

# ARTISET

Ausgabe 07/08 | 2022

Das Magazin der Dienstleister für  
Menschen mit Unterstützungsbedarf



Im Fokus

## Die psychische Gesundheit pflegen

**CURAVIVA**

Wie Caring Communities zu einer  
höheren Lebensqualität beitragen

**INSOS**

Die Socialstore Awards werden  
2022 zum dritten Mal vergeben

**YOUViTA**

Jugendlichen mit Behinderung den Weg  
in die Erwachsenenmedizin erleichtern

# Hebt sich ab.

In Robustheit und Lebensdauer.



# Editorial

«Es ist eine wachsende Sensibilität der Arbeitgebenden für das Thema psychische Gesundheit zu beobachten.»

Elisabeth Seifert, Chefredaktorin



## Liebe Leserin, lieber Leser

Psychische Gesundheit ist keine Selbstverständlichkeit. Es ist ein steter Balanceakt, das Gleichgewicht zu wahren zwischen Belastungen, die das Leben mit sich bringt, und den Ressourcen, die uns zur Verfügung stehen, um damit umzugehen. Anspruchsvoll ist der Balanceakt auch deshalb, weil er immer auf mehreren Ebenen gleichzeitig gelingen muss. In unserem privaten Bereich, am Arbeitsplatz und auf der gesellschaftlichen Ebene.

Ist es oft schon schwierig, mit familiären oder gesundheitlichen Problemen zurechtzukommen, können belastende Situationen am Arbeitsplatz und gesellschaftliche Entwicklungen die psychische Gesundheit zusätzlich gefährden. Am Arbeitsplatz haben die komplexer werdenden Aufgaben und der Zeitdruck Stress zur Folge. Und die Covidkrise sowie der Krieg in der Ukraine lösen Verunsicherung und Angst aus. Erfahrungen im eigenen Umfeld oder Meldungen über ausgelastete (Kinder- und Jugend-)Psychiatrien deuten auf eine Fragilisierung unserer Gesellschaft hin.

Besonders gefordert ist die Arbeitswelt, weil hier neben den spezifischen Herausforderungen am Arbeitsplatz auch private und gesellschaftliche Belastungen Auswirkungen haben. Seit einigen Jahren ist denn auch eine steigende Sensibilität der Arbeitgeber für das Thema psychische Gesundheit festzustellen. Vor allem gefragt sind Arbeitgebende im Sozial- und Gesundheitsbereich, wo die Belastungen besonders gross sind. Unterstützung finden sie in einem stets wachsenden Wissen zur Wirksamkeit betrieblicher Gesundheitsförderung gerade auch beim Thema psychische Gesundheit. Unser Autor Michael Kirschner fasst wesentliche Erkenntnisse zusammen (Seite 13). Die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz hat ein spezialisiertes Befra-

gungsinstrument entwickelt, mit dem Pflegeheime, aber auch soziale Institutionen feststellen, wie es ihren Mitarbeitenden geht und welche Massnahmen sie bei Bedarf einleiten können (Seite 9). Erfahrungen mit dem Instrument gesammelt hat unter anderem das Bifang Wohn- und Pflegezentrum im aargauischen Wohlen (Seite 6). Die Umfrage habe verdeutlicht, von welcher grossen Bedeutung die Beziehungspflege und die Arbeitsorganisation sind, sagt Geschäftsleiter Marcel Lanz.

Letztlich trägt aber auch jede erwachsene Person selbst Verantwortung für das eigene psychische Wohlbefinden, egal wo er oder sie im Leben stehen mag. Das Beispiel von Daniel Janisch, der seit zwölf Jahren mit einer Bipolaren Störung lebt, macht deutlich, wie es sogar trotz grösserer Belastungen gelingen kann, ein zufriedenes und gutes Leben zu führen (Seite 16).

Ein besonderes Augenmerk legen wir schliesslich auf Kinder und Jugendliche. Die Pandemie und auch die Nachrichten über den Ukrainekrieg belasten ihre psychische Gesundheit schwer. Ein schlechterer psychischer Zustand junger Menschen zeichne sich aber bereits seit zehn Jahren ab, sind sich Fachleute einig. Meine Kollegin Claudia Weiss geht den Gründe nach und skizziert den Handlungsbedarf (Seite 18). Unter enormen psychischen Belastungen leiden Kinder und Jugendliche auf der Flucht (Seite 21). Sie benötigen vor allem einen sicheren Ort und Stabilität - was der Psyche aller Menschen gut tut. ■

Titelbild: Die Auszubildende Sara Strebel und die Bewohnerin Emma Hoppeler im Garten des Bifang Wohn- und Pflegezentrums in Wohlen AG.  
Foto: Marco Zanoni

# Wohn- und Lebensraum für alle Generationen: eine nachhaltige Investition

Generationenspielplätze fördern nicht nur die Gesundheit, sondern auch den täglichen Austausch im Wohnumfeld – es sind Orte für Begegnung und Bewegung. Die Sammelstiftung Vita investiert als Pensionskasse wirkungsorientiert in Wohn- und Lebensräume für alle Generationen. So können Menschen jeden Alters gemeinsam in einer vernetzten Nachbarschaft leben und Beziehungen aufbauen.

Generationenspielplätze sind bei den innovativen Wohnkonzepten der Sammelstiftung Vita ein fester Bestandteil der Wohnanlage: Sie fördern auf kreative Weise die körperliche und geistige Gesundheit. In der Residenza St. Joseph in Ilanz/Glion wurde ein solches Konzept realisiert. Die Sammelstiftung Vita investierte 43 Millionen Franken in ein Projekt für Generationenwohnen in Kombination mit Betreutem Wohnen und schafft so Wohnraum, der es ermöglicht, auch mit zunehmendem Alter möglichst lange in der eigenen Wohnung leben zu können – mit individuell passender Unterstützung. Generationenwohnen eignet sich für Menschen jeden Alters, die offen dafür sind, im nahen Wohnumfeld Beziehungen aufzubauen und zu pflegen.

## Generationenspielplatz für Begegnung und Bewegung

Die Wohnungen und das Wohnumfeld der Residenza St. Joseph sind nach dem Qualitätslabel «LEA – Living Every Age» zertifiziert. Doch darüber hinaus sind auch die Planung, Realisierung sowie der Betrieb von Bewegungsräumen für alle Generationen zentral – dafür werden entsprechende Experten hinzugezogen. Fachlich begleitet durch die Stiftung Hopp-la gestaltete die Sammelstiftung Vita in der Residenza St. Joseph einen Generationenspielplatz, der im Ilanzer Stadtplan eingetragen und öffentlich zugänglich ist. Der Generationenspielplatz wird als Treffpunkt von Lauf- und Trainingsgruppen genutzt und die Bewohnerinnen und Bewohner der Residenza St. Joseph treffen sich dort zum Grill-Plausch. Die Bocchia-Bahn sowie Geräte, die Kraft, Geschicklichkeit und Balance fördern, laden zu spielerischen Aktivitäten ein. Infrastruktur reicht aber nicht aus: Zum Konzept des Generationenspielplatzes gehört auch der Aufbau und die Pflege des lokalen Netzwerks. Dafür braucht es interessierte Personen in der Wohnanlage, im Quartier oder in der Standortgemeinde, die Lust haben, den Ort gemeinsam mit anderen zu nutzen und weiterzuentwickeln.



Der Generationenspielplatz der Residenza St. Joseph in Ilanz/Glion ist ein Ort für Begegnung und Bewegung.

## Wirkungsorientierte Investments

Die Sammelstiftung Vita setzt sich als Pensionskasse für eine ausgeglichene und sichere berufliche Vorsorge für alle Generationen ein. Dazu gehört auch, die Vorsorgegelder nachhaltig und rentabel anzulegen. Deshalb investiert die Stiftung strategisch in zukunftsorientierte Wohn- und Lebensräume für ein sorgenfreies Älterwerden. «Bei unseren Wohnanlagen arbeiten wir bedarfs- und wirkungsorientiert mit den Gemeinden und lokalen Akteuren zusammen», sagt Doris Neuhäusler, Projektleiterin für Strategische Immobilienprojekte. Weil die Sammelstiftung Vita von der Projektentwicklung bis und mit der gesamten Betriebsphase einer Wohnanlage aktiv engagiert ist, gestaltet sie langfristige Partnerschaften. So ist auch sichergestellt, dass die Anliegen von Gemeinde und lokalen Dienstleistern einfließen und die regionale Wertschöpfung gestärkt wird. «Zurzeit sind

wir mit 230 Millionen Franken in sieben Wohnanlagen investiert», erzählt Doris Neuhäusler. «Wir möchten unser Portfolio jedoch laufend ausbauen.»

## Neue Wohnprojekte gesucht

**Sind Sie Immobilienanbieter, Gemeindevorteiler oder Betreiber von Alters- und Pflegeeinrichtungen und auf der Suche nach einem Investor?**

Die Residenza St. Joseph in Ilanz/Glion steht Ihnen für eine Besichtigung offen. Bei Interesse melden Sie sich gerne bei Doris Neuhäusler, Projektleiterin Strategische Immobilienprojekte bei der Sammelstiftung Vita, via Kontaktformular auf [vita.ch/wohnenimalter](http://vita.ch/wohnenimalter).

# Inhalt



**Junge Ukrainer erzählen**  
Erfahren Sie, wie Anna und Bogdan Motruk ihre Flucht erlebten.

**Impressum:** Redaktion: Elisabeth Seifert (esf), Chefredaktorin; Urs Tremp (ut); Claudia Weiss (cw); Anne-Marie Nicole (amn); France Santi (fsa); Jenny Nerlich (jne) • Korrektorat: Beat Zaugg • Herausgeber: ARTISET • 1. 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, Laubisrütistrasse 44, 8712 Stäfa, Telefon: 044 928 56 53, E-Mail: markus.haas@fachmedien.ch • Vorstufe und Druck: AST&FISCHER AG, Seftigenstrasse 310, 3084 Wabern, Telefon: 031 963 11 11 • Abonnemente: ARTISET, Telefon: 031 385 33 33, E-Mail: info@artiset.ch • Jahresabonnement Fr. 125.- • Erscheinungsweise: 8 x deutsch (je 4600 Ex.), 4 x französisch (je 1400 Ex.) pro Jahr • WEMF/KS-Auflagenbeglaubigung 2022 beantragt, Nachdruck, auch auszugsweise, nur nach Absprache mit der Redaktion und mit vollständiger Quellenangabe.



DIE NATÜRLICHEN FARBEN  
ZERTIFIZIERT MIT  
CRADLE TO CRADLE



## Im Fokus

- 06 Beziehungspflege stärkt die Psyche – das Beispiel eines Heims in Wohlen AG
- 09 Wie Institutionen die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden erkennen
- 13 Studien zeigen: Gesundheit ist Chefsache
- 16 Daniel Janisch führt ein gutes Leben – trotz psychischer Krankheit
- 18 Jugendpsychiatrien am Anschlag – was ist zu tun?
- 21 Flucht-Traumata verarbeiten lernen

## kurz & knapp

- 24 Heime und Spitex spannen zusammen

## Aktuell

- 26 Anmeldung zum Socialstore-Award läuft
- 28 Was Caring Communities leisten
- 30 Artiset als wichtige Akteurin positionieren
- 33 In Balsthal entsteht ein Demenzzentrum
- 36 Ein Recht auf Kommunikation
- 38 Ein Spielplatz für alle Generationen
- 41 Abschied vom fixen Rentenalter – Aymo Brunetti nimmt Stellung
- 45 Das Leben selber planen
- 48 Brücke zur Erwachsenenmedizin

## Politische Feder

- 50 Michael Jordi, Generalsekretär GDK

# Arbeitszeit ist Lebenszeit



Nur wenn es den Mitarbeitenden gut geht, erbringen sie auch gute Leistungen für die Bewohnerinnen und Bewohner. Arbeitgebende können viel dazu beitragen, dass die Mitarbeitenden trotz Belastungen gesund und motiviert sind. Das zeigt ein Besuch im Bifang Wohn- und Pflegezentrum im aargauischen Wohlen.

Von Elisabeth Seifert

Das grossformatige Bild im Büro von Marcel Lanz hat eine 84-jährige Frau gemalt, die psychisch erkrankt ist. Vor dem Hintergrund der belastenden Krankheit erstaunen die Leichtigkeit und die Ruhe, die das Bild ausstrahlt, die vielen hellen Blautöne und die sanfte, harmonische Pinselführung. Sie hat das Bild extra für ihn gemalt. Dies deutet auf Beziehung hin, auf Verständnis für ihre Befindlichkeit. Im Gespräch, das wir am Tisch vor diesem Bild führen, wird schnell deutlich: Für Geschäftsleiter Marcel Lanz spielen Beziehungen zu den Menschen innerhalb des Bifang Wohn- und Pflegezentrums Wohlen sowie in dessen Umfeld eine ganz zentrale Rolle.

«Jeder Mensch hat das Bedürfnis, gesehen, gehört und verstanden zu werden», zitiert Lanz die amerikanische Psychotherapeutin und Schriftstellerin Virginia Satir. Eine Einsicht, die zu einem Leitmotto seiner Arbeit und seines Lebens geworden ist. «In den letzten Jahren ist mir immer stärker bewusst geworden, wie wichtig es ist, auf die Anliegen der Menschen einzugehen und sich Zeit zu nehmen für den persönlichen Kontakt», sagt er. Mit den Mitarbeitenden, den Bewohnenden, auch den Angehörigen. Dazu gehört etwa, dass er, wenn immer möglich jeden Tag, eine Runde durchs Haus respektive die beiden Häuser dreht, das Wohnzentrum mit gegen 80 Bewohnerinnen und Bewohnern sowie das Pflegezentrum mit knapp 40 Bewohnenden. Zur Begrüssung der Mitarbeitenden und der Bewohnenden gehört jeweils die – ernstgemeinte – Frage: «Wie geht es Dir respektive Ihnen?» Und, ganz besonders an die Mitarbeitenden gerichtet: «Wie erlebst Du die Belastungen derzeit?»

Ebenfalls täglich, immer morgens um 8.45 Uhr für eine kurze aber umso wichtigere Viertelstunde, trifft sich Marcel Lanz in seinem Büro mit Pflegedienstleiterin Karin Hitz, um sich mit ihr über das Befinden der Bewohnenden und Mitarbeitenden auszutauschen. «Auch ich selbst werde dabei jeweils gefragt, wie es mir geht», sagt Karin Hitz. Sie, selbst Vorgesetzte, weiss um die Bedeutung der Vorbildfunktion. Was der Chef oder die Chefin vorlebt, das werden die Mitarbeitenden weitertragen.

### **Auch private Sorgen machen zu schaffen**

Das besondere Augenmerk von Marcel Lanz, Karin Hitz und allen übrigen Bereichsleitungen gilt der Zufriedenheit der Mitarbeitenden. «Nur wenn es den Mitarbeitenden gut geht, können sie gute Leistungen für die Bewohnerinnen und Bewohner erbringen», weiss der Geschäftsleiter. Zufriedene, psychisch gesunde Mitarbeitende sind indes keine Selbstverständlichkeit. Der Geschäftsleiter und die Pflegedienstleiterin sprechen die vielfältigen Belastungen an, die

Mitarbeitenden zu schaffen machen. Diese betreffen manchmal die Situation am Arbeitsplatz. Oft beschäftigen die Mitarbeitenden aber private Sorgen, familiäre oder gesundheitliche Probleme. Hinzu komme, wie beide betonen, dass gerade Mitarbeitende in den Pflege- und Sozialberufen aufgrund ihrer hohen Motivation, anderen helfen zu wollen, Gefahr laufen, ihre eigenen Bedürfnisse zu vernachlässigen.

Die Führung eines Betriebs schliesse immer mehr auch die psychosoziale Beratung der Mitarbeitenden ein, betont Marcel Lanz, der neben seiner Tätigkeit als Geschäftsleiter des «Bifang» Organisationen unterschiedlicher Art berät. Die Bürotüren des Geschäftsleiters und der sechs Bereichsleitungen stehen (fast) immer offen. Sie signalisieren damit, dass die Mitarbeitenden jederzeit bei ihnen vorbeikommen können. Darüber hinaus sei es aber auch wichtig, wie Hitz unterstreicht, aktiv auf Mitarbeitende zuzugehen, bei denen man spürt, dass sie etwas belastet. Manchmal genüge es einfach, zuzuhören oder Adressen von Beratungsstellen weiterzugeben. «Wenn jemand aber in einer schwierigen Situation steckt, suchen wir gemeinsam nach Lösungen.»

Bei der Wertschätzung der Mitarbeitenden sieht Marcel Lanz neben der operativen Leitung auch die strategische Führung in der Pflicht, im «Bifang» ist dies der Vereinsvorstand. Während der Coronapandemie zum Beispiel hätten es die Mitarbeitenden sehr geschätzt, dass sie mehrmals einen Bonus ausgezahlt bekommen haben und ihnen zu Ostern von den Vorstandsmitgliedern persönlich ein Geschenk überreicht worden ist. «Das investierte Geld kommt mehrfach in Form eines grossen Engagements zurück», beobachtet Lanz.

### **Eine Umfrage legt die Bedürfnisse offen**

Echte Wertschätzung zeige sich immer in Taten, nicht nur in Worten, unterstreicht der Geschäftsleiter. Um die Anliegen der Mitarbeitenden noch besser in Erfahrung zu bringen, hat sich die «Bifang»-Leitung im Jahr 2018 dazu entschlossen, als einer von neun Pilotbetrieben der stationären und ambulanten Langzeitpflege an einer spezialisierten Mitarbeitenden-Befragung teilzunehmen: Die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz hat ihr bestehendes Befragungsinstrument Friendly Work Space (FWS) Job-Stress-Analysis um ein Spezialmodul Langzeitpflege ergänzt – und dieses erweiterte Tool von 2018 bis 2020 in einem Pilotprojekt getestet. Mit dem Instrument können Unternehmen das stressbezogene Empfinden ihrer Mitarbeitenden erheben und eine Standortbestimmung bezüglich der Arbeitsbedingungen erstellen (siehe dazu auch Seite 9).

«Ich nahm damals wahr, dass die Bedürfnisse meiner Mitarbeitenden nicht so abgedeckt werden konnten, wie →

Sie stehen in einem regelmässigen Austausch über das Befinden der Mitarbeitenden und der Bewohnenden: Marcel Lanz, Geschäftsleiter des Bifang Wohn- und Pflegezentrums im aargauischen Wohlen, und Pflegedienstleiterin Karin Hitz. Foto: Marco Zanoni

## «Die Führung eines Betriebs schliesst immer mehr die psychosoziale Beratung der Mitarbeitenden ein.»

**Marcel Lanz, Geschäftsleiter des Bifang Wohn- und Pflegezentrums**

sie das sollten», begründet Lanz, der seit 2016 Geschäftsführer des «Bifang» ist, sein Interesse an einer Teilnahme. «Alleine schon die Tatsache der Umfrage hatte positive Auswirkungen: Die Mitarbeitenden seien zuvor noch nie auf diese Weise befragt und mit einbezogen worden, sagt Karin Hitz, die seit 2019 im «Bifang» arbeitet. Die Rücklaufquote der anonym durchgeführten Befragung bei allen rund 100 Mitarbeitenden war mit gegen 80 Prozent entsprechend hoch. Begleitet wurde die «Bifang»-Führung im Vorfeld der mittels Online-Tool durchgeführter Umfrage sowie bei der anschliessenden Analyse und der Definition der einzuleitenden Massnahmen durch eine bei der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz akkreditierte Beraterin.

### **Eine neue Arbeitsorganisation**

In vielen Bereichen stellten die Mitarbeitenden dem «Bifang» gute Noten aus, vor allem jene, die in der Administration, der Gastronomie oder der Hauswirtschaft arbeiten. Im Kerngeschäft der Pflege zeigten sich gewisse Probleme. Unzufrieden war vor allem das Pflegepersonal im Haupthaus, dem Wohnzentrum mit gegen 80 Betten, verteilt auf sechs Stöcke, für das ein zentrales Team verantwortlich war. «Viele Pflegenden fühlten sich überfordert, klagten über zu wenig Zeit respektive über zu wenig Personal.» Eine Situation, die hartnäckig Bestand hatte und aufgrund der Umfrage jetzt aber schwarz auf weiss sichtbar wurde. Die Analyse legte dann offen, dass das eigentliche Problem in der zu grossen Verantwortung der Fachpersonen lag. Karin Hitz: «Sie waren während ihrer Schicht für alle Bewohnenden zuständig und lebten ständig in der Angst, etwas zu vergessen.»

Es musste etwas geschehen, um die Situation zu verbessern. Statt jetzt aber einfach von oben nach unten die Arbeit im Wohnzentrum neu zu organisieren, wurde ein Projektteam aus betroffenen Mitarbeitenden und der neuen Leitung Pflege und Betreuung beauftragt, Vorschläge zu erarbeiten. Lanz: «Die Mitarbeitenden wissen am besten selbst, wie sie ihre Arbeit effizient organisieren können.» Mit Elan machte sich das Team ans Werk. «Wir liessen dem Projektteam weit-

gehend freie Hand und achteten einzig darauf, dass sie mit ihren Ideen nicht überbordeten», stellt Lanz schmunzelnd fest. Im Juni 2021 ist die neue Organisation realisiert worden, im Kern geht es darum, dass jetzt zwei Teams für jeweils rund 40 Bewohnende zuständig sind. Die Folge: «Seit gut einem Jahr arbeiten die Teams im Wohnzentrum mindestens so motiviert wie jene im Pflegezentrum.»

Die Umfrage förderte dabei auch im Pflegezentrum gewisse Probleme zutage – dort allerdings nur in einem der beiden Stockwerke. Lanz: «Hier klagten etliche Pflegepersonen über Überarbeitung. Sie zeigten auch Überlastungsreaktionen wie Kopfweh oder Übelkeit. Einige machten sich auch grosse Sorgen wegen privater Probleme.» Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden verbesserte sich dann aber schnell mit dem Wechsel der Stationsleitung. Karin Hitz: «Es trägt hier jetzt eine Fachperson die Verantwortung, die ein offenes Ohr für die Anliegen der Mitarbeitenden hat und mit einer Ausbildung in Palliative Care optimal für die pflegerischen Anforderungen ausgerüstet ist.»

### **Durchführung innovativer Projekte**

Die Umfrage habe verdeutlicht, so Lanz, von welcher Bedeutung die Beziehungspflege und auch die Arbeitsorganisation für die Zufriedenheit und die Gesundheit der Mitarbeitenden sind. Auch Rahmenbedingungen wie genügend Stellen und Löhne spielen selbstverständlich eine Rolle. Lanz: «Wir zahlen gute Löhne und haben gegenüber dem Richtstellenplan des Kantons grosszügige Stellenpläne.» Eine gute, effiziente Betriebsführung sei dafür ein zentraler Faktor, sagt der Organisationsberater und Supervisor. Besonders freut ihn, dass in den letzten Jahren verschiedene Pflegefachpersonen ins «Bifang» zurückkehrten – «vor allem aufgrund der Arbeitsbedingungen und unserer Haltung gegenüber den Menschen».

Zu dieser Haltung gehöre es, Mitarbeitende in Prozesse einzubeziehen. «Wenn man die Betroffenen zu Beteiligten macht, sind sie für ihre Arbeit ganz anders motiviert.» Dies bedeute aber auch, die Mitarbeitenden mittels Weiterbildungen für neue Aufgaben zu befähigen. «Wir haben ein breites Angebot an freiwilligen und obligatorischen Weiterbildungen», sagt er und fügt lachend bei: «Das ist das einzige Konto, das explodieren darf.» Mit den Weiterbildungen verbunden sind die Durchführung innovativer Projekte. Ein wichtiges Projekt ist derzeit die Zertifizierung des «Bifang» im Bereich Palliative Care. «Palliative Care ist, nebst spezifischem Wissen, eine Haltung, die es nun gemeinsam zu einer Kultur zu implementieren gilt», sagt Lanz.

In Zusammenarbeit mit allen Bereichen und Beteiligten eine bestmögliche Lebensqualität bis zum Ende verschaffen, ist sinnerfüllend und bereichert auch das Leben der Mitarbeitenden. ■

# «Beim Betriebsklima besteht oft Handlungsbedarf»

Das Interesse am Thema Gesundheit nehme in den Firmen stetig zu, besonders seit der Coronapandemie. Dies beobachtet Nina Zumstein von der Gesundheitsförderung Schweiz\*. Mittels eines spezialisierten Befragungsinstruments können Pflegeheime und auch soziale Institutionen feststellen, wie es ihren Mitarbeitenden geht, und bei Bedarf entsprechende Massnahmen einleiten.

Interview: Elisabeth Seifert

**Täuscht der Eindruck, oder stellen auch Sie fest, dass derzeit sehr viele Menschen mit psychischen Problemen zu kämpfen haben?**

*Wir erheben seit 2014 praktisch jährlich den Job-Stress-Index. Dieser zeigt die Balance zwischen Belastungen und Ressourcen der Arbeitnehmenden auf. Wir stellen fest, dass sich diese Balance tendenziell verschlechtert hat, und zwar bereits im Zeitraum zwischen 2014 und 2020, also noch vor der Coronapandemie. In der zuletzt publizierten Studie aus dem Jahr 2020 hatten rund 30 Prozent der befragten Mitarbeitenden mehr Belastungen als Ressourcen und sind damit gefährdet. Die Gründe dafür liegen in der steigenden Komplexität der Aufgaben, verbunden damit, dass immer mehr in noch kürzerer Zeit erledigt werden muss. Viele Aufgaben müssen parallel erfüllt werden.*

**...und wie beurteilen Sie die psychische Gesundheit nach zwei Jahren Coronapandemie?**

*Mit dem Job-Stress-Index messen wir spezifische Arbeitsbelastungen, die auch schon in der Arbeitswelt vor Corona weit verbreitet waren. Bei gewissen Faktoren, etwa den Arbeitsunterbrechungen, dürfte die mit der Pandemie einhergehende Home-Office-Pflicht die Belastungen bei vielen Mitarbeitenden verringert haben. Bei den neuen Job-Stress-Index-Studien 2021 und 2022, die beide im Herbst veröffentlicht werden, kommt es deshalb womöglich zu paradoxen Ergebnissen. Aus anderen Studien wissen wir, dass während der Coronazeit Belastungen dazugekommen sind, die vorher weniger im Vordergrund standen.*

**Welche Belastungen meinen Sie?**

*Die Veränderung des gewohnten Alltags stellte für viele Menschen eine Belastung dar. Hinzu kam respektive kommt die Unsicherheit bezüglich der Entwicklung der Pandemie, die Sorge um die eigene Gesundheit und jene der Angehörigen. Der Ukraine-Krieg und seine Folgen ver-*

*stärken die Unsicherheit weiter. Wir merken derzeit stark, dass wir nicht alles so im Griff haben, wie wir uns dies wünschen. Neben zusätzlichen Belastungen sind während der Pandemie wichtige Ressourcen weggebrochen, insbesondere die sozialen Kontakte. Diese gehören zu den wichtigsten Ressourcen. Wir erleben derzeit auf gesellschaftlicher Ebene eine Verschiebung in Richtung Belastungen.*

**Diese allgemeinen gesellschaftlichen Belastungen bleiben nicht ohne Folge in der Arbeitswelt?**

*In der Arbeitswelt haben auch private oder gesellschaftliche Belastungen ihre Auswirkungen, wie natürlich auch Belastungen in den Arbeitsbedingungen selbst. Die Sensibilität der Firmen für die Notwendigkeit eines betrieblichen Gesundheitsmanagements steigt seit 15 Jahren kontinuierlich an. Mit der Coronapandemie ist dieses Interesse nochmals gestiegen. Betriebe, die noch vor zwei oder drei Jahren der Meinung waren, dass →*



Nina Zumstein von der Gesundheitsförderung Schweiz: «Die Betriebe wissen oft gar nicht so genau, wo sie anfangen sollen.»

Foto: Gesundheitsförderung Schweiz

*andere Fragen wichtiger für ihr Unternehmen sind, schauen jetzt auch beim Thema Gesundheit und Gesundheitsförderung genauer hin.*

### **Wie reagieren Betriebe gerade auch auf Belastungen im privaten oder gesellschaftlichen Bereich?**

*Firmen fokussieren oft auf die Arbeitsbedingungen, also den Bereich, wo sie wirklich etwas beeinflussen können. Dazu gehören zum Beispiel das soziale Klima am Arbeitsplatz, die Arbeitsorganisation der Aufgaben oder die Führung. Die zentrale Frage für sie lautet hier: Wie können wir die Arbeit so gestalten, damit möglichst wenig unnötiger Stress ausgelöst wird und möglichst viele positive Ressourcen für die Arbeitnehmenden zur Verfügung stehen. Gerade mit Blick auf private Herausforderungen, zum Beispiel bei*

*Eltern mit Kindern oder Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen, ist es aber wichtig, die Arbeitsbedingungen flexibel zu gestalten. Mit individuell abgestimmten Lösungen können private Belastungen abgefedert werden. Attraktive Arbeitsbedingungen sind ein wichtiger Einflussfaktor für die Zufriedenheit, die Motivation und Gesundheit von Mitarbeitenden.*

### **Die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz hat ein Befragungsinstrument konzipiert, das Betrieben aufzeigen kann, wo sie stehen und wie sie sich verbessern können.**

*Viele Betriebe sind sich bewusst, wie wichtig attraktive Arbeitsbedingungen sind, sie wissen aber oft gar nicht genau, wo sie anfangen sollen. Wir stellen immer wieder eine gewisse Ratlosigkeit fest. Und*

*es ist tatsächlich sehr schwierig, im fordernden Alltagsgeschäft auch noch ein betriebliches Gesundheitsmanagement aufzubauen. Unser Mitarbeitenden-Befragungsinstrument Job-Stress-Analysis unterstützt Firmen hierbei. Seit dem Start 2012 haben mehrere hundert Firmen mit insgesamt über 200 000 Mitarbeitenden das Instrument genützt, zum Teil mehrmals. Die Befragung macht deutlich, wo bei den einzelnen Teams genau die Probleme liegen. Hinterher werden die Probleme analysiert und Massnahmen erarbeitet.*

### **Vor wenigen Jahren haben Sie für die Bereiche Schule und Langzeitpflege die allgemeine Befragung um jeweils ein Spezialmodul ergänzt – weshalb?**

*Es handelt sich hier jeweils um grosse, vul-*

nerable Berufsgruppen, die zudem in Betrieben mit einer gewissen Grösse arbeiten. In den sozialen Berufen ist ein hohes Engagement gefragt bei gleichzeitig emotional oft belastenden Situationen. Beide Bereiche sind zudem in einem besonderen Mass durch einen Fachkräftemangel gekennzeichnet. Hinzu kommen die nicht immer attraktiven Rahmenbedingungen, ganz besonders im Bereich der Langzeitpflege.

### Wie wird dieses Spezialmodul von der Langzeitpflege genützt?

2018 und 2019 führten wir ein Pilotprojekt mit insgesamt neun stationären und ambulanten Betrieben durch. Seit Ende 2019/2020 ist das Befragungsinstrument für alle offen. Vor dieser Zeit hat bereits eine Reihe von Betrieben das allgemeine Befragungsinstrument verwendet. Inzwischen haben wir insgesamt 43 Betriebe, darunter auch Institutionen für Menschen mit Behinderung, die das Tool mindestens einmal verwendet haben. Einzelne Betriebe haben die Befragung bereits ein zweites Mal durchgeführt und sich als Folge der eingeleiteten Massnahmen tendenziell verbessert.

### Wie geht es den Mitarbeitenden in all diesen Betrieben – gerade auch im Vergleich zur allgemeinen Wirtschaft?

Vorausschicken möchte ich, dass Betriebe, die ein solches Instrument nutzen, sehr daran interessiert sind, ihren Mitarbei-

tenden gute Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Für die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen muss man oft gewisse personelle und auch finanzielle Ressourcen zur Verfügung stellen. Das machen vor allem Betriebe, die eine entsprechende Sensibilität haben und bereits auf einem guten Weg sind. Bei solchen Betrieben ist die Zufriedenheit der Mitarbeitenden in der Langzeitpflege oder auch den sozialen Institutionen nicht unbedingt schlechter als in der allgemeinen Wirtschaft. Probleme werden hier in der Regel schneller sichtbar als in grossen Unternehmen. Die sozialen Berufe haben einerseits grosse Herausforderungen, andererseits bieten sie aber auch viel Ressourcen, zum Beispiel eine sinnstiftende Arbeit.

«Dass Mitarbeitende gesehen, gehört und verstanden werden erweist sich in vielen Studien als der wichtigste Faktor für die psychische Gesundheit.»

Nina Zumstein

Wie zentral sind aus Ihrer Sicht die externen Rahmenbedingungen, etwa die Löhne, auf welche die Institutionen ja wenig Einfluss nehmen können?

Die Rahmenbedingungen, gerade auch die Löhne, sind ein zentraler Faktor und werden mit dem zunehmenden Fachkräftemangel auch immer wichtiger. Höhere Löhne sind ein wertvolles Signal, dass man die Leistung der Mitarbeitenden und die Gesundheit der Menschen mit Unterstützungsbedarf schätzt, auch finanziell. Mitarbeitende in den Pflege- und Sozialberufen wählen den Beruf allerdings nicht wegen des Lohns, sondern weil sie die Pflege oder der Sozialbereich sehr interessiert. Deshalb ist es von zentraler Bedeutung, die Arbeit so zu →

Anzeige



Leben aus anderer Perspektive.

Wir am Ekkharthof gehen mit der Zeit und passen uns den Bedürfnissen der Menschen an – nicht umgekehrt. Getreu unserem Leitsatz:  
**Der wichtigste Mensch ist der, der dir gerade gegenübersteht.**

Ekkharthof | Leben aus anderer Perspektive  
Rütelistrasse 2 • 8574 Lengwil  
Telefon 071 686 65 55 • ekkharthof.ch



organisieren, dass die Mitarbeitenden ihre Tätigkeit motiviert ausführen können.

### Wo sehen sie aufgrund der bisherigen Umfragen die wichtigsten Handlungs- respektive Problemfelder in den Betrieben?

Jeder Betrieb und innerhalb der Betriebe die einzelnen Teams oder Abteilungen haben ihre ganz spezifischen Stärken und Schwächen. Die Handlungsfelder lassen sich deshalb nicht so leicht generalisieren. Ein sehr wichtiger Punkt, wo vielfach auch Handlungsbedarf besteht, ist das Betriebsklima, also der Umgang miteinander, die Art der Kommunikation, auch die Fehlerkultur. Für ein gutes Betriebsklima entscheidend ist insbesondere die Wertschätzung der Mitarbeitenden.

### Wie zeigt sich Wertschätzung?

In der klassischen Arbeitspsychologie unterscheidet man hier drei Komponenten: Die Rahmenbedingen wie Löhne und Sozialleistungen, die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung sowie die klassische Wertschätzung, also dass Mitarbeitende gehört, gesehen und verstanden werden. Diese letzte Komponente erweist sich in

vielen Studien als der wichtigste Faktor für die psychische Gesundheit. An zweiter Stelle stehen die Weiterentwicklungsmöglichkeiten und oft erst an dritter Stelle der Lohn. Ein guter Lohn ist für vieles durchaus wichtig, aber für die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden sind andere Dinge eher noch zentraler.

### Eine grosse Belastung stellen für die Mitarbeitenden auch der hohe Zeitdruck und die Hektik dar...

Das ist oft eine Frage der Arbeitsorganisation. Neben dem allgemeinen Betriebsklima und der Wertschätzung spielt deshalb eine effiziente, auf die Bedürfnisse angepasste Organisation der Arbeit eine wichtige Rolle für die Gesundheit. Ein Aspekt ist zum Beispiel die Dienstplanung. Es gibt hierfür keine allgemeine Lösung, sie muss zum Betrieb und den Mitarbeitenden passen. Neben dem Dienstplan ist weiter entscheidend, dass die Mitarbeitenden richtig eingesetzt sind. Auch das Aufgabenfeld muss möglichst ganzheitlich definiert sein. Viele Fragen der Arbeitsorganisation lassen sich mit einem partizipativen Führungsstil zufriedenstellender lösen.

### ...und zwar deshalb, weil die Mitarbeitenden oft am besten wissen, wie sie ihre Arbeit optimal organisieren müssen?

Wir hören immer wieder, dass Mitarbeitende unter dem Strich motivierter und zufriedener sind, wenn sie sich selbst or-

ganisieren können. Partizipation gibt den Mitarbeitenden den nötigen Handlungsspielraum, um die Arbeit nach ihren Bedürfnissen zu gestalten und sich auch persönlich weiterzuentwickeln. Die Umstellung auf solche partizipativen, sich selbst organisierende Modelle ist nicht immer ganz einfach und fordert sowohl die Mitarbeitenden als auch die Führungspersonen. Wenn die Mitarbeitenden nicht über die nötigen Fähigkeiten im Bereich Selbstmanagement verfügen, kann zu viel Handlungsspielraum auch überfordern.

### Die Handlungsfelder, die Sie skizzieren, haben oft mit der Betriebskultur zu tun. Entsprechend anspruchsvoll ist die Umsetzung?

Anpassungen bei der Betriebskultur erfordern Zeit und Musse. Erfolge stellen sich nicht von heute auf morgen ein. Die Umsetzung der Massnahmen ist zudem auch recht aufwendig, man benötigt, wie ich bereits erwähnt habe, gewisse personelle und finanzielle Ressourcen. Solche Anstrengungen lohnen sich aber immer. Aus Erfahrung wissen wir, dass der Return on Investment (ROI) im Betrieblichen Gesundheitsmanagement zwischen eins zu drei und eins zu fünf liegt. ■

\* Nina Zumstein, 40, ist Projektleiterin Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz. Sie hat ein «Master of Science»-Studium in Arbeits- und Organisationspsychologie absolviert.

Anzeige



**Ihr Leben. Unser Arbeitsmodell.**

**careanesth**   
gesundheitswesentlich

**Pflegefachfrau/-mann HF/FH**  
Temporär. Springer. Pool: Wir finden für Sie jenes Arbeitsmodell, das zu Ihrem Lebensplan passt. Neben beruflichen Herausforderungen bieten wir Ihnen attraktive Sozialleistungen, Vergünstigungen und gezielte Weiterbildungen.  
Wann sind Sie zur Stelle?

[www.careanesth.com](http://www.careanesth.com)  
T +41 44 879 79 79

# Achtsamkeit stärkt die Psyche

Viele Firmen sind sich der Bedeutung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements bewusst. Sie tun sich aber oft schwer mit Themen wie Stress und psychischer Gesundheit. Studien zeigen: Führungskräfte spielen eine wichtige Rolle. Im Sozial- und Gesundheitsbereich haben Interventionen, die auf Achtsamkeit basieren, eine gute Wirkung.

Von Michael Kirschner\*

Dass Arbeit und Arbeitsbedingungen eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein sollen, hielt die Weltgesundheitsorganisation (WHO) schon 1986 in der «Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung» fest. In der Folge entwickelte sich die betriebliche Gesundheitsförderung, die bei der Betriebskultur, Führung, Ernährung, Bewegung und Entspannung ansetzte. Ende der 1990er erklärt die WHO die psychische Gesundheit sogar zu einer der grossen Herausforderungen im 21. Jahrhundert. Ab den späten 2000ern setzte sich zunehmend die Erkenntnis durch, Gesundheit als Führungsaufgabe durch betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) anzugehen. Seither wird auch die psychische Gesundheit in Unternehmen vermehrt als wichtiges Thema wahrgenommen.

Allgemeine Bevölkerungsbefragungen zeichnen hier ein positives Bild: Über 90 Prozent der Schweizer Bevölkerung schätzen ihre Lebensqualität als gut oder sogar sehr gut ein. Die Mehr-

heit fühlt sich psychisch und physisch gesund, lauten zentrale Befunde des fünften Monitoringberichts über die «Psychische Gesundheit in der Schweiz (2020), der seit 2003 vom Schweizerischen Gesundheitsobservatorium (Obsan) publiziert wird.

Psychische Gesundheit wird von der WHO als «ein Zustand des Wohlbefindens, in dem der Einzelne seine Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv arbeiten kann und imstande ist, etwas zu seiner Gemeinschaft beizutragen» definiert. Diese ressourcenorientierte Perspektive fokussiert auf positive Aspekte psychischer Gesundheit wie Zufriedenheit, Selbstbewusstsein, Beziehungsfähigkeit, Sinnhaftigkeit, und Arbeitsfähigkeit

## Wenn die Arbeit krank macht

Dem gegenüber stehen psychische Krankheiten, auch psychische Störungen genannt. Auch hier lassen Fakten aufhorchen: Eine von fünf Personen ist

von psychischen Störungen betroffen. Zu den häufigsten zählen Angststörungen, Depressionen und Störungen durch Alkohol- oder Medikamentengebrauch. Eine von zwei Personen ist mindestens einmal im Leben in ihrer psychischen Gesundheit beeinträchtigt. Dreiviertel der psychischen Probleme treten bereits vor dem Alter von 18 Jahren auf. Psychische Krankheiten beeinflussen alle Lebensbereiche der Betroffenen – somit auch den Arbeitsplatz. Psychische Krankheiten gehören zu den häufigsten und beeinträchtigendsten Erkrankungen überhaupt. Die Kosten für Behandlungen und Arbeitsausfall sind enorm und betragen je nach Kalkulation mehrere Milliarden Franken. Seit Jahren sind sie in der Schweiz auch die häufigste Ursache für Arbeitsausfälle und Frührenten.

Die Gründe dafür sind vielfältig und nicht nur in der Arbeitswelt zu suchen. Dennoch haben das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen Einfluss auf die psychische Gesundheit. →



# Rüttihubelbad

Alterswohn- und Pflegeheim

Das Sozial- und Kulturzentrum Rüttihubelbad lebt von und für Menschen – davon sind unsere 240 Mitarbeitenden überzeugt. Egal ob im Restaurant oder im Altersheim, ob im Sensorium oder in der Sozialtherapie, ob im Hotel oder an kulturellen Veranstaltungen – immer steht der Mensch im Mittelpunkt.

Unsere wertschätzende Grundhaltung drückt sich in der stetigen Auseinandersetzung mit unserem Wirken und dem umfassenden Verständnis von Mensch und Umwelt aus und spiegelt sich in der Zufriedenheit und Lebensqualität unserer Bewohner:innen, Gäste und Mitarbeitenden.

**Per 1. Dezember 2022** oder nach Vereinbarung suchen wir infolge Pensionierung für unser Alterswohn- und Pflegeheim mit rund 75 Mitarbeitenden und 12 Lernenden sowie rund 80 Bewohner:innen eine/-n

## **Institutionsleiter:in Alterswohn- und Pflegeheim 80–100%**

In dieser Funktion stellen Sie zusammen mit Ihrem Team die hochstehende Qualität der umfassenden Dienstleistungen sicher und verantworten die finanzielle, personelle und fachliche Führung Ihres Bereiches. Als Mitglied des Geschäftsleitungs-Teams gestalten Sie zudem die Entwicklung der Stiftung Rüttihubelbad, mit ihren vielfältigen Angeboten, aktiv mit.

Sie bringen eine Aus- oder Weiterbildung als Institutionsleitung oder ein gleichwertiges Diplom in Personal-, Führungs- und Finanzmanagement mit. Ausserdem verfügen Sie über einige Jahre Führungserfahrung im Langzeitbereich und kennen die Herausforderungen im Gesundheitswesen.

Dank Ihres konzeptionellen Denkens vermögen Sie komplexe Zusammenhänge rasch zu verstehen und Entscheidungen in einem Gesamtzusammenhang zu treffen. Sie sind eine lösungsorientierte, kommunikative Führungspersönlichkeit und überzeugen durch Ihre Sozialkompetenz und Ihren wertschätzenden Umgang mit Mitarbeitenden, Bewohner:innen und Angehörigen.

Interessieren Sie sich für Anthroposophie oder haben sogar Erfahrung in anthroposophisch erweiterter Pflege? Dann sollten wir uns kennenlernen!

Wir bieten Ihnen eine herausfordernde Position in einem heterogenen Umfeld, das Gestaltung zulässt und Entwicklung möglich macht, ein Kaderteam im Alterswohn- und Pflegeheim, auf das Sie sich verlassen können, ein motiviertes Geschäftsleitungsteam und nicht zuletzt einen attraktiven Arbeitsort.

Ausführliche Informationen zur Stiftung Rüttihubelbad finden Sie auf unserer Homepage [www.ruettihubelbad.ch](http://www.ruettihubelbad.ch).

Auskünfte zur Stelle erteilt Ihnen Frau Cornelia Messerli, Leiterin Personalwesen 031 700 82 50

**Ihre vollständige Bewerbung senden Sie an [bewerbung@ruettihubelbad.ch](mailto:bewerbung@ruettihubelbad.ch)**

**oder**  
Stiftung Rüttihubelbad  
Personalwesen  
Rüttihubel 29  
3512 Walkringen

## Im Fokus

Erwerbsarbeit gibt Erwerbstätigen eine Struktur, eine Aufgabe und Identität und führt zu sozialer Anerkennung und Kontakt mit anderen Menschen. Ein zentraler Auslöser für psychische Erkrankungen liegt in arbeitsbedingten Belastungen wie Stress, Zeitdruck, Unterbrechungen, Konflikten oder fehlender Erholung.

Rund 15 Prozent der Schweizer Bevölkerung fühlen sich gemäss Obsan-Bericht mittel bis stark psychisch belastet. In allen Altersgruppen fühlen sich Frauen rund anderthalbmal häufiger psychisch belastet als Männer. Auch diese Zahlen lassen aufhorchen, arbeiten im Sozial- und Gesundheitsbereich doch deutlich mehr Frauen als Männer.

### Es gibt Optimierungspotenzial

Für die psychische Gesundheit ist das Zusammenspiel von Belastungen und Ressourcen entscheidend. Die Belastungen der Erwerbstätigen werden seit über 20 Jahren in diversen Studien unterschiedlichster Qualität erhoben. Sämtliche Studien zeigen hohe Stressraten zwischen 20 bis 30 Prozent. Wie bedeutsam die Rolle von Führungskräften im Umgang von Belastungen und Ressourcen ist, zeigen einmal mehr die Resultate der Strain-Studie, einer nationalen Interventionsstudie im Schweizer Gesundheitswesen, die 2017 bis 2021 durchgeführt wurde.

Will man die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz fördern, gilt es, zentrale Ressourcen wie den Handlungsspielraum, die Ganzheitlichkeit der Aufgaben, unterstützendes Vorgesetztenverhalten und die Wertschätzung zu stärken. Damit rücken Themen ins Blickfeld, die viel mit der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz zu tun haben: Führung, Personalmanagement, Kommunikation, Team- und Organisationsentwicklung.

Das Potenzial wurde erkannt. Heute setzen rund 75 Prozent der Betriebe in der Schweiz mit 50 oder mehr Mitarbeitenden ein betriebliches Gesundheitsmanagement um, wie eine Befragung von Gesundheitsförderung Schweiz (2021) zeigt. In fast der Hälfte

der Betriebe ist sich die Geschäftsleitung der Bedeutung von BGM bewusst und unterstützt das Thema. In ebenso vielen Betrieben besteht die Bereitschaft, offen über das Thema «Arbeit und Gesundheit» zu sprechen. Optimierungspotenzial besteht aber weiterhin bei Themen wie Stress, psychischer Gesundheit oder dem Einbezug von Mitarbeitenden. Themen, mit denen sich Arbeitgeber auch im Sozial- und Gesundheitsbereich oft schwertun.

### Achtsamkeit zeigt Wirkung

In den letzten Jahren ist das Wissen zur Wirksamkeit und zum Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung auch beim Thema psychische Gesundheit deutlich gewachsen. Wie eine von der Initiative Gesundheit und Arbeit erarbeitete Zusammenstellung der wissenschaftlichen Evidenz zeigt (Iga-Report 40, 2019), sind Stress und psychische Störungen heute die am besten untersuchten Bereiche mit vielen gut erprobten Ansätzen.

Vorab der wichtigste Punkt: Der Erfolg von Massnahmen steht und fällt mit der Bereitschaft aller Führungspersonen. Diese ins Boot zu holen und diesen bewusst zu machen, wie gross ihr Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeitenden ist und worauf sie achten müssen, ist ein zentraler Erfolgsfaktor. Dies hat bereits die grossangelegte

## Die Integration von Massnahmen, welche die Achtsamkeit fördern, bedeutet für die Betriebe eine grosse Herausforderung.

Schweizer Swing-Studie (2008–2011) in acht Betrieben mit über 5000 Mitarbeitenden gezeigt.

Wer mit Kurzinterventionen bei der psychischen Gesundheit punkten will, so eine weitere Erkenntnis des Iga-Reports, hat eher schlechte Karten, da es derzeit keine überzeugenden Belege für deren Wirkung gibt. Wer hingegen Interventionen von Angesicht-zu-Angesicht für Führungskräfte und Mitarbeitende umsetzt, hat mehr Erfolg als mit Online-Schulungen. Für achtsamkeitsbasierte Interventionen zeigen sehr viele Studien vor allem für Berufe im sozialen oder medizinischen Bereich, die als psychisch hoch belastet gelten, positive Ergebnisse hinsichtlich der psychischen Gesundheit. Der Forschungsstand zu achtsamkeitsbasierten Interventionen für Pflegekräfte macht allerdings deutlich, dass die Integration solcher Massnahmen angesichts des hohen Arbeitsaufkommens in den Gesundheits- und Sozialberufen die grösste Herausforderung darstellt. Diese Frage ist bei Entwicklungs- und Planungsprozessen daher besonders zu berücksichtigen. Auch hinsichtlich der Nachhaltigkeit von Massnahmen und Effekten. ■

\* Michael Kirschner war bis Ende Juni 2022 wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Branchenverband Curaviva.

Im Fokus

# Die Psyche in der Balance halten

Daniel Janisch, 32, in seiner Wohnung in Winterthur: Mit viel Arbeit an sich selbst hat er gelernt, auf den Gefühlswellen zu surfen.

Foto: esf



Daniel Janisch aus Winterthur lebt seit 12 Jahren mit einer Bipolaren Störung. Seit vier Jahren hat er keine Rückfälle mehr. Vor allem deshalb, weil er weiss, wie er mit seiner Krankheit umgehen muss und dass er dennoch ein gutes Leben führen kann. Er verwirklicht damit die Idee der Recovery-Bewegung.

Von Elisabeth Seifert

Das Fenster steht weit offen. Fröhliches Stimmengewirr dringt herein vom Platz in der Winterthurer Altstadt, wo an diesem Morgen gerade Markt ist. Ein leichtes Lüftchen sorgt für eine angenehme Atmosphäre in der Wohnung im zweiten Stock. Ruhig, konzentriert erzählt Daniel Janisch, 32, seine Geschichte, seine Krankheitsgeschichte, vor allem aber, wie er mit seiner psychischen Erkrankung gelernt hat zu leben. Er formuliert seine Gedanken präzise, differenziert. Hier spricht jemand, der über sein Leben respektive über das Leben reflektiert.

«Die Krankheit ist sehr spannend, weil der Umgang damit viel mit dem normalen Leben zu tun hat», sagt Daniel Janisch, der ein Psychologiestudium abgeschlossen hat. Er vergleicht das Leben mit einem ständigen Surfen und meint damit, dass es ja immer darum geht, die eigene Psyche in der Balance zu halten. Seine Bipolare Störung, die erstmals aufgetreten ist, als er 20 Jahre alt war, fordert ihn diesbezüglich ganz besonders. Schnell schlagen seine Emotionen in eine ungesunde Richtung aus, zu weit nach oben oder zu weit nach unten. «Ich muss beides kontrollieren, sodass ich nicht in eine Manie hineinkomme oder in eine Depression abgleite.»

### Verantwortung übernehmen

Dieses Surfen auf den Gefühlswellen hat er in den letzten Jahren immer besser gelernt. Seit vier Jahren hat er keine Rückfälle mehr. «Ich kann nicht sagen, dass ich die Krankheit besiegt habe, aber ich glaube sie verstanden zu haben», sagt er, dazu entschlossen, mit der Krankheit seinen Weg zu finden. Daniel Janisch lebt die Idee der Recovery-Bewegung. «Recovery» bedeutet «Gesundung» oder «Genesung». Im Kern geht es dabei darum, wie man mit den Belastungen des Lebens, die zum Teil sehr schwierig sein können, umgehen und sie bewältigen kann.

Das Recovery-Konzept ist in den 90er-Jahren in den angloamerikanischen Ländern entstanden und mittlerweile in etlichen Ländern zu einer Leitlinie in der psychiatrischen

Versorgung geworden. In der Schweiz setzt sich die Stiftung Pro Mente Sana für eine bessere Verankerung in der öffentlichen Gesundheitsversorgung ein.

Bei Recovery stehen die Faktoren im Zentrum, die jemanden gesund oder gesünder und zufriedener durchs Leben gehen lassen. Das Modell nimmt dadurch die Betroffenen selbst in die Pflicht und eröffnet ihnen Perspektiven, selbst dann, wenn jemand aus Sicht der Medizin austherapiert zu sein scheint.

«Die Eigenverantwortung ist von zentraler Bedeutung», weiss Daniel Janisch, der in einem Teilzeitpensum als Betroffenenvertreter bei Pro Mente Sana tätig ist. Verantwortung für sich selbst zu übernehmen, bedeutet etwa, sich mit der Krankheit auseinanderzusetzen. «Als ich mit Anfang 20 ein erstes Mal in die Klinik kam, war ich entschlossen, alles über die Krankheit zu lernen, um wieder in den regulären Alltag zurückzufinden.» Als Psychologe wurde er in den folgenden Jahren gleichsam zu seinem eigenen Versuchskaninchen. Wichtig sei, ein feines Sensorium für die Frühwarnsymptome der Krankheit zu entwickeln, um dann mit bestimmten Bewältigungsstrategien darauf zu reagieren. «Wenn ich zum Beispiel schlecht schlafe, mich wacher fühle als sonst und vielleicht auch mehr rede, dann schotte ich mich sofort von zusätzlichen Reizen ab.»

Er muss auch darauf achten, dass in seinem Leben nicht zu viele Veränderungen auf einmal stattfinden. Neben dem selbstverantwortlichen Umgang mit den eigenen Schwächen gehöre zu Recovery auch, die eigenen Stärken und Potenziale zu sehen. «Als introvertierter Mensch bin ich sehr gut darin, im Zweiersetting mit Menschen zu reden.»

Schritt für Schritt geht Daniel Janisch vorwärts, auch beim Aufbau einer beruflichen Existenz, die seinen Stärken entspricht und ihn nicht überfordert. «Ich spüre in diesem Prozess die Kraft, meinen eigenen Weg zu gehen.»

### Die Menschen an seiner Seite

Auf dem anspruchsvollen Weg, die Psyche in der Balance zu halten, hilft ihm die Verbundenheit mit seinen Eltern und engen Freunden. «Man muss sich öffnen und andere Menschen an seinem Leben teilhaben lassen», sagt er. «Meine Familie und meine Freunde wissen, wie es mir geht und welche Anzeichen es dafür gibt, dass es bei mir in Richtung Manie geht.» Tiefgründige, über sich selbst und die Welt reflektierende Gespräche, wozu manchmal auch das Rauchen einer Zigarre gehört, sind seine grosse Leidenschaft.

Eine besondere Verbundenheit fühlt Daniel Janisch mit den Teilnehmenden einer Selbsthilfegruppe. «Wir teilen die gleichen Erfahrungen und fühlen uns dadurch verstanden.» Er wird hier daran erinnert, dass er aufpassen muss, und erhält Tipps von Menschen, die es wissen müssen.

Und wie schaut es mit Medikamenten aus? Diese gehören – noch – gleichsam ergänzend dazu. Das Geheimnis sei die richtige Dosierung. «Die Medikamente sollen eine gewisse grundlegende Stabilisierung ermöglichen, ohne sämtliche Emotionen zu unterdrücken.» ■

# Jetzt in Junge investieren

Übervolle Kinder- und Jugendpsychiatrien in der ganzen Schweiz: Pandemie und Krieg belasten die psychische Gesundheit der Jungen schwer, sind aber nicht allein schuld an der Misere. Diese zeichnet sich schon seit zehn Jahren ab. Nun ist Handeln angesagt, darin sind sich Fachleute und Politikerinnen einig.

Von Claudia Weiss



Die Jugendpsychiatrien sind am Anschlag. Bereits Anfang 2021 berichtete die «Berner Zeitung» von einem Andrang in der Kinder- und Jugendpsychiatrie der UPD Bern, «wie wir ihn noch nie erlebt haben». Auch eine Studie des Kinderhilfswerks Unicef im Sommer 2021 zeigt besorgniserregende Resultate: Von den befragten 1097 Jugendlichen zwischen 14 und 19 Jahren bezeichnet fast jede und jeder Zweite die psychische Gesundheit als «schlechter als vor der Pandemie». Dementsprechend verzeichnete Pro Juventute im Corona-Jahr 2021 fast doppelt so viele Suizid-Beratungen unter der Beratungsnummer 147 wie vor der Pandemie – täglich dachten sieben junge Menschen an Suizid. Besorgniserregende Ergebnisse aus der stationären Kinder- und Jugendhilfe zeigte auch die Equals-Studie von September 2021 (siehe Link). Und Anfang 2022 berichtete die «Sonntagszeitung», in den beiden Pandemiejahren hätten ambulante Notfalluntersuchungen in der Kinder- und Jugendpsychiatrie der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich um 40 Prozent zugenommen, stationäre Notfalleinweisungen gar um 70 Prozent. Deutliche Zahlen. Waren Pandemie, Klimakrise und Ukraine-Krieg zu viel für die Psyche unserer Jungen? Alain Di Gallo, Klinikdirektor der Klinik für Kinder- und Jugendliche der Universitären Psychiatrischen Kliniken Basel, sagt: «Ja. Aber nicht nur.»

### **Verpasst oder zweidimensional erlebt**

Tatsächlich sei in der Pandemie viel gelaufen, soziale Ausgrenzung, Einsamkeit, Verlust von Freundschaften hätten eine grosse Auswirkung gehabt, der Leidensdruck sei gross: «Das müssen wir Erwachsenen bedenken, für ein siebenjähriges Kind sind zwei Jahre gefühlt ein ganzes Leben.» In dieser Zeit würden wichtige Entwicklungsschritte tangiert. «Auch Jugendliche können zwei Jahre verpasstes Leben nicht einfach nachholen.» Abschlussfeiern, Maturprüfungen, Schnupperlehren: alles gestrichen. Von Lehrbeginn bis Sportstudium: alles online, zweidimensional. Das habe Spuren hinterlassen. Hinzu komme, sagt Di Gallo, dass Kinder oft die Symptomträger seien: «Sie reagieren stark auf Unsicherheit und spüren sofort, wenn Eltern gestresst sind.» Deshalb müsse man in der Kinderpsychiatrie ohnehin stark systemorientiert arbeiten, seit der Pandemie erst recht: Auch die Eltern seien in dieser Zeit oft von Haltgebenden zu Halt-suchenden geworden, in dieser Doppelrolle überfordert und unterstützungsbedürftig.

Allerdings ist der Basler Professor mit Fachleuten aus den Kinderpsychiatrien von Genf bis Zürich einig: Der schlechtere psychische Zustand der Jugend zeichnet sich bereits seit zehn Jahren ab. «Corona macht nur diesen Trend noch deutlicher.» Das Bulletin 2022 des Schweizerischen Gesund-

heitsobservatoriums Obsan bestätigt das: Im ersten Pandemiejahr 2020 habe sich vor allem ab September eine Zunahme an psychiatrischen Hospitalisierungen gezeigt, heisst es. Aber auch: «Seit 2012 nehmen die psychiatrischen Hospitalisierungen von Kindern und Jugendlichen kontinuierlich zu.» Woran liegt das? Alain Di Gallo vermutet, dass einerseits psychische Krankheiten in dieser Zeit entstigmatisiert worden seien und zugleich das Bewusstsein dafür gestiegen sei. Und: Psychische Erkrankungen seien nicht kategorial wie eine Schwangerschaft – man ist schwanger oder nicht –, sondern der Übergang sei oft fließend, die Interpretation veränderbar. Als er noch studiert habe, sei man bei Autismus von einer betroffenen Person auf 1000 ausgegangen. «Heute, mit der Definition Autismus-Spektrum-Störung in allen Ausprägungsformen, gehen wir von einer betroffenen Person auf 80 aus.»

### **Medien: Dringend Grenzen setzen**

Ausserdem ist Di Gallo überzeugt, dass schon vor Pandemie und Ukrainekrieg andere Herausforderungen den Kindern und Jugendlichen zugesetzt haben: Ein «unglaublich hoher Takt mit laufend neuen Anforderungen und hohem Druck», nicht zuletzt aufgrund extensiver Mediennutzung, sei der psychischen Gesundheit abträglich. «Ich erschrecke, wenn ich sehe, dass die Hälfte der Zweijährigen bereits regelmässig vor einem Tablet sitzt.» Er wolle die Medien nicht verfeuern, aber Kinder müssten dringend Resilienz und einen sinnvollen Umgang mit Medien erlernen. Eltern ruft er daher dringend dazu auf, sich Zeit zu nehmen für ihre Kinder. «Kleine Kinder brauchen Aufmerksamkeit, Anregung und Blickkontakt», betont er. «Und ältere Kinder brauchen viel Förderung, aber ohne Überforderung, und klare Grenzen.»

Fakt ist: Rechneten Fachleute 2017 noch mit 15 bis 20 Prozent Kindern und Jugendlichen, die jährlich psychisch erkrankten, sind es heute, nur fünf Jahre später, 20 bis 25 Prozent. Eine massive Zunahme für einen Bereich, der ohnehin personalmässig ebenso unterdotiert ist wie finanziell. «Klar, dass da unser Jugendpsychiatriesystem dekompenziert», findet Alain Di Gallo: «Ein Bett» sei auch in der stationären Jugendpsychiatrie «nicht einfach ein Bett», sondern benötige vor allem genug gut ausgebildetes Personal, viel Beziehungsarbeit, Zeit und Geld. Dort hapere es. →

**Jugend im Stress: Corona belastet Kinder und Jugendliche. Einige gingen im Lockdown quasi still unter, andere verspürten danach erst recht Druck.**

Foto: Adobe Stock

Besonders stark gelitten haben – wie in anderen Zeiten auch – Kinder und Jugendliche mit psychisch und sozial belasteten Eltern oder solche, die in engen Platzverhältnissen von sozialen Kontakten abgeschnitten waren und still vergessen gingen. Paradoxerweise sei es einigen nach der Lockerung noch beinahe schlechter gegangen, sagt Di Gallo, weil es ihnen enormen Druck bereitete, als alles wieder scheinbar normal lief: «Jetzt hatten sie das Gefühl, auch wieder funktionieren zu müssen.» Zwar seien sehr viel mehr vorbelastete Kinder und Jugendliche in der Psychiatrie vorstellig geworden, «aber nicht nur». In den Institutionen, in denen ohnehin stark vorbelastete Kinder und Jugendliche leben, hätten die Liaisondienste, die in enger Zusammenarbeit die Kinder- und Jugendinstitutionen psychiatrisch begleiten, vieles auffangen können.

### Rappelvoll wegen zu viel Druck

Matthias Luther, Leitender Arzt des Zentrums für Liaison und aufsuchende Hilfen der Klinik für Kinder und Jugendliche der UPK in Basel, sagt allerdings: «Die Anzahl der Platzierungen ist seit dem ersten Lockdown merklich in die Höhe geschneit, weil die Systeme Familie und Schule überfordert sind, sodass inzwischen die meisten Schulheime und Wohngruppen rappelvoll sind.» Dies bedeute mehr problematische Interaktionen zwischen den platzierten jungen Menschen und daher auch mehr emotionale Krisen. Die Themen «Klimakrise und Ukraine-Krieg» hingegen erlebt Luther nicht als präsent bei platzierten Jugendlichen: «Für sie sind ihre eigenen Belastungen rund um Familie, Schuldruck und Freundeskreis entscheidend, die merklich zugenommen haben: Offensichtlich erfahren sie von den Erwachsenen innerhalb ihrer eigenen Systeme nicht mehr ausreichend Stabilität.»

Gemäss Studien – die allerdings oft nicht untereinander vergleichbar sind, weil sie nicht die gleichen Alterssegmente erforschen – geht es zwar knapp vier von fünf Kindern und Jugendlichen psychisch gut. Das heisst aber: Die anderen benötigen Hilfe, und manche von ihnen nicht in sechs oder zehn Monaten, sondern rasch. «Die Hälfte der psychischen Erkrankungen tritt vor dem 16. Lebensjahr auf, und oft helfen schon wenige Interventionen viel Leid vermeiden», sagt Alain Di Gallo. «Geht es um Kinder und Jugendliche, ist jeder Franken gut investiert.»

Handeln ist also dringend angesagt, darin sind sich Fachleute und Politikerinnen einig. An der Nationalen Fachtagung «Jugend im Stresstest» des Schweizerischen Roten Kreuzes vom letzten November forderte Kinderarzt Daniel Frei, Vorstandsmitglied Public Health Schweiz: «Psychisch

gefährdete junge Menschen dürfen von Politik und Gesellschaft nicht ihrem Schicksal überlassen werden. Der Mangel an geeigneten Therapieangeboten muss durch zusätzliche Finanzierung behoben werden.»

### Sofortmassnahme: Ausbau der Anlaufstellen

Unterstützt wird er von SP-Nationalrätin Sandra Locher Benguerel, die sich seit Jahren für dieses Thema einsetzt und unlängst eine von 18 Parlamentarierinnen und Parlamentariern mitunterzeichnete Interpellation eingereicht hat: Sie spricht von einer «Notsituation», und es dauere Jahre, bis die psychiatrisch-psychotherapeutische Versorgung verbessert sei. Als dringende Sofortmassnahme verlangt sie deshalb einen Ausbau der niederschweligen psychosozialen Anlauf- und Beratungsstellen und die dafür nötigen finanziellen Mittel.

Trotz allen besorgniserregenden Meldungen sieht Jugendpsychiater Alain Di Gallo einen Silberstreifen. Noch nie habe man öffentlich so viel über die Situation in der Kinderpsychiatrie geredet, sagt er. Das lasse hoffen. Und: «Kinder haben ein unglaubliches Potenzial und können viel aushalten, wir können in ihre Entwicklung vertrauen.» Sie hätten es aber verdient, dass wir uns in ihre Situation hineinversetzen und uns daran erinnern, wie wir unsere Jugend erlebt haben. «Die zwei Jahre können wir ihnen nicht zurückgeben. Aber wir können sie jetzt unterstützen.» ■

#### EQUALS-STUDIE:

Welche pandemiebedingten Veränderungen kommen auf die stationäre Kinder- und Jugendhilfe zu?



# «Alles Vertraute ist auf einen Schlag weg»

Kinder und Jugendliche, die nach einer Flucht bei uns gelandet sind, müssen oft mit enormen psychischen Belastungen umgehen. Sie brauchen Sicherheit und Stabilität, wie Traumatherapeutin Andrea Sehn\* aus ihrer Arbeit mit sehr traumatisierten jungen Menschen weiss.

Von Claudia Weiss

**Frau Sehn, wie wirkt sich eine Flucht auf die psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen aus?**

*Das lässt sich nicht so einfach verallgemeinern: Zum einen hängt es davon ab, wie ihre Flucht abläuft, ob sie von Eltern oder Verwandten begleitet wurden oder ob sie auf sich allein gestellt sind. Zum anderen ist es ein Unterschied, ob sie im Flugzeug oder im eigenen Auto geflüchtet sind, wie das etliche Menschen aus der Ukraine jetzt gerade durchgemacht haben, oder ob sie im überfüllten Gummiboot über das Meer flüchten und fürchten mussten, zu ertrinken. Oder ob sie mit Schleppern durch den Wald geführt wurden und sich unterwegs in Flüchtlingslagern aufhalten mussten. Und dann kommt es sehr darauf an, wie viel Schrecken und Gewalt sie im Herkunftsland schon mit ansehen oder selber erleben mussten.*

**Spielt es auch eine Rolle, wie alt die Kinder und Jugendlichen dabei sind, können es die einen besser verarbeiten als die anderen?**

*Kinder und Jugendliche sind generell besonders vulnerabel, weil sie sich noch in Entwicklung befinden und von Erwachsenen abhängig sind. Sie verstehen vieles noch nicht und verfügen über weniger Ressourcen. Tatsächlich ist es für ein Baby ein schützender Faktor, wenn die Mutter verlässlich da ist. Zugleich sind besonders kleine Kinder voll abhängig von den Eltern, sie verstehen kognitiv nicht, was abläuft, reagieren aber sehr körperlich auf die Ängste der Eltern und übernehmen sie. Später können sie das Erlebte aber nicht bewusst verarbeiten, sondern leiden unter diffusen Beschwerden. Ältere Kinder und Jugendliche hingegen erleben alles schon sehr bewusst, was einerseits*

*sehr belastend ist, aber später beim Verarbeiten hilfreich sein kann, weil man vieles erklären und einordnen kann.*

**Welche Traumata wiegen Ihrer Erfahrung nach am schwersten bei Kindern und Jugendlichen?**

*Am schwersten traumatisierend wirkt interpersonelle Gewalt, also wenn Menschen anderen Menschen Gewalt antun. Besonders wenn diese Gewalt wiederholt stattfindet, steigt das Risiko für eine posttraumatische Belastungsstörung stark an. Auf der Flucht sind Mädchen und junge Frauen besonders gefährdet: Sie laufen Gefahr, Opfer von sexualisierter Gewalt oder Ausbeutung zu werden. Teils haben sie diese sogar bereits in ihrer Heimat erlebt, aber auch auf der Flucht oder im Gastland wird die Notsituation von Frauen oft ausgenutzt, vor allem →*

## Im Fokus

*wenn sie allein unterwegs sind. Bei den Ukrainerinnen haben zum Glück die Medien darauf aufmerksam gemacht.*

**Männer versuchten, ankommende Ukrainerinnen mit dubiosen Versprechungen anzulocken. Sind Kollektivunterkünfte besser geeignet?**

*Nein, die Wohnsituation in Kollektivunterkünften ist für Frauen und Mädchen herausfordernd: Diese sind sehr männlich dominiert. Besonders für Mädchen und junge Frauen aus traditionelleren Gesellschaften ist es schwierig, sich darin zu bewegen. Insbesondere wenn sie sexualisierte oder andere Gewalt erlebt haben, wirkt eine solche Unterkunft auf sie sehr beängstigend, ja, oft sogar retraumatisierend. In der Ambulanz erlebe ich auch junge Frauen, die ohnehin schon schwerwiegende psychische Belastungen aus ihrer Heimat mit sich tragen: Manche haben keine Ausbildung, wurden zwangsverheiratet oder haben eine Genitalverstümmelung erlitten.*

**Für uns unvorstellbare Erlebnisse ...**

*Tatsächlich. Und ein ganz besonders einschneidendes Trauma für Kinder und Jugendliche ist der Verlust von Eltern oder anderen Angehörigen während der Flucht. Machen sich Jugendliche sowieso schon Sorgen um ihre Familienangehörigen, die im Heimatland zurückgeblieben sind, werden die Sorgen und Ängste noch viel grösser, wenn es zu Trennungen auf der Flucht kommt. Stellen Sie sich eine Jugendliche vor, die mit ihren Eltern und dem jüngeren Bruder auf der Flucht war. Unterwegs wurde die Familie getrennt, die Eltern wurden von der Polizei aufgegriffen und in das Herkunftsland zurückgeschafft. Die Jugendliche flüchtete allein weiter, und ihr jüngerer, zwölfjähriger Bruder ist seither verschollen.*

**Daneben wirken Geschichten wie die der beiden Jugendlichen aus der Ukraine, die wir in unserem Online-Beitrag vorstellen, fast harmlos. Und doch bedeutet Flucht per se eine schwere Erschütterung?**

*Ja, allein die Tatsache, dass sie Verwandte, Freunde, Haustiere, Hobbys, ihr Zuhause, ja, ihr ganzes bisheriges Leben*

*abrupt hinter sich lassen mussten, ist sehr belastend. In vielen Kulturen spielt die weitere Verwandtschaft mit Grosseltern, Tanten und Onkeln eine sehr wichtige Rolle. Fällt die Sicherheit dieser Grossfamilie weg, stellt das oft alles in Frage: Alle bisherigen Sicherheiten und alles Vertraute sind auf einen Schlag weg, das Leben ist komplett anders geworden.*

**Die Jugendlichen finden sich plötzlich in einem fremden Land wieder ...**

*Und damit haben sie ihren Halt verloren, ihren Alltag, ihre kulturelle Einbettung und ihre Heimat hinter sich gelassen. Und mit der fremden Sprache verlieren sie auch vorübergehend die Möglichkeit, sich mitzuteilen. Solch einschneidende Ereignisse können massive Auswirkungen auf die psychische Gesundheit darstellen.*

**Und dann sind sie in diesem Gastland manchmal nicht willkommen.**

*Genau, das stellt dann gleich eine weitere Belastung dar. Die Kinder und Jugendlichen müssen oft mit enttäuschten Erwartungen umgehen und mit mangelnden Perspektiven was die Ausbildung anbelangt. Ausserdem belasten Scham- und Schuldgefühle viele Geflüchtete.*

**Scham- und Schuldgefühle?**

*Scham empfinden viele, nachdem sie beispielsweise sexualisierte Gewalt erlebt haben. Oder weil sie zu Handlungen gezwungen wurden, für die sie sich schämen und wegen denen sie sich zugleich schuldig fühlen. Schuldgefühle entstehen auch manchmal allein daraus, dass sie überlebt haben. Und Scham empfinden manche darüber, dass sie es hier*



Traumatherapeutin Andrea Sehn in ihrem Büro: «Mit Hilfe von Figuren finden Kinder und Jugendliche oft einen einfacheren Zugang.» Foto: cw

## UNTERSTÜTZUNG RUND UM TRAUMATA

Das Schweizerische Rote Kreuz SRK unterstützt Fachpersonen und Gastfamilien: Die Kantonalverbände bieten Kurse zu Trauma und Flucht und Traumapädagogik an. Ausserdem entwickelt das SRK gegenwärtig zusammen mit Geflüchteten aus dem arabischsprachigen Raum ein E-Mental-Health-Programm. Wenn es sich bewährt, soll es künftig in mehreren «Flüchtlingssprachen» zugänglich sein.

Informationsbroschüre zur Posttraumatischen Belastungsstörung:

→ [www.migesplus.ch/publikationen/wenn-das-vergessen-nicht-gelingt](http://www.migesplus.ch/publikationen/wenn-das-vergessen-nicht-gelingt)

Kurse und Ausbildungen des Schweizerischen Roten Kreuz:

→ [www.redcross-edu.ch](http://www.redcross-edu.ch)

*besser haben als andere Landsleute, die in der Heimat zurückgeblieben sind.*

### Wie äussern sich die daraus entstehenden psychischen Probleme?

*Typisch sind sogenannte Flashbacks, Erinnerungen, die durch ein Geräusch oder eine Situation ausgelöst werden können und die traumatische Situation wiedererleben lassen. Probleme zeigen sich auch in einer hohen Anspannung, mit Selbstregulationsproblemen und Reizbarkeit oder Launenhaftigkeit. Auch Vermeidung von allem, was an das Erlebte erinnern könnte, ist ein typisches Symptom. Das kann dahin führen, dass jemand unversehens in Ohnmacht fällt, sobald irgendein Trigger, ein Auslöser, sie in die traumatisierende Situation zurückversetzt, wie ich das auch schon erlebt habe.*

### Was benötigen traumatisierte Kinder und Jugendliche für ihre psychische Gesundheit?

*Ein stabiles Umfeld und Bezugspersonen, die ihnen Halt vermitteln. Längst nicht alle, die Schlimmes erlebt haben, entwickeln eine Posttraumatische Belastungsstörung: Viele erholen sich in einer geschützten Umgebung. Sie können das Erlebte nicht vergessen, aber lernen, damit zu leben, den Alltag zu bewältigen, die Erinnerungen zu kontrollieren. Jene,*

*die ins Ambulatorium kommen, haben aber oft sehr viele wiederholte Gewalterlebnisse hinter sich, die kumuliert haben. Sie haben extrem Schweres durchgemacht. Wir sehen hier die Spitze des Eisbergs.*

### Und wie gehen Sie in solchen Fällen an eine Therapiesitzung heran?

*Das hängt vom Alter der Kinder und Jugendlichen ab. Häufig steige ich über Hilfsmittel ein: farbige Styroporklötze, mit denen wir zusammen eine schützende Burg bauen. Handpuppen, mit deren Hilfe ich ein Kind ansprechen kann, das vielleicht zu verschüchtert ist, wenn ich es direkt anspreche. Oder Figuren, mit denen ein Jugendlicher eine Szene aufstellen und etwas erzählen kann, ohne von sich zu sprechen. Im Gespräch können wir diese Situation gemeinsam verändern und der Figur des oder der Jugendlichen eine andere Rolle geben oder ein Krafttier zur Seite stellen. Das hängt sehr von der Person und Situation ab.*

### Bis dahin müssen Kinder und Jugendliche oft wochenlang auf einen Therapieplatz warten.

*Deshalb versuchen wir, vermehrt Gruppenangebote aufzubauen: Es kann ein gutes Erlebnis sein zu merken, dass sie nicht allein sind. Und in der Gruppe können sie voneinander lernen. Oft ist es*

*schon wichtig zu merken, dass ihre Gefühle normal sind, dass sie nicht krank sind, sondern traumatisiert. Auch ein sicherer Alltag mit Struktur und Kontrolle kann abfedernd wirken, sodass das Warten auf einen Therapieplatz weniger tragisch ist. Allerdings wirkt sich ein unsicherer Aufenthaltsstatus sehr kontraproduktiv auf die psychische Gesundheit geflüchteter Kinder und Jugendlicher aus.*

### Was entscheidet darüber, ob sie ihre Traumata verarbeiten können?

*Sicherheit, Geborgenheit und Akzeptanz. Ausserdem hängt die Fähigkeit zum Verarbeiten von individuellen Merkmalen wie Alter und Persönlichkeit ab und davon, ob Kinder oder Jugendliche erschwerende Faktoren mitbringen: eine Behinderung, eine Aufmerksamkeitsstörung wie ADHS oder eine depressive Veranlagung. Auch die Intelligenz spielt eine Rolle: Je nachdem kommt jemand besser zurecht, kann sich rascher anpassen und lernt die Sprache einfacher. Nicht zuletzt spielt die Schule eine zentrale Rolle: Sie vermittelt Normalität und Struktur. Das sind schützende Faktoren, damit sich Kinder und Jugendliche ungehindert entwickeln und ihre Erlebnisse in den Lebenslauf einbetten können. ■*

\* Andrea Sehn, 58, ist Fachpsychologin für Kinder- und Jugendpsychotherapie am Ambulatorium für Folter- und Kriegsoffer des SRK in Bern. Sie therapiert regelmässig schwer traumatisierte geflüchtete Kinder und Jugendliche.



Wie die Geschwister Anna und Bogdan Motruk ihre Flucht aus der Ukraine und die Ankunft in der Schweiz erlebten, wie es ihnen hier geht und was sie beschäftigt, erfahren Sie online auf diesem Link.

# Kooperationen eröffnen neue Horizonte



Wenn sich soziale Betriebe zusammenschliessen, können sie wirtschaftlich stärker und erfolgreicher werden. Kooperation nennt man diese Zusammenarbeit, und sie ist in diesem Jahr erstmals eine von fünf Kategorien bei Socialstore Award. Aber um eine Kooperation erfolgreich aufzugleisen, sind mehr als gemeinsame Ideen nötig.

Von Jürg Bernhard\* und Jenny Nerlich

Es gibt Produkte aus sozialen Institutionen, die sind so hervorragend durchdacht, gestaltet und umgesetzt, dass sie einen Preis verdient haben: den Socialstore Award. Auch dieses Jahr wird er wieder verliehen. Und auch dieses Jahr werden wieder renommierte Jurymitglieder aus den Bereichen Design, Lebensmittelherstellung, Verkauf und Marketing die eingereichten Produkte kritisch begutachten und schliesslich fünf Gold-Gewinner küren.

Doch etwas ist in diesem Jahr neu. Neben den altbekannten Produktkategorien «Food, Genuss & Spezialitäten», «Heim & Küche», «Schmuck & Mode» sowie «Kinder & Spiele» können die Bewerber und Bewerberinnen ihre Produkte auch in der neuen Kategorie «Kooperation» einreichen.

In dieser neuen Kategorie werden Produkte bewertet, die durch die Zusammenarbeit von mindestens zwei Betrieben entstanden sind. Dabei kommt es nicht nur auf die Aufteilung der Arbeitsschritte an, sondern auch auf die Wahl der Materialien sowie auf das Design, die Funktionalität und die Qualität des Produktes. Ein Beispiel für gelungene Kooperation ist der Verein «AuftragArbeit.ch». Weil sie alleine nicht über die notwendigen Produktionsmittel verfügten, schlossen sich mehrere Produktionsbetriebe für Menschen mit Beeinträchtigung in einer Interessengemeinschaft zusammen.

«Gerade für kleinere Betriebe bieten Kooperationen unternehmerische Möglichkeiten, die sonst nur grossen Betrieben vorbehalten bleiben. So können kleine Betriebe ihre Zukunft am Markt besser sichern und interessante Arbeitstätigkeiten realisieren», erklärt Annina Studer, die Leiterin des Fachbereichs «Arbeitswelt» bei Insos.

## Gemeinsam erfolgreich produzieren

Eine Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen kann also für Betriebe vorteilhaft sein. Zum Beispiel vergrössert sich ihre Wirtschaftskraft, wenn sie Aufträge an Land ziehen, die sie ohne Kooperationspartner nicht erhalten hätte. Hinzu kommt, dass durch eine Kooperation die Kosten und Risiken auf mehrere Betriebe verteilt werden. Das kann sich bei der Beschaffung von Rohmaterialien oder bei der gemeinsamen Nutzung von Maschinen gewinnbringend auswirken. Und auch für die Arbeitnehmenden und Lernenden mit Behinderung können sich dank einer Kooperation neue Horizonte eröffnen. Sie können beispielsweise Arbeitserfahrungen in verschiedenen Bereichen sammeln.

Doch wie findet man einen geeigneten Kooperationspartner? Die Praxiserfahrung zeigt, dass Unternehmen zuerst die Rahmenbedingungen für eine Kooperation und die eigenen Interessen transparent kommunizieren sollten. So kann man rasch ausloten, ob andere Unternehmen die gleiche Grundhaltung vertreten und die gleichen Ziele verfolgen. Findet man hier zusammen, geht es im nächsten Schritt darum,

gegenseitiges Vertrauen aufzubauen. Dafür eignen sich kleinere Projekte mit geringem unternehmerischem Risiko, denn hier stellt sich schnell heraus, ob Denkweisen und Engagement passen und die Kooperation funktioniert. Eine wichtige Voraussetzung für eine gelungene Kooperation ist, dass sich die Projektverantwortlichen verstehen und auf gleicher Ebene austauschen können.

Um den Erfolg einer Kooperation messen zu können, müssen alle beteiligten Betriebe gemeinsame Ziele definieren und Wirkungskriterien festlegen. Selbst wenn sich später herausstellen sollte, dass die Ziele unrealistisch formuliert wurden, muss das kein Ende der Kooperation bedeuten. Wichtig ist, dass sich die Zusammenarbeit für die beteiligten Betriebe lohnt. Dann kann man neue Ziele formulieren und einen zweiten Versuch starten. Und wer es gemeinsam geschafft hat, ein vielversprechendes Produkt herzustellen, kann sein Glück beim diesjährigen Socialstore Award in der Kategorie «Kooperation» versuchen. ■

## DER SOCIALSTORE AWARD

Die Socialstore Awards werden 2022 zum dritten Mal vergeben. Sie zeichnen hochwertige Produkte aus, die Menschen mit Beeinträchtigung in Integrationsbetrieben herstellen. Die Preisvergabe steht unter dem Patronat von Insos.

2022 werden Preise in diesen Kategorien vergeben:

- Kooperation
- Heim & Küche
- Food, Genuss & Spezialitäten
- Schmuck & Mode
- Kinder & Spiele

Pro Kategorie werden jeweils drei Preise vergeben: Gold, Silber und Bronze.

Teilnahmeschluss ist der 20. September 2022. Die Preisverleihung findet am 29. November 2022 an der gemeinsamen Tagung von Insos und Arbeitsintegration Schweiz in der Eventfabrik Bern statt. Mitmachen können alle sozialen Institutionen aus der Schweiz. Pro Institution und Kategorie können mehrere Produkte eingereicht werden. Teilnahmebedingungen und weitere Infos finden Sie auf [www.socialstore.ch](http://www.socialstore.ch).

Ein Video über den Gewinner 2021:



Schwierige Entscheidung: Die Jury kann in den einzelnen Kategorien aus vielen guten Produkten auswählen. Foto: Celine Meyer

\* Jürg Bernhard ist Geschäftsführer von Socialstore und der Stiftung Sovalore.

# Gemeinsam zum Gemeinwohl beitragen

Die Zusammenarbeit zwischen den Akteuren des formellen und informellen Hilfesystems wird immer wichtiger. Solche sorgenden Gemeinschaften respektive Caring Communities ermöglichen Menschen mit Unterstützungsbedarf eine hohe Lebensqualität. Ein Projekt des Branchenverbands Curaviva dokumentiert und analysiert Beispiele «Guter Praxis».

Von Katharina Thurnheer\*

Angesichts des steigenden Anteils von älteren Menschen an der Schweizer Gesamtbevölkerung wächst die Bedeutung eines umfassenden und für alle zugänglichen Hilfe- und Versorgungssystems. In seiner «Vision Wohnen im Alter» betont der Branchenverband Curaviva den nötigen Paradigmenwechsel in der Organisation der Strukturen für Menschen mit Unterstützungsbedarf hin zu einer konsequenten Sozialraumorientierung. Im Zentrum stehen die älteren Menschen selbst mit ihren je eigenen Bedürfnissen und Ressourcen. Das Ziel der Leistungserbringer muss darin liegen, zusammen mit allen anderen Beteiligten zu einer hohen Lebensqualität aller Menschen mit Unterstützungsbedarf bis an deren Lebensende beizutragen. Dabei kommt besonders auch der Zusammenarbeit zwischen den Akteuren des formellen

und informellen Hilfesystems eine wichtige Rolle zu: Gemeinsam bilden sie eine sorgende Gemeinschaft.

## Örtlich verankerte Netzwerke

Sorgende Gemeinschaften oder Caring Communities stehen in Anlehnung an den deutschen Rechtswissenschaftler und Gerontologen Thomas Klie für das Konzept einer geteilten Verantwortung für die «Sorge-» respektive die Care-Arbeit für ältere und vulnerable Menschen – und zwar als eine Aufgabe, die von professionellen Fachkräften, Angehörigen und Freiwilligen gemeinsam getragen wird. Es geht darum, eine Haltung zu entwickeln, welche auf Prinzipien von Gleichwertigkeit und gegenseitiger Anteilnahme basiert, und Strukturen zu schaffen, die ein dichtmaschiges und niederschwellig-zugängliches Netz an Unterstützung

und Hilfeleistungen vor Ort sichern. Typischerweise kommen solche «Gemeinschaften» kleinräumig, auf Siedlungs-, Quartiers- oder Gemeindeebene, zum Tragen. So eröffnen sich im schweizerischen Kontext den Kantonen und speziell den Gemeinden besondere Handlungsspielräume, um die nötigen sozialen, wirtschaftlichen und politischen Strukturen zu fördern und zu sichern.

Im deutschsprachigen Raum zwar oft auf den Altersbereich fokussiert, stehen im Kern von Caring Communities das gleichberechtigte Zusammenleben aller Menschen und die Förderung von Teilhabe und «Teilgabe» aller, ähnlich dem Konzept von Inklusion. Caring Communities basieren als Vision und als gesellschaftliche Bewegung auf der Überzeugung, dass Alternativen zum aktuellen, fragmentierten

System nicht nur nötig, sondern auch möglich sind: durch praktisches Handeln, das über die Eigeninteressen hinaus nachhaltig und durchaus «lustvoll» zum Gemeinwohl beiträgt.

## 20 Beispiele «Guter Praxis»

Ein laufendes Projekt des Branchenverbands Curaviva zeigt auf, wie zentrale Elemente der umfassenden und örtlich verankerten Care-Netzwerke schweizweit bereits realisiert werden. In Zusammenarbeit mit Innovage, einer Organisation pensionierter Fachpersonen, liegt dabei der Fokus auf Projekten oder Regelstrukturen, die einen spezifischen Alters- respektive generationenübergreifenden Bezug aufweisen. Häufig spielen Vereine eine tragende Rolle. Ausgehend von einer Vielzahl an Initiativen, die von der informellen Nachbarschaftshilfe bis zu formalisierten Strukturen im ambulanten, intermediären oder stationären Bereich reichen, werden entlang einem Gute-Praxis-Kriterienkatalog einzelne Beispiele ausgewählt und deren Erfahrungen dokumentiert. Als Resultat liegen ab Anfang September dieses Jahres zwanzig Fallbeispiele auf der Curaviva-Website vor ([www.curaviva.ch](http://www.curaviva.ch)). Diese zeigen auf, wie Vernetzung und der Einbezug von bestimmten Personengruppen funktionieren und wie vielfältig das angestrebte «Miteinander» gestaltet werden kann.

Mit dem Bezug auf die Lebensqualität zielen die Praxisbeispiele darauf ab, die Selbstbestimmung und Mitwirkung von Seniorinnen und Senioren zu stärken. Vielfach geht es dabei um mögliche Wohnformen im Alter und um Massnahmen, die ein sozial integriertes Leben auch bei zunehmend eingeschränkter Mobilität und steigendem Unterstützungsbedarf fördern. Darunter fallen Modelle des Generationenwohnens ebenso wie Angebote soziokultureller Animation in Quartieren oder in Altersinstitutionen. Aus der Westschweiz bekannt sind die «Quartiers et Villages solidaires», welche ältere Menschen in einem strukturierten, aber ergebnisoffenen Vorgehen ermutigen, Einfluss auf ihre unmittel-

## Im deutschsprachigen Raum oft auf den Altersbereich fokussiert, steht im Kern von Caring Communities die Förderung von Teilhabe und «Teilhabe» aller.

bare Umgebung zu nehmen und eigene Projekte zu entwickeln, um die gesellschaftliche Integration von älteren Frauen und Männer zu stärken. Ebenso sind Ansätze integrierter Gesundheitsversorgung erfasst, die von einem umfassenden Gesundheitsverständnis ausgehen.

### Im Wohnquartier alt werden

Das Beispiel des Vereins Fundus illustriert, wie durch mobile Altersarbeit in einem Basler Quartier gezielt auch sogenannte schwer erreichbare Menschen angesprochen und Teil eines Netzwerks werden können. Dafür setzt die Stellenleiterin stark auf die Vertrauensbildung mit jenen Frauen und Männern im vierten Lebensalter, die häufig zurückgezogen, allein und mit kognitiven, körperlichen oder psychischen Einschränkungen leben.

In mehreren Quartieren der Stadt Luzern trägt wiederum der Verein Vicino mit einer breiten Angebotspa-

lette dazu bei, dass Seniorinnen und Senioren möglichst lange innerhalb ihres Wohnquartiers alt werden können. In Umsetzung des Modells «Vogt & Renner» wird die Vernetzung von Leistungen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich realisiert, werden formelle und informelle Hilfeleistungen vermittelt und generationenübergreifende, soziokulturelle Anlässe ebenso organisiert wie spezifische Pflegedienstleistungen in individuelle Wohnungen gebracht. Als weiteres Beispiel sei auf den speziell auf betreutes Wohnen ausgerichteten Verein Althys in der Westschweiz hingewiesen. Das Betreuungsmodell fördert unter anderem gezielt die zwischenmenschlichen Beziehungen zwischen den Bewohnerinnen und Bewohnern der betreuten Wohnungen untereinander sowie mit dem umgebenden Quartier. Ausgebildete Fachpersonen Betreuung stärken als «référént(e) social(e)» die Eigeninitiative und die gegenseitige Hilfe unter den Seniorinnen und Senioren nach dem Motto «Helft einander».

Niederschwellig-zugängliche und generationenverbindende Quartier-treffpunkte oder Gastrobetriebe ohne Konsumzwang sind weitere Beispiele, um den Risiken von Vereinzelung, Marginalisierung und Verlust an Autonomie im Alter entgegenzuwirken. Das Beispiel von «BarAtto», das von der Pro Senectute Ticino und Moesano in Morbio Inferiore betrieben wird, illustriert, wie im Zusammenspiel mit den Quartierbewohnenden aus gegebenen Räumlichkeiten «gelebte Räume» entstehen: ein Ort der Begegnung und des Austauschs. Beispiele wie jenes von «PotÂgés», in dem sich ältere Menschen in einem Gemeinschaftsgarten innerhalb eines Parks in Onex treffen, Beziehungen untereinander und mit den Kindern des Robinson-Spielplatzes eingehen, zeigen wiederum, dass es oft wenig braucht, um Grosses zu bewirken. ■

\* Katharina Thurnheer ist wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Branchenverband Curaviva

# Artiset als wichtige Akteurin positionieren



An der Delegiertenversammlung der Föderation Artiset im Zentrum Paul Klee in Bern wurden sämtliche statutarischen Geschäfte einstimmig gutgeheissen. Foto: Matthias Luggen

Die Präsidien der Föderation Artiset und ihrer drei Branchenverbände thematisierten in Gesprächen anlässlich der Delegiertenversammlung vom 21. Juni wichtige Aufgaben der noch jungen Organisation. Es müsse gelingen, so der Tenor, dass Artiset als innovative, kompetente Partnerin bei der Lösung wichtiger gesellschaftlicher Fragen wahrgenommen werde.

Von Elisabeth Seifert

Das Zentrum Paul Klee in Bern ist ein geradezu idealer Ort für die erste Delegiertenversammlung der Föderation Artiset mit ihren drei Branchenverbänden Curaviva, Insos und Youvita. Die markante Architektur des Zentrums mit der Aufteilung in drei Hügel, die durch die Lage an der Autobahn praktisch allen Menschen in der Schweiz ein Begriff ist, weist gleichsam symbolhaft den Weg in die Zukunft. Vom Veranstaltungsort inspiriert, skizzierten die Präsidien der Föderation und der Branchenverbände am Rande der Versammlung gegenüber dem Magazin Artiset die zu bewältigenden Herausforderungen und gleichzeitig die grossen Chancen der noch jungen Organisation, die seit gerade mal sechs Monaten besteht.

Sämtliche statutarischen Geschäfte, die alle noch die Vorgängerorganisationen Curaviva Schweiz und Insos Schweiz betrafen, wurden einstimmig genehmigt. Einstimmig gewählt wurde mit Catherine Staub zudem ein zehntes Mitglied des Vorstands der Föderation Artiset. Catherine Staub ist Generalsekretärin bei Avop, der Waadtländer Vereinigung privatrechtlicher Organisationen für Menschen mit Unterstützungsbedarf.

## Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen

Für Marianne Streiff, Co-Präsidentin von Artiset, gehört zu den zentralen Aufgaben der kommenden Monate die weitere Konsolidierung der neu lancierten Föderation mit ihren Branchenverbänden. Um die Interessen der Dienstleister für Menschen mit Unterstützungsbedarf zu vertreten, müsse die Organisationsentwicklung entlang agiler Prinzipien vorangetrieben werden. Dies erfordere der Wandel im gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Umfeld sowie die zunehmende Komplexität in allen Tätigkeitsfeldern.

Nur mit einer flexiblen Organisation lasse sich sicherstellen, dass die Kompetenzen in der Facharbeit, der politischen Arbeit, in den Public Relations, bei den Dienstleistungen und im Bildungsbereich gut zusammenspielen. «So können wir mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern alle Aufgaben zugunsten der Mitglieder optimal wahrnehmen», betonte Marianne Streiff. Als Orientierung diene dabei stets Artikel 7 der Bundesverfassung, welcher der Föderation Artiset den Namen gab: Die Würde aller Menschen ist zu achten und zu schützen.

Co-Präsident Laurent Wehrli unterstrich gegenüber dem Magazin die Aufgabe, Artiset mit ihren drei Branchenverbänden als «wichtige Akteurin zu positionieren, die zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen beiträgt». Im Bereich der Dienstleister für Menschen im Alter betreffe dies in der Folge des demografischen Wandels die Rekrutierung von Fachkräften und die Bewältigung der steigenden Nachfrage nach Betreuung und Pflege. Im Bereich Menschen mit Behinderung stehe die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Zentrum, bei welcher die Mitglieder sowohl in der Arbeitswelt als auch für die individuelle Lebensgestaltung eine tragende Rolle einnehmen. Die Dienstleister im Bereich Kinder und Jugendliche sollen mit der

## DIE STATUTARISCHEN GESCHÄFTE

Einstimmig wurden an der ordentlichen Delegiertenversammlung (DV) Artiset vom 21. Juni in Bern folgende Geschäfte genehmigt:

1. Das Protokoll der ordentlichen DV Curaviva Schweiz vom 23.6.2021.
2. Das Protokoll der ordentlichen DV Insos Schweiz vom 23.6.2021.
3. Das Protokoll der ausserordentlichen DV Curaviva Schweiz vom 3.11.2021
4. Das Protokoll der ausserordentlichen DV Insos Schweiz vom 3.11.2021
5. Der Jahresbericht Curaviva Schweiz 2021
6. Der Jahresbericht Insos Schweiz 2021
7. Die Jahresrechnung Curaviva Schweiz 2021
8. Die Jahresrechnung Insos Schweiz 2021

Einstimmig wurde Catherine Staub als zehntes Mitglied in den Vorstand von Artiset gewählt. Catherine Staub hat einen Master in Rechtswissenschaften und ist Generalsekretärin von Avop.

entsprechenden Facharbeit insbesondere bei der Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention unterstützt werden.

## Gemeinsame Stärke

Aufseiten der Branchenverbandspräsidien hielt Insos-Präsidentin Dagmar Domenig fest, dass sich Artiset in den nächsten Monaten bei Behörden und in der Politik einen Namen machen müsse. Ziel sei es, dass die noch junge Organisation bei den nationalen Stakeholdern «rasch als kompetenter und innovativer Akteur wahrgenommen werde». Ganz ähnlich meinte auch Marco Borsotti, Präsident des Branchenverbands Curaviva, dass es jetzt darum gehe, Artiset innerhalb der Gesundheits- und Sozialpolitik weiterhin bekannt zu machen. Bei einer Reihe von politischen Geschäften müsse Artiset im Interesse seiner Anspruchsgruppen Einfluss nehmen. Konkret sprach er etwa die Pflegeinitiative und die Ausfinanzierung von Pflege- und Betreuungsleistungen in den Institutionen an.

Youvita-Präsident Marco Camus thematisierte den nicht ganz einfachen Balanceakt, zum einen an den Gemeinsamkeiten und dem «Wir-Gefühl» der Föderation Artiset zu arbeiten und gleichzeitig die einzelnen Branchenverbände als eigenständige Teile sichtbar zu machen. Marco Camus: «Ein Unterfangen, das immer wieder zu Zielkonflikten führen kann und das sorgfältig und stringent angegangen werden muss.» →

Video-Statements der Präsidiien der Föderation Artiset und der Branchenverbände:



Die Stärke der Föderation Artiset basiere auf den drei starken Säulen von Curaviva, Inso und Youvita, sagte Dagmar Domenig. Neben der guten Koordination der gemeinsamen Themenfelder soll Artiset indes auch sicherstellen, dass den unterschiedlichen Aufgaben der Branchenverbände ausreichend Rechnung getragen werde. Mit Blick auf die spezifischen Aufgaben des Branchenverbands Inso erinnerte Dagmar Domenig an das schlechte Zeugnis, das der UN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderung der Schweiz bei der Umsetzung der UN-BRK ausgestellt hat. «Inso ist ein Brückenbauer, der massgeblich zur Erarbeitung von besseren Lösungen beitragen kann», nimmt sie den Verband selbst in die Pflicht.

Für den Präsidenten des erst sechs Monate alten Verbands Youvita steht fest, dass sich die Verantwortlichen mit der «Frage des Mehrwerts für die Mitglieder auseinandersetzen» müssen. Es gelte noch näher an den Bedürfnissen der Mitglieder dran zu sein und die entsprechenden Schwerpunkte und Prioritäten zu setzen. Weiter müsse es gelingen, so Marco Camus, eine nachhaltige Finanzierung der Verbandsarbeit zu sichern – und Youvita noch bekannter zu machen.

Der Branchenverband Curaviva werde sich, meinte Präsident Marco Borsotti, anlässlich einer Klausurtagung mit seiner Strategie befassen sowie klare Aktions- und Wirkungsziele erarbeiten. «Diese sollen den Institutionen mit ihren Bewohnerinnen und Bewohnern einen optimalen Mehrwert bringen.» Wichtig sei generell, dass weniger reglementiert werde und damit auch ein geringerer administrativer Aufwand anfallt. ■

Fotografische Eindrücke von der Delegiertenversammlung



Anzeige



Pascal Gregor

CAMINO CONSULTING   
NEUE WEGE FÜR NPO

Netzwerkpartner von **ARTISET**

- Organisationsberatung
- Moderation von Workshops, Seminaren und Tagungen
- Strategieentwicklung
- VR-Mandate
- Teambildung, Teamevents

Camino Consulting AG  
Bahnhofstrasse 41  
5000 Aarau  
T 079 622 63 47  
info@camino-consulting.ch  
www.camino-consulting.ch

# Ein vertrauter Alltag für Menschen mit Demenz

Mehr Normalität im Leben für Menschen mit Demenz. Das wird im Betreuungskonzept der Genossenschaft für Altersbetreuung und Pflege Gäu (GAG) grossgeschrieben. Im August wird mit dem Lindenpark an zentraler Lage im solothurnischen Balsthal ein Demenzzentrum eröffnet, das ein Dorf mitten im Dorf ist.

Von Gina Kunst\*

Menschen, die an Demenz erkranken, können vieles nicht mehr, aber sie können lachen und weinen bis zum Schluss. Ein Mensch mit Demenz hat wie jeder Mensch bestimmte Ressourcen. Seine Antriebe und Gewohnheiten lösen auch bei ihm Handlungen aus. Die Gefühle zeigt er oder sie ungeschminkt mit jeder Geste. Ein Mensch mit Demenz steckt voller Überraschungen und Fähigkeiten, er ist authentisch, ehrlich und spürt seine Umwelt mit seinen Ur-Sinnen, die uns oft verborgen sind.

Zugeben, es ist nicht leicht für die Betroffenen, mit Demenz zu leben, und es ist schwierig für die Angehörigen, mit dieser Krankheit umzugehen. Besonders, weil uns ihre Wesensveränderung hilflos, manchmal ratlos und traurig macht. Für einen Menschen, der an Demenz erkrankt ist, ist die Krankheit im Anfangsstadium meist erkennbar. Der Erkrankte merkt, dass er Kompetenzen und Fähigkeiten verliert, dass er vieles vergisst, das macht ihn unsicher und macht ihm Angst. Ein Mensch, der unsicher und ängstlich ist, zieht sich häufig zurück.

Stellen Sie sich vor, Sie wachen morgens auf und wissen nicht, wo Sie sich befinden. Anfangs warten Sie vielleicht

ein paar Sekunden und versuchen sich zu erinnern. Und jetzt stellen Sie sich vor, es gelingt Ihnen nicht. Was machen Sie als Nächstes? Spüren Sie schon ein wenig Angst, die sich im Bauch ausbreitet? Was machen Sie jetzt? Sie laufen los, oder? Auf der Suche nach Antworten, öffnen Sie eine Tür, dann die nächste und die nächste und dabei fragen Sie wahrscheinlich jeden, den Sie auf Ihrer Suche antreffen: «Hallo, wo bin ich?» Ihnen wird gesagt: «Sie sind im Pflegeheim, wissen Sie, Sie wohnen hier!» – und das soll Sie beruhigen? →

## TAG DER OFFENEN TÜR

Am 17. September können sich Interessierte einen Eindruck verschaffen. Informationen zum Lindenpark gibt's unter:

→ [www.alterszentren-gaeu.ch/neubau](http://www.alterszentren-gaeu.ch/neubau)



Mitten im Siedlungsgebiet von Balsthal SO: Das demnächst bezugsbereite Demenzzentrum mit zwei Mehrfamilienhäusern (vorne) und einem Mehrzweckgebäude. Die Gartenanlage wird nach und nach realisiert. Foto: GAG

Ein Mensch, der an Demenz erkrankt ist, wird ständig auf der Suche nach Antworten sein und sich deswegen häufig in Bewegung befinden, wenn sein Körper dies zulässt. Die Pflegenden und Betreuenden der Genossenschaft für Altersbetreuung und Pflege Gäu bemühen sich deshalb darum, den Bewohnerinnen und Bewohnern den nötigen Raum dafür zu geben. Es geht darum, ihre unsichtbaren Stürme zu erkennen und die Bewohnenden dabei zu unterstützen, ihre Stürme zu vermeiden oder zu minimieren. Und immer wieder geht es um die Frage: Wie schützen wir die Bewohnenden und lassen ihnen gleichzeitig möglichst viel Freiheit? Um Antworten zu finden, braucht es kompetentes Personal, eine gute Kommunikation im Team sowie mit den Angehörigen – und eine möglichst vertraute Wohnumgebung.

Die Genossenschaft für Altersbetreuung und Pflege Gäu (GAG) hat ein Betreuungskonzept entwickelt, dank dem der Alltag von Menschen mit Demenz so vertraut wie möglich gestaltet wird. Dies in der Überzeugung, dass sich Menschen dann wohlfühlen, wenn ihr Leben im neuen Zuhause dem Alltag, den sie von früher gewohnt sind, so ähnlich wie möglich kommt. Ziel ist ein Höchstmass an Autonomie und Normalität für die Betroffenen.

### Ein Dorf mitten im Dorf

Mit dem neuen Demenzzentrum, dem Lindenpark in Balsthal, baut die GAG das Angebot für Menschen mit Demenz aus. Das Zentrum der Anlage bilden zwei Mehrfamilienhäuser mit jeweils sechs Wohnungen, die alle ähnlich aus-

gestattet sind, um so mittel- bis langfristig eine möglichst hohe Flexibilität sicherzustellen. Jede Wohngruppe wird wie ein regulärer Haushalt eingerichtet sein und auch entsprechend funktionieren. Es werden sechs bis sieben Menschen in einer Wohngruppe wohnen. So bleibt noch Platz für einen Tagesgast, der immer in der gleichen Gruppe zu Besuch kommt.

Zusätzlich gibt es direkt daneben ein Mehrzweckgebäude, das Platz bietet für ein Restaurant mit einer Gartenterrasse, einen Coiffeursalon, Fusspflege und Räumlichkeiten für die Alltagsgestaltung. Der ganze Lindenpark steht auf einem 10 000 Quadratmeter grossen Grundstück mitten im Dorf-kern von Balsthal. Jeder Mensch, ob mit oder ohne Krankheit, gehört dazu und soll möglichst integriert sein. Die Gartenanlage lädt zum Verweilen ein. Es gibt Hochbeete, einheimische Pflanzen, Nistkästen für Vögel, Hochstamm-bäume, Sitzgelegenheiten und viele Wege zum Spazieren.

Wohnen in einer Wohngemeinschaft mit Gleichgesinnten funktioniert gut. Das Leben findet, wie im angestammten Zuhause, in der Wohnstube statt. Die Schlafzimmer sind funktionell eingerichtet: ein verstellbares Bett mit Nachttisch, ein Schrank und ein Stuhl. Ein Pflegeheim soll nicht aussehen wie ein Spital, sondern vielmehr eine vertraute, wohnliche Atmosphäre ausstrahlen. Deswegen tragen die Mitarbeitenden auch bewusst keine Berufs-, sondern Alltagskleidung, und auf den Namensschildern steht nur der Vor- und der Nachname, aber keine Funktion.

Frühstück und Nachtessen werden in der Wohngruppe zubereitet, die Bewohnenden helfen mit, sofern sie dies

## EIN BETRIEB – MEHRERE STANDORTE

Der Lindenpark in Balsthal wird das bisherige Wohnhaus für Menschen mit Demenz, die Stapfenmatt in Niederbuchsiten, ablösen. Nebst dem Spezialangebot für demente Menschen betreibt die Genossenschaft für Altersbetreuung und Pflege Gäu (GAG) seit 2008 noch zwei weitere Alterszentren im Bezirk Gäu: den Sunnepark in Egerkingen und den Roggenpark in Oensingen. Standortunabhängig setzt sich die GAG für ein selbstbestimmtes und individuelles Leben im Alter ein. Insgesamt wird die Genossenschaft mit der Eröffnung des Lindenparks über 196 Betten verfügen. Begleitet und unterstützt werden die Bewohnenden von rund 220 Mitarbeitenden, 30 Lernenden und etwa 60 Freiwilligen. Der Genossenschaft gehören die acht Einwohnergemeinden des Bezirks Gäu, die Gemeinde Balsthal sowie drei private Institutionen an: der Gemeinnützige Verein für Alterswohnen in Oensingen, die Hüsler-Stiftung in Egerkingen und der Gemeinnützige Frauenverein Egerkingen.

können und möchten. Weitere Möglichkeiten zur Mitarbeit der Bewohnenden im Alltag gibt es viele: Wäsche falten, Tisch decken, im Garten helfen, Laub rechen und vieles mehr. Auch gemeinsame Aktivitäten stehen auf dem Programm wie einkaufen, Wanderungen und manchmal ein Feierabend-Bier im Restaurant.

Wer am Morgen länger schlafen möchte, der wird dabei nicht gestört. Und wenn jemand am Abend noch etwas länger aufbleiben möchte, ist auch das möglich. Vielleicht schläft er oder sie dann auf dem Sofa vor dem Fernseher ein, und wenn er aufwacht, geht er ins Bett oder auch nicht.

Auch Menschen, die auf Betreuung und Pflege angewiesen sind, sollen gemäss ihren Bedürfnissen leben und sich wohlfühlen können. Damit dies gelingt, wird das Betreuungskonzept der GAG laufend an die neuen Bedürfnisse angepasst. Zudem wird es darum gehen, im Rahmen einer langfristig angelegten wissenschaftlichen Untersuchung die Wirkung des Konzepts zu überprüfen. ■

\* Gina Kunst ist Vorsitzende der Geschäftsleitung der Genossenschaft für Altersbetreuung und Pflege Gäu (GAG).

Anzeige

Winner 2021  
Real Estate Award

www.cctm.ch  
CCTM...

Entwickeln und realisieren Sie mit uns Ihre Institution von Morgen.

Businessplanung  
Gesamtprojektleitung  
Finanzierung  
Entwicklung/  
Bauherrenvertretung

Netzwerkpartner von  
ARTISET

Mensch sein.  
Im Lindenpark und bei Ihnen.

# Ein Recht auf Kommunikation

Unterstützte Kommunikation (UK) gibt Menschen eine Stimme, die nach Unfall, Krankheit oder aufgrund einer Beeinträchtigung nicht über die gesprochene Sprache verfügen. Um den Zugang zu verbessern, hat die Gruppe «Geballte Power für UK» im Frühling eine Petition lanciert: Unterstützte Kommunikation soll auf kantonaler und nationaler Ebene fest verankert werden.

Von Christine Hornung und Peter Zürcher\*

Kommunikation spielt in unserer Lebenswelt eine grosse Rolle: etwas benennen, Anliegen und Wünsche formulieren, sich mit seinem Gegenüber austauschen. Sie ist grundlegend für die Teilhabe in der Gesellschaft und sorgt in hohem Masse für Lebensqualität. In der Regel läuft Kommunikation über gesprochene Sprache. Diese ist jedoch nicht für alle in gleichem Masse möglich. Insbesondere gilt dies für Personen nach einem Unfall oder einer Erkrankung, bei denen die Sprechfähigkeit betroffen ist. Aber auch für Menschen mit einer kognitiven oder motorischen Beeinträchtigung kann dies zutreffen. Während Erstere unter Umständen eine bereits erworbene Fähigkeit in der Rehabilitation wieder neu erlernen, müssen Letztere Kommunikation überhaupt erstmals grundlegend erlernen. Damit dies gelingt, braucht es die Lautsprache ergänzende

oder ersetzende Kommunikationsmöglichkeiten, die Unterstützte Kommunikation (UK), in allen Bereichen.

## Ein junges Fachgebiet

UK ist ein relativ junges Fachgebiet, in der Schweiz ist es seit 30 Jahren bekannt. Es geht davon aus, dass jeder Mensch ein Bedürfnis nach Kommunikation sowie das Recht auf Selbstbestimmung hat. UK beschreibt daher verschiedene Methoden, die Kommunikation ermöglichen, wenn Menschen nicht oder nur ungenügend über gesprochene Sprache verfügen.

- Körpereigene Kommunikationsformen, wie Blick- und Zeigebewegungen, Mimik, Körperbewegungen, Gebärden, Fingeralphabete
- Nicht-elektronische Hilfsmittel wie Fotos, Bildkarten, Thementafeln und Ordner/Bücher mit Piktogrammsprachen.

- Assistive Technologien (AT): elektronische Hilfsmittel, die zur Verbesserung der lautsprachlichen Ausdrucksmöglichkeiten führen und Einschränkungen ausgleichen helfen. Solche Technologien sind sprechende Tasten, Augensteuerungen, Sprachausgabegeräte, schriftsprachbasierte Kommunikationshilfen oder auch Tablets.

Zusammen mit den Betroffenen werden Methoden und Hilfsmittel gewählt. Da sich Kommunikation aber weiterentwickelt, müssen auch diese immer wieder geprüft und dem aktuellen Bedarf angepasst werden. Ziel dabei ist, Lebensqualität und Selbstbestimmung durch Barrierefreiheit zu ermöglichen.

Noch ist der Zugang zu Unterstützter Kommunikation ungenügend gewährleistet: sowohl im Rahmen der Heilpädagogischen Früherziehung, wäh-

#### FORDERUNGEN DER PETITION «EINE STIMME FÜR MENSCHEN OHNE LAUTSPRACHE»

- UK als fester Bestandteil von Ausbildungen
- Leistungserbringende Projekte für eine nachhaltige Versorgung
- Adäquate Bedarfserfassungsinstrumente
- Leistungsfinanzierung, Casemanagement und effiziente Hilfsmittelversorgung

Informationen: [uk-schweiz.ch/Petition](http://uk-schweiz.ch/Petition)

rend der Schulzeit und im Leben als erwachsene Person. Eine besondere Herausforderung sind die vielfältigen Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigungen auf medizinischer und pädagogischer Ebene. Sie führen dazu, dass Kommunikationskompetenz in den Hintergrund geraten kann. UK ist allerdings kein Pflichtfach in der Ausbildung von Fachpersonen, und Institutionen sind nicht dazu verpflichtet, UK anzubieten oder zu unterstützen. Ein weiteres Problem ist die Finanzierung: Die Sozialversicherung übernimmt zwar die Gerätekosten, nicht jedoch das Training. Diese vielfältigen Hürden sorgen dafür, dass der Zugang zu UK allzu oft von Glück und Zufall abhängig ist.

#### Lancierung einer Petition

Um dem Recht auf Zugang zu UK Nachdruck zu verschaffen, hat die Gruppe «Geballte Power für UK» in diesem Frühjahr eine Petition lanciert (siehe Kasten). In dieser Gruppe haben sich Eltern, Fachleute, Netzwerke, Auszubildende und Hilfsmittelanbieter, zuerst aus der deutschen Schweiz und zunehmend gesamtschweizerisch, zusammengefunden. Anliegen der Petition ist, dass UK auf kantonaler wie auch auf Bundesebene fest verankert wird.

Kommunikationskompetenz ist grundlegend für die Teilnahme am Schulunterricht und der Integration in eine Gruppe. UK fördert damit den

Zugang zum Schulstoff, das Verstehen und Lernen. Aber auch auf der sozialen Ebene hilft es mit, Freundschaften zu schliessen und dank sprachlicher Kompetenz diese später auch aufrechterhalten zu können. Wie alle Kinder sind auch jene, die UK nutzen, weiterhin auf sprachliche Förderung angewiesen um ihren Wortschatz und ihre kommunikativen Kompetenzen zu erweitern. Die besondere Herausforderung liegt jedoch darin, die individuellen Kommunikationsformen zu berücksichtigen. Dabei kann ein enger Austausch mit den Eltern von Nutzen sein. Es ist ein Mix aus Mimik, Gebärden, Lautsprache und (Bild-)Symbolen. Dokumentiert, beispielsweise in einem Kommunikationsbuch, sind sie hilfreich für das Verstehen des Kindes. Noch wichtiger aber ist das sprachliche Lernen am Modell: Kinder brauchen sprachliche Vorbilder. Das heisst, dass auch ihr schulisches Umfeld so kommuniziert, dass es die Lautsprache mit UK unterstützt. Anregend dabei sind auch Klassenkameraden, die auf gleicher Ebene kommunizieren.

#### Unterstützendes Umfeld

Typische Themen im Erwachsenenalter sind Selbstbestimmung, individuelle Lebensqualität, Teilhabe an der Gesellschaft, Freizeitgestaltung und auch die Partnersuche. Auch hierbei ist Kommunikationskompetenz unumgänglich. Passend zur heutigen Anforderung

des lebenslangen Lernens, brauchen Menschen mit besonderen Bedürfnissen über die Schulzeit hinaus Unterstützung beim Anwenden und Entwickeln kommunikativer Kompetenzen. Gelingt dies nicht oder geht das Umfeld zu wenig darauf ein, zeigt sich dies oft in sogenannten herausfordernden Verhaltensweisen oder einem Rückzug. Wichtig ist deshalb beim Übergang ins Erwachsenenleben die Dokumentation der Kompetenzen, und das Vermeiden von Kommunikationsabbrüchen. Zu solchen Abbrüchen kann es kommen, wenn etwa ein neues Umfeld die unterstützte Sprache nicht versteht.

Damit Teilhabe und insbesondere UK gelingen kann, hat der Branchenverband InsoS eine von den schweizerischen UK-Netzwerken erarbeitete Checkliste zum Download bereitgestellt (siehe QR-Code). So lassen sich ausgewählte Qualitätsmerkmale zu UK in Organisationen einschätzen. Dies ergänzt bestehende Instrumente der Qualitätsentwicklung und zeigt auf, wie weit UK in einer Organisation bereits umgesetzt ist und wo es einen allfälligen Entwicklungsbedarf gibt. ■

\* Christine Hornung ist Co-Inhaberin des Ateliers Hornung und Mitglied des UK-Netzwerks Nordwestschweiz. Peter Zürcher ist Heil- und Sonderpädagoge MA. Unter anderem führt er das Sekretariat des UK-Netzwerks Zürich.

Checkliste  
«UK in Organisationen»



# Generationalen kommen in Bewegung



Lustvolles Miteinander auf der MoveArt-Skulptur von Norbert Roztocki: Die Skulptur ist Teil des Generationenspielplatzes vor dem Alters- und Pflegeheim Wohnen am Rotbach in Bühler AR.

Foto: Norbert Roztocki

Auf einem Generationenplatz tummeln sich nicht nur spielende Kinder, sondern auch Seniorinnen und Senioren. Solche Plätze fördern den Austausch zwischen jungen und alten Menschen – und ebenso die Gesundheit. Die Wirksamkeit des Angebots wurde wissenschaftlich nachgewiesen.

Von Monika Bachmann

Freude wirkt ansteckend. Davon erzählen die heiteren Gesichter, die beim Wasserspiel zusammentreffen. Seniorinnen und Senioren treten und kurbeln, um die Wasserfontänen zum Spritzen zu bringen. Kinder tanzen und kreischen, sie lassen sich vom kühlen Nass begeistern. Hier wird Spass grossgeschrieben. Jung und Alt kommen in Kontakt – und gelegentlich ins Schwitzen. «So muss es sein», sagt Silvio Stoll. Er arbeitet als Projektleiter bei der Stiftung Hopp-la, die sich für die generationenverbindende Bewegungs- und Gesundheitsförderung engagiert. «Das Wasserspiel ist ein interaktives Element, das verschiedene Altersgruppen anspricht und sich für die Gestaltung von Aussenräumen eignet», betont er. Die Stiftung Hopp-la hat die Idee für solche Bewegungs- und Begegnungsräume entwickelt. Sie berät lokale Akteurinnen und Akteure bei der Umsetzung, so etwa die Behörden von Lyss, wo sich das Wasserspiel befindet, und zukünftig ebenfalls die Sammelstiftung Vita mit Generationen-Wohnprojekten an unterschiedlichen Standorten. Darüber hinaus leistet sie fachliche Begleitung und betreibt Forschung. Generationenplätze gibt es zurzeit an 14 Standorten in der Schweiz. Weitere Projekte sind geplant.

### Interaktives Miteinander

Es sind gesellschaftliche Entwicklungen und veränderte Lebensumstände, die den Ausschlag geben, um solche Räume zu schaffen. Der Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung wird weiter ansteigen. «Der demografische Wandel verändert die Generationenbeziehungen», sagt Silvio Stoll. Gefordert seien neue Strategien, um diesen Prozess positiv zu gestalten. Ein generationenverbindender Bewegungs- und Begegnungsraum sollte so gestaltet sein, dass sich verschiedene Altersgruppen aus eigenem Interesse gerne dort aufhalten.

Das Konzept eignet sich für eine Auffrischung von bestehenden und in die Jahre gekommenen Spielplätzen in Wohnüberbauungen sowie für öffentliche Parks und Parcours, die mit Spiel- und Bewegungsgeräten ausgestattet sind, sodass ein «interaktives Miteinander» ermöglicht wird.

Die Sammelstiftung Vita, eine der grössten Vorsorgeeinrichtungen in der Schweiz, investiert strategisch in Generationenwohnen. Konsequenterweise werden die öffentlichen Räume im Erdgeschoss von Generationen-Wohnanlagen für eine generationengemischte Nutzung geplant. Die Aussenräume sind dabei öffentlich zugänglich: Auf dem Generationenspielplatz der Residenza St. Joseph in Ilanz/Glion ist eines der Geräte der sogenannte «Partnertanz». Dort treten Klein und Gross gemeinsam auf eine instabile Platte, um eine Kugel durchs Labyrinth zu befördern. Sie trainieren dabei unbewusst Gleichgewicht, Kraft und Koordination. «Wir empfehlen, mit qualifizierten Geräteherstellern und Fachleuten der Spielraumplanung zusammenzuarbeiten», erklärt Silvio Stoll. Auch die Wahl des Standorts ist für den Erfolg des Projekts ausschlaggebend. Der Zugang zu Trinkwasser, Verpflegung und Toiletten muss vorhanden sein. Ausserdem sind Aspekte der Sicherheit mit einzubeziehen.

### Beteiligte in die Planung mit einbeziehen

Häufig entstehen heute Generationenplätze auch in der Umgebung von Alters- und Pflegezentren. Die Verantwortlichen bauen angrenzende Aussenflächen zu öffentlichen Anlagen um. Bewegung und Begegnung können zudem in Innenräumen stattfinden. Wenn ältere Menschen nicht mehr mobil sind, bietet sich das «Hopp-la Tandem» an: Altersheime öffnen ihre Türen für Kinder aus Tagesstätten oder Schulen und organisieren bewegungsorientierte Begegnungen.

Bei der Planung sollten zukünftige Nutzerinnen und Nutzer partizipativ in die Projekte mit einbezogen werden. «Berücksichtigt man die Perspektiven von Kindern, älteren Menschen und weiteren Zielgruppen, kann ein Aussenraum konsequent bedürfnis- und generationengerecht erstellt werden», so Silvio Stoll. Um die Räume nach der Eröffnung zu beleben, sollten punktuell begleitete Aktivitäten angeboten werden, empfiehlt er. Die Stiftung Hopp-la bietet in Kooperation mit Pro Senectute Schweiz und dem Schweizerischen Turnverband ausgebildeten Kursleitenden aus dem Bereich Sport, Soziokultur und Aktivierung zweitägige Kursmodule an. Die generationenverbindende Bewegung zeigt Wirkung. Das belegt eine Studie, die von der Universität Basel in Kooperation mit der Stiftung Hopp-la durchgeführt worden ist. Sie kommt zu folgendem Schluss: Seniorinnen und Senioren steigern ihre funktionelle Mobilität und verbessern ihre psychosoziale Gesundheit. Kinder entwickeln Kraft, stärken ihre Grobmotorik und bilden sozial-emotionale Kompetenzen. Insgesamt verbessert sich die Lebensqualität der Teilnehmenden. ■

Stiftung Hopp-la:  
→ [www.hopp-la.ch](http://www.hopp-la.ch)

Dieser Beitrag wurde in Zusammenarbeit mit der Sammelstiftung Vita realisiert.

# Zentrumsleitung

Zehntfeld.

Wohnen  
Zentrum  
Energie  
Gesundheit  
Begegnung



Für das moderne Alters- und Pflegezentrum «Zehntfeld», das im Sommer 2023 seine Eröffnung feiert, suchen wir im Auftrag der Gemeinde Widnau per 1. April 2023 eine Zentrumsleitung.

## Das sind Ihre Aufgaben

Als engagierte Führungspersönlichkeit mit ausgesprochen unternehmerischem Denken übernehmen Sie die Gesamtverantwortung für die neue, attraktive Institution. Gemeinsam mit dem Kader und dem Personal entwickeln Sie den Betrieb bis zur vollen Auslastung und etablieren das «Zehntfeld» als führendes Alterszentrum im Rheintal. Als dienstleistungsorientierte Persönlichkeit sind sie sowohl in der anstehenden Aufbau- als auch in der Konsolidierungsphase die erste Ansprechperson gegen aussen und innen. Mit Erfahrung und Geschick pflegen Sie das bisherige Netzwerk und knüpfen neue Kontakte zu externen Partnern. Als versierte und kreative Manager:in mit Herz stehen Sie für die Hausgäste, deren Angehörige sowie die Mitarbeitenden sichtbar und offen zur Verfügung.

## Das bringen Sie mit

Sie bringen Führungserfahrung auf oberster Funktionsebene sowie erprobte betriebswirtschaftliche Fachkenntnisse mit. Sie sind eine positive und vertrauenswürdige Persönlichkeit mit einem hohen Flair für Organisationsentwicklung und einer klaren Führung. Sie besitzen die Affinität, ansprechende Lebensräume für ältere Menschen zu entwickeln und stellen somit die Lebensqualität der Hausgäste in den Vordergrund. Sie kennen die regionalen Verhältnisse und weisen hohe Sozialkompetenz auf. Ihre ausgeprägte Innovationsstärke und allenfalls Branchenkenntnisse runden Ihr Profil ab.

## Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Dann freuen wir uns auf Ihre vollständige Online-Bewerbung auf [artiset.ch/kaderselektion](https://artiset.ch/kaderselektion)

## Ihr Kontakt:

Elise Tel, [kaderselektion@artiset.ch](mailto:kaderselektion@artiset.ch), T +41 31 385 33 63

## 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.

**ARTISET**  
Kaderselektion

[artiset.ch/kaderselektion](https://artiset.ch/kaderselektion)

# Bei uns finden Sie das passende Personal!

# sozjobs.ch

Der Stellenmarkt für Sozial- und Gesundheitsberufe



# «Abschied nehmen vom fixen Rentenalter 65»

Ende September kommt das Reformprojekt AHV 21 zur Abstimmung, bei der es auch um Anreize für die Erwerbstätigkeit nach 65 Jahren geht. Wir kommen nicht an einer längeren Lebensarbeitszeit vorbei, betont der Berner Volkswirtschaftsprofessor Aymo Brunetti in einem Beitrag der Bonny Stiftung und der NZZ (Seite 43). Wir haben nachgefragt.

Interview: Elisabeth Seifert

Herr Brunetti, sehen Sie auf Seiten der Wirtschaft heute die Bereitschaft, Mitarbeitende über 65 Jahren weiterzubeschäftigen?

*Heute ist eine solche Weiterarbeit nach 65 Jahren institutionell nicht wirklich vorgesehen und beruht auf Freiwilligkeit. Problematisch finde ich zum Beispiel, dass man im öffentlichen Sektor heute mit 65 Jahren in Pension geschickt wird. Das Potenzial der Mitarbeitenden über 65 wird damit nicht ausgeschöpft. Es sind vor allem auf die Zukunft gerichtete Unternehmen, die älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Perspektive für die Zeit nach 65 geben. Das wird sich aber in den nächsten zehn Jahren aufgrund der Verknappung der Arbeitskräfte gewaltig ändern. Die starken Jahrgänge gehen in Rente, und weniger Junge kommen nach.*

Ist die Wirtschaft vor dem Hintergrund einer hochdynamischen Entwicklung nicht vor allem an jungen Mitarbeitenden interessiert?

*Die Schweiz hat in jeder Alterskategorie eine sehr hohe Erwerbsquote. Die Quote der 55- bis 64-Jährigen ist nur wenig tiefer als jene der 20- bis 30-Jährigen. Auch in der Altersgruppe der über 65-Jährigen ist die Quote in der Schweiz im internationalen Vergleich relativ hoch. Der Dynamik der jüngeren Menschen steht die Erfahrung der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden sich im Verlauf ihres Berufslebens weiter und bleiben so für den Arbeitsmarkt attraktiv. Weiterbildung hat in der Schweiz einen hohen Stellenwert. Kaum jemand bleibt ein Leben lang im gleichen Job.* →

## VIER REFORMPROJEKTE ZUR ALTERSVORSORGE

1. AHV 21: Wesentliche Punkte der Reform, die am 25. September vom Volk kommt, betreffen die schrittweise Erhöhung des Rentenalters für Frauen auf 65, Anreize für die Erwerbsarbeit ab 65 sowie eine Erhöhung der Mehrwertsteuer.
2. BVG-Reform: Die eidgenössischen Räte arbeiten an einer generationengerechten Finanzierung und einer Modernisierung der beruflichen Vorsorge.
3. Renteninitiative: Die Jungfreisinnigen haben letztes Jahr eine Initiative eingereicht, die eine schrittweise Anpassung des Rentenalters an die Lebenserwartung vorsieht.
4. Initiative für eine 13. AHV-Rente: Der Gewerkschaftsbund hat letztes Jahr eine Initiative eingereicht, die verlangt, dass alle Rentnerinnen und Rentner eine 13. AHV-Rente erhalten.

«Es braucht eine noch  
deutlichere Flexibili-  
sierung der Arbeitszeit –  
und zwar nicht erst in  
den späteren Lebens-  
jahren.»

Aymo Brunetti,  
Volkswirtschaftsprofessor  
an der Universität Bern

Was die Mitarbeitenden betrifft:  
Sind es nicht vor allem Mitarbeiten-  
de in privilegierten und für sie sinn-  
stiftenden Berufen, die über das  
Pensionsalter hinaus arbeiten wol-  
len?

*Es gibt sicher Berufe, bei denen es attrak-  
tiver ist, länger zu arbeiten; und es gibt  
Berufe, wo das weniger der Fall ist. Und  
ja: Wenn man die Leute fragt, ob sie bis  
66, 67 oder noch länger arbeiten wollen,  
werden das sehr viele verneinen. Wenn  
man ihnen aber aufzeigen kann, dass sie  
eine höhere Rente erzielen können und  
weniger Steuern zahlen müssen, wenn sie  
etwas länger arbeiten, schaut es anders  
aus. Die Lebenserwartung ist im Verlauf  
der letzten 60 Jahre um zehn Jahre ge-  
stiegen, und jedes dieser zusätzlichen  
Jahre ist in die Freizeit gegangen. Das  
wird man nicht mehr finanzieren kön-  
nen, es sei denn, man bürdet die Finan-  
zierung der Renten anderen auf.*

**Dennoch: Viele ältere Mitarbeitende  
sind schon vor Erreichen des heu-  
tigen Rentenalters erschöpft und  
warten nur auf den Tag der Pensio-  
nierung – oder sehen Sie das an-  
ders?**

*Es ist sicher nicht für alle gleich einfach,  
nach 65 weiterzuarbeiten. Und wir plä-  
dieren auch dafür, dass Mitarbeitende in*



Aymo Brunetti: «Die Potenziale der Mitarbeitenden über 65 werden noch nicht ausgeschöpft.» Foto: Privat

*Berufen, wo man körperlich besonders  
gefordert ist, früher in Rente gehen  
können. Wir müssen aber von der Idee  
wegkommen, dass mit 65 die Zeit der  
Erwerbsarbeit endet. Wir leben ja nicht  
nur länger, sondern bleiben im Durch-  
schnitt auch immer länger gesund. Eine  
Entlastung wäre sicher, wenn man zum  
Beispiel mit 60 Jahren sein Arbeitspens-  
um reduziert, aber dafür dann zum Bei-  
spiel bis 70 Jahre arbeitet. Das scheint  
mir auch viel natürlicher, als von heute  
auf morgen mit der Erwerbsarbeit auf-  
zuhören.*

**Sie plädieren für flexible Arbeitszeit-  
modelle?**

*Neben der zwingenden Erhöhung des  
Rentenalters braucht es auch eine noch  
deutlichere Flexibilisierung der Arbeits-  
zeit. Und zwar nicht erst in den späteren*

*Lebensjahren. In jüngeren Jahren redu-  
ziert jemand vielleicht seine Arbeit, um  
eine Weiterbildung oder eine Auszeit zu  
machen oder im Rahmen einer Elternzeit.  
Dafür arbeitet er oder sie dann länger.*

**Solche Teilzeitarbeitsmodelle haben  
sich aber noch nicht allgemein eta-  
bliert?**

*Schon heute ermöglichen immer mehr  
Arbeitgebende Teilzeitarbeit, weil sie nur  
so an die gut qualifizierten Mitarbeiten-  
den herankommen. Aufgrund der Ver-  
knappung der Arbeitskräfte werden im-  
mer mehr Arbeitgebende solche Angebote  
machen. Im Bereich der Sozialversiche-  
rung müssen wir zudem alle Hürden  
abbauen, die flexible Arbeitszeitmodelle  
verhindern. Die Entwicklung auf dem  
Arbeitsmarkt muss in Richtung einer Le-  
bensarbeitszeit gehen. ■*

# Die Lasten gerecht auf die Generationen verteilen

Es ist höchste Zeit, den jahrzehntelangen Reformstau in der Altersvorsorge zu überwinden. Gefragt sind nachhaltige, politisch realisierbare Lösungsansätze.

Von Aymo Brunetti und Heinz Zimmermann\*

Die steigende Lebenserwartung und ein jahrzehntelanger Reformstau haben die Schweizer Altersvorsorge in eine gewaltige finanzielle Schieflage gebracht. Nur durch milliardenschwere, jährliche Umverteilungen von Jung zu Alt konnte bis jetzt ein finanzieller Kollaps abgewendet werden. Vielen ist nicht bewusst, dass die beiden Hauptpfeiler der Schweizer Altersvorsorge schon heute bei weitem nicht mehr nachhaltig finanziert sind. Ohne Anpassungen werden diese finanziellen Ungleichgewichte massiv ausgedehnt, und der AHV-Fonds wird etwa in den 2030er-Jahren leer sein.

Um dies zu verhindern, kann an drei politisch beeinflussbare Stellschrauben gedreht werden: am Rentenalter, an der Höhe der Rentenansprüche und der Finanzierung aus Abgaben. Die natürlichste und effektivste Anpassung wäre dabei eine schrittweise Erhöhung des Rentenalters. Das heisst, dass das Rentenalter proportional mit der Erhöhung der Lebenserwartung ansteigen muss.

## **Rentenalter: Erhöhung der Lebensarbeitszeit**

Die zentrale Reform setzt bei der Renteninitiative an, die im Juli 2021 mit rund 145 000 Unterschriften eingereicht wurde. Die Initiative sieht vor, das Rentenalter für beide Geschlechter zunächst schrittweise auf 66 zu erhöhen und danach an die Lebenserwartung zu koppeln. Eine Umsetzung dieses Vorhabens würde die Nachhaltigkeitsprobleme der Schweizer Altersvorsorge mit einem Schlag substantiell reduzieren.

Angesichts der bisherigen politischen Diskussion könnten sich einer zeitnahen Umsetzung dieses Vorhabens allerdings politisch grosse Hürden in den Weg stellen. Da das Tempo

einer solchen Reform essenziell ist, schlagen wir vor, das Modell der Initiative etwas anzupassen, um die politische Realisierbarkeit zu verbessern.

## **Denkbare Anpassungen für die Renteninitiative**

Durch den Einbau eines Default-Ansatzes erhält die Politik explizit die Möglichkeit, Erhöhungen des Rentenalters zu reduzieren oder zu vermeiden, wenn sie innerhalb einer vorgegebenen Frist eine alternative Reform realisiert (über Beitragserhöhungen oder Rentenkürzungen), welche die Finanzsituation der Altersvorsorge verbessert. Die Idee ist es, vom «Vollautomatismus» der Initiative wegzukommen, gleichzeitig aber zu garantieren, dass Reformen nicht beliebig verschoben werden können. Die Finanzierung der Altersvorsorge passt sich so an die steigende Lebenserwartung an, aber der Default-Ansatz gibt eine gewisse Flexibilität, auf welche Art und Weise dies geschieht.

Zweitens bildet der Einbau eines einfachen Lebensarbeitszeitelements eine Option (aber keine Verpflichtung), sich mit dem Nachweis einer bestimmten Zahl von geleisteten Erwerbsjahren ohne Einbussen frühzeitig pensionieren zu lassen. Damit soll dem Gegenargument, dass beispielsweise Bauarbeitern eine Erhöhung des Rentenalters physisch nicht zumutbar sei, der Wind aus den Segeln genommen werden.

Drittens könnte erwogen werden, auf die Angleichung des Rentenalters der Frauen an das der Männer zu verzichten, falls ansonsten deutliche Verzögerungen der Reform drohen würden. In diesem Fall würde das Rentenalter für beide Geschlechter in gleichen Schritten erhöht werden. Ein solcher Ansatz wäre vor dem Hintergrund der höheren →

## Aktuell

Lebenserwartung der Frauen materiell kaum gerechtfertigt, könnte aber zumindest zu Beginn im Interesse einer rascheren Realisierbarkeit erwogen werden.

### Flexibilisierung der 2. Säule

In der 2. Säule entstehen massive, unbeabsichtigte Umverteilungen, weil wegen der politischen Festlegung der zentralen technischen Parameter notwendige Anpassungen nur zögerlich und viel zu spät vorgenommen werden. Diese Reform zielt deshalb auf die automatische Anpassung der beiden zentralen Parameter Mindestumwandlungssatz sowie Mindestzinssatz an die Veränderungen der Lebenserwartung und der Kapitalmarktsituation ab. Gleichzeitig sollen mit einer gewissen Flexibilisierung der Rentenansprüche für die Versicherten minimale Wahlmöglichkeiten bei der Anlagestrategie geschaffen werden.

### Steuerliche Erleichterungen für die Altersarbeit

Trotz diesen Argumenten dürfte die Befürchtung der Benachteiligung älterer Arbeitnehmender auf dem Arbeitsmarkt das politische Haupthindernis für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit sein. Um dies aufzufangen, postulieren wir ergänzende, relativ rasch realisierbare Reformansätze.

Einerseits sollen Personen, die über das Rentenalter hinaus arbeiten, von einer Steuerreduktion profitieren. Heute entstehen für die Altersvorsorge zusätzlichen Einnahmen ohne zusätzliche Ausgaben, weil für Einkommen über einen relativ tiefen Freibetrag hinaus die AHV-Beitragspflicht auch nach der Pensionierung gilt.

Andererseits soll die AHV-Beitragspflicht im Rentenalter deutlich reduziert werden. Da die Zahlungen in die AHV über das Pensionsalter hinaus nicht rentenbildend sind, sind sie nämlich eine reine Steuer.

Auf den Punkt gebracht: Wir sollten uns mit einer grundsätzlichen Reform von der aktuellen, völlig nichtnachhaltigen Politik verabschieden, um den zukünftigen Generationen ein funktionierendes Drei-Säulen-System weitergeben zu können. ■

\* Aymo Brunetti ist Volkswirtschaftsprofessor an der Universität Bern. Heinz Zimmermann ist Professor für Finanzmarkttheorie an der Universität Basel. Der Beitrag wurde erstmals publiziert in der Sammelschrift «Erfolgreich und liberal. Reformideen für die Schweiz» (Januar 2022), einer Publikation der Bonny Stiftung für die Freiheit in Kooperation mit NZZ Content. Der Artikel ist in einer verkürzten Version wiedergegeben.

Anzeige

Zürcher Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften

**zhaw** **Gesundheit**

Neues Angebot

## Homöopathie und TCM

### Einstieg in traditionelle Heilweisen

Lernen Sie die klassische Homöopathie kennen – inklusive einer Auswahl an Arzneimitteln, die zur Behandlung von Verletzungen sowie rund um Schwangerschaft und Geburt eingesetzt werden. Zweiter Schwerpunkt sind die Traditionelle Chinesische Medizin TCM und ihre Anwendung.

**Interprofessionelle Weiterbildung**

Start: 5. Oktober 2022

Mehr unter [zhaw.ch/gesundheits/weiterbildung](http://zhaw.ch/gesundheits/weiterbildung)

Start: August

## Med. Praxiskoordinator/-in klinischer & praxisleitender Richtung, eidg. FA

**Optimales Sprungbrett für eine erfolgreiche Karriere**  
Verbinden Sie Ihre klinisch-medizinischen Erfahrungen mit Geschäftsführungskenntnissen und arbeiten Sie zukünftig in einer Kaderfunktion innerhalb einer Arztpraxis bzw. als Gruppenleiter/-in bei Krankenkassen oder Versicherungen.

**Nächste Online-Infoveranstaltungen**  
Daten finden Sie unter: [www.feusi.ch/infoveranstaltungen](http://www.feusi.ch/infoveranstaltungen)

Weitere Informationen und persönliche Beratung  
Feusi Bildungszentrum Bern und Solothurn | [www.feusi.ch](http://www.feusi.ch)  
Telefon 031 537 36 36 | [weiterbildung@feusi.ch](mailto:weiterbildung@feusi.ch)

Bildungszentrum **feusi**

# Das Leben selber planen

Sechs soziale Institutionen aus dem Grossraum Basel haben den Verein «Plan Inklusion» gegründet, der Menschen mit Beeinträchtigung und ihre Angehörigen dabei unterstützen will, das für sie richtige Unterstützungsangebot zu finden. Die Betroffenen sollen aus mehreren Alternativen wählen und diese auch testen können.

Von Elisabeth Seifert

Menschen mit Behinderungen sollen, so lautet eine zentrale Forderung der UN-BRK, mit gleichen Wahlmöglichkeiten wie andere Menschen in der Gemeinschaft leben können. Dazu gehört etwa, dass sie gleichberechtigt die Möglichkeit haben, ihren Aufenthaltsort zu wählen und zu entscheiden, wo und mit wem sie leben möchten. Ein hoher Anspruch, der sich an sämtliche Akteure in diesem Bereich richtet – gerade auch an Dienstleister für Menschen mit Unterstützungsbedarf. In den beiden Basel nehmen sich jetzt sechs grosse soziale Institutionen mit der Gründung des gemeinnützigen Vereins «Plan Inklusion» gleichsam selbst in die Pflicht.

«Wir unterstützen vor allem die betroffenen Menschen und ihre Angehörigen, aber auch Fachpersonen auf der Suche nach einer geeigneten Wohn- oder Beschäftigungsmöglichkeit», fasst Geschäftsführer Tobias Meier das Angebot zusammen. Den Verein grün-

det haben die Institutionen, die mit ihren stationären und ambulanten Dienstleistungen in den Bereichen Kinder, Jugendliche und Erwachsene tätig sind, im vergangenen Herbst. Seither erfolgten die Aufbauarbeiten. Im Rahmen eines Pilotprojekts haben Tobias Meier und eine weitere Fachper-

son den Begleitprozess erarbeitet und ihre Rolle gegenüber anderen Beratungs- und Fachstellen geklärt.

An einer Veranstaltung Ende Juni hat «Plan Inklusion» sein Angebot den kantonalen Behörden, den Sozialdiensten, Beistandschaften und Beratungsstellen erläutert. «Im Spätsommer →

## DER VEREIN «PLAN INKLUSION»

Sechs soziale Institutionen haben 2021 den gemeinnützigen Verein mit Sitz in Basel-Stadt gegründet. Die Institutionen sind im Bereich Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Behinderung tätig. In enger Zusammenarbeit mit Institutionen aus den beiden Basel baut der Verein eine niederschwellige Anlaufstelle für Menschen mit Unterstützungsbedarf in den Bereichen Wohnen, Tagesgestaltung, Therapie und Bildung auf. Ein weiteres Tätigkeitsfeld sind Synergienutzungsprojekte unter Institutionen. Durch verbindliche Kooperationen sollen innovative Projekte und auch neue Angebote entstehen, um gemeinsam das Wohl von Menschen mit Unterstützungsbedarf zu fördern. Das Beratungsangebot ist für die Klientinnen und Klienten kostenlos. Die Finanzierung der Geschäftsstelle erfolgt in den ersten Jahren über die sechs Gründerinstitutionen. Hinzu kommen Gelder aus dem Stiftungsfundraising.

# Leitung Pflege und Betreuung



Der Abendfrieden in Kreuzlingen, Wohnen & Pflege, mit 90 Bewohnenden und 140 Mitarbeitenden sucht auf Grund der Pensionierung der jetzigen Stelleninhaberin per 1. April 2023 eine neue Leitung Pflege und Betreuung.

## Das sind Ihre Aufgaben

Mit ihrer professionellen Arbeitsweise sind Sie bestrebt, zusammen mit Ihren Mitarbeitenden den Bereich Pflege und Betreuung in die Zukunft zu führen. Zu Ihren Verantwortungsbereichen gehören die Wohngemeinschaft Attika, der geschützte Bereich Amandus für Menschen mit Demenz, die Palliative Care, die Tagesstätte mit Tages- oder Nachtstruktur. Sie pflegen eine offene Kommunikation und beraten Angehörige. Sie pflegen ebenfalls guten Kontakt mit den Zuweisern. Sie helfen mit, Strategien mitzuentwickeln, sei dies im Skill-/Grade-Mix, in der Aus- und Weiterbildung, in der Personalentwicklung usw. Als Mitglied der Geschäftsleitung sind sie mitverantwortlich für die operative Leitung des Hauses.

## Das bringen Sie mit

- Sie sind eine erfahrene Pflegefachperson (BSc, HF, FH) und haben eine abgeschlossene Führungsausbildung
- Sie kennen sich aus in der Langzeit- und Palliativen Pflege
- Sind ein Organisationstalent und arbeiten zielorientiert
- Sie verfügen über gute IT- und betriebswirtschaftliche Kenntnisse
- Sie sind engagiert, initiativ, empathisch und belastbar
- Sie sind lösungs- und zukunfts- sowie teamorientiert
- Sie zeichnen sich durch eine strukturierte Arbeitsweise aus
- Sie bringen Erfahrungen im Projektmanagement mit

## Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Dann freuen wir uns auf Ihre vollständige Online-Bewerbung auf [artiset.ch/kaderselektion](https://artiset.ch/kaderselektion)

## Ihr Kontakt:

Elise Tel, [kaderselektion@artiset.ch](mailto:kaderselektion@artiset.ch), T +41 31 385 33 63



## Ihr vertrauter Partner für den Gesundheits- und Sozialbereich

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

**ARTISET**  
Kaderselektion

[artiset.ch/kaderselektion](https://artiset.ch/kaderselektion)



## Ich gehe meinen Weg mit einer Weiterbildung.

## Natürlich bei ARTISET.

### Fachkurse und Lehrgänge

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

# ARTISET Bildung

**ARTISET Bildung**  
Weiterbildung

Abendweg 1, Postfach, 6000 Luzern 6  
+41 41 419 01 72

[wb@artisetbildung.ch](mailto:wb@artisetbildung.ch), [artisetbildung.ch/weiterbildung](https://artisetbildung.ch/weiterbildung)

öffnen wir uns dann für Anfragen», so Meier. Er ist Primarlehrer mit Weiterbildungen im Bereich Non-Profit-Management sowie Unternehmensentwicklung und hat während vieler Jahre eine soziale Institution bei der Unternehmensentwicklung unterstützt. Abhängig von der Resonanz, auf die der neue Verein stösst, wird das heutige Zweierteam durch weitere Mitarbeitende ergänzt. Im Herbst folgt dann eine Informationsveranstaltung für sämtliche Institutionen in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Land.

### **Verschiedene Angebote prüfen können**

«In unserer Begleitung und Beratung liegt der Fokus auf den Wünschen und dem Bedarf der betroffenen Personen und nicht darauf, was die Institutionen für gut und richtig halten», unterstreicht Meier. Wie der Vereinsname nahelegt, sollen die Betroffenen einen persönlichen «Plan» für ihr Leben in der Gemeinschaft entwickeln können. In keiner Weise gehe es etwa darum, Klientinnen und Klienten an Dienstleistungen der sechs Gründerinstitutionen zu vermitteln, um diesen zu einer möglichst vollständigen Auslastung zu verhelfen.

Eine zentrale Herausforderung, um die in der UN-BRK geforderte Wahlmöglichkeit zu gewährleisten, sehen die Gründungsmitglieder und Tobias Meier zunächst darin, die Betroffenen, ihre Angehörigen sowie involvierte Fachpersonen über die bestehenden Angebote zu informieren. «Das Wissen über die Angebote ist bei den Betroffenen, den einweisenden Stellen sowie den Institutionen oft nicht vorhanden», beobachtet er. Meier spricht dabei ein spezifisches Wissen an, das über die Art der Institution und ihrer Schwerpunkte hinausgeht. Sei dieses nicht vorhanden, so seine Kritik, werde jemand sehr

rasch einem bestimmten Angebot zugewiesen. Aufgrund des Netzwerks der Gründerinstitutionen verfüge der Verein respektive deren Geschäftsstelle über das nötige spezifische Wissen.

Auf der Grundlage dieses Wissens gehe es dann darum, das Angebot zu finden, das den Wünschen und Bedürfnissen der betroffenen Menschen auch wirklich entspricht. Meier: «Wir nehmen zu diesem Zweck eine Grobtriage vor und machen zwei oder drei Vorschläge.» Die Personen können die Vorschläge in der Praxis prüfen, bevor sie sich entscheiden. Solche Vorschläge können auch Angebotsketten beinhalten, an denen mehrere Institutionen beteiligt sind. «Wir kreieren auch massgeschneiderte, individuelle Angebote.» Jemand kann zum Beispiel die ambulante oder stationäre Wohndienstleistung einer bestimmten Institution in Anspruch nehmen und in einer anderen Institution arbeiten.

Der Verein richtet sich gerade auch an Personen mit komplexen Behinderungen. Barrierefreie Informationen, Instrumente der Unterstützten Kommunikation sowie die Zusammenarbeit der Vereinsgeschäftsstelle mit Fachpersonen aus den Gründerinstitutionen sollen helfen, gemeinsam mit den Betroffenen die für sie passende Lösung zu finden.

### **Eine zentrale, niederschwellige Anlaufstelle**

Mit diesen Dienstleistungen entlastet der Verein die Institutionen, so Meier. Die mit der Vereinsgründung geschaffene Kooperation zwischen den Institutionen trage auch dazu bei, dass diese die Menschen noch besser respektive individueller unterstützen können. Hilfreich für die Dienstleister und besonders auch für die Betroffenen und ihre Angehörigen ist weiter, dass sich «Plan Inklusion» als zentrale Anlaufstelle versteht. «Wir leiten die Betroffenen falls nötig zwar an bestimmte Fachstellen weiter, übernehmen aber die Koordination für den ganzen Prozess, also bis jemand ein geeignetes Angebot gefunden hat.» Die Beratung bezieht sich auf die ganze Palette vor allem institutioneller

Dienstleistungen im Bereich Wohnen, Beschäftigung, Therapie und Bildung, ob ambulant oder stationär. Ausgeklammert bleibt die Vermittlung von Stellen im allgemeinen Arbeitsmarkt, wofür es im Raum Basel spezialisierte Fachstellen gibt. Nicht zuständig ist der Verein für Fragen rund um die Bedarfsermittlung und die Finanzierung

«Das Ziel ist, dass wir innerhalb von 30 Tagen jeweils eine Lösung finden», sagt Geschäftsführer Meier. Die Kontakte zwischen «Plan Inklusion» und den betroffenen Personen erfolgen entsprechend deren Wünschen telefonisch, virtuell oder auch physisch. Die physischen Treffen können irgendwo im öffentlichen Raum stattfinden. «Niemand muss zu uns auf die Geschäftsstelle kommen.» Sobald klar ist, welche Angebote jemand testen will, wird er oder sie, falls gewünscht, dorthin begleitet. Sobald eine Angebotsvereinbarung unterzeichnet worden ist, zieht sich der Verein zurück.

### **Wenn sich der Bedarf ändern sollte**

Auch wenn das Beratungsangebot von «Plan Inklusion» vor allem auf die in der Region Basel sehr vielfältigen, institutionellen Dienstleistungen im stationären und ambulanten Bereich zielt, ist der Verein offen für Anfragen, die darüber hinausgehen. Solche Anfragen können etwa den Wunsch betreffen, sich von einer bestimmten Institution unabhängige Assistenzpersonen zu suchen und diese anzustellen. Hilfe brauchen Betroffene hier vor allem bei der Suche und Anstellung solcher Assistenzpersonen. «Wir werden sehr genau beobachten, auf welchen Bedarf sich die Anfragen beziehen», so Tobias Meier. Und: «Unser Ziel ist es, unser Angebot auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung auszurichten.» ■

# Eine Brücke zur Medizin der Erwachsenen

Wenn Kinder und Jugendliche mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen älter werden, wachsen sie aus der interdisziplinär organisierten Kinder- und Jugendmedizin heraus. Das Portal EnableMe bietet Eltern oder Begleitpersonen wertvolle Informationen, um den Übergang in die Erwachsenenmedizin, Transition genannt, zu meistern.

Von Kerstin Mitzschke\*

Transition bedeutet «Übergang». Kinder und Jugendliche mit angeborenen oder erworbenen Behinderungen oder chronischen Krankheiten müssen sich an der Schwelle zum Erwachsenwerden von ihrem Kinderarzt oder ihrer Kinderärztin verabschieden. Wohin geht es dann? Damit der Übergang in die Erwachsenenmedizin, die Transition, gelingt, braucht es eine Brücke, professionelle Begleitung und die Motivation, beides zu meistern.

Die Transition ist ein geplanter Prozess, der die Lücke zwischen der Kinder- und Jugendmedizin und der Erwachsenenmedizin überbrücken soll, damit betroffene Jugendliche an ein kontinuierliches Versorgungssystem

angebunden werden. Kinder und Jugendliche mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten werden meist regelmässig in spezialisierten kinderärztlichen Teams ambulant oder im Kinderspital ganzheitlich betreut. Jährliche Kontrollen sind eine wichtige Voraussetzung, um Gesundheitsproblemen vorzubeugen. Im Gegensatz zum Kinderspital, in dem speziell geschulte Teams die Jugendlichen betreuen können, existieren in der Erwachsenenmedizin solche Einrichtungen nur selten.

## **Fehlende Ansprechpartner**

Spätestens ab dem 18. Lebensjahr müssen Jugendliche die vertraute Behand-

lung in der Kinder- und Jugendmedizin hinter sich lassen. Falls keine Transition in die Erwachsenenmedizin organisiert werden konnte, haben betroffene Jugendliche ohne das gewohnte Ärzteteam keinen Ansprechpartner mehr. Dies bedeutet, dass diese jungen Erwachsenen mit ihren Eltern und Begleitpersonen oft auf sich allein gestellt sind, um geeignete Fachexperten zu finden. Häufig ist die neue Behandlung dezentral organisiert und es fehlen die Schnittstellen in der umfassenden und ganzheitlichen Betreuung. Insbesondere bei komplexen Krankheitsbildern ist aber die regelmässige interprofessionelle Zusammenarbeit wichtig, nicht nur zur Prävention von sekundären

Komplikationen, sondern auch zur begleiteten Integration in unsere Gesellschaft.

Der Zeitpunkt für eine Transition ist unterschiedlich, in der Regel findet der Übergang zur Erwachsenenmedizin mit 15 bis 16 Jahren statt. In diesem Alter stehen einschneidende Ereignisse wie Abschluss der Schullaufbahn, berufliche Orientierung und zunehmende Selbstständigkeit als Distanzierung vom Elternhaus im Vordergrund.

Oft bestehen Unsicherheiten und Fragen bei den betroffenen Jugendlichen, deren Eltern, Lehrpersonen sowie Fachexpertinnen und Fachexperten darüber, wie eine optimale Teilhabe am Arbeitsleben gelingen kann. Ein Kinderspital oder auch Facharztpraxen für Kinder- und Jugendmedizin sind auf diese Fragen eher nicht eingerichtet. In einigen Institutionen finden Betroffene Transitionsteams mit einem Fallmanagement, medizinischen Fachexpertinnen und Fachexperten oder Expertinnen und Experten der beruflichen Integration sowie der Jugendrehabilitation. Dies trifft etwa auf das Schweizer Paraplegikerzentrum zu.

### Ein ganzheitlicher Ansatz

Die behandelnden Kinderärztinnen und Kinderärzte besprechen in der Regel die Transition in die Erwachsenenmedizin und bestimmen zusammen mit dem Jugendlichen und dessen Eltern sowie Betreuenden den richtigen Zeitpunkt. Steht dieser fest, sollte vorab das Patientendossier der medizinischen Versorgungseinrichtung oder Praxis geschickt werden, damit sich das Ärzteteam vorbereiten kann. Von Vorteil ist, wenn eine Fallmanagerin sowie die Fachexpertinnen und Fachexperten in ein Transitionsgespräch einbezogen werden. Nach der Übergabe zwischen den Fachärztinnen und -ärzten findet dann ein Gespräch mit dem Jugendlichen und den Eltern oder Betreuenden statt. Hierbei geht es meist um Standortbestimmung und Abgrenzung der Verantwortungsbereiche zwischen Kinder- und Jugendmedizin und der Erwachsenenmedizin, wobei der Austausch von Informationen nach wie vor

möglich ist. Nach dem Erstgespräch in der Erwachsenenmedizin finden in der Regel regelmässige Kontrollen statt.

Für Menschen mit einer Behinderung ist zwar eine passende medizinische Versorgung Voraussetzung, aber auch andere Aspekte sind sehr wichtig. Zum Beispiel die Möglichkeiten im Bereich von Schule und Beruf oder der Kontakt mit der IV bezüglich beruflicher Integration.

Braucht es zum Thema Transition oder Einstieg in die Berufswelt Unterstützung, hält das Portal EnableMe eine Reihe von Informationen bereit. Transition ist ein grosser Schritt für Jugendliche mit Behinderungen, und ein ganzheitlicher Ansatz ist dabei unabdingbar. Fragen zur Hilfsmittelversorgung, zu Sport und Hobbys, Beziehungen und Sexualität oder Mobilität und Wohnen wurden in informativen Artikeln aufbereitet. Ein wichtiger Aspekt ist auch die Übernahme der eigenen Verantwortung für medizinische Themen, wie die Einnahme von Medikamenten, Orthesenversorgung, Organisation von Terminen und Ansprechpartnern bei Notfällen. Die Fi-

nanzierung einer Transition wird zum Teil noch nicht vollumfänglich durch die Kostenträger abgedeckt. Ideal wäre, dass die notwendige Transition zu einer Grundleistung wird und so medizinische und soziale Komplikationen vermieden werden können und mehr Lebensqualität für Betroffene erreicht wird. Aus diesem Grund ist es wichtig, sich rechtzeitig vor dem 20. Lebensjahr mit dem Wechsel der Kostenträger auseinanderzusetzen. ■

\* Kerstin Mitzschke ist Projektleiterin bei der Stiftung MyHandicap. Die Stiftung betreibt das Portal EnableMe. Kerstin Mitzschke und Bonnie Thottukadavil leiten das Projekt Eltern von Kindern mit Behinderung.

Infos auf der Plattform EnableMe  
→ <https://www.enableme.ch/de/angebote/eltern-projekt>

Anzeige

intercare CAS

Start im Februar 2023

Universität Basel  
Pflegewissenschaft  
Nursing Science

Weiterbildungsstudiengang zur Stärkung der Expertise im Pflegeheim:  
**Klinische Fachverantwortung in der Geriatrie**

# Einheitliche Finanzierung muss die Pflege integrieren



Michael Jordi, Generalsekretär der Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK) Foto: Privat

Die Kantone bieten Hand für die einheitliche Finanzierung von ambulanten und stationären Leistungen (Efas). Aber nur, wenn die Vorlage – anders als vom Nationalrat beabsichtigt – auch die KVG-Pflegeleistungen in den Pflegeheimen und in der Spitex umfasst. Denn wenn die Reform wirklich einen dämpfenden Effekt auf die Gesundheitskosten haben soll, braucht es mehr als eine blosser Umleitung von Finanzströmen. Angezeigt ist vielmehr eine bessere Vernetzung der Akteure im Gesundheitswesen, also eine Stärkung der integrierten Versorgung. Anstrengungen in diese Richtung werden aber untergraben, wenn bei Efas einzelne Leistungserbringer ausgeklammert werden.

Die Gesundheitsdirektorenkonferenz GDK hat 2019 mit einer Studie dargelegt, dass die Integration der Pflege machbar und sinnvoll ist. Das zukünftige Kostenwachstum wird so gerechter auf die Kantone und Versicherer verteilt. Das Departement des Innern (EDI) kam in einem Bericht vom November 2020 zum selben Schluss. Das EDI schlug vor, die Vorlage um eine einheitliche Finanzierung der Pflegeleistungen zu ergänzen und sicherzustellen, dass die Einführung für Kantone und Versicherer insgesamt kostenneutral erfolgt. Nun hat der Ständerat die Gelegenheit, eine tragfähige Lösung zu erarbeiten.

Die Kantone können sich eine Einführung in Etappen vorstellen. Denkbar wäre eine Übergangsfrist von rund vier Jahren ab Inkrafttreten bis zum verbindlichen Einbezug der Pflege. Neben der noch nicht erfolgten Integration der Pflegeleistungen gibt es noch weitere Baustellen. Unter anderem müssen die Kantone – wenn sie künftig die ambulanten Leistungen mitfinanzieren sollen – auch die Verwendung der Steuermittel ausreichend kontrollieren können. Sie benötigen deshalb einen unmittelbaren Zugriff auf die detaillierten Rechnungsdaten.

«Die Integration der Pflege ist machbar und sinnvoll. Das zukünftige Kostenwachstum wird so gerechter auf die Kantone und Versicherer verteilt.»

Für die ambulanten Leistungen braucht es zudem eine zeitgemässe Tarifstruktur. Die Nichtgenehmigung des Tardoc durch den Bundesrat dürfte insofern auch Efas bremsen. Die

Kantone wollen sich bei der Suche nach einem Weg zu einer einheitlichen Finanzierung wie auch für moderne Tarifwerke aber weiterhin konstruktiv einbringen. ■

Genau das.

**PISTOR**



*rundum umsorgt*

Ihr Know-how, gepaart mit unserem Angebot, ergibt zufriedene  
Bewohnende. Wir unterstützen Sie mit unserem umfassenden  
Sortiment für das kulinarische Wohl, die Hauswirtschaft und die  
Pflege sowie mit individuellen Prozessberatungen.  
**Informieren Sie sich jetzt.**

Unser Angebot.  
Sortiment, Dienstleistungen und Netzwerk.  
Ausgerichtet auf Ihre Bedürfnisse.  
[pistor.ch/care](https://pistor.ch/care)



# Profis in Care Hand in Hand

Mit unserem Care-Angebot gewinnen Sie kostbare Zeit. Auch unser Vollsortiment mit über 25 000 Artikeln lässt keine Wünsche offen. Ob Olivenöl, Frischprodukte, Food, Getränke oder Verbrauchsmaterial: Bei uns finden Sie alles zu Toppreisen, Hand in Hand mit kompetenter Beratung.

[transgourmet.ch/care](https://transgourmet.ch/care)