



Frühling 2020
Residio informiert.

Inhalt

Editorial

Seite 3

Employer Branding Residio AG

Konzept und Umsetzung

Seiten 4 – 5

Elektronisches Menüwahlssystem

Ein weiterer Digitalisierungsschritt

Seiten 6 – 7

Homo ludens

Die spielerische Mobilisierung von Menschen

Seite 8

Bewohnende entdecken die digitale Welt

Zwei Bewohnende berichten

Seite 9

Vom einstigen Wohnheim Sonnmatt in den Rosenhügel

Eine Mitarbeitende und ein Bewohner berichten

Seiten 10 – 11

Glückwünsche und Blumen zum 100. Geburtstag

Geburtstagsfeier von Berta Werder

Seiten 12 – 13

Rüüdige Fasnachtstage

Bewohnende an der Fasnacht

Seiten 14 – 15

Eine etwas andere Frühlingsgeschichte

Eine Bewohnerin erzählt

Seite 16

Spendenfonds Gutes tun

Mit Ihrer Spende ermöglichen Sie den Bewohnenden der beiden Häuser Rosenhügel und Sonnmatt einen besonderen Anlass oder Ausflug. Bei finanzieller Benachteiligung können aber auch persönliche Anschaffungen wie Kleider oder Hilfsmittel getätigt werden.

Kontoverbindung
IBAN CH45 0900 0000 6042 0477 0
PostFinance AG

Zugunsten
Residio AG
Hohenrainstrasse 2
6280 Hochdorf

Herzlichen Dank für Ihre Spende.

Impressum

Herausgeberin Residio AG | Hohenrainstrasse 2 | 6280 Hochdorf | Telefon 041 914 22 22 | info@residio.ch | www.residio.ch

Redaktionsteam **Redaktionsleitung** Marlis Schriber **Mitglieder** Dorothe Bart | Ruth Blättler | Rahel Müller | Erika Stutz |

Sr. Karin Zurbriggen **Nächste Ausgabe** Sommer 2020 **Auflage** 1100 Zeitungen **Druck** GB Druck AG | 6280 Hochdorf

Ombudsstelle Marcus Nauer | Sozialarbeiter HF, Integrativer Coach, Mediator | OS_Residio@gmx.ch | Telefon 041 485 75 05 |

Digitale Ausgabe www.residio.ch | aktuelles



Liebe Leserinnen und Leser

Die ausserordentliche Situation rund um das Thema Coronavirus fordert uns alle. Die aktuellen Beiträge dieser Ausgabe wurden vor der ausgesprochenen Notlage durch das Bundesamt für Gesundheit geschrieben. Um den Bewohnenden wieder etwas Alltag zu verschaffen, haben wir entschieden, die Frühlingsausgabe wie üblich zu veröffentlichen.

Diese Ausgabe enthält Geschichten aus dem Alltag und gibt Einblicke in die digitale Welt bei der Residio AG. Auch berichte ich über meine Masterarbeit, die ich im Rahmen der Executive-MBA-Ausbildung schreiben durfte. Eine Masterarbeit muss wissenschaftlich fundiert sein und hat zwingend eine Forschungsfragestellung zu bearbeiten. Ich durfte meine Arbeit mit zwei Kollegen schreiben – einem Filmproduzenten und einem Maschineningenieur. Wir funktionierten als Team perfekt. Obwohl die Arbeit ein grosser „Chrampf“ war, hatten wir viele spannende Diskussionen, hatten viel zu lachen

und konnten viel voneinander profitieren. Das Resultat der Arbeit freut mich persönlich sehr. Die Residio AG wird die erarbeitete Arbeitgebermarke sowie die Handlungsempfehlungen umsetzen können. Einen Ausschnitt aus der wissenschaftlichen Arbeit gewähre ich Ihnen auf den folgenden Seiten.

Wir dürfen auf ein erfolgreiches Jahr 2019 zurückblicken. Der Jahresbericht 2019 wird Ihnen anfangs Mai zugestellt. Doch bereits heute verraten wir Ihnen einige Zahlen daraus:

- Im Jahr 2019 hatte die Residio AG nur 16 Kurzarbeiterstellen zu verzeichnen.
- Die Verweildauer der Bewohnenden hat sich auf vier Jahre erhöht.
- Gegenüber dem Vorjahr sind deutlich weniger Menschen verstorben.
- Die durchschnittliche Pflegebedürftigkeit ist auf 5,6 BESA-Punkte gesunken.
- Die Auslastung war mit 98,9 Prozent hervorragend. Diese führt zu einem finanziellen Erfolg.

Diese Zahlen entsprechen nicht den prognostizierten nationalen Trends. Es wird sich zeigen, ob die nächsten Residio-Jahre ähnlich verlaufen werden.

Gemeinsam haben wir das Residio-Jahr 2019 gestaltet. Ich bedanke mich bei Ihnen für das aktive Mitwirken. Ein besonderes Dankeschön spreche ich den Bewohnerinnen und Bewohnern aus. Sie bringen uns Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das notwendige Vertrauen entgegen und tragen viel zum positiven Zusammenleben bei. Gerne bedanke ich mich bei den Angehörigen, beim Verwaltungsrat, bei den Aktionärinnen, den Partnerorganisationen, den freiwilligen Helferinnen und Helfern und allen Menschen und Institutionen, die uns in irgendeiner Form im letzten Jahr unterstützt haben. „Eso macht's Fröid.“

Herzliche Grüsse

Erika Stutz, Geschäftsführerin

Employer Branding Residio AG

Erika Stutz hat im Rahmen ihrer Ausbildung Executive MBA mit zwei Studienkollegen eine Employer-Branding-Strategie für die Residio AG verfasst.

Definition

In den späten 90er-Jahren kommt der Begriff „Employer Brand“ erstmals zur Anwendung. Bruhn und Batt (2015) definieren die Arbeitgebermarke wie folgt: „Eine Arbeitgebermarke (Employer Brand) stellt ein Nutzenbündel mit spezifischen arbeitgeberbezogenen Merkmalen dar, die dafür sorgen, dass im Gedächtnis der relevanten, arbeitgeberspezifischen Zielgruppe (potenzielle, aktuelle und ehemalige Mitarbeitende) ein fest verankertes, unverwechselbares Vorstellungsbild von einem Unternehmen als Arbeitgeber entsteht, das sich von anderen Arbeitgebern unterscheidet und das bei der Zielgruppe zu Präferenzen für den Arbeitgeber führt“ (S. 540).

Der Arbeitgebermarke kommen aus der Sicht des Unternehmens drei zentrale Funktionen zu (von Walter & Kremmel, 2016, S. 6):

Profilierungs- und Differenzierungsfunktion

Werden arbeitsbezogene Vorstellungen einer Unternehmung zugeschrieben und den Mitbewerbern nicht (oder weniger stark), differenziert sich das Unternehmen gegenüber der Konkurrenz.

Rekrutierungsfunktion

Eine klare und unverwechselbare Arbeitgebermarke führt dazu, dass die Unternehmung mehr und auch qualitativ passendere Bewerbungen erhält. Dies führt zu höherem Rekrutierungserfolg.

Bindungsfunktion

Die Arbeitgebermarke kann die Mitarbeitenden emotional an die Unternehmung binden. Diese emotionale Bindung führt zu einer erwünschten, positiven Verhaltensweise der Mitarbeitenden (Einbringen von Ideen, starke Identifikation, geringe Fluktuation).

Die drei oben aufgeführten Funktionen führen zu einem Kosten- und Wettbewerbsvorteil gegenüber dem Mitbewerber.

Relevanz der Thematik

Qualifizierte Mitarbeitende zu finden und langfristig zu binden, ist aufgrund des Fachkräftemangels für Langzeitpflegebetriebe eine grosse Herausforderung. Über 90 Prozent der Alters- und Pflegeheime bezeichnen ihre Rekrutierungssituation als schwierig oder sehr schwierig (Bundesrat, 2016). In Zeiten von Fachkräftemangel und wählerischen Mitarbeitenden ist es von Vorteil, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren (Kels, Wyss, Oertig, & Scheiwiller, 2016, S. 28). Eine Employer-Branding-Strategie kann dabei Unterstützung bieten.

Zielgruppe der Residio AG

Als Zielgruppe für die Entwicklung der Arbeitgebermarke wurde das Fachpersonal Betreuung und Pflege (Fachfrau/-mann Gesundheit EFZ, Pflegefachfrau/-mann HF) der Generationen X und Y gewählt.

Methodisches Vorgehen

Die Arbeitgeberbereigenschaften der Residio AG wurden in Fokusgruppen ermittelt. Ihre Relevanz wurde durch empirische Studien validiert. Für die Differenzierung der Residio AG zur Konkurrenz wurden die direkten Mitbewerber und deren Arbeitgeberbereigenschaften mittels qualitativer Online-Forschung analysiert. Gemäss Forschungsdesign wurden aus der Synthese die Employee Value Proposition (EVP) der Residio AG abgeleitet und Kernbotschaften formuliert. Nach Validierung durch die Geschäftsleitung wurde die Arbeitgebermarke finalisiert und es wurden Handlungsempfehlungen erarbeitet.

Ergebnisse

Obwohl die Fokusgruppen in allen Bereichen der Arbeitgeberbereigenschaften Verbesserungspotenzial identifizieren, ist insgesamt eine hohe Zufriedenheit feststellbar. Alle 28 Teilnehmenden empfehlen die Residio AG als Arbeitgeberin weiter.

Aus den identifizierten, positiv konnotierten Arbeitgeberbereigenschaften der Residio AG konnten insgesamt vier Employer Value Propositions (EVP) identifiziert werden, denen in den empirischen Studien eine Relevanz für die definierte Zielgruppe zugeschrieben wird und die sich von den Arbeitgeberbereigenschaften der Mitbewerber differenzieren lassen:

- Zufriedenheit mit Arbeitgeberin
- Respektvolles Verhältnis zwischen Leitung und Mitarbeitenden
- Mitspracherecht
- Rollenklarheit bezüglich Aufgabe und Verantwortung

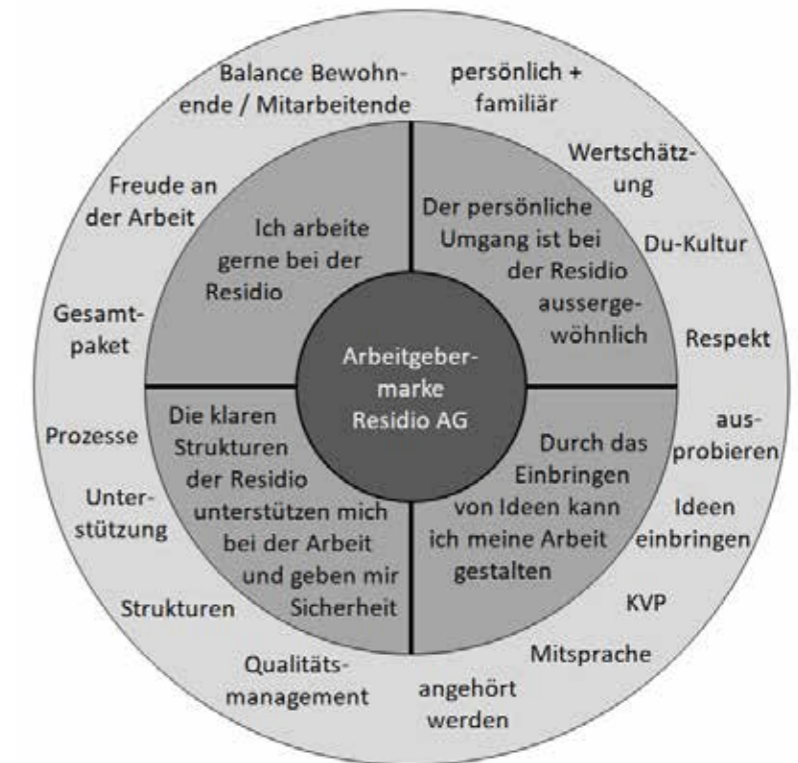
Handlungsempfehlungen

In der Arbeit werden diverse Handlungsempfehlungen beschrieben. Ein Auszug daraus:

- Die operative Verantwortung für die Implementierung der Arbeitgebermarke ist im Personalbereich anzusiedeln. Eine enge Zusammenarbeit mit der Fachperson Kommunikation ist sicherzustellen.
- Mit einer externen Agentur ist ein Kommunikationsprogramm zu erstellen.
- Messkriterien zur Überprüfung der Wirksamkeit der Massnahmen sind in der Arbeit beschrieben. Diese sind umzusetzen.
- «Residio als Arbeitgeberin» ist auf der Residio-Website zentraler zu platzieren.
- Das Jobinserat der Residio AG ist an die Arbeitgebermarke anzupassen.

Die Arbeitgebermarke im Markenrad dargestellt

In Anlehnung an: Trost (Trost, 2013, S. 297)



- Den Mitarbeitenden der Residio AG sind Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen, um potenzielle Mitarbeitende einfach ansprechen zu können.
- Entlang des Rekrutierungsprozesses ist die Arbeitgebermarke aktiv zu kommunizieren.
- Die Arbeitgebermarke ist in den Führungsalltag zu integrieren.

Nun gilt es, die Arbeit in den betrieblichen Alltag umzusetzen. Ich freue mich darauf.

Erika Stutz, Geschäftsleiterin

Literaturverzeichnis:

Bruhn, M. & Batt, V. (Oktober 2015). Employer Branding. WiSt Heft 10, S. 538–547.

Bundesrat (9. Dezember 2016). Der Bundesrat ergreift Massnahmen gegen den Fachkräftemangel in der Pflege. Abgerufen am 26. Oktober 2019 von <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-64883.html>

Kels, P., Wyss, S., Oertig, M. & Scheiwiller, C. (2016). Leitfaden Employer Branding & Recruiting. Zürich: jobindex media ag.

Trost, A. (2013). Employer Branding. Köln: Luchterhand Verlag.

von Walter, B. & Kremmel, D. (2016). Employer Branding Management. Arbeitgebermarken aufbauen und steuern. Wiesbaden: Springer Gabler.

Weiterer Digitalisierungsschritt mit dem elektronischen Menüwahlssystem

Die Ansprüche an die Informations- und Kommunikationstechnologien sind in den letzten Jahren stetig gestiegen. Nach erfolgreicher Inbetriebnahme der sanierten Küche hat die Geschäftsleitung der Residio AG entschieden, die Bestellprozesse rund um die Verpflegung anzupassen und die Menübestellungen künftig elektronisch zu erfassen.

Die Residio setzt auf die Software PKSMenü

Ein wichtiger Meilenstein in Richtung digitalisierter Prozesse leitete die gesamte Hotellerie mit der Installation des elektronischen Menüwahl-systems „PKSMenü“ ein. Die Bestell-, Produktions- und Servicekette wurden optimal auf die Bedürfnisse der Residio AG abgestimmt. Gleichzeitig wurde das Verpflegungsangebot angepasst. Dank geschickter Vorgehensweise, Flexibilität, offener Kommunikation und vorbildlichem Einsatz aller Beteiligten konnte dieses Projekt erfolgreich umgesetzt werden.

Menüplanung

Die Software unterstützt die Planung und das Zusammenstellen von Menüs. Es können Menüvarianten erfasst und auch Menüpositionen beliebig zusammengestellt werden. Folgende Funktionen bietet die Software PKSMenü:

- Erfassen und Verwalten von Menükomponenten
- Planen der Menüs pro Tag, Woche und Monat

- Bestellübersicht aller Bewohnenden
- Verwaltung der Komponenten, die für das Erstellen der Menüs gebraucht werden
- Ausdruck-Möglichkeiten von Lieferlisten, Produktionslisten, Menükarten, Etiketten und der aktuellen Menüplanung
- Stammdatenverwaltung
- Verwalten von wichtigen Informationen wie Kostformen, Diäten und Allergien
- Verwalten von Vorlieben und Abneigungen

Menübestellung

Mit der App auf den Tablets werden die Menübestellungen erfasst. Den Bewohnenden wird vorgängig eine Menükarte ausgedruckt und abgegeben. Die Service-Mitarbeiterinnen beraten die Bewohnenden bei der Wahl ihres Wunschmenüs. Bei Bedarf werden auch die Mitarbeitenden der Betreuung und Pflege oder Angehörige mit in den Bestellprozess einbezogen. Sind alle Wünsche in der App erfasst, werden die Daten mittels Knopfdrucks synchronisiert. Innert Sekunden sind nun alle erfassten Informationen ersichtlich.



Marie-Theres Huber (Bewohnerin Sonnmatt und Fabienne Strüby (Fachfrau Hauswirtschaft EFZ/Ausbildungsverantwortliche HW)

Interview mit Tina Rast

stellvertretende Leiterin Küche, Mitglied der Projektgruppe



Welche Herausforderungen waren in der Einführungsphase zu meistern?

Die korrekte Erfassung der Stammdaten war eine echte Herausforderung. Es fühlte sich an wie ein leeres Buch, dessen Kapitel beschrieben werden mussten. Folgende Punkte wurden für alle einzelnen Bewohnenden erfasst:

- Portionengrösse
- Allergene
- Vorlieben/Abneigungen
- Spezielle Essgewohnheiten
- Diäten/Kostformen
- Lieferort

Bevor die Menüpläne zusammengestellt werden konnten, musste jeder einzelne Menükomponente mit der Gewichtsangabe pro Portion erfasst werden. Nach dem Start im Mai 2019 wurden die ersten zwei Wochen parallel mit den altbekannten Papierzetteln geführt. Diese dienten zur Sicherheit und um allfällige Probleme ohne grossen Aufwand entgegenwirken zu können.

Welche Vorteile bringt dieses System?

Die Zettelwirtschaft konnte auf das Minimum reduziert werden. Zudem sind Änderungen nach der Synchronisierung umgehend auf allen Geräten und für alle involvierten

Mitarbeitenden sofort ersichtlich. Food Waste ist auch in der Residio AG ein grosses Thema. Durch die hinterlegten Gewichtsangaben der Komponenten können Lebensmittelbestellungen und die Kommissionierung genauer vorgenommen werden. Auf der ausgedruckten Etikette, die auf jeder Menükomponente angebracht ist, sind Inhalt mit Namen, Gewicht, Datum und Lieferort ersichtlich. Verwechslungen kann somit entgegenwirkt werden und die Verteilung geht speditiver voran. Dem Lebensmittelinspektor war dieses Etikettensystem noch nicht bekannt – er war Feuer und Flamme dafür.

Wie war die Akzeptanz der Mitarbeitenden?

Wie überall gab es einzelne Personen, die vorerst skeptisch reagierten, insbesondere auch, weil nicht alles bereits am ersten Tag einwandfrei funktionierte. Nach einigen Tagen sahen sie dem Programm aber positiv entgegen.

Wie ist der Status dieses Projekts?

Die Einführungsphase ist abgeschlossen. Im ersten Halbjahr wurden alle Anregungen und Bemerkungen gesammelt sowie Optimierungen definiert und umgesetzt. Die Projektgruppe trifft sich nach wie vor regelmässig, um sich über den Stand auszutauschen und allfällige Verbesserungsmaßnahmen einleiten zu können.

Rahel Müller, Lernende Kauffrau EFZ

HOMO LUDENS - die spielerische Mobilisierung von Menschen

Peter Huber ist seit 55 Jahren in der IT-Welt zu Hause. Er arbeitete vor allem im Bereich der industriellen Automation. Jetzt, im Pensionsalter, möchte er nun dieses grosse Know-how nützen, um älteren Menschen mehr Lebensqualität zu schenken und um selber aktiv zu bleiben.



Sie haben eine Projektidee mit dem Namen Homo ludens entwickelt. Wie kamen Sie dazu?

Inspiriert hat mich zuerst einmal ein riesiger Bildschirm in der Kunsthalle in Mannheim. Auf diesem riesigen Bildschirm konnten sich mehrere Menschen gleichzeitig über die Gemälde, die Künstler und über die verschiedenen Ausstellungen im Gebäude informieren. Aber auch in der Ausstellung über „Spiele und Spielentwicklungen“ der Kunstschule in Karlsruhe erhielt ich Impulse für meine Projektidee.

Was bedeutet „Homo ludens“?

Wörtlich übersetzt heisst es: der spielende Mensch. Für Friedrich Schiller ist das Spiel das, was den Menschen wesentlich ausmacht. Er hat es mit folgenden Worten ausgedrückt: „Der Mensch ist nur da ganz Mensch, wo er spielt.“ Im Spiel kann ich mich auf einen Weg machen und mich auf etwas konzentrieren, ohne eine Fleissaufgabe lösen zu müssen. So bietet das Spiel eine Möglichkeit, Freude und Leichtigkeit zu erleben und daraus Kraft und Energie zu schöpfen.

Wie wird diese Projektidee umgesetzt?

Eine Gruppe – bestehend aus Franziska Werder (Leiterin Betreuung und Pflege), Nikolla Gjollshaj (Bereichsleiter Betreuung und Pflege Haus Sonnmatt), Karin Furrer (Leiterin Atelier) und mir – arbeitet nun an diesem Projekt. Wir versuchen, geeignete Spiele für Menschen 80plus zu entwickeln. Möglich macht dies die grosszügige finanzielle Unterstützung durch die Stiftung Sonnmatt.

Was beinhaltet dieses Projekt?

Mit diesem Projekt wollen wir als Projektgruppe mit neuen, ungewohnten Anlagen Spiele entwickeln, an denen Bewohnerinnen und Bewohner in erster Linie Spass und Freude haben. Durch neue Erlebnisse wollen wir sie zum Spielen einladen. Sie können diese Spiele gemeinsam oder auch allein spielen, wie zum Beispiel ein Memory. Das gemeinschaftliche Spiel kann zusätzlichen Ansporn bedeuten. Auf jeden Fall geht es darum, ein kognitives Spiel zu entwickeln, welches das Gedächtnis sowie die Reaktionsgeschwindigkeit trainiert und auch die Fähigkeit der räumlichen Vorstellung verbessert. Für die zweite Phase planen wir Spiele, die den Bewohnenden spielerische Anreize zur körperlichen Bewegung geben. Der portable Bildschirm kann aber auch für das Public Viewing genutzt werden und bietet so ein emotionales Erlebnis, wenn gemeinsam ein Film, ein Fasnachtsumzug oder ein Sportanlass geschaut wird.

Sr. Karin Zurbruggen, Pflegefachfrau HF

Bewohnende entdecken die digitale Welt

Ob PC, Laptop oder Natel – alle diese Geräte haben bei den Bewohnenden der Residio AG eine immer grössere Bedeutung.



Rudolf Kämpf, Bewohner Rosenhügel

Herr Kämpf, Sie arbeiten am PC. Haben Sie einen Kurs absolviert?

Nein, dies hat mir alles mein Sohn beigebracht. Als Spezialist hat er mir den PC besorgt und mir dann laufend Neues erklärt. So konnte ich die Kenntnisse steigern. Ich arbeite seit ungefähr zehn Jahren am PC. Heute bin ich froh darüber, denn ich telefoniere fast nicht mehr. Ich korrespondiere mit allen Söhnen und Enkeln nur noch via E-Mail und habe so einen engen Kontakt zu ihnen.

Was interessiert Sie medial am meisten?

Ich lese täglich die Zeitung am Bildschirm, denn das Abo der Papierzeitung ist zu teuer. Mich interessieren vor allem Beiträge der Polizei – was für Unfälle passiert sind. Kriminalität, Politik oder Filme lasse ich auf der Seite. Das regt mich nur auf.

Ich habe sehr viele Fotos zum Ansehen. Aus einigen macht mir mein Sohn Puzzles. Auf dem Bildschirm oben links ist zum Beispiel das Foto des Hundes meines Sohnes. Daneben befinden sich die Puzzle-Teile zum Zusammenfügen. Mit der Maus kann ich die Teile verschieben und füge die Passenden zusammen.

Dann lacht er lautstark und sagt zu mir:

Vor zehn Minuten hatte ich Gehtraining. Seit dem Sturz bin ich das erste Mal wieder am Rollator gelaufen. Das habe ich bereits meinem Sohn per E-Mail geschrieben. So schnell geht die Kommunikation heute!

Ruth Blättler, Leiterin Abteilung West

Mein Laptop ist die Brücke zu meinen Angehörigen

Roswitha Stöckli, Bewohnerin Sonnmatt, erzählt

Seit zwei Jahren beschäftige ich mich mit dem Laptop. Mein Sohn lebt mit seiner Partnerin in Australien. Via Skype kann ich ihn sehen und mit ihm sprechen.

Es ist schon spannend, wie die Technik sich entwickelt und verändert hat. Ich bin noch ohne Telefon und Fernseher gross geworden. Das Erste, was wir im Fernseher sahen, war die Mondlandung. Das war eine grosse Sache. Die Welt ist in all den Jahrzehnten kleiner geworden. Früher brauchte ein Brief mehr als drei Wochen, bis er beim Empfänger war, oder er kam nie an. Heute hat man E-Mail und WhatsApp. Nachrichten werden schneller übermittelt. Ich möchte nicht mehr zurück in alte Zeiten.

Der Kontakt mit meinen Kindern ist mir wichtig und dass ich an ihrem Leben Anteil nehmen kann. Anfangs machte mir das Neue Angst. Jetzt habe ich mich dran gewöhnt und wenn mein Laptop nicht funktioniert, stelle ich ihn aus und wieder ein. Dann funktioniert er wieder. Die Technik hat uns viel Positives gebracht. Sie bringt die Menschen näher zueinander und erleichtert das Arbeiten. Mein Laptop ist ein Arbeitsinstrument und kein Spielzeug. Er ist eine Brücke zu meinen Angehörigen.

Dorothe Bart, Pflegefachfrau HF

Das einstige Wohnheim Sonnmatt zügelte in den Rosenhügel

Es war einmal ein Wohnheim Sonnmatt im Dorfzentrum. Dieses Wohnheim wurde neu gebaut. Deshalb zügelten die Bewohnenden und Mitarbeitenden in den Neubau West im Rosenhügel. Diese Entwicklung haben die Pflegemitarbeiterin Rita Eberli und der Bewohner Alois Wolf hautnah miterlebt und wurden somit Zeugen dieser eindrucklichen Erfolgsgeschichte.



Rita Eberli, Pflegemitarbeiterin

Rita, du arbeitest seit dem Jahr 2001 im Wohnheim Sonnmatt. Kannst du mir etwas von dieser Zeit berichten und einen Vergleich zur heutigen Residio AG ziehen?

Die Häuser Rosenhügel und Sonnmatt waren früher zwei eigenständige Häuser. Der heutige Neubau Sonnmatt war einst das Wohnheim, in welchem die Bewohnenden selbstständig wohnten. Sie waren mobil, brauchten keine Hilfsmittel wie Rollstuhl und benötigten auch wenig Pflege. Durch diese Selbstständigkeit blieb uns Pflegemitarbeitenden Zeit, um mit ihnen zu spazieren oder auf der Terrasse zu sitzen. Zu dieser Zeit durfte ich noch Medikamente verteilen. Wir hatten noch eine eigene kleine Küche. Die Mitarbeitenden der Pflege oder die Bewohnenden konnten sich selber eine Suppe kochen oder ein Spiegelei braten. Heute wird die Menübestellung elektronisch für eine Woche im Voraus erfasst. Da habe ich wohl mehr Mühe als scheinbar die Bewohnenden. Der Vorteil heute ist, dass die Bewohnenden nicht mehr die Abteilung wechseln müssen, wenn sie Pflege beanspruchen.

Kennst du noch Bewohnende oder Mitarbeitende von damals?

Es leben in beiden Häusern noch mehrere Bewohnende aus meiner Anfangszeit. Da das Haus rückgebaut wurde, zügelten die Bewohnenden vom Wohnheim in den Rosenhügel. Sie konnten wieder in den Neubau Sonnmatt zurückkehren, was aber nicht mehr alle Bewohnenden wollten. Auch vom Personal arbeiten noch „alte“ Mitarbeitende im Betrieb. Manchmal tauschen wir Erinnerungen aus.

Früher war es ein Haus mit einem Heimleiter, heute ist es eine AG mit zwei Häusern und einer Geschäftsleitung. Wie empfindest du diesen Unterschied?

Seinerzeit im Wohnheim zu arbeiten, empfand ich persönlicher als heute bei der Residio AG. Der ehemalige Heimleiter besuchte die Bewohnenden im Zimmer und er trank mit ihnen etwas im Restaurant. Durch den Zusammenschluss der beiden Häuser zur Residio AG ist das Unternehmen gross geworden. Heute sind es doppelt so viele Bewohnende und Mitarbeitende. Dennoch kennt die Geschäftsleitung in beiden Häusern alle Mitarbeitenden und Bewohnenden beim Namen. Das ist eine sehr grosse Leistung.

Gibt es noch etwas, das du mitteilen möchtest?

Heute ist alles professioneller und moderner geworden. Im Gegensatz zum Wohnheim werden heute bei der Residio AG auch Lernende ausgebildet.

Alois Wolf lebte zunächst im Wohnheim Sonnmatt und zügelte dann ins Haus Rosenhügel. Welche Erinnerungen an diese Zeit sind geblieben? Kann er einen Vergleich zur heutigen Zeit ziehen? Nachfolgend ein Interview über einst und heute.



Alois Wolf, Bewohner Rosenhügel

Herr Wolf, wie erlebten Sie den Umzug vom Wohnheim Sonnmatt in den Rosenhügel?

Weil meine Frau pflegebedürftig wurde, zogen wir vor über zehn Jahren in das Wohnheim Sonnmatt. Leider verstarb sie aber bald darauf. In dieser Zeit war ich noch besser zu Fuss unterwegs und konnte Runden im Quartier drehen. Als ich dann ins Haus Rosenhügel zügelte, konnte ich zum Wald spazieren gehen. Nach dem Umzug spürte ich keinen grossen Unterschied. Die Pflege ist gleich gut. Ich bin zufrieden. Das Sonnmatt war ein sehr alter Bau. Jetzt ist es neu, moderner und schöner. Heute ist es hier im Rosenhügel sicher vorteilhafter als früher im Wohnheim Sonnmatt. Es hat grosse, moderne Zimmer mit eigener Dusche und WC. Die Einzelzimmer haben noch einen weiteren Vorteil: Ich kann fluchen, wenn etwas nicht geht, und es hört mich niemand (lacht).

Sie lebten vorher im Wohnheim Sonnmatt. Was bedeutete der Wechsel für Sie?

Das machte mir gar nichts aus. Mich bedauern aber die Pflegebedürftigen, die sich nicht mehr selber bewegen können. Ich bin glücklich, dass ich noch selber gehen kann.

Auch wenn ich manchmal auf die Pflege warten muss. Das ist kein Problem für mich, denn ich weiss, dass die Mitarbeitenden der Pflege nicht sofort von der Arbeit wegspringen können.

Kennen Sie noch Bewohner oder Personal aus früheren Zeiten?

Da ich nicht aus der Umgebung stamme, kenne ich nur wenige. Ich kannte eine Bewohnerin hier im Rosenhügel, die einst im gleichen Dorf wohnte. Sie ist aber verstorben. In der Cafeteria Rosenhügel begegnete ich aber einem alten Kollegen, der auch wie ich früher Fahrschule gab. Er nahm mit mir Kontakt auf, was mich sehr freute. Ich sehe halt fast nichts mehr, deshalb erkenne ich die Leute nicht.

Früher war es ein Haus mit einem Heimleiter, heute ist es eine AG mit zwei Häusern und einer Geschäftsleitung. Wie empfinden Sie diesen Unterschied?

Da spüre ich keine grosse Veränderung. Ich bin zufrieden und froh, dass es die Residio gibt und ich hier sein kann. Ich bin wunschlos glücklich hier und freue mich, solange ich noch selber gehen kann. Die Geschäftsleitung macht es gut.

Haben Sie noch etwas, das Sie mitteilen möchten?

Ja (lacht laut): Hier in Hochdorf hocken wir viel im Nebel – im Gegensatz zum Herlisberg, wo ich herkomme.

Ruth Blättler, Leiterin Abteilung West

Glückwünsche und Blumen zum 100. Geburtstag

Hundertste Geburtstage sind auch in der heutigen Zeit noch keine Selbstverständlichkeit. Umso mehr freut es uns, dass wir vor Kurzem in der Sonnmatt wieder ein solches Fest feiern durften.

Berta Werder, geboren in Schwendi bei Sarnen, lebt seit vielen Jahren mit ihrer Familie in Hochdorf. Vor knapp vier Jahren gab sie ihr bisheriges Daheim auf, um in der Sonnmatt ein neues Zuhause zu finden. Hier durfte sie am 17. Dezember 2019 ihren 100. Geburtstag feiern.



Nervosität vor dem grossen Tag

Für sie persönlich sei der 100. Geburtstag nichts Spezielles, sagte sie mir, als ich sie auf diesen kommenden grossen Tag ansprach. „Er ist wie jeder andere Geburtstag auch!“ Trotzdem war dieser 17. Dezember schon Wochen vorher immer wieder ein Thema bei Berta Werder. „Ich weiss schon, welche Kleider ich für diesen Tag anziehen werde“, sagte sie mir schon Wochen

im Voraus. Und einen Tag vor dem Geburtstag äusserte sie ganz ausdrücklich die Bitte an die Pflegende Gjyla, dass sie ihr morgen beim Anziehen der extra für diesen Tag ausgewählten Kleider helfen möge. Für diesen Tag liess sie es sich auch nicht nehmen, von Gjyla zum ersten Mal in ihrem Leben die Fingernägel rosa lackieren zu lassen. Und schliesslich wurde ihr Zimmer von ihren Grossenkeln mit der Zahl 100 in Gestalt von drei Luftballons passend zum Fest geschmückt.

Ein grosser Tag – für alle in der Sonnmatt

Zum Apéro um 11 Uhr waren nicht nur die Geschäftsleitung, sondern auch alle Bewohnerinnen, Bewohner und die Pflegenden der Abteilung 1 eingeladen, mit der Jubilarin anzustossen. Zu Besuch kam Gemeindepräsidentin Lea Bischof, die ihr ein wunderschönes Blumenarrangement überreichte und ihrer Freude Ausdruck gab, dass es Berta Werder in Hochdorf so viele Jahre ihres Lebens gefallen hat.



Erika Stutz, Geschäftsleiterin der Residio AG, lud schliesslich alle Anwesenden beim Apéro dazu ein, gemeinsam „Happy Birthday“ zu singen. Dieses stimmengewaltige Lied brachte die Augen von Berta Werder noch mehr zum Leuchten.

Der Bereichsleiter Betreuung und Pflege vom Haus Sonnmatt, Nikolla Gjollshaj, charakterisierte Berta Werder in einem kurzen Statement treffend. Sie sei eine gute Beobachterin, meinte er, und ihren Blicken entgehe nur wenig. Deshalb könne sie auch schon mal zum Ausdruck bringen, dass jemand heute Kleider trägt, die ihr gefallen würden. Ob er selber dieses Kompliment bereits von ihr erhielt, verriet er jedoch nicht.



Während all dieser Glückwünsche und Reden ertönte immer wieder mal die Stimme von Berta Werder, welche die Aussagen mit einem kräftigen „Ja, ja“ bestätigte.

Was braucht es, um 100 Jahre alt zu werden? Bescheidenheit und Zufriedenheit! Dies sind jedenfalls die Eigenschaften, die Berta Werder verkörpert und sie bei guter Gesundheit und geistiger Frische diesen Tag erleben und auch gebührend und fröhlich feiern liess – und dies in einem Pflegeheim!

Sr. Karin Zurbriggen, Pflegefachfrau HF



Nikolla Gjollshaj erzählte aber auch mit einem Schmunzeln, dass wir Pflegende das Zimmer nie verlassen können, ohne auf Wunsch von Berta Werder ein Schöggeli mitzunehmen.



Rüüdige Fasnachtstage

Mit dem Zunft-Motto „Let’s dance“ wurde die Fasnacht durch die Bewohnerinnen und Bewohner zünftig gefeiert.

Haus Sonnmatt

Am Sonntag vor der Fasnacht heissen die Bewohnerinnen und Bewohner des Hauses Sonnmatt sowie 15 Mieterinnen und Mieter vom Sonnenpark das sympathische Zunftmeisterpaar, Albert und Christina Fellmann, und das Zunftgefolge herzlich willkommen.



Die Tambouren Hochdorf sowie die Guggenmusik Philos heizten die Stimmung ein. Die pink gekleideten Assistentinnen und Assistenten sorgten mit Bruniko für beste Stimmung. Bei Tanzen, Singen und Schaukeln ging der gemütliche Nachmittag sehr schnell vorüber.



Haus Rosenhügel

Am Schmutzige Donnschtig ging die Fasnachts-party im Rosenhügel los. Trotz prächtigen Wetters liessen es sich die Bewohnerinnen und Bewohner nicht nehmen, mit dem Zunftmeisterpaar, dem Zunftgefolge und den Mitarbeitenden Fasnacht zu feiern. Die Tambouren eröffneten den Anlass fasnächtlich, Bruniko spielte super Stimmungsmusik. Der Schwarze Peter und die Jurydamen bewerteten die tanzwilligen Anwesenden. Auch der Ententanz sowie eine Line-Dance-Präsentation wurden dem Motto gerecht vorgeführt. Überzeugt haben auch die Mitarbeiterinnen aus dem Wilden Westen. Einzigartig war die lange Polonaise durch das Erdgeschoss.



Hofdere-Omzog

Einmal mehr wurden die Bewohnerinnen und Bewohner von den zünftigen Zünftlern an den Hofdere-Umzug eingeladen. 28 Bewohnerinnen und Bewohner genossen bei stürmischem Wetter wunderbar geschützt und auf erhöhter Lage den Umzug. Denn einmal mehr hat die Firma Fleischli-Transport AG grosszügig Lastwagen zur Verfügung gestellt – ein grosses herzliches Dankeschön!

Erika Stutz, Geschäftsleiterin

Eine etwas andere Frühlingsgeschichte

Ja, die Wintermonate habe ich oft als zu lang, düster und einsam empfunden. Oft ging ich in solchen Situationen im Rosenhügel ins Café. Die freundlichen Menschen haben mich beeindruckt. Diese Momente gaben mir immer ein gutes Gefühl und auch die Sicherheit, dass ich im Rosenhügel gut aufgehoben sein werde.

Ich bin geschieden, meine Kinder habe ich allein grossgezogen. Die Scheidung bedeutete für mich einerseits einen Schlusspunkt eines Lebenskapitels, aber auch den Start in eine schwierige und doch offene Zukunft, die ich mit meinen Kindern selbst gestalten konnte. Ein Neuanfang im Leben ist wie Frühling – alles ist offen, jung und voller Erwartung.

Ich habe früh meinen Sohn verloren. Das macht mir heute noch zu schaffen. Aber ich habe nie die Hoffnung aufgegeben, dass nach jedem Winter das Frühlingserwachen mit seinen bunten Farben und mit seiner Freude kommt. Es tröstet mich immer, wenn ich mich an der Sonne wärmen kann – es tut einfach gut.

Der andere Sohn ist nach Australien ausgewandert. Dort führt er eine Bäckerei und verkauft feine Brötli und Kuchen. Zweimal besuchte ich ihn und durfte etwas mithelfen. Ich bin ganz alleine gereist. Seine Bäckerei ist weit herum bekannt. Er stellt auch Schweizer Produkte her – und das lieben die Einheimischen.

Australien ist ein sehr schönes Land. Ich habe die Menschen als sehr einfach, bescheiden und hilfsbereit erlebt. Ich kann kein Wort Englisch, aber mit Händen und Füßen kann man sich auch verständigen. Ihre Hilfsbereitschaft hat mir sehr imponiert und ich habe mir gesagt, wenn ich in die Schweiz zurückgehe, nehme ich diese Erfahrung mit, nämlich helfen, wo es notwendig und angebracht ist.

Was mir besonders gut gefallen hat, ist das Meer. Es ist ein anderes Klima, und doch wollte ich zurück in meine Heimat, dahin, wo ich zu Hause bin, aber mit den vielen neuen Erfahrungen aus Australien im Gepäck.

Was ich noch sagen wollte: Ich habe als junge Frau in einer Waschmittelfabrik gearbeitet. Keine Arbeit war mir zu viel, weil immer meine Familie an erster Stelle stand und ich sie durchbringen musste. Es gibt einem viel Kraft, wenn man weiss, warum man etwas tut und für was man sich einsetzt.

Und jetzt bin ich im Rosenhügel, all den Druck und den Stress habe ich hinter mir gelassen. Ich geniesse die Gesellschaft mit den Menschen hier und der Austausch mit ihnen tut mir gut. Ich habe ein schönes Zimmer und wenn ich die Bilder so anschau, kommen mir manche schöne Erinnerungen in den Sinn und ich kann mich darüber freuen. Erinnerungen sind wie Frühling Blumen, sie wachsen und gedeihen, aber sie verblassen auch wieder. Ja, und so ist es mit den eigenen Erfahrungen. Hin und wieder muss man sie loslassen, um sich wieder für Neues öffnen zu können.

Loslassen ist das Schwierigste, was es gibt. Aber man muss einfach tief einatmen und dann mit dem Ausatmen das Alte mitgeben. Danach ist man wieder wach und klar für Neues.

Sofia Franziska Bucher, Bewohnerin Rosenhügel

