



St. Anna Stiftung
der St. Anna-Schwestern



Gemeinschaft
der St. Anna-Schwestern

Jahresbericht 2022

Mit den St. Anna-Schwestern «Mittendrin»



Inhalt

- 3 Vorwort**
- 4 Geschäftsleitung**
Ein Jahr des Aufbruchs und der Veränderungen
- 5 Finanzen/IT**
Von steilen Lernkurven und rasanten Talfahrten
- 6 Hotellerie/Infrastruktur**
Umsetzen und Erfahrungen sammeln
- 8 Pflege und Betreuung**
Wiedergewonnenen Alltag genießen
- 10 Human Resources**
Herausforderung Zeiterfassung
- 11 Mittendrin – die St. Anna-Schwestern**
Wir sind im neuen alten Zuhause angekommen
Am Pfingstmontag waren alle unter einem Dach vereint
Zum Gedenken an unsere wegweisenden Mitschwestern
- 15 Qualitätsmanagement**
In unterschiedlichen Rollen unterwegs
- 16 Mission**
Die mittelfristigen Corona-Folgen abfedern
- 18 Kita**
Frühe Sprachförderung – Potenzial der Kinder nutzen
- 20 Haus Hagar**
Sozialpädagogische Beratung und Begleitung
- 22 Zentrale Dienste**
Von Vertrautem und viel Neuem
- 23 Organisation, Impressum**

Titelbild: In der St. Anna Stiftung arbeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vielen verschiedenen Bereichen.
Rückseite: Nach einer zweijährigen Covid-bedingten Pause freuten sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf das Personalfest.

Mit gemeinsamen Kräften und Zuversicht in die Zukunft



Daniel Kramer
Stiftungsratspräsident

Auf der Titelseite des letzten Jahresberichts waren die abgebildeten Menschen im Zentrum St. Anna noch mit Gesichtsmasken unterwegs. Wie Sie auf der aktuellen Titelseite sehen, können wir unsere Gesichter wieder offen zeigen. Darüber sind wir alle sehr froh, denn mit unseren Blicken und unserer Mimik vermitteln wir uns nonverbal wichtige Botschaften.

Im Vorwort erkennen Sie auch eine neue Person, die sich an Sie wendet. Ich freue mich sehr, gemeinsam mit allen, die der St. Anna Stiftung verbunden sind, die Zukunft der Stiftung weiter zu gestalten. Das Werk unserer Schwestern, das mit viel Pionierarbeit geschaffen wurde, mit Hingabe und Weitsicht für die kommenden Generationen zu erhalten.

Mitte des vergangenen Jahres fand der geplante Wechsel im Stiftungsrat statt. Neu in den Stiftungsrat gewählt wurden Martin Nideroest, Hanspeter Kiser und Simone Rüd. In seiner neuen Zusammensetzung hat der Stiftungsrat unter Einbezug der Erweiterten Geschäftsleitung rasch den Strategieprozess definiert. Dabei legen die Beteiligten grossen Wert auf eine umfassende Werte-, Kultur- und Umweltanalyse aller Werke der St. Anna Stiftung. Der Prozess ist nun eingeleitet und wird die Entwicklung der Strategie für die nächsten Jahre und darüber hinaus bestimmen.

Das neue Zentrum St. Anna strahlt in seiner Gestaltung eine angenehme Ruhe und Geborgenheit aus und bietet beste Voraussetzungen für das Erleben von Spiritualität. Das liegt auch daran, dass es neben der Stiftung auch das Mutterhaus der St. Anna-Schwestern beheimatet. Daher ist es mir ein grosses Anliegen, die Spiritualität im Zentrum St. Anna deutlich spür- und erlebbar zu machen.

Das Zentrum St. Anna mit der Schwesterngemeinschaft, dem Alterszentrum, der Mission und der gesamten Verwaltung erhält in unserer Stiftungstätigkeit viel Aufmerksamkeit. Wir dürfen aber nicht vergessen, unsere Werke ausserhalb des Zentrums, wie das Haus Hagar oder die Kita, in unsere Aktivitäten und Strategien einzubeziehen.

Im Namen des Stiftungsrats danke ich allen Mitarbeitenden für ihren stetigen Einsatz zum Wohle unserer Kundinnen und Kunden sowie die schönen Begegnungen, die sie mit unseren Schwestern verbinden. Ebenfalls im Namen des Stiftungsrats danke ich dem Generalrat und allen Schwestern für das entgegengebrachte Vertrauen.

Ein Jahr des Aufbruchs und der Veränderung

Voller Elan sind wir im neuen Alterszentrum gestartet. Nicht ahnend, was die Welt und uns im Jahr 2022 erwarten wird.

Von Fabian Steinmann, Geschäftsleiter

Wir fühlen uns im neuen Alterszentrum zu Hause und geniessen den Komfort und das schöne Ambiente. Notwendige Optimierungen bei den neuen Angeboten und an den Schnittstellen konnten wir rasch und unkompliziert umsetzen.

Die Ereignisse des Jahres 2022 haben auch uns besorgt und nachdenklich gemacht. Neben dem unendlichen menschlichen Leid hat der Krieg in der Ukraine auch erhebliche Auswirkungen auf die Weltwirtschaft. Diese waren für uns alle spürbar: Ausreichende Energieversorgung war nicht mehr selbstverständlich und die Preise stiegen an. Eine Sofortmassnahme war ein achtsamer Umgang mit der Energie. Mit Spenden aus der Wohltätigkeit konnten wir zudem vom Krieg betroffenen Menschen helfen.

Handlungsbedarf besteht auch hinsichtlich des Fachkräftemangels, der sich insbesondere in den Bereichen Pflege und Betreuung sowie Kindertagesstätten zeigt. Mit Aus- und Weiterbildungen und wettbewerbsfähigen Anstellungsbedingungen wollen wir dem entgegenwirken.

Personelle Veränderungen in den Geschäftsleitungsgremien

Im Geschäftsleitungsgremium hat Marianne Geiser als Leiterin des Bereichs Pflege und Betreuung die Nachfolge von Chantal Haas angetreten. In der

Erweiterten Geschäftsleitung folgte Samuel Imbach als Leiter Mission auf Dominik Wicki. Für die Nachfolge von Ruth Limacher konnten wir im Dezember 2022 Gudrun Lorenz verpflichten, die ihre Stelle im Februar 2023 antrat.

Kontinuierliche Verbesserung durch Qualitätsbefragungen

Die letzten Jahre waren vom Bau und von Covid geprägt und haben einen Grossteil unserer Ressourcen in Anspruch genommen. Nun haben wir den kontinuierlichen Verbesserungsprozess eingeleitet. Einen wichtigen Anhaltspunkt haben uns die Befragungen unserer Anspruchsgruppen geliefert. Bewohnerinnen und Bewohner des Alterszentrums, sowie deren Angehörige und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten mittels Fragebogen ihre Zufriedenheit äussern. Die Beteiligung an der Umfrage war hoch und wir haben viele positive Rückmeldungen erhalten. Die kritische Gesamtanalyse gibt uns wertvolle Hinweise für unseren Verbesserungsprozess, an dem wir engagiert arbeiten.

Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern danke ich herzlich für ihren Einsatz in einem anspruchsvollen Jahr. Ebenso danke ich der Geschäftsleitung für die grosse Unterstützung und dem Stiftungsrat sowie dem Generalrat der Schwesterngemeinschaft für die konstruktive Zusammenarbeit.



Fabian Steinmann, Geschäftsleiter.

Von steilen Lernkurven und rasanten Talfahrten

Ein Jahr nach dem Einzug der Mieterschaft ziehen wir eine positive Bilanz. Die Situation an den Finanzmärkten bleibt angespannt.

Von Andreas Pflugj, Leiter Finanzen/IT, stellvertretender Geschäftsleiter



Die 88-jährige Inge Kunz geniesst den Komfort in ihrer 2½-Zimmer-Wohnung.

Anfang Jahr bezog ein Grossteil unserer Mieterinnen und Mieter die 18 Alterswohnungen im Haus Luce. Eine der geschätzten Mieterinnen ist Frau Inge Kunz. Die 88-Jährige zog Anfang Februar vom Vivale Emmenbrücke in eine 2½-Zimmer-Wohnung im 4. Stock. «Hauptgrund für den Umzug nach Luzern war die Aussicht», erzählt die rüstige Rentnerin und fügt an, «der umfassende und herzliche Service rundet meinen Aufenthalt hier ab.» Insbesondere die gesundheitlichen Dienstleistungen geben ihr ein gutes Sicherheitsgefühl. «Vom Notfallknopf musste ich bereits Gebrauch machen und habe umgehend medizinische Betreuung erhalten», erinnert sie sich an einen Vorfall.

Trotz sorgfältiger Planung haben unsere Konzepte den Test im Alltag

nicht immer bestanden. Ein kritischer Punkt waren die internen Abläufe an den Schnittstellen. Diese konnten wir abteilungsübergreifend verbessern. Nach einem Jahr können wir feststellen: Wir haben zufriedene Mieterinnen und Mieter und die Lernkurve zeigt steil nach oben.

Angespannte Situation auf den Finanzmärkten

Steil nach unten ging es im letzten Jahr an den Finanzmärkten. Für die Anlagekommission waren es schwierige Zeiten, galt es doch, in zahlreichen Krisensitzungen sicherzustellen, dass unsere Vermögenswerte – die Grundlage unserer Stiftungsaktivitäten und unserer Wohltätigkeit – nicht über das unvermeidliche Mass hinaus in Mitleidenschaft gezogen werden. Leider bleibt die Lage angespannt.

Mit dem Überfall auf die Ukraine hat Russland neben endlosem menschlichem Leid auch die grosse Abhängigkeit Europas von russischem Öl und Gas aufgezeigt. Eine direkte Folge war unter anderem die grosse Preissteigerung beim Strom. Glücklicherweise ist unser neues Alterszentrum bezüglich Energieeffizienz auf dem neusten Stand. Trotzdem ist seit dem Herbst eine Energie-Taskforce im Einsatz und spürt kleinere und grössere Energiesparmassnahmen auf. So stellen wir sicher, dass wir unseren Beitrag zum Stromsparen leisten.

Umsetzen und Erfahrungen sammeln

Nach dem Einzug startete für unsere Teams das grosse Testen: Welche Arbeitsabläufe funktionieren und welche müssen angepasst werden?

Von Thomas Thürig, Leiter Hotellerie/Infrastruktur

Nach der intensiven Inbetriebnahme und der Eröffnung Ende 2021 galt für 2022 in allen Bereichen das Motto «Umsetzen und Erfahrungen sammeln». Viele Arbeitsabläufe konnten wie geplant umgesetzt werden, einige mussten wir nach einer gewissen Zeit aufgrund der gesammelten Erfahrungen überarbeiten. Dabei galt es wieder flexibel zu sein und sich den neuen Umständen anzupassen.

Mit dem Bezug des Neubaus war zwar das Bauprojekt zum grossen Teil abgeschlossen, es war aber erst der Anfang im Haus Luce. Es dauerte einige Monate, bis alle Schnittstellen wie gewünscht funktionierten. Erfreulicherweise konnten wir dabei auf die Unterstützung von sehr motivierten und erfahrenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zählen. Für den Einsatz danke ich ihnen von ganzem Herzen.

Team Hauswirtschaft sorgt für Frische und Sauberkeit

Elisabeth Blanchet und ihr Team haben sich schnell an die neue Umgebung gewöhnt. Die neue Wäscherei hat genügend Kapazität, um die zusätzliche Wäsche der Mieter und Mieterinnen sowie die Berufskleider der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu waschen. In der Reinigung ist man laufend daran, die Abläufe zu optimieren und die hochwertigen Materialien sachgemäss zu pflegen und zu unterhalten.

Team Infrastruktur/Unterhalt hat alles im Griff

Stefan Huwiler und sein Team hatten die grosse Aufgabe, alle technischen Anlagen kennenzulernen und zu überprüfen. Bei vielen Anlagen benötigte es ein ganzes Jahr, um zu sehen, ob die Einstellungen den Bedürfnissen entsprechen und richtig funktionieren.

Team Hotellerie/Service bringt vollumfänglichen Service

Rita Goldbach und ihr Team sind nach mehreren Jahren mit zwei verschiedenen Verpflegungsstandorten wieder unter einem Dach vereint und Synergien können genutzt werden. Seit der Übernahme des Service auf den drei Pflegeabteilungen haben sich die Abläufe eingespielt. Erfreulicherweise konnten wir 2022 bereits viele Seminare und Bankette von Firmen und Privatpersonen im Restaurant Annamia und in der Aula Magna durchführen.

Team Küche verwöhnt die Gäste frisch und regional

René Küng und sein Team verwöhnen die Schwestern, die Bewohner und Bewohnerinnen des Pflegeheims, die Kinder von der Kita, die Gäste des Restaurants sowie die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer saisonalen Küche mit frischen, regionalen Zutaten.



Okbit Teweldemedhin ist ein geschätztes Teammitglied und bestes Beispiel für integrative Ausbildung.

Der Entscheid, die Mahlzeiten inhouse mit einem eigenen Küchenteam zu produzieren, hat sich bewährt.

Die Lehrlinge von heute sind die Fachleute von morgen

Ein grosses Thema 2022 war der Fachkräftemangel, von dem immer mehr Branchen betroffen sind. Die Hintergründe dafür sind vielfältig und nicht erst seit Corona bekannt.

Wir im Bereich Hotellerie/Infrastruktur können die gesellschaftlichen Entwicklungen nicht ändern, wir können aber Jugendlichen die Möglichkeit bieten, bei uns eine Ausbildung zu machen, und sie für die Berufe in der

Gastronomie, in der Hauswirtschaft und im Betriebsunterhalt begeistern. Die Lehrlinge von heute sind die Fachleute von morgen. Aktuell bieten wir deshalb eine Lehrstelle als Koch/Köchin EFZ sowie eine Lehrstelle als Fachfrau/Fachmann Hauswirtschaft EFZ an.

Integrative Ausbildung: Eine Erfolgsgeschichte aus der Küche

Eine erfolgreiche Geschichte zum Thema Ausbildung publizierte das Fachmagazin «Salz&Pfeffer». Darin wird unser Mitarbeiter Okbit Teweldemedhin porträtiert, der als Asylsuchender in die Gastronomie einstieg und nun bereits das 2. Lehrjahr zum Koch absolviert. Ein Auszug:

Manchmal lässt er Kelle, Schwingbesen und Messer ruhen und zückt stattdessen Stift und Karteikarte. Meist tut er das, wenn in der Küche gerade ein

bisschen Ruhe eingekehrt ist, aber im Prinzip weiss Okbit Teweldemedhin: Er darf jederzeit nachfragen. Häufig gibt es nach der Berufsschule Erklärungsbedarf, dann sind Küchenchef René Küng und dessen Stellvertreter Kevin Nussbaum für ihn da. Teweldemedhin ist froh darum. Denn jetzt, in der Kochlehre, geht es Schlag auf Schlag. Das Tempo ist hoch, der Stoffplan dicht. Da mitzuhalten, ist für den 22-Jährigen eine Herausforderung, die Aussicht auf das eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ) sein grösster Ansporn. Damit kein Traum bleibt, was er sich zum Ziel gesetzt hat, nehmen sich die Teammitglieder auch im Tagesgeschäft Zeit, mit ihm zu üben: sei es Warenkunde, die Kunst der Patisserie oder aber das Thema Arbeitsplatzorganisation.

«Ohne meine Kolleginnen und Kollegen wäre ich nicht da, wo ich jetzt stehe.»

Anfang 2022 stiess Teweldemedhin dazu, nachdem sein ehemaliger Lehrbetrieb an den Folgen der Pandemie zugrunde gegangen war. Sein Etappenziel, das er zu diesem Zeitpunkt im Blick hatte, ist nun erreicht: Im Sommer 2022 hat Teweldemedhin das eidgenössische Berufsattest (EBA) zum Küchenfachangestellten entgegengenommen, die zweijährige Ausbildung bestanden. «Mit Bravour», wie sein Ausbilder Nussbaum betont. Die Abschlussnote, eine 5,2, habe das Team mit Stolz erfüllt.

«Zu diesem Erfolg», findet Teweldemedhin, «haben alle beigetragen. Ohne meine Kolleginnen und Kollegen wäre ich nicht da, wo ich jetzt stehe. Ich bin dankbar, zu wissen, dass sie mir auch in Zukunft zur Seite stehen.»

Wiedergewonnenen Alltag geniessen

Die Bewohnerinnen und Bewohner sowie die Mitarbeitenden freuen sich über die wiedergewonnenen Annehmlichkeiten.

Von Marianne Geiser, Leiterin Pflege und Betreuung

Freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesucht

Für die St. Anna Stiftung und ihre Werke ist die Freiwilligenarbeit ein tragendes Element. Sie ist ein sozialer Beitrag an Mitmenschen und Umwelt. Die Einsätze der freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereichern den Alltag der Bewohnerinnen und Bewohner des Alterszentrums, der Kinder in der Kindertagesstätte oder der Frauen im Haus Hagar. Dank ihrer wertvollen Arbeit können Ausflüge oder besondere Aktivitäten durchgeführt werden. Auch die Freiwilligen empfinden ihren Einsatz als Bereicherung durch die Erweiterung ihrer sozialen Kompetenzen, als Ausgleich zum Alltag oder Beruf und durch das Knüpfen neuer Kontakte.

Die Einsätze erfolgen regelmässig, wobei die Häufigkeit und die Einsatzmöglichkeiten individuell nach den Wünschen der Freiwilligen festgelegt werden. Möchten Sie einen bereichernden Beitrag in der St. Anna Stiftung leisten? Weitere Auskünfte erteilt Ihnen gerne Regula Blättler, Verantwortliche Freiwilligenarbeit Alterszentrum: 041 375 21 27.

«Jedem Anfang liegt ein Zauber inne» und «aller Anfang ist schwer», beide Sprichwörter treffen für den Einzug und fürs Einleben im neuen Alterszentrum an der Tivolistrasse zu. Wobei das Wort «schwer» im zweiten Zitat nur von kurzer Dauer war.

Anfängliche Tücken werden laufend behoben

Mittlerweile konnten auch viele Kinderkrankheiten im neuen Gebäude, die Tücken der Technik, verbessert oder behoben werden. Corona ist nicht vom Tisch, doch zum Glück sind die Krankheitsverläufe milder geworden. Nicht nur das Virus ist mutiert, eine interprofessionelle Schulung und eine neue Richtlinie haben neben der Routine auch den Umgang mit Corona seit Beginn der Pandemie verändert.

Die Umsetzung einiger gesetzlicher Vorgaben des Bundes war in der Pflege zu bewältigen, so wie die Vorbereitung auf das neue Personalplanungs- und Pflegedokumentationssystem. Veränderungen gab es auch in der Leitung Pflege und Betreuung. Marianne Geiser hat im April 2022 die Stelle von Chantal Haas übernommen. Im Dezember hat uns Jarina Moscatelli, Leiterin Pflegewohnen 3, verlassen. Nahtlos konnten wir zum Glück Frau Slavica Suvalj, eine erfahrene Pflegefachfrau, für diese Stelle gewinnen. Mit Zuversicht, einigen geplanten Projekten und Weiterbildungen

startete die Pflege mit einem besetzten Stellenplan ins Jahr 2023.

Bewohnendenumfrage zeigt eine hohe Zufriedenheit

Die von Qualis Evaluation durchgeführte Befragung der Bewohnenden zeichnete ein positives Bild. Es freut uns, dass sich dieses Bild mit den Aussagen von fünf persönlich befragten Bewohnerinnen und Bewohnern deckt. So wurden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders gelobt. Das vielfältige Angebot der Aktivierung wird geschätzt und gern genutzt. Das Essen auf den Abteilungen sei fein, individuelle Wünsche gäbe es halt immer. Die Umgebung zum Spazieren ist eingeschränkter als vorher im Domizil, Begegnungen ausserhalb der Abteilungen werden als wertvoll bezeichnet. Die Bewohnenden halten sich gerne in ihren schönen Zimmern auf und geniessen die prächtige Aussicht. Das hauseigene Restaurant Annamia wird von Mitarbeitenden, Bewohnenden und Angehörigen rege besucht und stellt einen grossen Mehrwert dar.

Mit Ausbildung dem Fachkräftemangel entgegenwirken

Erfolgreiche Bildung in Pflege und Betreuung hat einen hohen Stellenwert im Alterszentrum und beugt langfristig dem Fachkräftemangel vor. Zwei Fachangestellte Gesundheit und zwei Assis-

tentinnen Gesundheit und Soziales konnten im Sommer 2022 ihre Ausbildung erfolgreich abschliessen. Die erste Praktikantin von Perspektive Pflege hat im August 2022 mit der AGS-Ausbildung gestartet, zwei Studierende der Höheren Fachschule Pflege werden im Jahr 2023 ihre Ausbildung mit dem Diplom abschliessen.

Das vielfältige Aktivierungsprogramm kommt gut an

Nach einer Covid-bedingten Pause konnten wir im Jahr 2022 wieder ein attraktives und abwechslungsreiches Aktivierungsprogramm bieten. Den Start machte unser «Umzug-Zivildienstleistender» Simon. Er ist Berufsmusiker und gab in der Aula Magna ein unvergessliches Marimbakonzert. Das persönliche Highlight von Regula Blätter, Aktivierungsfachfrau, war das «Festival del Gelato». Die Bewohnerinnen und Bewohner stellten die Glacen selber her und kürten an der anschliessenden Degustation die beste Glace. Ein weiterer Höhepunkt war der Besuch der Ausstellung von David Hockney im Kunstmuseum Luzern. Die Bewohnerinnen und Bewohner liessen sich von den Farben, Formen, Details und der Grösse der Bilder beeindrucken und berühren.

Gleichzeitig wurden auch die wöchentlich stattfindenden Aktivitäten wieder aufgenommen. Dabei werden Körper und Geist altersgerecht trainiert und der soziale Austausch gefördert. Bei zahlreichen Aktivitäten werden die Bewohnerinnen und Bewohner von freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begleitet und unterstützt. Ohne ihren unentgeltlichen Einsatz wären Ausflüge wie ins Kunstmuseum nicht realisierbar. An dieser Stelle bedanken wir uns ganz herzlich bei allen freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren wertvollen Beitrag.



Nach der Covid-bedingten Pause fanden wieder Ausflüge statt. Zum Beispiel ins Kunstmuseum Luzern.

Kennzahlen Pflegeheim	2020	2021	2022
Anzahl Betten	50	50	50
Anzahl Aufenthaltstage	16'539	14'202	17'226
Anzahl Pflegeminuten	1'664'313	1'507'153	1'726'748
Bettenbelegung (Basis: 50 Betten)	90%	78%	94%
Total Bewohner/innen	95	92	78
St. Anna-Schwestern	14	14	14
Andere Ordensgemeinschaften	12	12	6
Sonstige	69	66	58
Wohnort			
Stadt Luzern	71	65	66
Andere Gemeinden im Kanton Luzern	20	21	9
Ausserkantonale	4	6	3
Ø Alter der Bewohner/innen	87	89	88

Herausforderung Zeiterfassung

Ein wegweisendes Projekt des HR-Teams war die Umstellung des Zeiterfassungssystems auf eine modernere Variante.

Von Eveline Wick, Leiterin HR



Der Wechsel auf Polypoint PEP erleichtert die Planungsarbeit und die Zeiterfassung.

Für ein Unternehmen wie die St. Anna Stiftung ist das Zeiterfassungs- und Planungssystem von zentraler Bedeutung. Ein gut gestalteter Dienstplan erleichtert die Arbeit und sorgt für eine gerechte Arbeitsteilung. Die bisherige Software der Zeit AG hat uns immer gute Dienste geleistet, war aber am Ende ihrer Lebensdauer angelangt. Polypoint PEP, unsere Nachfolgelösung, ermöglicht eine optimale Personaleinsatzplanung für die flexible Arbeitswelt im Gesundheitswesen. Die flexiblen Anwendungsmöglichkeiten decken auch die Bedürfnisse von Kita, Haus Hagar, Infrastruktur oder Küche ab. Mit einem sportlichen Zeitplan starteten wir im Frühsommer mit dem Ziel, bis Ende Jahr auf das neue Tool umzusteigen. Mehrere Schnittstellen, aber auch Polypoint-interne technische Updates führten zu technischen Fehlern. Besonders ärgerlich waren die vielen Bugs, die während der Schulung der Mitarbeitenden auftraten.

«Die Förderung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet eine grosse Chance.»

Trotz kleinerer Rückschläge konnten wir die Umstellung auf das neue System wie geplant per 1. Januar 2023

abschliessen. Dies ist aber auch der sorgfältigen Arbeit der Planungsverantwortlichen zu verdanken.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ausbildung begleiten

Auf dem Arbeitsmarkt herrscht in verschiedenen Branchen ein erheblicher Fachkräftemangel. Auch wir spüren diesen Mangel und sind gefordert, neue Lösungen zu finden. Neben der klassischen Personalrekrutierung sehen wir eine Chance in der Förderung unserer eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein Beispiel dafür ist der Fachkräftemangel für Kindheitspädagogin/innen HF. So konnten wir auch dieses Jahr wieder zwei Mitarbeiterinnen der Kita in der Weiterbildung auf Stufe HF begleiten.

Am Personalfest wurde gelacht, gerätselt, gegessen und fotografiert

An einem schönen Sommerabend trafen sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im blumengeschmückten Eventgarten der Heini AG in Luzern. Bei Live-Musik genossen die Anwesenden das feine Essen vom Grillbuffet. Beim anschliessenden Rätsel war Insiderwissen über die Stiftung und ihre Werke gefragt und in der Fotoecke konnten lustige Erinnerungsbilder geschossen werden. Es war ein rundum gelungener Abend mit viel Spass.



Wir sind im neuen alten Zuhause angekommen

Seit einem Jahr leben wir wieder vereint in unserem Mutterhaus.
Ein schönes Gefühl, wieder an den vertrauten Ort zurückzukehren.

Von Sr. Heidi Kälin, Generaloberin (bis Januar 2023)



Hochgarten an der Pergola emporwachsen oder die Seerosen sich öffneten, so wuchs auch unsere Vertrautheit mit dem neuen Lebensmittelpunkt im Zentrum St. Anna.

Im Garten Memento, einem beliebten Platz für viele Bewohner des Zentrums, wird uns bewusst, dass an diesem Ort in Luzern ein grosses Werk begonnen hat. Über 600 Namen unserer Schwestern erinnern uns an gute und schwere Zeiten, an grosse Tage und unscheinbare Ereignisse, die alle Teil unserer Geschichte sind.

Hier erinnern wir uns auch an unsere Schwestern, die in Indien, Indonesien, Osttimor, Tansania und Kenia arbeiten und ihren Auftrag als St. Anna-Schwwestern Tag für Tag leben und Gutes tun.

Ein gutes, eingespieltes Team zur Unterstützung

Die Gemeinschaftsleitung entlastet den Generalrat, durch ihr Wirken im alltäglichen Leben der Schwesterngemeinschaft. Die Aufgaben sind vielfältig und wir sind sehr dankbar für die professionelle Unterstützung. Simone Rüd ist die Leiterin der St. Anna-Schwwestern, Pia Staubli kümmert sich als Leiterin des Betreuten Wohnens um die alltäglichen Belange der Schwestern und Clara Wallmann unterstützt die Gemeinschaftsleitung als mitdenkende Assistentin.

Simone Rüd, Leiterin St. Anna-Schwwestern, Pia Staubli, Leiterin Betreutes Wohnen, und Clara Wallmann, Assistentin Gemeinschaftsleitung, im Garten Memento.

Einige Schwestern brauchten etwas länger, um sich in der neuen Situation zurechtzufinden. Sie hatten sich an die grosszügigen Räumlichkeiten im Domizil gewöhnt, genossen die Spaziergänge rund um das Haus und in der Umgebung und schätzten die unmittelbare Nähe zur Busstation.

Als Gemeinschaft wieder vereint zu sein, an diesem Hang, wo wir seit Jahrzehnten zu Hause sind, hat uns die Kraft und die Energie gegeben, diese Veränderungen zu tragen. Im Laufe des Jahres haben wir uns mit dem neuen Ort vertraut gemacht. So wie die Bäume im Hanggarten blühten, die Rosen im

Am Pfingstmontag waren alle unter einem Dach vereint

Unter dem Motto «Gemeinsam unter einem Dach» berichteten die St. Anna-Schwestern über ihre Wohnformen und Leitungsstrukturen.

Von Sr. Heidi Kälin, Generaloberin (bis Januar 2023)

Die St. Anna-Schwestern teilten ihre Erfahrungen im Alltag mit den Anwesenden.



Wie «Verwandte», denen wir unser neues Daheim zeigen wollen ... so empfangen wir St. Anna-Schwestern gegen 50 Schwestern und Brüder von Gemeinschaften und Klöstern aus der ganzen Schweiz.

Mit einem Film und einer Präsentation sowie einer anschliessenden Podiumsdiskussion konnten wir den Besucherinnen und Besuchern die Geschichte der St. Anna-Schwestern von der Vergangenheit über die Gegenwart bis in die Zukunft näherbringen.

Fachlicher Austausch unter Gleichgesinnten

Als Einstieg in das Thema «Gemeinsam unter einem Dach» führten wir die Gäste durch unser Haus. Dabei erzählten einige Schwestern von ihrem Alltag und ihren Erfahrungen. Der Austausch war rege und drehte sich insbesondere um Fragen, wie das Zusammenleben in verschiedenen Wohnformen mit anderen Ordensleuten und anderen Zentrumsbewohnerinnen und -bewohnern funktioniert. Wie gestaltet sich die Leitungsstruktur mit

Frauen, die nicht zur Ordensgemeinschaft gehören, worauf ist zu achten, wie können die Herausforderungen einer alternden Gemeinschaft so erfüllt werden, dass die Leitungspersonen diese bewältigen können?

Gastfreundschaft – wenn Freunde zu Gast sind

Die Begegnungen beim gemeinsamen Essen im Raum Emilia und beim Beten und Singen in der Kapelle liessen uns spüren, dass wir als Gesegnete unterwegs sind. Wo immer wir arbeiten und leben, wollen wir ein Segen sein, auch wenn die Gemeinschaften kleiner und älter werden.

Wir sind alle mit gleichen Zielen unterwegs, in unterschiedlichen Lebensphasen unserer Gemeinschaften und auf vielfältigen Wegen. Was uns verbindet, ist die Gewissheit, dass wir nicht allein sind, dass Gottes Kraft uns begleitet und wir mit seinem Geist rechnen dürfen.



Oben: Beim Rundgang erlebten die Besucherinnen und Besucher die verschiedenen Wohnformen.

Unten: Beim gemeinsamen Mittagessen im Raum Emilia fand ein reger Austausch statt.

Zum Gedenken an unsere wegweisenden Mitschwestern

**Bestimmt bleiben unsere zwei Mitschwestern vielen Leserinnen
und Lesern in guter Erinnerung.**

Von Sr. Heidi Kälin, Generaloberin (bis Januar 2023)



Immer wieder heisst es Abschied nehmen von lieben Mitschwestern. Besonders erinnern wir uns heute an zwei von ihnen.

Sr. Heidi Loser 1934–2022

«Ich ha gärn gläbt ...», waren die Worte von Sr. Heidi Loser in ihren letzten Stunden. Die Art, wie sie es sagte, liess Freude und Dankbarkeit spüren für alles, was dieses lange und wirksame Leben umfasste.

Sr. Heidi war eine aktive Frau, spontan, herzlich, mit fröhlicher Ausstrahlung, kontaktfreudig und vielen Menschen in Treue verbunden. Wir danken ihr für das Wirken und behalten sie in guter Erinnerung.

«Den tiefen Frieden
der allumfassenden Liebe,
den wünschen wir dir.»
Irischer Reisesegen



Sr. Heidi Loser hat als Generaloberin die Geschichte unserer Gemeinschaft wesentlich geprägt. Mit dem Haus Hagar schaffte sie eine Perspektive für die jüngeren Schwestern, um auf eine neue Not der Zeit zu reagieren. Der Bau des Gemeinschaftszentrums bot uns Schwestern ein Zuhause ausserhalb der Klinik. Die Gründung der Föderation St. Anna überführte die Gemeinschaften Schweiz und Indien in eine neue, sinnvolle und zukunftsfähige Struktur. Ein bedeutender Meilenstein war der Verkauf der Klinik St. Anna. Sr. Heidi bereitete wichtige Schritte vor und setzte diese in Zusammenarbeit mit der Klinikleitung um. Darüber hinaus war Sr. Heidi aktiv an der Gründung der Stiftung St. Anna beteiligt. Als Missionskoordinatorin hat sie viele gute und wichtige Kontakte geknüpft und gepflegt und so viele Projekte in Indien und Ostafrika bis zur Umsetzung begleitet.

Sr. Victoria Stocker 1942–2022

Gutes tun für Mütter und Kinder, das war wichtig im Leben von Sr. Victoria. Sei es in ihrer Klinikzeit mit der Einführung des Rooming-in oder der Schaffung von Teilzeitstellen in der Maternité, um den Mitarbeiterinnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Was heute Normalität ist, war für Sr. Victoria Pionierarbeit.

Während ihrer 20-jährigen Tätigkeit im Haus Hagar war Sr. Victoria eine «warmherzige Präsenz» für Mütter und Kinder in schwierigen Situationen.

Wir vermissen Sr. Victorias Lachen, ihre Herzlichkeit und die grosse Wertschätzung für so manches, was oft zu selbstverständlich ist.

Oben: Sr. Heidi Loser war von 1991 bis 2005 Generaloberin

Unten: Sr. Victoria Stocker setzte sich zeitlebens für das Wohl von Müttern und Kindern ein.

In unterschiedlichen Rollen unterwegs

Das Qualitätsmanagement schlüpft – je nach Aufgabe – in eine andere Rolle mit dem Ziel, das Unternehmen kontinuierlich zu verbessern.

Von Corinne Sturm Zehnder, Leiterin Qualitätsmanagement

Im Qualitätsmanagement (QM) unterwegs zu sein, verlangt ein gewisses schauspielerisches Talent. Immer wieder heisst es für uns, in unterschiedliche Rollen zu schlüpfen, respektive einen Kostümwechsel vorzunehmen.

Die weise Eule – stets den Überblick behalten

Wenn wir Grundlagenkonzepte oder andere bereichsübergreifende Dokumente zu redigieren haben, dann schlüpfen wir ins Kostüm der weisen Eule. Als Generalistinnen behalten wir den bereichsübergreifenden Überblick und wissen, welche Regeln, Abläufe und Abteilungen das jeweilige Thema zusätzlich tangiert. Anschliessend müssen wir mit den zuständigen Mitarbeitenden die weiterführenden Massnahmen aufgleisen.

Hebamme – neuen Konzepten auf die Welt helfen

Ab und zu sind wir auch als Geburtshelferinnen unterwegs. Zum Beispiel in der Konzeptarbeit, wo wir auch mal zur Geburtszange greifen müssen. Hin und wieder sind wir als Coaches unterwegs und helfen aus einer vertrackten Situation oder geben einen Ratschlag, wie eine Arbeitstätigkeit oder ein Prozessablauf verbessert werden kann. Dabei ist es für uns besonders wichtig, dass wir auf Augenhöhe kommunizieren. Nur so kön-

nen wir uns in die Situation des Gegenübers versetzen und lösungsorientierte Beziehungen herstellen.

Talentscout – auf der Suche nach dem Potenzial

Eine besonders wichtige Rolle hat der Talentscout inne. Als solcher sind wir stets auf der Suche nach Potenzial und Chancen. Dabei achten wir weniger auf Fehler, sondern erkennen Stärken und Möglichkeiten, die eine qualitätsorientierte Organisationskultur fördern. In dem ganzen Prozess ist es aber auch wichtig, das Bewährte zu schätzen, zu pflegen und zu fördern.

Zahnärztin – dem Unternehmen auf den Zahn fühlen

Gegen Ende des Berichtsjahres führte die St. Anna Stiftung Befragungen von Bewohnerinnen und Bewohnern sowie Angehörigen durch. Die Leitung QM hat die Geschäftsleitung dabei organisatorisch unterstützt. Zudem übernahm sie die administrative Vorbereitung der Elternbefragung in der Kindertagesstätte.

Ausserdem wird die Auswertung der Mitarbeitendenbefragung das QM-Team beschäftigen. Auch wenn sie bei der Analyse keine aktive Rolle spielen, werden die daraus resultierenden Verbesserungs- und Entwicklungsprozesse das Team QM auf Trab halten.



In der Funktion als Qualitätsmanagerin muss man immer wieder den Fokus wechseln und wie ein Schauspieler in neue Rollen schlüpfen.

Die mittelfristigen Corona-Folgen abfedern

Corona ist glücklicherweise im Alltag immer weniger präsent. Doch die Pandemie hat in der Gesellschaft tiefe Spuren hinterlassen.

Von Samuel Imbach, Leiter Mission

Nachdem unsere Arbeit in den beiden Jahren 2020 und 2021 zu grossen Teilen durch Corona-Nothilfemassnahmen geprägt war, standen vergangenes Jahr die mittelfristigen Folgen der Pandemie im Fokus. Während die akute Bedrohung nachgelassen hat, beschäftigen uns nun gravierende gesellschaftliche Auswirkungen dieser einschneidenden Zeit.

Covid hat bestehende Ungleichheiten verschärft

Die Armutsbekämpfung und Errungenschaften wie etwa mehr Gleichstellung wurden um Jahre zurückgeworfen. Ganz grundsätzlich hat Covid-19 bestehende Ungleichheiten verschärft. Dies gilt insbesondere für wirtschaftliche und geschlechtsspezifische Ungleichheiten.

Die indischen St. Anna-Schwwestern bekommen diese Geschichten in den Sitzungen der rund 1'250 Frauengruppen direkt mit. Viele der über 25'000 Frauen, die sich in diesem Rahmen regelmässig treffen, berichten von direkten und indirekten finanziellen Herausforderungen wegen der vergangenen Jahre. Jobs als Hausangestellte gingen verloren, weil die Arbeitgeber Kontakte einschränken wollten. Andere mussten ihre Arbeit aufgeben, weil sie kranke Personen in der Familie oder die aufgrund der Schul-Lockdowns zu Hause gebliebenen Kinder betreuen mussten. Die Geschichten sind vielfältig, doch gleichen sie sich in einem

Punkt: Frauen und ihre Familien wurden wirtschaftlich arg gebeutelt.

Mit diversen Initiativen zur Selbstermächtigung geben die St. Anna-Schwwestern hier Gegensteuer. Als besonders beliebt und wirkungsvoll erweist sich die Unterstützung zur Etablierung von Kleinstunternehmerrinnentum, etwa durch Anschubfinanzierung, Coaching und Vernetzung.

Schulschliessungen haben ihre Spuren hinterlassen

Besonders hart traf die Pandemie auch die Kinder. Neben vielem anderen waren die Schulschliessungen folgenreicher. Die Kinder in Tansania waren davon zwei Monate betroffen, jene in Kenia neun Monate und in Indien waren

«Die Armutsbekämpfung und Errungenschaften wie etwa mehr Gleichstellung wurden um Jahre zurückgeworfen.»

die Schulen sogar für mehr als eineinhalb Jahre geschlossen. Der Online-Unterricht war jedoch vor allem bei den ärmsten Bevölkerungsgruppen längst nicht allen durchgehend zugänglich – fehlendes oder unzureichendes Internet und nicht ausreichend Computer und Mo-



Sr. Shiny Francis, Ärztin im St.-Anna-Spital in Tabora, Tansania, besucht auf der Kinderstation Grace Marko und ihren Sohn William.

bilgeräte waren die Hauptgründe. Studien kamen zum Ergebnis, dass mehr als ein Drittel aller Kinder während dieser Zeit gar nicht am Unterricht teilgenommen hat, wobei Mädchen überproportional häufig der Zugang verwehrt war.

Mit speziellen Nachhilfprogrammen versuchen die St. Anna-Schwwestern, diesen Kindern den Anschluss an den Regelunterricht zu erleichtern und die verbreiteten Schulabbrüche zu verhindern. Dies erfordert neben Angeboten für die Kinder vor allem auch viel Überzeugungsarbeit bei den Eltern.

In Tabora steht die Mutter-Kind-Gesundheit weiterhin im Fokus

In Tabora, Tansania, sind die St. Anna-Schwwestern derweil dabei, ihr Spital weiter auszubauen und die

Gesundheitsdienstleistungen zu verbessern. Gegenwärtig werden eine Neonatologiestation und eine Intensivpflegestation für Neugeborene aufgebaut, um die Gesundheitsrisiken für Mutter und Kind rund um die Geburt zu reduzieren und riskante Überweisungen in entlegene Spitäler überflüssig zu machen. Der zusätzliche Bau eines Administrationsblocks soll zudem die Prozesse effizienter machen und sicherstellen, dass die Verwaltung mit dem restlichen Betrieb Schritt halten kann.

Gesundheitliche Grundversorgung in ländlichen Gegenden

Seit fünf Jahren engagieren sich die St. Anna-Schwwestern auch in Osttimor auf der überwiegend christlich geprägten Insel Flores in Indonesien.

Sie sind dort vorwiegend im Gesundheitsbereich tätig und bestrebt, auch in ländlichen Gegenden eine Grundversorgung sicherzustellen.

Neben einer kleinen ambulanten Gesundheitseinrichtung betreiben sie sogenannte «Outreach-Programme», bei denen Gesundheitsfachkräfte Dörfer besuchen und vor Ort Check-ups und einfache medizinische Behandlungen durchführen. Wir freuen uns, dass die Mission St. Anna den Aufbau dieser Angebote unterstützen konnte.

Vertiefte Einblicke in die Arbeit der Mission St. Anna und der St. Anna-Schwwestern in Indien, Indonesien, Kenia, Osttimor und Tansania finden sich im separat erscheinenden Jahresbericht der Mission St. Anna oder unter www.annastiftung.ch/mission.



Videodreh in der Kita St. Anna

Im Herbst durften wir an einem Filmprojekt zum Thema Betreuungsangebote der Stadt Luzern teilnehmen. Der Film soll die Auswahl der frühkindlichen Betreuungsangebote wie Kindertagesstätten und Spielgruppen aufzeigen. Melanie Villiger-Styger, Leiterin der Kita St. Anna, begleitete den Dreh und garantierte, dass die Einverständniserklärungen der Eltern eingehalten wurden. Die freundliche und zurückhaltende Art des Kameramanns gestaltete den Drehtag für alle Beteiligten sehr angenehm. Der Beitrag über unseren Alltag ist sehr stimmig und bietet Ausenstehenden einen guten Einblick. Den Film finden Sie auf der Website der Stadt Luzern unter «Frühkindliche Bildung und Betreuung». Oder scannen Sie den QR-Code und schauen Sie sich den Film direkt auf Ihrem Handy an.



Frühe Sprachförderung – Potenzial der Kinder nutzen

Die Kita St. Anna nimmt seit Sommer 2022 erfolgreich am Programm «Frühe Sprachförderung» der Stadt Luzern teil.

Von Melanie Villiger, Leiterin Kita, und Tanja Widmer, Gruppenleitung Teddy

Die Sprache ist der Schlüssel zur Welt und somit zentral für die Entwicklung des Kindes. Durch sie entsteht eine neue Möglichkeit, in Kontakt zu anderen Personen zu treten. Eigene Gedanken, Wünsche, Gefühle und Meinungen können formuliert und mit anderen ausgetauscht werden. Die Kinder erleben, dass sie damit etwas ausdrücken und bewirken können. Diese Erfahrung regt die Kinder an, die Sprache anzuwenden und zu erweitern.

In der frühen Kindheit kommt der Sprache eine besondere Bedeutung zu, ist sie doch entscheidend für den weiteren Entwicklungs- und später auch Bildungsverlauf des Kindes. Kleine Kinder lernen Sprache nicht isoliert und sie muss ihnen auch nicht beigebracht werden. Sie entdecken sie in einer anregungsvollen Umgebung. Dazu brauchen die Kinder regelmässigen

Kontakt mit der Sprache, eine wohlwollende und anregende Lernumgebung sowie vertraute und verlässliche Bezugspersonen.

Potenzial der Kinder und Betreuungspersonen nutzen

Seit dem Jahr 2022 nimmt die Kita St. Anna am Programm «Frühe Sprachförderung» der Stadt Luzern teil. Ziel des Programmes ist es, dass Potenzial der Kinder zu nutzen und die Ressourcen der Betreuungspersonen zu unterstützen. Tanja Widmer, Leitung der Gruppe Teddy, nimmt an diesem Coaching zur frühen Sprachförderung teil. Seit dem Beginn im Sommer 2022 hat Tanja das Team in der Kita beobachtet und Rückmeldungen gegeben, Sitzungen zum Thema Sprachförderung geleitet und an Fachaustauschen mit externen Fachpersonen teilgenommen.

Kennzahlen Kita St. Anna	2020	2021	2022
Anzahl Plätze	42	45	45
Ø Anzahl betreute Kinder pro Monat	97	97	97
Auslastung	98%	97%	97%
Eintritte	37	29	40
Austritte	39	30	43
Anzahl Mitarbeitende (in Vollzeitstellen inkl. Lernende am 31.12.)	16,7	16,3	18,0

So konnte sich das Team in die neusten fachlichen Erkenntnisse zum Thema Sprachförderung vertiefen und diese in die tägliche pädagogische Arbeit integrieren.

Sprachförderung in den Alltag integrieren

Für das Team der Kita war die zentrale Frage, wie die Kinder im Spracherwerb unterstützt werden können. Folgende Punkte helfen, den Alltag immer wieder für die situierte Sprachförderung zu nutzen.

So können die Kinder beim Spracherwerb unterstützt werden:

- Zuhören, dem Kind beim Sprechen Zeit lassen
- Gemeinsame alltägliche Tätigkeiten wie Kochen, Einkaufen, Basteln als Sprechgelegenheiten nutzen
- Sich variationsreich ausdrücken
- Falsch ausgesprochene Wörter und Sätze lediglich selber richtig wiederho-

len, das Kind nicht zum Nachsprechen drängen oder explizit korrigieren

- Geschichten erzählen, Bilderbücher anschauen
- Verse, Sprechspiele, Singen
- Experimente, die neue Erfahrungen im Mundraum vermitteln: neue Lebensmittel, Grimassen schneiden, Regentropfen mit der Zunge auffangen, mit Strohalm trinken, etc.
- Generell viele Sinnes- und Bewegungserfahrungen ermöglichen
- Regelmässiger Kontakt und Austausch mit anderen Kindern, insbesondere auch Kindern mit der gleichen Erstsprache

Mehrsprachigkeit als Chance anerkennen

Bei mehrsprachigen Kindern ist es sinnvoll, die deutsche Sprachkompetenz in der Tagesstätte zu fördern. Eltern mehrsprachiger Kinder motivieren wir, mit ihren Kindern in der eigenen Erstsprache zu sprechen. Dabei ist es wichtig, dass sie die Sprache ihres Her-

zens, die sogenannte Muttersprache, verwenden. Sie ist ihnen vertraut und gibt ihnen Sicherheit. Das erleichtert die intuitive Kommunikation und baut Hemmungen ab. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Eltern verschiedene Sprachen sprechen oder die Kinder in einer anderen Sprache antworten. Wichtig ist der ständige Austausch und das Erleben von Sprache. Grundsätzlich ist Mehrsprachigkeit eine grosse Chance für die Kinder und sollte – wo immer möglich – genutzt werden. Befürchtungen, dass die Kinder die deutsche Sprache nicht richtig lernen, sind unbegründet. Wenn die Erstsprache beherrscht wird, können weitere Sprachen erfolgreich gelernt werden. Im Kontakt mit anderen Kindern und den Betreuungspersonen haben die Kinder viele Gelegenheiten, die deutsche Sprache zu erleben und zu erlernen.

Das Team freut sich, sich weiterhin mit der frühen Sprachförderung auseinanderzusetzen und mit den Eltern im Austausch zu bleiben.

Sprachförderung wird spielerisch in den Alltag integriert.
adobe.stockphotos



Sozialpädagogische Beratung und Begleitung

Mit der Auflösung der beiden Studios konnte das Haus Hagar der gestiegenen Nachfrage nach Plätzen nachkommen.

Von Pia Engler, Leiterin Haus Hagar



Immer mehr Frauen in instabilen Situationen benötigen Hilfe.
adobe.stockphotos

Im Jahr 2022 haben wir die beiden Studios aufgelöst. Nach dem bisherigen Konzept waren diese für Frauen reserviert, die zwar keinen Beratungsbedarf hatten, aber aus verschiedenen Gründen (z.B. Überprüfung der Aufenthaltsbewilligung usw.) kaum Chancen auf dem Wohnungsmarkt hatten.

Veränderte Bedürfnisse führen zu Anpassungen

Es zeichnete sich schon seit längerem ab, dass der Beratungsbedarf der Frauen in den Studios zunehmen würde. Wir fühlten uns verpflichtet, diese Beratung anzubieten, obwohl wir nicht über die nötigen Ressourcen verfügten. Zudem stieg der Bedarf an Schutzunterkünften (häusliche Ge-

walt) in der ganzen Schweiz an, was zu Engpässen in den Frauenhäusern führte. Wir stellen zudem fest, dass wir immer mehr Frauen in sehr instabilen Situationen aufnehmen.

Um den veränderten Bedürfnissen gerecht zu werden, haben wir die Studios aufgelöst. Wir haben unseren Kernauftrag erweitert und die Räume in unser Beratungsangebot für Frauen mit Kindern integriert. Seither verfügen wir über neun Plätze für Frauen mit und ohne Kinder.

Im Zuge dieser Entwicklung wurden konzeptionelle Anpassungen vorgenommen. Unser Team wird neu ab 2023 durch zwei Sozialpädagoginnen verstärkt und das Angebot sozialpädagogisch weiterentwickelt. Zunehmend beschäftigen uns Fragen rund um das Wohl von Kindern und jungen Erwachsenen, die in sehr instabilen Situationen zu uns kommen.

Rosa: Der Weg in einen selbst bestimmten Alltag

Rosa lebte als jüngstes Kind mit ihrer Familie in einer Agglomerationsgemeinde. Sie machte eine Ausbildung, fühlte sich aber unter Druck und spürte, dass sie die Erwartungen ihrer Familie nicht erfüllen konnte. Dies führte zu einer Krise und Rosa wusste nicht mehr weiter. Sie suchte eine Beratungsstelle auf und begab sich zusätzlich in psy-

chotherapeutische Behandlung. Trotz der Begleitung entwickelte sich die Situation weiter negativ. Die Suizidgedanken und die depressiven Verstimmungen häuften sich und die Besorgnis der Fachpersonen wuchs.

Eintritt ins Haus Hagar als neue Perspektive

Die Beraterin und die Therapeutin arbeiteten auf den Einzug ins Haus Hagar hin und setzten mit Rosa ein neues Ziel: Stabilisierung der Situation und eine neue Perspektive für Rosa. Im Haus Hagar fühlte sich Rosa sehr schnell wohl und besuchte die Lehre von hier aus.

Nach wenigen Wochen stellte das Fachteam fest, dass Rosa mit der Lehre völlig überfordert war. Dank Rosas Disziplin fiel dies während der Ausbildungszeit offenbar nicht auf. Die Bezugsperson leitete gemeinsam mit Rosa und den Fachpersonen eine medizinische Abklärung in die Wege. Es zeigte sich, dass sie dem Ausbildungsniveau nicht gewachsen war. Eine Anmeldung bei der Invalidenversicherung (IV) folgte und zusätzliche Abklärungen führten zu weiteren Diagnosen, die es zukünftig zu beachten galt.

Schwieriger Übergang von der Kindheit ins Erwachsenenalter

Rosa ist eine aufgestellte junge Frau, die vor Lebensfreude sprudelt, aber in arge Nöte geraten ist, weil der Übergang ins Erwachsenenleben nicht gelungen ist. Sie sieht sich mit hohen Erwartungen sowie gesundheitlichen Einschränkungen konfrontiert. Obwohl die Familie die Beeinträchtigungen erkannte, wollte sie Rosa nicht gesundheitlich abklären lassen. So war auch eine IV-Anmeldung für sie inakzeptabel. Nur mit viel Aufklärungsarbeit konnte die Familie von dem wichtigen Schritt überzeugt werden.

Die Lehre wurde vorzeitig beendet und bis zum Entscheid der IV fehlte der jungen Frau eine Tagesstruktur. Die Gemeinde befürchtete, dass es bis zum IV-Entscheid zu lange dauert und wollte deshalb die Finanzierung einstellen. Nur mit viel Aufklärungsarbeit konnten wir sie davon überzeugen, dass ein Abbruch des Aufenthalts die Situation akut gefährdet hätte und eine echte Alternative fehlte.

Mit verschiedenen Sozialpartnern zum Ziel

Rosas Situation stabilisierte sich zunehmend. Sie hatte keine Suizidgedanken mehr und begann, konkrete Zukunftsvorstellungen zu entwickeln. Im Verlauf ihres Aufenthalts zeigte sich jedoch, dass sie auch nach dem Austritt bei uns Unterstützung braucht. Insbesondere im Aufbau ihrer Wohn- und Alltagskompetenzen. Somit war nur eine Anschlusslösung mit einem stationären Angebot mit integriertem Ausbildungsangebot realistisch. Bei FuturX wurde sie individuell begleitet und in die Arbeitswelt eingeführt.

Bis der definitive Entscheid der IV eintraf, gelang es Rosa, in dieser

ungewissen Zeit einen guten Rhythmus in ihren Alltag zu bringen. Die Verfügung der IV war eine grosse Erleichterung. Ein weiterer Lichtblick war die Zusage der Stiftung Capriola, wo sie nun eine begleitete Berufsausbildung absolvieren kann.

Ambulant und stationär ergänzen sich wirkungsvoll

In diesem Fallbeispiel wird deutlich, wie sich ambulante und stationäre Angebote ergänzen und nicht konkurrieren. Im stationären Setting werden Aspekte im Alltag sichtbar, die in der ambulanten Betreuung nicht zum Vorschein kommen.

In jedem Fall setzen wir auf den Austausch und die Zusammenarbeit mit ergänzenden ambulanten spezialisierten Angeboten. Für Rosa war es optimal, dass sie neben dem Haus Hagar auch weiterhin ihre Betreuungspersonen hatte. Dass Rosa nach dem Aufenthalt im Haus Hagar eine echte Perspektive hat, ist eine Bestätigung für unsere Arbeit und unser Konzept. Und auch Rosa ist sehr stolz auf das, was sie erreicht hat.

Kennzahlen Haus Hagar	2020	2021	2022
Anzahl Zimmer (am 31.12.)	7	7	9
Belegungstage Herberge (Frauen und Kinder)	2'665	2'460	3'229
Auslastung Herberge	85%	85%	93%
Ø Aufenthaltsdauer in Tagen	57	67	43
Anzahl betreute Bewohnerinnen in der Herberge	30	28	49
Anzahl betreute Kinder in der Herberge	19	12	38
Anzahl Studios (am 31.12.)	2	2	-
Anzahl Mitarbeitende (in Vollzeitstellen am 31.12.)	4,2	4,3	4,4

Von Vertrautem und viel Neuem

Die Zentralen Dienste passen ihre Dienstleistungen den sich stetig ändernden Anforderungen an.

Von Ruth Limacher, Leiterin Zentrale Dienste



Eva D'Andrea-Erni und Barbara Bieri ergänzen seit dem Jahr 2022 das Team Zentrale Dienste.

In den Zentralen Diensten – dem Herzstück der Stiftung St. Anna – hat es einige Veränderungen gegeben.

das Réceptionsteam die Zeit nehmen, anzukommen. Die Mitarbeiterinnen gewöhnten sich an die neue Umgebung, die veränderten Abläufe und machten sich mit den neuen Dienstleistungen vertraut. Auch an neuer Wirkungsstätte entwickelte sich die Réception schnell wieder zum Dreh- und Angelpunkt im Betrieb. Für Gäste, Bewohnerinnen und Bewohner, Schwestern, Mieterinnen und Mieter und nicht zuletzt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist das Team der Réception erste Anlaufstelle bei Fragen und Anliegen. Spendenverwaltung, Protokollführung und allgemeine administrative Arbeiten sind ebenfalls gefragte und geschätzte Dienstleistungen der Zentralen Dienste.

Kommunikation direkt aus dem Unternehmen

Seit 2022 ist die Unternehmenskommunikation in die Zentralen Dienste integriert. Pünktlich zum Jahresbeginn hat Eva D'Andrea-Erni, Fachstelle Kommunikation, ihre Arbeit aufgenommen. Mit ihrer fundierten Ausbildung und breiten Erfahrung stellt sie sich den vielfältigen Aufgaben.

Réception ist Anlaufstelle für alle und alles

Nach dem intensiven Jahreswechsel mit Umzug und Eröffnung konnte sich

Veränderungen im Team und in den Aufgaben

Im Laufe des Jahres haben zwei geschätzte Teamkolleginnen die Stiftung St. Anna verlassen. Marietta Koch wurde nach über 20-jähriger Tätigkeit in der Stiftung in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet. Brigitte Amstutz hat nach rund vier Jahren eine neue Herausforderung angenommen. Beiden sei an dieser Stelle nochmals herzlich für ihren Einsatz und ihr Engagement gedankt. Mit Barbara Bieri konnten wir glücklicherweise das Team wieder mit einer erfahrenen und kompetenten Kollegin verstärken.

Organisation

Der Stiftungsrat 2022

- Daniel Kramer, Präsident (ab Juni 2022)
- Andreas Korner, Präsident (bis Juni 2022)
- Yvonne Hunkeler (Vizepräsidentin)
- Hans Bucher
- Walter Graf (bis Juni 2022)
- Sr. Heidi Kälin
- Sr. Samuelle Käppeli
- Hanspeter Kiser (ab Juni 2022)
- Martin Nideroest (ab Juni 2022)
- Louis Renner (bis Juni 2022)
- Simone Rüd (ab Januar 2022)

Die Erweiterte Geschäftsleitung 2022

- Fabian Steinmann, Geschäftsleiter
- Andreas Pflugi, Leiter Finanzen/IT, stv. Geschäftsleiter
- Pia Engler, Leiterin Haus Hagar
- Chantal Haas, Leiterin Pflege und Betreuung (bis April 2022)
- Marianne Geiser, Leiterin Pflege und Betreuung (ab Mai 2022)
- Sr. Samuelle Käppeli, Generalrätin (bis Juni 2022)
- Ruth Limacher, Leiterin Zentrale Dienste, Assistentin Geschäftsleitung
- Corinne Sturm Zehnder, Leiterin Qualitätsmanagement
- Thomas Thürig, Leiter Hotellerie/Infrastruktur
- Melanie Villiger-Styger, Leiterin Kita
- Eveline Wick, Leiterin HR
- Samuel Imbach, Leiter Mission (ab Oktober 2022)
- Dominik Wicki, Leiter Mission (bis September 2022)

Impressum

Design

elunia visual media, Zürich

Fotos

Adobe Stock, Eva D'Andrea, Jürg Waldmeier, Michael Goima, Stefano Schröter, Kevin Nussbaum

Konzept, Redaktion, Produktion

Eva D'Andrea,
St. Anna Stiftung

Layout, Druckvorstufe

Anastasiia Vitushkina,
SWS Medien AG Primedia, Sursee

Korrektorat

Monika Goldschmidt, Luzern

Druck

SWS Medien AG Primedia, Sursee

© St. Anna Stiftung, Mai 2023

St. Anna Stiftung

Tivolistrasse 21
6006 Luzern

T +41 41 375 20 00
kontakt@annastiftung.ch
www.annastiftung.ch
IBAN CH95 0900 0000 6001 1435 0

Gemeinschaft der St. Anna-Schwestern

Tivolistrasse 21
6006 Luzern

T +41 41 375 20 10
kontakt@annaschwestern.ch
www.annaschwestern.ch

