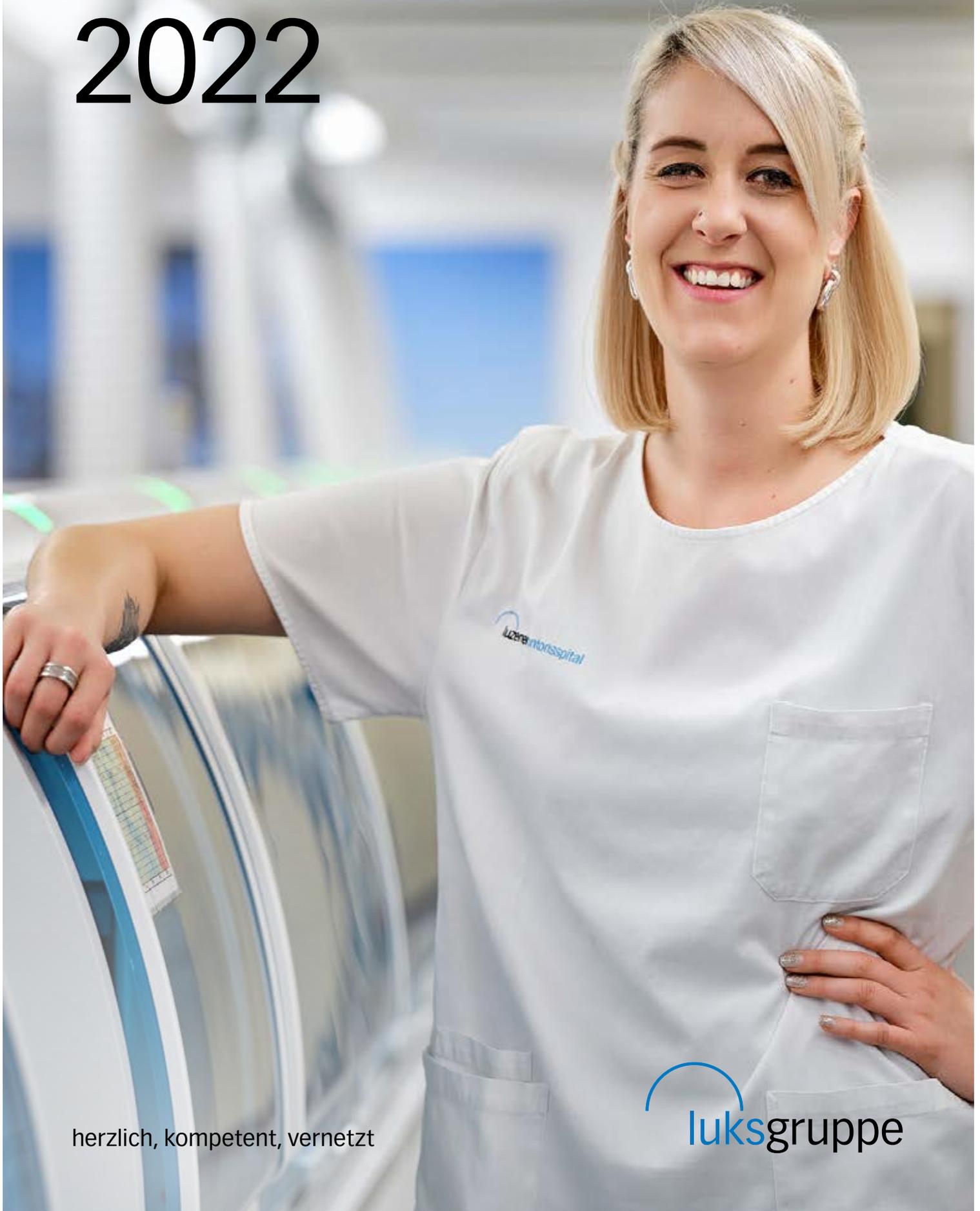


Jahresbericht 2022



Lucretia Klinik

lüksgruppe

herzlich, kompetent, vernetzt

Vanessa Meienberg
Biomedizinische Analytikerin
LUKS Luzern

Bild Titelseite

Attraktive Arbeitsbedingungen dank Vorwärtsstrategie

Flexible Arbeitsmodelle, Zeitgutschriften, eine angemessene Lohnentwicklung oder die Möglichkeit, sich einzubringen – die LUKS Gruppe setzt bei der Suche nach Fachkräften auf eine Vorwärtsstrategie.



Dr. oec. HSG Ulrich Fricker, Verwaltungsratspräsident LUKS Gruppe, (l.) und Benno Fuchs, CEO/Vorsitzender der Geschäftsleitung LUKS Gruppe.

Seit dem Zusammenschluss des Luzerner Kantonsspitals mit dem Spital Nidwalden gehört die LUKS Gruppe zu den führenden Spitalgruppen der Schweiz. Zum Unternehmen gehören die Standorte Luzern, Stans, Sursee und Wolhusen, die Luzerner Höhenklinik Montana sowie weitere Beteiligungen. Die Zusammenarbeit unter den Spitälern und Kliniken hat sich 2022 weiter positiv entwickelt. Als LUKS Gruppe stehen wir für ein leistungsstarkes Netzwerk mit Zukunft. Dieses garantiert eine wohnortnahe, qualitativ hochstehende und gut abgestimmte medizinische Versorgung.

Wir sind überzeugt: Wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne in den Spitälern und Kliniken der LUKS Gruppe arbeiten, dann geht es auch den Patientinnen und Patienten gut. Das ist unser Auftrag und unsere Motivation zugleich. Es ist uns deshalb ein grosses Anliegen, dass wir als Arbeitgeberin attraktiv sind und die Rahmenbedingungen stetig weiterentwickeln. Seit Sommer 2022 verfügt die LUKS Gruppe über einen Gesamtarbeitsvertrag. Bei der Suche nach Fachkräften setzen wir bewusst auf eine Vorwärtsstrategie. Mit einer im vergangenen Jahr lancierten Initiative wollen wir unsere Spitalgruppe als «Magneten» im Gesundheitswesen positionieren. Das Lohnsystem wird überarbeitet und an neue Bedürfnisse angepasst. Und zusammen

mit den Mitarbeitenden wollen wir neue Berufsbilder entwickeln und Arbeitsmodelle etablieren, welche Beruf und Freizeit auch in einem Rund-um-die-Uhr-Spitalbetrieb ideal vereinbaren lassen.

Das vergangene Geschäftsjahr schliesst die LUKS Gruppe mit einer schwarzen Null ab. Um die Weiterentwicklung unseres Unternehmens und insbesondere die anstehenden Grossinvestitionen in den nächsten 15 bis 20 Jahren zu finanzieren, sind wir aber auf nachhaltige Gewinne angewiesen. An dieser Stelle sei darum klar betont: Weder der Fachkräftemangel noch der anhaltend hohe Preis- und Kostendruck lassen es zu, an allen unseren Standorten sämtliche medizinischen Leistungen anzubieten. Wir sind gut beraten, die medizinische Versorgung weiterhin abgestuft und koordiniert zu erbringen – in einem Netzwerk mit Partnerinnen und Partnern inner- und ausserhalb der LUKS Gruppe. Nicht alles (regional-)politisch Wünschbare ist auch wirtschaftlich sinnvoll.

Mit Blick auf das vergangene Jahr geht unser erster Dank an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an allen Standorten, die sich mit Herz, Leidenschaft und Verstand für unsere Patientinnen und Patienten einsetzen. Ein Dankeschön richten wir auch an all jene, die unserer Spitalgruppe ihr Vertrauen schenken. Wir danken der Bevölkerung, den kantonalen Behörden in Luzern und Nidwalden, der zuweisenden Ärzteschaft, unseren Netzwerkpartnern, den Patientinnen und Patienten sowie ihren Angehörigen.

Dr. oec. HSG Ulrich Fricker
Verwaltungsrats-
präsident
LUKS Gruppe

Benno Fuchs
CEO/Vorsitzender
der Geschäftsleitung
LUKS Gruppe

Der Weg bleibt anspruchsvoll

Der Fachkräftemangel stellt uns vor grosse Herausforderungen, die wir nur gemeinsam bewältigen können.



Guido Graf, Regierungspräsident / Gesundheits- und Sozialdirektor Kanton Luzern.

Studien zeigen, dass uns in der Schweiz bis im Jahr 2040 ungefähr 45000 Personen im Bereich des medizinischen und pflegerischen Fachpersonals fehlen werden. Daher braucht es diverse Massnahmen auf den verschiedensten Ebenen.

Der Fachkräftemangel – insbesondere in den Gesundheitsberufen – ist allgegenwärtig und er rückt die Bedeutung der Mitarbeitenden noch stärker in den Fokus. Die LUKS Gruppe weiss das und investiert deshalb viel in ihr Personal. Als verantwortungsvolle Arbeitgeberin wird sie dies auch weiterhin tun. Ein Beispiel ist die Initiative, die Spitäler der LUKS Gruppe als «Magneten» im Gesundheitswesen zu positionieren. Die LUKS Gruppe zählt dabei unter anderem auf die Ideen und Vorschläge ihrer Mitarbeitenden bei der Suche nach Lösungen gegen den Fachkräftemangel.

Aber das reicht noch nicht. Es braucht weitere Massnahmen auf verschiedensten Ebenen. Und das hat die LUKS Gruppe erkannt. Mit der Anpassung von Strukturen, neuen Berufsbildern, dem besseren Einbezug der Angehörigen und der Digitalisierung haben wir wirksame Mittel, um die anstehenden Herausforderungen gemeinsam zu meistern und die sehr hohe Qualität zu halten.

Es ist mir ein grosses Anliegen, den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung für die erfolgreiche strategische und operative Unternehmensführung im letzten Jahr zu danken. Mein Dank gilt ebenso fest allen weiteren Mitarbeitenden. Sie alle leisten tagtäglich sehr wichtige und wertvolle Arbeit zugunsten der Bevölkerung und sorgen dafür, dass die LUKS Gruppe ein erfolgreiches Spitalunternehmen ist und bleibt.

Guido Graf, Regierungspräsident

Vorsteher des Gesundheits- und Sozialdepartements des Kantons Luzern

Attraktiv für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Noch anspruchsvoller als je zuvor: So lässt sich das Umfeld beschreiben, in dem die LUKS Gruppe und die Schweizer Spitäler generell agieren.



*Peter Truttmann, Gesundheits- und Sozialdirektor
Kanton Nidwalden.*

Der Preis- und Kostendruck ist gross, die Erwartungen an die medizinische Qualität sind hoch und der Fachkräftemangel insbesondere in der Pflege ist Tatsache und wird sich wohl noch weiter verschärfen. Umso wichtiger ist es, für Spitäler die Weichen für die Zukunft richtig zu stellen.

Der LUKS Gruppe, zu der auch «unser» Spital Nidwalden zählt, ist sehr viel daran gelegen, sich in diesem anspruchsvollen Umfeld als gute Arbeitgeberin zu positionieren. Als Gesundheitsdirektor des Kantons Nidwalden freut es mich deshalb ganz besonders, dass es den Spitälern der LUKS Gruppe gelingt, gute Bedingungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzubieten und diese dank der Initiative «Magnet» stetig weiterzuentwickeln.

Ich danke an dieser Stelle dem Verwaltungsrat, der Geschäftsleitung und den Leitungen der Regionalspitäler für die umsichtige Unternehmensführung und freue mich auf die weitere Zusammenarbeit. Ich danke allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der LUKS Gruppe, welche grosse Herausforderungen meistern und so täglich einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten.

Peter Truttmann

Regierungsrat
Gesundheits- und Sozialdirektor
des Kantons Nidwalden

Kennzahlen

1.152 Mrd.

Umsatz

582

Publikationen

8 270

Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter

54

Operations- und
Geburtssäle

953

Mitarbeitende in
Lehre oder Aus-
bildung

3 928

geborene Kinder

2.3 Mio.

Finanzergebnis

886

betriebene
Betten

48 635

stationäre Patientinnen
und Patienten

917 832

ambulante
Kontakte

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Was wir jedes Jahr aufs Neue erreichen, verdanken wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie tragen mit ihrem Engagement zum Wohl der Patientinnen und Patienten und zum Gedeihen des Unternehmens bei. Dieser unermüdliche Einsatz erfüllt uns mit Stolz und Freude.

In Lehre oder Ausbildung

In der Zentralschweiz haben wir den grössten Erfahrungsschatz in der Aus- und Weiterbildung von Nachwuchs. Durch unsere Grösse können wir Praktikantinnen und Praktikanten, Lernenden und Studierenden ein spannendes und abwechslungsreiches Umfeld bieten. Wir beschäftigen Personen in über hundert Berufsgruppen und rund die Hälfte von ihnen bilden wir selbst aus.

Betriebene Betten

Dank den fünf Standorten mit ihrer hohen medizinischen Kompetenz versorgen wir unsere Patientinnen und Patienten wenn immer möglich in der Nähe ihres Daheims, unweit der Familie und der Angehörigen.

Operations- und Gebärsäle

Vom Operationssaal für Kleineingriffe über den Gebärsaal bis zum futuristischen Hybrid-OP mit integriertem 3D-Video-system: Die OP-Säle unserer Kliniken erfüllen die heutigen medizinischen und technologischen Ansprüche.

Publikationen

Das Wissen unserer Spezialistinnen und Spezialisten ist gefragt. Ihre Publikationen in renommierten internationalen Fachzeitschriften zeugen davon. Eine detaillierte Zusammenstellung der Veröffentlichungen finden Sie in unserem Wissensbericht.

Finanzergebnis

Im Geschäftsjahr 2022 nahm der ausgewiesene Umsatz auf Konzernebene minimal zu. Das tiefe Umsatzwachstum ist auf Sondereffekte im Jahr 2021 zurückzuführen: 2021 konnten in früheren Jahren gebildete Rückstellungen im Rahmen der Tarifriskien aufgelöst werden. Die ersten drei Monate des Jahres 2022 konnten nach wie vor nicht im Normalbetrieb geführt werden. Das ist vor allem darauf zurückzuführen, dass wir bezüglich Covid-19-Pandemie 2022 nun in der Phase des Übergangs in eine endemische Situation waren. Im Verlauf des Jahres waren überdurchschnittliche Krankheitsabsenzen der Mitarbeitenden spürbar, wo neben den endemischen Effekten aus Covid-19 nun auch vermehrt Erkältungen und Grippe auftraten, die in den Vorjahren durch die Schutzmassnahmen weniger häufig waren. Das ausgewiesene Ergebnis von CHF 2.3 Mio. ist marginal höher als im Vorjahr.

Ambulante Kontakte

Ambulant vor stationär: Wir fördern die ambulante Behandlung, wo auch immer sie medizinisch sinnvoll und zum Wohl der Patientinnen und Patienten ist.

Stationäre Patientinnen und Patienten

Anhaltend hohe Patientenzahlen bestätigen: Die Luzerner und Zentralschweizer Bevölkerung sowie die zuweisenden Ärztinnen und Ärzte und Institutionen schenken uns immer wieder ihr Vertrauen.

Geborene Kinder

Nirgends in der Zentralschweiz erblicken so viele Babys das Licht der Welt wie bei uns. Dank unseren Geburtsabteilungen an verschiedenen Standorten findet jede werdende Mutter und jede Familie eine auf ihre Bedürfnisse angepasste Umgebung.

Projekte und Meilensteine 2022

Die LUKS Gruppe sorgt rund um die Uhr für eine koordinierte, digital vernetzte und für alle zugängliche Gesundheitsversorgung. Was das heisst, zeigt ein Blick auf ausgewählte Projekte oder Meilensteine, die wir 2022 umgesetzt haben.

Januar | Neuro- und Wirbelsäulenchirurgie: LUKS verstärkt Kooperation mit Kantonsspital Uri

Das LUKS und das Kantonsspital Uri (KSU) bauen ihre Zusammenarbeit weiter aus. Das LUKS stellt die wirbelsäulen- und neurochirurgische Versorgung im Kanton Uri sicher. Die Leitung vor Ort übernimmt Dr. med. Dominik Baschera, Oberarzt an der Klinik für Neurochirurgie und am Interdisziplinären Wirbelsäulenzentrum am LUKS.

[Link: LUKS verstärkt Kooperation](#)

Februar | Neurozentrum erhält Forschungsgelder

Ein aktuelles Forschungsprojekt zum Hirnschlag an der Klinik für Neurologie und Neurorehabilitation am Neurozentrum des Luzerner Kantonsspitals (LUKS) wird mit 100 000 Franken von der Schweizerischen Herzstiftung unterstützt.

[Link: Forschungsgelder für Neurozentrum](#)

Februar | Klares Ja zur Tragung des Covid-bedingten Verlusts 2020 des Luzerner Kantonsspitals

Die Luzerner Stimmbevölkerung sagt mit 75.3 Prozent deutlich Ja zur Aktienkapitalerhöhung von 25.9 Millionen Franken für das LUKS, um den Covid-bedingten Verlust aus dem Jahr 2020 zu kompensieren. Die Luzerner Regierung und das LUKS sind erfreut über diesen Entscheid. Er trägt dazu bei, die Weiterentwicklung des Spitals und die damit einhergehende gute Gesundheitsversorgung zu sichern.

[Link: Ja zur Aktienkapitalerhöhung](#)

März | Strahlenschutz wird dank Vernetzung verbessert

Die LUKS Gruppe harmonisiert neu zusammen mit ihren Partnerinstitutionen im Strahlenschutz das Dosismanagement mittels einer spezifischen Software. So können alle Teilnehmenden von der Erfahrung und der Vorgehensweise im Netzwerk profitieren und Dosisreduktionsmassnahmen wesentlich einfacher und zielgerichteter vornehmen.

[Link: Strahlenschutz verbessert](#)

März | Anbau Süd im Spital Nidwalden gestartet

Die Dienstleistungen des Spitals Nidwalden sind sehr gefragt. Insbesondere im ambulanten Bereich wurde in den letzten Jahren ein grosses Wachstum verzeichnet. Dies hat zu einer Verknappung der räumlichen Ressourcen geführt. Aus diesem Grund wird der Anbau Süd aufgestockt.

[Link: Anbau Spital Nidwalden aufgestockt](#)

März | Sozialpartner unterzeichnen Gesamtarbeitsvertrag

Ab dem 1. Juli 2022 gehören das LUKS und die Luzerner Psychiatrie (lups) zu den Gesundheitsinstitutionen in der Zentralschweiz mit einem Gesamtarbeitsvertrag. Vor der Einführung haben die Unternehmensleitungen und die Vertreterinnen und Vertreter der Personalverbände und Gewerkschaften den gemeinsam ausgearbeiteten Vertrag offiziell unterzeichnet und den Willen zu einer nachhaltig guten Sozialpartnerschaft bekräftigt.

[Link: Gesamtarbeitsvertrag unterzeichnet](#)



Peter Schilliger, Vizepräsident Verwaltungsrat LUKS Gruppe, und Benno Fuchs, CEO/Vorsitzender der Geschäftsleitung LUKS Gruppe, vor der eindrucksvollen Baugrube des Neubauprojektes Kinderspital/Frauenklinik.



Hebamme Andrea Kaufmann betreut eine Gebärende.

März | Bauprojekte: Zwischenziel in Luzern, Meilenstein in Wolhusen und Abklärungen in Sursee

Das Luzerner Kantonsspital plant an allen Standorten Investitionen in die Infrastruktur. Am weitesten fortgeschritten ist das Neubauprojekt Kinderspital/Frauenklinik in Luzern. Die Erdsondenbohrungen setzen punkto Nachhaltigkeit neue Massstäbe. Mit dem Baustart steht derweil das Neubauprojekt in Wolhusen vor einem Meilenstein. In Sursee laufen Abklärungen bezüglich zukünftigen Spitalstandorts.

[Link: Zwischenziele Bauprojekte](#)

März | HNO-Klinik etabliert Logopädie-Sprechstunde

Wer unter Schluck- oder Stimmstörungen leidet, ist in der neuen Logopädie-Sprechstunde bestens aufgehoben. Das Engagement lohnt sich. So können etwa Lungenentzündungen aufgrund von Verschlucken reduziert werden.

[Link: Logopädie-Sprechstunden](#)

April | Luzerner Kantonsspital stellt Testangebot in Luzern und Sursee ein

Aufgrund der rückläufigen Nachfrage werden ab dem 1. Mai 2022 am LUKS in Luzern und Sursee keine Corona-Tests mehr angeboten. In Luzern wird die Testinfrastruktur zurückgebaut. Das Impfangebot bleibt weiterhin bestehen.

[Link: Corona-Testangebot eingestellt](#)

Mai | Luzerner Kantonsspital bietet in Sursee hebammengeleitete Geburtshilfe an

Das Luzerner Kantonsspital Sursee bietet seit dem 1. Mai 2022 die hebammengeleitete Geburtshilfe an. Dabei wird der gesamte Geburtsprozess selbständig und eigenverantwortlich durch eine erfahrene Hebamme betreut. Dank diesem spital-integrierten Modell steht bei Komplikationen jederzeit ärztliche Unterstützung zur Verfügung, ohne dass eine Verlegung oder ein Wechsel des Betreuungsteams nötig wird.

[Link: Hebammengeleitete Geburtshilfe in Sursee](#)

Mai | Regierung nimmt erneute Evaluation des Spitalstandortes Sursee vor

Nachdem der Stadtrat von Sursee das Areal Münchrüti nachträglich als künftigen Standort des Luzerner Kantonsspitals Sursee vorgeschlagen hat, nimmt der Regierungsrat die Evaluation der möglichen Standorte noch einmal auf.

[Link: Erneute Evaluation Standort Sursee](#)

Mai | LUKS Gruppe schliesst erstes Geschäftsjahr positiv ab

Die 2021 neu gegründete LUKS Gruppe schliesst ihr erstes Geschäftsjahr mit einem Gewinn von CHF 2 Mio. positiv ab. Dies ist angesichts des schwierigen Jahres 2020 und der anhaltenden Herausforderungen der Pandemie ein solides Ergebnis. Zu verdanken ist dies in erster Linie dem grossen Engagement der über 8 000 Mitarbeitenden in Luzern, Sursee, Wolhusen, Stans und Montana.

[Link: Positiver Abschluss des ersten Geschäftsjahres](#)

Mai | LUKS pflegt internationalen Wissensaustausch

Operationssäle sind das Herzstück jedes Spitals. Die Planung dieser hochspezialisierten Zone in Neubauprojekten bedarf vieler Überlegungsarbeit. Eine Fachveranstaltung am LUKS widmet sich dem Thema.

[Link: Internationaler Wissensaustausch](#)

Mai | LUKS investiert weiter in attraktive Anstellungsbedingungen

Um dem Fachkräftemangel insbesondere im Pflegebereich entgegenzuwirken, wird das LUKS bei den Arbeits- und Anstellungsbedingungen noch attraktiver: Unter anderem werden künftig eine zusätzliche Zeitgutschrift für Nachtdienste gewährt und die Vermittlung von neuen Mitarbeitenden honoriert. Zudem wurden die Löhne in der Pflege 2022 überdurchschnittlich erhöht und eine Zeitgutschrift für die Umkleidezeit sowie ein zusätzlicher Ferientag eingeführt.

[Link: Attraktive Anstellungsbedingungen](#)

Mai | LUKS nimmt Solaranlage auf Frauenklinik in Betrieb

Zahlreiche Projekte verdeutlichen das Nachhaltigkeitsengagement der LUKS Gruppe. Mit der neuen Solaranlage auf dem Dach der Frauenklinik in Luzern können künftig jährlich rund 85 Tonnen CO₂ eingespart werden.

[Link: Solaranlage Frauenklinik](#)



*Zwei neue Mitglieder der erweiterten Geschäftsleitung:
Yvonne Neff Lüthy (links) wird neue Standortleiterin des LUKS Sursee.
André Baumeler wird neuer Direktor des Spitals Nidwalden.*

Juni | Verstärkung in der erweiterten Geschäftsleitung für LUKS Sursee und Spital Nidwalden

Der Verwaltungsrat der LUKS Gruppe hat auf Antrag der Geschäftsleitung Yvonne Neff Lüthy zur neuen Standortleiterin des LUKS Sursee und zum Mitglied der erweiterten Geschäftsleitung des LUKS ernannt. Zudem wurde André Baumeler zum neuen Spitaldirektor des Spitals Nidwalden und zum Mitglied der erweiterten Geschäftsleitung gewählt.

[Link: Yvonne Neff Lüthy](#)

[Link: André Baumeler](#)

[Link: Direktionswechsel Spital Nidwalden](#)

Juni | Wie das LUKS Wiedereinsteigerinnen Planungssicherheit gibt

Das Gesundheitswesen ist stark vom Fachkräftemangel betroffen. Entsprechend gross sind die Anstrengungen des LUKS, dieser Herausforderung zu begegnen: mit Angeboten für Wiedereinsteigerinnen und attraktiven Anstellungsbedingungen. [Link: Angebote für Wiedereinsteigerinnen](#)



Prof. Dr. med. Philipp Szavay, Chefarzt Kinderchirurgie am LUKS.



Der Neubau Kinderspital/Frauenklinik von der Spitalstrasse aus mit dem Kinderspital im Vordergrund (Visualisierung von Bollhalder Eberle + Burkard Meyer AG, Baden).

Juli | Chefarzt Kinderchirurgie des LUKS präsidiert internationale Fachgesellschaft für Kinderchirurgie

Mit Prof. Dr. med. Philipp Szavay, Chefarzt Kinderchirurgie am Kinderspital LUKS in Luzern, wurde zum ersten Mal ein Arzt aus der Schweiz als Präsident der weltweit grössten internationalen Fachgesellschaft für minimal-invasive Kinderchirurgie gewählt.

[Link: Prof. Dr. med. Philipp Szavay wird Präsident](#)

Juli | Dank bipolarer Technik: neue Therapie der gutartigen Prostatavergrösserung

Ist als Folge des Grössenwachstums der Prostata die Blasenentleerung gestört, stehen am LUKS in der Urologie neue Methoden zur Behandlung zur Verfügung.

[Link: Neue Prostatatherapie](#)

Juli | Baueingabe für Neubau Kinderspital/Frauenklinik erfolgt

Bis 2026 soll auf dem LUKS-Areal in Luzern der Neubau Kinderspital/Frauenklinik bezugsbereit sein. Dafür hat das LUKS die Baueingabe für die Spitalbauten eingereicht. Diese ermöglichen eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung der Kindermedizin (Pädiatrie und Kinderchirurgie) sowie der Geburtshilfe und Gynäkologie auf höchstem Niveau.

[Link: Baueingabe erfolgt](#)



Die LUKS-Verantwortlichen beim Spatenstich in Wolhusen.

August | Spatenstich Neubau PAIMIO und 50 Jahre LUKS Wolhusen

Das LUKS Wolhusen feiert seinen 50. Geburtstag. Aus Anlass des Jubiläums wurde mit dem Spatenstich für den Neubau PAIMIO der nächste Entwicklungsschritt eingeläutet. Die Inbetriebnahme ist auf 2027 vorgesehen.

[Link: Spatenstich und Geburtstag Wolhusen](#)



Dr. Patrick Aepli, Chefarzt Gastroenterologie am LUKS und medizinischer Leiter des Darmkrebsvorsorgeprogramms.

August | Auf Input des LUKS lanciert der Kanton Luzern ein Darmkrebsvorsorgeprogramm

Der Kanton Luzern führt auf Anregung des LUKS ein systematisches Vorsorgeprogramm zur Früherkennung von Darmkrebs ein. Alle im Kanton Luzern wohnhaften Personen zwischen 50 und 69 Jahren werden aufgefordert, sich um die persönliche Darmkrebsvorsorge zu kümmern. Am einfachsten geht dies mit einem Stuhltest, der zu Hause durchgeführt werden kann. Alle Personen der Zielgruppe werden in den kommenden Jahren gestaffelt zur freiwilligen Teilnahme eingeladen. [Link: Vorsorgeprogramm Darmkrebs](#)

September | LUKS lanciert neues Laufbahnmodell für die Pflege

Dem LUKS ist es ein grosses Anliegen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne in den Spitälern der LUKS Gruppe arbeiten. Zu diesem Zweck hat die Geschäftsleitung einem durch die Kaderkonferenz Pflege überarbeiteten Laufbahnmodell für die Bereiche Pflege und OP (nicht ärztlich) zugestimmt. Dies mit dem Ziel, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessante berufliche Perspektiven innerhalb des Unternehmens anzubieten. [Link: Laufbahnmodell für die Pflege](#)



Dr. med. Hans Peter Kuen untersucht einen jungen Patienten.



Die Verantwortlichen des LUKS feiern symbolisch die Grundsteinlegung für den Neubau Kinderspital/Frauenklinik.

September | Kinderkardiologische Sprechstunde neu auch am LUKS Sursee

Das LUKS baut sein medizinisches Angebot am Standort Sursee aus: Ab 1. September 2022 gibt es auch am LUKS Sursee eine kardiologische Sprechstunde für Kinder. Betroffene aus der Region Sempachersee können sich künftig in der Nähe ihres Wohnortes untersuchen lassen.

[Link: Kinderkardiologische Sprechstunde in Sursee](#)

September | Interdisziplinärer Notfall des Spitals Nidwalden hat neu den Fähigkeitsausweis Klinische Notfallmedizin (SGNOR) Kat. 2

Der interdisziplinäre Notfall des Spitals Nidwalden ist anerkannte Weiterbildungsstätte für Ärztinnen und Ärzte in den Disziplinen Allgemeine Innere Medizin und neu auch Notfallmedizin. [Link: Klinische Notfallmedizin](#)

September | Baufortschritt Ambulatorien Frauenklinik und Onkologie im Spital Nidwalden

Über dem Anbau Süd entstehen moderne Ambulatorien für die Frauenklinik und die Onkologie.

[Link: Moderne Ambulatorien](#)

September | LUKS feiert Grundsteinlegung Neubau Kinderspital/Frauenklinik

Bis 2026 soll auf dem Areal des LUKS in Luzern der Neubau Kinderspital/Frauenklinik bezugsbereit sein. Mit der Grundsteinlegung beginnen die Arbeiten für das unterirdische Parkhaus. [Link: Grundsteinlegung Kinderspital/Frauenklinik](#)

Oktober | Wir handeln aus tiefster Überzeugung nachhaltig

Das Thema Nachhaltigkeit genießt in der LUKS Gruppe seit Jahren Priorität. Der jährliche CO₂-Ausstoss des LUKS konnte in den vergangenen Jahren im Schnitt um elf Prozent gesenkt werden. Dieser Weg wird konsequent weiterverfolgt – Neubauten bieten dabei grosse Chancen.

[Link: Nachhaltig handeln](#)

Oktober | Aufbau einer Nephrologie-Sprechstunde am LUKS Wolhusen

Das LUKS baut sein medizinisches Angebot am Standort Wolhusen aus: In Zusammenarbeit mit der Nephrologie des LUKS Luzern wird unter der Leitung von Dr. med. Adrian Duss ab 1. November 2022 eine Nephrologie-Sprechstunde angeboten. Betroffene aus dem Einzugsgebiet des LUKS Wolhusen können sich künftig wohnortnah untersuchen lassen.

[Link: Nephrologie-Sprechstunde](#)

Oktober | Soziale Verantwortung auch für beeinträchtigte Mitarbeitende

Die LUKS Gruppe trägt Sorge zu ihren Mitarbeitenden. Das gilt auch, wenn Einzelne nach Krankheit oder Unfall zurück in den Arbeitsalltag begleitet werden müssen. Am LUKS weiss man überdies um die soziale Verantwortung für Stellensuchende mit einer Beeinträchtigung. Der grösste Arbeitgeber der Zentralschweiz prüft solche Anfragen umfassend und geht nach Möglichkeit Integrationsprogramme oder Arbeitsversuche ein, wie Vivienne Wey, Leiterin Gesundheit und Integration, im Interview erklärt.

[Link: Soziale Verantwortung](#)



In den Spitalküchen der LUKS Gruppe wurde während einer Woche der ökologische Fussabdruck gemessen.

November | Klimaneutrale Woche in den Spitalküchen der LUKS Gruppe

Burrito mit veganen Filet-Strips, Weizenschnitzel mit Pilzragout oder Spaghetti mit Soja-Bolognese. In den Spitalküchen der LUKS Gruppe in Luzern, Sursee, Wolhusen und Stans wurde klimaneutral gekocht. Messungen des ökologischen Fussabdrucks ergaben einen CO₂-Ausstoss von knapp 30 Tonnen. [Link: Klimaneutrale Spitalküche](#)



So soll die neue Pathologie dereinst aussehen (Visualisierung).

November | LUKS startet Bauarbeiten für neue Pathologie

Die Pathologie des LUKS benötigt neue Räumlichkeiten, um der steigenden Nachfrage und den veränderten Bedürfnissen an die Infrastruktur gerecht zu werden. Zu diesem Zweck wird auf dem Spitalareal in Luzern ein dreigeschossiger Ersatzbau errichtet, in welchen die Pathologie Mitte 2024 einziehen wird. Die Bauarbeiten starten im November 2022.

[Link: Neue Pathologie](#)

November | Kinderchirurgische Sprechstunde neu auch am LUKS Sursee

Das LUKS baut sein medizinisches Angebot für Kinder und Jugendliche am Standort Sursee weiter aus: Ab Dezember 2022 bietet das Kinderspital am LUKS Sursee eine Sprechstunde der Kinderchirurgie für Betroffene aus der Wachstumsregion Sursee an.

[Link: Kinderchirurgische Sprechstunde in Sursee](#)

Dezember | LUKS-Brustzentrum eröffnet zweiten Standort in Sursee

Das Brustzentrum des LUKS wird Anfang 2023 einen zweiten Standort im Surseepark eröffnen. Damit baut das LUKS sein Angebot für hochstehende medizinische Versorgung in der Wachstumsregion Sursee weiter aus.

[Link: Brustzentrum eröffnet zweiten Standort](#)

Ausblick

Auch in Zukunft warten spannende Projekte, die wir mit Leidenschaft und Engagement für das Wohl unserer Patientinnen und Patienten anpacken.

Ausbau des Netzwerks

Seit 2021 setzt die LUKS Gruppe mit einem überkantonalen Verbund und der Strategie der koordinierten und vernetzten Versorgung neue Massstäbe im Schweizer Gesundheitswesen. Diesen Weg geht das Unternehmen auch in den nächsten Jahren konsequent weiter. Ein wichtiger Schritt dazu ist der Anschluss des Spitals Nidwalden an das schweizweit führende Klinikinformationssystem LUKiS, welches neben der organisatorischen auch eine digitale Integration ermöglicht. Zudem strebt der Kanton Obwalden eine Verbundlösung mit der LUKS Gruppe an. Diese wird in den nächsten Jahren konkretisiert.

Weiterentwicklung zum universitären Lehr- und Forschungsspital

Mit der Gründung einer Stiftung für klinische Forschung werden die Forschung und Lehre in allen klinischen Disziplinen der LUKS Gruppe gestärkt. Dies mit dem Ziel, den akademischen Nachwuchs für eine nachhaltige innovationsgetriebene Qualitätsmedizin zu fördern. Bei der Stiftung handelt es sich um eine eigenständige, unabhängige Organisation mit indirekter Anbindung an die Universität Luzern.

Investitionen in die Infrastruktur:

- **In Luzern** schreitet der Neubau Kinderspital/Frauenklinik voran. Die Fertigstellung ist auf Ende 2025 vorgesehen. Derweil läuft bereits der Architekturwettbewerb für die nächste Phase der Weiterentwicklung des Spitalareals: Bis 2031 entsteht ein neues Ambulantes Zentrum, welches sämtliche ambulanten Bereiche aus Medizin und Chirurgie unter einem Dach vereint. Weiter sind in Luzern Bauarbeiten für eine neue Pathologie im Gang. Diese soll 2024 bezogen werden.
- **In Wolhusen** soll nördlich des heutigen, sanierungsbedürftigen Gebäudes bis 2027 ein Neubau entstehen. Bis Sommer 2023 werden der Mitarbeiterparkplatz und ein Werkhofgebäude erstellt. Das künftige Leistungsangebot befindet sich aktuell im politischen Prozess. Dieses wird in die Planung des Neubaus einfließen, geplanter Baustart ist im ersten Halbjahr 2024.
- **In Sursee** ist ein Neubau vorgesehen. Derzeit werden drei Standortvarianten durch den Kanton Luzern geprüft. Parallel erarbeitet das LUKS ein Grobflächen- und Betriebskonzept. Diese Vorarbeit ermöglicht, zeitnah nach dem Standortentscheid mit dem Architekturwettbewerb zu starten. Parallel dazu sollen am bisherigen Standort bis Ende 2024 Überbrückungsmassnahmen in Form eines ambulanten Operationssaals und eines Katheterlabors realisiert werden.
- **In Stans** ist der Neubau eines medizinischen Zentrums geplant, um alle Fachbereiche der Inneren Medizin künftig optimal an einem Ort zu bündeln und die interdisziplinäre und interprofessionelle Zusammenarbeit noch besser gewährleisten zu können. Zusätzlich ist eine Mitarbeiteroase mit innovativen und modernen «New Work»-Arbeitsplätzen und -Aufenthaltsräumen für das gesamte Spital geplant. Der Architekturwettbewerb läuft und wird im Mai 2023 entschieden. Mit der Eröffnung ist 2025 zu rechnen.
- **In Montana** sollen vier Zimmer für eine kleine Privatstation entstehen. Für die Physiotherapie wurden erste Räume bereits vergrössert, neu gestaltet und ausgestattet. Zusätzliche Räume entstehen dort, wo einst die Kapelle angesiedelt war.



Magnet LUKS Gruppe

Spitäler mit Anziehungskraft

Es freut uns, Ihnen den Jahresbericht 2022 der LUKS Gruppe unter dem Motto «ein Spitalverbund mit Magnetcharakter» präsentieren zu können. Entdecken Sie, welche Werte uns als Arbeitgeberin wichtig sind und wie wir diese leben.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen gerne in den Spitälern und Kliniken der LUKS Gruppe arbeiten, dann geht es auch unseren Patientinnen und Patienten gut. Das ist unser Auftrag und unsere Motivation. Es ist uns deshalb ein grosses Anliegen, dass wir als Arbeitgeberin attraktiv sind und dies auch bleiben, indem wir die Rahmenbedingungen stetig weiterentwickeln. Wie es uns schon heute gelingt, Magnetwirkung zu entfalten, und wie wir unsere Werte «herzlich, kompetent, vernetzt» im Alltag leben, zeigen wir im Jahresbericht 2022 anhand exemplarischer Porträts. Zusammen bilden sie das gesamte Spektrum an beruflichen Laufbahnen ab – von der Ausbildung bis zur Pensionierung.

Viel Vergnügen beim Entdecken der vielseitigen Arbeitswelt innerhalb der LUKS Gruppe und der damit verbundenen Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung.



VIDEO
STATEMENT
ANSEHEN

LAUFBAHNMODELL

«Wir haben eine besondere Art des Zusammenhalts, auch über die Hierarchie hinweg»

Während einer Operation muss das gesamte OP-Team perfekt funktionieren. Dadurch entstehe eine besondere Art des Zusammenhalts, sagt Bianca Hess, Fachfrau Operationstechnik und Ausbilderin am LUKS Luzern.

«Ich liebe meine Arbeit.»

Bianca Hess
Fachfrau Operationstechnik,
Teamleiterin, LUKS Luzern

«Ich liebe meine Arbeit. Es gibt fast nichts Schöneres, als Menschen so helfen zu können, wie es uns möglich ist.» Bianca Hess ist ausgebildete Fachfrau Operationstechnik am LUKS in Luzern. Sie assistiert selbst regelmässig in einem der 15 Operationssäle, häufig ist sie aber auch mit Studierenden unterwegs. Seit einem Jahr leitet sie das achtköpfige Team der Ausbilder für Operationstechnik, das derzeit elf Studierende betreut.

Flexibles Arbeiten im Schichtbetrieb

2016 fand Bianca Hess, die zuvor in einer deutschen Klinik in der OP-Leitung gearbeitet hatte, eine Stelle am Spital Stans und zog mit ihrem Mann in die Schweiz. 2020 wechselte sie nach Luzern, weil sie die fachliche Herausforderung an einer grösseren Klinik suchte. Das LUKS Luzern deckt das gesamte Spektrum chirurgischer Eingriffe ab – von der allgemeinen Chirurgie bis zur Herzchirurgie. Die meisten OP-Fachkräfte sind keinem bestimmten Chirurgiebereich zugeteilt, sondern werden nach Bedarf eingesetzt. «Wir können alle bei jeder Art von Operation unterstützen», sagt Bianca Hess. Sie schätzt

das flexible Arbeiten, weil sie so trotz ihrer langjährigen Erfahrung immer noch dazulernen kann. Gearbeitet wird im Schichtbetrieb, wobei das OP-Team den Dienstplan mitgestalten kann. Wünsche wie Früh- oder Spätdienst in den Tagesplänen werden ebenso berücksichtigt wie Präferenzen für Nachtdienste, die immer sieben Nächte am Stück umfassen und ein halbes Jahr im Voraus eingegeben werden.

Schwierige Situationen stärken das Wir-Gefühl

Rund 110 Fachpersonen für Operationstechnik arbeiten am LUKS Luzern. Bei einer Operation sorgen sie zusammen mit Pflegenden und Medizinern dafür, dass alles rundläuft. «Um perfekt funktionieren zu können, muss sich das gesamte OP-Team quasi blind verstehen», sagt Bianca Hess. Dadurch entstehe eine besondere Art des Zusammenhalts, auch über Hierarchien hinweg: «Irgendwie sind wir ein bisschen wie eine Familie.» Das Wir-Gefühl wird auch dadurch gestärkt, dass die interprofessionellen Teams im Operationssaal immer wieder schwierige Situationen erleben. Wenn es dann gelingt, dass Patienten oder Patientinnen mit der Aussicht auf Genesung aus dem OP gebracht werden, hat das Team sein wichtigstes Ziel erreicht.

Dr. med. Patrick Aepli

Chefarzt Gastroenterologie/Hepato-logie am LUKS Luzern, Sursee und Wolhusen sowie Projektleiter Nutzer Neubauprojekt Ambulantes Zentrum.

«Mir gefällt es, das Spital der Zukunft mitgestalten zu können.»

Bauprojekte Ambulantes Zentrum und Stadtpassage

2031 soll das neue Ambulante Zentrum am Standort Luzern in Betrieb gehen. Das Betriebskonzept steht bereits, der Architekturwettbewerb ist für 2023 geplant, mit dem Bau soll 2026 begonnen werden. Parallel prüft die Stadt Luzern das Konzept Stadtpassage, um die Touristenströme künftig besser zu lenken. Die Idee ist, in einem zusätzlichen Untergeschoss unter dem geplanten Ambulanten Zentrum Parkplätze für Reisecars zu erstellen. Die Stadtbesucher würden über einen Fussgängertunnel vom LUKS direkt in die Altstadt gelangen. Diese Stadtpassage könnte selbstverständlich auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des LUKS genutzt werden.

stadtluzern.ch/beitraege/1626128



VIDEO
STATEMENT
ANSEHEN

JOB ENLARGEMENT

«Wir machen die Betroffenen zu Beteiligten»

Dr. med. Patrick Aepli, Chefarzt Gastroenterologie/Hepatology am LUKS, ist stark in die Planung für ein Ambulantes Zentrum am Standort Luzern involviert. Der vielbeschäftigte Mediziner sieht in dem Jahrhundertprojekt eine grosse Chance für eine optimierte Gesundheitsversorgung. Persönlich reizt ihn, dass er damit auch seinen eigenen Horizont erweitern kann.

Patrick Aepli, das LUKS plant derzeit ein Ambulantes Zentrum, das im Jahr 2031 in Betrieb gehen und dann mindestens 30 Jahre funktionieren soll.

Was ist das Ziel?

Aktuell ist es so, dass unsere Ambulatorien auf dem gesamten Areal Luzern und auf zahlreichen Etagen im Hauptgebäude verteilt und zudem mit stationären Bereichen vermischt sind. Ambulanter und stationärer Betrieb haben aber ganz andere Anforderungen. Hinzu kommt, dass die Prozesse von der ambulanten Aufnahme bis zur Überwachung und Entlassung nach einem ambulanten Eingriff derzeit suboptimal sind. Unser Ziel ist, dass wir im Ambulanten Zentrum alle Disziplinen zusammenfassen, die ambulante Leistungen anbieten – mit wenigen Ausnahmen wie Augenklinik oder Hämatologie/Onkologie –, und die Ressourcen optimal gemeinsam nutzen. Diagnostik, Anästhesie, Operationssäle, Untersuchungsräume, Besprechungszimmer, Büros usw. werden abhängig vom Bedarf den Nutzergruppen zugeteilt (sog. atmende Systeme).

Was bedeutet das für die Zusammenarbeit?

Wichtig ist uns, dass wir alle Disziplinen gleich behandeln und für das ganze Spital denken. Unsere aktuellen Pläne gehen von Clustern aus, in welchen wir medizinische Themen bündeln. Denkbar ist zum Beispiel ein Kopf-Cluster mit u. a. HNO und Neurologie oder ein Bauch-Cluster mit Gastroenterologie, Viszeralchirurgie, Nephrologie und Urologie. Von verbesserten Prozessen profitieren die Patientinnen und Patienten und letztlich auch die Mitarbeitenden. Wir sind uns bewusst, dass es eine grosse Herausforderung sein wird, die involvierten Teams neu zusammenzustellen, sind jedoch überzeugt, dass wir allen Mitarbeitenden Vorteile und Nutzen des neuen Konzeptes schmackhaft machen können.

Wie geht das LUKS diesen Wandel an?

Ein Vorteil des Projekts mit seinem langen Planungshorizont ist, dass wir den Kulturwandel, den es für die Realisierung braucht, früh anstossen können. In der Ärzteschaft wie unter den Pflegenden haben wir sogenannte Ambassadors (Botschafter), die unsere Ideen in die Kliniken tragen. So kann sich jeder Mitarbeitende darauf vorbereiten, dass es künftig anders sein wird als bisher. Wichtig ist, dass wir mit den beteiligten Disziplinen und Berufsgruppen in einem regelmässigen, konstruktiven Austausch bleiben.

Haben Sie die Ansprüche der Patientinnen und Patienten ebenfalls berücksichtigt?

Mir ist es stets sehr wichtig, dass wir alle Betroffenen zu Beteiligten machen. Entsprechend haben wir als Projektgruppe auch Patientinnen und Patienten (jüngere und ältere, weniger und schwerer Erkrankte) zu Gesprächen eingeladen und nach der Meinung zu unserem Konzept gefragt. Umso erfreulicher war die Rückmeldung, dass wir mit dem Neubauprojekt viele wichtige Bedürfnisse bereits abdecken. Ein übereinstimmender Wunsch aller Patientengruppen war der nach einer zentralen Anlaufstelle für ambulante Aufenthalte, da sich derzeit viele Patientinnen und Patienten auf dem LUKS-Areal sowie im Hauptgebäude nur sehr schwer orientieren können.

Was reizt Sie persönlich an dem Jahrhundertprojekt?

Mit dem Ambulanten Zentrum entsteht etwas völlig Neues, das es meines Wissens in der Schweiz bislang in dieser Form nicht gibt. Mir gefällt es, das Spital der Zukunft mitgestalten zu können. Mir macht es auch Spass, meinen Horizont zu erweitern und beispielsweise über neue Technologien, Rollenverteilungen, Arbeitsmodelle, Arbeitsräume sowie modernes und nachhaltiges Spital-Design nachdenken zu dürfen. Als gebürtiger Luzerner liegt es mir zudem sehr am Herzen, die Gesundheitsversorgung für die Zentralschweizer Bevölkerung noch weiter zu verbessern.



VIDEO
STATEMENT
ANSEHEN

WEITERBILDUNG

Labor plus Schulbank

Vanessa Meienberg arbeitet in der Labormedizin des LUKS Luzern. Die biomedizinische Analytikerin ist neben ihren analytischen Tätigkeiten auch für die Pflege des Laborinformationssystem (LIS), für die Ausbildung der Studierenden und für viele technische Geräte zuständig. Dafür bildet sie sich selbst regelmässig weiter.

«Das LUKS hat mich immer gefördert, deshalb bin ich heute da, wo ich bin.»

Vanessa Meienberg
Biomedizinische Analytikerin
LUKS Luzern

Die Blutwerte verraten viel über den Gesundheitszustand eines Menschen. Bei einer Erkrankung geben sie der Ärztin oder dem Arzt erste wichtige Hinweise für eine mögliche Diagnose. Zum Beispiel kann anhand eines CRP ermittelt werden, ob eine Entzündung vorliegt oder nicht. Zusätzlich können auch durch andere Körperflüssigkeiten Werte gewonnen werden, wie etwa durch Urin, Rückenmarksflüssigkeit, Stuhl oder Speichel. «Wir analysieren 1500 Proben pro Tag», sagt Vanessa Meienberg von der Labormedizin des LUKS in Luzern. Der biomedizinischen Analytikerin gefällt, dass in ihrem Beruf nicht nur technisches Geschick gefragt ist, sondern auch die Überprüfung und Interpretation von Laborwerten: «Wir eruieren, ob das Analyseergebnis plausibel ist, und validieren es anschliessend.» Bei einem Notfall

muss es schnell gehen, die Werte müssen innerhalb von einer Stunde freigegeben werden. Die Werte von Routineproben werden innerhalb von zwei bis drei Stunden erwartet.

«Programmieren macht mir Spass»

Weil es immer wieder neue Analysen und -geräte gibt, besucht Vanessa Meienberg regelmässig Weiterbildungen. Vor zwei Jahren hat sie den CAS Digital Healthcare abgeschlossen, um ihr IT-Wissen zu erweitern. Im Laborteam mit insgesamt 27 Mitarbeitenden ist die «IT-BMA» dafür verantwortlich, dass die Labordaten korrekt digital hinterlegt werden. Das damit verbundene Programmieren macht ihr Spass. Zudem begleitet sie Praktikantinnen und Praktikanten sowie Studierende während ihrer Ausbildung und lässt sich zur Berufsbildnerin ausbilden.

Zu ihrem Beruf hat Vanessa Meienberg erst spät gefunden, nachdem sie zuerst als ausgebildete Pharmaassistentin in einer Apotheke tätig gewesen war. 2013 begann sie die Ausbildung zur biomedizinischen Analytikerin an der höheren Fachschule XUND. Dort werden neue biomedizinische Analytikerinnen und Analytiker in verschiedenen Gebieten ausgebildet, einerseits schulisch wie auch durch verschiedene Praktika. Zu diesen Gebieten gehören zum Beispiel die klinische Chemie, die Hämatologie, die Histologie oder die Mikrobiologie. Das LUKS bietet all diese Gebiete an. Seither folgten viele Weiterbildungen, wobei sie jeweils durch das LUKS unterstützt wurde, entweder in Form von Zeit oder Geld. Vanessa Meienberg schätzt das sehr: «Das LUKS ist sehr kulant und bietet in meinem Beruf sehr viel Abwechslung.»



VIDEO
STATEMENT
ANSEHEN

SILVER EXPERT

Auch nach der Pensionierung sehr gefragt

Qamil Haxhosaj kam vor vielen Jahren ans Luzerner Kantonsspital und hat eine lange Karriere in der Pflege hinter sich. Seit seiner Pensionierung wird er in der LUKS Gruppe als «Silver Expert» eingesetzt.

«Ich kann mein Wissen an junge Kolleginnen und Kollegen weitergeben.»

Qamil Haxhosaj

Pflegefachmann, Kinderspital LUKS Luzern und LUKS Wolhusen (Silver Expert)

«Ich arbeite schon seit 36 Jahren am LUKS und dies ist auch der Grund, warum ich nicht einfach aufhören kann. Das wäre doch auch fürs LUKS schade, zumal ich sehr viel Erfahrung habe. Nach 36 Jahren macht mir die Arbeit immer noch Freude. Seit meiner Pensionierung im April 2022 bin ich weiterhin für die LUKS Gruppe tätig. Einen Tag arbeite ich im Kinderspital auf der chirurgischen Abteilung, zwei Tage im Spital Wolhusen. So kann ich meine Erfahrung und mein Wissen an junge Kolleginnen und Kollegen weitergeben, was sehr geschätzt wird. Da ist es wirklich sinnvoll, wenn es die Möglichkeit gibt, als sogenannte «Silver Expert» weiterzuarbeiten. Wenn man gesund ist, spricht ja nichts dagegen.

Experte für Gipsfixation

1978 kam ich als Student in die Schweiz und suchte einen Job. In Kosovo hatte ich Biologie und Chemie für das Lehramt studiert und hängte noch eine Ausbildung zum diplomierten Pflegefachmann an. Schnell erhielt ich eine Stelle als Pflegefachmann am Luzerner Kantonsspital. Schon nach kurzer Zeit wurde ich zum Stationsleiter befördert und arbeitete bis zu meiner Pension viele Jahre lang schliesslich als Leitender Gipspfleger. Für das Pflegepersonal und die Assistenzärztinnen und -ärzte habe ich sehr viele Schulungen über das Anbringen von Gipsfixationen gegeben – dafür habe ich mich als Berufsbildner weitergebildet. Wenn es gewünscht wird, werde ich die Schulungen auch heute noch weiterführen. Das Anbringen von Gipsfixationen benötigt ein hohes Fachwissen der Anatomie und Physiologie.

Die Idee, nach der Pensionierung weiterzuarbeiten, kam von mir. Ich bin sehr froh, dass ich weitermachen kann. Mit dem LUKS bin ich fest verwurzelt – ich bin hier quasi zu Hause. Die Zusammenarbeit im pflegerischen Team, den Austausch mit Medizinerinnen und Medizinern und insbesondere den Kontakt mit den Patientinnen und Patienten habe ich immer sehr geschätzt. Ich bin sehr froh darüber, dass ich die Tätigkeit, die mich erfüllt, noch ausführen kann.»



VIDEO
STATEMENT
ANSEHEN

FLEXIBLES ARBEITSMODELL

Intensive Pflege, intensive Dienste

Hannes Walpen ist Experte Intensivpflege NDS HF im Zentrum für Intensivmedizin am LUKS Luzern. Er arbeitet im Schichtdienst und kann seine Einsätze so planen, dass genügend Zeit für die Betreuung seiner Kinder bleibt.

«Wir haben sehr gute Planerinnen, die auf unsere Wünsche eingehen.»

Hannes Walpen

Experte Intensivpflege NDS HF,
Zentrum für Intensivmedizin, LUKS Luzern

Montag ist Kindertag: Die Tochter ist anderthalb-, der Sohn fünfjährig. «Der Schichtdienst hat auch seine Vorteile», sagt Hannes Walpen, diplomierter Experte Intensivpflege am LUKS Luzern. Mit seiner Frau, die Teilzeit ebenfalls in einem Spital tätig ist, kann er mit seinem 80-Prozent-Pensum die Betreuung der Kinder gut organisieren. Arbeitet er sieben Nächte am Stück, hat er danach wieder mehrere Tage am Stück frei. «Wir haben sehr gute Planerinnen, die auf unsere Wünsche eingehen», sagt Walpen. Er selbst ist mal früh, mal spät, mal nachts im Einsatz – ihm gefällt das, weil er jede Schicht als «spannend» empfindet. Dass man angeben kann,

ob man drei oder nur zwei Schichten übernehmen möchte, und dass man die Nachtschicht auch auslassen kann, «hat die Zufriedenheit im Team sehr erhöht», sagt Walpen.

Kritisch kranke Personen

Er arbeitet gerne auf der Intensivstation, wo sich in der Regel eine Pflegefachperson nur um eine, maximal zwei kritisch kranke Personen kümmert. Ändert sich deren Zustand, muss das gesamte Behandlungsteam rasch entscheiden und handeln. «Medizinisch stehen uns eine moderne Infrastruktur und sehr potente Medikamente zur Verfügung», sagt Hannes Walpen. «Das digitale Klinikinformationssystem LUKiS zeigt auf einen Blick den aktuellen Behandlungsstand unserer Patientinnen und Patienten und alle Vitalwerte. Das bringt hohe Sicherheit und erleichtert die Zusammenarbeit.» Dass die Möglichkeiten der Pflege und Behandlung im Vergleich zu einer Normalstation deutlich erweitert sind, war ein Grund, weshalb er sich für eine Weiterbildung entschloss. Zwei Jahre dauerte das Nachdiplomstudium zum Experten Intensivpflege, das grösstenteils vom LUKS finanziert wurde.

Eine Nacht auf der Intensivstation

27 Betten kann die Intensivstation des Zentrums für Intensivmedizin des LUKS Luzern anbieten. Die meisten davon sind stets belegt, aber unterschiedlich lange. «Wir haben junge und alte Patientinnen und Patienten, manche sind sterbenskrank, andere müssen nur eine Nacht bei uns schlafen», sagt Walpen. Nach einer Kopf- oder einer Herzoperation verbringt man meist eine Nacht auf der Intensivstation, ehe man auf die Abteilung wechseln kann. Bei einer schweren Lungenentzündung kann es dagegen bis zu sechs Wochen dauern, ehe die Verlegung in eine Reha möglich ist.



VIDEO
STATEMENT
ANSEHEN

MITARBEITERATTRAKTIVITÄT

Eine Karriere in der Pflege

Eine vielseitige Tätigkeit, regelmässige Weiterbildungen plus eine familiäre Atmosphäre – Anita Wüest schätzt ihre Arbeit am Luzerner Kantonsspital Sursee. Heute leitet die Pflegefachfrau die Station, auf der sie vor vielen Jahren begonnen hat.

«Ich sehe mich als Teil des Teams.»

Anita Wüest

Pflegefachfrau, Abteilungsleiterin Pflege, LUKS Sursee

«Wenn ich morgens das Spital betrete, begrüsst man mich mit meinem Vornamen. Wir kennen uns alle untereinander, die Atmosphäre ist fast schon familiär. Mir gefällt das. Deshalb bin ich auch schon so lange in Sursee. 1996 habe ich mit meiner Ausbildung begonnen – und ich bin immer noch hier. Immer noch auf derselben Abteilung im 4. OG. Vor fast vier Jahren habe ich die Verantwortung für das Pfl egeteam übernommen, demnächst schliesse ich mein Nachdiplomstudium zur diplomierten Abteilungsleiterin ab. Davor war ich viele Jahre als Berufsbildnerin tätig. Auch meine Weiterbildungen zur Berufsbildnerin wurden vom LUKS unterstützt und gefördert.

Spannender und vielseitiger Beruf

Wir müssen uns in unserem Beruf stetig weiterbilden, weil sich die Anforderungen an die Pflege und auch die medizinische Technik laufend verändern und wir den Anspruch haben, stets auf dem aktuellen Stand des Wissens zu sein. Gleichzeitig haben wir mit Menschen zu tun und sind als

Pflegende die wichtigsten Ansprechpersonen für die Patientinnen und Patienten. Das macht den Pflegeberuf ja so spannend und vielseitig. Unsere Abteilungen im Luzerner Kantonsspital Sursee sind insofern speziell, als wir gleichzeitig Patientinnen und Patienten von Chirurgie und Innerer Medizin betreuen. Dass wir damit eine sehr abwechslungsreiche Tätigkeit bieten können, ist ein Vorteil, wenn wir Stellen zu besetzen haben.

Viele Teilzeitstellen

Aktuell zählt mein Team 31 Personen, wobei etwa die Hälfte Teilzeit arbeiten, ich selbst habe eine 90-Prozent-Anstellung. Gemeinsam bilden wir bis zu 16 Lernende aus. Kompetent, vernetzt und herzlich – die Werte der LUKS Gruppe passen bestens zu uns. Wir lernen stets dazu und funktionieren als Team super zusammen. Wir unterstützen uns gegenseitig und können uns über alles austauschen, auch über Privates. Der Humor, den wir teilen, ist für mein Empfinden genau am richtigen Ort. Ich selbst bin heute nur noch 40 Prozent am Bett, die restlichen 50 Prozent erledige ich Büroarbeit, erstelle Schichtpläne, führe diverse Gespräche mit den Mitarbeitern, kommuniziere mit Vorgesetzten oder arbeite in Projektteams mit.

LUKIS ist eine grosse Bereicherung

Vor drei Jahren hatten wir mit der Umstellung auf die digitale Patientendokumentation ein Riesenprojekt, das uns stark gefordert hat. Heute empfinden wir LUKIS als grosse Bereicherung und Entlastung und können uns gar nicht mehr vorstellen, wie wir früher alles von Hand erledigen konnten. Ich selbst sehe mich als Teil des Teams. Ich leite zwar, mache aber alle Schichten mit, auch Nachtdienst. Ich muss ja wissen, was läuft, und auch einspringen können, wenn es nötig ist. Früher haben wir uns öfter mal noch privat getroffen, seit Corona ist das etwas zurückgegangen. Aber auch das wird sich mit der Zeit wohl wieder einpendeln.»



VIDEO
STATEMENT
ANSEHEN

AUSBILDNER

«Rettungssanitäter ist mein Traumberuf»

Mario Huwiler fährt vom Luzerner Kantonsspital Sursee und auch Luzern aus Rettungseinsätze. Er liebt die Abwechslung, die seine Arbeit mit sich bringt, die hohe Verantwortung und schätzt den guten Zusammenhalt im Team.

«Ich finde es schön, dass man beim LUKS Familie und Beruf optimal vereinbaren kann.»

Mario Huwiler

Rettungssanitäter, Stv. Gruppenleiter, LUKS Sursee

«Ich bin seit über zehn Jahren Rettungssanitäter und die Arbeit macht mir immer noch sehr grosse Freude. Mir gefällt die Abwechslung, welche dieser Beruf mit sich bringt. Der Kontakt zu Menschen aller sozialen Schichten ist sehr interessant. Ich weiss bei Schichtbeginn nie, was mich die nächsten zwölf Stunden erwartet und auf welche Personen ich bei meinen Einsätzen treffe. Wir sehen Menschen aus den unterschiedlichsten sozialen Schichten und wissen vorher nicht, auf welches medizinische Problem wir stossen. Meistens sind wir ohne Notarzt unterwegs. Unser Fachwissen ist nicht vergleichbar mit Spezialisten aus den Fachbereichen, wir sind jedoch so ausgebildet, dass wir von allen Fachbereichen das nötige Wissen haben, um im Notfall adäquat handeln zu können. Die Verantwortung, welche wir tragen, empfinde ich als hoch.

Stark gestiegene Einsatzzahlen

Die Einsatzzahlen haben in den letzten Jahren stark zugenommen. Besonders in den letzten drei Corona-Jahren sind die Einsätze merklich mehr geworden. Dies hat verschiede-

nen Gründe, wie zum Beispiel, dass die Leute vertrauter mit der Notrufnummer 144 geworden sind. Weiter merken wir, dass andere Systeme ebenfalls am Anschlag sind. Die angespannte Situation in den Spitälern bekommen wir auch zu spüren. Patientinnen und Patienten müssen aufgrund des Platzmangels öfters in andere Spitäler verlegt werden. Ausserdem merken wir, dass die Hausärzte nicht mehr 24/7 erreichbar sind und weniger Hausbesuche machen. All diese zusätzlichen Herausforderungen führen zum vermehrten Einsatz des Rettungsdienstes, welcher jederzeit einsatzbereit ist und diese Lücken füllt.

Führungsfunktion mit Teilzeitpensum

In der Ambulanz sind jeweils zwei Rettungssanitäterinnen oder Rettungssanitäter als Team unterwegs. Die Verantwortungen werden nach jedem Einsatz getauscht. Bei unseren Einsätzen vertrauen wir uns blind, das spürt man auch bei unserem grossen Zusammenhalt im Team.

Bis letzten Sommer war ich als Berufsbildner im Rettungsdienst tätig. Seit gut einem Jahr konnte ich die stellvertretende Gruppenleitung von Sursee und Luzern übernehmen. Zudem habe ich mein Pensum auf 80 Prozent reduziert, um mehr Zeit für meine junge Familie zu haben. Ich schätze sehr, dass man beim LUKS auch mit einem reduzierten Pensum eine Führungsfunktion ausüben kann.

Grundausbildung als Bäcker/Konditor

Bevor ich meinen Traum, im Rettungsdienst zu arbeiten, erfüllen konnte, habe ich Bäcker/Konditor EFZ gelernt. Das Thema Medizin hat mich schon immer fasziniert und interessiert. Nach meiner Rekrutenschule als Truppensanitäter habe ich mit der Ausbildung zum Rettungssanitäter HF begonnen. Seit 2016 bin ich Teil der LUKS Gruppe in Sursee. Ich bin sehr glücklich, dass ich meinen Traum erfüllen konnte, und bereue keine Sekunde, dass ich diesen Beruf ergriffen habe.»



VIDEO
STATEMENT
ANSEHEN

ZUFRIEDENHEIT

Ein Teller voll Gesundes

Vanessa Steffen absolviert am Luzerner Kantonsspital in Sursee ihre Weiterbildung zur Diätköchin mit eidgenössischem Fachausweis. Sie fühlt sich sehr wohl in ihrem Team und will nicht nur diätetisch korrekt kochen, sondern auch optisch sowie geschmacklich etwas Köstliches auf den Teller zaubern.

«Mein Beruf ist sehr kreativ und hier kann ich mich verwirklichen.»

Vanessa Steffen
Diätköchin in Ausbildung
LUKS Sursee

Kost aus der Diätküche soll mindestens genauso fein schmecken wie «normales» Essen und für kranke Menschen, die eine angepasste Ernährung haben, erst recht auch appetitlich und schmackhaft aussehen. Dieser Vorsatz des Diätkochteams des LUKS Sursee hat Vanessa Steffen überzeugt, dass sie ihre Weiterbildung zur Diätköchin genau an diesem Ort machen wollte. Nachdem sie zunächst eine Kochlehre absolviert und zwei Jahre als Köchin gearbeitet hatte, bewarb sie sich. Seit August 2022 ist sie Mitglied des siebenköpfigen Teams. Von ihren Kolleginnen und Kollegen könne sie «mega viel lernen», sagt die 23-Jährige: «Ihr Fachwissen ist extrem gross und ich darf so viel fragen, wie ich möchte.»

Wie kocht man kaliumarmes Essen?

In der Diätküche stellen sich spezielle Fragen, zum Beispiel: Wie kocht man kaliumarmes Essen? Wie kocht man salzreduziert, phosphatarm oder für die pürierte Ernährung? Und welches Krankheitsbild gehört jeweils dazu? Dieses Wissen eignet sich Vanessa Steffen im Rahmen ihrer 15-monatigen berufsbegleitenden Weiterbildung zur Diätköchin mit eidgenössischem Fachausweis an. Das Theoriewissen spielt dabei eine ebenso wichtige Rolle wie das praktische Anwenden. Im Spital gilt es, die Vorgaben der Ernährungsberatung sowie die vom Arzt verordnete Ernährungsform auf den Teller zu bringen. «Ich möchte so kochen, dass ich kranken Menschen damit zur Genesung verhelfen kann», sagt Vanessa Steffen.

Chrütli statt Salz

Dass sie Köchin werden wollte, wusste sie schon als Kind. Schon in jungen Jahren hatte sie den Plan, sich auf Diätküche zu spezialisieren. Ein Grund war, dass sie in der Familie mit verschiedenen Ernährungsunverträglichkeiten und -problemen konfrontiert war. Ihre Ausbildung habe bereits dazu geführt, dass sie selbst auch viel bewusster esse, sagt die angehende Diätköchin. In ihrer Freizeit bekocht sie gerne ihre WG-Mitbewohnerinnen und -bewohner. Die staunen manchmal über ihre Ideen. Etwa dann, wenn sie erst im Nachhinein erfahren, dass sie gerade salzarm gegessen haben und die «Chrütli» noch einen anderen Zweck hatten als Dekoration.



VIDEO
STATEMENT
ANSEHEN

AUGENHÖHE

«Das Ärzteteam vertraut uns Hebammen vollständig»

Ariane Bürkli ist Hebamme in der Klinik für Gynäkologie und Geburtshilfe des Luzerner Kantons-
spitals Sursee. Durch ihren Beruf begleitet sie Schwangere, Neugeborene, Mütter und Familien
in einer speziellen Lebensphase. Wie die meisten ihrer Teamkolleginnen ist sie seit vielen Jahren
dabei. Das liegt auch an der respektvollen interdisziplinären Zusammenarbeit.

«Das vertrauens-
volle Miteinander
ist mit ein Grund,
weshalb es in
unserem Team
kaum Wechsel gibt.»

Ariane Bürkli
Hebamme LUKS Sursee

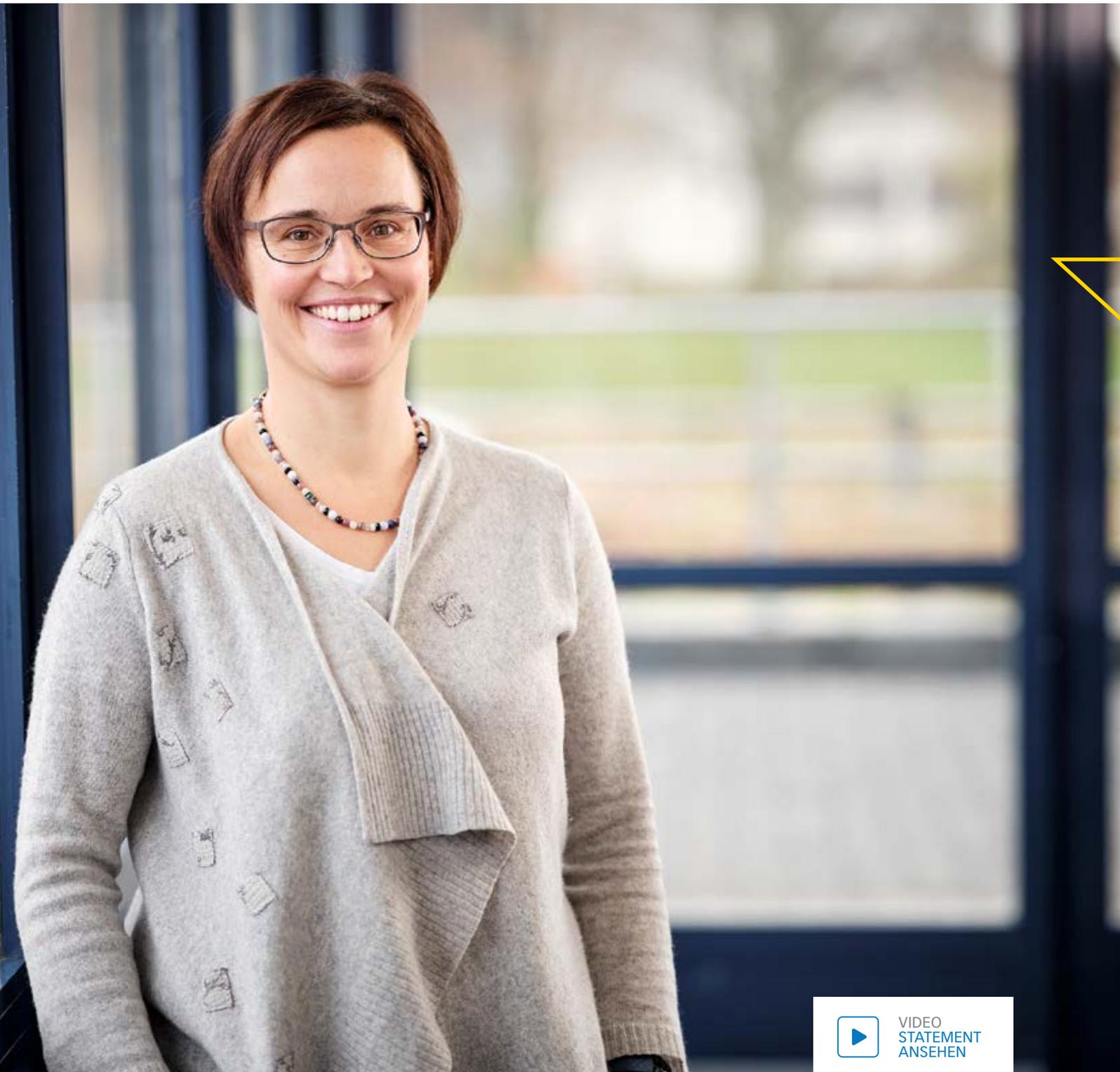
«Wie wir in unserem Spital die werdenden Eltern unter der
Geburt begleiten, entspricht genau meiner Philosophie. Es
gibt keinen Zeitdruck und wir Hebammen haben viele Frei-
heiten, wie wir unser Handwerk umsetzen. Wir können alter-
native Methoden einsetzen, beispielsweise ein warmes Bad,
eine Massage, Akupunktur oder Homöopathie. Wir sprechen
uns mit dem Ärzteteam ab. Das funktioniert sehr gut, weil
der gegenseitige Umgang miteinander sehr respektvoll ist.
Wenn wir Hebammen sagen, dass jetzt der Zeitpunkt ist, wo

eine Ärztin oder ein Arzt dazukommen sollte, dann wird das
nicht infrage gestellt. Das vertrauensvolle Miteinander ist mit
ein Grund, weshalb es in unserem Team von 27 Hebammen
kaum Wechsel gibt.

Tausend Geburten pro Jahr

Ich bin seit Februar 2011 auf der Gebärdabteilung des LUKS
Sursee. Mein erstes Praktikum während der Ausbildung
habe ich bereits hier in Sursee gemacht. Mir hat schon da-
mals gefallen, dass es ein eher kleines Spital ist, wo man sich
untereinander kennt. Pro Jahr haben wir etwa tausend Gebur-
ten. Seit Juni bieten wir die hebammengeleitete Geburt an,
weil das einem Wunsch vieler werdender Mütter entspricht.
Dann ist bei der Geburt nicht wie im Spital üblich eine Ärztin
oder ein Arzt dabei, sondern die Frau wird bis zur Entbindung
von einer Hebamme begleitet, die vollkommen selbständig
und eigenverantwortlich arbeitet. Bei Bedarf kann aber die
Hebamme umgehend auf ärztliche Unterstützung zurück-
greifen, damit bei Komplikationen keine Zeit durch eine Ver-
legung verloren geht. Zur eigentlichen Geburt ist eine zweite
Hebamme anwesend. Falls eine Periduralanästhesie (PDA)
gewünscht wird, wird eine Anästhesistin bzw. ein Anästhe-
sist hinzugezogen, ohne dass das Gebärdzimmer verlassen
werden muss.

Ich bin gerne Hebamme, weil ich es schön finde, dass ich beim
Start eines neuen Lebens dabei sein darf. Wenn ein Baby zur
Welt kommt, ist das jedes Mal ein magischer Moment.»



VIDEO
STATEMENT
ANSEHEN

AUFSTIEGSMÖGLICHKEITEN

Vom Operationssaal ins Büro

Neu leitet Sarah Briel das Team Patientendisposition des Luzerner Kantonsspitals Wolhusen. Dafür absolvierte die ausgebildete Fachfrau für Operationstechnik eine Weiterbildung. Über den Wechsel in einen ganz anderen Bereich ist sie sehr glücklich.

«Ich wollte eine Veränderung und wurde darin vom LUKS unterstützt.»

Sarah Briel
Teamleiterin Patientendisposition
LUKS Wolhusen

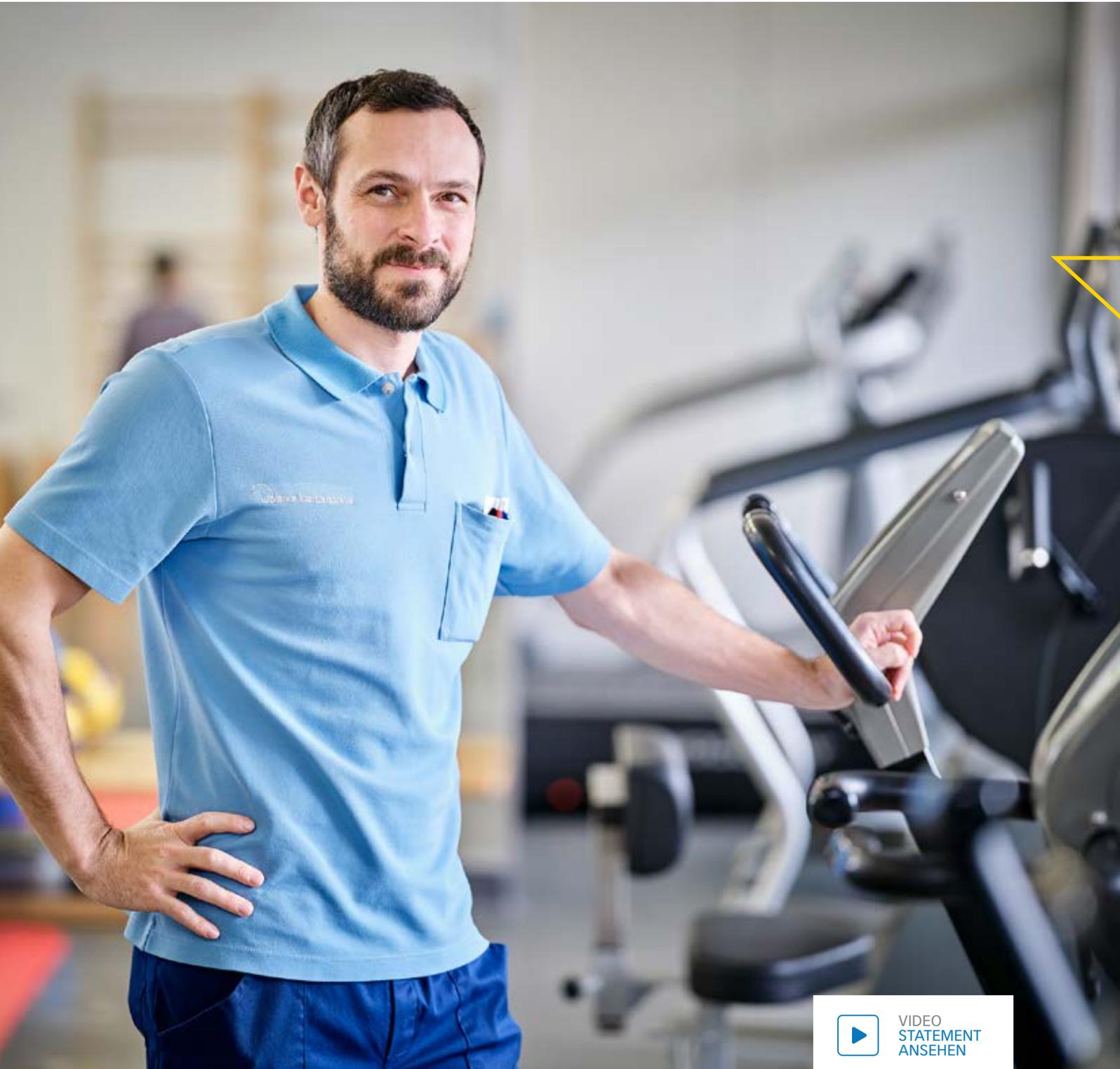
Braucht es nach einem operativen Eingriff ein Bett oder kann der Eingriff ambulant ausgeführt werden? Das ist eine der zentralen Fragen für die Patientendisposition, die am Luzerner Kantonsspital Wolhusen neben der Bettenbelegung auch für die zentrale Operationsplanung zuständig ist. Einerseits soll die Operationskapazität ausgeschöpft werden, andererseits ist die Zahl der zur Verfügung stehenden Betten begrenzt. Hier die richtige Balance zu finden, ist Aufgabe des vierköpfigen Teams, das Sarah Briel neu leitet. Sie brachte zwar Managementenerfahrung mit, aber aus einem ganz ande-

ren Bereich: Fast zwanzig Jahre lang, die letzten elf davon in Wolhusen, assistierte die gelernte Fachfrau Operationstechnik bei Eingriffen und plante diese mit. «Ich wollte eine Veränderung und habe mich für eine Tätigkeit im Büro interessiert», sagt Sarah Briel.

Weiterbildung in der Freizeit

Deshalb absolvierte sie zunächst in ihrer freien Zeit eine Weiterbildung zur Sachbearbeiterin Gesundheitswesen. Das LUKS beteiligte sich an der Finanzierung. Nachdem Sarah Briel im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs ihren Wunsch nach einer Veränderung vorgebracht hatte, ergab sich die Möglichkeit zum Wechsel sehr schnell. Im Mai 2022 konnte sie innerhalb des Spitals die neue Funktion übernehmen. Ihre jetzige Tätigkeit sei mit der früheren nicht zu vergleichen, sagt Sarah Briel. An der Operationstechnik hat ihr gefallen, dass sie viel mit den Händen arbeiten konnte. Andererseits hat sie insbesondere die Nachtdienste als «körperlich anstrengend» empfunden. Nun hat sie geregelte Arbeitszeiten, ist aber in einer tieferen Lohnklasse. Trotzdem ist sie mit ihrer neuen Funktion «sehr glücklich».

Als sehr hilfreich empfindet sie, dass sie in der Patientendisposition ihre langjährige Erfahrung im Operationsbereich nutzen kann. «Ich kenne das Ärzte- und Pflegeteam sehr gut und weiss, wie viel Zeit sie für bestimmte Eingriffe benötigen», sagt Sarah Briel. Anders als früher hat sie nun viel mehr Kontakt mit den Patientinnen und Patienten. Es gilt Termine für den Eingriff und das vorbereitende Anästhesiegespräch zu vereinbaren, zu bestätigen oder zu verschieben. Da eine Operation, ob ambulant oder mit anschliessendem Spitalaufenthalt, immer eine Herausforderung ist, gibt es viele Fragen, die vorab zu klären sind. «Wir sind dafür da, die benötigten Informationen zu liefern», sagt Sarah Briel. Die erfahrene Fachfrau kann auch hier ihr grosses Wissen sinnvoll einsetzen.



VIDEO
STATEMENT
ANSEHEN

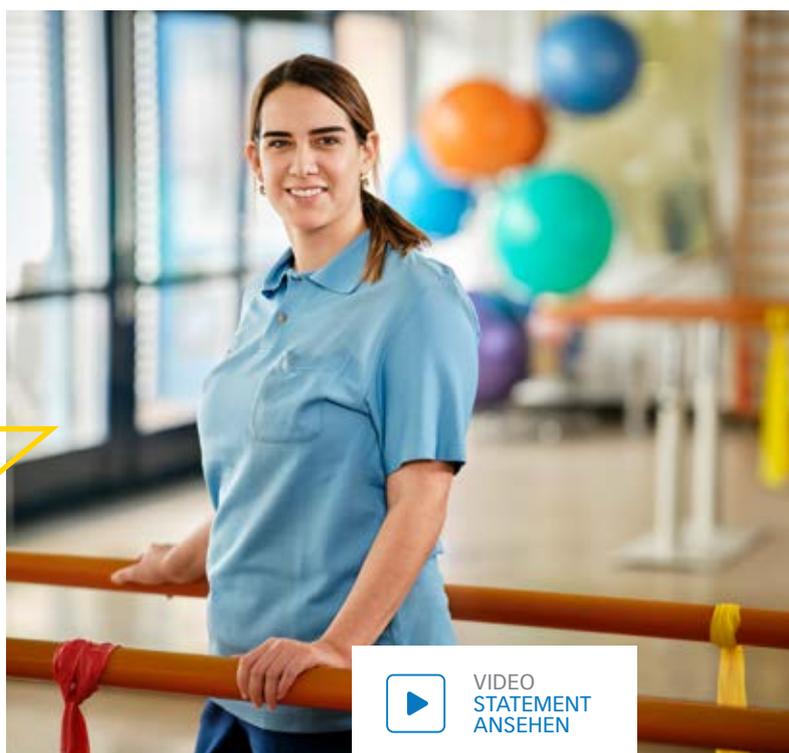
FÜHRUNGSMODELL TEILZEIT

Zeit für die Familie – auch in einer Leitungsfunktion

Marina Aerni und Tobias Gisler, beide Eltern je eines Kleinkindes, leiten gemeinsam das Therapie-Team am Luzerner Kantonsspital Wolhusen. Das flexible Führungsmodell innerhalb der LUKS Gruppe kommt ihnen sehr entgegen.

«Die LUKS Gruppe ermöglicht mir ein topmodernes Führungsmodell.»

Marina Aerni und Tobias Gisler
Co-Leitende Therapien
LUKS Wolhusen



VIDEO
STATEMENT
ANSEHEN

Zusammen erreichen sie 145 Stellenprozent: Die Physiotherapeutin Marina Aerni und ihr Fachkollege Tobias Gisler arbeiten beide Teilzeit, sie 65 Prozent, er 80 Prozent. Gemeinsam führen sie seit August 2022 ein 40-köpfiges Team von Fachpersonen für Physio- und Ergotherapie, medizinische Massagen und Craniosacraltherapie sowie Mitarbeitende des Sekretariats plus Auszubildende. «Wir wollten beide nicht Vollzeit arbeiten, weil wir kleine Kinder haben», sagt Marina Aerni. Als sie sich auf die frei werdende Stelle der Teamleitung bewarben, war ihnen bewusst, dass eine Co-Leitung eine optimale Möglichkeit sein könnte. Schön, dass die LUKS Gruppe uns diese Chance bietet. «Mit dem Modell können wir Beruf und Familie unter einen Hut bringen», sagt Tobias Gisler. «Die Arbeitslast und die Verantwortung können wir gut untereinander aufteilen», bestätigt seine Kollegin.

An zwei Tagen gemeinsam vor Ort

Marina Aerni ist seit 2014 am LUKS und hat nach ihrer Ausbildung zur Physiotherapeutin einen Master in muskuloskelettaler Physiotherapie absolviert. Als frühere stellvertretende Leiterin brachte sie bereits Führungserfahrung mit. Tobias Gisler war zuvor bereits Fachgruppenleiter Therapien Rehabilitation. Er ist seit 2016 am LUKS und verfügt über je einen CAS in Ergonomie und in Manualtherapie. Für ihre neue gemeinsame Aufgabe teilten sie die Zuständigkeiten auf: Gisler setzt den Fokus auf Therapien im Rahmen von Reha-Massnahmen, Aerni verantwortet den Bereich der Akutstation, für den Bereich ambulante Therapien fungieren beide als Ansprechpersonen. An zwei Tagen in der Woche sind die Co-Teamleiter gemeinsam vor Ort, um sich abzustimmen. Ihre erste Bilanz ist sehr positiv: «Wir würden es auf jeden Fall wieder so machen.»



VIDEO
STATEMENT
ANSEHEN

ZUFRIEDENHEIT

«Ich war als Kind vor fünfzig Jahren schon vom Spital begeistert»

Ursula Limacher arbeitet im Restaurant des Luzerner Kantonsspitals Wolhusen. Das macht sie bereits seit 35 Jahren – und nach wie vor gern.

«Das ist
mein Spital.»

Ursula Limacher
Leiterin Restaurant
LUKS Wolhusen

Bereits als Achtjährige war Ursula Limacher das erste Mal als Besucherin im Spital Wolhusen, als das Spital in ihrem Heimatort Wolhusen vor fünfzig Jahren eröffnet wurde. Sie besitzt ein Foto vom Anlass und erinnert sich, dass es einen Ballonwettbewerb gab. Jahre später, mit 23 Jahren, hat sie begonnen, im Restaurant des Spitals zu arbeiten. Das macht sie bis heute, inzwischen seit 35 Jahren. «Das ist mein Spital», sagt Ursula Limacher. Schon seit einiger Zeit ist sie für die Leitung des Restaurants zuständig. Sie und ihre fünf Kolleginnen sorgen dafür, dass der Betrieb vom frühen Morgen bis zum frühen Abend läuft, die warmen Essen ausgegeben und die Speisen in der Selbstbedienungstheke aufgefüllt werden. Braucht jemand Hilfe, bekommt er sie. Menschen im Rollstuhl oder an Stöcken werden am Tisch bedient. «Wir sind immer und sehr gerne hilfsbereit», sagt die Restaurantleiterin über sich und ihr Team.

Zeit für einen kleinen Schwatz

120 Plätze hat das Restaurant – und es ist gut besucht. So bietet sich immer wieder mal die Gelegenheit für einen kleinen Schwatz mit Mitarbeitenden des Spitals, Patientinnen und Patienten oder deren Angehörigen. «Mit Menschen sprechen zu können, ist mit das Schönste an meiner Arbeit», sagt Ursula Limacher. Dass sich die Kommunikation im Hintergrund geändert hat, behagt ihr weniger. Früher habe man einfach anrufen können, heute müsse man vieles schriftlich mitteilen. Der persönliche Kontakt liegt ihr viel mehr. Am liebsten ist ihr, wenn sie jemandem direkt in die Augen schauen kann.



VIDEO
STATEMENT
ANSEHEN

ZUFRIEDENHEIT

Selbständig und doch Teil eines Teams

Bruno Arnold sorgt als Fachmann Betriebsunterhalt im Luzerner Kantonsspital Wolhusen dafür, dass defektes Material repariert oder ersetzt wird. Seine Arbeit gefällt ihm und er geht abends zufrieden nach Hause.

«Die Mitarbeit in einem Spital in der Abteilung Technik und Sicherheit war mein Traum.»

Bruno Arnold
Fachmann Betriebsunterhalt
LUKS Wolhusen

Schreiner hat er gelernt, dann viele Jahre als Eismeister für die Eishalle Sursee gearbeitet. Seit fünf Jahren kümmert sich Bruno Arnold zusammen mit seinen Kollegen um die Instandhaltung des Spitalgebäudes und der Anlagen in Wolhusen. «Die Mitarbeit in einem Spital in der Abteilung Technik und Sicherheit war mein Traum», sagt er. Die Arbeit sei sehr interessant und abwechslungsreich, zumal es in einem fünfzig Jahre alten Gebäude immer etwas zu tun gebe. Tische oder Schranktüren reparieren, Fensterscheiben ersetzen, neue Möbel zusammenbauen – die Schreinerarbeiten sowie die Wartung der Lüftungen im Haus übernimmt Bruno Arnold. Um elektrische oder sanitäre Installationen, Sicherheitstechnik und Gartenarbeiten kümmern sich entsprechend ausgebildete Kollegen. Alle neun Fachmänner sind zuständig für die Kontrolle der Gebäudetechnik und der Immobilien und den Pikett-Dienst. «Wir helfen uns gegenseitig», lobt Arnold den Teamgeist.

Kontakt zu vielen Menschen

An den Wochentagen sorgt eine Auftragsliste, die im Intranet generiert wird, dafür, dass keine Arbeiten vergessen gehen. «Wir entscheiden dann, was wir zuerst anpacken», sagt Bruno Arnold. Ihm gefällt, dass er selbständig arbeiten kann und doch Teil eines gut funktionierenden Teams ist. Zudem hat er gerne Kontakt mit Menschen, auf die er bei seinen Arbeiten in allen Gebäudeteilen des Spitals trifft. «Man findet immer Zeit für einen kurzen Austausch», sagt Bruno Arnold. Am Ende seines Arbeitstages geht er zufrieden nach Hause.



VIDEO
STATEMENT
ANSEHEN

CO-LEITUNG

Verantwortung gemeinsam tragen

Das Operationszentrum des Spitals Nidwalden wird von zwei Fachfrauen Operationstechnik sowie Anästhesiepflege geleitet. Eine von ihnen ist Lidija Kneubühler. Sie konnte für die neue Aufgabe der Operationstechnik innerhalb der LUKS Gruppe wechseln. Ihre Karriere hat sie zielstrebig geplant.

«Durch die Unterstützung meiner Vorgesetzten gelang mein Karrieresprung innerhalb der LUKS Gruppe.»

Lidija Kneubühler
 Fachfrau Operationstechnik,
 Leiterin Operationszentrum Spital Stans

Eine Leitungsfunktion übernehmen und dann mitgestalten können. Lidija Kneubühler, Fachfrau Operationstechnik, hatte ein klares Ziel, als sie vom LUKS Luzern ans Spital Nidwalden wechselte. «Ich wollte die Möglichkeit nutzen, mich innerhalb der LUKS Gruppe weiterzuentwickeln», sagt die 29-Jährige. Nachdem sie ursprünglich Dentalassistentin gelernt hatte, absolvierte sie anschliessend die Diplombildung zur Fachfrau Operationstechnik. Als solche war sie am Luzerner Kantonsspital tätig und zuletzt für das Operationsmanagement als Teamleiterin für Gynäkologie und plastische Chirurgie in Luzern zuständig.

Vor, während und nach der Operation

Fachpersonen Operationstechnik organisieren die Abläufe vor, während und nach einer Operation. Sie sorgen dafür,

dass Instrumente und Materialien, die für den Eingriff benötigt werden, bereitliegen, und stellen sicher, dass Beleuchtung oder bildgebende Techniken funktionieren. Während des Eingriffs assistieren sie der Chirurgin oder dem Chirurgen und reichen proaktiv die benötigten Gerätschaften. Nach der Operation sind sie verantwortlich dafür, dass die verwendeten Instrumente und Materialien wieder eingesammelt, gereinigt und sterilisiert werden. Gemeinsam kümmern sie sich darum, dass die operierten Personen stets umsorgt sind. «Ich mache meine Arbeit von Herzen gern», sagt Lidija Kneubühler. Ihr Wunsch, in die Leitung zu wechseln und sich weiterzuentwickeln, konnte am Luzerner Kantonsspital jedoch nicht realisiert werden. Ihre Vorgesetzte habe sie jedoch sehr unterstützt und ihr geholfen, sich auf entsprechende Stellen innerhalb der LUKS Gruppe zu bewerben. Als die Leitungsstelle in Stans ausgeschrieben wurde, kam die Chance für den nächsten Karriereschritt.

Enger interdisziplinärer Austausch

Im August 2022 konnte sie ihre neue Aufgabe in der Klinik für Anästhesie, Intensivmedizin und Schmerztherapie des Spitals Nidwalden in Stans übernehmen. Nun teilt sie sich die Leitung des Operationszentrums mit ihrer Kollegin Marlis Halter. «Für eine Person war das Arbeitspensum zu gross», sagt Lidija Kneubühler. An ihrem neuen Arbeitsort schätzt sie den engen interdisziplinären Austausch und die Möglichkeit, sowohl organisatorisch tätig zu sein wie auch operationstechnisch unterstützend im Team oder selbst aktiv im Operationssaal. So könne sie ihre «Allrounder-Fähigkeit» perfekt im Alltag einbauen, freut sie sich. Erste Ideen, was sie an ihrem neuen Arbeitsort optimieren möchte, hat sie bereits mitgebracht. Sie will es aber langsam angehen und zuerst in ihre neue Rolle hineinwachsen. Eine nächste mögliche Weiterbildung könnte dann dazu dienen, ihre Führungskompetenzen zu optimieren.



3



VIDEO
STATEMENT
ANSEHEN

CHEFARZT

Als Chefarzt zurück ans Geburtsspital

Dr. med. Alex Schallberger kehrte nach Lehr- und Wanderjahren als orthopädischer Chirurg ans Spital Nidwalden zurück, wo seine Karriere und auch sein Leben einst begannen. Was er besonders schätzt? Hier kann er Ideen einbringen und umsetzen.

«Ich kann hier Ideen einbringen und diese auch umsetzen.»

Dr. med. Alex Schallberger
Chefarzt der Klinik für Orthopädie und Traumatologie, Spital Nidwalden

«Es fühlte sich an, als würde ich nach Hause kommen», sagt Dr. med. Alex Schallberger über seine Rückkehr ans Spital Nidwalden. Seit Jahresbeginn 2019 ist er Chefarzt der Klinik für Orthopädie und Traumatologie. Vor vielen Jahren war er schon einmal dort beschäftigt, damals noch als junger Assistenzarzt. Schon früh wusste er, dass er orthopädischer Chirurg werden wollte. Seine Ausbildung zum Facharzt führte ihn an viele Orte, zunächst in der Schweiz (Kantonsspital Fribourg, Inselspital Bern, Uniklinik Balgrist Zürich), dann im Ausland (Kanada, Amerika, Frankreich). Eigentlich hatte er nicht geplant, ans Spital Nidwalden zurückzukehren – wo er 1973 geboren wurde und wo er als Assistenzarzt seine berufliche Karriere begann. Es sollte wohl so sein. «Ich habe eine Herausforderung gesucht, dann kam der Anruf aus Stans – und ich ging sozusagen zurück zu meinen Wurzeln.»

Ideen einbringen und umsetzen

Als Chefarzt einer Klinik wurde Schallberger Mitglied der Spitalleitung und damit Teil des Gremiums, das für die operative Führung des Spitalbetriebs verantwortlich ist. Ideen einzubringen und diese später auch umsetzen zu können, ist das, was Schallberger an seiner Funktion besonders schätzt. Im Spital Nidwalden konnte er sein Team nach seiner Überzeugung zusammenstellen und die Spezialisierung vorantreiben. «Wenn man in seinem Spezialgebiet zu den Besten gehören möchte, kann man nicht alles operieren», sagt der erfahrene Operateur.

Spezialisierung auf ein bis zwei Gelenke

Schallberger selbst operiert Schultern und Hüften. In der Klinik übernimmt er auch die insgesamt eher seltenen Eingriffe an Ellbogen. Wie der Chef sind alle Chirurginnen und Chirurgen in seinem Team auf Operationen von ein bis zwei Gelenken spezialisiert. Insgesamt sind es rund 2000 Eingriffe pro Jahr. Häufig kennt Dr. Schallberger, der in Stans aufgewachsen ist, die Personen, die sich in seiner Klinik operieren lassen, persönlich. Ihn stört das nicht, im Gegenteil: «Oft sind die Begegnungen sehr herzlich.» Auch das gehört zum Nachhausekommen.



VIDEO
STATEMENT
ANSEHEN

ZUFRIEDENHEIT

Ein Arbeitsleben für das Spital

Regula Christen ist seit 44 Jahren am Spital Nidwalden beschäftigt. Lange war sie in leitender Funktion tätig und auch nach ihrer Pensionierung ist sie noch immer geschätzt und gefragt.

«Das Spital ist meine zweite Familie.»

Regula Christen
Patientendisposition
Spital Nidwalden

«Das Spital ist meine zweite Familie», sagt Regula Christen. Sie ging immer gern zur Arbeit ins Spital in Stans. Dass man sich untereinander kennt, mit Namen begrüsst – das hat ihr immer gefallen. Wie sie Ende der 1970er Jahre ihre erste Stelle antrat, lautete ihre Berufsbezeichnung noch «allgemeine Krankenpflegerin». Daraus wurde später die Pflegefachfrau. Auch die Art der Patientenbetreuung änderte sich. Waren früher Privat- und Allgemeinversicherte auf derselben Station untergebracht, trennte man sie später.

Nachdem sie lange auf der Bettenabteilung im 4. OG pflegerisch tätig gewesen war, wechselte Regula Christen für zehn Jahre auf die Intensivstation, später übernahm sie die Leitung der neu geschaffenen Privatstation. Als ihre Kinder zur Welt kamen, reduzierte sie ihr Pensum, um es später wieder

aufzustocken. In den Jahren vor ihrer Pensionierung und in ihrer leitenden Funktion war sie mit einem 90-Prozent-Pensum tätig. Als sie mit 64 pensioniert wurde, war bereits eingefädelt, dass sie weiter für das Spital arbeitet.

Grüsse auf dem Post-it-Zettel

Seither ist sie an einem Tag in der Woche für die Bettendisposition des gesamten Spitals zuständig. Zwei Kolleginnen erledigen die Aufgabe an den anderen Tagen der Woche: Betten für stationäre Aufenthalte reservieren, dringende Anfragen von OP-Zentrum und Notfall aufnehmen, alle Änderungen im System erfassen, Einladungsbriefe an die Patientinnen und Patienten senden. «Manchmal notiere ich einen lieben Gruss auf einem Post-it-Zettel», sagt Regula Christen. Sie kennt nicht nur das Personal des Spitals, sondern auch viele Menschen, die sich in und um Stans niedergelassen haben. Ist ihr eine Person sehr gut bekannt, schaut sie nach deren Eintritt kurz im Krankenzimmer vorbei. Auch auf ihrer früheren Station macht sie immer wieder kleine Besuche. Man kennt sich und man schätzt sich, und so soll es bleiben: «Solange es mir gut geht und ich Spass daran habe, mache ich weiter.»

Natur pur: Arbeiten, wo sich andere erholen

Die Luzerner Höhenklinik Montana bietet ihren Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen. Neben vielen kleinen Vergünstigungen wird die Möglichkeit, einen Ausgleich in der idyllischen Walliser Bergwelt zu finden, besonders geschätzt.

«Die Mitarbeiterattraktivität ist für uns ein sehr wichtiges Thema», sagt Fabian Wenger, Leiter Betriebswirtschaft und Mitglied der Klinikleitung. Die Klinik ist spezialisiert auf pulmonale, psychosomatische und kardiologische Rehabilitation sowie muskuloskeletale und internistische Rehabilitation. Sie liegt idyllisch in der Walliser Bergwelt. Besonders attraktiv ist der Arbeitsort deshalb für Sportbegeisterte und solche, die den Ausgleich vor allem in der Natur suchen. Für Mitarbeitende, die jeweils eine längere Anreise haben, bietet die Klinik Personalunterkünfte zu vorteilhaften Konditionen.



Fabian Wenger, Leiter Betriebswirtschaft an der Luzerner Höhenklinik Montana

Viele kleine Vergünstigungen

Auch im Fall von Krankheit oder Unfall garantiert die Luzerner Höhenklinik Montana wie auch das LUKS die volle Lohnfortzahlung während zweier Jahre. Erkrankte oder Verunfallte können ein Absenzen- und Case-Management sowie Sozialberatung in Anspruch nehmen. Mütter beziehen nach der Geburt ihres Kindes während 16 statt der vorgeschriebenen 14 Wochen den vollen Lohn. Teilzeitarbeit ist ebenso möglich

«Wer längere Dienste machen kann, muss seltener anreisen.»

Fabian Wenger
Leiter Betriebswirtschaft und
Mitglied der Klinikleitung

wie flexible Arbeitszeiten, hinzu kommen viele bezahlte Feiertage, grosszügige Ferienregelungen und sogar bezahlte Urlaubstage für «Diensttreue». Geschätzt werden gemäss Fabian Wenger die «vielen kleinen Vergünstigungen», etwa Ermässigungen für die Bergbahnen in Crans-Montana, die Möglichkeit, Therapieräume und -geräte privat zu nutzen, oder ein tägliches Gratisgetränk.

Umbauten und Renovierungen

Potenzial zur Erhöhung der Mitarbeiterattraktivität sieht Fabian Wenger in der geplanten Überarbeitung der Schichtpläne: «Wenn wir in der Pflege oder auch in der Hotellerie längere Dienste ermöglichen, reduziert das die Reiseaktivität.» Förderlich für die Zufriedenheit, nicht nur der Patientinnen und Patienten, sondern auch der Mitarbeitenden, sind geplante und teilweise bereits realisierte Umbauten oder Renovierungen.

8 146 Personen und ebenso viele individuelle Laufbahnen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LUKS Gruppe haben jede und jeder für sich eine andere berufliche Entwicklung gewählt. Passende Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung anzubieten, ist ein zentrales Anliegen des Spitalverbunds mit seinen fünf Standorten.

Wie zeigt man als Arbeitgeberin Wertschätzung? «Indem man dafür sorgt, dass die Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten können», sagt Evelyn Brun, Leiterin HR-Entwicklung der LUKS Gruppe. Sie ist verantwortlich dafür, dass das Spektrum an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten laufend aktualisiert und erweitert wird. Heute können die aktuell 8146 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in rund hundert verschiedenen Berufen die individuell für sie passende Wahl treffen. Interne Seminare und Workshops werden ebenso angeboten wie zusammen mit externen Partnern fachspezifische Kurse und Studiengänge. Das LUKS übernimmt die Kosten jeweils ganz oder teilweise in Form von Geld und / oder Zeit.



Evelyn Brun.

Magnetwirkung für Fachkräfte

Dahinter steckt auch die Hoffnung, dass die Angebote «Magnetwirkung» entfalten und neue Fachkräfte anziehen. Zudem gehen die Verantwortlichen davon aus, dass zufriedene Beschäftigte länger im Unternehmen verbleiben. Sollte sich durch eine neu erworbene Qualifikationsstufe die Perspektive eines Funktionswechsels ergeben, bieten sich in der LUKS Gruppe mit ihren fünf Standorten dafür Möglichkeiten und Chancen in der Zentralschweiz. «Wir finden immer eine Lösung», sagt Evelyn Brun. Besonders umfassend sind die Angebote für ergänzende Aus- und Weiterbildungen in den Bereichen Pflege und Operation. «Wir bieten eine sehr grosse Palette an möglichen beruflichen Perspektiven in den verschiedenen Laufbahnmodellen», sagt Paul Meier, Leiter Pflege Anästhesie am LUKS Luzern, der bei der Entwicklung der Laufbahnmodelle mitgewirkt hat.

Praxiswissen bis Führungskompetenz

Neben pflegerischem und / oder medizinischem Fachwissen können sich Interessierte auch pädagogische Fähigkeiten und Führungskompetenzen aneignen. So kann eine Fachange-

«Mitarbeitende sollen ihr volles Potenzial entfalten können.»

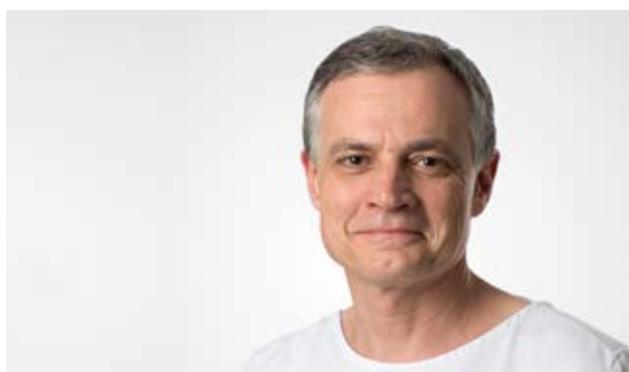
Evelyn Brun

Leiterin HR-Entwicklung LUKS Gruppe

stellte Gesundheit bereits nach einem Jahr Berufserfahrung eine Vertiefung für die Akutversorgung erwerben, eine in der Pflege tätige Fachperson kann nach dem Diplom eine Spezialisierung in Anästhesie-, Intensiv- oder Notfallpflege anstreben. Analog kann eine im Operationsbereich tätige diplomierte Fachperson ihre Kenntnisse über komplexe und spezialisierte Operationsverfahren weiterentwickeln. Wie die Pflegefachperson kann sich auch die Hebamme zur Expertin weiterbilden und Praxisteams beraten oder schulen oder aber den Weg in die klinische Forschung einschlagen. Sowohl im Pflege- wie auch im Operationsbereich kann die persönliche Entwicklung auch in Richtung Bildung oder Führung gehen. Entscheiden sich Beschäftigte der LUKS Gruppe für eine Führungsfunktion, erwerben und vertiefen sie ihre Kompetenzen in entsprechenden Kursen oder Studiengängen.

«Unterstützende Förderung»

Berufliche Perspektiven und Laufbahnmöglichkeiten werden unter anderem im Rahmen von Beurteilungs- oder Fördergesprächen thematisiert, davon gehen häufig die berufliche Weiterentwicklung oder der nächste Karriereschritt aus. «Damit Mitarbeitende ihre Fähigkeiten und Stärken entfalten können, braucht es verschiedene Formen der Unterstützung, manchmal auch nur schon die Ermutigung und Bestärkung, Neues zu wagen und anzupacken», sagt Paul Meier. Er selbst kam wegen der Weiterbildung in Anästhesiepflege nach Luzern, entwickelte sich dann in Richtung Bildung weiter und war als Dozent und Praxislehrer für Anästhesiepflege tätig, bevor er die Führungslaufbahn einschlug. «Ich hätte nicht erwartet, hier so viele Jahre beruflich tätig zu sein, aber das LUKS bietet sehr viele spannende Jobs und Tätigkeitsfelder an und es haben sich mir immer interessante Perspektiven geboten. Zudem waren Menschen da, die mich unterstützt und inspiriert haben.» Inzwischen arbeitet er seit mehr als dreissig Jahren am LUKS Luzern.



Paul Meier.

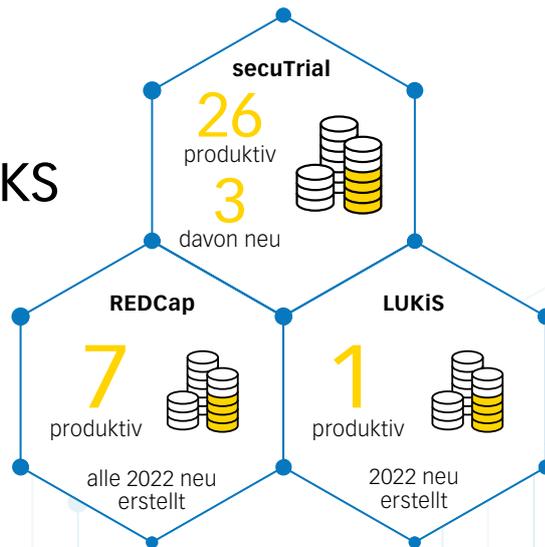
«Wir bieten eine grosse Palette interessanter Rollen und Funktionen in den Laufbahnmodellen an.»

Paul Meier

Dozent und Praxislehrer Anästhesiepflege

Forschung am LUKS 2022

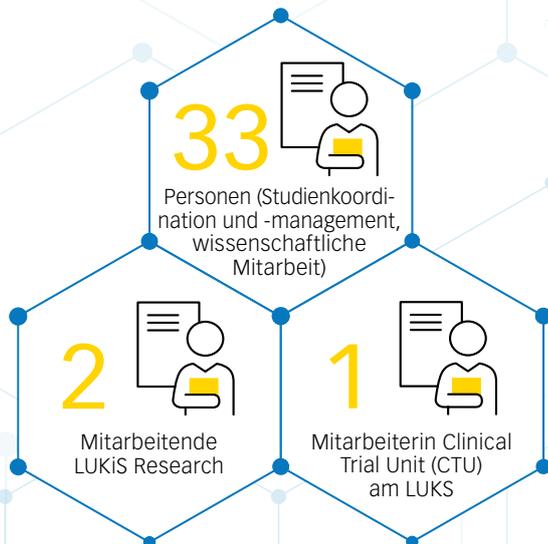
Datenbanken



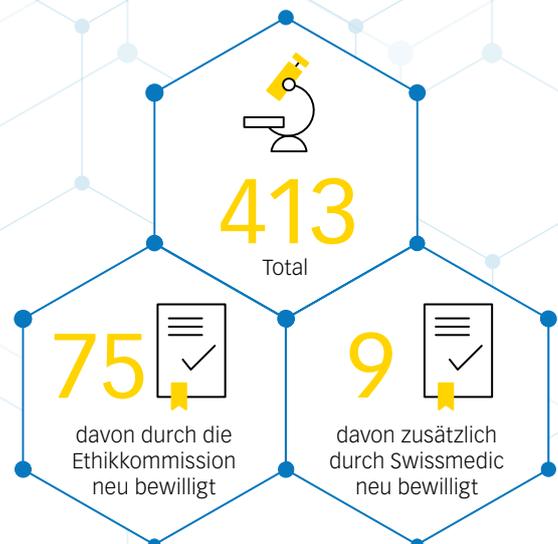
Publikationen



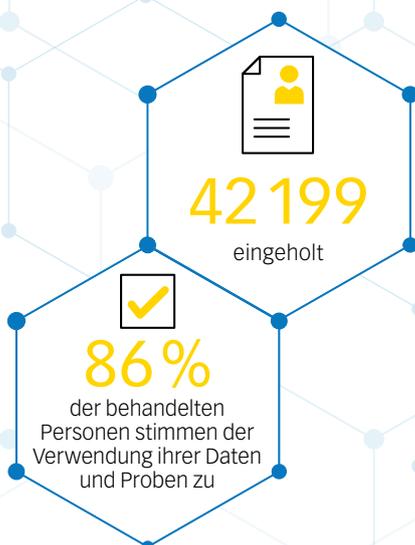
Studienpersonal



Laufende Studien und Register

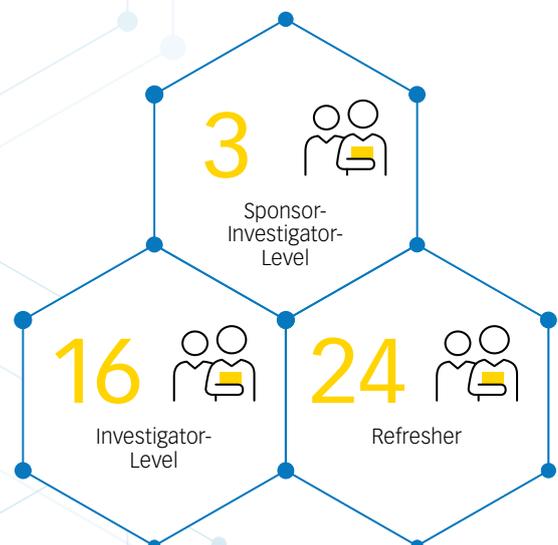


Generalkonsent



Kursbesuche

GCP-Kurse der CTU SPZ



FORSCHUNG FÜR KINDER

Kinder erkranken anders

Infektionen mit Viren, Bakterien oder anderen Erregern führen bei Kindern zu anderen Symptomen und Krankheitsverläufen als bei Erwachsenen. Auch Diagnostik und Therapie unterscheiden sich. Forschung, wie sie das Team um PD Dr. med. Nicole Ritz, Chefärztin Pädiatrie vom Kinderspital des LUKS in Luzern, betreibt, liefert wichtige Erkenntnisse.

Im Winter 2021/2022 löste das Coronavirus besonders viele Covid-Erkrankungen aus – auch bei Kindern. Die Symptome unterschieden sich aber je nach Alter. Während jüngere Kinder meist unter Fieber, Schnupfen oder Husten litten, kam es bei älteren Kindern und Jugendlichen vermehrt zu Kopfschmerzen, Geschmacks- und Geruchsverlust. «In den meisten Fällen verlief die Erkrankung mild», sagt PD Dr. med. Nicole Ritz, Chefärztin Pädiatrie am Kinderspital des LUKS in Luzern. Waren die Kinder vorerkrankt, mussten sie vermehrt ins Spital aufgenommen werden. Solche wichtigen Informationen liefert ein von Dr. Ritz geleitetes nationales Forschungsprojekt zu Covid-19-Erkrankungen bei Neugeborenen, Kindern und Jugendlichen.

Alle Kinderspitäler liefern Daten

Nicole Ritz ist Fachärztin für Kinder- und Jugendmedizin sowie für Infektiologie und führt die Covid-Studie für die Swiss Paediatric Surveillance Unit (SPSU) durch. Über das Meldesystem der SPSU werden die Daten über Krankheiten mit Komplikationen sowie seltene Krankheitsbilder bei Kindern unter 16, die in einem Spital behandelt wurden, erfasst. Beteiligt sind schweizweit 29 Kinderspitäler und Kliniken, die Kinder behandeln. Aktuell laufen neben der 2020 begonnenen Covid-Studie weitere Forschungsprojekte, etwa zu Infektionen mit Bakterien der Gruppe-A-Streptokokken sowie zu Varizellen (Windpocken) und deren Komplikationen.

Tuberkulose bei Flüchtlingskindern

Bereits abgeschlossen wurde ein ebenfalls von Nicole Ritz und ihrem Team geleitetes Projekt zur Tuberkulose, für das 2022 der SwissTB Award für «herausragende Forschung» verliehen wurde. Ausgewertet wurden Daten von 139 Kindern über einen Zeitraum von sechs Jahren. Auffällig war, dass es

2016 zu einem starken Anstieg der in der Schweiz gemeldeten Fälle kam. Hintergrund war die Flüchtlingswelle in Europa, die damals ihren Höhepunkt erreichte. Die Studie fand auch heraus, dass etwa ein Drittel der Kinder keine oder nur wenig Symptome einer Tuberkulose-Erkrankung hatte. Dies zeigt, wie wichtig es ist, die Kinder bei TB-Exposition auch ohne Symptome abzuklären.

RSV-Epidemie

Auch beim Respiratorischen Synzytial-Virus (RSV) kommt man aufgrund abgeschlossener Studien und noch unpublizierter Daten zu einer besseren Einschätzung des Krankheitsgeschehens vor allem in den letzten Jahren. Im Winter 2022/2023 war eine deutlich stärkere Epidemie zu verzeichnen, die man aufgrund der Vordaten mit weniger oder ausbleibender Epidemie vorhergesehen hatte. Die RSV-Infektion betrifft alle Kinder in den ersten zwei Lebensjahren und auch später regelmässig. Sie führt zu Atemnot und erschwelter Nahrungs- und Flüssigkeitsaufnahme, was häufige Gründe für Spitaleinweisungen sind. Da es noch keine generell verfügbare vorbeugende Impfung gibt, kann Eltern derzeit lediglich empfohlen werden, ihre Säuglinge und Kleinkinder zu schützen, indem sie sie von hustenden und fiebernden Personen fernhalten.

Spezifischere Therapien nach Schlaganfall

Eine neue Studie des Teams um Prof. Dr. med. Thomas Nyffeler, Chefarzt Neurorehabilitation des LUKS-Neurozentrums, konnte erstmals klären, weshalb ein Infarkt bei manchen Betroffenen zu gravierenden Defiziten führt. Die Erkenntnisse sind auch für die Therapie bedeutsam.

Jährlich erleiden in der Schweiz 16 000 Menschen einen Schlaganfall. Bei rund einem Drittel der Betroffenen führt das zu bleibenden Defiziten, die verschiedene Reaktionen wie Aufmerksamkeit, Wachsamkeit und Verhaltenskontrolle betreffen können. Das hat Folgen in vielen Alltagssituationen, zum Beispiel im Verkehr, wo schnelle Reaktionen wichtig sind. Das Forschungsteam um Prof. Dr. med. Thomas Nyffeler vom Neurozentrum am LUKS in Luzern konnte in einer Studie erstmals klären, dass die Aufmerksamkeit, Wachsamkeit und Verhaltenskontrolle von identischen Netzwerken im Gehirn kontrolliert werden.

Alle 60 an der Studie beteiligten Patientinnen und Patienten führten zwölf Aufgaben aus dem Bereich Aufmerksamkeit, Wachsamkeit und Verhaltenskontrolle durch. Beeinträchtigt waren alle drei Funktionen nur bei den Personen, bei denen der Schlaganfall im vorderen Teil des Gehirns, im sogenannten Multiple-Demand-Netzwerk, stattfand. An diesem Knotenpunkt kreuzen Fasern, die verschiedene Teile des Gehirns miteinander verbinden. Wird der Bereich infolge des Schlaganfalls beschädigt, führt dies zu einem Kollaps des ganzen Systems und somit auch zu den schweren Defiziten. Die Bedeutung des Multiple-Demand-Netzwerks wurde bereits früher an gesunden Menschen untersucht, die Auswirkungen eines Schlaganfalls in der Region konnten mit dieser Studie aber erstmals gezeigt werden.

Spezifischere kognitive Therapien für Betroffene

Die Erkenntnisse der Forschungsarbeit über das Zusammenspiel der Hirnregionen lieferten nicht nur einen Beitrag zum besseren Verständnis des Geheimnis Gehirns, sondern seien auch für die Therapie nach einem Schlaganfall von Bedeutung, sagt Dr. phil. Brigitte Kaufmann, Erstautorin der Arbeit

und Neuropsychologin am Neurozentrum. «Ein genauer Blick auf das MRI zeigt uns, welche Patientinnen und Patienten einen Infarkt in dieser Region hatten und deshalb deutlich mehr Unterstützung bei der Bewältigung ihres Alltags benötigen.» Die spezifisch auf die Kombination der einzelnen Probleme angepassten kognitiven Therapien könnten dann bereits frühzeitig organisiert werden. Allenfalls könne durch die Therapie der einen Funktion, z.B. der Aufmerksamkeit, indirekt auch eine zweite oder dritte Funktion wie Wachsamkeit und Verhaltenskontrolle trainiert werden. In künftigen Studien soll deshalb auch das therapeutische Zusammenspiel zwischen den verschiedenen Funktionen untersucht werden.

«Wir verstehen das Geheimnis Gehirn nun ein bisschen besser.»

Dr. phil. Brigitte Kaufmann

Neuropsychologin am Neurozentrum



*V. l. n. r.: Prof. Dr. med. Thomas Nyffeler, Dr. phil. Brigitte Kaufmann
und PD Dr. med. Dario Cazzoli.*

RADIOLOGIE

Brustkrebsdiagnostik mit künstlicher Intelligenz

Eine Forschungsgruppe der radiologischen Abteilung des LUKS Sursee arbeitet an der Entwicklung von neuen Algorithmen der künstlichen Intelligenz, um die Brustkrebsdiagnostik zu automatisieren. Dabei wird eine Software so trainiert, dass sie Veränderungen auf Mammografie-Bildern selbständig erkennen und bewerten kann.

Jedes Jahr erhalten in der Schweiz 6000 Frauen die Diagnose Brustkrebs und 1400 Patientinnen sterben daran. Je früher die Tumorerkrankung diagnostiziert und behandelt wird, desto höher sind die Lebenserwartung und die Lebensqualität der betroffenen Frauen. Neben der Mammografie, die als wichtigste bildgebende Methode zur Früherkennung von Brustkrebs gilt, können auch andere Verfahren wie Ultraschall und Magnetresonanztomografie wichtige Informationen liefern. Künstliche Intelligenz (KI), welche grosse Datenmengen schnell und zuverlässig verarbeiten kann, könnte dazu beitragen, diese Methoden zur Brustkrebsdiagnostik zu automatisieren und flächendeckend zu verbessern. Eine Forschungsgruppe der radiologischen Abteilung des LUKS Sursee arbeitet an der Entwicklung geeigneter Algorithmen, die es ermöglichen, die frühe Erkennung von Brustkrebs durch Einsatz der künstlichen Intelligenz sicherzustellen. Dies bedeutet, dass mit der KI kleine Karzinome in sehr frühen Stadien, die mit einer sehr guten Prognose verbunden sind, sicher erkannt werden können. Die Diagnosestellung mittels KI unterstützt dabei die Ärztin oder den Arzt bei der Bewertung der Mammografie-Aufnahmen.

Gut- oder bösartige Veränderung?

«Wir trainieren die Software darin, nicht tastbare Veränderungen sehr früh auf Mammografie-Bildern zu erkennen und in gut- oder bösartig einzuteilen. Die Software unterstützt dabei den Radiologen, indem die Software wie ein zweiter Befunder die Aufnahmen zusätzlich zum Radiologen analysiert», sagt die Radiologin PD Dr. Simone Schradling vom LUKS Sursee. In einem nächsten Schritt soll getestet werden, wie zuverlässig KI zur selben Diagnose kommt wie ein auf Brustdiagnostik spezialisierter Radiologe. «Unsere bisherigen Ergebnisse sind vielversprechend», sagt Dr. Schradling. Es zeigt sich, dass die KI im klinischen Alltag Brustbefunde in der Mammografie recht sicher findet. Die KI liefert bei eini-



Anwendung der künstlichen Intelligenz zur Brustdiagnostik.

gen Patientinnen auch wichtige Zusatzinformationen, die den Ärzten die korrekte Bewertung der Mammografie-Aufnahmen deutlich erleichtert und noch präziser macht. Dies ist auch für das LUKS-Netzwerk sehr hilfreich, da zu erwarten ist, dass durch den Einsatz der KI der hohe Qualitätsanspruch im gesamten LUKS-Netzwerk sichergestellt werden kann. «Unsere Hoffnung ist zudem, dass wir neben dem Erkennen von Brustkrebs in kleinen, günstigen Stadien, mit KI noch besser zwischen gutartigen und bösartigen Befunden unterscheiden können. Denn es ist eine häufige Situation bei der Bewertung von Mammografie-Aufnahmen, dass sich gutartige und bösartige Befunde ähnlich oder sogar identisch darstellen. Um eine ganz sichere Diagnose zu erhalten, werden den Patientinnen in der Regel weitere bildgebende Untersuchungen und oft auch eine Gewebeprobe (Biopsie) aus dem auffälligen Areal empfohlen. Diese Situation ist für die

«Wir hoffen, dass wir mit dieser neuen Methode mehr Mammakarzinome in prognostisch günstigen Stadien entdecken können.»

PD Dr. med. Simone Schradling
Leitende Ärztin, LUKS Sursee

Patientinnen stets sehr belastend. KI kann uns helfen, durch eine noch sicherere Unterscheidung von gut- und bösartigen Befunden die Notwendigkeit weiterer Abklärungen zu reduzieren.»

Kann KI den zweiten Experten ersetzen?

In einem zweiten Schritt will die Studie prüfen, ob KI in der klinischen Routine das Vier-Augen-Prinzip in der Brustdiagnostik vereinfachen kann. Die Software könnte dereinst den zweiten Radiologen, der derzeit zur Bewertung einer Mammografie erforderlich ist, ersetzen und so zur Entlastung angesichts knapper personeller und infrastruktureller Ressourcen beitragen.

Das Forschungsprojekt möchte darüber hinaus weitere wichtige Fragen klären, etwa die, ob mithilfe von KI ein Risikoprofil für die Entwicklung von Brustkrebs für eine Frau erstellt werden kann. «Dies könnte dazu beitragen, die Diagnostik von Brustkrebs individuell auf die einzelne Frau abzustimmen, um zu viel, aber auch zu wenig Diagnostik zu vermeiden», sagt Simone Schradling weiter.

Zudem wird untersucht, ob die Beurteilung durch KI dazu beitragen kann, die Bildqualität von Mammografie-Aufnahmen sowie die Qualität von Abläufen während der Mammografie zu optimieren. «Diese Qualitätssicherung und Verbesserung der Abläufe bei der Mammografie sind auch aus ökonomischen Gesichtspunkten interessant und könnten dazu beitragen, Kosten zu reduzieren», sagt Simone Schradling.

Neben der Anwendung von KI in der Mammografie-Befundung wird die Arbeitsgruppe in Zukunft die entwickelten Algorithmen auch zur Brustkrebsfrüherkennung im Ultraschall und in der MRI anwenden und analysieren. Zum Thema der Qualitätssicherung führt die Radiologie-Abteilung des LUKS Sursee derzeit auch eine Befragung von fast tausend Patientinnen durch. «Das Interesse daran ist gross», sagt Simone Schradling. Erste Auswertungen zeigten «interessante und zum Teil unerwartete Ergebnisse, die unsere zukünftige Betreuung von Frauen in der Brustdiagnostik positiv beeinflussen werden. So konnten wir z.B. herausfinden, welche Faktoren erfüllt sein müssen, dass die Frauen weniger Schmerzen bei der Mammografie verspüren und diese als weniger belastend empfinden. Auch die Atmosphäre in den Räumlichkeiten beeinflusst nach unserer Analyse die Zufriedenheit der Frauen. Hingegen ist die Stärke, mit der die Brust bei der Mammografie zusammengedrückt wird, kaum von Relevanz. Diese Informationen helfen uns, die Ausbildung und Schulung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch effektiver auf die Patientinnenbedürfnisse abzustimmen.»

Vision

Wir sind die führende Spitalgruppe der Schweiz und prägen die Gesundheitsversorgung. Wir sorgen gemeinsam mit Leidenschaft und Engagement für das Wohl unserer Patientinnen und Patienten durch Qualität, Lehre und Forschung.

Vision

Mitarbeiter-
attraktivität

herz
komp
vern

Wirtschaft-
lichkeit

Strat

Strategie

Als Spitalgruppe sorgen wir rund um die Uhr für eine koordinierte, digital vernetzte und für alle zugängliche Gesundheitsversorgung.

Strategische Handlungsfelder & Ziele

Qualität

Durch qualifiziertes Fachpersonal in allen Unternehmensbereichen mit einer starken Patienten-, Zuweiser- und Kundenorientierung.

Ziele

- Stärkung der Patientensicherheit und Behandlungsqualität
- Partnerschaftliche Unterstützung der Zuweisenden in der Patientenversorgung
- Förderung der Forschung und Entwicklung
- Ausbau der Standardisierung
- Etablierung von Qualitätsindikatoren auf Basis der Patientenerfahrungen¹

Innovation

Durch Kultur des Lernens und Veränderns sowie durch Digitalisierung und Automatisierung.

Ziele

- Optimierung und Weiterentwicklung des Klinikinformationssystems LUKiS
- Erschliessung neuer Geschäftsfelder und -modelle
- Etablierung neuer Technologien
- Gestaltung von praxisorientierten Aus- und Weiterbildungen als Teil des universitären Lehrspitals

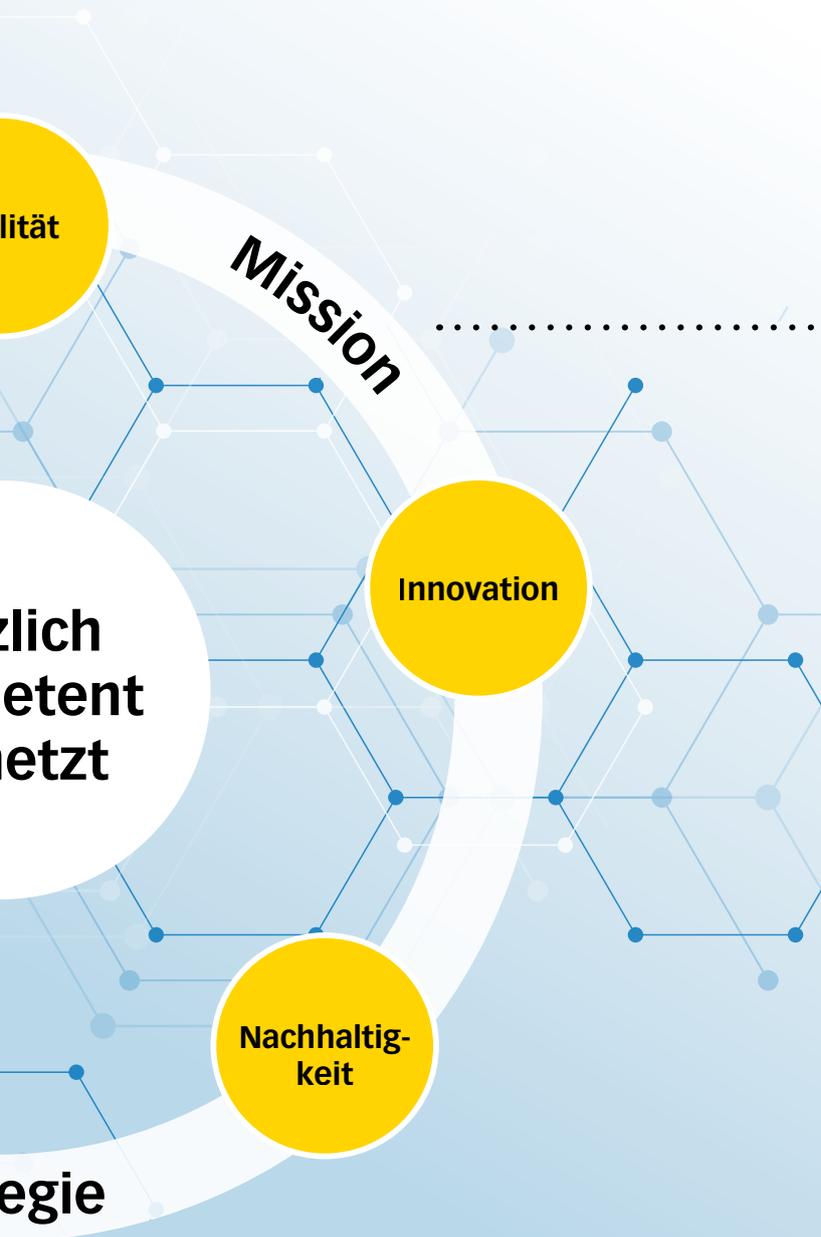
Nachhaltigkeit

Durch sorgfältigen gruppenweises Handeln mit allen Ressourcen und Umweltschonung.

Ziele

- Weiterentwicklung zur nachhaltigen Gesundheitsversorgung
- Förderung des Handelns in der Kreislaufwirtschaft
- Gestaltung von Prozessen in der Kreislaufwirtschaft
- Kontinuierliche Verbesserung der ökologischen Fussabdrücke

• 1 PROMs (patient reported outcome measures)/PREMs (patient reported experience measures) / 2 «Lean Management» ist eine Managementmethode zur Prozessoptimierung / 3 EBITDA: «Earnings before interest, tax, depreciation and amortization». Auf Deutsch: «Betriebsergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen»



Mission

- Wir nehmen unsere Verantwortung für die Patientinnen und Patienten, für die Mitarbeitenden und die Gesellschaft wahr.
- Wir begegnen unseren Patientinnen und Patienten mit Herzlichkeit und Respekt.
- Wir erbringen unsere Leistungen auf wissenschaftlicher Basis mit Umsicht und Augenmass.
- Wir überzeugen bei der Leistungserbringung durch Qualität, Strukturen, Prozesse und Teamarbeit.
- Wir stärken die fachliche, persönliche und ökonomische Kompetenz aller Mitarbeitenden.
- Wir sind als Unternehmen und Arbeitgeber verlässlich, zukunftsorientiert und innovativ.
- Wir sichern unsere Investitionsfähigkeit durch Wirtschaftlichkeit.

openweiten Umgang
und Respekt für die

m «Lean² Hospital»
Ins als umwelt-
mensgruppe
ssen der Kreislauf-
sserung des öko-
ks

Mitarbeiterattraktivität

Durch berufs- und bereichsübergreifende Zusammenarbeit, persönliche und fachliche Förderung sowie zeitgemässe Arbeitsbedingungen.

Ziele

- Angebot von flexiblen Arbeitsmodellen
- Marktgerechte Anstellungsbedingungen
- Etablierung von Laufbahnkonzepten und Erfüllen von Weiterbildungsversprechen
- Förderung der Mitarbeitenden als Unternehmer im Unternehmen

Wirtschaftlichkeit

Durch konsequentes Kostenmanagement, Erhöhung des Anteils zusatzversicherter und ausserkantonaler Patientinnen und Patienten sowie stufengerechte Ergebnisverantwortung.

Ziele

- Konsequente Nutzung der Synergien in der Gruppe
- Betriebsergebnis (EBITDA³) Marge auf Gruppenstufe mind. 10 %
- Eigenkapitalquote mind. 50 %
- Erzielung sachgerechter Leistungsabgeltung

nt-Philosophie mit Prinzipien und Methoden, um Prozesse effizienter zu organisieren und Verschwendungen zu vermeiden.
ngen auf Sachanlagen und immaterielle Vermögensgegenstände».

Unsere Spitäler und Kliniken

Die LUKS Gruppe besteht aus dem Luzerner Kantonsspital mit den Standorten in Luzern, Sursee, Wolhusen sowie dem Spital Nidwalden in Stans, der Luzerner Höhenklinik Montana, aus externen Ambulatorien und Praxen sowie aus weiteren Beteiligungen.

Schweizweit ist die Zusammenarbeit mit den Universitätsspitälern, den Zentralschweizer Spitälern und mit Fachkliniken etabliert. Die LUKS Gruppe ist Partnerin der Luzerner Psychiatrie lups und Dienstleisterin für die Spitäler, Pflege- und Rehaeinrichtungen der ganzen Region und darüber hinaus. Sie arbeitet eng mit über 5000 zuweisenden Haus- und Fachärztinnen und -Ärzten zusammen. Um den Wissenstransfer aus Forschung und Entwicklung zu gewährleisten, kooperiert die LUKS Gruppe in Netzwerken im In- und Ausland und bietet selber erfolgreich eine Vielzahl anerkannter Aus- und Weiterbildungen an



LUKS Luzern

5 991	Mitarbeitende
611	Mitarbeitende in Ausbildung
527	betriebene Betten
652 127	ambulante Patientenkontakte
28 987	stationäre Patientinnen und Patienten

LUKS Gruppe

8 270	Mitarbeitende (alle Standorte)
953	Mitarbeitende in Ausbildung
886	betriebene Betten
917 832	ambulante Patientenkontakte
48 635	stationäre Patientinnen und Patienten



LUKS Sursee

815	Mitarbeitende
126	Mitarbeitende in Ausbildung
125	betriebene Betten
102 847	ambulante Patientenkontakte
8 459	stationäre Patientinnen und Patienten



LUKS Wolhusen

723	Mitarbeitende
127	Mitarbeitende in Ausbildung
97	betriebene Betten
71 472	ambulante Patientenkontakte
4 866	stationäre Patientinnen und Patienten



Spital Nidwalden Stans

604	Mitarbeitende
77	Mitarbeitende in Ausbildung
71	betriebene Betten
90 211	ambulante Patientenkontakte
5 528	stationäre Patientinnen und Patienten



Luzerner Höhenklinik Montana

137	Mitarbeitende
12	Mitarbeitende in Ausbildung
66	betriebene Betten
1 175	ambulante Patientenkontakte
795	stationäre Patientinnen und Patienten

Verwaltungsrat LUKS Gruppe

Luzerner Kantonsspital AG, LUKS Spitalbetriebe AG, LUKS Immobilien AG, Spital Nidwalden AG

Ulrich Fricker



Präsident
Berater
Dr. oec. HSG

Peter Schilliger



Vizepräsident*
Unternehmer und
Nationalrat

Pauline de Vos Bolay



Senior Consultant
Krankenhausmanagement
lic. rer. pol.

Cornelia Gehrig



Unabhängige
Verwaltungsrätin mit
Group-CFO-Hintergrund
lic. rer. pol

Hanspeter Kiser



Vizepräsident**
Unternehmer
lic. oec. HSG

Adrian Küng



Facharzt für Allgemeine
Innere Medizin
Dr. med.

Elsi Meier



Ehem. Direktorin Pflege,
Soziales und Therapien
Stadsspital Triemli

Stefan Scherrer



Direktor Abteilung
Informatik/CIO, Suva
Dr. phil. II

Giatgen A. Spinas



Ehem. Klinikdirektor
Universitätsspital Zürich
Prof. Dr. med. em.

* Vizepräsident Luzerner Kantonsspital AG, LUKS Spitalbetriebe AG, LUKS Immobilien AG.

** Vizepräsident Spital Nidwalden AG.

Hanspeter Vogler



Leiter Gesundheit
GSD Luzern
lic. iur.
(bis 30.06.2023)

Andreas Scheuber



Direktionssekretär
GSD Nidwalden

Benno Fuchs



CEO/Vorsitzender der
Geschäftsleitung

Christine Aschwanden



Sekretärin Verwaltungsrat
Leiterin Stab LUKS Gruppe
RA lic. iur.

Geschäftsleitung LUKS Gruppe

Luzerner Kantonsspital AG, LUKS Spitalbetriebe AG, LUKS Immobilien AG, Spital Nidwalden AG

Benno Fuchs



CEO / Vorsitzender
der Geschäftsleitung
LUKS Gruppe

Hansjörg Schmid



Stv. CEO LUKS Gruppe
Leiter Finanzen und
Personal (CFO)
Dr. sc. techn. ETH

Christoph Henzen



Leiter Zentrum Luzern
(COO Zentrum)
Prof. Dr. med.

Virginie Schubert



Leiterin Regionen
(COO Grundversorger)
Dr. rer. oec.

Michael Thiel



Leiter Spezialkliniken
und Institute (COO Spezial-
kliniken und Institute)
Prof. Dr. med. Dr. phil. II

Guido Schüpfer



Leiter Medizinsteuerung
und -koordination (CMO)
Dr. med. PhD

Michael Döring



Leiter Pflege und Soziales
(CNO)

Florentin Eiholzer



Leiter Betrieb
und Infrastruktur (CSSO)

Stefan Hunziker



Leiter Informatik (CIO)
Dr. med.

Beisitz Geschäftsleitung LUKS Gruppe

Christine Aschwanden



Leiterin Stab LUKS Gruppe
Generalsekretärin
RA lic. iur.

Erweiterte Geschäftsleitung (beratende Funktion)

Yvonne Neff Lüthy



Leiterin Sursee
(ab Mitte Juni 2022)

Ute Buschmann



Leiterin Wolhusen
Dr. med.
(bis 31.05.2023)

André Baumeler



Leiter Stans
Direktor Spital Nidwalden AG
(seit 01.11.2022)

Jürg Metzger



Leiter Chirurgie
Prof. Dr. med.

Christoph Konrad



Leiter klinische
Querschnittmedizin
Prof. Dr. med.

Martin Stocker



Leiter Kinderspital
PD Dr. med.

Barbara Flubacher



Leiterin HR (CHRO)
(bis 31.05.2023)

Urs Baumberger

Leiter Stans
(Direktor Spital Nidwalden AG)
(bis 31.10.2022)

Alessandro Wildisen

Leiter Sursee
Dr. med.
(bis Mitte Juni 2022)

Mandate und Interessenbindungen

Verwaltungsrat LUKS Gruppe

Luzerner Kantonsspital AG, LUKS Spitalbetriebe AG, LUKS Immobilien AG, Spital Nidwalden AG

Stichtag 1. April 2023

Ulrich Fricker

Präsident Verwaltungsrat
Berater
Dr. oec. HSG

- FERI (Schweiz) AG, Zürich, Verwaltungsrat
- Limmat Wealth AG, Zürich, Verwaltungsrat
- Peak Reinsurance AG, Zürich, Verwaltungsrat
- Verlingue AG, Kriens LU, Verwaltungsrat

Peter Schilliger

Vizepräsident Verwaltungsrat*
Unternehmer
Sanitär- und Heizungstechniker
Nationalrat FDP

- FDP-Donatorenvereinigung Kanton Luzern, Vorstandspräsident
- Focus50plus, Zürich, Mitglied Vorstand
- Gisler Spenglerei-Bedachungen GmbH, Udligenswil, Vorsitzender Geschäftsleitung
- Herzog Bauspenglerei AG, Luzern, Verwaltungsratspräsident
- Herzog Haustechnik AG, Luzern, Verwaltungsratspräsident
- Hochschule Luzern – Technik und Architektur, Horw, Präsident Stiftungsrat und Mitglied Beirat
- IC AG Beratung, Udligenswil, Verwaltungsratspräsident
- Kaiser AG, Udligenswil, Verwaltungsratspräsident
- Kursaal Casino AG, Luzern, Verwaltungsrat
- Luzerner Mobilitäts-Konferenz, Luzern, Vorstandspräsident
- Panorama Chälenmattli AG, Stans, Verwaltungsrat
- Partner Immobilien AG, Udligenswil, Verwaltungsrat
- Personalfürsorgestiftung der Herzog Gruppe, Stiftungsratspräsident
- Schilliger Holding AG, Udligenswil, Verwaltungsratspräsident
- Schilliger Immobilien AG, Udligenswil, Verwaltungsratspräsident
- Schweizerischer Arbeitgeberverband, Zürich, Mitglied Grosser Vorstand
- Schweizerischer Gewerbeverband (sgv), Bern, Mitglied der Gewerbekammer
- Spenglerei Pilatus AG, Kriens, Verwaltungsrat
- Suissetec Gebäudetechnik-Verband, Zürich, Ehrenpräsident
- SVIT-Verband Schweiz, Mitglied Beirat
- Touring Club Schweiz, Verwaltungsrat und Vorstandspräsident Sektion Waldstätte
- VPAG Vereinigung der privaten Aktiengesellschaften, Basel, Vizepräsident

Pauline de Vos Bolay

Mitglied Verwaltungsrat
Senior Consultant
Krankenhausmanagement
lic. rer. pol.

- ASFIP (Aufsichtsbehörde der Pensionskassen und Stiftungen), Kanton Genf, Verwaltungsrätin
- Glückskette: Präsidentin der Projektkommission für die Schweiz
- Luzerner Höhenklinik Montana AG, Präsidentin Verwaltungsrat

Cornelia Gehrig

Mitglied Verwaltungsrat
Unabhängige Verwaltungsrätin mit
Group-CFO-Hintergrund
lic. rer. pol.
eidg. dipl. Wirtschaftsprüferin

- Bank Cler AG, Basel, Verwaltungsrätin, Vorsitz Prüfungsausschuss, Mitglied Risikoausschuss
- Ernst Schweizer AG, Hedingen, Verwaltungsrätin
- Sitem Insel AG, Verwaltungsrätin
- Sitem StartUp Club, Vizepräsidentin (Verein)
- Skan Group AG, Allschwil, Vizepräsidentin Verwaltungsrat, Vorsitz Prüfungsausschuss
- Visana Gruppe Krankenkasse, Bern, Verwaltungsrätin, Vorsitzende Audit & Risk Committee (Austritt im Mai 2023)

* Vizepräsident Luzerner Kantonsspital AG, LUKS Spitalbetriebe AG, LUKS Immobilien AG.

Hanspeter Kiser

Vizepräsident Verwaltungsrat**

Unternehmer
lic. oec. HSG

- Kistle Invest AG, Sarnen, Verwaltungsratspräsident
- Kranken-, Invaliditäts- und Altersfond der St. Anna Stiftung, Stiftungsrat
- Spital Nidwalden Immobilien-Gesellschaft, Verwaltungsratspräsident
- St. Anna Stiftung, Luzern, Stiftungsrat
- Stiftung Vascular International, Stansstad, Geschäftsführer
- Stiftung Zukunft Alter – Wohnen und Betreuung, Sarnen, Stiftungsratspräsident
- Thiola GmbH, Kerns, Geschäftsführer
- Vascular International School AG, Kerns, Geschäftsführer

Adrian Küng

Mitglied Verwaltungsrat

Facharzt für Allgemeine
Innere Medizin, Zell
Dr. med.

- Ärztenetzwerk hav-gersag, Mitglied
- BIHAM (Berner Institut für Hausarztmedizin), Lehrarzt für Studentinnen und Studenten
- Kongressverein Ärztekongress Arosa, Vorstandsmitglied
- Lehrpraktiker für Facharzt-Weiterbildung Allgemeine Innere Medizin FMH
- medici Ärztezentrum Zell, Gesellschafter und Co-Geschäftsführer

Elsi Meier

Mitglied Verwaltungsrat

Ehem. Direktorin Pflege,
Soziales und Therapien,
Stadtspital Triemli, Zürich

- Palliativ Luzern, Präsidentin
- palliative.ch, Mitglied
- SBK Zentralschweiz

Stefan Scherrer

Mitglied Verwaltungsrat

Direktor der Abteilung Informatik/CIO, Suva
Dr. phil. II

- Hochschule Luzern, Informatik, Fachbeirat «Digitale Transformation»

Giatgen A. Spinaz

Mitglied Verwaltungsrat

Senior Consultant Endokrinologie
Spital Oberengadin, Samedan
Prof. Dr. med. em.

- ETH Zürich, Bachelorstudiengang Humanmedizin, Mitglied des Steuerungskomitees und medizinischer Berater
- Gymnasium Freudenberg und Liceo Artistico, Zürich, Mitglied der Schulkommission
- Kantonale Ethikkommission Zürich, Mitglied
- Luzerner Höhenklinik Montana AG, Vizepräsident Verwaltungsrat
- Philhuman-Stiftung, Vaduz, Stiftungsrat
- Schweizerisches Institut für ärztliche Weiter- und Fortbildung (SIWF), Vizepräsident
- TA Swiss (Kompetenzzentrum für Technologiefolgenabschätzung der Akademien Schweiz), Mitglied des Leitungsausschusses
- Uniscientia-Stiftung, Vaduz, Stiftungsrat
- Università della Svizzera Italiana (USI), Masterstudium Medizin, Mitglied des Steuerungskomitees
- Universität Luzern, Mitglied des Universitätsrats
- Universität Zürich, The LOOP Zürich, Co-Director
- Vontobel-Stiftung, Zürich, Stiftungsrat

** Vizepräsident Spital Nidwalden AG.

Mandate und Interessenbindungen Geschäftsleitung LUKS Gruppe

Luzerner Kantonsspital AG, LUKS Spitalbetriebe AG, LUKS Immobilien AG, Spital Nidwalden AG

Mitglieder der Geschäftsleitung

Stichtag 1. April 2023

Benno Fuchs

CEO/Vorsitzender der Geschäftsleitung
Dipl. Wirtschaftsprüfer
Exec. MBA
Betriebsökonom FH
Controller SIB

- Augenärzte Zentralschweiz AG, Luzern, Verwaltungsratspräsident
- Hosp-IT, Luzern, Verwaltungsratspräsident
- Luzerner Forum für Sozialversicherungen und soziale Sicherheit, Vorstand
- Luzerner Pensionskasse, Luzern, Vorstand
- Medbase Gruppe, Winterthur, Verwaltungsrat
- Medidata AG, Root, Verwaltungsrat
- Spitäler Zentralschweiz, Mitglied

Hansjörg Schmid

Stv. CEO LUKS Gruppe
Leiter Finanzen und Personal (CFO)
Dr. sc. techn. ETH
MAS Corporate Finance

- Augenärzte Zentralschweiz AG, Luzern, Verwaltungsrat
- Berufsbildung Gesundheit Zentralschweiz BGZ (Bildungszentrum Xund), Luzern, Stiftungsrat
- Cardio Center Luzern AG, Verwaltungsratspräsident
- Hosp-IT AG, Luzern, Verwaltungsrat
- INOLUX AG, Luzern, Verwaltungsratspräsident
- Kardiologie Praxis Luzern AG, Luzern, Verwaltungsratspräsident
- Medical Imaging Luzern AG, Luzern, Verwaltungsratspräsident

Christoph Henzen

Leiter Zentrum Luzern (COO Zentrum)
Prof. Dr. med.

- Diabetes Zentralschweiz (ZSDG), Luzern, Präsident
- Stiftung Klinische Forschung des Luzerner Kantonsspitals LUKS, Stiftungsrat
- Schweizerische Gesellschaft für Allgemeine Innere Medizin (SGAIM), Mitglied
- Schweizerische Gesellschaft für Endokrinologie und Diabetologie (SGED), Mitglied

Virginie Schubert

Leiterin Regionen (COO Grundversorger)
Dr. rer. oec.
Master in European Business
Maîtrise de Biochimie

- Spitäler Zentralschweiz, Vorstand

Michael Thiel

Leiter Spezialkliniken und Institute
(COO Spezialkliniken und Institute)
Prof. Dr. med. Dr. phil. II

- Alfred Vogt-Stiftung, Zürich, Stiftungsratsmitglied
- Augenärzte Zentralschweiz AG, Luzern, Verwaltungsrat
- Berufsverband der Schweizer Ophthalmochirurginnen und -chirurgen (BSOC), Präsident
- Oculocare AG, Zürich, Verwaltungsrat
- Stiftung Augenklinik Luzerner Kantonsspital, Luzern, Stiftungsratspräsident

Guido Schüpfer

Leiter Medizinsteuerung und
-koordination (CMO)
Dr. med.
PhD, MBA HSG

- Cardio Center Luzern AG, Verwaltungsrat
- Lindenhofgruppe Bern, Vizepräsident des Verwaltungsrates
- Luzerner Höhenklinik Montana AG, Verwaltungsrat
- Medbase Zentralschweiz, Verwaltungsrat
- Stiftung Klinische Forschung des Luzerner Kantonsspitals LUKS, Stiftungsrat
- VivaLuzern, Verwaltungsrat
- Zentralschweizer Blutspendedienste, Stiftungsrat

Michael Döring

Leiter Pflege und Soziales (CNO)
Dipl. Experte Intensivpflege NDS HF
MAS ZFH Health Care Management

- Swiss Nurse Leader Regionalverband Zentralschweiz

Florentin Eiholzer

Leiter Betrieb und Infrastruktur (CSSO)
Betriebsökonom FH
Exec. Master of Health Service
Administration, NDS FH

- Spital Nidwalden Immobilien-Gesellschaft, Stans, Verwaltungsrat
- SteriLog Sterilgutversorgung Luzern AG, Luzern, Verwaltungsrat
- Verein Medsupply, Solothurn, Mitglied Mitgliederversammlung

Stefan Hunziker

Leiter Informatik (CIO)
Dr. med.

- Advisory Board Swiss Middle East Association (SwissMEA), Mitglied
 - Arbeitsgruppe ehealth der FMH, Mitglied
 - Fachbereich IKT, Wirtschaftliche Landesversorgung, Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF), Bern, Experte Gesundheitswesen
 - Hosp-IT AG, Luzern, Verwaltungsrat
 - Schweizerische Gesellschaft für Medizinische Informatik, Vorstand
 - Verein ehealth Zentralschweiz, Luzern, Vorstand
-

Mitglieder der erweiterten Geschäftsleitung (beratende Funktion)

Alessandro Wildisen (bis Mitte Juni 2022)

Leiter Sursee
Dr. med.

- Spitalärzte der Schweiz (VLSS), Delegierter
 - Verein Leitender Spitalärzte des Kantons Luzern (OLSA), Vorstand
-

Yvonne Neff Lüthy (ab Mitte Juni 2022)

Leiterin Sursee

- Falkenstein AG, Menziken, Mitglied Verwaltungsrat
 - Vorstand Lungenliga Kanton Solothurn, Mitglied Vorstand
-

Ute Buschmann (bis 31.05.2023)

Leiterin Wolhusen
Dr. med.
Exec. MBA HSG
NDS QM SIB

- Alters- und Pflegeheim Steinhof Luzern, Vorstand
 - Fachkommission Qualität H+, Die Spitäler, Mitglied
 - Qualitätsforum der Schweiz. Akademie für Qualität in der Medizin (SAQM/FMH), Mitglied
 - Schweizerische Gesellschaft für Neurochirurgie, Leitung Qualitätskommission
 - Schweizerische Gesellschaft für Qualitätsmanagement im Gesundheitswesen, Vorstand
 - St. Galler Spitalverbunde, Verwaltungsrätin
-

Urs Baumberger (bis 31.10.2022)

Leiter Stans
Direktor Spital Nidwalden AG
Dipl. ING. FH
Exec. MBA
Unternehmensf. NDS
Dipl. Org.

- baumbergerconsulting GmbH, Inhaber
 - Insilva AG, Emmetten, Verwaltungsrat
 - Innovation Board der Zippsafe AG, Mitglied
 - Lungenliga Zentralschweiz, Ebikon, Vorstandsmitglied
 - Rehaklinik Seewis (VAMED Schweiz AG), Geschäftsführer und Delegierter der Geschäftsleitung (Interim-Mandat)
 - Selbsthilfekontaktstelle Luzern Nidwalden Obwalden, Mitglied Patronatskomitee
 - Spital Nidwalden Immobilien-Gesellschaft, Stans, Verwaltungsrat
 - Spital STS AG, Thun, Verwaltungsrat
-

André Baumeler (seit 01.11.2022)

Leiter Stans
Direktor Spital Nidwalden AG
Experte in Gesundheitsinstitutionen
Experte in Rechnungslegung und Controlling
Fachausweis in Finanz- und Rechnungswesen
Betriebswirtschafter HF

- Pensionskasse Nidwalden, Verwaltungsrat
 - Spitäler Zentralschweiz, Mitglied
 - Schweizerische Vereinigung der Spitaldirektorinnen und Spitaldirektoren (SVS), Mitglied
-

Jürg Metzger

Leiter Chirurgie
Prof. Dr. med.

Christoph Konrad

Leiter klinische Querschnittsmedizin
Prof. Dr. med.

- Sirmed, Institut für Rettungsmedizin, Nottwil, Verwaltungsrat
-

Martin Stocker

Leiter Kinderspital
Chefarzt Neonatologie und pädiatrische Intensivmedizin
PD Dr. med.

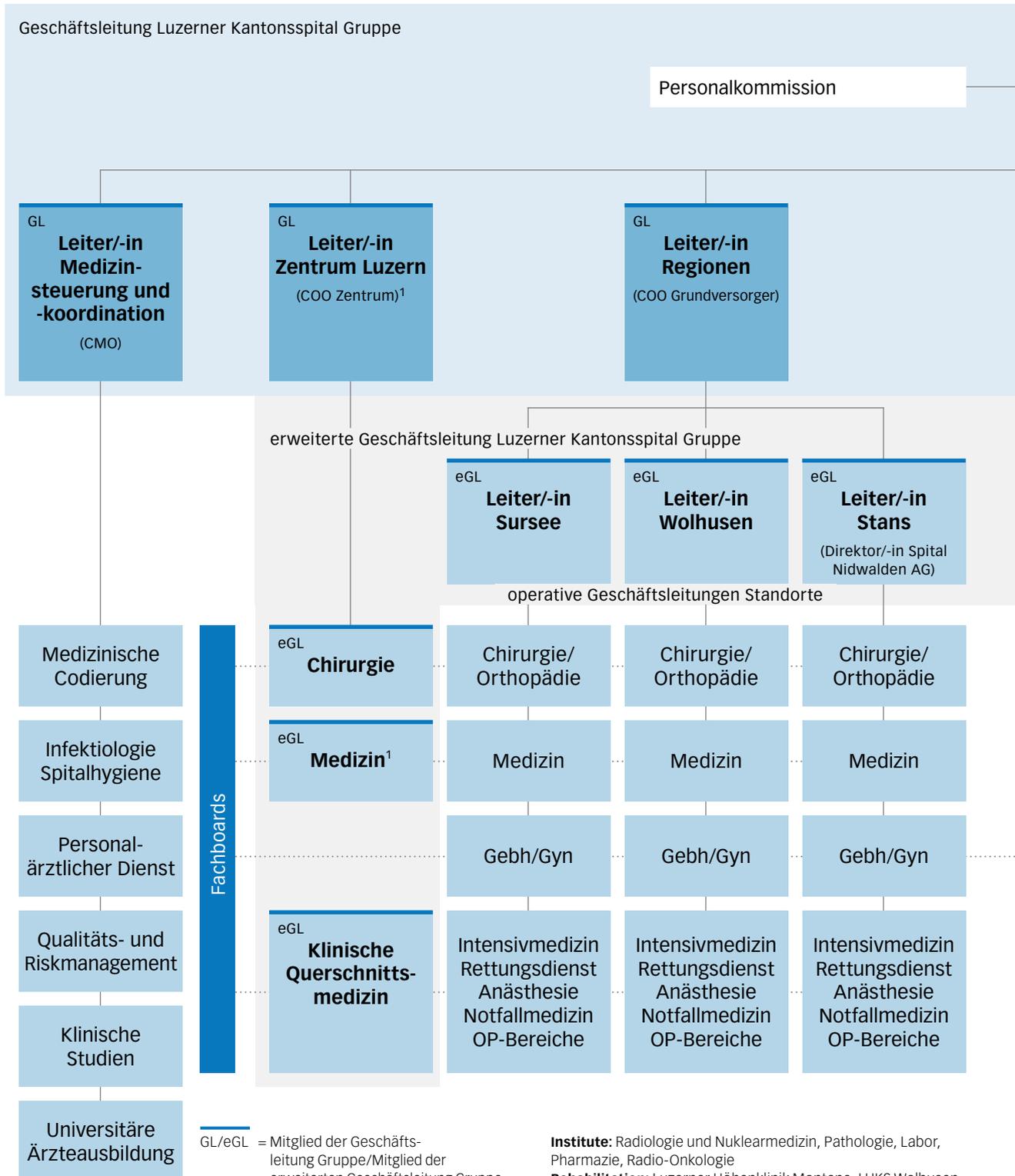
- European Society of Paediatric and Neonatal Intensive Care, Mitglied
 - European Society for Paediatric Research, Mitglied
 - Ronald McDonald Haus, Luzern, Stiftungsrat
 - Swiss Medical Association, Mitglied
 - Swiss Society of Intensive Care Medicine, Mitglied
 - Swiss Society of Neonatology, Mitglied
 - Swiss Society of Paediatrics, Mitglied
-

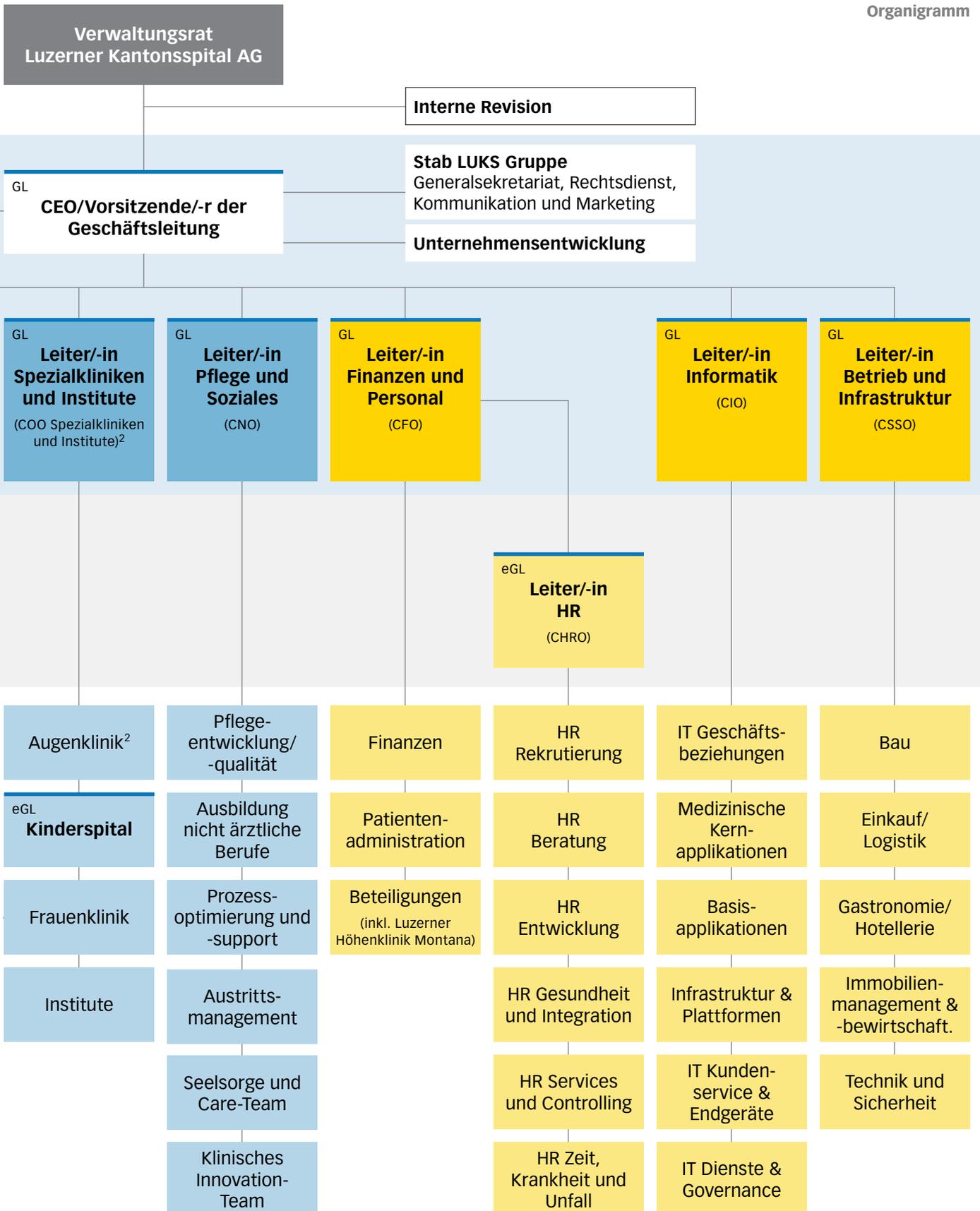
Barbara Flubacher (bis 31.05.2023)

Leiterin HR (CHRO)

- Frauenhaus Luzern, Vorstandsmitglied

Luzerner Kantonsspital Gruppe





- Kernprozesse
- Supportprozesse
- Koordination/Abstimmung

¹ Leiter/-in in Personalunion, ² Leiter/-in in Personalunion

Die LUKS Gruppe

Luzerner Kantonsspital AG

Die LUKS Gruppe gehört zu den führenden Spitalgruppen der Schweiz. Sie sorgt für eine koordinierte, digital vernetzte und für alle zugängliche Gesundheitsversorgung mit einer starken Patienten-, Zuweiser- und Kundenorientierung. Mehr als 8000 Mitarbeitende sind mit Herz, Leidenschaft und Engagement rund um die Uhr für das Wohl der Patientinnen und Patienten da. Die LUKS Gruppe verfügt über 886 Akutbetten und versorgt ein Einzugsgebiet mit rund 700000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Sie behandelt jährlich über 48500 stationäre Patientinnen und Patienten und zählt rund 920000 ambulante Patientenkontakte. Die Kliniken und Institute der LUKS Gruppe bieten medizinische Leistungen von höchster Qualität. Zur LUKS Gruppe gehört das grösste Zentrumsspital der Schweiz.

Die LUKS Gruppe, mit der Luzerner Kantonsspital AG als Rechtsträgerin, ist zu 100 Prozent in Besitz des Kantons Luzern. Sie besteht aus folgenden Tochtergesellschaften:

LUKS Spitalbetriebe AG

Die LUKS Spitalbetriebe AG ist das grösste Zentrumsspital der Schweiz und umfasst die Spitalbetriebe in Luzern, Sursee und Wolhusen.

Spital Nidwalden AG

Die Spital Nidwalden AG betreibt das ehemalige Kantonsspital Nidwalden. Die Luzerner Kantonsspital AG hält 60 Prozent der Aktien der Spital Nidwalden AG, der Kanton Nidwalden 40 Prozent.

LUKS Immobilien AG

Die LUKS Immobilien AG hält und bewirtschaftet die Immobilien der LUKS Spitalbetriebe AG. Die Immobilien des Spitals Nidwalden in Stans sind weiterhin vollständig im Besitz des Kantons Nidwalden. Die Spital Nidwalden Immobilien-Gesellschaft (SNIG) ist für den Unterhalt und die Bewirtschaftung der Spitalgebäude verantwortlich.

Weitere Beteiligungen der LUKS Gruppe:

Luzerner Höhenklinik Montana AG

Die Luzerner Höhenklinik Montana AG betreibt die Rehaklinik in Montana VS.

Augenärzte Zentralschweiz AG

Cardio Center Luzern AG

Hosp-IT AG

INOLUX AG

Kardiologie Praxis Luzern AG

Medbase Zentralschweiz AG

Medical Imaging Luzern AG

Sterilog Sterilgutversorgung Luzern AG

Organe und Gremien

Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat der LUKS Gruppe ist verantwortlich für die strategische Unternehmensführung der Gruppe. Er hat die Oberleitung und legt die Organisation der LUKS Gruppe bzw. der jeweiligen Gruppengesellschaft fest. Er ernennt und beaufsichtigt die mit der Geschäftsführung und der Vertretung betrauten Personen. Zu seinen Aufgaben gehört unter anderem auch der Erlass des Organisations-, Entschädigungs-, Tarifs- sowie des Patientenreglements. Der Verwaltungsrat zählt neun Mitglieder, die von der Generalversammlung resp. vom Regierungsrat des Kantons Luzern gewählt werden. Die Amtsdauer beträgt ein Jahr. Die Aufgaben und Kompetenzen des Verwaltungsrats sind im Obligationenrecht (SR 220) sowie in den Statuten geregelt.

Verwaltungsratsausschüsse

Zur Unterstützung der Arbeit der Verwaltungsräte und zur Geschäftsvorbereitung bestehen vier ständige Ausschüsse.

Verwaltungsratsausschuss Finanzen/Audit

Der Ausschuss Finanzen/Audit nimmt vorbereitende, beratende und überwachende Aufgaben in den Bereichen Finanzen, Interne Kontrolle, Revision, Riskmanagement sowie Compliance zuhanden des Verwaltungsrats wahr.

Verwaltungsratsausschuss Bau/Infrastruktur; Entscheidungsgremien Grossprojekte

Der Ausschuss Bau/Infrastruktur nimmt vorbereitende, beratende und überwachende Aufgaben in den Bereichen bauliche und technische Infrastruktur sowie Immobilienmanagement zuhanden des Verwaltungsrats wahr. Die Entscheidungsgremien der Grossprojekte in Luzern, Sursee, Wolhusen vertreten die Interessen des Auftraggebers beziehungsweise des Verwaltungsrats in den Neubau-Grossprojekten Kinderspital/Frauenklinik, Ost (namentlich Ambulantes Zentrum), West (Wolhusen) und Nord (Sursee). Sie sind die oberste Instanz innerhalb der Projektorganisation und treffen vorrangig Entscheidungen im Hinblick auf Priorisierung, Risiken sowie Kosten.

Verwaltungsratsausschuss IT/Digitalisierung

Der Ausschuss IT/Digitalisierung nimmt vorbereitende, beratende und überwachende Aufgaben in den Bereichen Digitalisierung, IT-Projekte und Informatikbetrieb zuhanden des Verwaltungsrats wahr. Insbesondere sorgt er für die Durchführung und die Erreichung der Ziele aus der ICT-Strategie, steuert das ICT-Projektportfolio und trifft Vorkehrungen in den Bereichen ICT-Sicherheit und spezifische ICT-Risiken.

Verwaltungsratsausschuss Medizin/Qualität

Der Ausschuss Medizin/Qualität behandelt Fragestellungen des Gesundheitswesens, insbesondere

medizinische und pflegerische Aspekte (inkl. Forschung und Bildung), sowie Fragestellungen des Qualitätsmanagements zuhanden des Verwaltungsrats.

Interne Revision

Die interne Revision der LUKS Gruppe hat die Aufgabe, den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung in der Wahrnehmung ihrer Überwachungsfunktion zu unterstützen. Ihre Prüfungen dienen der Einhaltung von Planvorgaben und der Information von Entscheidungsträgern.

Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung der LUKS Gruppe besteht aus dem CEO/Vorsitzenden der Geschäftsleitung und den Leiterinnen und Leitern der Gruppenbereiche:

- Medizinsteuern und -koordination
- Zentrum Luzern
- Regionen
- Spezialkliniken und Institute
- Pflege und Soziales
- Finanzen und Personal
- Informatik
- Betrieb und Infrastruktur

Der Geschäftsleitung obliegt die operative Geschäftsführung der Spitalgruppe. Die Mitglieder der Geschäftsleitung wahren bei ihrer Tätigkeit die Gesamtinteressen des Unternehmens. Die Aufgaben und Kompetenzen des CEO sowie der Geschäftsleitung sind in den Statuten und im Organisationsreglement der LUKS Gruppe geregelt.

Erweiterte Geschäftsleitung

Mit der erweiterten Geschäftsleitung, bestehend aus den Leiterinnen und Leitern der Spitäler Luzern, Sursee, Wolhusen und Stans, den medizinischen Departementen Chirurgie, Medizin und klinische Querschnittmedizin, dem Kinderspital sowie HR, werden zentrale Professionen und Funktionen eingebunden. Die erweiterte Geschäftsleitung berät die Geschäftsleitung bei unternehmensstrategischen Inhalten zuhanden des Verwaltungsrates oder bei operativen Fragen von hoher Bedeutung.

Spitalleitung Spital Nidwalden

Die Standortleitung bzw. die Spitalleitung des Spitals Nidwalden ist für die operative Führung des Standorts Stans verantwortlich. Sie besteht aus dem oder der Vorsitzenden der Standortleitung Stans, den Chefärztinnen und -ärzten sowie den Abteilungsleiterinnen und -leitern.

Koordinationsgremium

Kanton Luzern/Kanton Nidwalden

Das Koordinationsgremium gewährleistet den Austausch zwischen dem Gesundheits- und Sozialdepartement (GSD) des Kantons Luzern resp. der Gesundheits- und Sozialdirektion des Kantons Nidwalden (GSD) und der strategischen sowie der operativen Unternehmensführung der LUKS Gruppe. Diese treffen sich in der Regel je viermal jährlich.

Weitere Gremien und Kommissionen

In der LUKS Gruppe unterstützen diverse weitere konsultative Gremien und Kommissionen die Geschäftsleitung in ihren Aufgaben. Es sind dies zum Beispiel:

Arzneimittelkommission

Die Arzneimittelkommission definiert und koordiniert das Angebot der Arzneimittel für die LUKS Spitalbetriebe und das Spital Nidwalden.

Chefärztekonzferenz

Die Chefärztekonzferenz ist eine Informations- und Diskussionsplattform für die Chefärztinnen und Chefärzte der LUKS Gruppe.

Dispositiv besondere Lagen

Das Dispositiv besondere Lagen (DbL) regelt alle Vorkehrungen und Massnahmen für die Bewältigung von ausserordentlichen Ereignissen.

Ethik-Forum

Dieses fach- und disziplinübergreifende Gremium behandelt konkrete ethische Herausforderungen des Spitalalltags. Im Auftrag der Geschäftsleitung werden Leitlinien zu ethischen Grundsatzfragen des Luzerner Kantonsspitals erarbeitet.

Fachkommission Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Fako ASGS)

Die Fako ASGS-Kommission überwacht die Umsetzung von gesetzlichen Auflagen bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden. Sie empfiehlt, fördert und unterstützt Aktivitäten zur Förderung dieser Bereiche.

Informationssicherheitsgremium (ISG-Gremium)

Interdisziplinäres Gremium zum Schutz und zur Steuerung (Governance) von Geschäfts- und Personendaten.

Kaderkonzferenz Pflege

Informations- und Diskussionsplattform für die Leitungen Pflege und Bereichsleitungen Pflege und Soziales. Sie berät den Chief Nursing Officer (CNO) zu pflegerelevanten Themen.

Medizinische Fachboards

Die medizinischen Fachboards sind beratende Fachgremien der LUKS Gruppe, welche eine optimale und abgestimmte Angebotsgestaltung, Leistungserbringung und Zusammenarbeit über alle LUKS-Spitäler sicherstellen.

Personalkommission (PEKO) LUKS

Die Personalkommission LUKS repräsentiert die kollektiven Interessen der Mitarbeitenden gegenüber der Arbeitgeberin (LUKS Spitalbetriebe AG), setzt sich für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen dem Personal und den leitenden Gremien ein und fördert den

Austausch zwischen diesen. Die Aufgaben und die Kompetenzen sowie die Organisation der PEKO LUKS sind definiert in der Mitwirkungsvereinbarung.

Q-Board

Das Q-Board steuert und lenkt übergeordnete Qualitätsaktivitäten der LUKS Gruppe.

Organisationspolitik

Die LUKS Gruppe führt mit allen Anspruchsgruppen einen offenen, verständlichen und kontinuierlichen Dialog. Es berichtet regelmässig über Strategie, Entwicklung und Finanzen des Unternehmens sowie ad hoc über wichtige Ereignisse und Entscheide. Einmal jährlich kommuniziert die LUKS Gruppe die Finanzergebnisse und kommentiert diese.

**Die LUKS Gruppe umfasst das
Luzerner Kantonsspital in Luzern, Sursee und Wolhusen,
das Spital Nidwalden und die Luzerner Höhenklinik Montana**

Luzerner Kantonsspital AG | lukes.ch/jahresbericht
spital-nidwalden.ch/jahresbericht

Impressum

Herausgeber Luzerner Kantonsspital AG, Luzern
Redaktionsleitung Kommunikation und Marketing, LUKS Luzern
Redaktion Scitext GmbH, Zürich; Media-Work GmbH, Luzern
Fotos Thema Magnet Beat Brechbühl, Luzern
Gestaltung Planet GmbH, Luzern