

ARTISET

Ausgabe 01/02 | 2026

Das Magazin der Dienstleister für
Menschen mit Unterstützungsbedarf



Im Fokus

Künstliche Intelligenz – was nun?

CURAVIVA

Ein Leitfaden bietet Unterstützung bei der
Umsetzung von psychosozialer Betreuung

INSTITUT

Wie Tablets Selbstbestimmung und Teilhabe
von Menschen mit Behinderungen fördern

YOUViTA

Ein neues Gesetz stärkt die familien-
ergänzende Kinderbetreuung



Info-
Anlass
4. Juni

Die Weiche für die
Zukunft schon gestellt?

Leiter/in in Facility Management
und Maintenance (HFP)

Jetzt weiterbilden
und weiterkommen!





Info-
Anlass
24. März

Bereit für die Führung
des Teams?

Bereichsleiter/in Hotellerie-
Hauswirtschaft (BP)

Jetzt weiterbilden
und Talent entdecken!







Berner
Fachhochschule



Weiterbildung an der BFH

Fachkurs Leadership bei Advance Care Planning (ACP)
Start: März 2026

Fachkurs Ältere Menschen und Angehörige systemisch und ressourcenorientiert beraten | Start: April 2026

Fachkurs Ganzheitliche Gesundheit im Alter
Start: August 2026

Kurs Diagnostik und Management Kopfschmerz und Migräne
Start: Oktober 2026

► Gesundheit

bfh.ch/gesundheit/weiterbildung



AKTIVIERUNG

;medi



HÖHERE FACHSCHULE FÜR AKTIVIERUNG AM PULS DER PRAXIS

HF Diplom 3-jährige Vollzeitausbildung
 Dipl. Aktivierungsfachfrau HF
 Dipl. Aktivierungsfachmann HF
 > Mehr zum Aufnahmeverfahren unter medi.ch



Weiterbildungsangebote
 für Aktivierungsfachpersonen HF
 (Ermässigung für SVAT-Mitglieder)



Zertifikat FAB / FAA

Fachperson in aktivierender Betreuung
 Fachverantwortliche/r in Alltagsgestaltung und Aktivierung
 > Mehr zu den Weiterbildungsangeboten unter medi.ch

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

Editorial

«Informieren wir uns, legen wir uns die erforderlichen Kompetenzen zu, um die Entwicklungen zu verstehen, diese bestmöglich zu nutzen und die Risiken zu reduzieren.»

Elisabeth Seifert, Chefredaktorin



Liebe Leserin, lieber Leser

Wir erleben derzeit eine technologische Entwicklung, deren Folgen wir kaum abschätzen können. Vor allem die künstliche Intelligenz, die in Windeseile in alle Bereiche unseres Lebens vor- und eindringt, wird in den nächsten Jahren unsere Gesellschaft transformieren. Die Art und Weise, wie wir mit Daten und Wissen umgehen, wird sich radikal verändern – und nicht ohne tiefgreifenden Einfluss auf unser berufliches und privates Umfeld bleiben.

Damit einher gehen zahlreiche Möglichkeiten und Chancen. Die meisten von Ihnen haben in der Zwischenzeit sicher schon die hilfreichen Dienste von ChatGPT in Anspruch genommen: Sei dies bei der Recherche komplexer Themen, beim Strukturieren von Inhalten oder beim Texten. Einher mit den Chancen gehen zahlreiche Risiken und Gefahren: Bei Inhalten und Bildern müssen wir uns im Zeitalter von KI stets fragen, was Fakt oder Fake ist. Ein Thema ist auch die Abhängigkeit von grossen Techkonzernen, den teurer werdenden Lizenzen und auch die Unsicherheit, ob die Anforderungen an den Datenschutz erfüllt werden.

Was nun? Wir stecken mittendrin in der Entwicklung und können und dürfen uns dieser nicht entziehen. Dies trifft gerade auch auf die Dienstleister für Menschen im Alter, Menschen mit Behinderungen sowie Kinder und Jugendliche zu. Digitalisierung und KI ermöglichen es ihnen, etwa dank effizient gestalteten Prozessen den Arbeitskräftemangel besser zu bewältigen und damit die Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie die Lebensqualität der begleiteten Menschen zu erhöhen. Zudem kann mit technologischen Lösungen Selbstbestimmung und Autonomie gefördert werden. Seien wir neugierig, probieren wir Dinge aus, immer mit der gebotenen Vor- und Umsicht. Informieren und

schulen wir uns, legen wir uns die erforderlichen Kompetenzen zu, um die Entwicklungen zu verstehen, die neuen Lösungen bestmöglich für uns zu nutzen und die damit verbundenen Risiken zu reduzieren. Mit den Beiträgen in unserem Fokus möchten wir Ihnen eine Reihe von Denkanstössen und Hilfestellungen aus verschiedenen Perspektiven bieten: Die Verantwortlichen der Stiftung Solina im Berner Oberland sowie des Ostschweizer Kompetenzzentrums für Sehberatung und berufliche Integration Obvita zeigen auf, wie sie in ihren Institutionen mit digitalen Lösungen arbeiten (Seiten 6 und 16). Zwecks praktischer Unterstützung der Institutionen organisiert die Föderation Artiset laufend Webinare zum Umgang mit künstlicher Intelligenz (siehe Seite 14). Der Branchenverband Curaviva hat in Zusammenarbeit mit der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW ein Projekt lanciert, mit dem ein praxisnahes Tool für die Standortbestimmung erarbeitet wird (Seite 11). In unseren weiteren Beiträgen äussern sich Experten zu Chancen im Bildungsbereich für Lernende mit Behinderung, zu ethischen Fragen und zur Datensicherheit (Seiten 22, 26 und 19).

Neben unseren Fokusthemen empfehle ich Ihnen besonders die beiden Beiträge zur Bedeutung guter Betreuung in Altersinstitutionen (Seiten 30 und 34). Bewohnende sollen damit unterstützt werden, ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten. ■

Titelbild: Das Schattenbild deutet Sensoren in Pflegebetten an. Es kann sich dabei um Bewegungs-, Lagerungs- oder Inkontinenzsensoren handeln. **Foto:** Symbolbild/Marco Zanoni

ARTISET Securit

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

ARTISET Securit ist:

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



Die Branchenlösung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz



Mehr erfahren

ARTISET Föderation der Dienstleister für
Menschen mit Unterstützungsbedarf

CURAVIVA **INSOS** **YOUVITA**

Inhalt



Im Fokus

- 06 Stiftung Solina, Berner Oberland: Erfahrungen mit der Digitalisierung
- 11 Entwicklung einer Strategie – wie?
- 14 Wissen zu KI vermitteln – mit Webinaren
- 16 Obvita, Ostschweiz: Wie der Einsatz von KI gelingen kann
- 19 Digitale Teilhabe in der Bildung
- 22 Technologische Lösungen müssen den Klienten nützen, sagt der Ethiker
- 26 IT-Sicherheit im KI-Zeitalter

kurz & knapp

- 28 SBB Assist definitiv eingeführt

Aktuell

- 30 Wie Menschen in Pflegeheimen ihr Leben selbstbestimmt gestalten können
- 34 Ein Leitfaden unterstützt Pflegeheime bei der Umsetzung guter Betreuung
- 38 Die Teilhabe stärken – mit Tablets
- 41 Ein neues Gesetz zur familienergänzenden Kinderbetreuung
- 43 Ethisch verantwortungsvolle Entscheide
- 46 Finanzielle Anreize für messbare Leistungen – was ist davon zu halten?
- 48 Tag der Kranken: Gegen die Einsamkeit

Politische Feder

- 50 Laurent Wehrli, Nationalrat und Co-Präsident von Artiset

Impressum: Redaktion: Elisabeth Seifert (esf), Chefredaktorin; Salomé Zimmermann (sz); Anne-Marie Nicole (amn); France Santi (fsa); Jenny Nerlich (jne) • Korrektur: Beat Zaugg • Herausgeber: ARTISET • 5. Jahrgang • Adresse: ARTISET, Zieglerstrasse 53, 3007 Bern • Telefon: 031 385 33 33, E-Mail: info@artiset.ch, artiset.ch/Magazin • Geschäfts-/Stelleninserate: Zürichsee Werbe AG, Fachmedien, Tiefenastrasse 2, 8640 Rapperswil, Telefon: 044 928 56 53, E-Mail: markus.haas@fachmedien.ch • Vorstufe und Druck: AST & FISCHER AG, Seftigenstrasse 310, 3084 Wabern, Telefon: 031 963 11 11 • Abonnemente: ARTISET, Telefon: 031 385 33 33, E-Mail: info@artiset.ch • Jahresabonnement Fr. 90.– • Erscheinungsweise: 8 x deutsch (je 3500 Ex.), 4 x französisch (je 1000 Ex.) pro Jahr • WEMF/KS-Beglaubigung 2025 (nur deutsch): 3234 Ex. (davon verkauft 3173 Ex.) • ISSN: 2813-1355 • Nachdruck, auch auszugsweise, nur nach Absprache mit der Redaktion und mit vollständiger Quellenangabe.



DIE NATÜRLICHEN FARBEN
ZERTIFIZIERT MIT
CRADLE TO CRADLE



**«Wir haben die
Technologie,
aber keine
marktreifen
Lösungen»**



Die Mitarbeitenden der Stiftung Solina verwenden auf den Mobiltelefonen derzeit hauptsächlich die Pflegedokumentation, bald flächendeckend Teams und auch Telefonie. Foto: Solina

Wenn es gelingt, Prozesse aufgrund von neuen technologischen Möglichkeiten effizienter zu gestalten, wird sich das positiv auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden und die Lebensqualität der Bewohnenden auswirken. Davon ist Patric Bhend, Geschäftsführer der Stiftung Solina im Berner Oberland und Präsident von Curaviva, überzeugt. Er erläutert, wo die Branche heute steht – und was es für eine erfolgreiche digitale Transformation braucht.

Interview: Elisabeth Seifert

An insgesamt drei Standorten in Spiez und Steffisburg pflegt, betreut und begleitet die Stiftung Solina gut 400 Seniorinnen und Senioren sowie jüngere Menschen. Dazu gehören sowohl Menschen mit psychischen Erkrankungen, geistigem Handicap oder Suchtproblemen als auch Menschen mit somatischen Herausforderungen. Unterstützt werden diese in ihren oft sehr komplexen Pflege- und Betreuungsbedürfnissen von insgesamt 700 Mitarbeitenden.

Patric Bhend ist ausgebildeter Betriebsökonom FH und verfügt über eine lange Management-Erfahrung in der Langzeitpflege. Der 49-Jährige ist seit 2013 Geschäftsführer bei der Stiftung Solina. Im Herbst 2024 wurde er zudem zum Präsidenten des Branchenverbands Curaviva gewählt und ist damit Vorstandsmitglied der Föderation Artiset. Patric Bhend engagiert sich seit Jahren für Fortschritte im Bereich Digitalisierung innerhalb der Stiftung Solina. Die Themen digitale Transformation, Datenmanagement, Datensicherheit und KI bilden zudem einen zentralen inhaltlichen Schwerpunkt der Artiset-Geschäftsleitung für das Jahr 2026.

Vor dem Hintergrund seiner Erfahrung erläutert Patric Bhend im Interview zentrale Herausforderungen der Artiset-Branchen in den Bereichen Digitalisierung und KI und skizziert Lösungsansätze.

Herr Bhend, Digitalisierung ist bei der Stiftung Solina bereits seit etlichen Jahren ein Thema – weshalb?

Die Digitalisierung selbst bringt uns erst einmal fast nichts. Ausser dass wir vielleicht ortsunabhängiger arbeiten können. Davon profitieren Unternehmen mit mehreren Standorten oder Mitarbeitende, die zum Beispiel im Homeoffice arbeiten wollen. Digitalisierung darf keinen Selbstzweck haben. Wir sind vielmehr aufgrund der knappen personellen und finanziellen Ressourcen einerseits und den steigenden Anforderungen andererseits gezwungen, unsere Abläufe mög-

lichst effizient zu gestalten. Dies kann durch Automatisierung gelingen, wozu es vorgelagert die Digitalisierung braucht.

Sie haben bei «Solina» bereits sehr früh Vorbereitungsarbeiten für das elektronische Patientendossier (EPD) an die Hand genommen. Das Projekt wurde jetzt gestoppt: Was heisst das für all Ihre bisher geleisteten Arbeiten?

Das EPD ist im ersten Anlauf gescheitert. Das liegt jedoch nicht an der Technologie, sondern hat vor allem politische Gründe. Das Projekt kam nicht zum Fliegen, weil nicht alle Akteure zum Mitmachen verpflichtet wurden: Ärztinnen und Ärzte zum Beispiel sowie Patientinnen und Patienten. Wir brauchen unbedingt eine Möglichkeit, sensible Gesundheitsdaten sicher unter den Akteuren im Gesundheitswesen austauschen zu können. Es ist gut, dass die Probleme jetzt erkannt wurden und die gesetzlichen Grundlagen angepasst werden sollen. Dies wird leider lange dauern. Die Alterszentren sollten in der Zwischenzeit, da sie keinerlei Nutzen des EPDs haben, jedoch nicht Millionen dafür hinblättern müssen.

Ihre bisherigen Vorarbeiten waren also vergeblich?

Im Rahmen der Unterzeichnung eines Anschlussvertrags an eine Stammgemeinschaft haben wir uns eingehend mit Fragen des Datenschutzes beschäftigt und dabei auch rasch Lücken bei uns im Betrieb gefunden. Diese haben wir jetzt konsequent geschlossen. Das hat uns weitergebracht. Hingegen sind die Stunden, die wir in Schulungen von Mitarbeitenden gesteckt haben, um das Portal bedienen zu können, oder der Aufwand, die Pflegedokumentationssoftware voll integriert ans EPD anzubinden, leider vergeblich investiert worden. →

«Wir stehen in unserem Betrieb beim Automatisieren von Prozessen noch eher am Anfang. Relativ weit fortgeschritten sind wir jedoch beim Mindset und dem erforderlichen Know-how für die Transformation.»

Patric Bhend

Wie Sie eingangs festgestellt haben, hat Digitalisierung dann einen Nutzen, wenn dadurch Prozesse effizienter gestaltet werden. Können Sie das näher ausführen?

Wenn es gelingt, Prozesse aufgrund von neuen technologischen Möglichkeiten grundlegend zu verändern und effizienter zu gestalten, wird sich das positiv auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden und die Lebensqualität der Bewohnenden auswirken. Hier ein gutes Beispiel dafür: Medikamente werden bei uns direkt aus der Pflegedokumentation bestellt und am nächsten Tag oder falls nötig innerhalb weniger Stunden vorkonfektioniert in Blister angeliefert. Das spart Zeit in der Pflege und ist sicherer. Ich wünsche mir mehr solcher Lösungen. Mit Blick auf die demografische Entwicklung ist eine Effizienzsteigerung zwingend nötig, wenn wir die Versorgung sicherstellen wollen. Uns werden Hände und Köpfe fehlen, Technologie und Geld haben wir in der reichen Schweiz jedoch genug.

Wo steht die Stiftung Solina heute im Bereich Digitalisierung und KI?

Mit drei Standorten profitieren wir bereits davon, Aufgaben wie Rechnungen von irgendwoher freizugeben oder Sitzungen auch online durchführen zu können. Schnell war auch vergessen, dass früher Sitzungszimmer per Anruf beim Empfang reserviert werden mussten. Bei vielen Geschäftsfällen stossen wir aber an die Grenze, dass es eine hohe Anzahl an identischen Arbeitsvorgängen braucht, damit es sich lohnt, die passende Technologie zu implementieren. Dies bedeutet, dass zuerst Abläufe und Daten verstanden und harmonisiert werden müssen. Selbst wenn wir hier unsere Hausaufgaben gut machen, verfügen in unserer Branche die meisten Betriebe auch dann noch kaum über das erforderliche Mengengerüst. Das ist auch bei Solina der Fall. Dann sind wir auf Branchenlösungen von Drittanbietern oder von Curaviva angewiesen. Ernüchtert stelle ich fest, dass marktreife und

brauchbare Innovationen fehlen, die wir integrieren könnten. Wir stehen in unserem Betrieb beim Automatisieren von Prozessen also noch eher am Anfang. Relativ weit fortgeschritten sind wir jedoch beim Mindset und dem erforderlichen Know-how für die Transformation.

Weshalb lohnt es sich, zuerst auf Datenflüsse und Prozesse zu fokussieren, um dann in einem nächsten Schritt automatisieren zu können?

Wie beim Metall müssen Daten geläutert werden, damit sie brauchbar sind. Wenn Daten hervorgeholt und sichtbar gemacht werden, sieht man, wie viel Müll sich angesammelt hat und welche Daten fehlen. Deshalb investieren wir aktuell in die Erstellung von Cockpits. Die gleichen Daten müssen aber im Kontext unterschiedlicher Prozesse möglicherweise anders interpretiert werden. Auch die Zugriffsberechtigung auf den gleichen Datensatz kann dann ganz unterschiedlich sein. Erst wenn wir dafür eine konsequente Governance gefunden und implementiert haben, können wir alle Mitarbeitenden damit arbeiten lassen – zum Beispiel mit generativen KI-Anwendungen, die auf Large-Language-Modellen basieren. Tun wir dies nicht, bleibt es bei Inselösungen, die nur einzelnen Mitarbeitenden zugänglich gemacht werden können. Der wahre Nutzen entsteht aber erst, wenn alle Mitarbeitenden auf die neuste Technologie zurückgreifen können. Auf dieses Ziel haben wir in den letzten Jahren hingearbeitet.

Können Sie das an einem Beispiel etwas näher erläutern?

Wir wollten zum Beispiel jeder Führungskraft ein Cockpit mit einer übersichtlichen Zeitsaldo-Entwicklung ihrer Mitarbeitenden zur Verfügung stellen. Dann haben wir festgestellt, dass in unseren Personalstammdaten die vorgesetzten Personen nicht bei allen Mitarbeitenden am gleichen Ort eingepflegt und aktuell gehalten wurden. Dies mussten wir zuerst bereinigen, damit die Vorgesetzten nur ihre Teammitglieder, dafür diese vollzählig, im Report finden können.

Die Implementierung neuer Technologie erfordert auch die Investition in die Infrastruktur: Welche Infrastruktur kommt in Ihrem Betrieb zur Anwendung?

Wir haben in den letzten Jahren viel in die Infrastruktur investiert, etwa in moderne Zonenbüros mit Stehpulten, Dockingstationen, Doppel- oder Curved-Bildschirmen. Fast alle Mitarbeitenden haben Mobilgeräte. Zentral sind Investitionen in die Sicherheit mittels Firewalls oder des Security Operations Centers (SOC) zur Abwehr von Cyber-Angriffen. Hinzu kommen unter anderem Smart-TVs, ClickShare, Cloud-Lösungen und Investitionen in die digitale Vernetzung. Damit verbunden waren unzählige Schulungen.

Welchen Nutzen haben die Mitarbeitenden heute bereits von den bisherigen Digitalisierungsschritten?

Der Weg ist ehrlich gesagt steinig. Deshalb fällt die Bilanz auch eher nüchtern aus, was den unmittelbaren Nutzen im Arbeitsalltag meiner Kolleginnen und Kollegen betrifft. Trotzdem: Wir können tagesaktuell sehen, welche Bewohnerinnen und Bewohner mehr oder weniger Leistungen erhalten, als ihre Einstufung und Finanzierung zulässt. Oft liegt die Einstufung zu tief, und wir können mit besserer Dokumentation und einer Änderung der Pflegestufe die Leistungen, die wir erbringen, dann auch abrechnen. Weil so Personaleinsatz und Leistungserbringung besser aufeinander abgestimmt werden kann, können Stresssituationen reduziert werden. Auch für die Bewohnerinnen und Bewohner bringt es Vorteile, indem wir rasch erkennen, wenn jemand zum Beispiel zu wenige Leistungen erhält. Bei der Reinigung unterstützt uns zudem eine Software, die auf Tablets auf den Reinigungswagen läuft. So können die Planung verbessert, die Aufträge klarer erteilt und der angestrebte Standard besser erreicht werden.

Wie geht es bei «Solina» weiter mit der digitalen Transformation?

Wir planen Weiterentwicklungen in unterschiedlichen Bereichen: beginnend mit dem Datenmanagement über den Einsatz von Sensoren in Pflege und Betreuung bis hin zur Robotik und verschiedenen Anwendungsformen von KI. Meine Ambition ist eine technische Unterstützung der Mitarbeitenden in unserer Branche ähnlich einer Navigationssoftware im Auto: Wenn wir von der vorgegebenen Route abweichen, wird innerhalb von Sekunden die neue Route berechnet. Der Mensch entscheidet aber immer, wann und wo er abbiegt. Bei der Robotik sehe ich aktuell am meisten Potenzial in der Logistik oder bei der Reinigung. Bei Solina setzen wir zum Beispiel heute bereits Fensterreinigungsroboter ein. Was im Privathaushalt funktioniert, funktioniert eigentlich immer auch im Unternehmen. Da darf man ruhig etwas pragmatisch sein.

Seit Herbst 2024 sind Sie Präsident des Branchenverbands Curaviva und Vorstandsmitglied von Artiset – wo steht die Branche im Bereich Digitalisierung und KI?

Wie Solina steckt unsere Branche mitsamt den Zulieferern in vielen Bereichen leider noch in den Kinderschuhen. Das hat mit der mangelnden Finanzierung der notwendigen Transformation zu tun. In unseren Tarifen gibt es keinen Anteil für Forschung und Entwicklung. Zudem ist die Schweiz sehr klein. Der Föderalismus und die unterschiedlichen Kulturen in den vier Sprachregionen lassen das Mengengerüst für Technologieanbieter so weit schrumpfen, dass der Markt zu wenig interessant für sie ist. Die Folge ist: Unsere Branchensoftware fühlt sich zu weiten Teilen noch wie Windows 3.11. an. Ich merke gerade, ich bin schon alt...

Was kann die Branche, was kann Artiset tun, um für Technologieanbieter interessanter zu werden?



Patric Bhend ist Geschäftsführer bei der Stiftung Solina und Präsident von Curaviva. Foto: Solina

Als Branche haben wir die Möglichkeit, Technologie-, Daten- und Prozessstandards festzulegen und damit im grossen Stil Geschäftsfälle zu bündeln. Wenn es uns zum Beispiel gelingt, zu definieren, was Qualität in der Langzeitpflege bedeutet und wie diese gemessen werden kann, kann vielleicht ein Anbieter eine Lösung entwickeln, mit der wir die Qualität mit Sensoren in Echtzeit überwachen können; und zwar ohne viel Dokumentation, aufwendige Befragungen oder teure Audits. Die Technologie dazu existiert bereits. Eine solche Lösung kann aber keines unserer Mitglieder im Alleingang entwickeln, das schaffen wir nur gemeinsam als Branche und mit Technologiepartnern. Dazu braucht es dann noch eine ganze Portion Geld und Mut: Beides sollten wir aufbringen.

Die Geschäftsleitung von Artiset hat die «digitale Transformation und KI» neben dem Fachkräftemangel zu einem inhaltlichen Schwerpunkt für das →

soeben gestartete 2026 gemacht: Welche konkreten Themen könnte die Geschäftsleitung im Bereich Digitalisierung aufgreifen?

Ich würde mit der Formulierung von konkreten Zielen starten: Dazu reichen erst einmal ein Flipchart und ein Filzstift. Soll die Effizienz gesteigert werden? Oder wollt ihr ähnlich einem Labor zum Beispiel einfach einmal mit KI rumprobieren können? Sollen mehr Arbeiten vom Mobilgerät aus erledigt werden können? Wollt ihr Perplexity nutzen können, ohne potenziell sensible Daten mit der halben Welt zu teilen?

«Die Schweiz ist sehr klein. Der Föderalismus und die unterschiedlichen Kulturen in den vier Sprachregionen lassen das Mengengerüst für Technologieanbieter so weit schrumpfen, dass der Markt zu wenig interessant für sie ist.»

len? Nur wer weiss, was er konkret will, hat im Digitalisierungsdschungel eine Chance, Ziele zu erreichen und nicht nur einfach Geld zu «verlochen».

Was erwarten Sie von den Finanzierern respektive der Politik, damit die Branche die «digitale Transformation» meistern kann?

Wie ich bereits angedeutet habe, müssten die Finanzierer Transformationsbeiträge leisten. Mit den aktuellen Tarifen und Finanzierungsmodellen kann der Wandel nicht gelingen. Unsere Rahmenbedingungen müssen zudem generell besser werden. Ich denke hier ganz besonders an eine faire

Entschädigung fürs Pflegepersonal, die zum Beispiel auch die unregelmässigen Arbeitszeiten in der Pflege und Betreuung berücksichtigt. Zudem dürfen keine Fehlanreize geschaffen werden: Innovation und Effizienzsteigerung müssen sich lohnen und dürfen nicht mit tieferen Tarifen bestraft werden, weil dann die Unterdeckung beispielsweise tiefer ausfällt.

Wie können die einzelnen Institutionen Rahmenbedingungen schaffen, in der die Transformation gelingen kann?

Jede Trägerschaft und Geschäftsleitung sollte ständige Weiterentwicklung anstreben, und zwar unabhängig von der digitalen Transformation. Alterszentren sollten vermehrt finanzielle Ressourcen regional zusammenlegen. Besonders strategische Organe von gemeinnützigen Institutionen sollten kritisch prüfen, ob ihr Zweck unter dem Dach einer anderen Institution vielleicht besser erfüllt werden könnte als im Alleingang. Wenn dank der Fusion dann schon nur eine Geschäftsführungsstelle eingespart werden kann, bleibt mehr Geld für digitale Lösungen – oder vielleicht besser für eine zweite Pflegefachperson in der Nacht.

Wie sollte ein Betrieb konkret mit der digitalen Transformation starten?

Die digitale Transformation läuft schon lange, und alle stecken da knietief drin, ob sie es wahrhaben wollen oder nicht. Wer strukturiert vorwärtskommen möchte, sollte damit beginnen, Daten aufzuräumen und Prozesse, Rollen und Berechtigungen zu verstehen. Das ist vergleichbar mit einer Kiste unsortierter Legos. Wer sich zuerst die Zeit nimmt, die unterschiedlichen Bausteine zu sortieren, baut dann viel schneller. Zudem gilt es unbedingt die ICT-Infrastruktur auf den neusten Stand zu bringen, um die Datensicherheit zu gewährleisten. Je mehr wir nämlich von Technologie profitieren werden, desto abhängiger werden wir von ihr und desto angreif- und erpressbarer. ■

Anzeige



Bildung für Unterstützte
Kommunikation

Unser Kursangebot zu den Themen
Unterstützte Kommunikation und
teilhabeorientierter Entwicklungsbegleitung
bietet Fachpersonen und Angehörigen die
Möglichkeit, ihr Wissen umfassend zu erweitern.

Informieren Sie sich auf www.buk.ch

**KURSE
2026**



Ein praxisnahes Tool für die Standortbestimmung

Pflegeheime bei der Entwicklung einer Digitalisierungsstrategie und der Erarbeitung einer Digitalisierungs-Roadmap zu unterstützen: Das ist das Ziel eines Digitalisierungsprojekts von Curaviva. Es geht dabei um eine umfassende Betrachtung der digitalen Transformation, vom Management über die Pflege und Hotellerie bis hin zur Kommunikation.

Von Colette Schneider Stingelin und Anna Jörger*

Die Digitalisierung stellt viele Betriebe derzeit vor grosse Herausforderungen. Oft ist es schwierig, im Dickicht der zahlreichen Möglichkeiten und Anforderungen den Überblick zu behalten. Auch in Alters- und Pflegeheimen ist die Digitalisierung längst Teil der Organisationsentwicklung geworden. Sie betrifft nicht mehr nur einzelne technische Lösungen, sondern durchdringt zunehmend alle Bereiche einer Institution – von den verschiedenen Geschäftsprozessen über den Datenschutz bis hin zur Organisations- und Kommunikationskultur und den Kompetenzen der Mitarbeitenden.

Strategische Verankerung ist eine Herausforderung

Digitale Vorhaben gewinnen dadurch rasch an Komplexität und werfen zahlreiche Folgefragen auf. Geschäftsführungen und Trägerschaften stehen deshalb vor der anspruchsvollen Aufgabe, die Digitalisierung strategisch zu ver-

ankern. Im Vordergrund steht dabei nicht die Auswahl einzelner Tools, sondern eine klare, langfristige Ausrichtung, die zur Gesamtstrategie der Institution passt. Eine solche strategische Verankerung erfordert sorgfältige Vorarbeiten.

An diesem Punkt setzt ein neues Digitalisierungsprojekt von Curaviva an. Ziel des Projekts ist es, Alters- und Pflegeheime bei der Entwicklung einer Digitalisierungsstrategie sowie bei der Priorisierung und auch Erarbeitung einer Digitalisierungs-Roadmap zu unterstützen.

Aktueller Stand der Digitalisierung

Im Rahmen des Projekts wird zunächst eine Übersicht über digitale Technologiebereiche erstellt, die aktuell und mittelfristig für Schweizer Pflegeinstitutionen relevant sind. Als Ergebnis des Projekts wird den Institutionen ein praxisnahes Tool zur Verfügung gestellt.

Dieses ermöglicht eine Standortbestimmung des aktuellen Digitalisierungsstands.

Das Projekt ist im Sommer 2025 gestartet und wird bis Ende 2026 abgeschlossen. Die Untersuchung umfasst einen qualitativen Teil mit Interviews und Fokusgruppengesprächen mit Mitarbeitenden, Führungspersonen aus Pflegeinstitutionen sowie Digitalisierungsexpertinnen und Digitalisierungsexperten; ergänzend dazu wird im Frühling 2026 eine quantitative Online-Befragung bei Schweizer Pflegeheimen durchgeführt.

Erste Resultate aus der qualitativen Studie

Aus ökonomischer Perspektive zeigt sich: Der Investitionsaufwand muss in einem angemessenen Verhältnis zum Nutzen stehen. Und dieser Nutzen entsteht insbesondere durch Personalentlastung, Qualitätserhalt trotz Personalmangel, Qualitätsverbesserungen →

Volunteering for Peace

Freiwilligeneinsätze weltweit mit SCI

scich.org



- Einsätze für **alle** ab 16/18 Jahren
- Ökologische, soziale und kulturelle Projekte
- In 90 Ländern und der Schweiz



Infos und Anmeldung:
info@scich.org / 031 381 46 20



SCI Schweiz

sowie finanzielle Einsparungen durch effizientere Ressourcennutzung. Zudem wird Digitalität zunehmend zum Imagefaktor für die Gewinnung neuer, jüngerer Mitarbeitender. Ein Aspekt, der im Zuge des Fachkräftemangels heute und morgen von entscheidender Bedeutung für die Betriebe ist.

Weiter zeigt sich, dass die Organisations- und Kommunikationskultur auch im Kontext von Digitalisierungsvorhaben ein entscheidender Erfolgsfaktor ist. Eine strategische Kommuni-

nur ausgewählte Bereiche fokussiert. Das geht vom Management über die Pflege und Hotellerie bis hin zur Kommunikation. Hier sind einige ausgewählte Zwischenergebnisse aus der qualitativen Studie:

- **Heimleitung:** Die IT-Affinität der Heimleitung hat einen starken Einfluss auf die Digitalstrategie und deren Umsetzung. Zentrale Erfolgsfaktoren sind eine klar definierte Gesamtstrategie und eine darauf abgestimmte Digitalstrategie.

Digitalität wird zunehmend zum Imagefaktor für die Gewinnung neuer, jüngerer Mitarbeitender. Ein Aspekt, der im Zuge des Fachkräftemangels heute und morgen von entscheidender Bedeutung für die Betriebe ist.

kation und partizipative Prozesse unterstützen Transformationsprozesse nachhaltig und sind entsprechend künftig bei jedem Schritt in Richtung Umsetzung im Bereich Digitalisierung mitzudenken.

Auf einer technologischen Ebene sind eine genaue Kenntnis der bestehenden ICT-Systemlandschaft, eine enge Zusammenarbeit zwischen Heimleitung und ICT, flächendeckendes WLAN sowie professionelles Schnittstellenmanagement zentrale Voraussetzungen.

Da die Ausgestaltung der regulatorischen Rahmenbedingungen für die Alters- und Pflegeheime in den Kantonen variieren, werden Empfehlungen diesbezüglich schwierig. Empfohlen werden kantonale Austauschgruppen zur gemeinsamen Interessenvertretung und Synergienutzung.

Perspektiven aus den Arbeitsbereichen

Von Anfang an wurde im Projekt eine umfassende Betrachtung der digitalen Transformation angestrebt – und nicht

- **Pflege:** Priorität haben Lösungen, die von administrativen Tätigkeiten entlasten – insbesondere digitale Pflegedokumentation und Speech-to-Text-Anwendungen. Ziel ist es, mehr Zeit für den zwischenmenschlichen Aspekt im Rahmen der Pflege- und Betreuungsprozesse zu gewinnen. Zudem besteht Bedarf an Mitbestimmung bei der Dienstplanung.

- **Aktivierung:** Es werden unterschiedliche Technologien erprobt (VR-Brillen, Tablets, soziale Robotik). Aktuell stehen die Klärung des Aufwand-Nutzen-Verhältnisses sowie die Passung für die heutige und zukünftige Bewohnerschaft im Vordergrund.

- **Hotellerie und Hauswirtschaft:** Hier sind sehr unterschiedliche Lösungen mit divergierenden Reifegraden im Einsatz. Investitionsentscheide sollten mit der Gesamtstrategie und den betrieblichen Rahmenbedingungen abgestimmt werden.

- **Administration, Finanzen und HR:** Die Entwicklung orientiert sich zunehmend an Best Practices aus weiter

digitalisierten Branchen – insbesondere in HR-Prozessen sowie in Finanzanalysen und Forecasts.

- **Mitarbeitenden-Kommunikation:** Positive Erfahrungen bestehen mit Kommunikations-Apps und E-Learning-Angeboten. Voraussetzung sind jedoch die Ausstattung aller Mitarbeitenden mit Geräten und Profilen sowie kontinuierliche Schulungen.

- **Bewohnenden-Kommunikation:** Zunehmend wird die allgemeine Kommunikation über TV-Screens oder Mobiltelefone abgewickelt. Papier-Aushänge verlieren an Bedeutung – auch aufgrund der steigenden Smartphone-Affinität neuer Bewohner.

Eine Strategie ist die zentrale Grundlage

Digitalisierung und Technologisierung in Alters- und Pflegeheimen ist kein IT-Projekt, sondern ein strategischer Transformationsprozess. Erfolgreich ist er dort, wo Technologie, Organisation und Menschen gemeinsam gedacht werden. Das Projekt will hierfür Orientierung und praxisnahe Unterstützung bieten. ■

* Das Projekt wird im Mandat von der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) interdisziplinär durchgeführt: Colette Schneider Stingelin (Projektleitung & Organisationskommunikation), Nicole Gerber, Thorsten Merkle (Hospitality & Service Management) und Nicole Zigan (Pflege).

* Ansprechperson bei Curaviva ist Anna Jörgler, wissenschaftliche Mitarbeiterin und stellvertretende Geschäftsführerin von Curaviva.

Hier finden Sie den
ICT-Leitfaden von
Curaviva/Artiset:



Mit Webinaren das Wissen über KI verbessern

Über 1000 Personen aus Institutionen der Deutschschweiz und der Romandie haben 2025 an KI-Webinaren von Artiset teilgenommen. Herausforderungen stellen sich in folgenden Bereichen: Entwicklung einer KI-Strategie und deren Umsetzung, Know-how über datensichere KI-Umgebungen sowie die Gewährleistung ethischer, rechtlicher und fachlicher Standards.

Von Elisabeth Seifert und Verena Baumgartner*

BILANZ DER WEBINAR- VERANTWORTLICHEN

Die Föderation Artiset und ihre Mitglieder stehen am Anfang eines Prozesses. Es braucht einen weiteren Wissensaufbau in der Branche sowie weitere Unterstützungsleistungen des Verbandes: So zum Beispiel Vermittlung von Basiswissen zu KI für Personen ohne Vorwissen, Unterstützung zur Entwicklung einer KI-Strategie und deren nachhaltige Umsetzung, Know-how über datensichere KI-Umgebungen und Wissen zur Nutzung von KI in Bezug auf konkrete Aufgaben unter Wahrung von ethischen, rechtlichen und fachlichen Standards. Zudem gilt es, Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten anzubieten. Um den weiteren Wissensaufbau zu ermöglichen sind Webinare und andere Weiterbildungsangebote in Planung und werden laufend aufgeschaltet.

Um die Institutionen bei der digitalen Transformation einschliesslich der Verwendung von KI-Tools zu unterstützen, bietet Artiset laufend Webinare an. Für Interessierte aus dem deutschsprachigen Raum sind im Verlauf des letzten Jahres sieben Online-Veranstaltungen durchgeführt worden. Daran teilgenommen haben gegen 800 Personen. Die Webinare, die sich gezielt an die französischsprachigen Institutionen richteten, starteten im September und stiessen mit rund 250 Personen ebenfalls auf reges Interesse.

Die Veranstaltungen beinhalteten strategische Fragen, thematisierten auch die Bedeutung der internen Kommunikation. Vor allem waren die Webinare dem Potenzial von KI-Anwendungen gewidmet sowie dem verantwortungsvollen Umgang mit der Technologie. Weiter ging es auch um den Nutzen von KI bei Führungsaufgaben sowie die Verwendung für konkrete Aufgaben im Bereich Human Resources.

Im Nachgang zu den Webinaren «Verantwortungsvoller Umgang mit KI» und «KI-Kompetenzaufbau in Institutionen» haben die Verantwortlichen den Teilnehmenden eine Reihe von Fragen gestellt. Sie finden in der Folge ausgewählte Antworten zu einzelnen Fragen:

* Verena Baumgartner ist Koordinatorin
Übergreifende Fachthemen von Artiset



Welche Herausforderungen oder Fragestellungen begegnen Ihnen aktuell in Ihrer Institution beim Umgang mit KI?

- Wie können wir die Einführung von KI strukturiert und geplant angehen (Ressourcen, Zeit)?
- Wann springt man auf den Zug auf (Angst, einen Entwicklungsschritt zu verpassen)?
- Herausfordernd ist für uns einerseits der datenschutzkonforme Einsatz von KI und andererseits die Auswahl der passenden Technologien, die wirklich einen Mehrwert für unseren Betrieb bieten.
- Es gibt aktuell keine interne Regelung.
- Wir fühlen uns mit dem Thema grundsätzlich überfordert. Wird es in Zukunft «geschlossene» Systeme geben?
- Wie können wir die KI-Befürworter und KI-Skeptiker gleichermassen abholen und unterstützen?
- Ein kontinuierliches Lernsystem etablieren, das Mitarbeitende über längere Zeit begleitet und die Anwendung von KI in den Arbeitsalltag integriert.



Welche Webinar-Inhalte waren für Sie und Ihre Institution hilfreich?

- Grundlagenwissen zu den verschiedenen KI-Anwendungen und Hinweise zu «sicheren» Plattformen.
- Anforderungen an die Organisation und welche Rolle die Leitungspersonen haben.
- Nicht die Technologie soll im Vordergrund stehen, sondern die konkreten Anforderungen und Ziele der Organisation.
- Was es an Vorbereitungen braucht, um mit KI arbeiten zu können.
- Wir haben Anregungen zum Üben erhalten.
- Informationen zur Datensicherheit verschiedener KI-Anbieter. Notwendigkeit einer Regelung von KI-Anwendungen. Mut, mit KI zu arbeiten.
- Ich hätte mir noch mehr konkrete Beispiele gewünscht, wie andere Organisationen den Wissenstransfer gestalten und Mitarbeitende schrittweise an KI-Anwendungen heranführen.



Welche Wünsche haben Sie an den Verband?

- Hilfestellung, um zu eruieren, wo KI für die eigene Organisation wirklich Sinn macht; zum Beispiel mittels einer übersichtlichen Auflistung von KI-Anwendungen, die für soziale Betriebe relevant sind.
- Was braucht es, um eine professionelle Haltung gegenüber KI zu entwickeln? Auch: Welche Richtlinien sollten aufgestellt werden?
- Preisübersichten und Einschätzungen, welche Lösungen auch für kleinere Organisationen finanziell tragbar sind.
- Einen Fragenkatalog zur Ermittlung des/der passenden «Produkte».
- Das Anbieten von Austauschmöglichkeiten.



Dank KI mehr Zeit für die Klienten gewinnen

Eine Fachperson im Gespräch mit einem Klienten: Dank dem Einsatz von KI sollen die Begleitpersonen längerfristig mehr Zeit haben, um ihre Klientinnen und Klienten zu beraten. Foto: Obvita

Obvita, das Ostschweizer Kompetenzzentrum für Sehberatung und berufliche Integration, führt Künstliche Intelligenz (KI) als Assistent im Rahmen der digitalen Transformation ein. Zum einen im Bereich des täglichen Geschäftsverkehrs und zum anderen in der Erarbeitung der Klientendossiers. Das Ziel: Schneller und mit besserer Qualität zu kommunizieren, um mehr Zeit für die Betreuung der Klienten zu gewinnen.

Von Christian Bernhart

«**U**nser Ziel ist es, mithilfe von KI die Administrationsaufwendungen bis Ende 2027 um 30 Prozent zu reduzieren, mit dem Hintergedanken, diese Zeit voll für unsere Klienten einzusetzen.» Das sagen unisono Glauco Degan und Thomas Schwendener, die Organisationsentwickler von Obvita zu ihrem Projekt «Digitale Transformation».

Für einen durchschnittlich mittleren Betrieb mag dieses Ziel plausibel und nicht überaus ambitiös erscheinen. Obvita jedoch ist ein aussergewöhnlicher Dienstleistungsbetrieb. Gegründet vor 125 Jahren in St. Gallen als Ostschweizerischer Blindenfürsorgeverein, dem sich die beiden Appenzell anschlossen, stiess er mit der Beratung und Betreuung von sehbehinderten und blinden Menschen auf ein grosses Bedürfnis. Ihm schlossen sich als Mitgliederkantone 1910 Glarus, Graubünden und Schaffhausen an. 2011 erweiterte er unter dem neuen Namen Obvita – was als Verbindung von Ostschweizerischer Blindenfürsorgeverein und Vita steht – sein Tätigkeitsgebiet, indem er seither auch Menschen mit verschiedenen körperlichen, kognitiven und psychischen Beeinträchtigungen berät und betreut, wie Degan ausführt. Zusätzlich wurde 2019 das Wohnheim für Betagte erweitert und 2022 das Kompetenzzentrum für berufliche Integration mit einem Neubau ergänzt.

Was mit 65 betreuten Personen im Blindenheim den Anfang nahm, ist inzwischen zu einer Institution mit rund 600 Mitarbeitenden angewachsen. Das Besondere daran: Bei 373 Personen, also bei mehr als der Hälfte der Mitarbeitenden, handelt es sich um Personen mit Beeinträchtigungen, die im Sinne der Inklusion in mehreren der insgesamt sechs Geschäftsbereichen tätig sind.

Die Herausforderung bei der Administration der Betriebsabläufe besteht unter diesem Gesichtspunkt darin, alle Personen von der Anwendung der KI-Assistenz profitieren zu lassen, wie Degan ausführt: «Die administrativen Aufgaben sollen nicht nur die Mitarbeitenden ohne Unterstützungsbedarf übernehmen, sondern auch die betreuten Klienten, die in einem Programm beschäftigt sind.»

Der Nutzen von KI im Geschäftsalltag

Für den Geschäftsalltag, insbesondere für E-Mails oder Teams-Besprechungen, wird das Microsoft-Produkt M365 mit dem Copiloten eingeführt. «Wir müssen unsere Leute befähigen, dass sie aus diesen Arbeitsmitteln den grössten Nutzen ziehen können», sagt Degan und führt es am Beispiel von Outlook vor. In der Standardversion erlaubt Outlook, unter «Suchen» einen bestimmten Namen im Mailverkehr zu finden. «Den Copiloten als KI-Assistent hingegen», sagt Degan, «kann ich nach meinem Urlaub beauftragen, mir alle wichtigen Meldungen und Termine der vergangenen zwei Wochen anzuzeigen, zuallererst die Mails meines Kollegen Thomas Schwendener.» Auf diese Weise könne man womöglich einen halben Tag mit Abarbeiten von Mails einsparen. Oder man könne den KI-Assistenten beauftragen, einen gemeinsamen Besprechungstermin mit drei Mitarbeitenden exklusive Dienstag und Donnerstag in den nächsten drei Wochen zu organisieren.

Der Copilot soll aber auch helfen, Konzepte zu erarbeiten und Präsentationen zu erstellen. «Für eine Powerpoint-Präsentation braucht man dem KI-Assistenten nur mitzuteilen, welcher Text oder welches Bild auf eine bestimmte Folie kommt», sagt Schwendener und ergänzt: «Der Copilot hilft einem neben der Gestaltung auch noch beim Ausformulieren.» Obvita hat nun mit der Schulung dieser Arbeitsinstrumente begonnen. Dazu gehören nicht nur die Anleitungen, wie Schwendener ausführt, sondern es werde auch erklärt, wie KI funktioniert, wo ihr Nutzen sowie ihre Grenzen und Gefahren liegen.

Klientendossiers mittels KI verbessern

Ein weiterer wichtiger Anwendungsbereich von KI ist die Unterstützung bei der zeitaufwendigen Erarbeitung der Klientendossiers. Eine grosse Herausforderung ist hier aber der Datenschutz. Um diesen Ansprüchen zu genügen, arbeitet Obvita mit der «Fridai KI-Lösung» der Brüggl Admedia AG in Romanshorn zusammen. «Wir sind am Bauen des Prototyps mit dem Ziel, diesen in ein paar Monaten testen →

und optimieren zu können», sagt Degan. Dabei soll KI den Begleitpersonen zum Beispiel helfen, aufgrund eingegebener Stichworte die Berichte zu formulieren. So werde der KI-Assistent unter anderem dafür sorgen, dass die Qualität verbessert wird und wertende Formulierungen sachlicher ausfallen. Ohne KI-Assistenz brauchen heute die Betreuenden zum Teil sehr viel Zeit für die Berichterstattung. Degan: «Unsere betreuenden Begleitpersonen kommen oft nicht aus administrativen Berufen, und das Formulieren von Texten gehörte bis anhin nicht zu ihrem Berufsalltag.»

Es sind noch weitere KI-Instrumente für die Berichterstattung geplant. «Unser Ziel ist, den ganzen Prozess so weit wie möglich zu automatisieren», hält Glauco Degan fest. «Zum Beispiel, indem KI eine Sprachaufnahme zu einem auf das Wesentliche reduzierten Texteintrag verarbeitet.» Die Zwischenberichte der Betreuenden, die in den Jahresbericht einfließen, seien heute noch, so Schwendener, zu umfangreich. Die Herausforderung bestehe allerdings darin, die KI so zu trainieren, dass sie aus den Gesprächen die relevanten Themen herausfiltern kann.

Unterstützung durch «digitale Gärtner»

Die digitale Transformation verlange eine gute Kommunikationskultur innerhalb des Betriebs, unterstreicht Glauco Degan. «Wir müssen unsere Leute mitnehmen bei diesen Veränderungen und begleiten.» Die Transformationsstrategie wurde vorerst durch die Arbeitsgruppe «Tech-Lab» geplant. Jetzt wird sie während zweier Jahre über Schulungen etappenweise umgesetzt. Um digitales Wissen zu sichern und auf die Anliegen und Fragen der Mitarbeitenden einzugehen, ist für jeden der sechs Obvita-Geschäftsbereiche eine Fachperson zum «digitalen Gärtner» ernannt worden.

Ende 2025 haben Glauco Degan und Thomas Schwendener diese zur digitalen Transformation befragt und deren Ideen zu möglichen Anwendungsbereichen gesammelt. Sie hätten positive Rückmeldung erhalten. Doch, wie Degan einräumt: «Ein grosses Thema, respektive die grösste Sorge, waren dabei der Datenschutz und die Datensicherheit.»

Anonymisierung der Klienten zwingend nötig

Der Datenschutz hat insbesondere in der Erarbeitung der Klientendossiers hohe Priorität. Besonders schützenswert sind die für die Feststellung des individuellen Betreuungsbedarfes (IBB) erhobenen Daten. Im Geschäftsverkehr verläuft die KI-Unterstützung von M365 über die Microsoft-Cloud. Microsoft garantiere, so Degan, dass die Daten dabei primär in der Schweiz liegen und verarbeitet werden. Bei Kapazitätsengpässen kann es sein, dass die Verarbeitung in anderen Ländern erfolge, welche die geltenden Datenschutzanforderungen der Schweiz einhalten würden. Grundsätzlich gilt, sagt Degan: «Wenn wir uns digital über Klienten austauschen, sind das vertrauliche Daten. Egal, ob wir KI brauchen oder nicht, die Daten müssen immer anonymisiert werden. Es darf kein Rückschluss auf die Person möglich sein.»

STRENGE DATENSCHUTZVORSCHRIFTEN FÜR KI

Heime und Spitäler mit kantonalem Auftrag und die IV-Stellen unterstehen dem kantonalen Datenschutzrecht. Privatim, die Konferenz der schweizerischen Datenschutzbeauftragten (der Kantone sowie grösserer Städte), verabschiedete im November 2024 eine Resolution, in der sie vor cloudbasierter Software der grossen Anbieter, wie Microsoft, Amazon oder Google, warnen. Selbst wenn diese US-Anbieter eine vollständige Verschlüsselung anböten, könnten sie von den US-Behörden aufgrund des seit 2018 gültigen Cloud-Acts verpflichtet werden, ihre Kundendaten an die Behörden herauszugeben, selbst wenn diese Daten in Schweizer Rechenzentren gespeichert sind. Deshalb, so Privatim in seiner Resolution, dürfen Betreuungsinstitutionen die Bearbeitung von besonderen Personendaten nicht ohne besondere technische Massnahmen auslagern.

In der Schweiz und Europa gibt es Anbieter von cloudbasierten KI-Produkten, die sich beispielsweise auf die Umwandlung von Handschrift oder Audiodateien zu Textdateien spezialisieren, so Dominika Blonski, Vizepräsidentin von Privatim. Vielfach würden diese Anbieter Open-Source-Lösungen nutzen, bei denen der Code für die Betreuungsinstitutionen nachvollziehbar ist und sie deshalb sicher sein können, dass ihre besonderen Personendaten nicht zweckentfremdet werden, indem sie etwa für das Training des Large Language Model weiterverwendet werden. Auch diese Anbieter müssen aber, so Blonski, nach dem schweizerischen Datenschutzrecht überprüft werden.

Ihre «Digitale Transformation», hat Obvita im zweiten Quartal 2025 gestartet. Realisierung, Einführung und Inbetriebnahme werde bis Ende 2027 dauern, sagen die Verantwortlichen. Die Einführung werde dieses Jahr über Schulungen erfolgen.

Mehr Zeit für Klienten – und Innovationen

Das Ziel, mithilfe von Digitalisierung 30 Prozent mehr Zeit für die Klienten und auch für Innovationen zu haben, wird wohl übernächstes Jahr voll realisierbar sein. Dieses Ziel zu erreichen, ist für Schwendener, nebst Qualitätsverbesserungen in der Kommunikation, äusserst erstrebenswert.

Um das Ziel zu erreichen, hat Obvita wichtige Pflöcke eingeschlagen. In der Aufbauphase sollen die digitalen Instrumente von Microsoft, wie Teams, Outlook, OneNote, SharePoint und Copilot, praxisnah in Schulungen eingeführt werden. Für die zweite Phase soll das erworbene Wissen über eine Lernplattform, zum Beispiel mit Videos, gefestigt werden. Neben diesem selbstorganisierten Lernprozess wird der kontinuierliche Wissensaustausch untereinander angeregt. Die letzte Phase sieht eine fortlaufende Betreuung und Anregung zur innovativen Weiterentwicklung vor, welche die digitalen Gärtner begleiten werden. ■

Digitalisierung: Chancen und Risiken für Lernende mit Behinderungen

Die Digitalisierung macht vor dem Bildungssystem nicht Halt. Doch welchen Einfluss hat der digitale Wandel in der Bildung auf die Teilhabemöglichkeiten von Schülerinnen und Schülern sowie Studierenden mit Behinderungen? Für viele Personen ist sie Grundbedingung für Zugänglichkeit. Andererseits schafft sie neue Risiken und Barrieren. Wer in welcher Form davon betroffen ist, hängt von individuellen und sozialen Faktoren ab.

Von Silvano Ackermann und Anton Bolfig*

Auf der individuellen Ebene ergeben sich viele neue Möglichkeiten der Teilhabe. Barrieren verschwinden nicht einfach, jedoch bieten technische Hilfsmittel neue Möglichkeiten, diese zu überwinden. Dynamische Braillezeilen und Screenreader ermöglichen beispielsweise blinden Personen die Teilnahme am Unterricht. Lehrpersonen arbeiten vermehrt mit Powerpoint-Präsentationen, welche nach- oder vorab gelesen werden können, statt an die Wandtafel zu schreiben. Lernende können ihre Aufsätze am Computer schreiben. Für viele Lernende ist das eine Erleichterung.

Lernende finden kreative Strategien, um Hilfsmittel in einer Weise einzusetzen, die von den Entwicklern der Geräte nicht zwingend vorgesehen waren. So werden beispielsweise Spracherkennungssysteme nicht nur von Blinden und Sehbehinderten verwendet. Auch Lernende mit Dyslexie machen sich die Applikationen zunutze.

Auch das Smartphone bietet vielen Studierenden neue Optionen. Sehbe-

hinderte Personen schiessen beispielsweise Fotos und vergrössern die Bilder. Oder sie scannen Dokumente und wandeln diese in vorlesbare digitale Texte um. Menschen mit ADHS nutzen beispielsweise Routine-Apps, Programme auf dem Smartphone, die sie dabei unterstützen, Routinen zu entwickeln und einzuhalten.

Auch Lehrpersonen setzen die technischen Neuerungen gezielt ein. Lehrpersonen im Bereich Praktische Ausbildung (Insos) beispielsweise nutzen das Prinzip der Gamification, indem sie adressatengerechte Lernprogramme einsetzen.

Fehlende Sensibilisierung im Umfeld

Bei genauerer Betrachtung der Chancen zeigen sich auch Risiken. Lernende benötigen ausgeprägte digitale Kompetenzen und müssen teils komplexe Hilfsmittel beherrschen. Fehlen diese Fähigkeiten, besteht die Gefahr, den Anschluss zu verlieren und bestehende Ungleichheiten durch eine digitale Kluft

weiter zu verstärken. Lernende mit Behinderungen sind zusätzlich mit erhöhtem Zeit- und Organisationsaufwand konfrontiert. Neben dem Erwerb digitaler Kompetenzen müssen sie ihren Nachteilsausgleich abklären, etwa durch das Einholen ärztlicher Atteste oder durch Kommunikation mit der Bildungsorganisation.

Zudem fehlt in ihrem Umfeld oft die nötige Sensibilisierung, sodass sie selbst Aufklärungsarbeit gegenüber Lehrpersonen, Administration oder Mitlernenden leisten müssen. Dies kann psychisch belastend sein, insbesondere für Lernende mit nicht sichtbaren Behinderungen. Sie stehen häufig vor der Entscheidung, ihren Unterstützungsbedarf offenzulegen und sich möglicher Stigmatisierung aussetzen oder auf ihren Nachteilsausgleich zu verzichten. Dabei sehen sie sich nicht selten mit kritischen Fragen anderer Lernender konfrontiert, etwa zu zusätzlicher Prüfungszeit oder der Nutzung von Hilfsmitteln. Mit all diesen inneren und äusseren →



IDEE

SPORT

«Hier bin ich
willkommen.»

Wir bewegen.

Gesundheit fördern. Chancen geben. Vielfalt leben.

Danke für Ihre Spende: PC 41-939482-9

[ideesport.ch](https://www.ideesport.ch)

Prozessen gehen Zeit und Energie verloren, die für das Wesentliche in der Bildung hätten eingesetzt werden können: das Lernen.

Nichtbarrierefreie digitale Dokumente

Die zusätzlichen Handlungsoptionen, welche oben als Chance aufgeführt wurden, stehen ebenfalls unter einem deutlichen Vorbehalt. Die Digitalisierung hat das Potenzial, Barrieren zu abzubauen. Dafür muss sie jedoch richtig eingesetzt werden. Nichtbarrierefrei aufbereitete digitale Dokumente, Programme oder Lernplattformen können bei vielen Lernenden mit Behinderungen Frust auslösen.

Klassische Beispiele von Barrieren sind Formulare oder Dokumente, die mit Screenreadern nicht ausgelesen werden können (z. B. Scans) oder Elemente auf Webseiten, die nicht mit der Tastatur angesteuert werden können. Ein weiteres Beispiel sind Texte ohne maschinenlesbare Struktur, die es Blinden erlaubt, effizient zu navigieren. Gerade blinde und sehbehinderte Personen sind bei diesen Beispielen die Leidtragenden.

Teilhabe fehlt oft im Digitalisierungskonzept

Behinderung entsteht an der Schnittstelle zwischen Individuum und Umwelt. Das gilt auch für den Bildungsbereich. Die Geschwindigkeit der Digitalisierung fordert nicht nur die Lernenden. Wenn es auch wünschenswert und sogar rechtlich gefordert ist, digitale Barrierefreiheit zu gewähren, ist das Thema kaum oberste Priorität in Bildungsorganisationen. Digitalisierung an sich ist oftmals bereits Herausforderung genug.

Die Hochschule für Soziale Arbeit FHNW hat in einem Forschungsprojekt unter anderem Vertretende von Bildungsorganisationen zur digitalen Teilhabe befragt. In dieser gaben rund 80 Prozent der Befragten an, dass die Wichtigkeit der Teilhabe als Thema von der Organisationsleitung ernstgenommen wird. Gleichzeitig verfügen viele Organisationen über schriftliche Kon-

Die Themen Digitalisierung und Teilhabe werden in der Regel nicht zusammen gedacht. Kaum eine Bildungsorganisation hat digitale Barrierefreiheit fest in ihrem Digitalisierungskonzept verankert.

zepte zur Digitalisierung. Auffällig dabei ist jedoch, dass die Themen Digitalisierung und Teilhabe in der Regel nicht zusammen gedacht werden. Kaum eine Bildungsorganisation hat digitale Barrierefreiheit fest in ihrem Digitalisierungskonzept verankert.

In kleineren Organisationen wird meist erst reagiert, wenn konkrete Fälle auftreten. Grössere Organisationen setzen hingegen vor allem auf standardisierte Nachteilsausgleiche in Prüfungen, in der Regel in Form von zusätzlicher Zeit. Im Regelunterricht hat sich Accessibility im Sinne des Universal Design – also der Gestaltung von Lernangeboten, die von Anfang an für möglichst alle Lernenden zugänglich sind – bislang kaum etabliert.

Die Diskrepanz zwischen der anerkannten Bedeutung digitaler Inklusion und ihrer Umsetzung zeigt, dass Berufsbildungsorganisationen oft nicht über ausreichend Wissen, Ressourcen oder strategische Planung verfügen, um sie wirkungsvoll umzusetzen. Hier ist auch die Politik gefordert, die nötigen Schritte zu unternehmen, welche es Bildungsorganisationen ermöglichen, die Teilhabeziele gemäss Artikel 24 der UN-BRK umzusetzen.

Wie die Digitalisierung im Allgemeinen birgt KI sowohl Chancen als auch Risiken für Menschen mit Behinderungen. Schon heute profitieren Menschen mit Behinderungen von KI. Etwa durch verbesserte Sprachausgabe, durch automatische Transkription und Untertitelung von Videos oder durch Übersetzungsleistungen in Leichte Sprache.

Leider sind KI bis heute noch sehr unpräzise und oft unzuverlässig. Sie verfügen über kein richtiges inhaltliches Verständnis der Materie, welche sie verarbeiten. Gerade im Bildungsbereich ist es aber notwendig, dass sich die Lernenden darauf verlassen können, dass entsprechend verarbeitete Inhalte auch korrekt sind.

Die grösste Gefahr besteht derzeit darin, dass die Erwartungen an KI so hoch sind, dass Verantwortliche in Bildungsinstitutionen auf Massnahmen zur Verbesserung der Zugänglichkeit verzichten, im Glauben KI werde digitale Systeme und Inhalte in naher Zukunft automatisch zugänglich machen können. Dabei ist der Einsatz hoch: Geht diese Wette schief, sind erneut vor allem Menschen mit Behinderungen die Leidtragenden.

KI liefern heute schon tolle Werkzeuge, um bei der zugänglichen Aufbereitung von Lernmaterialien zu unterstützen. Die Verantwortung für die Qualität bleibt aber bei ihnen und darf nicht an die Nutzenden oder deren Hilfsmittel abgeschoben werden. Diejenigen, welche auf Zugänglichkeit angewiesen sind, können die Qualität der Aufbereitung durch KI selber nicht überprüfen. ■

* Silvano Ackermann ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Integration und Partizipation an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW. Anton Bolfig, Dr., ist Accessibility-Spezialist und Dozent ETHZ.

«Die technische Zukunft soll für alle sein»

Peter A. Schmid* beschäftigt sich an der Hochschule Luzern mit ethischen Fragen rund um Digitalisierung und Künstliche Intelligenz. Er erkennt in der Speicherung und Weitergabe von Daten, in vereinfachten Zugängen und besserer Erreichbarkeit von sozialen Dienstleistern Vorteile von automatisierten Instrumenten. Gleichzeitig gibt Schmid zu bedenken, dass Künstliche Intelligenz stets den Bedürfnissen und Interessen der Menschen mit Unterstützungsbedarf dienen muss – zur Sicherung und Förderung von Autonomie.

Interview: Salomé Zimmermann

Herr Schmid, warum braucht es eine digitale Ethik?

Peter A. Schmid: Die Digitalisierung und insbesondere die Entwicklungen im Bereich der Künstlichen Intelligenz haben einen tiefgreifenden Einfluss auf unsere gesellschaftliche Realität. Digitale Technologien bestimmen zunehmend unseren Umgang mit Daten, mit Wissen und nicht zuletzt auch den Umgang miteinander. Diese Entwicklungen müssen überdacht werden, und wir müssen uns fragen, wie wir leben wollen, welche Werte wir wichtig finden und wie wir unsere Gesellschaft gestalten möchten. Deshalb braucht es eine digitale Ethik. Eine Ethik, die die Entwicklungen im Feld der Digitalisierung kritisch in den Blick nimmt und

dafür Sorge trägt, dass die humanen Werte auch bei dieser technischen Entwicklung erhalten bleiben. Dass also, um es ein wenig plakativ zu formulieren, die technische Zukunft eine Zukunft für alle Menschen bleibt.

Welches sind die grössten Risiken der Künstlichen Intelligenz?

Das ist keine einfach zu beantwortende Frage, da die Einschätzung von Risiken der Künstlichen Intelligenz sehr kontrovers diskutiert wird. Wichtig ist, dass wir Risiken immer auch mit Chancen verknüpfen. Die neuen Technologien haben Chancen und Risiken, die miteinander in Beziehung stehen. So kann die Künstliche Intelligenz unsere Handlungsfähigkeit auf der einen

Seite sehr erweitern, auf der anderen Seite aber in neue Abhängigkeiten führen. Nehmen wir ein einfaches Beispiel der digitalen Entwicklung der letzten Jahre: So ist die Funktion «Kontakte» in unseren Handys sehr hilfreich. Wir haben alle Telefonnummern und Mailadressen leicht zur Hand. Doch auf der anderen Seite sind wir abhängig von dieser Funktion. Wer von uns kennt noch mehr als zwei oder drei Telefonnummern aus dem Kopf? Die technische Abhängigkeit führt zu einer Verminderung unserer Kompetenzen. Dieses einfache Beispiel lässt sich beliebig vervielfachen. Sei es bei der kritischen Verwendung von Wissen oder bei der Frage nach automatisierten Entscheidungen.

Welche weiteren Risiken gibt es?

Ein Risiko besteht sicherlich auch bei der Frage nach der Verantwortung, die in gewissen Zusammenhängen mehr und mehr in die Hand von technischen Anwendungen verlegt wird. Das zeigt sich sowohl bei den beliebten Anwendungen von Künstlicher Intelligenz wie ChatGPT oder bei Algorithmen von sozialen Medien. Wer ist für den Inhalt verantwortlich, und wer übernimmt Verantwortung? Die gleiche Frage stellt sich auch bei automatisierten Fahrsystemen. Wer fährt eigentlich, und welche Kompetenz muss der Mensch in diesen Situationen haben und behalten?

Welche Chancen ergeben sich durch die Künstliche Intelligenz bei sozialen Institutionen?

Grundsätzlich lässt sich im Zusammenhang mit sozialen Institutionen an eine vielfältige Verwendung von Künstlicher Intelligenz denken. Auch hier müssen Risiken und Chancen gut abgewogen werden. Im Zusammenhang mit der Sammlung, Speicherung, Verwendung und Weitergabe von Daten sind sehr interessante Möglichkeiten denkbar. Im Hinblick auf vereinfachte Zugänge und bessere Erreichbarkeit sind neue Anwendungen vielfältig einsetzbar. So kann ein Chatbot bei einem Sozialdienst etwa rund um die Uhr verwendet werden und schon im Vorfeld wichtige Informationen einholen, die dann durch eine andere App vorstrukturiert werden können. Auch in Bereichen wie der Suchtberatung oder des Gesundheitsmanagements sind solche automatisierten Instrumente mehr und mehr im Einsatz. Wichtig scheint mir, dass diese technischen Möglichkeiten immer auch ethisch beurteilt werden. Es kann nicht nur darum gehen, Arbeitsabläufe zu vereinfachen, Daten besser zu verwenden oder die Zugänglichkeit zu verbessern. Vielmehr muss es darum gehen, die Werte der sozialen Arbeit besser umzusetzen. Anwendungen der KI im sozialen Bereich müssen immer das Gemeinwohl und das Wohl der Klientinnen und Klienten im Auge behalten.

Welches sind die Werte, die aus ethischer Sicht beachtet werden müssen?

Ich würde hier als Erstes die Sicherung und Förderung von Autonomie nennen. Künstliche Intelligenz im Rahmen von sozialen Institutionen muss sich an der Autonomie beziehungsweise Selbstbestimmung des Menschen messen. Fördern wir mit technischen Lösungen diese Autonomie? Verwenden wir die Technik inklusiv, und ermöglichen wir mehr Selbstbestimmung und mehr Autonomie? Als Beispiel können hier technische Anwendungen genannt werden, die die Kommunikationsfähigkeit fördern. Oder Anwendungen, die Menschen mit einer Beeinträchtigung ein selbstbestimmteres Leben ermöglichen. Ein zweiter wichtiger Wert, der im Zusammenhang mit der Künstlichen Intelligenz eine grosse Rolle einnimmt, ist das Prinzip der Transparenz und damit verbunden der Erklärbarkeit von Entscheidungen, die von automatisierten Systemen getroffen werden. Die Trans-

ethischen Kriterien nicht zulässig sind. Die Frage der Transparenz zeigt sich auch bei humanoiden Robotern. Hier muss im Hinblick auf die Sicherung von Selbstbestimmung darauf geachtet werden, dass Roboter immer als solche erkennbar sind.

Gibt es noch weitere Werte, die wichtig sind?

Als dritten Wert möchte ich das Wohlergehen nennen. Technische Anwendungen müssen Gutes für die Klientinnen und Klienten bewirken und sollten ihnen nicht schaden. Die Frage muss hier sein, ob die Anwendungen den Menschen dienen oder ob sie mehr den Interessen einer Institution dienen. Nehmen wir hier Gesundheitsapps, die einerseits die Gesundheit fördern können, auf der anderen Seite als Gatekeeper jedoch den Zugang zu Leistungen einschränken können. Mit solchen Apps können neue Barrieren entstehen, und das ist auch ethischer Sicht kritisch zu bewerten. Damit sind wir bei einem vierten Wert, der in einer digitalen

«Die neuen Technologien haben Chancen und Risiken, die miteinander in Beziehung stehen.»

Peter A. Schmid

parenz ist die Grundvoraussetzung dafür, dass Menschen ihre eigenen Entscheide treffen können und dass sie sich selbstbestimmt gegenüber intelligenten Maschinen verhalten können. Ich muss wissen, mit wem ich es zu tun habe, damit ich mich entsprechend verhalten kann. Chatbots, die sich nicht zu erkennen geben oder vorgeben, reale Personen zu sein, haben manipulative Dimensionen, die unter

Ethik ebenfalls sehr wichtig ist, der Gerechtigkeit. Es geht hier vor allem um die Fragen von Diskriminierung, die durch technische Anwendungen verstärkt werden kann, und um die digitale Ungleichheit beim Zugang zu digitalen Technologien. Die Frage nach der Diskriminierung (Bias) wird breit diskutiert. Hier geht es etwa um die Bevorzugung von Männern in automatisierten Bewerbungsverfahren →

oder um rassistische Verzerrungen in Applikationen der Bilderkennung. Diese Verzerrungen müssen ethisch kritisch diskutiert werden. Wichtig ist für die Anwendung von KI in sozialen Institutionen aber auch der Blick auf die Ungleichheit beim Zugang zu sozialen Leistungen. Technische Anwendungen dürfen keine Ungleichbehandlung von Gruppen bewirken. So muss etwa darauf geachtet werden, dass auch Menschen den Zugang zu sozialen Leistungen erhalten, die keine technischen Kompetenzen haben. Ein Beispiel sind hier Intake-Systeme bei Sozialdiensten. Es ist zwar eine Erleichterung, wenn ich meine Daten mit dem Handy einspeisen kann. Es muss aber auch darauf geachtet werden, dass jene, die kein Handy haben oder über gewisse Kompetenzen nicht verfügen, den Zugang auch weiterhin behalten. In diesem Zusammenhang muss nach ethischer Sicht darauf geachtet werden, dass die Anwendungen so gewählt werden, dass kein Ausschluss durch die Technik erfolgt. Hier sind Institutionen, die einen öffentlichen Auftrag erfüllen, besonders gefordert.

Wo gibt es Ihrer Einschätzung nach beim Einsatz von KI in sozialen Institutionen klare rote Linien?

Grundsätzlich bin ich der Meinung, dass die rote Linie dort zu ziehen ist, wo Künstliche Intelligenz nur den Interessen der Institution beziehungsweise ihren Mitarbeitenden dient und nicht den schon erwähnten Werten der sozialen Arbeit gerecht wird. Die Einsetzung von Künstlicher Intelligenz darf nicht dazu führen, dass zentrale Aspekte der sozialen Arbeit nicht mehr berücksichtigt werden. Nehmen wir hier zwei Beispiele: einerseits eine App, die die Anwendung von leichter Sprache erleichtert. Hier sehe ich kein Problem, da die leichte Sprache im Interesse der Verständigung mit den Patientinnen und Patienten ist. Bei Anwendungen wie Pflegerobotern oder Robotern für die Betreuung sieht die Sache aber kritischer aus. Meines Erachtens wäre ein Einsatz ethisch nur zulässig, wenn sie das Wohlbefinden

der unterstützten Personen steigert. Wenn es nur darum geht, Mitarbeitende zu entlasten oder fehlende Mitarbeitende zu ersetzen, dann würde ich aus ethischer Sicht eine rote Linie sehen. Die Anwendung muss also immer im Interesse der Förderung der unterstützungsbedürftigen Personen sein.

Welche ethischen Leitlinien sollte eine soziale Institution Ihrer Meinung nach idealerweise beim Einsatz von KI anwenden?

Braucht jede Institution eine eigene KI-Ethik?

Nein, nicht jede Institution muss sich eine eigene KI-Ethik zulegen. Die ethischen Grundlagen der sozialen Arbeit genügen meines Erachtens für die digitalen Herausforderungen. Wie schon ausgeführt, sind Werte wie Selbstbestimmung, Teilhabe und Gerechtigkeit auch im digitalen Zeitalter zentral. Der Auftrag der sozialen Arbeit ist und bleibt der gleiche. Was es aber braucht, ist ein kritisches Bewusstsein über die



Peter A. Schmid: «Konkret geht es darum, eine menschenrechtlich akzeptable Anwendung von Technik zu sichern und die rein ökonomischen und technischen Interessen in die Schranken zu weisen.»

«Die technische Abhängigkeit führt zu einer Verminderung unserer Kompetenzen.»

Peter A. Schmid

Verändern die Anwendungen unser Verständnis der Zusammenarbeit mit Klientinnen Klienten, und wenn ja, auf welche Weise?

Wie gelingt es sozialen Institutionen, ihre Mitarbeitenden zu befähigen, KI kritisch und kompetent zu nutzen?

Institutionen sollten den Entscheid, gewisse technische Anwendungen zu verwenden, unter ethischen Kriterien transparent diskutieren. Dazu können Fragen, wie die eben erwähnten, in der Institution intern selbst beantwortet werden. Konkret heisst das, dass zum Beispiel plausibel gemacht wird, warum gewisse digitale Technologien eingeführt werden, welche Grenzen zu beachten sind und welche ethischen Probleme sich ergeben können. Denkbar sind auch Schulungen, die die kritischen Aspekte deutlich machen. Im Feld der Datensammlung und -verwendung ist dies notwendig, und es ist entscheidend, dass Mitarbeitende ein kritisches Bewusstsein über die Verwendung von KI-Tools entwickeln, die mit heiklen Daten arbeiten.

Sehen Sie Bedarf beziehungsweise Lücken in den rechtlichen und politischen Rahmensetzungen? Welche Regulierungen braucht es Ihrer Meinung nach?

Ich denke, dass die EU schon sehr viel gute Regulierungsüberlegungen angestellt hat. Mit dem «EU AI Act» und früheren Berichten und Gesetzesvorschlägen liegen wichtige Überlegungen vor, die rechtlich und organisatorisch umgesetzt werden können. Das Problem liegt in den realen politischen Diskussionen zwischen verschiedenen Interessengruppen. Grundsätzlich bin ich

aus ethischer Sicht überzeugt, dass die Entwicklung im Feld der Künstlichen Intelligenz reguliert werden muss. Konkret geht es darum, eine menschenrechtlich akzeptable Anwendung von Technik zu sichern und die rein ökonomischen und technischen Interessen in die Schranken zu weisen. Diese Schranken müssen sich an den Menschenrechten orientieren. In diese Richtung sollten die Regulierungen in der Schweiz gehen, auch wenn damit wirtschaftliche Interessen von global tätigen Firmen eingeschränkt werden müssten oder gewisse Applikationen nicht verwendet werden könnten.

Ein Blick in die Kristallkugel: Welche Entwicklungen im Bereich KI und Digitalisierung werden soziale Unternehmen in den nächsten 10 bis 20 Jahren voraussichtlich am meisten beschäftigen?

Diese Frage ist wirklich schwierig zu beantworten. In den letzten Jahren gab es Entwicklungen, die viele überrascht haben. Wenn ich eine Prognose wagen müsste, dann würde ich an Entwicklungen an der Schnittstelle von Mensch und Maschine denken. Die Verschmelzung wird wohl weitergehen, und «Wearables» werden uns neue Anwendungsgebiete mit Chancen und Risiken eröffnen. Im weiten Feld der Robotik werden neue Anwendungen entwickelt werden, die ethische Fragen aufwerfen. Für Anwendungen, die auch im Feld der sozialen Institutionen interessant sein werden, werden meines Erachtens aber auch in den nächsten Jahrzehnten die menschenrechtsorientierten Werte von zentraler Bedeutung bleiben. ■

* Prof. Dr. Peter A. Schmid ist Dozent und Projektleiter am Zentrum für Lehre und Professionsentwicklung der Hochschule Luzern. Seine Lehr- und Forschungsschwerpunkte liegen in ethischen und normativen Fragestellungen der sozialen Arbeit sowie der Ethik im Feld der Digitalisierung und der Künstlichen Intelligenz.

Auswirkungen der technischen Anwendungen. Konkret sollten soziale Institutionen vor jedem Einsatz von Künstlicher Intelligenz kritisch prüfen, wie die Werte, die sie für die Arbeit mit den Klientinnen und Klienten als zentral erachten, durch die Anwendung beeinflusst werden. Sie müssen sich also zum Beispiel folgende Fragen stellen: Fördert die Anwendung die Selbstbestimmung der Menschen, oder schränkt sie diese ein? Führt die Anwendung zu neuen Diskriminierungen und Hürden?

IT-Sicherheit im Zeitalter von KI

Mit dem Einzug der Künstlichen Intelligenz hat sich die Bedrohungslage im Cyber-Raum drastisch verschärft: Angriffe werden präziser und sind kaum noch von legitimer Kommunikation zu unterscheiden. Herkömmliche Schutzkonzepte haben ausgedient. Führungskräfte haben die Aufgabe, ihre Organisation strategisch und technisch gegen die neue Generation von Cyber-Risiken zu wappnen.

Von Tobias Fessler*

Die Langzeitpflege und das Sozialwesen stecken im Dilemma: Der demografische Wandel lässt die Zahl der Klienten steigen, während der Fachkräftemangel zum generellen Arbeitskräftemangel wird. Um die Versorgungsqualität künftig aufrechtzuerhalten, ist Digitalisierung keine Option mehr, sondern eine strategische Notwendigkeit. Papierbasierte Prozesse werden durch vernetzte Klienten- und Administrativsysteme ersetzt, mit spürbaren Effizienzgewinnen.

Gleichzeitig wächst jedoch die Abhängigkeit von diesen Systemen: Fallen sie aus, kommen ganze Bereiche zum Stillstand. Diese Verwundbarkeit ist längst keine theoretische Gefahr mehr. Die aktuelle Bedrohungslage bestätigt dies eindrücklich: Allein im ersten Halbjahr 2025 hat das Bundesamt für Cyber-Sicherheit über 35 000 Cyber-Vorfälle gemeldet, insbesondere Ransomware und Betrugsdelikte. Die Frage lautet daher nicht mehr, ob ein Angriff erfolgt, sondern wann einer erfolgreich sein wird.

Die Transformation der Bedrohung

Mit dem Siegeszug der Künstlichen Intelligenz (KI) hat sich die Bedrohungslage innert kürzester Zeit qualitativ verändert. Wir haben es nicht nur mit mehr Angriffen zu tun, sondern auch mit besseren.

Bis vor wenigen Jahren waren Phishing-Mails oft Massenware, erkennbar an schlechter Grammatik oder kryptischen Absendern. Heute wirkt generative KI wie ein Katalysator. Sie formuliert Texte in Sekundenbruchteilen fehlerfrei, kontextbezogen und im passenden Tonfall und eliminiert sogar die Sprachbarriere Schweizerdeutsch.

Die klassische Empfehlung, «Aufmerksam zu sein», bröckelt. Personalschulungen, die darauf fokussieren, Rechtschreibfehler zu finden, sind heute wirkungslos. Ein KI-generiertes E-Mail, das vorgibt, von der Heimleitung zu stammen, ist optisch und inhaltlich kaum von echter Korrespondenz zu unterscheiden.

Der «Human Factor Report 2025» der Firma Proofpoint belegt eine Verschiebung hin zum reinen Social Engineering. Angreifer verzichten zunehmend auf das Ausnutzen technischer Schwachstellen und versuchen stattdessen den Menschen zu «hacken». Rund 25 Prozent aller fortgeschrittenen Angriffskampagnen setzen mittlerweile rein auf diese psychologische Manipulation. Häufig können mittlerweile folgende Angriffsvarianten beobachtet werden:

- CEO-Betrug: Kriminelle imitieren Vorgesetzte täuschend echt, um Zahlungen auszulösen. Die Fallzahlen steigen signifikant.

- **Betrügerische Telefonanrufe:** Opfer werden direkt angerufen oder per Mail dazu gebracht, ein betrügerisches Callcenter anzurufen. KI-Stimmenklone (Deepfakes) machen diese Anrufe erschreckend glaubwürdig.
- **Angriff mit öffentlich verfügbaren Informationen:** KI scannt automatisiert Webseiten und LinkedIn-Profilе Ihrer Institution. Die Angreifer wissen genau, wer die IT leitet oder wer in den Ferien ist, und nutzen dies für massgeschneiderte Attacken.

Für Organisationen führt dies alles zu einer gefährlichen Verschiebung der Risiken. Nicht mehr nur die IT-Systeme sind Zielscheibe, sondern jede Person mit Datenzugriff.

KI mit KI bekämpfen

Wenn Angreifer auf Social Engineering mit KI setzen, haben herkömmliche Virens Scanner keine Chance mehr. Neue Sicherheitsansätze müssen her.

Die Antwort heisst Verhaltensanalyse. Moderne «Detection und Recovery»-Systeme (EDR/XDR) – quasi die Nachfolger des Antivirus – nutzen KI, um das Echtzeitverhalten in Ihrem Netzwerk zu analysieren und blockieren Anomalien sofort. Ein Beispiel: Das System erkennt, dass ein Benutzer plötzlich nachts um 3 Uhr riesige Datenmengen ins Ausland verschiebt. Die KI schlägt Alarm und blockiert den Zugriff, da dies vom gelernten Normalverhalten abweicht. Dabei ist egal, ob ein Virus im Spiel ist oder nicht.

Diese Art von Schutz erfordert eine tiefe Analyse von Datenströmen und Benutzerverhalten, was potenziell mit dem Datenschutz kollidieren kann. Die Geschäftsleitung muss diesen Aspekt daher bei der Evaluation von EDR/XDR-Lösungen berücksichtigen und abwägen, welches unternehmerische Risiko (Datenschutzkonformität versus Sicherheit der Klientendaten) wie stark gewichtet und getragen werden soll und wo eventuell Kompromisse gemacht werden müssen.

Trotz EDR/XDR-Lösungen bleibt der Mensch aber die letzte Verteidigungslinie und Sensibilisierungsschulungen für das Personal bleiben eine essenzielle Notwendigkeit.

Handlungsempfehlungen

IT-Sicherheit ist eine Führungsaufgabe, welche auf Ebene des strategischen Organs und der Geschäftsleitung priorisiert werden muss. Basierend auf meiner Erfahrung empfehle ich Ihnen folgende Massnahmen, die im Zeitalter von KI-Angriffen die höchste Relevanz haben:

FÜHRUNG MITTELS GOVERNANCE

Definieren Sie, welche Ausfallzeiten und Datenverluste maximal tolerierbar sind. Diese Vorgaben diktieren Ihre technische Strategie und Investitionen. IT-Sicherheit ist dabei kein einmaliges Projekt, sondern ein Prozess, der jährlich budgetiert werden muss.

SCHUTZ DANK KI-BASIERTER ABWEHR

Verabschieden Sie sich von traditionellen Virens Scanner. Investieren Sie in moderne «Detection and Response»-Lösungen (EDR/XDR). Prüfen Sie zudem zwingend Ihre Cyber-Risk-Versicherung. Viele Versicherer setzen den Einsatz solcher verhaltensbasierten Technologien heute als Bedingung voraus. Ohne EDR/XDR verweigern sie im Schadensfall oft die Zahlung.

RESILIENZ DURCH DEN RESTORE-TEST UND OFFLINE-DATEN

Tägliche Backups wiegen Sie in falscher Sicherheit. Ein Backup ist wertlos, wenn es von Ransomware mitverschlüsselt wurde, sich nicht einspielen lässt oder unvollständige Daten enthält. Testen Sie daher regelmässig nicht nur das Sichern, sondern auch die Wiederherstellung, und stellen Sie sicher, dass Ihre Backups unveränderbar sind durch entsprechende technische Lösungen. Halten Sie zudem die wichtigsten Notfalldaten (Medikation, Telefonlisten, Pflegedokumentation etc.) zwingend als Offline-Kopie (Papier oder lokaler Speicher) bereit, um die Klientenversorgung auch bei einem Totalausfall der IT zu sichern.

EIN KRISENSKRIPT

Erarbeiten Sie ein Krisenskript für den Tag X, das folgende Fragen beantwortet: Wie werden Angriffe erkannt und gemeldet? Wie wird der Angriff eingedämmt? Wer informiert wann? Intern (GL, VR, Mitarbeitende) und extern (Behörden, Klienten, Angehörige) Wie ist der Notbetrieb sichergestellt? Wie werden die Systeme und Daten wiederhergestellt? Wenn der Angriff erfolgt, darf nicht mehr diskutiert werden, dann muss gehandelt werden und über Kompetenzen und Zuständigkeiten muss Klarheit herrschen.

SENSIBILISIERUNGSSCHULUNGEN

Warnsignale sind heute nicht mehr Tippfehler, sondern psychologischer Druck («Überweisen Sie sofort!») oder Medienbrüche (E-Mail fordert zum Anruf auf). Passen Sie Ihre Schulungen entsprechend an und weisen Sie ausdrücklich auf diesen Umstand hin.

* Tobias Fessler ist Leiter IT am Regionalen Pflegezentrum Baden und selbständiger IT-Berater.

kurz & knapp

Abwanderung: Die Abwanderung von deutschem Pflegepersonal in die Schweiz hat Folgen: Eine aktuelle Studie zeigt, dass es in der süddeutschen Grenzregion eine

höhere Sterblichkeit und tiefere Lebenserwartung bei den Patienten gibt. **Pflegeinitiative:** Die Gesundheitskommission des Nationalrats tritt bei der Umsetzung der Pflegeinitiative auf die Bremse. Höchstarbeitszeit, Normalarbeitszeit und Lohnzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sollen weitgehend unverändert bleiben. **Gesundheitswesen:** Kaum ein Bereich sucht so intensiv nach Personal wie das Gesundheitswesen – mit Abstand, dahinter folgen das Baugewerbe und der Detailhandel. **Long Covid:** Long Covid könnte ein beunruhigendes Erbe für das Gehirn mit sich bringen, da Wissenschaftler warnen, dass anhaltende neurologische Symptome nach einer Infektion das Risiko für Alzheimer im späteren Leben erhöhen können. **Käse gegen Demenz:** Eine schwedische Studie, die über mehrere Jahrzehnte lief, deutet darauf hin, dass vollfetter Käse und Sahne das Risiko für Demenz reduzieren könnten.

KI-Weiterbildung

KI kann unterstützt kommunizieren den Erwachsenen helfen, besser zu kommunizieren. Um das zu lernen, gibt es den Weiterbildungskurs «KI verstehen – selbstbestimmt kommunizieren». Dabei geht es unter anderem darum, KI sicher zu nutzen, einfache Texte zu lesen und zu schreiben, Bilder und Beiträge für soziale Medien zu erstellen und eigene Ideen zu zeigen. Dahinter steht der Verein buk – Verein Bildung für Unterstützte Kommunikation in Zug.

Live-Kunstproduktion

PopKorn präsentiert seine neue Live-Kunstproduktion «10 Mois Qui Tu Es» (Sag mir, wer du bist), eine soziokulturelle Performance, die in zehn Pflegeeinrichtungen in verschiedenen Schweizer Kantonen wie etwa Neuenburg, Waadt, Jura und Freiburg aufgeführt wird. Dies ist die dritte Auflage eines Projekts, das als Reaktion auf die Isolation älterer Menschen während der Pandemie ins Leben gerufen wurde.

Kraft des Singens

Der neue Schweizer Film «Melodie», der am Zürich Film Festival Weltpremiere feierte, erkundet die faszinierende Kraft des Singens und das Zusammenspiel zwischen Gesang und Gefühlen. Er ist gemäss den Filmemachern «ein Manifest der Lebensfreude». Singen gibt über alle Lebenslagen hinweg ein Gefühl von Kraft, Glück und Trost, es berührt unsere Seele und weckt unsere Erinnerungen. Von der Tessiner Rapperin zur kurdischen Flüchtlingsfamilie, vom Frühgeborenen bis zu Menschen mit Demenz schafft Gesang Vertrauen und Wohlbefinden. Gemeinschaftliches Singen erfordert zuhören und sich auf die anderen einstimmen. Das gilt für Fussballfans, den gemischten Chor GoAndSing, den traditionellen Männerchor im Thurgau, die Schwestern vom Kloster Fahr bis hin zum kämpferischen Gesang an der Frauendemo. Dass Singen ein individueller Ausdruck und kollektives Erlebnis zugleich ist, zeigt «Melodie» als leichtfüssiger, melodioser und in schwierigen Zeiten beschwingter und beschwingender Film.

Anka Schmid:

«MELODIE».

Ab. 5. März in den Kinos.



Partizipatives Tanzfestival

Zeitgenössischer Tanz für die ganze Schweiz – auf der Bühne, im Klassenzimmer und mit partizipativen Formen. Vom 5. bis 29. März bringt das Tanzfestival «Steps» des Migros-Kulturprozenten zeitgenössischen Tanz in 33 Städte und Gemeinden der Schweiz. Dabei ist auch wieder das Theater HORA aus Zürich, dessen Ensemble aus professionellen Schauspielerinnen und Schauspielern mit IV-zertifizierter kognitiver Beeinträchtigung steht. HORA wirkte mit im Soundingboard, das im Auswahlprozess einen Einblick ins Programm erhielt und Rückmeldungen gab. Der HORA-Tipp ist eine Liste mit jenen Produktionen, die HORA-Künstlern am besten gefallen. Neu gibt es auch kurze Videos, in denen die HORA-Mitglieder über ein Stück sprechen, eine digitale Einführung, die für einmal nicht von Dramaturgen, sondern von Menschen, die selber auf der Bühne stehen, erfolgt. Das vielfältige Bühnenprogramm wird ergänzt durch ein umfassendes Rahmen- und Vermittlungsangebot, das Tanz über das Bühnenerlebnis hinaus erfahrbar macht.



St. Gallen Dance Company und Bern Ballett:
«Twi/light». Foto: Gregory Batardon

Musik gegen Parkinson

Über 15 000 Personen sind in der Schweiz von Parkinson betroffen. Musik kann die Bewegungsfähigkeit, Motivation und Stimmung der Betroffenen verbessern. Dies zeigt eine Studie der Hochschule Luzern mit internationalen Partnern in Zusammenarbeit mit Parkinson-Betroffenen. Im Forschungsprojekt «Musik, Bewegung, Stimmung und Parkinson» haben die Teams gemeinsam neue Wege entwickelt, wie Musik Symptome der unheilbaren Nervenkrankheit lindern und die Lebensqualität verbessern kann. So wurde klar, dass beispielsweise Marschmusik helfen kann, im Gehen den Takt zu finden und zu halten, während das Erlernen des Haka, eines Kriegeranzuges aus der Kultur der Maori in Neuseeland, die Mimik und Stimmkraft verbessern kann. Die Hochschule Luzern entwickelt nun zertifizierte Musik- und Bewegungskurse für Gesundheitsfachkräfte, damit diese die Erkenntnisse direkt in der Praxis umsetzen können.

Ausschreibung

Die Stiftung «Alois & Auguste» unterstützt mit ihren Geldern Kooperationsprojekte, die das Leben mit Demenz für Betroffene und ihre Angehörigen verbessern. Haben Sie ein passendes Projekt mit Finanzierungslücken oder kennen Sie Organisationen mit einem solchen? Dann melden Sie sich bei der Stiftung oder leiten Sie die Informationen weiter. Die Frist für das Einreichen von Gesuchen ist der 20. März 2026. Die Förderkriterien und die Unterlagen für das Eingabeverfahren finden Sie unter folgenden Links:



Förderkriterien



Eingabeverfahren

SBB Assist bleibt

Anfang 2025 wurde das Angebot «SBB Assist» als Pilotprojekt eingeführt: Es ermöglicht Menschen mit Behinderungen, an SBB-Bahnhöfen Unterstützung beim Zurechtfinden, beim Umsteigen oder beim Bewältigen von Rampen zu erhalten. Die SBB wollten abklären, wie gross der Bedarf ist und welche Leistungen nötig sind. Nun ist der erfreuliche Entscheid gefallen, dass SBB Assist ab 2026 ins feste Angebot aufgenommen wird. SBB Assist ist kostenlos. Erweiterte Hilfestellungen mit SBB Assist werden mit dem Contact Center Handicap vereinbart.



Das gewohnte Leben fortführen können

Eine Bewohnerin und eine Mitarbeiterin des Gartenteams der Pflegimuri. Das spontan entstandene Bild zeigt die ganzheitliche Betreuungsphilosophie, bei der alle mitwirken, von der Administration über die Küche bis zum Hauselektriker. Foto: Pflegimuri

Eine Reihe von Pflegeinstitutionen hat sich in den letzten Jahren auf den Weg gemacht, die Bewohnerinnen und Bewohner nicht nur professionell zu pflegen, sondern ihnen mittels guter Betreuung zu ermöglichen, ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten. Verantwortliche der Pflegimuri im Kanton Aargau und von La Maison des Bosquets in Clarens / Montreux VD erläutern zentrale Eckwerte ihres neuen Verständnisses von Pflege und Betreuung.

Von Elisabeth Seifert

Den Startpunkt für ein Umdenken in der Pflegimuri bildete vor rund acht Jahren eine Befragung der Bewohnerinnen und Bewohner. Dabei handelte es sich nicht etwa um eine simple Abfrage der Zufriedenheit. «Es war vielmehr eine tiefgreifende, auf die individuellen Bedürfnisse ausgerichtete Erhebung», unterstreicht Manfred Schmid, Leiter Pflege und Betreuung und Mitglied der Geschäftsleitung. «In ihren Antworten brachten die Bewohnerinnen und Bewohner deutlich zum Ausdruck, dass sie sich von den Mitarbeitenden mehr Zeit und Sichtbarkeit wünschten und ihren Alltag mitgestalten möchten.»

Die Ergebnisse erforderten «radikale Änderungen», wie Manfred Schmid feststellt – in der Organisation, den Strukturen, Prozessen und Haltungen. «Diese müssen konsequent auf die Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner ausgerichtet werden.» Wie in vielen anderen Institutionen war das auch in der Pflegimuri keine Selbstverständlichkeit.

Und schon bald startete man ein Projekt. Dessen Herzstück bildet das Dokument «Meine 24 Stunden», mit dem auch der von den Pflegenden seit Langem gewünschte ganzheitliche Ansatz, einschliesslich mehr Zeit für Bewohnerinnen und Bewohner und weniger Bürokratie, umgesetzt wurde. Bereits 2019 stand eine erste Version, diese wird seither laufend angepasst.

Privatkleider – und Blitzrapporte auf dem Gang

«Meine 24 Stunden» bezieht sich auf die Tatsache, dass der Tag der Bewohnerinnen und Bewohner eben 24 Stunden umfasst und sich nicht auf die im Durchschnitt 94 Minuten Pflege pro Tag beschränkt. Die Menschen sind Experten ihres Lebens und möchten ein gutes Leben und nicht nur eine gute Pflege.

Zu den grundlegenden Maximen, die in dem gerade mal elf Seiten umfassenden Dokument festgehalten werden, gehören die «partnerschaftliche Begegnung auf Augenhöhe», weniger Vorgaben und damit grössere Gestaltungsspielräume.

Grundlage ist selbstredend die fachgerechte, professionelle Pflege. Ein «essenzieller» Bestandteil der Arbeit sind aber auch Kontakte und Gespräche sowie die Ermöglichung alltäglicher Handlungen und vielfältiger Aktivitäten. Damit sind die Mitarbeitenden gefordert, «jeden Tag aufs Neue flexibel auf die Bedürfnisse zu reagieren», und zwar die Mitarbeitenden aller Bereiche und aller Hierarchiestufen.

Konkret heisst das etwa, dass die Mitarbeitenden in ihren Privatkleidern arbeiten. Schmid: «Damit unterstreichen wir ein partnerschaftliches Miteinander im Alltag. Und: Mitarbeitende gestalten die Begegnungen aktiv, da sie nicht auf den ersten Blick als solche erkannt werden.» Zentral ist die Organisation der elf Wohngruppen, in denen die insgesamt 220 älteren Menschen leben: Während ihrer Einsätze arbeiten Mitarbeitende der Wohngruppen, des Hausdienstes und der Aktivierung organisiert zusammen. →

«Wer will, kann sich im Haus bei unterschiedlichen Arbeiten engagieren. Und wenn jemand ausserhalb des Hauses etwas unternehmen möchte, versuche man dies zu ermöglichen, zum Beispiel mit Freiwilligen.»

**Manfred Schmid,
Leiter Pflege und Betreuung und Mitglied
der Geschäftsleitung der Pflegimuri**

Die Mitarbeitenden des Hausdienstes können auf diese Weise, funktionsübergreifend, auch für betreuende Aufgaben eingesetzt werden, etwa für eine spontane Mithilfe bei Tätigkeiten einer Bewohnerin oder eines Bewohners. Und die Aktivierungsfachpersonen haben auf den Wohngruppen zusätzlich eine Vorbildfunktion, indem sie die anderen Mitarbeitenden in einfacher Alltagsgestaltung anleiten. Rapporte und Sitzungen sind aufs Wesentliche reduziert, die Stationszimmer wurden aufgelöst, stattdessen finden je nach Bedarf mehrmals täglich «Blitzrapporte» an Stehtischen in den Gängen statt, sichtbar für die Bewohnerinnen und Bewohner. Daran teil nehmen alle auf der Wohngruppe tätigen Mitarbeitenden. Um für die Bewohnerinnen und Bewohner sicht- und ansprechbar zu sein, arbeiten die Pflegenden zudem an öffentlichen Arbeitsplätzen in den Aufenthaltsräumen.

Offene Ohren und Augen

Die persönlichen Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner haben bereits am Morgen beim Aufstehen einen hohen Stellenwert. So gibt es zum Beispiel keine fixen Aufstehzeiten. Die Bewohnerinnen und Bewohner müssen auch nicht zu einer bestimmten Zeit duschen. Dies erfordert aufseiten des Personals eine gute gegenseitige Information

«Die Bewohnerinnen und Bewohner sind Akteure ihres Lebens, wir trauen ihnen zu, Entscheidungen zu treffen, und fördern sie dabei.»

Christine Ferrari, Direktorin von La Maison des Bosquets in Clarens/Montreux

und Absprachen, «man kann nicht einfach seinen Dienstplan abarbeiten», sagt Manfred Schmid. Aber auch die Bewohnerinnen und Bewohner mussten lernen, dass sie nicht zu jeder Zeit alles einfordern können: «Wir sind ein Zuhause, kein Hotel.»

Den ganzen Tag über haben die Mitarbeitenden offene Ohren und Augen für die Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner und tauschen sich immer wieder darüber aus. Gemäss ihren Vorlieben und Bedürfnissen können die älteren Menschen unter vielfältigen, wechselnden Angeboten auswählen – und im Rahmen regelmässig stattfindender Sitzungen mit Bewohnerinnen und Bewohnern bringen sie Ideen ein. Schmid: «Darüber hinaus kann sich, wer will, auch im Haus bei unterschiedlichen Arbeiten engagieren.» Und wenn jemand ausserhalb des Hauses etwas unternehmen möchte, versuche man dies zu ermöglichen, zum Beispiel mit Freiwilligen.

Betreuung immer besser verstehen lernen

Um die neuen Werte nachhaltig zu verankern, gerade auch gegenüber neuen Mitarbeitenden, werden in Zusammenarbeit mit einem Ethiker Weiterbildungen und Workshops durchgeführt. Auch die Organisation als Ganzes müsse sich ständig weiterentwickeln, so Schmid. Seit Anfang 2025 ist etwa ein Bereich Betreuung im Aufbau begriffen. «Wir sind auch daran, den Begriff «Betreuung» mit Hilfe der Grundlagen der Paul Schiller Stiftung zu schärfen.» (Siehe dazu Seite 34; Anm. der Red.) Dies auch mit Blick auf die Frage der Finanzierung, über die in der Schweiz künftig eine politische Debatte geführt werden dürfte. Aktuell werden Betreuungskosten in der geriatrischen stationären Pflege von den Bewohnerinnen und Bewohnern getragen.

La Maison des Bosquets – ein Zuhause

War es in der Pflegimuri eine Befragung der Bewohnenden, die neue Haltungen, Strukturen und Prozesse zur Folge hatte, so markierte in Clarens, einem Quartier von Montreux VD, ein Neubauprojekt den Beginn eines umfassenden Wandels. Von 2015 bis 2022 entstand hier anstelle des Alters- und Pflegeheims de Burier ein modernes, neues Haus: La Maison des Bosquets. Die Architektur des Gebäudes für 130 Bewohnende habe dabei geholfen, die Organisationsentwicklung voranzutreiben, sagt Direktorin Christine Ferrari. «Das Ziel und gleichzeitig die Herausforderung bestehen darin, aus dem grossen Haus ein Zuhause zu machen.»

Bereits das Haus umgebende, weitläufige Gartenanlage soll zum Verweilen einladen. Gleiches gelte für die Innenarchitektur, mit der man sich bewusst von einem Spital abheben will: Individuell eingerichtete Einzelzimmer, die von Christine Ferrari «Appartements» genannt werden, sowie geschmackvoll ausgestattete und für alle zugängliche Aufenthaltsräume verdeutlichen, dass La Maison des Bosquets ein Lebensraum ist, ein Ort, an dem man sich gerne aufhält.

Zum Konzept eines Zuhauses, das immer durch ein partnerschaftliches Miteinander geprägt ist, gehört, dass alle Mitarbeitenden in Zivilkleidung arbeiten. Zudem wird, wenn immer möglich, auf spezialisierte Räumlichkeiten verzichtet. Ganz ähnlich wie in der Pflegimuri gibt es auch hier keine Stationszimmer. Es gibt zudem auch keinen Raum für «Animation» und auch kein «Animationsbüro». Der in der Romandie übliche Ausdruck «animation» ist zudem aus dem Vokabular gestrichen worden, die Mitarbeitenden reden stattdessen von «soziokulturellen Aktivitäten». Christine Ferrari: «Niemand macht Animation in seinem Leben, das erinnert an den Club Med.» Viel wichtiger sei indes, die Bewohnerinnen und Bewohner bei Aktivitäten und Interessen zu begleiten, die immer zu ihrem Leben gehört haben und die ihnen wichtig sind.

Förderung der Autonomie

Während die disziplinspezifischen Büros abgeschafft wurden, gibt es auf den Abteilungen stattdessen neu ein interdisziplinä-



Der Eingang zu «La Maison des Bosquets» in Clarens/Montreux: Die liebevolle Gestaltung prägt das ganze Haus und die grosse Gartenanlage. Die Bewohnerinnen und Bewohner sollen sich hier zu Hause fühlen. Foto: La Maison des Bosquets

näres Büro. Auf übergeordneter Ebene finde nach wie vor ein fachspezifischer Austausch statt, versichert Ferrari, aber in der täglichen Pflege und Begleitung der Menschen arbeiten die verschiedenen Disziplinen eng zusammen: Neben der Pflege und einer soziokulturellen Fachperson gehören zu jedem Team auch Fachleute aus dem Hausdienst und der Küche. «Alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer Fachlichkeit und ihrer Hierarchiestufe, haben zunächst eine Rolle in der Betreuung und Begleitung», unterstreicht die Direktorin und schliesst sich selbst mit ein.

Die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Fachpersonen startet am Morgen: Während zunächst die Pflegenden die Hauptverantwortung tragen, unterstützen dann vor allem Mitarbeitende aus dem soziokulturellen Bereich, auch Ergotherapeuten, sowie Mitarbeitende des Hausdienstes, die Bewohnenden dabei, in den Tag zu finden. «Mitarbeitende des Hausdienstes etwa bereiten das Frühstück und unterstützen jene, die beim Essen auf Hilfe angewiesen sind.» Den ganzen Tag über begleiten die Mitarbeitenden die Menschen bei Tätigkeiten, die sie auch zu Hause tun würden, dazu gehört unter anderem, das Appartement in Ordnung zu halten oder das Bett zu machen. Sie haben auch die Möglichkeit, in der Küche mitzuhelfen.

Die Menschen können auch an unterschiedlichen gemeinschaftlichen Aktivitäten teilnehmen, wenn sie dies wünschen, sie können aber auch einfach in ihrem Appartement bleiben und fernsehen. Ferrari: «Die Bewohnenden sind Akteure ihres Lebens, wir trauen ihnen zu, Entscheidungen zu treffen, und fördern sie dabei.»

Eine grosse Arbeit, die noch nicht zu Ende ist

«Wir lassen uns in unserer täglichen Arbeit von den Bedürfnissen der Bewohnerinnen und Bewohner leiten», formuliert die Direktorin ein anspruchsvolles Leitprinzip. Es war und ist denn auch mit viel Arbeit verbunden, dass alle Mitarbeitenden die gleiche Haltung haben und diese auch in ihrer täglichen Arbeit umsetzen. Dafür brauche es fortlaufende Weiterbildungen. Es ist eigens die Funktion einer oder eines Verantwortlichen für die Philosophie des Hauses geschaffen worden, um Mitarbeitende, aber auch Angehörige und Bewohnende zu sensibilisieren. Gerade Letztere müssten verstehen lernen, dass die neue Philosophie des Hauses nicht einfach bedeutet, Ansprüche zu stellen. Ferrari: «Wir sind kein Spital, aber auch kein Hotel, sondern ein Zuhause.» Eine so verstandene Begleitung hat gemäss Christine Ferrari auch keine höheren Kosten zur Folge. ■

«Der Gestaltung des Alltags und dem Leben mehr Gewicht geben»

Mitte Januar haben Artiset und ihr Branchenverband Curaviva sowie die Paul Schiller Stiftung den «Leitfaden für gute Betreuung in Altersinstitutionen» veröffentlicht. Monika Weder, Leiterin Bildung von Artiset, erläutert zentrale Aspekte psychosozialer Unterstützung – und wie der Leitfaden die Institutionen bei der Umsetzung begleiten kann. Gefragt sind zudem auch Politik und Behörden.

Interview: Elisabeth Seifert

Frau Weder, der neue Leitfaden unterstreicht den Wert guter Betreuung von Menschen im Alter auch im stationären und intermediären Bereich – weshalb ist das so wichtig?

Es kommen immer mehr Menschen in Kontakt mit Pflegeheimen, die es gewohnt sind, dass ihre individuellen Bedürfnisse berücksichtigt werden. Auch im hohen Alter und bei entsprechender Pflegebedürftigkeit besteht der Anspruch, individuelle Gewohnheiten und Vorlieben fortführen zu können. Auch Fachpersonen sind sich vermehrt bewusst, dass es für das Wohlbefinden und die Lebensqualität der Bewohnenden nicht nur professionelle Pflege braucht. Die Menschen müssen mit einer guten psychosozialen Betreuung vielmehr aktiv dabei unterstützt werden, das, was ihnen in ihrem Leben wichtig war und ist, weiterhin leben zu können.

Vonseiten Artiset haben Sie als Leiterin Bildung zusammen mit der Paul Schiller Stiftung den Prozess zur Erarbeitung des Leitfadens angestossen: Sind vor allem neue Berufsprofile gefragt?

Wenn es neue Anforderungen gibt, dann ist man schnell bei der Forderung, dass es neue respektive zusätzliche Fachpersonen braucht, welche die entsprechenden Kompetenzen mitbringen. Und da kommt dann die Bildung ins Spiel. Das ist aber zu kurz gegriffen. Bereits in unseren ersten Diskussionen und bei der Konzeptentwicklung haben wir festgestellt, dass es nur begrenzt hilft, wenn man Berufsprofile anpasst oder entsprechende Fachpersonen anstellt. Um eine gute psychosoziale Betreuung zu ermöglichen, ist die Institution auf allen Ebenen gefordert, beginnend mit dem Leitbild, der Strategie über das Konzept bis hin zur Haltung jeder einzelnen Fachpersonen.

Wir stellten das Projekt dann auch entsprechend breit auf.

Betreuung ist neben der Pflege in den Heimen doch seit jeher ein wichtiger Bereich. Bewohnende bezahlen ja auch eine Betreuungstaxe. Weshalb braucht es jetzt diesen Leitfaden?

Die grosse und schwierige Frage besteht darin, wie man Betreuung genau definiert. Während man in der Pflege eine Vielfalt von Leistungen unterscheidet, ist Betreuung im aktuellen Verständnis ein recht schwammiger Sammelbegriff. Man versteht darunter vielfach Aktivierungsveranstaltungen in Gruppen. Jeder Betrieb legt selbst fest, was er unter Betreuung versteht. Damit wird auch deutlich, dass im allgemeinen Verständnis der Fokus der Leistungen einer Altersinstitution vor allem auf der Pflege lag und immer noch liegt. Hier sehen wir klar Verbes-

serungspotenzial, auch aufseiten der bestellenden Behörden und der Politik.

Welches Verständnis von Betreuung beobachten Sie aktuell in der Heimlandschaft?

Es bestehen sehr grosse Unterschiede, was die Aktivitäten betrifft, aber auch beim Verständnis von Betreuung. Es gibt Institutionen, die bereits sehr gute Konzepte haben und versuchen, ihre Betreuungsleistungen zu individualisieren. Weitere Heime setzen bestimmte Elemente um. Die Biografiearbeit etwa gewinnt zunehmend an Bedeutung. Und es gibt auch Pflegeheime, für die Betreuung in die Pflege integriert ist, im Zentrum steht hier dann die Pflege, und der Rest gruppiert sich darum herum.

Im Leitfaden geht es um ein bestimmtes Verständnis von Betreuung – hat sich dieses national und international durchgesetzt?

Die Paul Schiller Stiftung, in der wir einen guten Partner gefunden haben, hat zu diesem Thema viele Grundlagen erarbeitet. Sie konnten uns gute Inputs geben. Eine eigentliche Forschung zum Thema, national oder international, kenne ich nicht. Ich denke, wir stehen hiermit noch am Anfang. Das Verständnis von psychosozialer Betreuung, wie es die Paul Schiller Stiftung skizziert, scheint mir ein guter Ansatz, der sich auch für den stationären Bereich eignet.

Welches sind wesentliche Merkmale psychosozialer Betreuungsarbeit?

Zum einen geht es darum, die älteren Menschen darin zu unterstützen, ihrem Wohlbefinden Sorge zu tragen, mental, seelisch und körperlich. Und sie auch darin zu stärken, gerade auch schwierige Situationen selbst zu meistern. Ziel ist es, die psychische Gesundheit und das Sicherheitsgefühl im Alltag zu verbessern. Wichtig ist dabei, dass man genau hinschaut, wie viel und welche Unterstützung jemand braucht. Ein anderer sehr wichtiges Aspekt ist

es, den Menschen die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

Weshalb ist Teilnahme so wichtig?

Der Einbezug in das gesellschaftliche Leben, in einem Austausch zu stehen mit anderen, scheint mir zentral für die Lebensqualität und wirkt der Einsamkeit entgegen. Entscheidend ist auch hier, den Menschen nicht irgendetwas überzustülpen, sondern ihnen entsprechend ihren individuellen Interessen und Bedürfnissen ein Angebot zu machen.

Gute Betreuung ist nicht einfach ein Beschäftigungsprogramm, sondern es geht um die Stärkung von Ressourcen?

Es geht darum, dass auch Menschen im hohen Alter ihr Leben selbst gestalten und auch eigenständige Entscheidungen treffen können. Die Menschen müssen erfahren, dass sie etwas bewirken können. So gut, wie ihnen das eben möglich ist. Dabei müssen wir den Bewohnenden behilflich sein, sie dazu befähigen.

Was bedeutet ein solches Verständnis von Betreuung für das Selbstverständnis der Pflegeheime?

Ich denke, dass sich die Pflegeheime mit einem solchen Verständnis zu einem eigentlichen Lebensraum entwickeln, wo ältere Menschen zusammenwohnen und leben, die das Personal unterstützt und begleitet. Es ist nicht

einfach ein Ort, wo die Bewohnenden gepflegt werden und die Mitarbeitenden pflegen, sondern man ist in einer Art Wohn- und Lebensgemeinschaft miteinander verbunden. Es geht darum, dass die Pflegeheime der Gestaltung des Alltags und dem Leben mehr Gewicht geben. Der Eintritt ins Pflegeheim ist auf diese Weise auch ein weniger radikaler Einschnitt, man muss nicht einfach alle Gewohnheiten aufgeben.

Was heisst ein solches Verständnis für die Mitarbeitenden?

Die grosse Herausforderung im Alltag ist, den Spagat zwischen den individuellen Bedürfnissen und den Grenzen der Organisation zu meistern, für die ja bestimmte Rahmenbedingungen gelten. Die Betriebe müssen sich überlegen, was für sie möglich ist: Können wir es zum Beispiel ermöglichen, dass die Bewohnenden aufstehen und frühstücken, wann sie wollen? Wenn man sich dafür entscheidet, dann hat das sofort Auswirkungen auf die Haltung der Mitarbeitenden und die ganze Einsatzplanung.

Können Sie das konkretisieren?

Die Leitung muss sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden das gleiche Verständnis haben von Pflege und Betreuung. Und zum anderen braucht es Spezialistinnen und Spezialisten, die wissen, wie man die individuellen Bedürfnisse der Bewohnenden erkennen kann, und die auch die →

«Im allgemeinen Verständnis lag – und liegt – der Fokus der Leistungen einer Altersinstitution vor allem auf der Pflege. Hier sehen wir klar Verbesserungspotenzial, auch aufseiten der bestellenden Behörden und der Politik.»

Monika Weder



Monika Weder: Sie ist Leiterin Bildung von Artiset und hat den Prozess zur Erarbeitung des Leitfadens für eine gute Betreuung in Altersinstitutionen wesentlich angestoßen. Foto: esf

Mitarbeitenden entsprechend ausbilden und anleiten können. Dazu gehört es, gerade auch in schwierigen Lebenssituationen die Handlungsoptionen sehen.

Welche Fachpersonen braucht es?

Neben den Pflegefachpersonen braucht es etwa Fachpersonen Betreuung. Es gibt auch etliche Betriebe, die Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen anstellen oder sogar Fachpersonen im Bereich Gemeindeanimation. Letztere ganz besonders, wenn es um die gesellschaftliche Teilhabe geht. Weiter gibt es Institutionen, die Personal aus dem Musik- oder Gestalttherapie-Setting haben. Generell wichtig ist, dass die Teamleitungen sensibilisiert sind und dass man auch im oberen Kader ein Betreuungsverständnis und entsprechende Kompetenzen hat.

Auch die interdisziplinäre Zusammenarbeit gewinnt an Bedeutung.

Ja, natürlich. Bereits in den Ausbildungen zu den Pflegeberufen muss man vermehrt versuchen, eine Sensibilität für die Bedeutung von psychosozialer Betreuung zu fördern. Die Sensibilisierung muss dann innerhalb der Betriebe weitergehen. Matchentscheidend ist aus meiner Sicht, dass sich die beiden Berufsgruppen Gesundheit und Soziales als gegenseitige Ergänzung und nicht als Konkurrenz wahrnehmen. Hier gibt es noch einigen Verbesserungsbedarf, wobei es immer mehr Fachpersonen gibt, die es sehr schätzen, mit anderen Berufsgruppen zusammenzuarbeiten.

Der Leitfaden möchte die Heime konkret in der Umsetzung guter Betreuung unterstützen: Wie sind

Sie vorgegangen, um dies zu ermöglichen?

Wir haben recherchiert, Gespräche mit vielen Betrieben geführt und dann Institutionsleitende und Mitarbeitenden von gut 20 Institutionen eingeladen, bei denen wir das Gefühl hatten, dass sie einen spannenden Ansatz haben, den wir verbreiten wollen. Mit diesen haben wir Workshops durchgeführt. In diesen Prozess waren auch Fachleute involviert, die die Ansätze validiert haben. Der Leitfaden ist damit keine theoretische Erörterung über gute Betreuung und er enthält auch keine unrealistische Vision. Der Leitfaden zeigt vielmehr explizit auf, was jetzt schon, unter den gegebenen Rahmenbedingungen, in der Praxis umgesetzt wird.

Welches sind die aus diesem Prozess resultierenden Inhalte des Leitfadens?

Der Leitfaden bietet zum einen Unterstützung dabei, welche Ebenen man genauer prüfen kann, um gute Betreuung umzusetzen. Es beginnt mit dem Leitbild der Institution, auch die Strategie und das Betriebskonzept gilt es näher anzuschauen. Das ist für mich ein sehr wertvoller Teil des Leitfadens. Zum anderen enthält der Leitfaden konkrete Ideen, wie man die Umsetzung gestalten kann. Die Beispiele zeigen dabei sehr konkret auf, was Betreuung im Verlauf eines ganzen Tages bedeuten kann. Es handelt sich hier aber wirklich nur um Ideen und Anregungen. Die Institutionen müssen selbst prüfen, was unter ihren Rahmenbedingungen möglich ist.

Erfordert es mehr personelle Ressourcen, wenn man den Leitfaden umsetzt?

Es kommt darauf an, welche und wie viele Leistungen man anbieten will. Sicher ist, dass man zum Teil andere Kompetenzen braucht, gerade in der Begleitung von Menschen in schwierigen Lebenssituationen und wenn es darum geht, die gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Wenn man viele individualisierte Leistungen anbieten und neue Kompetenzen aufbauen

möchte, muss man sich überlegen, ob man in anderen Bereichen vielleicht etwas abbauen kann oder tatsächlich mehr Ressourcen benötigt.

Werden die Heime von den Bewohnenden eine höhere Betreuungstaxe erheben?

Mit der Umsetzung des Leitfadens bleiben die Kosten in etwa im aktuellen Rahmen. Wenn wir allerdings generell von den Kosten für Betreuung sprechen, ist es wichtig zu erwähnen, dass wir seit Jahren eine Finanzierungsbaustelle haben. Denn die heutige Finanzierung von Betreuungsleistungen ist fragmentiert und lückenhaft. Diese werden im Gesundheitssystem oft nur «am Rande» gedacht: Die Krankenversicherung übernimmt Pflegeleistungen, aber sozial-psychoziale Betreuung wird meist nicht von der Krankenversicherung oder öffentlichen Stellen finanziert. Das führt dazu, dass Betreuungsleistungen oft privat bezahlt oder gar nicht beansprucht werden, obwohl sie für ein gutes Leben im Alter zentral wären.

Sprechen Sie hier auch darauf an, dass die Heime immer mehr Menschen mit Demenz begleiten, die neben Pflege auch viel Betreuung benötigen, was hohe Kosten verursacht?

Unsere Gesetze und die daraus resultierenden Finanzierungsmodalitäten unterscheiden zwischen Pflege und Betreuung. Während die Pflegekosten über die obligatorische Krankenpflegeversicherung OKP gedeckt sind, kommen für die Betreuungskosten grundsätzlich die Bewohnenden mittels der Betreuungstaxe auf. Demenzpatienten brauchen eine aufwendige, aus ihrer Krankheit resultierende Betreuung. Krankheitsbedingte Betreuung ist nur teilweise durch die OKP gedeckt, und es sollte besser geregelt werden, über welches Kässeli künftig alle Betreuungskosten gedeckt werden sollen: die OKP, die Betreuungstaxe oder eine andere Kasse. Wir haben in der Schweiz hier einen Flickenteppich. Ein erster Schritt wurde für EL-Beziehende in

«Der Leitfaden ist keine theoretische Erörterung über gute Betreuung, er zeigt explizit auf, was jetzt schon, unter den gegebenen Rahmenbedingungen, in der Praxis umgesetzt wird.»

intermediären Angeboten erreicht: Da hat das Parlament einer bedarfsbasierten Pauschale für Betreuungsleistungen zugestimmt.

Welche weiteren Erwartungen haben Sie an Behörden und Politik?

Der Fokus der Politik ist bei Fragen der Qualität und der Finanzierung immer noch sehr stark auf die Pflege ausgerichtet. Das zeigt sich zum Beispiel in entsprechenden kantonalen Vorgaben betreffend Stellenetat. Wichtig ist, dass man sich auch aufseiten der Behörden verstärkt bewusst wird, dass Betreuung eine wichtige Aufgabe von Heimen zugunsten der Lebensqualität darstellt. Man sollte deshalb die Anforderungen an die Anstellung von Personal etwas offener formulieren, sodass die Institutionen mehr Gestaltungsfreiraum haben.

Wo sehen Sie weitere Herausforderungen?

Um den Leitfaden umzusetzen, braucht es in den Institutionen genügend Fachpersonal, gerade auch Fachpersonen Betreuung. Namentlich in der Deutschschweiz stellen wir fest, dass diese Ausbildungsplätze rückläufig sind. Manche Institutionen gehen womöglich davon aus, dass Fachpersonen Gesundheit während der Ausbildung gewisse betreuende Kompetenzen erlernen und deshalb entsprechende Aufgaben

im Betrieb übernehmen können. Das reicht aber nicht. Entweder bildet man Fachpersonen Gesundheit innerhalb des Betriebs weiter, oder man bildet Fachpersonen Betreuung aus.

Hat die Umsetzung des Leitfadens für die Institutionen, die ja oft über knappe personelle Ressourcen verfügen, nicht eine (zu) grosse zeitliche Belastung zur Folge?

Entwicklungsprojekte erfordern immer Zeit und Ressourcen. Das trifft auf alle Branchen zu. Wenn man sowieso schon zu wenig Ressourcen hat, wird es noch schwieriger. Die Institutionen, die sich bereits auf den Weg gemacht haben, beobachten allerdings, dass die Mitarbeitenden trotz dem anfänglichen Mehraufwand zufrieden sind. Und längerfristig entstehen dadurch attraktive Arbeitsplätze.

Was erhoffen Sie sich für die nächsten Jahre?

Ich erhoffe mir einen zusätzlichen Schub und Impulse, um das Thema Betreuung weiterzuentwickeln, auch eine kritische Reflexion darüber, wie man als Betrieb selbst unterwegs ist; was man bereits abdeckt und wo man noch Potenzial hat. Von den Behörden erhoffe ich mir, dass sie das Thema Betreuung wieder entdecken und mit den Institutionen am gleichen Strick ziehen. Es wäre toll, wenn wir in fünf Jahren sagen können, dass die Mehrheit der Institutionen einen deutlichen Schritt weitergekommen ist. ■

Hier finden Sie den «Leitfaden für gute Betreuung in Altersinstitutionen»

DEUTSCH:



FRANZÖSISCH:



Wie Tablets Selbstbestimmung und Teilhabe stärken



Heidi Ott wohnt und arbeitet in der BSZ Stiftung: Das Tablet begleitet ihren Alltag. Sie liebt die Spiele und holt sich hier auch die Informationen über alles, was in der Stiftung läuft. Foto: BSZ Stiftung

Digitale Teilhabe ist heute weit mehr als ein technischer Luxus – gerade auch für Menschen mit Beeinträchtigungen. Digitale Geräte bedeuten Selbstbestimmung, Orientierung und sozialen Anschluss. Die BSZ Stiftung mit Sitz im Kanton Schwyz hat diesen Wandel erkannt und setzt in Wohn- und Arbeitsbereichen systematisch digitale Hilfsmittel ein – vor allem Tablets, ergänzt durch die interne Kommunikationsplattform Beekeeper.

Von Patrick Jecklin

Die BSZ Stiftung gehört zu den Vorreitern, wenn es um Inklusion im Alltag von Klienten und Bewohnenden geht – insbesondere im Bereich der digitalen Kommunikation. Seit rund drei Jahren nutzt die Stiftung die Mitarbeiterplattform Beekeeper nicht nur für Mitarbeitende, sondern bewusst auch für Menschen mit kognitiven oder körperlichen Beeinträchtigungen.

«In sozialen Institutionen ist Kommunikation oft komplex», sagt Corina Hürlimann, verantwortlich für Kommunikation in der BSZ Stiftung. «Wir haben verschiedene Standorte, sehr unterschiedliche Ressourcen bezüglich der Sprachkompetenz, und wir hatten lange Zeit viele analoge Aushänge. Das führte dazu, dass Informationen nicht alle gleich gut erreicht haben.»

Die Digitalisierung verfolgt deshalb ein klares Ziel: Teilhabe für alle ermöglichen – auch für Menschen, die keinen PC nutzen können, nicht lesen können oder im Alltag Unterstützung benötigen. Digitale Kommunikation ist für die BSZ Stiftung kein Zusatz, sondern ein strategischer Baustein.

Digitale Kommunikation verstehen lernen

Caroline Müller von der internen Fachstelle Unterstützte Kommunikation erlebt im Alltag, wie entscheidend der richtige Einstieg ist. «Digitale Teilhabe hat verschiedene Ebenen», erklärt sie. «Zuerst muss ich wissen, dass es digitale Angebote gibt. Danach lerne ich, wie ich sie nutze – zum Beispiel ein SBB-Billett kaufen oder Informationen abrufen. Erst später geht es darum, selbst Inhalte zu gestalten.»

Die BSZ Stiftung bewegt sich bewusst auf diesen ersten beiden Ebenen. Tablets dienen als niedrigschwelliger Zugang zur digitalen Welt – nicht abstrakt, sondern konkret im Alltag. Wo Klientinnen und Klienten früher Betreuende fragen mussten, können sie sich heute direkt selbst informieren: etwa über den Menüplan, über aktuelle Projekte, über Anlässe. «Das verändert viel», sagt Müller. «Informationen sind jederzeit verfügbar. Das stärkt die Selbstbestimmung – und entlastet gleichzeitig die Betreuenden.»

Digitale Fenster zum Alltag

Heute steht pro Wohn- und Arbeitsgruppe je ein Gruppentablet zur Verfügung. Sie sind sichtbar platziert und bewusst Teil des Alltags. Über die Beekeeper-App haben Klientinnen und Klienten direkten Zugang zu Menüplänen, News der Geschäftsleitung in vereinfachter Sprache oder als Video (mindestens 30 Prozent der Klienten können nicht oder kaum lesen), Informationen zu Regeln, Abläufen und Sicherheit, Projekten aus den Arbeits- und Wohngruppen und Fotos und Videos aus anderen Standorten. Das Angebot stösst auf Resonanz und wird genutzt. Viele reagieren mit Likes, Emojis oder kurzen Kommentaren. Andere konsumieren vor allem – auch das ist Teil von Teilhabe.

«Beekeeper funktioniert für unsere Klientinnen und Klienten wie ein internes soziales Netzwerk», erklärt Hürlimann. «Sie sehen, was läuft, können reagieren oder selbst etwas beitragen. Die Plattform ist einfach, visuell und intuitiv – genau das braucht es.»

Heidi Ott: «Jetzt hole ich mir die Infos selbst»

Wie digitale Teilhabe konkret aussieht, zeigt Bewohnerin Heidi Ott aus der Aussenwohngruppe der BSZ Stiftung Brunnen. Sie arbeitet zehn Minuten von zu Hause entfernt in einem kreativen Arbeitsbereich: Sie näht, faltet Schachteln und gestaltet Produkte aus Recyclingmaterial.

Das Tablet begleitet ihren Alltag. «Ich mag die Spiele – Memory oder Jassen», erzählt sie. «Und ich informiere mich gerne. In den «Allerlei-Stream» auf Beekeeper stelle ich manchmal einen Witz. Dann reagieren die anderen, das macht Spass.» Kommentare schreibt sie seltener, aber Likes vergibt sie regelmässig.

Fotos und Videos posten ist in ihrer Gruppe bewusst geregelt. «Wir haben klare Regeln. Die besprechen wir gemeinsam», so Heidi Ott. Nicht alle können das Tablet nutzen – und jeder darf es in seinem Tempo.

Dank Beekeeper hat Heidi heute deutlich mehr Überblick über das Geschehen in der BSZ Stiftung. →

«Digitalisierung bedeutet auch Verantwortung. Betreuende sehen sich plötzlich damit konfrontiert, Medienkompetenz zu vermitteln – das ist eine neue Herausforderung, die wir als Stiftung annehmen müssen.»

Caroline Müller von der BSZ-internen Fachstelle Unterstützte Kommunikation

«Früher musste ich immer fragen, was läuft. Jetzt hole ich mir die Infos selbst. Und wenn ich etwas schreiben möchte, werde ich unterstützt.» Am Tag nutzt sie das Tablet rund fünf bis zehn Minuten – kurz, aber wirkungsvoll.

Lernen, vereinfachen, Verantwortung tragen

Auch im Arbeitsbereich zeigt sich der Mehrwert der Plattform. Eine Arbeitsgruppe nutzt Beekeeper als festes Traktandum in der Gruppensitzung gezielt, um Neuigkeiten aus der Stiftung in leicht verständlicher Sprache zu übermitteln.

Dabei lernen die Klienten, Informationen auszuwählen, Inhalte zu vereinfachen oder Verantwortung für Kommunikation zu übernehmen. «Das ist ein wichtiger Schritt Richtung Selbstständigkeit und Empowerment», sagt Müller. «Digitale Kommunikation wird hier zur Lernplattform.»

Digitale Projekte, die Gemeinschaft schaffen

Im Laufe der Zeit sind zahlreiche standortübergreifende Projekte entstanden:

- «Gebärde des Monats»: Gruppen produzieren kurze Rap-Videos, um Gebärden zu lernen.

- Wissensvermittlung: Anleitungsvideos werden verwendet um die Arbeit selbständiger zu gestalten.
- Kreative Beiträge: Saisonale Streams wie der Adventskalender animieren zum Mitmachen.
- Standortübergreifender Austausch: Klient:innen sehen, was anderswo passiert – und fühlen sich als Teil eines Ganzen. Besonders emotional wirken selber erstellte Videos oder Fotos aus dem Alltag. «Diese Beiträge stärken das Wir-Gefühl enorm», sagt Hürlimann. «Man sieht sich gegenseitig.»

Medienkompetenz und Datenschutz

Digitalisierung bedeutet auch Verantwortung. «Betreuende sehen sich plötzlich damit konfrontiert, Medienkompetenz zu vermitteln – das ist eine neue Herausforderung, die wir als Stiftung annehmen müssen», sagt Müller. Deshalb entwickelt die BSZ Stiftung Schulungsangebote für Klienten und Teams.

Beim Einsatz der Gruppentablets sind bestimmte Seiten gesperrt. «Was die Klientinnen und Klienten privat mit ihren eigenen Geräten machen, ist ihre Sache», erklärt Müller. In der BSZ Stiftung ist man in Bezug auf die Nutzung digitaler Medien in engem Austausch mit Angehörigen und gesetzlichen Vertretungen. «Wir sind hier im Spannungsfeld zwischen dem Schutz unserer Klient:innen und der Anerkennung, dass diese eben auch erwachsene Menschen sind.»

Ein weiteres Thema ist das Entwicklungstempo. «Die Digitalisierung ist schnell, man hinkt ständig hinterher», sagt Hürlimann. Daraus ergeben sich zentrale Fragen in Bezug auf den Datenschutz: ein bewusster Umgang mit Daten, klare Leitplanken und die kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Spannungsfeld zwischen Schutz, rechtlichen Vorgaben und dem Anspruch auf Selbstbestimmung der Klient:innen. Für die BSZ Stiftung ist dies kein Widerspruch, sondern Teil des Wegs. Denn: «Digitalisierung ist fest in unserer Strategie verankert. Sie soll Teil unserer Kultur werden.» ■

DIGITALE KOMMUNIKATION ALS VERBINDENDEN ELEMENT

Beekeeper ist vor rund zehn Jahren als ETH-Spin-off entstanden. Ziel war es, Menschen ohne festen PC-Arbeitsplatz digital einzubinden – etwa in Pflege, Werkstätten oder Servicebereichen. «Gerade im Gesundheits- und Sozialwesen gibt es viele Berufsgruppen, die digital kaum erreicht werden», sagt Benjamin Kuster. Die Erfahrung zeige jedoch, dass auch wenig technikaffine Nutzern rasch Zugang finden, wenn Anwendungen einfach aufgebaut sind.

Heute zählt Beekeeper weltweit rund 1500 Kundinnen und Kunden – von kleinen Spitex-Organisationen bis zu grossen Unternehmen. Zunehmend wird die Plattform auch in sozialen Institutionen eingesetzt; derzeit arbeiten rund zehn Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen damit. Funktionen wie visuelle Inhalte oder automatische Übersetzungen in über 160 Sprachen erleichtern den Zugang zusätzlich.

Der Markt für Kommunikationsplattformen sei breit, erklärt Kuster. Viele Lösungen seien entweder sehr komplex und überfordernd, oder der Funktionsumfang sei zu reduziert. «Beekeeper positioniert sich dazwischen.» Der Funktionsumfang lässt sich anpassen; die

Kosten sind in einem Lizenzmodell und werden oft durch effizientere Prozesse refinanziert.

Unabhängig vom gewählten Tool zeige sich ein zentraler Effekt: Digitalisierung könne vernetzen. «Bei der BSZ Stiftung sehen wir, dass Bewohnende plötzlich wissen, was an anderen Standorten läuft, und sich einbringen können – auch mit einfachen Mitteln wie Emojis oder Piktogrammen.» Das Design orientiere sich bewusst an bekannten Apps, um vorhandene Erfahrungen der Benutzenden aufzugreifen.

Das Einsatzfeld ist weit. Spitäler und Alterszentren hätten spätestens seit der Covid-Pandemie digitale Plattformen eingeführt; heute zeige sich dieses Bedürfnis vermehrt auch bei Stiftungen für Beeinträchtigte sowie im Kinder- und Jugendbereich. Dabei geht es längst nicht mehr nur um Kommunikation. Plattformen wie Beekeeper ermöglichen auch die Digitalisierung einfacher Prozesse. So lassen sich administrative Aufwände reduzieren, Abläufe vereinfachen und Mitarbeitende spürbar entlasten.

Stärkung der familienergänzenden Kinderbetreuung

Ende Dezember hat das Parlament ein Gesetz verabschiedet, um die familienergänzende Kinderbetreuung dauerhaft zu stärken. Die finanzielle Verantwortung tragen vor allem Arbeitgeber und Kantone – und nicht wie ursprünglich vorgesehen der Bund. Die Vorlage schenkt den Kindern mit Behinderungen besondere Aufmerksamkeit, ignoriert jedoch die Förderung der frühen Kindheit.

Von Yann Golay*

Seit Jahren ist Bundesbern besorgt über die Mängel bei der familienergänzenden Kinderbetreuung. Im internationalen Vergleich schneidet die Schweiz eher mittelmässig ab. Und die kantonalen Unterschiede sind beträchtlich. Oft sind die Kosten hoch, die Angebote unzureichend – und ihre Qualität sehr unterschiedlich.

Seit 2003 gibt es vorübergehende Finanzhilfen vom Bund für die Kinderbetreuung, die mehrfach verlängert wurden. Der Bedarf an einem echten Unterstützungssystem wurde immer offensichtlicher. Aber Vorsicht: Hier betreten wir einen Bereich, in dem die Kantone, zumindest formal, über weitreichende Kompetenzen verfügen. Gleichzeitig suchen die Arbeitgeber ihrerseits nach Lösungen für den Mangel an Fach- und Arbeitskräften. In der Regel sind es Frauen, die eine Erwerbstätigkeit aufgeben oder reduzieren, um sich um die Kinder zu kümmern. Heute sind sie jedoch eine unverzichtbare Ressource für die Wirtschaft, zumal sie oft gut ausgebildet sind. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, sie im Arbeitsmarkt zu halten.

Als Gegenvorschlag zur Kita-Initiative gedacht

Anfang 2021 lancierte eine parlamentarische Kommission ein umfangreiches Gesetzes- und Finanzierungsprojekt, um eine Verbesserung der Betreuung von Kindern ausserhalb des schulischen Rahmens zu ermöglichen. Nach langjährigen Debatten wurde das Paket im Dezember 2025 schliesslich verabschiedet.

Mit seinem Projekt wollte das Parlament ursprünglich zum einen die Kosten senken, die Eltern für die familienergänzende und ausserschulische Betreuung tragen. Und zum anderen

wollte es die frühe Förderung von Kindern weiterentwickeln. Ein umfangreiches Vorhaben also, bei dem es vom Anfang an klar war, dass es nicht einfach sein wird, die notwendigen Mehrheiten zu finden.

Die Vorlage, die jetzt in abgeschwächter Form von den eidgenössischen Räten gutgeheissen wurde, ist als Ergänzung zu kantonalen Massnahmen gedacht. Sie gilt als indirekter Gegenvorschlag zur Kita-Volksinitiative, die von der Linken und einem Teil der Mitte unterstützt wird. Es unterliegt dem Referendum; bis jetzt ist dieses nicht ergriffen worden. →

Die Frauen sind eine unverzichtbare Ressource für die Wirtschaft, zumal sie oft gut ausgebildet sind. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, sie im Arbeitsmarkt zu halten.



Eine Mutter bringt ihr Kind in eine Kita: Mit der neuen Gesetzesvorlage werden Eltern bei den Kosten dafür entlastet. Foto: Symbolbild/Adobe Stock

werden. Die finanziellen Beiträge des Bundes sollen dabei die Hälfte der Investitionen der Kantone nicht übersteigen. In diesem Rahmen ist ein erster Kredit von 100 Millionen Franken für einen Zeitraum von vier Jahren vorgesehen. Der ursprüngliche Entwurf sah zudem vor, dass Bund und Kantone Massnahmen zur Qualitätssteuerung vereinbaren können, doch diese Idee wurde aufgegeben, da sie als Eingriff des Bundes empfunden wurde. Dies, obwohl viele Eltern zögern, ihre Kinder einer Einrichtung anzuvertrauen, wenn die Qualität nicht stimmt.

Von Beginn des Projekts an wollte das Parlament Familien mit einem Kind mit Behinderungen besondere Aufmerksamkeit schenken: Deswegen werden die höheren Kosten, die ihnen für die Betreuung ihres Kindes entstehen – zumindest teilweise –, durch eine Verdopplung der ihnen zustehenden Zulage ausgeglichen. Darüber hinaus sollen Finanzhilfen des Bundes zugunsten der Kantone dazu anregen, das Betreuungsangebot für Kinder mit Behinderungen dort zu verbessern, wo es notwendig ist.

Vorbehalte bei einem Teil der Arbeitgeber

Der erste Entwurf des Projekts sah einen direkten finanziellen Beitrag des Bundes zugunsten der Eltern vor. Die entsprechenden Kosten beliefen sich auf 530 Millionen Franken. Während der Behandlung im Parlament wurde aber der Finanzierungsmechanismus radikal überarbeitet: Er soll jetzt über eine neue Zulage erfolgen, die auf die Löhne erhoben und durch Beiträge der Arbeitgeber sowie gegebenenfalls der Arbeitnehmenden und Kantone finanziert wird. Letztere werden ähnlich dem heute geltenden Finanzierungsmodell für Familienzulagen einen beträchtlichen Gestaltungsspielraum haben. Dieser neue Mechanismus belastet die Bundesfinanzen praktisch nicht. Er stösst aber bei einem Teil der Arbeitgeber auf Vorbehalte, da er die Arbeitskosten verteuert.

Die neue Betreuungszulage beträgt mindestens 100 Franken pro Monat,

wenn die Kinder an einem Tag pro Woche in einer Einrichtung betreut werden. Sie erhöht sich um 50 Franken pro zusätzlichen halben Betreuungstag. Die Kinderbetreuung muss durch eine professionelle Stätte gegen Entgelt erfolgen. Beide Elternteile müssen einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder sich in Ausbildung befinden. Für die Betreuung durch Einrichtungen im Ausland wird keine Zulage gewährt. Nur Familien mit Kindern unter neun Jahren haben Anspruch auf die Zulage, was doch etwas jung ist, um auf externe Unterstützung verzichten zu können.

Besseres Angebot für Kinder mit Behinderungen

Der zweite Teil des Gesetzes enthält eine gezielte Unterstützung der Kantone, um ihnen zu helfen, Betreuungsplätze dort zu schaffen, wo es Lücken im Angebot gibt. Dazu müssen von Fall zu Fall Vereinbarungen zwischen dem Bund und den Kantonen getroffen

Positive Effekte auf die Steuereinnahmen zu erwarten

Die Verbesserung der Betreuung von Kindern in geeigneten familienergänzenden Einrichtungen ist eine Investition, deren Auswirkungen nicht sofort spürbar sein werden. Letztlich wird sie sich jedoch positiv auf den Konsum, die Investitionen, die Ersparnisse und die Steuereinnahmen auswirken. Bedauerlich ist hingegen, dass im Laufe der parlamentarischen Debatten die ursprünglich vorgesehene Unterstützung für die frühe Kinderförderung bis zur Unkenntlichkeit reduziert wurde. Die Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Kindern ist damit vom Tisch – auch wenn heute niemand mehr die Vorteile einer frühzeitigen Förderung der kognitiven Fähigkeiten von Kindern bestreitet. ■

* Yann Golay ist Projektverantwortlicher Politik bei Artiset

Passende ethische Entscheidungen in schwierigen Situationen

Die medizinische Versorgung von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen konfrontiert Fachpersonen regelmässig mit komplexen ethischen Fragen. Im Zentrum steht die Entscheidung, welche Behandlungen gerechtfertigt und sinnvoll sind. Ein Hausarzt und eine Sozialpädagogin erläutern in ihrem Beitrag Kriterien für verantwortungsvolle Entscheidungen, die die Würde und Lebensqualität der Betroffenen respektieren.

Von Giovanni Fantacci und Angela Grossmann*

Ein Patient mit einem Oculo-cerebro-renalem Syndrom (LOWE-Syndrom) wurde über zwanzig Jahre hinweg durch mich als Hausarzt betreut. Neben Blindheit, kognitiven Einschränkungen und orthopädischen Problemen entwickelte er eine zunehmende Niereninsuffizienz. Es stellte sich die Frage einer Dialysebehandlung – einer Therapie, die regelmässige Eingriffe und hohe körperliche Belastungen mit sich bringt. Aufgrund seiner Ablehnung von Berührungen und medizinischen Behandlungen, verbunden mit begrenzter Aussicht auf einen Nutzen, entschieden sich Betreuende und Angehörige nach intensiven Gesprächen gegen die Dialyse und für eine palliative Begleitung.

Lebensqualität: Aussen- und Innenperspektive

Ein zentrales Problem in der Behandlung von Menschen mit Behinderungen ist die Frage nach der Lebensqualität. Von aussen wird diese häufig unterschätzt: «Das ist doch kein würdiges Leben!» Studien und Erfahrungsberichte zeigen jedoch, dass die subjektive Lebensperspektive oft deutlich positiver ist. An welchen Kriterien kann sich die Lebensqualität orientieren? Folgende Kriterien werden in der Literatur vorgeschlagen: Beweglichkeit, Alltagskompetenz, Schmerz beziehungsweise Schmerzlosigkeit, die Fähigkeit zur sozialen Interaktion und Kommunikation sowie geistige Leistungsfähigkeit. Anhand dieser Kriterien wird versucht, eine

objektive Einschätzung zu erreichen. Es geht dabei nicht nur um die jetzige Lebensqualität, sondern auch um diejenige im Fall einer Behandlung oder eines Behandlungsverzichts. Wichtig ist auch, darauf hinzuweisen, dass es sich bei der Bewertung der Lebensqualität um eine persönliche Bewertung handelt, die durchaus anders als von aussen betrachtet ausfallen kann.

Im geschilderten Fall nahm der Patient trotz schwerer Behinderung aktiv am Leben teil, er freute sich an Musik, sozialen Kontakten und familiären Besuchen. Lebensqualität muss daher primär aus der Innenperspektive beurteilt werden – und darf nicht allein auf körperliche Funktionsfähigkeit reduziert werden.

Schwierige Entscheidungsfindung

In der Behandlung von Menschen mit Beeinträchtigungen sind wir häufig auch mit Fragen der Urteilsfähigkeit konfrontiert. In Institutionen der Langzeitpflege werden Menschen mit schweren Behinderungen und kognitiven Beeinträchtigungen häufig das Leben lang betreut. Die Betreuer und das Fachpersonal sind dann das wichtigste Bezugssystem für die Menschen. Deshalb tragen diese Institutionen auch eine gesetzliche Verantwortung gegenüber den Bewohnern im Sinne der Fürsorge. Die Schweizerische Akademie der Medizinischen Wissenschaften geht in ihrem →

«Das Fallbeispiel zeigt, dass ein Verzicht auf invasive Therapie im Sinne der Würde und Lebensqualität die richtige Entscheidung sein kann.»

Giovanni Fantacci

Dokument «Urteilsfähigkeit in der medizinischen Praxis» von 2019 ausführlich auf die Beurteilung der Urteilsfähigkeit ein: Dabei geht es zunächst um die kognitiven Funktionen, die emotionalen Faktoren sowie um psychotische oder wahnhaftige Symptome. Weiter geht es um die Einschätzung der mentalen Fähigkeiten. Bei vielen Menschen in Institutionen der Langzeitpflege besteht im juristischen Sinne keine volle Urteilsfähigkeit, da häufig kognitive Beeinträchtigungen bestehen mit Einschränkungen der mentalen Fähigkeiten.

Je komplexer eine Entscheidung ist (etwa Dialysebehandlungen oder onkologische Therapien), desto mehr Verständnisfähigkeit vom Betroffenen werden gebraucht, um kompetente Entscheidungen zu fällen. Trotz diesen objektiven Defiziten sollen Wünsche und Äusserungen dieser Menschen wahrgenommen und bei den Entscheidungen einbezogen werden. Das Bezugssystem der Betreuer und des Fachpersonals ist sehr bedeutend. Sie haben täglich mit diesen Menschen zu tun und müssen bei schwierigen Entscheidungen unbedingt einbezogen werden. Bei Menschen, mit denen keine verbale Kommunikation möglich ist, sind die ethischen Herausforderungen besonders hoch. Hier gilt es im Sinne des wohlverstandenen Interesses («Best interest») zu handeln: Es soll so gehandelt werden, dass das Wohlbefinden, die Würde, Gesundheit und Lebensqualität des Betroffenen am besten geschützt werden. Bei eingeschränkter Urteilsfähigkeit besteht ein Spannungsfeld zwischen dem, was an Selbstbestimmung tatsächlich möglich ist, und der Verantwortung, die Betreuungspersonen, Akteure des Gesundheitswesens oder rechtliche Beistände tragen müssen. Hilfreich ist hier das Konzept der assistierten Autonomie.

Selbstbestimmung ermöglichen

Der erwachsene, entscheidungsfähige Mensch ist in der Ausübung seiner Autonomie stets auf die Anerkennung und Unterstützung anderer angewiesen. Für Menschen mit Behinderung – insbesondere für Menschen mit kognitiver

Beeinträchtigung – ist dies in besonderer Weise bedeutsam. Während sich bei den meisten Menschen die Frage nach Urteilsfähigkeit erst in bestimmten Lebenssituationen stellt, ist sie bei Personen mit schwerer oder mehrfacher Behinderung von Anfang an präsent.

Hier geht es nicht allein darum, ob jemand urteilsfähig ist oder nicht. Vielmehr stellt sich die Frage, wie man die Selbstbestimmung einer Person überhaupt ermöglicht und wie es gelingen kann, möglichst nahe an ihre Wünsche, Bedürfnisse und ihr eigenes Urteil heranzukommen – gerade bei sensiblen medizinischen Entscheidungen am Lebensende. Autonomie muss deshalb assistiert, begleitet und unterstützt werden.

Bei unserem Patienten besteht keine volle Urteilsfähigkeit im juristischen Sinne. Im Kontakt mit dem medizinischen System zeigte er immer wieder eine Abwehr gegenüber Blutentnahmen und medizinischen Eingriffen. Eine solche Willensäusserung muss respektiert werden. Es gilt also: Entscheidungen sollen sich bei fehlender Willensäusserung am wohlverstandenen Interesse orientieren und Angehörige, Betreuungspersonal oder gesetzliche Vertretungen einbeziehen. Die assistierte Autonomie kann als Instrument des Empowerments betrachtet werden, damit der Patientenwille besser umgesetzt werden kann.

Selbstbestimmung am Lebensende

Das Fallbeispiel zeigt, dass ein Verzicht auf invasive Therapie – hier die Dialyse – im Sinne der Würde und Lebensqualität die richtige Entscheidung sein kann. Wenn eine Entscheidung gegen eine kurative Medizin fällt, öffnet sich das grosse Feld der palliativen Behandlung. Die Umsetzung von Palliative Care für Menschen mit kognitiven und schweren Behinderungen stellt Fachpersonen vor eine doppelte Herausforderung: Einerseits müssen Symptome erkannt, gelindert und begleitet werden. Andererseits sind die Rahmenbedingungen für gute ethische Entscheidungen zu schaffen – insbesondere dort, wo Selbstbestimmung nur eingeschränkt geäussert werden kann. Einmal mehr wird sichtbar, wie wichtig eine strukturierte ethische Entscheidungsfindung und die enge Zusammenarbeit aller Beteiligten sind – einschliesslich der ernsthaften Auseinandersetzung mit den individuellen Ausdrucksformen und Bedürfnissen der betroffenen Person. Auch wenn nichts mehr zu machen ist, gibt es noch sehr viel zu tun:

■ **Strukturelle Voraussetzungen:** Damit Palliative Care gelingen kann, braucht es klare Haltungen und eine institutionelle Verankerung. Studien zeigen, dass viele Wohnheime noch keine verbindlichen Leitlinien zu Palliative Care oder zu Entscheidungen am Lebensende entwickelt haben. Ohne klare Strukturen geraten Fachpersonen schnell in moralische Dilemmata zwischen Fürsorgepflicht, medizinischen Indikationen und begrenzten Ressourcen. Ein zentrales Element dabei ist die Möglichkeit, dass

Menschen mit Beeinträchtigungen in ihrer gewohnten Institution bleiben können – auch am Lebensende.

- **Interprofessionelle Zusammenarbeit:** Ethische Entscheidungen entstehen nicht im Alleingang. In komplexen Situationen braucht es ein Zusammenspiel von Pflege, Betreuungspersonen, Agogik, Ärzteschaft, Angehörigen und gesetzlichen Vertretungen – und natürlich den Betroffenen. Die Erfahrung zeigt: Wo interprofessionelle Teams frühzeitig in Entscheidungsprozesse einbezogen werden, können Belastungen reduziert und tragfähige Lösungen gefunden werden.
- **Einbezug der Betroffenen und ihres Umfelds:** Die Urteilsfähigkeit von Menschen mit schweren kognitiven Beeinträchtigungen zu erfassen, ist nicht einfach und auch nicht immer möglich. Wir versuchen vom «mutmasslichen Willen» auszugehen. Unterstützte Kommunikation, «Leichte Sprache», Biografiearbeit und die Vertrautheit mit individuellen Ausdrucksformen sind Schlüsselfaktoren,

«Ohne klare Strukturen geraten Fachpersonen schnell in moralische Dilemmata zwischen Fürsorgepflicht, medizinischen Indikationen und begrenzten Ressourcen.»

Angela Grossmann

damit Entscheidungen im Sinne des wohlverstandenen Interesses getroffen werden können. Gleichzeitig sollen auch Mitbewohnerinnen und Mitbewohner in den Prozess einbezogen werden. Erfahrungen zeigen, dass sie mit Sterben und Tod oft natürlicher umgehen, als Fachpersonen oder Angehörige erwarten würden. Werden sie in Abschiedsrituale eingebunden, können Sprachlosigkeit und Ohnmacht überwunden werden. Rituale sind ein wichtiges Mittel, um Gemeinschaft und Verständnis zu schaffen.

- **Umgang mit moralischer Belastung:** Fachpersonen und Betreuungsteams berichten häufig von Unsicherheiten: Wann ist eine Behandlung sinnvoll? Ab wann bedeutet weiteres Tun mehr Schaden als Nutzen? Solche Fragen können moralisch belastend sein. Eine strukturierte ethische Fallbesprechung – zum Beispiel anhand des 7-Schritte-Dialogs nach Baumann-Hölzle – bietet Orientierung. Sie macht die Werte, Prinzipien und Interessen transparent und erlaubt eine geteilte Verantwortung.

- **Lebensqualität statt Lebensverlängerung:** Zentral bleibt die Frage nach Lebensqualität. Gerade Menschen mit einem hohen Grad an Abhängigkeit erleben diese über Beziehung, Vertrautheit und Sinnesreize – beispielsweise Musik oder Rituale. Gute Entscheidungen orientieren sich daher weniger an der Frage, wie lange das Leben verlängert werden kann, sondern vielmehr daran, wie die verbleibende Zeit würdevoll, schmerzarm und sinnerfüllt gestaltet werden kann.

Der eingangs beschriebene Patient mit Oculo-cerebrorenalem Syndrom (LOWE-Syndrom) hat den überwiegenden Teil seines Lebens in stationären Strukturen – sprich in einem Wohnheim der Behindertenhilfe – verbracht. Er konnte noch viele Monate auf der Wohngruppe bleiben und wurde in seinem vertrauten Umfeld begleitet. Das gab ihm Sicherheit, und die personenzentrierte Betreuung stellte ihn als Mensch in den Mittelpunkt. Die Mitarbeitenden der Wohngruppe, seine Kollegen und Freundinnen erhielten ebenfalls Unterstützung, denn es geht um das gemeinsame Loslassen und Abschiednehmen von Beziehungen, die oft jahrzehntelang Bestand hatten. Diese Unterstützung ist Aufgabe von Führungspersonen, die neben ihren Managementtätigkeiten auch Leadership-Kompetenz zum Ausdruck bringen müssen. Immer wieder hinschauen, ansprechen und «da sein».

Der Bewohner ist schliesslich im Spital gestorben. Auch das war eine bewusste Entscheidung und wurde entsprechend gestaltet – denn es gehört zur Realität, dass das Sterben am vertrauten Ort nicht immer möglich oder sinnvoll ist.

Im Wohnheim wurde mit allen gemeinsam ein schönes Abschiedsritual gestaltet. Es gilt: in Würde bis zuletzt – für alle Beteiligten. ■

* Dr. med. Giovanni Fantacci ist Facharzt für Allgemeine Innere Medizin, Hausarzt und Arzt bei der Stiftung Vivendra, Dielsdorf, und der Stiftung Pigna, Kloten. Angela Grossmann ist Sozialpädagogin FH, MAS Management in Gesundheitsorganisationen, Supervisorin (BSO), Pflegefachfrau HF – spezialisiert in Palliative Care.

BUCHTIPP ZUM THEMA

Dr. phil. Daniela Ritzenthaler-Spielmann: *Lebensendentscheidungen bei Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung*. Julius Klinkhardt Verlag 2017.

Die Qualitätsindikatoren und das Geld

In diversen Kantonen werden Stimmen laut, die die Höhe der finanziellen Abgeltungen für Alters- und Pflegeheime von deren Qualitätsdaten abhängig machen möchten. Doch ist das, was auf den ersten Blick gut tönt, wirklich sinnvoll? Michael Simon und Franziska Zúñiga vom Institut für Pflegewissenschaft der Universität Basel ordnen ein.

Von Michael Simon und Franziska Zúñiga



Franziska Zúñiga, Dr., ist Professorin am Institut für Pflegewissenschaft der Uni Basel.

Fotos: Uni Basel

Sogenannte P4P-Programme (Pay-for-Performance) versprechen, die Pflegequalität durch finanzielle Anreize für messbare Leistungen gezielt zu steigern und dabei Kosten zu kontrollieren. Doch die umgesetzten Programme in Pflegeheimen – vor allem in den USA – zeigen, dass dieses Versprechen meist nur eingeschränkt eingelöst wird: Die empirische Evidenz zeigt bestenfalls bescheidene Verbesserungen einzelner leicht messbarer Qualitätsindikatoren (zum Beispiel weniger Sturzverletzungen oder Druckgeschwüre). Bei anderen Indikatoren, wie beispielsweise zur Personenzentrierung, werden hingegen kaum Effekte sichtbar, und die Kosten werden selten gesenkt – im Gegenteil: Häufig erhöht sich der Administrationsaufwand und somit die Ausgaben. In diversen Kantonen werden Stimmen laut, die die Höhe der finanziellen Abgeltungen für Alters- und Pflegeheime von deren Qualitätsdaten abhängig machen möchten.

Herausforderungen erfolgreicher P4P-Programme

Die kritischen Hürden sind vielfältig:

- P4P-Initiativen sollten tatsächliche Verbesserungen in der Pflege- und Lebensqualität der Bewohnenden anstossen. Eine fixe Auswahl von Indikatoren kann jedoch von lokal vorliegenden Qualitätsthemen ablenken, die anzugehen wichtiger wären.
- Es muss nachgewiesen sein, dass die ausgewählten Qualitätsindikatoren (QI) tatsächlich Qualitätsunterschiede zwischen den Heimen feststellen können. Die vom Bundesamt für Gesundheit rapportierten medizinischen QI erfüllen diese Anforderung, nicht alle sind jedoch geeignet für ein Ranking von Heimen.
- Die Heime müssen die ausgewiesene Qualität tatsächlich verbessern können, was beispielsweise beim Indikator zur Polymedikation nur unter Vorbehalt gegeben ist. Ebenso verhindert ein zu grosser Zeitabstand

zwischen der Lieferung der Daten und der Berichterstattung dazu eine effiziente Qualitätsentwicklung.

- Werden Anreize nur an Einrichtungen und nicht an die Mitarbeitenden weitergegeben, verpufft der Effekt häufig im System. Die Verbindung der Zielgrössen mit dem Alltag der Pflegenden ist essenziell.
- Zu geringe Prämiensummen – meist betragen Bonuszahlungen weniger als 5 Prozent des Budgets – reichen nicht aus, um im Verhältnis zu Aufwand und Investitionskosten echte Anreize zu setzen.
- Oft zeigt sich, dass vor allem Pflegeheime am oberen Ende der Qualitätsskala profitieren, während Einrichtungen mit niedrigen Ausgangswerten wenig motiviert werden, strukturierte Verbesserungen anzustossen.
- Es besteht ein Risiko von «teaching to the test», das heisst, es wird die Dokumentation optimiert, ohne dass es zu echten Verbesserungen kommt.

Was können gute Alternativen sein?

Es gibt bewährte Ansätze, um Qualität und Wirtschaftlichkeit zu steigern. Wir stellen sie nachfolgend kurz vor:

- Gezielte Qualitätsinitiativen: Die evidenzbasierte Förderung von Qualitätsentwicklung mit Fokus auf lokale Bedürfnisse und die Entwicklung von Datenkompetenz im Team (von der Interpretation der QI-Daten bis zur datenbasierten Qualitätsentwicklung) zeigen nachhaltigere Verbesserungen als reine Bonusprogramme.
- Partizipative Programme: Programme, die Mitarbeitende einbinden, Outcome-Ziele gemeinsam definieren und eine Kultur der Reflexion sowie gezielte, kontinuierliche Feedbackschleifen schaffen, sind erfolgreicher als Top-down-Modelle.
- Kombinierte Strategien: Der Forschungskonsens betont, dass P4P ohne zusätzliche Massnahmen wie Training, Technikeinsatz oder offene Lernkultur selten Wirkung entfaltet. Denn nachhaltige Verbesserungen

entstehen durch die Kopplung von Anreiz- und Entwicklungsprogrammen.

Fazit für Praxis und Politik

Wer die Pflegequalität in der stationären Langzeitpflege nachhaltig verbessern und die Kosten stabilisieren will, sollte auf einen Mix aus Erhöhung der Datenkompetenz (inklusive technischer Voraussetzungen), gezielter Förderung lokaler Qualitätsentwicklungsprojekte und Anreizen für die Entwicklung einer Qualitätskultur setzen, statt auf rein finanzielle Anreize. Die internationale Forschung mahnt an, dass P4P im Pflegeheim allein als Steuerungsinstrument selten sein grosses Ziel – bessere Pflege bei schlankeren Kosten – erreichen. ■



Michael Simon, Dr., ist Professor am Institut für Pflegewissenschaft der Uni Basel.

BESSERE PFLEGE DURCH EINE GEMEINSAME SPRACHE

Das Programm NIP-Q-Upgrade wurde von CURAVIVA und senesuisse im Auftrag der Eidgenössischen Qualitätskommission (EQK) lanciert. Es unterstützt Einrichtungen der Alterspflege darin, die Qualität ihrer täglichen Arbeit zu verbessern. Für Professor Christophe Graf, Leiter der Abteilung für Geriatrie und Rehabilitation am Universitätsspital Genf und Präsident der Schweizerischen Fachgesellschaft für Geriatrie, stellt dieses Programm einen konkreten und messbaren Fortschritt in einem Bereich dar, der bisher durch uneinheitliche kantonale Praktiken gekennzeichnet war. Er betont: «Die Verwendung einheitlicher und wissenschaftlich validierter Daten ermöglicht eine gemeinsame Sprache für alle Akteure. Das erhöht die Sicherheit der Bewohnenden und stärkt die Kontinuität der Pflege.» Laut dem Genfer Geriater fördert die Einbindung von Alters- und Pflegeheimen in ein nationales Indikatorensystem eine ganzheitliche Sichtweise auf den Pflegeverlauf. Diese sei in einer alternden Bevölkerung, in der häufig Übergänge zwischen Spital, Zuhause und Pflegeeinrichtung stattfinden, von entscheidender Bedeutung. Damit werde die berufsübergreifende Zusammenarbeit gestärkt. «Die Überprüfung der Medikation wird zu einem gemeinsamen Prozess, bei dem Ärzteschaft, Pflegepersonal und Apotheken gemeinsam über die sichersten Massnahmen entscheiden», erklärt Professor Graf. Die Einführung neuer Indikatoren wie Dekubitus, gesundheitliche Vorausplanung oder Medikationsreview sei «eine sehr positive Entwicklung, da sie klinische und ethische Aspekte einbezieht, die für die Pflegequalität von wesentlicher Bedeutung sind», ergänzt er.

Selbstbestimmt und eingebunden der Einsamkeit vorbeugen

Der Tag der Kranken am 1. März steht unter dem Motto «selbstbestimmt und eingebunden». Menschen, die sich einsam fühlen – und das sind gemäss der letzten Gesundheitsbefragung sechs Prozent – vermissen genau das. Doch was hat das für Auswirkungen, und welche Wege gibt es aus der Abwärtsspirale?

Von Nicole Fivaz und Thomas Pfluger*

Wir alle möchten selbstbestimmt und eingebunden leben. Das gilt auch für Menschen mit chronischen Erkrankungen, Beeinträchtigungen oder für ältere Menschen. Doch was heisst das genau, und warum ist dies für alle Betroffenen, unabhängig vom Alter, so wichtig? Das stellen wir in den Mittelpunkt der Überlegungen zum «Tag der Kranken». Wir zeigen, dass Kommunizieren und Hilfeannehmen wichtig sind und dass es bei den Bedürfnissen von jungen und alten Menschen Unterschiede, aber auch überraschende Gemeinsamkeiten gibt, speziell beim Thema Einsamkeit.

DER TAG DER KRANKEN

Der «Tag der Kranken» ist ein gemeinnütziger Verein, der 1939 gegründet wurde. Die fast 40 Mitglieder des Vereins sind sowohl Patientenorganisationen als auch Gesundheitsligen, Fachverbände wie Artiset, die Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK) und andere im Gesundheitswesen tätige Vereinigungen und Verbände. Der «Tag der Kranken» sensibilisiert die Bevölkerung einmal pro Jahr zu einem besonderen Thema aus dem Bereich Gesundheit und Krankheit. Er will dazu beitragen, Beziehungen zwischen Kranken und Gesunden zu fördern, Verständnis für die Bedürfnisse der Kranken zu schaffen und an die Pflichten der Gesunden gegenüber kranken Menschen zu erinnern. Zudem setzt er sich für die Anerkennung der Tätigkeiten all jener ein, die sich beruflich und privat für Patientinnen und Patienten sowie für Kranke engagieren. Interessierte finden zusätzliche Hintergrundinformationen auf der Website des Vereins

→ www.tagderkranken.ch.

Alleinsein und Einsamkeit ist nicht dasselbe

Das Gefühl von Einsamkeit entsteht, wenn die eigenen sozialen Beziehungen nicht den persönlichen Wünschen entsprechen und als unzureichend empfunden werden. Unge-nügend kann die Qualität der Beziehungen sein, zum Beispiel fehlende Intimität oder Vertrauensbeziehungen, oder auch deren Quantität, zum Beispiel zu wenige regelmässige Kontakte. Manche Menschen fühlen sich ausserdem einsam, weil es ihnen an Zugehörigkeit zu einer grösseren Gemeinschaft oder zur Gesellschaft fehlt. Man muss sich nicht einsam fühlen, weil man allein ist – und man kann sich auch in einer grossen Menschengruppe einsam fühlen. Einsamkeit ist normal, auch wenn sie als unangenehm und belastend empfunden wird. Sie ist ein Alarmsignal wie Hunger oder Durst, nur eben für soziale Beziehungen. Es gibt Hinweise aus Studien, dass Einsamkeit und Schmerz in den gleichen Hirnregionen verarbeitet werden.

Menschen mit chronischen Krankheiten haben ein erhöhtes Risiko, zu vereinsamen. Umgekehrt ist andauernde Einsamkeit mit einem erhöhten Risiko für die Entstehung körperlicher und psychischer Krankheiten verbunden. Menschen, die Einsamkeit dauerhaft und intensiv erleben, sterben früher; das haben Studien gezeigt. Besonders deutlich ist der Zusammenhang von Einsamkeit mit Herz-Kreislauf-Krankheiten wie Herzinfarkt oder Hirnschlag. Auch mit der Entstehung einer Demenz scheinen Verbindungen zu bestehen. Forscherinnen und Forscher vermuten, dass chronische Einsamkeit einen dauernden Stress auf Körper und Geist ausübt. Einsamkeit schadet nicht nur dem Wohl-

befinden und der Gesundheit, sie ist auch so verbreitet, dass sie zu einer Herausforderung für unsere Gesellschaft geworden ist. Es gibt sehr viele Angebote von diversen Organisationen wie zum Beispiel Pro Senectute, dem Schweizerischen Roten Kreuz, Pro Juventute und auch Selbsthilfegruppen zum Thema. Aber nach wie vor werden viele Betroffene nicht erreicht. Mit dem Programm «connect! – gemeinsam weniger einsam» setzt sich der Verein «connect!» zusammen mit einem Netzwerk von Institutionen und Organisationen dafür ein, die bestehenden Angebote zu koordinieren, um der Einsamkeit in der Schweiz vorzubeugen und sie zu vermindern.

Ältere Menschen stark betroffen

Im hohen Alter liegt der Anteil einsamer Menschen besonders weit über dem Durchschnitt. Dies liegt nicht am Altern an sich, sondern an den Lebensereignissen, die mit dem Alter zunehmen: Verlust von Partnerin oder Partner, Verwandten und Freundeskreis, schwere Krankheiten, einschneidende Lebenserfahrungen. Nicht nur schwer kranke ältere Menschen erleben chronische Einsamkeit – ihre pflegenden Angehörigen können ebenfalls vereinsamen. Noch ist wenig darüber bekannt, wie viele Angehörige in der Schweiz unter dauerhafter Einsamkeit leiden und was unternommen werden muss, um sie besser zu unterstützen. Entlastungsangebote fördern die psychische Gesundheit und stärken die Selbstfürsorge sowohl der betreuten Personen als auch der betreuenden Angehörigen. Sie schaffen Freiräume für die Angehörigen und ermöglichen ihnen, neue Energie zu tanken, und dies bereits bei weniger als acht Stunden Entlastung pro Monat. Das ist ein Resultat der Studie «Wie Entlastung wirkt» vom Entlastungsdienst Schweiz, durchgeführt von der Paul Schiller Stiftung, begleitet von Sotomo.

Zahlen bei jungen Menschen noch höher

Was vielen nicht bewusst ist: Neben Menschen im hohen Alter sind insbesondere auch Jugendliche und junge Erwachsene stark von Einsamkeit betroffen, und dies trotz oder gerade wegen der sozialen Medien. Das zeigen Studien wie etwa die Gesundheitsbefragung 2022 des Bundesamts für Statistik sowie eine Umfrage unter 30 Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 13 bis 25 Jahren aus dem Youth Advisory Board von Pro Juventute. Zwei Drittel von ihnen geben an, sich manchmal oder häufig einsam zu fühlen. Einige nennen als Grund für die Einsamkeit wenige Freundinnen und Freunde. Viele haben aber auch das Gefühl, dass niemand sie richtig versteht oder dass sie niemanden haben, um über Persönliches zu sprechen. Bei den Jugendlichen, die versuchen, sich das Leben zu nehmen, geben viele an, sich einsam zu fühlen. Sie haben das Gefühl, nicht zugehörig zu sein und nicht gehört zu werden. Bereits ein guter Freund kann reichen, damit Jugendliche und junge Erwachsene sich besser fühlen.

Die Weltgesundheitsorganisation WHO zeigt auf, dass ein koordiniertes Vorgehen auf drei gesellschaftlichen Ebenen

Noch ist wenig darüber bekannt, wie viele Angehörige in der Schweiz unter dauerhafter Einsamkeit leiden und was unternommen werden muss, um sie besser zu unterstützen.

nötig ist, um Einsamkeit wirksam zu lindern und die soziale Zusammengehörigkeit zu fördern: dem Individuum, der Gemeinschaft und der gesamten Gesellschaft.

- Auf individueller Ebene sollten soziale Kompetenzen gefördert und kognitive Ansätze zur Beeinflussung von Denk- und Verhaltensmustern angeboten werden.
- Lokal sollten beziehungsstiftende Interventionen zur Stärkung von Gemeinschaft priorisiert werden. Gleichzeitig gilt es, Lücken in Angeboten zur sozialen Teilhabe zu schliessen, bestehende Angebote für sozial Benachteiligte und vulnerable Personen und Gruppen zu öffnen sowie generell für Begegnung und Austausch förderliche Lebenswelten zu schaffen.
- Gesellschaftlich sollten Anstrengungen unternommen werden, um das Stigma der Einsamkeit zu brechen und Ungleichheiten abzubauen.

Selbsthilfegruppen sind eine Möglichkeit, sich mit Gleichgesinnten auszutauschen und Wege aus der Einsamkeit zu finden. Daneben gibt es aber auch Angebote, die einsame Menschen miteinander vernetzen oder kostenlos Gespräche mit Freiwilligen vermitteln.

Geben und nehmen

Im eigenen Umfeld – sei es beruflich oder privat – sind kleine, beharrliche, auch alltägliche Schritte hilfreich, wenn man der Einsamkeit vorbeugen und sie lindern will, bei sich selbst aber auch bei andern. Ein Gruss, ein kurzer Schwatz kann ein erster Schritt sein. Längerfristig braucht es Gemeinschaftssinn, vertiefte Beziehungen, gemeinsame Interessen, geteilte Hobbys.

Viele Menschen engagieren sich ehrenamtlich und tun so sich und anderen etwas Gutes. Sie arbeiten freiwillig in Vereinen und Organisationen mit, unterstützen zum Beispiel ältere, kranke oder behinderte Menschen. Damit tragen sie wesentlich dazu bei, Gemeinschaft zu schaffen und Einsamkeit zu reduzieren. Tatsächlich gilt Freiwilligenarbeit zudem als wirksamer präventiver Ansatz: Beziehungen, in denen beide Seiten geben und nehmen, verhindern Einsamkeit bei allen Beteiligten. ■

* Nicole Fivaz ist Leiterin Geschäftsstelle Tag der Kranken, Thomas Pfluger ist Co-Programmleiter Verein «connect!»

2026 ist ein politisch intensives Jahr



Laurent Wehrli, Nationalrat (VD, FDP) und Co-Präsident von Artiset.

Foto: Matthias Luggen

«Seit ihrer Gründung hat sich Artiset im Parlament und in der Bundesverwaltung als anerkannte Akteurin etabliert.»

Die geopolitische Weltlage, das wachsende Sicherheitsbedürfnis und der Zustand der öffentlichen Finanzen werden die politische Debatte auch in diesem Jahr massgeblich prägen. Eine der zentralen Prioritäten des Parlaments ist hierbei die Beratung sowie die Abstimmung über die bilateralen Abkommen III.

Parallel dazu stehen Fragen rund um den Arbeitskräftemangel ganz oben auf der Agenda – allen voran die Beratungen zum Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege. Artiset und Curaviva haben hierzu klar Stellung bezogen und setzen sich für eine moderate Lösung ein, die den Bedürfnissen der Leistungserbringer Rechnung trägt. Folgen für den Arbeitsmarkt hätte zudem die Volksabstimmung über die Initiative «Keine 10-Millionen-Schweiz». Eine Annahme des Volksbegehrens würde den Arbeitskräftemangel insbesondere im Gesundheitssektor massiv verschärfen.

Weitere wichtige gesundheitspolitische Themen sind das Bundesgesetz über das elektronische Gesundheitsdossier, dessen Neuerungen die Mitglieder von Artiset auch direkt betreffen. Dieses Dossier soll das elektronische Patientendossier ablösen, deren Weiterentwicklung sich als schwierig erweist. Ziel ist es, die Digitalisierung im Gesundheitswesen voranzutreiben, um Kosten zu senken.

Ein weiterer Schwerpunkt der parlamentarischen Agenda 2026 ist die Politik für Menschen mit Behinderungen. Im Zentrum stehen die Inklusions-Initiative und der indirekte Gegenvorschlag des Bundesrats sowie der Abschluss der Revision des Behindertengleichstellungsgesetzes. Artiset und Insos machen sich insbesondere für die Durchlässigkeit zwischen ambulanten und stationären Wohn- und Arbeitsangeboten stark.

Erwartet werden zudem die neuen Vorschläge des Bundesrats zur Schaffung einer nationalen Ombudsstelle für Kinderrechte. Artiset und Youvita setzen sich in diesem Zusammenhang für einen effizienten Lösungsansatz ein.

Seit ihrer Gründung hat sich Artiset im Parlament und in der Bundesverwaltung als anerkannte Akteurin etabliert. Sie wird die Interessen ihrer Mitglieder auch in diesem Jahr mit Nachdruck und Selbstbewusstsein vertreten. ■

Die Zukunft
ist offen.
Wir bereiten
Sie darauf
vor!



Weiterbildung



Weil erstklassige
Bildung wirkt.
artisetbildung.ch

ARTISET
Bildung

ARTISET Bildung ist kompetente Dienstleisterin für umfassende Bildung im Gesundheits- und Sozialbereich. Kompetenzorientiert, vielfältig, bedarfsorientiert – wir bieten wertvolle Impulse für Fach- und Führungspersonen zur Professionalisierung der eigenen Arbeit und ermöglichen damit fachliche und persönliche Weiterentwicklung mit vielfältigen beruflichen Perspektiven.

Führung und Management

- Führungslehrgänge Team-, Bereichs-, Institutionsleitung (Vorbereitungslehrgänge eidg. Prüfungen)
- Grundlagen der Führung und Kommunikation
- Human Resources /Betriebswirtschaftslehre /Recht

Sozialpädagogik

- Basiskurs für Quereinsteigende in die agogische Arbeit
- Betreuung und Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung
- Lehrgang Kunstagogik
- Lebensqualität

Kindheitspädagogik

- Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung
- Lehrgang Klassenassistent
- Heilpädagogik
- Basiskurs für Quereinsteigende in die familienergänzende Betreuung

Pflege und Betreuung

- Lehrgang Langzeitpflege und -betreuung (Vorbereitungslehrgang eidg. Berufsprüfung)
- Gerontopsychiatrie
- Palliative Care
- Lehrgang Gerontologie

Gastronomie und Hauswirtschaft

- Lehrgang Koch/Köchin in sozialen Institutionen
- Lehrgang Führen in der Hotellerie-Hauswirtschaft
- Theorie und Praxis: Ernährung für Menschen mit Unterstützungsbedarf
- Praktische Hauswirtschaft

Als Mitglied von CURAVIVA, INSOS und YOUVITA profitieren Sie von reduzierten Kurspreisen. Gerne erarbeiten wir für Sie und mit Ihnen auch massgeschneiderte Inhouse-Weiterbildungen in Ihrem Betrieb. Nehmen Sie mit uns Kontakt auf!

wb@artisetbildung.ch, T +41 41 419 01 72



SPINAS CIVIL VOICES



**Wir Blinden
sehen anders,
z. B. mit den Ohren.**

Samuel Blanc lebt trotz Sehbehinderung einen selbstbestimmten Alltag. Dabei steht ihm der SZBLIND zur Seite – gemeinsam mit Menschen wie Ihnen: szblind.ch/spenden

Mit 50 Franken ermöglichen Sie z. B. einer hörsehbehinderten Person ein einstündiges Training mit dem weissen Stock.



SZBLIND
Schweizerischer Zentralverein
für das Blindenwesen

sozjobs.ch

Hier finden Sie die passenden Mitarbeitenden.

sozjobs.ch – das Jobportal für Sozial-
und Gesundheitsberufe.

Partner von
ARTISET



RedLine – ein Unternehmen der Nexus Gruppe.

Als Pionier für Softwarelösungen im Bereich der sozialpädagogischen/agogischen Arbeit, ist RedLine neu Teil der Unternehmensgruppe der Nexus Schweiz AG. Die Nexus Gruppe ist ein führendes europäisches Softwareunternehmen im Gesundheitswesen.

RedLine bleibt innerhalb der Firmengruppe von Nexus ein selbständiges Unternehmen. Die Zusammenarbeit von RedLine mit Nexus zielt darauf ab, die Digitalisierung von sozialpädagogischer/agogischer Arbeit durch innovati-

ve Gesamtlösungen zu beschleunigen.

Gleichzeitig kann RedLine die Entwicklung mit den enormen Ressourcen von Nexus Schweiz AG verbinden. So wird die Entwicklung zur Nutzung von KI in RedLine intensiviert.

RedLine wird neu durch das Angebot »RedLine Plus« erweitert. Damit wird RedLine durch die bewährten Softwareprodukte von Nexus Schweiz AG erweitert. Mit der Produktpalette von Nexus können wir umfassende Softwarelösungen aus einer Hand anbieten.

Wir offerieren RedLine Plus in den folgenden Varianten

RedLine – Spitex.

Einzigartiges Angebot, in der die professionellen Prozesse der Sozialpädagogik und der Pflege kombiniert werden.

RedLine – Sozialpädagogik, Finanz.

Rechnungswesen und Buchhaltung aus einer Hand

RedLine – Personal.

Sozialpädagogik, Personalbuchhaltung und Personalplanung mit Mitarbeiterentwicklung

nexus | schweiz

redline-software.ch

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

RedLine.[®]
Software