

# FOCUS

konkret • politisch • aktiv

Fachmagazin **senesuisse**

2.24

Verband wirtschaftlich unabhängiger Alters- und Pflegeeinrichtungen Schweiz



## Wie Alters- und Pflegeheime die heutigen und künftigen Herausforderungen anpacken

### Ergänzungsleistungen

So gewinnt Betreutes Wohnen an Fahrt.

Seiten 4 und 7

### Soziale Arbeit

Eine wertvolle Ergänzung zu den Pflegeteams?

Seiten 12 und 13

### Umsetzung Pflegeinitiative

Wie lassen sich Arbeitsbedingungen wirklich verbessern?

Seiten 16 und 18

## Impressum

### Herausgeber

senesuisse  
Bahnhofplatz 2  
3011 Bern  
031 911 20 00  
info@senesuisse.ch

### Redaktion

- Christian Streit (CST),  
Geschäftsführer senesuisse
- Nicole Fivaz (NFI),  
Kommunikation senesuisse
- Anne Vallelian (AVA),  
Redaktorin Romandie

### Layout

Kursiv Grafik GmbH

### Fotonachweis

Cartes Fotografie

### Druck

AST & FISCHER AG,  
Wabern

### Auflage

Deutsch: 2100 Ex.  
Französisch: 900 Ex.

## Inhaltsverzeichnis

Editorial: Pirmin Bischof, Ständerat und Präsident senesuisse .....	3
Endlich Ergänzungsleistungen beim Betreuten Wohnen .....	4
Betreuung finanzieren über Ergänzungsleistungen .....	7
Blick über die Grenze.....	8
Aus der Praxis: Wachstum und Mitarbeitendenbindung trotz Herausforderungen.....	11
Ganzheitliche Begleitung.....	12
Aus der Praxis: Pflege und Betreuung mit gleichem Stellenwert.....	13
Advanced Practice Nurse.....	14
Stolpersteine bei der Umsetzung der Pflegeinitiative.....	16
Pflegeausbildung im Wandel .....	18

## Bildwelt: Zufriedene Mitarbeitende erhöhen Arbeitgeberattraktivität

Im FOCUS beleuchten wir bei jeder Ausgabe ein aktuelles Thema aus verschiedenen Blickwinkeln. Die Artikel ergänzen wir mit passenden Bildern, die jeweils in einem Mitgliedbetrieb von senesuisse realisiert werden. Die Bilder dieser Ausgabe stammen von der Genossenschaft für Altersbetreuung und Pflege Gäu (GAG), die 2022 mit dem Lindenpark ihr Angebot erweitert hat. Eine Besonderheit der GAG ist, dass hier alle Mitarbeitenden bei der Arbeit ihre privaten Kleider tragen. Die Alterszentren sind das Zuhause der Bewohnenden und zuhause trägt man ja auch keine Arbeitskleidung.

## ANZEIGE

## careCoach Die Software für Heim und Spitex.

- BESA, RAI-NH, Plaisir und interRAI HC sowie LTCF als Pflegeleistungskataloge
- Bedarfsabklärung mit interRAI HC und CMH, offiziell zertifiziert
- eMediplan, eRezept und CDS.CE Check integriert
- Ausfallsicher dank Offline-Funktionalität bei mobilen Geräten
- Anbindung ans elektronische Patientendossier EPD
- Schulung und Beratung durch qualifiziertes Fachpersonal
- Support und Updates im Wartungsvertrag inbegriffen



COMING SOON  
Gesamtlösung  
Spitex

topCare Management AG | 044 360 44 24 | info@topcare.ch | www.topcare.ch

# Alterspflege optimal geregelt und finanziert: mit Spitex, Pflegeheimen und Betreutem Wohnen

Weder die Spitex noch die Pflegeheime können für sich alleine die Herausforderungen bewältigen, welche mit dem demografischen Wandel bevorstehen. Als neuer Präsident von senesuisse und langjähriger Präsident von ASPS setze ich mich dafür ein, dass für unsere betagten Mitbürgerinnen und Mitbürger die jeweils optimale Form der Versorgung gefunden und korrekt finanziert wird.



Bei Erscheinen dieser Ausgabe des FOCUS wird das Abstimmungsresultat zu einer der wichtigsten gesundheitspolitischen Vorlagen bekannt sein. Die im Gesundheitswesen verankerten Verbände und fast alle Gesundheitspolitiker:innen haben sich im Vorfeld für ein Ja eingesetzt. Ich habe mich dafür engagiert, dass dieses Resultat eintritt, damit das getrennte Denken in separierten Silos endet.

## Optimale Versorgung

Je nach Gesundheitszustand, Wohnsituation und persönlichem Umfeld kann die optimale Versorgungsform bei zunehmenden Gebrechen unterschiedlich aussehen. Es muss uns gelingen, Fehlanreize im System zu korrigieren und die Finanzierung für alle Angebote fair zu gestalten. Ein einheitliches System der Finanzierung von ambulanten und stationären Leistungen würde eine gesamtheitliche Sicht auf die optimale Versorgung erlauben, anstelle der heute einseitigen Sicht jedes einzelnen Zahlers. Dazu gehört, dass Menschen mit geringem Pflegebedarf nicht die Pflegeheimbetten besetzen, welche wir gemäss Obsan-Studien in Zukunft noch mehr benötigen werden. Vorzeitige Eintritte ins Pflegeheim aus rein finanziellen Gründen sind zu vermeiden, solange das Umfeld stimmt. Aber auch die Spitex kann nicht jede Person beliebig lange im angestammten Zuhause betreuen, zumal lange Anfahrtswege ineffizient sind und sich nicht immer das optimale Personal einsetzen lässt.

«Es geht darum, dass die Menschen die Unterstützung erhalten, die sie benötigen.»

Im nationalen Parlament diskutieren wir aktuell eine Finanzierung von Betreutem Wohnen mit Ergänzungsleistungen. Dies wäre für viele Betagte eine optimale Lösung, welche gleichzeitig ein Maximum an Sicherheit und sozialem Gefüge wie auch an Effizienz in der Gesundheitsversorgung ermöglicht.

## Reduktion von Administrativaufwand

Als Gesundheitspolitiker betrachte ich die Entwicklung der letzten Jahre mit Besorgnis. Es bleibt der Ärzteschaft und dem Pflegepersonal immer weniger Zeit für die Patientinnen und Patienten, weil das Administrative immer mehr Zeit benötigt. Inzwischen haben wir in fast allen Berufsgattungen des Gesundheitswesens einen ausgeprägten Fachkräftemangel. Gleichzeitig steigen die bürokratischen Anforderungen ständig. Das Grundübel liegt im falschen Verständnis von Qualität und im Kontrollwahn. Leistungserbringer werden dazu aufgefordert – zum Teil auch zu Recht –, genaue Qualitätsregeln aufzustellen. Zusätzlich wird aber verpflichtend ein ganzes Qualitätsentwicklungsprogramm erwartet, das einen erheblichen Dokumentationsaufwand verursacht. Solcher wird auch gefordert, damit die geleistete Pflege als genug nachgewiesen gilt, also zur Bezahlung berechtigt. Ich glaube, dass wir mit weniger Qualitätsvorschriften und weniger Kontrolltätigkeiten sogar eine bessere Betreuung und Pflege garantieren könnten, weil mehr Zeit für die Patientin und den Patienten bleibt.

Pirmin Bischof, Ständerat und Präsident senesuisse



# Selbstbestimmtes Wohnen im Alter

Das nationale Parlament diskutiert derzeit eine konkrete Umsetzung der Finanzierung von Betreutem Wohnen mit Ergänzungsleistungen. Angesichts der demografischen Entwicklung und des erwarteten Mangels an Pflegeheimplätzen ist die Vorlage sehr zu begrüssen und möglichst schnell umzusetzen.

Fast ein Drittel der Schweizer Pflegeheimbewohnenden benötigt weniger als eine Stunde Pflege pro Tag. Warum das so ist? Nebst demenziellen Erkrankungen ist der wichtigste Grund, dass fehlendes Einkommen oder Vermögen bei steigender Betreuungsbedürftigkeit häufig zum Heimeintritt zwingt. Nur wer eine sehr günstige Wohnung oder die nötigen Finanzen hat, kann weiterhin selbstständig wohnen und benötigte Dienstleistungen einkaufen. Durch eine Finanzierung von Betreutem Wohnen mit Ergänzungsleistungen (EL) wollen Bundesrat und Parlament dies nun ändern.

«Betreutes Wohnen muss für alle zugänglich sein – unabhängig von den Finanzen.»

## Zum Heimeintritt gezwungen

Das Recht auf Selbstbestimmung gilt in der Schweiz als wichtigster Grundwert. Wer jedoch im Alter finanziell nicht gut gebettet ist, kann plötzlich sogar seine freie Wohnsitzwahl verlieren. Sobald die Wohnung und die benötigte Unterstützung mehr als rund 2000 Franken pro Monat kosten, droht der Zwang zum Heimeintritt. Denn diese Kosten (ohne Pflege) von mehr als 5000 Franken werden über die EL voll ausfinanziert.

Seit jeher engagiert sich senesuisse für eine Lösung, welche das Betreute Wohnen über EL finanzierbar macht. So

ANZEIGE



Inkontinenz



Desinfektion



Wundversorgung



Handschuhe

## Wir bieten Hand

### Medizin- und Pflegeprodukte und das gewisse Plus an Service

Von der Inkontinenzversorgung über die Wundbehandlung bis zum Desinfektionsmittel: WEBSTAR stellt sicher, dass jedes Team im Gesundheitswesen die optimalen Medizin- und Pflegeprodukte zur Hand hat. Effizient geliefert und vorausschauend konfektioniert.

- + **Mitarbeiterschulungen**  
Durch erfahrene WEBSTAR Fachspezialisten
- + **Planungstools**  
So behalten Sie die Kosten im Griff
- + **MiGeL-Produkte nie mehr selbst abrechnen**  
Mehr Zeit für die Pflege der Bewohner



**LASSEN SIE SICH JETZT BERATEN!**

WEBSTAR  
Industriestrasse 28  
CH-8157 Dielsdorf

+41 44 870 87 00  
healthcare@webstar.ch  
webstar.ch



**Betreuung und soziale Teilhabe haben in Alters- und Pflegeheimen einen hohen Stellenwert.**

müssten Menschen mit Sturzgefährdung, zunehmender Demenz oder sonstiger Unselbständigkeit und Gefährdung nicht ins Alters- und Pflegeheim eintreten, sondern könnten mit der passenden Unterstützung selbständig wohnen bleiben, und dies erst noch zu geringeren Kosten für die Allgemeinheit. Jetzt liegt eine gute Lösung auf dem Tisch, das Parlament ist zur Gutheissung aufgefordert.

### **Ein guter Gesetzesvorschlag**

Im Sommer 2023 hat das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) einen Vorschlag zur EL-Finanzierung des Betreuten Wohnens in die Vernehmlassung gegeben. Die zahlreichen Rückmeldungen von Kantonen, Parteien und Verbänden fielen sehr positiv aus. Inhaltlich hat der Bundesrat den Entwurf im Sommer 2024 nochmals nachgebessert und dem Parlament unterbreitet. Der Nationalrat debattiert zuerst darüber, dann folgt der Ständerat. Sobald sich beide Räte auf einen definitiven Gesetzestext einigen, sind die Kantone mit dessen Umsetzung beauftragt.

Was sieht dieser Gesetzesentwurf vor? Enthalten ist eine EL-Finanzierung von definierten Leistungen mit Pauschalen.

### **Engagement für Betreutes Wohnen**

senesuisse engagiert sich im Verbund mit anderen alterspolitischen Akteuren für die Revision der Ergänzungsleistungen zur Betreuungsfinanzierung. Wir informieren über die Traktandierung des Geschäfts in unseren Sessionsvorschauen auf [www.senesuisse.ch](http://www.senesuisse.ch).

Als solche Leistungen nennt der aktuelle Entwurf: Notrufsystem, Mahlzeiten, Fahrdienste, Haushaltshilfe und Zusatzkosten für eine altersgerechte Wohnung. Wer alles benötigt, soll hierfür mindestens 930 Franken pro Monat erhalten, zusätzlich zu den bestehenden Mietzinsbeiträgen. Jeder Kanton definiert, welcher Anteil der mindestens 930 Franken für die verschiedenen Leistungen gilt, zum Beispiel 200 Franken für Mahlzeiten und 100 Franken für Fahrdienste. Die Kantone wären ebenfalls zuständig, den Leistungsbedarf festzustellen, also eine geeignete Abklärung durchzuführen. Die Anbieter der Betreuungsleistungen brauchen keine Bewilligung, ein Bezug soll auch im angestammten Zuhause und nicht nur beim institutionellen Wohnen finanziert werden.

### **Das meint senesuisse**

Als Verband wird senesuisse nicht müde zu betonen, dass Liegenschaften mit etlichen altersgerechten Wohnungen und einer integrierten Pflegeabteilung die perfekte Lösung darstellen. Solche Betriebe ermöglichen die Aufrechterhaltung von Mobilität, sozialen Kontakten und ausgewogener Ernährung. Wohnen, Betreuung und Pflege sind langfristig garantiert. Gleichzeitig ist die Sicherheit durch eine geeignete Infrastruktur und die hausintern verfügbare Pflege und Betreuung gewährleistet. Im Vergleich zur Spitex im angestammten Zuhause ist ein institutionelles Betreutes Wohnen viel effizienter. Besonders der Wegfall von Wegzeiten und die Möglichkeit, den geeigneten Ausbildungsschlüssel für die einzelnen Arbeiten anzuwenden, reduzieren den Bedarf an gut ausgebildetem Pflegepersonal.

**Text:** CST

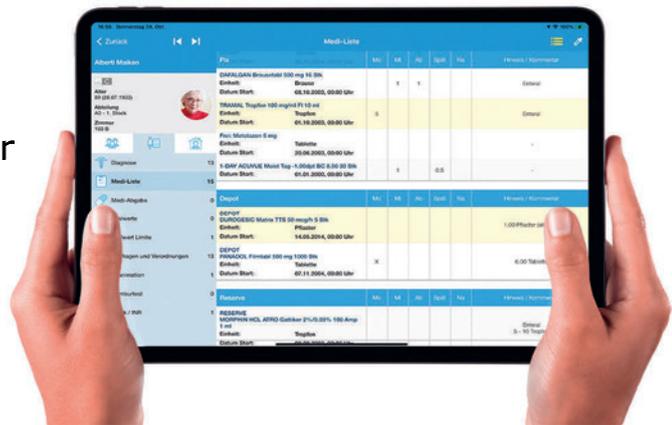


## Sie pflegen, Lobos4 dokumentiert

Unsere Software Lobos4 bietet die grösste Modulvielfalt für eine effiziente Dokumentation in Ihrer sozialen Institution. Somit ist ein individueller Einsatz jederzeit möglich.



- Für stationäre und ambulante Einsätze
- Mobile App mit Offline-Funktion
- Umfassende Pflegedokumentation
- Individueller Pflegeprozess pro Bewohner
- Umsetzung E-Mediplan
- Unabhängig des Erhebungssystems
- Vorbereitet für EPD-Anbindung
- Rasche Übersicht dank Tagesrapport
- Alle Assessments im Lieferumfang
- Unterstützung durch Sammeleinträge und Kopierfunktionen
- Medikamentenbestellung mit Tablet



# Wichtiger alterspolitischer Entscheid auf Bundesebene steht an

Betreuung im Alter hat ein grosses Potenzial. Sie stärkt die Selbstbestimmung älterer Menschen, hilft ihre sozialen Kontakte zu erhalten, die psychische Gesundheit zu stärken und damit Kosten einzusparen. Diese präventive Wirkung erkennt auch die Politik: Über die Ergänzungsleistungen (EL) soll neu auch Betreuung finanziert werden.

Einzelne Städte, Gemeinden und Kantone haben es in den letzten Jahren vorgemacht: Die Finanzierung von Betreuungsleistungen ist ein wichtiger Pfeiler der Unterstützung im Alter. Betreuung fokussiert – in Ergänzung zur medizinischen Pflege und den reinen Hilfeleistungen – auf die psychosoziale Gesundheit der älteren Menschen. Sie sichert ausgehend von den Interessen und Alltagsgewohnheiten des einzelnen Menschen, dass trotz Einschränkungen ein sozialer Austausch und eine befriedigende Alltagsgestaltung möglich ist.

«Der psychosoziale Aspekt der Betreuung muss Eingang ins Gesetz finden.»

## Vorschlag des Bundesrates

Im September hat der Bundesrat die Wichtigkeit der Betreuung im Alter anerkannt und eine stärkere Finanzierung dieser Leistungen für EL-Beziehende dargelegt. Was schlägt der Bundesrat konkret vor?

- Bezahlt werden sollen konkret genannte Betreuungsleistungen in fixen Kategorien.
- Finanziert werden soll es innerhalb der Ergänzungsleistungen über das Instrument der Krankheits- und Behinderungskosten. Die Finanzierung geschieht damit über Kantone und Gemeinden (welche auch die Heimaufenthalte bezahlen), ohne Bundesbeteiligung.
- Die Bezahlung steht Menschen mit Anspruch auf Ergänzungsleistungen offen und erfolgt bedarfsorientiert. Wie der Bedarf abgeklärt wird, überlässt der Bund den Kantonen.
- Bezugsberechtigte erhalten eine Pauschale. Das heisst, sie müssen nicht vorfinanzieren, wie sie dies im Normalfall bei Krankheits- und Behinderungskosten tun müssen. Damit soll die Hürde für den Bezug möglichst tief gehalten werden.

## Gut altern dank gezielter Betreuung

Alle Hintergründe und neusten Entwicklungen zur Vorlage finden sich im Dossier der Paul Schiller Stiftung unter [www.gutaltern.ch/el-betreuteswohnen](http://www.gutaltern.ch/el-betreuteswohnen)

## So wird die Vorlage noch besser

Die Vorlage wurde im November in der zuständigen Kommission des Parlaments diskutiert. Unterschiedliche Fachorganisationen, unter anderem senesuisse, haben darauf hingewiesen, dass die Vorlage sehr begrüssenswert ist, aber mit Anpassungen noch verbessert werden sollte. Zentrale Forderung ist eine präzisere Fassung des Leistungsbeschreibs, die gleichzeitig den Handlungsspielraum der Kantone stärkt. Mittels einer Zielbeschreibung und einer Erweiterung der Kategorien soll der psychosoziale Charakter der Betreuung im Gesetz abgebildet werden, denn die Vergütung der Kosten hat einen bestimmten Zweck: Sie dient der Förderung und Erhaltung von Selbstbestimmung und Selbständigkeit im Alltag, der sozialen und gesellschaftlichen Teilhabe und der Vorbeugung von sozialer Isolation, Immobilität und psychischen Krisen. Eine Erweiterung des Leistungskatalogs ist namentlich in zwei Bereichen wichtig, erstens für die Beratung und Koordination und zweitens für die Förderung und Begleitung bei der Alltagsgestaltung. Zudem sollen Möglichkeiten gesucht werden, den Einsatz der geplanten Pauschalen basierend auf dem individuellen Bedarf flexibler zu gestalten. In der Grundausrichtung sind Anpassungen notwendig, um sicherzustellen, dass die Wohnformunabhängigkeit gegeben ist – sodass Betreuung im angestammten Zuhause oder in intermediären Settings bezogen werden kann.

## Wie geht es weiter?

Um diesen Meilenstein einer Finanzierung von Betreuungsleistungen über EL zu erreichen, werden sich in den nächsten Monaten verschiedene Akteure in der parlamentarischen Diskussion für die Vorlage einsetzen und die erwähnten Verbesserungen zu erreichen versuchen. Das Einbringen von Fachwissen und Erfahrungen aus der Praxis ist dabei zentral, um die politischen Prozesse so zu gestalten, dass die angestrebte Wirkung schlussendlich eintritt: die Stärkung der Selbstbestimmung und freien Wohnformwahl der älteren Menschen und die damit verbundenen Einsparungen von Kosten.

Text: Miriam Wetter, [www.mcw.ch](http://www.mcw.ch)



# Um die Ecke denken für zufriedene Mitarbeitende



Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, geht das «Mitmach-Pflegeheim» der BeneVit Gruppe in Wyhl am Kaiserstuhl (D) innovative Wege. Mit Erfolg: Das Wahrnehmen von Eigenverantwortung und der Fokus auf die Lebensqualität der Bewohnenden führen nachweislich zu einer tiefen Krankheitsquote und zufriedenen Mitarbeitenden, sagt Coach Karin Striedl im Interview.

## Karin Striedl, wie stark ist BeneVit vom Fachkräftemangel betroffen?

Das ist in der Altenpflege ein grosses Thema, und wir können nicht behaupten, dass wir uns vor Bewerbungen nicht retten können. Aber was wir generell sagen können, ist: Wer bei uns angekommen ist, bleibt meistens – wir haben definitiv eine signifikant niedrige Fluktuation.

## Was macht BeneVit anders als klassische Einrichtungen?

Natürlich geht es auch um eine gute Grund- und Behandlungspflege, um das, was ältere Menschen in ihrer Pflegebedürftigkeit brauchen. Zur guten Pflege müssen aber auch Lebensqualität und -freude kommen. Das erreichen wir, indem Bewohnende Teil einer lebendigen Gemeinschaft sind und sich gebraucht fühlen.

## Wie sieht das praktisch aus?

Hauswirtschaftliche Tätigkeiten wie Kochen, Waschen, Putzen setzen wir als Therapie ein. Kartoffeln schälen oder Wäsche zusammenlegen beherrschen die meisten Bewohnerinnen aus dem Effeff. Darauf können sie stolz sein, und sie wissen, dass sie etwas für die Gemeinschaft tun – selbstverständlich freiwillig und ohne Zwang. Mithilfe wird auch angeregt

bei Gartenarbeiten oder bei der Unterstützung des Hausmeisters. Gruppenangebote wie Musizieren, Bingo-Abende oder Zeitungsleserunden haben auch ihre Fans. Zu den Highlights gehören Feste und Ausflüge, so etwa der Besuch von Bundesligaspielen.

## Was ist das Besondere am Mitmach-Pflegeheim in Wyhl am Kaiserstuhl?

Das Modellprojekt im Haus Rheinaue in Wyhl am Kaiserstuhl ist eine Weiterentwicklung unseres Konzepts. Das Mitmach-Pflegeheim bringt das Beste aus zwei Welten der Altenpflege zusammen: die Sicherheit einer stationären Einrichtung und die Freiheit, Eigenleistung und ambulante

Dienste nach eigenen Bedürfnissen zu wählen. Denn neben dem, was die «stambulanten» Mitarbeitenden machen, übernehmen Angehörige oder Bewohnende Aufgaben verbindlich selbst. Unterstützend kann jederzeit ein ambulanter Dienst gebucht werden. Dadurch gelingt es, Personal effizienter ein-

zusetzen. Nicht nur die explodierenden Kosten und der chronische Personalmangel können so entschärft werden.

## Welche Voraussetzungen sollten Mitarbeitende mitbringen?

Uns ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden eine positive Haltung mitbringen, mit Verantwortungsbereitschaft, Sozialkompetenz, umfassender Kundenorientierung und natürlich Empathie und Leidenschaft fürs Tun. Dies alles ist die Voraussetzung dafür, dass die Tätigkeit als sinnvoll erlebt wird. Alle anderen Kompetenzen im Bereich Hauswirtschaft, Pflege oder Betreuung können erlernt werden. Ein ganz wichtiges Thema in Führungfortbildungen ist die Erhaltung von guter Laune und entspannter Atmosphäre in den Teams.

«Wir erleben oft, dass Mitarbeitende aus der Altenpflege frustriert sind, weil sie sich abstrampeln und den Bedürfnissen der Menschen trotzdem nicht gerecht werden können. Wenn wir die Bewohnenden in den Mittelpunkt stellen, haben wir eine befriedigende Gesamtbilanz.»



So funktioniert das Konzept «Stambulant» im deutschen Mitmach-Pflegeheim in Wyhl am Kaiserstuhl (D).



zVg BeneVit

**Ressourcen fördern, aktiv teilhaben, Gemeinschaft leben, Freude erleben – das ist BeneVit.**

### **Warum bleiben die Mitarbeitenden gerne bei BeneVit?**

Viele kommen deshalb gerne zur Arbeit, weil sie durch die dezentrale Struktur grosse Gestaltungsfreiräume haben. Wer viel Eigenverantwortung übernehmen darf, erlebt auch seine eigenen sichtbaren Erfolge. Auch eine gute Bezahlung bedeutet zusätzliche Wertschätzung. Unsere eigene Akademie gibt überdies die Chance, die eigene Persönlichkeit zu entwickeln und einen wertschätzenden Kommunikationsstil zu erlernen. Der menschliche Kontakt, das selbständige Arbeiten und die gute Zusammenarbeit stehen laut unseren Umfragen ganz oben in der Bewertung der Mitarbeitenden. Und wer sich weiterentwickeln will, hat bei uns viele Karrierechancen.

### **Wo setzen Sie gezielt an beim Training und Coaching?**

Ich helfe dabei, um die Ecke zu denken und entsprechend zu handeln. Denn es funktioniert nicht, einfach nur den Schalter umzulegen und zu sagen: Jetzt arbeiten wir nach dem Hausgemeinschaftsprinzip oder dem stambulanten Konzept. Führungskräfte haben nicht selten einen zu starken Fokus auf dem Wohl der Mitarbeitenden. Das scheint ja auf den ersten Blick plausibel. Schliesslich haben alle mit dem Mangel an Fachkräften zu kämpfen und sorgen sich darum, selbige zu gewinnen und zu halten. Doch erst wenn

«Stambulant bedeutet das Beste aus zwei Welten.»

wir den Blick auf die eigentliche Aufgabe lenken und die Bewohnenden in den Mittelpunkt stellen, haben wir eine befriedigende Gesamtbilanz. Allgemein erleben wir oft, dass Mitarbeitende aus der Pflege frustriert sind, weil sie sich im Zeitkorsett und mit Dokumentationspflichten abstrampeln und den alten Menschen trotzdem nicht gerecht werden können. Eine Pflegekraft sagte mal: «Wenn ich das stambulante Konzept nicht gefunden hätte, hätte ich den Beruf gewechselt.»

### **Welche Kernkompetenzen vermitteln Sie den Mitarbeitenden?**

Die Präsenzkkräfte sind die «Allrounder der Wohngemeinschaft», sie übernehmen ähnliche Aufgaben wie pflegende Angehörige zuhause und lernen in der BeneVit-Akademie, was gute Pflege nach den Qualitätsstandards von BeneVit bedeutet. Dazu gehören unter anderem praktische Grundsätze, die nicht nur für demenziell Erkrankte Orientierung schaffen. Das bedeutet zum Beispiel, niemals den Frühstückstisch schon am Abend zuvor zu decken, denn Nachtaktive denken dann, es sei schon Morgen. Für alle Beteiligten bedeutet das Konzept: Think out of the box! Vor allem externe und neue Mitarbeitende müssen sich umstellen. Denn nicht die Pflegebedürftigkeit steht im



**Mithelfen trägt dazu bei, fit und lebensbejahend zu bleiben.**

Vordergrund, sondern eine lebensbejahende, fröhliche Grundhaltung und gute Pflege. Das trägt die Gemeinschaft. Der «Nebeneffekt» bei der Belegschaft: eine geringere Krankheitsquote, und vor allem eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit. Dies wird übrigens im zweijährigen Rhythmus regelmässig durch unabhängige Institute überprüft.

#### **Wie geht es den Bewohnenden damit?**

Unsere Beobachtung ist: Wer eine Aufgabe hat, erhält auch kognitive Fähigkeiten zurück. Das Gefühl, gebraucht zu werden, selbstwirksam zu sein, ist ein Lebenselixier im Alter. Dadurch verbessern sich rund 30 Prozent der Bewohnenden in ihrem Allgemeinzustand so, dass sie entweder nach Hause zurückkehren, wenn sie denn wollen, oder im Pflegegrad zurückgestuft werden können. Rund 50 Prozent der Bewohnenden können ihren Gesundheitsstatus erhalten.

#### **Haben Sie ein Beispiel vor Augen?**

Es kommt immer wieder zu erstaunlichen Situationen. Lange Zeit hat beispielsweise eine 24-Stunden-Kraft eine alte Dame zuhause betreut. Diese lebt jetzt bei uns. Innerhalb weniger Tage wurde aus der dementen Rollstuhlfahrerin eine aktive Frau, die kommuniziert, die mithilft beim Kochen oder im Haushalt. Die Tochter war überrascht, dass die Mutter jetzt aufstehen und am Rollator spazieren gehen kann, ganz ohne Rollstuhl.

**Interview:** Sabine Fuchs

Karin Striedl ist Verantwortliche Coach und Trainerin bei der BeneVit-Akademie.

Zweitpublikation eines Artikels aus dem «Journal bso» ([www.bso.ch](http://www.bso.ch)).

#### **Branchen-Know-how für die Organisationsentwicklung**

Viele Alters- und Pflegeheime erhalten regelmässig Anfragen von Beratungsfirmen und Consultants, die ihre Dienste anbieten, um Prozesse zu optimieren. Leider verstehen diese Anbieter oft wenig bis nichts von der Langzeitpflege. So ist es nicht verwunderlich, dass sie in unserer Branche keinen guten Ruf geniessen. Doch externe Unterstützung kann durchaus eine grosse Wirkung entfalten. Wir fanden es interessant, dass die BeneVit Gruppe in Deutschland das Heft selbst in die Hand genommen hat und eine eigene Akademie gründete, um die Alterspflege weiterzuentwickeln. Mit diesem Interview mit Coach Karin Striedl zum «Mitmach-Pflegeheim» werfen wir einen Blick über die Schweiz hinaus. Wir sind überzeugt, dass gute Beispiele dazu inspirieren, den eigenen Betrieb innovativ in eine erfolgreiche Zukunft zu führen. Der FOCUS soll die Leserschaft unserer Branche mit diesem und anderen Artikeln zum Nachdenken anregen und zu Verbesserungen inspirieren. Dies getreu dem Motto «Prüft alles, das Gute behaltet».

Betriebe, welche ihre besonderen Konzepte und Erfahrungen ebenfalls mit anderen teilen wollen, sind hiermit herzlich aufgefordert, sich bei uns zu melden unter [info@senesuisse.ch](mailto:info@senesuisse.ch).

ANZEIGE

**careum**  
Careum  
Weiterbildung

GERONTOLOGIE UND KOMMUNALE ALTERSARBEIT

**«Integrative Versorgung»  
Zukunft in der Altersarbeit oder  
ein unfinanzierbarer Traum?**

Donnerstag, 16. Januar 2025  
13.00–17.00 Uhr, Aarau

**Jetzt anmelden** →



## Wachstum und Mitarbeitendenbindung trotz Herausforderungen

Mit der Eröffnung des Lindenparks im August 2022 begann ein herausfordernder Prozess: der stufenweise Ausbau von vier auf zwölf Wohngruppen, die Rekrutierung neuer Mitarbeitender und die Zusammenführung von Teams in einer neuen Umgebung. Neue Strukturen und Abläufe sowie das Schaffen von Vertrauen prägten diese Phase, während die Betreuung der Angehörigen und die Unternehmenskultur stets im Fokus standen.

Die Genossenschaft für Altersbetreuung und Pflege Gäu, kurz GAG, hat in den letzten Jahren viel in die Bindung und Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden investiert. Zu den Massnahmen gehören attraktive Weiterbildungen, flexible und individualisierte Arbeitseinsätze sowie zusätzliche Vorteile wie Nackenmassagen. Besonders erfolgreich ist das Programm «Mitarbeitende werben Mitarbeitende», das viele neue potenzielle Mitarbeitende angezogen hat und die Arbeitgeberattraktivität stärkt.

### Festanstellungen bevorzugt

Trotz dieser Anreize musste vermehrt auf Leiharbeitskräfte zurückgegriffen werden, was nicht nur höhere Kosten verursachte, sondern auch Herausforderungen für die festen Teams mit sich brachte. Mitarbeitende von Personalverleihbüros können ihre Wunscharbeitseinsätze oft diktieren, was im Extremfall bedeuten kann, dass die eigenen Festangestellten die weniger attraktiven Arbeitseinsätze bewältigen müssen. Zudem sind unsere eigenen Mitarbeitenden mit viel mehr Herzblut dabei und «ihre» Bewohnenden und das Wohl ihrer Kolleginnen und Kollegen liegt ihnen sehr am Herzen.

### Den Veränderungen gut begegnen

Durch das Wachstum der Teams und mit dem neuen Standort Demenzzentrum Lindenpark in Balsthal mussten sich alle an viel Neues gewöhnen. Das Phasenmodell nach Tuckman, das die Entwicklung von Teams beschreibt, war dabei eine wertvolle Orientierung. Die Bereichs- und Abteilungsleitungen begleiteten ihre Mitarbeitenden durch diese Phasen mit viel Wertschätzung und Unterstützung – bis sie in der jetzigen leistungsstarken «Performing-Phase» angekommen sind.

Trotz aller Bemühungen können nicht alle Wünsche der Mitarbeitenden erfüllt werden, besonders in Bezug auf Schichtpläne oder Lohnforderungen, die angesichts des Arbeitskräftemangels teilweise sehr hoch sind. Die GAG bleibt jedoch bestrebt, so weit wie möglich auf individuelle Wünsche einzugehen, etwa durch flexible Dienstpläne für Eltern.

Das Ergebnis: eine starke, engagierte Belegschaft, die sich den Herausforderungen stellt und gemeinsam auf eine erfolgreiche Zukunft hinarbeitet – zum Wohl der Bewohnenden, Angehörigen und Mitarbeitenden.

**Text:** Alterszentren GAG (Gina Kunst, Barbara Schenker, Sandrina Berger)

ANZEIGE

CURAVIVA

ARTISET

senesuisse

## «NIP-Q-UPGRADE»: Pflegeheime für die Teilnahme an einer Pilotstudie gesucht

Mehr Informationen



Anmeldung



CURAVIVA und senesuisse verantworten im Auftrag der eidgenössischen Qualitätskommission das nationale Implementierungsprogramm NIP-Q-UPGRADE. Dieses soll Betriebe unterstützen, eine gute Datenqualität bei den medizinischen Qualitätsindikatoren (MQI) zu erreichen sowie sinnvolle und wirksame Massnahmen im Bereich der Qualitätsförderung umzusetzen.

Nationales Implementierungsprogramm – **Qualität der Langzeitpflege in Alters- und Pflegeheimen (NIP-Q-UPGRADE)**, Übertragung von Aufgaben mit Abgeltung durch die Eidgenössische Qualitätskommission (EQK) an: ARTISET mit dem Branchenverband CURAVIVA und senesuisse – [Laufende Programme und Projekte \(admin.ch\)](#)

Umgesetzt in Zusammenarbeit mit dem Institut für Pflegewissenschaft (INS), Universität Basel, Institut et Haute Ecole de la Santé La Source (La Source), Lausanne und Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI), Manno.

Universität  
Basel  
Pflegewissenschaft  
Nursing Science

Scuola universitaria professionale  
della Svizzera italiana  
**SUPSI**

**La Source.**  
Institut et Haute  
Ecole de la Santé

# Soziale Arbeit in der Langzeitpflege als Schlüssel für Wohlbefinden



In Alters- und Pflegeheimen bewirkt die Soziale Arbeit eine bessere Lebensqualität für die Bewohnenden. Dennoch ist der Einbezug solcher Fachpersonen noch zu wenig verbreitet. Alexandre Donzallaz, Leiter des sozialtherapeutischen Bereichs in einem Waadtländer Alters- und Pflegeheim, erklärt uns die Besonderheiten und die Bedeutung dieses Berufsfelds.

## Was sind die Hauptaufgaben der sozialtherapeutischen Mitarbeitenden in den Langzeitbetrieben und warum ist ihre Arbeit wertvoll?

Die sozialtherapeutischen Mitarbeitenden haben spezifische Aufgaben im Bereich der Aktivierung. Dazu gehören Einzelgespräche, um auf die emotionalen Bedürfnisse der Bewohnenden einzugehen, und Gruppenaktivitäten, um die kognitiven und motorischen Fähigkeiten zu fördern. Diese Arbeit erfüllt ein Bedürfnis, das durch das Pflegepersonal alleine nicht befriedigt werden kann. Wenn ein Mensch sein Zuhause verlässt, befindet er sich in einer emotional anspruchsvollen Situation. Wir nehmen uns deshalb die Zeit, ihm zuzuhören, Orientierung zu geben und nach Lösungen zu suchen, die seinen Bedürfnissen entsprechen. Wir übernehmen die Rolle von Vermittlern, die den Bewohnenden helfen, Antworten für ihre Herausforderungen zu finden. Neben der individuellen Betreuung helfen Gruppenaktivitäten, um funktionale und soziale Fähigkeiten zu erhalten, etwa durch gemeinsames Kochen oder leichte Gymnastik. Diese Tätigkeiten entsprechen auch den kantonalen Vorgaben.

## Welche Vorteile bringt diese Arbeit den Bewohnenden?

Der grösste Mehrwert ist, dass sie sich gehört fühlen. Wir dürfen uns Zeit nehmen für die Bewohnenden, was das Pflegepersonal nicht immer kann. Dadurch entsteht eine Vertrauensbeziehung und es führt dazu, dass Bewohnende zu uns kommen, wenn sie emotional herausgefordert sind. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist unser ganzheitlicher Ansatz: Wir nehmen alle Facetten und Ansprüche der Bewohnenden wahr. So habe ich beispielsweise kürzlich einen Bewohner beim Kauf eines Ladegeräts für sein Handy begleitet. Solche kleinen Handlungen stärken ihre Autonomie und ihr Gefühl der Zugehörigkeit am gesellschaftlichen Leben. Diesem Modell der ganzheitlichen Begleitung gehört meines Erachtens die Zukunft.

«Die Zusammenarbeit zwischen Pflege und Sozialer Arbeit ist unerlässlich.»

## Bietet das für das Pflegepersonal einen Mehrwert?

Ja, wir können eine wertvolle Ressource für das Pflegepersonal sein, insbesondere bei herausforderndem Verhalten. Dank unserer Kompetenzen und pädagogischen Instrumente haben wir einen anderen Blick auf komplexe Probleme und können Interventionsmöglichkeiten vorschlagen.

## Was denken Sie: Kann die sozialtherapeutische Arbeit das Pflegepersonal entlasten?

Ich glaube nicht, dass dies eine gute Idee ist. Unsere Arbeit muss die Pflege ergänzen, ohne in ihre Verantwortung einzugreifen. Würden wir anfangen, Aufgaben der Pflege zu übernehmen, laufen wir Gefahr, unsere Legitimität als Sozialarbeitende zu verlieren. Dies würde die spezifische Aufgabe und den Wert unserer Rolle schwächen.

## Welche Tipps geben Sie anderen, die sich für eine solche Stelle interessieren?

Ich würde ihnen erklären, dass die Legitimität unserer Arbeit nicht von vornherein gegeben ist. Man muss bereit sein, unsere spezifische Rolle aufzubauen und zu verteidigen, zumal es immer noch Vorurteile gibt und unser Beruf unterschätzt wird. Die Arbeit in Alters- und Pflegeheimen verlangt von uns, den eigenen Wert nachzuweisen, manchmal auch angesichts negativer Sichtweisen.

## Wenn Sie wünschen könnten: Wie sollte die Zusammenarbeit in der Langzeitpflege in Zukunft aussehen?

Wichtig ist, für das Thema schon in den Ausbildungsstätten zu sensibilisieren. Im Rahmen der Ausbildung wären gemeinsame Austauschtreffen hilfreich, um die Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen Pflege und Sozialer Arbeit zu unterstreichen. Und in der Praxis braucht es eine grössere Offenheit. Wir können den vielfältigen Bedürfnissen der Bewohnenden nicht gerecht werden, wenn wir in Silos arbeiten. Die Zusammenarbeit zwischen Pflegepersonal und Sozialarbeitenden ist unerlässlich, um eine ganzheitliche und qualitativ hochwertige Betreuung zu gewährleisten.

Interview: AVA



## Pflege und Betreuung mit gleichem Stellenwert

Bei der Stiftung für Betagte in Münsingen gibt es neben den Pfllegeteams auch ein Team mit sechs Personen aus sozialen Berufen. Sie übernehmen, wie alle anderen Mitarbeitenden, Betreuungsaufgaben, dies aber ausschliesslich und in etwas umfassender Form. Das hat diverse Vorteile für die Bewohnenden und die Angehörigen, aber auch für die Pflegemitarbeitenden.

Wer in Münsingen das Alterszentrum Schlossgut betritt, spürt sofort: Wer hier lebt, wird mit allen Eigenheiten und Wünschen wahrgenommen, damit sich alle wohlfühlen. Die positive Grundstimmung überträgt sich auf sämtliche Menschen, ob sie im Haus wohnen, arbeiten oder ein und aus gehen. «Weil wir genügend Mitarbeitende einplanen können, ist es uns möglich, präsent zu sein und der Betreuung Gewicht zu geben. Dadurch fühlen sich die Bewohnenden abgeholt und ernst genommen. Das wiederum hat einen positiven Effekt für die Mitarbeitenden. Die Arbeit ist angenehmer und mit weniger Stress verbunden, was sich beruhigend auf alle auswirkt», erklärt Simon Eugster, Leiter Soziales und Teil-Bereichsleiter Betreuung und Pflege. Er ergänzt: «Für die Bewohnenden ist der Gewinn durch uns Sozialarbeitende, dass sie wirklich für alle Themen, die sie als biopsychosoziale Wesen mitbringen, eine Ansprechperson finden, die Gehör dafür hat.»

### Fachkräftemangel bisher wenig spürbar

Der Einsatz von Sozialarbeitenden scheint weitere, positive Auswirkungen zu haben. So kann der Betrieb beispielsweise den Mitarbeitenden aus der Pflege mehr Freiräume bieten, um mit den Bewohnenden Zeit zu verbringen. Zudem sind die Mitarbeitenden des Teams Soziales wichtige Ansprech-

personen, um anspruchsvolle Situationen mit Bewohnenden und Angehörigen abzufangen und direkt oder indirekt Unterstützung zu leisten. Den Fachkräftemangel würden sie bis jetzt in Münsingen kaum spüren, sagt Simon Eugster, der auch Mitglied der Geschäftsleitung der Stiftung ist. Sie hätten gar ein Pfllegeteam, das seit über einem Jahr in unveränderter Besetzung zusammenarbeite – eine Seltenheit in der heutigen Zeit mit den hohen Fluktuationen.

### Gegenseitiges Verständnis ist wichtig

Damit solch ein neues System der Zusammenarbeit erfolgreich ist, braucht es die Kooperationsfähigkeit von beiden Seiten – von der traditionellen Pflege, aber auch von Sozialarbeitenden oder Menschen aus dem sozialen Umfeld. Nur so gelinge es, einen guten Weg zu finden, wenn man zwar das gleiche Ziel habe, aber verschiedene Ansätze, um dorthin zu gelangen. Es gelte bei der interdisziplinären Zusammenarbeit Lösungen zu finden, ohne der anderen Person ihre Gültigkeit abzuerkennen, findet Simon Eugster: Sowohl der Pragmatismus der Pflege, Leiden zu lindern, als auch die tiefen Gespräche zur Lösungsfindung, wie sie Sozialarbeitende führen, hätten ihre Berechtigung, zumal meist beide das Gleiche im Sinne hätten, nämlich das Wohlbefinden der Bewohnenden zu erhöhen.

Text: FIN

«Bei der interdisziplinären Zusammenarbeit gilt es Lösungen zu finden, ohne dem Gegenüber die Gültigkeit abzuerkennen.»

Mehr Informationen zum Modell in Münsingen finden Interessierte in der in Kürze erscheinenden **organisationsübergreifenden Publikation zum Thema «Betreuung im Alter»**, bei welcher auch senesuisse mitgewirkt hat.



# Gewinnbringend für die Langzeitpflegebranche

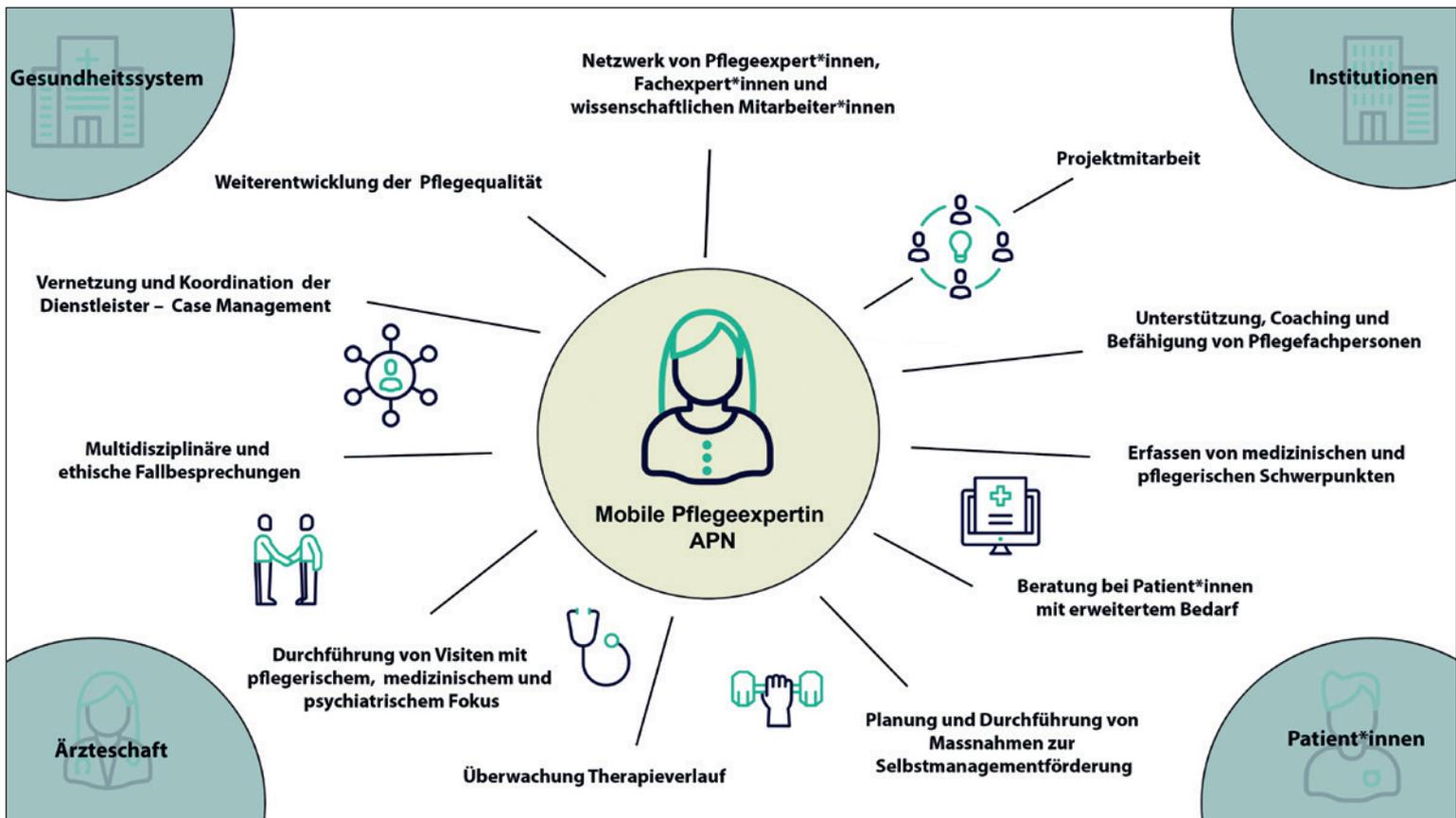
Der gezielte Einsatz von Advanced Practice Nurses (APNs) ist eine sinnvolle Möglichkeit, um den bestehenden und kommenden Herausforderungen in Langzeitpflegeinstitutionen effektiv zu begegnen. So ist es nicht verwunderlich, dass die Rolle der APNs an Bedeutung zunimmt. Sie stärken die Pflege und verbessern die Pflegequalität.



Die Versorgung von Bewohnerinnen und Bewohnern in stationären Pflegeinstitutionen ist pflegerisch und medizinisch komplex. Die Personalressourcen sind knapp. Die Rekrutierung von diplomiertem Pflegefachpersonal ist schwierig. Auch bei den ärztlichen Fachpersonen herrscht Personalmangel, was eingeschränkte zeitliche Ressourcen, unregelmässige Visiten und fehlende Ansprechpersonen mit sich bringt und die Koordination der Behandlung erschwert. Advanced Practice Nurses (APNs) mit Masterabschluss in Pflege bieten einen vielversprechenden Mehrwert, da sich mit ihrem Einsatz den genannten Problemen begegnen lässt.

## Aufgaben, Kompetenzen und Mehrwert der APN

Die Kompetenzen einer APN sind auf chronische Erkrankungen, Multimorbidität und die daraus resultierenden Herausforderungen ausgerichtet. Somit passen sie perfekt zur Langzeitpflege. APNs haben erweiterte klinische Untersuchungs- und Behandlungskompetenzen, die es ihnen ermöglichen, komplexe Situationen zu analysieren und klinische Entscheidungen zu treffen. Sie erfassen medizinische und pflegerische Schwerpunkte, überwachen aktuelle Therapien und leiten erweiterte Massnahmen ein. Dazu gehören Anordnungen von Behand-



APNs sind wichtige Brückenbauerinnen für die optimale Betreuung von Patientinnen und Patienten.



zVg Advacare

**Das Coachen und Befähigen der Pflegepersonen ist eine der zentralen Aufgaben.**

lungen sowie von diagnostischen oder therapeutischen Massnahmen im Rahmen der Kompetenz der APN. Dadurch werden Dekompensationen frühzeitig erkannt und behandelt, Spitaleinweisungen können vermieden werden und die Weiterbetreuung im Alters- und Pflegeheim ist möglich. Angebote wie die Infusionstherapie oder die komplexe Wundpflege lassen sich direkt vor Ort realisieren, was nicht nur die Pflegequalität steigert, sondern auch die Pflegestufen beeinflusst. APNs bringen das Wissen mit, Massnahmen zu triagieren und zu priorisieren sowie Unnötiges wegzulassen. Zugleich werden die ärztlichen Ressourcen entlastet, indem Fragen erst dann zur Ärzteschaft gelangen, wenn deren Kompetenzen notwendig sind. Dadurch bleibt den einzelnen Disziplinen mehr Zeit für ihre jeweiligen Kernaufgaben.



**Effiziente Brücken bauen und coachen**

APNs haben erweiterte kommunikative Fähigkeiten und beraten Bewohnende sowie deren Angehörige zur aktuellen Gesundheitssituation, zur Förderung des Selbstmanagements und zu Advanced Care Planning. Dass APNs die Sprache der Ärzteschaft, aber auch die der Pflegenden, Bewohnenden und Angehörigen sprechen, ist wertvoll und ermöglicht, Brücken ins Behandlungs- und Betreuungsteam zu schlagen. Im Fokus der Tätigkeiten der APNs stehen die Verbesserung der Pflegequalität und die Stärkung der Pflege. APNs sind eine wichtige fachliche und methodische Unterstützung für das Pflegeteam, die Führungsverantwortlichen und die Geschäftsleitung von Pflegeorganisationen. Sie coachen und befähigen die Pflegepersonen in

komplexen Situationen mit «bedside teachings», Fachinputs sowie gezielten Fallbesprechungen. Das Wissen der Pflegenden vor Ort wird so gestärkt und die Machbarkeit bei der Betreuung von komplexen und hochkomplexen Pflegesituationen gesteigert. Es kommt zu weniger Überforderung, was wiederum zu einer höheren Zufriedenheit der Mitarbeitenden führt. APNs erkennen und adressieren Defizite im Bereich Pflegeentwicklung, Qualitätsmanagement und Arbeitsorganisation. Ihr wissenschaftlicher Hintergrund ermöglicht die Verankerung einer evidenzbasierten Pflege. Über- und Unterversorgungen können vermieden werden, der Ressourceneinsatz ist gezielt und strukturiert. Nicht zuletzt nehmen die APNs in den Betrieben eine Vorbildfunktion wahr und repräsentieren sichtbar die Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten in der Pflege. Ihre holistische Sichtweise und die vertieften Kenntnisse über das gesamte Gesundheitssystem sowie zur interprofessionellen Zusammenarbeit bringen deutliche Vorteile für die Langzeitinstitutionen.

Lisa von Deschwanden, Pflegeexpertin APN  
 Melanie Inniger, Pflegeexpertin APN  
 Suleika Kummer, Founder & CEO Advacare

**Über Advacare**

Die Advacare GmbH hat sich, als erste Anbieterin für mobile Pflegeexpertise, in den letzten Jahren darauf spezialisiert, APNs auch mobil einzusetzen. Das innovative Versorgungsmodell ermöglicht es Einrichtungen der Langzeitpflege, den Zugang zu APNs zu fördern für eine flexible und effiziente Versorgung.

[www.advacare.ch](http://www.advacare.ch)

# Wie schaffen wir «gute Arbeitsbedingungen»?



Mit einem «Bundesgesetz über anforderungsgerechte Arbeitsbedingungen für die in der Pflege tätigen Personen» soll die Arbeitssituation der Pflegenden verbessert werden. Der Wille zur Verbesserung ist überall vorhanden. Als Jurist stelle ich mir die Frage, ob dies mit einem neuen Gesetz gelingen kann.

Das Stimmvolk hat mit Annahme der «Pflegeinitiative» dem Bund und den Kantonen die Aufgabe übertragen, «anforderungsgerechte Arbeitsbedingungen für die in der Pflege tätigen Personen» zu schaffen. Im Sommer 2024 lief die Vernehmlassung zu einem neuen Bundesgesetz. Es enthält Vorschläge wie die Reduktion der wöchentlichen Höchstarbeitszeit und der Normalarbeitszeit, die Pflicht zur Bezahlung von Pausen, eine längere Ankündigungsfrist für

Dienstpläne oder auch einen besseren Ausgleich von Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit.

## Was ist in der Praxis gewünscht?

Schweizer Studien über die Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals, zuletzt die Befragung SCOHPICA, kommen alle zum gleichen Ergebnis: Das wichtigste Kriterium zum Verbleib im Pflegeberuf ist das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben. Danach kommen Kriterien wie die wahrgenommene Belastung, Möglichkeiten zur beruflichen Ent-

ANZEIGE

Zeigen Sie Ihren Klientinnen und Klienten, dass ihre Daten bei Ihnen in guten Händen sind – mit dem HIN Label.

Einfach sicher zusammenarbeiten im Schweizer Gesundheitswesen

Mehr erfahren

[www.hin.ch/label](http://www.hin.ch/label)



**Innovative Ansätze, wie der Einbezug neuer Berufsgruppen, können den Pflegepersonalmangel entschärfen.**

wicklung, Anerkennung der Arbeit und finanzielle Entlohnung. Es zeigt sich aber im Alltag, dass die Realität der Arbeitswelt im Widerspruch zu den zentralen Werten der Pflegenden steht. Einerseits ist die Arbeit bei wechselnden Einsatzzeiten und dem 24-Stunden-Betrieb an sieben Tagen die Woche schwierig mit dem Privatleben koordinierbar. Andererseits kann aufgrund der zu knappen Ressourcen nicht so gepflegt und betreut werden, wie es das Berufsethos vorsieht. Wer aus dem Beruf aussteigt, begründet dies hauptsächlich mit besseren Arbeitszeiten und Vereinbarkeit der neuen Tätigkeit mit dem Privatleben oder aber mit der psychischen und körperlichen Belastung in der Pflege.

#### **Was bringt ein Gesetz und was eben nicht?**

Es klingt vielleicht paradox, aber als Jurist bin ich kein Freund von solchen neuen Gesetzen. Diese können zwar gewisse Grundsätze zum Regeln des Zusammenlebens verankern, gleichzeitig bedeuten sie aber eine Einschränkung des individuellen Spielraums für die Betriebe wie auch für die Mitarbeitenden. Gesetze enthalten Regeln für alle, auch wenn sie für viele Betroffene nicht nötig wären oder diese gar eine andere individuelle Regelung bevorzugen würden. Wie ich das meine? Das neue Gesetz setzt den Rahmen deutlich enger und erschwert oder verunmöglicht es dadurch, individuell passende Lösungen zu vereinbaren. Genannt sei hier nur das Beispiel der zahlreichen Mitarbeitenden aus dem Ausland. Viele von ihnen arbeiten am liebsten sechs bis acht Tage am Stück, um danach einige freie Tage an ihrem Wohnort zu geniessen. Das neue Gesetz verbietet

dies, weil man (mit guter Intention!) den Pflegenden möglichst nicht zu viele Arbeitstage am Stück oder Arbeitsstunden pro Woche zumuten möchte.

### «Die Möglichkeiten für individuelle Lösungen werden eingeschränkt.»

#### **Situation könnte sich zusätzlich verschärfen**

Das neue Gesetz erschwert nicht nur passende Einzellösungen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherstellen können, sondern erhöht

den Druck auf die Mitarbeitenden der Pflege sogar noch. Wenn die maximale wöchentliche Arbeitszeit gesenkt wird, dürfen für Zusatzarbeiten bereite Personen nicht mehr so viel arbeiten, wie sie dies möchten und heute tun. Als Folge wegfallender Zusatzeinsätze steigt der Druck auf das noch verfügbare Pflegepersonal. Der Fachkräftemangel wird also durch tiefere Arbeitszeiten zusätzlich verschärft.

Fazit: Neue gesetzliche Vorschriften sind gut gemeint, wirken aber oft kontraproduktiv. Einen wirklichen Nutzen für die Mitarbeitenden würden aus meiner Sicht nebst innovativen Modellen, wie sie etwa in diesem FOCUS erwähnt werden, drei Dinge bringen. Die beste Lösung bestünde in der Verfügbarkeit von mehr als genug gut ausgebildetem Personal, damit alle nach ihren persönlichen Wünschen arbeiten können. Weil dies in Zeiten von allgemeinem Fachkräftemangel unrealistisch ist, muss das zweitbeste Mittel eingesetzt werden: Mehr Geld, damit auch unattraktive Arbeitszeiten angemessen entschädigt sind. Der dritte Lösungsweg ist heute noch undenkbar, würde aber bei Fortschreiten der aktuellen Entwicklung irgendwann zur Realität: Die Schliessung von Pflegeinstitutionen am Wochenende ...

**Text:** CST

# Vormarsch in der Romandie beim Wandel des Pflegeberufs



Das zweite Paket der Pflegeinitiative zielt darauf ab, die Arbeitsbedingungen und die Karriereaussichten des Pflegepersonals durch konkrete Massnahmen zu verbessern. Wir sprachen mit Véronique de Goumoëns über die Herausforderungen und Fortschritte dieser Reform. Sie ist Professorin und Departementsleiterin an der Haute Ecole de la Santé La Source und Vizepräsidentin des Schweizerischen Vereins für Pflegewissenschaft (VFP).

In der Schweiz befindet sich der Pflegeberuf in einem tiefgreifenden Wandel. Reformen sind nötig, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und das Pflegepersonal im Beruf zu halten. Im Rahmen der zweiten Etappe der Umsetzung der Pflegeinitiative werden derzeit verschiedene Massnahmen geprüft. Deren Hauptziel ist es, die Ausstiegsrate aus dem Beruf zu senken und dem neu ausgebildeten Pflegefachpersonal die Mittel an die Hand zu

geben, um langfristig im Beruf aktiv zu bleiben. Dies bedingt eine enge Zusammenarbeit zwischen den Kantonen, den Berufsverbänden und den Arbeitgebern im Gesundheitswesen.

## Regionale Unterschiede

Für Professorin Véronique de Goumoëns muss die Reform vor allem konkrete Fortschritte in der Ausbildung enthalten. «Das Modell Skill-Grade-Mix, welches eine optimale

ANZEIGE



Stadt Zürich  
Schulungszentrum Gesundheit



## BILDEN SIE SICH WEITER!

Es warten neue Kurse und Lehrgänge im Bereich der Pflege und Betreuung auf Sie.

Buchen Sie jetzt Ihre Weiterbildung unter: [stadt-zuerich.ch/sgz](https://stadt-zuerich.ch/sgz)

Wir bilden. **Kompetenzen.**

**SGZ Campus**



Es lohnt sich, in die Jungen zu investieren, die ihre Berufskarriere gerade starten.

Verteilung der Kompetenzen innerhalb der Pflegeteams bezweckt, ist ein entscheidender Hebel, um sowohl die Zufriedenheit der Pflegenden als auch die Qualität der Pflege zu verbessern», stellt sie fest. Sie weist jedoch darauf hin, dass dieses Modell je nach Kanton unterschiedlich umgesetzt wird. In der Westschweiz etwa bevorzugen die Spitäler Pflegefachpersonen mit einem Bachelor-Abschluss, in der Deutschschweiz ist der Kompetenzen-Mix vielfältiger. Diese Unterschiede bringen Herausforderungen mit sich, zeugen aber auch von der Bereitschaft zur Anpassung und Innovation.

Das Gesundheitsdepartement des Kantons Waadt hat vor vier Jahren das Programm «Investpro» ins Leben gerufen, um die Attraktivität der Gesundheitsberufe zu steigern und den Mangel an Pflegepersonal zu bekämpfen. «Die Kantonspflegefachfrau bringt die Arbeitgeber des Kantons und die Mitglieder der Berufsverbände regelmässig zusammen, um die Umsetzung der Pflegeinitiative zu besprechen», sagt unsere Gesprächspartnerin. «Im Moment wird mit viel Energie der Skill-Grade-Mix entwickelt. In der Westschweiz ist der Wille, die Dinge positiv zu verändern, stark spürbar.»

Véronique de Goumoëns merkt auch an, dass die Anerkennung spezialisierter Pflegefachpersonen (APNs) in der Romandie ein vielversprechender Aspekt dieses zweiten Pakets ist. Sie stellt fest: «Advanced Practice Nurses haben, insbesondere in der Onkologie und Geriatrie, nachweislich einen positiven Einfluss auf die Gesundheit der Patientinnen und Patienten sowie auf die Qualität der Pflege.» Internationale Untersuchungen bestätigen diese Wirkung.

**«Wir müssen mit unserem Bildungsangebot immer einen Schritt voraus sein und Hand in Hand mit unseren Partnern vor Ort arbeiten.»**

### Die junge Generation ausbilden und unterstützen

Die Frage, wie sich die Arbeitsbedingungen verbessern lassen, ist ebenfalls zentral. Der neue Gesetzesentwurf sieht etwa eine längere Frist für die Ankündigung der Arbeitszeiten und einen Lohnzuschlag für kurzfristige Einsätze vor. Laut Véronique de Goumoëns sind dies gute Ansätze, gleichzeitig müssten aber junge Diplomierte stärker unterstützt werden. Sie verweist insbesondere auf das Integrationsprogramm, das im Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV) eingeführt wurde, um frisch Angestellten eine passende Unterstützung für die täglichen Herausforderungen zu bieten.

Ein weiterer Pfeiler der Reform ist die berufliche Entwicklung. Die Hochschule für Gesundheit La Source bietet bereits eine breite Palette an Weiterbildungsmöglichkeiten an. Eine der grössten Herausforderungen ist allerdings die fehlende Zeit, daran teilzunehmen. Dem will die Ausbildungsstätte mit Lösungen wie kürzeren und flexibleren Schulungen «à la carte» begegnen. «Als Ausbildungsstätte

haben wir hier eine echte Verantwortung», betont die Professorin. «Die Kluft zwischen dem in der Ausbildung Erlernten und der Realität kann in der Praxis gross sein. Aus diesem Grund müssen wir mit unserem Bildungsangebot einen Schritt voraus sein und

Hand in Hand mit unseren Partnern vor Ort arbeiten.» Laut Véronique de Goumoëns sind Investitionen in die Weiterbildung essenziell, um die Motivation und die Kompetenz des Pflegepersonals aufrechtzuerhalten und gleichzeitig gute Möglichkeiten für die berufliche Weiterentwicklung zu schaffen.

Text: AVA

# easy5

Eine einzige Partnerin für alle  
5 Sozialversicherungen und die  
Lohnadministration. **So einfach.**

Reduzieren Sie Ihren administrativen  
Aufwand und gewinnen Sie Zeit für  
das Wesentliche.



HOTELA

[easy5.ch](http://easy5.ch)