



Die Pilot-Teams sind bereits seit über einem halben Jahr aktiv und wie angekündigt informieren wir euch heute darüber, wie es – Stand heute – in Sachen Selbstorganisation weitergeht. Ich betone dies deshalb, weil wir uns weiterhin in einem Prozess befinden. Wir probieren Neues aus, sammeln Erfahrungen und entscheiden dann, was als nächstes zu tun ist. Keiner kann mit Gewissheit sagen, was uns in Zukunft erwartet. Deshalb erscheint es uns als die beste Strategie, stets flexibel und offen für neue Entwicklungen zu bleiben.



Neben den grundsätzlichen Überlegungen zur Arbeit in den Teams haben wir auch die Themen **Karrieremöglichkeiten und Lohn** diskutiert. Dazu bekommt ihr auf den nächsten Seiten ebenfalls einige Informationen.

Auch haben wir nun alle Rollen im Coaching & Entwicklung und in den Verantwortungspaketen definiert; Stellenbeschreibungen wurden erstellt. Auf dieser Grundlage konnten wir bereits ein paar personelle Umbesetzungen in die Wege leiten, die wir euch mitteilen wollen. Last but not least gibt es noch einige aktuelle Standort- und Team-Neuigkeiten.

Wenn ihr Fragen oder Gesprächsbedarf zu dem einen oder anderen Thema habt, sind wir gerne für euch da – mehr noch: Wir freuen uns über eure Inputs und angeregte Diskussionen. Wir haben uns am **23. und 24. September 2019** jeweils die Zeit **zwischen 16:30 und 18:00 Uhr** dafür reserviert. Kommt einfach in der Brünigstrasse vorbei, stellt eure Fragen, äussert eure Bedenken, bringt eure Ideen ein.



SELBSTORGANISATION – WIE WEITER?

Was sind denn nun unsere Erfahrungen nach einem halben Jahr Pilot-Projekt „Selbstorganisation“?



Die Teams haben bis heute schon viel gelernt, auch wenn sicher noch nicht alles rund läuft. Die Teamcoaches stehen ihnen daher nach wie vor zur Seite. Vor allem die Frage, wer ist wofür verantwortlich und kümmert sich zuverlässig darum, ist oftmals in der Praxis nicht so einfach zu beantworten.



Andererseits mussten wir bei keinem Pilot-Team bisher sagen: „Es funktioniert gar nicht und wir brauchen wieder eine Teamleitung.“ Alle sind weiterhin motiviert, Lösungen zu finden und die Selbstorganisation mit Leben zu füllen.



Am 9. September hatten wir unsere Klausursitzung mit dem Vorstand und haben das weitere Vorgehen abgestimmt.



Alle Teams werden nun sukzessive in die Selbstorganisation geführt. Es gibt aber nicht ein Datum, an dem dann alle Teams auf einmal als SOT starten. Vielmehr ist ein fließender Prozess angedacht – mit dem Ziel, dass alle Teams bis Ende 2021 umgestellt sind.



Der erste Schritt ist, dass keine neuen Teamleitungen mehr eingestellt werden. Die aktuellen Teamleitungen werden teilweise neue Aufgaben übernehmen oder andere berufliche und private Pläne verfolgen. Danach richten wir dann den jeweiligen Umstellungstermin.



Den Anfang macht das Team Würzenbach, das bereits Anfang 2020 in die Selbstorganisation startet. Mehr zu den Hintergründen erfahrt ihr auf der nächsten Seite.



Ausgenommen von der Umstellung ist voraussichtlich der Nachtdienst, da sich hier die Selbstorganisation nur schwer umsetzen lässt. Für den Abenddienst empfiehlt die Projektgruppe, diese künftig in die Tagesteams zu integrieren. Wie und wann dies am besten geschehen soll, wird bereits eifrig diskutiert – aber noch ist nichts entschieden. Hier ist es gut, wenn ihr an den Infoveranstaltungen das Gespräch mit uns sucht.



AUF DEN PUNKT GEBRACHT

- Selbstorganisation wird über (fast) alle Teams eingeführt
- Ziel: Ab 2022 gibt es nur noch SOT-Teams
- Umstieg findet TL-bezogen statt
- Team Würzenbach ist ab Anfang 2020 SOT-Team
- Angedacht: Abenddienst wird dem Tagdienst zugeordnet; Abenddienst-Teams werden zu gegebener Zeit aufgelöst

KARRIERE UND LOHN

Die Mitarbeiter in den Pilot-Teams bekommen eine monatliche Zulage von 100 Franken bezogen auf ein 100%-Pensum. Dies werden wir auch im nächsten Jahr noch so beibehalten – sowohl für die Pilot-Teams als auch für Teams, die im Laufe des Jahres in die Selbstorganisation starten.



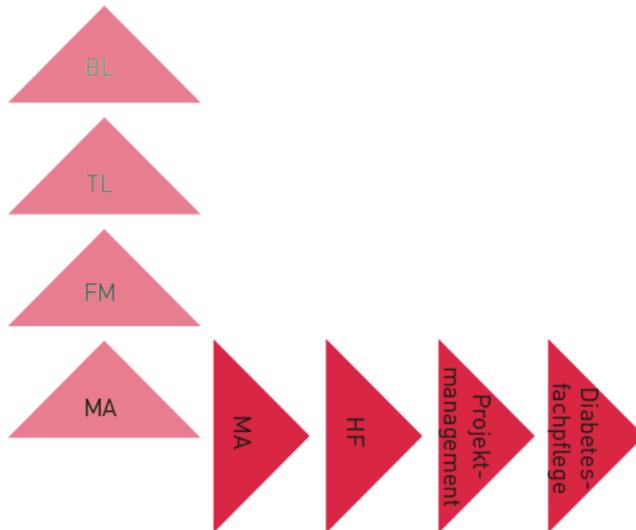
Spätestens ab 2022 soll es dann eine neue Lohnstruktur geben, bei der die Selbstorganisation bereits im Grundlohn berücksichtigt ist.



Ap-ropos Lohn: Ende September bekommt ihr die erste Lohnabrechnung per E-Mail. Diese wird noch etwas „leer und unpersönlich“ daherkommen. Es ist uns zurzeit nicht möglich, die E-Mail mit einem entsprechenden Text zu füllen. Wir arbeiten aber daran.



Auch künftig gibt es bei uns Möglichkeiten, sich beruflich weiterzuentwickeln – allerdings geht die Karriereleiter nicht mehr aufwärts sondern vorwärts. Will heissen: Wir unterstützen euch in der fachlichen Weiterbildung und ein Mehr an Verantwortung schlägt sich dann natürlich auch im Lohn nieder.



ALTE KÖPFE, NEUE FUNKTIONEN

Im Bereich „Personalmanagement“ haben wir festgestellt, dass wir die SOTs entlasten müssen. [redacted] unterstützt uns bereits jetzt in diesem Bereich und wird ab Januar noch mehr Aufgaben übernehmen.



Genau, ich freue mich schon darauf. Und in diesem Zuge schicke ich mein bisheriges Team zuversichtlich in die Selbstorganisation. Ich glaube fest daran, dass es gut kommt!



Wir haben zudem gemerkt: Ein gutes Coaching ist für die SOT-Teams sehr wichtig. So tauchen beispielsweise immer wieder Probleme auf, für die ein Team selbst keine Lösung findet. Oder es braucht ab uns zu einen Input von aussen, in welchen Bereichen man noch etwas verbessern könnte. Und, und, und ... Wir werden auch hierfür in die Weiterbildung investieren.

Als Coaches stehen künftig neben und auch [redacted] un- parat.



Und nicht zuletzt brauchen wir jemanden, der den gesamten Bereich „Infrastruktur“ koordiniert. Dazu gehören die Fahrzeuge, Möbel, Schlüssel, alles, was die Standorte so brauchen ... Also ein Bereich, für den bisher viele, aber niemand so richtig zuständig war.



Diese Lücke wird künftig [redacted] füllen. Die Teamleitung überträgt sie dazu grösstenteils an [redacted] – sie wird aber das Team Lit-tau noch einige Zeit begleiten.



Auch von den Teams gibt es einige Neuigkeiten: In der psychiatrischen Pflege ist neben den Teams Brünig Süd und Brünig Nord nun auch das Team Brünig HWB an den Start gegangen.



Das Team Schönbühl zieht Anfang Oktober 2019 in die neuen Räumlichkeiten im Shopping-Center Schönbühl um. Im Laufe des 1. Halbjahrs 2020 soll ausserdem ein neues Team Reussbühl entstehen, das seinen Standort im Ruopigen Zentrum haben wird.



Auch das Team Pilatus wird Anfang Oktober 2019 mit ins Shopping-Center Schönbühl zügeln – so können wir dort gemeinsam mit der Katholischen Kirche die vereinbarten Öffnungszeiten abdecken.



NEUE TEAMS, NEUE STANDORTE

Team Brünig Süd

Gebiet:
Schönbühl, Obergrund, Bruchquartier, Horw

Standort:
Brünigstrasse 20, ehemaliges Büro TL BDL und Brünig (Nr. 36)

E-Mail:
bruenig.sued@spitex-luzern.ch

Telefon:
[Redacted]

Team Obergrund

Standort seit September 2019:
Himmelrichstrasse 14
6003 Luzern

E-Mail:
obergrund@spitex-luzern.ch

Telefon:
[Redacted]

Team Pilatus

Standort ab Oktober 2019:
Langensandstrasse 23
6005 Luzern

E-Mail:
pilatus@spitex-luzern.ch

Telefon:
Info folgt

Team Brünig Nord

Gebiet:
Littau, Wesemlin, Würzenbach, Meggen – Grenze zwischen den Teams ist Baselstrasse, die zum Team Nord gehört.

Standort:
Brünigstrasse 20, ehemaliges Teambüro Brünig (Nr. 34)

E-Mail:
bruenig.nord@spitex-luzern.ch

Telefon:
[Redacted]

Team Schönbühl

Standort ab Oktober 2019:
Langensandstrasse 23
6005 Luzern

E-Mail:
schoenbuehl@spitex-luzern.ch

Telefon:
[Redacted]

Team Brückendienst

Standort ab voraussichtlich Januar 2020:
Gasshofstrasse 18
6014 Luzern
(Hospiz Zentralschweiz)

E-Mail:
brueckendienst@spitex-luzern.ch

Telefon:
Info folgt

Team Brünig Hauswirtschaft

Standort:
Brünigstrasse 20, ehemaliges Büro TL BDL und Brünig (Nr. 36)

E-Mail:
bruenig.hwb@spitex-luzern.ch

Telefon:
[Redacted]

Team Reussbühl

Start im 1. Halbjahr 2020

Standort:
voraussichtlich Ruopigen Zentrum

E-Mail und Telefon:
Info folgt