

Vom Flickwerk zur Gesamtlösung

Software für Institutionen Seite 52

CURAVIVA

Fachzeitschrift Curaviva

Verband Heime & Institutionen Schweiz



Herausforderung Alter

Demografische Entwicklung verlangt Wandel in der Pflege

«geschaffen für Heime und stationäre Institutionen»

RedLine[®]
Software



RedLine ist eine massgeschneiderte Software für sozialpädagogische Institutionen. Mit seinen benutzerfreundlichen Funktionen und Möglichkeiten unterstützt dieses Klienteninformationssystem die agogische Arbeit im Umfeld Wohnen sowie im Arbeits- und Beschäftigungsbereich. Im Vordergrund steht dabei die Orientierung an den Prozessen der täglichen Praxis. RedLine erfasst und verknüpft alle wichtigen Informationen und leistet dadurch einen entscheidenden Beitrag zur professionellen Betreuung und Förderung des einzelnen Menschen.

Dank RedLine können Betreuungspersonen ihre administrativen Aufgaben rasch und zuverlässig erledigen. Wichtige Informationen gehen nicht verloren. So bleibt mehr Zeit für den eigentlichen Kernauftrag: die Betreuungs- und Beziehungsarbeit.

Rufen Sie uns an oder besuchen Sie unsere Webseite www.redline-software.ch

sicher — zuverlässig — professionell



RedLine Software GmbH — Rosenbergstrasse 42a — CH-9000 St. Gallen — +41 71 220 35 41

«Es drohen gesellschaftlich verheerende Konflikte, wenn wir den Blick fürs Ganze aus den Augen verlieren.»



Beat Leuenberger

Chefredaktor

Liebe Leserin, lieber Leser

Das Interesse war riesig: Am Fachkongress Alter im Januar in Basel nahmen über 1000 Personen teil. Zwar ist die grosse Mehrheit der Frauen und Männer, welche die Grossveranstaltung besuchten, beruflich mit Fragen des Alters konfrontiert. Doch ein solcher Kongress ist nicht nur eine Insiderveranstaltung. Er sendet auch Signale nach aussen – an eine Öffentlichkeit, die zwar nicht direkt mit alten Menschen, ihren Wünschen, Bedürfnissen, und Sorgen zu tun hat, denen allerdings nicht egal sein kann, welche Themen und Fragen Altersprofis diskutieren und behandeln. Denn eine Gesellschaft, die immer älter wird, ist eine Herausforderung für alle.

Die Fachzeitschrift widmet die März-Ausgabe der «Herausforderung Alter». Zuerst ist natürlich die Politik gefordert. Sie muss die Rahmenbedingungen schaffen, dass nicht nur gut und ausreichend für alte Menschen gesorgt ist, sondern dass trotz veränderter Altersstruktur die Generationengerechtigkeit gewährleistet bleibt. Wir stehen nämlich schon bald vor der noch nie dagewesenen Situation, dass in unserem Land mehr Menschen in der zweiten Lebenshälfte stehen als in der ersten. Das sind Gewichtverschiebungen, die eine ganz neue Alters- und Generationenpolitik verlangen. Die Frage nach der Generationensolidarität stellt sich fundamental anders.

Was heisst das? Es heisst vor allem, die veränderten Realitäten anzunehmen, daraus die richtigen Schlüsse zu ziehen und – ganz wichtig! – den Blick fürs Ganze zu behalten. Schreiben lässt sich dies leichter, als es in Wirklichkeit ist. Zwar ist die Schweiz stolz auf ihre Tradition als Konsensdemokratie. Doch die Politik ist in unserem Land rauer geworden in den vergangenen zwanzig Jahren. Wer laut und rücksichtslos nur für die eigenen Interessen eintritt und damit kompromisslos auftritt, bekommt die Schlagzeilen und die vordersten Plätze in den Talk Shows. Verständnis für andere Interessen, Ansichten und Lebensentwürfe haben in solch einem Klima kaum mehr Platz. Ausgleich ist schon fast zum Schimpfwort geworden.

Wie hilfreich es sein kann, einmal die Position des anderen einzunehmen, erleben die Pflegestudentinnen und –studenten in Yverdon VD. Mit dem etwas monströs wirkenden und an Astronautenkleidung erinnernden Age-Man-Anzug simulieren sie die körperliche Befindlichkeit von alten Menschen. Plötzlich wird ihnen klar, dass die Alten sehr wohl Gründe haben für ihr umständlich anzusehendes Verhalten. Ein Student schildert sein Aha-Erlebnis so: «Jetzt verstehe ich, warum die Bewohnerinnen und Bewohner die oberen und unteren Knöpfe meistens offenlassen!» (Seite 16)

Umgekehrt fordert der deutsche Politikwissenschaftler und Soziologe Wolfgang Gründinger in seinem Text («Es droht eine Opakratie», Seite 46), dass die älteren und alten Menschen sich ebenso in die junge Generation eindenken und einfühlen müssen. Das sei unbedingt notwendig, denn der demografische Wandel festige die politische Macht der Generation 60plus. Leidtragende seien die jungen Erwachsenen und jungen Familien, die von den Alten überstimmt zu werden drohen – selbst wenn es um Anliegen geht, welche die Zukunft der jungen Generation betreffen. Auch hier drohen gesellschaftlich verheerende Konflikte, wenn wir den Blick fürs Ganze aus den Augen verlieren.

Die «Herausforderung Alter», die wir in der März-Ausgabe unserer Fachzeitschrift zum Thema machen, ist so gesehen eine «Herausforderung aller Generationen». ●

Massgeschneidertes Elektromobilitätsangebot

Die Nachfrage nach Elektroautos steigt. In der Schweiz wurden letztes Jahr – im Vergleich zu 2013 – 65.4% mehr Elektroautos immatrikuliert. Diese Zuwachsraten übertrafen die von Benzin- und Dieselfahrzeugen. Entsprechend dieser Entwicklungen werden die Ladeinfrastruktur und die Dienstleistungen rund um die Elektromobilität ausgebaut.

Die BKW und Groupe E, die Energiepartner von CURAVIVA Schweiz, bieten Ihnen in Zusammenarbeit mit Renault ein massgeschneidertes Angebot für die Heimbranche an. Die Energieversorger liefern Ihnen die Elektroladestation – entweder als Wandmontage für das Laden von einem Fahrzeug oder als freistehende Version für das gleichzeitige Laden von zwei Fahrzeugen. Renault sorgt für den Kangoo.



Für die Bedürfnisse eines Heims umgebaut – der Renault Kangoo.

Wichtigste Facts zum Fahrzeug:

- Reichweite: 170km, effektiv gefahrene Werte 100–140 km (je nach Aussen-temperaturen und Fahrweise)
- Batterie: 22 kWh
- Ladezeit: an Haushaltssteckdose: 10h
- Ladezeit: an Ladestation eBox 11 kW: 6h (bei grösserer Ladestation entsprechend schneller)
- Höchstgeschwindigkeit: 130 km/h
- Nutzlast: 650 kg
- Kabelanschluss: Typ 1

Wichtigste Facts zu den Ladestationen:

- Leistung 11kW, 3*380V/16A
- Ladezeit: bis zu 5-mal schneller als an einer Haushaltssteckdose
- Schutzart: IP 54 (Spritzwasser geschützt)
- Masse (H × B × T):
eBox: 66 × 24 × 15 cm
eStation: 146 × 30 × 20 cm

- Zugang: Schlüssel; bei eStation ist jeder Ladepunkt separat zu öffnen
- Kabelanschluss Typ 2
- Zubehör: Kabel Typ 1 → Typ 2



Elektroladestation eBox als Wandmontage (links) und die eStation als freistehende Variante

Das Angebot in Zahlen

Objekt	Details	Preis in CHF inkl. MWSt
Ladestation eBox 11 kW (Wandmontage)	Kauf	1 195
inkl. Installation	Installation beinhaltet: <ul style="list-style-type: none"> – Fahrkosten schweizweit – Durchführung der gesetzlichen Kontrollen und Erstellung der Protokolle und des Sicherheitsnachweises – Einbau Leitungsschutzschalter mit Personenschutz-einrichtung Typ A – Verlegung einer Leitung bis zu 10m Leitungslänge inkl. allen Anschlüssen – Montage/Installation der Ladestation, Instruktion Kunde 	2 995
Renault Kangoo	Nettopreis beim Kauf	23 404.05
	Monatliche Miete Batterie	119
	Leasing 5 Jahre, 100 000 km, Restwert 7 251.25	285.79
	Monatsrate (Zinssatz 1.9 %) inkl. Rabatt	
	Monatliche Miete Batterie	119



Olivier Barthe
Branchenmanager
Telefon: 058 477 56 08
E-Mail: olivier.barthe@bkw.ch



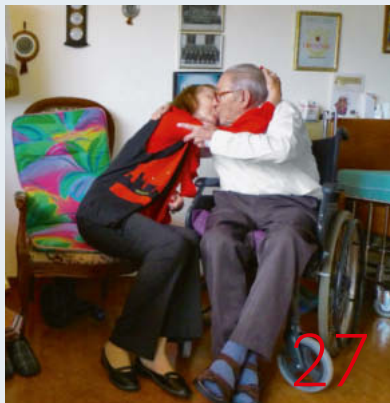
BKW Energie AG
Viktoriaplatz 2
3000 Bern 25

Interview mit Silvia Schaller



6

Sexualität im Alter



27

Software-Gesamtlösung



52

Inhaltsverzeichnis

Herausforderung Alter

«Unabdingbar sind Ehrlichkeit und Transparenz»

Warum gibt es immer wieder Spannungen zwischen Altersheimleitung und Altersheimvorstand? Und wie kann man sie vermeiden? Fachfrau Silvia Schaller weiss es. 6

Im Körper des andern

Wie Pflegestudentinnen und -studenten lernen, alte Menschen zu verstehen – ganz lebensnah. 16

Wie Alt und Jung zusammenarbeiten können

Wenn Lebenshaltung und Arbeitseinstellung junger Menschen auf die Mentalität älterer Mitarbeitenden treffen, kann es Konflikte geben. Wie man gegenseitiges Verständnis schafft. 21

Mit Facebook auf Personalsuche

Noch werden in der Pflege die Social Media zu wenig genutzt, um junges Personal zu rekrutieren. 25

Sexualität im Alter

Die Sehnsucht nach Zärtlichkeit und Sexualität bleibt ein Leben lang bestehen. Obgleich dies alle wissen, wird das Thema in Alters- und Pflegeheimen schamhaft verschwiegen. 27

Kleine Aufmerksamkeiten

Menschen mit demenziellen Krankheiten mögen vieles vergessen und die Welt nur noch bruchstückartig wahrnehmen. Für menschliche Zuwendung und kleine Aufmerksamkeiten aber sind sie sehr wohl empfänglich. 33

Sparmassnahmen und Arbeitszufriedenheit

Je mehr sich die Mitarbeitenden eines Pflegeheims mit ihrem Betrieb identifizieren, umso weniger wird rationiert. 36

Unterschiedliche Kulturen, unterschiedliche Wünsche

Wenn Menschen aus verschiedenen Kulturen zusammen in einem Pflegeheim wohnen oder arbeiten, treffen auch unterschiedliche Einstellungen zu Pflege und Sterben aufeinander. 41

Die Macht in den Händen der Alten

Der demografische Wandel führt dazu, dass der Einfluss der Generation 60plus in Politik und Gesellschaft steigt. Höchste Zeit, Gegensteuer zu geben, meint Wolfgang Gründinger, 30. 46

Management

Vom Flickwerk zur Gesamtlösung

Der Stiftung Wendepunkt ging es wie vielen anderen sozialen Institutionen: Die elektronische Administration des Unternehmens war ein Flickwerk. Jetzt hat man in einem fundierten Prozess eine Einheitslösung gefunden. 52

Journal

Kolumne 56

Kurznachrichten 56

Titelbild: In Yverdon erfahren Studentinnen und Studenten der Pflege, wie es sich anfühlt, alt und nicht mehr voll beweglich zu sein. Dafür steigen sie in den Age-Man-Anzug. Foto: Thierry Porchet

Impressum Redaktion: Beat Leuenberger (leu), Chefredaktor; Claudia Weiss (cw); Anne-Marie Nicole (amn); Urs Tremp (ut) • Korrektorat: Beat Zaugg • Herausgeber: CURAVIVA – Verband Heime und Institutionen Schweiz, 2014, 86. Jahrgang • Adresse: Hauptsitz CURAVIVA Schweiz, Zieglerstrasse 53, 3000 Bern 14 • Briefadresse: Postfach, 3000 Bern 14 • Telefon Hauptnummer: 031 385 33 33, Telefax: 031 385 33 34, E-Mail: info@curaviva.ch, Internet: www.fachzeitschrift.curaviva.ch • Geschäfts-/Stelleninserate: Axel Springer Schweiz AG, Fachmedien, Förliluckstrasse 70, Postfach, 8021 Zürich, Telefon: 043 444 51 05, Telefax: 043 444 51 01, E-Mail: markus.haas@fachmedien.ch • Stellenvermittlung: Telefon 031 385 33 63, E-Mail: stellen@curaviva.ch, www.sozjobs.ch • Satz und Druck: AST & FISCHER AG, New Media and Print, Seftigenstrasse 310, 3084 Wabern, Telefon: 031 963 11 11, Telefax: 031 963 11 10, Layout: Susanne Weber • Abonnemente: Natascha Schoch, Telefon: 041 419 01 60, Telefax: 041 419 01 62, E-Mail: n.schoch@curaviva.ch • Bestellung von Einzelnummern: Telefon: 031 385 33 33, E-Mail: info@curaviva.ch • Bezugspreise 2014: Jahresabonnement Fr. 125.–, Einzelnummer Fr. 15.–, inkl. Porto und MwSt.; Ausland, inkl. Porto: Jahresabonnement Fr. 150.–, Einzelnummer keine Lieferung • Erscheinungsweise: 11x, monatlich, Juli/August Sommerausgabe • Auflage: Druckauflage 4000 Ex., WEMF/SW-Beglaubigung 2013: 3000 Ex. (Total verkaufte Auflage 2911 Ex., Total Gratisauflage 89 Ex.), Nachdruck, auch auszugsweise, nur nach Absprache mit der Redaktion und mit vollständiger Quellenangabe. ISSN 1663-6058

Wie werden Spannungen zwischen Heimleitungen und Heimvorständen vermieden?

«In besonderen Situationen empfehle ich eine externe Begleitung»

In Alters- und Pflegeheimen kommt es immer wieder zu Konflikten zwischen Heimleitungen und Heimvorständen. Silvia Schaller* plädiert für einen strukturierten Führungsrhythmus, Transparenz und mehr Professionalität in den Vorständen.

Interview: Urs Tresp

Frau Schaller, die Schlagzeile «Eklat: Leiter des Alters- und Pflegeheims kündigt per sofort» liest man in der Lokalpresse gar nicht so selten. Was geht Ihnen durch den Kopf, wenn Sie solch eine Schlagzeile lesen?

Silvia Schaller: Ich frage mich zuerst: Warum? Wenn es zum Eklat kommt, ist etwas profund schiefgelaufen. Man kann sich trennen, wenn man nicht mehr miteinander einverstanden ist – das ist ein ganz normaler Vorgang. Wenn es aber zum Knall kommt, frage ich mich: Wie konnte es so weit kommen?

Ja, wie kommt es so weit?

Ein Alters- und Pflegeheim ist ein komplexes System. Einerseits ist da eine Gemeinde oder ein Gemeindeverbund mit einem Konzept für die Alterspolitik. Ist dieses Konzept allerdings nicht klar formuliert, besteht die Gefahr, dass alle Be-

teiligten daraus lesen, was sie lesen wollen. Konflikte sind so programmiert.

Also sind die zu wenig klar formulierten Konzepte zur Alterspolitik schuld, wenn es zum Eklat kommt?

Sicher nicht allein. Ich sage es noch einmal: Alters- und Pflegeheime sind komplexe Systeme. Denn neben der Stufe der Gemeinde oder des Gemeindeverbunds gibt es die Stufe des Vorstands und schliesslich die Stufe der operativen Heimleitung. Kommt es zum Eklat, hat sicher die Kommunikation zwischen den Stufen nicht richtig funktioniert. Es gehört zu den Aufgaben aller Beteiligten, den Dialog zu führen, wenn es Schwierigkeiten gibt, wenn Probleme anstehen.

«Es gehört zu den Aufgaben aller Beteiligten, bei Schwierigkeiten den Dialog zu führen.»

Und das passiert oft nicht?

Das Zusammenspiel zwischen strategischer und operativer Ebene ist oft ein schwieriges. Es braucht Kompetenz und Fingerspitzengefühl, damit dieses Zusammenspiel funktionieren kann.

Ist dieses Zusammenspiel in einem Heim denn schwieriger als zum Beispiel bei einem KMU?

Es ist tatsächlich schwieriger. Das hat damit zu tun, dass in einem Vorstand oder einem Stiftungsrat fast immer Leute Mitglieder sind, die zwar sehr motiviert sind, Gutes zu tun, die aber nicht unbedingt die Instrumente haben, wie sie dieses Gute wirklich gut tun können. Ihnen gegenüber sitzen Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleiter, die über diese Instrumente verfügen und wissen, wie man die Dinge umsetzt und



* Silvia Schaller ist Fürsprecherin. Sie arbeitet als Beraterin und Partnerin bei der Beratergruppe für Verbandsmanagement B'VM, Bern. Das Unternehmen bietet Weiterbildungen und Seminare für Vorstände in sozialen Unternehmungen an.

anpackt. Der Vorstand möchte also das Gute tun, weiss aber nicht richtig wie. Die Geschäftsleitung wird ungeduldig und findet: Redet uns nicht drein, wir wissen schon, wies geht. Schon kommt man sich ins Gehege.

Aber eigentlich sind die Aufgaben ja klar verteilt: Der Vorstand ist für die Strategie zuständig, die Heimleitung für das tägliche Geschäft.

Ja. Ich stelle allerdings fest, dass Vorstände sich gerne ins operative, ins alltägliche Geschäft einmischen, weil dieses konkreter ist und einfacher erscheint als die strategische Planung.

«Schriftliche Reglemente allein sind keine Garantie, dass etwas auch funktioniert.»

Es gibt freilich Reglemente, die diese Aufgabenteilung schriftlich und verbindlich festhalten. Warum hält man sich nicht daran?

Papier ist geduldig. Und der Mensch ist einfach Mensch. Schriftliche Reglemente allein sind keine Garantie, dass etwas funktioniert. Es braucht ein tiefes gegenseitiges Verstehen. Man muss verstehen, dass es verschiedene Rollen gibt und dass man diese Rollen nicht einfach wechseln kann. Der Vorstand hat eine strategische Rolle. Er hat Visionen und legt die Strategie für die nächsten fünf, zehn Jahre fest. Er ist zudem dafür verantwortlich, dass die Finanzierung auf Dauer gesichert ist. Die Geschäftsleitung aber kümmert sich um das Heute und Jetzt, um die konkreten, alltäglichen Arbeiten und Probleme im Heim.

Das scheint doch ziemlich klar und eindeutig. Warum funktioniert es nicht?

Weil man zu wenig oder nicht richtig miteinander redet. Ich stelle fest, dass oft zu wenig strukturiert geredet wird.

Was heisst das?

Man muss genau abmachen, wie, worüber, in welcher Detailliertheit und in welchem Rhythmus die operative Führung der strategischen Führung rapportiert. Der Vorstand oder Stiftungsrat seinerseits muss der Geschäftsleitung regelmässig Ziele setzen – und muss kontrollieren, ob diese Ziele erreicht werden.

Wer ist denn verantwortlich dafür, dass diese Gespräche geführt werden und auch die gewünschten Folgen haben?

Wir reden vom Führungsrhythmus, den jede Organisation festlegen muss. Dieser sollte verbindlich in einem Reglement festgehalten sein. Dafür ist das strategische Organ verantwortlich, also der Vorstand oder der Stiftungsrat.

Was soll an diesen Gesprächen besprochen werden – und was nicht?

Es gibt ein Führungssystem, das heisst «Management by objectives – Management by exceptions». «Management by objectives» bedeutet, dass das strategische Organ dem operativen Organ die Zielsetzungen vorgibt. Diese Vorgaben wiederum halten sich an den Rahmen, den die Politik vorgibt. Die Geschäftsleitung muss Taktiken und Wege finden, wie man diese Ziele im Alltag erreichen kann.

Und was ist «Management by exceptions»?

Wenn die Geschäftsleitung sieht, dass es nicht möglich ist, die vorgegebenen Ziele zu erreichen – aus Gründen, die man vorher nicht hat erkennen können –, dann muss sie dies rap-

>>



Altersheimbewohnerinnen und -bewohner mit Betreuerin: «Ich stelle fest, dass Vorstände sich gerne ins alltägliche Geschäft einmischen, weil dieses konkreter ist und einfacher erscheint als die strategische Planung.»

Foto: Salvatore Di Nolfi/Keystone



Erhalten statt ersetzen

Die Holzstühle im Speisesaal des Alterszentrums Spycher in Roggwil zeigten nach Jahren täglicher Nutzung sichtbare Gebrauchsspuren. Statt sie zu ersetzen, wurden sie zur Instandstellung ins Werk von Girsberger in Bützberg gebracht. Dort schlifften Spezialisten die Holzgestelle von mehreren Dutzend Stühlen ab und lackierten sie wieder, polsterten Sitzflächen und Rücken neu und bezogen sie mit Kunstleder. Zusätzlich fertigte Girsberger 26 individuelle Tische mit einer Massivholzplatte in Buche und einem Chromgestell.

Girsberger hat bereits vielfach Bestuhlungen von Altersheimen und Seniorenresidenzen restauriert. Als Spezialist für Stuhl und Tisch vereinen wir die dazu notwendigen handwerklichen Kompetenzen und die Fertigungskapazitäten eines industriellen Betriebs unter einem Dach. Die fachgerechte Wiedereinrichtung von abgenutztem Mobiliar schont das Budget, leistet einen Beitrag zur Nachhaltigkeit und ermöglicht eine sanfte Modernisierung.

portieren, und zwar ausserhalb des normalen Rhythmus. Nun setzt man sich zusammen und fragt sich gemeinsam: Wie werden wir der neuen Situation Herr? Was unternehmen wir?

Das tönt nach Konfliktpotenzial. Denn von aussen ist ja vielleicht nicht unbedingt einsehbar und nachvollziehbar, warum man gewisse Ziele nicht erreichen kann.

«Ehrlichkeit und Transparenz sind unabdingbar für einen konfliktfreien Umgang.»

Natürlich muss eine Geschäftsleitung gut und nachvollziehbar begründen können, warum etwas nicht funktioniert. Das ist eine wichtige Voraussetzung.

Konflikte gibt es trotzdem.

Konflikte gibt es dann, wenn die Transparenz fehlt. Zu recht haben Vorstände nicht gern, wenn sie nicht informiert werden, was im Heim läuft – wenn sie das Gefühl haben, etwas werde verschwiegen. Offenheit, Ehrlichkeit und Transparenz sind unabdingbar für einen konfliktfreien Umgang miteinander.

Aber es kann auch als Misstrauen verstanden werden, wenn ein Vorstand dauernd über alles informiert sein will.

Natürlich soll ein Vorstand nicht dauernd im Heim herum-schnüffeln. Der Dialog passiert, wie ich gesagt habe, im vorgegebenen Rahmen des Führungsrhythmus. Die Geschäftsleitung eines Heims muss auch nicht über jedes Detail informieren, aber sie muss wissen, was für den Vorstand von Relevanz ist. Da muss man die richtige Balance finden.

Welche Voraussetzungen muss denn jemand mitbringen, der Einsitz nehmen will im Vorstand oder Stiftungsrat eines Alters- und Pflegeheims?

Sicher muss jemand strategisch denken können. Wichtig ist freilich auch, dass jemand das Vertrauen der Gemeinde oder des Gemeindeverbands hat, zu dem das Heim gehört. Und selbstverständlich muss jemand Interesse am Thema Alter haben.

Zum Teil allerdings sind Leute Mitglieder in den Heimvorständen oder -stiftungsräten, weil sie vom Gemeinderat delegiert werden – möglicherweise sogar contre coeur.

Das ist nicht gerade die beste Voraussetzung.

Tatsächlich. Und es besteht das Problem, dass es nach den nächsten Gemeinderatswahlen personelle Wechsel gibt, so dass die Ressorts von einem zur anderen übergehen und also auch die Delegierten für die Heime wechseln. Das ist sicherlich nicht ideal.

>>

Anzeige

zhaw Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Soziale Arbeit Weiterbildung

Machen Sie mehr aus sich. Und aus unserer Gesellschaft.

CAS Soziale Gerontologie
Erwerben Sie Fachwissen und Lösungsansätze für die Soziale Arbeit und die interprofessionelle Zusammenarbeit sowie Kenntnisse zu wesentlichen gesellschaftlichen Trends rund ums Alter. CAS-Start im September 2015.

NEU: CAS Gerontagogik
Lernen Sie, wie alte Menschen mit Einschränkungen anhand gezielter Methoden und Organisationsformen optimal unterstützt werden – damit sie körperlich wie psychisch lernfähig bleiben. CAS-Start im Januar 2016.

NEU: MAS Soziale Gerontologie
Beide CAS sind Wahlpflichtmodule dieses neuen Master of Advanced Studies.

Detailprospekte und Anmeldung unter
www.sozialarbeit.zhaw.ch

**Infoabend
15. April 2015:
jetzt
anmelden.**

diga **PFLEGE BETTEN**
care *Perfecta*

Bestes Preis-Leistungsverhältnis der Schweiz!



www.diga.ch/care
Telefon: 055 450 54 19
8854 Galgenen | 8600 Dübendorf |
1763 Granges-Paccot

Wie soll man das verhindern?

Ich habe keine Patentlösung. Aber ein Gemeinderat oder ein Zweckverband sollte schon Leute delegieren, die eine Affinität haben zum Thema Alter. Andererseits zeigt mir die Erfahrung, dass Leute sich auch in ein Thema einarbeiten können und sich schliesslich stark interessieren und engagieren. Man kann also durchaus mit einer geringen Affinität Mitglied eines Stiftungsrats werden und sich dann ins Thema vertiefen.

Und wenn das nicht passiert?

Man muss vielleicht ein Vorstands- oder Stiftungsratsmandat entkoppeln vom Ressortvorstand in einem Gemeinderat. Wenn jemand wirklich keine Affinität hat und sich überhaupt nicht für das Thema interessiert, dann soll man jemand anderen delegieren.

Was empfehlen Sie, wenn eine Situation vollständig verkachelt ist, wenn die Leute aus Vorstand und Geschäftsleitung überhaupt nicht mehr miteinander reden können?

Zuerst einmal empfehle ich ein Time-out. Dann bietet sich eine Mediation an. Das heisst: Eine aussenstehende Person begleitet als Coach die beide Gremien und sorgt dafür, dass wieder eine Gesprächskultur aufgebaut wird. Die Erfahrung zeigt: Ist die Situation zu verfahren, kommt man aus eigener Kraft nicht mehr hinaus.

Und wenn eine Mediation nichts fruchtet, muss ein Vorstand auch Leute entlassen?

Am Anfang muss sicher die Anstrengung stehen, jemanden wieder zu integrieren. Funktioniert das nicht, gehört allerdings auch zu den Führungsaufgabe, zu entscheiden, dass man sich trennt.

Am Fachkongress Alter in Basel plädierten Sie für eine Professionalisierung der Heimvorstände. Sollen bald in den Heimvorständen landauf, landab dieselben professionellen Vorstandsmitglieder sitzen?

Das meine ich damit nicht unbedingt. Aber man könnte abrücken von den politischen Vorständen und stattdessen Leute in die Vorstände berufen, die eine Beziehung haben zu Alters- und Pflegefragen, die wissen, wie ein Altersheim funktioniert, welche

Probleme es geben kann und so weiter. Es gibt solche Modelle bereits. Sie bewähren sich. Ein Gemeindevertreter kann dabei durchaus Mitglied des Vorstandes sein, das garantiert die Verbindung zur politischen Stufe.

Es braucht doch Vorstände, welche die Gemeinde oder die Region kennen, die vernetzt sind in der Gemeinde und in der Region?

Das ist sicher sinnvoll. Vielleicht nicht zu hundert Prozent. Aber man darf tatsächlich nicht vergessen: Das Geld kommt aus der Region. Da ist Verbundenheit mit den Menschen in dieser Region sicher von Vorteil.

Besteht bei der Professionalisierung der Vorstände nicht erst recht die Gefahr, dass diese noch mehr versucht sind, sich ins operative tägliche Geschäft einzumischen?

Diese Gefahr besteht tatsächlich. Wenn ich als Pflegefachfrau im Vorstand eines Heims bin, muss ich mich wohl schon ziemlich beherrschen, dass ich der Pflegeverantwortlichen im Heim nicht sage, wie ich das machen würde. Da braucht es Selbstkontrolle und ein klares Verständnis für die eigene – strategische – Rolle.

Und wer sorgt für diese Selbstkontrolle?

Das ist sicher Aufgabe des Präsidiums eines Vorstands. Vor allem ein falsches Rollenverständnis birgt sehr viel Konfliktpotenzial. Dies zu vermeiden ist auch eine, ich sage einmal, Erziehungsfrage. Dafür werden auch Kurse angeboten. Man kann lernen, mit einer Rolle umzugehen. Sich weiterzubilden ist notabene nicht nur eine Sache für die operativ tätigen Heimverantwortlichen, sondern auch für die Vorstände.

«Ein Vorstand kann sich zur Aufgabe machen, mehr Geld zu generieren.»

Sollen Vorstände sich von aussenstehenden Stellen beraten und begleiten lassen.

Es kann durchaus sinnvoll sein, wichtige Sitzungen von externen Leuten moderieren zu lassen. Das verhindert Betriebsblindheit und hilft, Dinge mit der nötigen Distanz zu betrachten. Oft ist es für einen Präsidenten oder eine Präsidentin schwierig, ein Gespräch zu moderieren und sich gleichzeitig inhaltlich zu engagieren. Darum empfehle ich in besonderen Situationen eine externe Begleitung.

Wenn genügend Geld zur Verfügung steht, ist es sicher leichter, ein Heim gut zu führen. Was aber, wenn man jeden Franken zweimal umdrehen muss und die Politik Sparen zur obersten Maxime erhoben hat?

Im Endeffekt hat man das Geld zur Verfügung, das man zur Verfügung hat. Punkt. Da kann man jammern, wie man will. Schulden zu machen, ist kaum eine Lösung. Aber ein Vorstand kann sich zur Aufgabe machen, mehr Geld zu generieren.

Wie denn?

Durch Fundraising-Aktivitäten. Da ist sicher von Vorteil, Leute in einem Vorstand zu haben, die vernetzt sind, die Türöffner für potenzielle Geldgeber sein können.

Wie geht man als Fundraiser für ein Alters- und Pflegeheim ganz konkret vor?

Es gibt Stiftungen, die in ihrem Zweck die Unterstützung sozialer Einrichtungen festgeschrieben haben. Diese kann man angehen. Aber auch Firmen, vermögende Privatpersonen, die vielleicht bereits eine Beziehung zum Heim haben. Und die öffentliche Hand hat zuweilen noch Töpfe, aus denen etwas fliessen kann. Es ist Aufgabe des Vorstands oder des Stiftungsrats, Ideen zu entwickeln und eine Fundraising-Strategie zu formulieren. ●

Die komplette Heimplösung.

Domis Consulting AG
 Kantonsstrasse 3
 6246 Altishofen
 +41 62 777 77 10
 info@domis.ch

www.domis.ch

«Unsere Anforderungen an die Informatik sind allgemein gross. Von Domis erhalten wir IT-, Software- und Webdienstleistungen direkt aus einer Hand, ohne damit Schnittstellenprobleme zu haben. Dies wirkt sich positiv auf die Stabilität aus.»

Olaf Toggenburger, Bethesda Alterszentren AG (Zürich)

«Ich darf ohne zu zögern festhalten, dass wir mit Domis alle Aspekte einer zukunftssträchtigen Partnerschaft erhalten haben und auch jetzt noch erhalten.»

Markus Schelbert, Stiftung Erlenhof (Reinach)

«Mich beeindruckt die Fachkompetenz, der hervorragende Support und die sympathischen, motivierten Mitarbeitenden, welche uns betreuen.»

Urs Tobler, Alterszentrum Guggerbach (Davos)

«Die intelligente und strukturiert aufgebaute Komplettlösung erlaubt es uns, mit weniger Aufwand mehr Arbeitsschritte zu bewältigen. Wir sind seit vielen Jahren ein zufriedener Kunde der Firma Domis.»

Heinz Maurer, Altersheim Aespliz (Ittigen)

«Auf nur einen Anbieter zu setzen, hat unserem Betrieb zu hoher Stabilität verholfen.»

Guido Hüster,
 Alterszentrum Willisau (Willisau)

«Die Kosten für die Leistungen der Domis sind absolut gerechtfertigt, fair und in keiner Art und Weise übertrieben! 95 % der Pflegebetriebe des Kantons Uri setzen auf das Komplettangebot der Domis.»

Urs Staub,
 Altersheim Spannort (Erstfeld)

«Ein entscheidender Erfolgsfaktor ist, nur auf einen Informatikpartner zu setzen.»

Interview mit **Olaf Toggenburger**, Direktor der Bethesda Alterszentren AG



Olaf Toggenburger, Direktor

Sehr geehrter Herr Toggenburger, als Direktor einer wachsenden Alters- und Pflegezentrengruppe innerhalb des Gesundheitswesens sehen Sie sich grossen Herausforderungen ausgesetzt. Was ist Ihr Geheimnis für den wichtigen Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben?

Zunächst einmal ist es so, dass mich meine beruflichen Tätigkeiten sehr erfüllen. Diese sind spannend, vielseitig und im positiven Sinn fordernd. Neben dem Berufsalltag widme ich mich gerne meiner Familie. Mit meinen vier Kindern, einem Hund, zwei Katzen und zwei Hasen habe ich einen sehr schönen und ebenfalls vielseitigen Ausgleich. Mein Privatleben erfüllt mich in allen Belangen. Ich schätze den Rückhalt meiner Familie ungemein und bin dankbar, stets darauf zählen zu können.

Der Alltag prägt immer mehr die Gesundheit. Was ist Ihr Gesundheitstipp, um in Form zu bleiben?

Die Bürotätigkeit mit dem vielen Sitzen, welche mein Beruf mit sich bringt, zwingt mich, in der Freizeit die Natur, die frische Luft und die generelle Bewegung intensiver zu erleben und zu geniessen. Ich bin kein Freizeitsportler, sondern schalte gerne bei gemütlichen Spaziergängen und kleinen

Wanderungen mit der Familie ab. Dank unserer idyllischen Wohnlage an der Thur sind wir auch viel am und mit dem Kanu auf dem Wasser. Auch ein schönes Abendessen mit interessanten Gesprächen und guter Gesellschaft helfen mir, zu regenerieren und vom Berufsalltag abzuschalten. Zudem bastle und repariere ich gerne etwas in Haus und Garten, obwohl ich als klassischer Büromensch nicht übermässig begabt bin.

Die Organisationen innerhalb der Langzeitpflege müssen sich positionieren und profilieren. Der Markt spielt eine immer grössere Rolle, und dies wirkt sich äusserst positiv auf die Leistung und das Marktangebot aus.

Wird in der Gesellschaft den mehrheitlich sozialen Arbeiten eines Altersheimbetriebs genügend Anerkennung gezollt?

Ich spreche lieber von gemeinnützigen und weniger von sozialen Arbeiten. Unsere Institution ist gemeinnützig tätig. Allfällige Gewinne werden vollständig reinvestiert, entweder direkt in die Betriebe oder durch die Stiftung Diakonot Bethesda in die Gebäude. Die Altersarbeit gilt in der Bevölkerung vielleicht nicht als gleich attraktiv wie beispielsweise der IT-Bereich. Dies ist vermutlich auf Faktoren wie die gesellschaftliche Diskussion über die Kosten, die eigene Angst vor dem Älter- oder Krankwerden und ähnliche zurückzuführen. Aber sobald die

Menschen mit der Branche in Kontakt sind, verändert sich das Bild. Das merken wir beispielsweise an positiven Rückmeldungen von Bewohnenden, am Interesse der Angehörigen oder an der regen Zusammenarbeit mit Behörden und Lieferanten. Auch unsere 60 Ausbildungsplätze in der Betreuung und Pflege, der Hotellerie und der Administration stossen auf grosses Interesse.

Entgegen allen anderen Wirtschaftszweigen ist im Heimmarkt die Akquisition von «Neuaufträgen» nahezu kein Thema. Bei der Bethesda Alterszentren AG ist die Ausgangslage ganz anders und die Ausrichtung des jungen Unternehmens stark konträr. Was ist der Hintergrund dafür?

Der Hauptgrund liegt in der Wachstumsstrategie. Wir möchten unseren heutigen Verbund von acht Heimen vergrössern. Bestehenden Alters- und Pflegeeinrichtungen bieten wir die Möglichkeit, sich in unsere Organisation zu integrieren. Mit Investoren und Investorinnen sowie Bauunternehmungen planen wir die Erstellung von neuen Einrichtungen. Privaten Trägerschaften wie auch der öffentlichen Hand bieten wir uns als Betreiberin von Alters- und Pflegeeinrichtungen an. Durch die verschiedenen Anbieter am Markt erhalten die betagten Menschen eine Wahlmöglichkeit, dies sehen wir als äusserst vorteilhaft an. Die Unternehmen innerhalb der Langzeitpflege müssen sich positionieren und profilieren.

Die Motivation ist oft die Basis für gute Leistungen. Was ist Ihr Ansporn, sich den anspruchsvollen Tätigkeiten in Ihrem Beruf zu stellen?

Die Motivation bei jeder Arbeit oder Tätigkeit ist nur vorhanden, wenn die Freude an dem, was man tut, gross ist. Mir gefällt meine Arbeit. Vieles gestalten, bewegen und nach meinen Vorstellungen umsetzen zu können, erfüllt mich und macht meine Tätigkeit für mich persönlich zum spannendsten Job, den ich mir vorstellen kann. Ursprünglich

habe ich den Pflegeberuf erlernt und war als Leiter Betreuung und Pflege sowie als Heimleiter tätig. Diese Grundlage verhilft mir heute zu noch mehr Motivation, weiss ich doch ganz genau, was an der Basis gefragt ist, was die Probleme sind und wie wir diese bewältigen können. Ich darf behaupten, dass ich mich in meinem Alltag verwirklichen kann. Das weiss ich sehr zu schätzen.

Ich bin dankbar, sagen zu können, in meiner beruflichen Tätigkeit meine Erfüllung gefunden zu haben.

Die Lebenserwartung in der Schweiz steigt stetig an, während immer weniger Kinder geboren werden. Was sind die grössten Herausforderungen innerhalb des Gesundheitsmarktes in den kommenden Jahren in Bezug auf die Überalterung?

Der Bedarf an Angeboten für ältere Menschen wird sich noch mehr intensivieren und steigen. Zudem müssen sich die Anbieter darauf einstellen, dass eine andere Art von Dienstleistungen gefragt sein wird. Nicht nur bei den rein stationären Leistungen wird es zu einer grösseren Nachfrage in Sachen mobile Leistungen, wie Wohnen mit Dienstleistungen oder betreutes Wohnen, kommen. Diesem Trend muss frühzeitig nachgekommen werden. Die Anbieter müssen mit den Leistungen zum Bewohner und nicht umgekehrt. Nur so kann die Lebensqualität für den Bewohner erhöht werden. Die grösste Herausforderung wird sein, über genügend qualifizierte Fachkräfte zu verfügen.

Das betreute Wohnen wird immer mehr zum Thema. Ist es für Alterszentren wichtig, diesem Angebot gerecht zu werden und darauf zu setzen?

Ja, das ist sehr wichtig, nur gilt es, entlang der gesamten Versorgungskette die richtigen Angebote bereitzustellen. Dabei muss man sich am aktuellen und künftigen Bedarf orientieren sowie regionale und soziologische Aspekte mitberücksichtigen. Wir als Gruppe verfolgen darum in der Angebotsgestaltung keine Einheitsstrategie. In Basel betreiben wir beispielsweise eine Alterssiedlung, die mit unserem Alterszentrum Wesley Haus verbunden ist. In der Region Wettingen können wir verschiedene dezentrale Wohn- und Pflegegruppen anbieten und in Küsnacht komfortable Alterswohnungen mit Service. Ich bin seit 30 Jahren in dieser Branche

tätig und überzeugt, dass es die klassische stationäre Wohnform mit Betreuung und Pflege auch in Zukunft noch brauchen wird. Als Anbieter im Altersbereich sind wir gefordert, uns zukunftsgerichtet aufzustellen.

Neben dem Bankensektor ist kaum ein Markt stärker reguliert als das Gesundheitswesen. Braucht es diesbezüglich eine Korrektur, oder sehen Sie die Regulierungen als berechtigt und richtig an?

Es gibt ganz viele Regulierungen, die berechtigt sind. Gerade wenn man die Qualität oder die Sicherheit ins Auge fasst, sind Regulierungen unabdingbar. Aus meiner Sicht gibt es sogar Kantone, welche bei den Qualifikationsanforderungen für Mitarbeitende eine zu wenig klare Position vertreten. Ich denke, dass es keine Korrekturen braucht. Wenn, dann sind gewisse administrative Bedingungen zu kritisieren; mit dem Rest sollten wir einfach im Sinne der Qualität leben lernen.

Gerade mit dem Schweizer Parliamentsystem ist ein inhaltliches Lobbying in unserem Land immer wichtiger. Hat das Gesundheitswesen genügend Botschafter in Bern?

Das Gesundheitswesen selber ist in Bern und in der Politik allgemein gut vertreten. Bei der Langzeitpflege würden ein bisschen mehr Nachdruck, Lobbying und Engagement auf politischer Ebene sicher nicht schaden. Ich würde mir allerdings wünschen, dass das Alter und die Altenpflege nicht immer nur als Kostenfaktor diskutiert würden.

Aus meiner Sicht sollte die Frage, wie wir als Gesellschaft mit hochbetagten oder pflegebedürftigen Menschen umgehen möchten, im Zentrum stehen.

Die Finanzierung speziell im Gesundheitssektor ist ein Dauerthema. Braucht es eine weitere Sozialabgabe?

Das glaube ich nicht. Ich halte die Pflegefinanzierung, wie wir sie heute vorfinden, für in Ordnung. Eine weitere Sozialabgabe erachte ich nicht als sinnvoll. Dort, wo eine Privatperson die Pflegeleistungen nicht mehr mit eigenen Mitteln bezahlen kann, ist es Aufgabe der Gesellschaft, zu helfen. Das wird auch in Zukunft so sein und entspricht dem Gedankengut einer solidarischen Gesellschaft.

Mit der Domis Consulting AG haben wir einen modernen, höchst kompetenten Partner, welcher uns Stabilität in allen Bereichen der Informatik bietet. Die erprobten Lösungen beeindrucken mich.

Zahlen & Fakten



Bethesda Alterszentren AG

Angeschlossene Betriebe mit 645 Mitarbeitenden, 538 stationäre Plätze und 115 Alterswohnungen.

Residenz, Küsnacht ZH
 Panoramapark, Küsnacht ZH
 Seerose, Männedorf ZH
 Salem, Ennenda ZH

Wesleyhaus, Basel BS
 Gellert Hof, Basel BS
 Prosenio, Enetbaden AG
 Rosenau, Enetbaden AG

bethesda



ALTERSZENTREN

Herr Olaf Toggenburger, Direktor
 Seestrasse 35
 8700 Küsnacht ZH
 +41 44 914 38 38
 info@bethesda-alterszentren.ch

Nicht nur die Finanzen stellen ein Problem dar, auch ist es schwierig, gut ausgebildetes Personal innerhalb der Pflegeabteilungen zu finden. Wie kommen Sie zu genügend qualifizierten Ressourcen?

Wir sind in der glücklichen Lage, keine grösseren Probleme zu haben, die vakanten Stellen zu besetzen. Wir haben uns auf die Fahne geschrieben, in Sachen Weiterbildung viel für die Mitarbeitenden zu tun. Unsere Trägerschaft, die Stiftung Diakonon Bethesda, ist Mitaktionärin bei Careum Weiterbildung. Damit verfügen wir über einen kompetenten Partner im Fort- und Weiterbildungsbereich. Nur so können wir den neuen und wachsenden Anforderungen gerecht werden. Zudem sind wir der Meinung, dass wir sehr attraktive Anstellungsbedingungen bieten. Zum Beispiel ist es bei uns so, dass die Mitarbeitenden bis 50 Jahre fünf Wochen Ferien erhalten und dass ab einem Alter von 50 Jahren sechs Wochen Ferien bezogen werden dürfen. Als eines von wenigen Unternehmen haben wir den Vaterschaftsurlaub eingeführt und stellen die Adoption der Mutterschaft gleich. Wir sind überzeugt, dass wir uns mit solch innovativen Massnahmen von der Konkurrenz abheben und den Mitarbeitenden attraktive Anstellungsbedingungen bieten können.

Es liegt an der Unternehmensleitung, den Mitarbeitenden immer wieder Wertschätzung für ihre Tätigkeit im Pflegeberuf entgegenzubringen.

Die Herausforderung, alle Mitarbeiterressourcen effizient einzuteilen, ist oft einer von vielen Erfolgsfaktoren. Wie entlasten die Software und die allgemeine Informatik im Hinblick auf die vielen zu bewältigenden Arbeitsschritte innerhalb des Betriebs?

Sie entlasten ungemein stark und sind nicht mehr wegzudenken. Neben der allgemeinen Informatik ist vor allem auch die Software peps.NET eine grosse Hilfe, um die angesprochene Effizienz und Qualität in der Planung zu erreichen. Gerade bei einem 24-Stunden-Betrieb mit Schichtwechsel ist eine verlässliche, funktionstüchtige und gut geplante Organisation elementar. Neben der Software muss entsprechend auch die IT-Systemtechnik einwandfrei funktionieren, damit die Basis für den



Gellert Hof, Basel

Programm- oder Applikationsbetrieb überhaupt gewährleistet ist. Hier haben wir mit der Domis Consulting AG einen wirklich kompetenten Partner, welcher beide Bereiche qualitativ optimal abdeckt.

Die Domis Consulting AG betreut Sie nun seit Jahren mit Dienstleistungen und Produkten im Bereich Software, IT und Web. Was ist der Grund für Ihre langjährige Treue?

Ich kenne die Firma Domis schon länger und habe bereits bei früheren Tätigkeiten grössere Projekte sehr zufriedenstellend mit Domis umgesetzt. Dieses Grundvertrauen hat bei der Entscheidungsfindung natürlich eine Rolle gespielt. Der Hauptgrund liegt jedoch im attraktiven Gesamtpaket. Jeder, der mit Informatik zu tun hat, kennt das zermürbende Problem mit dem Umherschleichen der Verantwortlichkeiten. Bei Informatikproblemen ruft man den Softwarepartner an, dieser erklärt, weshalb der systemtechnische IT-Partner zuständig ist, und dieser wiederum bringt dann den Hostingpartner ins Spiel. Das Ganze führt zu schlechten Reaktionszeiten, ausbleibenden Lösungen, erhöhten Kosten und nicht zuletzt zu Ressourcenbindungen im Unternehmen. Der Erfolgsfaktor schlechthin ist, auf einen Partner zu setzen, welcher professionell den Bereich der klassischen IT inklusive der wichtigen Hardware- und Softwarebetreuung und des Webbereichs abdeckt. Ein weiterer markanter Vorteil von nur einem Anbieter ist, dass die Schnittstellen- und die Kompatibilitätsproblematik endgültig der Vergangenheit angehören. Auch rund um den Support entstehen so viele Vorteile, welche erzielt werden können, wenn man auf einen einzigen Partner setzt. Dass Domis der unbestrittene Marktführer ist, war ein weiteres starkes Argument, welches gewährleistetete, dass wir auf einen Partner mit Zukunft setzen. Unsere Qualitätsanforderungen, speziell an IT und

Software, sind hoch, und ich bin überzeugt, dass wir bei dem Partner sind, welcher uns in bestmöglicher Form gleichbleibend kompetent betreut. Wir sind sehr zufrieden mit der Stabilität und dem hervorragenden Service.

Mit der Integration von finanz.NET und personal.NET in die Heimplösung sind Schnittstellenprobleme kein Thema. Dies führt zu einem kostengünstigeren Betrieb der einzelnen Softwarebestandteile.

Welche Aspekte sind für Sie bei der Wahl des Software- und Informatikpartners und für die Zusammenarbeit mit ihm entscheidend?

Zunächst einmal muss der Partner auf dem neuesten Technologiestand sein und innerhalb des Marktes auch eine Leaderposition im Bereich der Qualität und Stabilität aufweisen. Ein schneller, lösungsorientierter Support und rasche Unterstützung im operativen Betrieb sind grundlegende Bedingungen. Wir sind, wie bereits erwähnt, ein 24-Stunden-Betrieb, und auch ich arbeite zu unterschiedlichsten Zeiten. Mein Anspruch ist es, immer arbeiten zu können. Mit der Domis Consulting AG haben wir moderne, höchst kompetente Partner, welche uns Stabilität in allen Bereichen der Informatik bieten. Die erprobten Lösungen

beeindrucken mich, das darf ich ohne zu zögern festhalten.

Mit dem Produkt heim.NET hat die Domis ein Produkt lanciert, das vielfältig und funktionell ist. Was sind aus Ihrer Sicht die elementaren Vorzüge, die Ihnen stark helfen, die anfallenden Pendenzen zu bewältigen?

heim.NET ist bei unseren Mitarbeitenden sehr beliebt, weil es handlungsleitend und einfach zu handhaben ist. Alle im Alltag nötigen Funktionalitäten lassen sich problemlos abbilden, und für besondere Anforderungen stehen Zusatzmodule zur Verfügung. Das moderne Softwareprogramm erlaubt es unserer stark wachsenden Unternehmungen, sowohl auf Ebene Alterszentrum als auch auf Ebene Gruppe Arbeitsprozesse zu vereinfachen und zu vereinheitlichen.

Die volle Integration einer Finanz- und Personallösung in die Heimverwaltungslösung wurde mit heim.NET umgesetzt. War dies der ausschlaggebende Grund für Ihre Entscheidung, das Produkt zu kaufen?

Wir wollten ein Produkt, welches vieles in einem beinhaltet. Mit der Integration von finanz.NET und personal.NET in die Heimlösung sind Schnittstellenprobleme kein Thema. Dies führt zu einem einem kostengünstigeren Betrieb der einzelnen Softwarebestandteile. Unser Finanzchef, welcher während mehr als 30 Jahren in der Bankenwelt tätig war, ist von der schlanken Lösung beeindruckt und attestiert insbesondere finanz.NET eine optimale Anpassung an die Alltagsanforderungen. Auch im Bereich der Personal- und Lohnsoftware können wir ein sehr positives Fazit ziehen.

Unsere Anforderungen an die Informatik sind allgemein gross. Von der Domis erhalten wir IT-, Software- und Webdienstleistungen direkt aus einer Hand, ohne damit Schnittstellenprobleme zu haben. Dies wirkt sich positiv auf die Stabilität aus.

Mit dem Einsatz der elektronischen Pflegedokumentation werden Prozesse in der sehr kostspieligen Pflege optimiert. Wie wirkt sich bei Ihnen der Einsatz von easyDOK auf das Pflegepersonal aus?

Als Direktor ist es meine Aufgabe, dort, wo hohe Kosten anfallen, für effiziente Abläufe zu sorgen. Gemeinsam mit der Geschäftsleitung nehme ich diese Herausforderung in allen Bereichen an und führe klare Prozesse ein. Damit diese umgesetzt werden können, sind wir einmal mehr auf die Software angewiesen. easyDOK unterstützt diese Prozesse im Pflegebereich und ist dort nicht mehr wegzudenken. Bereits als Mitglied der Geschäftsleitung der städtischen Altersheimbetriebe Zürich habe ich mit dem Produkt beste Erfahrungen gemacht.

Der Onlineauftritt ist auch im Gesundheitswesen immer stärker und professioneller gefordert. Ist Ihr Onlineauftritt eine reine Image-Geschichte? Wo sehen Sie die Chancen, um Ihren Betrieb im World Wide Web darzustellen?

Unsere Gesellschaft lebt immer mehr von den Informationen im Onlinebereich. Es ist für jedes Unternehmen, unabhängig von der Grösse und Branchenzugehörigkeit, wichtig, strukturiert, klar und nachhaltig zu informieren. Dass wir die Bereiche Website, Hostings und Onlinekommunikation vom gleichen Partner beziehen können wie die IT- und Softwarelösungen, ist für uns ein Vorteil. Die Komplettlösung zu erhalten, ist unser Bedürfnis und unser Anspruch zugleich. Von der Domis erhalten wir dieses gesamtheitliche Angebot.

Wenn Sie unsere Landesregierung beraten dürften, welche Veränderungen würden Sie sich für unser Land wünschen?

Die politische Stabilität haben wir unserem politischen System und der gelebten Demokratie zu verdanken. Auch wenn sie manchmal äusserst eigenartige Blüten treibt, wie wir schmerzlich am Resultat der Masseneinwanderungsinitiative merken mussten. In unserer Branche können wir den Personalbedarf nicht ausschliesslich durch inländisches Fachpersonal decken. Und die gleichen Leute, die überall die aufgeblasene Administration beklagen, schaffen für uns aufwendigste Bewilligungsverfahren, die Personalrekrutierung unnötig erschweren und verteuern. Ich persönlich schätze unsere Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund. Sie leisten einen wichtigen, unverzichtbaren Beitrag in ihrem Arbeitsfeld und bereichern unsere Teams und den Alltag unserer Bewohnenden. In dem Sinne würde ich mir von allen politisch Verantwortlichen wünschen, dass sie bei ihren Entscheidungen die Vielfalt als wesentlichen Wert mitberücksichtigen.

Was ist in Ihren Augen die grösste Errungenschaft der Schweiz?

Das Staatsgebilde unserer Nation und die Kultur, die wir unter den Sprachregionen pflegen, sind die grösste Errungenschaft. Auch dass wir es verstanden haben, auf sieben Bundesräte statt nur auf einen Staatspräsidenten zu setzen, zeichnet uns aus.

Wir danken herzlich für das informative Gespräch und wünschen alles Gute und weiterhin viel Erfolg.

Domis Aktuell

Impuls

Veranstaltungen 2015

Der Austausch fördert und bereichert. Vor allem in schnellleibigen Zeiten mit immer temporeicherer Veränderungen ist der Austausch unter Berufskollegen immer wichtiger. Neben der viel gelesenen Interviewserie möchten wir auch im Jahr 2015 die beliebten «Domis Impuls»-Veranstaltungen weiterführen. Mit regionalen Informationstagungen zu unseren Produkten und wichtigen Marktthemen sowie einem Ausblick in die Zukunft fördern wir regelmässig die zielgerichtete Zusammenarbeit mit Ihnen. Gleichzeitig erhalten die Teilnehmenden eine optimale Basis für den Gedankenaustausch untereinander.

Domis Impuls-Termine 2015

Frühjahr

Do. 26.03.15	Region Zürich
Do. 23.04.15	Region Luzern
Mo. 04.05.15	Region St. Gallen

Herbst

Do. 03.09.15	Region Bern
Do. 10.09.15	Region Uri
Do. 17.09.15	Region Basel
Do. 24.09.15	Region Graubünden
Do. 20.10.15	Region Oberwallis

Weitere Informationen und Anmelde-möglichkeiten finden Sie unter www.impuls.domis.ch

Domis Consulting AG

Text: Jan Braunschweiler und Jörg Strebel

Layout: Michelle Krischker

Das Alter erproben – mit dem Simulationsanzug «Age Man»

So fühlt es sich an, alt zu sein

Muss man selbst achtzig sein, um zu verstehen, welche Schwierigkeiten ein alter Mensch im Leben hat? Nein. Der Alterssimulationsanzug «Age Man» lässt junge Pflegende erfahren, mit welchen funktionellen und sensorischen Schwierigkeiten Menschen im Alter täglich konfrontiert sind.

Von Anne-Marie Nicole

«Auf einen Schlag fühle ich mich fünfzig Jahre älter!», sagt Danièle. «Ich will nicht alt werden», seufzt Rosette. «Das sind nicht gerade rosige Aussichten», bekräftigt Clara. «Das Schlimmste ist, die Sinne zu verlieren: den Tastsinn, das Gehör, das Sehvermögen», stellt Benoît fest.

Die vier jungen Menschen gehören zum Pflegepersonal der Altersresidenz «Jardins de la Plaine», zu der ein Pflegeheim sowie altersgerechte Wohnungen in Yverdon VD gehören. Zusammen

mit Kolleginnen und Kollegen probieren sie gerade einen Alterssimulator aus, um die funktionellen und sensorischen Defizite und Einschränkungen besser verstehen zu lernen, die mit dem Älterwerden einhergehen.

«Zu wissen, dass die Bewo-

nerinnen und Bewohner, die wir bei uns aufnehmen, verschiedene Umstellungen in Kauf nehmen müssen, mit Einschränkungen und Behinderungen zu kämpfen haben, ist das eine. Etwas anderes ist es, diese Umstellungen und Behinderungen am eigenen Leib zu erfahren!», erklärt Sandrine Heuls, die Leiterin der Altersresidenz «Jardins de la Plaine». «Aufstehen, sich anziehen, zuhören, etwas anschauen – mit welchen Anstren-

«Sie kümmern sich um alte Menschen. Es ist Zeit, dass Sie erfahren, was es heisst, alt zu sein.»



Ein junger Pfleger zieht sich den Age-Man-Anzug an: Das Gewicht der

gungen sind diese Handlungen ab einem gewissen Alter verbunden!» Um dafür ein Bewusstsein zu schaffen, hat Sandrine Heuls beschlossen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Abteilungen, inklusive der Nachtwache, die Möglichkeit zu geben, sich in hochbetagte Menschen, die sie in ihrem Berufsalltag begleiten, hineinzusetzen. Bis Ende März können die rund 150 Angestellten in kleinen Gruppen von 6 bis 8 Personen den von Curaviva zur Verfügung gestellten Alterssimulationsanzug testen. Ein zuvor dafür geschultes Kadermitglied leitet sie dabei an. «Ziel ist es, das gesamte Personal zu sensibilisieren und Anstoss zu geben zu Überlegungen über unser berufliches Verhalten und über die Art und Weise, wie wir mit Menschen in einer Abhängigkeitssituation umgehen», präzisiert Sandrine Heuls.

Das Ergebnis wissenschaftlicher Erkenntnisse

Der Simulationsanzug wurde vom Meyer-Hentschel-Institut in Saarbrücken konzipiert, das seine Forschungsarbeiten seit dreissig Jahren auf die demografische Alterung fokussiert, insbesondere auf die Ansprüche und Bedürfnisse der alternden Babyboomer-Generation. Der vom Institut entwickelte Anzug mit

Während Benoît in den Anzug schlüpft, durchläuft er einen raschen Alterungsprozess.

dem Namen Age Man hat in zwei grossen, schweren Koffern Platz. Das Konzept beruht auf wissenschaftlichen Erkenntnissen zum Alterungsprozess. Der Age-Man-Anzug wurde bereits in mehreren Altersinstitutionen in Deutschland, Österreich und der Deutschschweiz ausprobiert, kam aber auch schon in

Unternehmen des öffentlichen Verkehrs, bei der Feuerwehr und Polizei, in Ausbildungszentren, Schulen und Universitätskliniken zum Einsatz. In der Westschweiz ist die Altersresidenz «Jardins de la Plaine» die erste Institution, die damit arbeitet.

«In Ihrem Berufsalltag kümmern Sie sich um betagte Menschen. Es ist deshalb höchste Zeit, dass Sie erfahren, was es bedeutet, alt zu

sein», kündigt die Leiterin der kleinen Gruppe von Pflegemitarbeitenden die Schulung an, für die sie an diesem Nachmittag zusammengekommen sind. Sie vergisst auch nicht, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an die Regeln der Sorgfalt zu erinnern, die sie im Umgang mit dem Material einzuhalten haben. Denn neben dem spielerischen Aspekt hat der Anzug auch einen Preis: 4500 Franken.

In einem Bereich, der dem Wohnraum der Bewohnerinnen und Bewohner nachempfunden ist, beginnen sie nun mit dem Experiment. An Ellbogen, Knien und schliesslich auch am Nacken werden Orthesen angebracht. Diese simulieren die ersten Beschwerden bei Arthrose und die Steifheit der Gelenke, die sich langsam einstellt. Zudem schränken sie die Beweglichkeit ein. Auf Höhe der Nieren wird sodann ein breiter Gürtel umgeschnallt, der den unteren Teil des Rückens blockiert. Jetzt ist es aus mit Hula-Hoop und Treppensteigen in Windeseile. Die Stimmung unter den Pflegenden ist locker, sie scherzen, lachen und witzeln mit ihrem Kollegen, dem 28-jährigen Pflegefachmann Benoît, während er in die verschiedenen Teile des Anzugs schlüpft und dabei einen raschen Alterungsprozess durchläuft.

Das Gewicht der Jahre

Ein zentraler Teil von «Age Man» ist die zehn Kilogramm schwere Weste, die wie das Gewicht der Jahre auf den Schultern des Trägers lastet und bald einmal auf die Brust drückt. Sie soll das Gefühl von Müdigkeit, Erschöpfung und Schwäche vermitteln, das Menschen im Alter zu spüren bekommen. Nicht in erster Linie weil sie an Gewicht zulegen, sondern weil die Muskeln schwächer werden und den Körper nicht mehr optimal stützen können. Jetzt zieht Benoît die Handschuhe aus weisser Baumwolle an, die den Fingern jede Sensibilität entziehen. Über diese Handschuhe kommen noch Halbhandschuhe aus Leder, die fest an den Handgelenken angebracht sind und die Geschicklichkeit der Hand einschränken.

Nun treten die ersten Schwierigkeiten auf: Taille und Beine verfügen nicht mehr über die Biegsamkeit, die für ein problemloses Anziehen der weiteren Teile von Age Man nötig sind, etwa

>>



Jahre soll erfahrbar werden.

Fotos: Thierry Porchet

Altersinstitutionen, die sich für eine interne Schulung mit dem Age-Man-Anzug interessieren, wenden sich an Markus Leser, Fachbereichsleiter Menschen im Alter bei Curaviva Schweiz: m.leser@curaviva.ch.



PERSONALBERATUNG

WEIL GUTES PERSONAL ZÄHLT

**Wir bieten Experten auf Abruf.
Flexibel. Professionell.**

Die Personalberatung von CURAVIVA Schweiz bietet Ihnen kurzfristig abrufbare und massgeschneiderte Unterstützung für schwierige Personal- und Fachfragen. Dies kann Management auf Zeit, Ausbildungsverantwortung oder Sicherung der Qualität umfassen. Setzen Sie sich mit uns in Verbindung, wir informieren Sie gerne (e.tel@curaviva.ch / Tel. 031 385 33 63).

www.curaviva.ch/personalberatung



Online einkaufen mit Genuss.

Planen, organisieren, bestellen und verwalten mit Scana INTEGRALE.



Ihr echter Gastro-Partner

EN GESCHÄFTSBEREICH VON SAVIVA
Since Food Services

Weiterbildung auf Hochschulniveau

Für Fach- und Führungspersönlichkeiten im Gesundheitswesen | www.fhsg.ch/wb-gesundheit

Nächster Infoanlass: 27. Mai 2015

Weiterbildungszentrum FHS St.Gallen –
den eigenen Weg finden
weiterbildung@fhsg.ch | +41 71 226 12 50

 **FHS St.Gallen**
Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

www.fhsg.ch
FHO Fachhochschule Ostschweiz



Dr. Stefan Christen, Absolvent
MAS in Health Service Management

des ebenfalls mit Gewicht beschwerten Overalls. Ausserdem macht das Gewicht der Weste den Träger kurzatmig. Um in die Hose zu schlüpfen, muss sich Benoît deshalb hinsetzen und mit einer Hand zunächst das eine, dann das andere Bein stützen – oder einfach jemanden um Hilfe bitten. Die Finger haben Geschicklichkeit und Feinmotorik verloren, um das schwere Oberteil des Overalls richtig zuzuknöpfen. «Ach so! Jetzt verstehe ich, warum die Bewohnerinnen und Bewohner die oberen und unteren Knöpfe meistens offenlassen!», sagt Benoît. «Man müsste den Angehörigen sagen, sie sollten keine Kleider mit zu vielen Knöpfen kaufen», fügt eine seiner Kolleginnen hinzu. Während sich der Pflegefachmann mit den Knöpfen seines Oberteils herumschlägt, drängen ihn seine Kolleginnen und Kollegen in freundlichem Ton: «Schnell, schnell, Herr Benoît! Es ist Zeit fürs Mittagessen. Wir müssen jetzt in den Esssaal runtergehen!» – Genau so, wie sie es manchmal mit den Bewohnerinnen und Bewohnern tun. Der Anzug wird schliesslich mit Kopfhörern, die die Geräusche dämpfen und die hohen Frequenzen filtern, sowie mit einem Visier ergänzt, das das Blickfeld einschränkt, die Sicht trübt und die Farben schwächt. Dadurch taucht Benoît in eine Art sensorische Isolation.

Übungen, die Alltagssituationen simulieren

Der Reihe nach ziehen alle Teilnehmenden den Anzug an und machen verschiedene Übungen, die Alltagssituationen simulieren: eine Tasse Tee einschenken, mit den Fingern nach der gelben – und nicht nach der weissen! – Pille zuunterst in einem kleinen Behälter greifen, die Seiten eines Buchs umblättern, die Treppe rauf- und runtergehen, ein auf den Boden gefallenes Geldstück suchen und aufheben, sich schlafen legen und das Bett verlassen. «Helft mir!», ruft Clara, die im Bett liegt und Schwierigkeiten beim Aufstehen hat. «Nein!», erwidern ihre Kolleginnen und Kollegen im Chor – ganz im Sinn des Prinzips, möglichst viel Autonomie zu erhalten, das die Einrichtung in Yverdon praktiziert. Allerdings verhindern die Gebrechen des Alters in vielerlei Hinsicht ein autonomes Leben: Einfache Handlungen und viele Alltagsaktivitäten werden zu regelrechten Herausforderungen.

Mehr Einfühlungsvermögen und Toleranz

Das Lachen, das zu Beginn der internen Weiterbildung zu hören war, ist einem Wetteifer und einem ernsthafteren Gedankenaustausch gewichen. «Die Erfahrung, die wir mit dem Age Man gemacht haben, stellt unser Verhalten in Frage», erklärt Michela Sirica, die Pflegedienstleiterin des Heims, die den Schulungsnachmittag leitete. «Sie löst Diskussionen über ethische Fragen in konkreten Situationen aus, die wir im Alltag antreffen: Wann tun wir das Richtige? Wenn wir die Bewohnerin, den Bewohner selbst machen lassen oder wenn wir an seiner, ihrer Stelle handeln?» Darüberhinaus geben die Übungen mit dem Age-Man-Anzug wertvolle Hinweise auf Sturzrisiken und für die Klärung von Klagen der Bewohnerinnen und Bewohner.

Die einen der Gruppe, die an der Schulung teilnahmen, fühlen sich in ihrem Verhalten bestärkt, nachdem sie am eigenen Leib erfahren hatten, wie sich das Alter anfühlt. Benoît beispiels-



Sich ins Bett legen im Age-Man-Anzug: Die Biegsamkeit der Glieder hat spürbar abgenommen.

weise meinte, er werde die Bewohnerinnen und Bewohnern weiterhin direkt anschauen, wenn er mit ihnen spricht, um so die Hördefizite zu kompensieren. Andere liessen sich dazu ermutigen, ihr Verhalten anzupassen: Den Rhythmus der Bewohner mehr zu respektieren, sich eines angemesseneren Kommunikationsstils zu befehligen und schneller auf die Klingel zu reagieren.

«Aber Vorsicht!», warnt Sandrine Heuls und weist auf die Grenzen des Experiments hin. «Übereifrig dürfen wir nicht handeln, nur weil wir jetzt sozusagen wissen, was es bedeutet, alt zu sein.» Vielmehr soll die eben gemachte Erfahrung das Bewusstsein schärfen, das Einfühlungsvermögen und die Toleranz fördern. Man müsse, so Heuls, das Experiment insofern

auch etwas relativieren, als man in Wirklichkeit ja nicht auf einen Schlag alt werde. «Mit dem Age Man wird ein beschleunigtes Altern spürbar gemacht, während die Defizite in der Realität meist die Folge eines Prozesses sind, der sich über Jahre hinzieht.» Manchmal seien sich die betagten Menschen der erlittenen Verluste selbst gar nicht bewusst. Ausserdem leiden zum Glück nicht

alle Betagten an allen Beschwerden, die der Age-Man-Anzug simuliere. Ob viele oder wenige Einschränkungen: Ausziehen können die betagten Menschen ihren Altersanzug im richtigen Leben nicht mehr – anders als die Schulungsteilnehmenden, die den Age Man nach ein paar Minuten Ausprobieren wieder los sind. ●

Ist es richtig, die Bewohnerinnen und Bewohner machen zu lassen? Oder an ihrer Stelle zu handeln?

Der stille Partner im Pflegeteam

Intelligente Realtime-Tracking-Lösungen schützen Bewohner, Pflegekräfte und das Inventar

Wie in anderen Branchen setzt sich auch im Gesundheitswesen der Trend zu vernetzten, IP-fähigen und weiteren mobilen Technologien und Services immer weiter durch. Pflegerufsysteme bilden als übergreifende Plattformen die Basis, um vielfältige Technikkomponenten zu integrieren und vernetzen – von IP-DECT-Handys über Zutrittskontrolle, Videoüberwachung bis hin zu Brandschutzanlagen. Auch Realtime-Tracking-Lösungen wie Elpas lassen sich einbinden, oder als eigenständige drahtlose Pflegerufanlage betreiben. Tyco Integrated Fire & Security bietet hierzu mit Elpas ein modulares System, das vielfältige Funktionen bündelt: vom drahtlosen Pflegeruf, Personen- und Desorientierten-Schutz über Gerätetracking bis zur Protokollierung von Pflegeprozessen. Dabei sorgt die Echtzeit-basierte Technik neben flexibler und lückenloser Kommunikation und Dokumentation für reibungslose Abläufe sowie für mehr Sicherheit im Pflegealltag.

Stichwort Sicherheit: Der Aufenthaltsort von Demenzerkrankten und des Pflegepersonals sollte in stationären Pflegeeinrichtungen jederzeit genau bekannt – und erforderliche Hilfe und Unterstützung stets vor Ort verfügbar sein. Integrierte Echtzeit-Lokalisierungssysteme (Real-Time Locating Systems) schaffen, etwa über die Ortung und



Identifizierung von Personen, einen verbesserten Personenschutz. Die zu schützenden Heimbewohner tragen aktive Transponder diskret als Armbänder, das Pflegepersonal nutzt kombinierte aktive / passive Transponder als Ausweis. Neben Tragekomfort und Sicherheit der Tags sind die Skalierbarkeit und der modulare Aufbau der Hard- und Software der Realtime-Tracking-Lösung entscheidend. Nur so ist eine flexible, nahtlose Integration in die bauliche und technische Infrastruktur sowie die Arbeitsabläufe der jeweiligen Pflegeeinrichtung gewährleistet. Zudem setzen Funktions- und Investitionssicherheit eine ganzheitliche Betreuung durch eine Fachfirma – von der Planung, Technikauswahl und Integration bis hin

zur Wartung der Systeme – voraus. Weiterhin sind rechtliche wie den Datenschutz betreffende Bestimmungen jederzeit einzuhalten.

Elpas spannt ein unsichtbares Sicherheitsnetz. Das Zusammenspiel von Radio Frequency (RF), Infrarot (IR) und Low Frequency (LF) -Sensoren und Signalübertragung generiert ein unsichtbares Sicherheitsnetz innerhalb von Gebäuden, aber auch in geschützten Aussenanlagen. LF-Sender, in der Nähe von Türen installiert, überwachen dabei als Detektions- und Alarmsysteme einzelne Türen und Schutzbereiche. Verlassen desorientierte Bewohner ihren Schutzbereich, entschlüsselt ihr am Arm getragener aktiver RTLS-Transponder (Real-Time Locating Systems) innerhalb des Sendebereichs des LF-Senders dessen eindeutige ID-Adresse und sendet diese per Radio Frequency an eine übergeordnete Gefahrenmanagementzentrale – oder löst einen Notruf auf der vorhandenen Pflegerufanlage aus. Das Personal kann somit die Informationen zu den Standorten von Demenzerkrankten am Überwachungsmonitor jederzeit exakt lokalisieren, visualisieren und kontinuierlich im Blick behalten.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Sicherung und Ortung von Hilfsmitteln. So lässt sich mithilfe der aktiven Echtzeit-Lokalisierung Inventar exakt orten und identifizieren. Transponder zum Schutz von Gegenständen sind zusätzlich gegen Manipulation und Entfernen alarmgesichert – und bieten zuverlässigen Schutz vor Diebstahl. Zudem lassen sich insbesondere trag- und fahrbare Ausrüstungen effizient verwalten und nutzen – ein wesentlicher Aspekt in puncto Rentabilität. Ob Rollstühle, Rollatoren oder fahrbare Stuhl- und Sitzwaagen: Die standortgenaue Identifizierung und Lokalisierung technischer Geräte durch Elpas gewährleistet die schnelle Verfügbarkeit von mobilem Inventar - ohne aufwendiges Suchen. Ausserdem lassen sich Services wie Wartung und Eichungen fristgerecht ausführen und dokumentieren. Ferner ist der Publikumsverkehr in Pflegeheimen über entsprechende Besucher-Ausweise (aktive / passive RFID-Transponder) sicherer zu managen. Zutrittsrechte und die Begleitung dementer Patienten durch Angehörige können eindeutig geregelt und im Bedarfsfall nachvollzogen werden.

Im Ergebnis bilden Mensch und ergänzende Technik eine sinnvolle Allianz, um bei der Bewältigung zukünftiger Aufgaben der Pflegebranche zu unterstützen. Dabei nutzen moderne RTLS-Technologien nachhaltig, indem sie wertvolle Rahmenbedingungen für mehr Betreuungs- und Pflegequalität schaffen.

Tyco Integrated Fire & Security (Schweiz) AG
 Industriestrasse 4
 8752 Näfels
 Telefon: 058 445 40 00
 Fax : 058 445 43 01
 tyco.ch@tycoint.com
 www.tyco.ch

Wie die Elterngeneration mit der jungen Generation konfliktlos zusammenarbeiten kann

Wenn Erfahrung und Loyalität auf jugendliche Selbstsicherheit treffen

Junge Menschen haben oft andere Lebenshaltungen und Arbeitseinstellungen als ältere. Das kann zu Problemen führen, wenn in Heimen unterschiedliche Generationen zusammenarbeiten müssen. Wirtschaftsprofessorin Jutta Rump erklärt, wie es trotzdem funktionieren kann.

Von Claudia Weiss

Bewerbungssituation: Der 24-jährige Bewerber sitzt vor der fast doppelt so alten Frau, die allenfalls seine künftige Chefin werden soll, offen und bereitwillig beantwortet er ihre Fragen zu seinen Qualifikationen. Am Ende wendet sie sich an ihn: «Haben Sie noch Fragen?» Und staunt nicht schlecht, als der Bewerber ganz selbstverständlich eine ausführliche Checkliste aus seiner Mappe zieht. Ihre Stelle hat eine Spalte neben etlichen anderen Arbeitgebern erhalten, der Kandidat geht die Liste minutiös durch und kreuzt alle seine Fragen ab. «Von einem Moment auf den anderen war ich in die Rolle der interviewten Person gerutscht», erinnert sich die Chefin heute. Nach einer satten Viertelstunde lässt der Kandidat seinen Blick über die Antworten schweifen, nickt dann und sagt wohlwollend: «Ja, ich glaube, Sie kommen in die engere Auswahl.»

Eine überaus amüsante Situation, und keine erfundene: Bei der Chefin handelt es sich um Jutta Rump, Professorin für Personalmanagement und Organisationsentwicklung an der Hochschule Ludwigschafen und Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability. Und der kecke Kandidat hatte sich bei ihr um eine Stelle als Assistent beworben. Rump schluckte zuerst einmal leer und erwiderte automatisch: «Danke, das

freut mich.» Danach ärgerte sie sich fast ein wenig darüber, und dennoch kann sie heute über die absurde Situation herzlich lachen. Immerhin gehört sie selber einer Generation an, die gegenüber Vorgesetzten noch «ordentlichen Respekt» hat.

Betriebe müssen einen Spagat hinlegen

Genau da, sagt die lebhafteste deutsche Professorin, liegt das grosse Problem, das in der heutigen Arbeitswelt Tag für Tag die Zusammenarbeit erschwert. Auch in Alters- und Pflegeheimen: «Sie stehen in einem besonders grossen Spannungsfeld.» Einerseits brauchen immer mehr alte Menschen immer mehr Pflege und Betreuung, während zugleich immer höhere technische und ökonomische Anforderungen erfüllt werden müssen, sagt sie: «Betriebe müssen ihre Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit auf dem heutigen Niveau halten und mög-

lichst noch erhöhen, und zugleich müssen sie versuchen, überhaupt genügend Mitarbeitende zu finden.» Und genau da, jetzt beginnen Jutta Rumps Augen zu blitzen, wird es spannend. Denn dafür müssten die Betriebe einen veritablen Spagat vollbringen: Sie müssen mit immer älteren Mitarbeitenden arbeiten, gleichzeitig aber auch mit jungen zurechtkommen, die eine ganz neue Arbeitsauf-

fassung haben. Kurz: Sie müssen Mitarbeiterinnen aus der Babyboomer-Generation (vor 1970 Geborene) und solche aus der Internet- oder Generation Y (nach 1985 Geborene) unter einen Hut bringen.

Die Unterschiede zwischen den beiden Generationen sind teils so gross, dass es oft kaum möglich scheint, im selben Team Mitarbeitende beider Generationen zu vereinen: Auf der einen Seite die gestandenen Babyboomer mit jahrelanger Berufserfahrung, stark leistungsorientiert oft bis über die Schmerzgrenze hinaus, bereit, auch in unangenehmen Situationen

Heute kann es passieren, dass Angestellte und Chef für einen Moment die Rollen tauschen.

>>

durchzubeissen und oft fast bedingungslos loyal und respektvoll gegenüber Vorgesetzten.

Auf der anderen Seite die Generation Y, die Berufsneulinge, ebenfalls stark leistungsorientiert, gleichzeitig aber sehr selbstbewusst und mit dem klaren Anspruch, dass eine Arbeit auch befriedigend und erfüllend sein muss. Zwar bereit, durchzubeissen, aber nur wenn die Balance am Ende stimmt; respektvoll gegenüber Vorgesetzten, aber mit dem klaren Anspruch, dass ihnen ein offener Führungsstil geboten wird und eine Entscheidungsbeteiligung.

Voller Elan, wenn die Arbeit befriedigend ist

Das heisst dann im Arbeitsalltag, dass sich junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voller Elan einsetzen, aber nur unter der Bedingung, dass sie befriedigende Arbeiten erledigen können. Und dann fordern sie erst noch familienfreundliche Arbeitszeiten, unbezahlten Urlaub oder bessere Aufstiegschancen. Das kann bei älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchaus für Ärger und Frustration sorgen, weil sie selber diese Forderungen niemals zu stellen gewagt hätten. «In solchen Fällen ist besonderes Feingefühl in der Personalführung gefragt», sagt Jutta Rump. «Denn auf solche Wünsche nicht einzugehen, kann sich eigentlich heute kein Betrieb mehr leisten.»

Und hier komme die Generation X ins Spiel: die Übergangsgeneration, jene Frauen und Männer, die zwischen 1970 und

1985 geboren sind. Die von den Zeiten «vor und nach Internet» ein bisschen was mitbekommen haben und daher auch alle ein bisschen verstehen können. «Eine ganz wichtige Generation», betont Rump. «Vertreterinnen und Vertreter dieser Altersgruppe sind eigentlich perfekt geeignet für Führungspositionen, denn fast nur ihnen gelingt es, die älteren und jüngeren Mitarbeiterinnen gut zu integrieren und zu gemeinsamen Haltungen zu bringen.»

Ein ganz grosser Unterschied in der Einstellung zeigt sich beispielsweise in der Dauer, über welche die Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter ausharren, wenn sie nicht zufrieden sind. «Babyboomer beissen fünf Jahre durch, auch wenn sie nicht mehr glücklich sind», sagt Jutta Rump. «Die Generation Y hingegen bleibt maximal anderthalb Jahre, wenn Arbeit oder Klima nicht mehr stimmen.» Unter solchen Voraussetzungen stelle sich für Betriebe eine enorm wichtige neue Frage, nämlich: Wie können Arbeitgeber unter diesen

Umständen attraktiv sein, auch als Ausbildner? Und das alles vor dem Hintergrund einer Gesellschaft, die in den nächsten Jahren älter und pflegebedürftiger wird, während gleichzeitig der Anteil an Nachwuchskräften stetig abnimmt.

Gefragt: Work-Life-Balance und Werthaltung

Laut Jutta Rump ist das zwar wohl eine grosse Herausforderung, aber nicht unmöglich: «Wollen Sie Nachwuchskräfte

«Junge sind sehr leistungsorientiert. Aber sie verlangen Aufstiegschancen und mehr Urlaub.»

Anzeige



Täglich die richtigen Entscheide treffen

Zielgerichtet pflegen und betreuen.
Lückenlos dokumentieren. Effizient verwalten.

Entscheiden Sie sich heute für die zukunftssichere Softwarelösung.

www.sageschweiz.ch/care



Gute Teamarbeit: Mitarbeiterinnen aus der Babyboomer-Generation und solche aus der Internet-Generation können am besten zusammenarbeiten, wenn jemand aus der Zwischengeneration X das Team führt.

Foto: Martin Glauser

gewinnen und auch binden, müssen Sie ihnen eine gute Work-Life-Balance bieten», bringt es die eloquente Professorin auf den Punkt. Das sei elementar wichtig, aber heute noch viel zu häufig nicht der Fall. «Werthaltung» sei ein wichtiges Stichwort, und «Entwicklungsmöglichkeiten». Und zwei zentrale Faktoren im Pflegebereich seien die Arbeitsbelastung und die Verdienstmöglichkeiten. «Klar, viele Institutionen klagen, sie können sich nicht bessere Bedingungen leisten – ich aber frage auch hier: Können sie es sich denn leisten, diese Punkte nicht zu berücksichtigen?» So gesehen, sind es künftig nicht mehr die Pflegenden, die sich um einen Arbeitsplatz, sondern die Institutionen, die sich um neue Angestellte bemühen müssen. Und da sei es ganz wichtig, sich zu fragen, ob wirklich alle Potenziale ausgeschöpft seien. «Ein Heim muss herausfinden, was es seinerseits den Mitarbeitern Einzigartiges, nicht Kopierbares bieten kann – also sozusagen sein Unique Selling Product festlegen, das es als Arbeitgeber attraktiv macht.»

Ein gutes Image lockt neue Mitarbeiter an. Ein schlechter Chef hingegen vertreibt sie am Ende wieder.

Interessante Aufgaben bewegen Angestellte zum Bleiben

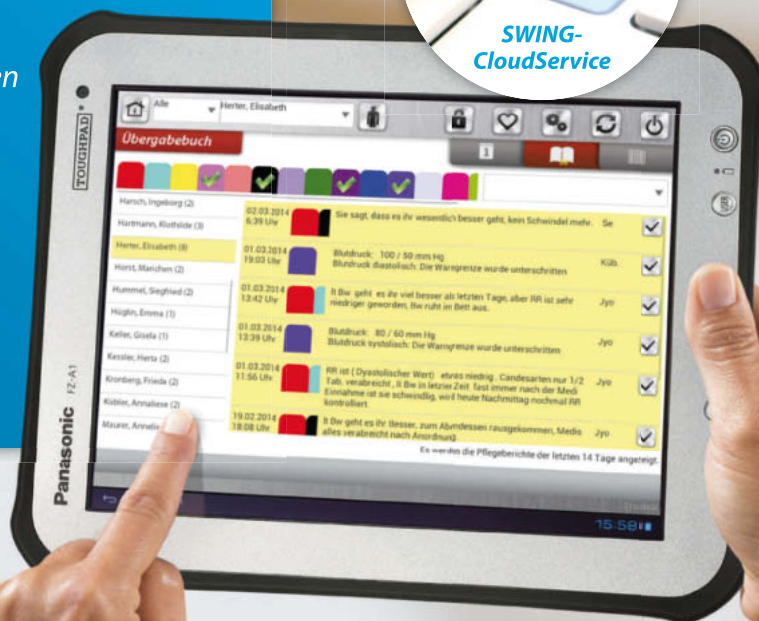
Das Image einer Institution, so zeigt eine Umfrage zur Arbeitgeber-Attraktivität, ist es nämlich, was neue Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu bringt, zu einem Unternehmen zu kommen. Damit sie auch bleiben, müssen die Vorgesetzten den Führungsstil gut überdenken, da ist Rump ganz deutlich: «Während laut Studie vor allem die interessanten Aufgaben zum Bleiben motivieren, sind in den meisten Fällen die Vorgesetzten dafür verantwortlich, wenn jemand wieder geht.»

Daher lohnt es sich hie und da, ein wenig Ärger über junge und allzu selbstbewusste Mitarbeitende herunterzuschlucken, wie das auch Jutta Rump bei ihrem Bewerbungsgespräch seinerzeit tat. Heute lacht Jutta Rump darüber und verrät: «Ich stellte den jungen Bewerber damals übrigens tatsächlich ein.» Und nach ein paar klärenden Gesprächen und einigen Kompromissen arbeiten heute der Student aus der Generation Y und die Babyboomer-Professorin prima zusammen. ●

Immer nah an den Bewohnern

Sichern Sie sich die optimale Unterstützung im stationären Pflegeprozess mit der elektronischen Pflegedokumentation von SWING.

Mit **SWING2Go** und **SWING-CloudService** jetzt auch direkt am Bett Ihrer Bewohner!



Besuchen Sie uns am **Interessentag** vom **30. April 2015**
Mehr Infos: <http://checkin.swing.info>

SWING Informatik AG · Allee 1B · 6210 Sursee · Tel. 041 267 30 00 · willkommen@swing.info

www.swing-informatik.ch

«Das Wohl Ihrer Bewohner liegt uns sehr am Herzen»

Unsere Planung und Vorbereitung, unsere Erfahrung, unser klares, effizientes System und unsere Leidenschaft machen den Umzug für Bewohner und Betreuer einfacher und komfortabler.



Mit Garantie!

www.heimdislokationen.ch

SCHNELLMANN
Heimdislokationen

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Wirtschaft

Kommunikation für Nonprofit-Organisationen (NPO)

Erfolgreiches Kommunizieren in NPO motiviert Mitarbeitende, überzeugt Geldgeber und sorgt für eine positive Medienpräsenz. Das Know-how dazu vermittelt der berufsbegleitende Studiengang «Kommunikation für NPO» (Certificate of Advanced Studies).

Information und Anmeldung: marianne.bucca@fhnw.ch, T +41 62 957 22 26

www.fhnw.ch/wirtschaft/weiterbildung/npo-kommunikation

Langsam entdecken auch Arbeitgeber Facebook für sich – aber sehr langsam

Eine Chance für die Imagepflege

Facebook erlaubt es Heimen, ihr Image als Arbeitgeber attraktiv zu präsentieren und so junges Personal für sich zu gewinnen. Obwohl dringend qualifizierte Pflegefachleute gesucht sind, nutzen erst wenige Pflegeinstitutionen diese Möglichkeit.

Anne-Marie Nicole

«Seien Sie kreativ!» So könnte der Aufruf von Wilfried Schlüter an die Verantwortlichen der Langzeitpflegeinstitutionen sinngemäss lauten. In seinem Vortrag am Fachkongress Alter im Januar zeigte er, welche Faktoren Marketingstrategien in der Personalrekrutierung erfolgreich machen. Seine Anregung: Um dem Mangel an qualifizierten Fachleuten entgegenzuwirken, müssen die Institutionen Kreativität beweisen und neue Ideen entwickeln. Nur so gelinge es ihnen, talentierte Personen zu überzeugen und den Nachwuchs zu gewährleisten. Das werde umso wichtiger, weil der Arbeitsmarkt im Pflegesektor einen Paradigmenwechsel durchläuft: Nicht mehr die Arbeitgeber, sondern die junge Generation von Arbeitnehmenden haben neu das Sagen. Diese erwarten viel von ihrem Arbeitgeber und suchen eine herausfordernde und attraktive Stelle. Oftmals reicht eine einfache Stellenausschreibung in der Zeitung nicht mehr, um das Interesse zu wecken.

Wilfried Schlüter ist Professor für Management- und Planungstechniken im Gesundheits- und Pflegewesen an der Westsächsischen Hochschule Zwickau (D), und er weiss gut, wovon er spricht: Als Leiter eines Pflegeheims, als Berater, Ausbilder und Vermittler in diesem Bereich verfügt er über fundierte Erfahrung. Er stellt die verschiedenen Marketinginstrumente vor, mit denen die Heimleitungen einerseits ihre Mitarbeitenden an sich binden und zugleich potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für sich interessieren können. Dabei ist Fantasie gefragt: Institutionen könnten Preise oder Stipendien ausschreiben, Beziehungen zu Berufsverbänden schaffen, Informationsstände an Messen und Ausstellungen gestalten, Tage der offenen Tür veranstalten oder Medienbeiträge veröffentlichen. Und nicht zu vergessen: Zu diesen traditionellen Mitteln haben sich unlängst das Internet und die sozialen Netzwerke gesellt.

Institutionen nutzen Facebook erst zögerlich

Heutzutage veröffentlichen immer mehr Institutionen offene Stellen auf ihren Internetportalen oder errichten sogar eigene Stellenbörsen. Wilfried Schlüter stellt aber immer

noch eine grosse Zurückhaltung gegenüber den sozialen Medien fest, insbesondere gegenüber Facebook. «Erst wenige Institutionen nutzen dessen Potenzial zur Rekrutierung des Personals.» Der Professor ist aber optimistisch: «Die Nutzung von Facebook nimmt ständig zu. In der Altersgruppe der 18- bis 35-Jährigen, also der Generation Y, ist das Netzwerk fest verankert», sagt er. Gemäss einer deutschen Statistik vom Juni 2012 machen die beiden Altersgruppen der 18- bis 24-Jährigen und der 25- bis 34-Jährigen zusammen insgesamt 53 Prozent der Facebook-Nutzer aus. Gefolgt von den 35- bis 44-Jährigen (16 Prozent), also der Generation X. In der Schweiz ist gemäss einer anderen Statistik die Zahl der Facebook-Nutzer von 1,65 Millionen im September 2009 auf 3,42 Millionen fünf Jahre später gestiegen.

Wer es schlau anstellt, poliert das Image via Facebook auf Soziale Netzwerke, insbesondere Facebook, bieten laut Wilfried Schlüter vielerlei Vorteile: Damit lässt sich beispielsweise das Image verbessern oder der Bekanntheitsgrad steigern. Aber auch neue Kunden oder Mitarbeitende können gewonnen werden, und am Ende sei sogar eine Umsatzsteigerung möglich. Der Professor stützt seine Äusserungen wiederum mit Zahlen, die das Wachstum und den Erfolg jener Unternehmen illustrieren, die den Schritt zu Facebook gewagt haben: Bei 11 Prozent ist die Zahl der Mitarbeitenden gestiegen, mehr als die Hälfte von ihnen haben neue Kunden dazugewonnen, fast zwei Drittel konnten ihren Bekanntheitsgrad steigern, und

neun von zehn profitieren ganz allgemein von ihrer Präsenz auf Facebook.

«Mit Facebook kann man eine Welt, eine Gemeinschaft erschaffen», betont Wilfried Schlüter. Einzige Bedingung: «Man muss kreativ sein und die Mitarbeitenden träumen lassen.» Er zeigt das am Ideal-Beispiel der Kranken- und Altenpflege Heike Klink GmbH in Mühlhausen (D), die Facebook perfekt in ihre externe Kommunikation integriert hat. Die Institution versucht vor allem, junge und weniger junge Talente auf spielerische Art zur Arbeit in ihrem Pflorgeteam zu animieren. «Unsere Aufgabe als Arbeitgeber besteht darin, für unsere Mitarbeitenden Möglichkeiten und Lösungen zu schaffen», sagt Wilfried Schlüter, und schliesst mit einem Zitat des polnischen Philosophen Stanislaw Brzozowski: «Die Zukunft erkennt man nicht, man schafft sie.» ●

Facebook kann das Image eines Heims aufpeppen und neue Mitarbeitende ansprechen.

Inkontinenz-Unterlagen



**ABSO –
waschbare Unterlage**
Gewicht: 515 g/m²
Oberseite: 100% Polyester
Unterseite: 100% Polyester
95 °C waschbar, tumblerfest

**Flüssigkeitsaufnahme:
3,0 Liter/m²**

ABSO Mehrwegunterlage

Grösse: 90 x 75 cm

ABSO ist eine wiederverwendbare Unterlage mit 5 funktionellen Schichten, welche miteinander laminiert sind. Die oberste Schicht von **ABSO** besteht aus höchst technisch entwickelten Garne, die die ungewollten Flüssigkeiten schnell in die unteren Schichten transferieren.

Es trocknet die oberste Schicht innerhalb weniger Minuten, sodass sich die darauf liegende Person nicht unwohl fühlt. Die Flüssigkeit wird in den unteren Schichten eingesperrt und das Eindringen in die Matratze wird vermieden.

Atmungsaktive PU-Membrane und vollständig laminierte Lagen verhindern Dekubitus.



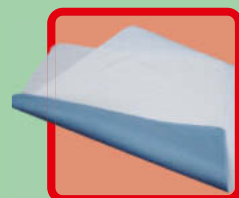
ohne Flügel



mit Flügel



mit Traggriff




KYBURZ
S L E E P W E L L

Kyburz Bettwarenfabrik AG
Bernstrasse 19, CH-3122 Kehrsatz
Telefon 031 961 15 25, Fax 031 961 53 89
E-mail: info@kyburz-bfb.ch, www.kyburz-bfb.ch

Welchen Platz soll das Sexualleben betagter Menschen in Pflegeheimen einnehmen?

Ein verschwiegenes Grundbedürfnis

Dass alte Menschen sexuelle Wünsche haben, ist eine Realität. Nur wird sie, aus Befangenheit oder Unwissen, oft tabuisiert. Am Curaviva-Fachkongress Alter sprach eine Pflegefachfrau über den schwierigen Weg zum Respekt vor der Sexualität von Menschen in Alters- und Pflegeinstitutionen.

Von Anne-Marie Nicole

«Sind die süß!», hört man Leute oft affektiert ausrufen, wenn ein seit über 60 Jahren verheiratetes Paar noch Hand in Hand spazieren geht oder wenn zwei Menschen, die sich im Pflegeheim begegnet sind, eine Liebesgeschichte erleben. Als dürfte Zärtlichkeit und Sexualität ab einem bestimmten Alter nur noch «süß» sein. «Viele betrachten ältere Menschen als asexuelle Wesen. Für sie hört Sexualität mit dem Alter auf», stellt Martine Risuleo-Beaud fest, die als Pflegefachkraft bei der Stiftung Belle Saison tätig ist, zu der drei Pflegeheime, zwei Zentren für vorübergehende Betreuung sowie zwei Häuser für betreutes Wohnen in der Waadtländer Region La Côte gehören. «Bei älteren Menschen bleibt das emotionale Bedürfnis sehr präsent, genauso wie der Wunsch nach Berührung und die Lust am Verführen», sagt sie. Wenn es sich um Gefühle handle, fänden die Fachleute Lösungen. «Sobald aber ein sexuelles Bedürfnis dazukomme, wissen sie nicht, wie sie damit umgehen sollen.»

Heute werden allerdings immer mehr Kurse, Seminare und Arbeitsgruppen über das Intimleben und die Sexualität betagter Menschen in Pflegeheimen angeboten. Sie vermitteln den Pflege- und Betreuungskräften neue Instrumente und zeigen ihnen auf, wie sie sich in heiklen Situationen richtig verhalten

können. In diesen Weiterbildungen wird die Sexualität alter Menschen behandelt, als wäre sie gerade erst entdeckt worden. Dabei ist das Thema nicht neu. «Das stimmt, aber bis jetzt haben wir einfach nur den Kopf in den Sand gesteckt!», stellt Martine Risuleo-Beaud fest. «In den Institutionen gelingt es uns, alle anderen Grundbedürfnisse zu erfüllen; warum aber verschliessen wir die Augen davor, dass unsere Bewohnerinnen und Bewohner sexuelle Wesen sind?», fragt sie sich.

Heikle Situationen stellen sich Tag für Tag

Wie soll eine Pflegefachkraft reagieren, wenn sie ein 86-jähriger Heimbewohner, der an Schizophrenie leidet und häufig vor der Eingangstür masturbiert, hin und wieder um eine kleine Zärtlichkeit bittet? Was ist zu tun, wenn sich die über 90-jährige Heimbewohnerin, die an vaskulärer Demenz erkrankt ist, beklagt, keine angenehmen Empfindungen mehr zu spüren und den männlichen Pflegekräften schöne Augen macht? Was

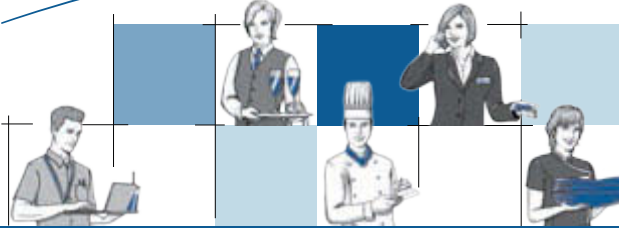
soll das Pflorgeteam antworten, wenn eine Bewohnerin mit kognitiven Störungen fragt, was eine Fellatio ist, da sie ein Heimbewohner darum gebeten hat?

«Solche Situationen bringen die Mitarbeitenden in schwierige Situationen und rufen Unbehagen hervor, vor allem bei den jüngeren», sagt Risuleo-Beaud. Auch wenn sie darauf hinweist, dass die Pflgeteams nicht tagtäglich damit konfrontiert sind, müssen Antworten darauf gefunden werden. Wie also soll man reagieren? Wo setzt die Institution Grenzen? Wie soll das Pflegepersonal bestimmten unangebrachten Verhaltensweisen entgegenwirken? Was soll es den Angehörigen sagen? Welche Mittel stehen zur Verfügung, um den Bewohnerinnen und Bewohnern zu ermöglichen, ihre Intimsphäre zu leben? Fragen über Fragen. «Darauf müssen wir Antworten bieten, denn die emotionalen und sexuellen

»

Wie reagieren, wenn Herr P. plötzlich Zärtlichkeit verlangt oder Frau C. den Pfleger anhimmelt?

Hotel & Gastro
formation by
Hotel & Gastro Union
Gasthofliche
Hotellerieuisse



Planen Sie Ihre Karriere mit uns

Wir führen Sie zu eidgenössischen Fachausweisen und Diplomen

• Lehrgänge auf die Berufsprüfungen für

- Beginn Juni 2015 – Bereichsleiter/in Hotellerie-Hauswirtschaft
- Beginn Frühling 2016 – Chefkoch/-köchin
- Bereichsleiter/in Restauration

• Lehrgänge auf die Höheren Fachprüfungen für

- Beginn Frühling 2016 – Küchenchef/in
- Leiter/in Restauration
- Leiter/in Hotellerie-Hauswirtschaft
- Leiter/in Gemeinschaftsgastronomie

Ausbildungskurse für Berufsbildner/innen (Lehrmeisterkurse)

5 x jährlich: Januar, März, Juni, September, Dezember

Rufen Sie uns an – wir beraten Sie gerne!

Hotel & Gastro formation | Eichstrasse 20 | Postfach 362 | 6353 Weggis
Telefon +41 (0)41 392 77 77 | Fax +41 (0)41 392 77 70
hbb@hotelgastro.ch | www.hotelgastro.ch

ROHRMAX[®]



Sinnvolle Vorsorge

Profitieren Sie!

**Abwasser + Lüftung
Kostenlose Rohrkontrolle**

0848 852 856



Lassen Sie die Rohre prüfen und verschaffen Sie sich Gewissheit! Nur offene Rohre erfüllen ihren Zweck. Dauer ca. 1/2 Std.

**Rohrreinigung • 24h-Ablaufnotdienst • Schlussspülung • Kanal-TV
Inliner-Rohrsanierung • Lüftungsreinigung www.rohrmax.ch**



Mit Ihrer Spende geben Sie Kindern in aller Welt eine Zukunft:

www.sos-kinderdorf.ch
PC 30-31935-2

 **SOS
KINDERDORF**

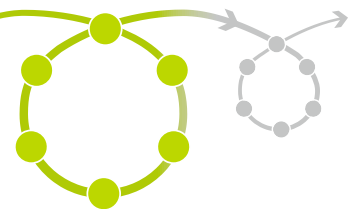


BESAdoc Pflegedokumentation

Verbindend, logisch, kompetent

BESA

- Zugriff von überall, wo Sie es benötigen
- Verknüpft mit dem Leistungskatalog 2010
- Zeigt Medikamenteninteraktionen
- Zukunftsorientiert (E-Health, Q-Indikatoren, Benchmarking)
- Kostengünstig



www.besacare.ch/besadoc



Schmusendes Paar im Pflegeheim: «Alters- und Pflegeheime sind Orte des Lebens, also haben die Bewohner das Recht, in ihren Zimmern zu tun, was sie wollen.»

Foto: Nathalie Tille

Bedürfnisse unserer Bewohnerinnen und Bewohner tauchen immer wieder auf.» Und sie formulieren ihre Bedürfnisse heute klarer und bestimmter und erwarten von den Institutionen, dass sie diese respektieren.

Ein grossangelegtes Projekt

Im Herbst 2011 hat die Stiftung Belle Saison eine interdisziplinäre und multikulturelle Begleitgruppe gebildet und ein Projekt nach dem Modell von Virginia Henderson zu diesem Thema gestartet. Das Ziel: In den Institutionen der Stiftung sollen die emotionalen und sexuellen Bedürfnisse älterer Menschen genauso respektiert werden wie die lebensnotwendigen Grundbedürfnisse. Der Ansatz soll einen institutionellen Rahmen festlegen, der es den Bewohnerinnen und Bewohnern von Pflegeheimen ermöglicht, ihre Sexualität zu leben. «Alters- und Pflegeheime sind Orte des Lebens, also haben die Bewohner das Recht, in ihren Zimmern zu tun, was sie wollen», findet Martine Risuleo-Beaud und präzisiert: «Als Grundlage für unsere Überlegungen dienen uns die sozialen Regeln, die ausserhalb von Institutionen gelten: Was in der Gesellschaft oder im

Privaten gelebt wird, muss auch im Pflegeheim möglich sein.» Die Arbeitsgruppe hat zunächst dem gesamten Personal einen Fragebogen vorgelegt. Er soll eine Bestandsaufnahme liefern über die Meinungen und Wertvorstellungen der einzelnen Pflegeheimmitglieder zur Alterssexualität. Mitarbeitende von 15 Nationalitäten und mehreren Generationen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren haben den Fragebogen ausgefüllt. Entsprechend vielfältige und unterschiedliche Ansichten und Denkweisen kamen zutage. Anschliessend führten einige Fachpersonen Betreuung Workshops für die Heimbewohnerinnen und -bewohner durch, um deren Vorstellungen und Erwartungen hinsichtlich ihrer Sexualität kennenzulernen. Und zu guter Letzt wurde der Ansatz den Familienangehörigen vorgestellt.

Eine dreistufige Weiterbildung

Die Meinungen, die Personal, Bewohner und Angehörige geäussert hatten, dienen als Grundlage für eine interne Weiterbildung, an der rund 50 Mitarbeitende teilnahmen. Seither fungieren diese in den Institutionen der Stiftung Belle Saison als Ansprechpersonen. Die erste Stufe der Weiterbildung dien-

>>

Körperliche Einschränkungen und andere Hindernisse

Ferdinand Beffa, Arzt in mehreren Pflegeinstitutionen, sprach am Fachkongress Alter über die verschiedenen Einschränkungen älterer Menschen in ihrer Sexualität. Neben den Vorurteilen, individuellen und gesellschaftlichen Vorstellungen und Grenzen der Institutionen bestehen noch weitere Hindernisse, nämlich eine ganze Anzahl altersbedingter Krankheiten: Herz-Kreislauf-Krankheiten, Osteoporose, Harnwegsinfektionen, Brust- und Prostatakrebs, Demenzerkrankungen, Abnahme des Hör- und Sehvermögens. Um den Folgen des Alterungsprozesses entgegenzuwirken, empfiehlt der Arzt in erster Linie körperliche Bewegung.

Beffa zählte alle positiven Auswirkungen von sexueller Aktivität auf: höhere Lebenserwartung, Anregung und Stärkung

der Immunabwehr, Linderung von Schmerzen, besserer Schlaf, Verbesserung des Gedächtnisses, Wirkung gegen Verstopfung, Erhaltung der Muskelspannung und der Kraft sowie Schutz vor Krebs. Allerdings warnte er auch vor sexuell übertragbaren Krankheiten, die auch in Pflegeheimen vorkommen. Ferdinand Beffa sprach auch über Misshandlungen und normabweichendes Verhalten. Er wies darauf hin, dass «je nach Situation jede sexuelle Handlung als Vergewaltigung oder sexuelle Nötigung gemäss Schweizerischem Strafgesetzbuch eingestuft werden kann». Stehe etwa die Urteilsfähigkeit einer betroffenen Person infrage, sei die Institution verpflichtet, die Beziehung zwischen zwei Bewohnenden zu beenden und die Familienangehörigen zu benachrichtigen.



Alles aus der Kälte

-18 Grad – für vielfältige Ideen an jedem neuen Tag.

Von A wie Ananaspüree über E wie Egli Knusperli oder T wie Truffestorte bis Z wie Zucchettischeiben. Unser abgerundetes Vollsortiment an Tiefkühlwaren lässt keine Wünsche offen: innovative Neuheiten, beliebte Klassiker oder bewährte Beilagen.

Unser Tiefkühl-Sortiment steht für Vielfalt und Qualität.

Schneller ist frischer.

PISTOR

Pistor AG | Hasenmoosstrasse 31 | CH-6023 Rothenburg | Tel. 041 289 89 89 | Fax 041 289 89 90 | info@pistor.ch | www.pistor.ch

te dazu, theoretische Kenntnisse über die Sexualität im hohen Alter zu gewinnen. In der zweiten Stufe trafen sich die Mitarbeitenden zu zweit oder zu dritt an ihrem Arbeitsort, um ihre jeweiligen Ansichten zu erörtern und konkrete Situationen zu analysieren. Dazu verwendeten sie ein Raster, das die Fachkräfte dabei unterstützt, die emotionalen oder sexuellen Bedürfnisse der Heimbewohner zu erkennen.

Das Raster gibt ihnen auch Hinweise auf eine mögliche Urteilsunfähigkeit von Bewohnerinnen und Bewohnern; es veranlasst sie sodann dazu, nötigenfalls Gespräche mit ihnen zu führen, um die Erwartungen zu klären. In der dritten Stufe tauschten die Teilnehmenden an einer gemeinsamen Sitzung ihre Eindrücke, Lösungsideen und Schlussfolgerungen aus.

Die Weiterbildung soll zugleich daran erinnern, dass alle Pflegefachkräfte ein Recht darauf haben, Hilfe in Anspruch zu nehmen, sich von Kolleginnen und Kollegen vertreten zu lassen und sich aus Situationen zurückzuziehen, die für sie unangenehm sind. «Vor Kurzem ist zum ersten Mal ein lesbisches Paar bei uns eingetreten», erzählt Martine Risuleo-Beaud. «Daher haben wir über Homosexualität gesprochen und gemerkt, dass wir unsere Einstellung dazu unbedingt anpassen müssen und nicht urteilen dürfen.»

Eine langwierige Arbeit

Im Lauf des Projekts zeigte sich, dass grosse Anstrengungen nötig sind, bis alle Pflegenden akzeptieren, dass auch alte Menschen sexuelle Bedürfnisse haben, und die einmal erworbene Akzeptanz in die Pflege integrieren. Für das Personal, das diese gealterten, schlaffen und faltigen Körper pflegt,

ist es in der Tat nicht immer leicht damit umzugehen, dass sie nach wie vor für Zärtlichkeiten empfänglich sind. Die Begleitgruppe des Projekts hat vorgeschlagen, den folgenden Absatz in die Heimrichtlinien aufzunehmen: «Die Stiftung Belle Saison berücksichtigt die emotionalen und sexuellen Bedürfnisse, die individuelle Freiheit, den Respekt und die Würde der Person innerhalb

der Regeln des gemeinschaftlichen Lebens.» Martine Risuleo-Beaud zieht eine erste Bilanz: «Heute können wir sagen, dass wir den Kopf nicht mehr in den Sand stecken!» Doch dieser Ansatz brauche eine langfristige Begleitung und werde auch künftig in den Teamkolloquien regelmässig wieder aufgegriffen. «Denn wenn wir nicht aufpassen, kehren die Vorstellungen über alte Menschen als asexuelle Wesen schnell zurück», warnt sie. «Immerhin fällt es uns jetzt leichter, darüber zu sprechen.» ●

Ein Raster soll helfen, Bedürfnisse zu erkennen, aber auch die Urteilsfähigkeit einzuschätzen.

Anzeige

CURAVIVA.CH
EINKAUFSPOOL - RÉSEAU D'ACHATS

Koordination von Gruppeneinkäufen

Regionales oder kantonales Zusammenlegen gewisser Produktgruppen zum Aushandeln von Grossvolumenbedingungen.

Küche/Restauration – Pflege/Betreuung
Hauswirtschaft/Hotellerie – Administration
Technik/Unterhalt – Mobilien

Die kostenlose Dienstleistung für alle CURAVIVA-Mitglieder

Kontaktieren Sie uns für eine persönliche Beratung.

Tel. 0848 800 580
curaviva@cades.ch
www.einkaufcuraviva.ch

Ausgeführt durch
Réalisé par **cades**


COMUNITAS

Comunitas Vorsorgestiftung
Bernastrasse 8
3000 Bern 6
Telefon 031 350 59 59
www.comunitas.ch

Jetzt für später vorsorgen.
Mit Vorsorgelösungen à la carte.





Das Unplanbare planen

Aspekte rund um Entstehung und Umsetzung von Patientenverfügungen

Fachtagung, 25. Juni 2015

9 bis 16 Uhr, Alterszentrum Hottingen, Zürich

Unter Mitwirkung von Prof. Dr. iur. utr. B. Tag, PD Dr. S. Peng-Keller, Dr. med. B. Federspiel, PhD D. Bürgi, Dr. med. R. Kunz, Dr. med. A. Weber, lic. phil. R. Abbruzzese und anderen.

Information und Anmeldung unter www.pallnetz.ch/fachtagung.

Partner:



UniversitätsSpital
Zürich



DIALOG ETHIK
Interdisziplinäres Institut
für Ethik im Gesundheitswesen



palliative zh+sh

www.pwc.ch/itworkscare

ITworks:CARE – Professionell und schnell

Die ABACUS-ERP-Lösung für soziale Institutionen

pwc

«PwC hat uns nicht nur eine finanzierbare Gesamtlösung konzipiert, sondern hat uns auch immer wieder mit ihrem umfassenden Branchenwissen überrascht.»

Jörg Neeser, Bereichsleiter Verwaltung der Stiftung azb (Strengelbach)

Erleben Sie die Vorteile von ITworks:CARE an einer unserer Veranstaltungen:

- **ITworks:CARE Workshop am 12.5.2015 in Winterthur**
- **ITworks:CARE Workshop am 26.5.2015 in Aarau**

Anmeldung unter www.pwc.ch/itworkscare

© 2015 PwC. All rights reserved. "PwC" refers to PricewaterhouseCoopers AG, which is a member firm of PricewaterhouseCoopers International Limited, each member firm of which is a separate legal entity.

Manchmal helfen einfache Tricks, den Alltag von Menschen mit Demenz zu versüssen

Dreimal Dessert statt viele bittere Pillen

Mit einer Demenz ganz glücklich zu leben, sei nicht möglich, sagt Christian Weiler, Altersheimdirektor in Prilly VD. Aber es gebe Möglichkeiten, den Alltag Betroffener ohne Medikamente, dafür mit guten Gefühlen zu verschönern: Dessertträume oder Musiksäulen sind nur zwei Beispiele.

Von Claudia Weiss

Altersheime voller glücklicher, wenn auch von einer Demenz betroffener Menschen, die entspannt, zufrieden, ruhig vor sich hin leben – das ist heute noch kaum vorstellbar. Umso gewagter ist der Titel, den Christian Weiler für seinen Vortrag am Curaviva-Fachkongress Alter wählte: «Die Utopie vom glücklichen Demenzkranken» nannte er ihn. Weiler ist Direktor der Alterssiedlung Fondation Primeroche in Prilly, und er nahm gleich selber vorweg: «Ich weiss, das ist sehr provokativ.» In Wirklichkeit werde nämlich die Diagnose Demenz heute meist als unerträglich erachtet. Langsam sei zwar eine Änderung im Gang, «aber diese Krankheit zu akzeptieren, ist immer noch sehr schwierig».

Dennoch habe er ganz bewusst diesen Titel gewählt, denn es gebe tatsächlich schon heute Wege, diese Unerträglichkeit zu lindern. «Oft geht es in der Demenzbetreuung darum, jemanden Monate um Monate zu begleiten», sagt Weiler. Und das, ohne dass das Gesundheitskapital – wie beispielsweise nach einem Unfall – irgendwann auch wieder ansteige. Deshalb sei in diesem Zusammenhang Gesundheit nur die eine Seite. Weit wichtiger werde irgendwann die Frage nach dem Glück. «Was aber heisst es, glücklich zu sein?» Weiler versucht eine Annäherung: «Glück ist schwie-

rig zu definieren, Unglück ist das Gegenteil davon. Glück lässt sich auch nicht wirklich standardisieren.» Immerhin: Wichtige Kriterien für Glück, sagt Weiler, seien Lachen und Emotionen. «Was letztlich übrigbleibt, sind die Gefühle – daran erinnern wir uns.»

Möglichst viele positive Gefühle vermitteln

Um Menschen mit Demenz möglichst viele positive Gefühle zu bieten, hat Weiler einen «Sensorikwagen» für bettlägerige Personen entwickelt. Damit können die Pflegefachpersonen von Zimmer zu Zimmer ziehen und «Gefühle zu den Bewohnerinnen und Bewohnern bringen». Dabei ziehen sie Farben, Bilder, Musik und Gerüche zu Hilfe. Weiler erinnert sich: «Wir haben einem Fischer Seebilder, Musik und Erinnerungsfilme gebracht. Das entspannte ihn sehr und machte ihn zum aktiven Beteiligten.» Wer Gefühle aktivieren wolle, müsse sie aber unbedingt personalisieren: «Die Menschen bringen ganz ver-

schiedene Gefühlswelten mit.» Diese lägen aber allzu oft einfach brach, obwohl sie das Einzige seien, das am Ende übrigbleibt. Eine Umfrage habe gezeigt: Mindestens vier bis sechs Stunden täglich liegen Menschen mit Demenz ohne Animation einfach da. «So gesehen, sind schon 20 Minuten guter Gefühle sehr hilfreich.»

Und diese «gefühlvollen Momente» werden immer dringender gefragt: Immerhin machen heute in der Alterspsychiatrie die Demenzerkrankungen 80 Prozent der Patientinnen und Patienten aus, während altersbedingte psychische Probleme immerhin noch 18 Prozent der alten Menschen betreffen und geistige Behinderung gerade einmal 2 Prozent. Und für alle psychischen Krankheiten gilt gemäss Untersuchungen: Die Therapien wirken nur selten. «Die Versagensrate in Pflegeheimen liegt bei 99 Prozent», sagt Weiler. Anders beim

Auf Farben, Bilder, Musik und Gerüche reagieren alle durchwegs positiv: Die Gefühle bleiben.

>>

Sensorikwagen: «Auf dieses Angebot reagieren alle sehr positiv.»
Kein Wunder: Auf dem Wagen liegt ein kunterbuntes Angebot bereit, das auf die Bedürfnisse der jeweiligen Bewohnerinnen

«Fingerfood baut viel Frust ab: Damit können wir den Würdeverlust beim Füttern vermeiden.»

und Bewohner angepasst werden kann. Aromatherapie beispielsweise triggert laut Weiler viele Erinnerungen, Kunsttherapie hilft, die Gefühle auszudrücken und wirkt vor allem bei etwas Jüngeren gut. Auch Musiktherapie zeigt laut Christian Weiler

«sehr interessante Ergebnisse». Er arbeitet unter anderem mit einer witzigen «Melodiesäule», die Lieder aus den 20er bis 40er Jahren spielt. «Manchmal erinnern sich die Leute beim Hören an diese Zeit und singen spontan mit», sagt er.

Mobiles Urinal und Doppelbett für Sex

Eine andere Variante, mit Gefühlen zu arbeiten, funktioniert über Formen und Farben: Ein spezielles Spiel namens «Formacube Senior» besteht aus farbigen Würfeln, die «nicht nur die kognitiven Fähigkeiten trainieren, sondern auch das Selbstbewusstsein fördern und durch reine Freude am Spielen viel Zufriedenheit vermitteln». So formulierte es jedenfalls die Waadt-

ländische Alzheimervereinigung, als sie 2013 Formacube Senior den «Prix Coups de cœur» verlieh.

Weiler richtet sein Augenmerk allerdings nicht nur auf bekannte Methoden wie Mal- oder Musiktherapie, sondern bezieht das ganze Umfeld mit ein: «Manchmal liegt viel Wichtiges im Detail», sagt er. Ein mobiles Urinal etwa helfe viel Frustrationen und negative Gefühle vermeiden. «Damit sind die Leute weniger aggressiv und viel einfacher zu betreuen.» Vom Essen bis zur Toilette – der Fantasie sind im Alltag keine Grenzen gesetzt, und alles, was zur Freude und Entspannung beiträgt, findet in der Fondation Primerocroche Platz.

Folgende zusätzlichen Anregungen hat Weiler in seinem Betrieb bereits eingeführt:

- Doppelbetten für sexuelle Aktivität, denn diese entspannt und macht glücklich.
- Fingerfood führt zum Frustabbau. «Wir wollen das Füttern weitgehend vermeiden, denn das bringt automatisch einen Würdeverlust mit sich», sagt Weiler.
- Textur der Speisen anpassen: Trauben und Orangenschnitze beispielsweise enthäuten, damit werden sie viel besser schluckbar.
- Buntes Angebot im Glas bereitstellen: Häppchen für den Nachmittag sind kleine Freuden. Fixe Essenszeiten bedeuten oft Frust.

Anzeige

Ihr Ansprechpartner für alle Hygienefragen:

• Hygienekurse 2015 für Personen aus dem medizinischen Bereich

Zürich: 7. Mai | 12. November

• Hygiene-Intensivkurse

• Hygiene-Kontroll-Audit

• Steri-Re-Validierung

der Link zur Hygiene | le lien vers l'hygiène

www.hygienepass.ch



Aktuelle Produkte und Aktionen in unserem Web-Shop auf www.almedica.ch

Modulare Weiterbildung für Fach- und Führungspersonen in Heimen individuell – flexibel – zielorientiert

www.careum-weiterbildung.ch

careum Weiterbildung

Management-Apéros:
23.03.15 / 20.04.15 / 11.05.15



Dessertteller zum Kaffee im Pflegeheim:
Wenn es Freude macht, kann nachbestellt werden.

Foto: Maria Schmid

- Dessertträume: Alzheimerpatienten mögen meist Süßigkeiten. Sie essen mit Freude auch einmal zwei, drei Portionen Desserts. Und wer es clever anstellt, kann sogar gleich Medikamente oder Vitamine darin verpacken.
- Spezielle Kurse für die Mitarbeitenden, denn bei der fachlichen Pflegeausbildung werden die Emotionen oft zu wenig berücksichtigt.
- Zentral ist für Weiler die Beziehung der Angehörigen zu den Pflegenden: Neu werden in seiner Institution die Familien integriert, eine Art Familienpartnerschaft gepflegt, die gemeinsam für das Wohl der Bewohnerinnen und Bewohner sorgt.
- Mit positiven Gefühlen und mithilfe von Erinnerungen kann die medikamentöse Therapie von Ängsten und Schmerzen unterstützt werden.»

Die Chance, sich zu fragen, was im Leben wirklich wichtig ist
Passenderweise zeigte sich beim Fachkongress: Christian Weilers Überzeugung deckt sich exakt mit der Ansicht des Humoristen Eckart von Hirschhausen: «Humor hilft heilen.» Freilich gestaltet von Hirschhausen seine Bühnenshows jeweils amüsant und locker-flockig. Dennoch platzierte er durchaus ernst-

hafte Denkanstöße, als er etwa mit einem Augenzwinkern fragte: «Wenn Lachen die beste Medizin ist – wie dosiert man das?» Oder: «Kann man sich mehr als zweimal halbtot lachen?» Natürlich sind das rhetorische Fragen, gut verpackt in ein unterhaltsames Bühnenprogramm voll leichtfüßigem Humor. Aber das Fazit ist von Hirschhausen durchaus ernst: «Glück im

Alter hängt vom gelingenden Leben ab.» Und: «Was nützt einem ein gesunder Körper, wenn man im Kopf nicht glücklich ist?» Die Arbeit der Pflegenden, die täglich viel mit Weisheit und Alter zu tun hätten, sei eine gute Chance, sich immer wieder zu fragen, was im Leben wirklich wichtig ist. Auch Hirschhausen plädiert vehement für Musik, Kunst und Humor «als wichtige Elemente in jedem Lebensalter».

All seine Aussagen stützen die Idee von Christian Weiler, der immer wieder versucht, im Alltag von Bewohnerinnen und Bewohnern «Gefühle von Glück zu vermitteln». Glückliche Menschen, so seine Erfahrung, werden einfacher alt. Deshalb arbeitet er daran, dass die Leute in der Fondation Primeroche nicht nur ein System voller Kontrollen vorfinden, sondern auch Spass: «Spass erleichtert die letzte Lebensphase nicht nur für die Bewohner, sondern auch für ihre Angehörigen.» ●

**Spass erleichtert
die letzte Lebens-
phase. Nicht nur für
Bewohner, sondern
auch für Angehörige.**

Rationierung in Schweizer Pflegeheimen – erste Resultate aus der Shurp-Studie

«Wer sich mit dem Betrieb verbunden fühlt, rationiert weniger»

In Altersheimen lassen Pflegende aus Zeitnot und unter Stress notwendige Pflegeleistungen und Aktivitäten weg. Wie wirkt sich das auf die Pflegequalität aus? Eine Studie gibt – erstmals für die Schweiz – Antworten auf diese Frage. Die Pflegewissenschaftlerin Franziska Zúñiga* kennt sie.

Interview: Beat Leuenberger

Woran liegt es, dass die Versorgungslage in der Langzeitpflege immer prekärer wird, sodass es sogar zu Rationierungen kommt?

Franziska Zúñiga: Der medizinische Fortschritt hat zur Folge, dass vermehrt ältere Menschen mit multiplen Erkrankungen in den Pflegeheimen leben. Sie brauchen mehr und besondere Pflegeleistungen. Die Einnahmen sind aber begrenzt; es ist schwierig, zu dem Geld zu kommen, das in der Langzeitpflege nötig ist. Dies führt schlussendlich zu einer Mittelknappheit im Gesundheitswesen.

Bleibt also gar nichts anderes übrig als die Pflegeleistungen zu begrenzen?



* Franziska Zúñiga ist wissenschaftliche Assistentin im Institut für Pflegewissenschaft der Universität Basel und Leiterin des Qualitätsmanagements der Pflegeinstitution KZU im Zürcher Unterland. Sie hat massgeblich an der Shurp-Studie mitgearbeitet (Shurp: Swiss Nursing Homes Human Resources Project).

Die Heime haben verschiedene Möglichkeiten, mit der Mittelknappheit umzugehen. Eine wäre, dafür zu sorgen, dass die Langzeitpflege mehr Geld bekommt. Wahrscheinlich ist das der schwierigste Weg. Dann gibt es die Möglichkeit, die Effizienz zu steigern, zu rationalisieren, die Prozesse im Betrieb und den Skillmix zu verbessern, die Mitarbeitenden wirklich dort einzusetzen, wo sie ihre besten Leistungen erbringen. Die dritte Möglichkeit ist zu rationieren, die Leistungen zu begrenzen.

In der Shurp-Studie haben Sie die Rationierung untersucht.

Was kann Rationierung alles bedeuten?

Rationierung umfasst implizite und explizite Mechanismen, die dazu führen, dass einer Bewohnerin, einem Bewohner eine nützliche Leistung im Rahmen der Gesundheitsversorgung nicht zur Verfügung steht. Wenn wir diese Leistung nicht erbringen, hat das schwere oder zumindest mittelschwere Folgen für diese Person.

Welche?

Bei chronisch Kranken etwa ist ein möglichst selbstständiges schmerzfreies Leben oder eine ausreichende palliativmedizinische Basisversorgung infrage gestellt.

Was ist der Unterschied zwischen expliziter und impliziter Rationierung?

Explizit heisst, dass Verantwortliche im Gesundheitswesen gezielt Entscheide gefällt haben, welche Leistungen nicht erbracht werden. Die Kriterien für eine Rationierung sind öffentlich bekannt und benannt. Implizit bedeutet: Die Rationierung ist nicht kommuniziert, und sie ist meist den Patientinnen oder den Bewohnern nicht bewusst. Das hat uns in der Studie am meisten interessiert: die Rationierung, die dem Personal überlassen ist.



Heimbewohnerin mit Pflegerin: Bei Personal-
knappheit weniger emotionale Zuwendung.

Foto: Maria Schmid

An welche konkrete Situationen denken Sie?

Ein Beispiel: Auf der Abteilung muss ein Bewohner dringend auf die Toilette gehen. Ein Toilettentraining wäre angesagt. Es ist Zeit fürs Mittagessen. Fünf Bewohner brauchen dabei Hilfe. Die Medikamente müssen verteilt sein. Und irgendwann fängt die Pflegende an zu entscheiden, was drin liegt und was nicht. Das ist eine implizite Entscheidung, die nicht kommuniziert ist. In dieser Situation streicht sie zum Beispiel das Toilettentraining. Implizite Rationierung in der Pflege heisst also, etwas, was eigentlich notwendig wäre, wegzulassen, hinauszuzögern oder nur teilweise durchzuführen, weil es an personellen Ressourcen mangelt.

«Die Dokumentation wird am häufigsten weggelassen. An zweiter Stelle kommt das Caring.»

Bisher gibt es keine quantitativen Untersuchungen zur impliziten Rationierung, den Einflussfaktoren, die dazu führen, und den Auswirkungen in Schweizer Alters- und Pflegeheimen. Die Shurp-Studie hat nun diese Lücke geschlossen. Wie sind Sie vorgegangen?

Unsere Fragen waren: Was wird rationiert? Gibt es einen Zusammenhang zwischen den Charaktereigenschaften des Personals und der Auswahl der Rationierung? Gibt es einen Zusammenhang zwischen Organisationsfaktoren und Rationierung? Und gibt es einen Zusammenhang zwischen Rationierung und Pflegequalität, wie sie vom Pflegepersonal wahrgenommen wird?

Wen haben Sie befragt?

Shurp war eine multizentrische Querschnittstudie. Wir haben Heime aufgrund einer stratifizierten Zufallsstichprobe befragt. Die Deutschschweiz, die französische und italienische Schweiz sind gleichwertig vertreten im Verhältnis zu der Anzahl Heime, die es in den drei Sprachregionen gibt. Stratifiziert haben wir auch nach der Betriebsgrösse.

«Es gibt mehrere Möglichkeiten, mit der Mittelknappheit umzugehen. Eine ist Rationierung.»

Wie viele Heime haben an der Studie teilgenommen?

Insgesamt 163 Heime. Ungefähr 5300 Pflege- und Betreuungspersonen aller Ausbildungsstufen haben den Fragebogen ausgefüllt und zurückgeschickt. Das entspricht einer Rücklaufquote von über 75 Prozent.

Das heisst, die Antworten sind repräsentativ?

Ja, wir können tatsächlich davon ausgehen, dass diese Angaben die Meinungen in den Heimen gut wiedergeben. Die Mehrheit der Personen, die geantwortet haben, waren wie erwartet Frauen: 92 Prozent. 28 Prozent arbeiteten bereits mehr als 20 Jahre im Pflegeberuf.

Wie haben Sie die möglichen Rationierungen charakterisiert?

Wir haben vier Subskalen des Rationierens unterschieden: Aktivitäten des täglichen Lebens, Caring-, Rehabilitations-

>>

das **IQP DOK EDV abc...**

- A** uslieferung einsatzbereit
- B** etriebssicher im Alltag
- C** ontrolling von Verlauf & Wirkung
- D** atenstruktur übersichtlich
- E** innerungsfunktionen
- F** achsprache-Pflege Basis ICNP
- G** anzheitlich zB mit Angehörigen-Anamnese
- H** andling super einfache Logik
- J** ahrzehntelange Bildungs-Erfahrung
- K** ostenkontrolle in Vorbereitung
- L** eistungskatalog mit Report integriert
- M** assnahmenplanungs-Module
- N** eueste Mobil-Geräte-Generation
- P** flege- & Betreuung integriert
- Q** ualitäts integrierende Prozesse (IQP)
- R** essourcenorientiert im ganzen System
- S** chreibaufwand immer geringer



www.ihr.ch – info@ihr.ch - 041 282 08 55
IHR Hug & Partner GmbH – Emmenbrücke

Das privat geführte Seniorenzentrum inmitten der Stadt Winterthur beherbergt 150 in der Regel betagte Menschen in Pflege- und Altersheimzimmern sowie in Residenzwohnungen.

Per November 2015 oder nach Vereinbarung suchen wir Sie, die versierte

Bereichsleitung Administration / Finanzen, Mitglied der Geschäftsleitung.

Sie haben mehrjährige praktische Finanz- und Administrations-erfahrung, kennen idealerweise die Kosten-rechnung im Gesundheits-wesen sowie die Pflegefinan-zierung, haben vertiefte EDV-Kenntnisse und ein brei-tes Wissen im Versicherungs- und Personalbereich. Ihre breite Erfahrung in Projektarbeit benötigen Sie bei der aktiven Mitarbeit zur Weiterentwicklung unseres Betriebes.

Ihr übergeordnetes, ganzheitliches Denken und Han-deln sowie Ihre hohe soziale Kompetenz und Ihre Freude am Umgang mit Menschen werden wir sehr schätzen.

Wir bieten Ihnen eine spannende Herausforderung in einem anerkannten und beliebten Betrieb im Gesund-heitswesen im Seniorenbereich.

Für Auskünfte steht Ihnen die Leiterin Wiesengrund, Frau M. Rhyner (052 264 54 20) gerne zur Verfügung. Ihre schriftliche Bewerbung richten Sie bitte an das Seniorenzentrum Wiesengrund, Frau M. Rhyner, Wülflingerstr. 7, 8400 Winterthur oder maja.rhyner@sz-wiesengrund.ch.

CURAVIVA **weiterbildung**

Praxisnah und persönlich.

Neu: Interdisziplinärer Kurs für Führungsleute in Gastronomie, Pflege und Hauswirtschaft

Das magische Dreieck im Heim

- Zielführende interdisziplinäre Zusammenarbeit
- Konkrete Ansätze für Vorgehensweisen und prozessorientierte Organisationsformen

Daten 2. Juni bis 10. September 2015 (3 Tage)

Ort Zürich

Weitere Informationen finden Sie unter

www.weiterbildung.curaviva.ch/management

CURAVIVA Weiterbildung Abendweg 1 6006 Luzern
Telefon 041 419 01 72 weiterbildung@curaviva.ch

und Überwachungstätigkeiten, Dokumentation und soziale Aktivitäten.

Was haben Sie gefunden: Wie häufig wird in Schweizer Alters- und Pflegeheimen rationiert?

Es gibt eine thematische Priorisierung bei der Rationierung. Am häufigsten wird die Dokumentation weggelassen. Dabei geht es ums Einlesen bei Schichtantritt, das Erstellen einer Pflegeplanung oder um die Dokumentation der durchgeführten Pflege und der sozialen Aktivitäten. Mehr als ein Drittel der Befragten gaben an, dass sie sich bei Schichtantritt manchmal oder oft nicht einlesen können. An zweiter Stelle

kommt das Caring, der emotionale Beistand, den die Pflegenden nicht leisten können, gefolgt von Toiletentraining, von aktivierender Pflege und von notwendiger Überwachung, die sie nicht durchführen können.

Erst dann werden soziale

Aktivitäten weggelassen, und ganz am Schluss und nur in geringem Ausmass die Unterstützung in den Aktivitäten des täglichen Lebens. Die sichere Versorgung steht also an erster Stelle.

Hat die Struktur der Institutionen einen Einfluss auf die Art und die Häufigkeit der Rationierung?

Nein, die Unterschiede, die wir fanden, haben nichts zu tun mit der Grösse der Betriebe, mit der Sprachregion und der Grösse der Abteilungen, auch nicht mit der Personalbesetzung und der mittleren Pflegeintensität. Vielmehr kommt es auf das Commitment an. Pflegenden, die sich mit ihrer Institution verbunden fühlen, gerne dort arbeiten und sich mit den Werten des Betriebs identifizieren, rationieren weniger.

Gilt dies für alle Bereiche der Pflege?

Ja, das affektive Commitment gegenüber dem Betrieb spielt eine zentrale Rolle. Wer sich committed fühlt, rationiert weniger. Implizite Rationierung hat hingegen etwas mit Aufgabenschwerpunkten zu tun. Verschiedene Berufsgruppen rationieren unterschiedlich. Sie legen einen anderen Fokus.

Welche Rolle für die Rationierung spielt die Personalbesetzung auf einer Abteilung?

Das möchte ich hervorheben: Wie viel Personal tatsächlich auf einer Abteilung angestellt ist, hat keinen signifikanten Bezug zur Rationierung; wichtig ist, was das Personal empfindet: Haben wir genügend Personal oder nicht? Von Bedeutung sind auch das Teamwork und das Konfliktpotenzial: Je mehr Konflikte, desto häufiger wird rationiert. Aber auch die Arbeitslast spielt eine Rolle: Je mehr die Angestellten unter dem Eindruck stehen, nicht genug Zeit zu haben, desto mehr rationieren sie; je weniger sie sich befähigt fühlen, desto mehr rationieren sie; je mehr verbalen und körperlichen Aggressionen sie ausgesetzt sind, desto mehr rationieren sie.

Kann gute Führung Rationierungen reduzieren?

Die Führung ist nicht wichtig. Jedenfalls verliert sie ihre Bedeutung, sobald wir das Teamwork in die Gleichung hineinnehmen. Vielleicht auch deshalb, weil gute Führung dafür sorgt, dass die Zusammenarbeit klappt. Vielmehr hängt Rationierung mit der Einschätzung der Pflegenden zusammen: Wie nehmen sie die Personalressourcen wahr, wie arbeiten sie zusammen, welche Arbeitsstressoren und Aggressionsereignisse erleben sie im Alltag? Deshalb könnte es gut sein, dass die Unterstützung im Umgang mit verbaler und körperlicher Aggression helfen könnte, an der impliziten Rationierung zu arbeiten.

In den Alters- und Pflegeheimen ist also dafür gesorgt, dass die Bewohnerinnen und Bewohner essen und ausscheiden können und dass sie gewaschen sind. Alle anderen Aktivitäten werden mehr oder weniger häufig weggelassen. Was bedeutet das für Pflegequalität?

Das war die letzte Frage auf dem Fragebogen: Wie schätzen Pflegepersonen die Pflegequalität ein? Wir legten vier Antwortoptionen vor: schlecht, eher schlecht, eher gut und gut. Ein grosser Teil der Befragten, im Mittel 93 Prozent, beurteilen die Pflegequalität als gut oder sehr gut. Das ist ein sehr gutes Resultat, auch international. In Deutschland wurde dieselbe Frage in Pflegeheimen auch gestellt. Dort gaben nur 80 Prozent an, die Pflegequalität sei gut oder sehr gut. Noch einmal kam in der Schweizer Shurp-Studie zum Ausdruck, wie wichtig dabei die Einschätzung der Personalressourcen sind: Wenn die Pflegenden den Eindruck haben, es sei zu wenig Personal vorhanden, sie müssten bei den Aktivitäten des täglichen Lebens und beim Caring rationieren, geben sie auch an, die Pflegequalität sei schlecht. Diese beiden Pflegebereiche haben die grössten Auswirkungen auf die Beurteilung der Pflegequalität. Etwas Spannendes ergab eine Nachanalyse der Studie: Je mehr die Pflegenden bei der Dokumentation rationieren, desto besser stufen sie die Pflegequalität ein.

«Eine gute Führung sorgt dafür, dass die Zusammenarbeit klappt.»

Welches Fazit ziehen Sie aus den Resultaten der Shurp-Studie?

Die implizite Rationierung kommt vor – aber selten bei den grundlegenden Aktivitäten des täglichen Lebens, eher in den Backoffice-Tätigkeiten Caring und soziale Aktivitäten. Implizite Rationierung hat sehr wenig mit den Charakteristika des Personals zu tun. Sie ist eher aufgaben- und schichtbezogen. Wichtige Einflussfaktoren sind die Qualität der Arbeitsumgebung und die Stressoren bei der Arbeit.

Wie können die Institutionen der Langzeitpflege der impliziten Rationierung entgegenwirken?

Wenn wir an der Häufigkeit der Rationierung etwas ändern wollen, müssen wir am Sicherheitsklima und vor allem am Teamwork arbeiten. Das lässt sich auch mit der Forschungsliteratur aus dem Spitalbereich bestätigen: Projekte, die das Teamwork verbesserten, führten dazu, dass weniger rationiert wurde. Hier sehen wir mögliche Interventionspunkte. ●

Die Flüssigkeit des Lebens

Farblos, geruchlos, geschmacklos, ohne Nährwert und doch die wichtigste Flüssigkeit des Lebens.

Wasser ist eine Hochleistungssubstanz, der kein anderer Stoff gleichkommt. Wasser ist der Schlüssel zu allen körperlichen Funktionen – die Temperaturkontrolle, die Assimilation, Verdauung, die Zirkulation. Durch Atmung, Harn und Schweiß verliert der Körper ständig Wasser. Dieses Wasser muss ersetzt werden.

Pflegebedürftige Menschen trinken oft zu wenig oder sind manchmal nicht mehr in der Lage, ihr Getränk zu erreichen, selbst wenn es direkt neben ihnen steht. Mangelnde Gewohnheit, Angst vor nächtlichen Toilettengänge, Inkontinenz oder Prostataleiden können wichtige Trinkhemmnisse sein. Andererseits verringert sich das Durstgefühl deutlich bei älteren Personen, da alternde Sinneszellen das Durstempfinden unterdrücken.

Was aber, wenn der Körper Wasser braucht, ohne dies zu signalisieren?

Dies ist bei vielen älteren oder behinderten Menschen der Fall. Bei Personen, die pflegebedürftig sind und in Heimen wohnen, müssen entsprechende Angebote geschaffen und die Betreuer geschult werden. Den Mitarbeitern kommt eine besondere Verantwortung zu, sie können mithelfen, das richtige Trinkverhalten zu trainieren.

Ernährungswissenschaftler empfehlen eine regelmässige tägliche Flüssigkeitszufuhr von etwa 2,3 Litern. Davon sollten 1,5 Liter über Getränke, die restliche Menge über das Essen aufgenommen werden. Altersgerechte Getränke sind besonders Trinkwasser, Mineralwasser, stilles Wasser sowie Früchte- und Kräutertees. Zwischen verschiedenen Kalt- und Heissgetränken sollte abgewechselt werden. Die Getränke sollten dabei über den Tag verteilt angeboten und getrunken werden. Wichtig ist, dass sie jederzeit erreichbar sind.

Die Lösung heisst «Trinkwasser in Griffnähe».

BWT AQUA bietet mit seinen AQUAdrink Festwasserspendern diese komfortable Lösung an. Sie liefern hygienisch einwandfreies Trinkwasser auf Knopfdruck – unbegrenzt 24 h verfügbar. Die Modelle bieten stilles Wasser, mit und ohne Kohlensäure, ambientes, heisses oder Wasser mit Zusatzstoffen.

Sprechen Sie uns an, wir beraten Sie gerne.



Wer sorgt für frisches vitalisierendes Trinkwasser?

BWT macht das – für mich!

BWT AQUA AG

Hauptstrasse 192 | CH-4147 Aesch/BL

Telefon: 0800 88 99 88

Fax: 061 755 88 90

info@bwt-aqua.ch | www.bwt-aqua.ch

For You and Planet Blue. | **BWT**
BEST WATER TECHNOLOGY

Gute Absprachen erleichtern das Leben und Arbeiten in einem multikulturellen Umfeld

Unterschiedliche Einstellungen zu Pflege und Sterben müssen geklärt sein

Multikulturelle Pflgeteams auf der einen Seite, Bewohnerinnen und Bewohner aus verschiedenen Kulturen auf der anderen: Damit im Alltag keine Reibereien entstehen, gilt es, die unterschiedlichen Lebenshaltungen zu klären und eine gemeinsame Sprache zu finden. Das bestätigt eine Studie.

Von Claudia Weiss

Mit einem breiten Lachen schiebt der dunkelhäutige Pfleger die winzige, weisshaarige Dame im Rollstuhl durch den Gang und erzählt ihr mit lauter, fröhlicher Stimme, wie schön draussen die Sonne scheint. «Ich bringe Sie jetzt in den Wintergarten», sagt er mit seinem singenden Akzent. Die alte Dame lächelt zufrieden. Sie freut sich immer, wenn der gutgelaunte Pfleger Dienst hat, auch wenn sie ihn nicht so gut versteht: Er bringt eine Portion Farbe und Lebensfreude in ihren Tag. Auch die Kolleginnen und Kollegen mögen ihn gern und lassen sich von seiner guten Laune anstecken. Er seinerseits schätzt die Zusammenarbeit und fühlt sich gut integriert. So sieht Multikulturalität in Heimen idealerweise aus. Alltag geworden sind multikulturelle Teams schon fast überall, sagt Philippe Vuillemin, Allgemeinarzt in Lausanne: «Die Pflegerinnen und Pfleger, aber auch die Bewohnerinnen und Bewohner eines Heims kommen heute nicht mehr aus den paar Dörfern ringsum, sondern aus aller Welt, und damit hat sich die soziokulturelle Zusammensetzung wesentlich verändert.» Das hat Folgen: Die kulturellen Unterschiede machen zwar den Alltag farbig. Aber im Zusammenleben und in der Zusammenarbeit können sie auch rasch zum Problem werden. Unterschiedliche Haltungen können in Arbeitsteams, aber

auch in der Führungsgremien zu Zwisten führen, weil in verschiedenen Kulturen beispielsweise andere Kommunikationsbräuche herrschen.

Besonders die Personalführung sei in allen multikulturellen Betrieben nicht immer einfach. «Das wissen wir seit Längerem», sagt Vuillemin. Wie aber steht es diesbezüglich in Alters- und Pflegeinstitutionen? Eine Studie unter der Leitung von Déphine Roulet Schwab, Psychologin am Institut et Haute Ecole de la Santé in Lausanne, und Nadja Eggert, Forschungsbeauftragte bei der Ethikplattform der Universität Lausanne, sollte vor allem zwei Fragen klären. Erstens: Wie erleben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Pflegeheimen diese kulturellen Veränderungen und wie gehen sie damit um? Zweitens: Wie lässt sich ein multikulturelles Heim gut leiten, damit die Zusammenarbeit unter den Pflegenden, aber auch die gute Beziehung zu den Bewohnerinnen und Bewohnern gewährleistet ist?

Die Studie sollte zeigen: Wo liegen die Probleme, wo bieten sich aber auch ganz neue Ressourcen?

Wie handhaben Heime die Herausforderung?

Für diese Studie, erklärt Psychologin Roulet Schwab, wurden zwei Fokusgruppen gebildet: «Wir befragten einerseits Angestellte ohne Führungsfunktion und andererseits leitende Angestellte.» Die Antworten dieser beiden Gruppen sollten dem Ethikrat, dem auch Vuillemin angehört, als Grundlage zum Erarbeiten von neuen Empfehlungsrichtlinien dienen.

Deshalb untersuchte die Forschungsgruppe Themen wie «Schwierigkeiten und Probleme, die sich im Arbeitsalltag durch die Multikulturalität ergeben», und «Auswirkungen der Multikulturalität auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der Bewohnerinnen und Bewohner», aber auch «Die Multikulturalität als Ressource im Arbeitsalltag». Die wichtigsten Ergebnisse aus der Studie sind an sich nicht sehr überraschend: Sie zeigen unter anderem, dass es im Alltag nebst den üblichen Missver-

>>



Führen mit Zahlen – Erfüllen von Anforderungen

AbaProject – Software für Soziale Institutionen

- > Gestaltbarer Bewohnerstamm
- > Pflgetarife mit Ansätzen gemäss Einstufung BESA, RAI
- > Erfassung von Pflegeleistungen, Spesen, Absenzen
- > Barcode-Scanning für Pflegeleistungen, Material- und Medikamentenbezüge
- > Mehrstufige Gruppierung der Kostenarten, Kostenstellen und Kostenträger nach KVG, BSV und kantonalen Anforderungen
- > Somed-Statistik
- > Schnittstelle zu Pflegedokumentation
- > Nahtlose Integration in Lohnbuchhaltung, PPS, Materialwirtschaft, Fakturierung, Kostenrechnung ohne Datenredundanzen

www.abacus.ch



Weiterbildung im Bereich Gesundheit. Genau hier.



**Bachelor of Science
Ernährung & Diätetik**

**Master of Advanced Studies
Gesundheitsförderung**

Kombination E-Learning & Face-to-Face-
Unterricht (2 Samstage im Monat)

Grösste zeitliche Flexibilität, vereinbar
mit Beruf und Familie

www.ffhs.ch

FFHS 
Fernfachhochschule Schweiz
Zürich | Basel | Bern | Brig

CURAVIVA **weiterbildung**

Praxisnah und persönlich.

Bildung bringt Sie weiter!

- **Bin hierhin und nicht weiter ...!**
Praxisorientiertes Training in Konflikt- und Krisensituationen
9. April bis 21. August 2015 (5 Tage), Luzern
- **Konflikte erfolgreich meistern**
22. bis 24. April 2015 (3 Tage), Zürich
- **«Wenn wir verlieren, könnt ihr renovieren!»**
Fankultur und Fanarbeit in und um Schweizer Fussballstadien
4. Mai 2015, Luzern
- **Lösungsorientiertes Handeln im sozialen Kontext**
Basiskurs, 11./12. Juni 2015, Luzern
- **«Cool» kochen**
17. Juni 2015, Zürich-Oerlikon
- **NDK PraxisausbilderIn**
28. September 2015 bis 17. Juni 2016 (19 Tage), Luzern

Weitere Informationen unter

www.weiterbildung.curaviva.ch/sozialpaedagogik

CURAVIVA Weiterbildung Abendweg 1 6006 Luzern
Telefon 041 419 01 72 weiterbildung@curaviva.ch

ständnissen manchmal zu zusätzlichen, kulturell bedingten kommen kann. «Aber es ist wichtig, das Thema überhaupt einmal wahrzunehmen und sich darüber Gedanken zu machen», sagt Philippe Vuillemin.

Allein schon die Unterschiede in Sprache, Bildung und Religion sind ein Thema für sich, sie können zu Stolpersteinen werden. Die Sprache beispielsweise kann ein Hindernis bei der Betreuung von Bewohnern sein, aber sie kann auch die Kommunikation innerhalb des Teams erschweren. Das wird zusätzlich erschwert, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedliche Ausbildungen absolviert haben: «Dann bringen sie unterschiedliche Gewohnheiten mit und verwenden manchmal sogar unterschiedliche Fachausdrücke», fasst Studienleiterin Déphine Roulet Schwab zusammen. «In solchen Fällen braucht es eine gute Kommunikation, um einheitliche, gemeinsame Begriffe einzuführen.»

Nebst Problemen auch viele positive Effekte

Ein weiterer heikler Punkt, der sich bei den Gesprächen herauschälte, ist die Religion. «Nicht der Glaube an sich bringt Schwierigkeiten mit sich, aber die Art, wie verschiedene Kulturen beispielsweise mit dem Tod umgehen», sagt sie. «Das kann bei der Betreuung von sterbenden Menschen hinderlich sein.» Auch Themen wie «Leichenwäsche» oder «Begleiteter Suizid» sind in einigen Kulturen heikel.

Die Schwierigkeiten zeigen jedoch nur die eine Seite. Auf der anderen Seite, so ergab die Studie, bringt der kunterbunte Kulturmix auch ganz viele positive Effekte und Ressourcen in die Zusammenarbeit: So können beispielsweise anregende Diskussionen entstehen über eine erfolgreiche Zusammenarbeit im Team. «Das ist zwar manchmal schwierig, aber so lange alle offen reden und zusammen Lösungen finden, geht es gut», sagt Roulet Schwab. Anders ausgedrückt: So können Teams lernen, sich trotz kultureller Unterschiede zusammenzuraufen. Dabei, so zeigt die Studie, hilft oft, dass die Berufsethik von allen Pflegenden sehr hoch eingeschätzt wird: «Ethik geht über die Kulturen und Religionen hinweg.» Vor allem das gemeinsame Gefühl «wir sind Profis» verbinde alle, egal aus welcher Kultur.

Viel Interesse, wenig Rassismus

Auch im Umgang mit Bewohnerinnen und Bewohnern erleben Angestellte aus verschiedenen Kulturen manchmal sehr anregende Begegnungen. «Häufigstellten die Bewohnerinnen und Bewohner interessierte Fragen über Herkunftsland oder Bräuche der Mitarbeitenden»,



Viele Kulturen im selben Betrieb: Multikulturalität kann eine Bereicherung sein – für das Team ebenso wie für die Bewohnerinnen und Bewohner. Foto: Martin Glauser

PROFESSIONELLES VERSICHERUNGSMANAGEMENT



Institutionen

- Analysieren des bestehenden Versicherungs-Portefeuilles
- Entwickeln einer Versicherungs- und Risikopolitik
- Erstellen von Offert-Ausschreibungen
- Führen von Vertragsverhandlungen
- Betreuen des Tagesgeschäftes
- Unterstützen im Schadenfall

Mitarbeitende

- Ausarbeitung verschiedener Rahmenverträge mit optimalem Verbandsrabatt
- Erstellen von Offerten
- Unterstützung im Schadenfall (Ombudsstelle, ganzheitlich/umfassend)

CURAVIVA.CH

VERSICHERUNGSDIENST

Verband Heime und Institutionen Schweiz
Zieglerstrasse, Postfach 1003
CH-3000 Bern 14
Telefon 031 385 33 67, Telefax 031 385 33 34
o.reding@curaviva.ch, www.curaviva.ch

Unsere Partner



NEUTRASS
Versicherungs-Partner AG
6343 Rotkreuz
Tel. 041 799 80 55
info@neutrass.ch



Funk Insurance Brokers
Herr Heinz Keller
3073 Gümligen
Tel. 058 311 02 08
heinz.keller@funk-gruppe.ch

sagt Roulet Schwab. Und wenn es dann eher selten doch zu rassistischen Entgleisungen komme, könnten viele das glücklicherweise relativ humorvoll nehmen. «Oder sie distanzieren sich ganz einfach und übergeben die Pflege an Kolleginnen.» Von Seiten der leitenden Angestellten, so zeigten die Gespräche, geht es vor allem darum, in problematischen Situationen gute Lösungen zu finden. Damit keine gravierenden Konflikte entstehen, sollten sich Vorgesetzte am besten von Anfang an überlegen, wie sie ihre Teams zusammenstellen: Es macht wenig Sinn, Angehörige zweier Kulturen anzustellen, die untereinander grundsätzliche Schwierigkeiten haben.

Aus den gesammelten Gesprächsergebnissen erarbeitete die Ethikgruppe verschiedene Empfehlungen, und zwar aus Sicht der Bewohnerinnen und Bewohner wie aus Sicht der Mitarbeitenden. Die drei Hauptpunkte, die daraus entstanden sind, lauten: «Kluger und kreativer Ansatz», «Kommunikation und Prozess» und «Sensibilisierung und Ausbildung». Ganz wichtig, sagt Déphine Roulet Schwab, sei die Kommunikation: «Familien müssen gut über die Geschichte und Haltung eines Heims informiert sein, und zugleich muss das Heim die Wünsche von neuen Bewohnern punkte Ernährung, Betreuung und Pflege gut kennen.» Das ist zwar immer die Voraussetzung für ein gutes Zusammenleben. Es wird aber noch wichtiger, wenn beispielsweise nicht nur Ka-

Hauptpunkte sind die Sprache, die Bildung und die Religion. Hier müssen Lösungen gefunden werden.

tholiken und Reformierte zusammen leben und arbeiten, sondern auch immer mehr Muslime. «Die Religionen müssen respektiert werden», sagt Roulet Schwab. Damit es mit der Verständigung klappt, müssen dafür alle die Landessprache einigermassen beherrschen und einander respektieren.

Multikulturalität ist ohnehin längst Alltag geworden

Ob für diese Erkenntnisse eine Studie nötig war? «Ja, unbedingt», lautet das klare Fazit der Arbeitsgruppe: «Das Thema ist heikel und wird zunehmend wichtiger.» Gerade weil wir Multikultur im Alltag schon leben, sei es wichtig, mögliche Probleme anzusprechen und aktiv nach Lösungen zu suchen. «Nur wenn alle leitenden Angestellten bereit sind, den gegenseitigen Respekt im Alltag zu fördern, kann das funktionieren», betont Nadja Eggert von der Ethikplattform der Uni Lausanne. «Es gibt zwar nicht die Patentlösung, aber es geht darum, aufmerksam zu sein, zu beobachten und zu reden, kurz, ein Gleichgewicht zwischen den Kulturen zu finden.»

Wenn das gelingt, ist Multikulturalität eine Bereicherung, für Teams ebenso wie für die Bewohnerinnen und Bewohner. So wie für jene winzige, weisshaarige Dame, die sich immer freut, wenn der dunkelhäutige Pfleger mit seiner guten Laune ein bisschen Farbe in ihren Heimalltag bringt. ●

Anzeige



**Kommunizieren,
informieren und
schützen**

Ob Universitätsklinikum, Kantonsspital oder Alters- und Pflegeheim: Als Technologieanbieter und Systemintegrator unterstützen wir Sie mit intelligenten Pflegeruf-, Kommunikations- und Sicherheitssystemen: massgeschneidert für die jeweiligen Anforderungen Ihrer Einrichtung. Mit unseren zukunftsfähigen Lösungen helfen wir Ihnen, Sicherheit, Organisation und Arbeitsabläufe im Pflegealltag nachhaltig zu optimieren.

Erfahren Sie mehr auf www.tyco.ch oder telefonisch unter 058 445 40 00

Der demografische Wandel festigt die Machtstellung der Generation 60plus

Es droht eine Opakratie

Immer mehr Menschen werden immer älter. Das bedeutet: Der Einfluss der Alten in Gesellschaft und Politik steigt. Oder umgekehrt: Die junge Generation verliert an Bedeutung und Macht. Das ist verheerend – meint unser Autor.

Von Wolfgang Gründinger*

Im Jahr 2030 werden wir in Deutschland weniger und älter sein. Selbst wenn die Geburtenrate ab morgen unverhofft nach oben schnellen würde, liesse sich dieser Trend nicht umkehren. Die fehlenden Geburten der letzten drei Jahrzehnte lassen sich nicht einfach «nachholen». Meine Generation, also die mit dem Label «Generation Y» etikettierten Jahrgänge von 1980 bis 1995, wird sich dann im besten Mittelalter befinden: zwischen 40 und 50 Jahre, mitten im Berufsleben. Und obgleich uns das heute ziemlich alt erscheint, werden wir uns doch unglaublich jung fühlen. Denn mehr als die Hälfte aller Deutschen wird



* **Wolfgang Gründinger**, 30, ist Politikwissenschaftler und Soziologe. Er beschäftigt sich seit längerer Zeit mit den Phänomenen des demografischen Wandels. Er ist Sprecher der Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen in Berlin. 2009 erschien sein Buch «Aufstand der Jungen – Wie wir den Krieg der

Generationen vermeiden können». Der vorliegende Text basiert auf dem Referat, das er am Curaviva-Fachkongress Alter 2015 in Basel hielt. Obwohl Gründinger zuerst die deutschen Verhältnisse beleuchtet, kann vieles auch für die Schweiz gelten.

dann älter sein als wir, und jeder Dritte wird seinen 65. Geburtstag bereits hinter sich haben. Ohne die Alten wird spätestens dannzumal kein Staat mehr zu machen sein.

Dabei sitzen bereits heute die Grauhaarigen an den Hebeln der Macht und sind der grösste Wähler- und Wirtschaftsfaktor. Die Alten von heute leben nicht nur länger als früher, sie verbringen die gewonnenen Lebensjahre in aller Regel auch in guter Gesundheit und materieller Sicherheit. Die Babyboomer der Jahrgänge 1946–65 sind die grösste und wohlhabendste Generation aller Zeiten und bestimmen Politik, Wirtschaft und Kultur.

Das Bild der tattrigen Alten stimmt längst nicht mehr

Das Zerrbild vom gebrechlichen Tattergreis hat längst ausgedient. Die modernen «Silversurfer» sind fitter und gesünder als je zuvor. Wir leben in Zeiten, in denen 80-Jährige den Mount Everest erklimmen und 91-Jährige Marathon laufen. In Berlin liegen Karate und Judo bei den Senioren im Trend. Man muss sich also vorsehen! Selbst Banküberfälle trauen sie sich zu: Eine Rentner-Gang hat zuletzt bei 14 Banküberfällen eine Beute von mehr als einer Million Euro eingesackt. Die Gangster waren im rüstigen Alter von 64, 73 und 74 Jahren. Und was die Reiselust und die berühmten Kreuzfahrten angeht: Die Ruheständler von heute reisen doppelt so häufig wie ihre Altersgenossen vor 40 Jahren. Keine andere Altersgruppe gibt einen höheren Anteil ihres Einkommens für Ferien aus. Kein Wunder, dass die Lebensenergie bei der Sexualität nicht Halt macht: Studien berichten von einer wachsenden Gruppe emanzipierter Frauen zwischen 50 und 65, die sexuell besonders aktiv sind, häufiger als ihr Partner die dominierende Rolle im Bett ergreifen und häufiger Sex haben als junge Paare.

Alt sind immer die anderen. Laut der jüngsten Generali-Altersstudie sagen die Alten von heute von sich selbst, dass sie sich zehn Jahre jünger fühlen, als sie wirklich sind. Diese subjektive Selbstwahrnehmung wird wissenschaftlich bestätigt: Dem-



Gemeindeversammlung in der Schweiz in den Fünfzigerjahren des 20. Jahrhunderts:
Das Gewicht der Generation 60plus hat in den letzten Jahren zugenommen und wird weiter zunehmen.

Foto: Theo Frey/Keystone

nach ist heute ein 70-Jähriger in etwa so gesund wie ein 60-Jähriger vor 20 Jahren. Die Wahrnehmung von dem, was wir für «alt» halten, verschiebt sich.

Eine Welt von Hundertjährigen wird normal

Die heutige Debatte in Deutschland um die «Rente mit 63» oder «Rente mit 67» wird uns im Jahr 2030 eher lächerlich vorkommen. Denn die meisten werden dann noch längst nicht zum alten Eisen gehören, sondern werden auf dem Arbeitsmarkt dringend gebraucht. Nach Erkenntnissen des Max-Planck-Instituts für demografische Forschung wird jedes zweite Baby, das heute in

der Bundesrepublik zur Welt kommt, mindestens 100 Jahre leben. Und dies markiert noch nicht das Limit der Lebenserwartung. Für unsere Kinder wird eine Welt von Hundertjährigen zur Normalität. Sollen sich die Menschen dann immer noch mit 65 oder gar 63 in den Ruhestand verabschieden? Auch die materielle Situation der meisten Alten ist besser als die zahllosen Talkshows über Altersarmut glauben machen. Alle Vermögens-, Armuts- und Einkommensstatistiken zeigen: Die Alten sind die materiell am reich-

lichsten ausgestattete Altersgruppe hierzulande. Um nur einen Indikator herauszugreifen: 18,2 Prozent aller Kinder sind von

>>

Die Ruheständler von heute reisen doppelt so häufig wie ihre Altersgenossen vor vierzig Jahren.

Personelle und finanzielle Ressourcen optimieren ohne Reduktion der Pflegequalität



Tätigkeit | Analyse | Controlling | System

Veränderungen mit ganz unterschiedlichen Hintergründen und Auswirkungen fordern heute die Pflegezentren in der ganzen Schweiz und erfordern neue Instrumentarien für deren Führung. Die Finanzierung der Organisation ist von zentraler Bedeutung und ein Thema, welches von mehreren dieser Veränderungen beeinflusst wird. Personalkosten machen heute bis zu 80 % des Gesamtaufwandes eines Alters- und Pflegeheims aus und stellen damit ein entsprechend grosses Optimierungspotential, bei mindestens gleichbleibender Pflegequalität, dar.

Softwarelösungen, mit denen dieses Potential identifizierbar wird, stellen Unternehmen vor diverse Herausforderungen: Klassische Software muss auf lokaler Hardware installiert, Server müssen betreut und gewartet, die Anwender geschult, Daten gegen unberechtigten Zugriff und gegen Verlust gesichert und die gesamte Infrastruktur muss auch noch regelmässig aktualisiert und erneuert werden.

Für Alters- und Pflegeheime ist es aufgrund Ihrer Struktur wichtig, dass neue Software einfach in Betrieb zu nehmen ist, denn eigenes IT-Personal ist knapp, meist ausgelastet und der Einsatz von externen Anbietern (Gemeinde, Kanton oder Privat) ist planungs-, zeit- und kostenintensiv.

Software für Alters- und Pflegeheime bringt idealerweise folgende Merkmale mit:

- Möglichst schlanke Anforderungen an die IT-Infrastruktur, im Idealfall gilt als einzige Anforderung ein Internetzugang. Dies ermöglicht eine sehr rasche Nutzung ohne Zusatzkosten.
- Die Bandbreite des IT-Know-how der Anwender ist sehr weit gefächert. Daher sollten Lösungen eine anwenderfreundliche und intuitive Oberfläche haben, die für jeden Anwender einfach, sicher und schnell zu bedienen ist.
- Viele Mitarbeiter nutzen heute Tablets im privaten Bereich und sind mit deren Handhabung vertraut. Software sollte daher auch im geschäftlichen Umfeld mobil, z.B. via iPad, zur Verfügung stehen. Dennoch muss auch die Erfassung am PC je nach Arbeitssituation, persönlichen Vorlieben oder Vorgaben des Hauses möglich sein.
- Organisationen, Prozesse und Anforderungen ändern sich. Software sollte flexibel auf solche Veränderungen reagieren können und entsprechend skalierbar sein. Zusätzliche Organisationseinheiten, Module und Anwender sollten jederzeit (selbst) aktiviert werden können und die Anbindung an Dritt-Systeme (Schnittstellen) muss möglich sein.

Wie optimiert man konkret personelle und finanzielle Ressourcen im Alters- und Pflegeheim?

Die Methode tacs[®], der Firma rodix reto odermatt gmbh, wurde für diesen Zweck entwickelt. Mehr als 70 Organisationen aller Grössen setzen dieses Controlling- und Führungsinstrument heute erfolgreich ein.

Ein grosser Teil der Einnahmen der Alters- und Pflegeheime basiert auf der Pflegestufe. Damit die Bewohner die bezahlten Leistungen auch erhalten und alle erbrachten Leistungen fakturiert oder zumindest erkannt werden, ist ein Überblick über Mehr- oder Minderleistungen zur entsprechenden Pflegestufe notwendig.

Auch die seriöse Aufteilung zwischen Pflege-, Betreuungs- und Hotellerieleistungen ist pro Bewohner, Tarifstufe und Organisationseinheit leicht auszuweisen.

Ausserdem stellt die Methode tacs[®] den richtigen Skill- und Grademix im Pflegeprozess sicher.

Ein weiterer Vorteil ist die Möglichkeit, mit tacs[®] Auswertungen diverse Profile, Übersichten und Verläufe auf solider Datenbasis mit verschiedensten Blickwinkeln wie z.B. Organisationseinheiten, Mitarbeitende und Personalkategorien, Bewohner, Tätigkeiten und Statistikcodes (z.B. Projekte) zu erstellen. Der integrierte tacs-Benchmark erlaubt den anonymen Vergleich mit Heimen ähnlicher Struktur.

Mit IBI-tacs (tacs[®] Lösung der IBITECH AG) gelingt es, eine gesunde Arbeitssituation zu schaffen, Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden und eine qualitativ hochwertige Pflege zu garantieren. Ebenso stellen Sie dank der Methode tacs[®] sicher, dass der Bildungsauftrag ausgewiesen werden kann und damit auch wahrgenommen und erfüllt wird, denn die Ausbildung von qualifiziertem Nachwuchs ist aufgrund des Fachkräftemangels zentraler denn je.

Ist eine solche gesamtheitliche Optimierung auch für Sie von Interesse? Gerne steht der Autor für alle Fragen zur Verfügung.



D. Lonati, Betriebsökonom HF, 061 465 75 38, d.lonati@ibitech.com

Sozialleistungen betroffen, während nur 2,6 Prozent der über 65-Jährigen auf die Grundsicherung vom Sozialamt angewiesen sind. Kinderarmut ist zu einem wesentlich gravierenderen Problem als Altersarmut geworden.

Den Alten geht es so gut wie kaum zuvor in der Geschichte der Bundesrepublik – und sie sind viele: Bei der Bundestagswahl 2013 hatte die junge Generation so wenig Gewicht wie nie. Hätte eine Partei sämtliche Wähler unter 21 mobilisiert, hätte das nicht einmal für die 5-Prozent-Hürde gereicht. Hätte sie dagegen alle Wähler über 70 auf ihre Seite gebracht, wären dies bereits mehr als ein Fünftel aller Stimmen.

Mit dieser drastischen Verschiebung der Altersgruppen wächst die Gefahr, dass die Älteren durch ihr strukturelles Wählergewicht die politische Agenda diktieren und wichtige Zukunftsthemen verdrängen. Das demografische Ungleichgewicht hat Folgen für die strategische Ausrichtung der Parteien. Der Satiriker Harald Schmidt brachte es auf den Punkt: «Rentner, Rentner, Rentner. Grösste Wählergruppe, finanzstark, staatsreu. Vergessen Sie moderne junge Frauen in Grossstädten. Überschaubare Anzahl, wählen sowieso Grün.»

Die Jungen werden zu einer irrelevanten Minderheit

Junge Menschen haben es zunehmend schwer, sich durchzusetzen – sie können nur aufsteigen, wenn sie nichts machen, was der Mehrheit der Alten nicht passt. Die Jungen werden zu einer Minderheit, die politisch praktisch irrelevant ist. Oder, wie es die Politikwissenschaftlerin Bettina Munimus in ihrer Doktorarbeit über «Die latente Macht der Alten» ausdrückt: «Mit der wachsenden Wählergruppe über 60 Jahre antizipieren die Parteien eine wahlpolitisch entscheidende Macht, um deren Gunst sie in besonderer Weise werben.» Im Klartext: Im Jahr 2030 werden wir in einer Opakratie leben, in der die Alten das Sagen haben. Und zwar weil die Politiker in vorseilendem Gehorsam genau das tun oder genau das unterlassen, von dem sie glauben, dass die Mehrheit der Alten es möchte oder eben nicht möchte.

Erschwerend für die junge Generation kommt hinzu, dass bei der tonangebenden Masse der Alten Unverständnis über die nachwachsende Generation herrscht, die sogenannte «Generation Y» – ausgesprochen wie das englische «Why?», also «Warum?». Meine Generation, so heisst es, sei egoistisch und unpolitisch, arbeitsscheu und luxusverwöhnt. Wir wüssten gar nicht zu schätzen, was wir alles haben, hätten hohe Ansprüche und spielten nur im Internet herum. Wir wollten gar kein Geld mehr verdienen, sondern immerzu frei haben. «Wenn wir früher nach der ersten Gehaltserhöhung gefragt haben, fragen die nach der Babypause», lästerte ein gestandener Manager kürzlich in der «Frankfurter Allgemeinen Zeitung». Was sei das denn für eine verhätschelte Weicheier-Generation, die immer nur Elternzeit will!

Arbeit, die sinnvoll ist

Auf einer Konferenz in St. Gallen, wo sich alljährlich junge und alte Führungskräfte aus der ganzen Welt versammeln, liess

Bosch-Chef Franz Fehrenbach wissen: «Die jungen Leute wollen gar nicht mehr arbeiten! Bei einer solchen Einstellung können wir kein Wachstum schaffen!» Ein etwas jüngerer Delegierter der sorgfältig von einer Jury ausgewählten «Leaders of Tomorrow», der Crème der nachwachsenden Führungselite, entgegnete locker: «We don't want jobs that make money, we want jobs that make sense.» Für Fehrenbach war völlig unverständlich, dass auf einmal Leute kommen, die nicht mehr nur der Kapitalakkumulation hinterherlaufen, sondern nach dem Sinn des Lebens fragen. Und das tun sie schliesslich nicht ohne Grund: Zu den Dingen, die Sterbende am meisten bereuen, ge-

hören Wünsche wie: «Hätte ich nur nicht so viel gearbeitet» oder «Hätte ich mir doch erlaubt, glücklicher zu sein». Nur: Auf dem Sterbebett ist es dafür zu spät. Wäre es nicht eine bessere Welt, wenn wir die Jungen das machen liessen, was sie wirklich wollen?

Allerdings: Das Etikett «Generation Y» pauschalisiert das Lebensmodell einer privilegierten, akademischen Minderheit aus wohl-

habendem Elternhaus – und suggeriert, dass alle Jungen einfach den Arbeitgeber austauschen würden, wenn dieser ihnen kein Dienstfahrrad und keine Sabbatjahre verspricht. Die Wahrheit sieht anders aus: Über die Hälfte aller jungen Beschäftigten schuftet zu Niedriglöhnen, die Leiharbeit hat sich nahezu verdoppelt, und jeder zweite Berufseinsteiger bekommt nur einen Job mit Ablaufdatum. In der jungen Unterschicht hat sich ein «ausgeprägter Statusfatalismus» festgesetzt, so das Ergebnis einer Allensbach-Studie: Über die Hälfte der jungen Menschen aus armen Familien hält sozialen Aufstieg für unmöglich, und zwar egal, wie sehr sie sich anstrengen. Jugendstudien sprechen von «Statusangst» und dem Gefühl sozialer Abgehängtheit und existenzieller Bedrohung. Der Job-Nomade, der in glücklicher Eigenregie von Job zu Job zieht, ist weder Wunschbild noch Realität für die grosse Mehrheit der jungen Generation.

Dennoch: Vieles von dem, was der «Generation Y» zugeschrieben wird, würde die Welt ein Stück besser machen: selbstbe-

stimmte Souveränität statt starrer Hierarchien und störrischer Vorgesetzter; Familie, Freunde und Freude statt Stromlinienkarriere; Dienstfahrrad statt Firmenwagen; teilen statt besitzen; Nachhaltigkeit statt Wachstumswahn; Verbindung von Arbeit, Spass und Idealismus; Life, nicht nur Work; Glück, nicht nur Geld. Wenn die Jungen nicht mehr unbedingt viel haben, sondern vor allem gut leben wol-

len, muss sich auch die Wirtschaft darauf einstellen. Und das wird unsere Gesellschaft zum Besseren verändern.

Die Digitalisierung wird verschlafen

Wir müssen über die sogenannte «Netzpolitik» reden. Dieses Netz ist für uns Junge nicht nur ein Kommunikationskanal; es ist eine Lebenswelt und ein Lebensgefühl. Wir reden, shoppen, lernen, arbeiten, lieben, kurz: Wir leben in diesem Internet. Das Internet ist zum Grundbedürfnis geworden.

Dieses Lebensgefühl trifft aber auf eine völlig andere Lebenswelt bei den Älteren. Erst im vergangenen Frühjahr hat bei-

**Im Jahr 2030
werden wir in einer
Opakratie leben,
in der die Alten das
Sagen haben.**

**Über die Hälfte
aller jungen
Beschäftigten
schuftet zu
Niedriglöhnen.**

Labors
Patienten

Spitäler

Spitex

Versicherer

Kantone

Therapeuten

Apotheken

Ärzte

Wir bringen alle zusammen.

Wollen auch Sie die Vorteile der elektronischen Leistungsabrechnung kennenlernen? Wir zeigen sie Ihnen gerne auf www.medidata.ch oder in einem Beratungsgespräch. Melden Sie sich ganz bequem und unverbindlich via www.medidata.ch/callback.

Erfahren Sie mehr auf www.medidata.ch

MediData
Für eine gesunde Entwicklung.

spielsweise der schon etwas ältere Schriftsteller und Intellektuelle Hans Magnus Enzensberger in der «Frankfurter Allgemeinen Zeitung» zehn Regeln für den Umgang mit diesem Internet aufgestellt, von denen keiner unter 50 jemals geglaubt hätte, dass sie jemals jemand vorschlagen würde. Eine Kostprobe: «Wer ein Mobiltelefon besitzt, werfe es weg. Es hat ein Leben vor diesem Gerät gegeben, und die Spezies wird auch weiter existieren, wenn es wieder verschwunden ist.» Oder: «E-Mail, zu deutsch Strompost, ist schön, schnell und kostenlos. Also Vorsicht! Wer eine vertrauliche Botschaft hat oder nicht überwacht werden möchte, nehme eine Postkarte und einen Bleistift zur Hand. Handschrift ist von Automaten schwer zu lesen.» Und auch: «Online Banking ist ein Segen, aber nur für Geheimdienste und für Kriminelle.»

Die Streitschrift mit dem pathetischen Titel «Wehrt Euch!» ist ein Beispiel dafür, dass weite Teile der traditionellen intellektuellen Elite mit der Herausforderung «Digitalisierung» einfach vollkommen überfordert sind. Natürlich gab es eine Zeit vor dem Mobiltelefon, und die Menschheit hat damals auch irgendwie gelebt. Ich erinnere mich sogar daran, und nein, es war für mich keine schönere Zeit. Es gab auch schon mal eine Zeit vor dem Festnetztelefon. Und vor dem Farbfernseher. Aber muss wirklich alles so bleiben wie vor 1970, zur goldenen Jugendzeit von Herrn Enzensberger?

Enzensberger ist nicht allein. Laut Nutzerstudien ist nicht einmal die Hälfte der Generation 60plus überhaupt online (im Vergleich zu 100 Prozent der Teenager). Für die Mehrheit der Älteren ist das Internet noch immer Neuland. Oder schlimmer: ein Hort für Kinderporno, Killerspiele und kriminelle Raubkopierer. 39 Prozent der Deutschen sagen, sie haben Angst vor der Digitalisierung.

Fortschrittsfeindliche Kultur riskiert die Zukunft

Eine derart fortschrittsfeindliche Kultur ist nicht einfach nur ärgerlich. Sie riskiert die Zukunft des Landes. Die Digitalisierung wird die globale Wirtschaft umwälzen. Die Konzerne, die heute das Leben nicht nur meiner Generation bestimmen, existierten bis vor Kurzem noch gar nicht. Google gibt es seit 1998. Apple wurde erst 2001 mit dem ersten iPod und 2007 mit dem iPhone zum Weltkonzern. Facebook, die Startseite der Generation Y, wurde 2004 gegründet. Twitter kam 2006. Heute haben nur noch 8 der 100 grössten Hightech-Konzerne ihren Sitz in Europa, darunter kein einziger Hersteller von Mobiltelefonen, Computern oder Hardware. Wer den Wandel ignoriert, wird abgehängt. Die digitale Revolution wirbelt längst auch andere Branchen durcheinander. Im Jahr 2030 werden wir aller Wahrscheinlichkeit nach in einer Welt leben, in der Autos nicht mehr aus Metall geschweisst und mit Benzin betankt, sondern aus Karbonfasern geklebt und mit Windstrom geladen werden – und die wir überdies nicht mehr selbst besitzen, sondern für einzelne Fahrten am Strassenrand mieten. Doch die Nonline-Generation haftet an ihren Sesseln. Selbst ein Bundesminister für Wirtschaft und Technologie (!) kann öffentlich bekennen, kaum ein

Handy bedienen zu können, ohne dass seine Eignung für das Amt bezweifelt würde.

Den kulturellen Clash kann man weiter durchdeklinieren. Amokläufe an Schulen wollen die Grauhaarigen durch das Verbot von «Killerspielen» abwenden, Mobbing im Internet wollen sie durch eine Echtnamen-Pflicht beseitigen, Alkoholexzessen und Strassenschlägereien wollen sie durch Trinkverbote in der Öffentlichkeit beikommen. Auch die friedlichste Studentin mit einem Pils in der Hand und der harmlose Nerd an seiner Spielkonsole werden kriminalisiert, obwohl sie nichts Unrechtes getan haben. In Baden-Württemberg erliess der Verwaltungsgerichtshof im Jahr 2011 ein Verbot für den Sonntagsbetrieb von DVD-Leihautomaten. Die Automaten würden schliesslich den heiligen Sonntagsfrieden stören. Haben diese greisen Juristen überhaupt eine Ahnung, über was sie da urteilen?

Auch wenn das Paradigma des eigensüchtigen Homo oeconomicus schon immer falsch war und auch für die Alten nicht stimmt: Alte

und Junge haben unterschiedliche Werte und Wünsche, Prioritäten und Interessen. Das Max-Planck-Institut für demografische Forschung konnte mittels einer methodisch sehr sorgfältig gemachten Befragung von 14 000 Menschen nachweisen, dass Ältere ab etwa 60 wesentlich seltener als Jüngere ein höheres Kindergeld, Steuererleichterungen für Eltern oder öffentliche Kinderbetreuung befürworten. Dass ein 65-Jähriger eine Erhöhung des Kindergeldes befürwortet, ist zum Beispiel um 85 Prozent weniger wahrscheinlich als die Zustimmung eines 20-Jährigen; und er befürwortet flexible Arbeitszeiten für Eltern mit 50 Prozent geringerer Wahrscheinlichkeit. Das schlägt sich auch bei Volksentscheiden nieder. Bei einer Volksabstimmung in Österreich im Januar 2013 über die Wehrpflicht stimmten 63 Prozent der Unter-30-Jährigen für die Abschaffung, aber 71 Prozent der Über-60-Jährigen für die Beibehaltung. Damit ist die Abschaffung der Wehrpflicht am «Nyet!» der Alten gescheitert. Bei einer Volksabstimmung in der Schweiz im März 2013 über die Förderung öffentlicher Kinderbetreuung stimmte die Mehrheit der Jüngeren dafür, aber die Mehrheit der Alten dagegen. Die Alten wollten nicht, dass der Staat den jungen Familien mehr öffentliche Kinderbetreuung bietet. Das ist genau das Ergebnis, was das Max-Planck-Institut vorausgesehen hat.

Auch die Mittel sind bei den Alten

Die Alten können aber nicht nur ihr schier riesiges Wählergewicht ausspielen. Die Ruheständler haben auch wesentlich mehr Zeit und Geld parat als Studenten oder Berufseinsteiger, um Bürgerbegehren ins Rollen zu bringen und in ihrem Sinn zu beeinflussen. Eine Studie über die Bürgerproteste gegen den Bahnhof Stuttgart 21 hat nicht grundlos festgestellt, dass die meisten Demonstranten entweder im späten Berufsleben, im Vorruhestand oder in Rente sind. Jugendliche waren dagegen kaum zu finden; der Anteil Jugendlicher war bei Antikriegsdemos wesentlich höher. Die Alten gingen gegen Bahnhöfe auf die Strasse, die Jungen für den Frieden. ●

Für die Mehrheit der älteren Menschen ist das Internet noch immer Neuland.

Ruheständler haben wesentlich mehr Zeit und Geld parat als Studenten oder Berufseinsteiger.

Die Sozialstiftung Wendepunkt arbeitet neu mit dem Software-System ERP

Alle Geschäftsprozesse unter einem Hut

Als die Stiftung Wendepunkt noch klein und überschaubar war, kam die Verwaltung mit einem Minimum an Computer-Software aus. Das schnelle Wachstum zwang die Sozialunternehmung aber, ein neues ERP-System anzuschaffen. Die Geschichte einer Umstellung.

Von Irène Dietschi

Die Stiftung Wendepunkt mit Sitz im aargauischen Muhen hat eine erstaunliche Karriere vorzuweisen: 1993 als bescheidener Baudienstleister gegründet, ist sie in atemberaubendem Tempo eine grosse Sozialunternehmung mit mehreren Standorten und drei Tochterfirmen geworden. Der «Wendepunkt» engagiert sich für psychisch beeinträchtigte, sozial gefährdete Menschen, um ihnen die Wiedereingliederung in die Gesellschaft und das Berufsleben zu ermöglichen. 170 Fachpersonen führen die insgesamt 780 Arbeits-, Abklärungs-, Ausbildungs-, Wohn- und Tagesplätze der Stiftung (siehe Kasten Seite 53).

Eine solch rasante Entwicklung, verbunden mit zunehmender Komplexität, ist ohne Hilfe des Computers administrativ kaum zu bewältigen. Im «Wendepunkt» behelfen sich die Verantwortlichen dafür während Jahren mit einer Betriebssoftware, die quasi organisch mit dem Unternehmen mitwuchs: hier ein Zusatzprogramm, da ein Update, dort eine behelfsmässige Neuerung, und dazwischen ganz viele Excel-Files, in denen statistische Daten festgehalten wurden. Zum Beispiel, wie viele Aufträge die Konditorei in einem bestimmten Monat abgewickelt hatte, wie gut die Auftragsbücher der Schreinerei gefüllt waren, wie sich die Umsätze entwickelten oder wie es um die Auslastung der Wohnstätten bestellt war.

Das alte System war umständlich, erzeugte Fehler und stürzte immer häufiger ab.

Für Finanz- und Lohnbuchhaltung hatte man eigene Programme. «Irgendwann mussten wir einsehen, dass die bisherige Software an ihre Grenzen gelangt war», erzählt Marcel Schneeberger, Leiter Verwaltung und Geschäftsleitungsmitglied der Stiftung Wendepunkt. «Das System war umständlich zu handhaben, erzeugte Fehler und stürzte immer häufiger ab.»

Ein neues ERP-System war gefragt. ERP ist die Kurzform von «Enterprise-Resource-Planning». Die Stiftungsleitung wollte weg von Insellösungen, hin zu einer nachhaltigen Gesamtlösung, die idealerweise alle Geschäftsprozesse unter einen Hut bringen sollte: die Abwicklung von Aufträgen, Lager- und Materialbewirtschaftung, Produktionsplanung, Verkauf, Adressmanagement, Finanz- und Lohnbuchhaltung, die Auftragsakquisition und anderes mehr. Das neue System sollte die Benutzer nicht mehr einengen, sondern eine beliebig skalierbare Breite ermöglichen und so die Vielfalt der Unternehmung abdecken. Zudem war der Wunsch gereift, mehr Bereiche zu digitalisieren, zum Beispiel die Personaldossiers, das Reporting der Finanzbuchhaltung, Kreditoren oder allgemein das Wissensmanagement im Wendepunkt.

Komplexe Anwendungssoftware

«2012 beschloss die Geschäftsleitung, die Aufgabe anzupacken», sagt Marcel Schneeberger. Der Begriff «ERP-System» kam ins Gespräch –

und wurde rasch zum geflügelten Wort der Umstellung. Als ERP-System bezeichnet man eine komplexe Anwendungssoftware, die sämtliche Geschäftsprozesse eines Unternehmens abbildet und diese integriert. Ein ganzheitliches ERP-System ermöglicht es, Ressourcen unternehmensweit zu verwalten, den Kommunikationsfluss im Unternehmen zu verbessern und die Zusammenarbeit auf elektronischem Weg effizienter zu gestalten. Da moderne ERP-Systeme in der Regel webbasiert



Das Betriebsgebäude der Stiftung Wendepunkt in Muhen AG: Die Komplexität des Unternehmens war ohne neue Software administrativ kaum mehr zu bewältigen.

Fotos: HO

sind, können autorisierte Nutzer von einem x-beliebigen Computer aus darauf zugreifen.

Das Prinzip und die Vorzüge dieser flexiblen Ganzheitlichkeit waren den Verantwortlichen des «Wendepunkts» rasch klar. Etwas länger dauerte die Vorarbeit, um bei Anbietern überhaupt Offerten einholen zu können: Es galt erst einmal gründlich die Hausaufgaben zu machen. «Die wichtigste Frage hiess: Was brauchen wir überhaupt?», sagt Marcel Schneeberger. «Welche spezifischen Ansprüche an eine Software haben unsere Mitarbeitenden in den jeweiligen Bereichen? Wie lassen sich Breite und Vielfalt unserer Stiftung formulieren, damit sie von einer Standard-Software erfasst werden können?» Das Projektteam unter Marcel Schneeberger arbeitete einen Frage-

bogen aus, mit dem ein Mitarbeiter sämtliche Bereiche abklapperte und die Arbeitsabläufe, Bedürfnisse und Wünsche eruierte. Um die Finanzflüsse darzustellen, reichte der Fragebogen nicht aus, hier mussten die Informationen regelrecht zusammengetragen werden. Diese Abklärungen allein dauerten einige Monate. Das Ergebnis war ein 50 Seiten starker, nach Prioritäten gewichteter Bericht, den die Geschäftsleitung als «Pflichtenheft» für mögliche Anbieter definierte.

20 Softwarefirmen erhielten das Pflichtenheft

«Diese interne Bedürfnisabklärung ist ein Muss, gerade bei der ausgeprägten Komplexität, wie wir sie in der Stiftung Wendepunkt vorfinden», sagt der Wirtschaftsinformatiker Marco In-

>>

Die Stiftung Wendepunkt – eine Erfolgsgeschichte

Der Baumeister Hans-Peter Lang war 45 Jahre alt, als er seine sichere Arbeitsstelle aufgab, um sich der Not von Menschen in schwierigen Lebenssituationen anzunehmen. Er begann, mit Ausgesteuerten und psychisch Beeinträchtigten Häuser zu bauen. In den folgenden Jahren wurde Lang zum Sozialunternehmer: Die Stiftung Wendepunkt, am 4. Januar 1993 mit einem Stiftungskapital von 1000 Franken in einer Garage in Rapperswil AG gegründet, weitete schrittweise ihre Tätigkeitsfelder aus. Heute hat die Stiftung ihren Sitz in Muhen und Betriebe an mehreren Standorten im Kanton Aargau. Nach wie vor kümmert sich der «Wendepunkt» hauptsächlich um die berufliche und soziale Integration von Menschen, die aufgrund ihrer Lebenssituation keine Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt haben. Zum Angebot gehören Programme zur vorübergehenden Beschäftigung von Arbeitslosen oder Asylsuchenden, geschützte Werkstätten für Menschen mit einer psychischen Behinderung, begleitete und betreute Wohnmöglichkeiten

sowie diverse Bildungsangebote. Ziel ist es, Menschen zu fördern und Aufträge in guter Qualität und zu Marktbedingungen auszuführen. Die Dienstleistungen decken verschiedene Branchen ab. Das Unternehmen unterhält Werkstätten für Montagearbeiten, eine Garage/Schlosserei, eine Bäckerei/Konditorei, einen Gartenbaubereich, eine Konfektionsabteilung, eine Verpackerei, Abteilungen für Hauswirtschaft und Gastronomie, einen Näh- und Wäscheservice sowie Allround Services für Umzugs- und Räumungsarbeiten. Zur Stiftung gehören auch drei Tochterunternehmen, unter anderem eine Fachschule für Sozialmanagement.

Das Unternehmen erzielte 2013 einen Ertrag von 26,2 Millionen Franken. Die Stiftung ist ISO-9001, eduQaa und SODK Ost+ zertifiziert. Gründer Hans-Peter Lang wurde 2012 zum «Aargauer des Jahres» gewählt. Er hat die Geschäftsführung und Gesamtleitung der Stiftung inzwischen seinem Sohn Sascha Lang übergeben.



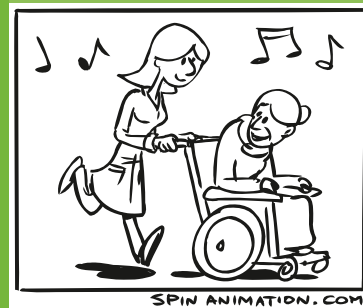
Die führende mobile Pflegedoku für Spitex und Heim

careCoach goes Android !

careCoach goes BESA LK10 !

careCoach goes Spitex !

tacsCoach Controlling !



... Zeit für's Wesentliche !



**Achtung !
...nur für Liebhaber...**

von Pflege- und Betreuungsqualität,
von hoher Effizienz infolge Prozess-Durchgängigkeit,
von einer Software, die inhaltlich und technisch immer à jour ist,
von gleichzeitiger Abrechnung unterschiedlicher Systeme (Spitex, RAI, BESA)

Tel 044 360 44 24

topCare Management AG
Stampfenbachstrasse 68, 8006 Zürich

www.carecoach.ch

Lobos 3.X immer dabei

Per App mobil auf Ihrem Tablet



der mobile
Pflegermanager



die mobile
Mahlzeitenverwaltung



die mobile
Leistungserfassung



der mobile Gebäude-
und Anlagenmanager



Gerne zeigen wir Ihnen unsere Apps persönlich.

Bitte vereinbaren Sie einen Präsentationstermin: Tel. 044 825 77 77 oder info@lobos.ch

LOBOS Informatik AG · www.lobos.ch



Die Sozialunternehmung Wendepunkt, 1993 gegründet, hat ein rasantes Wachstum hinter sich: Nun ist es Zeit, die Administration zu modernisieren.

gala von der Beratungsfirma BDO, die den Zuschlag für die Software-Installation bekommen hat. «Je detaillierter wir als Anbieter dokumentiert sind, desto besser können wir dem Kunden eine massgeschneiderte Lösung anbieten. Und es gibt weniger Überraschungen.» 20 Softwarefirmen erhielten das Pflichtenheft zur Ansicht – auch der bisherige Anbieter, berichtet Marcel Schneeberger –, worauf zehn eine Offerte einreichten. Fünf von ihnen lud das Projektteam der Stiftung zu einer Präsentation ein. Darauf kamen zwei in die engere Auswahl – und die Firma BDO als langjähriger Vertriebspartner der Schweizer Business-Software Abacus schliesslich zum Handkuss. Die Funktionen von Abacus schienen dem Projektteam am besten geeignet, die komplexen Geschäftsfelder des «Wendepunkts» zu integrieren und Schweizer Gegebenheiten (etwa Mehrwertsteuersätze) abzubilden. Mehr noch: «Uns war wichtig, nicht nur eine Software anzuschaffen, die auf dem neusten technischen Stand ist, sondern gleichzeitig einen Partner an uns zu binden, der unsere Bedürfnisse wahrnimmt und uns als Unternehmen versteht», sagt Marcel Schneeberger. Deshalb habe man sich für die Firma BDO entschieden, die mit ihrer Niederlassung in Aarau die gewünschte Nähe und damit einen unkomplizierten Support anbieten konnte.

Dazu kam, dass BDO auch branchenspezifische Kenntnisse mitbrachte. Marco Ingala: «Wir haben innerhalb unserer BDO-Abacus-Gruppe ein Branchenteam «Heime» aufgebaut. Das Team kennt die grundlegenden Anforderungen von Alters- und Pflegeheimen, Behindertenbetrieben und Sonderschulen.» Für die Beratungsleistungen – konkret: die Software-Einführung, den Unterhalt und den Support – sei es ein grosser Vorteil, wenn man mit den branchenspezifischen Eigenheiten eines Unternehmens vertraut sei. Dieser Umstand kam dem «Wende-

punkt» zugute: Die BDO-Fachleute erfassten rasch, worauf die Sozialunternehmung Wert legte und wo hinsichtlich der neuen Software die Knackpunkte lagen.

Im September 2014 entschied die Geschäftsleitung, das Projekt mit BDO als Partner umzusetzen. Vorausgegangen war diesem Entscheid eine Vollkostenrechnung, ausgelegt auf zehn Jahre. Marcel Schneeberger: «In diese Rechnung flossen zum einen die Lizenzgebühren, Betreuung, Schulung, Implementierung und anderes mehr mit ein, aber auch die Erspar-

nisse, die wir uns vom neuen System versprochen.» Dabei seien auch weiche Faktoren berücksichtigt worden; die Tatsache etwa, dass viele Aufgaben künftig weniger Mühsal bereiten würden, ging als Pluspunkt in die Rechnung ein. Eine grössere Non-Profit-Organisation müsse mit Kosten zwischen 200000 und einer Million Franken für ein neues ERP-System rechnen, sagt Marco Ingala.

Die Stiftung Wendepunkt liegt mit ihren Ausgaben im mittleren Bereich dieses Spektrums.

Grosse Neugierde auf das neue System

Seit Januar läuft die Projektphase. Jeden Mittwoch treffen sich ausgewählte Teams des «Wendepunkts» zu einem Projekttag und behandeln unter der Leitung von BDO-Fachleuten bestimmte Themen – zum Beispiel das Thema Schnittstellen. Ein ganzes Jahr wollen sich die Projektpartner für die Umstellung Zeit nehmen, bevor die neue Software Anfang 2016 ins Operative geht. «Wir wollen den Stress und die Belastung, die die Einführung des ERP-Systems trotz allem mit sich bringen wird, so gering wie möglich halten. Deshalb nehmen wir uns für die Vorbereitung viel Zeit», sagt Marcel Schneeberger. Diese Umsicht werde sich auszahlen, ergänzt Marco Ingala. «In vielen Fällen drücken Unternehmen in der Projektphase aufs Tempo, was sich langfristig kontraproduktiv auswirkt und die Mitarbeitenden verunsichert», sagt er. Beim «Wendepunkt» aber spüre er durchs Band eine grosse Begeisterung und Neugierde auf das neue System. ●

Möglichst wenig Stress, dafür viel Zeit für die Einführung des neuen Systems.

Weitere Informationen: www.bdo.ch; www.wende.ch

Die andere Sicht: Vom wahren Wert der Mobilität

Sind die Kunden nur mit dem Neuesten zufrieden? Istwan und Laura nicht.

Von Stefan Sutter

Erst wenn unsere physische oder psychische Mobilität nicht mehr selbstverständlich funktioniert, realisieren wir ihren wahren Wert. Die wirklichen Experten im Umgang mit dieser Herausforderung sind deshalb Menschen, deren Mobilität von Hilfsmitteln abhängt. Laura* und Istwan* aus der Ukraine, beide im Rollstuhl unterwegs, haben mir geholfen, diese Wahrheit wieder zu erkennen, wofür ich ihnen sehr dankbar bin.

Über eine schweizerische Hilfsorganisation, die sich in der Westukraine für handicapierte Menschen engagiert, sind Istwan und Laura Anfang Jahr für einige Tage nach Luzern gekommen, um hier mit Elektrorollstühlen versorgt zu werden, ohne die sie sich nicht fortbewegen können. In der Freizeit war es meine Aufgabe, geeignete Geräte zu suchen. So begann ich im Herbst letzten Jahres, möglichst präzise Angaben über die Bedürfnisse, Lebensumstände und Gewohnheiten zu sammeln – wenn möglich direkt von Laura und Istwan. Zusammen mit Fachleuten, die gebrauchte Hilfsmittel der IV wieder einsetzen, gelang es mir rasch, sehr gut erhaltene und zuverlässige Occasionen zu einem erstaunlich tiefen Preis zu finden. Zur Zufriedenheit und Erleichterung aller Beteiligten und dank der individuellen Vorbereitung passten die Elektrorollstühle auf Anhieb. Ebenso konnten wir eine gute Lösung für die Wartung und Ersatzteilversorgung in der Ukraine finden. Diese Erfahrung be-

stätigt mich, dass nur individuell abgestimmte Hilfen eine gute Unterstützung ermöglichen. Das trifft für humanitäres Engagement gleichermassen zu wie für die Hilfsmittel, welche die IV bezahlt, oder für kantonale Subventionen zugunsten von Menschen mit Handicap.

In diesem Zusammenhang beschäftigt mich die Frage, weshalb neue Hilfsmittel in der Schweiz so teuer, und nur wenig gebrauchte so billig sind. Ein neuer Elektrorollstuhl kostet rasch 20000 Franken. Hochwertige und wenig gebrauchte Occasionen sind ab 2000 Franken zu haben. Noch ausgeprägter ist dieses Verhältnis bei kostspieligen Hörgeräten. Sind es die Kunden, die nur mit dem Allerneuesten zufrieden sind? Oder die Versicherungen, die dem Handel entgegenkommen, der naturgemäss lieber neue und möglichst teure Sachen verkauft? Ich weiss es nicht – wenigstens profitieren in diesem Fall auch diejenigen, die es am nötigsten haben: Laura und Istwan.

*Namen geändert

Stefan Sutter leitet den Fachbereich Erwachsene Menschen mit Behinderung bei Curaviva Schweiz.

Alter

Viventis-Preis für bestes Praxisprojekt

Die Fachstelle Demenz der Fachhochschule St. Gallen und die Viventis-Stiftung prämiieren am St. Galler Demenz-Kongress 2015 im November herausragende Schweizer Praxisprojekte in der Pflege und Begleitung von Menschen mit Demenz. Das Thema der Ausschreibung lautet dieses Jahr: «Wir sorgen für uns – innovative Pflegeansätze zur Förderung des Wohlbefindens der Menschen mit Demenz, der pflegenden Angehörigen oder der professionellen Pflegenden.» Dabei geht es um Projekte und Konzeptionen, bei denen die Eigen- oder Fremdfürsorge für Menschen mit Demenz, pflegende Angehörige oder professionelle Pflegende im Fokus stehen. Das beste Projekt wird mit 10000 Franken prämiert. Um den Viventis-Preis können sich Praxisinstitutionen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich bewerben (Pflege- und Altersheime, ambulante Pflege, Psychogeriatrien, Tagesstätten, Spitäler). Einreicheschluss ist der 15. Juli 2015. Ausführliche Informationen: www.fhsg.ch/fachstelle-demenz.

FHSG Kommunikation

Demenz-Beratung für Familien

In einem Pilotprojekt hat die Alzheimervereinigung Aargau von 2012 bis 2014 mehr als 280 demenzbetroffene Familien begleitet. Das Angebot «Zugehende Beratung für Familien mit demenzkranken Menschen» umfasst eine proaktive Kontaktaufnahme zu den Betroffenen sowie eine kontinuierliche Beratung mit Hausbesuchen. Nun liegt die Schlussdokumentation vor. Sie beschreibt Aufbau, Ausgestaltung und Vernetzung des Angebots. Zudem gibt eine interne Evaluation erste Hinweise auf die Wirksamkeit der zugehenden

Beratung für demenzbetroffene Familien. Mit der Entwicklung und Umsetzung des Beratungsangebots hat die Alzheimervereinigung Aargau einen bemerkenswerten Beitrag zur Planung tragfähiger künftiger Versorgungsstrukturen für Pflege und Betreuung geleistet.

Schlussbericht zum Downloaden:

www.age-stiftung.ch/uploads/media/Schlussbericht_2011_036.pdf

Das Alter in der Karikatur

Wenn Karikaturisten dem Alter mit spitzer Feder zu Leibe rücken, darf man gespannt sein. Der satirische Blick hinter die Fassade der politisch korrekten Altersbilder spiegelt versteckte Ängste und thematisiert Tabus. Die Pro Senectute zeigt in ihrer Fachbibliothek zum ersten Mal in der Schweiz rund 60 Karikaturen aus dem deutschen Sprachraum. Die Ausstellung ist das Resultat eines Forschungsprojekts über Altersbilder in der Karikatur der Universität Heidelberg. «Lustiges Alter – Das Alter in der Karikatur» in der Pro Senectute Bibliothek, Bederstrasse 33, Zürich, bis 31. Mai. Öffnungszeiten: Montag, Mittwoch, Freitag 9 bis 16 Uhr, Dienstag und Donnerstag 9 bis 19 Uhr, Eintritt frei.

PD Pro Senectute



«Aufgeweckte Kunst-Geschichten»

Menschen mit Demenz erfinden in Museen gemeinsam Geschichten zu Kunstwerken. Wie sehr es sich lohnt, diese noch vorhandenen kreativen Kompetenzen der Erkrankten zu aktivieren und zu fördern – trotz ihrer zunehmenden Gedächtnisprobleme und Wortfindungsschwierigkeiten –, zeigt das so-

eben erschienene Buch «Aufgeweckte Kunst-Geschichten». Der Titel leitet sich vom gleichnamigen Projekt des Zentrums für Gerontologie der Universität Zürich und seinen Praxispartnern ab. Das Buch rückt respektvoll die Teilnehmenden und ihre Kunst-Geschichten in den Mittelpunkt. Eine fein gezeichnete filmische Dokumentation des Projekts ergänzt den Band. Der Service-Teil bietet konkrete Kontakte in der Schweiz, um eigene Veranstaltungen nach dem Vorbild der «Aufgeweckten Kunst-Geschichten» zu initiieren. Buch (113 Seiten), DVD (20 Minuten), 30 Fr., Herausgeberin: Universität Zürich/Zentrum für Gerontologie, Autorinnen: Sandra Oppikofer, Susanne Nieke, Karin Wilkening. Zu beziehen über zfg@zfg.uzh.ch oder susanne.nieke@zfg.uzh.ch

Erwachsene Behinderte

Ersatz für krankes Immunsystem bei MS

Es ist ein Traum für Patienten mit einer Autoimmunerkrankung: In einer einmaligen Aktion wird das verrückt gewordene Immunsystem, das den eigenen Körper attackiert, durch ein gesundes ausgetauscht. Seit einiger Zeit untersuchen Forscher diese Idee in kleinen Studien. Dabei wird das körpereigene Immunsystem erst zerstört und dann durch eigene Blutstammzellen ersetzt. Nun zeigt sich, dass die Therapie bei einer kleinen Patientengruppe mit einer aggressiven Form von Multipler Sklerose (MS) dem konventionellen Medikament Mitoxantron überlegen ist, wie Forscher um Giovanni Mancardi aus Genua berichten. Vier Jahre nach der Stammzellinfusion wiesen die behandelten Patienten fast 80 Prozent weniger der MS-bedingten Läsionen im Gehirn auf als jene Probanden, die permanent das Medikament eingenommen hatten. Die nach der Transplantation neugebildeten Immunzellen attackierten das eigene Gewebe nicht mehr. Es bleibt allerdings ein Rätsel, warum. Für eine breite Anwendung der Behandlung müsste dies in grossen Studien getestet werden. Da aber keine Pharmafirma dahintersteht, ist unklar, wer sie finanzieren könnte. NZZ

Fachstelle soll geschlossen werden

Das Stadtbasler Präsidialdepartement will im Rahmen des Sparbudgets die

Fachstelle Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung schliessen. Das schlägt der Regierungsrat auf seiner langen Liste mit Sparvorschlägen vor. Während über zehn Jahren war die Fachstelle verantwortlich dafür, dass die rechtlich verbriefte Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung im Kanton Basel-Stadt auch im Alltag umgesetzt wird. Die Stelle hat den Auftrag, inner- und ausserhalb der kantonalen Verwaltung Diskriminierung in den Bereichen Schule, Ausbildung, Arbeit, Freizeit, Wohnen, öffentlicher Verkehr, Bauen und Kommunikation abzubauen. Basel-Stadt galt schweizweit als Vorbild: Es war der erste Kanton, der eine Fachstelle für Behinderte einführte. Die Pro Infirmis Basel-Stadt und das Behindertenforum haben eine Petition lanciert, die sich für den Erhalt der Fachstelle einsetzt.

Basler Tageswoche

Bücher

Schönheit des Handicaps

Zwar gibt es inzwischen Schönheitswettbewerbe auch für Menschen mit einem Handicap. Doch diese verfolgen oft das Ziel, vom Handicap abzulenken und politisch korrekte Normalität herzustellen. Wie aber ist es, wenn genau das Handicap angeschaut und dieses unter den Gesichtspunkten von Schönheit und Ästhetik betrachtet wird? Der deutsche Kulturwissenschaftler Lorenz Jäger hat die Kunstgeschichte durchforstet, hat sich Kinofilme angesehen und sich durch zahllose Bücher gelesen und Stellen gefunden, die ein Handicap und seine Wirkung zeigen und beschreiben. Er ist in der Literatur auf wunderbare Sätze gestossen. Zum Beispiel bei Elias Canetti: «Sie hinkt so schön, dass die Gehenden neben ihr wie Krüppel erscheinen.» «Beschädigte Schönheit. Eine Ästhetik des Handicaps», heisst Jägers 130 Seiten langer Essay (Verlag zu Klampen, 24 Fr.). Er fragt in seinem Text, warum schöne Männer sich in bucklige Frauen verlieben oder umgekehrt schöne grosse Frauen in Männer mit einem auffälligen Muttermal im Gesicht. Und er stellt fest, dass das Handicap auch als Verlockung wahrgenommen und als reizvolle Besonderheit eingesetzt wurde und wird. «Heute», sagt Jäger, «ist die Selbstprä-

sentation sehr viel freier als noch vor wenigen Jahrzehnten – zu erfahren etwa in den sozialen Netzwerken. Früher kaschierte man das Handicap, heute präsentiert man es offensiv.» Tatsächlich laufen inzwischen beinamputierte Models über die Laufstege der wichtigsten Modeschauen. «Die Akzeptanz ist gestiegen», sagt Jäger. Oder vielleicht ist es ganz einfach so, dass wir genug haben von der uns überall vorgegaukelten Vollkommenheit und dankbar sind für alles, was nicht perfekt ist.



Top-Model Viktoria Modesta mit Bein-Prothesen: Offensive Präsentation.

Film

Alzheimer-Drama mit Julianne Moore

Zu recht hat Julianne Moore vor Kurzem für ihre Rolle im Filmdrama «Still Alice» den Oscar als beste Hauptdarstellerin bekommen. Die inzwischen 54-jährige US-amerikanische Schauspielerinnen spielt die Universitätsdozentin Alice Howland, die Anfang fünfzig merkt, dass sich etwas in ihrem Kopf verändert, dass sie Wörter vergisst oder nicht mehr weiss, wo sie sich befindet. Ein klinischer Test bestätigt den Verdacht: Alzheimer. Bald kann sie die Krankheit nicht mehr kaschieren. Sie erwägt, in ein Heim umzuziehen. Doch da ist auch ihre Familie, die sie nicht verlieren will – und umgekehrt. Die an sich alltägliche und äusserlich wenig spektakuläre Geschichte einer Alzheimererkrankung besticht durch die grossartige darstellerische Leistung von Julianne Moore. In ihrem Gesicht spiegeln sich Ängste und Verzweiflung, dann aber wieder ein starker Wille und eine Entschlossenheit, sich dem Schicksal zu

stellen. Glanzstück ist eine Rede, in der sie vor anderen Betroffenen über ihre ganz eigenen Empfindungen und Gefühle redet. Der Film «Still Alice» läuft jetzt in unseren Kinos.



Julianne Moore in «Still Alice»: Mit einem Oscar ausgezeichnet.

Anzeige

Kundenmeinungen AXcare

AXcare – Software für Alters- und Pflegeheime und für Soziale Einrichtungen: Was Kunden über uns sagen

«Unser Ziel war es, ein integriertes System zu erhalten, das durchgängig ist und unsere Bedürfnisse und Wünsche in allen unseren Bereichen erfüllen soll. Mit der ABACUS Business Software haben wir eine adäquate Lösung für alle Bereiche gefunden und konnten redundante Stammdatenerfassung sowie diverse Schnittstellen eliminieren. Das ganze Projekt wurde innerhalb neun Monaten dank der seriösen Planung und Begleitung durch das Projektteam der Azept Business Software AG termingerecht und erfolgreich umgesetzt.»

Brigitte Scheiwiller, Leiterin Administration, www.buecherwaldli.ch

«Mit AXcare ist es möglich, effizient und einfach Abrechnungen zu erstellen. Durch die Schnittstellen zur Lohnbuchhaltung und Auftragsbearbeitung ist ausserdem die korrekte und automatische Weiterverbuchung gewährleistet. Doppelerfassungen können vermieden und damit Fehlerquellen minimiert werden. Ein Kompliment gebührt den involvierten Mitarbeitern von Azept, die mit viel Fachkenntnissen unsere Heimlösung unkompliziert und termingerecht eingeführt haben.»

Peter Mötteli, Kaufmännischer Leiter, www.kartause.ch

«Die grosse Anpassungsfähigkeit der ABACUS Business Software und das umfassende Branchen-Know-how von Azept hilft uns, unsere hohen Anforderungen an die Klientenverwaltung abzudecken und unsere speziellen Prozesse durchgängig an die kantonalen Stellen in einem einzigen System abzubilden.»

Thomas Hoffmann, Leiter Finanzen/Administration, www.integrafreiamt.ch

Weitere Referenzen

- Tertianum (ganze Gruppe)
- Stiftung Aarhus, Gümligen
- Stiftung Schürmatt, Zetzwil
- Stiftung Pigna, Kloten
- MURIMOOS, Muri
- Johanneum, Neu St. Johann
- Stiftung Kronbühl, Wittenbach
- Zentrum Inselhof, Zürich

Gerne stellen wir Ihnen auf Anfrage eine Referenzliste zur Verfügung.

**Mehr Informationen unter:
www.AXcare.ch**

A X E P T
ABACUS Software auf hohem Niveau



Werkstätten
Buecherwaldli



KARTAUSE
ITTINGEN



Integra
freiamt

ihre Vertriebspartner für
ABACUS
business software

Informationen aus dem Fachbereich Alter

Neues aus dem Exekutivkomitee (EK)

Künftig werden wir unter dieser Rubrik zusammenfassend über die wichtigsten Beschlüsse des Exekutivkomitees (Vertreter-/innen aus den Regionen) des FB Alter berichten. Falls Sie an weiterführenden Informationen interessiert sind, können Sie sich jederzeit an info@curaviva.ch wenden.

1. Der FB Alter hat neu eine Übersicht über Projekte und Massnahmen erstellt und diese den fachlich-strategischen Zielen des EK zugeordnet. Die Kantonalverbände sind im Besitz dieser Übersicht.
2. Zusammen mit den anderen Leistungserbringern (Spitex, senesuisse, H+ etc.) erarbeitet der FB Alter derzeit ein Positionspapier zu den Optimierungen in der Pflegefinanzierung. Dieses wird dann in die derzeit laufenden politischen Beratungen zu den Nachbesserungen in der Pflegefinanzierung eingebracht. Sobald die definitive Version vorliegt, werden wir Ihnen diese zur Verfügung stellen.
3. Markus Leser vertritt den FB Alter im Rahmen der nationalen Strategie eHealth im Teilprojekt «Umsetzung». eHealth und assistierende Technologien in den Alters- und Pflegeinstitutionen sind ein Schwerpunktthema im FB Alter. Neueste Informationen werden laufend im Themendossier «Assistierende Technologie» aufgeschaltet (www.curaviva.ch/dossiers).
4. Der FB Alter wird sich weiterhin im Rahmen der Umsetzung der beiden nationalen Strategien «Demenz» und «Palliative Care» engagieren. Eine Arbeitsgruppe des EK wird sich konkret mit den folgenden Punkten auseinandersetzen:
 - Analyse des Ist-Zustandes bei der Umsetzung in den Kantonen
 - Auflisten der Fachthemen und Projekte, welche für die Branche von Nutzen und von Relevanz sind
 - Ausarbeiten eines konkreten Vorschlages für die Finanzierung im Rahmen des KVG und Skizzieren des weiteren Vorgehens (im Rahmen des gesamten Lobbyings)
5. Derzeit findet eine Revision der Regeln der «Guten Abgabepaxis für Heilmittel» (GAP) der Kantonsapotheker statt. Das EK hat sich an der Vernehmlassung beteiligt und informiert die Mitglieder, dass diese Regeln lediglich einen empfehlenden Charakter für die Institutionen haben.
6. Um eine Lösung bei der Finanzierung der Nebenleistungen (wie z.B. MiGel) zu finden, wird derzeit ein Vorschlag für eine entsprechende Gesetzesänderung durch die Leistungserbringer erarbeitet. Dieser soll beim BAG eingereicht werden.
7. Marie-France Vaucher und Markus Leser vertreten den FB Alter in der nationalen Steuergruppe «Harmonisierung der Pflegebedarfsinstrumente». Nach dem Rückzug der GDK aus diesem Projekt wird im Frühjahr eine weitere Sitzung mit dem BAG stattfinden, um das Vorgehen in dieser Angelegenheit zu klären.
8. Derzeit findet innerhalb des EK eine Vernehmlassung statt zum Antrag von CURAVIVA Schweiz für eine Revision der Somed. Im März wird dieser Antrag beim Bundesamt für Statistik (Bfs) eingereicht. Zudem beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe mit dem Thema der erhöhten Anforderungen an die Transparenz in den Alters- und Pflegeinstitutionen. Sie wird dem EK und den Kantonalverbänden im Frühjahr einen Vorschlag unterbreiten.

E.D.E. Kongress 2015

Vom 24. bis 25. September findet in Montreux der E.D.E.-Kongress mit dem Titel «Vom Manager zum Netzwerker - Chancen der Netzwerkarbeit in der Langzeitpflege» statt (www.ede-congress.ch). Das EK und der FB Alter empfehlen Ihnen diesen Anlass. Nutzen Sie die Chance, diesen europäischen Kongress in der Schweiz zu besuchen und profitieren Sie von der Möglichkeit des persönlichen und fachlichen Austausches in diesem europäischen Netzwerk. Anmeldungen sind ab sofort möglich (Frühbucher-rabatt beachten).



Dr. Markus Leser
Leiter Fachbereich Alter

• Aktuell •

Veranstaltungen

Impulstag

«Curatime – Kostentransparenz und Finanzierungswahrheit der neuen Pflegefinanzierung»
15. April 2015 in Olten

Diverses

Laufend neue Informationen:

Studien – abgeschlossene Studien zu unterschiedlichen Themen
www.curaviva.ch/studien

Themendossiers – Hintergrundinformationen zu Sachthemen
www.curaviva.ch/dossiers

Arbeitsinstrumente – Hilfsmittel und Vorlagen für die tägliche Arbeit
www.curaviva.ch → Arbeitsinstrumente

*Die Rubrik liegt ausserhalb der redaktionellen Verantwortung.
Der Inhalt wird durch den Fachbereich Alter von CURAVIVA Schweiz gestellt.*

Bausteine für eine effiziente Verwaltung:

lobos 3.X



LOBOS Informatik AG

Auenstrasse 4
8600 Dübendorf

Airport-Business-Center 64
3123 Belp

Tel. 044 825 77 77
info@lobos.ch
www.lobos.ch

Unsere Software Lobos 3.X bietet die grösste Modulvielfalt, und unsere Mitarbeitenden verfügen über jahrelang gewachsenes Know-how – beides für die effiziente Verwaltung Ihrer sozialen Institution. So gewinnen Sie immer: Zeit und Geld natürlich, aber auch Freude an der Arbeit.

Wenn Sie wissen möchten, was mit uns und unseren Bausteinen alles möglich ist, fragen Sie uns oder unsere Kunden. Eine umfangreiche Referenzliste für den Branchenprimus Lobos 3.X finden Sie unter lobos.ch im Internet.