



Interview mit CEO Markus Reck

Mitarbeitende mit viel Herzblut

Im Rahmen der Fusion hat Spitex Zürich in den letzten zwei Jahren ein neues Betriebsmodell entwickelt. Es stellt die Spitex-Teams mit ihren Bedürfnissen in den Mittelpunkt. Damit legt es die Basis dafür, dass die Mitarbeitenden jeden Tag die qualitativ beste Leistung bei den Kundinnen und Kunden erbringen können. CEO Markus Reck schaut im Interview auf die letzten beiden Jahre zurück, während derer das Teamflex-Modell entwickelt wurde.

Was ist das Teamflex-Modell?

Es ist ein modernes, teamorientiertes Betriebsmodell für unsere Spitex-Organisation, das auf die Bedürfnisse der Kernteams sowie der Mitarbeitenden abgestimmt ist. Mit Teamflex können wir gut auf die unterschiedlichen Anforderungen der Teams eingehen und den Mitarbeitenden verschiedene Arbeitsmodelle anbieten.

Mit Teamflex können Teams autonom oder assistiert arbeiten. Was heisst das?

Autonom zu arbeiten, heisst, dass die Teams aus einer Liste von Zusatzaufgaben auswählen können, wie viel Eigenverantwortung sie neben ihren Kundeneinsätzen übernehmen wollen. Zu den Zusatzaufgaben gehören beispielsweise die Einsatzplanung, Qualitätssicherung, Sitzungsleitung etc. Für die Kundinnen und Kunden hat es keinen Einfluss, wie die Teams organisiert sind. Unsere Kernleistung ist die Pflege, Betreuung und Hilfe im Haushalt. Das sind unsere Hauptaufgaben und diese dürfen durch das Erfüllen von Zusatzaufgaben nicht leiden. Wir gehen davon aus, dass unser Teamflex-Modell einen positiven Effekt auf die Motivation und das Engagement der Mitarbeitenden hat.

Was hat Spitex Zürich bewogen, ein Teamflex-Modell zu entwickeln und einzuführen?

Spitex Zürich mit ihren rund 1 500 Mitarbeitenden an über 20 Standorten ist eine Organisation, die aus den zwei grossen Spitex-Organisationen der Stadt Zürich entstanden ist. Während der Fusion haben wir uns gefragt, wie können wir die beiden Kulturen zusammenführen und gleichzeitig bei den Kundinnen und Kunden eine optimale Leistung erbringen? Wie können wir den Mitarbeitenden gerecht werden? Was erwarten sie alle in Zukunft von uns? Durch den Fusionsprozess hat uns das Motto «1 + 1 = 3» begleitet. Das heisst: Es soll nicht drei, sondern eine neue Organisation geben, die nach vorne schaut, die Zukunft gestaltet und Lösungen für die Herausforderungen sucht, die auf uns zukommen werden.

Was sind die langfristigen Ziele beim Teamflex-Modell?

Wir haben das Teamflex-Modell eingeführt und analysieren laufend, was funktioniert und was läuft weniger gut, und korrigieren, wo Handlungsbedarf besteht. Unser flexibles Betriebsmodell macht es möglich, dass Spitex Zürich ein Leben lang die richtige Arbeitgeberin ist. Jemand macht beispielsweise bei uns die Lehre, will später an eine weiterführende Fachschule, dann kommen Kinder und der Wunsch, ein bisschen weniger zu arbeiten. Die Kinder werden grösser und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter will sich wieder mehr einbringen, will mehr arbeiten. All das kann sie oder er bei Spitex Zürich tun. Darauf ist das Teamflex-Modell abgestimmt.

Was hat Sie persönlich am meisten bei der Entwicklung des Modells beeindruckt?

Mich hat beeindruckt, mit welchem Engagement sich unsere Mitarbeitenden in den partizipativen Entwicklungsprozess eingebracht haben. Heute stehen wir an einem Punkt, an dem wir zusammen diskutieren und lachen können. Und ich sehe, mit wie viel Herzblut unsere Spitex-Mitarbeitenden Tag für Tag bei unseren Kundinnen und Kunden im Einsatz sind.

Weitere Informationen zum neuen Betriebsmodell Spitex Zürich Teamflex finden Sie hier:

[Betriebsmodell Spitex Zürich Teamflex](#)