

Arbeiten an einem ganz besonderen Ort

Die Mitarbeitenden der Schweizer Paraplegiker-Gruppe verbindet ein Gefühl der Zusammengehörigkeit und eine Werthaltung, die ihre Arbeit prägt. Wir haben auf dem Campus nachgefragt, worin dieser «Spirit von Nottwil» besteht.

Es war eine spontane Idee. Die «Jerusalema-Challenge» eroberte gerade die sozialen Medien, da liessen sich einige Mitarbeitende der Schweizer Paraplegiker-Gruppe von der weltweiten Tanzbegeisterung anstecken: Als erstes Unternehmen der Schweiz wollten sie ein Video zum Song des südafrikanischen DJ Master KG aufnehmen, um Freude und Gemeinschaftssinn zu vermitteln – eine kurze Auszeit in der Corona-Pandemie, deren erste Welle gerade vorüber war.

Ihr Tanzvideo sollte der Bevölkerung «Danke» sagen, weil aufgrund der Pandemie das Fest zum dreissigjährigen Bestehen des SPZ abgesagt werden musste. «Wenn die Menschen nicht zu uns kommen können, gehen wir zu ihnen und tanzen uns in ihre Herzen», erklärte die Kommunikations- und OK-Verantwortliche Manuela Marra. Das Kernteam begeisterte immer mehr Mitarbeitende von seiner Idee. So stand innert Tagen alles bereit für die Eigenproduktion des Videos, das im September 2020 online ging und bisher rund zwei Millionen Menschen erreicht hat.

Gegenseitige Unterstützung

«Es hat einfach alles gepasst», sagt Katrin Oberlin. Die Leiterin Administration bei der Sirmed übernahm die Choreografie der grossen Gruppe. Ihr Fazit: «Wenn alle denselben Fokus haben, erreichen wir in kurzer Zeit sehr viel.» Das Gleiche erlebt Oberlin jeden Tag in ihrem Job: Die gegenseitige Unterstützung über Abteilungsgrenzen und Tochterfirmen hinweg sei ein typisches Merkmal des «Spirit von Nottwil».

Wen immer man auch fragt, die Antwort ist stets dieselbe: Die Mitarbeitenden der Schweizer Paraplegiker-Gruppe verbindet eine gemeinsame

Vision; sie wissen, wofür sie sich einsetzen, und sehen darin Sinn und Erfüllung. Denn das Ziel der bestmöglichen Integration von Menschen mit Querschnittslähmung lässt sich nur durch die enge Zusammenarbeit von verschiedenen Berufen erreichen. Das ist die Basis für den wertschätzenden Umgang miteinander.

Gemeinsame Vision

So trifft man in Nottwil vor allem Menschen, die sich am Ergebnis für die Betroffenen orientieren und den Mut haben, dafür auch neue Wege zu gehen. Zum Beispiel Andrea Violka von ParaHelp. Sie sagt: «Für mich besteht der Spirit von Nottwil darin, dass ich als Pflegefachfrau die Chance erhielt, die Idee der ParaWG umzusetzen.» In zwei Jahren hat Violka eine Wohngemeinschaft für junge Menschen mit Querschnittslähmung aufgebaut, die sich in der schwierigen Lebensphase des Einstiegs in die Berufswelt und der Loslösung von zu Hause befinden. «Der Spirit hat mein Projekt getragen. In der ganzen Gruppe gingen für mich Türen auf, alle haben geholfen.»

Während ihrer Arbeit mit jungen Erwachsenen hatte die diplomierte Pflegefachfrau HF immer stärker den Bedarf für eine Wohnform erkannt, die den Übergang in die Selbstständigkeit erleichtern würde. Sie erhielt von ihren Vorgesetzten das Vertrauen als Projektleiterin und engagierte sich so intensiv in der Umsetzung, dass 2020 in Schenkon LU nicht nur eine ParaWG in Betrieb genommen werden konnte, sondern gleich deren zwei.

Niemand sagte «Nein» oder verwies auf den Dienstweg, wenn Violka einmal spontan etwas für ihr Projekt benötigte. Für die 40-Jährige ist auch

Jerusalema-Challenge



[paraplegie.ch/
jerusalema](https://paraplegie.ch/jerusalema)

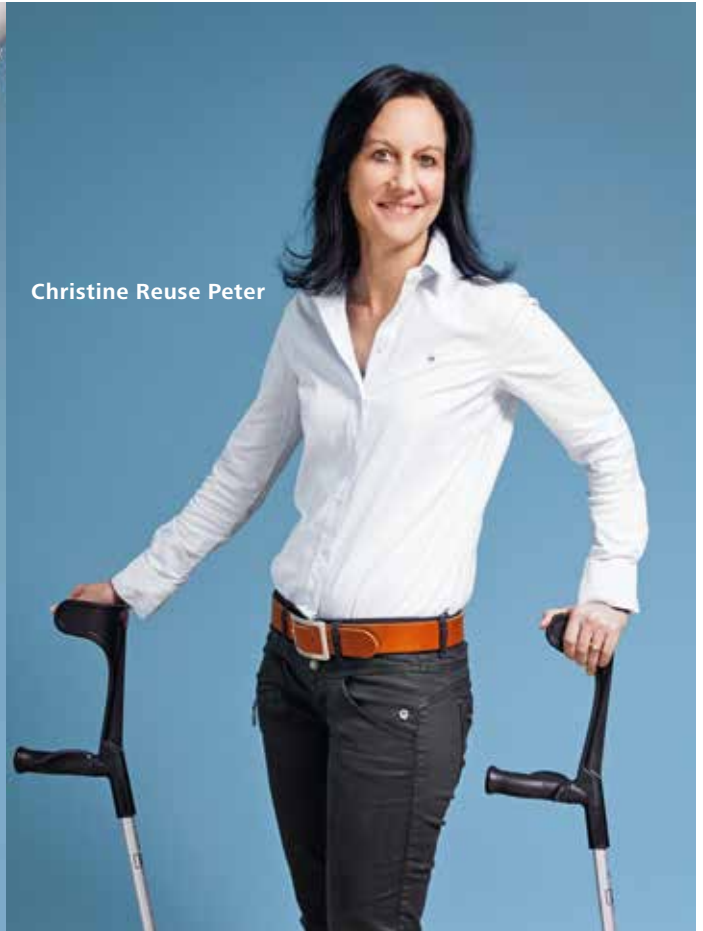


Direktlink
zum Video





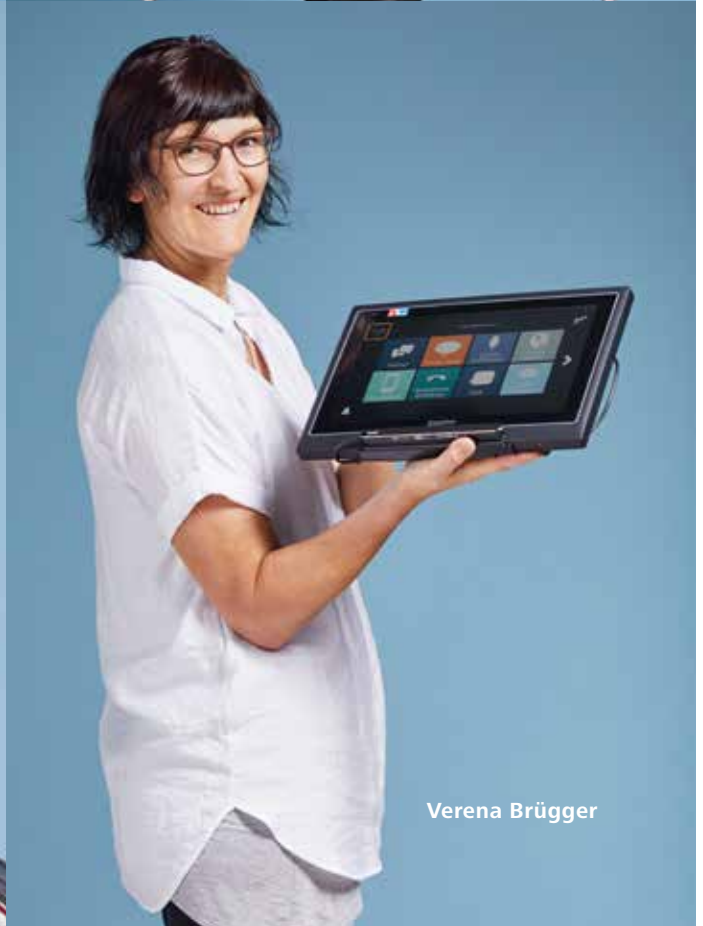
Philippp Gerrits



Christine Reuse Peter



Andrea Violka



Verena Brügger



«Nur wenige Unternehmen bieten solche Chancen.»

Andrea Violka, Leiterin ParaWG bei ParaHelp



paraplegie.ch/
wg-zimmer

dies ein Merkmal des Arbeitens in Nottwil: Im Zentrum steht nicht das eigene Ego, sondern das sichtbare Resultat. Heute können bereits elf Betroffene in drei Wohnungen betreut werden.

Grosse Entwicklungsmöglichkeiten

Ein bedeutender Faktor für das gute Unternehmensklima ist die interprofessionelle Zusammenarbeit: Schwerpunkte der Behandlung, aber auch längerfristige Integrationsziele werden regelmässig zwischen den Fachdisziplinen und mit den Betroffenen und ihren Angehörigen definiert. Dabei stehen flache Hierarchien und die Kompetenz der Teams im Vordergrund. «Die Mitarbeitenden denken vernetzter und übernehmen mehr Verantwortung als in anderen Kliniken», sagt Diana Sigrist-Nix, die Leiterin Rehabilitation im SPZ. Dadurch steige die Motivation, mitzugestalten und sich persönlich weiterzuentwickeln; das Kader schaffe dafür bewusst Freiräume. Sigrist-Nix kennt diese Entwicklungsmöglichkeiten: Sie kam als junge Ergotherapeutin nach Nottwil, heute führt sie Hunderte Mitarbeitende und ist Mitglied der Geschäftsleitung.

Der ganzheitliche Blick umfasst alle Bereiche. «Unsere Stärke ist die interprofessionelle Vernetzung im ganzen Haus», sagt Christine Reuse Peter, die bei ParaWork die Wiedereingliederung ins Berufsleben mit rund zwanzig Mitarbeitenden verantwortet. Sie machen das so erfolgreich, dass die Nachfrage von Menschen mit Mobilitätseinschränkungen aus der ganzen Schweiz rasant wächst. Dabei ist die Invalidenversicherung (IV) eine wichtige Partnerin.

Für Reuse Peter und ihre Teams geht es nicht ums schnelle Platzieren von Betroffenen an einem Arbeitsort – das ist selten nachhaltig –, vielmehr

begleitet ParaWork ihre «Klientinnen und Klienten» zu einer behinderungs- und bedarfsgerechten Wiedereingliederung. Das reicht vom Belastbarkeitsaufbau über Abklärungen und Ausbildungen bis zum Coaching vor Ort. Die Zusammenarbeit in Nottwil ist dabei entscheidend – beispielsweise für medizinische Aspekte, Physio- und Ergotherapie, Psychologie oder die Schmerzbehandlung. Ein weiteres Erfolgskriterium ist, dass die Betroffenen genügend Zeit erhalten. «So etwas wie ParaWork gibt es kein zweites Mal», schwärmt die 50-Jährige. «Und wir haben noch viele Ideen ...»

Kostenlose Aus- und Weiterbildung

Christine Reuse Peter fing 2008 als Sprachlehrerin in der ParaSchool Patientenschule an. Sie übernahm zunehmend Leitungsaufgaben und begleitete die Weiterentwicklung der Abteilung ParaWork, die sie seit vier Jahren leitet. Für ihre neuen Aufgaben profitierte sie – ebenso wie Andrea Violka im Projekt ParaWG – von internen Weiterbildungen. Auch dies ist ein Aspekt, der die Arbeit in Nottwil speziell macht: das kostenlose Bildungsangebot für Mitarbeitende, das viele interne und externe Weiterbildungen umfasst sowie gezielte Talentförderprogramme.

«Wir investieren auf allen Stufen ins berufliche Weiterkommen», sagt Myriam Landtwing, Verantwortliche für die Personalentwicklung in der Schweizer Paraplegiker-Gruppe. Zwei übergeordnete Ziele sind ihr besonders wichtig: Erstens die Aus- und Weiterbildung von Nachwuchskräften, um für alle Funktionen das geeignete Personal zu haben. Und zweitens möchte sie die Mitarbeitenden auf zukünftige Entwicklungen vorbereiten. Sie sollen sich auf kommende

1949

Mitarbeitende

zählt die Schweizer Paraplegiker-Gruppe (SPG)

80

Berufsgruppen

sind in der SPG beschäftigt





«In Nottwil setzt man sich mit Herz und Seele für Menschen mit Querschnittlähmung ein.»

Beat Bösch, Rollstuhlathlet und Mitarbeiter in der Lebensberatung der SPV



spv.ch/de/was_wir_tun/lebensberatung/



«Unsere Stärke ist die interprofessionelle Vernetzung im Haus.»

Christine Reuse Peter, Verantwortliche ParaWork



paraplegie.ch/
parawork



«Es ist ein konstruktives Miteinander, um den Betroffenen das Optimum zu ermöglichen.»

Philipp Gerrits, Leiter Fertigung bei der Orthotec



orthotec.ch

Herausforderungen einstellen können – von Zukunftstechnologien, die ganze Berufsbilder verändern, bis zu persönlichen Anforderungen wie sie im Rahmen der Digitalisierung in der «Arbeitswelt 4.0» entstehen.

Dem Fachkräftemangel in der Pflege begegne das SPZ mit neuen Arbeitsmodellen, sagt Landtwin: «Wir müssen individuelle Lösungen finden, um weiterhin attraktiv zu sein.» Dazu zählen auch neue Technologien, die den körperlich anstrengenden Pflegeberuf erleichtern.

Optimale Versorgung

Philipp Gerrits hat in Nottwil bereits viele Veränderungen erlebt. Der Leiter Fertigung bei Orthotec machte 1999 eine Schnupperlehre und begann dann seine Ausbildung zum Orthopäden. Das Feld der Hilfsmittel für körperlich beeinträchtigte Personen hat seither immer neue Spezialisierungen erfahren, um jeder Kundin, jedem Kunden eine individuell zugeschnittene Versorgung zu ermöglichen. Dank der interprofessionellen Vernetzung in der Gruppe finden die Fachleute zusammen das optimale Hilfsmittel.

Er arbeite gerne an diesem speziellen Ort, wo die ursprüngliche Vision von SPZ-Gründer Guido A. Zäch weitergetragen wird, sagt der 42-Jährige. «Jeden Tag treffen hier Hunderte von Menschen mit dem gleichen Ziel ein. Auch wenn sie dieses Ziel auf unterschiedliche Art zu erreichen versuchen, arbeiten sie alle darauf hin und unterstützen sich. Das ist das Wichtigste: Es ist ein Miteinander, kein Gegeneinander.»

Für innere Konflikte Sorge manchmal das Thema der Kosten, die nicht von den Versicherungen übernommen werden – obwohl die

Fachleute den Bedarf als notwendig einstufen. «Es schmerzt, wenn ideale Lösungen am Finanziellen scheitern», sagt Gerrits, «denn in diesem Bereich gibt es keinen Luxus.» Der Kostendruck treibt die Mitarbeitenden aber auch zu Weiterentwicklungen an, um beispielsweise ein gutes Resultat in kürzerer Zeit erzielen zu können. Und in Notfällen gehen sie auf die Suche nach finanzieller Unterstützung.

Kämpfen für die Betroffenen

Der enge Kontakt mit IV-Stellen zählt zu den Hauptaufgaben von Verena Brügger. Die Fallmanagerin bei Active Communication bezeichnet sich als «Schnittstelle, wenn unser normaler Hilfsmittelprozess ins Stocken gerät». So kümmert sie sich um Kosten- oder Zeitgesprächen, ist Ansprechpartnerin bei Schwierigkeiten im Aussendienst und berät Kundinnen und Kunden nach einem Ablehnungsentscheid der Kostenträger: Welche Möglichkeiten gibt es noch? Wie gehen wir vor?

Brügger leidet mit, wenn die Versicherung einem Patienten mitteilt, dass er kein Anrecht auf ein Hilfsmittel hat, um seine Wohnungstüre ohne fremde Hilfe öffnen zu können: «Für uns ist das eine absolute Selbstverständlichkeit.» Also kämpft sie für die Betroffenen. Diese Arbeit sei so spannend wie herausfordernd – und umso mehr freut sich die 42-Jährige, wenn sie damit ein positives Resultat bewirken kann.

Bevor die Mutter von 4-jährigen Zwillingen in den Mutterschaftsurlaub ging, hatte sie bei AC eine Leitungsposition inne, heute arbeitet sie mit einem Pensum von sechzig Prozent. «Mit zwei Kindern ist eine Stabsstellenfunktion besser als

13
verschiedene
Grundausbildungen
bietet die SPG an.

70
Seminare jährlich
führt die SPG durch,
dazu 2 CAS-Lehrgänge.



«Alle wissen, was sie hier machen und wofür sie es machen. Und alle wollen das Gleiche.»

Verena Brügger, Fallmanagerin bei Active Communication



activecommunication.ch

eine leitende Aufgabe», sagt sie. «Es ist schön, wenn eine Arbeitgeberin angepasste Teilzeitmodelle ermöglicht.» Der Spirit von Nottwil prägte auch die Tochterfirma Active Communication: «Man spürt die Freude am Arbeiten. Die Mitarbeitenden kommen jeden Tag, weil sie wissen, was sie hier machen und wofür sie es machen, und alle wollen das Gleiche.»

Hilfe zur Selbsthilfe

Beat Bösch ist seit zehn Jahren bei der Schweizer Paraplegiker-Vereinigung (SPV). Der bekannte Rollstuhlsportler arbeitet im Aussendienst der Lebensberatung. «Für mich ist es keine Arbeitsstelle, bei der das Thema abends im Büro bleibt, wenn ich gehe. Der Rollstuhl begleitet mich rund um die Uhr», sagt der 49-Jährige. Bei einem Turnunfall am Minitrampolin wurde Bösch 1996 zum Tetraplegiker.

Seine Arbeit ist für ihn sinnhaft: «Es ist toll, wenn man Menschen helfen kann, die ein Problem haben. Ich bin jeden Tag motiviert.» Die SPV-Lebensberatung gibt Hilfe zur Selbsthilfe, querbeet bei allen Fragen. Wird eine weitergehende Betreuung notwendig, vermittelt Bösch die entsprechenden Fachleute. Auch er betont das Zusammengehörigkeitsgefühl in der Gruppe und dass sich in Nottwil viele Mitarbeitende mit Herz und Seele für Menschen mit Querschnittslähmung einsetzen würden.

Persönlich profitiert der 49-jährige Athlet davon, dass seine Arbeitgeberin ein grosses Verständnis dafür hat, dass er für Wettkämpfe wie zum Beispiel die Paralympics in Tokyo im Spätsommer 2021 eine intensive Vorbereitung mit Abwesenheiten und Auszeiten benötigt. «Das schätze

ich sehr», sagt der mehrfache Medaillengewinner an internationalen Wettkämpfen.

Nach dem Rundgang auf dem Campus und der Begegnung mit den unterschiedlichsten Menschen, die auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten, wird nicht nur der «Spirit von Nottwil» deutlicher. Verständlich ist auch, was die Verantwortliche für Personalentwicklung meinte, als sie sagte: «Wir haben zwar für jede Stelle Anforderungsprofile. Aber wir rekrutieren keine Profile, sondern Persönlichkeiten.» *(kste/ch.schürpf)* ■

«Beste Arbeitgeberin im Bereich Gesundheit und Soziales 2021»



Die Schweizer Paraplegiker-Gruppe steht ganz oben auf der Liste «Top Arbeitgeber 2021», die von «Handelszeitung», «LeTemps» und dem Marktforschungsunternehmen Statista herausgegeben wird. Im Bereich Gesundheit und Soziales wurde die SPG als beste Arbeitgeberin bewertet, in der Gesamtwertung ist sie auf dem Podest als drittbeste Arbeitgeberin.

Unter die Lupe kamen 1500 Schweizer Unternehmen mit mindestens 200 Angestellten. Die Liste basiert auf einer Umfrage von über 7000 Angestellten sowie Urteilen, die über die Websites der beteiligten Medienhäuser generiert wurden. Über alle Kanäle flossen mehr als 200 000 Bewertungen ins Ranking ein. Die Erhebungsphase der Umfrage war von Mai bis Juni 2020.



paraplegie.ch/arbeitsgeberin2021

Spannendes Berufsbild, anspruchsvolle Aufgaben

Physio- und Ergotherapie sind eng zusammengerückt: Im Schweizer Paraplegiker-Zentrum arbeiten die Expertinnen und Experten aus beiden Berufen nicht mehr ausschliesslich auf ihrem Fachgebiet, sondern auch in «Schnittstellen».

Die Rollen waren bis 2015 klar verteilt: Auf der einen Seite die Physiotherapie, die auf der Funktionsebene arbeitet – Kraft, Beweglichkeit oder Schmerzlinderung sind drei ihrer Kernkompetenzen. Auf der anderen Seite die Ergotherapie, die sich um Aktivitäten im Alltag kümmert – um Techniken beim Essen, das Anziehen oder die Hilfsmittelversorgung.

Diese Trennung war im Schweizer Paraplegiker-Zentrum (SPZ) auch räumlich definiert. Die Berufsgruppen arbeiteten auf verschiedenen Etagen, Absprachen mussten klar geplant sein. Bis Diana Sigrist-Nix, damals Leiterin Therapiemanagement und heute Mitglied der SPZ-Geschäftsleitung, zusammen mit dem Therapekader einen Veränderungsprozess anschob. Physio- und Ergotherapie sollten zusammenrücken, die zwei Bereiche verschmelzen. Im Rückblick sagt Pirmin Oberson, Co-Leiter Therapiemanagement: «Es war ein riesiges Change-Projekt, das wie aus dem Lehrbuch umgesetzt wurde.»

Intensiver Dialog mit dem Personal

Dem Start im Herbst 2017 ging eine sorgfältige Vorbereitung voraus, denn den Initianten war bewusst, dass etliche Hürden zu überwinden waren. So fand ein intensiver Dialog mit dem Personal statt, Diskussionen über gegenseitige Vorurteile wurden geführt und die Ängste vor der Neuausrichtung angesprochen. Es wurde aber auch skizziert, weshalb die revolutionär wirkende Idee ein grosser Schritt in die Zukunft ist: Patientinnen und Patienten können noch besser und effizienter behandelt werden, weil die Wege kürzer werden. Zudem entsteht mehr Flexibilität bei der Personaleinteilung.

«Schnittstelle» ist für Oberson ein zentraler Begriff der Zusammenarbeit. Einige klassische Domänen müssen dabei von beiden Berufs-

gruppen beherrscht werden, zum Beispiel die postoperative Bewegung der Schulter. «Früher beschäftigte sich allein die Physiotherapie damit», sagt Oberson, «heute kann es gut sein, dass eine Ergotherapeutin, ein Ergotherapeut diese Arbeit übernimmt.» Ein Ziel ist die gegenseitige Entlastung und Unterstützung, ein anderes die Erhöhung der Schnittmenge zwischen den Fachbereichen. Das funktioniert auch deshalb gut, weil zur Grundausbildung beider Berufe zunehmend auch gleiche Studieninhalte gehören.

Erfolgreiche Zusammenlegung

Die Verschmelzung von Physio- und Ergotherapie veränderte die Organisation. Die 120 Therapeutinnen und Therapeuten bilden Teams von durchschnittlich zwölf Personen, die von einem Duo geleitet werden – in der Regel je eine Fachperson aus Physio- und Ergotherapie.

«Die neue Teamstruktur ist mittlerweile die Normalität», sagt Pirmin Oberson. Die Zusammenlegung wird kaum mehr infrage gestellt und eine kürzliche Umfrage ergab, dass 99 Prozent der Mitarbeitenden nicht mehr zur traditionellen Aufteilung zurück möchten. Zwar tangiert die Veränderung nicht die Berufsbezeichnungen in Physio- und Ergotherapie, dennoch wird ein neues Berufsbild angestrebt: der Rehabilitationstherapeut, die Rehabilitationstherapeutin.


Unterwegs mit Ferdy Wijckmans

Ferdy Wijckmans arbeitet seit Januar 2019 im SPZ und darf sich sowohl Physio- wie Ergotherapeut nennen. Der gebürtige Holländer studierte zunächst Ergotherapie, bevor er sich auch zum Physiotherapeuten ausbilden liess. Für ihn hat das SPZ mit der Neuausrichtung einen grossen Fortschritt erreicht: «Das Modell ist deshalb so wertvoll, weil primär die Patientinnen und Patienten

120

«Physios» und «Ergos»
arbeiten im SPZ.

Ferdy Wijckmans ist sowohl Ergo- wie Physiotherapeut. Physiotherapie im Therapiebad. Therapie mit dem Gangroboter Lokomat.



«Ich merke nichts von Gärtchendenken.»

Ferdy Wijckmans, Rehabilitationstherapeut

profitieren», sagt er. «Nicht jeder von uns kann ein Experte in Physio- und Ergotherapie sein, aber alle können von den Spezialistinnen und Spezialisten des jeweils andern Fachgebiets dazulernen und dieses Wissen anwenden, wenn sich Schnittstellen ergeben.»

Selbst Wijckmans, der beide Berufe erlernt hat, benötigt die Unterstützung von seinen Kolleginnen und Kollegen: «Die Rehabilitation von Menschen mit Querschnittlähmung ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Regelmässig werde ich mit Neuem konfrontiert; da ist es ein Vorteil, erfahrene Leute um sich zu haben und im Team mit einem tollen Spirit zu arbeiten. Ich merke nichts von Gärtchendenken, die Grenzen sind praktisch verschwunden.» Für ihn sei es normal, sich auf beiden Gebieten zu bewegen, rasch zu switchen und in der Co-Therapie den Austausch mit anderen «Physios und Ergos» zu pflegen: «Siehst du noch eine andere Möglichkeit? Wie liesse sich eine optimale Lösung erreichen?»

Der Therapeut als Motivator

Es kommt vor, dass sein Arbeitstag mit einer Ergotherapie in der Lernwohnung beginnt. Er zeigt einem Patienten, mit welcher Technik er sich aus dem Rollstuhl erheben kann, um ein Glas aus dem Schrank zu holen. Oder wie er am besten auf einen Bürostuhl transferiert. Eine Stunde später steht Wijckmans als Physiotherapeut im Therapiebad und betreut einen Mann mit incompletter Tetraplegie. Danach übernimmt er eine Gangtherapie mit dem Roboter Lokomat. Jetzt ist der Therapeut auch Motivator: «Noch ein bisschen schneller... sehr gut... Super!»

Wie alle im Team ist Ferdy Wijckmans oft auch auf psychologischer Ebene gefordert. Während sechs bis neun Monaten begleitet er Menschen in der Rehabilitation. «Es ist wichtig, ihnen zuhören zu können», sagt er. «Wenn man sich fast täglich sieht und eine so lange Zeit miteinander arbeitet, entsteht fast automatisch eine Verbindung.» Oft wurde er schon gefragt, was er als Therapeut bei Menschen mit Querschnittlähmung überhaupt noch beeinflussen könne. «Sehr viel», lautet seine Antwort. «Mein Auftrag ist es, der Patientin, dem Patienten zu so viel Selbstständigkeit wie nur möglich zu verhelfen. Dabei ist jeder kleine Fortschritt ein Erfolg.»

(pmb/ph. schmidli) ■



«Wir sind einzigartig, weil wir so vieles bieten»

Die Schweizer Paraplegiker-Gruppe (SPG) investiert viel, um den Mitarbeitenden gute Arbeitsbedingungen zu bieten, und wurde gerade als beste Arbeitgeberin 2021 in der Gesundheitsbranche ausgezeichnet. Doch der Fachkräftemangel ist auch in Nottwil eine grosse Herausforderung, sagt HR-Leiter Marcel Unterasinger.

Marcel Unterasinger, letzten Herbst produzierten Mitarbeitende in kurzer Zeit ein Tanzvideo zur weltweiten «Jerusalem-Challenge». Wie fanden Sie das?

Zunächst war ich von der grossen Teilnahme überrascht – und dann begeistert. Alle Beteiligten hatten einen unglaublichen Drive und zeigten ihre Freude, bei dieser Aktion mitzumachen. Dass es aber so schnell ging und so breite Kreise gezogen hat, hätte ich nie gedacht. Solche Dynamiken entstehen, weil sich die Mitarbeitenden mit ihrer Arbeit in der Schweizer Paraplegiker-Gruppe identifizieren. Sie sind stolz darauf, Teil dieses einzigartigen Ganzen zu sein, und setzen sich entsprechend ein.

Worin besteht dieses Ganze?

Zunächst in unserem Stiftungszweck: Menschen mit Querschnittlähmung ein Leben lang zu begleiten. Um diese Vision umsetzen zu können, ist eine enge Zusammenarbeit der verschiedenen Berufe notwendig, die für die Betroffenen eine individuelle Betreuung erarbeiten. Dieser gemeinsame Arbeitsprozess prägt auch die Fachpersonen.

In Nottwil sagt man «Magnetspital»: Die Klinik will Menschen anziehen.

Ein Magnet muss sich als Vorreiter immer wieder neu erfinden. Nicht nur das Schweizer Paraplegiker-Zentrum, sondern auch alle Tochterfirmen der Stiftung tragen dazu bei. Sie integrieren neue Behandlungen und Therapien, bewerten neue Technologien und passen Prozesse an. Dieser hohe Anspruch für die Patientinnen und Patienten macht uns gleichzeitig zu einer Arbeitgeberin, die offen für Neuerungen ist. Die

Mitarbeitenden können dadurch regelmässig Neues lernen und anwenden.

Wie überzeugen Sie Aussenstehende von solchen Vorteilen?

Durch das Resultat dieser sowohl spannenden als auch herausfordernden Arbeit: die Qualität unserer Dienstleistungen. Wenn die Mitarbeitenden stolz auf das Geleistete sind, tragen sie das auch nach aussen. Unsere Herausforderung besteht mehr darin, in der Breite des Angebots den Fokus nicht zu verlieren. Die Botschaft «Wir sind einzigartig, weil wir so vieles bieten» ist bei der Personalsuche nicht einfach zu vermitteln. Aber die SPG ist eben kein Nischenplayer; sie bietet die ganze Palette aus einer Hand – und ist in vielen Bereichen vorne dabei.

Was bedeutet für Sie die Bewertung «Beste Arbeitgeberin» 2021 in der Gesundheitsbranche?

Es ist eine sehr schöne Bestätigung für alle Anstrengungen, die wir für unsere Mitarbeitenden unternehmen: Die Auszeichnung verdeutlicht, dass dies von aussen durchaus wahrgenommen wird. Zusammen mit dem Qualitätslabel «Friendly Work Space», das wir 2020 erneut erhielten, ist dies sozusagen eine doppelte Bestätigung: Einerseits haben uns Profis intensiv geprüft und mit besonders lobenden Worten ausgezeichnet, zum anderen stufen uns Mitarbeitende und die Öffentlichkeit als Top-Arbeitgeberin ein. Was will man mehr?

Ein ambitioniertes Ziel der Klinik-erweiterung war es, zusätzliche Stationen aufzubauen. Haben Sie das nötige Personal gefunden?


Ja, zum allergrössten Teil. Auch wenn es etwas länger gedauert hat. Dank der hohen Reputation und guten Arbeitsbedingungen konnten wir unseren Personalbestand vergrössern. Aber der Fachkräftemangel ist auch in Nottwil immer stärker spürbar. Der Markt ist trocken und der Aufwand für die Rekrutierung wird immer grösser.

Wie gehen Sie damit um?

Wir versuchen stets, neue Wege zu gehen, und testen neue Berufsmodelle. In den letzten Jahren haben wir zum Beispiel in der Pflege das Modell der «Advanced Practice Nurse» eingeführt oder aus Physio- und Ergotherapie ein Team gemacht. Ein Trumpf ist auch das besondere Umfeld unserer Rehabilitation: Eine Pflegefachkraft betreut ihre Patientinnen und Patienten über viele Monate und kann tiefere Beziehungen aufbauen als in einem Akutspital. Sie muss diese Intensität aber auch wollen. Deshalb prüfen wir gut, wer zum «Spirit» passt. Viele Mitarbeitende erleben ihre Arbeit als sinnhaft. Und wenn ehemalige Patientinnen und Patienten zur Jahresuntersuchung vorbeikommen, besuchen sie oft auch ihre Pflegefachpersonen auf den Stationen. Ich denke, das sagt viel über den besonderen Zusammenhalt in Nottwil aus.

Auffallend sind die breiten Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Setzen Sie bewusst auf eigenen Nachwuchs?

Die Strategie der gut betreuten Ausbildungsplätze verfolgen wir schon länger, die Fachkräfte sollen ja bei uns bleiben. Aber wir benötigen Nachwuchs auf allen Stufen. So gibt es für jede Ebene Aus- und Weiter-



«Sind die Mitarbeitenden stolz auf das Geleistete, tragen sie es nach aussen.»

Marcel Unterasinger, Leiter Human Resources.

bildungen sowie Talentförderprogramme. Dazu zählen auch Mentoren, Werkzeuge zur Standortbestimmung und eine Partnerschaft mit der Hochschule Luzern, in der unsere internen Programme anerkannte Abschlüsse bekommen.

Wie sieht es im digitalen Bereich aus?

Das Thema Arbeitswelt 4.0 ist in der Praxis stark präsent: Wo möglich und sinnvoll setzen wir auf Digitalisierung. Die Hürden für Homeoffice wurden in Nottwil nicht erst seit Covid-19 gesenkt; dabei bieten wir Unterstützung in der Technik wie auch im Zwischenmenschlichen – was bedeuten neue Arbeitsmodelle für die Führung, die Zusammenarbeit, das Team?

Was sagen Sie zum Vorschlag, den Fachkräftemangel in der Pflege über den Lohn anzugehen?

Bei den Löhnen in den Pflegeberufen steht das SPZ in der Zentralschweiz gut da. Der Arbeitsmarkt funktioniert jedoch zunehmend überregional, da nicht nur der Fachkräftemangel zunimmt, sondern auch die Mobilität. Neu ziehen wir deshalb die ganze Schweiz als Vergleichsgrösse heran und hoffen, noch einen kleinen Schritt machen zu können. Bei dieser Diskussion wird oft übersehen, dass der Lohn wichtig ist und korrekt sein muss, aber eine Lohnerhöhung als alleinige Massnahme kaum einen nachhaltigen Effekt hat.

Haben es die Ballungszentren bei der Rekrutierung einfacher?

Ja. Obwohl Nottwil viele Vorteile bietet: neben der topmodernen Infrastruktur etwa einen Arbeitsort mit Seeanstoss, guten

Sportmöglichkeiten und attraktiven Zusatzangeboten. Das SPZ ist rasch erreichbar, aber wir müssen Menschen aus der ganzen Schweiz begeistern, nach Nottwil zu kommen. In der Gruppe bewältigen wir jedes Jahr rund fünfhundert Ein- und Austritte in achtzig verschiedenen Berufen.

Wie beeinflusst die Organisationsform der Stiftung das Arbeiten?

Mitglieder und die Gönnerschaft ermöglichen uns, auf die Arbeit mit den Betroffenen zu fokussieren. Wir dürfen längerfristig denken und Behandlungen testen, ohne dass der wirtschaftliche Druck ständig im Vordergrund steht. Das heisst, wir haben mehr Sicherheit und damit die Freiheit, gewisse Sachen besser zu machen. Die

Stiftung bedeutet auch die Verpflichtung, sorgsam mit den anvertrauten Mitteln umzugehen. Das ist der Rahmen, in dem sich unsere Arbeit bewegt: Verantwortungsbewusstsein gepaart mit Freiheit.

(kste/febe) ■



2020 wurde die Schweizer Paraplegiker-Gruppe erneut mit dem Qualitätslabel «Friendly Work Space» ausgezeichnet. Die Gutachter lobten zudem die fortschrittlichen Anstellungsbedingungen und die vielen Zusatzleistungen für Mitarbeitende.

Leistungsstark – im Rollstuhl

Die Paraplegiker Fabian Kieliger und Maurice Amacher sind in die Arbeitsprozesse in Nottwil genau gleich eingebunden wie Fussgängerinnen und Fussgänger. Dass sie im Rollstuhl sitzen, ist manchmal sogar ein Vorteil.

Fabian Kieliger ist in seinem Element. Mit einer Kundin, die für einen Firmenanlass das Hotel Sempachersee auf dem Campus Nottwil ausgewählt hat, geht er einen Fragenkatalog durch: Welcher Konferenzraum wäre geeignet? Wie hoch ist das Budget? Ist Verpflegung gewünscht, vielleicht ein Abendessen? Flink zückt er ein Papier mit Menüvorschlägen aus der Mappe.

Anfragen bearbeiten, Beratungsgespräche führen, Räume reservieren – das gehört zum Alltag des Seminar- und Eventmanagers. Der 32-jährige Urner ist gelernter Koch und Bäcker-Konditor, aber er kann diese Berufe nicht mehr ausüben. Ein Velo-unfall in Zermatt 2015 hat ihn zum Paraplegiker gemacht, seither sitzt Kieliger im Rollstuhl. Er realisierte rasch: Um auf dem Arbeitsmarkt eine Chance zu bekommen, muss ich umdenken.

Die Gastronomie war jahrelang die Welt des leidenschaftlichen Kochs, und sie sollte es bleiben. Ein Jahr nach dem Unfall startete er mit der Hotelfachschule, die er 2021 abschliessen will. Bereits absolvierte er einen Sprachaufenthalt im Wallis und ein Food & Beverage-Praktikum im Schweizer Paraplegiker-Zentrum (SPZ).

Stellenprozente flexibel einteilen

Auf der Stellensuche spürte Kieliger oft Skepsis: Wie leistungsfähig ist ein Mensch im Rollstuhl? Die vielen Absagen frustrierten ihn. Eine zufällige Begegnung mit Andreas Korner, dem früheren Personalleiter des SPZ, änderte alles: So landete sein Dossier bei Torsten Pinter, dem Direktor des Hotels Sempachersee. Kieliger bekam eine Sech-

zig-Prozent-Stelle und kann seine Arbeit auf fünf Tage pro Woche verteilen. Denn oft erweist sich ein volles Pensum für Querschnittgelähmte als zu hoch.

Kieliger bekommt keine anderen Aufgaben zugeteilt als seine sechs Teamkolleginnen, die nicht im Rollstuhl sitzen. Der einzige Unterschied ist, dass er die Toilette besucht, bevor er Kundinnen und Kunden das Haus zeigt: «Ich kann mich auf dem Rundgang nicht einfach kurz verabschieden, das dauert etwas länger», erklärt der Seminar- und Eventmanager. Er betont auch: «Was die Arbeit angeht, kann man von mir gleich viel verlangen wie von einem Fussgänger. Mir muss niemand aus Mitleid etwas schenken.» Und wenn er doch einmal Support benötige, sei die gegenseitige Unterstützung «extrem gross».

Sehr dankbar ist der Paraplegiker auch dafür, dass seine Vorgesetzten Verständnis zeigten, als er sich zu Beginn seiner Anstellung kurzfristig für eine Stunde abmelden und nach Hause ins nahe Oberkirch fahren musste. Den Grund nennt er ohne Scham: Inkontinenz. Heute hat er das Thema im Griff. «Die Fehlzeiten holte ich natürlich nach», sagt Kieliger. «Diese Kulanz ist für mich keine Selbstverständlichkeit. Sie ist aber eine Voraussetzung für die gute Zusammenarbeit.»

Wenn er im Hotel Sempachersee – eine Tochtergesellschaft der Schweizer Paraplegiker-Stiftung – mit Menschen zu tun hat, die ebenfalls im Rollstuhl sitzen, hat er einen Vorteil: «Ich kann mich gut in diese Gäste hineinversetzen.» Er kennt ihre Bedürfnisse, weiss, welche Räume ideal sind, und denkt

an vermeintliche Details, die aber unverzichtbar sind. Zum Beispiel Trinkhalme für Tetraplegiker.

Maurice Amacher: «Total integriert»

Sich in seine Kundinnen und Kunden einfühlen zu können, ist auch für Maurice Amacher wichtig. Der Dreissigjährige, der als Baby von einem Auto überfahren wurde und seither inkomplett querschnittgelähmt ist, arbeitet bei der Orthotec als Berater für Rehathechnik. «Wenn sich jemand nach einem geeigneten Rollstuhl erkundigt, bringe ich meine persönliche Erfahrung mit ein», sagt er. «Es sind Empfehlungen von jemandem, der die Probleme und Bedürfnisse von Rollstuhlfahrern kennt.»

Nach einer kaufmännischen Lehre war Amacher sieben Jahre Basketball-Profi in Spanien, Italien und Deutschland. Im März 2020 entdeckte er die offene Stelle bei Orthotec und beendete seine Sportkarriere. Der Berater bewältigt ein Vollzeitpensum und ist körperlich so robust, dass er kaum einmal fremde Hilfe benötigt, selbst wenn er ein schweres Gefährt vorführen soll. «Ich bin total integriert», sagt er. «Das Klima bei uns ist grossartig. Die Orthotec kommt mir wie eine grosse Familie vor.» Er würde wünschen, dass sich andere Firmen ein Beispiel nehmen: «Leider schreckt es viele Arbeitgeber ab, wenn sich ein Mensch im Rollstuhl

«Man kann von mir gleich viel verlangen wie von einem Fussgänger.»

Fabian Kieliger, Seminar- und Eventmanager



«Die Orthotec
ist wie eine
grosse Familie.»

Maurice Amacher,
Berater Rehatechnik

bewirbt. Das Vorurteil, dass dieser nicht gleich viel leisten kann, stört mich.»

Ebenso wie Fabian Kieliger ist Maurice Amacher bewusst, dass seine Anstellung in Nottwil ein Glücksfall ist. Auch er ist Teil eines Teams, das Wert auf Selbstständigkeit und Flexibilität legt. Zudem steht Nottwil für eine ideale, rollstuhlgängige Infrastruktur. Aber beide Rollstuhlfahrer wissen auch: Sie müssen die gleichen Erwartungen erfüllen wie ihre Kolleginnen und Kollegen. Umso wichtiger ist es, dass sie ständig dazulernen. Maurice Amacher plant gerade eine einjährige, berufsbegleitende Fortbildung zum Rehatechniker.

Sich selbst nennt er scherzhaft einen «Luxus-Paraplegiker». Seine inkomplette Querschnittslähmung erlaubt es ihm, aus dem Rollstuhl aufzustehen und einige Schritte zu gehen. Daher dauern Toilettenbesuche nicht lange und der Transfer ins Auto geht rasch. Auf seine Beratungstätigkeit oder die Arbeit am Schreibtisch hat die Behinderung keinen Einfluss. Respekt hat Amacher dagegen vor der Frage, ob sein Körper die Belastung auf Dauer aushält. Zu viele Gedanken macht er sich darüber heute nicht. Weil es ihm gut geht. Und weil er sich über seine Tätigkeit bei der Orthotec freut: «Ich habe einen Traumjob.»

(pmb / ph. schmidli) ■

Tipps für Arbeitgeber

Reden ist Silber, Schweigen ist Gold – das Sprichwort gilt nicht für Mitarbeitende, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind. Für Stefan Staubli, Leiter Soziale und Berufliche Integration im SPZ, steht die offene Kommunikation im Zentrum, um den individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten querschnittgelähmter Mitarbeitender gerecht zu werden. Staublis weitere Tipps für Arbeitgeber:

1. Pensum anpassen

Wie sehen die Möglichkeiten der Mitarbeitenden aus? Oft bedeutet ein Vollzeitpensum eine zu hohe Belastung und sollte entsprechend angepasst werden.

2. Ressourcenorientiert denken

Priorität haben die Kompetenzen der Mitarbeitenden. Der Fokus soll auf die Stärken ausgelegt sein, nicht auf Schwächen. Zum Beispiel spielt bei vielen administrativen Aufgaben Mobilität keine Rolle.

3. Ressourcen schonen am Arbeitsplatz

Der Arbeitsplatz muss ohne Hindernisse erreicht werden können. Idealerweise

steht ein gedeckter Parkplatz zur Verfügung. Und eine barrierefreie Toilette ist ein Muss.

4. Gegenstände und Arbeitsmittel gut erreichbar platzieren

Oft ist ein Werkzeug derart platziert, dass nur Fussgänger es erreichen können. Es gilt, Gegenstände und Arbeitsmittel so zu positionieren, dass auch Menschen im Rollstuhl Zugriff haben – und manchmal reicht ein unkompliziertes «Kann ich dir helfen?» der Kolleginnen und Kollegen.

5. Liegemöglichkeiten bieten

Idealerweise können sich die Mitarbeitenden während einer Pause zur Entlastung von Gesäss und Rücken in einem Raum kurz hinlegen.

6. Ein Coaching hilft

Während der Einarbeitungsphase hat sich die Begleitung durch eine Fachperson bewährt, und in vielen Fällen übernimmt die Invalidenversicherung (IV) die Kosten. Die Abteilung ParaWork des SPZ bietet ein solches Coaching vor Ort in der ganzen Schweiz an.

(gasc) ■

Gespräch auf Augenhöhe

Eine kleine, aber wichtige Gruppe von Mitarbeitenden sind die Peer Counsellors.

Joël Jung liegt im Bett, Arme und Beine reglos. Ein Autounfall hat den 22-Jährigen zum Tetraplegiker gemacht, seit drei Wochen befindet er sich zur Rehabilitation im Schweizer Paraplegiker-Zentrum (SPZ). Als man ihm das Peer Counselling vorstellt und sagt, es komme jemand «mit gleichen Erfahrungen» vorbei, ist er skeptisch. Doch jetzt sitzt Christian Hänel vor ihm, und der Frischverletzte ist – baff. Am meisten überrascht ihn, wie agil und fit sein Gesprächspartner im Rollstuhl ist.

«Ich habe auf einmal gesehen, wie viel man als Tetra noch machen kann», sagt Jung im Rückblick auf diese erste Begegnung, «und wie locker er mit seiner Behinderung umgeht. Das gab mir Hoffnung, das wollte ich auch erreichen. So wurde Christian für mich zum Ansporn für die Rehabilitation.» Neuneinhalb Monate verbringt Joël Jung 2020 schliesslich in Nottwil. Im regelmässigen Gespräch mit seinem Peer-Berater erhält er einen Rucksack voller Tipps und Tricks für das Leben ausserhalb der Klinik: «Nur schon zu sehen wie Christian ein Fläschchen Mineralwasser öffnet, hat mir imponiert. Oder wie er die Socken anzieht oder das Handgelenk zum Anheben der Beine nutzt, da konnte ich viel abschauen.» Heute lebt Joël Jung in einer Wohngemeinschaft mit anderen jungen Querschnittgelähmten und steht vor dem Wiedereinstieg ins Berufsleben.

Lösungsorientierte Beratung

Wenn die vertraute Welt verschwindet, hilft der Erfahrungsaustausch mit anderen Betroffenen, Ängste abzubauen und neue

Lebensperspektiven zu finden. Daher wurde seit 2005 das Peer Counselling von Therese Kämpfer Schritt für Schritt zu einem festen Bestandteil der Erstrehabilitation in Nottwil aufgebaut. Ein zehnköpfiges Team betreut in einem kleinen Pensum Patientinnen, Patienten sowie Angehörige, wobei die Peers jeweils darauf achten, dass eine ähnliche Lähmungssituation besteht.

«Wir zeigen, dass man auch im Rollstuhl ein schönes Leben haben kann», sagt Christian Hänel. «Nicht die Einschränkungen stehen im Fokus, sondern wie man damit umgeht – gerade an Orten, wo Rollstuhlfahrer vor grossen Herausforderungen stehen. Ich demonstriere: So funktioniert.» Seit zehn Jahren vermittelt Hänel seine Erfahrungen zu allen Fragen rund um das Leben als Tetraplegiker. Der Austausch mit Menschen in der Erstrehabilitation ist spannend: «Jeder muss seine eigene Technik finden, denn jede Querschnittlähmung ist anders.» Die praktische und lösungsorientierte Beratung umfasst auch Scham- und Tabuthemen. Gerade bei heiklen Fragen ist

das Gespräch mit Menschen, die das Gleiche erlebt haben, einfacher als ein Termin bei Fachleuten. Die Peers arbeiten aber auch eng mit den einzelnen Fachrichtungen im SPZ zusammen.

Eine Pionierleistung

Regelmässige Beratungsgespräche sind nur ein Teil ihrer Aufgabe. Die Peer Counsellors unterstützen zudem Pflichtkurse der Patientinnen und Patienten («Para Know-how») und führen Lernanlässe durch – wie die «Learning by Doing»-Exkursionen in ausgewählten Alltagssituationen, die «Rolli Talks» und Schulungen in Kleingruppen.

Diesen März hat ein zweiter Senioren-Peer angefangen. Das SPZ bereitet sich damit auf den zunehmenden Anteil von älteren Menschen in der Klinik vor. «Unsere Peer-Arbeit ist eine Pionierleistung», sagt Daniëlle Pfammatter, die den Bereich Peer-Support und Angehörigenarbeit leitet. «Es wäre toll, wenn das Team noch erweitert werden könnte, um weitere Ideen zu verwirklichen.»

(kste / we) ■



Sind gute Kollegen geworden:
Peer Christian Hänel (l.) und Joël Jung.

Wir suchen dich

Welche Bedürfnisse haben Pflegefachpersonen? Wie leben sie? Was ist ihnen wichtig? Mit der Beantwortung solcher Fragen will das Schweizer Paraplegiker-Zentrum neue Fachkräfte gewinnen.



Isa
Wiedereinsteigerin

«Ich kam lange nicht in den Beruf zurück, weil sich die unregelmässigen Arbeitszeiten nicht mit den Familienaufgaben vereinbaren liessen. Auf der SPZ-Website fand ich das Porträt einer Mitarbeiterin, die nach zwanzig Jahren wieder eingestiegen ist. Das hat mich motiviert.»



Sebastian
Spezialdisziplinen
Pflege

«Wir müssen es schaffen, die Dienstpläne mit Familie und Freizeit zu vereinbaren. Toll am SPZ finde ich die Weiterbildungen und die Kinderbetreuung.»

«Das höchste Gut, das wir geben können, ist das in uns gesetzte Vertrauen nicht zu enttäuschen.»



Heidi
langjährige
Mitarbeiterin

«Ich stieg im Nachtdienst wieder ein und konnte so im Beruf bleiben. Mir gefällt, neben der Familie zu arbeiten und das SPZ ist attraktiv für Mütter.»

«Ich wünsche mir Lösungen für ältere Pflegefachpersonen, da die körperliche Arbeit sie stärker belastet.»



Tim
Auszubildender

«Am SPZ wird man als Lernender sehr gut betreut. Nach der Lehre würde ich gerne auch noch in anderen Kliniken Erfahrungen sammeln, ich kann mir aber gut vorstellen, dann wieder nach Nottwil zurückzukommen.»



Daniela
erfahrene
Mitarbeiterin

«Alles ist weniger anonym, man kennt sich. Für Teilzeitangestellte wären unterschiedliche Arbeitszeitmodelle attraktiv.»

«Nach zwanzig Jahren bleibt die Arbeit abwechslungsreich. Ich habe engen Kontakt zu anderen Abteilungen und die Infrastruktur macht es angenehm.»

Pflegefachkräfte sind ein knappes Gut. In der Schweiz werden zu wenige ausgebildet und viele steigen bereits nach fünf bis zehn Jahren wieder aus dem Beruf aus – weil Faktoren wie der Lohn nicht befriedigen oder Bedingungen wie der Schichtdienst nicht mit der Lebensführung vereinbar sind. Demgegenüber steht der demografische Wandel: Zunehmend ältere Menschen benötigen immer mehr Pflegedienstleistungen. Die Lücke zur Nachfrage nimmt seit Längerem zu, die Corona-Pandemie hat diesen Sachverhalt noch einmal verdeutlicht.

Auch das Schweizer Paraplegiker-Zentrum (SPZ) spürt den Fachkräftemangel und setzt sich mit mehreren Projekten dafür ein, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein – für die bestehenden Mitarbeitenden und jene, die man gewinnen will. Eines davon involviert gezielt die besonders gesuchten

Pflegefachkräfte. Dazu wurden fünf typische «Personas» identifiziert und ihre Bedürfnisse, Ziele und Erwartungen abgefragt.

Jede Persona steht für eine Zielgruppe, darunter Lernende, Wiedereinsteigende oder Intensivpflege-Fachpersonen. Wie leben diese Menschen? Was ist ihnen wichtig? Was brauchen sie? Statt Mutmassungen darüber anzustellen, was am Arbeitsplatz alles verbessert werden könnte, wurden die Inputs von echten Mitarbeitenden berücksichtigt, die den jeweiligen Personas entsprechen. Sie zeigen die wichtigsten SPZ-Funktionen und Profile und was für potenzielle Mitarbeitende ausschlaggebend ist, um nach Nottwil zu kommen. Daraus entstehen nun interne und externe Massnahmen, um zukünftige Mitarbeitende für eine Stelle am SPZ zu begeistern.

(hbr/rel) ■



Interessiert an einer
Stelle in Nottwil?
Besuchen Sie unser
Jobportal:



paraplegie.ch/
karriere