

CAMPUS

Schweizer Paraplegiker-Gruppe
Frühling 2021

Mitarbeitende im Mittelpunkt.



«Ich möchte Mitarbeitende
begeistern»

Myriam Landtwing, Verantwortliche Personalentwicklung

NEUE STRATEGIE

Unser Weg für
die nächsten vier Jahre

12 Praxis

Wie innovative Spezial-
anfertigungen der
Rehabilitation nützen

18 Perspektive

Die Arbeitswelt 4.0
bringt einen
Wertewandel



20% Rabatt auf das gesamte Kuhn-Rikon-Sortiment

Willkommen in einer Welt voller Innovation, Farben, Qualität, Stil und Spass. Finde im Webshop von Kuhn Rikon deine Lieblingsprodukte für deine Küche und profitiere vom Sonderrabatt.



1. Beschaffe dir den Zugangscode im Intranet
Intranet > Benefits > Vergünstigungen
2. Öffne die Website von Kuhn Rikon
QR-Code oder ch.kuhnrikon.com



Neue Online-Plattform

Profitiere von einer Vielzahl von Nachlässen bei Top-Anbietern auf unserer neuen Plattform für Mitarbeiterangebote. Auf Benefits at work kannst du ab sofort Produkte und Dienstleistungen zu dauerhaft attraktiven Konditionen entdecken – mit jedem Endgerät. Auf deinen Wunsch kannst du dich monatlich über die neuesten Angebote informieren lassen.



1. Besorge dir die Zugangsinformationen und den Registrierungscode im Intranet
Intranet > Benefits > Vergünstigungen
2. Gehe auf die Website der Online-Plattform
QR-Code oder paraplegie.benefitsatwork.ch

Es gibt noch mehr Vergünstigungen!

Wirf einen Blick in die Liste der Einkaufsrabatte für SPG-Mitarbeitende:

Intranet > Benefits > Vergünstigungen



Dieses Foto entstand als Making-of-Bild während der Aufnahmen zum Strategiefilm. Joseph Hofstetter trat kurz danach vor die Kamera. Deshalb trägt er keinen Mundschutz.

4 Kurz & knapp

Wissenswertes aus der SPG und zum Thema Querschnittslähmung

6 NEUE STRATEGIE

8 Stossrichtungen zur Weiterentwicklung

Sieben Themen im Mittelpunkt

10 Interview

Heidi Hanselmann ist oberste Hüterin der Strategie

12 Praxis

Die Tüftler von Orthotec

15 Ausblick

Sonja Bietenhard – die SPG als Ort für ein menschliches Miteinander

16 Visite

Notfallarzt Beat Flückigers Devise ist «neugierig bleiben»

18 Perspektive

Arbeitswelt 4.0 – Adieu Hierarchien

21 Expertentipps

Pensionskasse / Gesundheit

22 Wir gratulieren

24 Meinungen

Stephan Michel und Hans Peter Gmünder über die Du-Kultur

Panorama

25 In Mitarbeitende investieren

26 Auszeichnung: Die SPG ist beste Arbeitgeberin

27 Medienspiegel

6



16



18



CAMPUS – Nr. 1, Frühling 2021

Das Magazin für Mitarbeiter*innen der Schweizer Paraplegiker-Gruppe

Herausgeberin:

Schweizer Paraplegiker-Stiftung
Kommunikation

6207 Nottwil
redaktion.campus@paraplegie.ch

Redaktion:

Brigitte Hächler (Chefredaktorin),
Cathérine Gasser, Myriam Landtwing, Manu Marra,
Simon Rohrer, Sandra Vogel, Manuela Vonwil

Redaktionelle Mitarbeit:

Sonja Bietenhard, Hans Peter Gmünder,
Stephan Michel, Manuela Schär, Christoph Weber

Konzept & Gestaltung:

Agentur Guido von Deschwanen, Luzern,
Andrea Federer (Leitung SPS)

Fotos:

Walter Eggenberger (Leitung), Adrian Baer,
Astrid Zimmermann-Boog

Druck:

SWS Medien AG PriMedia, Sursee

Auflage:

2200 Exemplare

Papier:

Refutura, Recycling, matt
Das Magazin wird klimaneutral gedruckt

Copyright:

Abdruck nur mit Genehmigung der Herausgeberin

Themeneingabeschluss:

25. März 2021

Das Magazin erscheint vierteljährlich





Kurz & knapp



Die Peer Counsellors vom SPZ.

Peer-Angebot für Senior*innen

Seit 2005 begleiten querschnittgelähmte Peers Erstreha-Patient*innen und deren Angehörige am SPZ. Sie stehen den Betroffenen mit ihrer Erfahrung und ihrem Rat zur Seite, helfen Ängste abzubauen und **zeigen neue Wege** auf. Zudem arbeiten die Peer Counsellors eng mit den einzelnen Fachrichtungen im SPZ zusammen und führen auch Exkursionen und Schulungen durch.

Nun hat man das Tätigkeitsfeld erweitert. Neu gibt es ein **Angebot «Peer 60plus»** von Betroffenen für Betroffene ab 60 Jahren. Immer mehr Patient*innen erleiden im fortgeschrittenen Alter eine Querschnittlähmung, deshalb ist dieses neue Angebot eine folgerichtige und wichtige Ergänzung. Leistungen der Peer Counsellors können nicht über Versicherungen abgerechnet werden. Deshalb übernimmt die SPS diese Kosten. Der **Spendenaufruf** im Gönner-Magazin Paraplegie vom März 2021 sorgt unter anderem dafür, dass das Peer-Angebot aufrechterhalten werden kann.

Gewusst, dass?

Personalärztlicher Dienst für Mitarbeitende

Der Personalärztliche Dienst ist eine Dienstleistung des SPZ für alle SPG-Mitarbeitenden. Er kümmert sich um die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz. Alle neu eintretenden Mitarbeiter*innen durchlaufen am ersten Arbeitstag eine Eintrittsuntersuchung. Teil dieser Untersuchung sind Blutentnahmen, Laboruntersuchungen und Impfungen.

Der interne Personalarzt fungiert als Erstversorger, jedoch nicht als Hausarzt. Er kommt bei Bagatellverletzungen wie Schnittwunden, Stauchungen, Übelkeit, Nasenbluten etc. oder Notfällen bei Mitarbeitenden ins Spiel. Zusammen mit dem Ambulatorium



Ambulatorium SPZ.

übernimmt er die erste Hilfe im Notfall und koordiniert die Weiterversorgung durch den Hausarzt oder das Spital.

Sämtliche wichtige Nummern findest du auch auf der Rückseite deines Badges.

Kontakt:
Ambulatorium, T 5858

Die Zahl

1 Mia.

Seit der Gründung der SPS im Jahr 1975 wurden über 1 Mia. Franken an **Mitglieder- und Spendenbeiträgen** generiert und über 310 Mio. Franken an Direkthilfe ausbezahlt.



Agenda Frühling 2021

20. April, 16.15–17.30
Personalinformation SPZ
Aula SPZ

21. April, 18.00–19.00
**Mitgliederversammlung
GÖV**
Aula SPZ

29. April, 16.15–17.30
Personalinformation SPS
Aula SPZ

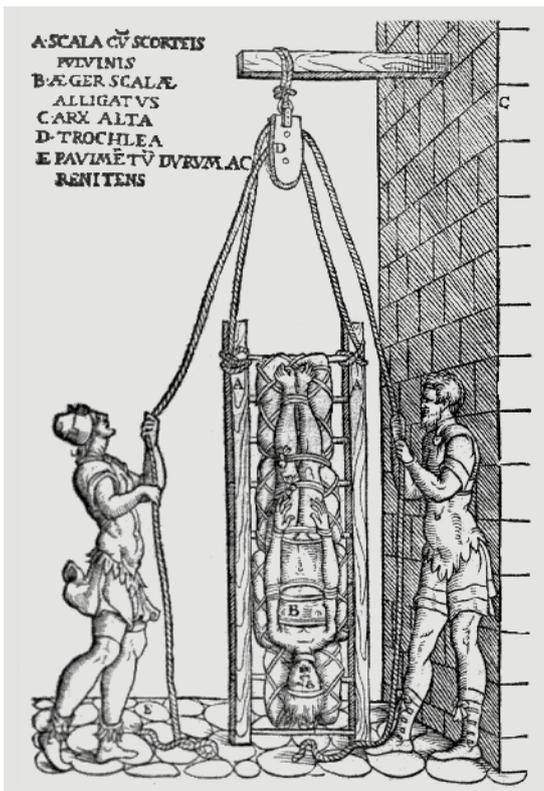
8. Mai, 13.00–16.00
**Delegiertenversammlung
SPV**

9. Mai
Wings for Life World Run
Laufe für alle,
die es nicht
können



Die SPS ist die nationale Partnerin des Laufanlasses und übernimmt deine Startgebühr! **Lade dir die Run App herunter und renne individuell mit!** Im Intranet findest du rechtzeitig die neuesten Informationen.

Geschichte der Wirbelsäulen Chirurgie Wie Schrauben in den Rücken kamen



Reposition einer Wirbelluxation auf dem Scammum (Bank) von Hippokrates.

«Wenn du untersuchst einen Mann mit einer Verschiebung von einem Wirbel seines Nackens wirst du finden, dass er nicht seine beiden Arme und Beine deswegen kennt. Sein Glied steif ist deswegen, Harn läuft aus seinem Glied aus, ohne dass er es merkt. Sein Fleisch hat Luft aufgenommen, Die Verschiebung des Wirbels seines Nackens, die sein Rückenmark erreicht, ist es, die bewirkt dass Du sollst dazu sagen: (ein Mann mit) einer Verschiebung des Wirbels von seinem Nacken. Er



Interessiert?

Erfahre mehr über das Buch:
paraplegie.ch/moulin

kennt nicht seine beiden Beine und seine beiden Arme, sein Harn tröpfelt. Eine Krankheit, die man nicht behandeln kann.» Dass Wirbelsäulenverletzungen keineswegs eine Erscheinung der Moderne sind, zeigt dieser Text aus einem alt-ägyptischen Papyrus aus dem 16. Jahrhundert vor Christus. Wie diese in der Vergangenheit behandelt wurden und wie das bis ins 20. Jahrhundert geschieht, haben Henry Nigst und Patrick Moulin in ihrem medizinhistorischen Lehrbuch «Verletzungen der Wirbelsäule: Geschichte der Wirbelsäulen Chirurgie» aufgearbeitet.

Das Buch ist auch für Nichtchirurgen lesenswert.



**Verletzungen der Wirbelsäule –
Geschichte der Wirbelchirurgie,**
P. Moulin, H. Nigst, Schweizer
Paraplegiker-Stiftung (Hrsg.):
2020, 382 Seiten.

Klappe, die erste: Der Kameramann Joël Brunner (l.) gibt das Startzeichen für die Aufnahmen zum Strategiefilm mit der Stiftungsratspräsidentin Heidi Hanselmann.

Startbereit für die nächste Strategieperiode

«Menschen erreichen – schweizweit aus Nottwil»: Das Motto der neuen Strategieperiode fasst die Bestrebungen für die kommenden vier Jahre eingängig zusammen. Seit diesem Jahr geht es an die Umsetzung der Strategie.



Film ab

Strategie einfach erklärt! Die Stiftungsratspräsidentin Heidi Hanselmann und der SPS-Direktor Joseph Hofstetter berichten im Strategiefilm über die Vorhaben der kommenden vier Jahre.



Zum Film:
[youtube.com](https://www.youtube.com)
> ParaplegikerStiftung



Gewusst, wo:

Diese Kachel auf der Intranet-Einstiegsseite führt zur umfassenden Information über die Strategie.



Text: **Manuela Vonwil**

Die Schweizer Paraplegiker-Stiftung bezweckt die ganzheitliche Rehabilitation von Para- und Tetraplegikern», so startet der Artikel zum Stiftungszweck in den Statuten. Hinter dem einfachen Satz steckt eine Menge Arbeit. Es geht um Leistung und Leidenschaft – für die tägliche Arbeit und für die stete Weiterentwicklung. Patienten, Kunden, Markt und Trends geben laufend neue Impulse. Diese gilt es regelmässig zu analysieren, zu diskutieren und zu konkretisieren, um daraus geeignete Massnahmen für eine erfolgversprechende Zukunft abzuleiten. Immer mit dem Ziel, dem Stiftungszweck unter neuen Voraussetzungen weiterhin gerecht zu werden.

Neue Stossrichtung

Die Stossrichtungen zur Weiterentwicklung in den kommenden vier Jahren sind vom Stiftungsrat verabschiedet und in sieben übergeordneten Themen festgehalten: Leistungserbringung, Versorgungsstrukturen, Positionierung, Innovationen, Einflussnahme, Arbeitgeberattraktivität, Kooperationen. Zu jedem Thema sind strategische Ziele, Massnahmen und Messkriterien definiert. Sämtliche Gruppengesellschaften verfolgen mittels Leistungsaufträgen der Stiftung sowie individuellen Unternehmenszielen ihrerseits die vorgegebenen Stossrichtungen. Um die Unternehmensziele bestmöglich zu erreichen, vereinbaren Bereichs-, Abteilungs- und Teamleiter mit ihren Mitarbei-

ter*innen jeweils Anfang Jahr die individuellen Jahresziele. Dadurch kann unsere grosse Vision für die querschnittgelähmten Menschen mit vereinten Kräften ein Stück mehr Wirklichkeit werden.

Menschen erreichen

Die sieben Themen haben eine Gemeinsamkeit: Sie wollen Menschen in der ganzen Schweiz erreichen – als Patient, Kundin, Arbeitnehmer, Kooperationspartnerin, Gönner, Politikerin. Noch besser also soll die Schweizer Paraplegiker-Gruppe in allen Regionen sichtbar und erlebbar sein. Exemplarisch seien hier das Thema Positionierung genannt, das sich mit der Marktpositionierung und dem Markenauftritt befasst, und das Thema Versorgungsstrukturen, das sich vermehrt am Anspruch und am Bedürfnis von Patientinnen und Kunden orientiert.

Flankierende Angebote

Erstmals ist in der Strategie der Stiftung auch ausdrücklich festgehalten, dass Leistungen für nicht Querschnittgelähmte vorgesehen sind. Sie sind als flankierende Angebote zu verstehen, welche die Hauptaufgabe zugunsten querschnittgelähmter Menschen stützen. Es sind ausgesuchte Leistungen, um eine hohe Kompetenz und Qualität aufrechtzuerhalten (wie in der Wirbelsäulenchirurgie) oder um die Reputation als Spital und Ausbildungsort zu stärken (wie in der Beatmungsmedizin). Weitere flankierende Leistungen bieten sich in der Schmerzmedizin, in der Radiologie und in der Rundumversorgung mit Hilfsmitteln.



Eine klare Positionierung zahlt sich aus

Die Herausforderung

Nehmen wir als Beispiel die Schweizer Paraplegiker-Stiftung. Sie profitiert von einer hohen Bekanntheit und einer grossen Sympathie. Dies und eine professionelle Marketing- und Fundraising-Organisation ermöglichten bis anhin Erträge von jährlich bis zu 90 Mio. Franken. Dank diesen Beiträgen für Leistungen, die von den Versicherungen und vom Staat nicht finanziert würden, können wir auf dem Campus Nottwil für querschnittgelähmte Menschen die Extrameile gehen. Doch der dynamische Spendenmarkt ist vermehrt ein Verdrängungsmarkt,

wo das Spendenmarketing herausfordernder wird und immer neue Organisationen um Spender buhlen. Das erhöht den Marktdruck, was die Fundraising-Aktivitäten aufwendiger und teurer macht.

Was ist zu tun?

Wir wollen es den Menschen in der ganzen Schweiz einfacher machen, uns zu verstehen und sich an uns zu erinnern. Um das Bewusstsein unserer Zielgruppen zu erreichen, wollen wir gruppenweit unverkennbar auftreten und erlebbar sein. Es gilt, das Markendesign zu modernisieren, erlebbar zu machen und

unsere Positionierung mit passenden Werten und Erlebnissen in der Öffentlichkeit und gegenüber den Mitarbeitenden darzustellen.

Das Ziel

Die Paraplegiker-Stiftung startet ein Projekt zur Weiterentwicklung des Markenauftritts, mit dem Ziel, sämtliche Gruppengesellschaften optimal im Markt zu positionieren. Per Ende 2021 liegt eine Analyse zur Markenlandschaft vor mit Handlungsempfehlungen und konkreten Vorschlägen zur Weiterentwicklung und Modernisierung der Marken der Gruppengesellschaften.



Die Versorgung am richtigen Ort

Die Herausforderung

Nehmen wir als weiteres Beispiel das Schweizer Paraplegiker-Zentrum. Eine der Stärken unserer Spezialklinik ist ihre hohe Patienten- und Kundenorientierung. Die Spezialklinik bietet alle notwendigen medizinischen Dienstleistungen an, die eine kompetente Akutbehandlung, Rehabilitation und lebenslange medizinische Betreuung von Menschen mit Querschnittlähmung gewährleisten. Allerdings wird der Anspruch der Betroffenen nach rascher und umfassender ambulanter Versorgung in möglichst regionaler Umgebung steigen.

Was ist zu tun?

Um dem Bedürfnis nach wohnortsnaher ambulanter Versorgung zu entsprechen, schaffen wir patientenorientierte geografische Versorgungsstrukturen. So sollen qualitativ hochstehende pflegerische, therapeutische, ärztliche, soziale und berufliche ambulante Leistungen schweizweit in geeigneter Struktur und passender Erreichbarkeit für Menschen mit Querschnittlähmung zur Verfügung stehen. Die Einbindung digitaler Technologien wird die Versorgungsstrukturen gezielt ergänzen und bereichern im Sinne einer personalisierten Medizin.

Das Ziel

Die Stärkung einer schweizweiten dezentralen ambulanten Versorgung in definierten Bereichen und die verstärkte operative Zusammenarbeit mit regionalen Zentren und Ambulatorien. Konkret laufen Prüfaufträge und Evaluationen zur Schaffung eines weiteren ambulatorischen Standortes in der Region St. Gallen. Mitte 2021 soll feststehen, ob die bestehenden Ambulatorien in Lausanne und Bellinzona in Zukunft um ein weiteres Ambulatorium in der Ostschweiz ergänzt werden.



Heidi Hanselmann: «Keine Strategie zu haben, ist wie ein Hausbau ohne Bauplan.»

«Ich will zuhören»

Als Stiftungsratspräsidentin ist Heidi Hanselmann die oberste Hüterin der Strategie. Die Umsetzung erfordert intensiven und schnellen Austausch, damit der Weg gemeinsam gegangen werden kann.

Interview: **Manuela Vonwil**

Foto: **Nadia Schärli**

Heidi, wohin führt uns die neue Strategieperiode?

Hin zu verstärktem Netzwerkhandeln und zur Nutzung der Vielfalt unserer Gruppe als Chance. Das heisst, Synergien optimal nutzen und das Silodenken verlassen. Die Strategie ist das Ergebnis einer umfassenden Innenanalyse, Marktbeurteilung und Trendeinschätzung.

Weshalb sollten wir alle die Strategie kennen?

Sie nicht zu kennen, wäre vergleichbar mit einem Hausbau, der ohne bekannte Pläne stattfindet.

Alle würden zwar fleissig baggern, betonieren und zimmern, um irgendwann feststellen zu müssen, dass das Haus dem Zweck, wofür es erbaut wurde, nicht gerecht werden kann. Deshalb ist uns wichtig, dass alle unsere Strategie, quasi den Bauplan der Stiftung, kennen und nachvollziehen können.

Welches Ziel streben wir an?

Das übergeordnete gemeinsame Ziel heisst: jedem querschnittgelähmten Menschen jene Leistung und Qualität zu bieten, die seine bestmögliche Wiedereingliederung, höchstmögliche Selbstständigkeit und Selbstbestimmung verfolgen.

Wo siehst du Chancen?

Ich sehe ein enormes Potenzial der Gruppe. In

einer sehr engen Zusammenarbeit unserer neun Gruppengesellschaften liegen nämlich grosse Chancen. Das interdisziplinäre und interprofessionelle Arbeiten zeichnet uns heute schon aus, das intersektorielle soll noch verstärkt werden. So können wir Schnittstellen erkennen und das riesige Wissen effektiver zusammenführen und weitere erfolgversprechende Wege erschliessen. Das ermöglicht es, Doppelspurigkeiten abzubauen und die Qualität zu sichern. Damit sind wir für die künftigen Herausforderungen bestens gerüstet.

Wie förderst du persönlich die Zusammenarbeit?

Bei meinem Start als Stiftungsratspräsidentin habe ich alle Gruppengesellschaften besucht. Ich will meine Kolleg*innen kennen und ihnen zuhören. Ich bin überzeugt, dass wir die optimale Leistung und Qualität erwirken, indem wir Hand in Hand arbeiten. Ich will auch den Patient*innen zuhören. So habe ich mich immer mal wieder zu ihnen gesetzt – sofern es die Corona-Situation zugelassen hat –, um ihre Sorgen, Freuden und Bedürfnisse direkt zu erfahren. Mir ist wichtig, dass Mitarbeitende und Patient*innen spüren, dass wir für sie da sind – in guten und in schlechten Zeiten.

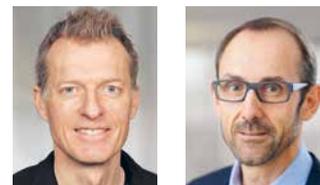
Da passt die neu formulierte Mission bestens.

Genau, denn sie drückt klar aus, was wir alle wollen: «Wir unterstützen und begleiten Menschen mit Querschnittlähmung. Ein Leben lang. Mit Leidenschaft.» Schon lange bevor ich zur Paraplegiker-Stiftung kam, habe ich diesen öffentlich bekannten Claim wahrgenommen. Seit ich als Stiftungsrätin hinter die Kulissen schauen kann, erlebe ich das enorme Engagement und die Leidenschaft, mit der sich die Mitarbeitenden für die Querschnittgelähmten einsetzen, aus nächster Nähe. Das ist der Nottwil-Spirit. Was dadurch erreicht wurde, ist einfach nur eindrücklich. Darauf kann jede und jeder Einzelne stolz sein. So gesehen passt die neue Mission

Stiftungsrat in neuer Zusammensetzung

Mit den Wahlen vom 16. Dezember 2020 setzt sich der Stiftungsrat seit 2021 aus acht Mitgliedern zusammen: Präsidentin Heidi Hanselmann, Markus Béchir, Aline Isoz, Isabelle Lamontagne-Müller, Manuela Leemann, Barbara Moser Blanc, Adrian Ritz, Martin Werfeli. Ein neuntes Mitglied wird in den nächsten Monaten gewählt.

Der Stiftungsrat hat die Aufgabe, die Strategie mit den Gruppengesellschaften erfolgreich umzusetzen. In Anlehnung an unseren bekannten Claim hiess der



Markus Béchir (l.) und Adrian Ritz sind neu im Stiftungsrat.

Stiftungsrat mit der neuen Strategieperiode die neu formulierte Mission gut: «Wir unterstützen und begleiten Menschen mit Querschnittlähmung. Ein Leben lang. Mit Leidenschaft.»

Mehr zum Stiftungsrat:
 paraplegie.ch/stiftungsrat

«Wir führen die Strategie zum Erfolg, weil wir gemeinsam daran arbeiten.»

Heidi Hanselmann

eigentlich bereits seit Anbeginn vor 46 Jahren bestens zu uns.

Was ist dein Wunsch als oberste Hüterin der Strategie?

Zuerst einmal, allen Mitarbeitenden Danke zu sagen für ein tagtäglich leidenschaftliches Engagement für Menschen mit Querschnittlähmung und für die Paraplegiker-Gruppe. Ich gebe gerne zu, dass mich diese Leidenschaft ebenfalls gepackt hat. Ich wünsche mir einen transparenten und kooperativen Austausch mit meinen Kolleg*innen aller Gruppengesellschaften und dass wir die Strategie zum Erfolg führen, weil wir gemeinsam daran arbeiten.

Heidi Hanselmann

ist seit 1. Juni 2020 Präsidentin des Stiftungsrats.



Montage der Handkurbel am Handbike-Ergometer.

Innovationen auf der Spur

Kurt Galliker und Reto Schnyder von der Orthotec tüfteln an technischen Innovationen und Problemlösungen. Nicht selten auf unkonventionelle Weise – und darauf dürfen sie stolz sein.

Text: **Brigitte Hächler**

Fotos: **Adrian Baer**

In James-Bond-Filmen wären sie Q und sie würden ihren Superagenten mit den neuesten technischen Gadgets aus ihrer Abteilung versorgen. Die Mitarbeitenden der Rehatechnik und unter ihnen Kurt Galliker und Reto Schnyder tun genau dies in der echten Welt. Ihre technischen Lösungen eliminieren nicht die Bösewichte dieser Welt. Sie erleichtern jedoch den Orthotec-Kund*innen den Alltag ungemein.

Am Anfang steht öfters eine Problemstellung, deren Lösung komplex ist oder noch gar nicht existiert. «Wir kommen meistens dann ins Spiel, wenn du nicht einfach den Montageplan aus der Schublade ziehen und mit der Arbeit beginnen kannst», bestätigt Kurt. Das soll nicht überheblich tönen und Sonderbau, wie ihre Abteilung heisst, schon gar nicht als elitäre Gruppe in-

nerhalb der Orthotec gelten. «Beispielsweise ist die Arbeit unserer Kolleg*innen von der Rehatechnik genauso wichtig. Es braucht uns alle hier», betont Reto. «Unsere Dienstleistungen sollen Menschen mit Querschnittlähmung und ähnlichen Einschränkungen den Alltag erleichtern und Nutzen bringen. Innovationen voranzutreiben, gerade in der Rollstuhltechnik, gehört auch dazu.»

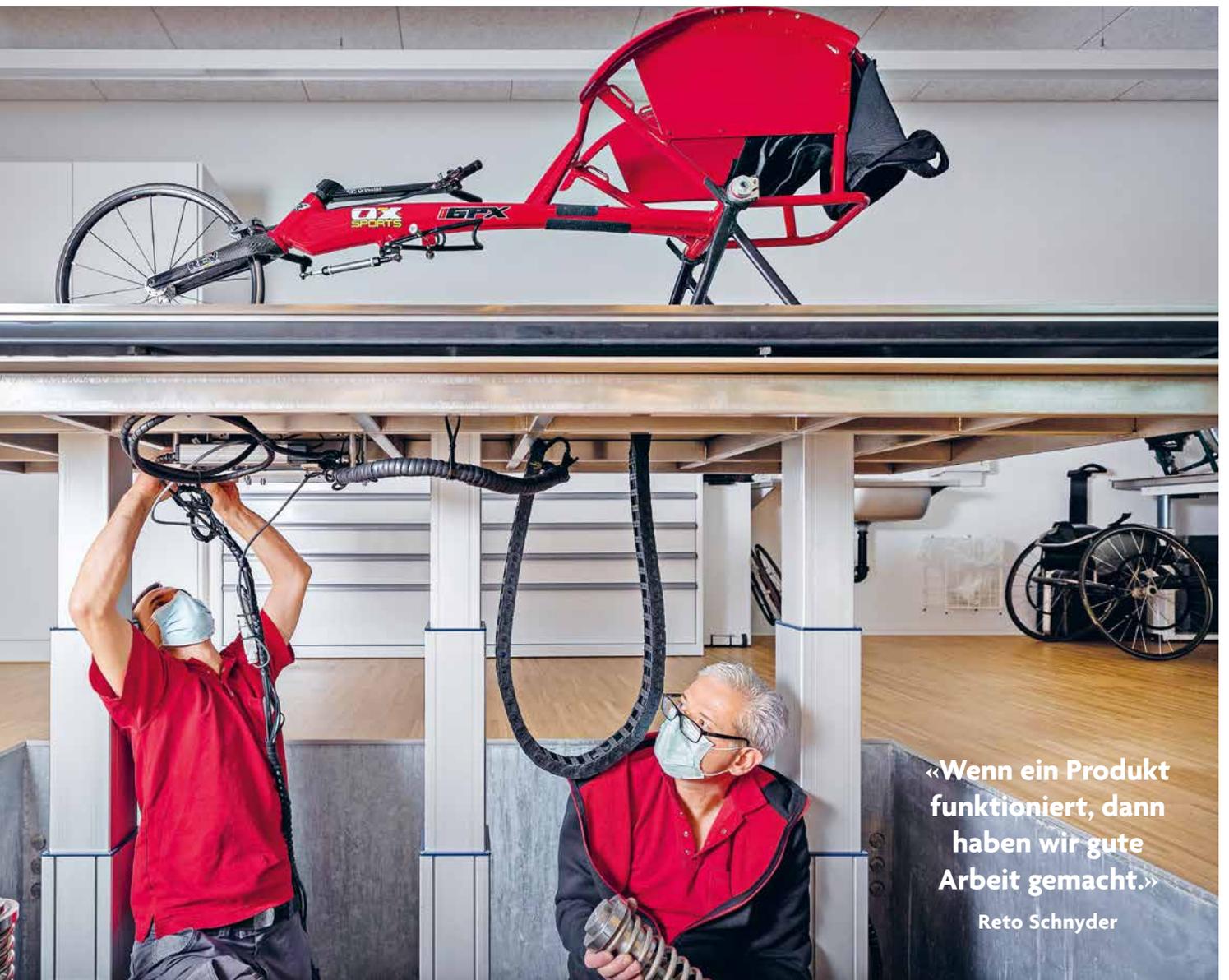
Alltagstaugliche Innovation

Es sind weit über hundert Projekte, die die beiden Orthotec-Qs schon betreut haben. Kleinere wie eine Getränkehalterung für Elektrorollstühle oder grössere wie der Lift in der Rollentrainingshalle oder das Rollstuhl-Ergometer, das 2020 am Cybathlon vorgestellt wurde. Ganz besonders daran ist, dass es eine interdisziplinäre Zusammenarbeit mit der SPF und der ETH Zürich war. Das Ergometer misst die Kraft, die der Rollstuhlfahrer beim Antreiben

des Rollstuhls via den Greifring aufbringt. Je nach Sitzposition ist diese Krafteinwirkung stärker oder schwächer. «Finden wir die optimale Sitzposition heraus, wird die Schulter weniger belastet», erklärt Kurt.

Das Ergometer ist eine Weiterentwicklung eines anderen Projektes aus dem Spitzensport, an dem er und Reto beteiligt waren. Dort kam die Idee auf, die Kraftübertragung zu messen und schliesslich diese Erkenntnisse in den Alltag zu überführen. «Bei unseren Projekten geht es immer darum, dass nicht nur eine spezielle Gruppe von solchen Innovationen profitiert, sondern





«Wenn ein Produkt funktioniert, dann haben wir gute Arbeit gemacht.»

Reto Schnyder

Reto Schnyder (l.) und Kurt Galliker unter «ihrer» Liftvorrichtung, die sie für die Rollen-Trainingshalle gebaut haben.

auch alle anderen Betroffenen», so Reto. «Also war klar, wir bauen einen Messstand, auf den man auch manuelle Alltagsrollstühle aufspannen kann.» Der Nutzen davon: Schon während der Reha kann man die optimale Sitzposition eruieren. Damit lassen sich die Rollstühle so einstellen oder umbauen, dass folglich die Schulter weniger belastet wird oder keine Druckgeschwüre entstehen.

Scheitern und Erfolg sind Geschwister

Wie sehr der Teufel im Detail liegt, davon können die beiden Tüftler ein Liedchen singen. Was nützen die Zahlen,

wenn die Sitzposition sich nicht verändern lässt beziehungsweise immer gleich eingestellt werden kann? Wenn die Messungen nicht mit dem richtigen Rad, Greifring oder Handschuh erfolgen? Kurt und Reto bringen es auf den Punkt: «Messungen sind nur so viel wert, wie genau man die Realität abbilden kann. Nur so weiss man, wie und was sich optimieren lässt.» Es braucht jedenfalls Geduld mit den Innovationen, Scheitern und Erfolg sind nahe beieinander. «Im Kopf siehst du es genau vor dir und wenn du dann den Prototyp baust, tauchen plötzlich Fragen auf. Das beschäftigt mich dann schon.

Aber ich stelle mir dann jeweils vor, dass der erste Staubsauger wahrscheinlich auch zwanzig Mal im Container landete, bevor man in Serienproduktion gehen konnte», schmunzelt Kurt.

Zuerst wird gebaut

Apropos, wie geht man so ein Projekt an? «Wir machen uns Gedanken, wie das Produkt aussieht und wie es funktionieren könnte. Danach fangen wir an zu bauen», erläutert Reto. «Wir bauen, bevor wir zeichnen», wirft Kurt lächelnd dazwischen. Die beiden wissen, dass diese Vorgehensweise etwas ungewöhnlich ist. Aber vielleicht macht ja >



Dank Reto (l.) und Kurt können Rollstuhlfahrer*innen am Flügel aufs Pedal drücken.

«Ich bin stolz darauf, etwas bauen zu dürfen, das unseren Kunden den Alltag erleichtert.»

Kurt Galliker

› gerade das die Innovationsfähigkeit und die Kreativität der beiden aus. «Es ist schwieriger, jemandem zu vermitteln, wie er das, was ich im Kopf habe, zeichnen muss. Viel einfacher geht es, unser Modell abzuzeichnen.» Kurt gibt ein Beispiel: «Wenn wir einen Langlaufschlitten bauen, sehen wir uns die Person an, ihre Lähmungshöhe, wie sie sich darin bewegen kann. Das gibt uns

ein Bild davon, wie wir den Schlitten anfertigen müssen. Es ist, wie wenn man einen Zopf backt, der kommt auch nie gleich heraus. Deshalb ergeben Zeichnungen vorab keinen Sinn.»

Ein Haufen Material

Prototypen bauen heisst auch, sich in der Ersatzteilwelt auszukennen und sich mit Firmen zu beraten, ob dieses oder jenes funktioniert. «Vielfach bestellen wir Material und friemeln dann nach und nach heraus, wie wir die Bauteile zusammenbringen. Das sieht dann manchmal schon komisch aus, wenn hier an unseren Plätzen in der Werkstatt einfach ein Haufen Material herumliegt», lacht Reto. «Doch bei allem Präbeln, schlussendlich muss der Prototyp ‹verhebe› und den Standards der Medizinprodukte-Verordnung entsprechen.»

Und weiter geht's

Handwerkliches Können allein reicht nicht, es braucht ein gutes Vorstellungsvermögen und ein gutes Miteinander. Reto und Kurt verstehen sich fast ohne Worte. Ergänzen sich. «Reto muss ich

keine Zeichnung machen, er weiss, was ich denke, und umgekehrt», meint Kurt. Die beiden schätzen es jedoch sehr, in Projekten mit Leuten aus anderen SPG-Bereichen zusammenzuarbeiten und andere Sichtweisen kennenzulernen. «Solche Inputs helfen uns, ein Projekt besser umzusetzen.

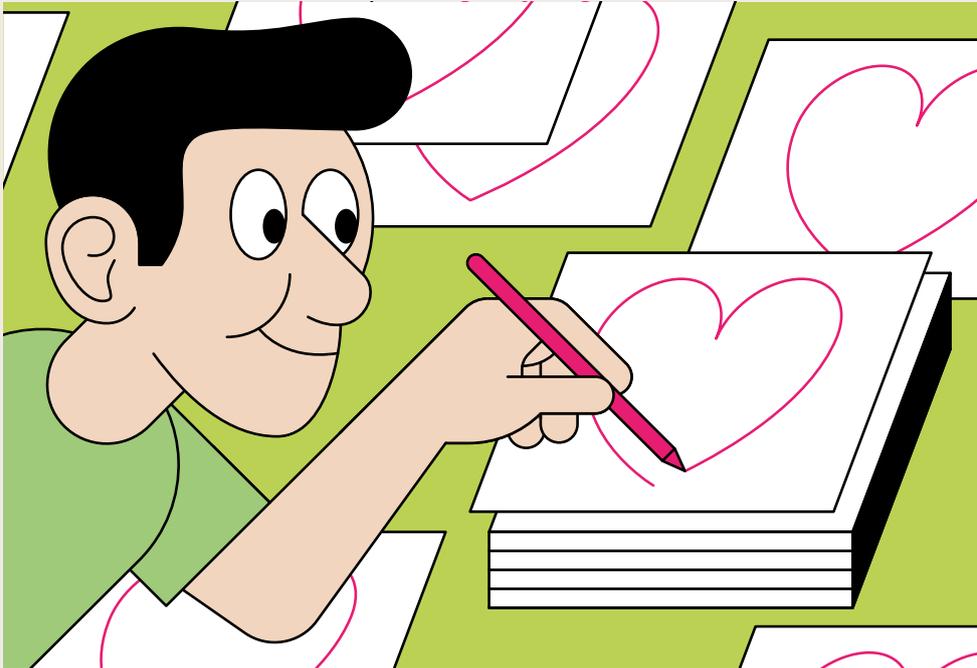
«Wenn so ein Produkt dann tiptopp da steht und es funktioniert, für was es gebaut wurde, dann haben wir eine gute Arbeit gemacht», sagt Reto. Und Kurt fügt an: «Ich bin stolz darauf, etwas bauen zu dürfen, damit unsere Kunden ihren Alltag einfacher bewältigen können und eine gewisse Normalität zurückerhalten. Es spornt uns an, unser Bestes dafür zu geben, und verschafft uns grösste Zufriedenheit. Dafür brauchen wir keine Medaille um den Hals oder Ehrentitel.»

Das nächste Projekt, ein Plattformlift für den Baumaschinensimulator für ParaWork, läuft bereits. «Wir haben schon eine Vorstellung, wie wir das lösen können», sinnieren die beiden Orthotec-Mechaniker mit der Lizenz zum Tüfteln. Das Material ist jedenfalls bestellt – Zeichnung folgt.

Rollstuhl-Ergometer schont die Schultern

Schau dir auf unserer Website an, wie eine Innovation aus dem Spitzensport ihren Weg in die Medizin und die Rehabilitation am SPZ findet und zukünftig auch unseren Patient*innen am SPZ grossen Nutzen bringt.

 paraplegie.ch/rollstuhlergometer



«Ja, es hat mich gebraucht»

Im Rahmen meiner Funktion als Verwaltungsratspräsidentin von ParaHelp durfte ich im letzten Jahr viele Bewerbungsgespräche für die Stelle der Geschäftsführerin führen. Dabei wurde offensichtlich, dass neben der eigentlichen Aufgabe vor allem das Image der SPG, die Sinnhaftigkeit der Arbeit und die guten Lohnnebenleistungen anziehend wirken.

Es reicht jedoch nicht, Menschen einzig bei der Stellensuche anzuziehen. Entscheidend ist es, die gut ausgebildeten und teilweise sehr raren Fachkräfte auch behalten zu können. Diesbezüglich erlebe ich die SPG als Ort, an dem ein unkompliziertes menschliches Verhältnis untereinander besteht. Zuhören können, gegenseitiger Respekt und Wertschätzung sind keine leeren Worte. Sie bilden den zwischenmenschlichen Boden, auf dem organisationsübergreifende Projekte wie beispielsweise die ParaWG zum durchschlagenden Erfolg werden können.

*Was hier durch ParaHelp, SPZ und die Medienarbeit geschaffen wurde, muss eine Blaupause für weitere solche Projekte werden. Nichts fördert die ohnehin schon hohe persönliche Motivation unserer Mitarbeitenden so sehr wie die Umsetzungsmöglichkeit von noch besseren Angeboten für unsere Klient*innen. Es geht darum, auf die berühmte Guido-A.-Zäch-Frage «Hat es mich heute gebraucht?» jeden Tag mit Ja antworten zu können.*

In diesem Sinne wünsche ich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jedem Jahr 365 Ja.



Sonja Bietenhard, M.Sc.

ist seit 2018 Verwaltungsratspräsidentin der ParaHelp sowie in unterschiedlichen Kaderfunktionen beim Bund, in der Telekommunikation und im Gesundheitswesen tätig.

Passionierter Problemlöser

Beat Flückiger tanzt auf drei Hochzeiten: Er ist Notfallarzt, Personalarzt und Pandemiearzt. Mitspracherecht ist für ihn ein zentraler Faktor, um Patient*innen erfolgreich zu behandeln. Besonders angetan ist er von Technik – im Beruf und im Privatleben.

Interview: **Manuela Vonwil**

Foto: **Adrian Baer**

Beat, was treibt dich um?

Definitiv noch nicht vollumfänglich wieder die Aufgaben als Notfallarzt. Seit Monaten bin ich vor allem als Pandemiearzt unterwegs. Es gab viele Fragen von Mitarbeitenden und viele Unsicherheiten zu Verhalten, Testen, Quarantäne und Isolation. Die Vorgaben des BAG sind in der Auslegung recht offen. Somit musste ich häufig situativ entscheiden, wie wir uns verhalten wollen.

Was haben deine drei Funktionen gemein?

Sie brauchen Entscheidungsfreude, das trifft es wohl ganz gut. Mir rasch ein Bild machen und handeln, das ist die Herausforderung, die mir gefällt.

Kein partizipativer Führungsansatz?

Oh, doch. Notfallmedizin ist keine One-Man-Show, sondern immer Teamarbeit. Sei es eine Blutentnahme, ein EKG, ein Thoraxröntgen – die Befunde daraus besprechen wir gemeinsam im Team und zusammen mit dem Patienten. Doch einer hat die Verantwortung, übernimmt den Lead und leitet die weiteren Schritte ein. Das bin ich. Vor allem in kritischen Situationen, wenn die Zeit knapp ist, muss ich rasch entscheiden können.

Was hältst du von der Speak-up-Kultur?

Wer eine Meinung sucht, im Team oder von einem Spezialisten, muss diese auch berücksichtigen. Zu sagen, das interessiert mich jetzt doch nicht, geht nicht. Wir haben in meinem Team eine flache Hierarchie. Ich will mit Mitdenkern zusammenarbeiten, nicht mit Befehlsempfängern. Jede Rückmeldung und jeder Hinweis interessieren mich. Ich bin überzeugt, dass Mit-

sprache, nicht zuletzt vonseiten der Patienten, wichtig ist für eine erfolgreiche Behandlung.

Weshalb bist du Notfallarzt?

Ich war früher in einem Akutspital mehrere Jahre auf dem chirurgischen und medizinischen Notfall tätig. Mir gefiel, dass bei einem Patienteneintritt rasch eine Handlung in die Wege geleitet wurde und relativ rasch ein Ergebnis sichtbar war. Den Patienten zu einer Besserung zu verhelfen, gibt mir Befriedigung. Das hat wahrscheinlich auch mit meiner Leistungsorientiertheit zu tun. Ein Problem lösungsorientiert angehen und den bestmöglichen Ansatz finden, um eine rasche Verbesserung herbeizuführen. Man könnte das auch meine Passion nennen.

Was ist am SPZ anders?

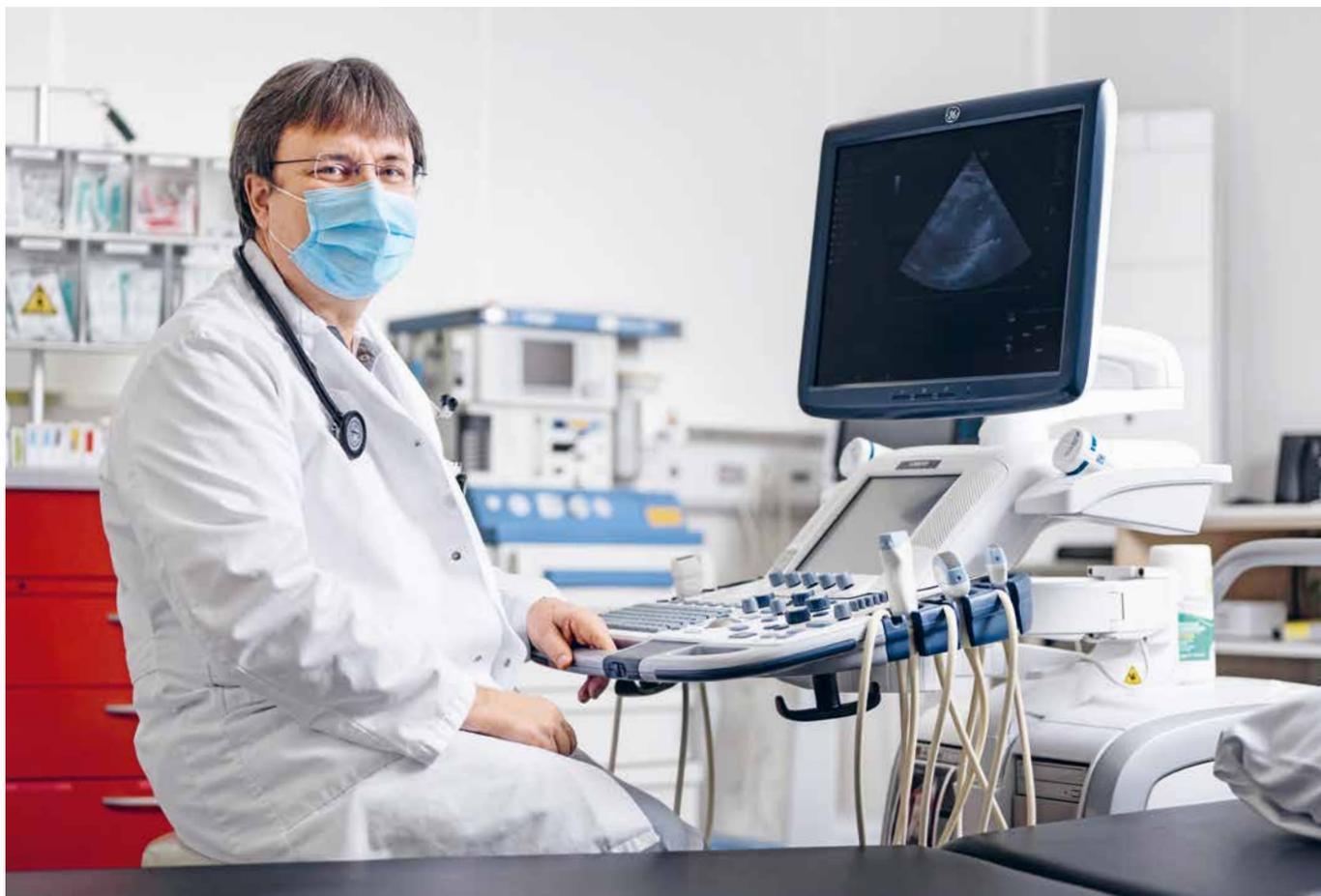
Das Spektrum an Verletzungen ist ähnlich breit, allerdings sind die Fälle weniger akut bedrohlich. Immer aber sind sie für den Betroffenen einschneidend. Bei querschnittgelähmten Patienten sind es internistische Fälle wie ein Atemproblem, eine Lungenentzündung, ein schwerer Infekt, eine akute Wunde, bei denen rasch gehandelt werden muss. Wir haben jährlich rund 150 stationäre Notfallfälleintritte. Als Personalarzt behandle ich akut Verletzungen nach einem Velosturz, einem Misstritt oder einer Schnittverletzung und überweise dann an den Hausarzt.

«Notfallmedizin ist keine One-Man-Show.»

Beat Flückiger

Siehst du Parallelen zwischen Job und Privatleben?

Vielleicht, dass ich neben einem anspruchsvollen Job auch anspruchsvolle Hobbys pflege? Dazu zählen Fliegen, Segeln und Wing Chun. Das ist ein Kampfsport im Kung-Fu-Stil. Sie alle haben eine technische Komponente, was mich fasziniert. Im Privaten gehe ich es gelassener an. Heute bin ich Genussflieger und -segler und strebe auch im Kampfsport keine höhere Aus-



Der Internist Beat Flückiger und sein neues Ultraschallgerät sind einsatzbereit.

zeichnung mehr an. Natürlich setze ich mir hier auch Ziele, doch der Leistungsgedanke ist weniger als im Job.

Wie steht es mit der Technologie im Beruf?

Heute steht mehr apparative Medizin und diese vermehrt standardmässig zur Verfügung. Wo früher nur geröntgt wurde, ist jetzt ein CT oder ein MRI eine Standarduntersuchung. Ich rechne mit weiterer Digitalisierung in den kommenden Jahren: einem Computer, der Diagnosen vorschlägt, einem implantierten Chip, der die Krankengeschichte erzählt. Wichtig ist, dass das Fachpersonal einem Computerbefund nicht blind vertraut, sondern ihn auch hinterfragt.

Was gibt es über dein Berufsumfeld zu sagen?

Mir gefällt der Wir-Gedanke, den wir am SPZ leben. Mit unseren Leistungen für ein spezielles Patientengut besetzen wir eine Nische im medizinischen Sektor. Ich denke, das schweisst uns zusammen. Zudem haben wir eine Unternehmensgrösse, wo man sich persönlich kennt und

die Zusammenarbeit unkompliziert ist. Ich kann eine Frage zu einem Patienten noch auf unkonventionellem Weg klären und muss nicht ein Konsil schreiben.

Was steht als Nächstes an?

Als Internist freue ich mich sehr über das brandneue Ultraschallgerät auf der Notfallstation. Auf dieses habe ich mich richtig gestürzt. Vorab habe ich in einem Kurs das Lungenschellen gelernt und mich mit Fachliteratur eingedeckt. Ich bin überzeugt, dass dieses Gerät vielen Patienten einen Nutzen bringen wird.

Ein Wort zum Schluss?

Meine persönliche Devise ist «neugierig bleiben». Es gibt so vieles zu entdecken. Auch als Unternehmen dürfen wir uns nicht auf den Lorbeeren ausruhen und müssen uns kritisch mit anderen Playern auf dem Markt vergleichen. Wir müssen offen sein für Neues.

Beat Flückiger

ist Leitender Arzt Notfallmedizin und seit 2002 am Paraplegiker-Zentrum tätig.

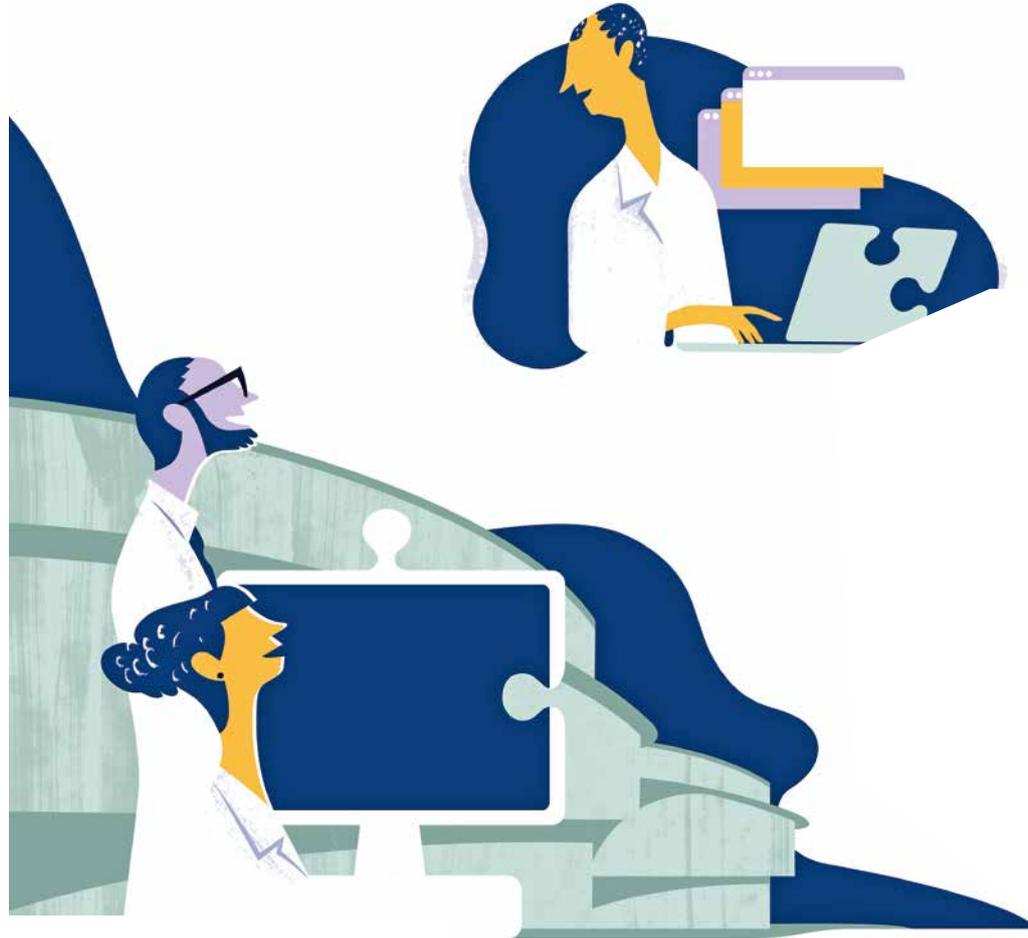
New Work am SPZ

Seit 2018 arbeiten am SPZ **interprofessionelle Teams**.

2020 startete das **Pilotprojekt «Rehavisite»** auf der Reha-Station F, um Hierarchien noch flacher zu halten und auch Mitarbeitende an der Basis in den interprofessionellen Behandlungsprozess zu integrieren.

Seit Januar 2021 ist die Station E die «Zukunftsstation», wo bewusst die **Arbeitswelt 4.0** ausprobiert wird. Mehrere Fachangestellte Gesundheit und zwei Pflegefachpersonen dort arbeiten alle mit mehr Kompetenzen, aber auch mehr Verantwortung.

Teams erstellen ihren **Dienstplan** bald selbstständig.



Mitwirken erwünscht

Wir erleben und leben gerade das Zeitalter von New Work. Der Wandel zur neuen Arbeitswelt ist vielschichtig und beinhaltet viel mehr als die Digitalisierung und ihre Technologien. Es geht auch um Werte und Kultur. Laut Diana Sigrist-Nix sind wir auf dem richtigen Weg.

Interview: **Manuela Vonwil**
Illustration: **Reto Cramer**

Die Covid-19-Pandemie katapultierte uns alle direkt in die Arbeitswelt 4.0. Im Eiltempo eigneten wir uns neue Arbeitsformen und -techniken an. Lernvideos, Homeschooling, digitale Wohnungsabklärungen und Online-Seminare implementierten wir innert kürzester Zeit. Digitale Visitenwagen, Patiententerminals, Operationstechnik mit 3D-Navigationssystem und natürlich Homeoffice mit Videokonferenzen sind für uns nichts Exotisches mehr. Wir sind im neuen «Normal» angekommen, wo die Digitalisierung den Weg für eine durch Technologie geprägte Arbeitswelt 4.0 vorgibt – von New Work.

Diana, was bedeutet der Digitalisierungs-Boom für die SPG-Unternehmen?

Vor allem bedeutet er, dass wir uns dieser Entwicklung nicht verschliessen dürfen. Nicht zuletzt, wenn wir als attraktiver Arbeitgeber junge Menschen als Nachwuchskräfte anziehen wollen. Es bedeutet auch, dass sich mit New Work das Arbeitsumfeld und die Zusammenarbeit verändern.

Wie das?

New Work heisst, weg von hierarchischen, hin zu netzwerkartigen Formen der Zusammenarbeit. Also flache Hierarchien, in denen Mitarbeitende bei Entscheidungen mitwirken. Kreativität durch Experimentieren und Ler-



nen aus Fehlern sind erwünscht. Mitarbeitende erhalten grosses Vertrauen für die Ausführung ihrer Tätigkeit. Dazu kommen gegenseitige Ehrlichkeit und ein respektvoller Umgang. Dadurch übernehmen Mitarbeitende mehr Verantwortung und erleben ihre Aufgabe als sinnvoll und befriedigend.

Die Digitalisierung wird also nicht nur von Technologien vorangetrieben, sondern von digitalaffinen Mitarbeitenden und Nachwuchsgenerationen. Diese haben steigende Ansprüche im Umgang mit der neuen Technologie. Gleichzeitig fordern sie selbstbestimmtes und individualisiertes Arbeiten und sie erwarten eine modernisierte Führung.

Wie verändert das die Mitarbeiterführung?

Mitarbeiterführung wird sich zur Coaching-Kompetenz wandeln. Es geht darum, Mitarbeitende in ihrer Entwicklung zu unterstützen, ihre Fähigkeiten zu erkennen, sie zu fördern, zu inspirieren und zu motivieren. Wenn ich ein Projektteam flexibel nach Stär-

ken, Erfahrungen und Ressourcen zusammenstellen kann, entstehen die besten Ergebnisse.

Welche Kompetenzen werden in Zukunft von den Mitarbeitenden erwartet?

Wer selbstbestimmt und individualisiert arbeiten will, muss über entsprechende Fähigkeiten verfügen. Dazu gehören Problemlösungskompetenzen, Flexibilität, Agilität und das Beherrschen von digitalen Tools. Ebenso wichtig sind Sozialkompetenzen, um mit anderen gut zu kooperieren und zu kommunizieren, beispielsweise in verschiedensten Projekten. Und Selbstkompetenzen helfen, sich zu organisieren und Ziele zu erreichen.

Während durch die Digitalisierung Routinearbeiten wegfallen, gewinnen Methodenkompetenzen zur Kreativität und Problemlösung an Bedeutung. Dadurch kann sich im vormals auf Effizienz getrimmten Geschäftsalltag der Blick vermehrt auf die Frage richten, was sich am System verbessern liesse. Beispielsweise, um einen individuellen Kundennutzen zu erreichen oder einen Prozess zu optimieren.

Wie behaupten wir uns im Vergleich zu anderen Spitälern?

Ich kenne kein anderes Spital, das derart mitarbeiter- und patientenorientiert vorgeht. Die SPZ-Unternehmensziele 2021 nehmen die neuen Arbeitsformen und die digitalen Tools noch stärker ins Visier. Unsere Geschäftsleitung ist sich sehr bewusst, dass es zu gefährlich wäre, den Trend zu New Work zu verschlafen.

Wie viel Raum soll Kreativität künftig erhalten?

Experimentieren, kreieren, innovieren soll fixer Bestandteil unserer Tätigkeit werden. Deshalb freue ich mich sehr, dass wir allen Mitarbeitenden ab 2021 fünf Kreativseminare anbieten können. Wenn alle mitmachen, können wir eine geballte kollektive Intelligenz nutzen und immer wieder Herausragendes leisten.



Diana Sigrist-Nix

ist Leiterin Rehabilitation und Mitglied der Geschäftsleitung SPZ. Im Rahmen ihres Executive MBAs an der HSG hat sie sich mit der Führungs- und Unternehmenskultur in Zeiten von New Work befasst.

Neue Kreativseminare für Mitarbeitende

Neugierig sein und Bestehendes hinterfragen ist eine Denkhaltung, die für den Erfolg von Unternehmen zunehmend wichtig ist: Indem wir veränderte Bedürfnisse von Patienten, Kunden, Mitarbeitenden rechtzeitig erkennen und dazu nutzenstiftende Lösungen entwickeln, bringen wir Erneuerungen und Verbesserungen hervor.



Der Seminarleiter **Ulrich Kössl** ist diplomierte Industriedesigner und Design Thinking Coach und verstärkt seit 1. Dezember

2020 die Abteilung Digitalisierung Innovation Transformation am SPZ als Verantwortlicher Design und agile Methoden. In fünf verschiedenen Seminaren teilt Ulrich sein grosses Fachwissen mit uns und lehrt uns agile Methoden zur Lösung unserer Probleme und Herausforderungen im Berufsalltag.

Melde dich im HR-Portal an:
Intranet > App «HR Portal»

Arbeitswelt 4.0 Fit für morgen

Die Digitalisierung und der technische Fortschritt können uns das (Arbeits-)Leben enorm erleichtern, stellen uns aber auch vor neue Herausforderungen und eröffnen uns neue Lernfelder. Wie halten wir mit allen technologischen und sozialen Entwicklungen mit? Wenn dich Themen wie Digitalisierung, Innovation und agile Methoden interessieren und du Lust hast, dich mit Mitarbeiter*innen aus anderen Unternehmen zu vernetzen – schau dir das **CAS Arbeitswelt 4.0** an! In Zusammenarbeit mit der **Hochschule Luzern** und den Partnerfirmen SUVA, CSS Versicherung und dem Kanton Luzern beteiligen wir uns an diesem Zertifikatslehrgang. Das CAS stellt die Arbeit von morgen in den Fokus: In drei innovativen Modulen befasst ihr euch

vertieft und differenziert mit den spannenden Transformationsprozessen. Ihr beleuchtet aber auch Gefahren sowie Risiken und entwickelt Strategien für einen positiven Umgang.

Module 1 und 2 sind bereits ausgeschrieben und starten schon bald. Modul 3 folgt demnächst und wird voraussichtlich im August beginnen. Die Module können in beliebiger Reihenfolge besucht werden. Falls dich vor allem spezifische Themen interessieren, kannst du auch nur einzelne Module besuchen.

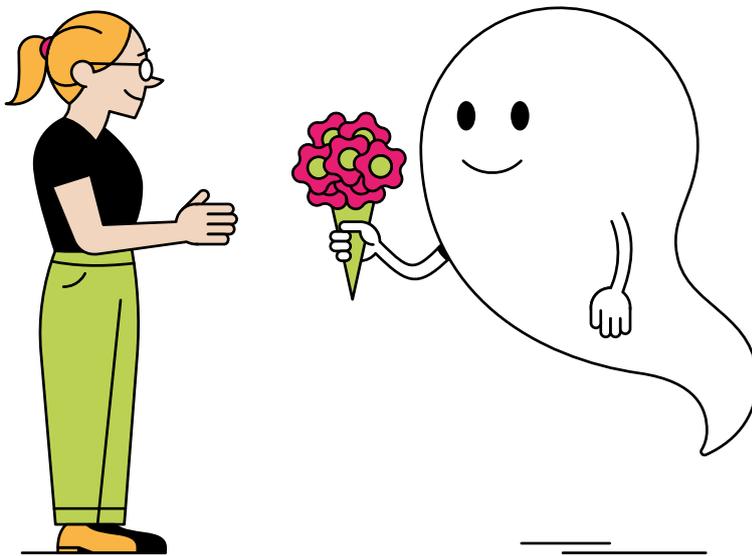
 [hslu.ch](https://www.hslu.ch) > **Wirtschaft** > **Weiterbildung > CAS**

Weiterbildungsangebot Jetzt anmelden!

Die **SPG Akademie** bietet allen Mitarbeitenden der Schweizer Paraplegiker-Gruppe ein umfassendes Angebot an Seminaren und Bildungsangeboten. Bilde dich in Selbst-, Sozial- und Führungskompetenzen sowie allgemeinen Fachkompetenzen wie z.B. Sprachen, PC-Kenntnissen weiter. Das gesamte Weiterbildungsprogramm findest im Intranet unter Human Resources. Während der Covid-19-Pandemie finden unsere Seminare online statt!



Deine Anmeldung erfolgt im HR-Portal:
Intranet > App «HR Portal»



Hast du Fragen an unsere Expert*innen?

Pensionskasse
Christoph Weber:
christoph.weber@paraplegie.ch

Gesundheit
Manuela Schär:
m.schaer@paraplegie.ch

Pensionskasse

Lebenspartner*in begünstigen

In besonderen Lebenssituationen ist es immer gut, an die PK zu denken, denn vorsorgen schützt vor Sorgen. Möchtest du deine*n Lebenspartner*in begünstigen, falls du nun sterben würdest? Dein grösstes Vermögen heute liegt wohl in der PK SPG. In der PK SPG kannst du bestimmen, ob dein*e Lebenspartner*in oder deine Eltern dein PK-Vermögen erhalten: Machst du nichts, erhalten deine Eltern und/oder Geschwister Geld. Um deine*n Lebenspartner*in zu begünstigen, kannst du bei der PK SPG ein entsprechendes Formular beziehen

und uns abgeben. Melde dich einfach bei uns. Das ist jedoch nur eine Lebenssituation, bei der du die PK SPG brauchst. Das symbolisiert das Karriererad auf der Frontseite unseres Intranet-Auftritts. Zum Beispiel: Hast du vor, unbezahlten Urlaub zu nehmen? Planst du, deine eigene Wohnung / dein eigenes Haus zu kaufen? Bist du schwanger und weisst nicht, wie dein Kind versichert sein wird? Willst du weniger Steuern zahlen und dafür mehr sparen? Wichtig für dich: Die PK SPG begleitet dich immer im Hintergrund, der erste Schritt liegt bei dir!

Gesundheit

Nicht schimpfen!

Versuche in Gesprächen mit Freunden nicht nur über die Umstände zu schimpfen und mit der Situation zu hadern. Geniesse stattdessen die Möglichkeit, dich mit jemandem auszutauschen, schätze, dass du in diesem Moment Zeit mit jemand Vertrautem teilen kannst.

Sei dir bewusst: Schimpfen verändert die Situation nicht. Es zieht dich nur noch mehr runter und belastet einzig dich und deine Gesundheit.

Mehr Gesundheitstipps?
Intranet > Pandemie Taskforce > Gesundheitstipp

 dureschnuufe.ch



Stephan Michel,
Leiter Marketing &
Kommunikation

Du-Kultur ist mehr als ein Trend

Für mich persönlich stehen bei einer Begegnung der Respekt und der Anstand im Vordergrund. Aber Respekt und Anstand haben nichts mit der Anrede zu tun. Vor allem auch nicht mit dem Sie. Im Gegenteil: Mir gefällt die Formulierung des Arbeitspsychologen Stefan Heer: «Das Du ist ein Angebot von Nähe. Es schafft Zusammengehörigkeit, baut Distanzen, Formalitäten und Hemmschwellen ab.»

Als mir unsere Redaktion vor der ersten Ausgabe dieses neuen Magazins vorgeschlagen hat, im Campus und in der internen Kommunikation – wie es das SPZ bereits praktiziert – das Du einzuführen, habe ich nicht gezögert. Für mich ist das nicht einfach ein Trend. Es widerspiegelt die gesellschaftliche Entwicklung, den Abbau von Hierarchien, das Unkomplizierte im gegenseitigen Umgang. Was bei der Stiftung oder beim SPZ funktioniert, muss aber nicht zwingend auch für das Hotel oder die Forschung gelten. Deshalb bin ich für grösstmögliche Gestaltungsfreiheit für all unsere Gesellschaften.

*Herzlich
Stephan*

Das Du ist die sprachliche Umsetzung des Multispace

Im SPZ haben wir die Du-Kultur schon seit Längerem eingeführt. Aber so ganz konsequent wird das Du doch nicht angewandt und auch ich gerate manchmal noch ins Stolpern. Vielleicht, weil wir, die ältere Generation, das halt einfach anders gelernt haben? Sei's drum: Mit diesem Magazin haben wir die Gelegenheit, dem Thema nochmals einen Anstoss zu geben.

Für mich ist das Du quasi die sprachliche Umsetzung der Multispace-Büros. Man erkennt die Chefs nicht mehr anhand der Grösse der Büros, sondern – wenn überhaupt – anhand der Überzeugungskraft der Argumente. Beim Du ist es ähnlich. Es gibt keine Unterscheidung nach Seniorität oder Hierarchie. Im Gegenteil: Das Du unterstützt eine Begegnung auf Augenhöhe, es überwindet Hierarchien



Hans Peter Gmünder,
Direktor SPZ

und schafft Verbundenheit. Du und ich – wir sind das SPZ. Und wir unternehmen alles, um unseren Patientinnen und Patienten bestmöglich zu dienen – ganz gleich, in welcher Hierarchie oder Funktion.

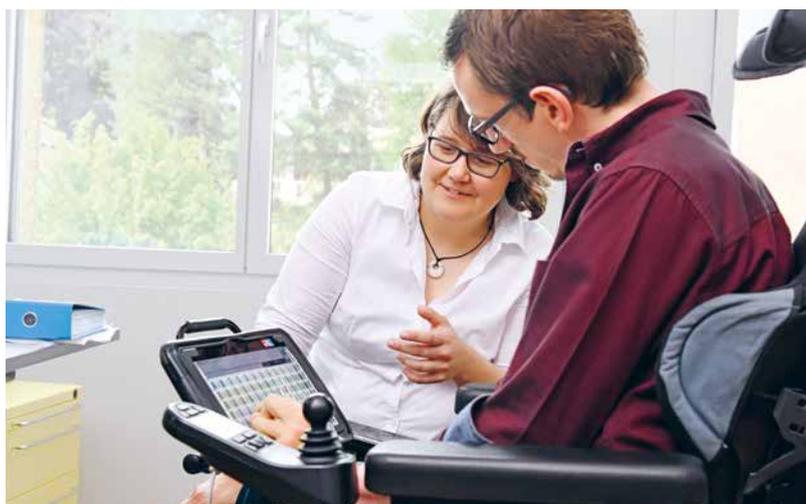
*Bis bald
Hans Peter*

Spannendes Thema?

Mehr zur «SPG als Arbeitgeberin» erfährst du auch in der März-Ausgabe des Gönner-Magazins Paraplegie.

In Mitarbeitende investieren

Die Attraktivität eines Unternehmens spielt auf dem Arbeitsmarkt eine grosse Rolle. Active Communication und das SPZ investieren auf unterschiedliche Weise in die Mitarbeitenden sowie in die Arbeitsbedingungen.



Sorgfältig eingearbeitet: Berater*innen wie Susanna Berner und Daniel Rickenbacher.

Für Fiore Capone, Geschäftsführer von Active Communication, hat Arbeitgeberattraktivität viele Facetten. Neben «handfesten» Rahmenbedingungen, modernen Arbeitsbedingungen oder Innovation durch Technologie sind es Softfaktoren, die zählen. «Dinge, wie sich selber miteinbringen zu können und etwas zu bewegen oder die Sinnhaftigkeit – aussergewöhnlichen Menschen Gewöhnliches ermöglichen.» Einen weiteren Teil zur Attraktivität trägt die Zugehörigkeit zur SPG bei; Active Communication profitiert einerseits von den Strukturen und Möglichkeiten der hochprofessionellen SPG-Organisation. Andererseits kann sich die SPG-Gruppengesellschaft die

Flexibilität, die Dynamik und dieses Persönliche eines Kleinunternehmens erhalten.»

In Einarbeitung investieren

Besonders wichtig ist dem Geschäftsführer das sorgfältige Einarbeiten in das sehr breite Themenspektrum von Active Communication. Die Einarbeitungszeit eines Beraters dauert bis zu neun Monate. Fiore Capone ist sich sicher: «Eine herzliche, aber stets professionelle Arbeitskultur, in der wir das Wir leben und fördern, Mitarbeitende, die sich mit Herzblut für unsere Kund*innen einsetzen – all dies macht den Active-Spirit und unsere Arbeitgeberattraktivität aus.» *Brigitte Hächler*

Mitarbeitende involvieren

Eine Projektgruppe aus Pflegefachpersonen erarbeitete die wichtigsten Faktoren, die das SPZ für Pflegefachkräfte zu einem attraktiven Arbeitgeber machen. Aus Gesprächen mit Kolleg*innen entstanden fünf Personas, die stellvertretend für Pflegenden mit ihren spezifischen Bedürfnissen und Lebensphasen stehen. Die **Sinnhaftigkeit der Tätigkeit**, die langfristige Beziehung zu den Patient*innen oder interprofessionelle Teams werden sehr geschätzt. Wie bei vielen Institutionen des Gesundheitswesens stehen auch am SPZ flexiblere Arbeitszeitmodelle oder die Entlohnung auf der **Verbesserungswunschliste**. Die Projektgruppe hat Massnahmen definiert, die den Mitarbeitenden zugutekommen und gleichzeitig attraktiv für Bewerber*innen sind. Die Massnahmen liegen nun der GL SPZ zur Entscheidung vor.



Die SPG – familiär und vielfältig über alle Berufsgruppen hinweg: Die «Jerusalem-Challenge» wurde zur «Firmensache».



Rankings der SPG

- Rang 1** Bereich Gesundheit und Soziales (Vorjahr Rang 6)
- Rang 3** Gesamtschweiz (Vorjahr Rang 89)

Auszeichnung

Eine doppelte Bestätigung

Die SPG ist beste Arbeitgeberin im Bereich Gesundheit und Soziales und drittbeste Arbeitgeberin der Schweiz. Dies zeigt die neueste Umfrage der Handelszeitung und von Le Temps sowie des Marktforschungsunternehmens Statista.

Image, Nachhaltigkeit und Work-Life-Balance sind drei der Gründe, weshalb die SPG als Arbeitgeberin weiterempfohlen wird. Diese Auszeichnung bedeutet, dass sich die Mitarbeitenden wohlfühlen und gerne hier arbeiten. Besonders gross ist die Freude auch beim HR. «Der absolute Hammer!», war die erste Reaktion des HR-Leiters Marcel Unterasinger. «Es ist eine Anerkennung all unserer Anstrengungen, die wir für unsere Mitarbeitenden unternehmen.»

Zweifache Auszeichnung

Nachdem die SPG 2020 erneut mit dem Qualitätslabel Friendly Work Space ausgezeichnet worden ist, ist dieser Award für Marcel eine doppelte Bestätigung. «Zum einen haben uns Profis auf Herz und Nieren geprüft und uns sogar mit besonders lobenden Worten ausgezeichnet. Zum anderen schätzen auch die eigenen Mitarbei-

tenden und die Öffentlichkeit uns als Top-Arbeitgeberin ein. Darauf dürfen wir stolz sein.»

Besondere Mitarbeiterangebote

Die SPG hebt sich in vielerlei Hinsicht von anderen Unternehmen ab. «Was wir hier haben, ist aussergewöhnlich», sagt Marcel. «Wir sind eine Organisation, die zwar immer noch sehr familiär ist, aber trotzdem mit ihrer Grösse eine spannende Vielfalt an Aufgaben und Entwicklungsmöglichkeiten bietet.» Beispielsweise die Weiterbildungsmöglichkeiten, die topmoderne Infrastruktur an wunderschöner Seelage sowie diverse Sport- und Freizeitaktivitäten, die zu einer gesunden Work-Life-Balance beitragen. «Was uns wirklich abhebt, ist die Sinnhaftigkeit unserer Aufgabe. Die Professionalität, mit der wir in einem engen Netzwerk über alle Berufsgruppen hinweg zusammenarbeiten.»

So erfolgte die Erhebung

Unter die Lupe kamen 1500 Schweizer Unternehmen mit mindestens 200 Angestellten. Die Liste der «**Top Arbeitgeber 2021**» 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/arbeitgeberin2021

Mehr Fachkräfte

Das Siegel, das mit der Top-3-Platzierung einhergeht, kann ab sofort ein Jahr lang von uns genutzt werden, so etwa für Stellenausschreibungen. Der HR-Leiter sieht durchaus Vorteile für die noch bessere Positionierung auf dem Arbeitsmarkt. «Ich erhoffe mir, dass wir mit diesem Label unsere Vorteile noch glaubwürdiger und noch besser nach aussen tragen können, sodass noch mehr Fachkräfte gerne bei uns arbeiten wollen.» *Manu Marra*

Let's challenge!

Auf zur ersten #Foto-Challenge des Jahres. Was ist dein absoluter Must-have-Gegenstand im Homeoffice? Schick uns dein Foto und schreib uns kurz, warum. Die kreativsten Bilder publizieren wir auf unseren Social-Media-Kanälen.

webcontent@paraplegie.ch

Coming soon

Ab April läuft die dritte Staffel vom «Hitzigram» mit Rollifahrer **Simon Hitzinger** zum Thema Intimität auf Social Media.

Lies Hitzis Blog:
 paraplegie.ch/hitzigram

SPG in den Medien

«HR Today» porträtierte im Februar den **HR-Leiter Marcel Unterasinger** und berichtete, dass er dank seines Hobbys trotz Schwierigkeiten optimistisch bleibt. Das Magazin «Zeitlupe» schrieb im Februar über chronische Schmerzen und das Zentrum für Schmerzmedizin. Im «Gastro-Magazin» vom September 2020 gab die Ernährungsexpertin **Joëlle Flück** Sportlern Tipps, wie, was und wann sie am besten trinken.

Auf unseren Socials mitwirken?

Hast du Ideen für Social-Media-Beiträge oder bist du souverän mit eigenem Content auf Instagram oder auf TikTok unterwegs? Melde dich bei uns:

webcontent@paraplegie.ch

SPG auf Social Media

Menschen begeistern – mit Geschichten über Betroffene, unsere Arbeit und Themen, die uns beschäftigen – all dies tun wir mit unserer Medienarbeit, dem Gönner-Magazin, der Website und Social Media. Mit **Beiträgen**, Bildern, Videos laden wir unsere **60 000 Follower** auf über zehn Kanälen ein, exklusiv an unserem Alltag teilzuhaben. All diese Massnahmen helfen uns, Mitgliedschaften, Spenden, Kund*innen und Mitarbeitende zu gewinnen.

Schulterblick

Unsere Facebook-Live-Schaltung mit der **Pflegefachfrau Rahel Lang** am internationalen Tag der Pflege zeigte eindrucksvoll die **Pflegearbeit am SPZ**. Knapp 90 000 Menschen sahen das Video inzwischen.



Schau Rahel über die Schultern:
facebook.com/paraplegikerzentrum > Videos

Total viral

Mit der «Jerusalema Challenge» tanzten wir uns in die Herzen unserer Follower*innen und strahlten den **Spirit von Nottwil** in die Welt hinaus. Unseren Beitrag sahen über 1,6 Millionen Menschen. Wir erhielten 1345 Kommentare aus aller Welt und **10 500 Shares**. Die TikTok-Premiere zur Challenge bescherte uns 41 000 Likes – der meist gelikte Beitrag für die SPG bislang.



Bewegende Geschichten

Erfolgsgeschichten unserer **ehemaligen Patient*innen** bewegen unsere Follower*innen immer besonders. Das Porträt des ehemaligen Motocrossers Sandro Schaller, der mit ParaWork den **beruflichen Wiedereinstieg** geschafft hat, erreichte über 100 000 Personen.

Lies Sandros Geschichte im Blog:
 paraplegie.ch/sandro

Folge uns auf:

 facebook.com/paraplegie

 twitter.com/paraplegiker

 linkedin.com/Schweizer Paraplegiker-Stiftung

 instagram.com/paraplegie

 youtube.com/ParaplegikerStiftung

 tiktok.com/paraplegie

Myriam Landtwing mit dem
Therapiepferd «Trür» bei
einem Besuch auf dem Eyhof.

Die Entwicklerin

Seit Myriam denken kann, ist sie von Pferden fasziniert und liebt es, Zeit mit ihnen zu verbringen. Um Pferde für die Zusammenarbeit mit dem Menschen zu motivieren und zu begeistern, sind Kommunikation und Empathie elementar. Stetiges Training und Weiterentwicklung von Tier und Mensch auf unterschiedlichen Ebenen sind erforderlich. Diese Freude am Begeistern, Motivieren und Weiterentwickeln ist auch für Myriams Funktion als Personalentwicklerin bei der SPG äusserst wertvoll. Es erfüllt sie mit Stolz, wenn ihre Arbeit jemandem zugutekommt und sie ihren Teil dazu beitragen kann, Menschen weiterzubringen.

Möchtest du noch mehr
über Myriam wissen?

 paraplegie.ch/myriam

