

# ARTISET

Ausgabe 09 | 2024

Das Magazin der Dienstleister für  
Menschen mit Unterstützungsbedarf



Im Fokus

## Grenzverletzungen angehen

**CURAVIVA**

Umsetzung der Pflegeinitiative: Bessere  
Arbeitsbedingungen müssen finanziert sein

**INSTITUT**

Ein neues Reporting-Tool unterstützt soziale  
Institutionen in ihrer Strategieentwicklung

**YOUViTA**

Familien und eine Kita beleben einen Genfer  
Mehrgenerationen-Komplex

# INVOLVE

Die Schweizer App für Mitarbeitende

## Einfach



Die Mitarbeitenden-App von Involve ist für alle ort- und zeitunabhängig sowie einfach nutzbar – unabhängig von Herkunft, Sprache, Alter oder Generation.

## Wertschätzend



Mit Involve fühlen sich Ihre Mitarbeitenden gut aufgehoben und Sie fördern im Betrieb Wertschätzung, Loyalität und ein positives Klima.

## Nah



Als Schweizer KMU begleiten wir Sie eng und vor Ort. Wir sind jederzeit für Sie da, wenn Sie uns brauchen.

## Sicher



Für maximalen Datenschutz und -sicherheit wird die App auf Schweizer Servern gehostet.



**Zäme  
meh erreiche**

mit de Mitarbeitende-App  
vo Involve

♥ Sennhof Vorderwald, Involve-Kunde seit 2022

## Das sagen unsere Kunden



**Stephan Simon** | Geschäftsführer Alters- und Pflegeheim jetzt Niedersimmental AG

«Die App steigert das Wir-Gefühl und der Austausch im Unternehmen verbessert sich merklich. Ich kann es nur empfehlen.»



**Alpina Ganijaj** | Zentrumsleitung Immomänt und Spitex Malters, Betreuung und Pflege Malters AG

«Dank der App haben wir in allen drei Bereichen unserer Organisation die gleiche Übersicht und wissen jederzeit, was wo läuft.»

Stärken Sie mit uns Ihre Unternehmenskultur und fördern Sie die Zufriedenheit und Wertschätzung im Team.

**Jetzt gratis App testen oder Beratungsgespräch vereinbaren.**

**Jetzt testen!**  
[involve.ch/pflege](https://involve.ch/pflege)



# Editorial

**«Fachpersonen sind aufgrund ihrer Professionalität zwar sensibilisiert für solche Fragen, sie tragen aber auch eine besonders hohe Verantwortung.»**

Elisabeth Seifert, Chefredaktorin



## Liebe Leserin, lieber Leser

Eine fragile körperliche, psychische oder kognitive Verfassung macht Menschen abhängig von ihrem sozialen Umfeld, von Angehörigen, aber auch von Fachpersonen im ambulanten oder stationären Bereich. Diese Abhängigkeit verleitet die scheinbar Starken – bewusst oder unbewusst – immer wieder dazu, über diese Menschen zu bestimmen, ihre Meinung und Haltung nicht zu respektieren oder gar ihre körperliche Integrität nicht zu wahren. Grenzverletzungen haben viele verschiedene Ausprägungen.

Ganz besonders betroffen sind Kinder und Jugendliche, Menschen mit Behinderungen sowie betagte und hochbetagte Menschen. In die gesellschaftliche Debatte Eingang gefunden haben zunächst Grenzverletzungen gegenüber Minderjährigen, gerade auch die sexualisierte Gewalt. Seit einigen Jahren wächst das allgemeine Bewusstsein dafür, dass auch ältere Menschen vermehrt von Gewalt betroffen sind. Und jetzt, ausgelöst durch den Bericht des Bundesrats zur Gewalt an Menschen mit Behinderungen, wächst die Sensibilisierung für die Gewaltthematik auch in diesem Bereich.

Wichtig ist, dass sich gerade auch Leistungserbringer mit möglichen Grenzverletzungen auseinandersetzen. Fachpersonen sind aufgrund ihrer Professionalität zwar sensibilisiert für solche Fragen, sie tragen aber gleichzeitig auch eine besonders hohe Verantwortung. Die Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren hat in der Folge des genannten bundesrätlichen Berichts denn auch Mitte Juni 2024 ein «Positionspapier» verabschiedet, in dem sich die Kantone unter anderem dazu bekennen, den Schutz vor Gewalt in stationären Angeboten auszubauen (Seite 10).

Unabhängig davon sind eine Reihe von Institutionen aus den verschiedenen Unterstützungsbereichen derzeit damit

beschäftigt, das Thema Grenzverletzungen mit besonderen Massnahmen anzugehen. Mit dem Alters- und Pflegezentrum Serata in Zizers GR wendet erstmals eine Einrichtung im Altersbereich den Bündner Standard an, um die Mitarbeitenden noch besser für das Thema zu sensibilisieren – und eine «Kultur des Hinschauens» zu entwickeln (Seite 6). Die beiden Behinderteninstitutionen Le Foyer in Lausanne und Fara in Fribourg setzen auf das Konzept «Bientraitance», was frei übersetzt «gute Behandlung» bedeutet: Unter anderem sollen eine gute Gesprächskultur sowie die Partizipation von Bewohnenden Machtmissbrauch verhindern (Seiten 16 und 20). In der Zürcher Kinder- und Jugendinstitution GO DEF sind die Verantwortlichen derzeit mit der Überarbeitung des Verhaltenskodex beschäftigt, der Mitarbeitende und Schutzbefohlene in die Pflicht nimmt (Seite 24).

Den zweiten Teil des Magazins prägen zwei für den Bereich der Langzeitpflege wichtige politische Themen: Curaviva-Geschäftsführerin Christina Zweifel analysiert gemeinsam mit Catherine Bugmann, Projektleiterin Politik von Artiset, die Umsetzungsschritte der Pflegeinitiative (Seite 34). Ende November kommt die Vorlage zur einheitlichen Finanzierung vors Stimmvolk: Die Bedeutung dieser Vorlage gerade auch für die Langzeitpflege erläutern Tschopp Löw, der Leiter Politik von Artiset (Seite 45), sowie Artiset-Geschäftsführer Daniel Höchli (Seite 50). ■

**Titelbild: Grenzverletzungen sind für betroffene Menschen jeden Alters sehr belastend. Foto: Symbolbild/Marco Zanoni**



Gesundheit

zhaw

# Investieren Sie in Ihre Zukunft

Setzen Sie fachliche Schwerpunkte und erweitern Sie Ihre Kompetenzen. Die praxisnahen Studiengänge und Weiterbildungen am Institut für Pflege bringen Sie beruflich weiter.

Jetzt informieren

Mehr Infos unter  
→ [zhaw.ch/gesundheit](http://zhaw.ch/gesundheit)

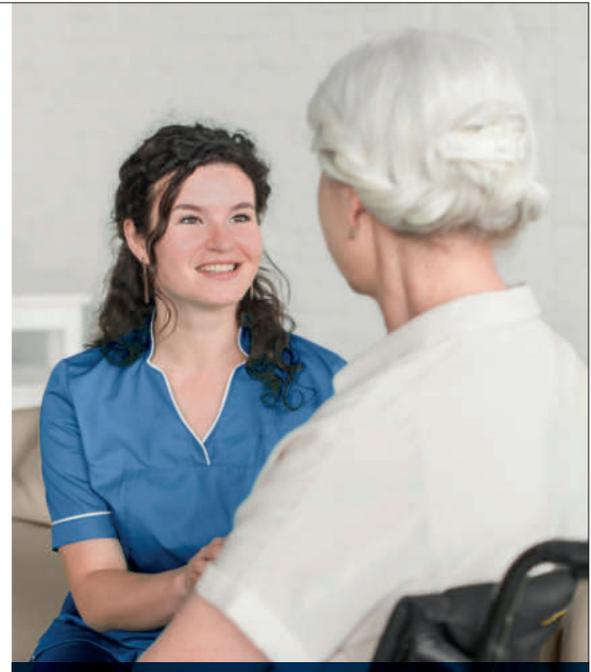


## ARTISET Securit

ARTISET Securit ist die Lösung für die Mitglieder von CURAVIVA, INSOS und YOUVITA mit: **Beratung, Informationen und Schulungen.**

ARTISET Securit ist:

- **einfach** – dank der Online-Plattform asa-control leicht umzusetzen.
- **günstig** – minimiert Ihren Arbeitsaufwand für die Umsetzung der EKAS-Richtlinie 6508.
- **integrierbar** – als eigenständige Arbeitssicherheitslösung einzusetzen oder in ein bestehendes QMS zu integrieren.
- **umfassend** – ein Gesamtpaket mit Plattform, Aus- und Weiterbildungen, Audits, Updates, Beratung.
- **professionell** – Fachspezialist:innen für Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz sind für Sie da.
- **national** – alle Schulungen und Dokumente sind auf Deutsch und Französisch verfügbar.



Die Branchenlösung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

**ARTISET** Fédération der Dienstleister für Menschen mit Unterstützungsbedarf  
**CURAVIVA INSOS YOUVITA**

# Inhalt



**Der Bündner Standard**  
Ein Video zur Umsetzung im  
Alterszentrum Serata in Zizers:



**Impressum:** Redaktion: Elisabeth Seifert (esf), Chefredaktorin; Salomé Zimmermann (sz); Anne-Marie Nicole (amn); France Santi (fisa); Jenny Nerlich (jne) • Korrektorat: Beat Zaugg • Herausgeber: ARTISET • 3. Jahrgang • Adresse: ARTISET, Zieglerstrasse 53, 3007 Bern • Telefon: 031 385 33 33, E-Mail: info@artiset.ch, artiset.ch/Magazin • Geschäfts-/Stelleninserate: Zürichsee Werbe AG, Fachmedien, Tiefenastrasse 2, 8640 Rapperswil, Telefon: 044 928 56 53, E-Mail: markus.haas@fachmedien.ch • Vorstufe und Druck: AST&FISCHER AG, Seftigenstrasse 310, 3084 Wabern, Telefon: 0319631111 • Abonnemente: ARTISET, Telefon: 0313853333, E-Mail: info@artiset.ch • Jahresabonnement Fr. 125.– • Erscheinungsweise: 8 x deutsch (je 4600 Ex.), 4 x französisch (je 1400 Ex.) pro Jahr • WEMF/KS-Beglaubigung 2023 (nur deutsch): 3167 Ex. (davon verkauft 2951 Ex.) • ISSN: 2813-1355 • Nachdruck, auch auszugsweise, nur nach Absprache mit der Redaktion und mit vollständiger Quellenangabe.



DIE NATÜRLICHEN FARBEN  
ZERTIFIZIERT MIT  
CRADLE TO CRADLE



## Im Fokus

- 06 Erstmals führt ein Alters- und Pflegeheim den Bündner Standard ein
- 10 Die Kantone wollen in Institutionen den Schutz vor Gewalt ausbauen
- 14 Ein Leitfaden gibt praktische Tipps
- 16 «Le Foyer» in Lausanne: Wie Partizipation dem Machtmissbrauch entgegenwirkt
- 20 Stiftung Fara in Fribourg: Eine neue Strategie setzt auf «Bientraitance»
- 24 Ein neuer Verhaltenskodex soll zur Sensibilisierung beitragen

## kurz & knapp

- 28 Kinder und Jugendliche besser in Entscheide der Kesb einbeziehen

## Aktuell

- 30 Wie das Zusammenleben diverser Gruppen unter einem Dach funktioniert
- 34 Bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege müssen finanziert sein
- 38 Mit sozialen Medien auf Personalsuche
- 40 Stärkung der Arbeitssicherheit
- 43 Ein neues Reporting-Tool für soziale Institutionen
- 45 Bedeutung der einheitlichen Finanzierung
- 48 Soziale Berufe in der Altersarbeit besser nutzen

## Politische Feder

- 50 Daniel Höchli, Geschäftsführer Artiset



# Mit Konflikten umgehen lernen – dank dem Bündner Standard

Dominique Cerveny, Institutionsleiterin des Alters- und Pflegezentrums Serata, begleitet eine Bewohnerin bei ihrem Spaziergang durch den Garten. Foto: Serata

Der Bündner Standard, ursprünglich 2011 für Institutionen im Kinder- und Jugendbereich entwickelt, findet nun auch bei der Prävention von Gewalt und Grenzverletzungen im Altersbereich Anwendung. Erstmals wurde der Bündner Standard jetzt in einem Alters- und Pflegeheim eingeführt. Dominique Cervený, Leiterin des Alters- und Pflegezentrums Serata in Zizers, erzählt von ihren Erfahrungen.

Von Reka Schweighoffer\*

Im Alters- und Pflegezentrum Serata werden rund hundert pflegebedürftige Betagte und an Demenz erkrankte Menschen betreut. Das Pflegeheim liegt im idyllischen Zizers, eingerahmt von Bündner Bergen und mitten in einer gepflegten Gartenanlage. Es ist Teil der Stiftung «Gott hilft».

Die Stiftung «Gott hilft» entwickelte 2011 den Bündner Standard für Institutionen des Kinder- und Jugendbereichs. Das Produkt wurde ein übersichtliches und anwendungsfreundliches Hilfsmittel, welches dabei unterstützt, Grenzverletzungen zu vermeiden oder professionell aufzuarbeiten. Vor fünf Jahren hat die Stiftung entschieden, dass sie eine zielgruppenunabhängige Version vom Bündner Standard erstellt, die auch in anderen sozialen Einrichtungen genutzt werden kann und online verfügbar ist.

Bei einem Austausch innerhalb der Stiftung entwickelte sich bei Dominique Cervený, der Institutionsleiterin des Alters- und Pflegeheims Serata, ein grosses Interesse daran, den Bündner Standard auch in ihrer Institution einzuführen. Auf den ersten Blick scheinen Pflege und Pädagogik zwei völlig unterschiedliche Arbeitsfelder zu sein. Wenn man jedoch genauer hinsieht, gibt es gemäss Dominique Cervený viele Parallelen zwischen der Phase der Kindheit sowie Jugend und der letzten Lebensphase. Die grösste Gemeinsamkeit sei, dass es sich um Menschen handelt, die aus verschiedenen Gründen Unterstützung benötigen. Und überall dort, wo Menschen gemeinsam unterwegs sind, können herausfordernde Situationen entstehen.

Besonders motivierte Dominique Cervený an der Einführung des Bündner Standards, dass Gewalt und Grenzüberschreitungen Themen sind, die alle Mitarbeitenden betreffen. Im Alterszentrum Serata wurden bis anhin ausschliesslich Mitarbeitende aus der Pflege und Betreuung zum Umgang mit Gewalt geschult, während das Personal aus dem Service oder der Reinigung traditionell keine Schulung erhielt. Das sei schade, denn diese hätten genauso Kontakt mit den Bewohnenden. Es war also eine grosse Chance, dieses Pilotprojekt als gesamten Betrieb in Angriff zu nehmen. Dies, obwohl bis zu diesem

Zeitpunkt kaum jemals ein Bericht über eine Grenzüberschreitung bei der Institutionsleiterin eingegangen ist.

### Ein erstes Verständnis entwickeln

Im Frühling 2023 fand der Kick-off des Projekts «Bündner Standard» statt. In den Tüten auf den Sitzplätzen der Mitarbeitenden war das Popcorn für den Kick-off-Anlass mit Ras el Hanout gewürzt, einer traditionellen Gewürzmischung aus Nordafrika, die aus bis zu 30 verschiedenen Gewürzen besteht. Genauso reichhaltig wurde das Projekt Bündner Standard angekündigt. Weil der gesamte Betrieb mit dem Bündner Standard arbeiten würde, sollte jeder und jede Mitarbeitende seine eigenen Erfahrungen einbringen. So tauchte der ganze Betrieb entlang der zehn Kernelemente des Bündner Standards ins Thema ein und bekam ein erstes Verständnis für Grenzverletzungen und die dazugehörigen Facetten.

Für die Begleitung der Einführung wurde ein interdisziplinäres, fünfköpfiges Prozessbegleitungsteam gebildet, das bereits Erfahrungen mit der Implementierung des Bündner Standards aus dem Kinder- und Jugendbereich mitbrachte. Gemeinsam wurde beschlossen, dass im ersten Projekthalbjahr →

#### DER BÜNDNER STANDARD

Der Bündner Standard ist ein Instrument, das im Kinder- und Jugendbereich entwickelt wurde, um Grenzverletzungen zu vermeiden oder professionell aufzuarbeiten. Die neue Version des Standards ist online verfügbar und kann auch für andere Institutionen genutzt werden, beispielsweise für Institutionen für Menschen mit Behinderung oder für Pflegeheime. Das Einstufungsraster, welches die Grenzverletzungen auf allen Beziehungsebenen definiert, lässt sich für jede Organisation individuell anpassen.

## Im Fokus

die Grundlagen erarbeitet werden, während im zweiten Halbjahr der Bündner Standard im Haus eingeführt und gefestigt wird.

Das Prozessbegleitungsteam erklärte den Mitarbeitenden des Alters- und Pflegezentrums beim Kick-off-Event zudem sehr anschaulich, was der Bündner Standard kann und bezweckt. Besonders spannend war das Aufzeigen der unterschiedlichen Sphären des Miteinanders, in denen sich Personen im Pflegeheim bewegen: Für Mitarbeitende eines Pflegeheims ist ihr Arbeitsort eine öffentliche oder professionelle Sphäre, während es für die Bewohnenden ihr Zuhause ist, und sie sich somit in ihrer Privat- und Intimsphäre bewegen. Es kommt also rein deshalb schon zu Grenzverletzungen, weil sich Personen im Pflegeheim in unterschiedlichen Sphären mit unterschiedlichen Intentionen begegnen.

### Grenzüberschreitungen durch Bewohnende

Intern wurde eine fünfköpfige Projektgruppe gegründet, in der Vertretende aller Arbeitsbereiche und unterschiedlicher Hierarchiestufen mitgemacht haben. Gemeinsam wurden vier Workshops für die Mitarbeitenden des «Serata» organisiert, in denen Situationen aus dem Alltag aufgearbeitet und diskutiert wurden. Die Mitarbeitenden begannen gemeinsam zu reflektieren, welche konflikthafter Situationen in letzter Zeit vorgefallen sind und wie sie in Zukunft besser damit umgehen könnten. Dabei sei aufgefallen, dass es nicht nur Grenzüberschreitungen von Seiten des Personals gebe, wie ungeduldige Bemerkungen, sondern es häufiger als erwartet auch zu grenzüberschreitendem Verhalten durch Bewohnende kommt. «Oft entsteht grenzverletzendes Verhalten auf Seiten der Bewohnenden durch ein nicht gestilltes Bedürfnis» so Cerveny. «Gerade bei Demenzpatienten, die sich nicht mehr gut verbalisieren können, kommt es häufiger zu aggressivem Verhalten gegenüber dem Personal. Aber dahinter steckt immer ein nicht gestilltes Bedürfnis oder das Nicht-Verstehen einer Situation.»

**«Das Thema Grenzüberschreitungen haben wir erfolgreich aus der Tabu-Ecke geholt, und es gehört nun zum Alltag, grenzverletzendes Verhalten zu benennen.»**

Dominique Cerveny. Institutionsleiterin

### Sensibilisierung für den Schweregrad

Die Erarbeitung des Einstufungsrasters ist das Herzstück des Bündner Standards, ihm widmeten Dominique Cerveny und ihre Mitarbeitenden besonders viel Aufmerksamkeit. Im Raster wird die Einteilung von Grenzverletzungen in vier Stufen vorgenommen, von «Alltäglichen Situationen» über «Leichte Grenzverletzung» und «Schwere Grenzverletzung» bis hin zu «Massiven Grenzverletzungen». Zudem gibt es eine Einteilung in die verschiedenen Ebenen – also in die Ebene der Bewohnenden untereinander, Bewohnende gegenüber Mitarbeitende oder Mitarbeitende gegenüber Bewohnenden. Zu den jeweiligen Grenzverletzungen, etwa Beleidigung oder Diebstahl, gibt es im Raster Massnahmen.

Während eines Monats hat das Pflegezentrum Beispiele zu grenzverletzendem Verhalten über alle Arbeitsbereiche hinweg gesammelt. «Wir haben für jeden Bereich eine Mappe mit dem Einstufungsraster und Merkblättern gemacht, damit die Mitarbeitenden nachschlagen können. Uns war besonders wichtig, die Handlungen ganz präzise zu benennen und auszuformulieren. Ausserdem haben wir uns zusammen überlegt, was tolerierbare und nicht tolerierbare Handlungen sind. Was darf man bei uns, was gehört zum Pflegeauftrag, was darf man nicht. So sind rund 40 Beispiele entstanden», so Cerveny.

Anzeige



**DIE PFLEGE GEZIELT AUSRICHTEN**

«Entdecken Sie unsere massgeschneiderte Pflegeberatung zur Optimierung von Organisations- und Arbeitsmodellen. Gerne berate ich Sie persönlich.»

*Ihre Spezialisten für Spital, Heim und Spitex*

**KELLER**  
UNTERNEHMENS  
BERATUNG

Strategie  
Projekte  
Controlling  
Prozesse

STEFANIE SAGER

www.keller-beratung.ch 056 483 05 10 5405 Baden-Dättwil

Diese Beispiele wurden gemeinsam mit den besprochenen Massnahmen ins Einstufungsraster eingetragen und auf den Stationen und den Arbeitsbereichen hinterlegt.

### Eine Meldestelle für Mitarbeitende

Seit November 2023 arbeitet die ganze Institution mit dem neuen Instrument. In jedem Arbeitsbereich gibt es nun eine grüne Mappe mit den erarbeiteten Dokumenten, unter anderem mit dem Einstufungsraster und Merkblättern. Wöchentlich findet im Team ein Austausch statt, und monatlich gibt es Rapporte, um sich über grenzverletzende Erfahrungen auszutauschen. Hilfreich sei zudem die Einrichtung einer unabhängigen, internen Meldestelle für die Mitarbeitende – in Pflegezentrum Serata handelt es sich hierbei um eine Fachperson Aktivierung. Dieses Angebot empfindet Dominique Cerveny als unbedingt nötig, da sich die Mitarbeitenden so auch im geschütztem Rahmen Unterstützung bei heiklen Themen holen können.

«Das Thema Grenzüberschreitungen haben wir erfolgreich aus der Tabu-Ecke geholt, und es gehört nun zum Alltag, grenzverletzendes Verhalten zu benennen», meint Dominique Cerveny. Dabei helfe insbesondere die gemeinsam entwickelte Sprache. Viele Mitarbeitende seien nun sensibilisiert und viel eher dazu bereit, sich im Team Unterstützung zu holen – auch zum Zweck des Selbstschutzes.

Dank den Kommunikationsgefässen wie dem Rapport und den Teammeetings hat man nun auch Zeit und das Bewusstsein, brenzlige Situationen aufzuarbeiten: Eine Bewohnerin wehrte sich zum Beispiel am Morgen vehement gegen die Körperpflege und wurde verbal ausfällig. Dies wurde bis anhin zur Kenntnis genommen und es kostete alle Beteiligten viel Energie, die Bewohnerin doch zur Körperpflege zu bewegen. Im Rahmen des Bündner Standards wurde diese Situation evaluiert und festgestellt, dass die Bewohnerin sich früher immer abends geduscht hat. Die Körperpflege wurde deshalb auf den Abend gelegt und funktionierte ab dann ohne Auseinandersetzungen. Ohne den Bündner Standard Rapport hätte es womöglich länger gedauert, diese und andere Situation anzusprechen und gemeinsam eine Lösung zu finden. Ein besonderes Augenmerk liegt nun auch darauf, schnell zu handeln, wenn vermeintlich leichte Grenzverletzungen – wie abwertende Bemerkungen oder Drohungen – zeitlich gehäuft auftreten.

### Eine Kultur des Hin- und Nicht-Wegschauens

«Bereichsübergreifend ein thematisches Projekt zu realisieren, ist zwar bereichernd, aber immer auch eine Herausforderung. Die Denkart ist in den Arbeitsbereichen unterschiedlich, der Umgang mit dem Dokumentieren ist ebenfalls herausfordernd, da es nicht in allen Bereichen eigens dafür ausgelegte Systeme gibt. Da sind wir noch am Tüfteln», sagt Dominique Cerveny.

Die Herausforderung sei, alle Mitarbeitenden im Boot zu haben. Dass das Alters- und Pflegezentrum Serata den Bündner Standard mit eigenen Beispielen selbst erarbeitet hat, habe geholfen, die Mitarbeitenden für das Projekt zu begeistern.

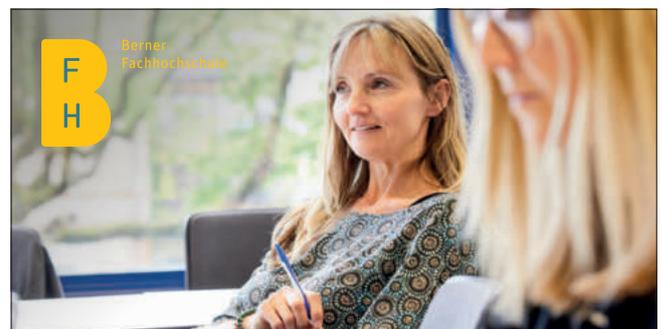
«Wenn man beteiligt ist, fühlt man sich automatisch auch als Teil davon.» Neu werden im Rahmen des Projektes weitere Themen bearbeitet, zum Beispiel die Einbindung der Nachwachen sowie die Erweiterung auf grenzüberschreitendes Verhalten unter Mitarbeitenden. «Wir haben vor und nach der Einführung des Bündner Standards eine Evaluation gemacht, und auf dem Papier haben die Fälle von Grenzüberschreitung seit letztem Jahr exponentiell zugenommen. Also ist es gefährlicher bei uns geworden?», fragt Cerveny mit einem Augenzwinkern. «Nein, natürlich nicht! Wir haben unterdessen eine Kultur des Hinsehens entwickelt und sind jetzt mit dem Thema professionell und selbstbewusst unterwegs.» ■

\*Reka Schweighoffer ist wissenschaftliche Mitarbeiterin des Branchenverbands Curaviva.

Ein Video zur Einführung  
des Bündner Standards im  
Pflegezentrum Serata



Anzeige



## Weiterbildung an der BFH

CAS Demenz und Lebensgestaltung | Start: November 2024

CAS Eigenweltorientierte Kommunikation Demenz  
Start: April 2025

Fachkurs Interprofessionelle Zusammenarbeit in der Lebenswelt älterer Menschen | Start: Januar 2025

Kurs Diagnostik und Management Schwindel | Start: Januar 2025

Kurs Unerfüllter Kinderwunsch – ganzheitlich betreut und begleitet | Start: Februar 2025

[bfh.ch/gesundheit/weiterbildung](https://bfh.ch/gesundheit/weiterbildung)

► Gesundheit



# Kantone sehen Handlungsbedarf

Wie vor einigen Jahren im Bereich Alter gewinnen Grenzverletzungen jetzt auch bei Menschen mit Behinderungen vermehrt öffentliche Aufmerksamkeit. Die Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren hat Mitte Juni 2024 ein «Positionspapier» genehmigt, in dem die Kantone sich unter anderem dazu bekennen, den Schutz vor Gewalt in stationären Angeboten auszubauen.

Von Elisabeth Seifert

Seit einiger Zeit wächst das Bewusstsein dafür, dass Menschen im höheren und hohen Alter vermehrt von Gewalt betroffen sind, von psychischem oder physischem Machtmissbrauch unterschiedlicher Art. Solche Grenzverletzungen sind die Folge der Fragilität von Menschen, die sie abhängig macht von ihrem Umfeld, von Angehörigen, aber auch von Fachpersonen im ambulanten und stationären Bereich.

Ein wichtiger Treiber für die Sensibilisierung war vor rund vier Jahren der Bericht des Bundesrates, «Gewalt im Alter verhindern», der als Antwort auf ein parlamentarisches Postulat publiziert worden war. Der Bericht machte

erstmalig bekannt, dass Jahr für Jahr in der Schweiz zwischen 300 000 und 500 000 Menschen im Alter ab 60 Jahren Grenzverletzungen erdulden müssen, wobei nur ein kleiner Teil davon bekannt wird. Um die Öffentlichkeit zu informieren sowie Gewaltopfer zu unterstützen und ihr Umfeld zu beraten, ist vor zwei Jahren etwa das nationale Kompetenzzentrum Alter ohne Gewalt gegründet worden. Damit haben sich drei in den verschiedenen Sprachregionen tätige Organisationen ein gemeinsames Dach gegeben, um ihre Aufklärungsarbeit voranzutreiben.

Während im Altersbereich die Sensibilisierung für die Gewaltthematik

langsam wächst, ist dies bei Menschen mit Behinderung – noch – weniger der Fall. Auch hier dürfte jetzt ein Bericht des Bundesrates ein wichtiger Motor sein: Im Juni letztes Jahr erfüllte der Bundesrat mit seinem Bericht zur Gewalt an Menschen mit Behinderungen in der Schweiz ein vom Parlament überwiesenes Postulat der Solothurner SP-Ständerätin Franziska Roth.

## **Es gibt keine verlässliche Datengrundlage**

Da für die Schweiz kaum verlässliche Daten vorliegen, enthält der Bericht im Unterschied zur Gewaltthematik im Alter keine konkreten Zahlen. Studien

aus den Nachbarstaaten würden indes zeigen, so der Bundesrat, «dass Frauen und Männer mit Behinderungen überdurchschnittlich stark von physischer, psychischer und sexueller Gewalt betroffen sind». Die Problematik werde dabei durch strukturelle Faktoren wie Benachteiligungen bei der Wohn- und Arbeitssituation sowie dem eingeschränkten Zugang zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten verstärkt. Ein besonders hohes Risiko, Opfer von Gewalt zu werden, hätten Menschen, «die in Institutionen der Behindertenhilfe leben, von der Unterstützung Dritter abhängig oder von kommunikativen Einschränkungen betroffen sind».

Aufgrund dieser Einschätzungen formuliert der Bundesrat eine Reihe von Massnahmen, die sich an die Bundesverwaltung richten. Zudem adressiert der Bund Empfehlungen an Kantone, in deren Zuständigkeit insbesondere die Bewilligung und die Aufsicht der Behinderteneinrichtungen fallen. Im Vordergrund stehen hier denn auch Empfehlungen, die kantonalen Massnahmen zum Schutz vor Gewalt in stationären Angeboten zu harmonisieren und auszubauen. Weitere Empfehlungen betreffen die Sicherstellung der Zugänglichkeit von Beratungs- und Schutzangeboten sowie die Förderung der Weiterbildung und Vernetzung der Fachpersonen.

### **Unterschiede beim Schutz vor Gewalt**

Mitte Juni 2024 hat die Plenarversammlung der Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK) ein «Positionspapier» genehmigt, das den im bundesrätlichen Bericht umrissenen Handlungsbedarf anerkennt, im Detail prüft und Massnahmen vorschlägt. Erarbeitet worden ist das Positionspapier seit Juni 2023 unter der Leitung der SODK von verschiedenen Gremien aus dem Bereich Behinderung; unter anderem mittels Umfragen bei sämtlichen Kantonen und Diskussionen mit Vertretenden kantonalen Behindertenabteilungen aus allen Regionen der Schweiz.

**«Aufgrund der nationalen Diskussionen haben wir bei unseren Aufsichtsbesuchen derzeit das Thema Gewalt gewählt. Wir überprüfen zum Beispiel, welche Gewaltvorfälle dokumentiert worden sind und wie man darauf reagiert hat.»**

Anita Müller-Rüegg, Kanton Zug

Ein grosser Teil der Kantone verlangt gemäss der SODK-Bestandesaufnahme im Rahmen des Bewilligungsverfahrens von stationären Einrichtungen Instrumente zum Schutz vor Gewalt und Übergriffen. Die Auswertung der Befragungen zeige jedoch, «dass eine grosse Heterogenität bezüglich dieser Instrumente besteht», heisst es im Positionspapier. Am häufigsten verlangt würden Konzepte für die Prävention und zum Schutz vor Gewalt, Missbrauch und Misshandlungen. Weiter zeigt die Bestandesaufnahme, dass nur etwa die Hälfte der Kantone von den Institutionen die Einrichtung einer internen Meldestelle verlangt, an die sich gewaltbetroffene Personen wenden können.

### **Der Kanton Zug hat die Aufsicht komplett umgekrempelt**

Um die Empfehlungen des Bundesrats umzusetzen, macht das Positionspapier den Vorschlag, eine Arbeitsgruppe mit Vertretenden von Kantonen aus allen Regionen der Schweiz einzusetzen. Diese soll Beispiele guter Praxis aus den Kantonen zusammengetragen und allen zur Verfügung stellen.

Viele Kantone beschäftigen sich schon länger mit dem Thema Gewalt an Menschen mit Behinderung, unterstreicht

Anita Müller-Rüegg, Co-Leiterin der Abteilung Behinderung und Betreuungsleistungen im Kanton Zug. Gemeinsam mit anderen Kantonsvertretern war sie an der Erarbeitung des Positionspapiers beteiligt. Innerhalb der Institutionen gehe es ganz besonders darum, so Müller, Mitarbeitende für die subtilen Formen von Gewalt zu sensibilisieren. Aus solchen Gründen plädiere die SODK etwa dafür, beim Thema Gewalt immer auch den Umgang mit freiheitsbeschränkenden Massnahmen mitzudenken. Müller: «Freiheitsbeschränkende Massnahmen sind immer auch Gewalt, man muss diese deshalb sehr sorgfältig anwenden.»

Mit dem neuen, Anfang Jahr in Kraft getretenen Gesetz über Leistungen für Menschen mit Behinderung und Betreuungsbedarf hat der Kanton Zug unter anderem klar definiert, über welche Instrumente die Institutionen zum Schutz vor Gewalt verfügen müssen. Dazu gehören verschiedene Konzepte und auch die Verpflichtung zur Einführung einer internen Meldestelle.

Um eine Verbesserung der Qualität zu erreichen, gerade auch bei einem solch sensiblen Thema wie Gewalt und Grenzverletzungen, dürfe man es aber nicht mit solchen Regelungen bewenden →

SWISS  
SVG  
2025  
*Trophy*

Der Wettbewerb für die Spital-, Heim-,  
Gemeinschafts- und Systemgastronomie

**IST IHR TEAM  
DAS BESTE  
DER BRANCHE?**



Jetzt  
anmelden!  
Bis 21.11.2024

[svg-trophy.ch](http://svg-trophy.ch)



**Kitzelsandferien  
habe ich so gern.**

Dank Ihrer Spende erhalten Menschen mit  
Behinderungen einen chancengleichen  
Zugang zu Ferien und Freizeitaktivitäten.

**Jetzt spenden. [denkanmich.ch](http://denkanmich.ch)**

Jetzt spenden  
mit **TWINT!**



IBAN CH44 0077 0254 8509 0200 1

**SRF** Schweizer Radio  
und Fernsehen  
Die Solidaritätsstiftung  
des SRF



belassen, ist Anita Müller überzeugt. Der Kanton Zug habe deshalb bereits im Jahr 2019 die Aufsicht über die Institutionen komplett umgekrempelt: Alle vier Jahre an jeweils ein bis vier Halbtagen statten Vertretende der kantonalen Abteilung für Behinderung den Institutionen einen Besuch ab. «Bei diesen Besuchen reden wir nicht nur mit der Heimleitung, sondern auch mit Mitarbeitenden und den Menschen mit Behinderung.»

Bei jedem Besuchszyklus steht ein anderes Schwerpunktthema im Zentrum. «Aufgrund der nationalen Diskussionen haben wir jetzt das Thema Gewalt gewählt.» Dabei werde zum Beispiel überprüft, welche Gewaltvorfälle dokumentiert worden sind und wie man darauf reagiert hat. Es gehe auch darum, herauszufinden, ob die Mitarbeitenden die Konzepte kennen. «Bei den Dienstleistungsnutzenden, also den Bewohnenden, interessiert es uns, ob sie darüber Bescheid wissen, was sie unternehmen können, wenn sie ein ungutes Gefühl haben.» Viele Institutionen mussten sich an die neue Form der Aufsicht erst gewöhnen. «In der Zwischenzeit hat es sich eingespielt, und wir erhalten auch positive Rückmeldungen», beobachtet Anita Müller. Besonders gut an kommen die Besuche bei den Menschen mit Behinderung: «Sie freuen sich darüber, dass der Kanton mit ihnen spricht und sie anhört.»

### **Der Kanton Luzern lässt seine Konzepte überprüfen**

Wie der Kanton Zug statten auch die kantonalen Behörden im Kanton Luzern den Behinderteninstitutionen in regelmässigen Abständen einen Besuch ab. «Wir prüfen dabei, ob Konzepte bestehen und wie diese, gerade auch im Bereich Gewaltprävention und Krisenintervention, im Alltag umgesetzt werden und ob interne Schulungen durchgeführt werden», sagt Heidi Schwander, Abteilungsleiterin Behinderung und Betreuung; auch sie hat bei der Erarbeitung des Positionspapiers mitgewirkt. «Wir versuchen bei unseren Aufsichtsbesuchen mit den Dienstleistungsnutzenden in einen direkten Dialog zu treten.» Luzern

## **«Mit der Verpflichtung, freiheitsbeschränkende Massnahmen zu rapportieren, haben wir eine allgemeine Diskussion rund um das Thema Gewalt lanciert.»**

Heidi Schwander, Kanton Luzern

habe ein ähnliches Aufsichtskonzept wie der Kanton Zug, so Schwander. Sie schätzt den Austausch unter den Kantonen, in der Zentralschweiz und innerhalb der SODK-Arbeitsgruppen. «Es muss nicht jeder Kanton das Rad neu erfinden, sondern man kann sich an gut funktionierenden Instrumenten anderer Kantone orientieren.»

Vor dem Hintergrund der aktuellen Debatte über Gewalt und da die entsprechenden kantonalen Wegleitungen in die Jahre gekommen sind, sind die Verantwortlichen im Kanton Luzern derzeit damit beschäftigt, diese im Hinblick auf mögliche Anpassungen zu überprüfen. Es bestehen derzeit keine detaillierten Vorgaben. So kennt Luzern etwa keine Verpflichtung, eine interne Meldestelle zu führen. Rund die Hälfte der Institutionen verfügt dennoch über eine solche. «Institutionen, die eine Meldestelle haben und auch die entsprechenden Weiterbildungen anbieten, sind für die Thematik besser sensibilisiert», beobachtet Schwander. Seit 2023 müssen die Institutionen im Kanton Luzern im Rahmen des jährlichen Qualitätsreporting die Anzahl und die Art freiheitsbeschränkender Massnahmen

rapportieren. «Solche Massnahmen sind Ausdruck struktureller Gewalt und brauchen deshalb eine besondere Aufmerksamkeit.» Schon allein die Definition freiheitsbeschränkender Massnahmen sei sehr anspruchsvoll. «Mit der Verpflichtung, diese Massnahmen zu rapportieren, haben wir eine allgemeine Diskussion rund um das Thema Gewalt lanciert.» Solche Diskussionen ermöglichen es, eine gemeinsame Haltung zum Thema zu fördern, betont Schwander, «und uns darüber klar zu werden, was alles unter Gewalt zu verstehen ist».

### **Sensibilisierung des Umfelds und der Gesellschaft**

Heidi Schwander und Anita Müller betonen beide, dass die Diskussion rund um Gewalt an Menschen mit Behinderung breit geführt werden muss. In der Pflicht stehe hier ganz besonders der Bund. «Wir brauchen eine öffentliche Sensibilisierungs- und Informationskampagne», fordert Anita Müller. «Menschen mit Behinderung erfahren im öffentlichen Raum immer wieder Grenzverletzungen unterschiedlicher Art». Sensibilisierungsarbeit braucht es auch bei den Angehörigen. Und auch Menschen mit Behinderungen müssen wissen, dass sie sich äussern dürfen, wenn sie sich in und mit einer Situation unwohl fühlen.

Heidi Schwander plädiert dafür, die breite – alle Teile der Gesellschaft einschliessende – Sensibilisierungsarbeit im Bereich Alter auch für Menschen mit Behinderung zu nutzen. «Wir dürfen nicht in Alterskategorien oder Wohnformen denken, sondern entlang den Bedürfnissen, und diese sind bei Menschen im Alter und bei Menschen mit Behinderung sehr ähnlich.» ■

# Leitfaden zur Gewaltprävention

Artiset hat einen Leitfaden zum Umgang mit Macht, Grenzverletzungen und Gewalt entwickelt. Er hilft Institutionen dabei, ein eigenes Konzept zur Vermeidung und Bewältigung von Grenzverletzungen zu erstellen.

Von Verena Baumgartner\*

Grenzverletzungen können auf und zwischen allen Ebenen einer Organisation und darüber hinaus stattfinden: unter Menschen mit Unterstützungsbedarf, in der Beziehung zwischen Menschen mit Unterstützungsbedarf und Fachpersonen, in der Beziehung zu Angehörigen und dem weiteren sozialen Umfeld, unter Fachpersonen sowie mit über- oder untergeordneten Stellen oder Organen. Grenzverletzungen können sehr subtil sein – etwa in Form von manipulativer Kommunikation – oder offensichtlich (Grund-)Rechte verletzen. Der neue Artiset-Leitfaden «Konzept zum Umgang mit Macht, Grenzverletzungen und Gewalt» zielt darauf ab, die psychische und körperliche Integrität aller Beteiligten zu schützen. Dies gelingt am besten mit einer Kultur, die es ermöglicht, Grenzverletzungen zu erkennen und offen anzusprechen. So können Ursachen von Problemen verstanden und angemessene Massnahmen ergriffen werden.

Der Artiset-Leitfaden berücksichtigt bestehende Instrumente wie beispielsweise den Bündner Standard. Er führt systematisch anhand eines Wabenmodells durch die Präventionslandschaft und hilft, die relevanten Strukturen, Prozesse und Massnahmen zu identifizieren und umzusetzen. Dabei wird zwischen den drei Bereichen Prävention (Vorsorge), Intervention und Nachsorge unterschieden.

\*Verena Baumgartner ist Koordinatorin für Übergreifende Fachthemen bei Artiset. Der Leitfaden wurde von der Andrea Gehrig GmbH im Auftrag von Artiset entwickelt.

ARTISET-LEITFADEN UND WEBSITE



**Die verschiedenen Aspekte im Leitfaden werden begleitet von Leitfragen, Massnahmen, TopTips und weiterführenden Informationen:**



## LEITFRAGEN

Die Leitfragen dienen dazu, die Organisation bei der Vertiefung und Reflexion der jeweiligen Kategorien zu unterstützen. Sie helfen, die bestehenden Prozesse und Strukturen kritisch zu hinterfragen, und bieten Anregungen für die Weiterentwicklung.



## MASSNAHMEN

Die Massnahmen bieten konkrete Handlungsempfehlungen. Sie zeigen auf, welche Schritte unternommen werden können, um Prävention, Intervention und Nachsorge zu stärken.



### 1 Was verhindert oder beugt dem Auftreten von Machtmissbrauch und Gewalt vor?

- **Grundhaltungen und Werte:** Sie schaffen eine wertebasierte Kultur des Respekts und der Achtsamkeit, die sensibilisiert und vorbildliches Verhalten fördert.
- **Kenntnisse und Wissen:** Durch gezielte Schulungen können sowohl Menschen mit Unterstützungsbedarf als auch Menschen in Verantwortung ihr Wissen und Verständnis für Machtdynamiken, Grenzverletzungen und Gewalt vertiefen. Diese Kenntnisse schärfen das Bewusstsein, bieten klare Handlungsrichtlinien sowie rechtliche Orientierung und fördern das Empowerment aller Beteiligten.
- **Strukturen und Gefässe:** Sie bieten Möglichkeiten zur Besprechung von Macht, Machtmissbrauch, Grenzverletzungen und Gewalt. Sie sorgen für Transparenz und stellen sicher, dass angemessene Massnahmen ergriffen werden.

### 2 Wie reagieren auf Vorfälle in der akuten Situation und unmittelbar darauf?

- Deeskalation in der akuten Situation
- Ereignisbearbeitung
- Meldewesen

### 3 Wie können die angemessene langfristige Begleitung von beteiligten und betroffenen Personen und der kontinuierliche Lernprozess gestaltet werden?

- Nachsorgeprogramme für beteiligte (direkt involvierte) und betroffene (indirekt involvierte) Personen
- Dokumentation von Vorfällen
- Systematische Analyse von Vorfällen (Datenauswertung) und die dazugehörige Reflexion.



#### TOPTIPPS

TopTips sind aus der Praxiserfahrung abgeleitete Empfehlungen und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.



#### WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Dieses Feld verlinkt weiterführende Informationen, die der Organisation helfen, sich tiefer in die Thematik einzuarbeiten.

Im Fokus

# Die Stimme der Bewohnenden findet Gehör



Frédéric Lüscher, genannt Freddy, an der Bar des künftigen Kiosks «La Pinte à Didi», einem Ort der wöchentlichen Begegnung. Hier können die Bewohnenden auch Madame und Monsieur SOS treffen.

Foto: amn

Im «Le Foyer» in Lausanne, einem Kompetenzzentrum für Sehbehinderungen, gibt es zwei Instanzen, die sich problematischer Situationen annehmen: die Kommission Bienveillance und das Tandem Madame und Monsieur SOS. Mithilfe des Dispositivs «Prävention von Misshandlung – Förderung von Bienveillance», das 2016 offiziell eingeführt wurde, soll die Stimme der Bewohnerinnen und Bewohner bei internen Beschlussfassungen des Heims mehr Gehör finden.

Von Anne-Marie Nicole

**A**n der Route d'Oron 90 oberhalb von Lausanne ist das alte Gebäude, das über ein Jahrhundert den Verein Le Foyer beherbergt hatte, einem Neubau gewichen. Der Verein wurde 1900 auf Initiative einer Waadtländer Primarschullehrerin gegründet. Sie wollte dem Mangel an Plätzen für blinde oder sehbehinderte Kinder mit geistiger Beeinträchtigung entgegenwirken. Heute ist «Le Foyer» ein anerkanntes Kompetenzzentrum für Sehbehinderungen. Ungefähr hundert Erwachsene leben in Wohngruppen und arbeiten in Werkstätten. Seit rund 15 Jahren gibt es auch mehrere spezielle Angebote für etwa 30 Kinder und Jugendliche mit einer Autismus-Spektrum-Störung (ASS).

Die Eingangstür des neuen Gebäudes führt in eine grosse, lichtdurchflutete Halle, die auf beiden Seiten in breite Gänge übergeht. Gegenüber geben Panoramafenster den Blick auf eine Terrasse und einen Park frei, in dem sich drei kleine Gebäude befinden. Sie wurden einige Jahre zuvor errichtet und beherbergen Wohngruppen und Tageszentren. Das Hauptgebäude umfasst eine Rezeption, Verwaltungsräume, Werkstätten, ein Geschäft, ein Restaurant, vier Wohnbereiche und einen Mehrzweckraum. Im Erdgeschoss hängt noch der Geruch von frischer Farbe in der Luft. Das Ockerrot einer Wand kontrastiert mit dem makellosen Weiss des restlichen Raums. Bisher gibt es noch keine Beschilderung, sieht man von den Handläufen aus hellem Holz ab, die als Wegweiser dienen. Nur ein kleiner Sessel und ein Aufsteller mit ein paar Broschüren nehmen eine Ecke der Eingangshalle nicht weit

von der Rezeption ein. «Wir sind erst vor ein paar Wochen eingezogen und brauchen noch Zeit, um die zahlreichen Details endgültig zu gestalten», erläutert Marie-Anne Cristuib, Heilpädagogin, Bereichsleiterin und Koordinatorin des Dispositivs «Prävention von Misshandlung – Förderung von Bienveillance». Die Einweihung des Gebäudes ist für Mitte September geplant.

#### «La Pinte à Didi»

Im Untergeschoss ist Frédéric Lüscher, genannt Freddy, ungeduldig. Er inspiziert den Inhalt der Schränke und des Kühlschranks, wo bald «La Pinte à Didi» eröffnet wird: ein Kiosk, dessen Name auf die phonetische Endung von Freddy und seinem Kollegen Hansruedi anspielt. Die beiden sind für diesen künftigen Ort der Begegnung und Gemeinschaft verantwortlich. Freddy – ein Mann in den Siebzigern – kam mit 19 Jahren ins «Le Foyer». Vorher war er seit seiner frühesten Kindheit in anderen Heimen, «als Ohrfeigen und Anbrüllen noch kaum jemanden schockierten», erzählt er. Hansruedi hingegen, 94, wohnt schon seit 1941 im «Le Foyer»! Die beiden Heimbewohner leiten nicht nur den Kiosk, sondern gehören auch der Kommission Bienveillance an.

Im Verein Le Foyer machte man sich bereits zu Beginn der 2000er-Jahre über das Thema Misshandlung Gedanken. Damals erliess der Kanton Waadt Gesetze zu freiheitseinschränkenden Massnahmen bei Menschen mit Behinderung: Zuvor war es in Waadtländer Heimen zu Misshandlungen →

## «Wir sprechen lieber von fehlender Bientraïtance als von Misshandlung, zum Beispiel unangemessenes Verhalten von Fachkräften, das auf Machtmissbrauch, Nachlässigkeit oder mangelndem Respekt beruht.»

Marie-Anne Cristuib,  
Koordinatorin des Dispositivs  
«Bientraïtance»

gekommen, die damals für Schlagzeilen sorgten. «Le Foyer» setzte die verschiedenen Massnahmen zur Prävention von Misshandlung und Förderung von Bientraïtance (frei übersetzt: «gute Behandlung») ab 2006 um. Das Dispositiv «Bientraïtance» wurde jedoch erst 2016 offiziell dokumentiert und im Qualitätssystem des Vereins verankert.

Diese Dokumentation führt die Grundprinzipien auf und beschreibt die Möglichkeiten zur Meldung von Misshandlungssituationen sowie die drohenden Folgen. Sie enthält auch eine Definition von Misshandlung, die vom Europarat übernommen wurde. Dazu gehören freiwillige oder unfreiwillige Handlungen sowie körperlicher und sexueller Missbrauch, psychologische Schäden, finanzieller Missbrauch, Vernachlässigung sowie materielle oder emotionale Vernachlässigung. «Wir sprechen lieber von fehlender Bientraïtance als von Misshandlung», präzisiert Marie-Anne Cristuib und nennt als Beispiel unangemessenes Verhalten von Fachkräften, das auf Machtmissbrauch, Nachlässigkeit oder mangelndem Respekt beruht: Bewohnende ohne deren Zustimmung duzen, ihnen Spitznamen geben, ein Päckchen anstelle der Person öffnen, an die es adressiert ist, oder draussen in Anwesenheit von Bewohnerinnen und Bewohnern rauchen, ohne sich

Gedanken darüber zu machen, ob es sie stört. «Diese Verhaltensweisen sind per se nicht schlimm. Aber sie sind Machtmissbrauch und mangelnde Rücksichtnahme, die gemeldet und angegangen werden müssen.»

### Monsieur und Madame SOS

Im «Le Foyer» gibt es zwei Instanzen, die sich problematischer Situationen annehmen: die Kommission Bientraïtance und die Meldestelle in Form von Madame und Monsieur SOS. Das SOS-Tandem, eine Funktion, die von Fachkräften aus dem «Le Foyer» übernommen wird, ist die Exekutive in diesem Dispositiv. Es behandelt Beschwerden – sei es von Heimbewohnenden, die sich misshandelt fühlen oder misshandelt wurden, oder von Mitarbeitenden, die ihnen zufolge von Bewohnenden misshandelt wurden. Bei der Einführung dieses Dispositivs gab es noch zahlreiche Beschwerden. Mittlerweile jedoch bearbeiten die beiden nur noch eine Handvoll jährlich, berichtet Marie-Anne Cristuib. Auch sie war Madame SOS, bevor sie die Leitung des gesamten Dispositivs übernahm.

Einmal wöchentlich ist das SOS-Tandem am Kiosk und steht den Bewohnerinnen und Bewohnern zur Verfügung. Die gemeldeten Situationen beziehen sich im Allgemeinen auf Unzufriedenheit mit dem Heimalltag, eine wenig respektvolle Haltung oder Sorgen hinsichtlich ihrer Rechte. Je nach Art und Schweregrad des Falls sucht das Tandem direkt im Gespräch mit den betroffenen Personen eine Lösung durch Mediation oder Wiedergutmachung. Bei komplexen Situationen und nachgewiesener Misshandlung melden Madame und Monsieur SOS den Fall den Verantwortlichen, um den Übergriffen ein Ende zu setzen und wieder für ein gutes Zusammenleben zu sorgen. Bewohnenden, die sich sprachlich nicht verständigen und nicht eigenständig an Madame und Monsieur SOS wenden können, stehen demnächst Botschafterinnen und Botschafter der «Bientraïtance» zur Verfügung.

### Das Herz des Dispositivs «Bientraïtance»

Die Kommission Bientraïtance mit ihren zehn Selbstvertretenden bildet die Legislative. «Es ist das Herz des Dispositivs», fasst Marie-Anne Cristuib zusammen, die die wenigen jährlichen Sitzungen der Kommission leitet. Diese Instanz spielt in der Tat eine zentrale Rolle: Sie bearbeitet Themen im Zusammenhang mit der Prävention von Misshandlung und Förderung von «Bientraïtance», um die Rücksichtnahme auf die Bewohnerinnen und Bewohner sowie gute berufliche Praktiken zu fördern. Sie wählt Madame und Monsieur SOS, unterstützt sie und bewertet deren Arbeit. Sie validiert Änderungen von Texten oder Verfahren des Dispositivs. Vor allem leiten die Mitglieder der Kommission Beschwerden oder Vorschläge der Bewohner weiter und weisen das SOS-Tandem auf persönliche Situationen oder Situationen in der Einrichtung hin, die sie als misshandelnd empfinden.

Frédéric Lüscher ist seit der Gründung 2010 Mitglied der Kommission Bientraïtance. Er ist ein besonnener, aufmerksamer

und entgegenkommender Mann, dem viel am guten Zusammenleben und gegenseitigen Verständnis liegt. Er mag Menschen und setzt sich entschieden für sie ein. Er beobachtet und hat stets ein Ohr für seine Mitbewohnenden. Schwere Misshandlung hat er noch nie erlebt. «Ich bin vor allem da, um zu sensibilisieren und die Wogen zu glätten», meint er. Er berichtet auch von zwei Massnahmen der Kommission, die zeigen, wie sehr «Bientraitance» oder fehlende «Bientraitance» manchmal eine Frage der Sensibilität ist, die nicht unterschätzt werden darf. Die erste betrifft eine Umbenennung: Die Bewohnerinnen und Bewohner fühlen sich als Erwachsene, die keine Erziehung mehr benötigen. Daher haben sie darum gebeten, dass die Erzieherinnen und Erzieher künftig Begleiterinnen und Begleiter genannt werden. Die zweite Massnahme bezieht sich auf die Einführung eines schriftlichen Verfahrens zur Handhabung beruflicher Anrufe, die das Personal während der Mahlzeiten entgegennimmt – aus Rücksicht gegenüber den Bewohnenden.

### Ein Machtwechsel

Mit Freude stellt Frédéric Lüscher fest, dass die Bewohnenden seit der Einführung des Dispositivs «Bientraitance» mehr Gehör finden und bei Beschlussfassungen stärker berücksichtigt werden. Marie-Anne Cristuib spricht ohne Zögern von einem Machtwechsel. «Die Institutionalisierung als solche ist eine Quelle der Misshandlung. Die Bewohnerinnen und Bewohner haben sich die Personen, mit denen sie zusammenleben, nicht ausgesucht. Daher ist es wichtig, dass sie frei ihre Ablehnung äussern können, sagen, was ihnen nicht passt, und ihre Erwartungen vorbringen können.» In ihren Augen erfolgt «Bientraitance» auch dadurch, dass die Lebensgewohnheiten der einzelnen Menschen entsprechend dem Modell der menschlichen Entwicklung – Entstehungsprozess Behinderung (MDH-PPH), das die Einrichtung übernommen hat, respektiert werden. Das Ganze ist umso schwieriger, als die nicht immer miteinander kompatiblen Lebensgewohnheiten der beiden im «Le Foyer» lebenden Personengruppen miteinander vereinbart werden müssen. «Manche Gewohnheiten sind atypisch», erklärt Marie-Anne Cristuib. «Personen mit ASS äussern ihre Freude durchaus auch durch Schreie. Diese Schreie können jedoch Ängste und gewaltsame Reaktionen bei blinden und sehbehinderten Menschen mit geistiger Beeinträchtigung hervorrufen.»

Es ist also viel Informations- und Sensibilisierungsarbeit erforderlich, um das gegenseitige Verständnis zu fördern und Krisen und komplexe Situationen zu verhindern. Aber die Koordinatorin des Dispositivs «Bientraitance» zeigt sich optimistisch. Eines Tages kam ein Bewohner zu ihr und sagte: «Wenn Sie nichts unternehmen, werde ich ihn schlagen.» Er bezog sich dabei auf jemanden aus dem ASS-Sektor, dessen Schreie er nicht mehr ertrug. «Das Bewusstsein, dass er das Recht hat, uns zu sagen, dass das nicht mehr geht – dass er kein Opfer ist, sondern durchaus Aggressor werden könnte: Das ist ein gutes Beispiel für den Erfolg unseres Dispositivs «Bientraitance». ■

FLÜCHTLINGE  
 VERGEWALTIGUNG ELEND  
 ASYL <sup>VERBRECHEN</sup> SCHICKSAL MISSBRAUCH  
 PRIVATSPHÄRE VERFOLGUNG  
 KRIEG <sup>ZWANG</sup> <sup>TORTUR</sup> SKLAVEREI  
 VERANTWORTUNG WILLKÜR  
 FRAUENRECHTE  
 MIGRATION  
 POLITISCHER  
 MORD <sup>KINDERSOLDATEN</sup> GRENZEN  
 FOLTER  
 MENSCHENRECHTS  
 VERLETZUNGEN  
 POLITISCHE <sup>GEFANGNIS</sup>  
 GEFANGENE  
 TODES  
 STRAFE

Wir liefern eine Antwort!

Werde aktiv auf [amnesty.ch](https://www.amnesty.ch)

AMNESTY  
 INTERNATIONAL



# «Transparenz und Gesprächskultur stärken»

Die Freiburger Stiftung Fara (Fondation Ateliers Résidences Adultes) für Menschen mit Behinderungen will mit «Bientraitance» Grenzverletzungen von Dienstleistungsnutzenden und Mitarbeitenden begegnen. Zudem soll, so Geschäftsführer Blaise Curtenaz, die geplante Einführung des Bündner Standards zur Sensibilisierung und Prävention beitragen.

Interview: Anne-Marie Nicole

**Herr Curtenaz, Sie beabsichtigen, in Ihrer Institution den Bündner Standard zu implementieren.**

**Warum?**

Wir haben das Instrument in seinen Grundzügen an einem Impulstag kennengelernt. Wir glauben, dass es uns als Leitfaden dienen könnte, um einen besseren Umgang mit grenzverletzendem Verhalten zu entwickeln und vermehrt im Vorfeld aktiv zu werden – in der Prävention, der Sensibilisierung und der Transparenz.

**Studien zeigen, dass Fachkräfte manchmal Mühe bekunden, subtile Formen von Misshandlung oder Missbrauch zu erkennen. Haben Sie innerhalb der Institution ein gemeinsames Verständnis entwickelt?**

Genau genommen haben wir keine Definition von Misshandlung und ihren verschiedenen Formen – zumindest noch nicht. Unsere Grundlagendokumente verlangen die Wahrung der körperlichen und geistigen Unversehrtheit, und unsere institutionellen Werte beruhen auf gegenseitigem Respekt, dem persönlichen Wohlbefinden, einem harmonischen Zusammenleben und der Nulltoleranz gegenüber Gewalt. Unser Ziel ist es, dass unser Personal niemanden misshandelt und auch selbst nicht misshandelt wird.

**Welche Formen von Grenzverletzungen und Gewaltsituationen treffen Sie in Ihrer Institution an?**

Zum Glück nur sehr wenige. Die Grenzverletzungen, mit denen wir konfrontiert sind, betreffen meist problematische

oder aggressive Verhaltensweisen von Dienstleistungsnutzenden gegenüber Mitarbeitenden. So zum Beispiel eine schwere Beleidigung, eine Ohrfeige oder einen Schlag.

**«Unser Ziel besteht in der Förderung von Bientraitance zwecks der Prävention von Misshandlungen.»**

Blaise Curtenaz, Geschäftsführer der Stiftung Fara

## Wie ist das Vorgehen in solchen Situationen?

Wir haben ein Meldeprotokoll eingeführt, das bei einer Verletzung der Integrität zur Anwendung kommt – und zwar unabhängig davon, ob die Person Opfer oder Zeuge ist. Den Betroffenen steht es frei, externe Ressourcen in Anspruch zu nehmen, zum Beispiel eine professionelle Ombudsstelle, oder sich intern an jemanden zu wenden. Das bestehende Dispositiv innerhalb unserer Stiftung fördert die Gesprächskultur und bietet individuelle Supervisionen an, damit die betroffenen Mitarbeitenden ein Ereignis nicht allein verarbeiten müssen und wieder Vertrauen fassen können. Die geschädigte Person hat natürlich das Recht, Strafantrag zu stellen. Wir informieren sie darüber, ohne sie jedoch zu ermutigen oder ihr davon abzuraten, von diesem Recht Gebrauch zu machen. Bei schwerer Gewalt behält sich die Geschäftsleitung der Stiftung das Recht vor, die Justiz einzuschalten, was das gleiche Verfahren auslöst wie beim Stellen eines Strafantrags. Das bedeutet aber nicht zwingend, dass wir von der gewaltausübenden Person verlangen, die Institution zu verlassen.

## Und was unternehmen Sie auf Seiten der Dienstleistungsnutzenden respektive der Bewohnenden?

Wir treffen eine Reihe von Massnahmen. Als Erstes weisen wir einmal mehr und deutlich auf unsere Nulltoleranz gegenüber grenzüberschreitenden Handlungen jeglicher Art hin. Danach führen wir ein Gespräch mit der gewaltausübenden Person, damit sie sich ihrer Handlung und deren Konsequenzen bewusst wird. Dabei arbeiten wir auch mit dem externen Verein Expression, der in der Gewaltberatung und Gewaltprävention tätig ist, sowie mit dem beruflichen und privaten Umfeld der Person zusammen. Für schwerere Fälle haben wir ein Verwarnungssystem eingeführt, damit die Person versteht, dass ihre Handlung nicht zu unterschätzen ist und wir die Situation sehr ernst nehmen. Nach drei Verwarnungen muss die Person gehen.

## Wie lassen sich Eskalationen verhindern?

Wir verwenden ein Protokoll, das einem Beobachtungssystem ähnelt und uns ermöglicht, komplexe Situationen zu antizipieren. Wir erheben und teilen Beobachtungen zum Verhalten der Person in ihrem Lebens- und Arbeitsumfeld sowie im Umgang mit den Mitarbeitenden oder Angehörigen. Ziel dabei ist es, Vorzeichen und Risikofaktoren zu erkennen, die zu einer Eskalation führen könnten, und die Krise rechtzeitig abzuwenden.

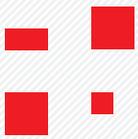
## Neben der Intervention ist die Prävention grenzverletzender Verhaltensweisen wichtig.

### Was unternehmen Sie hier?

Zurzeit fehlt es uns an einer echten Strategie zur Prävention von Grenzverletzungen. Wir führen jedoch verschiedene Aktionen durch, um unsere Zielgruppen für das Thema zu sensibilisieren. So organisieren wir jeden Herbst ein dreitägiges «In-Training» – eine Informations- und Schulungsveranstaltung für alle neuen Mitarbeitenden und Praktikanten. Ziel ist es, sie mit →



Blaise Curtenaz: «Zurzeit fehlt uns noch eine echte Strategie zur Prävention von Grenzverletzungen.» Foto: amn



**ARBEITSSICHERHEIT SCHWEIZ**  
Schweizerischer Verein  
für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

**kostengünstig.  
praxiserprobt.  
umfassend.  
digital.**

## Die Branchenlösung für Heime

- Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Betriebliches Gesundheitsmanagement: Branchenspezifische Hilfsmittel für die Umsetzung des Betrieblichen Sicherheitssystems
- Mutterschutz ab Herbst vollständig integriert
- Erfüllt die gesetzliche Beizugspflicht von ASA-Spezialisten bei besonderen Gefährdungen
- Umsetzung wirkt präventiv gegen Unfälle und deren Folgen
- Jederzeit digital on- und offline verfügbar
- Ermöglicht Erfahrungsaustausch mit anderen Heimen
- Praxisorientiertes Ausbildungs- und Dienstleistungsangebot
- Spart Zeit und Kosten

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

Kontaktieren Sie uns: Arbeitssicherheit Schweiz, +41 44 388 71 91  
[info@arbeitssicherheitschweiz.ch](mailto:info@arbeitssicherheitschweiz.ch)



**Die Messe mit Impulsen für  
ein selbstbestimmtes Leben**

**29.11. –  
30.11.24**

**Messe  
Luzern**

Goldpartner

**Plusport**+

**Jetzt Ticket  
kaufen!**

[swiss-abilities.ch](http://swiss-abilities.ch)

**Das erwartet Sie**

### **Einzigartige Erlebnisse und Informationen**

- Über 100 Aussteller präsentieren Hilfsmittel, Produkte und Dienstleistungen
- Sporthalle zum Ausprobieren und Mitmachen
- Erlebnisse für alle im Sunnyland, der Backstube oder dem Weihnachtsmarkt
- Spannende Vorträge und Diskussionen

unseren operativen Prozessen, den verschiedenen Dokumenten und Betreuungsinstrumenten vertraut zu machen. In diesem Rahmen stellen wir auch die institutionellen Werte sowie das geltende Verfahren bei einer Verletzung der persönlichen Integrität vor. Und ein paar Wochen später schicken wir dem gesamten Personal ein Erinnerungsmail. Wir spielen mit dem Gedanken, auch für Dienstleistungsnutzenden, die in den Werkstätten arbeiten, eine solche Schulung einzuführen.

### **Kürzlich haben Sie ein Gremium «Bientraitance» ins Leben gerufen. Worum geht es dabei?**

Im Frühling 2023 hat sich ein Dienstleistungsnutzender gegenüber einer Leiterin Arbeitsagogik besonders gewalttätig verhalten. Seit diesem Ereignis legen wir den Schwerpunkt verstärkt auf die Prävention durch «Bientraitance» (auf Deutsch etwa «gute Behandlung»). Die Aufgabe dieses Gremiums ist breit gefächert, denn es geht darum, den Bereich der Misshandlung klar zu umreissen und aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten: Mitarbeitende gegenüber Dienstleistungsnutzenden und umgekehrt sowie Dienstleistungsnutzende untereinander. Zudem wollen wir uns mit verborgener Gewalt, Bosheit und Vernachlässigung befassen. Eine weitere Aufgabe des Gremiums wird darin bestehen, Instrumente, Mittel und Massnahmen zur Förderung von «Bientraitance» zu definieren und zu beschreiben und dabei eine gemeinsame Sprache zu verwenden, die alle verstehen.

### **Dem Gremium «Bientraitance» gehören Mitarbeitende aus den verschiedenen Bereichen der Institution an. Was ist mit den Dienstleistungsnutzenden?**

Die Dienstleistungsnutzenden ziehen wir zu einem späteren Zeitpunkt hinzu, um ihre Meinung zu den geplanten Instrumenten und Massnahmen einzuholen und sie mit ihrer Hilfe zu verbessern. Parallel zum Gremium «Bientraitance» ist nach der Durchführung von internen, partizipativen Workshops zu den in der UN-BRK formulierten

#### **DIE STIFTUNG FARA**

Die im Jahr 1962 in Freiburg gegründete Stiftung Fara (Fondation Ateliers Résidences Adultes) bietet und fördert Wohn- und Arbeitsräume in Übereinstimmung mit den Wünschen und dem Lebensprojekt von Erwachsenen mit einer intellektuellen Entwicklungsstörung, die in ihrem Alltag dadurch auf einschränkende Situationen treffen. Fara beherbergt und betreut 130 Personen im Rahmen von Werkstätten, Dienstleistungs- und Wohnangeboten. Die Stiftung zählt über 120 Mitarbeitende, Praktikanten in Ausbildung und Lernende in den Betreuungs-, Verwaltungs-, Produktions- und Dienstleistungsteams.

→ [www.fara.ch](http://www.fara.ch)

Rechten ein Ausschuss mit Dienstleistungsnutzenden entstanden. Dieser besteht aus zehn von ihren Peers gewählten Personen, die von einer externen Person begleitet werden. Sie haben ein offenes Ohr für ihre Peers, die Ideen einbringen oder bestehende Probleme schildern können. Dieser Ausschuss bildet sozusagen die erste Wachsamkeitsstufe der Institution.

### **In der Stiftung Fara setzen Sie auf partizipative Ansätze. Inwiefern tragen diese zu «Bientraitance» bei?**

Wir wollen den Dienstleistungsnutzenden zeigen, dass sie nicht nur etwas in Anspruch nehmen, sondern aktiv an einem Projekt mitwirken – mit einer Stimme, die zählt. Neben unserem partizipativen Ansatz haben wir auch ein Konzept zu den Themen Intimität, Gefühle und Sexualität erarbeitet. Getragen wird dieses durch eine Ressourcen-gruppe, die sich Zeit nehmen kann, um ein offenes Ohr, Informationen und Schulungen anzubieten sowie Präventionsarbeit in diesem Bereich zu leisten. Auf diesem Weg haben wir uns an das Thema «Bientraitance» herangetastet. Nun wollen wir uns mit dem Kern der Frage befassen.

### **Was heisst das konkret?**

Im Rahmen der zu entwickelnden

Präventionsmassnahmen wollen wir die Politik der Transparenz und die Gesprächskultur stärken; ein Bewusstsein dafür schaffen, dass alle ihre Meinungen und Ideen einbringen, aber auch Missbilligung oder Unzufriedenheit ausdrücken können. Eine offene Gesprächskultur bringt Ruhe in Konfliktsituationen. Ein Leitbild «Gegen Gewalt» gibt es in unserer Stiftung bereits. Nun arbeitet das Gremium «Bientraitance» an einem Leitbild «Für Bientraitance». Darin wollen wir die gleichen Dinge betonen, jedoch auf positive Weise. Unser Ziel ist die Förderung von «Bientraitance» zur Prävention von Misshandlung.

### **Was erwarten Sie konkret vom Bündner Standard?**

Den Weg der Intervention haben wir bereits gut abgesteckt. Wo wir den Bündner Standard als grosse Hilfe sehen, ist bei der Ausarbeitung einer Präventionsstrategie. Wir erwarten, dass das Instrument uns dabei helfen wird, den Umgang mit verschiedenen Situationen, die in der Institution eintreten, zu strukturieren, und die verschiedenen grenzüberschreitenden Verhaltensweisen zu erkennen. Genaueres wissen wir dann Anfang Herbst, nachdem uns die Projektleitenden des Bündner Standards das Instrument vorgestellt haben. ■

Im Fokus

# Gewalt vorbeugen: Hürden hochhalten



Kinder und Jugendliche in Institutionen müssen vor Grenzverletzungen geschützt werden.

Foto: istock

Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt sind in Kinder- und Jugendinstitutionen wichtige Themen und verlangen eine wiederkehrende Auseinandersetzung damit. Der Institutionsleiter Patrick Seigerschmidt von der GO DEF erläutert, welche Grundsätze in den neuen Verhaltenskodex seiner Organisation einfließen und welche Massnahmen getroffen werden, damit ein Schutzraum für die Kinder und Jugendlichen sowie die Angestellten aufrechterhalten werden kann.

Von Salomé Zimmermann

**E**s ist kein Geheimnis, doch die Fakten erschrecken trotzdem: Jedes siebte Kind erlebt sexualisierte Gewalt, und über die Hälfte der betroffenen Kinder und Jugendlichen erzählt nichts davon – und wenn, dann erst im Erwachsenenalter. Unterschiedlichste Formen von grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt sind auch Thema in jeder sozialen Institution – insbesondere dort, wo Kinder und Jugendliche leben. Mittlerweile gibt es gute Leitfäden – darunter derjenige von Youvita, der im Kasten vorgestellt wird –, an denen sich Institutionen orientieren können, um ein eigenes, angepasstes Konzept zu entwickeln. Solche Richtlinien bedeuten einen ersten entscheidenden Schritt, noch wichtiger ist jedoch die konkrete Umsetzung im Alltag, die viel Sorgfalt und Aufwand erfordert. Patrick Seigerschmidt ist Institutionsleiter der Gesamtorganisation Dialogweg – Eichbühl – Fennergut (GO DEF), welche sozialpädagogisches Wohnen anbietet und zur Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime (zgj) gehört. Er teilt seine Erfahrungen und erzählt, wie er und seine Mitarbeitenden mit dem heiklen Thema umgehen.

### **Nähe und Distanz lernen**

«Wir befinden uns mitten im Prozess der Überarbeitung unseres Verhaltenskodex, den wir neu mit den Vorgaben des Bündner Standards kombinieren», sagt Patrick Seigerschmidt. Die GO DEF teilt sich auf drei Standorte auf, und in den gemischten Wohngruppen leben Kinder und Jugendliche aus belasteten Familien ab fünf Jahren bis zum Ende der Erstausbildung zusammen. «So müssen unsere Schutzbefohlenen fortlaufend lernen, was in welchem Alter möglich ist und wo die Grenzen liegen», sagt Seigerschmidt. Der Umgang mit Nähe und Distanz sowie Intimität werde in den Wohngruppen immer wieder thematisiert und sei ein wichtiger Teil der pädagogischen Arbeit. «Prävention steht weit oben auf der Agenda, und das Setzen und Akzeptieren von Grenzen gehört zum Zusammenleben», sagt der Institutionsleiter. Für

die Erarbeitung des neuen Verhaltenskodex, der bald finalisiert wird, hat er Unterstützung von der Fachstelle Limita geholt. Zudem hat er die Gruppe der Mitwirkenden möglichst breit gefächert abgestützt, damit verschiedene Perspektiven einfließen und der Leitfaden praxisnah und hilfreich ist. «Der ganze Prozess ist eine Teamarbeit», betont Seigerschmidt. Sobald der Verhaltenskodex in der Endfassung vorliegt, gibt es Schulungen für das gesamte Personal von rund 80 Personen, «das ist aufwendig, denn wir haben einen 365-Tage-Betrieb». Der fertige Leitfaden wird zudem zu gegebener Zeit auf der Website aufgeschaltet.

### **Fluktuation erschwert Situation**

Welche Grundgedanken prägen den neuen Verhaltenskodex der GO DEF? «Wir setzen die Latte absichtlich hoch, um ein deutliches Signal zu geben», erläutert Patrick Seigerschmidt. Denn: In Zeiten von Fachkräftemangel sei die Fluktuation hoch, und so seien anspruchsvolle Richtlinien noch wichtiger, um einen gewissen Standard zu halten. Dazu gehört bei der GO DEF etwa, dass Körperkontakt grundsätzlich nur von den Schutzbefohlenen und nicht von den Mitarbeitenden ausgehen soll. «Wir beschränken den Körperkontakt aufs Minimum, sind aber trotzdem für die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen da», so Seigerschmidt. Mitgefühl beispielsweise könne auch verbal ausgedrückt werden. «Wir sind nun einmal keine Familie, auch wenn wir familienähnlich funktionieren», so der Institutionsleiter. Für jeden Schützling wird ein tägliches Journal geführt, in dem auch vermerkt wird, wenn Körperkontakt stattgefunden hat. «Diese Transparenz ist uns wichtig, deshalb betreiben wir den Zusatzaufwand», erläutert Seigerschmidt. Im Kodex sind zudem ganz konkrete Risikosituationen beschrieben – etwa Gute-Nacht-Rituale, Fahrten im Auto oder Ausflüge ins Schwimmbad. Diese gehören einerseits zum Alltag, andererseits sollen sie reflektiert und im Team besprochen werden, da solche Situationen ausgenutzt werden könnten. →

SMARTLIBERTY

— MORE TIME FOR CARE —

## MEHR ZEIT FÜR DIE PFLEGE DANK DER SMARTLIBERTY-LÖSUNG

SmartLiberty vereint in einem einfachen und modularen System Funktionen wie den mobilen Bewohnerruf, Weglaufschutz, Assistenzruf und vieles mehr.



Besuchen Sie uns



IRAK: Unsere jordanische Kinderärztin Tanya Haj-Hassan untersucht ein Neugeborenes in Mossul. © Peter Bräunig



## SPENDEN SIE GEBORGENHEIT FÜR SCHUTZLOSE MENSCHEN

Mit Ihrer Spende rettet **ÄRZTE OHNE GRENZEN** Leben: Mit **50 Euro** ermöglichen Sie z. B. das sterile Material für fünf Geburten. Ohne dieses erleiden Frauen häufig lebensbedrohliche Infektionen.

Private Spender\*innen ermöglichen unsere unabhängige Hilfe – jede Spende macht uns stark!



Spendenkonto:  
Bank für Sozialwirtschaft  
IBAN: DE72 3702 0500 0009 7097 00  
BIC: BFSWDE33XXX

[www.aerzte-ohne-grenzen.de/spenden](http://www.aerzte-ohne-grenzen.de/spenden)



**MEDECINS SANS FRONTIERES**  
**ÄRZTE OHNE GRENZEN e.V.**

Träger des Friedensnobelpreises

«Das Bewusstsein der eigenen Rolle, der damit verbundenen Macht und Verantwortung sowie der Abhängigkeit der Kinder und Jugendlichen ist entscheidend», merkt Seigerschmidt an. Entsprechend werde der Verhaltenskodex von allen Mitarbeitenden unterschrieben und spiele auch in Vorstellungsgesprächen und bei der Einführung neuer Kolleginnen und Kollegen eine wichtige Rolle. «Im pädagogischen Bereich sind auch schwarze Schafe unterwegs, das kann man nicht beschönigen, und wir versuchen, die Hürde für Grenzverletzungen möglichst hoch zu legen», so Seigerschmidt.

Besonders viel Aufmerksamkeit und Verständnis ist nötig bei Kindern und Jugendlichen, die in ihrer Herkunftsfamilie Grenzverletzungen und Missbrauch erfahren haben. Allerdings wird die Institution nur informiert, wenn ein Strafverfahren stattgefunden hat – und das ist verhältnismässig selten der Fall. «Wir haben manchmal einen Verdacht bei bestimmten Verhaltensweisen, aber wir wissen das meistens nicht mit Bestimmtheit», so Seigerschmidt. «Umso wichtiger, dass die Erwachsenen die Verantwortung für das richtige Mass an Nähe und Distanz übernehmen», betont er.

### Mehr Prävention, weniger Vorfälle

Ein klarer Verhaltenskodex ist wichtig, aber noch wichtiger ist, dass er auch gelebt wird, sonst verstaubt das Dokument in der Schublade oder auf der Website. «Es geht in erster Linie um eine Kultur und eine Haltung», verdeutlicht Seigerschmidt. «Auch mit dem besten Leitfaden ist es nicht einfach, eine gemeinsame Kultur der Offenheit und Transparenz herzustellen und so einen Schutzraum für die Schützlinge und die Angestellten zu entwickeln», weiss der Institutionsleiter. Es heisst, Sensibilisierungsarbeit fortlaufend zu betreiben und das Thema immer wieder aufzugreifen – und zwar auf allen Ebenen. «Das Verhalten der Kinder und Jugendlichen untereinander stellt für uns quantitativ und qualitativ die grösste Herausforderung im Bereich der Grenzverletzungen dar», sagt Seigerschmidt. Ein sorgsamer verbaler und physischer Umgang miteinander bedeutet einen Effort für alle Beteiligten. «Unsere Hoffnung ist, dass wir weniger problematische Vorfälle haben, je mehr wir in die Prävention

## «Das Verhalten der Kinder und Jugendlichen untereinander stellt für uns die grösste Herausforderung im Bereich der Grenzverletzungen dar.»

Patrick Seigerschmidt,  
Institutionsleiter GO DEF

investieren – wir wollen das Risiko möglichst kleinhalten», so Seigerschmidt. Und was passiert, wenn ihm ein Verdacht oder eine Beobachtung gemeldet wird? «Wenn ein Vorfall, in das ein Mitarbeitender involviert ist, bis zu mir gelangt, dann nehmen wir die Person situativ aus dem Dienst heraus, bis alles geklärt ist. Wir arbeiten in solchen Fällen auch mit externer Begleitung zusammen, etwa mit der Beratungsstelle Castagna», so Seigerschmidt. Er fügt hinzu: «Zum Glück habe ich diese Situation sehr selten erlebt in den 15 Jahren, die ich nun in der Institution GO DEF tätig bin.»

Der Institutionsleiter gibt zu bedenken, dass im Bereich sexualisierte Gewalt die Social Media eine zunehmende Rolle spielen. Ein aktuelles Beispiel betreffe etwa eine Heranwachsende, die per Instagram von einer vermeintlichen anderen Jugendlichen aufgefordert wurde, durch Treffen mit Männern viel Geld zu verdienen. Die junge Frau wandte sich an ihre Vertrauensperson, und in der Folge nahm eine Leitungsperson Kontakt mit der Polizei auf. Da die Jugendliche den Chatverlauf jedoch gelöscht hatte, fehlte der Nachweis, damit die Polizei aktiv werden konnte.

### Zwei neue Meldestellen

Die Stiftungsleitung der Zürcher Kinder- und Jugendheime (zjk), der GO DEF angehört, hat entschieden, für alle ihre Institutionen den Bündner Standard einzuführen. «Im Zuge dieser Implementierung gibt es neu für unsere drei Standorte zwei Meldestellen für Vorfälle, die für einen jeweils anderen Standort zuständig sind», erläutert Seigerschmidt. So gebe es keine direkten Verflechtungen und tiefere Hürden. Die entsprechenden Mitarbeitenden werden derzeit ausgebildet. Die Idee ist, dass diese dann später einmal mit Personen von anderen Meldestellen der Stiftungsinstitutionen einen regelmässigen Austausch pflegen und gegenseitige Intervention betreiben.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Auseinandersetzung mit Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt immer wieder angegangen werden muss. «Dies», so Patrick Seigerschmidt, «bedeutet im Alltag harte Knochenarbeit.» ■

#### LEITFADEN ZUR PRÄVENTION VON GRENZVERLETZUNGEN

Jede Institution funktioniert anders und braucht deshalb einen eigenen Verhaltenskodex, um grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt zu verhindern. Der Leitfaden «Prävention von Grenzverletzungen und sexueller Ausbeutung» von Youvita, der in Zusammenarbeit mit Limita entstanden ist, verweist auf die zentralen Aspekte, die es dabei zu berücksichtigen gilt. Ausserdem stellt der Leitfaden praktische Vorlagen zur Verfügung und enthält eine Sammlung von weiterführenden Links und Informationen



# kurz & knapp

psychischen Gesundheit umgehen und wo man Hilfe holen kann. Dieses Angebot von Jugendlichen für Jugendliche wurde vom Institut für Public Health der ZHAW und der Berner Fachhochschule initiiert und von der Gesundheitsförderung unterstützt. **Behinderung:** Das erste Tretboot für Rollstuhlfahrende auf dem Arosar Obersee hat Jungfernfahrt gefeiert. Mit dem Projekt «Pedalofahren für alle» ermöglichen die Stiftung Cerebral und Arosa Tourismus, dass Menschen mit Handicap auf dem Obersee mit Familie und Freunden eine Bootsfahrt machen können. **Alter:** Neuste Forschungen haben 14 Faktoren ergeben, die Demenz begünstigen und bei denen die Prävention folglich ansetzen kann: Schwerhörigkeit, geringe Bildung, hohes LDL-Cholesterin, Rauchen, Depression, soziale Isolation, Hirnverletzung, Bluthochdruck, Bewegungsmangel, Luftverschmutzung, Sehverlust, hoher Alkoholkonsum, Diabetes und Adipositas. Die meisten dieser Risikofaktoren begünstigen nicht nur Demenz, sondern auch Herzkrankheiten.

**Kinder & Jugendliche:** Wellguides sind junge Menschen, die als Mental-Health-Coachs an Schulen kommen, um den Jugendlichen zu zeigen, wie man mit der

## Gesellschaft Schweiz 2024

Unsere älter werdende Gesellschaft wird in vielen Bereichen des täglichen Lebens mit grossen Veränderungen konfrontiert. Davon betroffen sind etwa die Gesundheit und die Pflege, die Finanzen, die Beschäftigung von Senioren sowie die soziale Teilhabe. Damit die verschiedenen Akteure – aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft – diesen Herausforderungen begegnen können, braucht es neutrale und zuverlässige Informationen. Die zweite Ausgabe der Publikationsreihe «Panorama Gesellschaft Schweiz» zum Thema «Alter und Altern» zeigt Entwicklungstrends unserer Gesellschaft auf, beleuchtet aktuelle soziopolitische Fragen und zieht wichtige Schlüsse.

## Pflegemigrantinnen: Unverzichtbar und unsichtbar

Ohne die Arbeit von Migrantinnen wäre die Gesundheitsversorgung in der Schweiz nicht gewährleistet. Dennoch bleibt insbesondere die Arbeit von migrantischen Frauen im Care-Sektor unsichtbar. Hier setzt das neu erschienene Buch an, das auf junge Christinnen aus Kerala (Indien) fokussiert, die ab den 1960er Jahren nach Europa migrierten. Sie wurden als diplomierte Pflegefachkräfte überall auf der Welt dringend gebraucht, auch in der Schweiz. Das Buch leistet einen Beitrag zur Aufarbeitung dieser frauengeführten Migrationsgeschichte. Auf der Basis von Interviews mit Malayali «Nurses» umreist es den historischen Kontext in Kerala und in der Schweiz und fokussiert auf das Berufs- und Familienleben der Nurses. Die

Lebensgeschichten der interviewten Pflegefachkräfte zeigen, dass sie verschiedene Strategien entwickelt haben, um Diskriminierungen zu trotzen und sich, ihre Familien und ihre Nachfolgerinnen durch die Komplexitäten der Pflegemigration zu navigieren.



Philomina Bloch-Chakkalakkal: «Unsichtbar unverzichtbar. Familien- und Berufsleben von Nurses aus Kerala in der Schweiz aus einer postmigrantischen Perspektive», Seismo Verlag.

# Gesundheit am Arbeitsplatz

Das Bundesamt für Statistik (BFS) hat neue Zahlen zu Absenzen und Fehlzeiten von Schweizer Arbeitnehmenden veröffentlicht. Das Gesundheits- und Sozialwesen ist mit 8.3 Fehltagen pro Vollzeitarbeitendem 2023 überdurchschnittlich betroffen, und die Zahlen liegen damit immer noch über dem Vorpandemiewert. Bei Pflegekräften seien zweistellige Absenztage keine Seltenheit, so Sandra Bittel, Leiterin des Bereichs Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bei der AEH Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene AG. AEH betreut die Branchenlösung ARTISET Securit und kennt die Situation in Mitgliederinstitutionen. Der Fachkräftemangel verschärft die Situation in der Gesundheitsbranche zusätzlich. Ausfälle von Mitarbeitenden haben negative Effekte auf die Leistung, die Kosten und die Patientenzufriedenheit. Ein aktives, systematisches BGM kann diese Absenzspirale durchbrechen. Es bündelt Aktivitäten in den wichtigsten vier Handlungsfeldern. Ein wirkungsvolles BGM basiert auf der Kenntnis der Ursachen und Handlungsfelder und umfasst folglich die gezielte Analyse, die Auswertung der Ergebnisse und Ableitung von Massnahmen, die konkrete Umsetzung und die anschliessende Evaluation und Optimierung.

Artiset Securit bietet dabei Hilfe.



## Kinderrechte

Die Partizipationsrechte von Minderjährigen in Kinderschutzverfahren stärken, dies will ein neuer Leitfaden der Berner Fachhochschule (BFH) Soziale Arbeit. Er ist das Resultat eines Forschungsprojekts, für das Jugendliche und Fachpersonen befragt wurden. Das Ziel ist, Kinder und Jugendliche altersgerecht in Entscheidungen der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden (Kesb) einzubeziehen. Eine wichtige Rolle fällt dabei Kinderanwälten zu, wie Kindesvertretende häufig genannt werden. Der Leitfaden zur Kindesvertretung in Verfahren der Kesb bietet konkrete Empfehlungen zur Rollenklärung und Zusammenarbeit, um sicherzustellen, dass keine wichtigen Aspekte übersehen werden. Im Leitfaden wird die Bedeutung der kindgerechten Partizipation betont: Kinder sollten umfassend informiert und in Entscheidungen einbezogen werden.





# Vielfalt unter einem Dach

Das Centre du Nouveau Prieuré in Chêne-Bougeries (GE) ist ein innovativer Lebensort. Unterschiedliche Generationen und Bevölkerungsgruppen leben hier unter einem Dach zusammen. Nach sechs Jahren evaluieren die Verantwortlichen das Projekt. Eine Studie belegt, dass das Zentrum insgesamt modellhaft für ein erfolgreiches Zusammenleben steht. Daneben zeigt sie auch Verbesserungsmöglichkeiten auf.

Von Anne-Marie Nicole

**E**s ist ein ambitioniertes Vorhaben, das vor über 20 Jahren an die Hand genommen wurde: «Le Nouveau Prieuré ist ein grosses Abenteuer, das auf Veränderung setzt. Es ist das Projekt eines lebendigen, offenen Ortes, an dem mehrere Generationen aufeinandertreffen. Wir haben die besten Ideen anderer Einrichtungen von hier und anderswo übernommen und mit unseren eigenen Überlegungen und Erfahrungen ergänzt. Wir möchten uns von einem Ort der Pflege zu einem Ort des Lebens entwickeln, an dem die Autonomie und Selbstbestimmung der Menschen im Mittelpunkt stehen.» Mit diesen Worten stellte das Bureau Central d'Aide sociale (BCAS), eine gemeinnützige Privatstiftung, die Grundzüge des künftigen intergenerationellen Zentrums vor, das in Chêne-Bougeries (GE) errichtet wurde. Das war im Frühjahr 2003, als der Architekturwettbewerb lanciert wurde.

2016, bei der Einweihung des Centre intergénérationnel du Nouveau Prieuré, mangelte es nicht an Attributen und Superlativen, um dieses Zukunftsmodell zu beschreiben: ehrgeizig, vielversprechend, gewagt, noch nie dagewesen, revolutionär... Es stimmt: Dieses Modell für das Zusammenleben verschiedener Generationen und Bevölkerungsgruppen ist in seiner Art einmalig. Es umfasst vier Partnerinstitutionen und etwa 300 Personen im Alter von vier Monaten bis 104 Jahren. Und wie das BCAS in einer kürzlichen Mitteilung unterstreicht: «Die Aufgabe war nicht leicht. Es waren über zehn Jahre gemeinsame Planung der beteiligten Einrichtungen und Gespräche mit den lokalen

Behörden erforderlich, bevor 2011 der Grundstein gelegt werden konnte.»

Heute rahmen drei Gebäude den überdachten Dorfplatz ein. Darin befinden sich das Alters- und Pflegeheim Le Nouveau Prieuré, das in Form von Gemeinschaftswohnungen mit je acht Einzelzimmern und insgesamt 144 Plätzen organisiert ist, eine Einrichtung der Stiftung Clair Bois mit einem Tagesheim und einem Wohnheim für 24 Menschen mit einer Mehrfachbehinderung, eine Kita der Gemeinde Chêne-Bougeries mit 63 Plätzen, auf einer Etage ein Studentenwohnheim mit 24 Plätzen, Mietwohnungen und ein öffentlich zugängliches Restaurant, «Le Trait d'Union», was so viel heisst wie «Bindestrich». Der gesamte Komplex ist fröhlich und leicht gehalten. Die Fassaden spielen mit vortretenden Elementen und Hohlräumen – wie ein Schachbrettmuster aus warmen Tönen, die zwischen Gelb, Orange und Rot abwechseln.

### Ein Leitbild für das Zusammenleben

Alle Partneereinrichtungen verfolgen ihre institutionellen Projekte unabhängig voneinander, wobei sie sich jedoch einem gemeinsamen Leitbild – «Vivre ensemble» (zusammen leben) – verpflichtet haben. Es fasst die Philosophie des Zentrums wie folgt zusammen: «Alle Bewohnenden haben unabhängig von ihrem Alter oder ihrer Behinderung ein Recht auf die Achtung ihrer Autonomie und ihrer persönlichen Freiheit durch die Umsetzung eines personalisierten Lebensprojekts. Sie haben Anspruch auf soziale Integration durch Interaktion mit anderen Bewohnenden, insbesondere durch generationsübergreifende Aktivitäten, die von den Partneereinrichtungen angeboten werden.» Um diese Partnerschaft mit Leben zu füllen, wacht auf betrieblicher Ebene ein Direktionskollegium über die Einhaltung der Grundsätze und Werte des Leitbilds von Nouveau Prieuré.

Intergenerationalität ist für manche ein überstrapazierter Begriff – Augenwischerei. «Denkt man bei Intergene- →

Das Centre du Nouveau Prieuré in Chêne-Bougeries (GE) wurde im Jahr 2016 eingeweiht. Heute leben hier 300 Menschen unterschiedlichen Alters und mit vielen verschiedenen Bedürfnissen. Foto: amn

rationalität an vier Generationen, die gemeinsam in einem Haus leben, ist das in der Tat illusorisch. Das gibt es auch ausserhalb des Zentrums nicht, und wir erheben nicht den Anspruch, es zu schaffen», bekräftigt Martine Brügger, Leiterin von Le Nouveau Prieuré. «Es gibt aber viele Aktivitäten und Interaktionen, mit denen man die Begegnung der einzelnen Bevölkerungsgruppen fördern kann. Unsere Aufgabe ist es, den entsprechenden Impuls zu setzen.»

### Der Ort, an dem alles zusammenläuft

Daher findet alles – oder fast alles – auf dem Dorfplatz statt, «dem Ort, an dem alles zusammenläuft und der dem Leben der einzelnen Partner als Quelle dient», kann man im Leitbild lesen. «Wir möchten diesen Gemeinschaftsraum nutzen und einen Ort entstehen lassen, an den die Menschen kommen, wo sie verweilen, teilhaben und den sie nach Belieben wieder verlassen», erläutert Martine Brügger. Der Bereich und sein Umfeld eignen sich hervorragend für unterschiedlichste Aktivitäten wie etwa ein Tischtennisturnier, eine Oldtimer-Ausstellung oder ein Riesendiktat. An diesem Vormittag Anfang August ist der Dorfplatz relativ ruhig, aber alles weist darauf

hin, dass er tatsächlich das Zentrum des Mehrgenerationenkomplexes ist. Eine Bilderausstellung teilt sich den Platz mit Sofas, niedrigen Tischen und dem grossen Bildschirm der «Fanzone», die für die sommerlichen Sportereignisse eingerichtet wurde – darunter natürlich die Olympischen Spiele in Paris. Eben ist ein Wägelchen aufgetaucht, darauf Bücher zum Lesen vor Ort oder zum Ausleihen. Etwas weiter weg sitzen einige Leute auf der Terrasse des Restaurants, während die Kinder der Kita damit beschäftigt sind, aus Holzklötzen Häuser zu bauen. Der Nachmittag verspricht lebhaft zu werden. Das liegt an der traditionellen Musikstunde am Freitag, die von den Bewohnenden sehr geschätzt wird.

Gemeinsame Aktivitäten anbieten und Begegnungen fördern: Das erfordert einen kleinen Balanceakt zwischen der Wahrung von Autonomie und Selbstbestimmung der hier lebenden Bevölkerungsgruppen einerseits und dem institutionellen Hintergrund der einzelnen Partner andererseits. Das ist in der Studie der Unternehmensberatung Social-design AG, die 2023 im Auftrag des BCAS verfasst wurde, auch zwischen den Zeilen zu lesen. Nach sechs Jahren gemeinsamen Lebens sollten die Erfahrungen aus dem Modell

Anzeige

AKTIVIERUNG



;medi

**HÖHERE FACHSCHULE  
FÜR AKTIVIERUNG AM PULS DER PRAXIS**

**HF Diplom** 3-jährige Vollzeitausbildung  
Dipl. Aktivierungsfachfrau HF  
Dipl. Aktivierungsfachmann HF  
> Mehr zum Aufnahmeverfahren unter [medi.ch](https://www.medi.ch)



---

**Weiterbildungsangebote**  
für Aktivierungsfachpersonen HF  
(Ermässigung für SVAT-Mitglieder)



**Zertifikat FAB**  
Fachperson in aktivierender Betreuung  
Fachverantwortliche/r in Alltagsgestaltung und Aktivierung  
> Mehr zu den Weiterbildungsangeboten unter [medi.ch](https://www.medi.ch)

medi | Zentrum für medizinische Bildung | Aktivierung HF  
Max-Daetwyler-Platz 2 | 3014 Bern | Tel. 031 537 31 10 | [at@medi.ch](mailto:at@medi.ch)

**Die Zukunft  
ist offen.  
Wir bereiten  
Sie darauf  
vor.**



**Fachkurse, Lehrgänge und Inhouse-Weiterbildungen**

- Führung / Management
- Sozial- und Kindheitspädagogik
- Pflege und Betreuung
- Gastronomie / Hauswirtschaft
- Selbst- und Sozialkompetenz

Weiterbildung



**Weil erstklassige  
Bildung wirkt.**  
[artisetbildung.ch](https://www.artisetbildung.ch)

**ARTISET  
Bildung**

Le Nouveau Prieuré und deren Auswirkungen auf die Nutzerinnen und Nutzer ausgewertet werden. Die Studie belegt, dass die Umsetzung des Mehrgenerationenprojekts generell geglückt ist. Der Bericht erwähnt die positiven Rückmeldungen der Dienstleistungsnutzenden, der Angehörigen und des Personals, die sich vor allem auf die Lebensqualität und den bereichernden generationenübergreifenden Aspekt beziehen. «Den befragten Personen zufolge ermöglicht es das Projekt (...), sich an Unterschiede zu gewöhnen und sich auch in Frage zu stellen. Dies fördert ein Umdenken bei den einzelnen Bevölkerungsgruppen (ältere Menschen, Mehrfachbehinderte, Kinder)», schreibt die Socialdesign AG.

### Mehr Spontaneität, Integration und Öffnung

Die in der Auswertung ermittelten Verbesserungspotenziale, die auch den Feststellungen des Direktionskollegiums entsprechen, betreffen vor allem die Spontaneität von Begegnungen, die Integration der Studierenden und die Öffnung für das Quartier. «Jeder Partner hat sich in einen Rahmen einzufügen, mit Standards, Leitlinien, Rhythmen und Besonderheiten, die nur für ihn gelten und gelegentlich Spontaneität verhindern», bekennt Martine Brügger. Zugleich versichert sie jedoch, dass die Einrichtungen bereits mit der Durchführung von Aktivitäten begonnen haben, die den spontanen Austausch fördern. Auch die Gemeinschaftsbereiche werden mit mehr Angeboten noch stärker genutzt: Spiele, Konzerte, körperliche Aktivitäten, generationenübergreifende Feste oder Apéros. Dazu kommen ein Riesenaquarium, das im Sommer auf dem Dorfplatz aufgestellt ist, und ein Anschlagbrett für Kleinanzeigen, um den Tauschhandel zu fördern. Besondere Aufmerksamkeit gilt der Bekanntgabe von Veranstaltungen und Events im Quartier. Das Personal hat Anspruch auf Immersionstage nach dem Motto «Lebe mein Leben». Damit sollen die Mitarbeitenden besser verstehen, in welchem Kontext die anderen Einrichtungen arbeiten und wie sie Menschen begleiten. Ziel ist es, neue Ideen für gemeinsame Aktivitäten auszutauschen.

Auf der Studierendenetage zählt die 27-jährige Anna zu den wenigen Mieterinnen und Mietern, die zu dieser Jahreszeit anwesend sind. Die Jurastudentin lebt seit zwei Jahren im Nouveau Prieuré. Ihr gefällt, wie bunt gemischt dieser Ort ist. Sie hat freiwillig beim Frühlingfest im Zentrum mitgewirkt, pflegt aber keine regelmässigen Kontakte zu Bewohnenden des Alters- und Pflegeheims, den Dienstleistungsnutzenden von Clair-Bois oder den Kindern der Kita. Hingegen hat sie eine enge Beziehung zu einem älteren Ehepaar in der Résidence de La Gradelle, einem Haus mit Betreuung, das ebenfalls dem BCAS gehört. Tatiana Butinof, Leiterin der Studierendenetage und der Résidence de la Gradelle sowie Mitglied des Direktionskollegiums, räumt ein, dass es noch keinen ausreichenden Austausch zwischen den Studierenden und den Bewohnenden des Zentrums gibt. Grund seien vor allem unvereinbare Zeitpläne. Sie hat jedoch viele Ideen, um die Aktivitäten in der Résidence de La Gradelle auch für Nutzerinnen und Nutzern von Le Nouveau Prieuré

**«Es gibt viele Aktivitäten und Interaktionen, mit denen man die Begegnung der Bevölkerungsgruppen fördern kann.»**

Martine Brügger,  
Leiterin des Alters- und  
Pflegeheims Le Nouveau Prieuré

zu öffnen – unter anderem Aufführungen und den Bücherbus alle zwei Wochen mittwochs mit verschiedenen Animationen. Sie hat auch Spezialpreise ausgehandelt, um die Studierenden zu einem Besuch im Restaurant Le Trait d'Union auf dem Dorfplatz zu animieren.

### Eine positive Dynamik

Bei Clair Bois freut man sich über diesen Erfolg, der die Sozialisierung fördert und Menschen mit Mehrfachbehinderung gemeinsam mit anderen Bevölkerungsgruppen am Leben teilhaben lässt. «Das Tolle ist, dass wir bei den Dienstleistungsnutzenden trotz den unterschiedlich ausgerichteten Lebensprojekten einen gemeinsamen Nenner finden: das Zusammenleben unterschiedlicher Generationen und Bevölkerungsgruppen», unterstreicht Pierre Coucourde, Geschäftsführer der Stiftung Clair Bois. Ihm zufolge müsste sich das Modell Le Nouveau Prieuré jedoch noch weiter vom institutionellen Weg entfernen. «Die Ortsgeografie führt dazu, dass jede Einrichtung eine natürliche Tendenz hat, im Quartier zu bleiben und es nur für spezielle gemeinsame Anlässe mit anderen zu verlassen.»

Es geht daher darum, eine grössere Offenheit, ja sogar eine Deinstitutionalisierung anzustreben – mit unabhängigeren Wohnungen, einer grösseren Durchmischung im Nouveau Prieuré und einer stärkeren Integration ins Quartierleben. Dafür ist eine regelmässige Überarbeitung des Konzepts erforderlich – im Wissen, dass es in einem Quartier verankert ist, das sich schnell verändert und strukturiert. «Dies erfordert auch geistige Anstrengungen. Wir müssen ständig die anderen Partner im Hinterkopf haben und überlegen, was wir gemeinsam machen können. Die Teams sind sehr offen, und die Dynamik ist für alle Beteiligten positiv», freut sich Pierre Coucourde. ■

# «Kosten müssen transparent ausgewiesen werden»

Das Monitoring zur Situation des Pflegepersonals belege die Notwendigkeit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen, betonen Curaviva-Geschäftsführerin Christina Zweifel und Catherine Bugmann, Projektleiterin Politik von Artiset. Sie gehen hart ins Gericht mit dem Entwurf des Bundes zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen: Der Bund sage nichts über die Kosten und deren Finanzierung.

Interview: Elisabeth Seifert

**Mit dem nationalen Monitoring des Pflegepersonals, das Anfang Juli lanciert worden ist, soll über die Jahre die Wirksamkeit der Umsetzung der Pflegeinitiative überprüft werden. – Welches Bild zeigt sich jetzt, zu Beginn der Umsetzung?**

Catherine Bugmann: Die Daten belegen einen Fachkräftemangel, den man ernst nehmen muss: Die ausgeschriebenen Stellen haben sich seit 2018 praktisch verdoppelt. Man sieht aus den Zahlen auch, dass die Alters- und Pflegeheime bei den Löhnen aufgrund

unterschiedlicher Tarife weniger Spielraum haben als die Spitäler und die Spitex.

**Die Heime haben innerhalb der Pflegebranche also besonders viele Nachteile?**

Bugmann: Das macht für sie die Situation in einem ausgetrockneten Arbeitsmarkt besonders schwierig. Die Verantwortlichen wünschen sich deshalb im Hinblick auf die Löhne gleich lange Spiesse mit den anderen Akteuren. Wir haben eigentlich gehofft, dass der Bundesrat diese Ungleichheit beheben wird

im Rahmen der zweiten Etappe zur Umsetzung des neuen Pflegeartikels, bei der es um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen geht. Das aber ist nicht der Fall.

Christina Zweifel: Was das nationale Monitoring betrifft: Die Daten und die Fakten sind nicht neu, aber wichtig ist, dass wir jetzt das erste Mal national aufbereitete Daten zur Personalsituation haben. Entscheidend ist für mich besonders die Entwicklung dieser Daten in den nächsten Jahren. Damit haben wir einen guten Gradmesser für die Wirksamkeit der Massnahmen, die im

Rahmen der Umsetzung der Pflegeinitiative getroffen werden.

### **Das nationale Monitoring belegt deutlich die Notwendigkeit der Pflegeinitiative.**

**Bugmann:** Die Umsetzung der Pflegeinitiative ist vom Konzept her gut und richtig aufgebaut. Zuerst tragen die Alters- und Pflegeheime im Rahmen der Ausbildungsinitiative dazu bei, mehr Pflegepersonal auszubilden, und dann geht es in einer zweiten Etappe darum, die Arbeitsbedingungen und auch die Weiterentwicklung der Pflegefachpersonen zu verbessern, sodass die Pflegenden auch bleiben.

**Zweifel:** Das Monitoring des Pflegepersonals belegt klar den Handlungsbedarf in verschiedenen Bereichen. Wichtig scheint mir gerade auch der Stellenwert der Pflege und ganz besonders der Langzeitpflege in der Gesellschaft. Daran müssen wir als Branche arbeiten, um die Herausforderungen der Zukunft angehen zu können.

### **Anfang Juli ist die erste Etappe der Pflegeinitiative in Kraft getreten:**

**Die Kantone werden verpflichtet, die praktische Ausbildung in den Einrichtungen zu fördern und Studierende mit Ausbildungsbeiträgen zu unterstützen. Was erhoffen Sie sich von solchen Massnahmen?**

**Zweifel:** Diese Massnahmen sind wichtig, sie stellen die Heime aber zum Teil auch vor Herausforderungen. Ich möchte aber unterstreichen, dass sehr viele unserer Mitglieder schon in der Vergangenheit viel in die Ausbildung von Pflegefachpersonen investiert haben.

### **Inwiefern bedeuten die Massnahmen für die Heime eine Herausforderung?**

**Zweifel:** Problematisch ist für mich insbesondere, wenn die Ausbildungsverpflichtung mit einem Bonus-Malus-System verbunden wird. Unzufrieden sind die Heime vor allem dann, wenn sie eine Busse bezahlen müssen, weil sie nicht genügend Fachpersonen ausbilden. Dies, obwohl es oft sehr schwierig

ist, Auszubildende zu finden. Zudem muss man auch bedenken, dass es einen Mangel an Berufsbildenden und Praxisbildenden gibt. Diese sind aber einerseits auch ausschlaggebend, um überhaupt die geforderte Anzahl Pflegefachpersonen auszubilden, und andererseits spielen sie auch eine tragende Rolle bei der

Kantone kommen dadurch unter Druck. **Bugmann:** Die Pflegeheime stehen bei der Rekrutierung von Personal vor einer doppelten Herausforderung: Zum einen gibt es den kantonalen Wettbewerb und zum anderen den Wettbewerb zwischen den Versorgungsbereichen. Hier bildet die Kampagne «Karriere machen

**«Die in der Vernehmlassungsvorlage vorgeschlagenen Zuschläge, etwa für Nachtarbeit oder Schichtarbeit, finden wir gut – unter der Voraussetzung, dass sie finanziert sind.»**

**Catherine Bugmann, Projektleiterin Politik von Artiset**

Ausbildungsqualität und tragen somit auch zur Zufriedenheit der Auszubildenden bei.

### **Welche Hoffnungen knüpfen Sie an die von den Kantonen geleisteten Ausbildungsbeiträge für Studierende?**

**Zweifel:** Diese Massnahme ist bei den Leistungserbringern unbestritten, weil die Finanzierung geregelt ist und der Kanton sie übernimmt. Es kann aber durchaus sein, dass Studierende die Ausbildung lieber in den Spitälern machen, weil hier die Löhne höher sind als in den Pflegeheimen. Deshalb braucht es in diesem Bereich unbedingt gleich lange Spiesse.

**Bugmann:** Wie bei der Förderung der praktischen Ausbildung gibt es auch bei den Ausbildungsbeiträgen unterschiedliche kantonale Umsetzungen. Das entspricht unserem Föderalismus. St. Gallen will zum Beispiel, dass in gewissen Fällen die Ausbildungsbeiträge zurückgezahlt werden.

**Zweifel:** Je nach Kanton sind die Ausbildungsbeiträge zudem unterschiedlich hoch. Das erklärt sich mit den jeweiligen Lebenshaltungskosten. Umliegende

als Mensch» ein wichtiges Instrument, um die Vorteile und Chancen der Langzeitpflege besser bekannt zu machen.

### **Während acht Jahren wollen Bund und Kantone die Massnahmen je zur Hälfte mit bis zu einer Milliarde fördern. Und was ist dann?**

**Bugmann:** Mit dem nationalen Monitoring Pflege haben wir ein gutes Instrument, um die Wirkung der Massnahmen zu messen. Wir sehen dann auch, wo allenfalls weitere Massnahmen ergriffen werden müssen. Als Vertreter der Interessen unserer Mitglieder werden wir die Situation genau beobachten und bei den Behörden Druck machen, wenn wir Handlungsbedarf sehen.

**Zweifel:** In der föderal organisierten Schweiz wird die Milliarde nicht gleichmässig verteilt sein. Wenn ein Kanton höhere Beiträge zahlt, zahlt auch der Bund mehr. In gewissen Kantonen dürfte sich die Situation stärker verbessern als in anderen, sofern es sich um die richtigen Massnahmen handelt. Wir werden genau beobachten, wo es am besten läuft. Und: Vor Ablauf der acht Jahre werden wir uns gemeinsam mit unseren Kantonalverbänden →

## Aktuell

dafür einsetzen, dass die wirksamen Massnahmen, die langfristig finanziert werden müssen, in die Regelfinanzierung übergehen.

**Ende August endete die Vernehmlassung für die Umsetzung der zweiten Etappe des Pflegeartikels, bei der es vor allem um die Arbeitsbedingungen geht. Wie fällt Ihr Urteil insgesamt zu den vorgeschlagenen Massnahmen aus?**

**Bugmann:** Wir schätzen es sehr, dass der Bund sich dafür einsetzt, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Er schlägt dazu eine Reihe von arbeitsrechtlichen Massnahmen vor, von denen einige unserer Meinung nach den Gestaltungsfreiraum der Arbeitgebenden allerdings zu stark einschränken. Unsere hauptsächliche Kritik bezieht sich aber auf die Finanzierung. Der Bund sagt nichts über die Kostenfolgen der Massnahmen und die Finanzierung.

**Der Bund schreibt, dass die Finanzierung durch eine interne Umverteilung erfolgen soll. Was sagen Sie dazu?**

**Zweifel:** In den Alters- und Pflegeheimen geht dies nicht. Was mich vor allem stört: Die Grundannahme eines solchen Satzes ist, dass es genug Geld im System gibt und die Gesundheitseinrichtungen einfach besser wirtschaften müssten. Das ist eine Anmassung gegenüber unseren Mitgliedern. In einer so stark regulierten Branche kann man nicht einfach umverteilen.

**Bugmann:** Wir stellen bereits seit Jahren eine stattliche Finanzierungslücke bei den Heimen fest. Die Gelder der Versicherer und der Kantone als Restfinanzierer reichen nicht, um die Kosten zu decken.

**Zu den arbeitsrechtlichen Massnahmen, die der Bund vorschlägt, gehören diverse Zuschläge, auch eine Reduktion der (Höchst-)Arbeitszeiten. Das sind doch sehr vernünftige Massnahmen?**

**Bugmann:** Die in der Vernehmlassungsvorlage vorgeschlagenen Zuschläge, etwa für Nachtarbeit oder Schichtarbeit,

finden wir gut – unter der Voraussetzung wie gesagt, dass sie finanziert sind. Vorsicht ist aber angebracht bei anderen Vorschlägen, welche die Höchstarbeitszeit und die wöchentlichen Normalarbeitszeiten senken oder auch spezifische Vorgaben zu den Dienstplänen machen. So sollen zum Beispiel die geteilten Dienste nicht mehr möglich sein.

**Dabei handelt es sich aber doch um Massnahmen, welche die Mitarbeitenden entlasten?**

**Zweifel:** Die Politik zeigt ein grosses Interesse an einer Verbesserung der Situation, was wir begrüssen. Das Problem besteht aber darin, dass sie dies mit sehr viel Regulierungen erreichen wollen. Wenn der Bundesrat aber die Arbeitszeiten reguliert und die Art der Dienstpläne vorschreibt, verlieren die Arbeitgebenden und auch die Arbeitnehmenden die Flexibilität, um die für sie passenden Modelle zu finden. Betriebe brauchen den nötigen Spielraum, um auf die individuellen Bedürfnisse vor Ort eingehen zu können. Zum Beispiel können geteilte Dienste für bestimmte Mitarbeitende attraktiv sein.

**Bugmann:** Arbeitgebende bieten heute bereits vor dem Hintergrund des Arbeitskräftemangels ihren Mitarbeitenden zeitgemässe Arbeitsmodelle an und schaffen auch ein gutes Arbeitsumfeld.

**«Um die Umsetzung des Gesetzes sicherzustellen, fordern wir vonseiten Artiset eine Erhöhung des Beitrags der obligatorischen Krankenversicherung OKP»**

**Christina Zweifel, Geschäftsführerin Curaviva**



Regulierungen sollen zudem zum Ziel haben, den Mitarbeitenden wirklich zu helfen. Bei etlichen der vorgeschlagenen Massnahmen ist aber eher eine Schlechterstellung zu befürchten.

**Inwiefern führt eine Reduktion der Arbeitszeit zu einer Schlechterstellung?**

**Bugmann:** In einer Zeit des Personalmangels wird auf diese Weise die Arbeit auf noch weniger Schultern verteilt, was zu Überlastung führen kann. Sobald man die Arbeitsstunden heruntersetzt, braucht es mehr Personal. Das Problem aber ist, dass wir dieses nur schwer finden.

**Zweifel:** Die Ausbildungsoffensive soll helfen, künftig mehr Personal zu finden. Die demografische Alterung stellt uns jedoch vor weitere Herausforderungen. Der Fachkräftemangel wird durch die Pensionierung der Babyboomer in den nächsten Jahren noch grösser. Und wenn wir jetzt noch überall und gleichzeitig die Arbeitszeit heruntersetzen,



Im Gespräch in der Geschäftsstelle von Artiset in Bern: Curaviva-Geschäftsführern Christina Zweifel (links) und Catherine Bugmann, Projektleiterin Politik von Artiset. Foto: esf

funktioniert das nicht. Wir können noch so viel ausbilden, wir werden einen Mangel haben.

**Wenn man mehr Personal einstellt, hat das natürlich dann auch wieder mehr Kosten zur Folge.**

**Zweifel:** Und diese Folgenabschätzung ist nicht gemacht worden. Das ist unsere hauptsächliche Kritik an der Vorlage. Bessere Arbeitsbedingungen sind wichtig, sie müssen aber auch entgolten werden. Zu diesem Zweck müssen die Kostenfolgen transparent ausgewiesen werden. Meine Erwartung wäre deshalb gewesen, dass der Bund ein Preisschild an die Massnahmen hängt. Dann könnten sich nämlich die Kantone und Versicherer darauf einstellen und auch eine Kosten-/Nutzenanalyse machen. Der Bund scheute sich aber davor.

**Diese Scheu erklärt sich wohl mit der Angst davor, dass sich die Krankenversicherer an den Kosten**

**beteiligen müssten und dadurch die Prämien steigen?**

**Zweifel:** Der Bund stellt sich auf den Standpunkt, dass er keine Kompetenz dafür hat, die angemessene Abgeltung im Bereich der Pflege zu regeln. Diese Argumentation ist nicht nachvollziehbar. Aufgrund der Verfassung steht der Bund gemeinsam mit den Kantonen in der Pflicht, für eine angemessene Abgeltung der Pflegeleistungen zu sorgen. Der Bund regelt diese Abgeltung über die Krankenversicherung, und die Kantone beteiligen sich mittels Restfinanzierung daran.

**Um die arbeitsrechtlichen Massnahmen zu finanzieren, fordern Sie also eine Anpassung der Pflegefinanzierung?**

**Zweifel:** Um die Umsetzung des Gesetzes sicherzustellen, fordern wir vonseiten Artiset eine Erhöhung des Beitrags der obligatorischen Krankenversicherung (OKP), sobald die Vorlage in Kraft tritt.

Wir haben dazu einen konkreten Vorschlag erarbeitet. Dazu gehört auch, dass die Kantone die übrigen Mehrkosten im Rahmen der Restfinanzierung übernehmen.

**Die Kantone, so ist anzunehmen, sind mit diesem Vorschlag einverstanden?**

**Zweifel:** Die Gesundheitsdirektorenkonferenz (GDK) bemängelt die fehlende Klarheit bei der Finanzierung. Die Arbeitgeberverbände sehen es wie Artiset, die Finanzierung muss durch die Kostenträger sichergestellt sein.

**Bugmann:** Wir brauchen eine Finanzierung der arbeitsrechtlichen Massnahmen. Ohne eine solche Finanzierung droht die Vorlage kontraproduktiv zu werden. Sie weckt nämlich Erwartungen auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die in der Umsetzung daran scheitert, dass die Leistungserbringer sie nicht finanzieren können. Das führt zu Frust auf allen Seiten. ■

# Auf Personalsuche in den sozialen Medien

Viele Pflegeeinrichtungen kennen die Herausforderung: Das Personal ist knapp und nicht selten überlastet – aber über herkömmliche Wege wie Zeitungsannoncen, Temporär-, Vermittlungsbüros und Jobplattformen sind kaum Fachkräfte zu finden. Ist das persönliche Netzwerk ausgeschöpft, müssen die Betriebe neue Wege beschreiten.

Von Rahel Meister\*

Ohne Smartphone geht heute nichts mehr. Laut einer Studie verbringt jeder und jede von uns pro Tag etwa 2.5 Stunden am Handy – Tendenz steigend. Eine grosse Rolle spielen dabei die sozialen Medien: 5.4 Mio. Schweizerinnen und Schweizer sind laut dem Portal Statista auf Facebook registriert, auf Instagram sind es um die vier Millionen. Der Gedanke liegt also nah: Wenn sich so viele Menschen auf den sozialen Medien tummeln, müssten dort doch auch Fachkräfte zu finden sein?

## Sichtbarkeit im Netz

Doch wie gelingt es, unter den unzähligen Social-Media-Nutzenden geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu erreichen und sogar eine Stelle zu besetzen? Einer, der sich auskennt, ist Leo Stalder. Er hat sich mit seinem Unternehmen Risem auf die Personalsuche in den sozialen Medien spezialisiert, zur Kundschaft zählen neben Handwerksbetrieben auch Institutionen. Er betont: «Zuerst ist es wichtig, dass sich ein Betrieb seine Stärken, seine Alleinstellungsmerkmale und die gewünschte Zielgruppe ins Bewusstsein ruft. Diese

Erkenntnisse liegen jeder erfolgreichen – eigenen oder in Auftrag gegebenen – Online-Kampagne zugrunde.» In einem nächsten Schritt gilt es, hochwertige Bilder und Videos zu erstellen. Sie sollten von guter Qualität und nicht zu lang sein. Emojis oder Hintergrundmusik können sinnvoll eingesetzt werden. Bei Videos sind Untertitel zu empfehlen, dafür gibt es inzwischen auch kostenlose Onlineprogramme. Hilfreich sind auch Aussagen von Mitarbeitenden, die das Unternehmen ins rechte Licht rücken.

**«Mit den Kampagnen auf Facebook und Instagram vermitteln wir Emotionen und zeigen authentisch, was uns ausmacht – das finde ich toll.»**

**Daniel Sommer, Institutionsleiter des Alters- und Pflegeheims Bad-Ammansegg SO**

Schliesslich werden die Inhalte in den sozialen Medien ausgespielt, in der Regel auf Facebook und Instagram – um Lernende anzusprechen, kommt auch TikTok in Frage. Wichtig sei dabei die genaue Zielgruppenansprache, das sogenannte Targeting, betont Stalder: «So werden die Anzeigen und Imagefilme nur bestimmten Personen angezeigt. Zu den sinnvollen Kriterien zählen Wohnregion oder persönliche Interessen.» In der Regel lohnt es sich, mehrere verschiedene Anzeigen zu erstellen und ihren Erfolg mit der Hilfe von Datentracking zu testen. Die digitalen Inhalte können gelikt, geteilt oder an Freunde weiterempfohlen werden und sorgen für regionale Sichtbarkeit.

## Niederschwelliger Erstkontakt

Eine erfolgsversprechende Online-Kampagnenform sind «Blitzbewerbungsprozesse», die sich direkt am Handy durchspielen lassen: «Mit quizähnlichen Fragen gibt eine Person erste Informationen wie Ausbildung oder Berufserfahrung über sich preis und erhält gleichzeitig Einblicke ins Unternehmen», erklärt Stalder. Das mühselige Zusammenstellen von Bewerbungsunterlagen



Eine Pflegende und ein Bewohner im Alters- und Pflegeheim Bad-Ammannsegg SO: Genügend Pflegende zu finden, die sich um die älteren Menschen kümmern, ist alles andere als einfach. Foto: zvg

entfällt, die Hemmschwelle für einen ersten Kontakt sinkt markant. Diese Kombination aus guten Social-Media-Inhalten und Kurzbewerbung heisst «Social Recruiting» und hat einen entscheidenden Vorteil: Im Gegensatz zu Job-Inseraten werden nicht nur die aktiv Stellensuchenden erreicht.

Individueller als ein klassisches Inserat seien die Videos und Bilder auf jeden Fall, bestätigt Daniel Sommer, Institutionsleiter des Alters- und Pflegeheim Bad-Ammannsegg im Kanton Solothurn: «Mit den Kampagnen auf Facebook und Instagram vermitteln wir Emotionen und zeigen authentisch, was uns ausmacht – das finde ich toll.» Bad-Ammannsegg arbeitet seit rund einem Jahr mit Risem zusammen und konnte in dieser Zeit sechs Pflegekräfte aller Ausbildungsstufen einstellen. Für die Institution, die sich schon seit langem offen gegenüber den neuen Medien zeigt und sogar einen eigenen YouTube-Kanal besitzt, ist Social Recruiting auch aus Kostensicht interessant:

«Nach einem gewissen Initialaufwand – Bilder und Videos müssen erstellt und die Texte freigegeben werden – lassen sich die Inhalte beliebig ausspielen und bilden ein stabiles Fundament. Die Kosten sind im Vergleich zu Temporäranstellungen attraktiv und die Wirkung der Kampagne deutlich nachhaltiger», ist Sommer überzeugt.

### Regionale Sichtbarkeit

Stalder – der mit seinem Unternehmen schon mehr als 130 Unternehmen begleitet hat – sieht in den sozialen Netzwerken grosses Potenzial: «Viele Betriebe leisten Bemerkenswertes, sprechen aber kaum darüber. Eine Online-Kampagne bringt regionale Sichtbarkeit – bei möglichen Mitarbeitenden, bei Angehörigen und auch bei der Bevölkerung. Dies hat Karin Agthe, Leiterin Pflege und Betreuung beim Alters- und Pflegeheim St. Elisabethen in Basel, bei der Zusammenarbeit mit Risem ebenfalls so erlebt: «Unsere Institution liegt in einem schönen und ruhigen Quartier.

Dadurch sind wir in der Umgebung weniger bekannt als andere, zentrumsnahe Heime. Mit der Online-Kampagne konnten wir unsere regionale Sichtbarkeit steigern.» Eine erste Runde vor den Sommerferien habe zwar nicht den erwünschten Erfolg in Sachen Rekrutierung gebracht, aber dank der Präsenz in den Sozialen Medien seien die Website und die dortigen Stelleninserate erfreulicherweise vermehrt aufgerufen worden, so Karin Agthe. «Wir werden auf jeden Fall weitere Kampagnen schalten und glauben daran, dass sich die ansprechenden Imagefilme und Bilder bewähren werden.» Inzwischen darf Risem zahlreiche Institutionen zur Kundschaft zählen. Äusserst zufrieden ist das «Schlössli Pflegeheim am See» in Bönigen – es konnte innerhalb von zwei Monaten gleich drei neue Mitarbeitende einstellen und ist mit weiteren Kandidierenden im Gespräch. ■

\*Rahel Meister im Auftrag von Risem - Employer Branding und Personalgewinnung, Solothurn.



Die Sicherheitsmassnahmen, die im spezialisierten Berufsbildungszentrum Le Repuis im waadtländischen Grandson umgesetzt werden müssen, sind aufgrund der Grösse des Standorts und der Vielfalt der vertretenen Berufe zahlreich. Foto: Frédéric Wacker, CFPS Le Repuis

# «Wir müssen uns stetig verbessern»



Das sonderpädagogische Berufsbildungszentrum Le Repuis in Grandson VD arbeitet mit der Branchenlösung Artiset Securit, um die Umsetzung der zahlreichen Sicherheitsmassnahmen vor Ort zu gewährleisten. Ein Einblick.

Von Anne Vallelian

Le Repuis ist in Grandson nicht zu übersehen. Lehrrestaurant, Blumenladen, Unterkunft für Jugendliche und nicht zu vergessen die verschiedenen Lehrstätten und Sportplätze: Das Zentrum überrascht durch seine Grösse und die zahlreichen Gebäude. «Es ist wirklich sehr weitläufig», bestätigt Stefano Ballocco, Leiter Qualitätsmanagement und Sicherheit. «Zurzeit bilden wir 400 Lernende aus der ganzen Westschweiz in einem breiten Spektrum von Berufen aus. Neben dem Campus in Grandson haben wir weitere Standorte in Neuenburg und Genf sowie einen Coiffeursalon in Lausanne.»

Das sonderpädagogische Berufsbildungszentrum Le Repuis begleitet seit 1933 junge Menschen, für die eine Lehre auf traditionellem Weg nicht infrage kommt. «Wir ermöglichen ihnen je nach Bedürfnissen und Fähigkeiten eine Ausbildung in einem Betrieb oder in einem Lehratelier und unterstützen sie zusätzlich mit einer geeigneten sozialpädagogischen und therapeutischen Betreuung.» Damit sind die Jugendlichen täglich von Fachlehrern, Psychologinnen und pädagogischen Fachkräften umgeben. «Unser Auftrag ist es, ihnen eine geeignete Berufsbildung anzubieten, sodass sie beruflich wie auch sozial so selbstständig wie möglich werden.» Le Repuis arbeitet seit vielen Jahren mit bewährten Partnerbetrieben zusammen, wo die Lernenden einen Beruf erlernen können. «Die Bezugspersonen der Betriebe arbeiten eng mit den Koordinierenden der beruflichen Eingliederung zusammen. Sie treffen sich regelmässig und tauschen sich punktuell aus», erklärt unser Gesprächspartner. Parallel dazu vertieft Le Repuis im Rahmen der Berufsfachschule das bisher erworbene Wissen, erleichtert die soziale Integration, entwickelt bereichsübergreifende Kompetenzen und hilft bei der pädagogischen Umsetzung im Betrieb.

### Ein breites Dienstleistungsspektrum

Die Vielfalt der vertretenen Berufe und die Grösse des Zentrums erfordern zahlreiche Sicherheitsmassnahmen. «Die Branchenlösung Artiset Securit (siehe Box) bietet uns professionelle Beratung und stellt uns Instrumente und Ressourcen zur Verfügung, die uns intern zur Gewährleistung dieser Massnahmen fehlen», so Stefano Ballocco. Mithilfe von Artiset Securit entwickelt Le Repuis zurzeit ein Konzept zum Umgang mit gefährlichen Stoffen, die bestimmte Teams bei der Arbeit einsetzen. «Die Branchenlösung liefert uns gezielte Informationen, Checklisten zur Strukturierung von Prozessen und eine Informationsplattform zur Überwachung des Fortschritts.» Diese Instrumente verbessern die Organisation und erleichtern die Ermittlung von Gefahren. «Aufgrund der vielen Tätigkeitsbereiche haben wir heute auf die einzelnen Berufe zugeschnittene Checklisten, die wir mit Unterstützung der Bereichs koordinierenden erarbeitet haben. Letztere haben übrigens bei einem externen Ausbilder von Artiset eine →

spezifische Schulung zur Gefährlichkeit der Stoffe absolviert.» Die massgeschneiderten Schulungen sind Teil der Instrumente, welche die Branchenlösung zur Verfügung stellt. «Kürzlich haben wir an einem Impuls- und Netzwerktag von Artiset Securit in La Chaux-de-Fonds teilgenommen. Der Schwerpunkt lag auf den Themen Gefährdungsermittlung und gefährliche Stoffe», erzählt der Leiter Qualitätsmanagement. «Die Inszenierung eines Arbeitsunfalls war sehr lehrreich und nützlich für unseren Alltag.» Diese Veranstaltungen seien nicht nur unterhaltsam, sondern auch wertvoll, denn sie ermöglichen einen regen Austausch mit anderen dieser Branchenlösung angeschlossenen Akteuren.

### Sicherheit in stetigem Wandel

Artiset Securit bietet auch regelmässige Audits der Sicherheit im Unternehmen an. Einem solchen hat sich unter anderem das Berufsbildungszentrum Le Repuis unterzogen. «Diese

#### ARTISET SECURIT – DIE BRANCHENLÖSUNG

Die Branchenlösung Artiset Securit ist von der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS zertifiziert. In Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene AEH hilft sie Institutionen für Menschen mit Unterstützungsbedarf, ein Sicherheitskonzept aufzubauen und die Anforderungen an Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu erfüllen. Artiset Securit bietet den Unternehmen ein Sicherheitssystem, branchenspezifische Checklisten, Schulungen und weitere Dienstleistungen an. AEH ist ein Beratungsunternehmen mit Sitz in Zürich. Es führt die Branchenlösung Artiset Securit als Fachstelle. Die Ziele von Artiset Securit und ihres Partners AEH lauten wie folgt:

- Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen schaffen
- Unfälle und Berufskrankheiten vermeiden
- Unnötige Kosten und unnötiges Leid vermeiden
- Die gesetzlichen Pflichten erfüllen.

Die Branchenlösung hilft mit spezifischen Checklisten beim Erkennen von Gefahren. Darauf basierend können gezielte Schutzmassnahmen geplant und realisiert werden. Zudem profitieren sämtliche Betriebe, die Artiset Securit angeschlossen sind, von einer regelmässigen Betreuung vor Ort durch ASA-Spezialisten (Beizug von Arbeitsärztinnen und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit). Die ASA-Methode fasst die wichtigsten Anforderungen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zu einem griffigen Sicherheitssystem zusammen. Für den Arbeitgeber und die Sicherheitsfachkräfte ist dieses System ein praktisches Instrument, um ihre Verantwortung wahrzunehmen und die Sicherheit und den Gesundheitsschutz im Unternehmen kontinuierlich zu verbessern.

#### DIE ZEHN ELEMENTE DER ASA-SYSTEMATIK

Artiset Securit berücksichtigt die zehn Elemente der ASA-Systematik der EKAS. Diese Systematik bildet die Grundlage für die Beurteilung sowie für spätere ASA-Kontrollen durch die zuständigen Kontrollstellen.

- 1. Ziele**  
Die Trägerschaft definiert Globalziele bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.
- 2. Organisation**  
Regelt die Verteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten.
- 3. Ausbildung, Instruktion und Information**  
Gewährleisten, dass das erforderliche Fachwissen vorhanden ist und regelmässig aufgefrischt wird.
- 4. Sicherheitsregeln**  
Setzen der Leitplanken für den sicherheitsgerechten Umgang mit Arbeitsmitteln.
- 5. Gefährdungsermittlung und Risikobeurteilung**  
Zeigen, wo es potenziell gefährlich ist.
- 6. Massnahmenplanung und -realisierung**  
Eliminieren oder reduzieren der Gefährdungen.
- 7. Notfallorganisation**  
Definiert das richtige Verhalten bei Notfällen (Alarmierung, Erste Hilfe, Einweisung von Rettungskräften, Vorgehen bei Brand- und Störfällen).
- 8. Mitwirkung**  
Macht die Betroffenen zu Beteiligten.
- 9. Gesundheitsschutz**  
Berücksichtigt die langfristigen Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden.
- 10. Audit und Kontrolle**  
Überprüfen der gesetzten Ziele.

Aktion hat mehrere Punkte aufgezeigt, in denen wir uns noch verbessern können. Zwei Beispiele dafür sind das Pflichtenheft der Bereichskoordinatoren und der Umgang mit gefährlichen Stoffen», so Stefano Ballocco. Nach diesem Audit sowie in Anbetracht der Grösse des Ausbildungszentrums und der Anzahl Lernender hat die Branchenlösung die Anstellung einer zusätzlichen Person im Bereich Sicherheit empfohlen. «Ihre professionelle Beratung ist sinnvoll. Daher sind wir nun auf der Suche nach einer geeigneten Person, denn die Anforderungen im Bereich der Sicherheit befinden sich in einem stetigen Wandel. Es ist wichtig, alles zu strukturieren und zu dokumentieren, vor allem in einer Institution unserer Grösse. Eine zusätzliche Person im Team wird einen grossen Mehrwert bringen», betont der Leiter Qualitätsmanagement. Artiset Securit bietet den Unternehmen also die notwendige Unterstützung, damit sie die erforderlichen Sicherheitsmassnahmen realisieren können. «Die Einhaltung der Vorschriften und die Umsetzung der Sicherheitsmassnahmen in unserem Zentrum sind Aufgaben, die sich laufend verändern. Wir müssen uns stetig verbessern, um die Sicherheit für alle zu gewährleisten.» ■

# Ein neues Reporting-Tool unterstützt soziale Institutionen in ihrer Entwicklung

Im Rahmen des Innosuisse-Projekts «Stakeholderorientiertes Reporting für Institutionen mit sozialem Auftrag» haben Artiset mit dem Branchenverband Insos, drei beteiligten Fachhochschulen und Vertretenden von Institutionen eine neue Lösung für die Berichterstattung und Datenanalyse entwickelt.

Von Daniela Mühlenberg-Schmitz, Christoph Minnig und Silvia Kljajic-Canale\*

Die Anforderungen an soziale Institutionen steigen kontinuierlich, insbesondere im Bereich der Berichterstattung und der Nutzung von Daten. Neue Finanzierungsmodelle und die zunehmenden Anforderungen an Transparenz und Nachweisbarkeit gegenüber Kantonen und anderen Leistungsträgern haben den administrativen Aufwand erheblich erhöht. Die Projektleiterinnen Patricia Jungo (Artiset) und Rahel Jakovina (Insos) sind sich einig: «Zum Teil blieb unklar, wozu die Branche Daten sammelt, wieso und wie diese erfasst werden. Wir freuen uns, dass wir nun gemeinsam eine Transformation anstossen können: weniger, aber dafür aussagekräftigere und entscheidungsnützlichere Daten.»

Das neu entwickelte Reporting-Tool greift diese Problematik auf, indem es

nicht nur den administrativen Aufwand reduziert, sondern auch das Verständnis für die Bedeutung standardisierter Daten in den Einrichtungen fördert. Diese Standardisierung ist der Schlüssel zu einer nachhaltig verbesserten Berichterstattung und einer fundierten Entscheidungsfindung. Dadurch werden sowohl interne Managemententscheidungen unterstützt als auch die Vergleichbarkeit der Daten zwischen den Institutionen gefördert.

## Zusammenarbeit schafft einen Mehrwert

Derzeit fehlt es an einem gemeinsamen, integrierten Tool, das den Bedürfnissen sozialer Einrichtungen gerecht wird. Die bestehende Software-Landschaft ist fragmentiert und oft nicht integriert, was zu Abhängigkeiten von privaten

Anbietern, eingeschränkter Datenhoheit und limitierten Möglichkeiten führt, Entwicklungen in spezifischen Bereichen voranzutreiben. Das von Artiset mit dem Branchenverband Insos und drei Fachhochschulen entwickelte Reporting-Tool schliesst diese Lücke. Im Fokus des Projekts standen insbesondere Einrichtungen im Bereich Behinderung.

Ein zentrales Anliegen bei der Entwicklung war es, die Vorteile standardisierter Daten zu demonstrieren: weniger Datenvolumen, dafür aber relevante und entscheidungsnützliche Kenngrößen. Dabei bleibt die Datenhoheit allein bei den Institutionen. Eine Teilnehmerin eines Projekt-Workshops brachte den Nutzen des Tools auf den Punkt: «Das Tool hat nicht nur das Potenzial, die Qualität der Berichterstattung zu verbessern, sondern kann →

auch die strategische Ausrichtung der Institutionen unterstützen und deren Position in der politischen Landschaft stärken.»

### **Gemeinsame Innovationen: Ein Wegweiser für die Zukunft**

Die Entwicklung dieses Tools war kein isoliertes Projekt, sondern ein Beispiel für erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft, Praxis und Verbänden. Gemeinsam mit der Fachhochschule Nordwestschweiz, der Fernfachhochschule Schweiz und der Hochschule Luzern wurden zunächst die aktuellen Herausforderungen durch umfangreiche Befragungen von Institutionen und Kantonen identifiziert. Auf dieser Basis entstand in mehreren Entwicklungsphasen das Kenngrössenmodell, das den Kern des Reporting-Tools bildet. Das Projekt erhielt Unterstützung durch Innosuisse, die Schweizerische Agentur für Innovationsförderung, die mit ihrer Förderung die Entwicklung solcher praxisorientierten Lösungen möglich macht.

#### **INFO-WORKSHOP «AUS DER PRAXIS FÜR DIE PRAXIS»**

Das Projektteam lädt Sie herzlich zu einem Info-Workshop ein. Lernen Sie das Anwendungspotenzial des Reporting-Tools kennen. Erfahren Sie von Praxisvertretern «aus der Praxis für die Praxis», wo die Chancen und die Anwendungsmöglichkeiten liegen. Veranstaltungsdaten:

- Online-Workshop I (für Einrichtungen aus dem Bereich «Wohnen»): Donnerstag, 24. Oktober 2024, 12.00–13.00 Uhr
- Online-Workshop II (für Einrichtungen aus dem Bereich «Arbeiten»): Donnerstag, 31. Oktober 2024, 12.00–13.00 Uhr

Melden Sie sich unter [silvia.kljajic@ffhs.ch](mailto:silvia.kljajic@ffhs.ch) – wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

## **Die Entwicklung dieses Tools ist ein Beispiel für erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft, Praxis und Verbänden.**

### **Mehr Effizienz und stärkere Positionen**

Das neue Tool ist ein bedeutender Schritt hin zu einer modernen, datengestützten und praxisorientierten Berichterstattung, die den spezifischen Anforderungen der Sozialwirtschaft gerecht wird. Es bietet eine Vielzahl von Vorteilen speziell für soziale Institutionen:

- Reduzierter administrativer Aufwand: Durch automatisierte Datenerfassung und die Fokussierung auf eine schlanke Datenbasis wird der Reporting-Aufwand erheblich reduziert, was den Einrichtungen mehr Zeit für ihre Kernaufgaben verschafft.
- Benchlearning statt Benchmarking: Institutionen können ihre Daten einfach mit denen anderer Einrichtungen vergleichen und daraus wertvolle Erkenntnisse ziehen. Eine Führungsperson in einem der Projekt-Workshops fasste es so zusammen: «Unsere Leistungen effizienter zu dokumentieren und zu berichten, ist das eine. Unsere Leistungen kritisch zu vergleichen und zu hinterfragen, wo wir besser werden können, ist das andere.»
- Datengestützte Entscheidungsfindung: Mit dem neuen Tool können Entscheidungen auf Basis fundierter Daten getroffen werden, und zwar über mehrere Zeitperioden hinweg und im Vergleich zu anderen Institutionen.

- Stärkung der Verhandlungsbasis: Eine verbesserte Datenlage und mehr Transparenz stärken die Verhandlungsposition der Einrichtungen gegenüber den Kantonen.
- Unterstützung der Branchenentwicklung: Zusammengefasste Daten können, mit entsprechender Berechtigung der Institutionen, auch vom Branchenverband genutzt werden, um politische Anliegen datengestützt zu vertreten und die Interessen der Branche zu stärken.

### **Ein Werkzeug zur Stärkung der sozialen Institutionen**

Ein weiterer entscheidender Vorteil des Tools ist die Möglichkeit, in Zukunft qualitative Daten, wie sie beispielsweise in der Wirkungsberichterstattung verlangt werden, zu integrieren. Künftig sollen neben quantitativen, finanzbezogenen Daten auch Kenngrössen wie zur Zufriedenheit von Mitarbeitenden und Klienten und Klientinnen sowie zur erzielten Wirkung erfasst werden können. Das Kenngrössenmodell liegt nun in einer ersten Version vor und ist als Basismodell zu verstehen. Aktuell wird dafür zusammen mit einem spezialisierten Partner eine IT-Umsetzungslösung gebaut. Diese wird den sozialen Institutionen ab 2025 zur Verfügung stehen. Weitere Entwicklungsschritte, zusätzliche Kenngrössen und erweiterte Funktionen sind bereits in Planung. Zudem wird das Tool kontinuierlich weiterentwickelt, um sich auch an die veränderten Rahmenbedingungen, wie beispielsweise die Subjektfinanzierung, anzupassen.

Dieses Reporting-Tool setzt ein Zeichen und stärkt die sozialen Institutionen auf ihrem Weg zu einer datengestützten und zukunftsorientierten Entwicklung. ■

\*Daniela Mühlenberg-Schmitz, Prof. Dr., ist Forschungsfeldleiterin «Innovation & Accounting/Auditing bei NPO» der Fernfachhochschule Schweiz (FFHS); Christoph Minnig, Prof. Dr., ist Dozent am Institut Nonprofit und Public Management an der FHNW; Silvia Kljajic-Canale ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Management & Innovation (IMI) der FFHS

# Die einheitliche Finanzierung: Ein Meilenstein für die Langzeitpflege

Im November kommt es zur Abstimmung über die einheitliche Finanzierung von ambulanten und stationären Leistungen (EFAS). Stösst die Vorlage auf Zustimmung, wird zeitlich verzögert das neue Finanzierungssystem nach dem Akutbereich auch in der Pflege eingeführt.

Von Tschoff Löw\*

Die heutige Pflegefinanzierung krankt an einem kleinen Satz im KVG. Neben dem Anteil der Leistungsnutzenden übernimmt die prämiertenfinanzierte OKP einen Kostenanteil, der durch den Bundesrat festgelegt wird. Den verbleibenden Teil der Kosten sollten die Kantone abdecken. Sollten, denn die Regelung in Art. 25a, Abs. 5 KVG – «Die Kantone regeln die Restfinanzierung» – lässt vielerlei, föderalistisch geprägte Interpretationen zu. Sie erlaubt zudem eine Delegation der Finanzierung

an die Gemeinden. Dies führt zu einer uneinheitlichen Leistungsfinanzierung. Das hat folgende Konsequenzen:

- Es bestehen Unterschiede bei der Restfinanzierung in den einzelnen Kantonen, und es gibt Finanzierungslücken. Gemäss der Statistik der sozialmedizinischen Institutionen (Somed) betragen diese für die stationäre Pflege seit 2012 zwischen 160 und 460 Mio. Franken pro Jahr.
- Es bestehen Unterschiede bei den Leistungen, die im Rahmen der Rest-

finanzierung abgegolten werden. Ein Beispiel dafür ist die Abgeltung von Leistungen für Palliative Care.

- Es fehlt eine Koordination zwischen den Finanzierern: Der Bund ist für die Höhe der OKP-Beiträge zuständig, die Kantone für die Restfinanzierung. Falls der Bund die Beiträge erhöht, können die Kantone die Restfinanzierung nach unten anpassen.

Erschwerend kommt hinzu: Im Pflegeheim werden für eine volle Stunde 28.80 Franken durch die OKP →

## Finanzierung von ambulanten und stationären Leistungen heute und mit EFAS

Leistungsbereich	Finanzierung heute	Finanzierung mit EFAS	
Stationäre Spitalleistungen	55% Kantone 45% Krankenversicherer Patientinnen: Selbstbehalt und Franchise, Spitalkostenbeitrag	Jahre 2028–2031: 24,5% Kantone 75,5% Krankenversicherer Patientinnen: Selbstbehalt und Franchise, Spitalkostenbeitrag	ab Jahr 2032: 26,9% Kantone 73,1% Krankenversicherer Patientinnen: Selbstbehalt und Franchise, Spitalkostenbeitrag
Ambulante medizinische Leistungen	100% Krankenversicherer Patientinnen: Selbstbehalt und Franchise		
Stationäre und ambulante Pflegeleistungen	Schweizweit fixierter Beitrag der Krankenversicherer Begrenzter Beitrag Pflegeheim-Bewohnende und Spitex-Klientinnen Restfinanzierung durch Kantone/Gemeinden	Ab Jahr 2032: 26,9% Kantone 73,1% Krankenversicherer Begrenzter Beitrag Pflegeheim-Bewohnende und Spitex-Klientinnen	

EFAS startet für die Akutmedizin nach 3 Jahren (2028), für die Pflege nach 7 Jahren (2032), vorausgesetzt, EFAS tritt 2025 in Kraft.

Mit EFAS wird die Finanzierung einheitlicher und transparenter. Die Gesundheitskosten werden zwischen den Kantonen und den Krankenversicherern neu verteilt. Tabell: Vaka

vergütet, im Spitex-Bereich je nach Leistungsart zwischen 52.60 und 76.90 Franken pro Stunde. Das führt zu Fehlanreizen. Die Krankenversicherer drängen auf einen Heimeintritt, auch wenn die Gesamtkosten im ambulanten Bereich noch tiefer liegen. Kantone, welche mit einem Ausbau der ambulanten Pflege die Heimeintritte verzögern, treiben die Prämien in die Höhe.

### Vorteile der einheitlichen Finanzierung für die Pflege

Die einheitliche Finanzierung bringt eine Klarheit in einem wichtigen Teil: bei der Art der Finanzierung von medizinischen und pflegerischen Leistungen. Für die Pflege und dabei insbesondere die Langzeitpflege sind folgende Aspekte zentral:

- Das Sondersetting für die Pflege wird aufgehoben. Sie wird neu als integraler Bestandteil in die Gesundheitsversorgung eingebettet. Die Pflege wird durch die einheitliche Finanzierung aufgewertet und nicht mehr länger nur als verlängerter Arm der Medizin verstanden. Dies ermöglicht

ein ganzheitliches Verständnis unserer Gesundheitsversorgung und fördert die Vernetzung der verschiedenen Versorgungsbereiche.

- Die bisher praktizierte, kantonale gezielte Restfinanzierung für Pflegeleistungen wird aufgehoben. Es wird geklärt, welche Leistungen (namentlich bei Demenz und Palliative Care) über die Pflege abgerechnet werden können und welche nicht.
- Die Prämien- und Steueranteile der Finanzierung der Pflegeleistungen entwickeln sich parallel. Dadurch wird eine bessere politische Steuerung möglich. Der Kostenverteiler kann verändert werden, ohne dass die Tarife angepasst werden müssen.
- Für Pflegeleistungen, ob ambulant oder stationär erbracht, besteht der gleiche Finanzierungsschlüssel. Die Kostentransparenz wird erhöht.
- Die einzelnen Kostenträger können ihren Finanzierungsanteil nicht mehr auf Kosten der übrigen Finanzierer optimieren. Vielmehr sind sie durch einen festgelegten Kostenschlüssel miteinander verbunden. Wenn an einer Ecke der Gesundheitsversor-

gung geschraubt wird, sind alle Finanzierer direkt betroffen und müssen gemeinsam nach Lösungen suchen.

- Die Kostenvorteile des betreuten Wohnens können genutzt werden, ohne dass die Prämienzahlenden stärker belastet werden. Die ambulante Pflege hat im Vergleich zur stationären Pflege geringere Fixkosten, aufgrund der Wegzeiten und des durchschnittlich höher qualifizierten Personals jedoch höhere variable Kosten. Das betreute Wohnen kombiniert die Vorteile: Die Fixkosten sind tiefer als in der stationären Pflege, die variablen Kosten tiefer als in der ambulanten Pflege. Erst mit der einheitlichen Finanzierung kann der Ausbau des betreuten Wohnens vorangetrieben werden, ohne dass durch die ambulante Abrechnung die Prämien zusätzlich steigen.

### Vorteile für pflegebedürftige Menschen

Mit der einheitlichen Finanzierung rücken die ambulante und stationäre Pflege noch näher zusammen. Die nach dem gleichen Verteilungsschlüssel vorgenommene

und schweizweit einheitliche Finanzierung der Pflegeleistungen erlaubt es, die Leistungen besser aufeinander abzustimmen. Daraus ergeben sich Vorteile:

- Die Förderung einer personenzentrierten Pflege wird erleichtert: Die Person mit ihrem spezifischen Pflegebedarf steht im Zentrum. Die Versorgung erfolgt am Ort, der dem Bedarf entspricht.
- Die Entwicklung einer integrierten Versorgung in der Langzeitpflege vom angestammten Zuhause über das betreute Wohnen bis zum Pflegeheim wird erleichtert. Das Angebot wird dadurch durchlässiger und orientiert sich stärker an der Nachfrage.
- Die Weiterentwicklung intermediärer Angebote wird erleichtert: betreutes Wohnen, Tages- und Nachtstrukturen oder Kurzaufenthalte in Pflegeheimen zur Entlastung der Angehörigen.
- Die einheitliche Finanzierung schafft bessere Voraussetzungen, um die Pflegeleistungen und die Leistungen zur Betreuung von Personen mit Unterstützungsbedarf koordiniert zu entwickeln. Die Betreuungsleistungen haben an politischer Aufmerksamkeit gewonnen. In der Praxis ist die Abgrenzung der Pflege- von den Betreuungsleistungen heute noch zu wenig geklärt. Mit der einheitlichen Finanzierung muss eine klare Trennlinie gezogen werden.

### Vorteile für das gesamte Gesundheitssystem

Die Pflege wird Teil einer ganzheitlich verstandenen Gesundheitsversorgung. Die ambulante und stationäre Pflege übernimmt zunehmend die postoperative Pflege und entlastet die teureren Strukturen. Mit der einheitlichen Finanzierung haben die Kostenträger ein Interesse, diesen Kostenvorteil auszuschöpfen.

Die einheitliche Finanzierung fördert den Blick auf die Gesamtkosten. Sie schafft mehr Kostentransparenz für Strategien der Langzeitpflege. Liegt der Fokus auf dem Verbleib zuhause, werden mehr Spitex-Leistungen benötigt, braucht es mehr geriatrische Rehabilitation

und kommt es häufiger zu Spitalaufenthalten. Liegt der Fokus auf der stationären Langzeitpflege, lebt ein höherer Anteil der Bevölkerung in Pflegeheimen, die bis zu einem gewissen Pflegebedarf teurer sind als die ambulante Pflege. Es kommt jedoch zu weniger Spitaleinweisungen. Mit einer einheitlichen Finanzierung haben alle Kostenträger ein Interesse, eine optimale Lösung zu suchen.

### Schritte zur Integration der Pflege bis 2032

Sieben Jahre nach einem definitiven Einführungsentscheid wird auch die Pflege in die einheitliche Finanzierung integriert. Den Leistungserbringern,

## Die Pflege wird durch die einheitliche Finanzierung aufgewertet und nicht mehr länger nur als verlängerter Arm der Medizin verstanden. Dies fördert die Vernetzung der verschiedenen Versorgungsbereiche.

Krankenversicherern und Kantonen wird im Gesetz auferlegt, «dass bis zu diesem Zeitpunkt Tarife für die Pflegeleistungen vorliegen, die auf einer einheitlichen und transparenten Kosten- und Datenbasis basieren und die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen, also namentlich kostendeckende Tarife, bezogen auf die für eine effiziente Leistungserbringung erforderlichen Kosten.»

Die Branche nimmt diese Herausforderung gerne an. Denn mit der einheitlichen Finanzierung ist sie besser in der Lage, die Herausforderung des demografischen Wandels zu meistern. ■

\*Tschoff Löw ist Leiter Politik Artiset

Anzeige

**ROHRMAX**

**Abfluss verstopft?**

**24h Service**

**Rohrreinigung**

**Kanal-TV**

**Rohr-Sanierung**

**Lüftungsreinigung**

**Kostenlose Funktionskontrolle**  
Abwasser + Lüftung

**...ich komme immer!** 0848 852 856

info@rohrmax.ch

# Das Potenzial sozialer Berufe für Betreuung im Alter nutzen

Der Bedarf nach mehr Fachpersonal in der Altersarbeit wird immer deutlicher erkennbar. Die Kompetenzen sozialer Berufe bieten ein grosses, weitgehend ungenutztes Feld an potenziellem Nachwuchs für eine flächendeckende Betreuung im Alter.

Von Eusebius Spescha\*

Jedes Jahr fehlen 20 Millionen Betreuungsstunden. Viele Menschen können zwar auch im Alter eigenständig leben, doch insbesondere bei vulnerablen Personen und Hochbetagten besteht schon heute eine Unterversorgung qualitätsvoller und professioneller Betreuung. Wirkungsvolle Unterstützungsmodelle orientieren sich, neben der körperlichen Verfassung, am individuellen Bedarf sowie an den Bedürfnissen der älteren Menschen. Sie müssen in ihren unterschiedlichen sozialen, psychischen und wirtschaftlichen Situationen und Fragilitätsphasen ganzheitlich wahr- und ernst genommen werden.

Der Schlüssel zur Zukunftssicherung der Altersbetreuung Um diesen Ansprüchen – trotz dem drohenden Fachkräftemangel aufgrund des demografischen Wandels der Gesellschaft – gerecht zu werden, sind bereits viele Initiativen zur Nachwuchsförderung und gezielten Personalentwicklung im Gange. Ein entscheidender Lösungsansatz ist die stärkere Integration sozialer Berufe in die Altersarbeit. Mit ihren psychosozialen und agogischen Kernkompetenzen sind diese Fachpersonen prädestiniert dafür, ältere Menschen bei einer selbstbestimmten, personenzentrierten Gestaltung von Alltagsaktivitäten und bei der gesellschaftlichen Teilhabe in den verschiedenen Wohnformen zu unterstützen. Die von der Paul Schiller Stiftung veröffentlichte Publikation «Das Potenzial sozialer Berufe für die Betreuung im Alter nutzen» schlägt dazu in konkreten Handlungsimpulsen sowie einer ganzen Reihe von umsetzungsorientierten Materialien praxisnahe Ansätze vor:

Damit zukünftige Generationen die Karriereperspektiven für soziale Berufe im wachsenden Arbeitsmarkt «Alter» erkennen und seine Herausforderungen meistern können, soll das Themenfeld Betreuung vermehrt in den Fokus der Bildungslandschaft rücken. Die Kerninhalte der Altersarbeit müssen in den Curricula jeder sozialen Aus- und Weiterbildung stärker gewichtet werden. Auch Möglichkeiten für niederschwellige Kurse und Lehrgänge zur Umorientierung für berufliche Quereinstiege müssen gefördert werden.

Betreuung soll in den Organisationen der Altersarbeit als zentraler Bestandteil verankert werden – auf strategischer Ebene und in den konkreten Personalentwicklungs-

## PAUL SCHILLER STIFTUNG

Die Stiftung setzt sich unter anderem für eine qualitätsvolle und bezahlbare Betreuung von älteren Menschen in der Schweiz ein. Alle Menschen haben ein Anrecht darauf, in Würde alt zu werden. Mit ihrem langfristigen Engagement rund um gute Betreuung im Alter stärkt die Stiftung den Dialog in Politik, Praxis, Bildung sowie Forschung. Sie trägt durch die Erarbeitung von Grundlagen, Impulsen und durch die Unterstützung von Pilotprojekten dazu bei, die Herausforderungen der demografischen Alterung in unserer Gesellschaft zu bewältigen.

→ [gualtern.ch](http://gualtern.ch)

## Fachpersonen aus sozialen Berufen sind prädestiniert dafür, ältere Menschen bei einer selbstbestimmten, personenzentrierten Gestaltung von Alltagsaktivitäten zu unterstützen.

massnahmen. Vor allem auch für Führungspositionen müssen Fachpersonen mit psychosozialen und agogischen Kompetenzen häufiger vorgesehen werden. Es gilt die Attraktivität dieses Arbeitsbereichs für soziale Berufe zu festigen und zu kommunizieren. Um die fachliche Weiterentwicklung unseres Unterstützungssystems zu tragen und beispielsweise die neuen Stellenpläne finanzieren zu können, muss zudem ein Wandel der politischen Rahmenbedingungen stattfinden.

## Fachpersonal sozialer Berufe einbeziehen

Effektive Bemühungen der Personalentwicklung und Nachwuchsförderung setzen auf sektorenübergreifende, interprofessionelle Zusammenarbeit verschiedener Akteurinnen und Akteure des Gesundheits- sowie des Sozialsystems. Es braucht eine bessere Vernetzung und Kooperation, um das Wohlbefinden, die Lebensqualität sowie die psychische Gesundheit älterer Menschen und ihrer Angehörigen zu sichern. ■

\*Eusebius Spescha hat den Artikel im Auftrag der Paul Schiller Stiftung erarbeitet.

Das Impulspapier der Paul Schiller Stiftung finden Sie hier:



Anzeige

## Die Schweiz steht für eine hohe Lebensqualität.

Nicht für Sarah und Ben: Sie können kaum ihre Fixkosten decken.



Jetzt mit TWINT spenden!



Personenschutz: Namen und Bild geändert.

**CARITAS**

# Einheitliche Finanzierung stärkt die Pflege



Daniel Höchli, Geschäftsführer Artiset. Foto: esf

«Neu gilt der gleiche Finanzierungsschlüssel für alle Versorgungsbereiche in Medizin und Pflege. Das schafft Kostentransparenz.»

Die Abstimmung über die «einheitliche Finanzierung» vom 24. November 2024 rückt näher. Kürzlich war ich das erste Mal eingeladen, um die Argumente der breiten Pro-Allianz vorzutragen. Das Votum des Vertreters der Gewerkschaft VPOD, die das Referendum ergriffen hatte, präsentierte als Hauptargument gegen die Reform: Die einheitliche Finanzierung schwäche die Pflege.

Das ist falsch. Die einheitliche Finanzierung wertet die Pflege auf:

Die Pflegeinstitutionen und Spitex-Organisationen werden auf Augenhöhe in das Gesundheitssystem integriert. Aktuell stehen sie im Abseits. Während die Leistungserbringer in allen anderen Versorgungsbereichen am Verhandlungstisch für die Tarife sitzen, liegen die Kompetenzen für die Pflegefinanzierung heute ausschliesslich beim Bundesrat und bei den Kantonen oder Gemeinden. Neu werden die Leistungserbringer der Pflege zusammen mit den Kantonen und den Versicherern am Tisch sitzen, um die Tarife auszuhandeln. Und diese müssen gemäss Gesetz kostendeckend sein. Die Kantone können nicht mehr kneifen, indem sie die Restfinanzierung tief halten.

Neu gilt der gleiche Finanzierungsschlüssel für sämtliche Versorgungsbereiche in Medizin und Pflege. Das schafft Kostentransparenz. Die Akteure schauen nicht mehr auf ihren Kostenanteil, sondern auf die Gesamtkosten. Sie werden alles Interesse an einer gut finanzierten Pflege haben. Denn diese kann teure Spitalaufenthalte vermeiden und frühere Spitalaustritte ermöglichen. Das fördert die Lebensqualität der Betroffenen und senkt die Gesundheitskosten.

Heute ist der Kostenanteil der Versicherer in der ambulanten Pflege höher als in der stationären Pflege. Das führt zu Fehlanreizen. Dank dem einheitlichen Finanzierungsschlüssel können die Kostenvorteile der Pflege im betreuten Wohnen besser genutzt und die integrierte Versorgung vorangetrieben werden.

Fazit: Die Behauptungen, die Pflegequalität nehme ab oder das Personal komme unter Druck, sind nicht haltbar.

Beim zu Beginn erwähnten Anlass handelte es sich um den Parteitag der SP Aargau. Die Delegierten haben mit 71:20 die Ja-Parole für die einheitliche Finanzierung beschlossen. Ein gutes Omen. ■

Bei uns finden  
Sie das passende  
Personal!

sozjobs.ch

Der Stellenmarkt für Sozial- und Gesundheitsberufe



**wohnwerk**

TEILHABEN · TEILNEHMEN · TEIL SEIN

Mehr Infos zur  
Stiftung WohnWerk:  
[www.wohnwerk-bs.ch](http://www.wohnwerk-bs.ch)



### Mitten in der Stadt, mitten im Leben.

Die Stiftung WohnWerk schafft integrative Arbeitsplätze im Raum Basel. So fördern wir die Teilhabe am Arbeitsleben und ermöglichen Menschen mit Beeinträchtigungen ihre Fähigkeiten voll einzubringen.

Damit stehen wir echte, gelebte Inklusion und Chancengerechtigkeit, stärken die Gemeinschaft und bereichern das Arbeitsumfeld.

**Gestern, heute und  
in Zukunft.**



**RedLine.**  
Software

[redline-software.ch](http://redline-software.ch)

RedLine Software GmbH · 9000 St. Gallen  
+41 71 220 35 41 · [info@redline-software.ch](mailto:info@redline-software.ch)



## 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

