren Erfolgserlebnissen und persönlichen Eindrücken aus dem letzten Jahr.



FABIANA DUICO
FAGE EINSATZPLANUNG

Wie würdest Du unsere Betriebskultur beschreiben?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich entfalten und Ihr Potenzial im Sinne der strategischen Ziele im Betrieb einsetzen. Das Team wird wahrgenommen und die Leitung zeigt immer wieder Ihre Wertschätzung mit internen Anlässen. Zudem herrscht eine offene Kommunikation untereinander.

Gibt es etwas was Du besonders findest und mit der Spitex LAR assoziiert?

Mit der LAR verbinde ich einen modernen Arbeitsgeber der stets bemüht ist unter

Berücksichtigung finanzieller und personeller Ressourcen, die Arbeitswünsche, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze auf die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszurichten. Die LAR ist sehr innovativ und geht mit der Zeit mit. Arbeitsprozesse werden optimiert und aktuelle Themen, wie beispielsweise das Homeoffice, werden ermöglicht.



ANDREA FANAJ

HR Leiterin, Mitglied der erweiterten Geschäftsleitung

Welche Workshops und Fortbildungen konnten im Jahr 2022 umgesetzt werden?

Nachdem die diversen Vorgaben und Einschränkungen durch das Covid-19-Virus erlassen wurden, konnten im Jahr 2022 doch bereits einige der geplanten Projekte umgesetzt werden. All unsere Regionalleitungen haben einen Weiterbildungslehrgang im Bereich Leadership & Management besucht, es gab einen Workshop unter externer Leitung zum Thema Führungsgrundsätze der Spitex LAR AG, es gibt seit dem Jahr 2022 wöchentlich sogenannte Shopfloor-Meetings für alle Mitarbeitenden zur Fortbildung als auch dem Austausch zu aktuellen Themen und vieles mehr. Auch im Jahr 2023 möchten wir an diese Erfolge anknüpfen und unserem Team die Möglichkeit zur Entwicklung und Entfaltung geben.



v.l.n.r.: CEO Claudio Leasi, COO Gordana Kempter, Regionalleiterin Melanie Senn, Regionalleiterin Monica Hehli, Regionalleiterin Nicole Andreatta-Imhof, Regionalleiterin Karin Uhlmann Fischer und Regionalleiterin Sandra Corrieri

MONICA HEHLI

Regionalleitung Obersiggenthal

Wozu benötigt die Spitex LAR und dessen Regionalleiterinnen Wissen im Bereich Leadership & Management?

Ich habe in diesem Jahr am Weiterbildungsprogramm, organisiert durch die Spitex LAR, im Bereich Leadership & Management teilgenommen und es war für mich sehr interessant. Selbstkompetenz ist ein zentraler Punkt in der Führung. Es ist aber nicht einfach, selbstkritisch zu sein und etwas ändern zu wollen oder zu können. Durch die praxisnahe Theorie kann ich mich nun selber anders organisieren und strukturieren, aber auch meinen Mitarbeitenden Methoden zur Verein-

fachung ihrer Arbeit weitergeben. Mein Ziel ist es, die Prozesse so zu optimieren, damit ich mehr Zeit habe, um meine Mitarbeitenden gut zu führen.



VERENA UHLENBRUCK

Fachverantwortung Qualität

Wie seid ihr auf die Idee der Shopfloor-Meetings gekommen?

Oft werden sogenannte «Lagerfeuer» oder «Huddle» von Unternehmen eingeführt, um in maximal 15 Minuten Wissen und Informationen zu vermitteln. Wir als Spitex LAR haben festgestellt, dass komplexe (teilweise fachspezifische oder organisa-

torische) Informationen, welche über den schriftlichen Weg kommuniziert werden, teilweise nicht ausreichend aufgenommen und verarbeitet werden. Von daher haben wir überlegt, wie wir wichtige Themen an die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übermitteln können, ohne jeweils den enormen, organisatorischen Aufwand betreiben zu müssen, eine Weiterbildung zu planen. So entstand die Idee, kurze, kompakte Weiterbildungs- oder Informationssequenzen, so genannte Shopfloor-Meetings, zu ermöglichen. Je nachdem wann unsere Mitarbeitenden freie Kapazitäten haben, sind sie eigenverantwortlich für die Auswahl des Teilnahmedatums zuständig. Alle im Meeting vermittelten

Informationen liegen danach auf internen Plattformen als Merkblatt auf und werden teilweise als laminierte Infokarte an die MA abgegeben.

Für wen sind Shopfloor-Meetings gedacht?

Diese Meetings richten sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Spitex LAR oder an eine spezifische Berufsgruppen mit ausgewählten Themenbereichen. Die aktuellen Themen werden zuvor auf der internen Kommunikationsplattform Beekeeper bekanntgegeben und so wird festgelegt, welche Berufsgruppe zum Meeting erscheinen muss. Durch unsere Shopfloor-Meetings werden sowohl Schulungen für grössere Gruppen oder lernen in Kleingruppen

ermöglicht. Um einen gewissen Lernerfolg garantieren zu können, sind Shopfloor-Schulungen in der Spitex LAR verpflichtend und gehören zur täglichen Arbeitsroutine dazu. Ziel ist es, dass zukünftig Themen, Vorschläge und Wünsche von den Mitarbeitenden selbst eingebracht werden und man auf diese eingehen kann.

KATHARINA LUZI

Pflegeexpertin / Fachverantwortung
Entwicklung

Welchen Vorteil siehst Du in der Organisation und Umsetzung der neuen Shopfloor-Meetings?

Die kurzen und prägnanten Schulungen

ermöglichen den Mitarbeitenden, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Durch den persönlichen Kontakt verkürzen sich die Kommunikationswege und es kann direkt auf auftretende Probleme reagiert werden. Durch die Wiederholungen der Schulungen über einen Zeitraum von zwei Wochen ermöglichen wir den Mitarbeitenden, ihre Weiterbildung dann zu absolvieren, wenn sie ohnehin im Stützpunkt sind und eine eigenverantwortliche Einteilung ist möglich. Darüber hinaus können wir spezifische Schulungen oder Informationen für bestimmte Berufsgruppen einzeln ermöglichen.

Welches Ziel möchtet ihr mit den neuen Shopfloor-Meetings erreichen?

Das Ziel des Shopfloor-Meetings besteht darin, den Mitarbeitenden den aktuellsten Stand des Wissens einfach und ohne grossen Mehraufwand zur Verfügung zu stellen. Dadurch tragen wir zur Verbesserung der Qualität im Arbeitsalltag bei und fördern die interne Kommunikation.

DANKESCHÖN

**Thank you! – Grazie! – Merci! – Gracias! –
Faleminderit! – Dzięk! – Tack! – ...**

Man kann in vielen verschiedenen Sprachen und mit unterschiedlichsten Möglichkeiten seinen Dank zum Ausdruck bringen, doch sowohl die vielen Sprachen als auch Gesten würden den uns zur Verfügung stehenden Rahmen sprengen.

Trotzdem möchten wir die Gelegenheit nutzen und Ihnen einen grossen Dank aussprechen.

Es erfüllt uns mit Freude und Stolz, dass wir uns dank Ihrer Hilfe und Ihrem Glauben an die Vision der Spitex LAR jedes Jahr verbessern, entfalten und unser volles Potential ausschöpfen dürfen. Mit Ihrer Unterstützung können wir für unseren Kundinnen und Kunden aber auch für unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die zuverlässige Partnerin sein, welche stets ihr Bestes gibt.

Zusätzlich dürfen wir im Namen unseres gesamten Teams «Danke» sagen für die grosszügigen Trinkgelder und persönlichen Geschenke direkt an unsere Mitarbeitenden. Die vielen positiven Rückmeldungen und die persönlichen Beziehungen zu unseren Kundinnen und Kunden erfüllen uns mit Freude und bestärken uns, täglich unser Bestes zu geben.

Um den Unterschied der angesprochenen Gönnerinnen und Gönner als auch Spenderinnen und Spender nachvollziehen zu können, dürfte der folgende Absatz hilfreich sein.

Als Gönnerinnen oder Gönner drücken Sie Ihre Sympathie für die Spitex LAR und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus, sind ein stetiger Begleiter und werden fortlaufend auf dem aktuellen Stand gehalten.

Hierbei unterscheiden wir in drei Kategorien:

Gönner-Mitglied Einzelperson: CHF 50.–/Jahr

Gönner-Mitglied Familie: CHF 80.–/Jahr

Gönner-Mitglied

Firma/Organisation: CHF 200.–/Jahr

Von Spenderinnen oder Spendern erhalten wir persönlich gewählte Beiträge in einem selbst gewählten Zeitabstand.

Im diesem Sinne bedanken wir uns für ein erfolgreiches Jahr 2022 und freuen uns gemeinsam im neuen Jahr viel Gutes und Erfreuliches zu erreichen.

Möchten auch Sie uns unterstützen?

So erreichen Sie uns gerne für weitere Rückfragen:

Telefon: 056 203 56 00

E-Mail: info@spitex-lar.ch oder
goenner@spitex-lar.ch

Einzahlung: Raiffeisenbank Lägern-Baregg
IBAN: CH98 8080 8006 2823 1944

Spitex Limmat Aare Reuss AG

Steigstrasse 20
5300 Enneturgi
Tel. 056 203 56 00
Fax 056 203 56 01
info@spitex-lar.ch
www.spitex-lar.ch



Überall für alle

SPITEX

Limmat-
Aare-Reuss