

SERO-App 2.0: Einbindung von Bezugs- personen steht im Fokus

Die im Februar 2023 von der Luzerner Psychiatrie herausgegebene SERO-App zur Suizidprävention wurde mit dem Ziel, Bezugspersonen und Angehörige umfassend miteinzubeziehen, weiterentwickelt.

Die App ist eine Innovation in der Suizidprävention in der Schweiz und bietet Unterstützung vor, während und nach suizidalen Krisen. Sie erlaubt es Betroffenen, besser mit ihrer Suizidalität umzugehen und fördert deren Selbstmanagement. Die Entwicklungsarbeit mit trialogischen Ansätzen wurde für die zweite Version erneut vertieft. Nach intensiven Testungen und Feedbackrunden von und durch Betroffene, Angehörige und Fachpersonen war es soweit: Die SERO-App 2.0 war Ende November 2023 mit neuen Inhalten für Angehörige in den App-Stores kostenlos verfügbar.

SERO-App 2.0

Bezugspersonen und Angehörige können eingeladen werden, die App gemeinsam mit der von Suizidalität betroffenen Person zu nutzen. Der Sicherheitsplan kann geteilt werden, damit die Betroffenen von ihren Angehörigen gezielt unterstützt werden können, Anpassungen werden in Echtzeit übertragen. Damit Bezugspersonen und Angehörige ihre eigenen Bedürfnisse im Blick behalten, können sie den ebenfalls in der App enthaltenen Ressourcenplan ausfüllen und beispielsweise formulieren, was sie Neues lernen möchten und was ihnen gut tut. Nebst Deutsch, Französisch und Italienisch ist die App nun auch auf Englisch erhältlich.

Die App bietet folgende Elemente:

Für Bezugspersonen und Angehörige

- Einsicht in geteilten Sicherheitsplan
- Ressourcenplan
- Gesprächstipps
- Weiterführende Links zu Beratungsangeboten

Für Betroffene

- Sicherheitsplan (kann mit Bezugspersonen geteilt oder exportiert werden)
- Speichern von persönlichen Kontakten und die Möglichkeit, Bezugspersonen direkt zu kontaktieren

- Digitales Instrument zur Selbsteinschätzung der Suizidalität (PRISM™-S)
- Nummern von Krisenhotlines als Kontakte hinterlegt
- Weiterführende Links zu Beratungsangeboten

Die App wird laufend optimiert

Aktuell ist das SERO-Projektteam nach wie vor bestrebt, die App laufend zu optimieren und den Bedürfnissen der User anzupassen. So haben diese die Möglichkeit, die App zu bewerten, dafür werden sie via E-Mail angefragt. Die Anfrage erfolgt anonym über die Datenmanagement-Plattform MIDATA, die ebenfalls in der App verwendet wird. Die erste Umfrage zur Usability (Benutzerfreundlichkeit) brachte 75 Rückmeldungen. Die Rückmeldungen wurden analysiert und fliessen in die Optimierung der SERO-App bis zum Projektende ein. In Zusammenarbeit mit dem Entwicklerteam der SERO-App (Medizininformatik, Berner Fachhochschule) werden die Ergebnisse dazu international publiziert. Zurzeit verzeichnet die SERO-App 1597 angemeldete User (1474 Betroffene und 123 Angehörige), wobei davon auszugehen ist, dass unter den Usern auch Fachpersonen registriert sind.

Innovation Qualité 2024

Am 24. Mai 2024 durfte das Projektteam mit Freude die Innovation Qualité 2024 für die SERO-App in der Kategorie «Digitale Innovation» entgegennehmen. Die Schweizerische Akademie für Qualität in der Medizin (SAQM) zeichnet mit der Innovation Qualité praxiserprobte Qualitätsprojekte im Schweizer Gesundheitswesen aus.

Janine Brunner, Teilprojektleiterin Kommunikation SERO

Michael Durrer, Projektleiter SERO



**Suizidprävention
Einheitlich Regional
Organisiert**
LU | OW | NW

Erklärvideo zur SERO App:



SERO auf einen Blick

SERO (Suizidprävention Einheitlich Regional Organisiert) ist ein Projekt der Luzerner Psychiatrie AG (*lups*) gemeinsam mit Gesundheitsförderung Schweiz sowie weiteren Träger- und Partnerorganisationen. Es setzt sich in den Kantonen Luzern, Obwalden und Nidwalden dafür ein, Suizide und Suizidversuche zu verhindern, sodass die damit zusammenhängende Inanspruchnahme von Gesundheitsdienstleistungen im Versorgungsgebiet der *lups* reduziert werden kann. In den Jahren 2021–2024 werden gemäss den Empfehlungen des Bundesamtes für Gesundheit nebst der SERO-App folgende Massnahmen umgesetzt:

- Etablierung der PRISM™-S-Methode (visuelles Instrument zur Einschätzung des Suizidrisikos)
- Einsatz eines Sicherheitsplans
- Durchführung von ensa-Kursen «Erste-Hilfe-Gespräche über Suizidgedanken»

Save the date 10. Oktober 2024

Symposium zum Projektabschluss, Fachnachmittag mit anschliessendem Konzert, Le Théâtre, Emmenbrücke

Mitarbeitenden- zufriedenheit in der lups

Die Gründe, warum Menschen gerne zur Arbeit gehen, sind vielfältig und individuell. Die Luzerner Psychiatrie AG (*lups*) hat im letzten Jahr eine Befragung bei ihren Mitarbeitenden durchgeführt, um herauszufinden, wie zufrieden sie mit ihrer Arbeit sind. Die Ergebnisse zeigen verschiedene Schwerpunkte und bieten wertvolle Impulse, die Arbeitgeberattraktivität weiter zu steigern.

Wichtige Faktoren der Mitarbeitenden-zufriedenheit

Jede und jeder hat eigene Gründe, warum sie oder er gerne zur Arbeit geht. Was eine Arbeitgeberin tun kann, damit sich die Mitarbeitende wohl fühlen, variiert ebenfalls von Person zu Person. Es gibt aber einige Faktoren, welchen wahrscheinlich alle Menschen zustimmen würden, wie zum Beispiel ein wertschätzender Umgang, eine faire Entlohnung und das Ausführen einer interessanten Tätigkeit. Doch darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von Ansprüchen, die je nach Berufsgruppe, kulturellem Hintergrund und Generation stark variieren können. Um herauszufinden, was unseren Mitarbeitenden speziell wichtig ist, haben wir letztes Jahr eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Dadurch konnten wir direkt ermitteln, in welchen Bereichen der Mitarbeitendenzufriedenheit bei der *lups* Handlungsbedarf besteht und wo wir den grössten Einfluss haben, um diese Zufriedenheit zu steigern.

Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung

Die Mitarbeitenden wurden gebeten, ihre Einschätzung abzugeben zu Themen wie: die Zusammenarbeit im Unternehmen, die Führungskräfte, unsere Organisationsstrukturen und -abläufe, die Einbindung der Mitarbeitenden, die Gesundheit sowie die strategische Grundhaltung der *lups*. Einige dieser wichtigen Felder werden bereits heute von den Mitarbeitenden relativ gut bewertet. Die positiven Bewertungen sowie unsere relativ tiefe Fluktuationsrate sprechen für eine hohe Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden, worüber wir uns sehr freuen. Dennoch ruhen wir uns nicht darauf aus und suchen weiterhin nach Verbesserungspotenzial. Dabei konzentrieren wir uns insbesondere auf die Bereiche, die von den Mitarbeitenden kritisch bewertet wurden und die Zufriedenheit massgeblich beeinflussen können. Darüber hinaus sollen die Mitarbeitenden zusammen mit ihren Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen ihre Ergebnisse analysieren und gemeinsam Massnahmen entwickeln, um ihre Zufriedenheit bei der Arbeit zu steigern.

Attraktivität als Arbeitgeberin: Eine Arbeitsgruppe wird aktiv

Parallel zur Mitarbeitendenbefragung haben wir Arbeitsgruppe Leben gerufen. Das Ziel: Die Attraktivität der Arbeitgeberin *lups* zu steigern. Teilnehmende aus verschiedenen Bereichen und Berufsgruppen haben in Workshops ein Massnahmenpaket erarbeitet, das anschliessend mit der Geschäftsleitung diskutiert wurde. Aufgrund dieses Vorschlags hat der Verwaltungsrat beschlossen, Massnahmen zur Steigerung der Attraktivität umzusetzen. Im Wesentlichen waren dies die Erhöhung der Zuschläge für Spät- und Nachtdienste, die Einführung einer Entschädigung für Samstagsdienste sowie der Erhöhung der Löhne von HF-Studierenden sowie die Einstiegsgehälter von HF-Absolventinnen und -absolventen.

Schliesslich versuchen wir seit Kurzem, systematisch von Mitarbeitenden, die die *lups* verlassen, durch eine Austrittsumfrage zu erfahren, wie sie die Arbeitsbedingungen bewerten. «Es führen viele Wege zum Ziel.» Die *lups* geht mit ihren Mitarbeitenden verschiedene Wege, um eine attraktive Arbeitgeberin zu bleiben.

Alexia Sarros, Leiterin Human Resources, Mitglied der Geschäftsleitung

