# ARTISET

Ausgabe 03 I 2025

Das Magazin der Dienstleister für Menschen mit Unterstützungsbedarf




Im Fokus

## Berufsbilder im Wandel

CURAVIVA

Eine innovative Lösung für den optimalen Grademix in der Langzeitpflege.

INSOS

Etliche Westschweizer Institutionen setzen auf ein Modell, das die Teilhabe fördert.

YOUViTA

Das Jugenddorf in Knutwil LU lebt die berufsübergreifende Zusammenarbeit.

TRANSGOURMET | care



# Profis in Care
## Hand in Hand

In Heimen und Spitälern werden die Anforderungen an die Verpflegung immer anspruchsvoller. Transgourmet hilft Ihnen, Ihren Arbeitsalltag zu vereinfachen und Kosten zu optimieren. Wir bieten Hand bei der Gestaltung von individuell auf Sie zugeschnittenen Lösungen – von Profi zu Profi.

Wenden Sie sich an unser Care-Kompetenzteam über care@transgourmet.ch

transgourmet.ch/care

TRANSGOURMET

# Editorial



**«Die Pflege- und Sozialberufe erleben seit Beginn der Nuller-Jahre, als sie (endlich) in die nationale Berufsbildungssystematik eingegliedert worden sind, eine dynamische Entwicklung.»**

**Elisabeth Seifert, Chefredaktorin**

## Liebe Leserin, lieber Leser

Das Berufsbildungssystem hierzulande bewährt sich seit vielen Jahrzehnten. In der Grundbildung und in der höheren Berufsbildung sind Schule und Praxis eng miteinander verwoben. Die Abschlüsse sollen für die Anforderungen in der Praxis qualifizieren, entsprechend eng werden die Inhalte der Ausbildungen von den jeweiligen Branchen über die Organisationen der Arbeitswelt mitbestimmt.

In einem komplexen Prozess fliessen die sich wandelnden Bedürfnisse der Wirtschaft, gesellschaftliche Entwicklungen, neue pädagogische Ideen und – in Zeiten des Fachkräftemangels zentral – auch die Anliegen der Berufswählenden in die Berufsentwicklung ein. Die Pflege- und Sozialberufe erleben seit Beginn der Nuller-Jahre, als diese (endlich) in die eidgenössische Berufsbildungssystematik eingegliedert wurden, eine dynamische Entwicklung.

Ganz besonders im Sozialbereich: Hier gibt es mittlerweile in der Grundbildung (Sek II) und der höheren Berufsbildung (Tertiär B) insgesamt rund 20 Abschlüsse. Nicht eingerechnet sind die Aus- und Weiterbildungen auf (Fach-)Hochschulebene (Tertiär A). Mit der im Februar veröffentlichten «Fachkräftestudie im Sozialbereich» liegt jetzt erstmals ein umfassendes Bild für alle acht Arbeitsfelder vor, darunter für die Bereiche Menschen mit Behinderung, Menschen im Alter sowie Kinder und Jugendliche. Fränzi Zimmerli, Geschäftsführerin des Berufsbildungsverbands Savoirsocial, erörtert im Interview neben der zunehmend schwieriger werdenden Rekrutierung von Fachkräften auch die Entwicklung der Berufsbilder (Seite 6).

Die zahlreichen Abschlüsse spiegeln – insbesondere im Sozialbereich – die breite Vielfalt der Bedürfnisse wider. Zudem sind sie Ausdruck des wissenschaftlichen Fortschritts und der gestiegenen Erwartungen an die Kompetenzen des Fachpersonals, wie Monika Weder, Leiterin Bildung von Artiset, in ihrem Essay schreibt (Seite 16). Sie und Alexandra Heilbronner, Geschäftsführerin von OdASanté, plädieren dafür, bei den Spezialisierungen das richtige Mass zu finden, um die Pflege- und Begleitarbeit nicht allzu stark zu fragmentieren (Seite 11).

Vor dem Hintergrund der Spezialisierungen wächst die Bedeutung der interprofessionellen Zusammenarbeit. Das zeigt etwa unser Blick in die Arbeit des Jugenddorfs im luzernischen Knutwil (Seite 24). In den Unterstützungsbereichen Behinderung und Alter wird zudem die Zusammenarbeit zwischen den Sozial- und Pflegeberufen immer wichtiger – und stellt die Organisationen gemäss Alida Gulfi, Professorin an der Hochschule für Soziale Arbeit in Fribourg, vor eine Herausforderung (Seite 28).

In der Folge der UN-BRK und der Entwicklung ambulanter und inklusiver Angebote, die von Menschen mit Unterstützungsbedarf mitbestimmt werden, dürften sich die Berufsbilder weiter verändern. Ein Beispiel dafür ist das Projekt Empower-Assist von Artiset. Machen Sie sich auf Seite 18 selbst ein Bild davon. ■

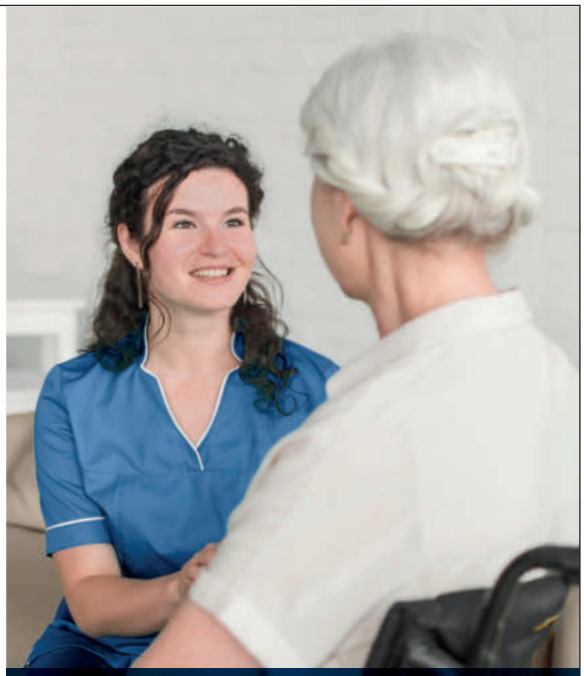
**Titelbild: Eine Spezialistin für die Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen (mit eidg. Fachausweis) im Austausch mit einer jungen Frau.** Foto: Savoirsocial

# 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 Föderation der Dienstleister für Menschen mit Unterstützungsbedarf
CURAVIVA INSOS YOUVITA

---

zh aw Gesundheit

# Wirksam und praxisnah

**Weiterbildungskurse am Institut für Pflege**

| | |
|---|---|
| 08.05.25 | Motivierende Gesprächsführung |
| 20.05.25 | Selbstmanagement fördern in Gerontologischer Pflege |
| 16.06.25 | Klinisches Assessment und körperliche Untersuchung |
| 26.08.25 | Interprofessionelle Kommunikation |
| 04.09.25 | Pflege von Menschen mit Demenz |

Mehr Infos:
⟶ zhaw.ch/gesundheit/weiterbildung

---

CARITAS
Das Richtige tun

# ERSTE HILFE BEI SCHULDEN

Kostenlose Beratungs-Hotline der Caritas




- **Seriös**
- **Anonym**
- **Kostenlos**

**www.caritas-schuldenberatung.ch**

# Inhalt










**Die UN-BRK verstehen**
Neuer Podcast unterstützt Fachpersonen:


## Im Fokus

06 Die «Fachkräftestudie im Sozialbereich» gibt Einblick in die Berufsentwicklung

11 Wie gesellschaftliche Trends die Berufe in der Pflege beeinflussen

16 Die Kunst, neue Beruf zu entwickeln

18 Empower-Assist: Neue Kompetenzen für soziale Berufe

21 Arbeitsagogik in der Romandie und der Deutschschweiz

24 Jugenddorf Knutwil LU: Zusammenarbeit verschiedener Fachkräfte

28 Bedeutung der Interprofessionalität

## kurz & knapp

32 Ein neuer Podcast zur UN-BRK

## Aktuell

34 Wie die Wirtschaft Inklusionsprojekte unterstützen kann

37 Der Age-Report V: Die Bedeutung der Nachbarschaft

41 Optimaler Grademix in der Pflege

44 Was Pflegeheimmitarbeitende zum Programm NIP-Q-Upgrade sagen

46 Ein Modell, das die soziale Teilhabe fördert

## Politische Feder

50 Rahel Stuker, Geschäftsführerin von Insos



**Impressum:** Redaktion: Elisabeth Seifert (esf), Chefredaktorin; Salomé Zimmermann (sz); Anne-Marie Nicole (amn); France Santi (fsa); Jenny Nerlich (jne) • Korrektorat: Beat Zaugg • Herausgeber: ARTISET • 4. 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, Tiefenaustrasse 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. 90.– • Erscheinungsweise: 8× deutsch (je 4600 Ex.), 4× französisch (je 1400 Ex.) pro Jahr • WEMF/KS-Beglaubigung 2024 (nur deutsch): 3426 Ex. (davon verkauft 3398 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

MIX Papier | Fördert gute Waldnutzung FSC® C031954



# «Der Bedarf an Fachkräften wird weiter steigen»

Mit der im Februar veröffentlichten «Fachkräftestudie im Sozialbereich» liegen erstmals schweizweit Daten für alle sozialen Arbeitsfelder vor, darunter Menschen mit Behinderung, Menschen im Alter sowie Kinder und Jugendliche. Fränzi Zimmerli, Geschäftsführerin vom schweizerischen Berufsbildungsverband Savoirsocial*, erörtert die zentralen Resultate und gibt Einblick in die Entwicklung der Berufsabschlüsse.

Interview: Elisabeth Seifert

**Frau Zimmerli, laut Studie ist die Anzahl der Beschäftigten und der Abschlüsse im Sozialbereich stärker gewachsen als in anderen Branchen – weshalb?**
Wir haben in der Schweiz ein allgemeines Bevölkerungswachstum zu verzeichnen. Dies und auch eine positiv verlaufende Konjunktur haben in vielen Branchen zu einem Wachstum geführt, auch zu einem Ausbau der sozialen Dienstleistungen. Die Ergebnisse der Studie zeichnen ein Big Picture des gesamten Sozialbereichs. Natürlich gibt es regionale oder auch arbeitsfeldspezifische Unterschiede. Bezüglich des Wachstums zeigt sich dieses besonders stark im Bereich der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung, was mit dem stetigen Ausbau an Kita-Plätzen und dem Ausbau der schulergänzenden Kinderbetreuung zu tun hat.

**Auffallend ist, dass im Vergleich zu noch vor zehn Jahren der Anteil an qualifizierten Arbeitnehmenden gestiegen ist. Wie erklären Sie das?**
Gründe für diese Professionalisierung sind zum einen die Arbeitgeberverbände, die diese Entwicklung fördern. Sie regen die Betriebe dazu an, Ausbildungsplätze zu schaffen, und unterstützen sie auch dabei. Und zum anderen gibt es die kantonalen und kommunalen Vorgaben zum Anteil der ausgebildeten Fachpersonen, beispielsweise für Kitas oder Behinderteninstitutionen. Im Sozialbereich sind so in den letzten Jahren viele neue Lehrstellen zum Fachmann oder zur Fachfrau Betreuung geschaffen worden. Das führt im Übrigen auch dazu, dass heute sehr viele junge Menschen im Sozialbereich arbeiten.

**Der Anteil an nicht entsprechend qualifizierten Arbeitskräften ist mit rund 30 Prozent über den ganzen Sozialbereich hinweg aber immer noch recht hoch.**
60 Prozent der Mitarbeitenden verfügen über einen formalen Abschluss im Sozialbereich, weitere 10 Prozent über einen formalen Abschluss in einem verwandten Bereich. Diese Werte sind in den letzten Jahren gestiegen, was eine erfreuliche Entwicklung ist. Die Werte schwanken jedoch zwischen den Arbeitsfeldern, mit den tiefsten Anteilen im Bereich der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung gegenüber Anteilen von über 90 Prozent in Abklärungs- und Beratungsangeboten.

**Wie erklärt sich der tiefe Anteil in der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung?**
Zu den nicht qualifizierten Fachpersonen zählen auch all jene Mitarbeitende, die sich noch in Ausbildung befinden. Über alle Arbeitsfelder hinweg befinden sich 10 Prozent der Mitarbeitenden in Ausbildung. Der Anteil an Auszubildenden ist vor allem in denjenigen Arbeitsfeldern hoch, in denen ein grosser Anteil der Angebote im Bereich Betreuung und Begleitung liegen. Also im Bereich Kinder, Alter und Beeinträchtigung.

**Wo arbeiten Personen mit den höchsten Abschlüssen im Sozialbereich, wenn Sie an die drei Arbeitsfelder Menschen mit Behinderung, Menschen im Alter sowie Kinder, Jugend und Familien denken?**
Das Niveau der Abschlüsse ist vor allem Ausdruck eines bestimmten politischen Willens, verbunden mit den Professionalisierungsstrategien der Branche. Im stationären Kinder- und Jugendbereich ist ein hoher Anteil an tertiär ausgebildeten Fachpersonen tätig, also Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen. In der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung fordern die Kantone im Durchschnitt 50 Prozent qualifizierte Mitarbeitende. Für die meisten Kantone genügt dabei ein Abschluss auf Sek-II-Stufe. In der Romandie gibt es teilweise höhere Anforderungen, beispielsweise verlangt der Kanton Genf, dass 60 Prozent des Personals einen Abschluss auf Tertiärstufe besitzen. →

An der Schnittstelle von Betreuung und Gesundheit: Eine Fachfrau Langzeitpflege und -betreuung (mit eidg. Fachausweis) unterstützt eine Seniorin bei der Gartenarbeit.
Foto: Savoirsocial



Fränzi Zimmerli, Geschäftsleiterin von Savoirsocial: «Die Ausbildung zur Fachfrau oder zum Fachmann Betreuung ist sehr beliebt.» Foto: Savoirsocial

**Gibt es in der lateinischen Schweiz generell mehr tertiär Ausgebildete?**
Nicht nur in der Romandie, sondern auch im Tessin gibt es in der Tendenz mehr tertiär ausgebildetes Personal als in der deutschen Schweiz. Das hat verschiedene Gründe. So haben zum Beispiel Fachkräfte aus Italien oder Frankreich, von denen einige in den Kantonen Tessin, Waadt oder Genf arbeiten, eine Hochschulausbildung im Ausland absolviert.

**Spielt hier auch die generell höhere Maturitätsquote in der lateinischen Schweiz eine Rolle?**
Ja, diese höhere Maturitätsquote hat zur Folge, dass mehr Menschen eine entsprechende Ausbildung an einer Fachhochschule oder an der Uni machen. Die Gründe dafür liegen in der unterschiedlichen Bildungstradition der verschiedenen Sprachregionen, die wir nicht nur im Sozialbereich, sondern in allen Branchen beobachten können.

**Die Rekrutierung ist anspruchsvoller als noch vor zehn Jahren, die Studie spricht aber ausdrücklich (noch) nicht von einem Mangel. Da besteht ein Unterschied zum Pflegebereich.**
Wir befassen uns auch in der Studie mit dem «Mangel»-Begriff. Ökonomisch liegt ein Mangel vor, wenn Angebot und Nachfrage über einen längeren Zeitraum nicht mehr in ein Gleichgewicht gebracht werden können. Also dann, wenn offene Stellen dauerhaft nicht mehr mit den gewünschten Fachpersonen besetzt werden können. Die Ergebnisse unserer Befragung zeigen, dass es deutlich schwieriger geworden ist, offene Stellen zu besetzen, aber dass dies in den meisten Fällen noch gelingt. Positiv ist in diesem Zusammenhang auch, dass die Ausbildung zum Fachmann oder zur Fachfrau Betreuung nach wie vor sehr beliebt ist.

**Wie zeigt es sich, dass die Stellenbesetzung schwieriger geworden ist?**
Die Studie zeigt, dass 90 Prozent aller 2023 ausgeschriebener Stellen besetzt werden konnten – jedoch nur in etwas mehr als 60 Prozent in gewünschter Frist und mit der erforderten Qualifikation. Weitere 20 Prozent konnten zwar jemanden mit der geforderten Qualifikation einstellen, mussten jedoch bei der Frist Kompromisse eingehen. Diese Werte können für spezifische Regionen oder Angebote deutlich tiefer sein, und in diesen Fällen ist es dann auch korrekt, von einem Mangel zu sprechen.

**Wie wird sich die Fachkräftesituation weiter entwickeln?**
Der Bedarf an Angeboten wird weiter steigen. In der familien- und schulergänzenden Betreuung gehen die Anbieter davon aus, dass der Bedarf an Fachkräften aufgrund des Bevölkerungswachstums noch weiter wachsen wird: im Altersbereich aufgrund der demografischen Entwicklung und zusätzlich auch wegen der älter werdenden Bevölkerung, die neben der Pflege auch auf soziale Begleitung und Betreuung angewiesen ist. Hier ist es vorstellbar, dass es gerade für soziale Berufe einen sprunghaften Anstieg des Bedarfs geben wird, sobald die Finanzierung von sozialen Betreuungsleistungen im Altersbereich nicht mehr rein privat erfolgen muss.

**Der wachsende Bedarf gerade im ambulanten Altersbereich dürfte sehr wahrscheinlich nicht ausschliesslich mit Fachkräften abgedeckt werden können. Was sagen Sie dazu?**
Die Akteure des Altersbereichs gehen davon aus, dass der Bedarf nach ambulanten Angeboten steigen wird. Wissenschaftliche Studien bestätigen diese

Annahme. Das familiäre Umfeld übernimmt häufig Begleitaufgaben für alte Menschen. In Zukunft wird es mehr alte Menschen geben, die auf kein entsprechendes Umfeld zurückgreifen können. Da wird es entsprechende aufsuchende Angebote brauchen. Und natürlich braucht es bei einer Zunahme von Angeboten auch mehr Arbeitskräfte.

**Wer sind diese Arbeitskräfte?**

Fachkräfte, Mitarbeitende ohne Qualifikation und Freiwillige werden höchstwahrscheinlich in diesen Angeboten arbeiten. Wir, also Savoirsocial, müssen sich dabei überlegen, wie sich die Angebote im Altersbereich entwickeln werden und welche Kompetenzen die Fachkräfte brauchen, zum Beispiel um mit Freiwilligen und Mitarbeitenden ohne Qualifikation zusammenzuarbeiten. Eventuell müssen sie anfallende Aufgaben sinnvoll delegieren können und die Angebotsqualität jederzeit sicherstellen. Das sind alles Kompetenzen, die in die Ausbildungspläne aufgenommen werden müssen.

**Wie die Studie zeigt, hat der Sozialbereich ähnlich wie der Pflegebereich mit einer hohen Fluktuation zu kämpfen. Welche Erkenntnisse gibt es dazu aus der Studie?**

Die Studie zeigt, dass die Fluktuation zwischen den Arbeitsfeldern als auch zwischen den Angebotsarten unterschiedlich hoch ist. Gemeinsam ist aber, dass sie über dem branchenweiten Durchschnitt liegt und die Situation in den Betrieben zusätzlich verschärft. Eine hohe Fluktuation steigert die Arbeitsbelastung jener, die im Betrieb bleiben. Im ungünstigsten Fall kann eine hohe Fluktuation zu einer sinkenden Qualität der Arbeit oder zu einer Reduktion von Angeboten führen, was wiederum zu erneuten Kündigungen von Mitarbeitenden führen kann.

**Was ist jetzt zu tun, um diese Probleme zu bewältigen?**

In den kommenden Monaten diskutieren alle involvierten Akteure, also Verbände, Arbeitgebende, Politik und Verwaltung, über mögliche Massnahmen. Diese werden wir zusammentragen und prüfen, inwiefern daraus Forderungen für die einzelnen Arbeitsfelder oder den ganzen Sozialbereich abgeleitet werden können. Da wir jetzt erstmals schweizweite Daten für alle Arbeitsfelder im Sozialbereich haben, können wir mit einer vereinten Stimme sprechen und dadurch, so hoffen wir, auf politischer Ebene besser Gehör finden. Wir überlegen uns auch, →

**«Wer mit der Grundbildung Fachmann oder Fachfrau Betreuung startet, hat viele Möglichkeiten, sich weiterzubilden. Auf Sekundarstufe II und in der Höheren Berufsbildung gibt es mittlerweile insgesamt 19 verschiedene Abschlüsse.»**

**Fränzi Zimmerli**

**DIE FACHKRÄFTESTUDIE 2024**

Die beiden nationalen Verbände Savoirsocial, der Dachverband für die Berufsbildung im Sozialbereich, und Sassa, die Fachkonferenz der Fachhochschulen Soziale Arbeit Schweiz, haben eine Studie in Auftrag gegeben, die Anfang Februar publiziert worden ist. Erstmals sind damit Berufsbildungs- und Hochschulabschlüsse gemeinsam vertieft betrachtet worden. Rund 1700 Betriebe aus acht Arbeitsfeldern in der ganzen Schweiz haben letztes Jahr an einer Online-Befragung teilgenommen. Die acht Arbeitsfelder umfassen «Menschen im Alter», «Menschen mit Behinderung», «Kinder, Jugend und Familie», «Menschen im Bereich Migration & Asyl», «Suchtbetroffene Menschen», «Armutsgefährdete Menschen», «Menschen im Straf- und Massnahmenvollzug» und «Vulnerable Menschen in weiteren besonderen Lebenslagen». Die Ergebnisse der Online-Befragung wurden mit vertiefenden Fokusgruppengesprächen und Daten aus der öffentlichen Statistik ergänzt. Die Studie liefert erstmals umfassende, repräsentative Daten zur Fachkräftesituation im gesamten Sozialbereich. Sie gibt Auskunft zur Charakteristik der Fachkräftesituation, Mobilität des Personals und Entwicklung des zukünftigen Personalbedarfs.

**«Im Altersbereich ist vorstellbar, dass es gerade für soziale Berufe einen sprunghaften Anstieg des Bedarfs geben wird, sobald die Finanzierung von sozialen Betreuungsleistungen nicht mehr rein privat erfolgen muss.»**

aus der Studie heraus ein Monitoring zu starten, damit wir in Zukunft regelmässig über aktuelle Zahlen verfügen.

**Was unternehmen Sie vonseiten der Berufsbildung?**
Es braucht weiterhin eine bedarfsgerechte Entwicklung von Abschlüssen im Sozialbereich. Wir überprüfen, was die Berufsbildung zum Erhalt von Fachkräften in den verschiedenen Arbeitsfeldern beitragen kann, und natürlich schaffen wir auch in Zukunft gute Voraussetzungen für jugendliche oder erwachsene Berufsinteressierte, für Lernende und Studierende sowie für die Berufs- und Praxisbildenden.

**Seit 20 Jahren sind die sozialen Berufe dem Berufsbildungsgesetz unterstellt. Welche Entwicklungslinien gab es seither?**
In den letzten 20 Jahren sind zahlreiche Berufe und Abschlüsse im Sozialbereich entwickelt worden. Die Entwicklungen orientieren sich immer an einem Bedarf der Branche und finden innerhalb der Rahmenbedingungen der Berufsbildung statt. Ein Bedarf festzustellen und nachzuweisen, ist ein langer Prozess. Ist der Bedarf geklärt, müssen das Berufsbild und die Kompetenzen definiert werden. Meistens gilt es dann auch noch zu entscheiden, welche Organisationen die Trägerschaft eines Berufsabschlusses übernehmen. Finanziert wird dieser Prozess durch einen Berufsbildungsfonds, den Savoirsocial vor einigen Jahren gegründet hat und der von verschiedenen Organisationen getragen wird.

**Was heisst dies für Berufsinteressierte und Fachkräfte?**
Sie haben dank diesen Entwicklungen ein attraktives Angebot an Aus- und Weiterbildungen im Sozialbereich. Wer mit der Grundbildung Fachmann oder Fachfrau Betreuung startet, hat viele Möglichkeiten, sich weiterzubilden. Auf Sekundarstufe II und in der Höheren Berufsbildung gibt es mittlerweile insgesamt 19 verschiedene Abschlüsse.

**Welche Herausforderungen sehen Sie künftig für die Berufsbildung in den drei Arbeitsfeldern von Artiset?**
Im Arbeitsfeld der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung ist es eine Herausforderung, dass die ausgebildeten Fachfrauen und Fachmänner Betreuung vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten haben. Es braucht also Arbeitsstellen für Fachkräfte, die sich in der Höheren Berufsbildung entwickeln möchten. Beispielsweise als diplomierte/r Kindheitspädagoge oder -pädagogin HF oder im Bereich frühkindlicher Angebote. Die Arbeits- und Ausbildungsstellen fehlen aktuell vor allem in der Deutschschweiz. Die Betriebe sollten zudem Instrumente erhalten, um die Ausbildungsleistung gut wahrnehmen zu können.

**Wo sehen Sie die Herausforderungen im Bereich Menschen im Alter?**
Wie ich bereits erwähnt habe, werden wir uns als Savoirsocial überlegen, welche Kompetenzen die Fachkräfte aufgrund der künftigen Entwicklung der Angebote im Bereich Alter benötigen. Im Blick haben wir weiter auch die Schnittstelle zwischen Gesundheit und Soziales. Menschen, die zu Hause alt werden, benötigen zunächst vor allem Betreuung und weniger Pflege. Es geht darum, die sozialen Berufe neben den pflegeorientierten Berufen richtig und gut zu positionieren.

**Im Arbeitsfeld Menschen mit Behinderung gibt es ebenfalls einen Trend hin zu ambulanten Angeboten. Was bedeutet dies für die Berufsbildung?**
Im Arbeitsfeld Menschen mit Beeinträchtigung gilt es die Entwicklungen im Rahmen der Subjektfinanzierung im Blick zu haben. Die Gesetze, die diesbezüglich in den Kantonen erarbeitet werden, haben Einfluss auf die Organisationen. Es ist offen, welche Organisationen die Dienstleistungen im Assistenzbereich anbieten werden. Die Fachkräfte werden bisher im stationären Bereich ausgebildet. Wir fragen uns zurzeit, wer in Zukunft die Fachkräfte für die Assistenzdienstleistungen ausbilden wird, wie viele Fachkräfte es brauchen wird und welche zusätzlichen Kompetenzen dafür ausgebildet werden müssen. ■

* Fränzi Zimmerli, 48, ist Erziehungswissenschaftlerin lic. phil. I. Sie ist seit zehn Jahren bei Savoirsocial tätig, seit 2019 als Geschäftsleiterin.

Hier geht's zur Studie:

# Gewappnet für neue Anforderungen in der Pflege

Neben generalistischen Abschlüssen sind in der Pflege eine Reihe von Spezialisierungen geschaffen worden, die auf neue Bedürfnisse und komplexer werdende Aufgaben reagieren. Alexandra Heilbronner, Geschäftsführerin von OdASanté, der Dachorganisation der Arbeitswelt Gesundheit, erörtert die Entwicklung – mit Blick auf die ambulante und die stationäre Langzeitpflege.

Von Elisabeth Seifert

Die Anforderungen an die Berufe, auch im Bereich der (Langzeit-)Pflege verändern sich laufend. In regelmässigen Abständen werden denn auch namentlich die Abschlüsse im Bereich der Grundbildung (Sek II) und der höheren Berufsbildung (Tertiär B) auf ihre Praxistauglichkeit hin überprüft. Dies erfolgt in eingespielten Prozessen gemeinsam mit den Praxisorganisationen unter der Leitung von OdASanté, der nationalen Dachorganisation der Arbeitswelt Gesundheit. Um die aktuellen und künftigen Revisionen der einzelnen Berufe in eine umfassende Sicht des ganzen Berufsfeldes einzubetten, hat OdASanté das Projekt «Abschlüsse in Pflege» lanciert, dessen Schlussbericht im Juni 2023 publiziert worden ist.

«Es gibt gesellschaftliche Trends, die Einfluss auf die Pflegeberufe haben, zudem sind wir mit einem Fachkräftemangel konfrontiert, auch sind in den letzten Jahren neue Berufsbilder entstanden, wodurch die Gestaltung der Schnittstellen an Bedeutung gewinnt», sagt OdASanté-Geschäftsführerin Alexandra Heilbronner. Sie benennt damit wesentliche Gründe, weshalb OdASanté erstmals eine solche Studie in Auftrag gegeben hat. Die von der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (EHB) erarbeitete Auslegeordnung gebe, so Heilbronner, den Akteuren das nötige Orientierungswissen an die Hand, um die Pflegeberufe vor dem Hintergrund dieser Herausforderungen weiterzuentwickeln.

## Enge Zusammenarbeit mit der Branche

Ähnlich wie im Sozialbereich hat auch im Bereich Pflege die Entwicklung der Berufe seit der Unterstellung unter das eidgenössische Berufsbildungsgesetz Anfang der Nullerjahre so richtig Fahrt aufgenommen. Gleichsam den Grundstock bilden die in die nationale Berufsbildungssystematik integrierten generalistischen Abschlüsse: Auf Sek-II-Stufe ist dies zum einen der Assistent respektive die Assistentin Gesundheit und Soziales mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) und zum anderen die Fachfrau oder der Fachmann Gesundheit mit Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ). Die frühere Ausbildung zur «Krankenschwester» wurde zum einen mit dem Abschluss zur diplomierten Pflegefachfrau respektive zum Pflegefachmann Höhere Fachschule (HF) der höheren Berufsbildung (Tertiär B) zugeordnet.

Zum anderen ist der Beruf auch auf Tertiär-A-Stufe angesiedelt und damit nicht dem Berufsbildungsgesetz, sondern den Hochschulen unterstellt: So können Interessierte mit einer Fach- oder Berufsmaturität einen Bachelor oder einen Master in Pflege Fachhochschule FH erwerben (Tertiär A). Eine gymnasiale Maturität ist erforderlich für den Bachelor oder Master in Pflegewissenschaft an einer Universität. Der universitäre Master qualifiziert für den Titel Advanced Practice Nursing Schweiz (APN-CH). →

**«In der Langzeitpflege dürfte in Zukunft die Zusammenarbeit und damit auch die Schnittstelle zwischen den Pflegeberufen und den sozialen Berufen an Bedeutung gewinnen.»**

**Alexandra Heilbronner, Geschäftsführerin OdASanté**

Zusätzlich zu den generalistischen Abschlüssen auf den verschiedenen Bildungsstufen sind in den letzten Jahren zahlreiche Weiterbildungen geschaffen worden. Neben einem breiten Strauss ergänzender Studien an den Hochschulen sind auf der Ebene der höheren Berufsbildung neue, spezifisch auf die Bedürfnisse der Branchen ausgerichtete Berufsbilder entstanden. «Die Anfrage für einen neuen Beruf kommt aus der Praxis heraus», betont Alexandra Heilbronner. «Als Berufsbildungsverband klären wir den Bedarf ab und starten dann, in enger Zusammenarbeit mit der Branche, den Berufsentwicklungsprozess.»

## Komplexer werdende Aufgaben

Ein neuer Beruf, der gezielt auf neue Bedürfnisse von Organisationen im Bereich Langzeitpflege und auch für Menschen mit Behinderung reagiert, ist die Berufsprüfung (BP) Fachmann oder Fachfrau Langzeitpflege und -betreuung mit Fachausweis (FA). «Diese Berufsprüfung ist eine Weiterbildungsmöglichkeit für Fachfrauen und Fachmänner Gesundheit oder Fachfrauen und Fachmänner Betreuung», sagt Heilbronner. Absolventinnen und Absolventen der beiden sehr erfolgreichen EFZ-Ausbildungen hätten damit eine zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeit, ohne gleich eine Höhere Fachschule besuchen zu müssen.

«Die Berufsprüfung ist für diese Berufsleute eine Möglichkeit, um besser gewappnet zu sein für die komplexer werdenden gesundheitlichen Bedürfnisse von hochaltrigen Menschen mit und ohne Behinderung,» unterstreicht die OdASanté-Geschäftsführerin. Nicht nur, aber auch auf die Bedürfnisse der Langzeitpflege und von Organisationen im Bereich Behinderung ausgerichtet ist die Berufsprüfung (BP) Fachmann oder Fachfrau in psychiatrischer Pflege und Betreuung.

Neben diesen beiden Berufsprüfungen sind in den letzten Jahren eine Reihe Höhere Fachprüfungen (HFP) entstanden, die sich an Absolvierende einer Höheren Fachschule richten. Dies spiegeln die komplexen, vielfältigen Anforderungen an die Pflege im Akut- und Langzeitbereich. Auch für die Langzeitpflege relevant sind etwa die Höheren Fachprüfungen zum Fachexperten oder zur Fachexpertin in geriatrischer und psychogeriatrischer Pflege, in Diabetesfachberatung, für Infektionsprävention, in Palliative Care oder in Onkologiepflege.

## Ambulantisierung und Digitalisierung

«Komplexe Therapiemassnahmen werden immer mehr auch in der Langzeitpflege Einzug halten», hält Alexandra Heilbronner fest. Zum einen in der ambulanten Pflege, da die Menschen auch bei einem hohem Pflegebedarf lieber in den eigenen vier Wänden wohnen möchten. Und zum anderen ganz besonders auch in der stationären Langzeitpflege: «Die Menschen treten oft erst zu einem späten Zeitpunkt und mit einem hohen Pflegebedarf ins Heim ein.»

Die «Ambulantisierung» wird im Schlussbericht zum Projekt «Abschlüsse in Pflege» als eines von insgesamt sechs

Anzeige




Für das Gebiet BE-SO-BL/BS, die West- und Ostschweiz suchen wir eine/n Lizenzpartner/in. Ideal wäre eine unternehmerische, motivierte und analytische Persönlichkeit, welche interessierte Pflegezentren akquirieren und mit Arbeitszeitanalysen einen wertvollen Beitrag für die Bewohner, Bewohnerinnen und Mitarbeitenden leisten will. Gute Verdienstmöglichkeiten.

Interessenten melden sich gerne telefonisch bei Philipp Eduard Brunner,
Brunner Arbeitszeitanalysen, Kustergasse 1, 5445 Eggenwil, Tel 056 496 67 00
philipp.eduard.brunner@brunner-arbeitszeitanalysen.ch

Brunner Arbeitszeitanalysen



Für Alexandra Heilbronner, Geschäftsführerin von OdASanté, ist es entscheidend, dass alle Berufsbilder generalistisch bleiben. Foto: OdASanté

gesellschaftlichen Trendszenarien beschrieben, welche auch den gesamten Pflegebereich vor Herausforderungen stellen. Die Studie leitet aus all diesen Trends konkret zahlreiche neue Aufgaben für die verschiedenen Berufsabschlüsse ab. Dieses Wissen werde, so Alexandra Heilbronner, in die Revisionen der einzelnen Berufe einfliessen. «Unser Ziel ist, dass die Berufsleute durch ihre Ausbildung auf die Herausforderungen in ihrem beruflichen Alltag gut vorbereitet sind. So sollen auch Fachfrauen oder Fachmänner Gesundheit die neuen und komplexer werdenden Aufgaben bewältigen können, stufengerecht natürlich.»

Neben der «Ambulantisierung» ist etwa auch das Trendszenario «Personalisierung und Selbstbestimmung» für die Langzeitpflege von zentraler Bedeutung. Heilbronner: «Selbstbestimmung bedeutet, dass Bewohnende wie natürlich auch Patienten oder Klienten in ihre Behandlung und Betreuung einbezogen werden wollen. Was einfach und logisch tönt, kann in der Praxis durchaus herausfordernd sein.» Es sei wichtig, so Heilbronner, dass die Bewohnenden zu eigenständigen Entscheidungen herangeführt werden, aber auch, dass Entscheidungen, die der Bewohnende getroffen hat, akzeptiert werden. Weiter werde etwa auch die Digitalisierung zu einem grossen Thema und damit der Umgang mit digitalen Hilfsmitteln zwecks Informationsaustausches oder der Nutzung digitaler Hilfsmittel bei der patientenzentrierten Pflege.

## Einbezug des Sozialen in die Langzeitpflege

Die Studie benennt neben den neuen Aufgaben für die einzelnen Berufe auch die dadurch entstehenden Schnittstellen zu anderen Pflegeberufen, die geklärt werden müssen. Auch die Zusammenarbeit von Fachkräften unterschiedlicher Bildungsstufen und Spezialisierungen, so Heilbronner, stelle die Betriebe vor Herausforderungen. Die Praxis müsse sich auf klare, einheitliche Abschlüsse verlassen können. «Die Zusammenarbeit verschiedener Berufe erfordert zudem eine gute Kommunikation und ein Denken in Prozessen.»

Namentlich in der Langzeitpflege dürfte in Zukunft die Zusammenarbeit und damit auch die Schnittstelle zwischen den Pflegeberufen und den sozialen Berufen an Bedeutung gewinnen, so Alexandra Heilbronner: «Menschen mit Behinderungen werden hochaltrig und benötigen neben Betreuung auch Pflege.» Und bei Menschen im Alter wird neben der Pflege auch Betreuung und Begleitung wichtiger werden, im ambulanten und stationären Setting. Die beiden Berufsabschlüsse Assistent oder Assistentin Gesundheit und Soziales sowie die Berufsprüfung Langzeitpflege und -betreuung vereinen gleichsam beide Berufsfelder. Sie werden auch von den beiden Berufsbildungsverbänden Savoirsocial und OdASanté getragen. «Wir müssen hier die Schnittstellen aktiv angehen», betont Heilbronner. Gerade auch um das Potenzial der Berufe noch besser zu erkennen. ■

Hier finden Sie den Schlussbericht vom Juni 2023 zum Projekt «Abschlüsse in Pflege»

# pflegimuri: Effiziente Kommunikation und digitale Vernetzung dank Beekeeper-App

**pflegimuri, eine der grössten Langzeitpflegeinstitutionen im Kanton Aargau, hat mit der Einführung der Kommunikationsplattform Beekeeper einen entscheidenden Schritt in Richtung Digitalisierung gemacht. Die Mitarbeiter-App verbessert nicht nur die interne Kommunikation, sondern vereinfacht und digitalisiert zentrale HR-Prozesse und entlastet die Belegschaft bei administrativen Tätigkeiten. Mit einer klaren Zielsetzung und einer durchdachten Implementierung zeigt pflegimuri, wie sich Digitalisierung, Tradition und Innovation vereinen lassen.**

## pflegimuri: Eine Institution mit Tradition und Anspruch

Seit 115 Jahren steht die pflegimuri für qualitativ hochwertige Pflege und Betreuung älterer Menschen. Rund 380 Mitarbeitende aus 26 Nationen sorgen im Dreischichtbetrieb für das Wohl der Bewohnerinnen und Bewohner, die grösstenteils über 80 Jahre alt sind. Ein Drittel der Mitarbeitenden spricht Deutsch nicht als Muttersprache, was besondere Anforderungen an eine effiziente und mehrsprachige Kommunikation stellt. Der Anspruch der Direktorin Margit Schneider war von Anfang an klar:

**„Ich wollte sicherstellen, dass wir als Führungsteam alle Mitarbeitenden direkt erreichen können –und dass sie uns genauso einfach erreichen können."**

Bis zur Einführung von Beekeeper waren diese Anforderungen schwer zu erfüllen. Ein statisches Intranet erlaubte lediglich Einwegkommunikation, wichtige Informationen erreichten die Mitarbeitenden oft verspätet. HR-Prozesse wie das Einreichen von Arztzeugnissen konnten bis zu 10 Tage dauern. Ein zentraler Kanal, der alle Mitarbeitenden – auch jene ohne festen PC-Arbeitsplatz – effizient erreichen konnte, fehlte. Darüber hinaus waren Kommunikationswege fragmentiert, was insbesondere in einem Schichtbetrieb zu Informationsverlusten und Verzögerungen führte.

> **„Wir haben viel Zeit in die Vorbereitung investiert und uns bewusst für das Motto ‚weniger ist mehr entschieden. Klein anfangen, niemanden überfordern – das war unser Schlüssel zum Erfolg."**
>
> *– Michael Weigl, Leiter IT, pflegimuri*

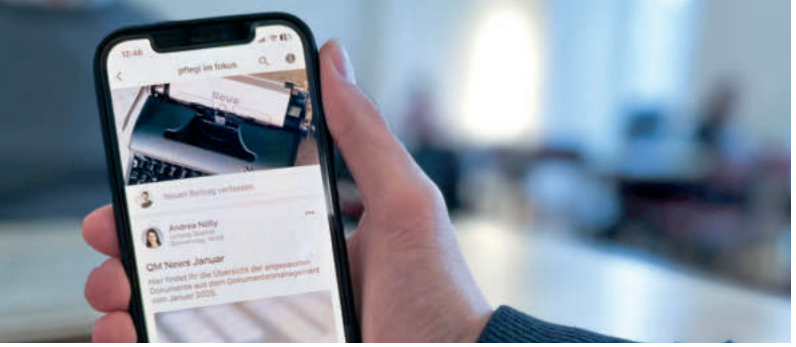
Der offizielle Startschuss fiel im März 2024 – begleitet von einem klar strukturierten Einführungsprozess. Ein eigens eingerichteter Beekeeper-Stand ermöglichte Fragen und Schulungen vor Ort. Ein Flyer erklärte klar, welcher Kanal für welche Informationen genutzt wird.

## Prozessoptimierung: Von 10 Tagen runter auf 2 Klicks

**Die Ergebnisse sprechen für sich: Innerhalb von 2 Wochen nutzten 80 % der Belegschaft die App aktiv, heute liegt die Quote bei beeindruckenden 98 %. Beekeeper wurde zum zentralen Tool für Kommunikation und Prozesse:**

- **Schnellere HR-Prozesse:** Ein Arztzeugnis einzureichen dauert heute nur noch 2 Klicks statt 10 Tage. Vorher war der Weg lang: Mitarbeitende mussten die Bescheinigung physisch über ihre Vorgesetzten an das HR-Team weiterleiten lassen.
- **Umfragen mit hoher Rücklaufquote:** Wichtige Informationen erreichen Mitarbeitende sofort. Innerhalb kurzer Zeit antwortet fast die gesamte Belegschaft auf Umfragen – ein grosser Fortschritt gegenüber den früheren 40 bis 50 %.
- **Effiziente Kommunikationsstruktur:** 2 zentrale Streams sorgen für Ordnung: Pflege im Fokus für betriebsrelevante nformationen und Miteinander für soziale Interaktion.

Ein weiteres Highlight ist der innovative Onboarding-Prozess: Mit einer digitalen Schnitzeljagd führt die pflegimuri mithilfe der Beekeeper-App neue Mitarbeitende interaktiv durch die Organisation. Anstelle eines vierstündigen Vortrags erkunden die Teilnehmenden die Räumlichkeiten eigenständig – Aufgaben und Fragen inklusive.





## Der Mehrwert: Effizienz, Erreichbarkeit und Zufriedenheit

Mit Beekeeper hat die pflegimuri nicht nur die Effizienz gesteigert, sondern auch die Erreichbarkeit der Belegschaft auf ein neues Niveau gehoben. Vor der Einführung waren lediglich Teamleitungen und Mitarbeitende mit PC-Zugang direkt erreichbar – heute sind es alle.

Die Plattform schafft spürbare Entlastung im Arbeitsalltag: Ein Beispiel ist das Dokumentenmanagement. Wichtige Unterlagen wie Arztzeugnisse gelangen heute auf direktem Weg an die HR und stehen sofort zur Verfügung. Gleichzeitig vereinfacht Beekeeper die Kommunikation mit Teilzeitmitarbeitenden, die oft nur an wenigen Tagen vor Ort sind.

> **„Beekeeper ist für uns auch ein wertvolles Instrument zur Personalgewinnung."**
>
> *– Verena Rey, Leitung Human Resources & Bildung, pflegimuri*

Auch bei Mitarbeiterbefragungen zeigt sich der Erfolg: In der jüngsten Umfrage stieg die Rücklaufquote auf 83 %. Dies verdeutlicht, wie gut die Plattform angenommen wird. Mitarbeitende berichten, dass sie sich besser informiert fühlen und relevante Inhalte schneller erhalten.

## Zukunftsperspektiven: Integration und Ausbau

Der Erfolg von Beekeeper ist für die pflegimuri der Startschuss für weitere Digitalisierungsschritte. Ein zentraler Punkt ist die Rolle von Beekeeper als Absprungplattform für weitere Tools:

- **Integration von EasyLearn:** Die Plattform für E-Learnings ist bereits angebunden. Mitarbeitende erhalten Erinnerungen für Schulungen direkt über Beekeeper.
- **Personaleinsatzplanung (PEP) mit POLYPOINT:** Eine geplante Integration soll Schichtplanprozesse weiter optimieren.
- **Zentrales Ticketing-System:** Ein künftiges Projekt soll Anfragen aus verschiedenen Bereichen zentralisiert über Beekeeper abbilden.

> **„Unser Ziel ist klar: Beekeeper wird die zentrale Plattform, die alle Anwendungen bündelt und den Arbeitsalltag unserer Mitarbeitenden vereinfacht."**
>
> *– Michael Weigl, Leiter IT, pflegimuri*

## Fazit: Ein Vorbild für die Pflegebranche

Die pflegimuri zeigt eindrucksvoll, wie digitale Lösungen die Herausforderungen der Pflegebranche meistern können. Durch die klare Zielsetzung und schrittweise Einführung von Beekeeper ist es gelungen, die Kommunikation zu optimieren, Prozesse zu vereinfachen und die Mitarbeitenden besser zu vernetzen. Das Ergebnis ist eine moderne, effiziente Arbeitsweise, die den Anforderungen eines dynamischen Pflegebetriebs gerecht wird und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden deutlich steigert. Beekeeper die Kommunikation mit Teilzeitmitarbeitenden, die oft nur an wenigen Tagen vor Ort sind.

## Los geht's

Möchten Sie erfahren, wie Sie mit Beekeeper effizienter im Pflegealltag arbeiten und eine starke Teamkultur aufbauen? Vereinbaren Sie noch heute ein unverbindliches Beratungsgespräch.

**beekeeper.io/de/branchen/gesundheitswesen/alters-und-pflegeheime**

# Die Kunst, neue Berufe zu entwickeln

Gibt es zu viele Berufe im Sozial- und Gesundheitsbereich? Oder zu wenig? Oder die falschen? Auf den ersten Blick scheint die Aufgabe einfach: Es müssen attraktive Berufe mit Kompetenzprofilen entwickelt werden, die den Bedürfnissen der Arbeitswelt entsprechen. Die Realität ist weitaus komplizierter, wie Monika Weder weiss. Die Leiterin Bildung von Artiset reflektiert in ihrem Essay die verschiedenen Faktoren, die in der Berufsentwicklung berücksichtigt werden müssen.

Zunächst werden die Bedürfnisse aus der Praxis strukturiert erfasst und zu Berufsprofilen verdichtet. Schon hier zeigen sich die ersten Herausforderungen. Die Betriebe haben unterschiedliche Anforderungen an die Qualifikationen zukünftiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es werden Fachkräfte in verschiedenen Bereichen benötigt, zum Beispiel in Alters- und Behinderteninstitutionen und Spitälern, wo unterschiedliche Bedingungen anzutreffen sind. Es ist deshalb zu klären, was in einem Beruf ausgebildet werden kann und wo spezifische Abschlüsse angezeigt sind.

Es genügt nicht, sich nur an den Bedürfnissen der Wirtschaft zu orientieren. Die Berufe müssen auch bei Berufswählenden und Erwachsenen, die vor Laufbahnentscheidungen stehen, Interesse wecken, das heisst ihnen interessante Tätigkeitsfelder eröffnen und attraktive Karrierewege ermöglichen. Gerade im Sozial- und Gesundheitsbereich, der in den nächsten Jahren deutlich mehr Fachkräfte benötigt, ist dies eine zentrale Anforderung.

Gegenwärtig stellt sich die Frage, ob es zu viele Berufe, ob es zu viele Spezialisierungen im Sozial- und Gesundheitsbereich gibt. Und ob dadurch die Arbeit so fragmentiert wird und in der Folge die Qualität in der Betreuung, Begleitung und Pflege trotz höherer Fachkompetenz sinkt.

Die Tatsache, dass es zahlreiche Spezialisierungen gibt, ist auch als positives Zeichen des wissenschaftlichen Fortschritts und als Folge der gestiegenen Erwartungen an die Kompetenzen des Fachpersonals zu werten. Insofern kann argumentiert werden, dass es nicht zu viele Berufe und Abschlüsse gibt, sondern dass sie ein Ansatz sind, um den vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden, es jedoch eine Kunst bleibt, das richtige Mass zu finden.

## Vorgaben und finanzielle Interessen

Der Bund setzt den Rahmen für die Entwicklung der Berufe. Dieser ist nicht nur für die Qualität der Aus- und Weiterbildung entscheidend, sondern auch für die Anerkennung, den

offiziellen Status der Abschlüsse und die Mitfinanzierung durch die öffentliche Hand.

Im Sozial- und Gesundheitsbereich gibt es für viele berufliche Aufgaben staatliche Vorgaben, was die Entwicklung zusätzlich erschwert. Insbesondere Gesundheitsberufe sind stark an traditionelle Konzepte und definierte Verantwortungsbereiche gebunden, die sich zunehmend als nicht mehr passend erweisen. Innovationen sind hier nur schwer einzuführen: So stösst das aktuelle Vorhaben, Aufgaben, die bisher Ärztinnen und Ärzten vorbehalten waren, künftig auch den Advanced Practice Nurses zu ermöglichen, auf Widerstand.

Die Kantone finanzieren einen Teil der Ausbildung. Sie sind daher bestrebt, den Aufwand so gering wie möglich zu halten, um die Kosten zu minimieren.



**«Es braucht vor allem die Fähigkeit, die unterschiedlichen Interessen, pädagogischen Vorstellungen, gesetzlichen Vorgaben und finanziellen Rahmenbedingungen zu integrieren.»**

**Monika Weder,**
**Leiterin Bildung von Artiset**

## Spagat zwischen den Sprachregionen

Ein weiterer schwieriger Punkt bei der Entwicklung neuer Berufe ist die Notwendigkeit, Ausbildungsstandards und Titel zu schaffen, die in allen drei Landessprachen der Schweiz anerkannt sind und keine unnötige Konkurrenz zu bestehenden Berufen darstellen.

Verbände und Bildungsanbieter «benachbarter» Berufe achten kritisch darauf, dass ihre Abschlüsse nicht zum Nachteil verändert werden oder konkurrenziert werden.

Die Schweiz ist ein mehrsprachiges Land mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, weshalb die Abschlüsse und deren Titel in Deutsch, Französisch und Italienisch angepasst werden müssen. Dies stellt nicht nur eine sprachliche, sondern auch eine kulturelle Herausforderung dar, da in den verschiedenen Sprachregionen unterschiedliche berufliche Traditionen und Ausbildungsverständnisse bestehen.

Eine besondere Herausforderung für den Sozial- und Gesundheitsbereich sind die auf nationaler Ebene unterteilten Zuständigkeiten für die Berufe: Savoirsocial für soziale Berufe, für Gesundheitsberufe die OdASanté, die OdA Hauswirtschaft und diverse weitere Trägerschaften. Die fehlende Gesamtsicht erschwert eine abgestimmte Berufsentwicklung für die ganze Branche. Mit Blick auf die Zukunft ist auch die ICT, die OdA für die Informatikberufe, ein interessanter Partner.

## Unterschiedliche Interessen integrieren

Die zentrale Frage ist nicht, ob es zu viele oder zu wenige Berufe gibt, sondern ob es die richtigen Berufe gibt, um den komplexeren Anforderungen gerecht zu werden, und ob sie einen Beitrag zur Lösung der immer grösser werdenden Herausforderungen im Sozial- und Gesundheitswesen leisten.

Die Kunst der Berufsentwicklung zeigt sich vor allem in der Fähigkeit, die unterschiedlichen Interessen, pädagogischen Vorstellungen, gesetzlichen Vorgaben und finanziellen Rahmenbedingungen zu integrieren und auf dieser Basis tragfähige Lösungen zu schaffen. Dazu sind Beharrlichkeit, Geduld und Kompromissbereitschaft erforderlich. So betrachtet, waren die Abschlüsse in der Vergangenheit erstaunlich passend. Für die künftigen Herausforderungen wird dies jedoch nicht mehr ausreichen. Damit Arbeitgeber und Arbeitnehmende, Interessenverbände, Organisationen der Arbeitswelt, Bildungsanbieter, Bund und Kantone zukunftsgerichtete Lösungen finden, sind einige Kompromisse notwendig.

Dieser Prozess ist mit einem hohen Ressourcen- und Zeitaufwand verbunden, der angesichts der heutigen schnelleren Entwicklung nicht mehr zeitgemäss ist. Die Akteure müssen sich mutiger von Forderungen, die in der Vergangenheit durchaus ihre Berechtigung hatten, lösen und schneller entwickeln und umsetzen.

Beispielsweise werden in den Institutionen auf allen Ebenen mehr «digitale» Kompetenzen benötigt. Ob dafür neue Abschlüsse entwickelt werden müssen, wird sich zeigen. ■

# Empower-Assist: Selbstbestimmung und Teilhabe ermöglichen

Menschen mit Behinderungen sollen ein selbstbestimmtes Leben in einem selbstgewählten Umfeld führen können. Um sie dabei zu unterstützen, benötigen Begleitpersonen ganz bestimmte Kompetenzen. Artiset hat zu diesem Zweck das Projekt Empower-Assist lanciert. Im Rahmen von inklusiv durchgeführten Workshops ist ein Kompetenzraster entwickelt worden.

Von Sandra Picceni (Text und Foto)*

Die Begleitung von Menschen mit Behinderungen befindet sich im Wandel. Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) treibt den Transformationsprozess voran und die Behindertenpolitik 2023–2026 setzt klare Schwerpunkte in den Bereichen Arbeit, Wohnen, Dienstleistungen und Partizipation. Die Subjektfinanzierung verstärkt diesen Transformationsprozess: Menschen mit Behinderungen erhalten mehr Entscheidungsmacht und können als Auftraggebende oder sogar als Arbeitgebende auftreten. Diese Veränderungen wirken sich direkt auf die Rolle der Begleitpersonen aus, die zunehmend nicht nur als Betreuende, sondern vielmehr als Begleitende auf Augenhöhe agieren müssen. Doch was bedeutet das konkret in der Praxis? Welche spezifischen Kompetenzen müssen Begleitpersonen entwickeln, um Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes Leben in einem selbstgewählten Umfeld zu ermöglichen? Das Ressort Berufs- und Personalentwicklung von Artiset hat im letzten Jahr das Projekt Empower-Assist lanciert, um solchen Fragen auf den Grund zu gehen.

## Weiterentwicklung von bestehenden Berufsprofilen

Seit dem Frühjahr 2024 ist das Projektteam damit beschäftigt, praxisorientierte Lösungen zu erarbeiten, die den realen Anforderungen von Fachkräften in der Begleitung von Menschen mit Behinderungen gerecht werden. Das Team setzt dabei auf ein nutzerzentriertes Vorgehen, das sich an den Prinzipien des Design Thinking orientiert. In Workshops und Interviews mit insgesamt 50 Teilnehmenden – darunter Menschen mit Behinderungen, Begleitpersonen und Fachpersonen aus der Bildung – wird ermittelt, welche Arten von Unterstützung im Alltag benötigt werden und wie sich die Rolle der Fachpersonen weiterentwickeln muss, um diesen Anforderungen gerecht zu werden.

Auf diese Weise ist ein Kompetenzraster entwickelt worden, das in der Berufsbildung als Grundlage dienen soll, um bestehende Berufsprofile bei Revisionen zu überprüfen. So wird sichergestellt, dass die Berufsprofile den realen Anforderungen der Berufsausübung entsprechen. Im Rahmen des Projekts stehen insbesondere folgende Berufsprofile im Zentrum:

Weitere Hinweise zum Projekt finden Sie hier:



An einem inklusiven Workshop machen sich die Teilnehmenden darüber Gedanken, welche Kompetenzen Begleitpersonen brauchen, um Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

**EMPOWER-ASSIST**

Empower-Assist ist eine Zusammensetzung aus den englischen Wörtern «Empower» (ermächtigen, stärken) und «Assist» (helfen, unterstützen). Der Begriff «Empower-Assist» weist darauf hin, dass es bei dem Projekt darum geht, Menschen durch Unterstützung zu ermächtigen und zu stärken, indem sie eine umfassende und qualitativ hochwertige Betreuung und Begleitung erhalten.

- Assistent/Assistentin Gesundheit und Soziales
- Fachfrau/Fachmann Betreuung (für Menschen mit Behinderung und Menschen im Alter),
- Berufsprüfung (BP) Spezialist/Spezialistin für die Begleitung von Menschen mit Behinderung
- Berufsprüfung (BP) Sozialbegleiter/Sozialbegleiterin
- Dipl. Sozialpädagoge/Sozialpädagogin HF
- Dipl. Gemeindeanimator/Gemeindeanimatorin HF

## Alltagssituationen als Basis für Kompetenzentwicklung

Im ersten Workshop, der im April 2024 stattfand, trafen sich Menschen mit Behinderungen und Begleitpersonen, die bereits Erfahrung im Bereich des selbständigen Wohnens mitbringen. Gemeinsam wurden typische Alltagssituationen identifiziert und die damit verbundenen Herausforderungen in der Begleitung beschrieben. Auf dieser Grundlage wurden dann die nötigen Kompetenzen für Fachpersonen erarbeitet. Die Erkenntnisse aus diesem Workshop wurden in einem detaillierten, projektbegleitenden Leitfaden dokumentiert, und die verschiedenen Arbeitssituationen wurden in sechs typische Bereiche gegliedert.

Eine besondere Methode, die das Projektteam dabei nutzte, war die sogenannte User Journey. Mithilfe dieser Methode liessen sich die zugrunde liegenden Muster in den verschiedenen Alltagssituationen besser analysieren und verstehen.

Aufbauend auf diesen ersten Erkenntnissen fanden vertiefende Interviews mit Menschen mit Behinderungen sowie mit Begleitpersonen statt, in denen die spezifischen Anforderungen an die Begleitpersonen weiter herausarbeitetet und durch die kritische Reflexion in kleineren Begleitgruppen überprüft wurden.

Im Januar 2025 fand der zweite Workshop statt, bei dem das Projektteam die bisherigen Ergebnisse überprüft hat und anhand der Metapher einer «Assistenz-Superheldin» respektive eines «Assistenz-Superhelden» darüber diskutiert hat, welche Schlüsselkompetenzen Fachpersonen mitbringen müssen, um eine wirklich «empowernde» Unterstützung zu gewährleisten.

## Ein Kompetenzraster und Bildungsangebote

Auf der Grundlage der gesammelten Daten aus den Interviews und Workshops hat das Projektteam ein praxisorientiertes Kompetenzraster →

**Der Wandel in der Begleitung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen erfordert neue Denkweisen, praxisorientierte Kompetenzen und flexible Weiterbildungsformate.**

entwickelt. Dieses wurde bewusst so gestaltet, dass es flexibel angewendet und an die spezifischen Anforderungen verschiedener Bildungseinrichtungen angepasst werden kann. Es dient als Grundlage für die Definition der wichtigsten Kompetenzen, die zukünftige Begleitpersonen im Bereich der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen benötigen.

Um die Empower-Assist-Kompetenzen nachhaltig zu verankern, sind zudem drei zentrale Empfehlungen für Bildungsangebote formuliert worden, die auf die Bedürfnisse der Begleitpersonen und die Herausforderungen des Arbeitsalltags abgestimmt sind:

**1. Praxisorientierung:** Empower-Assist-Kompetenzen umfassen vor allem Selbst- und Sozialkompetenzen. Diese müssen in praxisnahen, erfahrungsbasierten Formaten entwickelt werden können, damit sie in den täglichen Arbeitssituationen abrufbar sind.

**2. Zeitliche Flexibilität:** Bereits berufstätige Begleitpersonen haben einen dichten Arbeitsalltag, der ihnen wenig Zeit für Weiterbildungen lässt. Entsprechend relevant ist die einfache Einbettung der Weiterbildung in ihren Alltag.

**3. Inklusion:** Selbstvertreter und Selbstvertreterinnen sollten als Dozierende und Co-Trainer und -Trainerinnen eingesetzt werden, um einen direkten Einblick in ihre Perspektiven und Bedürfnisse zu ermöglichen.

Das Projekt Empower-Assist setzt zudem auf niederschwellige Weiterbildungsformate, die mit wenig Aufwand in der Praxis genutzt werden können. Hierfür bildet das Kompetenzraster die Basis. Solche Instrumente könnten zum Beispiel Drehbücher für hausinterne Schulungen sein, die Teams selbst durchführen können. Es kann sich dabei aber auch um KI-gestützte Lernmodule handeln, die flexibel und unabhängig genutzt werden können, zum Beispiel in Form von Podcasts oder Micro-Learning-Elementen.

## Ausblick: Nächste Schritte im Projekt

Mit den bisherigen Ergebnissen – dem Kompetenzraster, den Empfehlungen und den Ideen für konkrete Instrumente – steht nun der dritte Workshop-Tag an. Hier werden Fachpersonen aus der Bildung und Begleitpersonen aus der Praxis gemeinsam die Resultate reflektieren, weiterentwickeln und auf Praxistauglichkeit prüfen. Ziel ist es, ein fundiertes Kompetenzraster bereitzustellen und die erarbeiteten Instrumente für die non-formale Bildung zu konkretisieren.

Das Projekt Empower-Assist zeigt, dass der Wandel in der Begleitung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen eine neue Herangehensweise erfordert. Neue Denkweisen, praxisorientierte Kompetenzen und flexible Weiterbildungsformate sind notwendig, um diesen Wandel erfolgreich zu gestalten. ■

* Sandra Picceni ist Leiterin Berufs- und Personalentwicklung Behinderung von Artiset und Projektleiterin von Empower-Assist.

**PRINZIPIEN DESIGN THINKING**

Design Thinking ist ein nutzerzentrierter, kreativer Problemlösungsansatz, der interdisziplinäre Zusammenarbeit, Experimentieren und iterative Entwicklung kombiniert. Im Mittelpunkt steht die Frage, welche Bedürfnisse die Nutzer haben und wie innovative Lösungen dafür gestaltet werden können. Kreativität und Ideenvielfalt spielen eine zentrale Rolle, indem verschiedene Perspektiven und Methoden genutzt werden. Statt langer Planungsphasen setzt Design Thinking auf eine Hands-on-Mentalität: Ideen werden schnell in greifbare Prototypen umgesetzt, getestet und weiterentwickelt. Fehler sind dabei keine Rückschläge, sondern wertvolle Lernchancen, um Lösungen kontinuierlich zu verbessern.

# Unterstützung beim Eintritt in die Arbeitswelt

Schulen und Ausbildungszentren spielen bei der beruflichen Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen eine wichtige Rolle. Beispiele sind Arpih in der Westschweiz und Agogis in der Deutschschweiz. Die beiden Höheren Fachschulen bilden Fachkräfte aus, die Menschen mit Unterstützungsbedarf bei ihrem Eintritt in die Arbeitswelt begleiten.

**Von Anne-Marie Nicole**

«Am besten macht man es selbst»: Das könnte das Motto sein, auf dem die Höhere Fachschule für Sozialberufe Arpih aufbaut. Sie wurde in den 1980er-Jahren auf Initiative von rund fünfzehn Institutionen und Werkstätten für Menschen mit geistiger Behinderung in der Westschweiz gegründet. Ein ungewöhnlicher Schritt, wie Laurence Marti, Soziologin und Historikerin sowie Autorin eines 2024 zum vierzigjährigen Bestehen von Arpih erschienenen Sammelbands hervorhebt. Darin ruft sie in Erinnerung, dass die Gründer der Schule den «Fachkräftemangel in der Sozialbranche kompensieren wollten, insbesondere den Mangel an Leiterinnen und Leitern Arbeitsagogik, denn nach der Eröffnung zahlreicher geschützter Werkstätten waren sie immer gefragter». Ziel war es, den dort tätigen Fachpersonen «unabhängig von Qualifikation, Alter oder Vorbildung eine Möglichkeit zu bieten, sich in diesem Beruf weiterzubilden».

Damals gab es keine entsprechenden Schulungsräume. Daher fand der Unterricht direkt in den Institutionen statt. Der Inhalt richtete sich nach den Bedürfnissen vor Ort und der Verfügbarkeit der Kursleitenden. «Die damaligen Leitenden machten alles selbst», erzählt Stéphane Girod, der heutige Leiter von Arpih. «Sie waren Vorstandsmitglieder, entschieden über den Kursinhalt, vermittelten die Lerninhalte und bewerteten den Lernerfolg.» Seit jeher ist die Weiterbildung auf berufstätige Erwachsene zugeschnitten. Der pädagogische Ansatz basiert auf Partizipation und Interaktivität, und die am Lehrgang Teilnehmenden kommen aus verschiedenen Arbeitswelten: so aus mechanische Werkstätten, Schreinereien, Gärtnereien oder der IT-Branche.

## Jedes Jahr 500 neue Fachkräfte

Heute belegt die Schule etwa 2000 Quadratmeter in den ehemaligen Gebäuden des Schreibmaschinenherstellers Hermes-Precisa mitten in einer alten Industriezone von Yverdon-les-Bains (VD). In der Nachbarschaft befinden sich die Hochschule für Technik und Wirtschaft, mehrere Berufsschulen, ein Zentrum für Psychiatrie und öffentliche Verwaltungen. Arpih verfügt mittlerweile über 90 Mitgliederinstitutionen, um ihrer Aus- und Weiterbildungsaufgabe nachzukommen und ein Angebot zu erarbeiten, das der Realität vor Ort entspricht. Die Mitglieder stammen nicht mehr nur aus der Welt der Behinderung, sondern auch aus dem Suchtbereich und dem Strafvollzug, und es sind zahlreiche Alters- und Pflegeheime dabei. Jedes Jahr bildet →



Studierende im Foyer der Höheren Fachschule Arpih in Yverdon-les-Bains VD: Es besteht heute eine Vielfalt an Bildungsangeboten im Bereich Arbeitsagogik. Foto: Arpih

die Schule somit – alle Zweige zusammengerechnet – 500 berufstätige Erwachsene im Bereich der Sozialarbeit weiter. In den Anfängen waren es nur rund 20.

Innerhalb von 40 Jahren wurde auch das Angebot erheblich ausgebaut. Neben dem Studiengang für Leiterinnen und Leiter Arbeitsagogik HF bietet die Höhere Fachschule einen weiteren für Sozialpädagoginnen und -pädagogen HF an. Die Schule organisiert zudem die Vorbereitungskurse für die beiden eidgenössischen Fachausweise Arbeitsagogik und Jobcoach Arbeitsintegration. Ihr Weiterbildungszentrum bietet für die Mitglieder- und Partnerinstitutionen zudem mehrere individuelle Weiterbildungen an, insbesondere im arbeitsagogischen Bereich. Eine Weiterbildung zur Begleitung in der Praktischen Ausbildung (PrA) soll das Angebot im Herbst ergänzen (siehe Box).

### Der «Grosscousin» Agogis

Die Partnerschaft mit den Einrichtungen vor Ort und die Vielfalt der Bildungsangebote zeugen von einem grösseren Bewusstsein für die berufliche Integration begleiteter Personen. Das gilt auch für den Bildungsanbieter Agogis in der Deutschschweiz – den «Grosscousin» von Arpih, wie es Stéphane Girod in Anspielung auf dessen langjähriges Bestehen, das breitgefächerte Bildungsangebot, die 400 unterstützenden Mitgliederinstitutionen und die 4600 Personen formuliert, die jährlich eine Berufsbildung oder Weiterbildung absolvieren. Im Gegensatz zu Arpih bietet Agogis keine HF-Ausbildung in Arbeitsagogik. Auch in der Westschweiz wäre dieser Studiengang fast verschwunden. Als 2007 die Ausbildungen auf Bundesebene harmonisiert wurden, konnte Arpih mit Unterstützung von Insos die Ausbildung und den HF-Status der Leiterinnen und Leiter Arbeitsagogik retten, indem sie auf die historische Verbundenheit und ihre Relevanz für die Westschweiz verwies. In der Deutschschweiz überzeugte das Argument nicht – und die HF-Ausbildung kann sich nach wie vor nicht durchsetzen. Offenbar habe nie ein Bedarf bestanden, weder auf Seiten

**«Alle Berufe müssen sich weiterentwickeln. Die UN-BRK macht in Sachen Empowerment, Autonomie und Partizipation der betroffenen Personen berechtigte Forderungen geltend.»**

**Stéphane Girod, Leiter der Höheren Fachschule Arpih in Yverdon VD**

der Lernenden, noch auf Seiten der Institutionen. Im Arbeitsbereich bietet Agogis die Vorbereitungslehrgänge für die eidgenössischen Fachausweise Arbeitsagogik und Jobcoaching sowie verschiedene kurze Weiterbildungen an.

«Alle Berufe müssen sich weiterentwickeln, denn die Herausforderungen verändern sich. Die UN-BRK macht in Sachen Empowerment, Autonomie und Partizipation der betroffenen Personen berechtigte Forderungen geltend», ruft Stéphane Girod in Erinnerung. Die Begleitmodelle ändern sich, die Umstände werden komplexer, und die Menschen mit Beeinträchtigungen haben andere Ziele und Anforderungen an ihren Platz und ihre Rolle in der Arbeitswelt. Auch die Einsatzorte von Jobcoaches sowie Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen sind vielfältiger geworden. Sie sind nicht mehr nur im ergänzenden, sondern auch im allgemeinen Arbeitsmarkt tätig. Aufgrund dieser Entwicklung müssen Bildungsanbieter wie Arpih oder Agogis ihre Lehrangebote und ihre pädagogischen Methoden ständig anpassen und stets in Bewegung sein. «Ob in Heimen, Werkstätten oder Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes: Das Bewusstsein für die Notwendigkeit qualifizierter Fachkräfte, die dafür gerüstet sind, zu begleiten und zur Inklusion beizutragen, ist da.» ■

→ arpih.ch
→ agogis.ch



**Stéphane Girod, Leiter der Höheren Fachschule Arpih.** Foto: Arpih

**PRAKTISCHE AUSBILDUNG: EINE WEITERBILDUNG FÜR AUSBILDNER**

Noch in diesem Herbst ergänzt Arpih das Angebot ihres Weiterbildungszentrums um eine Weiterbildung in der Begleitung der Praktischen Ausbildung (PrA). Damit reagiert sie auf eine Anfrage von Insos, dem nationalen Branchenverband der Dienstleister für Menschen mit Behinderungen. Dieses neue Modell ergänzt das bestehende Angebot arbeitsagogischer Ausbildungen. Auch hier soll die berufliche Integration und – allgemeiner – die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen gefördert werden.
Vorbild ist das bereits in der Deutschschweiz von Agogis angebotene Modell zur gleichen Thematik. Die Ausbildung werde jedoch an die Situation in der Westschweiz angepasst, versichert Sarah Urfer, Ausbildungsleiterin bei Arpih und massgeblich an der künftigen Ausbildung beteiligt. «Derzeit besuche ich Heime in der Westschweiz, um mich mit ihren Herausforderungen, Problemen und Bedürfnissen vertraut zu machen.»
Diese Kurzausbildung – wahrscheinlich ein Tag – richtet sich vor allem an Leiterinnen und Leiter Arbeitsagogik, Lehrende in Weiterbildungszentren, Leitende von Institutionen und ganz allgemein an Personen, die im Bereich Arbeitsagogik tätig sind. Der Inhalt wird gerade erarbeitet. «Teilnehmende an diesem Kurs sollen daraus Kenntnisse, Referenzen und all das mitnehmen, was sie wissen müssen, um die PrA in ihr Arbeitsumfeld zu integrieren.» Dabei besteht eine Herausforderung auch darin, ein gemeinsames Verständnis der PrA und ihrer Umsetzung im Arbeitsmarkt zu bewahren.
Die neue Ausbildung schliesst damit eine Lücke in der Westschweiz. Die PrA entwickelt sich dort stark – und macht sie umso wichtiger. Absolvierende sind in der Lage, Unternehmen und Werkstätten bei der Begleitung und beruflichen Integration von Personen mit einer abgeschlossenen PrA zu unterstützen. «Ziel ist es, jeder Person einen Arbeitsplatz zu ermöglichen, der ihren Kompetenzen und Wünschen entspricht», schliesst Sarah Urfer.

# Berufe rücken zusammen



Die Kinder und Jugendlichen im Jugenddorf geniessen in ihrer Freizeit das «Töggele».

Foto: Jojo Schulmeister, Jugenddorf Knutwil.

Die Leiterin des Jugenddorfs in Knutwil, Kathrin Burkhardt, erläutert die Situation der Stellenbesetzung und der Berufe in ihrer Institution. Mariette Zurbriggen von Artiset gibt einen Überblick zur Berufsentwicklung und zu den wichtigen Kompetenzen und Anliegen von Fachpersonen im Kinder- und Jugendbereich.

Von Salomé Zimmermann

Im Jugenddorf, einer Institution im luzernischen Knutwil, arbeiten über hundert Mitarbeitende, die knapp fünfzig Kinder und Jugendliche im Alter von 14 bis 25 Jahren betreuen – vor allem Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen. «Wir haben gewisse Vorgaben vom Bundesamt für Justiz und vom Kanton, was die Betreuungsschlüssel sowie die Ausbildungen und den Professionalisierungsgrad der Mitarbeitenden betrifft, sonst werden Subventionen gestrichen», erläutert die Geschäftsleiterin Kathrin Burkhardt. Im Jugenddorf können die Jugendlichen auch eine Ausbildung machen, deshalb gibt es auch handwerklich und agogisch ausgebildete Mitarbeitende. Zudem sind Therapeutinnen und Pflegefachpersonen im Jugenddorf tätig.

## Hauseigene Ausbildung

Die Stellen in den verschiedenen Berufsrichtungen zu besetzen verläuft unterschiedlich. «Bei der Rekrutierung gibt es Wellenbewegungen, je nach Zeitpunkt der Stellenausschreibung etwa – momentan läuft es harziger als auch schon», sagt Kathrin Burkhardt. Ein Gegenmittel des Jugenddorfs ist die hauseigene Ausbildung. «Wir sorgen gut für unsere Praktikantinnen und Praktikanten, die in einen Springer-Pool kommen und die wir bei freien Ausbildungsplätzen und später bei Stellen zuerst anfragen», so Burkhardt. In den handwerklichen Berufen arbeiten langjährige Mitarbeitende, bei der Gewinnung von jungen Personen stellt Kathrin Burkhardt fest, dass die Auswahl weniger gross ist als früher. «Bei den wenigen Pflegefachpersonen, die wir ausschliesslich im therapeutischen Angebot beschäftigen, fällt uns die Rekrutierung leichter. Unsere Stellen sind attraktiv, da sie interdisziplinär, mit Verantwortung und mit Kontakt zu jungen Menschen verbunden sind», erklärt die Geschäftsleiterin. Was sind ihrer Erfahrung nach die wichtigsten Gründe für den überall beklagten Fachkräftemangel? «Wir machen jeweils ein Austrittsgespräch mit den Mitarbeitenden, die uns verlassen», sagt Kathrin Burkhardt. Deshalb weiss sie, dass der Wunsch nach geregelten Arbeitszeiten ohne Nacht- oder Wochenenddienst häufig ausschlaggebend ist. Andere wollen Führungsaufgaben übernehmen oder in die Beratung gehen.

Weil sie die Gründe kennt, setzt Burkhardt dort an. «Für uns sind die Mitarbeitenden das A und O, und es mir wichtig, dass sie sich weiterentwickeln können – deshalb beteiligen wir uns finanziell an Weiterbildungen», so die Geschäftsleiterin. Gut findet sie auch, wenn Mitarbeitende Arbeitserfahrungen in anderen Institutionen sammeln und dann nach einiger Zeit zurückkehren. Im Jugenddorf gibt es eine Jahresplanung, damit sich die Mitarbeitenden organisieren können, und es wird darauf geachtet, dass viele Wochenenden frei bleiben. Auch externe Beratung bei gewissen komplexen Fällen werde zur Entlastung in Anspruch genommen. Ein weiteres wichtiges Stichwort ist die Partizipation. Das Mitwirken zeigt sich im Jugenddorf etwa anhand von Fachgruppen, die Anstösse für Veränderungen geben – etwa die Gruppe Innovation, die Gruppe Digitalisierung oder die Gruppe betriebliches Gesundheitsmanagement. Ausserdem legt das Jugenddorf den Fokus auf klare Konzepte und klare Haltungen, etwa im Umgang mit Gewalt. Das Engagement für die Mitarbeitenden und eine entsprechende Kultur scheinen sich auszuzahlen. «Auch von den Studierenden, die Einblick in verschiedene Institutionen haben, erfahre ich, dass wir gut aufgestellt sind», bemerkt Kathrin Burkhardt. Generell bewährt es sich ihrer Erfahrung nach, wenn auf Stellen Personen mit gleichwertiger, aber unterschiedlicher Ausbildung gewählt werden, da so mehr Fachwissen zusammenkommt.

## Interdisziplinarität und Kommunikation

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Berufsrichtungen. Im Kontext von Berufen im Sozial- und Gesundheitsbereich sind Interdisziplinarität und Kommunikation besonders bedeutsam. «Wir sind systemisch und interdisziplinär ausgerichtet und sorgen dafür, dass die verschiedenen Betreuungspersonen regelmässig miteinander reden», erklärt Burkhardt. Die Therapeutinnen und Therapeuten kommen ins Jugenddorf, damit die Wege des Austauschs kurz sind. Das Jugenddorf hat mit der Luzerner Psychiatrie einen Kooperationsvertrag, die zwei Psychologinnen stellt. Denn der psychologische Bedarf wird laut Kathrin Burkhardt bei den Jugendlichen immer →



**«Wir haben Vorgaben vom Bundesamt für Justiz und vom Kanton, was die Betreuungsschlüssel sowie die Ausbildungen und den Professionalisierungsgrad der Mitarbeitenden betrifft.»**

**Kathrin Burkhardt,**
**Geschäftsleiterin Jugenddorf**

grösser. Auch im Bereich der Forensik sei eine Zunahme bemerkbar, da immer mehr junge Menschen wegen Delikten von der Jugendanwaltschaft zugewiesen werden. Die Kommunikation hat dabei in allen Feldern einen sehr grossen Stellenwert. Den Eltern wird zudem ein grösseres Mitspracherecht zugestanden, denn sie kennen sich ja am besten mit ihren Kindern aus. Früher haben die Fachleute laut Burkhardt teilweise gemeint, dass sie am besten wüssten, wie mit den Kindern und Jugendlichen umgegangen werden sollte. Da bewirkte die systemische Interaktionstherapie ein grosses Umdenken, indem nun verstärkt auf die Ressourcen der Eltern zurückgegriffen wird. Als weitere bedeutende Entwicklung der letzten Jahre sieht Kathrin Burkhardt die Zunahme der Erlebnispädagogik: «Oft erreicht man mehr, wenn man mit den Jugendlichen rausgeht und sie sich bewegen können.» Auch die Arbeitsagogik sei ein wichtiger Trend, denn die Jugendlichen können bei der Ausbildung und Arbeit eine Haltung entwickeln und Erfolgserlebnisse erfahren, da das Resultat ihrer Bemühungen konkret und sichtbar ist. Der Austausch mit externen und zuweisenden Fachpersonen erfolge professioneller, und als Folge davon seien die Administration und das Berichtwesen wichtiger geworden.

Anzeige




## Ein gutes Team ist entscheidend

Mariette Zurbriggen ist Leiterin Berufs- und Personalentwicklung Kinder und Jugendliche bei Artiset und kennt die Situation sowohl aus praktischer wie aus theoretischer Perspektive. Sie bemerkt, dass die Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Fachpersonen im Sozial- und Gesundheitsbereich zu Anspannungen führen, weil entweder Stellen sehr spät erst besetzt oder Fachfremde angestellt werden müssen. «Dies verändert die Arbeit grundlegend und kann auch die Qualität der Angebote beeinflussen», sagt Mariette Zurbriggen. Sie sieht einen Grund in veränderten Vorstellungen davon, wie Arbeits- und Familienleben zu vereinbaren sind. Das zentrale Bedürfnis von Stellensuchenden ist ihrer Erfahrung nach ein gutes Team, aber auch die Sinnhaftigkeit und Balance in der Arbeit seien wichtig. Mariette Zurbriggen erläutert, dass diese Aspekte im Sozialbereich noch wichtiger sind als in anderen Branchen, denn diese Mitarbeitenden arbeiten mit ihrer Sozialkompetenz und mit ihrer Beziehungsfähigkeit: «Soziale Fachleute bringen sich als Persönlichkeiten ein, sie müssen sich in Beziehung zu den begleiteten Menschen setzen.» Und dieser so entscheidende menschliche Anteil braucht Zeit und Raum und kann auf der Strecke bleiben, wenn Personal fehlt und die Zeit knapp ist. Gerade Kinder und Jugendliche spüren genau, wenn ihre Betreuungspersonen unter Druck sind. «Wenn ich mit Fachpersonen spreche, wird auch die Anerkennung der Bedeutung der geleisteten Arbeit als entscheidender Punkt genannt», sagt Mariette Zurbriggen. Darüber hinaus gehe es auch darum, etwas bewirken und mitgestalten zu können, denn besonders der Sozialbereich biete viel Gestaltungsspielraum. Und was hilft ihrer Meinung nach gegen den Fachkräftemangel? «Ich erkenne da ein Zusammenspiel verschiedener Faktoren, mit einem eigenen Mix, da jede Organisation anders funktioniert.

Grundsätzlich geht es aber immer um eine Kultur und Führung, die sich um die Mitarbeitenden kümmert, sowie um eine gewisse Flexibilität, um beweglich zu bleiben», so Zurbriggen. Denn der Arbeitsmarkt ist ja eben ein Markt und kennt bestimmte Strömungen und Trends. Häufig funktioniert die klassische Ausschreibung nicht mehr auf Anhieb, wie Zurbriggen feststellt, da gelte es, entweder Geduld zu haben oder das Stellenprofil auszuweiten, wenn es zu wenige Interessierte gibt. Für gewisse Funktionen könnten auch Personen aus ähnlichen Berufsfeldern angestellt werden, dies bedeute allerdings eine entsprechende Einführung und Begleitung. Auf der anderen Seite bemühen sich auch die Höheren Fachschulen und Fachhochschulen, mehr Leute für den Sozial- und Gesundheitsbereich zu gewinnen. Nicht zuletzt Quereinsteiger, denn diese sind beliebt, da sie Erfahrungen aus anderen Bereichen und Lebenserfahrung mitbringen. Als besonders wirkungsvoll sieht Mariette Zurbriggen auch die Ausbildung von Studierenden in den Institutionen selber – denn diese sind eingearbeitet und kennen sich aus. «Im Kinder- und Jugendbereich sind die Vorgaben besonders streng, über zwei Drittel der Mitarbeitenden müssen tertiär ausgebildet sein», weiss Mariette Zurbriggen. Das macht Sinn, denn eine gute Betreuung und Begleitung von jungen Menschen ist besonders wertvoll, nicht zuletzt auch für die Gesellschaft.

## Wie es weitergeht

«Ein passender Mix von Mitarbeitenden ist interessant für die Betriebe», sagt Zurbriggen, «und wenn Personen aus verschiedenen Berufsrichtungen zusammenarbeiten, gibt es sowohl Reibungs- wie Ergänzungspotenzial.» Es brauche Offenheit für andere Sichtweisen, dann kann die viel diskutierte Interprofessionalität eine grosse Bereicherung sein. Grundsätzlich würden wegen veränderter Ausgangslagen und Bedürfnissen die reglementierten Berufsausbildungen alle fünf Jahre überprüft und gegebenenfalls angepasst. Komplett neue Berufe sind gemäss Zurbriggen deshalb eher selten, dazu gehören beispielsweise die soziokulturellen und Gemeindeanimatoren. «Die Berufsfelder rücken generell näher zusammen, neues Wissen kommt dazu», so Zurbriggen. Eine wichtige Entwicklung sei auch die Generalisierung in der Grundbildung und dann die Spezialisierung erst auf höherer Stufe – so brauche nicht jedes Feld einen einzelnen Beruf. «Eine breite Ausbildung ist für die Arbeitnehmenden attraktiv, da sich das Feld weitet, für den Arbeitgebenden bedeutet es mehr Aufwand durch mehr Einführung», sagt Mariette Zurbriggen. Einen anderen Trend sieht sie in der Erwachsenenausbildung, etwa verkürzte Ausbildungen durch die Anerkennung von anderen Erfahrungen. Diskutiert werde auch die Flexibilisierung von Ausbildungen – das könnte es beispielsweise einfacher machen für Migrantinnen mit Betreuungsaufgaben, in soziale und pflegerische Berufe einzusteigen. Ein Dauerbrenner ist natürlich auch die Digitalisierung und der Umgang damit, gerade im Kinder- und Jugendbereich. Die sogenannten Querschnittskompetenzen werden ebenfalls immer bedeutsamer. «Das lebenslange Lernen ist für alle Berufe wichtig, aber ganz besonders für diejenigen, die im Gesundheits- und Sozialbereich tätig sind», so Mariette Zurbriggen. ■



**«Die Berufsfelder rücken generell näher zusammen, neues Wissen kommt dazu.»**

**Mariette Zurbriggen, Leiterin Berufs- und Personalentwicklung Kinder und Jugendliche bei Artiset**

«Ein Wechsel der Perspektive und sich ergänzende Kompetenzen»

Die alternde Bevölkerung und komplexe Situationen begleiteter Personen erfordern mehr Berufsbilder und Berufspraktiken an der Schnittstelle zwischen Gesundheits- und Sozialbereich. Die Interprofessionalität stellt die Leistungserbringer jedoch vor Herausforderungen. Dies zeigt ein Gespräch mit Alida Gulfi*, Professorin an der Hochschule für Soziale Arbeit Fribourg, die sich schwerpunktmässig mit der berufsübergreifenden Zusammenarbeit befasst.

Interview: Anne-Marie Nicole

**Frau Gulfi, was kennzeichnet für Sie eine gute berufsübergreifende Zusammenarbeit?**

Sie ist gut, wenn die begleitete Person im Mittelpunkt der Überlegungen und Massnahmen steht. Das ist meiner Meinung nach das Allerwichtigste. Es bedeutet, dass die Fachkräfte eine Situation identisch auffassen, gemeinsame Ziele setzen und gemeinsam die beste Antwort auf die Bedürfnisse der Person finden. Diese Kohärenz ist entscheidend, um Doppelspurigkeiten zu vermeiden und vor allem Lücken bei der Begleitung zu verhindern. Eine gute Zusammenarbeit erfordert auch eine gute Kommunikation, mit Möglichkeiten für einen regelmässigen informellen oder formellen Austausch, sowie Instrumente, um Informationen miteinander zu teilen.

**Die Zusammenarbeit zwischen dem Gesundheits- und dem Sozialbereich scheint jedoch soziale und sozialmedizinische Institutionen weiterhin vor Herausforderungen zu stellen.**

Jede Berufsgruppe hat ihre eigenen Vorstellungen, ihren Referenzrahmen, eine eigene Sprache. Und ihre Sicht auf die Bedürfnisse der begleiteten Personen und die Art, darauf zu reagieren, kann von anderen abweichen. Das erfordert Anpassungs- und Koordinationsarbeit sowie die Fähigkeit aller, sich selbst zu hinterfragen. Was bei der berufsübergreifenden Zusammenarbeit auch wichtig ist: der Platz der Menschen mit Unterstützungsbedarf, die nicht mehr als Personen in Schwierigkeiten, sondern als Partnerin und Partner betrachtet werden. Die Qualität der Begleitung muss für die Fachteams an oberster Stelle bleiben. Der Gesundheits- und der Sozialbereich müssen sich daher austauschen, um die betroffenen Personen unabhängig von ihren Bedürfnissen und Vulnerabilitäten bestmöglich zu begleiten.

**Wie kann man diesen Austausch fördern?**

Die Rollen müssen geklärt, die gegenseitigen beruflichen Tätigkeitsbereiche bekannt sein. Das fördert die Zusammenarbeit in der Praxis. Aber das reicht nicht aus. Über die Kenntnis hinaus ist auch die Anerkennung und Wertschätzung der gegenseitigen Kompetenzen erforderlich. Konkret bedeutet das, dass man aus dem eigenen Arbeitsumfeld und aus der gewohnten Berufskultur heraustreten und auf den anderen zugehen muss, ohne sich jedoch in dessen Tätigkeitsbereich einzumischen. Darüber hinaus ist es sehr bereichernd, die eigene Berufswelt hinter sich zu lassen und eine Situation aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten. Ebenso wichtig ist es, eine gemeinsame Sprache zu finden, die – unabhängig vom Berufsfeld – alle verstehen.

**Und was bremst die Zusammenarbeit?**

Bei unseren Untersuchungen in Waadtländer und Freiburger Behindertenheimen haben wir auf unterschiedlichen Ebenen Faktoren beobachtet, die eine berufsübergreifende Zusammenarbeit bremsen. Ausgesprochen schwierig ist etwa die Koordination in komplexen Betreuungssituationen, die parallele Interventionen zahlreicher interner und externer Fachkräfte erfordern. Darüber hinaus kann die Mitwirkung der Bewohnenden an ihrem persönlichen Lebensplan durch ihren Gesundheitszustand, ihre administrative Situation oder andere Faktoren eingeschränkt sein. Ihre Partizipation an den sie betreffenden Entscheidungen ist daher beschränkt. Auf Ebene der Fachkräfte kann es Vorbehalte gegenüber der Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen geben. Das kann an negativen Erfahrungen mit einer Zusammenarbeit in der Vergangenheit oder auch an verschiedenen Sichtweisen liegen, die sich aus unterschiedlichen beruflichen Identitäten und Kulturen ergeben. Des Weiteren kann es zu Machtfragen und der Besetzung von Interventionsbereichen kommen. Letztlich können →



Alida Gulfi, Professorin an der Hochschule für Soziale Arbeit in Fribourg.

Foto: Ghislaine Heger/HETS-FR

auch ein mangelnder Informationsaustausch, eine unzureichende Koordination sowie die Verwendung einer zu fachspezifischen Sprache und zu spezieller Konzepte das gegenseitige Verständnis beeinträchtigen und zu Missverständnissen führen

**Wie sieht es mit strukturellen und organisatorischen Hindernissen aus?**

Es liegt in der Verantwortung der Heimleitungen, die Instrumente für eine berufsübergreifende Zusammenarbeit zur Verfügung zu stellen und sie in der Heimphilosophie zu verankern. Das kann durch flachere Hierarchien und Möglichkeiten zum Austausch und zur Koordination der Massnahmen geschehen. Das Problem ist, dass es so gut wie immer an Zeit und Ressourcen mangelt. Unter Druck haben die Fachkräfte wenig Zeit, um mehr Zusammenarbeit bei ihrer Tätigkeit aufzubauen. Im Gegenteil: Arbeitsüberlastung und Müdigkeit in den Teams führen teils zu einem Rückzug auf sich selbst. Alle konzentrieren sich auf die eigenen Aufgaben, statt sich Zeit zu nehmen und zu versuchen, gemeinsame Lösungen zu erarbeiten.

**«Für die Menschen mit Unterstützungsbedarf bedeutet die Zusammenarbeit eine ganzheitlichere Berücksichtigung ihrer physischen, psychischen oder sozialen Bedürfnisse.»**

**Alida Gulfi**

**Und wie steht es mit der berufsübergreifenden Zusammenarbeit in den ambulanten Strukturen?**

In Heimen sind die Teams in der Regel stabil und arbeiten täglich vor Ort zusammen. Zwischen Fachkräften, die nicht immer am selben Ort tätig sind, ist die Koordination dagegen schwieriger. Daher ist es umso wichtiger, für Instrumente, Protokolle und die Möglichkeit zum Austausch zu sorgen, um die Kontinuität bei der Begleitung der betroffenen Personen aufrechtzuerhalten.

**Sie sind mitverantwortlich für das berufsübergreifende Bachelor-Modul an der Hochschule für Soziale Arbeit Freiburg. Wie lehrt man berufsübergreifende Zusammenarbeit?**

Es handelt sich um ein recht junges Modul, das Teil des Rahmenlehrplans Bachelor Soziale Arbeit ist. Es umfasst einen theoretischen Teil zur berufsübergreifenden Zusammenarbeit sowie Workshops zu spezifischen Themen mit Fallstudien, Simulationen und Rollenspielen. Die Mitwirkung entsprechender Fachkräfte ermöglicht es den Studierenden, sich der Realität anderer Berufsfelder zu nähern. Ein vergleichbares Modell wurde im Gesundheitsbereich übrigens bereits umgesetzt. Allerdings – und das bedaure ich zutiefst – sind in Freiburg die Hochschulen für Gesundheit und für Soziale Arbeit zwar im selben Gebäude untergebracht, aber wir schaffen es nicht, ein gemeinsames Modul anzubieten. Die Gründe sind ganz einfach bei Schwierigkeiten mit der Kursplanung zu suchen. Das ist umso bedauerlicher, als unsere Studierenden später

**«Es ist Aufgabe der Institutionsleitungen, die Instrumente für eine berufsübergreifende Zusammenarbeit zur Verfügung zu stellen. Das kann durch flachere Hierarchien oder durch Möglichkeiten zum Austausch geschehen.»**

in der Praxis zusammenarbeiten sollen. Sie müssen also am Arbeitsplatz die Zusammenarbeit erlernen.

**Gibt es Modelle für die Umsetzung berufsübergreifender Zusammenarbeit?**

Es gibt kein wirkliches Modell. Man muss vor allem den Fachkräften einen gewissen Handlungsspielraum lassen, klare Ziele festlegen und Instrumente und einen Rahmen bereitstellen, die die Koordination erleichtern. Vorstellbar ist auch die Schaffung einer Stelle für berufsübergreifende Zusammenarbeit – mit einer Ansprechperson, die für die Betreuung und die Kohärenz der Massnahmen sorgt.

**Welche Vorteile bietet die berufsübergreifende Zusammenarbeit für Menschen mit Unterstützungsbedarf und für die Fachkräfte?**

Für die Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger bedeutet die berufsübergreifende Zusammenarbeit eine ganzheitlichere Berücksichtigung ihrer physischen, psychischen oder sozialen Bedürfnisse. Sie wirkt sich auch auf die Qualität und Kontinuität der Begleitung und die Gesundheit der Leistungsempfänger und -empfängerinnen aus. Wir haben beispielsweise festgestellt, dass die Anwesenheit von Pflegefachkräften in Behindertenheimen eine bessere Kontrolle der Medikation ermöglichen und gewisse Hospitalisierungen verhindern konnte. Auf Seiten der Fachkräfte fördert Interprofessionalität den Erwerb neuer Kompetenzen, stärkt ihr Vertrauen, verringert Stress und Isolation und regt sie dazu an, eine flexiblere Haltung einzunehmen.

**Geht der Trend in den sozialen und sozialmedizinischen Institutionen hin zu mehr berufsübergreifender Zusammenarbeit?**

Eindeutig. Insbesondere in den Institutionen für Menschen mit Behinderung, die mit der zunehmenden Alterung der betroffenen Personen konfrontiert sind und folglich mehr Gesundheitsfachkräfte einstellen müssen, um die medizinische Betreuung zu gewährleisten. Auch in den Alters- und Pflegeheimen sind mehr Fachkräfte aus dem Sozialbereich vorstellbar, um die Erwartungen von Menschen im Alter in Bezug auf soziale Teilhabe und Selbstbestimmung besser zu berücksichtigen. Generell wird die Situation von Menschen mit Unterstützungsbedarf immer komplexer. Ein Perspektivenwechsel und sich ergänzende Kompetenzen sind daher unerlässlich. ■

* Alida Gulfi ist Professorin an der Hochschule für Soziale Arbeit Fribourg. Die Berufspraxis und die berufsübergreifende Zusammenarbeit zählen zu den Schwerpunkten ihrer Forschung und Tätigkeit. Sie ist auch Co-Autorin einer zwischen 2018 und 2023 durchgeführten Studie mit dem Titel «Collaboration between social educators and nurses in institutions for persons with disabilities in french-speaking Switzerland».

**BERUFE AN DER SCHNITTSTELLE**

Vor einigen Jahren kamen zwei Berufsbilder an der Schnittstelle zwischen Gesundheits- und Sozialbereich auf: 2012 Assistent/in Gesundheit und Soziales (AGS) mit eidgenössischem Berufsattest, 2016 Fachmann/-frau Langzeitpflege und -betreuung mit eidgenössischem Fachausweis. Ziel der beiden Ausbildungen ist der Aufbau von Kompetenzen in den Bereichen Gesundheit und Soziales. Absolvierende sind vor allem in der Langzeitpflege und -betreuung tätig, jedoch auf unterschiedlichen Niveaus: Die AGS-Ausbildung ist ein Sprungbrett in die Beschäftigung für Personen ohne Qualifikation. Mit dem eidgenössischen Fachausweis hingegen können Fachkräfte, die im Bereich der Langzeitpflege vorqualifiziert sind, wie etwa FaGe, FaBe oder Pflegefachpersonen HF, ihre Kompetenzen und Kenntnisse in der Geriatrie, Psychogeriatrie und Palliativpflege vertiefen. Aber nicht nur: Fachpersonen für Langzeitpflege und -betreuung haben erweiterte Kompetenzen in den Bereichen Pflegeprozess, Supervision, Planung oder auch Kommunikation, wie Isabell Liewald sagt. Sie ist selbst Inhaberin eines eidgenössischen Fachausweises Langzeitpflege und betreuung sowie Bildungsbeauftragte Pflege und Betreuung bei Artiset Bildung. Artiset Bildung organisiert dreimal jährlich in Luzern, Bern und St. Gallen einen Vorbereitungskurs für die eidgenössische Berufsprüfung zur Fachperson Langzeitpflege und -betreuung. Isabell Liewald zufolge kann dieses Berufsbild die Aufgabe der Koordination, Organisation und Vermittlung in den interdisziplinären Teams sowie mit dem Netzwerk und Angehörigen der begleiteten Personen übernehmen. In diesem Sinne ist die Funktion perfekt darauf zugeschnitten, die berufsübergreifende Zusammenarbeit in der Praxis zu unterstützen. «Das ist die Zukunft. Wir brauchen immer mehr Fachkräfte für Geriatrie und Psychogeriatrie mit Kompetenzen in Verwaltung und Organisation. Auch in den Behindertenheimen: Denn auch Menschen mit Beeinträchtigungen werden immer älter.»

# kurz & knapp

**Kinder & Jugendliche I:** Das St. Galler Hilfsprojekt Mia & Max vermittelt Freiwillige, die Kindern psychisch erkrankter Eltern eine schöne Zeit schenken – die Warteliste ist lang. **Kinder & Jugendliche II:** Die Fallzahlen an Krebs erkrankter Kinder sind tiefer als bei Erwachsenen. Deshalb gibt es weniger Forschung, da sie sich für die Pharmaindustrie nicht lohnt, und entsprechend weniger wirksame Medikamente. **Behinderung:** Das Schweizer Paraplegiker-Zentrum (SPZ) setzt auf innovative Lösungen zur Verbesserung der Patientenversorgung und des Besuchererlebnisses mit Hilfe eines neuen interaktiven Roboters, der Patienten und Besucher begleitet, informiert und unterhält. **Alter I:** Ein neues Zentrum der Berner Fachhochschule soll Pflege zuhause ermöglichen und Spitalaufenthalte vermeiden oder verkürzen. **Alter II:** Im Kanton Wallis wurde der Gesamtarbeitsvertrag für das Personal im Bereich Langzeitpflege demjenigen des Spitals angenähert. Die Löhne sollen harmonisiert werden.

## Wohnsituation älterer Menschen

Im Jahr 2022 änderten nur 5,1 Prozent der über 75-Jährigen ihre Wohnverhältnisse. Das hat mehrere Gründe: Die Mehrheit der älteren Personen lebt in zentral gelegenen Wohnungen mit guter Anbindung und hat ausreichend Wohnraum. Rund 73 Prozent der über 75-Jährigen wohnen in Mehrfamilienhäusern, und viele profitieren von kostengünstigen, langfristigen Mietverträgen. Viele sind emotional an ihre Wohnung gebunden, zudem sehen sie sich bei einem potenziellen Umzug mit hohen Marktmieten und Umzugskosten konfrontiert. Rund die Hälfte der Umzüge dieser Altersgruppe führte in Pflegeeinrichtungen. Zuvor sind deren Wohnungen in über 60 Prozent der Fälle weder altersgerecht noch barrierefrei. Zudem leben besonders Alleinstehende häufig isoliert. Diese und weitere Erkenntnisse liefert die Studie «Wohnen im Alter» der Hochschule Luzern, die das Bundesamt für Wohnungswesen (BWO) in Auftrag gegeben hat.

## Care-Beziehungen zwischen Frauen

«Ich will keinen Trost, das ist demütigend.» Dies ist ein Satz aus dem neuen Roman «Im Meer waren wir nie» von Meral Kureyshi. Lili spricht ihn aus, eine mehr als 90 Jahre alte Frau, die seit Kurzem im Altersheim lebt. Sie ist das heimliche Zentrum des Buches, und zwischen ersten Anflügen von Demenz wirft sie Fragen auf, die unsere Gesellschaft zu verdrängen versucht: Wie können wir in Würde altern? Wer wird uns einmal pflegen? Die namenlose Ich-Erzählerin ist die Freundin von Lilis Tochter Sophie und hilft der alten Frau. Sie unternimmt mit Lili Ausflüge, lädt sie nach Hause zum Essen ein, hört ihr zu, wenn alte Erinnerungen hochkommen. Es ist eine Solidargemeinschaft, die zwischen den Frauen entsteht, eine Care-Beziehung, eine Wahlverwandtschaft gegen die Vereinzelung. Und es ist nicht die einzige. Die Ich-Erzählerin teilt mit Sophie die Wohnung und zieht mit ihr deren Sohn gross, mit dessen gewalttätigem Vater Sophie gebrochen hat.




Meral Kureyshi: Im Meer waren wir nie. Limmat Verlag, 216 Seiten, 30 Franken.



## Neuer Podcast

Die UN-BRK ist ein völkerrechtlicher Vertrag über die Rechte von Menschen mit Behinderungen – aber wie können Fachpersonen, die sie täglich begleiten, diese Rechte verstehen und in der Praxis umsetzen? Diese Frage stand im Zentrum des neuen Podcasts, der innerhalb des Insos-Teams Lebensgestaltung entwickelt wurde. Dafür wurden die Stimmen und das Fachwissen verschiedener Akteure in der Romandie eingefangen: Betroffene, Ausbildende sowie Fachpersonen aus der Praxis. In sieben wöchentlich erscheinenden Episoden beleuchtet der Podcast grundlegende Prinzipien und gibt praxisnahe Empfehlungen. Er richtet sich in erster Linie an Fachpersonen in Institutionen, hilft aber auch Führungskräften, Ausbildenden und allen, die zu einem inklusiveren gesellschaftlichen Wandel beitragen möchten. Die deutschsprachige Version ist in Vorbereitung und wird ab April verfügbar sein. Schicken Sie Fragen oder Anmerkungen an: podcast@artiset.ch.

## Task Shifting: Gesundheit für alle

Der demografische Wandel, verbunden mit einem steigenden Bedarf an Pflegeleistungen und akutem Fachkräftemangel, stellt unsere Gesundheitsversorgung vor enorme Herausforderungen. Gleichzeitig ist der Anspruch auf eine sichere, qualitativ hochstehende Gesundheitsversorgung für alle Menschen unverhandelbar. Hier setzt das Projekt «Task Shifting» von Artiset an. In vielen sozialen Einrichtungen klaffen Anspruch und Realität auseinander, denn der Personal-Mix zeigt einen hohen Anteil an Fachkräften mit pädagogischem Berufsabschluss, deren Ausbildung nur wenige oder keine medizinaltechnischen Kompetenzen umfasst. Gleichzeitig führen gesundheitspolitische und gesellschaftliche Entwicklungen zu einem zunehmenden Bedarf an Pflegeleistungen. Ausserdem erhöhen die Kantone den Druck auf soziale Institutionen, Pflegeleistungen über die Krankenversicherer abzurechnen und die gesetzlichen Vorgaben des Krankenversicherungsgesetzes einzuhalten. Das Konzept Task Shifting setzt auf Innovation und Effizienz: Aufgaben und Verantwortlichkeiten werden überprüft und gegebenenfalls neu verteilt, Prozesse optimiert und Kompetenzen gezielt vernetzt und gestärkt. Dazu werden mindestens zwei praxisnahe Modelle entwickelt, die den Dienstleistern in einem multiprofessionellen Umfeld im stationären wie auch im ambulanten Setting als Konzeptgrundlage dienen können. Zudem soll das Projekt die Zusammenarbeit zwischen Kantonen und Institutionen verstärken. «Task Shifting» will einen Weg aufzeigen, damit Gesundheit weiterhin für alle offen und zugänglich bleibt.

## Im Rollstuhl Ausstellung erleben

Mit der neuen interaktiven Ausstellung «MovAbility – barrierefrei unterwegs» macht das Verkehrshaus der Schweiz in Zusammenarbeit mit der Schweizer Paraplegiker Stiftung, Stiftung Cerebral und Infra Suisse die Herausforderungen der Fortbewegung im Rollstuhl im öffentlichen Raum erlebbar. Der neue Rollstuhl-Parcours ermöglicht es den Besucherinnen und Besuchern, selbst zu erfahren, mit welchen Hindernissen Menschen im Rollstuhl konfrontiert sind und welche Lösungen für eine barrierefreie Mobilität existieren. Das Herzstück der Ausstellung bildet ein speziell gestalteter Parcours, der unterschiedliche Bodenbeläge und Verkehrsmittel umfasst. Unter Anleitung können die Besuchenden vier Fahrzeuge ausprobieren: einen Minibus für den öffentlichen Verkehr, ein Spezial-Fahrschulauto, eine Standseilbahn-Kabine der Stoos-Bahnen und ein historisches Schienenfahrzeug.






# Wie die Wirtschaft Inklusionsprojekte unterstützen kann

Um ihren sozialen Auftrag zu erfüllen, sind gemeinnützige Integrationsbetriebe für Menschen mit Behinderungen von jeher eng mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt vernetzt. Den Integrationsbetrieben fehlt aber oft das Geld für die Realisierung innovativer Inklusionsprojekte. Das Beratungsunternehmen Conclood will die Wirtschaft für die Finanzierung solcher Projekte sensibilisieren und gewinnen.

Von Elisabeth Seifert



Christian Ritter arbeitet in der Logistik von Dallmayr Schweiz und wird von einem Jobcoach von Züriwerk begleitet.
Foto: Züriwerk

Ein zentraler Aspekt der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) besteht darin, Menschen mit Unterstützungsbedarf den Zugang zum regulären Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Forderung, die dem Wunsch vieler Menschen mit Behinderung entspricht, liegt damit auf dem Tisch, mit der Umsetzung aber hapert es. So erschweren etwa die finanziellen Rahmenbedingungen den Integrationsbetrieben, Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu begleiten. Und die Wirtschaft erkennt trotz zunehmender Sensibilisierung nicht immer ihre Verantwortung und auch den Gewinn, Menschen mit Behinderungen in ihre Unternehmen zu integrieren.

## Gefordert: Innovative Sozialunternehmen

Vonseiten der Politik und der Institutionen gibt es derzeit diverse Bemühungen, um die Integration zu ermöglichen. Der Zürcher SP-Nationalrat Islam Alijaj etwa, der selbst mit Behinderungen lebt, engagiert sich auf nationaler Ebene für einen Ausbau des IV-Assistenzmodells, damit Menschen mit Behinderung nicht nur in ihren eigenen vier Wänden wohnen können, sondern auch bei einer Tätigkeit in der regulären Arbeitswelt Unterstützung erhalten. «Ohne meine Assistentin, die mich in der Kommunikation unterstützt, könnte ich das Nationalratsmandat nicht ausüben», sagt er.

Artiset und Insos wiederum fordern die Kantone mittels eines Positionspapiers dazu auf, bessere Rahmenbedingungen für Integrationsbetriebe zu schaffen, damit diese ihre Rolle als Anbieter von begleitetem Arbeiten an der Schnittstelle zwischen ergänzendem und allgemeinem Arbeitsmarkt auch in Zukunft wahrnehmen können. «Insos setzt sich für eine nachhaltige Finanzierung des Job-Coachings ein und die Möglichkeit, dass auch Integrationsbetriebe solche Angebote ausbauen können», sagt Annina Studer, Leiterin Arbeitswelt bei Insos. «Zudem setzen wir uns für Rahmenbedingungen ein, die das soziale Unternehmertum stärken.»

Für Islam Alijaj ist das soziale Unternehmertum ein zentrales Anliegen – und er nimmt dafür die Integrationsbetriebe in die Pflicht: «Die Institutionen sollen sich als Brücke zur Wirtschaft verstehen», hält er fest. Das machen sie, so Alijaj, indem sie sich als innovative Unternehmen am Markt positionieren und Dienstleistungen anbieten, deren Verkauf ihnen eine gewisse Unabhängigkeit vom Staat ermöglicht. Auf diese Weise würden die Integrationsbetriebe gleichsam sukzessive zu einem Teil der regulären Wirtschaft, beschreibt Alijaj seine Vision. «Öffentliche Gelder benötigen die sozialen Unternehmen dann nur noch, um behinderungsbedingte Nachteile ihrer Mitarbeitenden auszugleichen.»

## Innovationen müssen finanziert werden

Obwohl es unter rein wirtschaftlichen Gesichtspunkten für die Integrationsbetriebe derzeit wenig Sinn macht, innovative Dienstleistungen oder Geschäftsmodelle zu entwickeln, um die Inklusion voranzutreiben, haben sich eine Reihe von Institutionen auf den Weg gemacht. Darunter die Stiftung Züriwerk, ein grosses Sozialunternehmen im Kanton Zürich. Neben Integrationsarbeitsplätzen im allgemeinen Arbeitsmarkt, die Züriwerk seit über 20 Jahren begleitet, zählen betriebliche Dienstleistungen dazu, welche Züriwerk respektive die Mitarbeitenden für verschiedene Firmen erbringen, zum Beispiel im Bereich Unterhalt. «Unsere Mitarbeitenden sind tageweise im allgemeinen Arbeitsmarkt tätig, was für sie ein guter Zwischenschritt ist», sagt Andrea Kaufmann. Sie ist Geschäftsbereichsleiterin Betriebe und stv. Geschäftsleiterin Züriwerk.

«Wir haben sehr viele Anfragen von Firmen, die solche Dienstleistungen bei uns einkaufen möchten», beobachtet Kaufmann. Die Firmen tasten sich damit auch daran heran, künftig selbst Mitarbeitende mit Behinderung anzustellen. «Wir möchten solche Dienstleistungen weiter ausbauen, auch um die Wahlmöglichkeiten bei den Einsätzen zu erweitern und die Durchlässigkeit zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen», unterstreicht Kaufmann. Darüber hinaus bestehen Ideen für die Entwicklung eines neuen, im allgemeinen Arbeitsmarkt verankerten Geschäftsmodells, wo Dienstleistungen von Menschen mit und ohne Behinderungen gemeinsam, also inklusiv, erbracht werden. Um diese und weitere Projektideen zu verwirklichen, brauche es finanzielle Mittel, unterstreicht Kaufmann. Ressourcen, die Institutionen oft nicht zur Verfügung stehen. →

**«Mit Conclood möchten wir Unternehmen zu einer neuen Denkweise animieren und Integrationsbetriebe zu echten, innovativen Inklusionsprojekten anregen.»**

**Rolf Müller,**
**Verwaltungsratspräsident der Conclood AG**

### Plattform für Institutionen und die Wirtschaft

Um Institutionen dabei behilflich zu sein, innovative Projekte umzusetzen und gleichzeitig die Wirtschaft für die Anstellung von Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren, ist die Conclood AG gegründet worden, eine Unternehmensberatung mit Sitz in Zug. Die privat geführte Aktiengesellschaft hat sich die Transformation hin zu einer inklusiven Gesellschaft aufs Banner geschrieben.

«Gemeinsam mit verantwortungsbewussten Unternehmen möchten wir aktiv Veränderungen für Menschen mit Unterstützungsbedarf vorantreiben», heisst es auf der Website, die seit September 2024 aufgeschaltet ist. Die Co-Leitung des Start-ups haben Benno Stäheli und Jasmin Heeb inne. Rolf Müller, der Conclood zusammen mit Benno Stäheli gegründet hat, amtet als Verwaltungsratspräsident. Co-Gründer Benno Stäheli ist selbstständiger Marketing- und Verkaufsspezialist. Rolf Müller ist unter anderem Berater und Projektleiter bei «Beratung im Gesundheitswesen» (BiG), zuvor war er viele Jahre Geschäftsführer sozialer Einrichtungen.

Die Conclood AG versteht sich als Matching-Plattform. Diese will Unternehmen mit Projekten sozialer Organisationen verbinden, die das Ziel haben, Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. «Wir wollen den Transformationsprozess begleiten, im Wissen darum, dass wir die bestehenden Systeme nicht so schnell verändern können», sagt Rolf Müller. Weder aufseiten der Wirtschaft noch aufseiten der sozialen Institutionen. «Mit Conclood möchten wir Unternehmen zu einer neuen Denkweise animieren und Integrationsbetriebe zu echten, innovativen Inklusionsprojekten anregen.»

Die eigentliche Zielgruppe von Conclood ist die Wirtschaft. «Wir stehen mit Firmen in Kontakt, um sie für die Finanzierung von Inklusionsprojekten zu gewinnen», unterstreicht Benno Stäheli. Damit können die Firmen einen inklusiven Prozess anstossen, der längerfristig Wirkung zeige, ist Stäheli überzeugt. In der Gesellschaft und auch bei den betreffenden Firmen. «Wenn ein Unternehmen mehrfach ein Projekt unterstützt hat, dann ist es womöglich auch bereit, im eigenen Unternehmen Menschen mit Behinderungen zu begleiten.» Und: «In zehn oder zwanzig Jahren wird die Gesellschaft erkennen, dass Inklusion einen Mehrwert bringt.»

### Sanfter Druck durch ein europäisches Gesetz

Um Firmen an Bord zu holen, nützen die Verantwortlichen von Conclood ihr Netzwerk, sind an Wirtschaftsanlässen präsent und erläutern die Idee im persönlichen Gespräch. Während sich in der Zwischenzeit mehrere Organisationen mit interessanten Inklusionsprojekten bei Conclood gemeldet haben, harzt es noch an investitionswilligen Firmen.

«Das Bewusstsein wächst aber langsam», beobachtet Müller. Eine besondere Herausforderung bedeute es, Unternehmen für Projekte zu gewinnen, die zum Ziel haben, auch Menschen mit kognitiven und Mehrfachbehinderungen im allgemeinen Arbeitsmarkt zu begleiten. Die Diversity- und Inklusionsabteilungen grosser Unternehmen haben vor allem Menschen mit Sinnesbehinderungen im Blick.

Der Matching-Plattform von Conclood Schub verleihen dürfte möglicherweise ein im letzten Jahr innerhalb der EU in Kraft getretenes Lieferkettengesetz. Dieses verlangt nach einem Reporting über die Einhaltung der Menschenrechte über die ganze Lieferkette. Solche Vorgaben, so Stäheli, haben einen Einfluss auf die Zulieferer, auch aus anderen Ländern. Diese Regelung ergänzt bestehende Gesetze über Quoten, wonach beispielsweise in Deutschland Unternehmen ab 20 Beschäftigten finanzielle Abgeltungen leisten müssen, wenn sie keine Menschen mit Behinderung einstellen.

### Sich selbst in die Pflicht nehmen

Obwohl noch nicht klar ist, wie genau sich dieses Lieferkettengesetz auf die hiesige Unternehmenslandschaft auswirken wird, so dürften Firmen, die keine Bemühungen ausweisen können, längerfristig in Schwierigkeiten geraten. «Weil eine Firma aber nicht einfach so Menschen mit Behinderung anstellen kann, könnten sie stattdessen ein Inklusionsprojekt finanziell unterstützen und damit den erforderlichen Nachweis erbringen», meint Benno Stäheli.

Auch wenn es in der Schweiz derzeit noch keine Quotenregelungen gibt, so machen die gesetzlichen Regelungen anderer Länder deutlich, dass sich auch die hiesigen Unternehmen ihrer sozialen Verantwortung nicht entziehen können. Die Finanzierung entsprechender Projekte ist gemäss Rolf Müller für Unternehmen eine Chance, sich selbst in die Pflicht zu nehmen – und nicht erst dann aktiv zu werden, wenn es aufgrund nationaler oder internationaler Regelungen nicht mehr anders geht. ■

# «Nachbarschaft: Eine wichtige Quelle der Unterstützung und Solidarität»

Die fünfte Ausgabe des Age Reports ist im November 2024 erschienen und setzt sich mit dem Thema Nachbarschaft und Wohnumgebung im Alter auseinander. Die von Valérie Hugentobler und Alexander Seifert* herausgegebene Studie, die auf einer repräsentativen Befragung von Seniorinnen und Senioren beruht, liefert neue Einblicke in diese Thematik. Ein Gespräch mit Valérie Hugentobler zu den Erkenntnissen aus der Befragung.

Interview: Anne Vallelian

**Frau Hugentobler: Welche Bestätigungen und Überraschungen hat die Befragung offenbart?**
Die Befragung zeigt eine Kontinuität bei mehreren beobachteten Trends. Die Mehrheit der Menschen im Alter lebt weiterhin zu Hause, ohne dass sich ihre Situation insgesamt verschlechtert. Bei verschiedenen Faktoren wie Einkommen, Gesundheit und Bildungsstatus bestehen jedoch grosse Unterschiede. So berichten 15 Prozent der Befragten von finanziellen Problemen, insbesondere allein lebende Frauen und solche mit einem geringeren Bildungsstatus. Eine weitere Konstante: Menschen im Alter haben eine emotionale Bindung an den Wohnort und die Gemeinde. Viele leben seit 25 Jahren oder mehr im gleichen Wohnraum, selbst wenn dieser nicht immer altersgerecht ist, und wollen nicht umziehen. In Bezug auf gewünschte Massnahmen zur Verbesserung ihrer Lebenssituation finden die Befragten die soziale Unterstützung zu Hause oft wichtiger als bauliche Anpassungen. Die Seniorinnen und Senioren wünschen sich, vermehrt Besuche zu erhalten, sei es von Angehörigen oder von Fachpersonen.

**Gibt es Unterschiede zwischen den Sprachregionen?**
Es lassen sich tatsächlich deutliche Unterschiede zwischen den Sprachregionen erkennen, auch wenn sie zwischen Stadt und Land oft am grössten sind. Besonders auffallend ist, dass in einigen Westschweizer Kantonen mehr Zwischenformen wie altersgerechte Wohnungen mit Begleitung angeboten werden. Solche Lösungen werden immer beliebter. Sie ermöglichen den Seniorinnen und Senioren, in einer gewohnten Umgebung zu bleiben und gleichzeitig von Dienstleistungen zu profitieren. In der Deutschschweiz hingegen ist dieses Angebot eher begrenzt und das Wohnen im Pflegeheim ist dort verbreiteter. Die Inanspruchnahme der Spitex ist vor allem in der französisch- und italienischsprachigen Schweiz gut verankert. Dieser Gegensatz spiegelt auch strukturelle Unterschiede wider: →

**«Es lassen sich deutliche Unterschiede zwischen den Sprachregionen erkennen. Besonders auffallend ist, dass in einigen Westschweizer Kantonen mehr Zwischenformen wie altersgerechte Wohnungen mit Begleitung angeboten werden. Solche Lösungen werden immer beliebter.»**

Valérie Hugentobler



Altersheime sind in der Westschweiz schrittweise verschwunden, während sie in der Deutschschweiz weiterbestehen. Die Seniorinnen und Senioren aus der französisch- und italienischsprachigen Schweiz berichten über einen engeren Kontakt zu ihren Nachbarinnen und Nachbarn als jene in der Deutschschweiz.

**Warum haben Sie sich für das Thema Nachbarschaft entschieden?**
Es gibt verschiedene Möglichkeiten, das Thema Wohnen im Alter anzugehen, zum Beispiel indem man sich mit dem Lebens- und dem sozialen Umfeld befasst. Immer mehr Personen leben allein, oft ohne direkte Unterstützung ihrer Familie. Aus diesem Grund erschien uns die Thematik interessant. Angesichts dieser Entwicklung wird die Nachbarschaft zu einem wichtigen Anker, um sozialer Isolation vorzubeugen: Einfache Gesten, wie das Wahrnehmen offener oder geschlossener Fensterläden, können helfen, Notfallsituationen zu erkennen und schnell Hilfe in der näheren Umgebung zu aktivieren. Diese Dynamik trägt dazu bei, die sozialen Beziehungen zu stärken und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft zu erzeugen.

**Wie beeinflusst die Wohnform die Nachbarschaftskontakte?**
Der Zusammenhang zwischen Wohnform und Nachbarschaftskontakten zeigt sich darin, wie das Lebensumfeld den Austausch zwischen den Bewohnerinnen und Bewohnern fördert (oder eben nicht). Personen, die in einem Einfamilienhaus oder einem kleinen Mehrfamilienhaus leben, pflegen tendenziell engere und bessere nachbarschaftliche Kontakte. Die meisten von ihnen sind Wohneigentümer und leben schon lange am selben Ort. Sie pflegen dauerhafte Bindungen und unterstützen sich gegenseitig. Diese Dynamik ist besonders im ländlichen Raum zu beobachten. Im Gegensatz dazu erschweren die Anonymität und die hohe Bevölkerungsdichte in grossen Wohnhäusern und städtischen Gebieten den Aufbau von Beziehungen. Nachbarschaftlicher Kontakt entsteht daher langsamer. Es ist jedoch zu betonen, dass diese Feststellungen statistische Tendenzen darstellen und variieren können. Letztlich hängen Qualität und Häufigkeit des Kontakts zur Nachbarschaft eng mit der Gestaltung des Wohn- und Lebensumfelds, der Ortsgebundenheit und den eingesetzten Ressourcen zur Pflege dieser Beziehungen zusammen.

**Wie kann die Stärkung der Nachbarschaftsbeziehungen die traditionellen Modelle für die Betreuung von Menschen im Alter ergänzen und verbessern?**
Bisher hat die Politik den Fokus auf die Betreuung von Seniorinnen und Senioren in sozialmedizinischen Institutionen gelegt. Es wird jedoch immer dringlicher, auch andere Herausforderungen anzugehen, insbesondere die Unterstützung zu Hause durch vielfältige soziale Leistungen, die über die reine Pflege hinausgehen. Obwohl der Bedarf spürbar ist, sind Angebote für Betreuungsleistungen zu Hause noch wenig entwickelt (und werden von den Sozialversicherungen auch nicht finanziert). Die Schaffung von Gemeinschaftsstrukturen und die Förderung von Nachbarschaftsbeziehungen spielen eine wichtige Rolle in der Bekämpfung von Isolation. Diese zwischenmenschlichen Dynamiken entstehen nicht wie von Zauberhand. Sie erfordern den Einbezug von Fachleuten, wie zum Beispiel Sozialreferentinnen, um entsprechende Initiativen zu begleiten und zu moderieren. Eine vielversprechende Lösung könnte sein, lokale Begegnungsmöglichkeiten wie einladende Räumlichkeiten oder Cafés zu schaffen und regelmässige Aktivitäten im Quartier zu organisieren.

**Laut der Befragung wünschen sich 23 Prozent der Befragten mehr Kontakt zu ihren Nachbarn. Wie kann man diesen fördern und aufrechterhalten?**
Es sind Massnahmen auf verschiedenen Ebenen erforderlich. Zunächst einmal braucht es unbedingt Räumlichkeiten, wo sich die Menschen treffen und austauschen können. Und in Bezug auf das Wohnen im engeren Sinn muss auch das Wohn- und Lebensumfeld angepasst werden. Es geht um Umgestaltungen und Anpassungen an den Orten, wo die Menschen aktuell leben. Für die Gemeinwesen und Hauseigentümer stellt dies eine grosse Herausforderung dar, denn sie sind für diese Themen wenig sensibilisiert und es fehlt an Unterstützung. Die erfolgreiche Umsetzung dieser Massnahmen setzt daher eine koordinierte Mobilisierung der Politik und eine verstärkte Förderung lokaler Initiativen voraus, die ohne eine angemessene institutionelle und finanzielle Unterstützung schnell erlahmen könnten.

**Welches sind die wichtigsten Erkenntnisse aus dieser Befragung?**
Die Befragung zeigt, wie wichtig Nachbarschaftsbeziehungen als Quelle der Unterstützung und Solidarität für die älteren Menschen sind. Sie bieten eine wichtige Ergänzung zur Familie, die nach wie vor die primäre Stütze ist. Dank der Diversifizierung der Wohnformen verfügen die Bewohner:innen heute über Umgebungen, die besser auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind. Zudem sind Seniorinnen und Senioren immer besser über diese vielfältigen Wohnoptionen informiert und können sich einen Wechsel auch besser vorstellen. Es ist unerlässlich, attraktive Gemeinschaftsräume zu schaffen, soziale Wohnbauträger zu mobilisieren und auf Fachpersonen wie Sozialarbeitende im Quartier oder Sozialreferentinnen im Wohn- und Lebensumfeld zu setzen, um soziale Beziehungen zu fördern.



Der Age Report V, herausgegeben von Valérie Hugentobler und Alexander Seifert, ist auf Deutsch und Französisch für 38 Franken erhältlich.

**«Es ist unerlässlich, attraktive Gemeinschaftsräume zu schaffen, soziale Wohnbauträger zu mobilisieren und auf Fachpersonen wie Sozialarbeitende im Quartier zu setzen, um soziale Beziehungen zu fördern.»**

**Wie sehen Sie den Age Report in Zukunft, insbesondere im Hinblick auf die öffentliche Politik?**
Wie es mit dem Age Report weitergeht, wird derzeit von den Stiftungen, die ihn finanzieren, diskutiert. Es ist noch zu früh, um einen konkreten →

Rahmen festzulegen. Auch auf Bundesebene wird darüber diskutiert: Derzeit ist ein Bericht unter der Leitung des Bundesamtes für Wohnungswesen, des Bundesamtes für Raumentwicklung und des Bundesamtes für Sozialversicherungen in Arbeit, der dem Bundesrat im Rahmen der Massnahmen des Aktionsplans gegen die Wohnungsknappheit vorgelegt wird. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der Notwendigkeit, altersgerechte Wohnformen zu schaffen, könnte dieser Bericht einen wertvollen Beitrag leisten. Heute fehlen qualitative Erhebungen, insbesondere zu Fragen im Zusammenhang mit den Themen Umzug und soziale Begleitung bei Übergängen. Angesichts der Herausforderungen in Verbindung mit der alternden Bevölkerung ist es äusserst wichtig, Projekte zu entwickeln, einen innovativen Ansatz zu verfolgen und die qualitative Dokumentation zu stärken, um im Hinblick auf die öffentliche Politik einen systematischeren und kohärenteren Überblick bieten zu können. ■

* Valérie Hugentobler ist Professorin an der Fachhochschule Westschweiz (HETSL HES-SO), Soziale Arbeit, in Lausanne. Alexander Seifert ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Hochschule für Soziale Arbeit.

**AGE REPORT V: WOHNEN UND NACHBARSCHAFT IM ALTER**

Die fünfte Ausgabe des Age Reports legt den Fokus auf das Thema Nachbarschaft. Das Werk stützt sich auf eine repräsentative Befragung von 2644 Seniorinnen und Senioren in der ganzen Schweiz und gibt einen Einblick in das aktuelle Wohn- und Lebensumfeld von Menschen im Alter. 19 Forschende aus unterschiedlichen Disziplinen und Landesteilen untersuchen darin den Einfluss der sozialen und räumlichen Dimensionen des Lebensumfelds. Sie beschäftigen sich mit der Rolle der Nachbarschaft im Alltag der Senior:innen und damit, wie Letztere ihre Wohnumgebung mitgestalten.

→ age-report.ch

Anzeige



# Eine innovative Lösung für den optimalen Grademix in der Langzeitpflege

Der Grademix-Konfigurator (GMK/CGM) ermöglicht eine dynamische, datenbasierte Grademix-Empfehlung, die über starre Vorgaben hinausgeht und eine qualitativ hochwertige Versorgung sicherstellt. Dabei stellt der GMK/CGM die datenbasierte Pflegekomplexität und die Pflegequalität ins Zentrum.

Von Stefka Goldschmid, Fabienne Josefine Renggli und Sabine Hahn*

Die Zusammensetzung des Personals in Pflegeheimen stellt eine wachsende Herausforderung dar. Neben den kantonalen Vorgaben und der Anzahl bewilligter Betten müssen auch die individuellen Bedürfnisse der Bewohnenden berücksichtigt werden. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an die Pflege, da sich Aufenthaltszeiten verkürzen, viele Menschen erst in einem fragilen Zustand mit akuten sowie multimorbiden Erkrankungen und entsprechend hohem Betreuungsbedarf ins Heim eintreten.

Bisher orientiert sich die Personalzusammensetzung vor allem an festgelegten kantonalen Vorgaben (Anzahl bewilligter Betten, vorgeschriebener Grademix). Doch diese statischen Modelle berücksichtigen die tatsächliche Komplexität einer Pflegesituation oft nur unzureichend. Die Pflegebedarfs-Ermittlungsinstrumente wie BESA oder RAI-NH konzentrieren sich auf krankenversicherungspflichtige Leistungen. Die reine Anzahl an Pflegeminuten oder Pflegestufen reicht jedoch nicht aus, um die Komplexität der Pflegesituation vollständig abzubilden.

## Komplexität einer Pflegesituation

Die Komplexität einer Pflegesituation ergibt sich aus der Wechselwirkung verschiedener Merkmale (zum Beispiel der Stabilität des physischen oder psychischen Gesundheitszustandes) sowie Einflussfaktoren, die auf mehreren Ebenen (zum Beispiel Bewohnende, Angehörige, Pflege und Behandlung) sichtbar und durch die Arbeitsumgebung zusätzlich beeinflusst werden. An der Berner Fachhochschule (BFH) wurden zentrale Indikatoren und Kriterien erforscht, die auf eine komplexe Situation hindeuten und eine individuelle Einschätzung der Pflegekomplexität ermöglichen. Um einen präziseren und bedarfsgerechteren Personalmix zu ermöglichen, braucht es daher dynamische Lösungen, die über starre Vorgaben hinausgehen.

## Datenbasiert und bedarfsgerecht

Genau hier setzt der Grademix-Konfigurator/Configurateur Grademix/Configuratore Grademix an – ein innovatives Instrument, das einen datenbasierten und bedarfsgerechten Personalmix ermöglicht.

Seit zwei Jahren entwickeln die BFH und die BESA QSys AG, das nationale Kompetenzzentrum für die Ermittlung des Pflege- und Betreuungsbedarfs, den GMK/CGM für die Langzeitpflege. Das Projekt wird von der schweizerischen Agentur für Innovationsförderung Innosuisse finanziell unterstützt und in Zusammenarbeit mit Praxispartnern →

# ARTISET
## Kaderselektion

### Suchen Sie Mitglieder für Ihre Geschäftsleitung?

Profitieren Sie von unserer Erfahrung, unserem spezialisierten Branchenwissen und unserem grossen Netzwerk.



### Unsere Dienstleistungen

- **Offene Vakanzen auf Geschäftsleitungsebene:** Wir übernehmen den gesamten Rekrutierungsprozess oder unterstützen Sie im Teilmandat.
- **Wunschkandidat oder -kandidatin:** Vielleicht ist er oder sie schon in unserem Kandidatenpool. Rufen Sie uns an oder besuchen Sie unsere Webseite.
- **Ad Interim Lösungen:** Unser Expertenpool bietet ausgewiesene Fach- und Führungskräfte auf Zeit.
- **Pensionierungen in den nächsten 5 Jahren:** Kontaktieren Sie uns frühzeitig für eine erfolgreiche Nachfolgebesetzung.

### Unsere Kernkompetenzen und Motivation:

- **Passgenaues Matching.** Wir bringen passende Führungspersönlichkeiten mit Institutionen/ Organisationen zusammen.
- **Beratung und Selektion.** Expertise in der Beratung sowie der Suche und Selektion von Führungspersonen im Gesundheits- und Sozialbereich.
- **Aussagekräftige Inserate.** Erstellung von Inseraten, die das gesuchte Profil exakt widerspiegeln.
- **Vertrauensvolle Zusammenarbeit.** Transparente Beziehungen zu Trägerschaften, Geschäftsleitungsmitgliedern und Kandidat:innen.
- **Ziel- und ressourcenorientiert.** Wirtschaftliches Denken und nachhaltige Lösungen.

## Ihr vertrauter Partner für den Gesundheits- und Sozialbereich

ARTISET Kaderselektion ist eine Dienstleistung der Föderation ARTISET mit ihren Branchenverbänden CURAVIVA, INSOS und YOUVITA. Als Personalvermittler haben wir uns auf Institutionen für Menschen mit Unterstützungsbedarf spezialisiert.

**Kontaktieren Sie uns:**
Jona Herrmann, Leiter
ARTISET Kaderselektion,
T +41 31 385 33 65

Mehr Infos mit Video

**Das Tool bietet Pflegeeinrichtungen erstmals eine innovative und praxisnahe Lösung für eine flexible, bedarfsgerechte Personalzusammensetzung.**

aus der Deutschschweiz, der Romandie und dem Tessin entwickelt. Zudem begleiten eine Expertengruppe und eine Begleitgruppe das Vorhaben wissenschaftlich.

Der GMK/CGM schliesst eine zentrale Lücke in der Personalplanung zur Unterstützung des Managements, indem er zwei entscheidende Fragen beantwortet:

1. **Welche Daten aus BESA und RAI-NH geben Aufschluss über die Komplexität der Pflege- und Betreuungsbedürfnisse?**

2. **Welcher Personalbedarf auf den verschiedenen Qualifikationsstufen lässt sich daraus ableiten?**

Um diese beiden Fragen zu beantworten, berechnet der GMK/CGM mithilfe bereits erhobener Routinedaten aus Pflegeheimen die Komplexität der Bewohnenden und ermittelt den benötigten Personalmix auf den drei Funktionsstufen (Assistenz-, Sekundär-, Tertiärstufe).

## Drei Algorithmen für einen optimalen Grademix

Der erste Algorithmus des GMK/CGM berechnet auf der Basis von Routinedaten aus BESA und RAI-NH die Komplexität der Bewohnenden und teilt diese in «komplex» oder «nicht komplex» ein. Basierend auf einem Sensibilisierungsinstrument, welches von der BFH zur Einschätzung der Komplexität einer Bewohnendensituation entwickelt wurde, wurden 767 Bewohnende durch Fachpersonen auf ihre Komplexität hin beurteilt. Die Validierung durch Fachpersonen ergab, dass 58,5 Prozent der Fälle als komplex eingeschätzt wurden. Diese Einschätzungen wurden mit den BESA- und RAI-NH-Daten abgeglichen und statistisch ausgewertet. Die entwickelten Modelle nutzen 19 Variablen aus dem BESA-System und 17 aus dem RAI-System und weisen eine Vorhersagegenauigkeit von knapp 80 Prozent auf. Erste Ergebnisse zeigen also, dass die Komplexität durch Routinedaten zu etwa 80 Prozent zuverlässig erfasst werden kann. Für die Institutionen ergibt sich dabei kein Zeitaufwand für die Berechnung der Komplexität. Dies ist eine massive Erleichterung im Alltag, da der GMK/CGM zu keinem Mehraufwand für die nutzenden Organisationen führt.

Der zweite Algorithmus bestimmt das optimale Verhältnis zwischen Pflegepersonal und Bewohnenden (Nurse-to-Resident Ratio), unter Berücksichtigung der kantonalen Vorgaben. Die benötigten Vollzeitäquivalente (VZÄ) werden anhand der Bewohnendenzahl, Komplexität und Pflegestufen berechnet. Hierzu wurden internationale Best Practices mit den kantonalen Vorschriften abgeglichen, um ein evidenzbasiertes Berechnungsmodell zu entwickeln.

Der dritte Algorithmus berechnet auf Basis der Analysen, welche personellen Ressourcen auf den verschiedenen Qualifikationsstufen erforderlich sind, um eine bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Pflege sicherzustellen. Für jede Funktionsstufe wird der erforderliche Personalmix (Soll-Grademix), abhängig vom gewünschten Qualitätslevel, ermittelt. Dabei werden drei Qualitätslevels berücksichtigt: Das unterste Qualitätslevel «sicher» entspricht in Bezug auf die Verteilung der Arbeit dem Durchschnitt aller kantonalen Mindestvorgaben. Das höchste Qualitätslevel «optimal» basiert auf Erkenntnissen aus verschiedenen Forschungs- und Entwicklungsprojekten zu Komplexität sowie zu Grade- und Skillmix in der Pflege. Das mittlere Qualitätslevel «gut» stellt den Durchschnitt der genannten zwei Levels dar.

## Transparenz durch Visualisierung

Die Ergebnisse des Grademix-Konfigurators werden über ein Dashboard visualisiert. Dies ermöglicht einen klaren Vergleich zwischen Ist- und Soll-Zustand sowie den drei Qualitätsleveln. Zusätzlich werden die Berechnungen mit Fragen zur Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden verknüpft, um auch die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen zu erfassen. Diverse weitere Auswertungen unterstützen das Management dabei, datenbasierte Entscheidungen zu treffen. Eine davon ist die Simulation, die berechnet, wie sich Veränderungen der Bewohnendenzahl, Pflegekomplexität, Pflegestufe und Personalbestand auf den Grademix auswirken.

Der GMK/CGM ist bereits entwickelt und befindet sich derzeit in der Testphase. Nach diesem Pilotprojekt in der Praxis und der Auswertung der Ergebnisse folgen letzte Anpassungen und die geplante Markteinführung Ende 2025. Damit bietet das Tool Pflegeeinrichtungen erstmals eine innovative und praxisnahe Lösung für eine flexible, bedarfsgerechte Personalzusammensetzung. ■

*** Sabine Hahn, Prof. Dr., Fachbereichsleiterin Pflege, Berner Fachhochschule Gesundheit; Fabienne Josefine Renggli, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Berner Fachhochschule Gesundheit, Fachbereich Pflege; Stefka Goldschmid, Leiterin Pflegebedarfserfassung Besa, Projektleiterin GMK/CGM.**

# Qualitätsindikatoren: Die Datenerhebung verbessern

Um die Pflegequalität in Pflegeheimen weiterzuentwickeln, sind im Rahmen des Programms NIP-Q-Upgrade Hilfsmittel erarbeitet worden, um die Datenqualität zu den medizinischen Qualitätsindikatoren und die datenbasierte Qualitätsentwicklung zu verbessern. Bis Ende März testet eine Reihe von Heimen verschiedene Tools zur Verbesserung der Datenqualität.

von Verena Hanselmann*

Das Nationale Implementierungsprogramm – Qualität in Alters- und Pflegeheimen (NIP-Q-Upgrade) zielt darauf ab, die Pflegeheime darin zu unterstützen, die Pflegequalität auf der Basis solider Daten (Medizinische Qualitätsindikatoren MQI) kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die Pflegeheime beteiligen sich aktiv an diesem Prozess, indem sie ihre Erfahrungen im Umgang mit den MQI in den verschiedenen Phasen einbringen.

Neben Literaturstudien führte das wissenschaftliche Programmteam auch zwei vertiefte Umfeldanalysen durch. Eingehend untersucht wurde einerseits die Praxis der Datenerhebung und -erfassung in den Pflegeheimen, die Einstellung und das Wissen zu den neu einzuführenden MQI sowie der kantonale Kontext. Andererseits wurden die Qualitätsentwicklungspraktiken in Schweizer Pflegeheimen erhoben und analysiert. Die Ergebnisse dieser verschiedenen Analysen bildeten die wesentliche Grundlage, um die nun vorliegenden praxisnahen Hilfsmittel für Pflegeheime zu erarbeiten. Es handelt sich dabei um Toolboxen (Faktenblätter, Checklisten, Videos) und Train-the-trainer-Programme (Schulung, Coaching) zur Verbesserung der Datenqualität und zur datenbasierten Qualitätsentwicklung.

Im ersten Halbjahr 2025 wird die Praxistauglichkeit der Hilfsmittel getestet (Pilotstudie). Im ersten Teil der Pilotstudie von Januar bis Ende März 2025 lernen die Teilnehmenden dank verschiedenen praxisnahernHilfsmitteln, wie sie die Daten zu den MQI in noch besserer Qualität erheben können.

Wir habe vier Pflegeheimmitarbeitende der Romandie und der Deutschschweiz dazu befragt, was sie sich von den jetzt getesteten Hilfsmitteln zur Verbesserung der Datenerhebung erhoffen:

Weiterführende Infos finden Sie hier:



* Verena Hanselmann ist Projektleiterin Gesundheitsökonomie bei Curaviva und hier verantwortlich für das Programm NIP-Q-Upgrade. Curaviva leitet dieses gemeinsam mit Senesuisse im Auftrag der Eidgenössischen Qualitätskommission (EQK).



**«Unsere Teilnahme am Projekt NIP-Q-Upgrade ermöglicht es uns, den Qualitätsprozess in unserem Betrieb zu begleiten. Meine Erwartungen als Verantwortliche der Kompetenz- und Qualitätsabteilung des Gesundheitsnetzes Saane sind, dass mir Werkzeuge zur Verfügung stehen, die die Pflegeteams unterstützen. Der Qualitätsansatz hängt vom System in seiner Gesamtheit ab. Wir möchten mit den Teams den klinischen Sinn teilen, der mit dem Qualitätsansatz verbunden ist.»**

Justine Wicht, Verantwortliche der Kompetenz- und Qualitätsabteilung des Gesundheitsnetzes Saane



**«Ich erwarte von diesem Projekt, dass sich das gesamte Pflegeteam der Bedeutung der Datenqualität für eine bessere Verarbeitung und Bedeutung der Daten bewusst wird. So ist es unser Ziel, dass der erwartete Impuls eine Verbesserung und Nachhaltigkeit unserer Praktiken und der Pflege der Bewohnenden auf der Grundlage unserer eigenen Ergebnisse ermöglicht.»**

Caroline Gachet, Pflegeexpertin APN der Kompetenz- und Qualitätsabteilung des Gesundheitsnetzes Saane



**«Ich erhoffe mir praxisnahes Schulungsmaterial, um die Pflegeteams gezielt auszurüsten. Eine gute Datenqualität kann nur durch fundierte Schulungen erreicht werden – sie ist der Schlüssel zur erfolgreichen Integration der Medizinischen Qualitätsindikatoren (MQI) in den Pflegealltag. So entsteht eine wertvolle Verbindung zwischen reinen Zahlen und echtem Mehrwert für die Bewohnenden.»**

Anna-Maya Tschopp, Pflegeexpertin APN-CH, Alterszentrum Platten Meilen



**«Wir werten die Ergebnisse der MQI jährlich aus und lassen sie in die Zielsetzungen der Pflegeteams einfliessen. Vom Teilprojekt zur Datenqualität erhoffe ich mir dafür eine optimale Ausgangslage. Die Teams pflegen einen sorgfältigen und bewussten Umgang mit den Themen Schmerz, Ernährung und weiteren Qualitätsindikatoren. Unser Bestreben ist es, dass dies für Bewohnerinnen und Bewohner im Alltag unmittelbar spürbar ist.»**

Mirella Schütz, Leiterin Fachstelle RAI, Viva Luzern AG

# Ein Modell, das die Rollen neu verteilt

Im Zentrum des Modells MDH-PPH steht die Interaktion. Dem Modell zufolge ist Behinderung oder soziale Teilhabe stets das Ergebnis einer Wechselwirkung zwischen persönlichen Faktoren, Umweltfaktoren und Lebensstil. Die vorgeschlagene Methode lädt dazu ein, die Begleitung von Personen mit Beeinträchtigungen zu überdenken und Heimpraktiken ganz neu zu gestalten.

Von Anne-Marie Nicole (Text und Fotos)

MDH-PPH. Hinter dieser Abkürzung verbirgt sich das «Modèle de développement humain – Processus de production du handicap» (Modell der menschlichen Entwicklung, Entstehungsprozess der Behinderung). Das Ziel des Modells ist es, die soziale Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen zu erhöhen und zugleich Faktoren, die im Weg stehen, zu begrenzen oder kompensieren. Entwickelt wurde das MDH-PPH in den 1980er-Jahren in Québec von Patrick Fougeyrollas. Der Anthropologe hatte sich auf das Phänomen der Behinderung als soziales Konstrukt spezialisiert. Das MDH-PPH ist ein interaktionistischer Ansatz, der klar mit der biomedizinischen Betrachtungsweise von Behinderungen bricht und einen systemischen, situativen Ansatz vorschlägt. Das MDH-PPH sieht die Ursache für Behinderung nicht in der Person, sondern in der Wechselwirkung zwischen persönlichen Faktoren, Umweltfaktoren und dem Lebensstil der Person.

Nach der Definition des Réseau international sur le Processus de Production du Handicap (RIPPH), die vom Schweizer Netz (RSPPH) übernommen wurde, zielt das MDH-PPH «darauf ab, die Ursachen und Folgen von Krankheiten, Traumata und anderen Verletzungen der Integrität oder Entwicklung der Person zu erklären». Das Modell gilt dabei für alle Personen mit Behinderungen, «unabhängig von Ursache, Art und Schweregrad der Defizite und Beeinträchtigungen». Das MDH-PPH zeigt, wie Wechselwirkungen aus sozialem Umfeld und Umwelt zur Entstehung von Behinderungen beitragen, aber auch die soziale Teilhabe fördern können.

## Lebensstil und soziale Teilhabe

In diesem Zusammenhang ist unter sozialer Teilhabe die Verwirklichung des Lebensstils zu verstehen, das heisst die alltäglichen Aktivitäten und die sozialen Rollen, die von der Person oder ihrem soziokulturellen Umfeld je nach ihren Merkmalen wertgeschätzt werden (etwa Alter, Geschlecht, soziokulturelle Identität). Damit bemisst sich die Qualität der sozialen Teilhabe daran, inwieweit der Lebensstil unter Berücksichtigung persönlicher Faktoren und Umweltfaktoren verwirklicht werden kann. Diese Qualität kann erhöht werden durch die Stärkung der Fähigkeiten der Person sowie die Kompensation ihrer Beeinträchtigungen, aber auch durch die Verringerung von Hindernissen im Umfeld, seien sie physisch, funktional oder durch negative Verhaltensweisen oder Vorurteile bedingt. Durch die Wechselwirkungen zwischen diesen drei konzeptuellen Bereichen – persönlich, Umwelt und Lebensstil – entsteht und entwickelt sich der persönliche Lebensplan der einzelnen Menschen mit Behinderungen.

Im Kanton Waadt zählt die Fondation de Vernand zum guten Dutzend Westschweizer Heime, welche die MDH-PPH-Methode anwenden. Die Stiftung wurde 1972 als gemeinnützige Organisation gegründet und begleitet täglich mehr als 600 Menschen – Kinder und Erwachsene – mit Störungen der geistigen Entwicklung und Autismusspektrumstörungen. Die Stiftung bietet ein Wohnheim, Begleitung zu Hause, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen und einen Bereich für Sonderpädagogik. Sie verfügt über 31 verschiedene Standorte in 13 Waadtländer Gemeinden.

Vor 15 Jahren stieg das Heim auf Initiative der Leitung auf das MDH-PPH-Konzept um. «Damals arbeiteten wir in lockerer Folge an Begleitungsprojekten für die Menschen mit Behinderungen bei uns, ohne Referenzrahmen und ganz uneinheitlich. Das ging in alle Richtungen», erinnert sich Erwan Ugo, pädagogischer Leiter in der Fondation de Vernand und Ausbilder für das MDH-PPH, insbesondere →

**DAS MODELL MDH-PPH**

Dem MDH-PPH zufolge beruhen Behinderungen auf der Wechselwirkung zwischen drei Bereichen: persönlichen Faktoren, Umweltfaktoren und Lebensstil, das heisst der alltäglichen Aktivitäten und der sozialen Rollen. Die Nomenklatur des Modells beinhaltet zwölf Lebensstile. Sie beziehen sich auf die alltäglichen Aktivitäten (Ortswechsel, Ernährung, Wohnform) und die sozialen Rollen (Arbeit, Freizeit, Bildung). Der Grad der Verwirklichung dieses Lebensstils wird einerseits anhand der persönlichen Faktoren beurteilt: Sie beinhalten die Merkmale einer Person, gegliedert in identitätsstiftende Faktoren (Alter, Werte, Lebensgeschichte, Familienstand), Organsysteme (auf einer Skala zwischen Integrität und Defizit) und Fähigkeiten (auf einer Skala zwischen unbeschränkter Fähigkeit und vollständiger Beeinträchtigung). Andererseits werden soziale und physische Umweltfaktoren berücksichtigt, die sich fördernd, aber auch einschränkend auswirken können. Je nach Wechselwirkung zwischen diesen Faktoren wird der Lebensstil auf einer Skala von «optimale soziale Teilhabe» bis hin zu «vollständige Behinderung» eingestuft. Zwei Hauptinstrumente stehen Fachkräften zur Verfügung, um die soziale Teilhabe beziehungsweise den Grad einer Behinderung zu erfassen und dabei die obengenannten Faktoren zu berücksichtigen: die MHAVIE (Messung der Lebensgewohnheiten) und die MQE (Messung der Umweltqualität).
Diese Instrumente können unabhängig von Alter oder kulturellem Hintergrund bei allen Personen mit Beeinträchtigungen angewendet werden. Sie sind sowohl in gedruckter Form als auch im Abonnement erhältlich. Eine deutsche Übersetzung der Instrumente, Nomenklatur und Beurteilungskriterien des Modells ist geplant. Die englische Bezeichnung des Modells lautet: Human Development Model – Disability Creation Process (HDM-DCP).

Weitere Informationen:

→ rspph.ch/




Quentin Bischof ist Sozialpädagoge, Mitglied der Ressourcengruppe und Ansprechperson für Unterstützte Kommunikation (UK) in der Fondation de Vernand.

im Rahmen einer von der Hochschule für Soziale Arbeit Freiburg angebotenen Weiterbildung.

Schon 2009 begannen die Teams der Fondation de Vernand, das Modell zu erproben. 2017 jedoch gewann das MFH-PPH in den beiden Bereichen Pension und arbeitsagogische Begleitung Erwachsener wirklich an Boden. Jedes Jahr fanden interne Ausbildungszyklen für alle Teams im Hinblick auf die Aneignung von Methode, Sprache und Werkzeugen statt. Es wurde zudem eine vierköpfige Gruppe von Ansprechpersonen mit vier Erzieherinnen und Erziehern der unterschiedlichen Strukturen im Erwachsenenbereich gebildet. Dies gewährleistet unterschiedliche Kenntnisse, Kompetenzen und Standpunkte. «Um rund um das MDH-PPH-Modell eine Dynamik aufrechtzuerhalten und das Fortbestehen des Projekts sowie seine Verankerung in der täglichen Berufspraxis sicherzustellen, sind Ausbildung und Ansprechpersonen sehr wichtig», bestätigt Quentin Bischof, Sozialpädagoge, Mitglied der Ressourcengruppe und auch Ansprechperson für Unterstützte Kommunikation (UK). Aufgabe der Ressourcengruppe ist es auch, das Modell an den Kontext der Stiftung anzupassen, die vorhandenen Begleitwerkzeuge zu harmonisieren und die Instrumente des Modells – die Raster zur Messung des Lebensstils (MHAVIE) und der Umweltqualität (MQE) – in die vorhandene IT-Software zu den individuellen Lebensplänen zu integrieren (siehe Kasten).

## Mit gesundem Menschenverstand

Auch wenn man der Fondation de Vernand und ihren Strukturen von aussen nichts von MDH-PPH ansieht, ist der Wandel dennoch offensichtlich. «Der Referenzrahmen lädt zu einer veränderten Sichtweise ein», analysiert Erwan Ugo. «Vorher setzten wir Ziele im Zusammenhang mit den Beeinträchtigungen und Defiziten. Heute richten sich diese Ziele an der Verwirklichung des Lebensstils der Personen aus. Das ist etwas völlig anderes.» Pragmatischer betrachtet, hat die Einführung des MDH-PPH eine Harmonisierung der Sprache, Verfahren und Praxis bewirkt. Bei der Arbeit wird jetzt wieder mit gesundem Menschenverstand vorgegangen, wie der pädagogische Leiter hervorhebt: «Der institutionelle Rahmen ist sehr restriktiv. Er kann Freiheit entziehen und gestattet das Eingehen von Risiken nicht immer. Die kollektive

**«Wir stehen nicht mehr vor und auch nicht mehr an der Seite der Person. Wir stehen hinter ihr und unterstützen sie. Die Person wird entsprechend ihren Fähigkeiten Akteurin ihrer Entscheidungen.»**

**Quentin Bischof**

Dimension tritt an die Stelle der individuellen Beziehung. Das Modell treibt uns daher dazu, nach alternativen Wegen zu suchen, um dem Lebensstil gerecht zu werden.»

Um die individuellen Lebenspläne zu fördern, sind Flexibilität und viel Abstimmung zwischen den Teams und dem erweiterten Netzwerk, also den Angehörigen, erforderlich. «Das Modell zwingt uns dazu, unsere Haltung und unsere Beziehung zu den Personen mit Behinderungen zu verändern. Wir stehen nicht mehr vor und auch nicht mehr an der Seite der Person. Wir stehen hinter ihr und unterstützen sie. Die Person wird entsprechend ihren Fähigkeiten Akteurin ihrer Entscheidungen», fügt Quentin Bischof hinzu. «Das bringt Gewohnheiten ins Wanken: Macht und Rollen werden neu verteilt.» Die Fachkräfte abstrahieren also von ihren eigenen Vorstellungen, auch wenn sie manchmal etwas herumprobieren, anpassen, korrigieren, neu beginnen müssen.

Das gilt ganz besonders für sehr kleine Einrichtungen, wie dort, wo Quentin Bischof tätig ist, wo nonverbale Autisten und Autistinnen mit sehr komplexem, herausforderndem Verhalten leben. Bei der Entscheidung über die zu ergreifenden Massnahmen wendet das Begleitungsteam das MDH-PPH an – mit dem Unterschied, dass das Team gemeinsam mit der Familie und dem Netzwerk plant, was für eine grössere soziale Teilhabe der Personen Sinn macht. «Das erfordert Zeit und Organisation», stellt der Sozialpädagoge fest. «Aber das Instrument hilft uns dabei, unsere subjektive Sicht hinter uns zu lassen. Es stellt in Frage, wie wir auf die Person Rücksicht nehmen, und zwingt uns zur Überlegung, was zur Verbesserung ihrer Lebensqualität beiträgt», so Quentin Bischof.

«Heute wissen alle in der Fondation de Vernand, was Lebensstil bedeutet und wie das Modell der drei Dimensionen anzuwenden ist», merkt Erwan Ugo an. Bei dem Modell kommt es nicht darauf an, ob ein bestimmter Erfolg eintritt. Die einzigen Grenzen sind die, die sich jedem Menschen bei der Verwirklichung seines Lebensstils stellen. Auch wenn die Menschen mit Beeinträchtigungen ganzheitlich begleitet werden, ist es nicht möglich, im Rahmen des individuellen Plans ihren gesamten Lebensstil zu berücksichtigen. Die Frage an sie lautet vielmehr: Was ist für sie wichtig? Das bedeutet, Prioritäten zu setzen und Kompromisse einzugehen. Wie das alle Menschen machen müssen. ■



Erwan Ugo ist pädagogischer Leiter in der Fondation de Vernand und Ausbilder für das MDH-PPH-Modell.

**«Vorher setzten wir Ziele im Zusammenhang mit den Beeinträchtigungen und Defiziten. Heute richten sich diese Ziele an der Verwirklichung des Lebensstils der Personen aus. Das ist etwas völlig anderes.»**

**Erwan Ugo**

# Behindertenpolitik: Weichen in Richtung Inklusion stellen



Rahel Stuker, Geschäftsführerin Insos und Mitglied der Geschäftsleitung von Artiset. Foto: esf

Intensive Debatten zur Gestaltung der zukünftigen Behindertenpolitik stehen an. Ende des letzten Jahres hat der Bundesrat die Botschaft zum Behindertengleichstellungsgesetz präsentiert. Gleichzeitig skizzierte er Eckpunkte eines indirekten Gegenvorschlags zur Inklusionsinitiative, den er Ende Mai in die Vernehmlassung geben will. Der Ständerat hat in der laufenden Session dem Bundesrat den Auftrag zur Modernisierung des IFEG erteilt. Bei so vielen Geschäften droht schnell der Überblick verloren zu gehen. Denn bei diesen politischen Vorstössen ist immer auch darauf zu achten, dass sie mit der UN-BRK im Einklang stehen.

Die Dienstleister für Menschen mit Behinderungen haben sich bereits 2019 auf einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK in ihrem Einflussbereich geeinigt. Die Branche befindet sich in einem Transformationsprozess, von der Angebotsorientierung hin zu einer partizipativen, bedürfnisorientierten Begleitung mit dem Ziel der vollen und wirksamen Teilhabe an der Gesellschaft und der selbstbestimmten Lebensführung.

Es gilt das Momentum der verschiedenen politischen Vorstösse zu nutzen, die Behindertenpolitik in allen Bereichen vorwärtszubringen. Das selbstbestimmte Wohnen steht aktuell im Vordergrund. Das ist gut. Es entspricht einem zentralen Anliegen von Menschen mit Behinderungen und ist noch immer keine Selbstverständlichkeit. Dabei darf aber nicht vergessen gehen, dass für eine selbstbestimmte Lebensführung zwei weitere Bereiche einen entscheidenden Einfluss haben: Arbeit und Ausbildung.

Doch gerade bei der Förderung der Arbeitsintegration vom ergänzenden in den allgemeinen Arbeitsmarkt hapert es noch immer gewaltig. Die anstehenden politischen Geschäfte blenden diesen Aspekt bislang völlig aus und verweisen darauf, dass Ausbildung und Arbeitswelt nachgelagert angegangen werden sollen. Vertrösten auf die Zukunft als politisches Manöver akzeptieren wir nicht. Wollen wir den Schritt in Richtung inklusiver Gesellschaft tatsächlich wagen, dürfen die Bereiche Ausbildung und Arbeit nicht als sekundäre Ziele hintangestellt werden. Sie müssen jetzt mit einbezogen werden. ■

«Wollen wir den Schritt in Richtung inklusiver Gesellschaft wagen, dürfen Ausbildung und Arbeit nicht hintangestellt werden.»




## Unsere Vision – die gemeinsame Dokumentation.




- Unsere Vision ist, dass die Klientel ihre unterstützte Lebenswelt mitgestalten und bewerten kann.
- Bei RedLine haben Klientinnen und Klienten optional bestimmten Zugriff auf ihre persönlichen Daten. Wir arbeiten daran, dass diese Teilhabe in Zukunft über die RedLine App möglich ist, und sie ihre eigene Klientendokumentation sehen und mitgestalten können.
- RedLine ist eine spezialisierte Softwarelösung zur Dokumentation der Betreuungsarbeit in Heimen. Mit der RedLine App stehen zudem verschiedene Funktionen für den mobilen Einsatz zur Verfügung.
- Lassen Sie sich begeistern und nehmen Sie mit uns Kontakt auf.

## Die smarte RedLine App.

RedLine® Software

**redline-software.ch**

RedLine Software GmbH · 9000 St. Gallen
+41 71 220 35 41 · info@redline-software.ch



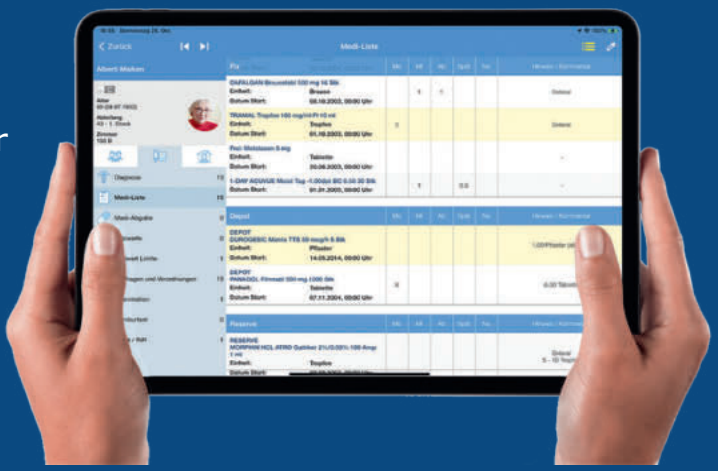
Lobos
digital vorwärts.

# 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 eMediplan
- Unabhängig des Erhebungssystems
- Vorbereitet für EPD-Anbindung
- Rasche Übersicht dank Tagesrapport
- Alle Assessments im Lieferumfang
- Unterstützung durch Sammeleinträge und Kopierfunktionen
- Medikamentenbestellung mit Tablet



Google Play | Download on the App Store

Lobos4

Lobos Informatik AG
Auenstrasse 4 | 8600 Dübendorf
044 825 77 77 | info@lobos.ch | lobos.ch