

Jahresbericht 2023



herzlich, kompetent, vernetzt

 luksguppe

Prof. Dr. med. Oliver Gautschi-Bachofer
Chefarzt Medizinische Onkologie, LUKS Luzern

Bild Titelseite

Inhalt

Editorial	4
Vorwort aus den Regierungen Kanton Luzern und Nidwalden	6
Kennzahlen	8
Meilensteine 2023	10
Ausblick	18
Portraits «Wir leben Nachhaltigkeit»	21
Forschung	42
Strategie	48
Spitäler und Kliniken	50
Verwaltungsrat	52
Geschäftsleitung	58
Organigramm	64
Corporate Governance	66

Überzeugt nachhaltig

Das Thema Nachhaltigkeit ist in der LUKS Gruppe als gemeinsame Haltung etabliert. Als Spitalgruppe sind wir bestrebt, die soziale, wirtschaftliche und ökologische Dimension der Nachhaltigkeit zu leben.



Dr. oec. HSG Ulrich Fricker, Verwaltungsratspräsident LUKS Gruppe, (l.) und Benno Fuchs, CEO/Vorsitzender der Geschäftsleitung LUKS Gruppe.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Grundpfeiler der LUKS Gruppe und zentral für die medizinische Versorgung in der Zentralschweiz. Im abgelaufenen Jahr haben wir darum weiter in attraktive und sozial nachhaltige Arbeitsbedingungen investiert. Mit höheren Zulagen für Spät-, Nacht- und Samstagdienste haben wir diese Arbeitseinsätze finanziell aufgewertet. Als grösste Arbeitgeberin in der Zentralschweiz beschäftigt die LUKS Gruppe mittlerweile 8393 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus über 100 Berufsgruppen. Rund die Hälfte der Berufsbilder bilden wir selber aus. Im vergangenen Jahr schlossen die ersten Absolventinnen und Absolventen ihr

medizinisches Masterstudium an der Universität Luzern ab. Die klinische Ausbildung absolvierten diese Studierenden zuvor am LUKS und bei weiteren Partnerinstitutionen. Wir versprechen uns, einige dieser jungen Fachleute im Zentralschweizer Gesundheitswesen halten zu können.

In den vergangenen Jahren wie auch im 2023 hat die LUKS Gruppe die integrierte Versorgung im Netzwerk konsequent und erfolgreich vorangetrieben. Davon profitiert die ganze Bevölkerung von Land und Stadt. Denn nur in einem abgestimmten Netzwerk von Spitälern sowie vor- und nachgela-

gerten Partnern ist es möglich, die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung qualitativ hochstehend, wirtschaftlich sowie möglichst wohnortsnah zu erbringen. Leistungserbringer mit Zukunft erbringen ihre Leistungen integriert mit ambulanten und stationären sowie physischen und zunehmend mit digitalen Elementen in den Behandlungspfaden. Vor allem eine umfassende Digitalisierung ist massgebend, um integrierte Versorgungsketten zu realisieren. Kleine Leistungserbringer können diese Anforderungen kaum alleine erfüllen. Die gute Verzahnung zwischen den regionalen Spitälern der Grund- und Regelversorgung und dem universitären Lehr- und Forschungsspital in Luzern bildet das Fundament für diese gute Versorgung. Ein Netzwerk, das zudem den Zugang zu Innovationen sowie inhaltlich sehr attraktive Arbeitsplätze bietet, was wiederum die nachhaltige Weiterentwicklung des Verbundes und der Versorgung als Ganzes entscheidend fördert.

Das vergangene Geschäftsjahr schliessen wir mit einer schwarzen Null ab. Das ist gut im Vergleich zu anderen Spitälern und Spitalgruppen in der Schweiz. Ein solches verhältnismässig gutes Ergebnis ist nur möglich, dank der intensiven und breiten Optimierung aller Arbeitsprozesse auf allen Stufen innerhalb der LUKS Gruppe, dem Vorsprung, den wir durch die digitalen Hilfsmittel wie LUKiS haben und dem vorbildlichen Einsatz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aber es ist zu wenig, um die anstehenden Grossinvestitionen in der LUKS Gruppe eigenständig zu finanzieren.

Dem ökologischen Zeitgeist voraus, verabschiedete das LUKS bereits 2014 eine Energiestrategie. In den vergangenen Jahren konnte der CO₂-Ausstoss stark gesenkt werden. Mit den geplanten Bauvorhaben an allen LUKS-Standorten sehen wir die Chance, künftig fast komplett auf fossile Energien im Gebäudebetrieb verzichten zu können. Die rund 270 verbau-

ten Erdsonden beim Neubau Kinderspital und Frauenklinik sind ein wichtiger Meilenstein dazu. Im vergangenen Jahr haben wir die Energiestrategie weiterentwickelt und überdies eine Nachhaltigkeitskommission etabliert.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben auch 2023 nachhaltige und grossartige Arbeit geleistet. Diesen Einsatz verdanken wir mit höchster Anerkennung und Wertschätzung. Ein Dankeschön richten wir ebenso an all jene, die der LUKS Gruppe ihr Vertrauen schenken; vorab danken wir den Patientinnen und Patienten sowie ihren Angehörigen, der Bevölkerung, den kantonalen Behörden in Luzern und Nidwalden, der zuweisenden Ärzteschaft sowie unseren Netzwerkpartnerinnen und -partnern.

Dr. oec. HSG Ulrich Fricker

Verwaltungsrats-
präsident
LUKS Gruppe

Benno Fuchs

CEO / Vorsitzender
der Geschäftsleitung
LUKS Gruppe

Nachhaltig handeln ist wichtig

Es gehört zum Alltag der LUKS Gruppe, ökologisch zu handeln. Als Gesundheits- und Sozialdirektorin unterstütze ich den von der LUKS Gruppe eingeschlagenen Weg der Nachhaltigkeit.



Dr. Michaela Tschuor, Regierungsrätin / Gesundheits- und Sozialdepartement Kanton Luzern.

Nachhaltigkeit hat für mich mit einer bestimmten Haltung und allgemein mit dem Respekt gegenüber dem Leben zu tun. Diese Haltung einzunehmen, wird zu Recht auch von Unternehmen eingefordert. Denn nachhaltig handeln heisst, die Zukunft ernst zu nehmen und der Umwelt Sorge zu tragen. Insbesondere die LUKS Gruppe als grösste Arbeitgeberin der Zentralschweiz ist in diesem Bereich gefordert.

Deshalb begrüsse ich es als Gesundheits- und Sozialdirektorin des Kantons Luzern sehr, dass die LUKS Gruppe in ihrem Jahresbericht 2023 erstmals einen Nachhaltigkeitsbericht publiziert. Ich finde es wichtig und richtig, dass Nachhaltigkeit in der LUKS Gruppe grossgeschrieben wird und in allen Bereichen eine der verschiedenen Richtschnüre des unternehmerischen Handelns bildet – und das bereits seit Jahren. So steht beispielsweise seit langem in der Unternehmens-

strategie, dass die Spitalgruppe kontinuierlich den ökologischen Fussabdruck verbessern möchte und einen sorgfältigen Umgang mit allen Ressourcen pflegt. Das ist der richtige Weg, den die LUKS Gruppe auch zukünftig gehen muss.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung der LUKS Gruppe beschreiten diesen Weg konsequent. Dafür und für die erfolgreiche strategische und operative Unternehmensführung im letzten Jahr danke ich ihnen ganz herzlich. Meinen herzlichen und ebenso grossen Dank spreche ich ebenso allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der LUKS Gruppe aus. Sie alle leisten jeden Tag wertvolle und wichtige Arbeit zugunsten der Bevölkerung und sorgen dafür, dass die LUKS Gruppe ein erfolgreiches Spitalunternehmen ist und bleibt.

Dr. Michaela Tschuor, Regierungsrätin

Vorsteherin des Gesundheits- und Sozialdepartements des Kantons Luzern

Zusammenarbeit macht Freude

Als Teil der LUKS Gruppe ist das Spital Nidwalden in eine gut koordinierte und digital vernetzte Gesundheitsversorgung integriert. Diese Einbindung ist nachhaltig für «unser» Spital und damit für die gesamte Nidwaldner Bevölkerung.



*Peter Truttmann, Gesundheits- und Sozialdirektor
Kanton Nidwalden.*

Es macht mir immer wieder grosse Freude, Kontakt mit Menschen zu haben, die im Spital Nidwalden (SpiNW) arbeiten, welches per 1. Juli 2021 zusammen mit dem Luzerner Kantonsspital zur LUKS Gruppe zusammengeschlossen wurde. Ich schätze besonders auch die Zusammenarbeit mit den Führungsverantwortlichen des SpiNW und der LUKS Gruppe und unterstütze sie im Rahmen der Möglichkeiten gerne bei der Bewältigung der grossen Aufgaben. Medizinischer Fortschritt, Spezialisierung, Digitalisierung und Fachkräftebedarf sind nur einige Beispiele.

Der in der Schweiz immer noch pionierhafte Zusammenschluss zur LUKS Gruppe ermöglicht es, von nachhaltigen Synergien zu profitieren. Ich nenne hier beispielsweise die Einführung des Klinikinformationssystems LUKiS im Spital Nidwalden oder die Initiative «Magnet», mit der die Spitäler

der Gruppe gemeinsam Ideen generieren, um sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren. Mit einer gut koordinierten und digital vernetzten Gesundheitsversorgung kann das Spital Nidwalden innerhalb der LUKS Gruppe besser den vielen Herausforderungen begegnen. Diese Verbindung ist nicht nur nachhaltig für das Spital Nidwalden, sondern für die gesamte Nidwaldner Bevölkerung.

Im vergangenen Jahr durfte ich als Patient und Gast im Spital Nidwalden einmal mehr das aussergewöhnlich grosse Engagement und die Herzlichkeit erfahren. Sehr herzlich danke ich an dieser Stelle allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des SpiNW, aber auch der gesamten LUKS Gruppe. Gerne danke ich auch dem Verwaltungsrat, der Geschäftsleitung und den Standortleitungen aller Spitäler der Gruppe für die umsichtige Unternehmensführung und freue mich auf die weitere Zusammenarbeit.

Peter Truttmann, Regierungsrat

Gesundheits- und Sozialdirektor des Kantons Nidwalden

Kennzahlen

1.214 Mrd.

Umsatz

626

Publikationen

8 393

Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter

54

Operations- und
Geburtssäle

960

Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter in Lehre oder
in Ausbildung

3 887

geborene Kinder

1.6 Mio.

Finanzergebnis

861

betriebene
Betten

49 173



stationäre Patientinnen
und Patienten

862 810

ambulante
Patientenkontakte

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Was wir jedes Jahr aufs Neue erreichen, verdanken wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie tragen mit ihrem Engagement zum Wohl der Patientinnen und Patienten und zum Gedeihen des Unternehmens bei. Dieser unermüdliche Einsatz erfüllt uns mit Stolz und Freude.

In Lehre oder Ausbildung

In der Zentralschweiz haben wir den grössten Erfahrungsschatz in der Aus- und Weiterbildung von Nachwuchs. Durch unsere Grösse können wir Praktikantinnen und Praktikanten, Lernenden und Studierenden ein spannendes und abwechslungsreiches Umfeld bieten. Wir beschäftigen Personen in über 100 Berufsgruppen und in rund der Hälfte davon bilden wir selbst aus.

Betriebene Betten

Dank der LUKS Gruppe mit ihrer hohen medizinischen Kompetenz und den verschiedenen Standorten versorgen wir unsere Patientinnen und Patienten, wenn immer möglich in der Nähe ihres Daheims, unweit der Familie und der Angehörigen.

Operations- und Gebärsäle

Vom Operationssaal für Kleingriffe über den Gebärsaal bis zum futuristischen Hybrid-OP-Saal mit integriertem 3D-Video-system: Die OP-Säle unserer Kliniken erfüllen die heutigen medizinischen und technologischen Ansprüche. Das Wissen unserer Spezialistinnen und Spezialisten ist gefragt. Ihre Publikationen in renommierten internationalen Fachzeitschriften zeugen davon. Eine detaillierte Zusammenstellung der Veröffentlichungen finden Sie in unserem Wissensbericht.

Finanzergebnis

Das Jahresergebnis der LUKS Gruppe ist mit CHF 1.6 Mio in einem positiven Bereich (2022 CHF 2.3 Mio.). Nach den mehrjährigen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie kann das Jahr 2023 wieder als «Normaljahr» betitelt werden, mit vollem Betrieb. Die Anzahl stationär behandelte Patientinnen und

Patienten hat im Vergleich zu den Vorjahren zugenommen, wenn auch leicht unter den Erwartungen. Im Gegensatz dazu war das Wachstum im ambulanten Bereich leicht höher als erwartet. Dies drückt sich in den Umsatzzahlen aus, wonach das Umsatzwachstum im ambulanten Bereich deutlich höher lag als im stationären Bereich. Ein wichtiger Kostentreiber 2023 waren der Aufwand für Energie, der sich im Vergleich zu 2022 verdoppelte, sowie das Wachstum im Personalaufwand. Dieses setzt sich zusammen aus dem Stellenwachstum, höheren Löhnen, höheren Zulagen für Inkonvenienzen (Spät-, Nacht- und Samstagsdienste) und durch die nach wie vor höhere Absenkenrate ausgelöste Zusatzkosten.

Ambulante Patientenkontakte

Ambulant vor stationär: Wir fördern die ambulante Behandlung, wo auch immer sie medizinisch sinnvoll und zum Wohl der Patientinnen und Patienten ist.

Stationäre Patientinnen und Patienten

Anhaltend hohe Patientenzahlen bestätigen: Die Luzerner und Zentralschweizer Bevölkerung sowie die zuweisenden Ärztinnen und Ärzte und Institutionen schenken uns immer wieder ihr Vertrauen.

Geborene Kinder

Nirgends in der Zentralschweiz erblicken so viele Babys das Licht der Welt wie bei der LUKS Gruppe. Dank unseren Geburtsabteilungen an verschiedenen Standorten findet jede werdende Mutter und jede Familie eine an ihre Bedürfnisse angepasste Umgebung.

Meilensteine 2023

Die LUKS Gruppe sorgt rund um die Uhr für eine koordinierte, digital vernetzte und für alle zugängliche Gesundheitsversorgung. Was das heisst, zeigt ein Blick auf ausgewählte Projekte oder Meilensteine, die wir 2023 umgesetzt haben.



In der Phase zwei der Arealentwicklung wird das «Ambulante Zentrum» an der Spitalstrasse geplant.

Januar | LUKS startet Architekturwettbewerb für Neubau «Ambulantes Zentrum»

Das Luzerner Kantonsspital lanciert einen Architekturwettbewerb für den Neubau «Ambulantes Zentrum». Das Projekt auf dem Areal des bisherigen Besucherparkhauses und des 50-jährigen Kinderspitals soll bis 2031 realisiert werden. Es bestehen Abhängigkeiten zum Projekt «Stadtpassage» der Stadt Luzern.

[Link: LUKS Ambulantes Zentrum](#)



3D-Mammografie / Tomosynthese.

Januar | Spital Nidwalden: moderne Brustkrebs-Früherkennung mit 3D-Tomosynthese

Zur verbesserten Früherkennung von Brustkrebs setzt das Spital Nidwalden per sofort mit der Tomosynthese ein dreidimensionales (3D) Mammografiesystem ein. Die Untersuchung findet in einem angenehmen Wohlfühlambiente statt.

[Link: Brustkrebs-Früherkennung](#)

Januar | Spital Nidwalden: neue Ambulatorien für die Frauenklinik und die Onkologie

Am Spital Nidwalden entstanden in Rekordzeit auf einer Gesamtfläche von 650 m² moderne neue Ambulatorien für die Frauenklinik und die Onkologie. Mit der Aufstockung des «Anbau Süd» reagiert das Spital auf eine markante Zunahme der ambulanten Behandlungen und macht sich weiter fit für die Entwicklung «ambulant vor stationär». Beim Bauvorhaben, das durch die Spital Nidwalden Immobilien-Gesellschaft in Auftrag gegeben und realisiert wurde, ist mit der Montage einer neuen Photovoltaikanlage auch auf die Nachhaltigkeit geachtet worden.

[Link: Neue Ambulatorien](#)



Projektleiter Daniel Baumli (links) und Nils Eichbaum, Leiter Bau, halten stolz die Baubewilligung in ihren Händen.

**April | Neubau Kinderspital/Frauenklinik:
LUKS erhält Baubewilligung für Spitalgebäude**

Bis 2026 soll auf dem Areal des Luzerner Kantonsspitals in Luzern der Neubau Kinderspital/Frauenklinik bezugsbereit sein. Während der Bau des unterirdischen Parkhauses wie geplant voranschreitet, liegt nun auch die rechtskräftige Baubewilligung für die darüber liegenden Spitalbauten vor.

[Link: Neubau Kinderspital/Frauenklinik](#)



Visualisierung der geplanten Netzersatz-Anlage.

**April | LUKS Luzern reicht Baueingabe für
Netzersatz-Anlage ein**

Mit den Neubauten am Standort Luzern muss das Luzerner Kantonsspital seine Notstromversorgung ausbauen, damit das Areal im Bedarfsfall weiter mit Strom versorgt werden kann. Dazu plant das LUKS einen Neubau mit Netzersatz-Anlagen im Nordwesten des Areals.

[Link: Baueingabe Netzersatz-Anlage](#)



Das Kantonsspital Obwalden in Sarnen.



First Responder überbrücken die Zeit bis zum Eintreffen des Rettungsdienstes (Übungssituation).

Mai | Absichtserklärung Verbundlösung Kantonsspital Obwalden und LUKS Gruppe

Zur langfristigen Sicherung des Spitalstandorts Obwalden wird ein Spitalverbund zwischen dem Kantonsspital Obwalden (KSOW) und der LUKS Gruppe angestrebt. Mittels einer gemeinsamen Absichtserklärung wurden die Rahmenbedingungen für eine zukünftige Verbundlösung zwischen dem Regierungsrat Obwalden, dem KSOW und der LUKS Gruppe definiert und von den Kantonsregierungen Luzern und Nidwalden zustimmend zur Kenntnis genommen.

[Link: Absichtserklärung Verbundlösung](#)

Juni | Langzeitanalyse unterstreicht Wirkung des First-Responder-Systems

First Responder spielen bei der Versorgung von Patientinnen und Patienten mit einem Herz-Kreislauf-Stillstand eine wichtige Rolle. Zu diesem Schluss kam eine Studie, die über 5000 Rettungsdiensteinsätze in einem Zeitraum von 15 Jahren analysierte. Seit 2019 gibt es im Kanton Luzern ein First-Responder-System, das vom LUKS aufgebaut wurde und laufend weiterentwickelt wird.

[Link: Langzeitanalyse First-Responder-System](#)

Juni | LUKS stellt Weiterführung der Kinderwunsch- und gynäkologisch-endokrinologischen Praxis in Zug sicher

Das Kinderwunschzentrum des Luzerner Kantonsspitals (LUKS) wird 2024 eine bestehende Kinderwunsch- und gynäkologisch-endokrinologische Praxis in Zug übernehmen. Dadurch können Patientinnen und Patienten in der Wachstumsregion Zug die Beratungen weiterhin auf höchstem Niveau angeboten werden.

[Link: Weiterführung Praxis in Zug](#)



Symbolbild: Dialyse.

Juni | LUKS eröffnet neue Dialysepraxis in Kriens

Das Luzerner Kantonsspital eröffnet im Frühling 2024 eine neue Dialysepraxis in Kriens. Damit kann der steigende Bedarf an Dialyseplätzen auch künftig gedeckt werden. Zudem profitieren Patientinnen und Patienten aus den Kantonen Nid- und Obwalden von einer wohnortsnahen Behandlung und damit mehr Lebensqualität.

[Link: Neue Dialysepraxis Kriens](#)

Juni | LUKS Sursee: Neubau entsteht in Schenkon

Die Luzerner Regierung hat nach einer umfangreichen Evaluation – unter Einbezug des LUKS – entschieden, dass der Neubau des LUKS Sursee auf dem Areal Schwyzermatt in Schenkon entstehen soll. Die Eröffnung des Neubaus ist im Jahr 2031 vorgesehen.

[Link: Neubau in Schenkon](#)

Juni | Spital Nidwalden: Architekturwettbewerb «Neubau Medizinisches Zentrum» ist entschieden

Das Ergebnis des Architekturwettbewerbs für den Neubau des Medizinischen Zentrums am Spital Nidwalden liegt vor: Einstimmiger Sieger der interdisziplinären Jury ist das Team bestehend aus dem Architekturbüro Giuliani Hönger AG aus Zürich und dem Holzbauingenieurbüro merz kley partner aus Altenrhein mit dem Projekt «Sommervogel». Das Bauvorhaben wird durch die Spital Nidwalden Immobilien-Gesellschaft in Auftrag gegeben und realisiert.

[Link: Architekturwettbewerb](#)

Juni | LUKS passt Ausbildung in Intensivmedizin an – und erhält Preis dafür

Das Schweizerische Institut für ärztliche Weiter- und Fortbildung (SIWF) unterstützt ein Projekt unter Federführung des Luzerner Kantonsspitals mit CHF 30'000. Ziel ist die verbesserte Ausbildung künftiger Ärztinnen und Ärzte in der Intensivmedizin.

[Link: Ausbildung Intensivmedizin](#)



Lernende in der Küche LUKS Luzern.

Juli | LUKS als TOP-Ausbildungsbetrieb zertifiziert

Das Luzerner Kantonsspital hat erfolgreich die erste Stufe des Unterstützungssystems der Stiftung TOP-Ausbildungsbetrieb (TAB) erreicht. Was aktuell für den Bereich Lernende Koch/Köchin gilt, soll nach und nach auf den ganzen Betrieb ausgeweitet werden.

[Link: TOP-Ausbildungsbetrieb](#)

Juli | LUKS und Spital Nidwalden erhöhen die Zulagen für Spät-, Nacht- und Samstagsdienste deutlich

Um dem Fachkräftemangel entschlossen zu begegnen, setzt die LUKS Gruppe im Rahmen der Initiative «Magnet LUKS Gruppe» ein weiteres umfassendes Massnahmenpaket für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kraft: Mit höheren Zulagen für Spät-, Nacht- und Samstagsdienste werden diese für Familie und Freizeit entbehrungsreichen Arbeitseinsätze deutlich finanziell aufgewertet. Zudem führt das LUKS mit dem Ferienkauf eine Möglichkeit ein, den Zusatzverdienst in die Freizeit zu reinvestieren. Die Mehrkosten für die Massnahmen belaufen sich auf jährlich rund CHF 15 Mio.

[Link: Deutlich erhöhte Zulagen am LUKS](#)

[Link: Einführung «Magnet LUKS Gruppe» am Spital Nidwalden](#)



Vom Spitalzentrum aus ist die neue PV-Anlage auf der Augenklinik gut sichtbar.

August | LUKS hat neue Photovoltaikanlage auf Augenklinik in Betrieb genommen

Das Luzerner Kantonsspital nimmt auf der Augenklinik eine neue Photovoltaikanlage in Betrieb. Damit wird die gefasste Energiestrategie konsequent vorangetrieben und die Eigenproduktion von Strom gestärkt. Somit leistet das LUKS einen weiteren Beitrag zur Einsparung von CO₂.

[Link: Neue Photovoltaikanlage](#)

August | LUKS Luzern bei komplexen Bauchoperationen führend

In der Chirurgie des Bauchraumes darf das Luzerner Kantonsspital am Standort Luzern als einziges Spital der Zentralschweiz alle fünf Operationen der hochspezialisierten Medizin (HSM) durchführen. Dies hat das gesamtschweizerische HSM-Beschlussorgan entschieden. Zurückzuführen ist dies auf die sehr hohe medizinische Qualität, ausreichende Fallzahlen sowie auf das Engagement des LUKS als universitäres Lehr- und Forschungsspital.

[Link: Komplexe Bauchoperationen](#)



Dr. med. Alex Donas behandelt einen jungen Patienten.



Luzerner Höhenklinik Montana.

September | Virtuelle Realität im Kinderspital Zentralschweiz

Dank Virtual-Reality- (VR-)Technologie können die jungen Patientinnen und Patienten im Kinder- und Jugendnotfallzentrum des Kinderspitals Zentralschweiz während der Behandlung abgelenkt und beruhigt werden. Das VR-System mit Brille und Kopfhörern wird dank der grosszügigen Unterstützung der Stiftung Zukunft Kinderspital Zentralschweiz eingeführt.

[Link: Virtuelle Realität im Kinderspital](#)

September | LUKS Sursee erhält Baubewilligung für ambulanten Operationssaal und Katheterlabor

Bis Ende 2024 soll auf dem Areal des Luzerner Kantonsospitals in Sursee ein ambulanter Operationssaal und ein Katheterlabor entstehen. Dies im Sinne von Überbrückungsmassnahmen bis zum Bezug des Neubaus LUKS Sursee voraussichtlich 2031. Mit der Schaffung einer tagesklinischen Plattform für ambulante Eingriffe und einem neuen ambulanten Angebot für interventionelle Kardiologie und Angiologie kann das LUKS die steigende Nachfrage nach einer wohnortsnahen qualitativ hochstehenden medizinischen Versorgung in der Wachstumsregion Sursee weiterhin decken.

[Link: Baubewilligung Operationssaal und Katheterlabor](#)

September | Der Kanton und das LUKS verkaufen die Luzerner Höhenklinik Montana an Swiss Medical Network

Die Luzerner Höhenklinik Montana ist eine Tochtergesellschaft der Luzerner Kantonsspital AG (LUKS Gruppe). Die Liegenschaft gehört dem Kanton. Der Regierungsrat hat gemeinsam mit dem LUKS-Verwaltungsrat beschlossen, das Gebäude und den Klinikbetrieb an Swiss Medical Network (SMN) zu verkaufen. Vorbehalten bleibt die Zustimmung des Kantonsrats. Der Verkauf untersteht der Bedingung, dass der Klinikbetrieb weitergeführt und dem Personal für mindestens zwei Jahre der Besitzstand garantiert wird.

[Link: Verkauf an Swiss Medical Network](#)



Anerkennung für das Tumorzentrum.

Oktober | Europäische Anerkennung für LUKS-Tumorzentrum

Die European Society of Medical Oncology (ESMO) anerkennt das Tumorzentrum des Luzerner Kantonsspitals als Zentrum mit integrierter Onkologie und Palliativbetreuung. Somit stellt das LUKS das umfassendste qualitätsgesicherte Angebot zur Behandlung von Krebskranken in der Zentralschweiz bereit.

[Link: Anerkennung Tumorzentrum](#)

Oktober | LUKS-Chefärzte erhalten Award für besonderes Engagement in der Weiter- und Fortbildung

Das Schweizerische Institut für ärztliche Weiter- und Fortbildung (SIWF) hat dieses Jahr zum zehnten Mal den Award für besonderes Engagement vergeben. Die beiden Chefärzte Dr. med. Urs Hug und PD Dr. med. Dr. med. dent. Thomas Gander vom Luzerner Kantonsspital gehören zu den Geehrten.

[Link: Award für besonderes Engagement](#)

November | Kinderspital Zentralschweiz ist in der Forschung national vernetzt

Die Forscherinnen und Forscher am Kinderspital Zentralschweiz sind im Rahmen des «SwissPedNet» eng mit den Forschungszentren anderer Kinderspitäler in der Schweiz vernetzt. An einem Symposium in Luzern wurden der fachliche Austausch untereinander intensiviert und Innovationen vorgestellt.

[Link: Kinderspital Zentralschweiz in der Forschung vernetzt](#)

November | Sprechstunde der Wirbelsäulen Chirurgie neu auch am LUKS Sursee

Das Luzerner Kantonsspital erweitert sein medizinisches Angebot am Standort Sursee. Ab Dezember 2023 bietet das Interdisziplinäre Wirbelsäulenzentrum des LUKS wohnortsnah eine Sprechstunde der Wirbelsäulen Chirurgie für Patientinnen und Patienten aus der Wachstumsregion Sursee-Mittelland an.

[Link: Sprechstunde Wirbelsäulen Chirurgie](#)



Operation im Hybrid-Operationssaal des LUKS Luzern.

Dezember | LUKS-Innovation reduziert Strahlendosis auf weltweit tiefstes Niveau

Bei einem minimalinvasiven Eingriff an der Aorta (Hauptschlagader) ist das Behandlungsteam täglich einer gewissen Röntgenstrahlung ausgesetzt. Das Chirurgenteam der Gefäßchirurgie am Luzerner Kantonsspital in Luzern hat darum Standards entwickelt, welche die Strahlenbelastung bei der Behandlung von Aorten-Aneurysmen auf das weltweit niedrigste Niveau reduzieren können. Dies erfolgt im Hybrid-Operationssaal, ohne die Bildqualität und die Präzision des Eingriffs zu beeinträchtigen.

[Link: Reduzierte Strahlendosis](#)

Dezember | Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LUKS erhalten mehr Lohn

Im Rahmen der Lohnverhandlungen hat sich das Luzerner Kantonsspital mit den Personalverbänden auf eine Erhöhung der Lohnsumme geeinigt. Die generelle Lohnerhöhung beträgt 1.5%. Zusätzlich sind 0.8% für individuelle respektive strukturelle Lohnanpassungen vorgesehen.

[Link: Mehr Lohn für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter](#)

Ausblick

Auch in Zukunft warten spannende Projekte, die wir mit Leidenschaft und Engagement für das Wohl unserer Patientinnen und Patienten anpacken.

Ausbau des Netzwerks

Seit 2021 setzt die LUKS Gruppe mit einem überkantonalen Verbund und der Strategie der koordinierten und vernetzten Versorgung neue Massstäbe im Schweizer Gesundheitswesen. Diesen Weg gilt es in den nächsten Jahren konsequent weiterzuführen.

Dazu werden Modelle der standortübergreifenden Organisation und Zusammenarbeit gezielt gefördert. Zudem strebt der Kanton Obwalden eine Verbundlösung mit der LUKS Gruppe an. Im Bereich Nachhaltigkeit werden zusätzliche Massnahmen zur Erreichung von Netto-Null betrieblichen Treibhausgasemissionen bis 2050 kontinuierlich weiterverfolgt und das betriebliche Gesundheitsmanagement gestärkt. Bei der Versorgungsplanung des Kantons Luzern spielt die LUKS Gruppe eine zentrale Rolle. Diese Verantwortung nimmt sie mit dem Ziel einer gut koordinierten, digital vernetzten und für alle zugänglichen Gesundheitsversorgung wahr.

Technologischen Fortschritt konsequent nutzen

Die LUKS Gruppe will die Digitalisierung und Automatisierung vorantreiben. Dazu gehört die Weiterentwicklung des Klinikinformationssystems LUKIS. Zahlreiche Schweizer Spitäler haben sich ebenfalls für die Einführung des Epic-Systems entschieden. Die LUKS Gruppe hat das riesige Potenzial dieses Systems frühzeitig erkannt und will dieses nun kontinuierlich nutzen.

Weiter legt die LUKS Gruppe einen Fokus auf die roboterassistierte Chirurgie und investiert in diese Technologie. Die exzellente chirurgische Kompetenz gepaart mit modernstem Werkzeug gewährleistet die bestmögliche Behandlung. Auch der Einsatz von künstlicher Intelligenz soll in den kommenden Jahren gezielt gefördert werden.

Investitionen in die Infrastruktur:

- **In Luzern** schreitet der Neubau Kinderspital/Frauenklinik voran. Die Inbetriebnahme ist auf Herbst 2026 vorgesehen. Beim neuen Ambulanten Zentrum, welches sämtliche ambulanten Bereiche aus Medizin und Chirurgie unter einem Dach vereint, wird 2024 das Siegerprojekt gekürt. Anschliessend wird die weitere Planung in Angriff genommen. 2024 bezieht die Pathologie ihre neuen Räumlichkeiten, die der steigenden Nachfrage und den veränderten Bedürfnissen entsprechen. Damit kann die Pathologie ihre wichtige Rolle in der Gesundheitsversorgung als Partner für alle Spitäler und einen grossen Teil der Spezialarzt- und Hausarztpraxen der Region weiterhin wahrnehmen.
- **In Wolhusen** soll nördlich des heutigen sanierungsbedürftigen Gebäudes bis 2028 ein Neubau entstehen. Mitte 2024 beginnen die Arbeiten für die eigentlichen Spitalbauten.
- **In Sursee** ist ein Neubau vorgesehen. Dieser entsteht auf der Schwyzermatt in Schenkön. Nach Vorbereitungsarbeiten startet im Februar 2024 der Architekturwettbewerb. Das Siegerprojekt steht voraussichtlich im März 2025 fest. Um den Betrieb am heutigen Standort zu optimieren und die steigende Nachfrage nach wohnortsnahen Gesundheitsleistungen in der Wachstumsregion Sursee-Mittelland zu decken, setzt das LUKS Überbrückungsmassnahmen bis zum Bezug des Neubaus im Jahr 2031 um. Zum einen findet im September 2024 die Eröffnung des – sich aktuell in der Realisation befindenden – eingeschossigen Baus für einen ambulanten Operationssaal sowie eines Katheterlabors statt. Zum anderen erfolgen im 2024 Flächenrochaden, um die bestehenden Räumlichkeiten optimal zu nutzen.

- **In Stans** nutzt das Spital Nidwalden seit Anfang 2024 erfolgreich dieselbe IT-Infrastruktur und mit LUKiS by epic dasselbe Klinikinformationssystem wie das LUKS. Die sehr gute digitale Vernetzung stärkt die Zusammenarbeit aller Spitäler innerhalb der LUKS Gruppe. Damit wird künftig die Unternehmensstrategie der LUKS Gruppe gestärkt, zum Wohle der Patientinnen und Patienten eine koordinierte, digital vernetzte und für alle zugängliche Gesundheitsversorgung anzubieten.

- **Verkauf der Luzerner Höhenklinik Montana**

Die Luzerner Höhenklinik Montana wird vorbehaltlich der Zustimmung des Kantonsrats an Swiss Medical Network verkauft. Die Übernahme des Klinikbetriebs und der Liegenschaften soll spätestens per 1. Januar 2025 erfolgen.

Magnet LUKS Gruppe: Wir bleiben weiterhin dran

Die LUKS Gruppe ist eine attraktive Arbeitgeberin und die Anstellungsbedingungen werden stetig weiterentwickeln. Dass dies bislang funktioniert, zeigt die Tatsache, dass die Stellenpläne insbesondere in der Pflege gegenwärtig grundsätzlich besser besetzt sind. Zurückzuführen ist dies vor allem auch auf die im Jahr 2022 lancierte Initiative «Magnet LUKS Gruppe – Spitäler mit Anziehungskraft». Bei deren Umsetzung wurden unter intensiver Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits zahlreiche Massnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterattraktivität für alle Berufe erarbeitet und umgesetzt. Der Fachkräftebedarf in der Schweiz hält jedoch an und betrifft die meisten Funktionsgruppen. Es braucht daher weitere Anstrengungen. Zusätzliche Massnahmen folgen daher laufend. Alle diese nachhaltigen Massnahmen führen zu einer besseren Arbeitsplatzqualität und noch attraktiveren Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wiederum dazu beitragen, Fachkräfte zu gewinnen und vor allem längerfristig im Unternehmen zu halten. Mehr dazu unter luks.ch/magnet





LUKS Gruppe

Wir leben Nachhaltigkeit

Es freut uns, Ihnen den Jahresbericht 2023 der LUKS Gruppe mit dem Schwerpunkt «Nachhaltigkeit» präsentieren zu können. Entdecken Sie, welche Ziele wir uns gesetzt haben und wie wir diese konkret umsetzen.

Die zentrale Aufgabe eines Spitals ist die gesundheitliche Versorgung der Bevölkerung. Dies so umzusetzen, dass jetzige und künftige Generationen gut leben können, ist eine Herausforderung, die wir gerne annehmen. Unsere engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen sich mit viel Herzblut und auf vielen verschiedenen Ebenen dafür ein, wertvolle Ressourcen zu schonen.

Wir übernehmen Verantwortung – für unsere Patientinnen und Patienten, für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für eine gute Zukunft.

Armend Pergjegjaj
Energiemanager, LUKS Luzern

«Es ist und bleibt wohl
so, dass die beste
Energie diejenige ist,
die gar nicht erst
verbraucht wird.»



Effizienz rauf, Emissionen und Kosten runter

Minergie-Standard bei allen Neubauten, Photovoltaikanlagen und Erdsonden – mit ihrer Energiestrategie verfolgt die LUKS Gruppe das ehrgeizige Ziel, den Primärenergiebedarf zu senken, selbst Strom zu produzieren und die CO₂-Emissionen massiv zu reduzieren.

Strom, Wärme oder Kälte müssen in einem Spital, das für die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung zuständig ist, jederzeit verfügbar sein. Weil zunehmend energieintensive Grossgeräte eingesetzt werden, etwa für Magnetresonanztomografie, steigt der Energiebedarf sogar. Hinzu kommen ein wachsendes Patientenaufkommen sowie zunehmende ambulante Behandlungen. «Der sichere Betrieb des Spitals hat oberste Priorität», sagt Armend Pergjegaj, Energiemanager des LUKS. Mit mehreren Standorten und Spitälern zählt die LUKS Gruppe zu den Energiegrossverbrauchern. Sie folgt den Vorgaben von Bund und Kanton, einen Beitrag zur Energieeinsparung und CO₂-Reduzierung zu leisten, und hat sich der Nachhaltigkeit verpflichtet.

Nachhaltiger Anlagenbetrieb

Effizientes Betreiben von Anlagen ist kostensparend und nachhaltig. Es wird weniger Energie verbraucht und die Anlagen werden geschont. Dadurch verlängert sich deren Lebensdauer und die Unterhaltskosten können reduziert werden. Für Armend Pergjegaj bedeutet nachhaltig wirtschaften zuerst, sämtliche Anlagen so zu betreiben, dass sie optimal laufen. Parallel zur Anlagenüberwachung über die Gebäudeautomation wird der Verbrauch von Strom, Gas und Wasser sowie von Wärme- und Kälteenergie mit einem Energiemonitoringsystem gemessen. So können Abweichungen vom Sollzustand umgehend behoben werden. Energetische Betriebsoptimierungen weisen ein grosses Potenzial auf: Heizung und Lüftung – ob im Patientenzimmer, Physiotherapieraum oder Flur – werden an den jeweiligen Bedarf angepasst. Die Abwärme wird wiederverwendet oder, wo nicht vorhanden, eine Abwärmennutzung nachgerüstet. Durch Betriebsoptimierungen konnten die letzten drei Jahre mehrere 100 MWh Energie eingespart werden.

Universalzielvereinbarung und dessen Auswirkung

Mit der Universalzielvereinbarung erfüllt die LUKS Gruppe den «Grossverbraucherartikel» und die gesetzlichen Auflagen von Bund und Kanton. Seit 2020 wurden über 100 Energiemassnahmen umgesetzt. So wurde beispielsweise die Beleuchtung

der Spitalareale und Gebäude des LUKS Luzern sowie bislang LUKS Sursee grossflächig auf LED erneuert: Diese werden nicht nur bewegungsorientiert, sondern auch tageslichtabhängig ein- oder ausgeschaltet.

Die vielen Energiemassnahmen haben dazu geführt, dass trotz Wachstum der Energieverbrauch seit vier Jahren rückläufig ist. Die Spitäler der LUKS Gruppe sind auf einem guten Weg: Das vom Bund für das Jahr 2025 vorgegebene Ziel zur Energieeffizienz von 108.6% wurde bereits im Jahr 2022 erreicht. 2022 konnten weitere wirksame Massnahmen umgesetzt werden, sodass die LUKS Gruppe im Jahr 2023 weit über 1000 MWh weniger Energie benötigte. Allein bei der elektrischen Energie sind dies Einsparungen von mehr als 950 MWh. Hinzu kommen ca. 200 MWh selbst erzeugte elektrische Energie durch die Photovoltaikanlagen. Aufgrund der hohen Energiepreise, speziell beim Strom, konnten allein im Jahr 2023 über CHF 600'000 Energiekosten und über 120t CO₂ eingespart werden.

Netto-Null bis 2050

Dass es die LUKS Gruppe mit der Nachhaltigkeit ernst meint, zeigt die Energiestrategie. «Ziel ist, bis 2050 auf Netto-Null zu kommen, was die CO₂-Emissionen betrifft.» Die LUKS Gruppe setzt dabei vor allem auf seine Neu- und Erweiterungsbauten. Bei sämtlichen Gebäuden wird ein Minergie-Standard angestrebt. Photovoltaikanlagen auf Dächern und Fassaden vor allem von Neubauten sollen auf das Maximum ausgebaut werden. Am Standort Luzern wird bereits heute eine innovative Lösung zur Energieversorgung von morgen realisiert: Im Neubaufeld von Kinderspital/Frauenklinik wurden 272 Erdsonden verbaut, weitere sollen im Zuge geplanter Baumassnahmen folgen. Sobald alle Bauten, darunter ein Ambulatorium und ein neues Spitalzentrum, realisiert sind, wird ein Energienetz entstehen, das auch die älteren Gebäude als Kreislaufsystem mit Wärme- und Kälteenergie versorgt. Das Energienetz wird bereits nach der Fertigstellung des Neubaus Kinderspital/Frauenklinik in Betrieb genommen. Dann wird es nach und nach erweitert, sodass alle neuen, aber auch älteren Gebäude an das Energienetz gebunden sind.

Prof. Dr. med. Gunesh Rajan
Co-Chefarzt der Klinik für
Hals-, Nasen-, Ohrenchirurgie, LUKS Luzern

«Medizinische
Höchstleistungen sind
nur möglich, wenn sich
alle im Team gegen-
seitig vertrauen und
respektieren.»

LUKS Connect 2024

Mit der Methode «LUKS Connect» möchte die LUKS Gruppe die interdisziplinäre und interprofessionelle Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen weiter stärken. Hierzu werden im Jahr 2024 gemeinsam mit den Ärztinnen und Ärzten sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Pflege und der Therapien die ersten interprofessionellen Trimestertage veranstaltet. In Think Tanks und Arbeitsgruppen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv bei der Lösungssuche miteinbezogen. Ziel ist, für alle Berufsgruppen attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen und diese stets weiterzuentwickeln. Mit LUKS Connect 2024 verleiht die LUKS Gruppe diesem Anspruch nochmals Nachdruck und investiert so in zukunftsfähige Arbeitsmodelle und neue Formen der Zusammenarbeit.



In einem vertrauensvollen Klima können sich der Einzelne und die Organisation entwickeln

Wenn sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Spitals in ihrem Arbeitsumfeld geschätzt fühlen und sich entfalten können, dann kann sich auch die Organisation nachhaltig, innovativ und positiv weiterentwickeln, sagt Prof. Dr. med. Gunesh Rajan, Co-Chefarzt der Klinik für Hals-, Nasen-, Ohrenchirurgie. Er befasst sich damit, welchen Beitrag er als Führungsperson zu einem motivierenden, lernenden und wertschätzenden Arbeitsumfeld leisten kann.

«Mir kommt immer das Bild der Formel-1-Techniker beim Boxenstopp in den Sinn: Zwanzig Mechaniker schaffen es, in wenigen Sekunden die Reifen zu wechseln. In der modernen Medizin läuft das ähnlich. Auch hier müssen alle im Team reibungslos zusammenarbeiten. Voraussetzung dafür ist, dass sich die Personen im Team gegenseitig respektieren und sich vertrauen, sodass sie offen miteinander kommunizieren können. Nur dann sind medizinische Höchstleistungen möglich. Das klingt vielleicht banal, ist es aber überhaupt nicht. Es gibt viele wissenschaftliche Studien, die belegen, dass eine motivierende Atmosphäre in einem guten sozialen Umfeld nicht nur mehr Zufriedenheit für den Einzelnen bringt, sondern der gesamten Organisation nutzt. Können alle Personen in einem hochmotivierten Team, wie wir es in den Spitälern der LUKS Gruppe antreffen, wo alle das Ziel einer optimalen medizinischen Versorgung im Blick haben, ihr Potenzial ausschöpfen, kann die Organisation wachsen. Dann gelingt es auch, gute Leute anzuziehen und nachhaltig zu behalten.

Fehler und Bedenken offen ansprechen

Das Schlüsselwort heisst «psychologische Sicherheit». Gemeint ist damit, ein Umfeld zu schaffen, wo jedem Teammitglied bewusst ist, dass alle Ideen und Fragen, aber auch konträre Ansichten und kritische Meinungen willkommen und notwendig sind. Fühlen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher, haben sie keine Angst, Fehler oder Bedenken offen anzusprechen. Die Konsequenz ist, dass wir als LUKS Gruppe eine Organisationskultur leben, wo hochmotivierte, zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bestmögliches leisten. Jede Person soll sich unabhängig von ihrer Profession oder ihrer Position offen äussern können. Jede Perspektive

kann Wichtiges beitragen – das ist eine unglaubliche Ressource zur Optimierung. Schliesslich wollen wir alle das Beste für unsere Patientinnen und Patienten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Es braucht ein starkes Team

Wie ich als Führungsperson, einen Beitrag dazu leisten kann, dass es meinen Leuten gut geht und sie sich entfalten können, beschäftigt mich schon lange. Ich habe mich in dem Bereich weitergebildet und versuche, dies im Alltag kontinuierlich umzusetzen. Eine Führungsperson kann in der heutigen volatilen Zeit allen Herausforderungen nicht mehr alleine gerecht werden, stattdessen braucht es ein starkes Team, eine Gruppe von Personen die Verantwortung übernimmt. Eine moderne Führungskultur basiert auf Vertrauen und der Einsicht, dass wir hochmotivierte, sehr fähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben.

Leadership ist nicht angeboren

Vielfach herrscht die Meinung, dass Leadership-Fähigkeiten angeboren sind. Das stimmt so nicht. Wie jede andere Fertigkeit auch ist es etwas, das wir erlernen können. Es schlägt sich in kleinen Handlungen nieder, etwa indem wir fragen, wie es den Menschen um uns herum geht, sie aufrichtig loben und wertschätzen, ihre Meinung ernst nehmen. Voraussetzung hierfür ist Authentizität und Integrität. Dass wir innerhalb der LUKS Gruppe seit diesem Jahr die Du-Kultur leben, trägt zusätzlich dazu bei, Barrieren abzubauen. Wenn die Menschen erkennen, dass man sich wirklich um sie kümmert, dass ihr Wohl wichtig ist, stellt sich der Erfolg von selbst ein.»

Dr. phil. nat. Rolf Huwyler
Projektleiter Nachhaltigkeit, LUKS Luzern

«Wir müssen jene
Strukturen finden, mit
denen wir am meisten
bewirken können.»

Nachhaltigkeitsthemen der LUKS Gruppe

Die LUKS Gruppe ist zur neuen Berichterstattung über nichtfinanzielle Themen verpflichtet.

Sie definierte dafür sieben Nachhaltigkeitsthemen aus drei Themenfeldern. Ab 2024 wird über folgende Schwerpunkte berichtet:

Ökologie: 1. Klimawandel und Energie, 2. Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Ökonomie: 3. Datenschutz und Cybersicherheit, 4. Produkt- und Dienstleistungsverantwortung, 5. Politik

Soziales: 6. Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung, 7. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz



«Ich verstehe mich in erster Linie als Sparringpartner»

Was genau macht ein Projektleiter Nachhaltigkeit? Die Kontrolle von Massnahmen ist es nicht, sagt Dr. phil. nat. Rolf Huwyler, Chemiker und Nachhaltigkeitsexperte mit langjähriger Erfahrung.

Rolf Huwyler, woran kann man festmachen, ob ein Spital nachhaltig agiert?

Können Sie ein Beispiel nennen?

Ein nachhaltig agierendes Spital erkennt man daran, dass es relevante Handlungsfelder in Bezug auf Nachhaltigkeit identifiziert, diese systematisch bearbeitet und Ergebnisse erzielt, die konsistent mit übergeordneten Zielen sind, wie zum Beispiel unserem Netto-null-Ziel.

Nehmen wir das wichtigste Ziel eines Spitals, die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung sicherzustellen. Um dieses Ziel nachhaltig erfüllen zu können, müssen stets ausreichend Personal, Infrastruktur, Ressourcen wie z. B. Energie, aber auch medizinisches Verbrauchsmaterial, Medikamente und vieles mehr verfügbar sein. Strategisch müssen dafür Strukturen und Prozesse so ausgerichtet werden, dass diese möglichst auf unbegrenzte Zeit funktionieren können.

Und wo genau liegt in dem Zusammenhang Ihre Aufgabe?

Ich verstehe mich als Sparringpartner für die verschiedenen Funktionen und Fachbereiche des Unternehmens, der sie in ihrer Aufgabe bei Nachhaltigkeitsthemen unterstützt. Dazu gehört, langfristige Nachhaltigkeitsstrategien, messbare Ziele, Massnahmen und ein Controlling zu entwickeln oder auch die Ziele und Massnahmen für die Kommunikation aufzubereiten. Zudem koordiniere ich den Nachhaltigkeitsbericht der LUKS Gruppe, welcher die wesentlichen Ziele, Massnahmen und Ergebnisse zusammenfasst. Meine wichtigste Aufgabe ist, darauf hinzuarbeiten, dass wir jene Strukturen und Prozesse im Thema Nachhaltigkeit bearbeiten, mit denen wir am meisten bewirken können.

Wie gehen Sie konkret vor?

Wir orientieren uns an den für die LUKS Gruppe wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen aus den Bereichen Ökologie, Soziales und Ökonomie. Diese wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen haben wir im Juni 2023 unternehmensintern und standortübergreifend identifiziert. Sie sind dann von der Geschäftsleitung und dem Verwaltungsrat genehmigt wor-

den (siehe Kasten). Wir werden uns nun auf die wesentlichen Themen fokussieren und diese für die Strategieentwicklung und für den Nachhaltigkeitsbericht prioritär angehen. Für den Nachhaltigkeitsbericht basieren wir uns auf die global anerkannten GRI-Standards.

Unterstützt werden Sie bei Ihrer Arbeit von einer neu geschaffenen Nachhaltigkeitskommission. Was ist die Idee dahinter?

Die Kommission wird uns bei der Erarbeitung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie unterstützen. Alle Standorte und verschiedene Berufsgruppen sind beteiligt. Dies ermöglicht uns die unterschiedlichsten Perspektiven zu berücksichtigen.

Wie sind Sie persönlich zum Thema Nachhaltigkeit gekommen?

Nach meinem Studium und Doktorat war ich in der Forschung tätig und kam eher zufällig zum Nachhaltigkeitsthema. Ich war dann während zwanzig Jahren als Nachhaltigkeitsmanager unter anderem für eine grosse internationale Restaurantkette tätig und kam dabei weit in der Welt herum.

Und was reizt Sie an der LUKS Gruppe?

Die Breite und Vielseitigkeit der Themen, die man in so einem grossen Spitalverbund vorfindet. Mir imponieren die vielen interessanten Leute und auch die Innerschweizer Arbeitskultur mit dem gehörigen Schuss Pragmatismus.

[Link zum Nachhaltigkeitsbericht](#)

Andrea Suppiger

Pflegedienst, Prozess- und Projektmanagerin,
LUKS Wolhusen

«Lean ist eine Reise,
die nie aufhört.»

Lean Management als strategisches Ziel der LUKS Gruppe

Die LUKS Gruppe verfolgt bereits seit 2021 das strategische Ziel zum «Lean Hospital» zu werden. Lean Hospital verfolgt das Ziel, als Organisation effektive (das Richtige tun) und effiziente (es richtig tun) Leistungen zu erbringen. Ausgehend von den Patientinnen und Patienten und deren Behandlung wird immer wieder die Frage aufgeworfen, welche Tätigkeiten und Abläufe im Spital am besten zur Genesung beitragen. Der Mehrwert von Lean Hospital liegt darin, dass schlanke Prozesse den Patientinnen und Patienten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen dienen. Innerhalb der LUKS Gruppe wurden an allen Standorten bereits zahlreiche Lean-Projekte bzw. Lean-Transformationsprojekte erfolgreich umgesetzt. Die Ausbreitung und der Lean-Reifegrad in der LUKS Gruppe nehmen laufend zu.



Spitäler der LUKS Gruppe auf dem Weg zu Lean Hospitals

Die LUKS Gruppe hat sich zum strategischen Ziel gesetzt zum «Lean Hospital» zu werden. Deshalb wurden innerhalb der LUKS Gruppe schon zahlreiche Lean-Projekte erfolgreich umgesetzt. So fokussiert beispielsweise auch das LUKS Wolhusen seine Arbeitsprozesse und -methoden mit Lean Management auf die Wertschöpfung. Damit können personelle Ressourcen und Material effektiv eingesetzt und gleichzeitig die Qualität der Behandlung gesteigert werden.

Wenn Patientinnen und Patienten alle relevanten Informationen zu ihrer Behandlung erhalten und ihre Fragen geklärt werden können, fühlen sie sich in einem Spital gut aufgehoben. Voraussetzung dafür ist, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausreichend Zeit nehmen können. Doch wie schafft man das bei knappen Personalressourcen und hoher Arbeitsbelastung? Indem man Prozesse und Methoden möglichst effizient organisiert und aufeinander abstimmt. «Lean Hospital», auf Deutsch «schlankes Spital», heisst das Rezept für eine effiziente und effektive Gestaltung der Wertschöpfungskette. 2023 hat Andrea Suppiger, ausgebildete Pflegefachfrau HF, diplomierte Abteilungsleiterin im Gesundheitswesen und Experte für Lean Management, die Umstellung des 3. Stocks des LUKS Wolhusen, auf dem Privat- und Reha-Patientinnen und -Patienten untergebracht sind, auf «Lean» begleitet. Die anfängliche Skepsis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die allesamt in die Projektumsetzung involviert waren, ist inzwischen verflogen. Die Arbeitszufriedenheit sei laut Angabe der Teamleiterin des 3. OG um 50% gewachsen.

Eine Philosophie aus der Automobilindustrie

Die Philosophie des Lean Management wurde in den 1950er-Jahren vom japanischen Automobilhersteller Toyota eingeführt. Diesem ist es gelungen, Produktionsprozesse durch organisatorische Massnahmen so zu verschlanken, dass sie effizienter wurden und die Qualität sogar verbessert wurde. Die Vorgehensweise im Lean Management ist immer dieselbe: Vereinfacht gesagt, beobachtet ein ausgewählter Personenkreis den aktuellen Prozess über einen gewissen Zeitraum, identifiziert Stärken und Schwächen und dokumentiert die Erkenntnisse. Am Beispiel des LUKS Wolhusen ging es unter anderem darum, herauszufinden, wie die interprofessionelle Zusammenarbeit von Pflegerinnen und Pflegern und Ärztinnen und Ärzten und dem Supportbereich funktioniert und ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

passend zu ihrer Qualifikation eingesetzt werden. «Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Kompetenzen entsprechend eingesetzt, erhöht das die Motivation und Arbeitszufriedenheit», sagt Andrea Suppiger.

Checklisten und Behandlungssets

Aus den Beobachtungsrunden resultierten Ideen, die zunächst diskutiert und dann umgesetzt wurden. Nun trifft man sich regelmässig zu interprofessionellen Besprechungsrunden. Für die Visiten wurde eine Struktur erarbeitet, die klärt, wer von der Fachperson Gesundheit bis zum Chefarzt für was zuständig ist. Auch wurden zusätzliche Checklisten für Gespräche, etwa Begrüssung des Schichtantritte oder Visitengespräche, festgelegt. Für wiederkehrende Arbeiten der Pflege wurden zehn fixe Behandlungssets zusammengestellt, darunter eines für das Legen von Dauerkathetern sowie eines für die Mundpflege. «Das spart viele unnötige Wege, weil die Materialien nicht einzeln zusammengesucht werden müssen, und erhöht die Qualität der Pflege», sagt Andrea Suppiger. Schubladen in Materialschränken wurden gut sichtbar und eindeutig beschriftet, die Patientenzimmer und andere Räume wurden von Material, das nicht mehr gebraucht wird, entrümpelt. Das Pflorgeteam legte fixe Ablaufpläne fest, in den Arbeitsgruppen wurden zusätzliche Telefone installiert, sodass das Team bei Bedarf schnell zusammenfinden kann oder Unterstützung gesucht werden kann.

Kaizen

Gute Erfahrung hat die LUKS Gruppe auch mit «Kaizen» als Arbeitsinstrument gemacht. «Kaizen» (japanisch für «Wandel zum Besseren») ist ein methodisches Konzept, bei dem es um einen ganzheitlichen Verbesserungsprozess geht. Kern dieses Ansatzes bilden drei Elemente: Beziehe alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, verändere dich in kleinen Schritten und höre nie auf, dich zu verbessern.

Jacqueline Rohrbach

Leiterin Human Resources, LUKS Gruppe

«Am meisten fasziniert mich an meinem Job die Sinnhaftigkeit meiner Aufgabe und der ständige Kontakt mit vielen unterschiedlichen Menschen.»



«Man kann in den Spitälern der LUKS Gruppe sein gesamtes Arbeitsleben verbringen»

Jacqueline Rohrbach, die seit Oktober 2023 als Leiterin Human Resources HR / CHRO fungiert, hält die LUKS Gruppe für eine äusserst attraktive Arbeitgeberin. Sie setzt auf eine vorausschauende und nachhaltige HR-Strategie, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu rekrutieren und zu halten. Dabei sollen auch die Optimierung und Digitalisierung der HR-Prozesse unterstützen.

Frau Rohrbach, worin sehen Sie Ihre Rolle als Leiterin HR?

Mein Ziel ist, sämtliche Handlungsfelder und Massnahmen im Zusammenhang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern strategisch zu planen und zu verankern. Wenn wir seitens HR effiziente und effektive Dienstleistungen anbieten können, dann gelingt es uns, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuwerben und diese auch zu halten.

Ist die Rekrutierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern denn aktuell besonders schwierig?

Der Fachkräftebedarf ist für alle Gesundheitsinstitutionen der Schweiz eine grosse Herausforderung, insbesondere bei den Pflegeberufen, den Ärztinnen und Ärzten sowie auch den medizinischen, therapeutischen und Support-Funktionen. Gelingt es uns nicht, ausreichend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu rekrutieren, müssen wir die medizinischen Leistungen reduzieren. Was wir also brauchen, ist eine vorausschauende und nachhaltige HR-Strategie sowie Planung.

Wo wollen Sie ansetzen?

An vielen Orten. Im Kern geht es darum, dass wir weniger reaktiv und mehr proaktiv agieren. Beispielsweise könnten wir unsere Laufbahnmodelle besser promoten. Man weiss viel zu wenig, dass die LUKS Gruppe eine attraktive Arbeitgeberin ist, mit besten Bedingungen, um das jeweilige Potenzial auszuschöpfen und sich innerhalb unserer gemeinsamen Leidenschaft, des Gesundheitswesens, weiterzuentwickeln. Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter kann man in den Spitälern der LUKS Gruppe die gesamte Arbeitslaufbahn verbringen, indem man immer wieder etwas Neues macht. In sämtlichen Berufsfeldern gibt es vielfältige Aus- und Weiterbildungsangebote, zudem bieten wir attraktive Wiedereinstiegsprogramme und flexible Arbeitszeitmodelle. Nicht zuletzt gehört auch die Gestaltung der Vergütung zu den strategischen Ansatzpunkten.

Durch den Fachkräftebedarf ist der Druck auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gross.

Was unternimmt die LUKS Gruppe da?

Die Situation ist für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anspruchsvoll und die Einsatzplanung herausfordernd. Wir unternehmen viel, um den Spitalbetrieb dank vorausschauender Planung ohne Einschränkungen aufrechtzuerhalten. So wurde im Rahmen der Initiative «Magnet LUKS Gruppe – Spitäler mit Anziehungskraft» ein umfassendes Massnahmenpaket mit höheren Zulagen für Spät-, Nacht- und Samstagdienste in Kraft gesetzt. Wir sind daran, das Berufsbild Pflege weiterzuentwickeln und nach Entlastungsmöglichkeiten auch durch Digitalisierung und einen angepassten Skill-Grade-Mix zu suchen. Dabei spüren wir ein grosses Engagement bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, um miteinander Lösungen zu finden, zum Wohle unserer Patientinnen und Patienten.

Wie gehen Sie angesichts des breiten Themenfelds vor?

Um steuernd eingreifen zu können, benötigen wir übergeordnete Konzepte. Als Erstes müssen wir Prozesse analysieren, dann geht es darum, Abläufe zu optimieren und zu digitalisieren. In der Folge können wir dann konkrete Dienstleistungen anbieten. Zum Beispiel können wir den Bewerbungs- und Vertragsprozess standardisieren, ebenso den Prozess der Lohnerhöhung oder z. B. das Vorgehen bei krankheitsbedingten Ausfällen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Was überzeugte Sie, für die LUKS Gruppe zu arbeiten?

Die LUKS Gruppe bietet viele Möglichkeiten und das nicht nur im HR. Am meisten fasziniert hat mich an meinem Job die Sinnhaftigkeit meiner Aufgabe und der Kontakt mit unterschiedlichen Menschen. Ich will das Gesundheitswesen trotz der vielen Herausforderungen mitgestalten und damit einen Beitrag leisten, dass für Patientinnen und Patienten wie auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein möglichst ideales Umfeld geschaffen wird.



Im Winter gibt es keinen Tomatensalat im Angebot

Bernd Kerngast, Leiter Küchen, LUKS Sursee/Wolhusen, bringt gesundes und klimafreundliches Essen auf den Teller. Eingekauft wird möglichst lokal oder regional und passend zur Saison, gekocht wird zunehmend fleischlos. Und das Beste: Die nachhaltige Küche schmeckt!

«Unser vegetarisches Angebot kommt sehr gut an.»

Bernd Kerngast
Leiter Küchen,
LUKS Sursee/Wolhusen

«Futura» heissen die Tagesmenüs, die die LUKS-Küche empfiehlt und entsprechend im Menüplan an erster Stelle präsentiert. An mindestens sechs Tagen pro Woche wird unter diesem Label Vegetarisches serviert, die Zutaten passen zur jeweiligen Saison und stammen aus regionaler Produktion. Das Menü «Classic» steht an zweiter Stelle und bringt auch Fleisch oder Fisch auf den Teller, die möglichst regional eingekauft werden. Bei beiden Menüs wird der ökologische Fussabdruck über die verursachten CO₂-Emissionen ausgewiesen. «Unser Angebot kommt sehr gut an», sagt Bernd Kerngast, Leiter Küchen der LUKS-Spitäler Sursee/Wolhusen. Der Anteil der fleischlosen Menüs sei innerhalb kurzer Zeit deutlich angestiegen.

Vermeidung von Food Waste

Insgesamt 600 Menüs produzieren Küchenchef Kerngast und sein Team täglich, je etwa die Hälfte davon für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Patientinnen und Patien-

ten. Das Essen, das die LUKS-Gastronomie serviert, soll möglichst nachhaltig sein, lautet die Vorgabe der LUKS-Leitung. Bereits 2017 gab es ein erstes Projekt, das «Food Waste» zum Thema hatte. Dafür wurden die Lebensmittelabfälle aus der Küche und von Patienten- und Mitarbeiter-tellern gesammelt und gewogen. Es resultierten verschiedene Massnahmen, etwa die Reduktion von vier auf zwei Wahlmenüs, kleinere Kaffee-, Milch-, Dessert- und Fruchtportionen oder die Verwendung von Rüstabfällen für Suppen- und Saucenproduktion. In sechs Jahren konnten die Lebensmittelabfälle um 55 % reduziert werden.

Regionaler und saisonaler Einkauf

Es folgten weitere spektakuläre Aktionen: 2022 kaufte das LUKS 2000 ausgemusterte Legehennen, die statt in einer Biogasanlage auf dem Teller landeten. 2023 wurde in den LUKS-Küchen erstmals eine Woche lang klimaneutral gekocht. Aktuell liegt der Fokus beim nachhaltigen Einkauf. «Wir möchten mindestens 90% der Produkte, die wir verarbeiten, aus der Schweiz beziehen, am liebsten von lokalen Lieferanten.» Bestens funktioniert das für Molkereiprodukte, die eine lokale Käserei an sämtliche LUKS-Spitäler liefert, Fleisch kommt mit wenigen Ausnahmen ebenfalls aus der Schweiz, vorzugsweise stammt auch der Fisch aus heimischer Produktion.

Sehr gute Feedbacks

Bei Obst und Gemüse versuchen wir saisongerecht einzukaufen: «Im Winter bieten wir kaum Tomatensalat», sagt Bernd Kerngast. Statt Erdbeeren verarbeitet er im Winter Äpfel oder Orangen zu Desserts. Gibt es Lieferengpässe bei den lokalen und regionalen Produzenten, müssen die vier Wochen im Voraus geplanten Menüs angepasst werden, sodass ein klimafreundliches und gesundes Essen resultiert. Offensichtlich schmeckt die nachhaltige Küche auch: Feedbacks ergaben die Note 5,3 von 6.

Philippe Linder

Leiter Einkauf und Logistik, LUKS Luzern

«Wir tun bereits
einiges hinsichtlich
Nachhaltigkeit.
Mit durchdachten und
bewussten Mass-
nahmen können wir
viel bewegen.»



Nachhaltigkeit, die an die Wäsche geht

Seit die Ausgabe von Berufskleidung am LUKS kontrolliert und automatisiert erfolgt, konnten deutliche Einsparungen realisiert werden. Die Massnahme stiess jedoch anfänglich nicht nur auf Begeisterung, sagt Philippe Linder, Leiter Einkauf und Logistik. Einfacher umzusetzen waren Projekte zu einem nachhaltigeren Transport oder zum Recycling.

Arztmantel, Hose, Shirt usw. – jedes Berufskleidungsstück steht sämtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Luzerner Kantonsspitals exakt elfmal auf einmal zur Verfügung. Über einen Chip wird jedes einzelne Exemplar, das aus der Kleiderausgabe entnommen oder in die Wäscherei gegeben wird, erfasst und auf dem Mitarbeiter-Badge abgespeichert. Ist die Maximalzahl ausgeschöpft, bleibt die Tür zur Kleiderausgabe verschlossen. «Seit wir das System nutzen, konnten wir bei der Berufskleidung 25% der Wäschemenge einsparen», sagt Philippe Linder, Leiter Einkauf und Logistik am LUKS. Einerseits sanken dadurch die Kosten für die Beschaffung neuer Kleidung, andererseits reduzierte sich auch das Waschvolumen, mithin der Verbrauch von Energie und Wasser.

Heute ist die Kleiderausgabe gut etabliert

Die ökologisch und ökonomisch sinnvolle Massnahme stiess bei der Einführung des Systems im Dezember 2022 jedoch nicht nur auf Begeisterung bei den 2500 angeschlossenen Personen. «Manche fühlten sich kontrolliert», sagt Philippe Linder. Für den Leiter Einkauf und Logistik ist völlig klar, dass Entscheidungen für mehr Nachhaltigkeit immer auch eine soziale Ebene berühren und dass die Widerstände umso grösser sind, je unmittelbarer die Menschen davon betroffen sind. Inzwischen hat sich die automatisierte Kleiderausgabe gut etabliert und ist bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch akzeptiert. Entsprechende Anlagen sollen nun auch im Rahmen der Neubauten an den Standorten Wolhusen und Sursee sowie im Neubau Kinderspital/Frauenklinik zum Einsatz kommen.

Transporte mit Elektro- und Wasserstoff-LKWs

Wie man den Materialfluss nachhaltiger gestalten kann, treibt Linder und sein Team nicht nur beim Thema textile Versorgung um. Bei einem Beschaffungsvolumen von CHF 108 Mio. für medizinische Verbrauchsgüter (z. B. Pflaster, Verbände,

Implantate oder Herzschrittmacher) und CHF 25 Mio. für Investitionsgüter (vom Ohrthermometer über Ultraschallgeräte bis zum Rettungsfahrzeug) sind die Auswirkungen nachhaltiger Massnahmen enorm. «Wir können extrem viel bewegen», freut er sich. Müssen Güter nach dem erstmaligen Gebrauch entsorgt werden, sucht man gemeinsam mit den Lieferanten nach Recyclingmöglichkeiten. So werden wertvolle Rohstoffe, etwa Metalle und Kunststoff aus Klammernahmgeräten, wie sie Chirurgeninnen und Chirurgen verwenden, zuerst dekontaminiert, dann vereinzelt und danach einem neuen Verwendungszweck zugeführt. Beim Transport zur Versorgung und Entsorgung ist das Luzerner Kantonsspital auf einem klimaverträglichen Kurs: Ein Grossteil der Transporte für das Luzerner Kantonsspital erfolgen mit emissionsfreien LKWs. Die mit Elektromotoren angetriebenen LKWs bedienen sich als Energiequelle entweder leistungsstarker Batteriepacks oder Wasserstofftanks. Wasserstoff wird dann in Brennstoffzellen mittels Sauerstoff in Wasser und elektrische Energie umgewandelt.



Für eine nachhaltige Medizin mit Augenmass

Die Medizinische Onkologie des LUKS Luzern engagiert sich stark für «smarter medicine». «smarter medicine» will zum Wohl der Patientinnen und Patienten die offene Diskussion zwischen Ärzteschaft, Patienten und Öffentlichkeit fördern und für das Thema der medizinischen Über- und Fehlversorgung im schweizerischen Gesundheitswesen nachhaltig sensibilisieren. Welche Ziele verfolgt sie damit?

«Unsere Behandlungen basieren auf Evidenz, die wir auch durch eigene Forschung generieren.»

Prof. Dr. med. Oliver Gautschi-Bachofer
Chefarzt Medizinische Onkologie, LUKS Luzern

«smarter medicine» ist eine gemeinnützige Schweizer Organisation, welche aus der US-amerikanischen Initiative «choosing wisely» entstanden ist und welcher sich das LUKS und das Spital Nidwalden angeschlossen haben. Prof. Dr. med. Oliver Gautschi-Bachofer, Chefarzt Medizinische Onkologie am LUKS Luzern, berichtet zu den Anfängen: «Die Onkologinnen und Onkologen der LUKS Gruppe starteten verschiedene Aktivitäten, um die evidenzbasierte Medizin zu fördern, Patientinnen und Patienten sowie Hausärztinnen und Hausärzte an Entscheidungen zu beteiligen (shared decision making), unnötige Behandlungen und Nebenwirkungen zu vermeiden sowie einen verantwortungsvollen Umgang mit den Ressourcen im Gesundheitswesen zu pflegen. Diese Aktivitäten tragen nun Früchte.»

Top-5-Liste unnötiger Behandlungen

Die Onkologinnen und Onkologen der LUKS Gruppe publizierten 2023 in der Folge einen vielbeachteten Artikel für Hausärztinnen und Hausärzte im Swiss Medical Forum (siehe

Link). Darin beschreiben sie Massnahmen zur Eindämmung von onkologischen Therapien mit fraglichem klinischem Nutzen, wobei sie diese Massnahmen bereits selber umsetzen. Viele der Empfehlungen basieren auf klinischen Studien, an denen die Onkologinnen und Onkologen der LUKS Gruppe massgeblich beteiligt waren, zum Teil sogar als Studienleitung. Gleichzeitig erwirkten die Onkologinnen und Onkologen bei der schweizerischen Gesellschaft für Medizinische Onkologie eine Adaptation an die US-amerikanische Top-5-Liste «choosing wisely». Diese richtet sich an Patientinnen und Patienten und Ärztinnen und Ärzte und wurde Anfang 2024 auf [smartermedicine.ch](https://www.smartermedicine.ch) veröffentlicht.

«Alle Aspekte bei der Therapie berücksichtigen»

Die Onkologie des LUKS Luzern erforscht seit mehreren Jahren den Nutzen von neuen onkologischen Therapien im Einzugsgebiet der LUKS Gruppe (real-world evidence) sowie die Kosteneffektivität von neuen Immuntherapien im Schweizer Gesundheitswesen. Diese Themen fallen in den Bereich der Versorgungsforschung, die ein Schwerpunkt der neuen Fakultät für Gesundheitswissenschaften und Medizin an der Universität Luzern ist. Die innovativen Projekte geben Facharztanwärterinnen und -anwärtern die Möglichkeit für Dissertationen und Masterarbeiten. So z. B. Alicia Fengler, Assistenzärztin der Inneren Medizin am LUKS. Sie gewann im November 2023 sogar einen LUKS-Forschungspreis für ihre Forschungsarbeit über [Immuntherapie beim Pleuramesotheliom](#). Erkenntnisse aus diesen Arbeiten fliessen direkt in die Therapierichtlinien der LUKS-Onkologie ein. «Das Interesse der jüngeren Kolleginnen und Kollegen an solchen Projekten ist sehr gross», sagt Prof. Dr. med. Oliver Gautschi-Bachofer. Damit kommt die medizinische Onkologie der LUKS Gruppe nicht nur ihrem akademischen Anspruch nach, sondern ist auch ein Magnet für qualifizierte Nachwuchskräfte.

[Link zum Artikel](#)

Adrian Uster

Leiter Immobilienmanagement, LUKS Luzern

«Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen für ihre berufliche Tätigkeit mobil sein und dies idealerweise effizient, preiswert und ökologisch.»



Mit Velo oder Bus ins Spital

Mit verschiedenen Angeboten motiviert das LUKS seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für das Pendeln vom Wohn- zum Arbeitsort andere Verkehrsmittel als das Auto zu nutzen. Adrian Uster, Leiter Immobilienmanagement des LUKS, geht mit gutem Beispiel voran.

Täglich besuchen über 4000 Patientinnen und Patienten, Angehörige, Lieferantinnen und Lieferanten allein das LUKS Luzern. Rund 5200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleisten allein an diesem Standort die medizinische Versorgung der Bevölkerung. Mobilität ist dabei zentral. Ein Spital muss sicher und effizient erreichbar sein. Adrian Uster, Leiter Immobilienmanagement, ist seit Jahren für die Mobilität zum und rund um das LUKS zuständig. Er pendelt mit dem ÖV, bei passenden Witterungsverhältnissen auch mit seinem E-Bike, von Sattel bei Schwyz an seinen Arbeitsort ans LUKS Luzern. Uster möchte auch andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Fahrten mit dem Velo motivieren: «Velofahren hält fit und bietet eine schöne Abwechslung zum Berufsalltag.»

Attraktives Velo-Angebot

Zu einem attraktiven Velo-Angebot gehören genügend Abstellplätze, wenn möglich in Nähe des Arbeitsorts. Hier wurde beispielsweise vor der Frauenklinik das vorhandene Angebot erweitert. Wer nicht das eigene Velo nutzen will, kann seit Oktober 2023 auf Leihvelos von Nextbike zugreifen. In Luzern stehen die Leihfahrräder direkt am Haupteingang des Spitalzentrums sowie am Personalwohnhaus. Sie können schnell und unkompliziert über eine App gebucht werden. Am LUKS Sursee wurde das Angebot an Leihvelos ebenfalls erweitert. Dieses ist im Erdgeschoss des Parkhauses zu finden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können kostenlos für maximal zwei Stunden pro Leihe die Velos nutzen, auch für private Fahrten. «Das Angebot wird intensiv genutzt», freut sich Uster. Die Attraktivität, mit dem Velo zur Arbeit zu kommen, soll bei allen sich in der Realisierung oder Planung befindlichen Neubauten erhöht werden. Geplant sind überdachte Velo-Abstellplätze und die Personalgarderoben sollen mit Duschen ausgestattet werden. «So können wir auch die Mitteldistanz bis zehn Kilometer abholen», sagt Uster.

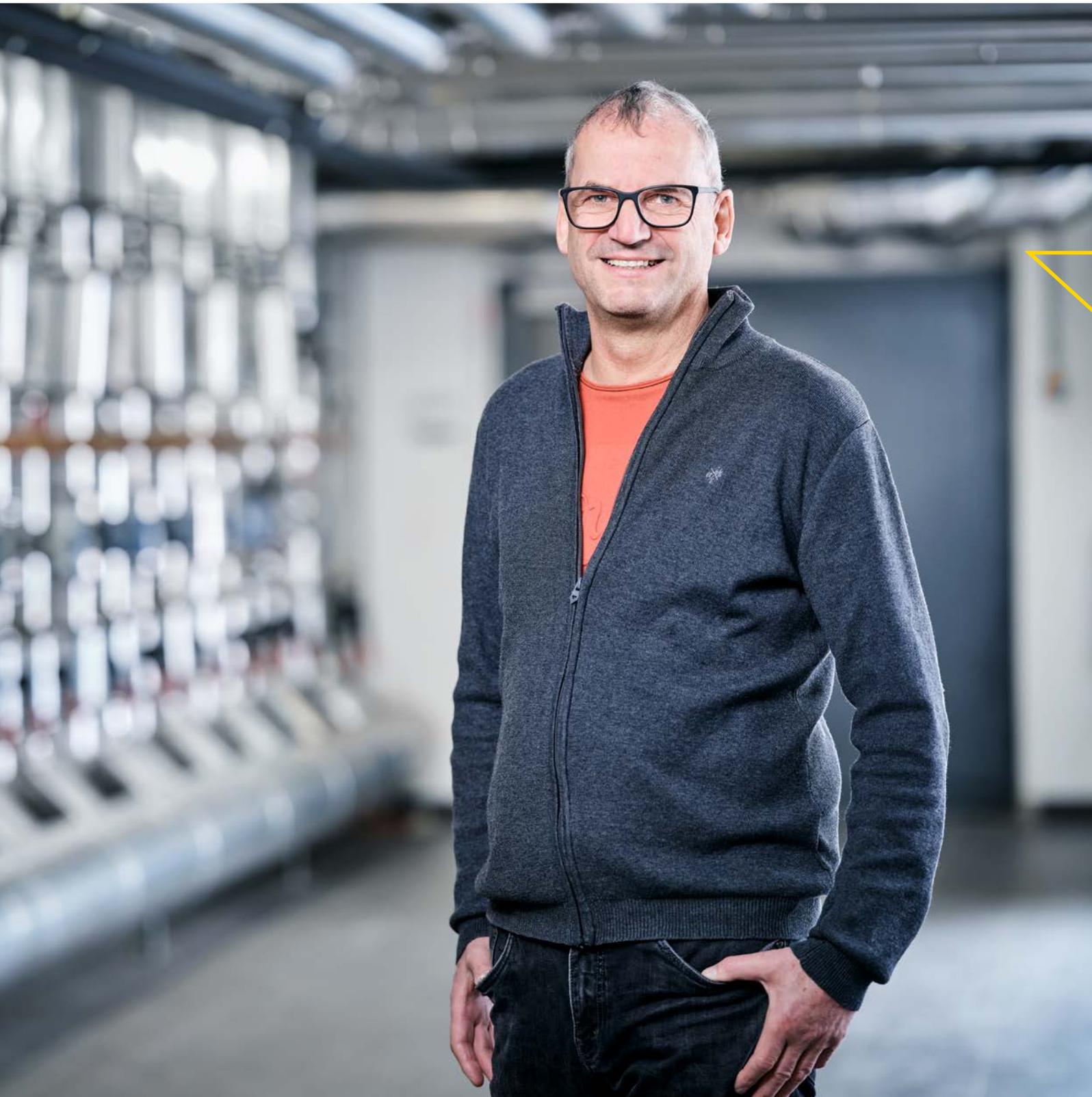
Das Patientenaufkommen dürfte weiter steigen

Um allen Anreisenden die Nutzung des öffentlichen Verkehrs möglichst zu erleichtern, setzt sich die LUKS Gruppe für eine

optimierte Erschliessung aller Standorte ein. In Luzern passt der Verkehrsverbund sein Angebot gemäss den Agglomerationsprogrammen der wachsenden Nachfrage an. Am Standort Sursee hat in der Projektentwicklung die zukünftige Erschliessung des Spitalstandorts ein hohes Gewicht und wird intensiv besprochen. Aufgrund der Ambulantisierung dürften die Personenfrequenzen künftig steigen, erwartet Adrian Uster. Nicht zu unterschätzen ist der Mehrverkehr an allen Standorten durch die aktuell intensive Bautätigkeit. Adrian Uster steht vor der anspruchsvollen Aufgabe, weitere Ideen für eine nachhaltigere Mobilität zu entwickeln, aber sicherzustellen, dass die Spitäler der LUKS Gruppe für die Bevölkerung jederzeit verfügbar und erreichbar sind. Dabei gilt es, auch in Zukunft den motorisierten Individualverkehr ausreichend zu berücksichtigen. Einerseits sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schichtbetrieb auf eine individuelle Mobilität angewiesen, andererseits ist für Patientinnen und Patienten mit körperlichen Einschränkungen ein ausreichendes Parkplatzangebot notwendig.

Erfolgreicher Pendlerbonus

Das Mobilitätskonzept setzt auf verkehrslenkende Massnahmen mit dem Ziel, die Mobilität nachhaltiger zu gestalten, indem beispielsweise die Attraktivität von ÖV und Velo gesteigert wird. Damit war man bislang recht erfolgreich, so Adrian Uster: «Vor der Einführung unseres Mobilitätskonzeptes kam etwa die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Auto, jetzt ist es noch ein Drittel.» Einen Beitrag dazu leistete der Pendlerbonus: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ausserhalb eines Sperrkreises um das Spital wohnen, erhalten einen Gutschein von maximal CHF 500, den sie für Produkte des öffentlichen Verkehrs einsetzen können. Ein Mix von klaren Regeln, wer mit dem Auto zur Arbeit kommen darf, und von finanziellen Anreizen, wie den Pendlerbonus, seien entscheidend für den Umstieg auf eine nachhaltige Mobilität, sagt Adrian Uster. «Damit Massnahmen nachhaltig wirken können, müssen sie breit abgestützt sein.»



Ein Brunnen als Energielieferant

Grundwasser zum Heizen und Kühlen, Strom von der Sonne, Holz als Baumaterial – das Spital Nidwalden ist auf nachhaltigem Kurs, auch dank seinem technischen Dienst, der Geräte lieber repariert, als ersetzt.

«Es lohnt sich, Photovoltaik für die Stromproduktion zu nutzen.»

Nik Odermatt

Technischer Leiter, Spital Nidwalden

Nachhaltiger geht es kaum, als die Energie zu nutzen, die die Natur gratis und CO₂-frei zur Verfügung stellt. Das Spital Nidwalden ist in der glücklichen Situation, dass es über einen Grundwasserbrunnen verfügt. Mit dem konstant rund zehn Grad warmen Wasser aus dem Boden lässt sich das ganze Jahr über kühlen oder heizen, je nach Bedarf. Zwei an den Grundwasserbrunnen angeschlossene Wärmepumpen sorgen für warme Räume – übers Jahr werden damit etwa 500 Tonnen CO₂ eingespart. Auch die Kühlung von Räumen oder von Geräten wie Magnetresonanz- oder Computertomografen lässt sich klimaschonend über das Grundwasser realisieren. «Wir benötigen keine energieintensive Kältemaschine für die Kühlung dieser Grossgeräte», sagt Nik Odermatt, technischer Leiter des Spitals in Nidwalden.

Ölheizung zur Absicherung

Das Energiekonzept zur Reduktion fossiler Energien, das die Grundwassernutzung beinhaltet, wurde bereits 2008 realisiert. Zwar gibt es noch die bestehende Ölheizung, genutzt

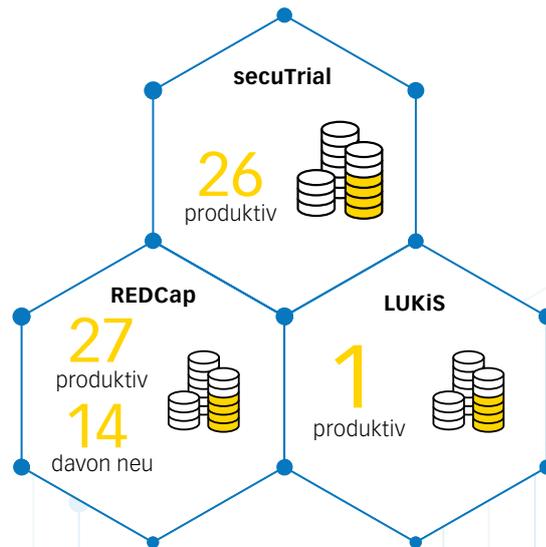
wird sie aber nur für zusätzlichen Heizbedarf bei sehr kalten Aussentemperaturen. Die Anlage dient zudem «als Redundanz für Strommangellagen», so Nik Odermatt. In der Stromversorgung ist das Spital derzeit bereits zu einem kleinen Teil unabhängig. Zwei Photovoltaikanlagen liefern 120 MWh, was etwa 4% des gesamten Energieverbrauchs des Spitals Nidwalden entspricht. Der Anteil soll mit dem geplanten Neubau eines medizinischen Zentrums steigen. Für die Konstruktion soll Holz aus einheimischer Produktion zum Einsatz kommen, wie bislang schon bei Erweiterungsbauten in Stans.

LED und E-Mobilität

Im Rahmen von Umbauten werden jeweils aus energietechnischer Sicht sinnvolle Massnahmen realisiert und etwa alte Lampen durch LED ersetzt und Bewegungsmelder installiert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Patientinnen und Patienten des Spitals können bereits heute Ladestellen für E-Autos und E-Bikes sowie Nextbike-Fahrräder nutzen. Stolz ist Nik Odermatt insbesondere aber auf sein Team vom technischen Dienst, das über eine sehr gut eingerichtete Werkstatt verfügt: «Wenn möglich reparieren wir Geräte oder auch Möbel, statt sie zu ersetzen.»

Forschung in der LUKS Gruppe 2023

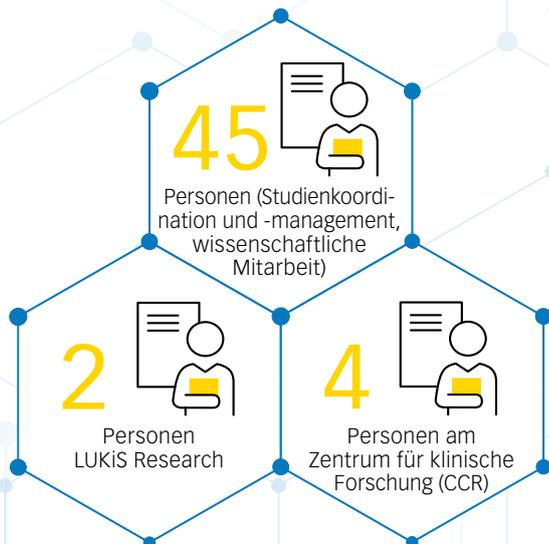
Datenbanken



Publikationen



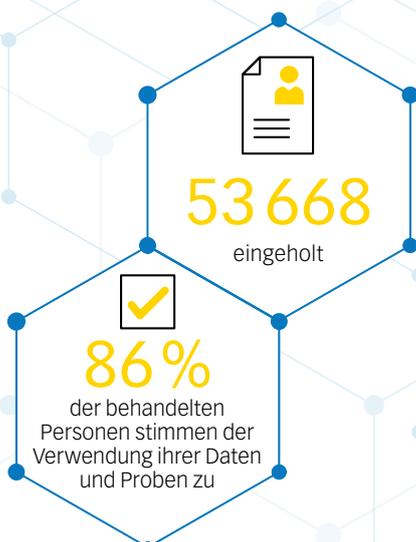
Studienpersonal



Laufende Studien und Register



Generalkonsent



Kursbesuche

GCP-Kurse der CTU SPF



ZENTRUM FÜR KLINISCHE FORSCHUNG (CCR)

Optimale Bedingungen für die Forschung am LUKS schaffen

Im Jahr 2023 wurde das Zentrum für klinische Forschung (CCR) unter der Leitung von Prof. Dr. med. François Curtin gegründet. Dessen Ziel ist es, den Kolleginnen und Kollegen, die klinische Forschungsprojekte in ihren Kliniken durchführen, verbesserte Dienstleistungen anzubieten.

Im Jahr 2023 wurde das Zentrum für klinische Forschung (CCR) unter der Leitung von Prof. Dr. med. François Curtin gegründet. Die Clinical Trial Unit (CTU), unter der Leitung von Dr. Irène Frank, gehört dem CCR an. Mit dem neuen Zentrum für klinische Forschung will das LUKS optimale Bedingungen für die klinische Forschung schaffen. Ziel ist es, die Professionalisierung der Dienstleistungen auf ein neues Level zu bringen und damit die Kolleginnen und Kollegen, die in ihren Kliniken klinische Forschungsprojekte durchführen, noch besser zu unterstützen.

Qualität erhöhen und Partnerschaften stärken

Die klinische Forschung am LUKS hat bereits jetzt ein gutes Niveau. Mit der Unterstützung des CCR kann die Qualität der Studienprotokolle, Forschungsberichte und Publikationen noch erhöht werden. Das Zentrum für klinische Forschung wird den klinisch Forschenden des LUKS helfen, ihre Forschung zu verwirklichen. Ausserdem ist eine Assoziation des CCR mit einem An-Institut der Universität Luzern in Vorbereitung. Dies soll den Zugang zu Fördermitteln des Schweizerischen Nationalfonds (SNF) und der Innosuisse, der schweizerischen Agentur für Innovationsförderung, ermöglichen. Zudem sollen Partnerschaften mit der Universität Luzern und der Fachhochschule Luzern, aber auch mit anderen Forschungsinstitutionen wie der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (ETHZ) sowie mit der Life-Science-Industrie gestärkt werden.

Neue Talente anziehen

Um ein bevorzugter Partner für die klinische Forschung zu werden, ist das LUKS im dynamischen Zentralschweizer Life-Science-Umfeld ideal positioniert. Diese Entwicklungen ermöglichen, dass die Kolleginnen und Kollegen in verschiedenen klinischen Funktionen (Ärztinnen und Ärzte, Pflegende, Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten usw.) ihren Karriereweg in der LUKS Gruppe weiter entwickeln können, und das LUKS in der Lage sein wird, neue Talente anzuziehen. Ziel ist es, mit einer patientenrelevanten Forschung die Behandlungen der Patientinnen und Patienten nach neuesten medizinischen Erkenntnissen sicherzustellen und innovative Behandlungsansätze zu entwickeln. Dies ermöglicht die kontinuierliche Erhöhung der Qualität der medizinischen Leistungserbringung und ist für die Patientinnen und Patienten von direktem Nutzen.

KARDIOLOGIE

Als Team aus Studienergebnissen lernen

Am LUKS Luzern wurde nach minimalinvasiven kardiologischen und gefässchirurgischen Eingriffen ein System zum Verschluss der punktierten Arterie eingesetzt. Die Komplikationsrate konnte in zwei aufeinanderfolgenden Studien von 11 auf 2% reduziert werden.

Viele Operationen am Herzen oder an Gefässen können heute minimalinvasiv erfolgen, etwa der Ersatz einer Herzklappe, der Einsatz einer kleinen Herzpumpe oder eines Stents in der Aorta. Die Operateurinnen und Operateure benötigen für das Einbringen von Instrumenten und Material einen grösseren arteriellen Zugang, wofür sie ein Gefäss in der Leiste punktieren. Nach erfolgter Intervention muss der Zugang wieder verschlossen werden. Dies geschieht entweder durch Kompression mit einem Druckverband oder über ein Verschlussystem. Ein solches speziell für grosse Zugänge entwickeltes System kam am Herzzentrum des LUKS als erstem Zentrum im deutschsprachigen Raum zum Einsatz. Bisherige Erfahrungen hatten exzellente Resultate bei ausgewählten Patientinnen und Patienten unter Studienbedingungen gezeigt. Die Operateurinnen und Operateure des LUKS haben das System, bei dem eine auf Kollagen basierende Komresse mit einem kleinen Gerät positioniert wird, an 100 Patientinnen und Patienten im klinischen Alltag eingesetzt. Die Resultate wurden 2019 publiziert.

Grösseres Risiko bei kleineren Arterien

Bei der Mehrheit der Behandelten verschloss sich die Punktionsstelle so schnell wie gewünscht. Allerdings kam es in insgesamt 11 Fällen zu mittelschweren bis schweren Komplikationen, etwa zu Abrissen der Gefässwand, starken Blutungen oder Gefässverschlüssen. In 14 weiteren Fällen kam es zu Blutungen, die mit dem Gebrauch des Verschlussystems zusammenhingen. «Wir wollten als Team von fünf beteiligten Operateurinnen und Operateuren genau wissen, was die Komplikationen verursacht hatte, und fanden heraus, dass die Grösse des punktierten Gefässes, der Verkalkungs-



Dr. med. Federico Moccetti, OA mbF, und Tamara Sager, Pflegefachfrau, im Herzkatheterlabor, LUKS Luzern.

grad und der Ort der Punktion entscheidend war», sagt Prof. Dr. med. Stefan Toggweiler, Chefarzt Kardiologie am Herzzentrum des LUKS. Lag der Durchmesser der punktierten Arterie unter 6 Millimeter, kam es häufiger zu Komplikationen, weil die Platzierung nicht so korrekt wie nötig oder nur unvollständig erfolgen konnte oder weil bestehende Gefässablagerungen zu Verschlüssen führten.

Komplikationen verhindern

«Ein einzelner Operateur wäre nicht in der Lage gewesen, das herauszufinden, das konnten wir nur als Team», betont der Kardiologe. So aber konnte die Erkenntnis in eine 2021 publizierte Folgestudie einfließen. Dabei wurde dasselbe Verschlussystem bei weiteren 100 Patientinnen und Patienten eingesetzt, aber nur dann, wenn der Gefässdurchmesser grösser als 6 Millimeter war und keine periphere Gefässerkrankung vorlag. Die Punktierung der Arterie erfolgte zudem ultraschallgesteuert. In einem Fall kam es zu einer schweren, in einem weiteren zu einer mittelschweren Blutung. Die Komplikationsrate war von 11 auf 2% gesunken. Die Kardiologen Stefan Toggweiler und Federico Moccetti betonen: «Aufgrund unserer zwei Studien kann man nun viel genauer vorhersagen, wann ein grösseres Risiko für Komplikationen besteht, und diese verhindern.»



Ultraschallgesteuerte Punktion bei einer minimalinvasiven Operation am Herzen.

«Dank unseren zwei Studien kann man die Risiken eines Eingriffs viel besser vorhersagen.»

Prof. Dr. med. Stefan Toggweiler
Chefarzt Kardiologie, LUKS Luzern, und
Dr. med. Federico Moccetti
Oberarzt mbF Kardiologie, LUKS Luzern

ORTHOPÄDISCHE CHIRURGIE

Rippenbrüche operieren oder nicht?

Insbesondere in der Unfallchirurgie, wo die Traumazentren Verunfallte meist nach einer bevorzugten Methode behandeln, sollten mehr beobachtende Studien gemacht werden, sagt der Unfallchirurg Bryan van de Wall vom LUKS Luzern. Dann könne man relativ schnell entscheiden, welche Methode überlegen sei.

Ein Sturz von der Leiter beim Fensterputzen oder von einem Gerüst kann ebenso wie Verkehrsunfälle zu stumpfen, also nach aussen nicht sichtbaren, aber dennoch gefährlichen Verletzungen des Brustkorbs führen. Bei etwa 10% der Betroffenen sind mehrere Rippen gebrochen. Falls die Atmung infolge des Traumas nicht beeinträchtigt ist und keine inneren Verletzungen, etwa an der Lunge, vorliegen, stehen im Prinzip zwei Behandlungsmöglichkeiten zur Verfügung: Entweder werden die Rippen chirurgisch fixiert oder aber nicht-operativ, vor allem mit Schmerzmitteln, behandelt. Nach sechs Wochen bis drei Monaten sind Rippenbrüche in der Regel vollständig ausgeheilt.

LUKS operierte standardmässig

Um nun herauszufinden, welche Methode womöglich überlegen ist, wurden in einer grossen Studie mit rund 900 Personen die Ergebnisse von sechs verschiedenen Kliniken für Unfallchirurgie verglichen. Drei Traumazentren, darunter das LUKS Luzern, behandelten Traumapatientinnen und -patienten mit Rippenbrüchen standardmässig chirurgisch, während die anderen drei nicht-operative Methoden wählten. Tatsächlich zeigte sich, dass die chirurgische Fixierung mit dünnen Rippenplatten aus Titan keinen Vorteil brachte. Im Gegenteil: Der Spitalaufenthalt der Betroffenen verlängerte sich, auch war die Schmerzlinderung geringer als erwartet. Bei einem Teil der Operierten kam es zu Infektionen und Unverträglichkeiten des Implantats. «Mit dem Ergebnis hatten wir nicht gerechnet», sagt Bryan van de Wall, Oberarzt für Orthopädische Chirurgie am LUKS und einer der Autoren der Studie. Am LUKS würden multiple Rippenbrüche nun ebenfalls mehrheitlich konservativ behandelt – die Ergebnisse sollen in einer weiteren Studie dokumentiert werden.

Schnelle Fortschritte in der Traumachirurgie

Die Methode einer beobachtenden Studie, wie sie im Fall der Rippenbrüche gewählt wurde, passe besonders gut zu chirurgischen Fragestellungen, betont der Unfallchirurg. «Niemand lässt sich gerne zufällig zuteilen, wie das bei sogenannten randomisierten Studien üblich ist, wenn es um eine so wichtige Frage wie operieren oder nicht geht.» Nicht nur die Patientinnen und Patienten hätten klare Präferenzen, sondern auch die jeweiligen Zentren, denen die verunfallten Personen zugewiesen werden. Verglichen mit randomisierten Studien sei eine beobachtende Studie viel weniger aufwendig, verursache deutlich weniger Kosten und führe zudem viel schneller zu Ergebnissen. «Dann könnten wir auch Schritt halten mit den sich schnell verändernden Behandlungsmethoden für orthopädische Traumata.»

«Unfallchirurgen haben meist ihre bevorzugte Behandlungsmethode.»

Dr. med. Bryan van de Wall

Oberarzt Orthopädie und Unfallchirurgie, LUKS Luzern

DERMATOLOGIE UND ALLERGOLOGIE

Hautausschlag nach Immuntherapie

Zu einer der häufigsten Nebenwirkungen gezielter Tumorbehandlung mit Antikörpern zählen Reaktionen der Haut. In den allermeisten Fällen lassen sich diese gut behandeln. Das zeigt eine Forschungsarbeit einer Dissertantin am Zentrum für Dermatologie und Allergologie des LUKS Luzern.

In den letzten Jahren hat die Immuntherapie mit sogenannten Checkpoint-Inhibitoren die Behandlung verschiedener Tumore revolutioniert. Die Arzneistoffe wirken, indem sie die Immunantwort des Körpers ankurbeln. Die T-Zellen, die dadurch aktiviert werden, greifen dann die Krebszellen an. Damit lassen sich verschiedenste Tumorarten, etwa Lungenkrebs, das maligne Melanom, Blasenkrebs oder Brustkrebs effizient bekämpfen. Die unspezifische Aktivierung des Immunsystems kann jedoch zu vielen unterschiedlichen Nebenwirkungen führen, ein häufig betroffenes Organ ist hierbei die Haut.

Eher milde Symptome

Als diplomierte Ärztin untersuchte Clara Furrer-Matcau 2023 für ihre Dissertation an der Klinik für Dermatologie und Allergologie des Luzerner Kantonsspitals die vielfältigen Reaktionen, die Checkpoint-Inhibitoren auf der Haut auslösen können. Dafür wertete sie die am LUKS Luzern erfassten Daten von 431 Patientinnen und Patienten aus, die zwischen September 2019 und September 2022 mit insgesamt sechs verschiedenen Checkpoint-Inhibitoren behandelt wurden. Etwa ein Viertel der Behandelten zeigten Hautreaktionen, besonders häufig kam es zu Rötungen und Juckreiz. Die Symptome waren in den allermeisten Fällen nicht so ausgeprägt, dass deshalb die Immuntherapie gestoppt werden

musste, fand Clara Furrer-Matcau heraus. Die mehrheitlich milden Hautreaktionen liessen sich gut mit rückfettenden oder kortisonhaltigen (antientzündlichen) Cremes (äusserliche Anwendung) behandeln.

Dissertation hat medizinischen Einfluss

Am LUKS werden nicht nur hocheffiziente, etablierte Forschungsgruppen unterstützt, sondern auch Masterarbeiten und Dissertationen, welche einen wichtigen medizinischen Einfluss haben.



Dr. med. Clara Furrer-Matcau, Assistenzärztin in der Dermatologie.

«Die Nebenwirkungen führen nur selten zum Abbruch der Therapie.»

Dr. med. Clara Furrer-Matcau

Assistenzärztin in der Dermatologie, LUKS Luzern

Vision

Wir sind die führende Spitalgruppe der Schweiz und prägen die Gesundheitsversorgung. Wir sorgen gemeinsam mit Leidenschaft und Engagement für das Wohl unserer Patientinnen und Patienten durch Qualität, Lehre und Forschung.

Vision

Mitarbeiter-
attraktivität

herz
komp
vern

Wirtschaft-
lichkeit

Strat

Strategie

Als Spitalgruppe sorgen wir rund um die Uhr für eine koordinierte, digital vernetzte und für alle zugängliche Gesundheitsversorgung.

Strategische Handlungsfelder & Ziele

Qualität

Durch qualifiziertes Fachpersonal in allen Unternehmensbereichen mit einer starken Patienten-, Zuweiser- und Kundenorientierung.

Ziele

- Stärkung der Patientensicherheit und Behandlungsqualität
- Partnerschaftliche Unterstützung der Zuweisenden in der Patientenversorgung
- Förderung der Forschung und Entwicklung
- Ausbau der Standardisierung
- Etablierung von Qualitätsindikatoren auf Basis der Patientenerfahrungen¹

Innovation

Durch Kultur des Lernens und Veränderns sowie durch Digitalisierung und Automatisierung.

Ziele

- Optimierung und Weiterentwicklung des Klinikinformationssystems LUKiS
- Erschliessung neuer Geschäftsfelder und -modelle
- Etablierung neuer Technologien
- Gestaltung von praxisorientierten Aus- und Weiterbildungen als Teil des universitären Lehrspitals

Nachhaltigkeit

Durch sorgfältigen gruppenweises Handeln mit allen Ressourcen in einer verantwortungsvollen Umwelt.

Ziele

- Weiterentwicklung zur führenden Gesundheitsgruppe
- Förderung des Handelns in einer verantwortungsvollen und klimafreundlichen Unternehmenskultur
- Gestaltung von Prozessen, die die Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit fördern
- Kontinuierliche Verbesserung der operativen und logistischen Fussabdrücke

• • • 1 PROMs (patient reported outcome measures)/PREMs (patient reported experience measures) / 2 «Lean Management» ist eine Managementmethode zur Prozessoptimierung / 3 EBITDA: «Earnings before interest, tax, depreciation and amortization». Auf Deutsch: «Betriebsergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen»

lität

Mission

Innovation

zlich
etent
etzt

Nachhaltig-
keit

egie

Mission

- Wir nehmen unsere Verantwortung für die Patientinnen und Patienten, für die Mitarbeitenden und die Gesellschaft wahr.
- Wir begegnen unseren Patientinnen und Patienten mit Herzlichkeit und Respekt.
- Wir erbringen unsere Leistungen auf wissenschaftlicher Basis mit Umsicht und Augenmass.
- Wir überzeugen bei der Leistungserbringung durch Qualität, Strukturen, Prozesse und Teamarbeit.
- Wir stärken die fachliche, persönliche und ökonomische Kompetenz aller Mitarbeitenden.
- Wir sind als Unternehmen und Arbeitgeber verlässlich, zukunftsorientiert und innovativ.
- Wir sichern unsere Investitionsfähigkeit durch Wirtschaftlichkeit.

ppenweiten Umgang
und Respekt für die

m «Lean² Hospital»
Ins als umwelt-
mensgruppe
ssen der Kreislauf-
sserung des öko-
ks

Mitarbeiterattraktivität

Durch berufs- und bereichsübergreifende Zusammenarbeit, persönliche und fachliche Förderung sowie zeitgemässe Arbeitsbedingungen.

Ziele

- Angebot von flexiblen Arbeitsmodellen
- Marktgerechte Anstellungsbedingungen
- Etablierung von Laufbahnkonzepten und Erfüllen von Weiterbildungsversprechen
- Förderung der Mitarbeitenden als Unternehmer im Unternehmen

Wirtschaftlichkeit

Durch konsequentes Kostenmanagement, Erhöhung des Anteils zusatzversicherter und ausserkantonaler Patientinnen und Patienten sowie stufengerechte Ergebnisverantwortung.

Ziele

- Konsequente Nutzung der Synergien in der Gruppe
- Betriebsergebnis (EBITDA³) Marge auf Gruppenstufe mind. 10 %
- Eigenkapitalquote mind. 50 %
- Erzielung sachgerechter Leistungsabgeltung

nt-Philosophie mit Prinzipien und Methoden, um Prozesse effizienter zu organisieren und Verschwendungen zu vermeiden. ...
nngen auf Sachanlagen und immaterielle Vermögensgegenstände».

Unsere Spitäler und Kliniken

Die LUKS Gruppe gehört zu den führenden Spitalgruppen der Schweiz. Sie umfasst das Luzerner Kantonsspital (LUKS Spitalbetriebe AG) mit den Standorten Luzern, Sursee und Wolhusen, die Spital Nidwalden AG, die Luzerner Höhenklinik Montana AG, die LUKS Immobilien AG, externe Ambulatorien und Praxen sowie weitere Beteiligungen.

Schweizweit ist die Zusammenarbeit mit den Universitäts-
spitälern, den Zentralschweizer Spitälern und mit Fachklini-
ken etabliert. Die LUKS Gruppe ist Partnerin der Luzerner
Psychiatrie lups und Dienstleisterin für die Spitäler, Pflege-
und Rehaeinrichtungen der ganzen Region und darüber hin-
aus. Sie arbeitet eng mit über 5000 zuweisenden Haus- und
Fachärztinnen und -ärzten zusammen. Um den Wissens-
transfer aus Forschung und Entwicklung zu gewährleisten,
kooperiert die LUKS Gruppe in Netzwerken im In- und Aus-
land und bietet selber erfolgreich eine Vielzahl anerkannter
Aus- und Weiterbildungen an.



LUKS Luzern

6 036	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
618	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausbildung
607 295	ambulante Patientenkontakte
29 445	stationäre Patientinnen und Patienten

LUKS Gruppe

8 393	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (alle Standorte)
960	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausbildung
862 810	ambulante Patientenkontakte
49 173	stationäre Patientinnen und Patienten



LUKS Sursee

849 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 137 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausbildung
 98 284 ambulante Patientenkontakte
 8 649 stationäre Patientinnen und Patienten



LUKS Wolhusen

724 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 119 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausbildung
 68 075 ambulante Patientenkontakte
 4 949 stationäre Patientinnen und Patienten



Spital Nidwalden Stans

648 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 74 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausbildung
 87 933 ambulante Patientenkontakte
 5 401 stationäre Patientinnen und Patienten



Luzerner Höhenklinik Montana

136 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausbildung
 1 223 ambulante Patientenkontakte
 729 stationäre Patientinnen und Patienten

Verwaltungsrat LUKS Gruppe

Luzerner Kantonsspital AG, LUKS Spitalbetriebe AG, LUKS Immobilien AG, Spital Nidwalden AG

Stichtag 1. April 2024

Ulrich Fricker



Präsident
Berater
ehem. Vorsitzender der
Geschäftsleitung, Suva
Dr. oec. HSG

seit 2017 Mitglied Spitalrat,
Luzerner Kantonsspital / Kantonsspital Nidwalden
seit 2018 Präsident Spitalrat,
Luzerner Kantonsspital / Kantonsspital Nidwalden
seit 2021 Präsident Verwaltungsrat, LUKS Gruppe

Nach dem Studium und der Promotion an der Hochschule St. Gallen trat Ulrich Fricker 1984 in die damalige ELVIA-Gruppe, Zürich, ein, wo er in verschiedenen Führungsfunktionen, zuletzt als Mitglied der Geschäftsleitung, tätig war. Von 1995 bis 1998 war er als Abteilungsleiter bei KPMG/Fides Alexander, Zürich, für die Gestaltung von (alternativen) Risikofinanzierungen und das Risiko- und Versicherungsmanagement grosser Unternehmungen sowie die Strategieentwicklung von Risikoträgern verantwortlich. Von 1999 bis 2015 amtierte er als Vorsitzender der Geschäftsleitung / CEO der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt Suva, Luzern, und war gleichzeitig Präsident der Beratungsstelle für Unfallverhütung BfU, Bern, und der Eidgenössischen Kommission für die Koordination der Arbeitssicherheit EKAS, Luzern. Seit 2015 ist er Mitglied des Verwaltungsrats von Firmen mit Schwerpunkt im Finanz- und Versicherungswesen.

Mandate und Interessenbindungen

- FERI, Schweiz AG (ehem. Limmat Wealth Zürich), Zürich, Verwaltungsrat
- Peak Reinsurance AG, Zürich, Verwaltungsrat

Peter Schilliger



Vizepräsident Verwaltungsrat
Unternehmer Sanitär- und
Heizungstechniker
Nationalrat FDP

seit 2007 Mitglied Spitalrat, Luzerner Kantonsspital
seit 2011 Vizepräsident Spitalrat, Luzerner Kantonsspital
seit 2012 Mitglied Spitalrat, Kantonsspital Nidwalden
seit 2021 Vizepräsident Verwaltungsrat, Luzerner Kantonsspital AG,
LUKS Spitalbetriebe AG, LUKS Immobilien AG

Peter Schilliger ist gelernter Sanitärzeichner (1978), seit 1983 Sanitärtechniker TS und seit 1986 Heizungstechniker TS. Er hat von 2005 bis 2007 ein Nachdiplomstudium in Public Management an der HSW Luzern absolviert. Von 1986 bis 2002 war er Geschäftsführer der Julius Weinberger AG, Sanitär Heizung. Seit 2003 ist er Mitinhaber der IC AG Beratung und seit 2009 Mitinhaber und VRP der Herzog Haustechnik AG in Luzern. Seit 2023 ist er Mitinhaber und Verwaltungsratspräsident der Kaufmann Gotthard AG in Sursee. Peter Schilliger war von 1991 bis 2011 Gemeinderat in Udligenswil, ab 2000 Gemeindepräsident. Er gehörte von 2003 bis 2012 dem Luzerner Kantonsrat an. Von 2008 bis 2016 war er Präsident der FDP des Kantons Luzern. 2012 rückte Schilliger in den Nationalrat nach. 2019 verpasste er die Wiederwahl als Zweitplatzierter der FDP-Liste, die einen ihrer zwei Sitze einbüsste. Im 2020 rückte Peter Schilliger erneut im Nationalrat nach und wurde bei den Wahlen 2023 bestätigt.

Mandate und Interessenbindungen

- FDP-Donatorenvereinigung Kanton Luzern, Vorstandspräsident
- Focus50plus, Zürich, Mitglied Vorstand
- Gisler Spenglerei-Bedachungen GmbH, Udligenswil, Vorsitzender Geschäftsleitung
- Herzog Bauspenglerei AG, Luzern, Verwaltungsratspräsident
- Herzog Haustechnik AG, Luzern, Verwaltungsratspräsident
- Hochschule Luzern – Technik und Architektur, Horw, Präsident
- Stiftungsrat und Mitglied Beirat
- IC AG Beratung, Udligenswil, Verwaltungsratspräsident
- Kaiser AG, Udligenswil, Verwaltungsratspräsident
- Kaufmann Gotthard AG, Sursee, Verwaltungsratspräsident
- Kursaal Casino AG, Luzern, Verwaltungsrat
- Luzerner Mobilitäts-Konferenz, Luzern, Vorstandspräsident
- Panorama Chälenmattli AG, Stans, Verwaltungsrat
- Partner Immobilien AG, Udligenswil, Verwaltungsrat
- Personalfürsorgestiftung der Herzog Gruppe, Stiftungsratspräsident
- Schilliger Holding AG, Udligenswil, Verwaltungsratspräsident
- Schilliger Immobilien AG, Udligenswil, Verwaltungsratspräsident
- Schweizerischer Arbeitgeberverband, Zürich, Mitglied Gr. Vorstand
- Schweizerischer Gewerbeverband (sgv), Bern, Mitglied der Gewerbekammer
- Spenglerei Pilatus AG, Kriens, Verwaltungsrat
- Suissetec Gebäudetechnik-Verband, Zürich, Ehrenpräsident
- SVIT-Verband Schweiz, Mitglied Beirat
- Touring Club Schweiz, Verwaltungsrat und Vorstandspräsident Sektion Waldstätte
- VPAG Vereinigung der privaten Aktiengesellschaften, Basel, Vizepräsident

Pauline de Vos Bolay



Zertifizierte Spitalmanagerin
Senior Consultant Krankenhausmanagement
Mandate im Bereich Gesundheitspolitik und Spitalmanagement
lic. rer. pol.

seit 2021 Mitglied Verwaltungsrat, LUKS Gruppe

Pauline de Vos Bolay war nach ihrem Studium an der Universität und am Graduate Institute for International Studies in Genf in internationalen Betrieben tätig. Zwischen 1994 und 2010 hat sie Leitungspositionen im Universitätsspital Genf wahrgenommen, war stellvertretende Generalsekretärin im Departement für Gesundheit und Soziales sowie Generalsekretärin im Finanzdepartement. Im Jahr 2011 wurde sie Generaldirektorin der Freiburger Spitäler, im 2013 Verwaltungsratspräsidentin der Jurassischen Spitäler, im 2014 Verwaltungsratspräsidentin der Neuenburger Spitäler. Seit 2020 ist sie als unabhängige Expertin im Gesundheits- und Spitalwesen tätig.

Mandate und Interessenbindungen

- ASFIP (Aufsichtsbehörde der Pensionskassen und Stiftungen), Kanton Genf, Verwaltungsrätin
- Luzerner Höhenklinik Montana AG, Präsidentin Verwaltungsrat

Cornelia Gehrig



eidg. dipl. Wirtschaftsprüferin
Verwaltungsrätin mit Group-CFO-Hintergrund in internationalen Unternehmen
lic. rer. pol.

seit 2021 Mitglied Verwaltungsrat, LUKS Gruppe

Cornelia Gehrig verfügt über langjährige Management- und Führungserfahrung im Bereich Finanzen und IT. Sie hat grosse Erfahrung im Audit und Risikomanagement und ist seit Langem als Verwaltungsrätin im Industrie- und Finanzbereich tätig. Zuvor war sie als Group Chief Financial Officer in namhaften internationalen Unternehmen im Industriesektor tätig, wie Cablecom, Zürich, Precious Wood Holding AG, Zug oder Bystronic Group in Niederösterreich. Cornelia Gehrig hat einen Lizentiatsabschluss in Betriebswirtschaft mit Vertiefung in Marketing und ist eidg. dipl. Wirtschaftsprüferin.

Mandate und Interessenbindungen

- Bank Cler AG, Basel, Verwaltungsrätin, Vorsitz Prüfungsausschuss, Mitglied Risikoausschuss
- Ernst Schweizer AG, Hedingen, Verwaltungsrätin
- Infors HT Gruppe, Mitglied
- Sitem Insel AG, Verwaltungsrätin
- Sitem StartUp Club, Vizepräsidentin (Verein)
- Skan Group AG, Allschwil, Verwaltungsrätin, Vorsitz Audit Committee

Verwaltungsrat LUKS Gruppe

Luzerner Kantonsspital AG, LUKS Spitalbetriebe AG, LUKS Immobilien AG, Spital Nidwalden AG

Stichtag 1. April 2024

Hanspeter Kiser



Unternehmer
Selbstständiger Berater für
Unternehmensgestaltung
lic. oec. HSG

seit 2017 Mitglied Spitalrat,
Luzerner Kantonsspital / Kantonsspital Nidwalden
seit 2017 Vizepräsident, Kantonsspital Nidwalden
seit 2021 Mitglied Verwaltungsrat, LUKS Gruppe
seit 2021 Vizepräsident, Spital Nidwalden AG

Hanspeter Kiser hatte nach seinem Studium in Betriebswirtschaft und Organisation an der Universität St. Gallen verschiedene Positionen beim französischen Pharma- und Chemiekonzern Rhône Poulenc inne, darunter SAP-Projektleiter, Finanz- und Informatikleiter, sowie CEO eines Teilkonzerns. Von 1996 bis 2007 führte er das Informatikberatungsunternehmen SAP GmbH in Stäfa. Ab 2007 gründete er mehrere Unternehmen, von denen er heute noch eine Schule für die gefässchirurgische Aus- und Weiterbildung führt. Er bekleidet zudem mehrere Mandate als Präsident oder Mitglied von Verwaltungs- und Stiftungsräten.

Mandate und Interessenbindungen

- Kistle Invest AG, Sarnen, Verwaltungsratspräsident
- Kranken-, Invaliditäts- und Altersfond der St. Anna Stiftung, Luzern, Stiftungsrat
- Spital Nidwalden Immobilien-Gesellschaft, Verwaltungsratspräsident
- St. Anna Stiftung, Luzern, Stiftungsrat
- Stiftung Vascular International, Stansstad, Geschäftsführer
- Stiftung Zukunft Alter – Wohnen und Betreuung, Sarnen, Stiftungsratspräsident
- Vascular International School AG, Kerns, Geschäftsführer

Adrian Küng



Facharzt für Allgemeine Innere
Medizin, Zell
Dr. med.

seit 2021 Mitglied Spitalrat,
Luzerner Kantonsspital / Kantonsspital Nidwalden
seit 2021 Mitglied Verwaltungsrat, LUKS Gruppe

Adrian Küng absolvierte sein Studium der Humanmedizin an der Universität Bern mit Erlangen des eidgenössischen Arztdiploms 1997. Von 1998 bis 2006 war er als Arzt an diversen Spitälern in der Schweiz, unter anderem am LUKS Luzern und Wolhusen, sowie am KSOW in Sarnen, tätig. Während dieser Zeit promovierte er zum Doktor der Medizin und machte seine Weiterbildung zum Facharzt für Allgemeine Innere Medizin FMH. Seit 2007 ist er als Hausarzt im Luzerner Hinterland tätig, zuerst in einer Einzelpraxis in Grossdietwil und seit 2013 im Ärztezentrum Medici in Zell als Co-Leiter und Mitinhaber.

Mandate und Interessenbindungen

- Ärztenetzwerk hav-gersag, Mitglied
- BIHAM (Berner Institut für Hausarztmedizin), Lehrarzt für Studentinnen und Studenten
- Kongressverein Ärztekongress Arosa, Vorstandsmitglied
- Lehrpraktiker für Facharzt-Weiterbildung Allgemeine Innere Medizin FMH
- medici Ärztezentrum Zell, Gesellschafter und Co-Geschäftsführer

Elsi Meier



Ehem. Direktorin Pflege,
Soziales und Therapien,
Stadtspital Triemli, Zürich

seit 2014 Mitglied Spitalrat,
Luzerner Kantonsspital / Kantonsspital Nidwalden
seit 2021 Mitglied Verwaltungsrat, LUKS Gruppe

Von 1975 bis 2001 arbeitete Elsi Meier als Pflegefachfrau Pädiatrie/Onkologie in den Kinderspitälern Luzern und Zürich und schliesslich in verschiedenen Leitungsfunktionen am LUKS. Das entsprechende Managementwissen erhielt sie an der Kaderschule Aarau sowie an der Fachhochschule und der Betriebswirtschafts-Akademie in St. Gallen. Ab 2001 war sie in verschiedenen Spitälern als Mitglied der Spitalleitung für die Pflege und weitere Fachbereiche verantwortlich, zuletzt bis 2018 als Direktorin Pflege, Soziales und Therapien im Stadtspital Triemli, Zürich. Über all die Jahre engagierte sie sich in kantonalen und städtischen Kommissionen und weiteren Gremien für Belange der Pflege, Bildung, Ethik und HR.

Mandate und Interessenbindungen

- Kantonsspital Obwalden, Spitalrätin (Beisitz ohne Stimmrecht)
- Palliativ Luzern, Präsidentin
- palliative.ch, Mitglied
- SBK Zentralschweiz, Mitglied

Stefan Scherrer



Direktor der Abteilung
Informatik / CIO, Suva
Dr. phil. II; dipl. Inf.-Ing. ETH

seit 2020 Mitglied Spitalrat,
Luzerner Kantonsspital / Kantonsspital Nidwalden
seit 2021 Mitglied Verwaltungsrat, LUKS Gruppe

Stefan Scherrer hat ein Informatikstudium an der ETH Zürich abgeschlossen und danach am Institut für Informatik an der Universität Zürich promoviert. Nach sechs Jahren bei der CSS Versicherung als Entwickler, Projektleiter und Abteilungsleiter leitete er vier Jahre den Geschäftsbereich Versicherungen bei Capgemini Schweiz. Er ist seit 2013 bei der Suva tätig. Zuerst als Bereichsleiter Entwicklung, dann als Programmleiter für die Gesamterneuerung der Kernsysteme. Seit 2016 leitet er die Abteilung Informatik. Er ist Mitglied der erweiterten Geschäftsleitung (Strategieteam) und Mitglied des Klinikrats der Suva Reha-Kliniken. Seine Schwerpunkte sind Organisationsentwicklung nach Lean-/Agile-Prinzipien sowie die digitale Transformation mit praktischer Anwendung von künstlicher Intelligenz. Für beide Themen ist er auch als Gastdozent an der Universität und der Hochschule Luzern tätig.

Mandate und Interessenbindungen

- Hochschule Luzern, Informatik, Fachbeirat «Digitale Transformation»
- Hochschule Luzern, Informatik, Gastdozent «IT Management & Agile Transformation»
- Universität Luzern, Gastdozent «FinTech & InsurTech – Digitalization of the Financial Services Industry»

Verwaltungsrat LUKS Gruppe

Luzerner Kantonsspital AG, LUKS Spitalbetriebe AG, LUKS Immobilien AG, Spital Nidwalden AG

Stichtag 1. April 2024

Giatgen A. Spinas



Ehem. Klinikdirektor,
Universitätsspital Zürich
Prof. Dr. med. em.

seit 2018 Mitglied Spitalrat,
Luzerner Kantonsspital / Kantonsspital Nidwalden
seit 2021 Mitglied Verwaltungsrat, LUKS Gruppe

Giatgen A. Spinas studierte Humanmedizin an der Universität Basel und bildete sich in der Folge zum Facharzt für Innere Medizin und Endokrinologie/Diabetologie weiter. Nach einem Forschungsaufenthalt am Steno Diabetes Center in Kopenhagen arbeitete er von 1987 bis 1996 als klinischer Oberarzt für Endokrinologie und Diabetologie an den Universitätsspitalern Basel und Zürich. 1996 wurde er zum Lehrstuhlinhaber für Endokrinologie, Diabetologie und Pathophysiologie an die Universität Zürich berufen und gleichzeitig zum Direktor der Klinik für Endokrinologie, Diabetologie und klinische Ernährung am Universitätsspital Zürich befördert. In dieser Funktion bekleidete er verschiedene Ämter in nationalen und internationalen Fachgesellschaften und wissenschaftlichen Komitees und amtierte von 2008 bis 2016 als Prodekan für akademische Nachwuchsförderung der Medizinischen Fakultät der Universität Zürich. Daneben ist er Vizepräsident des Schweizerischen Instituts für ärztliche Weiter- und Fortbildung (SIWF), Co-Direktor der Forschungsplattform für Präzisionsmedizin The LOOP Zürich, Mitglied des Leitungsausschusses von TA Swiss sowie seit 2023 Präsident des Universitätsrats der Universität Luzern.

Mandate und Interessenbindungen

- ETH Zürich, Bachelorstudiengang Humanmedizin, Mitglied des Steuerungskomitees und medizinischer Berater
- Gymnasium Freudenberg und Liceo Artistico, Zürich, Mitglied der Schulkommission
- Kantonale Ethikkommission Zürich, Mitglied
- Luzerner Höhenklinik Montana AG, Vizepräsident Verwaltungsrat
- Philhuman-Stiftung, Vaduz, Stiftungsrat
- Schweizerisches Institut für ärztliche Weiter- und Fortbildung (SIWF), Vizepräsident
- TA Swiss (Kompetenzzentrum für Technologiefolgenabschätzung der Akademien Schweiz), Mitglied des Leitungsausschusses
- Uniscientia-Stiftung, Vaduz, Stiftungsrat
- Università della Svizzera Italiana (USI), Masterstudium Medizin, Mitglied des Steuerungskomitees
- Universität Luzern, Präsident des Universitätsrats
- Universität Zürich, The LOOP Zürich, Co-Director
- Vontobel-Stiftung, Zürich, Stiftungsrat

Beisitz Verwaltungsrat LUKS Gruppe

Luzerner Kantonsspital AG, LUKS Spitalbetriebe AG, LUKS Immobilien AG, Spital Nidwalden AG

Hanspeter Vogler



Beisitz GSD Luzern
Leiter Bereich Gesundheit
(bis 30.06.2023)
lic. iur.

Alexander Duss



Beisitz GSD Luzern
Leiter Bereich Gesundheit
(seit 01.07.2023)
lic. iur.

Andreas Scheuber



Beisitz GSD Nidwalden
Direktionssekretär
(bis 30.06.2024)

Benno Fuchs



CEO / Vorsitzender der
Geschäftsleitung

Christine Aschwanden



Sekretärin Verwaltungsrat
Leiterin Stab LUKS Gruppe
RA lic. iur.

Geschäftsleitung LUKS Gruppe

Luzerner Kantonsspital AG, LUKS Spitalbetriebe AG, LUKS Immobilien AG, Spital Nidwalden AG

Benno Fuchs



CEO / Vorsitzender
der Geschäftsleitung

Hansjörg Schmid



Stv. CEO
Leiter Finanzen und
Personal (CFO)
Dr. sc. techn. ETH

Christoph Henzen



Leiter Zentrum Luzern
(COO Zentrum)
Prof. Dr. med.

Virginie Schubert



Leiterin Regionen
(COO Grundversorger)
Dr. rer. oec.

Michael Thiel



Leiter Spezialkliniken
und Institute (COO Spezial-
kliniken und Institute)
Prof. Dr. med. Dr. phil. II

Guido Schüpfer



Leiter Medizinsteuerung
und -koordination (CMO)
(bis 31.10.2023)
Dr. med. PhD

Katrin Hoffmann



Leiterin Medizinsteuerung und
-koordination (CMO)
(seit 01.11.2023)
Prof. Dr. med.

Michael Döring



Leiter Pflege und Soziales
(CNO)

Jacqueline Rohrbach



Leiterin HR (CHRO)
(seit 01.09.2023)
lic. iur.

Stefan Hunziker



Leiter Informatik (CIO)
Dr. med.

Florentin Eiholzer



Leiter Betrieb
und Infrastruktur (CSSO)

Beisitz Geschäftsleitung LUKS Gruppe

Christine Aschwanden



Leiterin Stab LUKS Gruppe
Generalsekretärin
RA lic. iur.

Erweiterte Geschäftsleitung (beratende Funktion)

Yvonne Neff Lüthy



Leiterin Sursee

Ute Buschmann



Leiterin Wolhusen
(bis 31.05.2023)
Dr. med.

Guido Schüpfer



Co-Leiter Wolhusen
Ärztliche Leitung
(seit 01.06.2023)
Dr. med. PhD

André Baumeler



Leiter Stans
Direktor Spital Nidwalden AG
(bis 31.01.2024)

Dominique Schmid



Leiter Stans a.i.
Direktor Spital Nidwalden AG a.i.
(seit 01.02.2024)
lic. rer. pol.

Jürg Metzger



Leiter Chirurgie
Prof. Dr. med.

Christoph Konrad



Leiter klinische
Querschnittmedizin
Prof. Dr. med.

Martin Stocker



Leiter Kinderspital
Prof. Dr. med.

Barbara Flubacher



Leiterin HR (CHRO)
(bis 31.05.2023)

Beisitz erweiterte Geschäftsleitung LUKS Gruppe

Peter Werder



Spitaldirektor/CEO
Kantonsspital Obwalden
(seit 01.01.2024)
Dr. phil.

Mandate und Interessenbindungen Geschäftsleitung LUKS Gruppe

Luzerner Kantonsspital AG, LUKS Spitalbetriebe AG, LUKS Immobilien AG, Spital Nidwalden AG

Mitglieder der Geschäftsleitung

Stichtag 1. April 2024

Benno Fuchs

CEO / Vorsitzender der Geschäftsleitung
Dipl. Wirtschaftsprüfer
Exec. MBA
Betriebsökonom FH
Controller SIB

- Augenärzte Zentralschweiz AG, Luzern, Verwaltungsratspräsident
- Hosp-IT, Luzern, Verwaltungsratspräsident
- Luzerner Pensionskasse, Luzern, Vorstand
- Medbase Gruppe, Winterthur, Verwaltungsrat
- Medidata AG, Root, Verwaltungsrat
- Spitäler Zentralschweiz, Mitglied

Hansjörg Schmid

Stv. CEO
Leiter Finanzen und Personal (CFO)
Dr. sc. techn. ETH
MAS Corporate Finance

- Augenärzte Zentralschweiz AG, Luzern, Verwaltungsrat
- Berufsbildung Gesundheit Zentralschweiz BGZ (Bildungszentrum Xund), Luzern, Stiftungsrat
- Cardio Center Luzern AG, Verwaltungsrat
- Hosp-IT AG, Luzern, Verwaltungsrat
- INOLUX AG, Luzern, Verwaltungsratspräsident
- Kardiologie Praxis Luzern AG, Luzern, Verwaltungsratspräsident
- Medical Imaging Luzern AG, Luzern, Verwaltungsratspräsident
- Omvia AG, Zug, Verwaltungsratspräsident

Christoph Henzen

Leiter Zentrum Luzern (COO Zentrum)
Prof. Dr. med.

- Diabetes Zentralschweiz (ZSDG), Luzern, Präsident
- Stiftung für klinische Forschung des Luzerner Kantonsspitals, Stiftungsrat
- Schweizerische Gesellschaft für Allgemeine Innere Medizin (SGAIM), Mitglied
- Schweizerische Gesellschaft für Endokrinologie und Diabetologie (SGED), Mitglied

Virginie Schubert

Leiterin Regionen (COO Grundversorger)
Dr. rer. oec.
Master in European Business
Maîtrise de Biochimie

- Spitäler Zentralschweiz, Vorstand
- Swiss Society of Health Economics, Mitglied

Michael Thiel

Leiter Spezialkliniken und Institute
(COO Spezialkliniken und Institute)
Prof. Dr. med. Dr. phil. II

- Alfred Vogt-Stiftung, Zürich, Stiftungsratsmitglied
- Augenärzte Zentralschweiz AG, Luzern, Verwaltungsrat
- Berufsverband der Schweizer Ophthalmochirurginnen und -chirurgen (BSOC), Präsident
- Oculocare AG, Zürich, Verwaltungsrat
- Stiftung Augenklinik am Luzerner Kantonsspital, Luzern, Stiftungsratspräsident

Guido Schüpfer (bis 30.04.2023)

Leiter Medizinsteuern und
-koordination (CMO)
Dr. med.
PhD, MBA HSG

- Bluespace Ventures AG, Dübendorf, Verwaltungsrat
- Cardio Center Luzern AG, Verwaltungsratspräsident
- Lindenhofgruppe Bern, Vizepräsident des Verwaltungsrats
- Luzerner Höhenklinik Montana AG, Verwaltungsrat
- Medbase Zentralschweiz AG, Verwaltungsrat
- Stiftung für klinische Forschung des Luzerner Kantonsspitals, Stiftungsrat
- Viva Luzern AG, Verwaltungsrat
- Blutspendedienst Zentralschweiz, Luzern, Stiftungsrat

Katrin Hoffmann (seit 01.08.2023)

Leiterin Medizinsteuerung und
-koordination (CMO)
Prof. Dr. med.
Master of Business Administration in
Healthcare Management

Michael Döring

– Swiss Nurse Leader Verband, Mitglied

Leiter Pflege und Soziales (CNO)
Dipl. Experte Intensivpflege NDS HF
MAS ZFH Health Care Management

Florentin Eiholzer

– Spital Nidwalden Immobilien-Gesellschaft, Stans, Verwaltungsrat
– SteriLog Sterilgutversorgung Luzern AG, Luzern, Verwaltungsrat

Leiter Betrieb und Infrastruktur (CSSO)
Betriebsökonom FH
Exec. Master of Health Service
Administration NDS FH

Stefan Hunziker

Leiter Informatik (CIO)
Dr. med.

– Advisory Board Swiss Middle East Association (SwissMEA), Mitglied
– Arbeitsgruppe ehealth der FMH, Mitglied
– Fachbereich IKT, Wirtschaftliche Landesversorgung, Eidg. Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung (WBF), Bern, Experte Gesundheitswesen
– Hosp-IT AG, Luzern, Verwaltungsrat
– Schweizerische Gesellschaft für Medizinische Informatik, Vorstand
– Verein ehealth Zentralschweiz, Luzern, Vorstand

Jacqueline Rohrbach (seit 01.09.2023)

Leiterin HR (CHRO)
lic. iur.

Mandate und Interessenbindungen

Erweiterte Geschäftsleitung LUKS Gruppe

Luzerner Kantonsspital AG, LUKS Spitalbetriebe AG, LUKS Immobilien AG, Spital Nidwalden AG

Mitglieder der erweiterten Geschäftsleitung (beratende Funktion)

Stichtag 1. April 2024

Yvonne Neff Lüthy

Leiterin Sursee

- Falkenstein AG, Menziken, Mitglied Verwaltungsrat
- Vorstand Lungenliga Kanton Solothurn, Mitglied Vorstand

Ute Buschmann (bis 31.05.2023)

Leiterin Wolhusen

Dr. med.

Exec. MBA HSG

NDS QM SIB

- Alters- und Pflegeheim Steinhof Luzern, Vorstand
- Fachkommission Qualität H+, Die Spitäler, Mitglied
- Qualitätsforum der Schweiz. Akademie für Qualität in der Medizin (SAQM/FMH), Mitglied
- Schweizerische Gesellschaft für Neurochirurgie, Leitung Qualitätskommission
- Schweizerische Gesellschaft für Qualitätsmanagement im Gesundheitswesen, Vorstand
- St. Galler Spitalverbunde, Verwaltungsrätin

Guido Schüpfer (seit 01.05.2023)

Co-Leiter Wolhusen

Ärztliche Leitung

Dr. med.

PhD, MBA HSG

- Bluespace Ventures AG, Dübendorf, Verwaltungsrat
- Cardio Center Luzern AG, Verwaltungsratspräsident
- Lindenhofgruppe Bern, Vizepräsident des Verwaltungsrats
- Luzerner Höhenklinik Montana AG, Verwaltungsrat
- Medbase Zentralschweiz AG, Verwaltungsrat
- Stiftung für klinische Forschung des Luzerner Kantonsspitals, Stiftungsrat
- Viva Luzern AG, Verwaltungsrat
- Blutspendedienst Zentralschweiz, Luzern, Stiftungsrat

André Baumeler (bis 31.01.2024)

Leiter Stans

Direktor Spital Nidwalden AG

Experte in Gesundheitsinstitutionen

Experte in Rechnungslegung und Controlling

Fachausweis in Finanz- und Rechnungswesen

Betriebswirtschafter HF

- Pensionskasse Nidwalden, Verwaltungsrat
- Spitäler Zentralschweiz, Mitglied
- Schweizerische Vereinigung der Spitaldirektorinnen und Spitaldirektoren (SVS), Mitglied

Dominique Schmid (seit 01.02.2024)

Leiter Stans ad interim

Direktor Spital Nidwalden AG

lic. rer. pol.

Rochester-Bern Executive MBA

- Helvetas, Finanzreferent, Mitglied Vorstand
- Spital STS (Simmental-Thun-Saenenland) AG, Verwaltungsrat
- Messeplatz Bern, Bern Expo AG, Verwaltungsrat, Vorsitzender Audit & Risk Ausschuss
- Messepark Bern AG, Vizepräsident des Verwaltungsrats

Jürg Metzger

Leiter Chirurgie

Prof. Dr. med.

Christoph Konrad

Leiter klinische Querschnittsmedizin
Prof. Dr. med.

– Sirmed, Schweizer Institut für Rettungsmedizin, Nottwil, Verwaltungsrat

Martin Stocker

Leiter Kinderspital
Chefarzt Neonatologie und pädiatrische
Intensivmedizin
Prof. Dr. med.

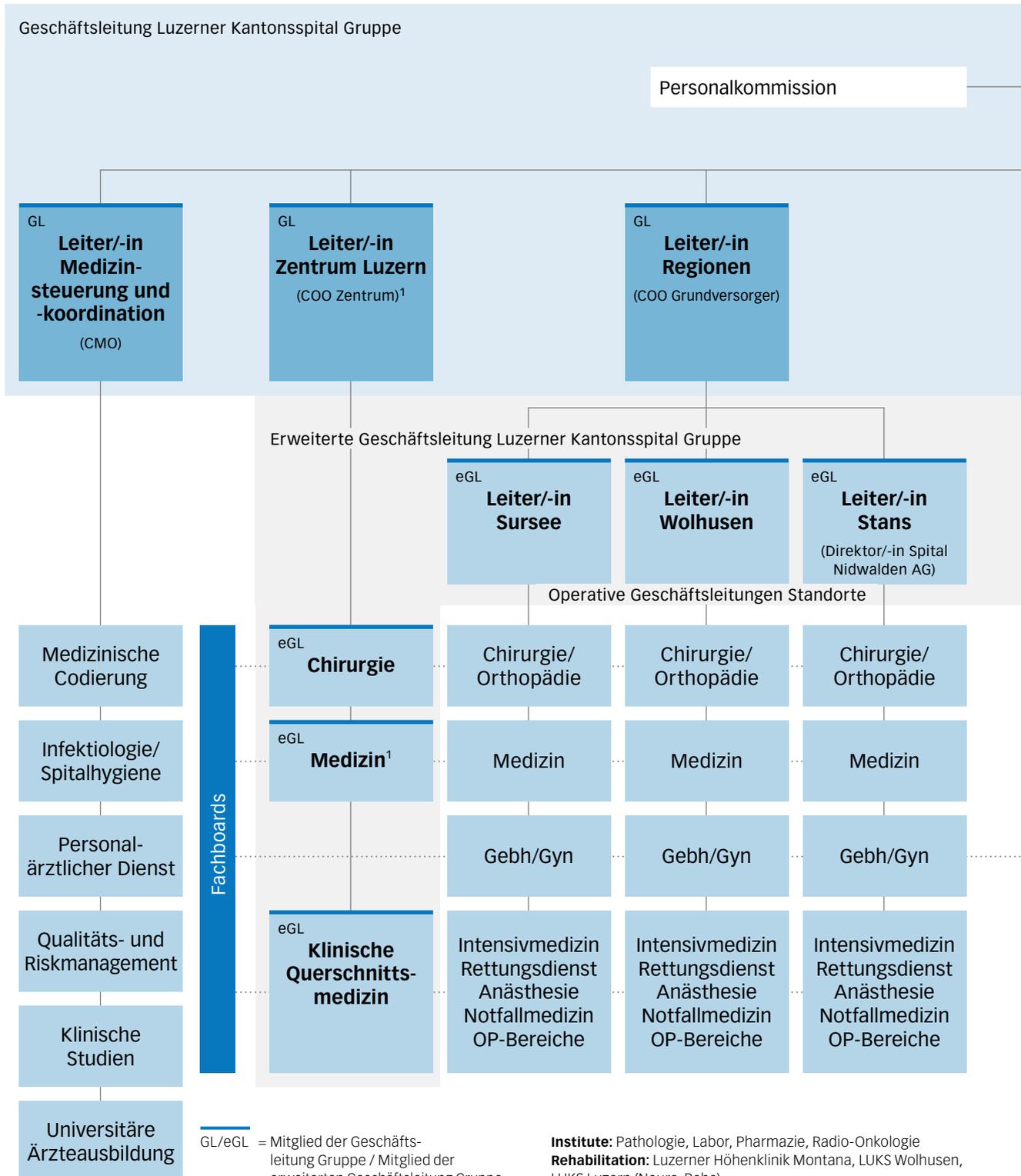
– European Society of Paediatric and Neonatal Intensive Care, Mitglied
– European Society for Paediatric Research, Mitglied
– Ronald McDonald Haus, Luzern, Stiftungsrat
– Swiss Medical Association, Mitglied
– Swiss Society of Intensive Care Medicine, Mitglied
– Swiss Society of Neonatology, Mitglied
– Swiss Society of Paediatrics, Mitglied

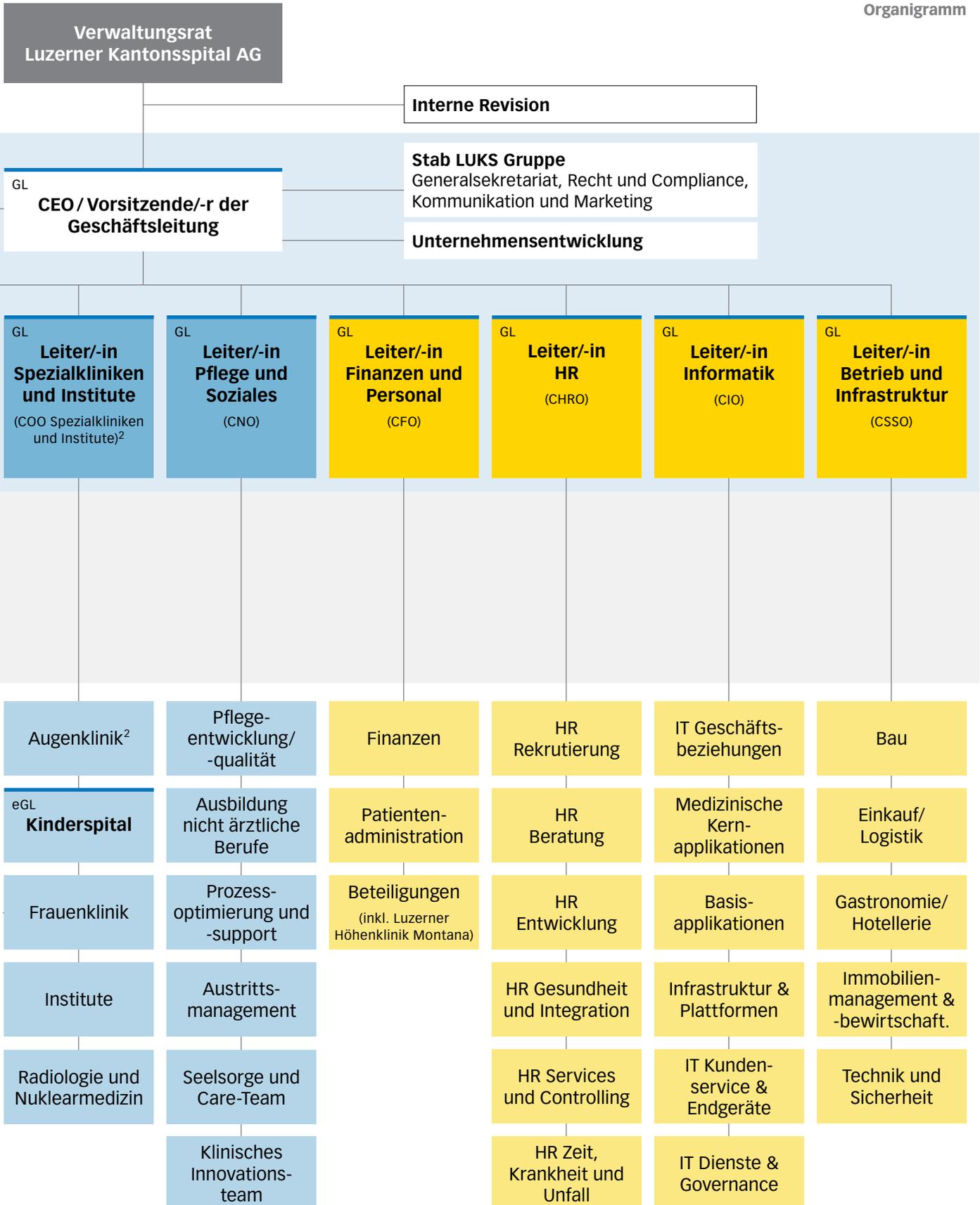
Barbara Flubacher (bis 31.05.2023)

Leiterin HR (CHRO)

– Frauenhaus Luzern, Vorstandsmitglied

Luzerner Kantonsspital Gruppe





Kernprozesse
 Supportprozesse
 Koordination/Abstimmung
^{1,2} Leiter/-in in Personalunion

Corporate Governance

Die LUKS Gruppe ist bestrebt, in der Führung und Kontrolle des Unternehmens hohe Standards und bewährte Strukturen der Corporate Governance einzuhalten und zu fördern. Die klare Definition von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten, die Vermeidung von Interessenkonflikten, die Transparenz gegenüber ihren Anspruchsgruppen sowie insgesamt eine nachhaltige Unternehmensführung stehen dabei im Zentrum. Das implementierte interne Kontrollsystem stellt die Einhaltung und Wirksamkeit der geltenden Governance-Anforderungen sicher.

Die LUKS Gruppe

Luzerner Kantonsspital AG

Die LUKS Gruppe versorgt die Bevölkerung des Kantons Luzern und der Zentralschweiz mit qualitativ hochstehenden medizinischen Leistungen. Der Leistungsbereich umfasst sowohl die Grundversorgung wie auch die spezialisierte und hochspezialisierte Medizin und weitere Dienstleistungen im Gesundheitsbereich. Rund 8 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit den Werten «herzlich, kompetent und vernetzt» rund um die Uhr für das Wohl der Patientinnen und Patienten da. Die LUKS Gruppe verfügt über rund 860 betriebene Betten und versorgt ein Einzugsgebiet mit rund 700 000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Sie behandelt jährlich über 49 000 stationäre Patientinnen und Patienten und zählt jährlich rund 860 000 ambulante Patientenkontakte. Die Kliniken und Institute der LUKS Gruppe bieten medizinische Leistungen von höchster Qualität.

Rechtsträgerin der LUKS Gruppe ist die Luzerner Kantonsspital AG. Die Aktien befinden sich zu 100% im Besitz des Kantons Luzern.

Die LUKS Gruppe respektive die Luzerner Kantonsspital AG (LUKS AG) umfasst folgende Tochtergesellschaften:

LUKS Spitalbetriebe AG

Die LUKS Spitalbetriebe AG ist das grösste Zentrumsspital der Schweiz und umfasst die Spitalbetriebe in Luzern, Sursee und Wolhusen.

Spital Nidwalden AG

Die Spital Nidwalden AG betreibt das ehemalige Kantonsspital Nidwalden. Die Luzerner Kantonsspital AG hält 60% der Aktien der Spital Nidwalden AG, der Kanton Nidwalden 40%.

LUKS Immobilien AG

Die LUKS Immobilien AG hält und bewirtschaftet die Immobilien der LUKS Spitalbetriebe AG. Die Immobilien des Spitals Nidwalden in Stans sind weiterhin vollständig im Besitz des Kantons Nidwalden. Die Spital Nidwalden Immobilien-Gesellschaft (SNIG) ist für den Unterhalt und die Bewirtschaftung der Spitalgebäude verantwortlich.

Weitere Beteiligungen der LUKS Gruppe:

Luzerner Höhenklinik Montana AG

Die Luzerner Höhenklinik Montana AG betreibt die Rehabilitationsklinik in Montana VS.

Augenärzte Zentralschweiz AG

Bluespace Ventures AG

Cardio Center Luzern AG

INOLUX AG

Hosp-IT AG

Kardiologie Praxis Luzern AG

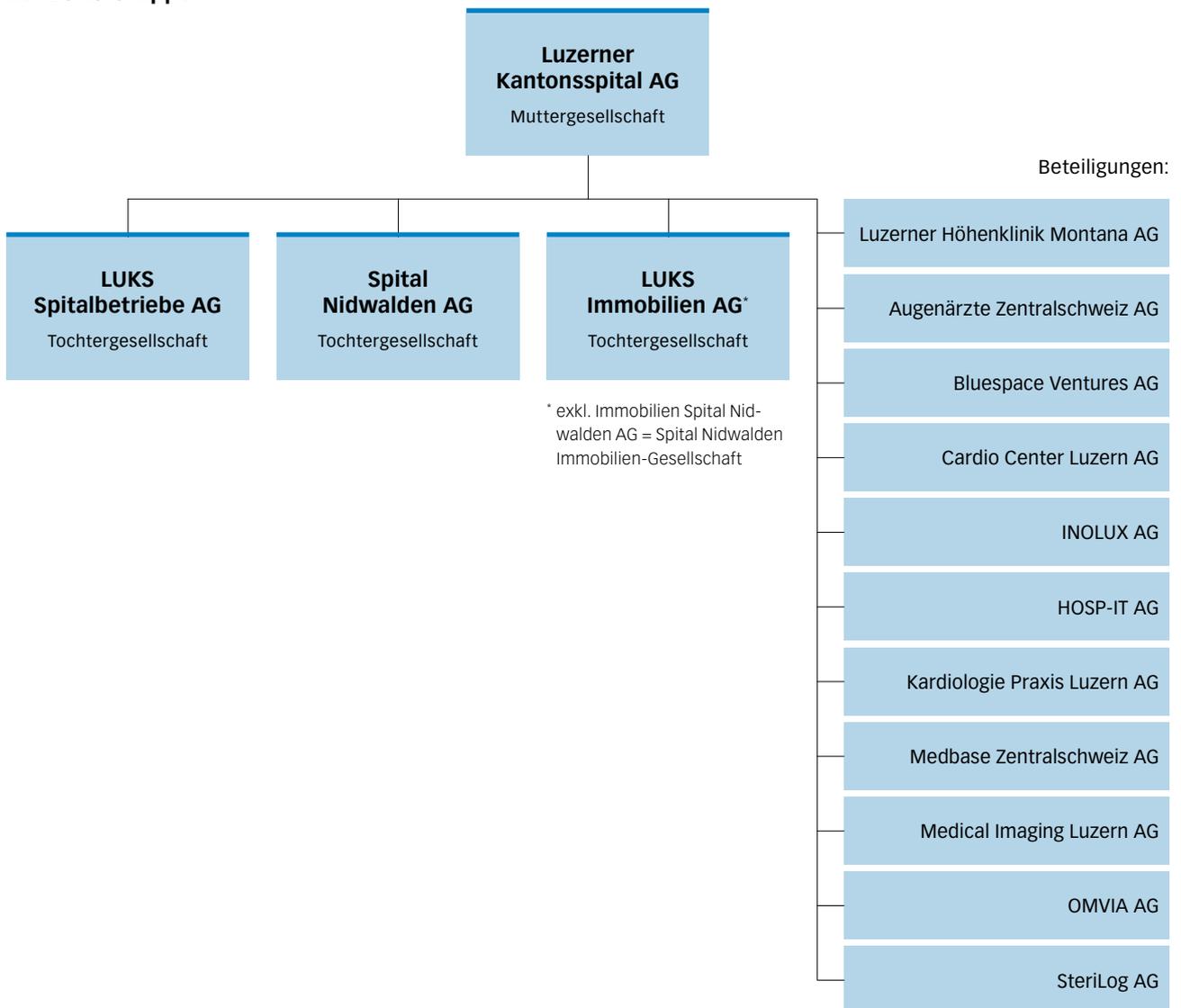
Medbase Zentralschweiz AG

Medical Imaging Luzern AG

OMVIA AG

Sterilog Sterilgutversorgung Luzern AG

**Rechtliche Organisationsstruktur
der LUKS Gruppe**



Organe und Gremien

Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat der LUKS Gruppe ist verantwortlich für die strategische Unternehmensführung der Spitalgruppe. Er hat die Oberleitung und legt die Organisation der LUKS Gruppe bzw. der jeweiligen Gruppengesellschaft fest. Er ernennt und beaufsichtigt die mit der Geschäftsführung und der Vertretung betrauten Personen. Zu seinen Aufgaben gehört unter anderem auch der Erlass des Organisations-, Entschädigungs-, Tarif- sowie des Patientenreglements. Die Aufgaben und Kompetenzen des Verwaltungsrats sind im Obligationenrecht (SR 220) sowie in den Statuten geregelt.

Der Verwaltungsrat der LUKS Gruppe besteht aus neun Mitgliedern und wird vom Regierungsrat des Kantons Luzern in der Generalversammlung jeweils für die Amtsdauer von einem Jahr gewählt. Der Kanton Nidwalden hat das Recht auf eine Vertretung im Verwaltungsrat. Eine Vertretung des Gesundheits- und Sozialdepartements des Kantons Luzern resp. der Gesundheits- und Sozialdirektion des Kantons Nidwalden nehmen in der Regel an den Sitzungen des Verwaltungsrats mit beratender Stimme teil.

Verwaltungsratsausschüsse

Zur Unterstützung der Arbeit der Verwaltungsräte und zur Geschäftsvorbereitung bestehen vier ständige Ausschüsse. Die Zusammensetzung, Aufgaben und Kompetenzen der Ausschüsse sind vom Verwaltungsrat in einem Reglement festgelegt.

Finanzen/Audit

Der Ausschuss Finanzen/Audit nimmt vorbereitende, beratende und überwachende Aufgaben in den Bereichen Finanzen, Interne Kontrolle, Revision, Riskmanagement, Compliance sowie Nachhaltigkeit zuhanden des Verwaltungsrats wahr.

Bau/Infrastruktur; Entscheidungsgremien Grossprojekte

Der Ausschuss Bau/Infrastruktur nimmt vorbereitende, beratende und überwachende Aufgaben in den Bereichen bauliche und technische Infrastruktur sowie Immobilienmanagement zuhanden des Verwaltungsrats wahr. Die Entscheidungsgremien der Grossprojekte in Luzern, Sursee, Wolhusen vertreten die Interessen des Auftraggebers beziehungsweise des Verwaltungsrats in den Neubau-Grossprojekten Kinderspital/Frauenklinik, Ost (namentlich Ambulantes Zentrum), West (Wolhusen) und Nord (Sursee). Sie sind die oberste Instanz innerhalb der Projektorganisation und treffen vorrangig Entscheidungen im Hinblick auf Priorisierung, Risiken sowie Kosten.

IT/Digitalisierung

Der Ausschuss IT/Digitalisierung nimmt vorbereitende, beratende und überwachende Aufgaben in den Bereichen Digitalisierung, IT-Projekte und Informatikbetrieb zuhanden des Verwaltungsrats wahr. Insbesondere sorgt er für die Durchführung und die Erreichung der Ziele aus der ICT-Strategie, steuert das ICT-Projektportfolio und trifft Vorkehrungen in den Bereichen ICT-Sicherheit und spezifische ICT-Risiken.

Medizin/Qualität

Der Ausschuss Medizin/Qualität behandelt Fragestellungen des Gesundheitswesens, insbesondere medizinische und pflegerische Aspekte (inkl. Forschung und Bildung), sowie Fragestellungen des Qualitätsmanagements zuhanden des Verwaltungsrats.

Revisionsstelle

Als Revisionsstelle der LUKS Gruppe wurde vom Regierungsrat des Kantons Luzern in der Generalversammlung die KPMG AG, Luzern, gewählt. Die Amtsdauer beträgt ein Jahr. Die Wiederwahl ist möglich.

Interne Revision

Die Interne Revision der LUKS Gruppe hat die Aufgabe, den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung in der Wahrnehmung ihrer Überwachungsfunktion zu unterstützen. Ihre Prüfungen dienen der Einhaltung von Planvorgaben und der Information von Entscheidungsträgern.

Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung der LUKS Gruppe besteht aus dem CEO / Vorsitzenden der Geschäftsleitung und den Leiterinnen und Leitern der Gruppenbereiche:

- Medizinsteuern und -koordination
- Zentrum Luzern
- Regionen
- Spezialkliniken und Institute
- Pflege und Soziales
- Finanzen
- HR
- Informatik
- Betrieb und Infrastruktur

Der Geschäftsleitung obliegt die operative Geschäftsführung der Spitalgruppe. Die Mitglieder der Geschäftsleitung wahren bei ihrer Tätigkeit die Gesamtinteressen des Unternehmens. Die Aufgaben und Kompetenzen des CEO sowie der Geschäftsleitung sind in den Statuten und im Organisationsreglement der LUKS Gruppe geregelt.

Erweiterte Geschäftsleitung

Mit der erweiterten Geschäftsleitung, bestehend aus den Leiterinnen und Leitern der Spitäler Luzern, Sursee, Wolhusen und Stans, den medizinischen Departementen Chirurgie, Medizin und klinische Querschnittsmedizin sowie dem Kinderspital, werden zentrale Professionen und Funktionen eingebunden. Die erweiterte Geschäftsleitung berät die Geschäftsleitung bei unternehmensstrategischen Inhalten zuhanden des Verwaltungsrats oder bei operativen Fragen von hoher Bedeutung.

Spitalleitung Spital Nidwalden

Die Standortleitung bzw. die Spitalleitung des Spitals Nidwalden ist für die operative Führung des Standorts Stans verantwortlich. Sie besteht aus dem oder der Vorsitzenden der Standortleitung Stans, den Chefärztinnen und -ärzten sowie den Abteilungsleiterinnen und -leitern.

Koordinationsgremium

Kanton Luzern / Kanton Nidwalden

Das Koordinationsgremium gewährleistet den Austausch zwischen dem Gesundheits- und Sozialdepartement (GSD) des Kantons Luzern resp. der Gesundheits- und Sozialdirektion des Kantons Nidwalden (GSD) und der strategischen sowie der operativen Unternehmensführung der LUKS Gruppe. Diese treffen sich in der Regel je viermal jährlich.

Weitere Gremien und Kommissionen

In der LUKS Gruppe unterstützen diverse weitere konsultative Gremien und Kommissionen die Geschäftsleitung in ihren Aufgaben. Durch die breite Abstützung sowie die interprofessionelle und interdisziplinäre Zusammensetzung werden die Aufgaben und Interessen der verschiedenen Anspruchsgruppen berücksichtigt. Es sind dies zum Beispiel:

Arzneimittelkommission

Die Arzneimittelkommission definiert und koordiniert das Angebot der Arzneimittel für die LUKS-Spitalbetriebe und das Spital Nidwalden.

Chefärztekonzferenz

Die Chefärztekonzferenz ist eine Informations- und Diskussionsplattform für die Chefärztinnen und Chefärzte der LUKS Gruppe.

Dispositiv besondere Lagen

Das Dispositiv besondere Lagen (DBL) regelt alle Vorkehrungen und Massnahmen für die Bewältigung von ausserordentlichen Ereignissen.

Fortsetzung auf folgender Seite.

Ethik-Forum

Forum zur unternehmensweiten einheitlichen und transparenten Behandlung von ethischen Herausforderungen. Das Ethik-Forum entwickelt und fördert eine Kultur bewusster ethischer Entscheidungsfindung. Den Behandlungsteams bietet das Ethik-Forum für ihren autonomen Entscheidungsfindungsprozess personelle (Moderation von Fallbesprechungen) und strukturelle (Guidelines) Unterstützung an. Im Auftrag der Geschäftsleitung erarbeitet das Ethik-Forum Leitlinien zu ethischen Grundsatzfragen im Unternehmen.

Fachkommission Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Fako ASGS)

Die Fako ASGS überwacht die Umsetzung von gesetzlichen Auflagen bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie empfiehlt, fördert und unterstützt Aktivitäten zur Förderung dieser Bereiche.

Informationssicherheitsgremium (ISG-Gremium)

Interdisziplinäres Gremium zum Schutz und zur Steuerung (Governance) von Geschäfts- und Personendaten.

Kaderkonferenz Pflege

Informations- und Diskussionsplattform für die Leitungen Pflege und Bereichsleitungen Pflege und Soziales. Sie berät den Chief Nursing Officer (CNO) zu pflegerelevanten Themen.

Medizinische und pflegerische Fachboards

Die medizinischen und pflegerischen Fachboards sind beratende Fachgremien der LUKS Gruppe, welche eine optimale und abgestimmte Angebotsgestaltung, Leistungserbringung und Zusammenarbeit über alle LUKS-Spitäler sicherstellen.

Nachhaltigkeitskommission

Kommission zur Unterstützung der Nachhaltigkeitsfunktionen bei der Entwicklung, periodischen Überprüfung und Koordination der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der LUKS Gruppe.

Personalkommission (PEKO) LUKS

Die Personalkommission LUKS repräsentiert die kollektiven Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber der Arbeitgeberin (LUKS Spitalbetriebe AG), setzt sich für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen dem Personal und den leitenden Gremien ein und fördert den Austausch zwischen diesen. Die Aufgaben und die Kompetenzen sowie die Organisation der PEKO LUKS sind in der Mitwirkungsvereinbarung definiert.

Q-Board

Das Q-Board steuert und lenkt übergeordnete Qualitätsaktivitäten der LUKS Gruppe.

Weitere Kommissionen

Kommissionen zur standortübergreifenden Standardisierung, Angebotsentwicklung und Sicherung von Qualität und Nachhaltigkeit wie z. B. Ernährungskommission, Hygienekommission, Materialkommissionen, Strahlenschutzkommission.

Informationspolitik

Die LUKS Gruppe führt mit allen Anspruchsgruppen einen offenen, verständlichen und kontinuierlichen Dialog. Sie berichtet regelmässig über Strategie, Entwicklung, Finanzen und Nachhaltigkeit des Unternehmens sowie ad hoc über wichtige Ereignisse und Entscheide.

Die LUKS Gruppe veröffentlicht jährlich einen ausführlichen Geschäftsbericht, der die Geschäftstätigkeit, die Corporate Governance und eine gemäss Swiss GAAP FER erstellte und geprüfte Finanzberichterstattung für das Berichtsjahr darlegt. Zudem wird jährlich ein Nachhaltigkeitsbericht publiziert.

Die LUKS Gruppe umfasst das
Luzerner Kantonsspital in Luzern, Sursee und Wolhusen,
das Spital Nidwalden und die Luzerner Höhenklinik Montana

Luzerner Kantonsspital AG | luks.ch/jahresbericht
spital-nidwalden.ch/jahresbericht

Impressum

Herausgeber Luzerner Kantonsspital AG, Luzern
Redaktionsleitung Kommunikation und Marketing, LUKS Luzern
Redaktion Scitext GmbH, Zürich; Media-Work GmbH, Luzern
Fotos Thema Magnet Beat Brechbühl, Luzern
Gestaltung Planet GmbH, Luzern