



Überall für alle

SPITEX

Region Entlebuch

Jahresbericht 2025



Rückblick des Präsidenten	3
Jahresbericht der Geschäftsleiterin	5
Zahlen und Fakten 2025	8
Bilanz	11
Erfolgsrechnung	12
Anhang zur Jahresrechnung	13
Fondsabrechnung	14
Bericht der Revisionsstelle	16
Unsere Qualitätsherausforderungen / Interview	17

Impressum

Text

Spitex Region Entlebuch

Gestaltung, Bild und Druck

Entlebucher Medienhaus AG

Schüpfheim

Rückblick des Präsidenten



Liebe Vereinsmitglieder Liebe Interessierte

An der letzten Generalversammlung im Mai 2025 wurde ich zum Präsidenten der Spitex Region Entlebuch (SRE) gewählt. Mit dieser Wahl begann für mich offiziell meine Tätigkeit für unseren Verein. Als Nachfolger von Heidi Burkhard darf ich seither die Vereinsleitung ausüben. In welcher grossen Fussstapfen ich dabei treten konnte, wurde mir spätestens während der Laudatio anlässlich der Verabschiedung meiner Vorgängerin bewusst.

Vieles konnte ich während den vergangenen Monaten neu kennenlernen, angefangen bei den Vorstandsmitgliedern, der Geschäftsleitung, den Mitarbeitenden der Geschäftsstelle und den Vertreterinnen und Vertretern der acht Trägergemeinden. Weiter beschäftigten mich verschiedene gesetzliche Vorgaben, Strategien, die Spitex-Strukturen, Informatik-Hilfsmittel oder interne Abläufe. Noch immer lerne ich laufend Neues dazu, wobei ich auf tatkräftige Unterstützung zählen darf. An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Personen bedanken, die mich auf diesem Weg begleiten und mir mit Rat und Tat zur Seite stehen, allen voran meinen Kolleginnen und Kollegen des Vorstands sowie der Geschäftsleiterin Catherine Valkanover. Ihre Erfahrungen und ihr Fachwissen sind nicht nur für mich, sondern auch für unseren Verein und damit für die gesamte Bevölkerung unserer Region von unschätzbarem Wert.

Vorstandsarbeit

Einer der Schwerpunkte, mit dem sich der Vorstand im vergangenen Jahr beschäftigt hat, ist die Weiterentwicklung der Finanzstrategie. Nachdem die SRE Ende 2024 ihre Liquidität nur dank einem Zuschuss der Trägergemeinden sicherstellen konnte, empfahlen diese die Durchführung einer Wirtschaftlichkeitsanalyse durch eine neutrale Stelle. Die Resultate dieser von der Keller Unternehmensberatung AG durchgeführten Untersuchung ergaben, dass die SRE mit den bereits getrof-

fenen Massnahmen grundsätzlich auf dem richtigen Weg ist. Auch wenn Vergleiche mit anderen Organisationen aufgrund unterschiedlicher Strukturen und Rahmenbedingungen nur begrenzt möglich sind, zeigte die Analyse klar auf, wie wichtig eine genügend grosse Liquiditätsreserve ist, damit Schwankungen bei den geleisteten Einsatzstunden künftig besser abgedeckt werden können. Sobald diese aufgebaut ist, sollen die in Absprache mit den Vertragsgemeinden erhöhten Tarife wieder angepasst werden.

Nebst diesen finanziellen Themen befassten sich die Mitglieder des Vorstands im vergangenen Jahr in fünf Sitzungen und einer Strategie-Klausur mit der künftigen Weiterentwicklung unserer Informatik-Infrastruktur, der Einführung eines flächendeckenden Nacht-Pikettdienstes, der Fahrzeugbeschaffung (Flotten) sowie mit der künftigen Positionierung der SRE in der regionalen Gesundheitsversorgung. Mit Sicherheit werden uns diese Themen auch in den kommenden Monaten und Jahren beschäftigen.

Dank

Im Namen des gesamten Vorstandes bedanke ich mich herzlich bei allen, die unsere Arbeit unterstützen. Ein grosses Dankeschön gilt den Mitarbeitenden; ihr täglicher Einsatz erfordert viel Engagement, Flexibilität und Einfühlungsvermögen.

Unser Dank richtet sich ebenso an die Gemeindebehörden für die vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie an die Kirchgemeinden und die Ärzteschaft für die wertvolle Unterstützung. Ein herzliches Dankeschön geht zudem an alle Mitglieder und die vielen Personen, die uns mit Spenden unterstützen.

Abschliessend möchte ich auch unserer Klientel für das entgegengebrachte Vertrauen danken.

René Egli
Präsident



Jahresbericht der Geschäftsleiterin



DIE ZUKUNFT IM AMBULANTEN BEREICH BLEIBT HERAUSFORDERND!

Steigende Anforderungen an die Qualität, der Fachkräftemangel sowie der wirtschaftliche Druck prägten im Jahr 2025 sowohl den operativen Alltag als auch die strategische Ausrichtung der Organisation. Die zunehmende Dynamik im Gesundheitswesen erfordert auf allen Ebenen ein hohes Mass an Flexibilität. Kurzfristige Veränderungen, eine wachsende Komplexität in der Versorgung sowie hohe Ansprüche an Qualität und Verfügbarkeit bestimmen den Alltag der Spitex.

Finanzielle Entwicklung und Stabilisierung

Nach einer angespannten finanziellen Ausgangslage zu Beginn des Berichtsjahres – bedingt durch den starken Einbruch der Leistungsstunden in der Pflege und Hauswirtschaft im Jahr 2024 – konnte im Verlauf des Jahres 2025 eine deutliche Stabilisierung erreicht werden. Dank der zusätzlichen Tarifierhöhung (Vollkosten) der Gemeinden per Januar 2025 sowie der erneuten Zunahme der Leistungsstunden im Bereich Pflege konnte die notwendige Liquidität schrittweise wieder gesichert werden.

Externe Wirtschaftlichkeitsanalyse

Wie bereits der Präsident in der Einleitung erläutert hat, wurde im Jahr 2025 im Auftrag aller Vertragsgemeinden eine externe Wirtschaftlichkeitsanalyse durchgeführt. Grundlage dafür bildeten die Kennzahlen der Jahre 2023 und 2024. Die vertiefte Analyse hat uns dazu veranlasst, noch genauer zu evaluieren und unsere Prozesse selbstkritisch zu reflektieren. Vergleiche mit anderen Spitex-Organisationen sind jedoch weiterhin nur eingeschränkt möglich, da nicht überall dieselben Datengrundlagen vorliegen. Zudem unterscheiden sich die Betriebsstrukturen teilweise deutlich, etwa hinsichtlich Standort (Stadt oder Land), Organisationsgrösse, Dienstleistungsangebot, Ausbildungsplätzen etc.

Bei den verrechneten Dienstleistungsstunden im Bereich Pflege und Hauswirtschaft konnten wir die aussagekräftigsten Vergleiche mit anderen Organisationen vornehmen. An diesen Kennzahlen werden wir auch künftig ansetzen. Aufgrund der steigenden Komplexität der Klientelfälle sowie gesetzlicher

Grundlagen müssen wir als Spitex-Organisation zunehmend ausgebildetes Fachpersonal einstellen. Dies wurde auch in der Wirtschaftlichkeitsanalyse deutlich. Die SRE weist im kantonalen und schweizerweiten Vergleich einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Behandlungspflegestunden (Verrechenbarkeit) auf. Dies erfordert entsprechend qualifiziertes Fachpersonal und führt zu einem zusätzlichen finanziellen Mehraufwand.

Die Einsatzplanung stellte im vergangenen Jahr ein weiteres zentrales Thema dar, da täglich neu geplant oder umgeplant werden musste. Die Kurzfristigkeit der Einsätze ist steigend. Dies erforderte von allen Beteiligten ein hohes Mass an Flexibilität.

Projekte 2025

Auch im Jahr 2025 war es erforderlich, sorgfältig zu prüfen, welche Projekte umgesetzt werden können. Aufgrund der angespannten finanziellen Situation im Jahr 2024 mussten weiterhin klare Prioritäten gesetzt und einzelne Vorhaben vorübergehend sistiert oder verschoben werden. Die finanzielle Erholung eröffnet nun wieder neuen Handlungsspielraum und bildet eine wichtige Grundlage für die Sicherstellung der zukünftigen Versorgung in der Region Entlebuch. Dazu zählen unter anderem die Weiterentwicklung der Dienstleistung Palliativ Plus sowie die Prüfung des Aufbaus eines Nachtpikettendienstes für die bestehende Klientel im gesamten Einzugsgebiet.

Prozess- und Qualitätsmanagement

Die Sicherstellung einer hohen Pflege- und Betreuungsqualität blieb auch im Berichtsjahr ein zentrales Thema. Im Zusammenhang mit der Erteilung der

Betriebsbewilligung im Jahr 2025 verlangte die Gemeinde Schüpfheim die Einreichung eines Qualitätsberichts. Mit Unterstützung eines externen Beraters und Projektleiters, Otto Risi von der Firma inOri GmbH, wurde der Aufbau des Prozess- und Qualitätsmanagementsystems im vergangenen Jahr weitergeführt.

Durch klar strukturierte Prozesse und Aufgabenbeschreibungen sowie kontinuierliche interne Qualitätskontrollen – wie interne Audits in den Teams oder die Überprüfung der Prozess- und Jahresziele – wird die Qualität laufend überprüft und weiterentwickelt. Zudem trägt der gezielte Einsatz der vorhandenen Ressourcen, insbesondere durch Wissensweitergabe, dazu bei, die geforderte Qualität gemäss kantonalen und gesetzlichen Vorgaben sicherzustellen. Die stetige Weiterentwicklung der Qualität bleibt ein zentraler Bestandteil der Betriebsstrategie.

Dank klarer Prozesse und des hohen Engagements unserer Mitarbeitenden konnte der hohe Standard der Dienstleistungen aufrechterhalten werden. Fort- und Weiterbildungen sowie der fachliche Austausch tragen wesentlich dazu bei, den komplexen Anforderungen im Pflege- und Hauswirtschaftsalltag gerecht zu werden. Der ständige Spagat zwischen Wirtschaftlichkeit und Qualitätsanspruch stellte dabei eine der grössten Herausforderungen dar. Qualität verursacht Kosten, fehlende Qualität jedoch noch höhere!

Anpassung Organigramm

Die ständigen Veränderungen und Herausforderungen sowie der finanzielle Engpass veranlassten uns, das bestehende Organigramm im Jahr 2025 anzupassen. Die Verantwortlichkeiten in den Fachbereichen, insbesondere in der Verwaltung, wurden auf mehrere Personen verteilt, um der steigenden Arbeitsbelastung gerecht zu werden.

Ab Mitte 2025 führten wir die Struktur der «erweiterten Geschäftsleitungs-Controlling-Sitzung» ein. Ziel ist, monatlich gemeinsam im Betrieb anhand des angepassten und erweiterten Tools «Cockpit und Kennzahlen» einen regelmässigen Austausch durchzuführen, um bei Veränderungen künftig noch schneller reagieren zu können. Diese Datengrundlagen werden auch dem Vorstand der SRE zur Verfügung gestellt.

Ab November 2025 erhielten wir Unterstützung durch Carla Petermann als drittes Geschäftslei-

tungsmitglied in der Funktion der Bereichsleiterin Administration und Zusatzleistungen. Zusammen mit den drei Geschäftsleitungsmitgliedern nehmen auch die Leiterin HR sowie der Leiter Finanzen an der erweiterten Geschäftsleitungs-Controlling-Sitzung teil. Weiter ist es ein Ziel, die Mitarbeitenden, soweit möglich, stärker in die Prozesse ihres Bereichs einzubinden.

Finanzen und Controlling

Einführung eines monatlichen Spitex-Cockpits

Ergänzend zur Kostenrechnung – dem Tool, um nachvollziehen zu können, wo Kosten entstehen und wie hoch sie sind – führten wir zusätzlich das monatliche Spitex-Cockpit-Tool ein. Dieses Tool ermöglicht ein schnelleres Erfassen von Kennzahlen und liefert zugleich eine Datengrundlage, um Vergleiche mit anderen Organisationen besser durchführen zu können.

Sicherheit

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Fortführung der Umsetzung der Branchenlösung «mASA Spitex» mit dem Schwerpunkt «Sicherheit ortsfest und unterwegs» erforderte, dass wir auf Grundlage der Gefährdungsermittlung vom Vorjahr die notwendigen Vorgaben und Massnahmen umgesetzt haben.

Infrastruktur

Erweiterung beim Standort Wolhusen

Für das Team des Fachbereichs Psychiatrie am Standort Wolhusen konnte im Verlauf des Jahres 2025 ein zusätzlicher Büroraum bezogen werden. Zuvor waren die Mitarbeitenden längere Zeit mit sehr engen Platzverhältnissen konfrontiert. Durch die neue Lösung wird die Zusammenarbeit im Team deutlich erleichtert.

Datenmanagement

Datenschutzbestimmungen

Der Datenschutz stellt einen kontinuierlichen Prozess innerhalb des gesamten Betriebes dar und ist insbesondere im Gesundheitswesen von grosser Bedeutung, da mit sensiblen Daten gearbeitet wird. Ein wichtiger Bestandteil ist die regelmässige Schulung der Mitarbeitenden, um den korrekten Umgang mit personenbezogenen Daten sicherzustellen und die gesetzlichen Vorgaben konsequent einzuhalten.

DIENSTLEISTUNGEN

Kerndienste

Palliativ Plus: Prüfung Nachtdienst

Seit dem 1. Juli 2023 bietet die SRE die spezialisierte Dienstleistung Palliativ Plus an. Palliativ Plus richtet sich an Klientel mit unheilbaren, lebensbedrohlichen und/oder chronisch fortschreitenden Erkrankungen, deren Krankheitssituation instabil und die Behandlung komplex ist, unabhängig ihres Alters und ihrer Diagnose. Die Bedürfnisse nahestehender Bezugspersonen werden ebenfalls in die Betreuung integriert. Das Team Palliativ Plus bietet spezialisierte, palliativmedizinische und -pflegerische Expertise an und ist eine ergänzende Dienstleistung zur somatischen Pflege in Palliativ-Situationen. Im Rahmen dieser Dienstleistung mussten wir das Angebot des Nachtdienstes ausbauen und die Abdeckung des Pikettendienstes erweitern. Nach intensiven Abklärungen und der Prüfung eines Nachtdienstes haben wir uns entschieden, zunächst mit einem Nachtpikettendienst zu starten. Aktuell befinden wir uns in der Planungs- und Umsetzungsphase des Projekts und hoffen, im Verlauf des Jahres 2026 damit starten zu können.

Entwicklung der geleisteten Stunden in den Gemeinden

Stunden somatische (inkl. Palliativ Plus) und psychiatrische Pflege

Im vergangenen Jahr wurden in den Gemeinden des Einzugsgebiets insgesamt 30 144 Einsatzstunden (ohne Drittgemeinden) für somatische und psychiatrische Pflege geleistet. Im Vergleich zum Jahr 2024 haben wir im letzten Jahr fast 3500 Mehrstunden zu verzeichnen. Die Entwicklung der Stunden variiert je nach Gemeinde stark.

Entwicklung der Leistungen im Bereich Pflege (KLV)

Verrechnete Stunden mit Restfinanzierung ohne Vollkosten-Stunden

Gemeinde	somatische und psychiatrische Pflege			
	2022	2023	2024	2025
Doppleschwand	330	549	930	1 115
Entlebuch	3 729	3 696	4 971	4 683
Escholzmatt-Marbach (*bis 31.03.2023)	4 593	*1 101	0	0
Flühli	2 253	2 690	2 163	2 329
Hasle	1 748	2 233	3 623	4 015
Romoos	599	404	769	891
Schüpfheim	4 493	5 059	5 762	7 758
Werthenstein	2 741	2 337	2 046	2 515
Wolhusen	7 690	8 525	6 291	6 838
Leistungen für Drittgemeinden (z. B. Feriengäste)	314	646	359	125
Total	28 490	27 240	26 914	30 269

Stunden Hauswirtschaft und Betreuung

Die Zahl der Dienstleistungsstunden im Bereich Hauswirtschaft und Betreuung ist im Vergleich zum Vorjahr um rund 600 Stunden gesunken. Ähnlich wie bei den Pflegestunden variiert die Entwicklung je nach Gemeinde.

Entwicklung der Leistungen im Bereich Hauswirtschaft und Betreuung

Verrechnete Stunden mit Restfinanzierung ohne Vollkosten-Stunden

Gemeinde	Hauswirtschaft			
	2022	2023	2024	2025
Doppleschwand	323	297	205	212
Entlebuch	1 674	1 797	1 981	1 569
Escholzmatt-Marbach (*bis 31.03.2023)	1 748	*345	0	0
Flühli	668	659	556	521
Hasle	922	910	465	708
Romoos	238	245	410	235
Schüpfheim	2 723	2 752	2 525	2 433
Werthenstein	793	951	1 028	909
Wolhusen	2 805	2 726	2 365	2 358
Total	11 894	10 682	9 535	8 945

ZUSATZLEISTUNGEN

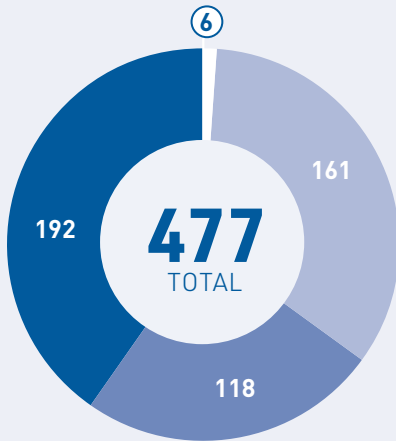
Auch im vergangenen Jahr gab es, wie in den Jahren zuvor, Schwankungen bei den Zusatzleistungen. Insgesamt wurden jedoch fast alle Bereiche stärker genutzt. Der Mahlzeiten-dienst verzeichnete mit knapp 900 zusätzlichen Mahlzeiten den deutlichsten Anstieg – auch die Stunden im Entlastungs-dienst sowie die Anzahl Fahrten im Fahrdienst nahmen gegenüber 2024 zu.

	2022	2023	2024	2025
Stunden Entlastungsdienst	645	420	242	587
Stunden Freiwilligendienst Palliative Care	193	25	81	11
Fahrten Fahrdienst	1 199	1 053	745	832
Ausgelieferte Mahlzeiten	16 152	15 642	13 997	14 871

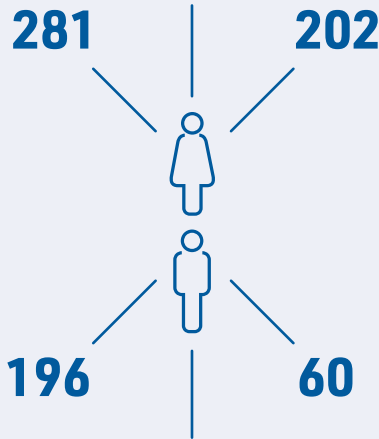
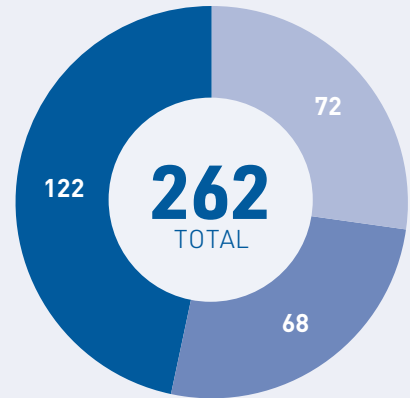
Zahlen und Fakten 2025

KLIENTEL

Pflege



Hauswirtschaft



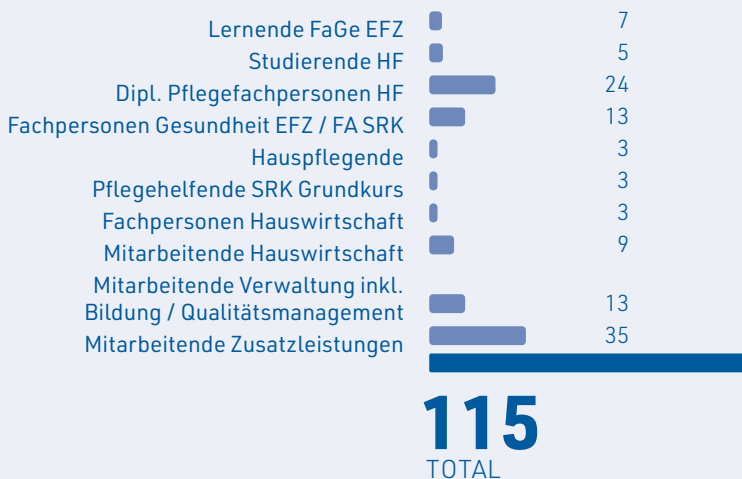
- 0 bis 19 Jahre
- 20 bis 64 Jahre
- 65 bis 79 Jahre
- 80 Jahre und älter

Anzahl Einsätze

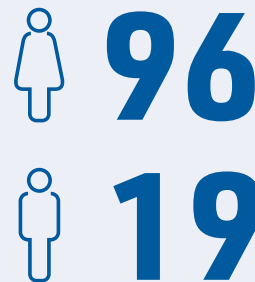
62 677

MITARBEITENDE

Anzahl Mitarbeitende (Funktionen)



Anzahl Frauen / Männer



MITARBEITENDE

Absenzenmanagement

Das Absenzenmanagement ist ein integraler Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements der SRE. Es trägt dazu bei, Fehlzeiten der Mitarbeitenden zu minimieren und letztlich die Produktivität im Betrieb zu steigern. Die erarbeiteten Merkblätter dienen den Vorgesetzten als Orientierungshilfe im Umgang mit Absenzen und fördern ein gesundheitsbewusstes Arbeitsumfeld. Erfreulicherweise konnten wir in den letzten drei Jahren die krankheits- und unfallbedingten Absenzen deutlich reduzieren und haben für die Mitarbeitenden sehr gute Bedingungen in der Nichtbetriebsunfallversicherung aushandeln können.

Digitale Lohnabrechnung

Aufgrund von ICT-Problemen (Schnittstellenproblematik der Anbieter) war es uns nicht möglich, die digitale Einführung der Lohnabrechnung wie geplant Ende 2025 umzusetzen. Daher muss die Umsetzung auf 2026 verschoben werden.

Dank an unsere Mitarbeitenden

Die SRE ist starken Schwankungen ausgesetzt, weshalb es kaum planbar ist, wie die Auslastung der Dienstleistungen aussehen wird. Im Jahr 2024 erlebten wir über längere Zeit einen erheblichen Einbruch der Einsatzstunden in der Pflege, was sehr ungewöhnlich war. Dies führte dazu, dass wir zunächst mit einer Überbesetzung an Personal konfrontiert waren, was wiederum den finanziellen Engpass verursachte. Im letzten Jahr wurden im Bereich der Pflege jedoch fast 12,5 % mehr Stunden als im Vorjahr geleistet. Die Stellen konnten nicht alle sofort besetzt werden, was den Fachkräftemangel widerspiegelt.

Die Einsatzplanung der Klientel ist sehr komplex und anspruchsvoll, da es täglich zu Änderungen kommt und die Planung entsprechend angepasst werden muss. Dieser Umstand ist mit sehr viel Zeitaufwand verbunden. Die zahlreichen Veränderungen und Herausforderungen verlangen von allen Mitarbeitenden ein hohes Mass an Flexibilität sowie die Bereitschaft, kurzfristig einzuspringen und teilweise Mehrarbeit zu leisten. Für dieses grosse Engagement und das Mittragen danken wir herzlich.

Stellenplan

Einen Stellenplan in einer Spitex-Organisation zu führen, ist eine Herausforderung. Die Arbeitsauslastung der Mitarbeitenden unterliegt starken Schwankungen und kann sich sowohl kurzfristig als auch von Monat zu Monat verändern. Daher stellt die Gesamtzahl des Stellenplans mit 42.70 Stellen (2024: 44.65 Stellen) – ohne Lernende und Studierende – zum Ende 2025 lediglich eine Momentaufnahme dar. Bis Ende 2025 konnten leider nicht alle Stellen besetzt werden.

BILDUNG

Seit über einem Jahr sind wir mit dem hauptberuflichen Bildungsteam (über alle drei Stützpunkte) unterwegs, was sich in der Praxis sehr bewährt hat. Im Berufsbildungsteam sind drei Fachpersonen tätig, die sich 180 Stellenprozente teilen. Die Kontinuität im Fachbereich Bildung ist so besser gewährleistet. Die XUND (Bildungszentrum Gesundheit) schreibt vor, dass alle Betriebe, die HF-Studierende ausbilden, über ein Bildungskonzept verfügen. Dieses Konzept wurde im letzten Jahr erstellt und die Vorgaben werden umgesetzt; so beispielsweise, dass Berufsbildnerinnen mindestens ein SVEB1-Zertifikat nachweisen müssen. Nadia Schöpfer, Teamleiterin Ausbildung, hat im Jahr 2025 die Weiterbildung «Ausbildner*in mit eidg. Fachausweis/SVEB 2» erfolgreich abgeschlossen. Dazu gratulieren wir herzlich!

AUSBILDUNGEN

Abschluss Studium Höhere Fachschule (HF)

– Kein Abschluss im Jahr 2025

Abschluss Fachfrau Gesundheit (FaGe EFZ)

– Schnider Alessia, Stützpunkt Entlebuch
(31.07.2025)

Wir gratulieren Alessia herzlich zum Ausbildungsabschluss!

FORT- UND WEITERBILDUNGEN

Zu unterschiedlichen Themen wurden interne wie externe Fort- und Weiterbildungen besucht.

Interne Schulungen / Weiterbildungen

- «Datenschutz»: Sensibilisierung
- «Cyberkriminalität»: Online-Schulung bei Stellenantritt
- «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz»: Sensibilisierung
- «BLS-AED Schulung» BLS AED SRC Kompakt inklusive Erste Hilfe

Interne Schulung durch externe oder interne Dozenten

- Je nach Einsatz- und Fachgebiet gab es verschiedene ICT-Schulungen (inkl. Update-Schulungen, Mitarbeitenden-App usw.)

Externe Fort- und Weiterbildungen

Im vergangenen Jahr wurden verschiedene kurze Weiterbildungen in den Fachbereichen somatische (inkl. Palliative Care) und psychiatrische Pflege, Hauswirtschaft und Betreuung sowie Kommunikation und Führung absolviert, welche nicht alle im Detail aufgelistet werden.

Einige Beispiele von Fort- und Weiterbildungen:

Fachbereich Palliative Care:

Abschluss «CAS Palliative Care»

Fachbereich somatische Pflege:

Start mit Ausbildung «Wundexpert*in»

Fachbereich Psychiatrie:

Grundkurs interRAI CMH

Berufsbildung:

Abschluss «Ausbildner*in mit eidg. Fachausweis / SVEB 2»

Start mit Ausbildung «SVEB 1»

Führung:

«Leadership»: Mitarbeitendenführung

Lehrgang Personal:

«Stellenberechnung und Stellenbewirtschaftung in Spitex-Organisationen»

Fachkurs Finanzen:

«Spitex Rechnungslegung und Controlling in einem dynamischen und regulatorischen Umfeld»

Erfahrungsaustausch-Gruppen (Erfa) extern und intern

Wir beteiligen uns an verschiedenen externen Erfas wie Netzwerk Psychiatrie SKL, Psychiatrie Planungsregion, interRAI HC Schweiz, Qualität SKL (CIRS-Netzwerk), Palliative Care, Berufsbildung SKL usw.

Intern führen wir Erfas für die fallführenden sowie wundverantwortlichen Mitarbeitenden durch sowie den Qualitätszirkel.



Bilanz

	2025 CHF	2024 CHF
Aktiven		
Flüssige Mittel	910 296	388 714
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	889 015	549 331
Vorräte	12 200	11 200
Aktive Rechnungsabgrenzungen	55 481	31 364
Umlaufvermögen	1 866 992	980 609
Finanzanlagen	204 937	169 175
Mietkautionen	15 956	15 956
Mobile Sachanlagen	123 192	139 280
Immobilie Sachanlagen	60 413	61 532
Anlagevermögen	404 498	385 943
Total Aktiven	2 271 490	1 366 552
Passiven		
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	- 132 912	- 210 392
Lohnverbindlichkeiten	- 58 030	- 60 814
Passive Rechnungsabgrenzungen	- 4 000	- 5 713
Kurzfristige Rückstellungen	- 73 936	- 98 331
Kurzfristiges Fremdkapital	- 268 878	- 375 250
Fondskapital	- 204 937	- 169 175
Fondsdarlehen	- 41 131	- 48 391
Fondskapital	- 246 068	- 217 566
Total Fremdkapital und Fondskapital	- 514 947	- 592 816
Vereinskapital Spitex Region Entlebuch	- 773 735	- 602 301
Jahresergebnis	- 982 808	- 171 435
Total Organisationskapital	- 1 756 543	- 773 736
Total Passiven	- 2 271 490	- 1 366 552

Erfolgsrechnung

	2025 CHF	2024 CHF	Budget 2026 CHF
Ertrag			
Ertrag Pflegeleistungen	2 371 778	2 134 127	2 342 000
Ertrag Hauswirtschaft und Betreuung	427 496	445 805	461 000
Ertrag andere Fachbereiche	334 397	308 677	332 000
Ertrag Austauschleistungen	2 278	74 623	2 500
Ertrag übrige Leistungen	10 226	9 436	11 000
Ertrag medizinisches Material	108 654	104 633	100 500
Beiträge der Gemeinden	3 404 152	2 302 893	3 361 000
Übrige Beiträge	80 859	61 274	0
Übriger betrieblicher Ertrag	491	172	40 000
Total Betriebsertrag	6 740 330	5 441 640	6 650 000
Beiträge Mitglieder	37 130	40 480	50 000
Beiträge Kirchengemeinden	9 070	8 810	8 000
Spenden Personalfonds	1 551	0	2 000
Ertrag aus Vereinstätigkeit	47 751	49 290	60 000
Total Ertrag	6 788 081	5 490 930	6 710 000
Aufwand			
Besoldungen	-4 078 242	-4 095 381	-4 413 000
Sozialleistungen	-612 379	-616 254	-584 000
Personalnebenaufwand	-181 300	-152 091	-232 000
Total Personalaufwand	-4 871 921	-4 863 726	-5 229 000
Material- und Dienstleistungsaufwand	-97 793	-107 248	-102 000
Mahlzeitaufwand	-215 902	-202 478	-220 000
Fahrzeug- und Transportaufwand	-170 921	-171 853	-179 000
Unterhalt und Reparatur	-17 839	-18 148	-15 000
Raumaufwand	-193 070	-182 764	-198 000
Verwaltungs- und Informatikaufwand	-244 917	-227 972	-253 000
Sonstiger betrieblicher Aufwand	-4 683	-2 955	-12 000
Abschreibungen	-37 811	-46 228	-51 000
Total betrieblicher Aufwand	-982 935	-959 646	-1 030 000
Total Betriebsaufwand	-5 854 856	-5 823 372	-6 259 000
Total betriebliches Ergebnis	933 225	-332 442	451 000
Beiträge à fonds perdu Gemeinden	0	494 825	0
Finanzergebnis	-1 357	-1 025	-2 200
Betriebsfremder und ausserordentlicher Erfolg	50 940	10 077	1 200
Jahresergebnis	982 808	171 435	450 000

Anhang zur Jahresrechnung

Firma	Spitex Region Entlebuch
Hauptsitz	Industriestrasse 6, 6170 Schüpfheim
Rechtsform	Verein
Handelsregister	kein Eintrag

	2025 CHF	2024 CHF
1 Angaben über die in der Jahresrechnung angewandten Grundsätze		
Die vorliegende Jahresrechnung wurde gemäss den Vorschriften des Schweizer Gesetzes, insbesondere der Artikel über die kaufmännische Buchführung und Rechnungslegung des Obligationenrechts (Art 957 bis 962), erstellt. Die Empfehlungen des Finanzmanuals des Verbands Spitex Schweiz wurden übernommen.	ja	ja
2 Angaben und Erläuterungen zu Positionen der Bilanz und Erfolgsrechnung		
a) Anlagevermögen	404 498	385 943
Finanzanlagen	204 937	169 175
Mietkautionen	15 956	15 956
Mobiliar und Einrichtungen	72 351	79 290
Informatik	4 567	0
Fahrzeuge	46 274	59 990
Immobilie Sachanlagen	60 413	61 532
b) Passive Rechnungsabgrenzung	4 000	5 713
Revision Buchhaltung	4 000	4 000
Rechnung Lohnvergleich	0	1 713
c) Rückstellungen	73 936	98 331
Rückstellungen Überstunden/Ferien	73 936	98 331
3 Erläuterungen zu ausserordentlichen, einmaligen oder periodenfremden Positionen der Erfolgsrechnung		
a) Ausserordentlicher Ertrag	49 740	8 877
Vergütungen Fahrzeuge	0	5 000
SKL Rückvergütung Ausbildungsbeträge	0	1 421
Vergütungen Ausgleichskasse LU	0	2 456
Überschussbeteiligung Krankentaggeld	45 865	0
Rückzahlung Weiterbildung	3 874	0
b) Betriebsfremder Ertrag	1 200	1 200
Untervermietung Büroraum	1 200	1 200
4 Anzahl Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt	< 50	< 50
5 Zusätzliche Angaben		
a) Vorsorge Verbindlichkeiten	0	0
b) Langfristige Mietverträge	623 000	737 000
c) Langfristige Leasingverbindlichkeiten	16 621	0

Fondsabrechnung

	2025 CHF	2024 CHF
Anfangsbestand Fondsvermögen	217 566	208 143
Spenden und Kollekten	39 441	26 224
Verkauf Kondolenzkarten	717	120
Zinsertrag Bankkonti	484	572
Total Ertrag	40 642	26 916
Auslagen gemäss Fondsreglement	12 106	17 111
Kauf Karten und Porti	0	306
Bankspesen	33	76
Total Aufwand	12 139	17 493
Schlussbestand Fondsvermögen	246 068	217 566

KOMMENTAR ZUR JAHRESRECHNUNG 2025

Ertrag

Die Anmerkungen zu den Dienstleistungsstunden wurden vorgängig bereits ausführlich erläutert.

Trotz der positiven Entwicklung in vielen Bereichen führte der starke Einbruch der Dienstleistungsstunden im Jahr 2024 zu einem Liquiditätsengpass. Um diesen zu überbrücken, mussten wir erneut die Restfinanzierungsbeiträge bei den Gemeinden anpassen. Diese Beitragserhöhung, zusammen mit den höheren Stundenzahlen im Jahr 2025, führte zu einem deutlichen Anstieg der Einnahmen. So lag der Ertrag beim Konto «Beiträge der Gemeinden» rund CHF 1 100 000.00 höher als im Vorjahr.

Zusätzlich ist zu erwähnen, dass es im Konto «Ertrag Austauschleistungen», bei welchem es sich um Personalausleihen an andere Spitex-Organisationen oder an Alterszentren handelt, kaum noch Buchungen gab. Aufgrund der guten Auslastung unseres eigenen Personals war eine Personalausleihe praktisch nicht mehr notwendig.

Der Betriebsertrag 2025 belief sich auf rund CHF 6 740 330.00, was einen Mehrertrag von CHF 1 298 690.00 im Vergleich zum Vorjahr bedeutet.

Dieser resultiert vor allem aus der vorgängig erwähnten Erhöhung der Restfinanzierung der Gemeinden sowie dem höheren Umsatz im Pflegebereich.

Aufwand

Die allgemeine Lohnerhöhung betrug 1 Prozent. Trotzdem sind die gesamten Personalkosten im Vergleich zu 2024 stabil geblieben.

Im Bereich Psychiatrie war es notwendig, aufgrund von Platzmangel ein zusätzliches Büro im Wohn- und Pflegezentrum Berghof in Wolhusen zu mieten. Daher sind die Kosten im Konto «Raumaufwand» entsprechend gestiegen. Zudem fielen die ICT-Kosten aufgrund von Lizenzerhöhungen etwas höher aus.

Ergebnis

Der Betriebsgewinn per 31.12.2025 betrug CHF 933 225.00. Nach Berücksichtigung des betrieblich fremden Erfolgs, der sich hauptsächlich aus dem Überschussanteil der Krankentaggeldversicherung 2024 in der Höhe von rund CHF 46 000.00 ergibt, beträgt das Jahresergebnis CHF 982 808.00.

Durch geeignete Massnahmen sollen künftig Liquiditätsschwankungen abgefangen werden, sodass es nicht mehr notwendig ist, kurzfristig bei den Vertragsgemeinden Nachzahlungen zu beantragen.

Ausrichtung 2026**Hauptziel 2026**

Umsetzung der Finanzstrategie des Vorstandes:
Wie bereits im Vorjahr ist das Hauptziel für 2026, die finanzielle Situation wieder in eine stabile und gesicherte Lage zu bringen:

- Sicherstellung der Liquidität
- Marktgerechte Tarife.

Teilziel

Senkung der Tarife, um stabile Rahmenbedingungen für unsere Partner*innen und unsere Organisation (marktgerecht) zu schaffen.

Weitere Stossrichtungen oder Projekte im**Betrieb:**

- Einführung des erweiterten Kostenstellentools, das monatlich Kennzahlen bereitstellt (Modul Personal)
- Einführung der digitalen Lohnabrechnung
- Weiterführung der Umsetzung und Implementierung der Modell-Lösung «mASA Spitex» (Arbeits-sicherheit und Gesundheitsschutz)
- Fortführung des Projekts Palliativ Plus mit Einführung eines Nachtpikettdienstes.

Jahresleitsatz 2026

Gemäss dem Leitbild der SRE wurde für das Jahr 2026 folgender Jahresleitsatz festgelegt:

«Wir bieten professionelle, ganzheitliche und bezahlbare Dienstleistungen.»

Mein grosser Dank geht an:

- unsere Klientel sowie deren Angehörige für das entgegengebrachte Vertrauen
- alle Mitarbeitenden für ihre Arbeit, grosse Bereitschaft und Flexibilität
- die ehemalige Präsidentin Heidi Burkhard für ihre langjährige, umfassende und kompetente Unterstützung
- den neuen Präsidenten René Egli für die angenehme Zusammenarbeit
- den Vorstand, der sich strategisch im Hintergrund für unsere Organisation engagiert
- die Gemeinden für ihr Verständnis und Wohlwollen
- die Ärzteschaft sowie alle Organisationen und Institutionen, die mit uns in Verbindung stehen, für die angenehme und konstruktive Zusammenarbeit
- alle Mitglieder und die uns unterstützenden Personen und Institutionen für ihre wertvollen Zuwendungen.

Catherine Valkanover

Geschäftsleiterin



Bericht der Revisionsstelle zur eingeschränkten Revision

an die Generalversammlung der
SPITEX Region Entlebuch, Schüpfheim

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Betriebsrechnung und Anhang) der SPITEX Region Entlebuch für das am 31. Dezember 2025 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Für die Jahresrechnung ist der Vorstand verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, die Jahresrechnung zu prüfen. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Zulassung und Unabhängigkeit erfüllen.

Unsere Revision erfolgte nach dem Schweizer Standard zur Eingeschränkten Revision. Demnach ist diese Revision so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung erkannt werden. Eine eingeschränkte Revision umfasst hauptsächlich Befragungen und analytische Prüfungshandlungen sowie den Umständen angemessene Detailprüfungen der beim geprüften Unternehmen vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betrieblichen Abläufe und des internen Kontrollsystems sowie Befragungen und weitere Prüfungshandlungen zur Aufdeckung deliktischer Handlungen oder anderer Gesetzesverstösse nicht Bestandteil dieser Revision.

Bei unserer Revision sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Jahresrechnung nicht dem schweizerischen Gesetz und den Statuten entspricht.

Schüpfheim, 10. März 2026

Lufida Revisions AG



Hansueli Nick
Dipl. Wirtschaftsprüfer
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor



Christian Bieli
Dipl. Wirtschaftsprüfer
Zugelassener Revisionsexperte

Beilagen:

- Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang)

Unsere Qualitäts- herausforderungen

Spitex zwischen Anspruch und Finanzierung

Die Zukunft der Spitex ist von wachsenden Herausforderungen geprägt, da sowohl die Erwartungen der Bevölkerung an die ambulante Pflege als auch die Qualitätsanforderungen kontinuierlich steigen. Dies führt zu immer höheren Kosten. Diese Diskrepanz zwischen den wachsenden Bedürfnissen und den begrenzten finanziellen Ressourcen stellt eine der grössten Aufgaben für die Spitex in den kommenden Jahren dar. Das Spannungsfeld zwischen der Sicherstellung der Versorgungsqualität und den finanziellen sowie strukturellen Rahmenbedingungen ist sehr gross. Petra Wey (Assistentin der Geschäftsleitung SRE) unterhält sich darüber mit Heidi Ambauen (Vorstandsmitglied SRE und Gemeindevertreterin), Catherine Valkanover (Geschäftsleiterin SRE), Sibylle Bussmann (Qualitätsverantwortliche SRE) und Robin Lustenberger (Lernender FaGe EFZ SRE).

Was bedeutet Qualität für dich persönlich?

R. Lustenberger

Für mich als Lernenden bedeutet Qualität, die Klientel professionell zu pflegen. Wir dürfen auch Fehler machen, sollen aber von diesen lernen und so stetig die Qualität verbessern.

S. Bussmann

Qualität ist sehr vielschichtig und jeder empfindet sie anders. Für mich ist Qualität ein vernünftiges Gleichgewicht zwischen Aufwand und Ertrag. Das Pareto-Prinzip hilft mir, den Aufwand in einem vernünftigen Mass zu halten. Es besagt, dass 80 % des Ergebnisses mit 20 % vom Aufwand erreicht werden. Gute Qualität ist für mich erreicht, wenn meine Vorstellungen mit dem Ergebnis übereinstimmen. Es ist nicht immer möglich,

die bestmögliche Qualität zu erreichen, aber es ist wichtig, zu reflektieren, warum das gewünschte Ziel nicht erreicht wurde. Oft gibt es eine einfache Erklärung, die es ermöglicht, beim nächsten Mal eine Verbesserung zu erzielen.

C. Valkanover

Mein Verständnis für Qualität hat sich im Berufsleben sehr verändert. Je nachdem, welche Rolle ich habe, deute ich Qualität anders: Als Geschäftsleiterin der SRE ist es mir wichtig, dass wir eine bestmögliche Versorgung unserer Klientel gewährleisten, unsere Ressourcen optimal einsetzen und unsere Mitarbeitenden mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden sind. Als dipl. Pflegefachfrau HF steht für mich die Klientel im Mittelpunkt und ich möchte sie in ihrer individuellen Situation möglichst optimal unterstützen. Als Tochter eines betagten Elternteils, der von einer anderen Spitex-Organisation betreut wird, bedeutet für mich Qualität, dass er professionell und seinen Bedürfnissen entsprechend betreut wird. Das gibt uns als Familie die notwendige Entlastung und wir können die gemeinsame Zeit anders nutzen. Grundsätzlich ist Qualität schwer messbar, es sei denn, es gibt klare Standards oder festgelegte Rahmenbedingungen, die als Grundlage für die Beurteilung dienen. Oft ist es auch ein Balanceakt zwischen dem, was von den verschiedenen Anspruchsgruppen (Klientel, Angehörige, Vorstand, Kanton, Gemeinden, Versicherer, Lieferanten etc.) gewünscht wird und dem, was tatsächlich machbar ist.

H. Ambauen

Als Verantwortliche auf der strategischen Ebene ist für mich Qualität in der Spitex-Organisation an qualifizierte Fachkräfte geknüpft, die ihre Leistungen so erbringen, dass wir eine zufriedene Klientel haben. Die Leistungen müssen aber auch effektiv und effizient erbracht werden, dass ein optimales Kosten- und Ertragsverhältnis besteht. Wichtig für die Qualität sind weiter eine gute Aus- und Weiterbildung, eine hohe Mitarbeitendenzufriedenheit wie auch ein definiertes und regelmässiges Controlling der entsprechenden Prozesse. Zudem sind die





Zusammenarbeit und das gegenseitige Vertrauen zwischen den Vertragsgemeinden und der Geschäftsleitung der Spitex sehr wichtig. Im Dialog sein und die Weiterentwicklung gemeinsam als Partner angehen, sichert ebenfalls die Qualität.

Welche Voraussetzungen brauchst du, um qualitativ gut arbeiten zu können?

R. Lustenberger

Eine Voraussetzung ist für mich, dass ich das theoretische Wissen, das ich in der Berufsschule erlerne, anschliessend in der Praxis gut umsetzen kann. Ein guter Teamzusammenhalt ist für mich das Wichtigste. Das Team steht mir trotz der grossen Selbstständigkeit immer bei. Wenn ich komplexe Fragen habe oder bei einem Einsatz Unterstützung brauche, kann ich mein Team immer telefonisch erreichen. Eine wichtige Voraussetzung finde ich auch, dass wir moderne Hilfsmittel einsetzen können. Auf dem Tablet kann ich unterwegs alle wichtigen Informationen über den Gesundheitszustand der Klientel, die Pflegeplanung sowie die ärztlichen Verordnungen und dazugehörigen Handlungsanweisungen einsehen und so die Klientel professionell betreuen.

Wie definierst du als Geschäftsleiterin die Qualität in der Spitex im Spannungsfeld von Kosten und verfügbaren Ressourcen?

C. Valkanover

Das ist eine spannende Frage, die uns im letzten Jahr sehr beschäftigt hat. Die Umsetzung von Qualitätsstandards muss zuerst aufgebaut werden, was Investitionen erfordert. Das Fehlen eines funktionierenden Qualitätsmanagementsystems wird jedoch höhere Kosten nach sich ziehen und auch die Betriebsbewilligung gefährden. Wichtig dabei ist immer ein guter Mix – also ein gesundes Mass bei der Umsetzung. Der Anspruch aller Beteiligten steigt enorm. Ich bin sicher, dass aufgrund der demografischen Entwicklung, des Fachkräftemangels und anderer Herausforderungen in Zukunft vermehrt Kompromisse erforderlich sein werden. Dies auf allen Ebenen und auch bei den Betroffenen. Es wird notwendig sein, neue Ansätze zu entwickeln, unser Denken weiterzuentwickeln und offen für neue Perspektiven zu sein. Zudem müssen wir verstärkt interdisziplinär zusammen arbeiten und Synergien gezielt nutzen, um die künftigen Komplexitäten zu meistern.

Wie kann aus Sicht der Gemeinde eine gute Balance zwischen Qualität, Versorgungspflicht und -sicherheit sowie Kosten gefunden werden?

H. Ambauen

Qualitativ gute Pflegeleistungen sind klar definiert und stellen einen wichtigen Anspruch in der Versorgung der Bevölkerung

dar. Die Spitex ist jedoch dem schwankenden Bedarf ausgesetzt und fungiert oft als Auffangbecken, wenn Spitäler und Alterszentren ausgelastet sind. Dies stellt die Kalkulation der Stellenplanung des Personals und der Kosten vor Herausforderungen. Die Gemeinden sind sich dieser Problematik bewusst und fordern vom Vorstand, geeignete Lösungen zu finden; so beispielsweise einen Springpool oder die Zusammenarbeit mit den Alterszentren, Spitälern oder anderen Partner*innen im Gesundheitswesen zu verstärken. Zudem ist es wichtig, auf einen ausgewogenen Personalmix zu achten. In unserer Region entstehen durch lange unverrechnbare Wegzeiten höhere Fixkosten, diese sollen nach Möglichkeit durch eine effiziente Einsatzplanung etwas aufgefangen werden. Schliesslich gilt es, regelmässig zu überprüfen, welche Angebote in den Kernauftrag gehören und finanziert werden können.

Wie kontrollierst du die Qualität im Betrieb, welche Hilfsmittel stehen dir dafür zur Verfügung?

S. Bussmann

Das Qualitätsmanual der Spitex Schweiz dient als Grundlage für das Qualitätsmanagement der SRE und wird regelmässig überprüft. Ein wichtiges Instrument ist das interne Berichts- und Lernsystem (CIRS), in dem kritische Zwischenfälle erfasst, analysiert und kommuniziert werden, um Schwachstellen zu identifizieren und Verbesserungen umzusetzen. Ein weiteres Instrument ist das Rückmeldeformular für unsere Klientel, das nach Abschluss unserer Leistungen zugeschickt wird. Zusätzlich hat die Klientel die Möglichkeit, während unserer Einsätze Rückmeldungen zu machen. Dies kann entweder durch ein Formular erfolgen, welches unsere Mitarbeitenden auf Anfrage abgeben, oder direkt über das Kontaktformular auf unserer Homepage. Zusätzlich begleite ich mehrfach im Jahr Mitarbeitende vor Ort bei der Klientel, wo ich Themen wie Medikamentenmanagement, Hygiene oder die Pflegeabläufe oder -dokumentation bespreche. Zudem können Mitarbeitende ihre Verbesserungsvorschläge oder Anregungen auf einer Wandtafel notieren; diese werden dann teamintern besprochen und allenfalls umgesetzt.

Erhältst du während deiner Einsätze direkte Rückmeldungen vor Ort zur Zufriedenheit der Klientel?

R. Lustenberger

Ja, das ist ein schöner und dankbarer Aspekt der Spitex-Arbeit. Ich erhalte ehrliche und direkte Rückmeldungen vor Ort. Da wir uns im privaten Lebensraum der Klientel bewegen, ist die Beziehung sehr vertrauensvoll und persönlich. Oft sind es kleine Gesten oder Worte, die mir zeigen, dass unsere Arbeit geschätzt wird. Dazu gehören auch die fachlichen Feedbacks,

die mir besonders helfen, mich in meiner Tätigkeit zu verbessern, aber auch als Bestätigung dienen, dass die Qualität der Arbeit stimmt.

Wie gelingt es dir als Geschäftsleiterin, die unterschiedlichen Interessen und Erwartungen miteinander in Einklang zu bringen?

C. Valkanover

Im Bewusstsein, dass verschiedene Ansprüche vorhanden sind, erfordert es, sich immer wieder einen anderen «Hut» aufzusetzen. Es ist empfehlenswert, alles auch aus der Vogelperspektive zu betrachten, sich in die anderen Sichtweisen einzudenken und entsprechende Massnahmen/Prioritäten zu setzen. Wir arbeiten bedarfsgerecht, wobei die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben eine Voraussetzung ist. Gleichzeitig ist es sehr wichtig, dass der Betrieb sowie das Personal über ausreichende finanzielle und personelle Ressourcen verfügt, um die Aufgaben korrekt zu erfüllen und den Anforderungen gerecht zu werden. In Zukunft wird sich noch vieles verändern. Deshalb ist es entscheidend, gemeinsam mit allen Beteiligten langfristige Strategien zu entwickeln, die es uns ermöglichen, flexibler und agiler auf zukünftige Herausforderungen zu reagieren. Dabei ist es wichtig, offen für Veränderungen zu bleiben und auf gegenseitiges Vertrauen zu setzen. Wir alle können voneinander lernen. Das Berufsbild und die Anforderungen an das Pflegefachpersonal haben sich in den letzten Jahren erheblich weiterentwickelt. Es ist anspruchsvoller sowie komplexer geworden, was den Beruf noch interessanter macht.

Was sind deine grössten Herausforderungen im Arbeitsalltag deiner Funktion? Erlebst du dabei manchmal auch Widerstand?

S. Bussmann

Manchmal ist es schwierig zu definieren, wo Qualität beginnt und wo sie endet. Qualität ist überall, aber ich kann nicht überall sein. Ich bin jedoch sehr froh, wenn mir Verständnis ent-

gegengebracht wird, wenn es etwas dauert, bis ich eine Rückmeldung geben kann. Manchmal ist es für Mitarbeitende nicht immer nachvollziehbar, warum ich mehrmals pro Jahr darauf hinweise, dass die CIRS-Meldungen ausgefüllt werden müssen. Deshalb informiere ich regelmässig über deren Wichtigkeit, so dass sie lernen, die begründeten Massnahmen zu verstehen. Wir wollen Schwachstellen im Betrieb aufdecken und daraus lernen können. Grundsätzlich erlebe ich unsere Mitarbeitenden immer als sehr interessiert und motiviert, bei der Zielerreichung mitzuarbeiten.

Die Kosten steigen und der Bedarf wächst aufgrund der demografischen Entwicklung. Wie kann die Gemeinde dies finanzieren?

H. Ambauen

Beide Komponenten bereiten allgemein Sorgen, da die Restfinanzierung eine grosse finanzielle Belastung für die Gemeinden darstellt. Politische Stossrichtungen wie die einheitliche Finanzierung ambulanter und stationärer Leistungen in der Schweiz (EFAS) und die integrierte Gesundheitsversorgung sollen Veränderungen und eine erhoffte Entlastung bringen. Die Umsetzung ist zwar bereits in vollem Gange, wird aber sicher noch einige Jahre benötigen, um ihre volle Wirksamkeit zu entfalten.

Welche gesetzlichen Vorgaben zur Qualität muss ein Spitex-Betrieb erfüllen?

C. Valkanover

Es gibt verschiedene Vorgaben, die eine Spitex-Organisation erfüllen muss, angefangen bei der Leistungsvereinbarung mit den Gemeinden, die unter anderem die Versorgungspflicht regelt. Der Verband Spitex Schweiz hat mit den verschiedenen Versicherungen einen Administrativvertrag abgeschlossen, der alle administrativen Abläufe zwischen den Spitex-Organisationen und den Krankenversicherern regelt, einschliesslich der Kontrolle als Leistungserbringer. Darin sind auch die Einsatzkriterien der verschiedenen Fachpersonen definiert. Das Branchenhandbuch «Qualitätsmanual Spitex Schweiz» bildet die Grundlage für das betriebliche Qualitätsmanagement aller Spitex-Organisationen. Seit April 2021 ist im Krankenversicherungsgesetz (Art. 58 KVG) der sogenannte Qualitätsartikel in Kraft. Dieser legt unter anderem fest, dass Leistungserbringer bestimmte Anforderungen an die Qualität erfüllen müssen, um zugelassen zu werden. Ziel ist es, sicherzustellen, dass die Pflegeleistung sowohl von hoher Qualität als auch zweckmässig ist. Für Spitex-Organisationen bedeutet das konkret, dass sie ein funktionierendes Qualitätsmanagementsystem mit einem internen Berichts- und Lernsystem haben müssen.

Interview:

Petra Wey





Geschäftsleitung der Spitex Region Entlebuch:

Madeleine Zihlmann (Bereichsleiterin Kerndienste), Catherine Valkanover (Geschäftsleiterin),
Carla Petermann (Bereichsleiterin Administration und Zusatzleistungen)



Überall für alle

SPITEX
Region Entlebuch



Spitex Region Entlebuch

Industriestrasse 6, 6170 Schüpfheim

Telefon 041 484 28 00

info@spitexregionentlebuch.ch

www.spitex-entlebuch.ch

Stützpunkt Entlebuch
Glaubenbergstrasse 10
6162 Entlebuch

Stützpunkt Schüpfheim
Industriestrasse 6
6170 Schüpfheim

Stützpunkt Wolhusen
Wiggernweg 12
6110 Wolhusen