

# SPITEX MAGAZIN

Fachzeitschrift von Spitex Schweiz | 3/2018 | Juni/Juli



Überall für alle

**SPITEX**  
Schweiz

FOKUS «Ausbildung» Seite 17

## Der Nachwuchs in der Pflege lebe hoch!

**DIENSTLEISTUNG** IFASInnovation Challenge: Beste Startups der Gesundheitsbranche gesucht. Seite 6  
**GESELLSCHAFT** Kinderspitex: Die Rekrutierung von Personal ist eine Herausforderung. Seite 8  
**DIALOG** 5 Fragen: Der Schweizer Fussball-Nationaltrainer bewundert die Leistungen der Spitex. Seite 45

# Hören verbindet Menschen.

Bei Neuroth sind Sie in besten Händen,  
wenn es um besseres Hören und Verstehen geht.

Wir stehen Ihnen beratend zur Seite.

PARTNER VON:



[WWW.NEUROTH.CH](http://WWW.NEUROTH.CH)

 **NEUROTH**  
BESSER HÖREN • BESSER LEBEN

# Die Ausbildung im Fokus



Die Pflege wird immer komplexer und der Bedarf an Pflegefachpersonen steigt und steigt. Folglich werden viele gute Ausbildungsplätze in der Pflege wichtiger und wichtiger. Diese Ausgabe widmet sich entsprechend dem Thema Ausbildung, und dies umfassend: Beispielsweise werden die aktuellen und künftigen Herausforderungen des Bildungssystems der Pflegeberufe

beleuchtet, der Spitex-Nachwuchs stellt sich vor und es wird aufgezeigt, wie sich die Nonprofit-Spitex auf zwei Ebenen für die Ausbildung stark macht. Ausserdem porträtiert die Redaktion eine Wiedereinsteigerin sowie einen Quereinsteiger, und sie diskutiert die Ausbildungsverpflichtung für die Betriebe der Gesundheitsbranche.

Im Weiteren wird eine Kinderspitemitarbeiterin begleitet, die von den eindrücklichsten Erlebnissen während der vielen Jahre in ihrem Beruf erzählt. Und zu Wort kommt auch – passend zum aktuellen Start der Fussball-Weltmeisterschaft in Russland – der Schweizer Nationaltrainer Vladimir Petković, der den Spitem-Pflegefachpersonen ein grosses Kränzchen windet.

Für jede Leserin und jeden Leser ist also etwas dabei in dieser Ausgabe des Spitex Magazins, für das ich neu zuständig bin. Ich danke Ihnen für die bisherige Treue und freue mich darauf, Ihnen viele weitere spannende Artikel aus der Welt der Spitem präsentieren zu dürfen.

Kathrin Morf, Redaktionsleiterin

- 17 **FOKUS «Ausbildung»**
- 18 Herausforderungen für die Pflegeausbildung
- 24 Die Spitem und die Ausbildung auf zwei Ebenen
- 27 Der Spitem-Nachwuchs stellt sich vor
- 31 Zum Ausbilden verpflichtet
- 34 Eine Wiedereinsteigerin erzählt
- 37 Ein Quereinsteiger im Porträt

## 4 AUFTAKT

### DIENSTLEISTUNG

- 6 Wettbewerb der besten Start-ups

### GESELLSCHAFT

- 8 Personal für kleine Klienten gesucht
- 13 Ist Buurtzorg hierzulande machbar?

### NETZWERK

- 40 Querschnittgelähmte optimal betreuen
- 42 Eine neue Strategie in Genf

## 45 DIALOG

## 47 DIE LETZTE

Titelseite: Die Spitem-Auszubildenden (von links) Meira Lapierre, Thawzeef Sahib und Larah Palacio  
Bild: Leo Wyden



Smart, nützlich, gratis.

Die Spitem Magazin-App mit neuen Funktionen für Ihr Smartphone oder Tablet.



Informiert sein und mitreden:  
[facebook.com/SpitemMagazin](https://facebook.com/SpitemMagazin)

# 40 Jahre «zäme» für die Spitex im Aargau

red. Der Spitex Verband Aargau (SVAG) feiert dieses Jahr sein 40-jähriges Bestehen und zählt somit zu den ältesten Kantonalverbänden der Nonprofit-Spitex. Begonnen hat alles am 30. März 1978, als der «Aargauische Kantonalverband der Haus- und Krankenpflegeorganisationen» gegründet wurde. Die Versammlung wurde damals mit einem «kurzen Lichtbildervortrag zu den Aufgaben der Gesundheitschwester und der Hauspflegerin/Familienhelferin in der Gemeinde» eröffnet. Der erste Präsident, Pfarrer Martin Mezger aus Mandach, betonte in seiner Antrittsrede die Notwendigkeit, «gegen aussen deutlich zu machen, dass Hauspflege/Familienhilfe und häusliche Krankenpflege ein wichtiger, förderungswürdiger Teil des Gesundheitswesens darstellt».

Auch wenn sich vieles verändert hat in den vergangenen 40 Jahren, eines ist gleich geblieben: Die Spitex ist ein (zunehmend) wichtiger, förderungswürdiger Teil des Gesundheitswesens. Der Vorstand des SVAG um Präsidentin Rebekka Hansmann sowie die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle setzen sich daher aktiv und mit hohem Engagement für die Bedeutung und Weiterentwicklung der NPO Spitex als wichtiger Leistungserbringer und zuverlässiger Partner im Gesundheitswesen ein.



Seine vielfältigen Aufgaben kann der SVAG heute wie damals nur «zäme» mit seinen Mitgliedsorganisationen und Partnern erfüllen. «Zäme» ist darum auch das Motto des Jubiläumsjahres des Kantonalverbandes. Als Dank für die «Zäme»-Arbeit wurden Mitglieder und Gäste am 17. Mai zu einer spannenden, zum Nachdenken anregenden und humorvollen Jubiläumsfeier eingeladen. Beim reichhaltigen Apéro wurde der Austausch gepflegt – und natürlich wurde «zäme» musiziert.

**f** Auf der Facebook-Seite und der App des Spitex Magazins finden sich ein kleiner Bericht und vor allem viele Fotos von der Jubiläumsfeier zum Schmökern für alle Interessierten.

## Pflegepersonalbesetzung ist wichtig für die Sicherheit

red. Das Risiko, nach einem Eingriff in Spitalpflege zu sterben, steigt mit der Zahl der Patienten, die eine Pflegefachperson zu betreuen hat. Diesen Zusammenhang hat die US-Pflegewissenschaftlerin Linda Aiken nachgewiesen. Sie sprach Anfang Mai am Kongress des Schweizer Berufsverbandes der Pflegefachpersonen (SBK) über ihre Forschungen. Laut einer Medienmitteilung des SBK zeigte Aiken auf, dass die Mortalitäts- und die Komplikationsrate in direktem Zusammenhang mit der Pflegepersonalbesetzung stehen. Dies zeigten etwa die RN4Cast-Studien, die in mehreren Ländern

durchgeführt wurden – auch in der Schweiz. Mit jedem chirurgischen Patienten, den eine Pflegefachperson zusätzlich betreut, steigt das Risiko, innert 30 Tagen nach Spitaleintritt zu sterben, um 7 Prozent. Hingegen sinkt das Sterberisiko um 7 Prozent, wenn im Team der Anteil an diplomiertem Pflegefachpersonal um 10 Prozent steigt. Weitere Untersuchungen weltweit bekräftigten die Ergebnisse. SBK-Präsidentin Helena Zaugg warnt deshalb vor Versuchen, die Kostensteigerung mit Abstrichen bei der Qualifizierung des Pflegepersonals in den Griff zu bekommen. «Man erreicht das Gegenteil: Die Kosten werden weiter steigen. Und was uns vor allem zu denken geben muss: Die Sicherheit der Patienten leidet.»

## Preis für Verbesserung der Gesundheitskompetenz

red. Zum vierten Mal schreibt die Allianz ihren Gesundheitskompetenz-Preis aus. Dieser fördert innovative Projekte, die zur Verbesserung der Gesundheitskompetenz in der Schweiz beitragen, egal ob auf der individuellen Ebene oder der Systemebene. Der Förderpreis setzt sich aus einem Hauptpreis mit einer Preissumme von 13 000 Franken und zwei Anerkennungspreisen mit einer Preissumme von je 3000 Franken zusammen. Eingaben sind über die Website der Allianz noch bis zum 29. Juni möglich.

 [www.allianz-gesundheitskompetenz.ch](http://www.allianz-gesundheitskompetenz.ch)

## 20 FaGe kämpfen um den Schweizer-Meister-Titel

km. Anlässlich der SwissSkills 2018 in Bern organisiert OdASanté vom 12. bis zum 16. September die Berufs-Schweizer-Meisterschaften für Fachfrauen und Fachmänner Gesundheit (FaGe) – und nun stehen die Finalisten fest. Zur Kickoff-Veranstaltung in Zürich trafen sich Mitte April 18 Frauen und zwei Männer, darunter drei Vertreterinnen der Romandie. Ein FaGe der Nonprofit-Spitex ist dieses Mal nicht dabei.

An den SwissSkills werden die 20 Finalistinnen und Finalisten vor den Augen der Experten diverse Herausforderungen aus dem Pflegealltag meistern. «Ein Trainingsplan für alle getesteten Kompetenzen ist wichtig, wenn man an diesem anspruchsvollen Wettkampf erfolgreich sein will», sagte Urs Sieber, Geschäftsführer von OdASanté, in seiner Begrüssungsrede. Viel trainiert hat sicherlich Irina Tuor aus dem Kanton Graubünden, die an den Swiss Skills 2016 den FaGe-Schweizer-Meister-Titel errang und daraufhin auch die WorldSkills für sich entschied. «Die Kandidatinnen und Kandidaten sollten die Zeit auch geniessen können und



Spass an der Arbeit haben», wurde Tuor an der Kick-Off-Veranstaltung zitiert.

An den SwissSkills, der grössten Berufs-Show der Welt, sind 135 verschiedene Berufe beteiligt. 150 000 Besucherinnen und Besucher werden an fünf Wettkampftagen

insgesamt erwartet, darunter 45 000 Schülerinnen und Schüler. «Nirgends können sie schliesslich mehr Berufe erleben und ausprobieren», sagte Urs Sieber.

[www.swiss-skills.ch](http://www.swiss-skills.ch)

## Buchtipps



### Mehr Beachtung für die Betreuung

Red. Die Pflege im Alter steht des Öfteren im Fokus der gesundheits- und sozialpolitischen Diskussion in der Schweiz – stiefmütterlich behandelt wird dagegen oftmals die entsprechende Betreuung. Das Buch «Gute Betreuung im Alter in der Schweiz. Eine Bestandsaufnahme» geht auf die rechtliche Ebene der Betreuung und Pflege von älteren Menschen hierzulande ein und beschreibt die involvierten Akteurinnen und Akteure, darunter die Spitex. Auch wird im umfassenden Buch von Carlo Knöpfel, Riccardo Pardini und Claudia Heinzmann die Ausbildung, Rekrutierung

und Entlohnung des Betreuungspersonals ebenso thematisiert wie das selbstständige und die Gesundheit unterstützende Wohnen im Alter.

Die drei Autoren weisen in ihrem kürzlich erschienenen Werk schliesslich darauf hin, dass eine inhaltliche Definition und eine klare gesetzliche Regelung der Betreuung in der Schweiz fehlten. Sie plädieren darum dafür, dass das Thema in Zukunft verstärkt in den Mittelpunkt der alterspolitischen Debatten rückt.

Seismo Verlag 2018; Carlo Knöpfel, Riccardo Pardini und Claudia Heinzmann, Format 15,5cm x 22,5cm, Softcover-Umschlag, 244 Seiten, ISBN 978-3-03777-187-7

# Eine Challenge fördert Revolutionen im Gesundheitswesen

Im Oktober treffen sich in Zürich wieder unzählige Vertreter der Schweizer Gesundheitsbranche an der IFAS 2018, wobei die Fachmesse für den Gesundheitsmarkt dieses Jahr eine neue Attraktion zu bieten hat: Die IFASInnovation Challenge, ein Wettbewerb für Start-ups, deren Gründer die Leidenschaft und die Ideen mitbringen, um für frischen Wind im Gesundheitsmarkt zu sorgen.

Wenn sich von A wie Apotheker bis Z wie Zentralvenenkatheter alle möglichen Vertreter und Produkte der Schweizer Gesundheitsbranche in sieben Hallen finden lassen, dann ist IFAS-Zeit. Die Fachmesse für den Gesundheitsmarkt geht alle zwei Jahre über die Bühne, und dieses Jahr ist es vom 23. bis zum 26. Oktober wieder so weit in der Messe Zürich (siehe Infokasten). Neu am Programm des Stelldichens der Branchenvertreter ist dieses Jahr vor allem eines: die IFASInnovation Challenge.

Initiator dieses Wettbewerbs der aussichtsreichen Start-ups (Jungunternehmen) ist Cosanum, der führende Gesundheitslogistiker und Premiumpartner von Spitex Schweiz. «Wir wollen das Schweizer Gesundheitswesen in Partnerschaft mit jungen und innovativen Firmen zum Vorteil aller Beteiligten weiterentwickeln», erklärt Vincenzo Aricò, Supervisor IFASInnovation Challenge bei Cosanum. Das Unternehmen hat die Challenge zwar ins Leben gerufen, führt sie aber nicht alleine durch – seine Kooperationspartner sind die IFAS sowie die Non-Profit-Organisation Swiss Healthcare Startups.

## Drei Runden überstehen

Bis zum 20. Mai konnte man sich für die Challenge bewerben, wobei bis Redaktionsschluss am 15. Mai 45 Unternehmen diese Möglichkeit genutzt hatten. Dabei gab es drei Kriterien: Erstens musste ein Bewerber in der Start-up-Phase sein – also noch keine zehn Jahre alt. Zweitens muss das Unternehmen eine Zielgruppe aus dem Schweizer Gesundheitswesen im Fokus haben. Und drittens muss es eine visionäre Idee vorweisen können, wobei ein Prototyp oder ein ausgereiftes Konzept einzureichen war, damit die Jury sich eine fundierte Meinung bilden kann.

Diese Fachjury setzt sich aus zehn Persönlichkeiten aus unterschiedlichen Bereichen der Gesundheitsbranche zusammen, wobei Spitex Schweiz natürlich nicht fehlen darf: Geschäftsführerin Marianne Pfister wird die eingereichten Innovationen als Jurorin gewissermassen auf Herz und



Bild: IFASInnovation Challenge

Nieren prüfen, und dies in drei Evaluations-Schritten: Erst begutachten die Expertinnen und Experten sämtliche eingereichten Dossiers und lassen einige davon in die engere Wahl kommen. Die ausgewählten Bewerber wagen sich im zweiten Schritt in die «Höhle des Löwen»: Die Verantwortlichen dürfen ihre Innovation im Spätsommer vor der Fachjury während 10 Minuten live präsentieren und haben sich den kritischen Fragen der Experten zu stellen. Die zehn besten Start-ups werden daraufhin ins Finale geschickt.

## 10 000 Franken für den Sieger

Die als Top Ten Auserkorenen dürfen an der IFAS auf einer Gesamtfläche von 200 Quadratmetern kostenlos ausstellen. Ausserdem profitieren sie fortan von all den Vorteilen, welche Cosanum jungen Unternehmen zu bieten vermag: Der Gesundheitslogistiker stellt den Finalisten das nötige Netzwerk und eine Promotionsplattform zur Verfügung, steigert deren Bekanntheitsgrad und begleitet die erfolgreiche Realisierung der Projekte. Die Jury beurteilt den Auftritt der Start-ups, von denen schliesslich eines anlässlich der Fachmesse – genauer am Donnerstag, 25. Oktober – zum Gewinner der Challenge gekürt wird. Der Sieger in

Sachen Innovation erhält ein Preisgeld von 10 000 Franken und wird in einem Video präsentiert, das er zu Werbezwecken nutzen kann.

Man sei positiv überrascht von der Anzahl eingereicherter Bewerbungen, sagt Vincenzo Aricò. «Wir freuen uns sehr darüber, dass die erste Durchführung der Challenge auf sehr positive Resonanz stösst. Und die Vielfalt der eingereichten Themen zeigt einmal mehr, wie breit gefächert unsere Branche ist.» Angemeldet haben sich beispielsweise Start-ups in den Bereichen Schmerztherapie, Diabetes, Wundmanagement und technische Geräte zur Optimierung der Pflege. Bereits zu diesem Zeitpunkt steht für Cosanum fest: Die erste IFASinnovation Challenge soll nicht die letzte bleiben. «Die IFAS Fachmesse für den Gesundheitsmarkt ist aus unserer Sicht «the place to be» für die Start-up Challenge. Jungunternehmer können auf diesem Weg von einem breiten Netzwerk profitieren und entsprechende Kontakte knüpfen», sagt Aricò dazu. «In diesem Sinne rechnen wir damit, dass dies zu einer institutionellen Einrichtung wird.»

## IFAS Fachmesse für den Gesundheitsmarkt

Mehr Informationen sind erhältlich unter [www.ifasinnovation.ch](http://www.ifasinnovation.ch). Die Rahmenveranstaltung der Challenge, die IFAS 2018 mit ihren rund 400 Ausstellern, findet vom Dienstag, 23. Oktober, bis Freitag, 26. Oktober, in den Hallen 1 bis 7 der Messe Zürich statt. Die Fachmesse für den Gesundheitsmarkt zieht zahlreiche Interessierte an – die letzte Ausgabe im Jahr 2016 lockte über 16 000 Besucherinnen und Besucher an. In den Hallen 1 und 2 findet zudem die CareFair, die Jobmesse für Gesundheitsberufe, statt, an der Arbeitgeber sich selbst sowie konkrete Stellenangebote präsentieren. Im IFAS-FORUM werden derweil aktuelle Themen der Branche erläutert und diskutiert. Die Sonderschau zur Hotellerie im Gesundheitswesen wird ebenfalls nicht fehlen; sie widmet sich dieses Mal dem Thema «Lebensqualität im Alter». Geöffnet hat die Messe jeweils von 9 bis 17 Uhr. Mehr Informationen zur Messe finden sich im Internet unter [www.ifas-messe.ch](http://www.ifas-messe.ch). Das Spitex Magazin wird in einer späteren Ausgabe eine Vorschau auf die Fachmesse publizieren.

[www.ifasinnovation.ch](http://www.ifasinnovation.ch)  
[www.ifas-messe.ch](http://www.ifas-messe.ch)

Kathrin Morf

Anzeige

## Lobos 3.X Spitex-Lösung

Administration für Pflege und Betreuung zu Hause



### Leistungsumfang

- **Neu** mit **Dienst- und Einsatzplanung**
- umfassende Verwaltung der **Klienten-Daten**
- **Kostensplitt** für Krankenkasse und Restfinanzierer
- automatische Berechnung der **Pflegeminuten**
- Automatische **Tarif-Berechnung** für hauswirtschaftliche Leistungen
- kategorisierbare **Notizen**
- vordefinierte **Auswertungen**
- **RAI-HC-zertifiziert** (Spitex-Verband Schweiz)

### Reibungsloses Zusammenspiel mit anderen Bausteinen von Lobos 3.X.



Mit vielen praktischen Funktionalitäten erleichtert Ihnen das neue Tool von Lobos 3.X den Spitex-Betrieb im Alltag: Ideal für reine Spitex-Organisationen oder diversifizierende Heime. Gerne zeigen wir Ihnen unser neues Spitex-Modul persönlich. Vereinbaren Sie einen Präsentationstermin:

LOBOS Informatik AG · [www.lobos.ch](http://www.lobos.ch) · Tel. 044 825 77 77 · [info@lobos.ch](mailto:info@lobos.ch)



Bild: Leo Wyden

# Personal für kleine Klienten gesucht

Kinderspitex-Organisationen sehen sich mit der schwierigen Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden konfrontiert. Eine Pflegefachfrau der Kinderspitex Oberwallis erzählt, wieso ihr Beruf eigentlich mehr Interessentinnen und Interessenten anlocken sollte – wegen Klienten wie Matteo zum Beispiel, denen man immer ein Lächeln entlocken kann.



Sanft wiegt Pflegefachfrau Angela Gubler den zehnjährigen Matteo in ihren Armen, redet mit ruhiger Stimme auf ihn ein und strahlt dabei übers ganze Gesicht. Ihre Fröhlichkeit scheint ansteckend zu sein, denn der kleine Klient lächelt zufrieden. Matteo wohnt mit seiner Familie in der Gemeinde Naters im Oberwallis und ist seit Geburt cerebral gelähmt, leidet unter Epilepsie und einem Entwicklungsrückstand, kann weder reden noch gehen. Aber Gubler fokussiert nicht Matteos Defizite. «Jedes kranke Kind hat einen gesunden Anteil», sagt die 62-Jährige aus Glis. «Dass ich diesen Anteil finden und spielerisch fördern kann, hat mich stets motiviert.» Sie ist seit 20 Jahren mit grosser Freude für die Oberwalliser Kinderspitex tätig – und hofft, dass ihr Arbeitgeber in Zukunft ausreichend neue Mitarbeitende finden wird, obwohl er derzeit Mühe mit der Rekrutierung bekundet.

**«Es ist ein schönes Gefühl, wenn man mithelfen kann, dass kranke Kinder daheim sein dürfen»**

Regina Bregy

### Gründe für die Zurückhaltung

Ein Grossteil der Kinderspitex-Organisationen der Schweiz hat mit Schwierigkeiten bei der Suche nach geeignetem Pflegefachpersonal zu kämpfen (siehe Infokasten). Dass das Oberwallis diesbezüglich keine Ausnahme darstellt, bestätigt Regina Bregy. Sie ist Teamleiterin der Kinderspitex, welche dem Sozialmedizinischen Zentrum Oberwallis (SMZO) angehört. Für eine freie Stelle suche man beispielsweise seit Ende 2017 eine Pflegefachkraft. «Leider ist bisher bloss eine Bewerbung eingegangen, die wir nun prüfen», erklärt Bregy im Interview Mitte April.

Man habe auf mehr Interesse gehofft, ergänzt Willy Loretan, Geschäftsleiter des SMZO. «Schliesslich reden wir nicht nur von fortschrittlichen Arbeitsbedingungen, wir haben sie auch zu bieten.» In der Kinderspitex seien beispielsweise kleine Teilzeitpensen an der Tagesordnung, und Weiterbildungen würden gern finanziert. «Ausserdem ist es doch ein schönes Gefühl, wenn man mithelfen kann, dass kranke Kinder daheim sein dürfen», meint Bregy. «Wenn zur Krankheit auch noch die Angst vor dem Fremden und die Sehnsucht nach der Familie hinzukommen, dann kann dies zu grosser Traurigkeit oder gar zur Verweigerung der Therapie führen. Kinder brauchen ihr Zuhause.»

Dass die Oberwalliser Kinderspitex trotzdem mit Rekrutierungsorgen zu kämpfen hat, ist gemäss Loretan auch mit dem allgemeinen Fachkräftemangel in der Gesundheitsbranche erklärbar, der sich in Randregionen besonders stark bemerkbar macht. Erschwerend komme hinzu, dass die Kinderspitex wegen der Komplexität der Fälle nur Pflegefachpersonal mit einer Ausbildung auf Tertiärstufe suche und dass Nachtdienste geleistet werden müssten.

«Zudem fürchten viele Pflegefachpersonen, dass die Arbeit mit kranken oder gar sterbenden Kindern eine zu grosse Belastung für sie darstellt», ergänzt Bregy.

Manche Argumente, die gegen die Kinderspitex ins Feld geführt werden, lassen die Verantwortlichen indes nicht gelten. Loretan wehrt sich zum Beispiel gegen die verbreitete Meinung, dass Kinderspitex-Löhne vergleichsweise schlecht seien: «Die Lohntabelle der Walliser Vereinigung der SMZ gilt für jede Abteilung.» Weiter würden viele Aussenstehende denken, dass die Kinderspitex nur Fachpersonal mit einer Ausbildung in Pädiatrie suche, schliesst Bregy. «Uns reicht aber das Interesse dafür.»

### Die Sonnenseiten überwiegen

Angela Gubler kann verstehen, wenn jemand die Konfrontation mit schwerstkranken Kindern fürchtet. Zweimal hat sie ein sterbendes Kind gepflegt, und die Belastung sei jeweils gross gewesen. Nach dem Tod habe sie die Trauer aber verarbeiten können, indem sie Abschied nahm – mit den Eltern und im Team der Kinderspitex. «Eine Pflegefachfrau muss Nähe zulassen», sagt sie. «Es muss ihr aber auch gelingen, sich abzugrenzen.» Lieber als über solche Schattenseiten ihres Berufes spricht die 62-Jährige jedoch über dessen Sonnenseiten: Über die grosse Selbstständigkeit und den abwechslungsreichen Berufsalltag beispielsweise. Und über diejenigen Momente, die ihr besonders im Gedächtnis haften geblieben sind: Lachend erinnert sie sich zum Beispiel daran, wie eine gehbehinderte Klientin mit Papierknäueln um sich warf, immer und immer wieder. «Und ich habe mit ihr geschimpft, immer und immer wieder. Das Mädchen hat schallend gelacht. Natürlich war das Ganze nur ein Spiel zur Verbesserung der Motorik.»

Gerne erinnert sich Gubler auch an den Moment, als sie sich neben eine schwer beeinträchtigte Klientin auf eine Matte legte. «Ansonsten lebte das Mädchen in seiner eigenen Welt. Aber damals nahm sie plötzlich Kontakt zu mir auf, berührte mich sanft», erzählt sie. «Das war ein magischer Augenblick, auch wenn er sich nie wiederholt hat.» Und schliesslich vergesse sie niemals jenes besondere Lächeln eines Mädchens, das an einer schweren Stoffwechselkrankheit litt. «Ich habe die Klientin gebadet und dabei ihre bewegungslosen Hände in meine genommen, um im Wasser zu planschen.» Das sei ein sehr fröhlicher Moment für sie beide gewesen. «Ich wusste damals nicht, dass dies ihr letztes Bad war. Sie ist kurz darauf gestorben», sagt Gubler. «Geblieben ist mir am Ende aber nicht die Trauer, sondern die Erinnerung an dieses Lächeln.»

### Matteo mag Musik

Zur Kinderspitex gestossen ist die vierfache Mutter (und inzwischen vierfache Grossmutter) Angela Gubler, als sie vor 20 Jahren nach einer Teilzeitstelle suchte. Sie wurde bei der Kinderspitex fündig und betreute als erste Klientin ein Mädchen, das am Undine-Syndrom litt und das folglich rund um die Uhr beatmet werden musste. «Heute ist sie zwar kein Kind mehr, aber ich bin immer noch für sie zuständig», sagt Gubler. Derzeit betreut die Pflegefachfrau HF mit ihrem 50-Prozent-Pensum, da sie auch Büroarbeiten übernimmt, nur noch einen weiteren Klienten – und zwar Matteo, den Jungen aus Naters.

Seit über acht Jahren kontrolliert Gubler regelmässig Matteos Blutwerte, ernährt ihn über eine PEG-Sonde; und sie kocht für ihn, weil er dank einer speziellen Diät weniger epileptische Anfälle erleidet. «Seine Familie versucht stets, für Matteo das Optimum aus seinem Zuhause herauszuholen», lobt sie. So führt ein Treppenlift zur Wohnung im zweiten Stock und ein weiterer Lift hilft beim Baden. Zudem haben die Eltern überall Lautsprecher installiert – doch dazu später.

Dass ihr Sohn daheim wohnen kann, ist den Eltern ein zentrales Anliegen. «Matteo fühlt sich zu Hause am wohlsten.

«Seine Familie versucht stets, für Matteo das Optimum aus seinem Zuhause herauszuholen»

Angela Gubler

Und wir möchten ihn so viel wie möglich bei uns haben», sagt sein Vater Thomas Bittel. Die Kinderspitex sei eine grosse Entlastung für die Familie, zu der ein weiterer Sohn im Alter von zwölf Jahren gehört. «So können wir auch mal durchatmen oder beispielsweise gemeinsam einkaufen gehen.»

Über Fortschritte von Matteo freuen sich jeweils Familie und Pflegefachpersonen gemeinsam. «Zum Beispiel schaut er uns direkt an, greift nach uns. Und er lacht sehr viel, was er als kleines Kind alles kaum tat», sagt seine Mutter Fabienne Bittel. Im Moment hat sich das Lachen auf Matteos Gesicht aber verflüchtigt, Bauchschmerzen quälen ihn. Seine Pflegerin hat hierfür verschiedene Gegenmittel parat: Sanft reibt sie dem Jungen den Bauch – und dann wird klar, wofür all die Lautsprecher installiert worden sind: Matteo liebt beruhigende Musik; mit ihrer Hilfe vermag er einzuschlafen oder verliert die Angst vor Untersuchungen. Und so dringen alsbald sanfte Flötentöne an Matteos Ohr, woraufhin er sich unverzüglich entspannt – ja, er gluckst sogar vor Freude in den Armen von Angela Gubler. «Wenn mein Sohn glücklich ist, weil ihn jemand zum Lachen bringt», sagt Thomas Bittel, «dann sind das die schönsten Momente in unserem Alltag.»

Kathrin Morf

## Auch andere haben Rekrutierungssorgen

Die im Artikel fokussierte Kinderspitex des Sozialmedizinischen Zentrums Oberwallis (SMZO) kümmert sich um die jüngsten SpiteX-Klientinnen und -Klienten – von der Frühgeburt bis ins Alter von 20 Jahren. Das Team zählt rund 30 Angestellte mit insgesamt 650 Stellenprozenten und betreut derzeit 16 Kinder im deutschsprachigen Wallis, also vom Tourismus-Magnet Zermatt bis nach Oberwald im Obergoms.

Die Oberwalliser Kinderspitex ist eines von 14 Mitgliedern des Dachverbandes Kinder-Spitem Schweiz. Dessen Präsidentin Eva Gerber bestätigt, dass die Rekrutierung von Personal für die meisten Verbandsmitglieder eine grosse Herausforderung darstellt. Die Gründe hierfür seien vielfältig. «In Ballungszentren der Pädiatrie ist die Konkurrenz im Werben um geeignete Fachpersonen riesig, in Zürich zum Beispiel», sagt Gerber, die auch Geschäftsführerin der Kinderspitex Zürich ist. Zudem kämpften viele Mitglieder derzeit um ihre Finanzierung. Nicht alle böten darum branchenübliche Löhne oder könnten sich den Mehraufwand für die Koordination leisten, um Schichtarbeit anzubieten. Weiter seien vielerorts Nachtwachen zu übernehmen, und man müsse mit langen Arbeitswegen rechnen, da die Kinderspitex-Organisationen kantonal oder gar interkantonal sind. «Und schliesslich ist die

Komplexität unserer Arbeit riesig», fährt Gerber fort. Eine Kinderspitex-Mitarbeiterin müsse in diversen Fachgebieten sattelfest sein und selbstständig arbeiten, weswegen man fast ausschliesslich Personal mit Ausbildung auf Tertiärstufe einstelle, das oft besonders schwer zu finden sei. «Komplexität und Selbstständigkeit machen unsere Arbeit zwar sehr spannend, aber sie stellen auch hohe Anforderungen an die Pflegefachperson und können abschreckend wirken.» Für die Kinderspitex-Organisationen bedeute die Komplexität, dass sie ihr Personal laufend weiterbilden müssten. Diesbezüglich hofft Gerber auf mehr Unterstützung. «Spitäler haben ein grosses jährliches Budget für Weiterbildungen. Es wäre schön, wenn die Kinderspitex hierfür von der öffentlichen Hand mehr Geld erhalten würde.» Trotz alledem überwogen die Vorteile der Arbeit bei der Kinderspitex, betont Gerber. «Es ist eine extrem erfüllende, sinnvolle Aufgabe.» Zu den aktuellen Rekrutierungsschwierigkeiten kommt hinzu, dass der Personalbedarf in der Kinderspitex generell weiter anwachsen dürfte. Denn die Klientenzahlen steigen. Beispielsweise, weil die moderne Technik es mehr Kindern ermöglicht, zu Hause gepflegt zu werden, und weil das gesundheitspolitische Motto «ambulant vor stationär» zunehmend auch in Bezug auf Kinder umgesetzt wird.



Stadt Zürich  
Schulungszentrum Gesundheit

## Übernehmen Sie Führung!

Im Lehrgang «**Teamleiter/-in im Gesundheitswesen mit eidg. Fachausweis**» trainieren Sie die nötigen Kompetenzen für diese anspruchsvolle Leitungsaufgabe.

**Nächster Start am 23.8.2018**  
**Info-Anlässe am 19.6. und 14.8.2018**

[www.wissen-pflege-bildung.ch](http://www.wissen-pflege-bildung.ch)



Zürcher Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften

**zh  
aw** **Gesundheit**

## Master of Advanced Studies

Vertiefen Sie Ihr Fachwissen und erwerben Sie Fachführungs Kompetenzen, um Patientinnen, Patienten und ihre Angehörigen zielführend und umfassend zu pflegen.

### MAS

- in Gerontologischer Pflege
- in Onkologischer Pflege
- in Pädiatrischer Pflege
- in Patienten- und Familien-  
edukation

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

*Ihr Leben.  
Unser Arbeits-  
modell.*



#### Pflegefachfrau/-mann HF/FH

Temporär. Fest. Springer.  
Pool: Wir finden für Sie jenes Arbeitsmodell, das zu Ihrem Lebensplan passt. Neben beruflichen Herausforderungen bieten wir Ihnen attraktive Sozialleistungen, Vergünstigungen und gezielte Weiterbildungen.

Wann sind Sie zur Stelle?

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

**careanesth**   
gesundheitswesentlich



**heimelig  
betten**

PFLEGE • KOMFORT

8280 Kreuzlingen  
Tel. ★ 071 672 70 80



365 Tage erreichbar



[www.heimelig.ch](http://www.heimelig.ch) Vermietung und Verkauf von Pflegebetten

## Im Alter zu Hause leben

Heimelig Betten möchte, dass Sie sich zuhause fühlen. Wir beraten Sie gerne und umfassend und übernehmen die erforderlichen administrativen Aufgaben mit den Kostenträgern. Heimelig Betten liefert schnell und zuverlässig, damit Sie Ihren Alltag zuhause weiterhin genießen können.

# Datenschutzkonforme Kommunikation ist unerlässlich

Sie versenden Ihre geschäftlichen E-Mails noch nicht verschlüsselt? Mit dem HIN Spitex Abo erfüllen Sie ganz einfach die gesetzlichen Anforderungen des Datenschutzes. Jetzt anmelden!



Wer eine E-Mail mit sensiblen Patientendaten unverschlüsselt versendet, macht sich unter Umständen strafbar! Und das kann ziemlich schnell gehen: zu dem medizinischen Befinden eines Pflegenden treten Fragen auf. Sie setzen sich daher mit dem behandelnden Arzt in Verbindung. Sie beginnen eine E-Mail zu schreiben und referenzieren auf Ihren Patienten... – und schon ist es passiert. Die unverschlüsselte elektronische Post birgt erhebliche Gefahren, denn sie gewährleistet keine Vertraulichkeit. Bitte schützen Sie sich und die Personendaten Ihres Patienten!

Mit der Health Info Net AG (HIN) wurde von der Ärzteschaft 1996 ein heute weitverbreiteter Standard für die verschlüsselte E-Mail-Kommunikation geschaffen. Die HIN Plattform macht den Austausch von elektronischen Informationen im Rahmen der interdisziplinären Zusammenarbeit einfach und sicher. Denn die Pflicht zur Verschlüsselung von E-Mails leitet sich aus mehreren Gesetzen ab, unter anderem aus den Gesundheitsgesetzen oder dem Datenschutzgesetz. Deshalb hat die Spitex Schweiz mit HIN ein gemeinsames Angebot entwickelt. Das **HIN Spitex Abo**: die vergünstigte Verbandslösung – exklusiv für Sie als Mitglied.

## Ihre Vorteile:

- Sichere Kommunikation mit datenschutzkonformen E-Mails
- Sicheren Zugriff auf diverse HIN geschützte Anwendungen
- Sichere Zusammenarbeit im geschützten Mitgliederbereich auf HIN Home

Möchten auch Sie umsteigen und den Schritt – weg vom Fax und hin zum E-Mail sowie zu eHealth – gehen? Das **HIN Spitex Abo** macht den Austausch von elektronischen Daten einfach, sicher und datenschutzkonform.

## Erfahren Sie mehr:

Genauere Informationen und das Anmeldeformular finden Sie unter [www.hin.ch/produkte/hin-spitex](http://www.hin.ch/produkte/hin-spitex). Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie uns, wir helfen Ihnen gerne weiter.



**HEALTH INFO NET AG**

Seidenstrasse 4, CH-8304 Wallisellen  
[www.hin.ch](http://www.hin.ch)  
 HIN Call Desk 0848 830 740



«Ein sorgsamer Umgang mit den sensiblen Daten unserer KlientInnen ist für uns essentiell!»

## Interview mit P. Aregger, Spitex Kriens

### HIN: Herr Aregger, was bedeutet für Sie Sicherheit und Datenschutz?

Im Gesundheitswesen kommt man oft mit persönlichen, schützenswerten Daten in Kontakt. Solche datenschutzpflichtigen Informationen behandeln wir mit Vorsicht, denn der Schutz und die Sicherheit unserer Kundinnen und Kunden ist uns sehr wichtig.

### HIN: Weshalb haben Sie sich für das HIN Spitex Abo entschieden?

Als Spitexorganisation haben wir einerseits eine rechtliche, und auch eine moralische Verpflichtung zum sicheren Umgang mit sensiblen Daten. Die Wahl einer Datenschutzlösung setzt Vertrauen in die entsprechende Firma voraus. Entscheidend war für uns die Empfehlung von vielen verschiedenen Ärzten, Spitalern und anderen Spitexorganisationen.

### HIN: Was bedeutete für Sie die Umstellung?

Die Umstellung auf HIN war ganz einfach. Der Aufwand war klein, die Installation simpel. Unsere Erfahrungen mit HIN sind wirklich sehr gut – wir können jetzt E-Mails immer verschlüsselt versenden, weshalb wir uns viel weniger Gedanken über die Datensicherheit unserer Klientinnen machen müssen.

\* Patrik Aregger ist Mitglied der Geschäftsleitung und Leiter Finanzen & Services bei der Spitex Kriens



## Buurtzorg in der Schweiz: Kann das funktionieren?

**Buurtzorg setzt auf eine umfassende Betreuung der Klienten. Sie werden auch darin begleitet, selbst zum Erhalt ihrer Unabhängigkeit beizutragen.**

Bild: iStock / FredFroese

Im Auftrag der Spitex-Organisationen Bern, Region Olten und Zürich Limmat hat ein Forscherteam der Fachhochschule Nordwestschweiz untersucht, ob und wie das niederländische Versorgungsmodell Buurtzorg auch in der Schweiz Einzug halten könnte. Dabei wurde klar: Hierfür bräuchte es ein umfassendes Umdenken.

Zufriedene Pflegebedürftige, zufriedene Mitarbeitende in den Pflegeeinrichtungen, zufriedene Partnerschaften im Umfeld, ein vertrauensvolles Klima zwischen Angehörigen und Pflegekräften, ein sich sorgendes Umfeld. Vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Diskussionen in und um die Pflege klingt dies fast zu schön, um wahr zu sein. In den Niederlanden allerdings existiert diese schöne neue Welt bereits, nämlich unter dem Namen «Buurtzorg» – «Buurt» bedeutet im Niederländischen «Nachbarschaft»; «Zorg» steht für «Sorge». Hinter Buurtzorg verbirgt sich ein ambulanter Pflegedienst mit einer Organisationsform, die auf Vertrauen und Selbstorganisation beruht. Buurtzorg, 2006 gegründet, richtet seinen Fokus konsequent auf die Bedürfnisse der pflegebedürftigen Menschen. Die inzwischen rund 15 000 Mitarbeitenden in den Niederlanden arbeiten in selbstorganisierten Teams von höchstens 12 Personen, die von insgesamt lediglich 50 Mitarbeitenden im Bereich «zentrale Funktionen» unterstützt werden. Evaluationen

des Modells kommen zum Ergebnis, dass sich Buurtzorg positiv auf die Pflegequalität auswirkt und gleichzeitig die Motivation der Mitarbeitenden hebt. Zudem sei es kostengünstiger als bisherige Modelle in den Niederlanden (für eine genauere Beschreibung des Modells Buurtzorg siehe SpiteX Magazin 01/18).

Doch ist das, was in den Niederlanden anscheinend so wunderbar funktioniert, auch übertragbar auf schweizerische Verhältnisse? Was braucht es, damit ein Pflegebeziehungsweise ein Organisationsmodell nach Buurtzorg in der Schweiz gelingen kann? Ein Forscherteam der Fachhochschule Nordwestschweiz, bestehend aus Vertretern der Hochschule für Soziale Arbeit und der Hochschule für Wirtschaft, hat untersucht, ob sich Buurtzorg auch hier umsetzen lässt beziehungsweise welche Faktoren für eine gelingende Umsetzung wichtig sein könnten. Die Machbarkeitsanalyse wurde von der Spitex Bern, der Spitex Region Olten und der Spitex Zürich Limmat in Auftrag gegeben

(siehe Infokasten). Im Rahmen der Studie wurden zunächst die Pflegesysteme der Niederlande und der Schweiz miteinander verglichen. Anschliessend wurden Gespräche mit Expertinnen und Experten der Spitex und der Krankenkassen sowie mit anderen Forschenden geführt. Abgerundet wurde die Forschung durch einen Besuch von Buurtzorg vor Ort in Almelo in den Niederlanden.

### Eine Kultur des Vertrauens entwickeln

Vorab: Wahrscheinlich gibt es unzählige Gründe, Bedenken und Vorbehalte, die dazu führen könnten, den Weg der Buurtzorg-Umsetzung nicht zu gehen. Wie die Forschungsergebnisse auf der Basis vieler Gespräche, Beobachtungen und Studien zeigen, lohnt es sich aber, darüber nachzudenken, ob und wie dieses Modell auch in der Schweiz umgesetzt werden kann. Einfach wird dies allerdings nicht, denn dies ist kein Modell, das nur zum Ziel hat, die (mittlere) Führungsebene abzuschaffen oder die Kosten zu reduzieren. Das entscheidende Element ist die Entwicklung einer Kultur des Vertrauens. Und dies auf vielen Ebenen: Es

braucht das Vertrauen zwischen den Mitarbeitenden im Team und dem Management, zwischen Pflegebedürftigen und Pflegekräften, zwischen Pflegekräften und der Community (Nachbarschaft, Sozialraum), zwischen den Einrichtungen und dem organisationalen Umfeld (Ärzte usw.) – und nicht zuletzt auch Vertrauen zwischen den Kassen, den Kantonen und den Spitex-Organisationen.

Das Schwierige dabei ist: Diese Kultur des Vertrauens kann nicht verordnet werden. Man muss sie leben, entwickeln, pflegen und immer wieder erneuern. Für Buurtzorg bedeutet dies, dass sich die einzelnen Teams durch eine grösstmögliche Autonomie und durch das Fehlen einer festgeschriebenen Hierarchie auszeichnen. Davon ausgenommen sind unabhängige und temporär funktionale Hierarchien, die sich immer wieder aufs Neue ausbilden. Generell bedeutet dies ein anderes Verständnis von Führung und Management: Führungspersonen sind in erster Linie nicht mehr Entscheider, da Entscheidungen nach Buurtzorg fast ausschliesslich auf Teamebene getroffen werden – Führungspersonen sollen «Ermöglicher» sein.

## Auftraggeber glauben an Buurtzorg

KM. Initiatorin der Machbarkeitsstudie der Fachhochschule Nordwestschweiz zur Umsetzung von Buurtzorg in der Schweiz war die Spitex Bern, daraufhin stiessen die Spitex Region Olten und die Spitex Zürich Limmat dazu. «Die Studie war sehr aufschlussreich», sagt Markus Gutknecht, Geschäftsführer der Spitex Region Olten. «Das Wichtigste war der Besuch in Holland, der tiefe Einblicke in das System Buurtzorg gewährt hat.» Interessiert sind die Auftraggeber am niederländischen Versorgungsmodell aus mannigfaltigen Gründen: Das hierarchische Management weise Unzulänglichkeiten auf und sei wohl noch schwieriger umzusetzen angesichts der dezentralen Leistungserbringung bei der Spitex, sagt Gutknecht.

Die Auftraggeber wollen darum ihren Mitarbeitenden an der Basis mehr Autonomie verleihen. In den Niederlanden führte dies schliesslich zu einer höheren Zufriedenheit von Mitarbeitenden und Klienten und einer verbesserten Vernetzung. Ganz klar nur Nebenerscheinungen, wenn auch zu begrüssende, sind laut Gutknecht die hohe Wirtschaftlichkeit des Modells und dass es weniger Personal im Backoffice erfordert, was in Zeiten des Fachkräftemangels zu begrüssen sei. Die involvierten Spitex-Organisationen beginnen nun damit, sich mit der Einführung von Buurtzorg auseinanderzusetzen oder das Modell sogar Schritt für Schritt auszuprobieren. Dies, indem ihre Mitarbeitenden sukzessive mehr Aufgaben selbstständig ausführen, wodurch die Arbeit des Backoffices reduziert werden kann. «Wir stehen alle noch am Anfang», sagt Gutknecht. Über die Buurtzorg-Pilotprojekte wird darum in einer kommenden Ausgabe berichtet – wenn erste Erkenntnisse vorliegen.

Einfach dürfte die Umsetzung von Buurtzorg in der Schweiz laut der Machbarkeitsstudie nicht werden. Doch Gutknecht hegt keine

Zweifel daran, dass dies gelingen kann. «Schliesslich gibt es keine wesentlichen kulturellen Unterschiede zwischen der Schweiz und den Niederlanden.» Die Spitex-Organisationen müssten aber eine historisch gewachsene, hierarchische Organisation neu ausrichten. «Das braucht Zeit, Geduld und ganz viel Vertrauen in die Vorzüge der Selbstorganisation. Eine Kultur des Vertrauens kann man zum Beispiel nicht verordnen, diese muss wachsen.» Einiges werde man zudem anders umsetzen als in den Niederlanden, also an die Schweizer Verhältnisse anpassen – so wie es in den Studienergebnissen empfohlen wird. Beispielsweise setzt das ursprüngliche Buurtzorg-Modell ausschliesslich auf Pflegefachpersonal mit Ausbildung auf Tertiärstufe. «Wir arbeiten aber weiterhin mit gemischten Teams mit FaGe», sagt Gutknecht. «Dies hat sich so bewährt.»

Die grossen Unterschiede zwischen der Schweiz und den Niederlanden lägen nicht in der Kultur, sondern in den Rahmenbedingungen der Gesundheitsbranche, ergänzt Gutknecht. «Die Niederlande kennen zum Beispiel keine Versorgungspflicht. Organisationen handeln ihre Tarife direkt mit den Krankenkassen aus.» Die Kassen vertrauten den entsprechenden Organisationen wegen der hohen Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit des Buurtzorg-Modells und liessen ihnen viele Freiheiten. «Was in der Schweiz diesbezüglich möglich ist, wird die Zukunft zeigen.» Er gehe indes davon aus, dass die flächendeckende Einführung von Buurtzorg hierzulande nie ein Thema sein wird, da die Spitex-Landschaft äusserst heterogen und im Wandel sei. «Verschiedene Managementansätze werden künftig wohl nebeneinander existieren und sich konkurrieren», sagt er. «Wir sind jedenfalls überzeugt, dass wir mit der Selbstorganisation den richtigen Ansatz gewählt haben.»

Ein weiteres Wesensmerkmal des Ansatzes von Buurtzorg ist die konsequente Reduktion von Komplexität im Pflegealltag. Dies betrifft sowohl die internen Abläufe wie auch die Beziehungen zur Klientel, zu anderen Stakeholdern und zu organisationsinternen Stellen. Für die Bedarfsermittlung und damit die Pflegeplanung wird nicht mehr kleinteilig wie im RAI-HC gedacht, sondern es werden Budgets vereinbart (Omaha-System), auf welche die pflegebedürftigen Anspruch haben. Das jeweilige Budget wird gemeinsam von der Pflegekraft und der pflegebedürftigen Person verwaltet. Darüber hinaus werden in erster Linie die Wirkungen dokumentiert und weniger die Leistungen. Die Krankenkassen tragen dieses Verfahren mit.

### Ein langer Weg in Richtung Buurtzorg

Dies ist nur ein kleiner Ausschnitt von dem, was es tatsächlich braucht, um den Buurtzorg-Ansatz auch in der Schweiz umzusetzen. Zu potenziellen Erfolgsfaktoren gehören darüber hinaus ein gutes Coaching-System für die Teams, ein Controlling-Verständnis, das sich klar von Kontrolle abgrenzt und auf Unterstützung ausgerichtet ist, eine geeignete EDV-Infrastruktur, in der neben der Dokumentation auch der Austausch untereinander möglich ist, und nicht

zuletzt ein partizipatives Entscheidungsverfahren auf Teamebene und im kleinen Management-Backoffice.

Die Studie hat gezeigt, dass der Weg in Richtung Buurtzorg-Ansatz schwer und lang ist. Insbesondere der Praxisbesuch in Almelo in den Niederlanden machte aber klar, dass es sich für alle Beteiligten lohnt – sowohl bezüglich der Zufriedenheit aller Beteiligten als auch monetär, nicht zuletzt durch die radikale Verkleinerung des Management-Overheads.

Von dem Versuch einer «Eins zu eins»-Umsetzung von Buurtzorg, folglich einer Kopie des Ansatzes – dies haben die Verantwortlichen in den Niederlanden bestätigt – ist allerdings abzuraten. Buurtzorg kann in der Schweiz nur dann gelingen, wenn die lokalen Realitäten beachtet und vor diesem Hintergrund Veränderungsprozesse in Gang gebracht werden. Wie bei jeder Organisationsveränderung – und bei diesem grossen Änderungsprozess ganz besonders – erfordert dieser Weg Mut und Klarheit.

Enrico Cavedon/Christoph Minnig/Peter Zängl,  
Fachhochschule Nordwestschweiz

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

Anzeige



Bei uns finden Sie das passende Personal!

**spitexjobs.ch**

Der Stellenmarkt für Berufe im Spitexbereich

Überall für alle  
**SPITEX**  
Schweiz

Betreiber:  
**WEBWAYS**  
webways ag Basel

## Palliative Care – B1 Schwerpunkt ambulante Pflege

*\*finanziell  
unterstützt  
durch die  
GEF*

Weiterbildungsangebot für Pflegefachpersonen auf Stufe HF\* und freiberufliche Pflegefachpersonen\* sowie Personen mit eidg. FA, FAGE, FA SRK, DN1, welche im ambulanten Pflegebereich arbeiten und in der Grundversorgung regelmässig mit Palliativsituationen konfrontiert sind

### Kursdaten | Dauer | Ort

23.08.2018 bis 07.12.2018

16.10.2018 bis 23.03.2019

10 Tage

09.00–16.30 Uhr | Bern

### Anmeldung

bis spätestens

23.07.2018 | 17.09.2018



Details und Anmeldung:  
[www.vbb-abems.ch/weiterbildung](http://www.vbb-abems.ch/weiterbildung)



## Wir entlasten Sie in der Administration

Vertrauen Sie uns Ihre Lohnbuchhaltung, Buchhaltung und Administration an. Damit Sie sich als Spitex ganz auf Ihre Kernaufgaben konzentrieren können.

- > Wir übernehmen Teilaufgaben bis hin zur gesamten Administration
- > Wir garantieren transparente Kosten dank günstigen Fixpreisen (ab CHF 20.- pro Mitarbeiter / Monat)
- > Wir sind Fachspezialisten mit Branchenerfahrung

Kontaktieren Sie uns für Ihr individuelles Angebot.

+41 31 310 99 50

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

## Bleiben Sie mit uns mobil!

Die HERAG AG, ein Schweizer Familienunternehmen, verhilft ihren Kunden seit über 30 Jahren zu mehr Unabhängigkeit, Sicherheit und Komfort. Mit perfektem Service.



**HERAG AG**  
Treppenlifte  
Tramstrasse 46  
8707 Uetikon am See  
[www.herag.ch](http://www.herag.ch)

**8707 Uetikon am See**  
T 043 508 91 20

**1470 Estavayer-le-Lac**  
T 021 588 11 93

**6963 Pregassona**  
T 091 228 03 29

hier abtrennen >

Senden Sie mir Ihre  
Gratisinformationen

Name

Vorname

Strasse

PLZ/Ort

Telefon





Bild: Leo Wyden

# Dem Nachwuchs alles beibringen

Angesichts der zunehmenden Komplexität der Pflege wird die gute Aus- und Weiterbildung von Fachpersonen noch wichtiger, als sie es bis anhin schon war. In dieser Ausgabe werden die Gegenwart und die Zukunft der Pflegeausbildung sowie die Ausbildungsverpflichtung diskutiert. Wichtig ist in Bezug auf den Fachkräftemangel auch die Ausbildung von Wieder- und Quereinsteigern, was auch thematisiert wird. Schliesslich wird beleuchtet, wie sich die Nonprofit-Spitem für das Thema einsetzt – und natürlich darf der Spitem-Nachwuchs selbst nicht fehlen.



Bild: Stefan Marthaler

# Die Zukunft der Pflegeausbildung ist voller Herausforderungen

Auf das nationale Ausbildungssystem für Gesundheitsfachpersonal kommen viele knifflige Aufgaben zu: Die Pflege verlagert sich ins Zuhause der Klienten, es braucht immer mehr Pflegefachpersonal und die Technologisierung schreitet rasant voran. Die Experten Anne Jacquier-Delaloye, Direktorin der Fachhochschule Gesundheit der HES-SO Valais-Wallis, und Urs Sieber, Geschäftsführer von OdASanté, räumen ein, dass die Zukunft nicht einfach wird – ihre Zuversicht verlieren sie deswegen aber nicht.



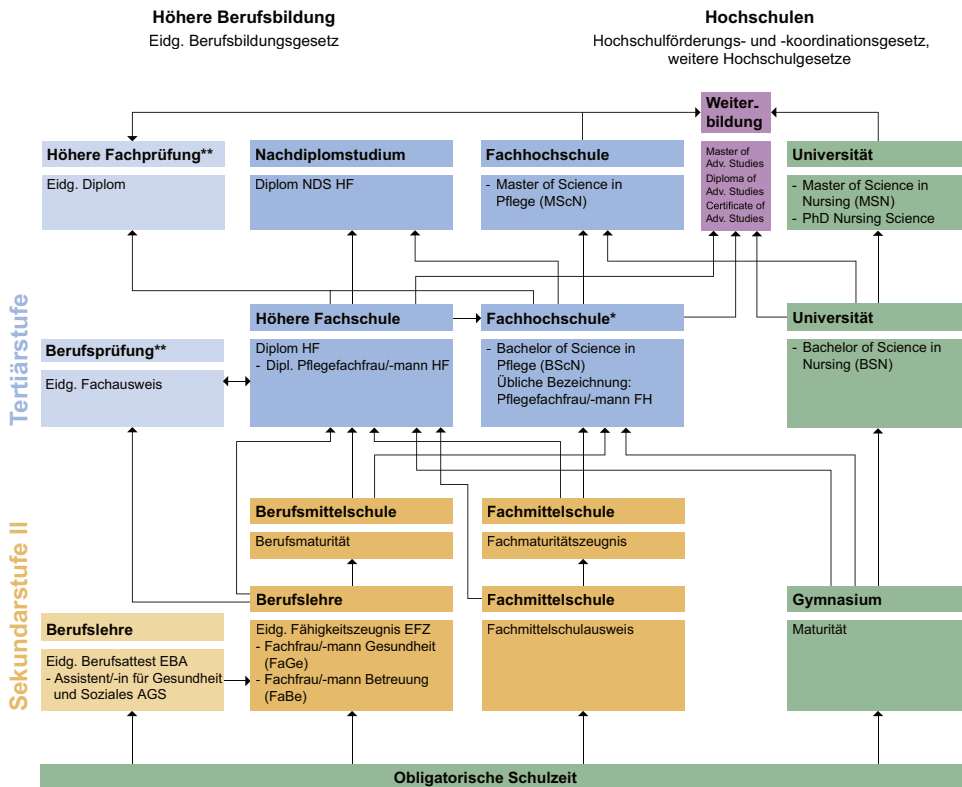
Bild: Didier Taccoz

**Seit 2004 übernimmt der Bund statt das Schweizerische Rote Kreuz die Reglementierung der Berufsabschlüsse in der Gesundheitsbranche und damit auch in der Pflege. Sind Sie ein Verfechter des heutigen Bildungssystems oder trauern Sie den alten Zeiten nach?**

**Urs Sieber (US):** Die Integration der Gesundheitsberufe ins Schweizer Bildungssystem hat uns fast nur Vorteile gebracht. Der grösste ist, dass heutzutage die Praxis bestimmt, wie die Ausbildung zu sein hat. Wenn zum Beispiel ein Berufsprofil überarbeitet wird, dann entscheiden Vertreter der Betriebe in enger Partnerschaft mit den Bil-

dungsanbietern, welche Kompetenzen im Arbeitsalltag gefragt sind. Sie können auf die inhaltliche Gestaltung der Ausbildung Einfluss nehmen. Ein weiterer Vorteil ist, dass die Gesundheitsbranche nun Teil der grossen Gemeinde der gesamtschweizerischen Berufsbildung ist. Wir profitieren folglich von starken Verbundpartnern wie dem Bund und den Kantonen. Früher haben wir alles selber organisieren müssen und waren damit gewissermassen Exoten im eigenen Land.

**Anne Jacquier-Delaloye (AJD):** Ich finde, wir durften auch beim Roten Kreuz mitbestimmen, und wir konnten



\* Ohne bereichsspezifische Vorbildung sind gemäss „Profil des Fachhochschulbereichs Gesundheit vom 13.5.04“ der GDK Zusatzmodule erforderlich.  
\*\* Die Zulassungsbedingungen sind in den Prüfungsordnungen formuliert.

vor allem mit Personen zusammenarbeiten, welche die Pflege sehr gut kannten. Wir haben jedoch auch gelernt, mit dem Bund gut zusammenzuarbeiten. Es brauchte einfach etwas Zeit. Gut an der neuen Regelung ist, dass wir nun im schweizerischen Bildungssystem auf Bundesebene integriert sind und ein klares, im ganzen Land gleich verstandenes System haben. Ich weiss allerdings nicht, ob wir die aktuelle Vielfalt an Berufstiteln brauchen. Meiner Meinung nach sind es zu viele. Ich dachte im Jahr 2002, dass wir zwei Niveaus mit zwei Berufstiteln einführen würden: das Fähigkeitszeugnis und den Bachelor. Die vielen Titel erschweren die Organisation der Ausbildung, und Aussenstehende verlieren doch die Übersicht. Ich äussere hier aber meine persönliche Meinung, ich bin nicht die Sprecherin aller Fachhochschulen.

**US:** Ich denke zwar, dass es alle Berufstitel braucht, aber auch ich sehe Nachteile im neuen System. Der Prozess von der Idee einer Revision bis zur Umsetzung dauert rund sieben Jahre – wenn es schnell geht. Das föderalistische System ist langsam. Wir müssten die Ausbildung aber schneller anpassen können, denn Megatrends wie die Digitalisierung und Ökonomisierung schreiten in der Pflege rasant voran.

«Das System ist zu langsam, wir müssten die Ausbildung schneller anpassen können»

Urs Sieber

müssen also Quereinsteiger fördern.

**AJD:** Wir sollten wirklich dringend an der Verweildauer in der Gesundheitsbranche arbeiten. Und wir müssen sicherstellen, dass Frauen nach einer Kinderpause problemlos den Wiedereinstieg in ihren Beruf schaffen. Zudem muss die Ausbildung selbst flexibler werden. Man sollte zum Beispiel die Möglichkeit fördern, das Pflegepersonal in Teilzeit, berufs begleitend oder auch mal im Fernstudium auszubilden.

**Sie sprechen von der Personalerhaltung: Diesbezüglich müsste man doch dringend an der Wertschätzung der Pflege und den Arbeitsbedingungen arbeiten? Pflegefachkräfte sind interdisziplinäre Alleskönner, aber ihr Lohn ist vergleichsweise tief, ihre Arbeitsbedingungen sind anspruchsvoll, ihre Akzeptanz ist im Vergleich zu anderen Berufen im Gesundheitswesen durchwachsen. Da wirkt eine andere Branche schnell attraktiv.**

**AJD:** Die Gesundheitsbranche ist attraktiv. Die grösste Herausforderung ist es, das qualifizierte Fachpersonal in der Branche zu behalten und Karriereprofile anzubieten. Wir müssen tatsächlich auch an der Wertschätzung der Pflegeberufe arbeiten, ebenso wie an den Arbeitsbedingungen.

Schnell anpassen müsste man vor allem die Anzahl an Fachkräften, die ausgebildet werden. Allein bis ins Jahr 2025 sind 40 000 zusätzliche Pflegefachpersonen nötig. Zwar sind Massnahmen gegen den Fachkräftemangel im Gang – Imagekampagnen beispielsweise, die Förderung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen oder sogar Ausbildungsverpflichtungen – aber reichen sie aus, um den Mangel tilgen?

**US:** Unsere Gegenmassnahmen sind gut, und die Betriebe haben in den vergangenen Jahren einen tollen Job gemacht im Schaffen von Ausbildungsplätzen, gerade die Spitex-Betriebe. Nun ist es aber wichtig, dass Einflussfaktoren wie der zunehmende wirtschaftliche Druck nicht zu einem Rückschritt in unseren Bemühungen führen. Wir brauchen sogar noch mehr Massnahmen. Es muss zum Beispiel an der Personalerhaltung gearbeitet werden. Pflegefachpersonen, die man bereits für sich gewonnen hat, sind sehr wertvoll. Man muss ihnen Sorge tragen. Auch werden andere Branchen künftig weniger Personal brauchen, wir

Zum Beispiel sollen Pflegefachpersonen selbstständig arbeiten dürfen und in jedem Team als gleichberechtigt angesehen werden. Ihre Autonomie muss gefördert werden.

**US:** Die Wertschätzung der Pflegefachpersonen muss auf zwei Ebenen verbessert werden: Einerseits in der Gesellschaft. Wir sollten in der Öffentlichkeit vermehrt von den positiven Aspekten unserer Branche sprechen, zum Beispiel von ihrer Bedeutung für die zukünftige Gesundheitsversorgung. Andererseits muss die Wertschätzung im Betrieb stimmen. Wichtig ist diesbezüglich die Rollenklarheit. Lädt ein Betrieb zum Beispiel einer FaGe zu viel Verantwortung auf, führt dies zu Überforderung und Unzufriedenheit. Jeder Betrieb muss genau überlegen, wie sein Skill-Mix ist. Wie er also ein Team aus unterschiedlichen Ausbildungsstufen zusammenstellt, um seinen Auftrag optimal zu erfüllen.

## «Die Ausbildung auf Tertiärstufe ist für die Qualität der Pflege unbedingt nötig»

Anne Jacquier-Delaloye

**In Bezug auf diese Ausbildungsstufen vertreten Sie, Frau Jacquier-Delaloye, die Tertiärstufe A mit den Fachhochschulen, und Sie, Herr Sieber, die Sekundarstufe II und die Tertiärstufe B mit den eidgenössischen Prüfungen und den Höheren Fachschulen. Sind Sie ein Verfechter all dieser Stufen – oder sehen Sie jeweils doch mehr Vorteile bei den Ausbildungsabschlüssen, für die Sie täglich arbeiten?**

**US:** OdASanté vertritt nicht nur die Berufsbildung auf Sekundarstufe II und Tertiärstufe B, wir pflegen auch einen intensiven Austausch mit den Fachhochschulen. Denn nur wenn wir das ganze System im Auge behalten, können wir eine gute Versorgung gewährleisten und Lösungen anbieten, die den unterschiedlichen Bedürfnissen der Betriebe Rechnung tragen – dabei spielt es keine Rolle, ob Spitex, Heim oder Spital, ob klein oder gross.

**AJD:** Das System der Ausbildung auf verschiedenen Stufen ist ausgezeichnet und hat der Schweiz Erfolg gebracht. Die Fachhochschulen und die Oda tauschen sich tatsächlich aus, und ich denke, dass diese Zusammenarbeit in Zukunft noch intensiviert werden kann, schliesslich haben wir das gleiche Ziel – eine gute Aus- und Weiterbildung. Wichtig ist mir jedoch in Bezug auf die unterschiedlichen Bildungsstufen, dass jedem klar ist, dass man nicht nur über eine Lehre in die Pflege einsteigen kann. Es existieren andere Wege, etwa der direkte Einstieg in die Tertiärstufe über eine Diplommittelschule. Die Ausbildung auf Tertiärstufe ist für die Qualität der Pflege unbedingt nötig, wie dies in zahlreichen Studien belegt wurde.

**Die 2004 eingeführte Berufslehre der FaGe rangiert auf Platz 3 der meistgewählten Lehren. Eine von OdASanté in Auftrag gegebene Studie zeigte kürz-**

**lich aber, dass 20 Prozent der befragten FaGe das Gesundheitswesen innert fünf Jahren nach Lehrabschluss verlassen hatten. Die Quote müsse deutlich gesenkt werden, sagten Sie, Herr Sieber, nach Veröffentlichung der Studie. Mangelt es der neuen Ausbildung an etwas?**

**US:** Zuerst einmal muss gesagt sein, dass der Wechsel zwischen den Branchen heutzutage üblich ist. Das müssen wir akzeptieren. Natürlich zeigt die Studie aber, dass Optimierungspotenzial besteht. Wir werden überprüfen, ob am Profil der FaGe etwas zu ändern ist. Wichtig scheint mir jedoch auch, dass jeder Betrieb seine FaGe begleitet. Haben sie zum Beispiel eine gute Work-Life-Balance? Haben sie genug Karrieremöglichkeiten? Sind sie unter- oder überfordert?

**AJD:** Das Profil der FaGe ist noch nicht überall so gut implementiert in der Branche, wie wir es uns wünschen würden. Aber es ist eine junge Ausbildung. Ich denke, sie braucht einfach noch etwas Zeit.

**Kommen wir zu den Pflegehelferinnen und Pflegehelfern. Diese fallen aus dem formalen Raster des Bildungssystems. Sie haben doch aber oft viel Erfahrung im Berufsalltag oder in der Pflege ihrer Angehörigen, viel Sozialkompetenz. Reichen die Anreize für diese Menschen, einen anerkannten Berufstitel zu erwerben, oder geht hier viel Potenzial für neue Pflegefachkräfte verloren?**

**US:** Ich stimme zu, dass dies eine sehr wichtige Gruppe darstellt. Man muss aber auch festhalten, dass der Pflegehelferkurs niederschwellig ist und im Vergleich zu einem eidgenössischen Abschluss wenige Lernstunden umfasst. Wenn eine Pflegehelferin aber mehrere Jahre in einem Betrieb arbeitet und Weiterbildungsangebote nutzt, erarbeitet sie sich die Voraussetzungen für die Anrechnung von Bildungsleistungen. Es gibt heute Möglichkeiten, Erfahrungen an die Ausbildung anzurechnen. Ich denke da an das Qualifikationsverfahren nach Art. 32 der Berufsbildungsverordnung, konkret: die Nachholbildung für Erwachsene. Es ist wichtig, dass wir anerkennen, wie wertvoll Pflegehelferinnen und Pflegehelfer sind. Und dass wir Mittel und Wege haben, sie ins formale Bildungssystem zu integrieren.

**AJD:** Im Wallis haben wir in einem Bericht zur Personalknappheit im Jahr 2015 auch alle Pflegenden ohne formale Ausbildung miteinbezogen. Daraufhin haben wir versucht, sie auf das Niveau eines Fähigkeitszeugnisses zu bringen, vor allem, indem wir ihre Erfahrung anrechneten. Diese Bemühungen waren erfolgreich, es läuft richtig gut. Ich finde es sehr wichtig, dass man diesen Menschen die Möglichkeit gibt, eine anerkannte Ausbildung zu machen.

**Manchmal ist der Anreiz, sich um eine Bildungsstufe zu steigern, aber gering: Eine FaGe erhält beispielsweise weniger Lohn im ersten Ausbildungsjahr zur Pflegefachfrau HF als im letzten Lehrjahr zur FaGe. Wenn wir auch höher ausgebildete Pflegefachpersonen wollen, dann müssen doch auch die finanziellen Anreize stimmen.**

**US:** Beim Übergang von der FaGe zur HF haben wir tatsächlich ein Problem. Für jemanden, der sich an einen gewissen Lebensstandard gewöhnt hat, ist es hart, eine weiterführende Ausbildung für rund 1000 Franken im Monat anzugehen. Ich könnte mir vorstellen, dass sich Arbeitgeber und öffentliche Hand die nötige Investition teilen, um schliesslich mehr diplomierte Pflegefachpersonen zu bekommen.

**AJD:** Generell denke ich, dass der Bund und die Kantone finanzielle Unterstützung in Betracht ziehen sollten, wenn sie mehr höher ausgebildete Pflegefachpersonen wollen. Denn

Interessierte für die Ausbildung auf Tertiärstufe zu gewinnen, ist schwierig, wenn sie während der Ausbildung fast nichts verdienen.

**Was die Ausbildungen auf Tertiärstufe betrifft, fragen sich allerdings viele Kritiker, ob die Akademisierung gut für die Pflege ist.**

**US:** Die Betriebe und Institutionen sind unterschiedlich gross, haben unterschiedliche Schwerpunkte und individuelle Bedürfnisse bezüglich des Mix an Fachkräften. Wir müssen dafür sorgen, dass sich alle Betriebe und Institutionen den optimalen, auf ihren Bedarf zugeschnittenen Skill-Mix zusammenstellen können. Es müssen also ausreichend Fachkräfte auf allen Stufen und in allen Funktionen verfügbar sein.

**AJD:** Was Kritiker mit der Akademisierung genau meinen, habe ich nie begriffen. Akademisierung bedeutet doch schlichtweg die Integration der Forschung in den Berufsalltag, was zu begrüssen ist. Wir brauchen nicht nur Hände in der Pflege, wir brauchen auch Köpfe. Kritiker, die denken, eine Pflegefachfrau FH sei eine reine Theoretikerin und wolle Chefin sein, liegen falsch. Auch eine Pflegefachfrau FH pflegt Patienten, sie hat einfach eine grössere Expertise, ist selbstständiger. Manche Institutionen mit vielen komplexen Fällen benötigen viele FH-Pflegefachpersonen. Und die Komplexität der Pflege wird weiter zunehmen. Ich plädiere dafür, dass man alle Institutionen in der ganzen Schweiz befragt, aus welchen Abschlüssen sie ihren Skill-Mix gerne zusammenstellen würden. Sonst können wir unsere Ausbildung nicht daran ausrichten – und werden dies vielleicht in zehn Jahren bereuen.

**«Meiner Meinung nach muss ein Kanton nicht alle Berufsabschlüsse anbieten»**

Anne Jacquier-Delaloye

**Frau Jacquier-Delaloye, Sie sind Direktorin der Fachhochschule Gesundheit der HES-SO Valais-Wallis. In Visp wurde 2017 der Studiengang Pflege HF eingeführt. Am zweiten Standort im französischen Sitten haben Sie es aber beim Studiengang FH belassen. Es gibt in der französischsprachigen Schweiz, ausser in St. Imier BE, keine höheren Fachschulen in Pflege.**

**Warum herrscht in der Romandie diese Skepsis?**

**AJD:** Meiner Meinung nach muss ein Kanton nicht alle Berufsabschlüsse anbieten. In den Jahren vor der Einführung des neuen Bildungssystems wurde klar, dass die Westschweiz den Bachelor und die FaGe für ein Dreamteam hielt, das alleine gut funktionieren würde. Die Deutschschweizer wollten dagegen mehr Berufstitel, auf Tertiär-

stufe zum Beispiel den HF-Lehrgang und den Bachelor. Dies ist auf die unterschiedliche Auffassung von der Rolle des Pflegepersonals und dessen Ausbildung in diesen beiden Sprachregionen zurückzuführen.

Das Wallis ist diesbezüglich ein geteilter Kanton: Nachdem Politiker und Institutionen im deutschsprachigen Wallis jahrelang für einen HF-Lehrgang plädierten, hat der Kanton diesen nun eingeführt. Und das entsprechende Mandat einer Fachhochschule erteilt, was viele erstaunte. Eine Fachhochschule kann aber eine höhere Fachschule führen, in anderen Branchen geht das doch auch.

**US:** Die nationale Ausrichtung des Bildungssystems bedeutet ja bloss, dass alle eine gemeinsame Klammer haben. Wie die nationalen Vorgaben umgesetzt werden, ist Sache der Kantone. Hier kann also Rücksicht auf unterschiedliche Bildungskulturen genommen werden.

**Frau Jacquier-Delaloye, es wird gemunkelt, dass man den HF-Lehrgang zwar nur in Visp anbietet, aber hofft, damit auch die Weichen zu stellen für Sitten. Also die Romandie doch noch zu überzeugen.**

**AJD:** Tatsächlich wurde diesen Frühling eine Arbeitsgruppe geschaffen, die diese Option in Erwägung ziehen wird. Alles ist offen, aber sagen wir es einmal so: Es ist nicht unmöglich, dass eines Tages auch in Sitten ein HF-Lehrgang angeboten wird. Die Entscheidung liegt bei den Politikern.

**Von wegen unterschiedliche Kulturen: Rund jede dritte Pflegefachkraft in der Schweiz kommt aus dem Ausland. Uns fehlt es an Pflegefachpersonen, der wirtschaftliche Druck nimmt zu, die Schweiz hat sich gegen Europa geöffnet. Werden in Zukunft günstige Angestellte aus dem Ausland die Pflege in der Schweiz übernehmen wie einst die Gastarbeiter aus dem Süden das Bauen auf den Baustellen?**

**US:** Das ist eine gute Frage. Ich will es den Betrieben überlassen, zu entscheiden, wen sie einstellen. Aber ich möchte auch darauf hinweisen, dass hier ethische Fragen mitspielen. Ziehen wir in einem Land Fachkräfte ab, hat es selbst ein Versorgungsproblem und greift vielleicht auf ein Land mit noch günstigeren Arbeitskräften zurück – und so weiter. Das ist eine bedenkliche Entwicklung.

**AJD:** Das sehe ich genauso. Pflegefachpersonen, die sowieso in die Schweiz ziehen, sind willkommene, gute Arbeitskräfte. Aber es ist unethisch, anderen Ländern diese Ressource bewusst wegzunehmen. Es liegt in unserer Verantwortung, für genügend Schweizer Pflegefachpersonal zu sorgen.

«Das Pflegepersonal darf  
niemals damit aufhören,  
dazuzulernen»

Urs Sieber

**Kommen wir zur Entwicklung der Pflege: Sie verlagert sich zunehmend ins Zuhause der Klienten. Laut der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK) ist der Schwerpunkt der Ausbildung künftig auf den Langzeitbereich und die Spitex zu legen. Was bedeutet das?**

**AJD:** Wir Ausbildungsverantwortlichen müssen die Pflegenden an diese Realität heranzuführen. Wir sind in der Ausbildung noch zu Spital-orientiert. Wir müssen Generalisten ausbilden, die alleine auch komplexe Herausforderungen im Spital sowie zu Hause bei den Patienten zu bewältigen vermögen. Das zeigt auch, dass die Ausbildung auf Tertiärstufe notwendig ist.

**US:** Es ist auch wichtig, dass sich die Spitex nach wie vor stark in den Entscheidungsprozess mit einbringt, wie genau die Ausbildung an diese Entwicklung angepasst wird. Wir würden es begrüßen, wenn sich die Spitex auch als Mitglied von OdASanté weiterhin auf nationaler Ebene bildungspolitisch engagiert, um Bildungsverordnungen und Rahmenlehrpläne aktiv mitzugestalten.

**Entwickelt hat sich die Pflege auch dahingehend, dass Pflegefachpersonen sich längst mit anspruchsvoller Technik wie HTHC sowie mit IT-Geräten, komplizierter Medikation und psychischen Krankheiten auskennen müssen. Und all dies entwickelt sich auch noch rasend schnell weiter. Welche Folgen hat dies für die Ausbildung?**

**US:** Wir müssen wegkommen von der Vorstellung, dass es mit der reinen Ausbildung getan ist. Sie vermag nur einen Teil zu leisten. Betriebe müssen ihre Angestellten darin unterstützen, sich fortlaufend weiterzubilden und diejenigen Fertigkeiten zu erlernen, die sie in ihrem spezifischen Arbeitsalltag benötigen. Und zwar in ihrem eigenen Tempo,

damit man sie nicht überfordert. Ja, diesen Aspekt kann ich nicht genug betonen: Das Pflegefachpersonal darf niemals damit aufhören, dazuzulernen.

**AJD:** Die Technologie ist eine Chance für die Pflege, weil sie grosse Fortschritte erlaubt in der Behandlung von Patienten. Sie ist aber auch eine Herausforderung, weil es dem Pflegepersonal oft am nötigen Wissen fehlt. Im Gegensatz dazu wissen die Technologen nicht, wie der Alltag in der Pflege aussieht. Bald wird die Technologie in manchen Pflegebereichen so komplex sein, dass wir dafür einen Spezialisten brauchen. Diesbezüglich müssen wir wohl ein neues Berufsprofil ins Auge fassen, das eine Mischung aus Pflege- und Technologiebranche darstellt.

**Wagen wir zum Schluss einen Blick in die fernere Zukunft. Braucht es vielleicht bald kaum mehr Pflegefachleute, wenn überall Pflegeroboter zum Einsatz kommen wie beispielsweise in Japan? Wird die Pflege durch einen Menschen zum Luxusgut?**

**US:** Nein. Ein Roboter kann vielleicht ein Auto bauen, aber pflegebedürftige Menschen und ihre Bedürfnisse sind doch etwas komplexer. Roboter können bloss eine Unterstützung für Pflegefachkräfte sein. Da gibt es zum Beispiel das intelligente Pflegebett, das meldet, wenn sich ein Patient nicht regelmässig dreht. Unsere Branche wird in Zukunft dank dem zunehmenden Einzug der Technik noch spannender. Wir werden den richtigen Mix zwischen der Pflege durch Menschen und dem Einsatz von Technik finden – im Alltag der Pflege genauso wie in der Ausbildung.

**AJD:** Sogar die Forscher räumen doch ein, dass Menschen neben den Pflegerobotern unbedingt nötig sind. Ein Roboter kann zwar vieles erledigen, sogar dazulernen. Aber ihm fehlen die Sensibilität, die Menschlichkeit, die eigene Meinung und die Emotionen, die es in der Pflege braucht. Roboter können uns Pflegenden helfen – sie werden uns aber niemals ersetzen.

Interview: Kathrin Morf

#### Zu den Interviewten

Anne Jacquier-Delaloye ist Direktorin der Fachhochschule Gesundheit der HES-SO Valais-Wallis mit Standorten in Visp und Sitten.

Urs Sieber ist Geschäftsführer von OdASanté und Vorstandsmitglied der Spitex Regio Liestal.

# Bildungshunger auf zwei Ebenen

Auf der Betriebsebene bilden die Spitex-Organisationen in der ganzen Schweiz Pflegefachpersonal aus, doch damit nicht genug: Auf der Verbandsebene sorgt Spitex Schweiz dafür, dass die Spitex ein gewichtiges Wort mitzureden hat, was nationale Entscheide in Sachen Bildung betrifft.



**Ursula Ledermann Bulti,**  
Leiterin Bildung bei Spitex  
Schweiz.

«Bildungshunger und Wissensdurst sind keine Dickmacher», wird Politikwissenschaftler und Schriftsteller Lothar Schmidt (1922–2015) des Öfteren zitiert. Die Non-profit-Spitex hat dieses Prinzip längst begriffen, ist ihr die Ausbildung von Wissensdurstigen doch ein zentrales Anliegen – und zwar auf der Betriebsebene genauso wie auf der Verbandsebene. Auf der Betriebsebene finden sich die Spitex-Basisorganisationen, welche dem herrschenden Fachkräftemangel mit der Ausbildung von Pflegefachpersonal entgegenwirken. «Zahlreiche Spitex-Betriebe haben in den vergangenen Jahren grosse Anstrengungen unternommen, um gute Ausbildungsplätze anbieten zu können», sagt Ursula

Ledermann Bulti, Leiterin Bildung bei Spitex Schweiz. «Egal, ob sie in Kantonen mit Ausbildungsverpflichtung tätig sind oder nicht.» Die Betriebe bilden Fachpersonal sowohl auf Sekundarstufe II als auch auf Tertiärstufe aus, nur in Bezug auf Assistentinnen/Assistenten Gesundheit und Soziales (AGS) ist der Grossteil zurückhaltend. «Diese Lernenden brauchen eine intensive, nahe Begleitung, was aufwendig und teuer ist», erklärt Ledermann Bulti. Zudem könne man den AGS nach der Ausbildung nur relativ wenige Einsatzmöglichkeiten bieten, da die Selbstständigkeit und die zunehmende Komplexität der spitalexternen Pflege höher ausgebildetes Pflegefachpersonal erforderten.

**«Die Spitex-Betriebe haben den Sinn und Zweck der Weiterbildung erkannt und fördern sie»**

Ursula Ledermann Bulti

Die Spitex-Betriebe würden sicherlich auch in Zukunft neue Ausbildungsplätze zu schaffen versuchen, um dem steigenden Bedarf an Fachpersonal gerecht zu werden. «Wichtig ist dabei aber, dass die Finanzierung dieser Leistungen gewährleistet ist», betont Ledermann Bulti. «Unsere Mitarbeitenden verbringen heute schon viel Zeit mit der Rechtfertigung von Ausgaben und mit dem Kampf um finanzielle Mittel. Diese Zeit wäre besser investiert in die Pflege und Rundumbetreuung unserer Klientinnen und Klienten oder eben in die Ausbildung von Fachpersonal.»

## Auch kaufmännischer Nachwuchs

Bei der Rekrutierung von Auszubildenden haben die Spitex-Betriebe teilweise noch mit Vorurteilen zu kämpfen. «Früher sagte man, nur im Spital lerne man alle Techniken der Pflege, darum sei nur die Ausbildung dort eine richtige», erinnert sich Ledermann Bulti. «Das stimmt aber

längst nicht mehr. Die Arbeit bei der Spitex umfasst heute ein sehr breites professionelles Feld, weil die heutige Medizintechnik es uns zum Beispiel auch in sehr komplexen Fällen ermöglicht, einen Klienten zu Hause zu pflegen.» Zudem seien im Pflegeberuf neben

dem Handwerk auch die richtige Kommunikation mit dem Klienten sowie das ganzheitliche Erfassen seiner Bedürfnisse von zentraler Bedeutung. «Dies kann man bei der Spitex ideal lernen, denn wir betreuen die Klienten in ihrem privaten Umfeld und begleiten sie oft über Jahre hinweg.»

Wer nun denkt, die Spitex beschränke ihre Ausbildungstätigkeit auf die Pflege, der liegt falsch: Verschiedene Basisorganisationen bilden auch Fachpersonen im kaufmännischen Bereich.



nischen Bereich aus, wobei sie auf die brancheninterne Zusammenarbeit setzen: So bietet H+ Bildung – die Höhere Fach- und Führungsschule des Dachverbandes H+ Die Spitäler der Schweiz – in der ganzen Schweiz überbetriebliche Kurse für die Lernenden der Branche an.

Bilden darf sich im Weiteren nicht nur der Nachwuchs: Das Prinzip des lebenslangen Lernens wird in der Spitex grossgeschrieben. Entsprechend gibt Ledermann Bulti der Spitex-Auszubildenden Meira Lapierre recht, die sagt, das Weiterbildungsangebot der Spitex sei «enorm gross» (siehe Seite 28): «Das Angebot ist riesig und breit. Und die Betriebe haben den Sinn und Zweck der Weiterbildung erkannt und fördern sie», bestätigt die Leiterin Bildung. «Denn erstens entwickelt sich die Pflege im Eiltempo weiter und eine Pflegefachperson hat niemals ausgelernt. Die Weiterbildung garantiert, dass die Mitarbeitenden stets qualitativ hochstehende Leistungen erbringen. Zweitens beweist ein Arbeitgeber seine Wertschätzung, wenn er seine Mitarbeitenden bei Weiterbildungen grosszügig unterstützt. So fühlen sie sich dem Betrieb stärker verbunden, was auch ihre Verweildauer an der Stelle erhöht.»

### Sich auf nationaler Ebene Gehör verschaffen

Wichtig ist das Bekenntnis zur Ausbildung aber nicht nur auf Betriebsebene, sondern auch auf nationaler Ebene, schliesslich entstehen dort diejenigen Rahmenlehrpläne und Bildungsverordnungen, welche grossen Einfluss auf den Arbeitsalltag und die Ausbildungstätigkeiten in den Betrieben der Gesundheitsbranche haben. Entsprechend will Spitex Schweiz diesbezüglich ein gewichtiges Wort mitreden. Zuständig ist hierfür in erster Linie das Ressort Bildung, welches Ledermann Bulti seit fünf Jahren leitet. Sie ist selber der Praxis «entsprungen», ist Psychiatriepflegefachfrau und kann unter anderem einen universitären Bachelor in Erziehungswissenschaften vorweisen.

Die Einflussnahme auf nationaler Ebene geschieht einerseits, indem Spitex Schweiz im Vorstand und in verschiedenen Kommissionen von OdASanté vertreten ist. Der Dachverband nimmt aber auch in anderen Gremien Einsitz, um Einfluss auf nationale Gesundheitsstrategien zu nehmen, etwa auf die nationale Strategie Palliative Care. Für die Umsetzung dieser Strategien braucht es Personal, das entsprechend ausgebildet werden muss. Deshalb sei es wichtig, betont Ledermann Bulti, dass alle anfallenden Leistungen, welche die Spitex für die öffentliche Hand übernimmt, auch abgegolten werden. «Sonst heisst es schnell einmal: «Das kann doch auch noch die Spitex machen. Die sind doch sowieso schon unterwegs.»

### Mitstreitende gesucht

Auf nationaler Ebene würden die Anliegen der Spitex immer besser gehört, freut sich Ledermann Bulti. «Bei der letzten Überarbeitung des Rahmenlehrplans Pflege HF



**Eine typische Ausbildungssituation: Viele Spitex-Betriebe legen grossen Wert auf eigenen Nachwuchs.**

Bilder: Spitex Schweiz / Pia Neuenschwander

haben wir 2015 zum Beispiel konkret erreicht, dass es weiterhin ein allgemeines Profil gibt mit Praktiken in verschiedenen Bereichen.» Spitex Schweiz sei es wichtig, dass auf Stufe Grundausbildung keine Spezialisierung vorgenommen werde, seien doch viele Betriebe auf Generalisten angewiesen.

Auch in Zukunft werde sich der Dachverband auf nationaler Ebene Gehör verschaffen, versichert Ledermann Bulti. «Dazu brauchen wir allerdings Vertreterinnen und Vertreter der Praxis, die Lust haben, auch auf nationaler Ebene mitzudenken und mitzureden.» Solche Mitstreitende aus den Basisorganisationen seien immer wieder gesucht, damit sie die Nonprofit-Spitex mit ihrem Expertenwissen in Kommissionen und Arbeitsgruppen vertreten können. Spitex-Mitarbeitende, die den von Lothar Schmidt zitierten «Hunger» in Bezug auf das Thema Bildung auch auf nationaler Ebene verspüren, dürfen sich jederzeit beim Dachverband melden.



**HÖGG**  
**LIFTSYSTEME**

CH-9620 LICHTENSTEIG  
TELEFON 071 987 66 80

## TREPPENLIFTE

ROLLSTUHLLIFTE  
SITZLIFTE  
AUFZÜGE



Montiert in  
2 Wochen

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

SWISS ENGINEERING +

## CURAVIVA **weiterbildung**

Praxisnah und persönlich.

### Weiterbildung für Mitarbeitende in der Spitex

- **Lehrgang Langzeitpflege und -betreuung**  
40 Tage, Luzern
- **Lehrgang PraxisausbilderIn Langzeitpflege  
und -betreuung**  
Lernbegleitungen mit Einzelpersonen durchführen  
14 Tage, Luzern
- **Führungslehrgänge im Gesundheits-  
und Sozialbereich**
  - Lehrgang Teamleitung: 27 Tage, Luzern, Bern, Zürich
  - Lehrgang Bereichsleitung: 27 Tage, Luzern
  - Lehrgang Institutionsleitung: 24 Tage, Luzern
- **Laufbahnberatungen**  
für Mitarbeitende in Heimen und sozialen Institutionen

Weitere Informationen unter

[www.weiterbildung.curaviva.ch](http://www.weiterbildung.curaviva.ch)

CURAVIVA Weiterbildung Abendweg 1 6006 Luzern  
Telefon 041 419 01 72 [weiterbildung@curaviva.ch](mailto:weiterbildung@curaviva.ch)

Publicare – der einfache  
Zugang zu medizinischen  
Produkten.



*Rufen Sie an,  
wir unterstützen  
Sie gerne –  
056 484 15 00.*

Wir liefern medizinische Hilfsmittel, etwa bei Inkontinenz, zur Stoma-, und Tracheostomaversorgung sowie zur Wundbehandlung.

Unser beispielloses Dienstleistungsangebot – Ihre umfangreichen Vorteile.

- Top Auswahl für die individuelle Lösung: Ihr bewährtes Produkt, unser beispielhafter Zugang.
- Wir liefern Ihnen Ihr Verbrauchsmaterial sowie sämtliche medizinischen Hilfsmittel – auch zu Ihren Klienten nach Hause.
- Wir reduzieren Ihren administrativen Aufwand. Denn in uns finden Sie einen Partner, nicht nur eine Bezugsquelle.

**Einfach. Diskret. Bewährt.**

●● publicare

Publicare AG | Vorderi Böde 9 | 5452 Oberrohrdorf  
Telefon 056 484 15 00 | [www.publicare.ch](http://www.publicare.ch)

# Der Spitex-Nachwuchs stellt sich vor

In einer Ausgabe des Spitex Magazins zum Thema Ausbildung darf natürlich der Spitex-Nachwuchs nicht fehlen. Zwei Frauen und zwei Männer aus vier Kantonen erzählen von den Sonnen- und Schattenseiten ihrer Ausbildung, von eindrücklichen Erlebnissen und von Zukunftsplänen. Texte: Kathrin Morf / Pierre Gumy; Bilder: Leo Wyden / Pierre Gumy

## «Jeder Tag ist eine neue Herausforderung»

**Wer ich bin** Mein Name ist Thawzeef Sahib, ich bin 23 Jahre alt und ich wohne in Bätterkinden BE. In meiner Freizeit bin ich Musikproduzent: Ich betreibe ein Tonstudio für Hip-Hop. Meine Eltern stammen aus Sri Lanka, aber ich bin in der Schweiz geboren und aufgewachsen.

**Meine Ausbildung bei der SpiteX** Ich habe zuerst eine Verkaufslehre gemacht, war jedoch in diesem Beruf nicht glücklich. Zwei Jahre nach meinem Lehrabschluss habe ich darum an verschiedenen Orten geschnuppert, und bei der SpiteX Bern hat es mir am besten gefallen. Ich bekam daraufhin die Lehrstelle bei der SpiteX mit ihren rund 450 Mitarbeitenden und bin nun im dritten Lehrjahr

zum FaGe. Einen Tag pro Woche gehe

ich während meiner Ausbildung zur Schule, an den anderen besuche ich meine Klientinnen und Klienten in der Stadt Bern mit dem Elektrovelo.

**Was ich an der Ausbildung mag** Ich mag den engen Bezug zu den Menschen. Man kann zu seinen Klienten eine richtige Bindung entwickeln und auch ihr ganzes Umfeld

einbeziehen. Ich betreue Klienten von jung bis alt und mit den unterschiedlichsten Diagnosen. Darum ist jeder Tag eine neue Herausforderung, und das finde ich sehr spannend. Auch dass ich immer wieder Velo fahren und an der frischen Luft sein kann, gefällt mir.

**Was ich weniger mag** Das Rapportieren und Archivieren finde ich nicht so spannend. Aber solchen Papierkram hat man in fast jedem Beruf zu erledigen. Eigentlich kann ich mich über nichts beschweren, ich bin wirklich sehr zufrieden bei der SpiteX.

**Mein eindrücklichstes Erlebnis** Ich habe viel Schönes erlebt. Dabei können nicht nur die glücklichen Momente prägend sein, sondern auch ein Tod. Wenn man sieht, wie nah die Angehörigen dem Sterbenden stehen, wie sie an seiner Seite zusammenkommen und ihm sagen, er dürfe loslassen. Und wenn sie mich an diesem intimen Moment teilhaben lassen, mir vertrauen – dann ist das sehr eindrücklich.

**Was ich nach der Ausbildung vorhabe** Ab September werde ich die Ausbildung zum Pflegefachmann HF beginnen, aber die SpiteX werde ich deswegen nicht verlassen: Neben meinem Studium werde ich zu 20 Prozent bei der SpiteX Stadt Bern arbeiten.





Meira Lapierre

### «Das Weiterbildungsangebot ist enorm gross»

**Wer ich bin** Mein Name ist Meira Lapierre, ich bin 18 Jahre alt und wohne in Wilen OW. In meiner Freizeit spiele ich Gitarre, singe und engagiere mich im Samariterverein.

**Meine Ausbildung bei der SpiteX** Ich wollte eine Pflegeausbildung machen und habe mich für die SpiteX Stadt Luzern mit ihren rund 300 Mitarbeitenden entschieden, weil ich dort

während des Schnupperns sehr gut aufgenommen worden war und die Arbeitswege mit dem Elektrovelo bewältigen kann. Nun bin ich im dritten Lehrjahr zur FaGe mit zwei Schultagen pro Woche, da ich die Berufsmatura anstrebe. Vergangenes Jahr war ich eine von 15 Teilnehmenden an der Zentralschweizer Berufsmeisterschaft. Während meiner Ausbildung habe ich zudem ein Praktikum im Spital absolviert und die SpiteX dabei vermisst. Als ich zurückkehren durfte, war das wie ein Nachhausekommen.

**Was ich an der Ausbildung mag** Es ist sehr schön, dass ich Menschen helfen und früh grosse Verantwortung tra-

gen kann. Und die Pflege zu Hause ist persönlicher als zum Beispiel diejenige auf einer Akutstation. Auch ist das Weiterbildungsangebot der SpiteX enorm gross. Und dass ich immer von 7 bis 16.15 Uhr arbeite, gefällt mir sehr gut. Schliesslich finde ich es wunderbar, mit dem Elektrovelo unterwegs zu sein, zumindest in der warmen Jahreszeit.

**Was ich weniger mag** Ich habe den Winter unterschätzt. Auf dem Velo kann es wirklich sehr kalt werden, die Strassen sind eisig und ich muss sehr viele Kleider anziehen – und bei jedem Klienten wieder ein paar Schichten ausziehen.

**Mein eindrücklichstes Erlebnis** Ich habe viel Schönes erlebt und gelernt, dass ich mir viel zutrauen kann. So habe ich einmal Wäsche aufgehängt und dachte, dass ich das gar nicht gut machte, auch weil ich nur 1,56 Meter gross bin. Der Klient sagte aber, meine Arbeit sei perfekt. Die Dankbarkeit, selbst für so kleine Dinge, und dass sich die Klienten stets über meinen Besuch freuen: Das ist das Eindrücklichste an meiner Arbeit.

**Was ich nach der Ausbildung vorhabe** Ich würde gerne ein Jahr für die SpiteX Stadt Luzern weiterarbeiten und dann den Bachelor in Pflege an der Fachhochschule Bern angehen.

### «Auf dem Rückweg habe ich getanzt vor Freude»

**Wer ich bin** Mein Name ist Larah Palacio, ich bin 25 Jahre alt und in Brasilien aufgewachsen. Seit zwei Jahren lebe ich in Bülach ZH, weil ich mich in einen Schweiz-Brasilianer verliebt und ihn geheiratet habe. In meiner Freizeit gehe ich in die Kirche oder mit meinem Hund Lola spazieren.

**Meine Ausbildung bei der SpiteX** In Brasilien habe ich Theater, Fashion Design und Marketing studiert. In der Schweiz wollte ich aber etwas lernen, bei dem ich mit vollem Herzen dabei sein und Menschen helfen kann. In Brasilien kümmert sich die Familie um betagte Angehörige, darum habe ich die SpiteX erst in der Schweiz kennengelernt. Ich habe eine Zeitlang meine Urgrossmutter gepflegt und mochte diese Arbeit sehr. Nun bin ich im ersten Lehrjahr zur FaGe beim Lehrbetriebsverbund SPICURA. Zwei Tage pro Woche gehe ich zur Schule, drei arbeite ich für die SpiteX am Rhein in Eglisau ZH. Sie hat 27 Mitarbeitende, und ich bin die erste Auszubildende dort.

**Was ich an der Ausbildung mag** Ich liebe es, dass ich meinen Klienten beistehen und eine schöne Verbindung zu ihnen aufbauen kann. Und dass sie sich freuen, wenn sie mich sehen – vor allem, wenn ich an einem Tag ihr einziger Besuch bin.

**Was ich weniger mag** Ich hätte manchmal gerne mehr Zeit für die Klienten. Einige Einsätze sind sehr kurz, und ich merke, dass der Klient noch etwas erzählen möchte oder dass ihm Aktivierung guttäte. Es wäre schön, wenn solche Betreuungsleistungen häufiger finanziert würden.

**Mein eindrücklichstes Erlebnis** Schön war zum Beispiel, als ich zum ersten Mal alleine zu einem Einsatz gehen konnte, zwei Minuten von unserer Zentrale entfernt. Ich fühlte mich so befreit und habe gemerkt, dass ich das alleine schaffe. Das war so schön, dass ich auf dem Rückweg vor Freude getanzt habe.

**Was ich nach der Ausbildung vorhabe** Das weiss ich noch nicht. Ich geniesse erst einmal meine Ausbildung. Mein zweites Lehrjahr werde ich in der UroViva-Klinik in Bülach absolvieren, und im dritten kehre ich zur SpiteX am Rhein zurück.



Larah Palacio



David Chopard

## «Der ideale Ort für selbstständiges Arbeiten»

**Wer ich bin** Ich heiße David Chopard, bin 23 Jahre alt und ich lebe in Matran FR. In meiner Freizeit treibe ich viel Sport, genauso gerne lese und koche ich aber auch.

**Meine Ausbildung bei der Spitex** Zuerst habe ich eine Gesundheitsmatura gemacht, damit ich die Fachhochschule für Gesundheit in Freiburg besuchen konnte. Ich befinde mich derzeit

im dritten und letzten Jahr der Bachelor-Ausbildung. Gerade habe ich mein zweites achtwöchiges Praktikum bei der Spitex des Netzwerkes Santé Sarine FR mit seinen rund 160 Mitarbeitenden beendet.

im dritten und letzten Jahr der Bachelor-Ausbildung. Gerade habe ich mein zweites achtwöchiges Praktikum bei der Spitex des Netzwerkes Santé Sarine FR mit seinen rund 160 Mitarbeitenden beendet.

**Was ich an der Ausbildung mag** Die Unabhängigkeit der Pflegefachpersonen liegt mir am Herzen, und die Spitex erlaubt es mir am besten, diese zu leben, da wir selbstständig arbeiten. Zudem steht bei der Spitex die Inter-

disziplinarität im Vordergrund: Für manche Klienten ist der Einsatz verschiedener Fachpersonen der Gesundheitsbranche unerlässlich.

**Was ich weniger mag** Bei der Spitex musste ich wissenschaftliche Texte und statistische Daten analysieren. Das fand ich zwar spannend, aber ziemlich kompliziert.

**Mein eindrücklichstes Erlebnis** Ich durfte viele technische Behandlungen durchführen, die ich in der Pflege im Daheim der Klienten nicht erwartet hätte, wie gewisse Ausbesserungen von Verbänden. Ich habe mich auch um eine Thoraxdrainage gekümmert – das ist ein komplexes Verfahren, das eine sterile Umgebung erfordert. Die heutigen Mittel ermöglichen dies auch beim Klienten zu Hause.

**Was ich nach der Ausbildung vorhabe** Wenn meine letzten Prüfungen gut verlaufen, dann habe ich das Glück, dass ich für die Spitex des Netzwerkes Santé Sarine arbeiten darf; im gleichen Team, in dem ich mein letztes Praktikum absolviert habe. Im Idealfall möchte ich mich dann zum Praxisausbildner weiterbilden lassen, um die nächste Generation an Pflegefachkräften zu betreuen.

Anzeige

## Hotelcard – die besten Hotels mit bis zu 50% Rabatt



- Bis zu 50% Rabatt in Hunderten Top-Hotels in der Schweiz und im angrenzenden Ausland.
- Bestpreis-Garantie in sämtlichen Hotels.
- Die Hotelcard amortisiert sich bei der ersten oder zweiten Übernachtung.
- Doppelzimmer mit nur einer Hotelcard buchbar.
- Beliebig oft einsetzbar.
- Kein Konsumationszwang.

**Hotelcard**  
für 1 Jahr

**CHF 79.–**  
statt CHF 99.–

🌐 [www.hotelcard.ch/spitex-mag](http://www.hotelcard.ch/spitex-mag)  
☎ 0800 083 083 (Rabattcode *spitex-mag*)



shp ●●●

Intelligente Vorsorgekonzepte

### Wir bringen Leben in Ihre Vorsorge

Als Spezialist für die Vorsorgebedürfnisse des schweizerischen Gesundheitswesens bietet die SHP für jedes in diesem Bereich tätige Unternehmen, von Einzelfirmen bis zu Institutionen mit einigen hundert Versicherten, intelligente und preisgünstige Vorsorgekonzepte.

#### Sie möchten Ihre berufliche Vorsorge optimieren?

Dann kontaktieren Sie unsere Experten für ein kostenloses und unverbindliches Beratungsgespräch.

Pensionskasse SHP, Kronenplatz 1, 8953 Dietikon, Telefon 044 268 90 60, [www.pkshp.ch](http://www.pkshp.ch)

careCoach

für Spitex und Heime

**DAS ORIGINAL** (seit über 17 Jahren)

Fragen Sie unsere Kunden



Mobilität = Zeitgewinn & Arbeitsfreude

- **Gesamte Pflege-Doku mobil und stationär**
- **Umfassende Schnittstellen**
- **Mobile Wund-Doku (Puppe/Fotos)**
- **Support in Wartungspauschale inbegriffen!**

Rufen Sie uns an, wir beraten Sie gerne!

Tel. 044 360 44 24

topCare Management AG  
Stampfenbachstrasse 68, 8006 Zürich

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

# «Gute Pflegefachkräfte wachsen nicht auf Bäumen»

Danny Heilbronn war 2012 wesentlich an der Einführung einer Ausbildungsverpflichtung für nichtuniversitäre Gesundheitsberufe im Kanton Bern beteiligt. Seither haben einige Kantone das Modell ganz oder teilweise übernommen. Im Interview erklärt Heilbronn, wie eine solche Verpflichtung erfolgreich eingeführt werden kann – und wieso sie wichtig ist im Kampf gegen den Fachkräftemangel.

**Spitex Magazin:** «Selber ausbilden statt jammern» war das Motto, als der Kanton Bern 2012 die Ausbildungsverpflichtung für Gesundheitsberufe einführt. Vier Kantone sind diesem Beispiel bisher gefolgt und haben eine solche Verpflichtung für alle Betriebe des Gesundheitswesens gesetzlich verankert, also auch für die Spitex (siehe Infokasten). Geht Ihnen das nicht viel zu langsam?

**Danny Heilbronn:** Wir haben dies für den Kanton Bern getan, nicht für die gesamte Schweiz. Unsere Bedarfserhebung zeigte, dass wir massiv zu wenig Fachkräfte für das Gesundheitswesen ausbildeten. 2002 begannen wir mit Gegenmassnahmen, wobei die Ausbildungsverpflichtung 2012 in Kraft trat – wir waren also auch nicht schnell! Denn erst haben wir uns darauf beschränkt, Ausbildungsleistungen durch finanzielle Anreize zu fördern. Das genügte aber nicht: Ein Drittel der nötigen Leistungen fehlte fünf Jahre später immer noch. Unser Fazit war, dass man eine Ausbildungsleistung aller Betriebe nur dann garantieren kann, wenn man sie dazu verpflichtet.

«Der Kanton ist nicht der Bösewicht. Er ist Teil der Lösung, nicht Teil des Problems»

Danny Heilbronn

Das Gesetz samt Malus-Androhung kann aber auch als Bevormundung des Staates gesehen werden, der versagt hat in der «sanften» Förderung der Ausbildung. Der Kanton greift doch massiv in die Wirtschaft ein, wenn er sogar privatwirtschaftlichen Betrieben die Ausbildung befiehlt?

Das ist richtig, aber wir haben versucht, das Gefühl der Bevormundung so klein wie möglich zu halten. So

war es uns sehr wichtig, die Rahmenbedingungen mit den Betrieben gemeinsam zu erarbeiten. Auch haben wir dadurch systemische Fehler vermeiden können. Zum Beispiel wollten wir uns bei der Spitex zu Beginn ebenfalls auf Stellenpläne abstützen, um das Ausbildungspotenzial zu berechnen. Zum Glück haben uns Spitex-Verantwortliche rechtzeitig darauf hingewiesen, dass wir damit auch das hauswirtschaftliche Personal mitgezählt hätten. So hätte eine mit Stellenplänen berechnete Soll-Leistung in der Ausbildung von Pflegepersonal nie funktioniert. Darum haben wir das Potenzial anhand der KLV-Stunden berechnet. Wir haben faire, für alle gleich lautende Rahmenbedingungen geschaffen. Zudem wussten die Betriebe, dass wir etwas

gegen den Fachkräftemangel tun mussten. Glücklicherweise hat man in Bern begriffen, dass der Kanton nicht der Bösewicht ist. Er ist Teil der Lösung, nicht Teil des Problems.

**Natürlich sind Sie nur für den Kanton Bern zuständig. Aber darf ich Sie als Vorreiter der Ausbildungsverpflichtung doch noch einmal fragen, ob Sie mit der nationalen Entwicklung zufrieden sind?**

Es ist nicht an uns, anderen zu sagen, was sie zu tun haben. Wir haben Lösungen gesucht, um den Fachkräftemangel im Kanton Bern zu entschärfen. Das positive Echo auf unser Vorgehen ist aber natürlich ein Gütesiegel für unsere Arbeit. Zur Situation in der Gesamtschweiz kann ich nur sagen, dass es noch viele Bemühungen braucht, wenn wir den Fachkräftemangel auf nationaler Ebene in den Griff bekommen wollen. Wir können gestützt auf unsere Erfahrungen aufzeigen, dass es möglich ist, die Ausbildungsleistungen signifikant zu steigern. Ob und wie solche Massnahmen umgesetzt werden, muss jeder Kanton für sich entscheiden. So ist die Schweiz, und das ist gut so.

**Sie haben 2015 gesagt, alle Berner Betriebe zögen in Bezug auf die Ausbildungsverpflichtung mit, Trittbrettfahrer gebe es keine. Was ist aber mit interkantonalen Trittbrettfahrern? Ein Kanton, der nicht genug ausbildet, muss doch einfach mit guten Löhnen die Fachkräfte aus Bern anlocken.**

Im Berufsleben herrscht ein Kommen und Gehen, dies kann ich gut akzeptieren. Ich möchte nur so viel sagen: Es wäre unschön, wenn die Abwanderung der Fachkräfte aus Bern von anderen Kantonen, die nicht genug ausbilden, gezielt gefördert würde – legal, aber unschön. Besonders schön wäre es im Gegenzug, wenn alle Kantone ihr Ausbildungspotenzial solidarisch ausschöpften, um das nationale Problem des Fachkräftemangels zu bekämpfen.

**Manche Kantone sind nun aber der Meinung, dass sie auch ohne gesetzliche Vorgaben genug ausbilden. Indem sie die Betriebe beispielsweise motivieren und ein blosses Monitoring der Ausbildungsleistungen durchführen.**

Auf freiwilliger Basis bemühen sich die Betriebe zwar, aber sie schätzen ihr Ausbildungspotenzial zu tief ein. Ausserdem gibt es ohne Gesetz immer Betriebe, die gar nichts tun. Mir ist klar, dass jeder Kanton auf seine ganz spezifischen Zahlen reagiert. Wenn er befindet, dass er genug Fachpersonal hat, dann sind aber manchmal andere Faktoren als die eigene Ausbildungsleistung dafür verantwortlich. Hat man zum Beispiel ein hohes Lohnniveau oder kann auf viele Grenzgänger zählen, dann ist der Fachkräftemangel geringer.

**Einfach die Verpflichtung einführen, reicht jedoch nicht: Der jeweilige Kanton muss zum Beispiel auch das Image der Gesundheitsberufe zu verbessern versuchen wie in Bern. Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Punkte, die man bei der Einführung beachten muss?**

Zuerst einmal: Der Berechnungsschlüssel ist nicht zu unterschätzen. Wir haben lange gebraucht, bis alle Betriebe unsere Ausbildungspotenzial-Berechnung als realitätsnah empfanden, auch wenn sie manchmal wehtut. Wichtig ist unserer Meinung nach im Weiteren, dass wir die Ausbildungsleistungen bezahlen, die Betriebe beraten und junge Leute mit Kampagnen und Schnupperangeboten für die Gesundheitsberufe begeistern.

**«Keiner zu klein, Ausbildungsbetrieb zu sein», schrieb der Spitex Verband**



Danny Heilbronn Bild: GEF

## Zum Interviewten und zur Ausbildungsverpflichtung

Danny Heilbronn ist 55 Jahre alt und leitet die Abteilung Gesundheitsberufe in der Berner Gesundheits- und Fürsorgedirektion (GEF). Er war massgeblich daran beteiligt, als der Kanton Bern im Jahr 2012 die gesetzlich verankerte Ausbildungsverpflichtung für alle Betriebe des Gesundheitswesens als erster Kanton einführte, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Verpflichtung umfasst 14 nichtuniversitäre Gesundheitsberufe. Für jeden Betrieb wird das Ausbildungspotenzial in Punkten errechnet. Erreicht er diese Punkte in einem Jahr nicht, muss er einen Malus entrichten, bildet er mehr aus, wartet ein Bonus. Die Massnahme war schnell erfolgreich: Bereits 2013 verkündete Heilbronn, dass die Ausbildungsverpflichtung zu 98,6 Prozent erfüllt werde. Viele Kantone haben das Berner Modell seither ganz oder teilweise übernommen, so wie es die Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK) empfiehlt. Eine Ausbildungsverpflichtung für alle Betriebe ist derzeit auch in Luzern, Solothurn, im Aargau sowie seit Jahresbeginn in Graubünden Tatsache; 2019 kommt Zürich hinzu. Die restlichen Kantone beschränken sich auf eine Ausbildungsverpflichtung für Spitäler oder auf Leistungsverträge mit Spitälern.



**Kanton Zürich im Jahr 2017 in der Vernehmlassung zur Einführung der Ausbildungsverpflichtung im eigenen Kanton. Einige kleine Spitex-Organisationen äusserten darin aber die Sorge, dass die Anforderungen zu hoch seien und sie etwa auf Tertiärstufe nicht genug Lernende werden für sich gewinnen können.**

Mit dem «Keiner zu klein, Ausbildungsbetrieb zu sein»-Spruch bin ich unbedingt einverstanden. Wir haben extra überprüfen lassen, ob manche Betriebe aus der Verpflichtung ausgeschlossen werden sollen. Wir kamen aber zum Schluss, dass auch die Kleinen es schaffen können, etwa mit Ausbildungsverbänden. Und wenn ein Betrieb gar nicht mehr weiterkommt, kann er in Bern Ausbildungspunkte einkaufen von einem Betrieb, der mehr Personal ausgebildet hat als verlangt.

**Dieser Handel mit Ausbildungsleistungen war ebenfalls eine Angst mancher Spitex-Organisationen im Kanton Zürich. Am Ende würden nur einige wenige Grosse ausbilden und die Kleinen müssten sie dafür bezahlen.**

In Bern haben wir das Ausbildungspotenzial jedes Betriebes sehr genau berechnet. Auch ein «Grosser» vermag also nicht so viel Personal zusätzlich auszubilden, dass er alle Kleinen mit Punkten beliefern kann.

**Die Rekrutierung und Ausbildung von Lernenden verschlingt nun aber Zeit und Geld – da berappt man lieber den Malus, hört man von widerspenstigen Betrieben. Wie machen Sie diesen Zweiflern die Ausbildung schmackhaft?**

Wieso ist dies überhaupt nötig? Mit welchem Recht sagt ein Betrieb, er wolle gut ausgebildete Leute einstellen, ohne selber welche auszubilden? Gute Pflegefachkräfte wachsen nicht auf Bäumen! Zudem: Im Schweizer Berufsbildungssystem ist doch jedem Bäcker und Metzger klar, dass eine gute Ausbildung eine Visitenkarte für seinen Betrieb ist. So sollte das auch im Gesundheitssystem sein. Ich fände noch 10 000 Gründe für die Ausbildung, aber das sprengt die Grenzen dieses Interviews.

**Stimmt aber die Aussage, dass der Malus billiger ist als die Ausbildung? Kann sich ein Betrieb einfach freikaufen?**

In Bern zumindest ist der Malus dafür zu hoch. Eine Busse muss schliesslich weh tun, sonst kaufen sich die Zweifler tatsächlich frei. Und wir fordern den Malus nur bei Selbstverschulden ein. Kann zum Beispiel eine Spitex-Organisation belegen, dass sie auf eine ausgeschriebene Lehrstelle keine geeigneten Bewerbungen erhalten hat, verzichten wir auf Sanktionen.

**«Wir bilden aus, wen wir brauchen», hiess der Grundsatz, als man in Bern die Ausbildungsverpflichtung einführte. Nun müssen aber zum Beispiel in manchen Kantonen Betriebe Assistentinnen/Assistenten Gesundheit und Soziales (AGS) ausbilden, obwohl sie nur Fachpersonal mit höheren Berufsabschlüssen einstellen. Das macht doch wenig Sinn?**

Dieser Meinung bin ich auch. Im Kanton Bern errechnen wir das Ausbildungspotenzial in Punkten. Wir sagen den Betrieben also einfach gesagt nur, wie viele Fachkräfte sie ausbilden müssen, nicht welche. Somit kann ein Betrieb in einem Jahr zum Beispiel keine AGS ausbilden, stattdessen eine FaGe mehr. Vorgaben dürfen nicht zu starr sein.

**Zum Schluss: Wo steht die Gesundheitsbranche der Schweiz 2025? Vor drei Jahren hat das Obsan bis in jenes Jahr einen Bedarfszuwachs von 20 Prozent für Pflegepersonal prognostiziert. Schaffen wir das dank der Ausbildungsverpflichtung?**

Leider nein. Wir würden nicht einmal dann genug Personal ausbilden, wenn ab sofort alle Kantone ihr Ausbildungspotenzial voll ausschöpften. Darum sollten wir auch an anderen Faktoren arbeiten, die den Fachkräftemangel beeinflussen. Zum Beispiel müssen wir die durchschnittliche Berufsverweildauer zu verlängern versuchen. Helfen kann auch ein Umdenken der Gesellschaft, beispielsweise indem die Nachbarschaftshilfe verbessert wird. Weil der Pflegebedarf von älteren Leuten weiter rapide ansteigen wird, ist der Fachkräftemangel eine Zeitbombe. Darum müssen alle Bürgerinnen und Bürger jetzt solidarisch damit beginnen, ihn zu bekämpfen.

Interview: Kathrin Morf

Anzeige



**InoTex**

**elis**

**DIE SMARTFASHION  
SPITEX-KOLLEKTION**

Corporate Wear –  
gemeinsam mit  
Spitex-Organisationen  
entwickelt.

**RUFEN SIE UNS AN –  
WIR BERATEN SIE  
GERNE PERSÖNLICH.**

INOTEX BERN AG | T 031 389 44 44 | INFO@INOTEX.CH

Vroni Stadler hat den Wiedereinstieg in die Pflege vor drei Jahren geschafft und ist heute im Abenddienst für die Spitex Nidwalden unterwegs. Bild: Kathrin Morf



## Eine grosse Hilfe beim Wiedereinstieg

Seit vergangenem Herbst bietet die Spitex Nidwalden einen Kurs für den Wiedereinstieg in die Pflege an. Darin wird nicht nur der aktuelle Wissensstand vermittelt – die Teilnehmenden beschäftigen sich auch mit ihrer Selbstsicherheit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine Wiedereinsteigerin erzählt von der Angst, zurückzukehren.

In Stans, dem schmucken Hauptort des Kantons Nidwalden, können Touristen und Einheimische das Denkmal für Arnold Winkelried bewundern. Der Legende nach sahen sich die Eidgenossen in der Schlacht von Sempach einem scheinbar undurchdringlichen Hindernis aus habsburgischen Lanzen gegenüber. Winkelried schlug den Urschweizern jedoch eine Bresche, indem er ein Bündel aus Lanzen packte und es sich in den Körper ramnte. Etwas pathetisch gesprochen, sehen sich viele Pflegefachfrauen nach einer langjährigen Berufspause ebenfalls einer scheinbar unlösbaren Herausforderung gegenüber: dem Wiedereinstieg in eine Branche, die sich in Windeseile wandelt. In Stans wird diesen Frauen nun aber bei der Überwindung des riesig anmutenden Hindernisses geholfen: Die Spitex Nidwalden hat einen Kurs für den Wiedereinstieg in die Pflege ins Leben gerufen. In diesem wird nicht nur das Wissen der Teilnehmenden auf den aktuellen Stand gebracht, sondern auch ihr Selbstbewusstsein gestärkt und die Vereinbarkeit von Wiedereinstieg und Familienleben thematisiert. Einen solchen Kurs hätte sich vor einigen Jahren auch Vroni Stadler gewünscht. Doch der Reihe nach.

### Das lange Zögern in der Berufspause

Die 50-jährige Vroni Stadler aus Oberdorf NW hat bis 2003 im Spital Stans gearbeitet, in der Abteilung Gynäkologie und Wochenbett. «Als meine beiden Töchter zur Welt kamen, reduzierte ich erst bloss mein Pensum», erzählt sie. «Aber irgendwann wurde der Stress zu gross, Familie und Job unter einen Hut zu bringen.» Stadler hängte ihren Beruf an den Nagel – vorerst. Mit der Zeit wurden die heute 20 und 23 Jahre alten Töchter selbstständiger, und ihre Mutter begann über den Wiedereinstieg nachzusinnen. «Ich begriff schnell, dass ich nicht in ein Spital zurückkehren konnte. Dort hätte ich mindestens 50 Prozent arbeiten müssen, was mir dazumal zu viel war», erzählt sie. Zudem zweifelte sie daran, ob ihre Arbeitskraft noch begehrt sei und ob sie mit all den Neuerungen in der Pflege würde umgehen können. Und so verging Jahr um Jahr, in dem sie Stelleninserate zur Seite legte und von der Rückkehr in ihren Beruf träumte, ohne diese zu wagen.

«Als meine erste Tochter ihre Ausbildung begann, beschloss ich endlich, dass mein Beruf mir zu sehr fehlte», fährt sie fort. Stadler überwand ihre Selbstzweifel, griff zum Telefon – und war bald darauf bei der Spitex Nidwalden zu

20 Prozent angestellt. «Die Arbeit der Spitex kannte ich kaum. Ich bin ins kalte Wasser gesprungen», erinnert sie sich. Schritt für Schritt habe sie alles Neue lernen müssen: die Rapporte mit dem Smartphone, die neue Medizinaltechnik, das selbstständige Arbeiten im Zuhause der Klientinnen und Klienten. «Langsam gewann ich an Selbstvertrauen und merkte, dass ich vieles noch gut konnte. Die Behandlungspflege hat sich zum Beispiel kaum geändert. Ausserdem habe ich begriffen, dass meine Lebenserfahrung mir hilft», sagt sie und fügt lachend an: «Wer Managerin einer Familie war, den bringt so schnell nichts mehr aus der Ruhe.» Sie geniesse ihren Beruf inzwischen und sei froh, dass sie den Wiedereinstieg gewagt habe. «Aber einfach war er nicht», stellt sie klar. «Hätte ich einen Kurs besuchen können, wie ihn die Spitex Nidwalden nun anbietet: Ich wäre früher und selbstsicherer in die Pflege zurückgekehrt.»

#### **Alles andere als «unvermittelbar»**

Ein Kurs, der den Wiedereinstieg so umfassend thematisiert, sei einzigartig in der Zentralschweiz, sagt Esther Christen, Bereichsleiterin Pflege bei der Spitex Nidwalden. Erstmals wurde er im Herbst 2017 mit acht Teilnehmerinnen durchgeführt – Männer haben sich bis anhin nicht gemeldet, seien aber durchaus willkommen. Im kommenden Oktober startet der nächste (siehe Infokasten). Die Bilanz der ersten Durchführung sei erfreulich: Nur drei Teilnehmerinnen haben beschlossen, dass der Zeitpunkt für den Wiedereinstieg noch nicht gekommen ist. «Aber auch diese Erkenntnis ist wichtig», sagt Christen. Weiter habe der Kurs gezeigt, wie wertvoll die Wiedereinsteigerinnen seien. «Diese Frauen haben gute Ausbildungen absolviert und viel Lebenserfahrung gesammelt. Sie sind selbstständig, belastbar, flexibel, motiviert und haben viel Sozialkompetenz.» Der Wiedereinstieg scheitere oft nicht am Fachwissen, denn dieses liesse sich auffrischen. «Er scheitert stattdessen am mangelnden Selbstvertrauen oder am privaten Umfeld. Zum Beispiel, weil sich die Kinder dagegen sträuben, dass Mami wieder arbeiten geht.» Darum wolle man allen Interessierten die Angst nehmen – und mit ihnen erarbeiten, wie die Rückkehr im Detail gelingen kann. Im März war indes in einem Artikel der «Sonntagszeitung» zu lesen,

Wiedereinsteigerinnen im Alter ab 55 Jahre seien unvermittelbar, weil Jüngere «billiger, besser und schneller» seien. «Das gilt nicht für unsere Branche, die dringend gute Pflegefachkräfte braucht», widerspricht Christen. «Und die Wiedereinsteigerinnen sind sogar sehr gute, loyale Fachkräfte.» Darum würde es die Spitex Nidwalden begrüßen, wenn viele andere Betriebe ähnliche Kurse anböten. «Schliesslich birgt der Wiedereinstieg ein riesiges Potenzial im Kampf gegen den Pflegefachkräftemangel.»

#### **«Wir müssen selbstsicherer sein»**

Dieser Meinung ist auch Vroni Stadler, die heute zu 30 Prozent arbeitet; im Abenddienst betreut sie rund zehn Klienten innert sechs Stunden. Am Tag des Interviews besucht sie beispielsweise den 72-jährigen Egon Schenker und unterhält sich mit ihm über seine Enkel, während sie ihm den schmerzenden Rücken einreibt. «Solche angenehmen Begegnungen mit langjährigen Klienten machen meine Arbeit so wunderbar», sagt sie. Ein angenehmer Nebeneffekt ihrer Tätigkeit sei die Tatsache, dass sie dank der vielen Autofahrten den Kanton Nidwalden besser kennenlerne und vorbeiziehende Blumenwiesen und schneebedeckte Gipfel bestaunen könne. «Bei misslichen Wetterverhältnissen oder im Winter kann das Autofahren aber auch zur Belastung werden», ergänzt sie. Vielleicht wolle sie eines Tages im Tagdienst arbeiten, «aber derzeit bin ich einfach nur zufrieden mit meiner Arbeit und der grossen Wertschätzung, die ich durch mein Team und meine Klienten erfahre.»

Den Wiedereinstiegs-Kurs hat Stadler besucht, obwohl sie die Rückkehr in die Pflege längst erfolgreich gemeistert hatte. «Spannend war er dennoch», sagt sie. Auch habe sie sich in denjenigen Teilnehmerinnen wiedererkannt, die mit Selbstzweifeln zu kämpfen hatten. «Meine Generation müsste sich mehr zutrauen», überlegt sie, während sie ihr Auto am Denkmal für Nationalheld Winkelried vorbeisteuert. «Die Spitex will uns ältere Pflegefachpersonen wirklich zurückhaben. Und der Kurs für den Wiedereinstieg ist keine Prüfung, vor der man Angst haben muss. Er ist eine Bestandesaufnahme – und eine grosse Chance.»

Kathrin Morf

## **Fördergelder für Wiedereinstiegs-Kurse**

In verschiedenen Kantonen werden Kurse für den Wiedereinstieg in die Pflege angeboten, von Spitex-Organisationen oder zum Beispiel auch vom Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK). Im März beschloss der Bund, solche Angebote mit insgesamt vier Millionen Franken zu unterstützen. So will er innert fünf Jahren rund 2000 Personen den Wiedereinstieg erleichtern. Die Spitex Nidwalden überlegt sich, Fördergelder zu beantragen. Dies für ihren Wiedereinstiegs-Kurs, der im Oktober

und November zum zweiten Mal für Interessierte aus der Region stattfindet. Spitex-Mitarbeitende bringen das Wissen der Teilnehmenden auf den neuesten Stand, stärken ihr Selbstbewusstsein und besprechen mit ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Auch wird diskutiert, ob der Wiedereinstieg bei der Spitex gewünscht wird oder in einem anderen Bereich der Pflege. Die Verantwortlichen rechnen mit zehn Teilnehmern, vier braucht es mindestens. Anmeldung ab August unter [www.spitexnw.ch](http://www.spitexnw.ch).

## Drei Fliegen mit einer Klappe! Wie das Pflegeheim Aergera drei Systeme vereint.

Das in der Region «Aergera» zentral gelegene Pflegeheim Aergera in Giffers im Kanton Freiburg, bietet 35 älteren und betagten Menschen ein Zuhause. Ein professionelles Team von 60 Mitarbeitenden kümmert sich mit grossem Engagement und viel Feingefühl um die individuellen Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner. Das Heim erkannte schon vor 10 Jahren die Vorteile einer Pflegedokumentation mit mobilen Geräten.

### Ausgangslage

Im Frühjahr 2015 hat Daniel Corpataux die Heimleitung des Pflegeheim Aergera übernommen. Er musste feststellen, dass die technische Einrichtung nicht mehr den Anforderungen entsprach: Die Telefonanlage war veraltet und musste früher oder später ersetzt werden. Neben der mobilen Pflegedokumentation careCoach war ein Alarmmanagement im Einsatz, das das Pflegepersonal mit einem zweiten Handgerät bediente. Daher war für Daniel Corpataux klar, dass ein multifunktionales System her musste, das Pflegedokumentation, Telefonie und Notrufsystem beinhaltet. Dabei standen in erster Linie nicht die Kosten im Vordergrund sondern eine mobile, benutzerfreundliche und effiziente Lösung.

### Drei Systeme – Ein Gerät

Die mobile Pflegedokumentation careCoach ist bei Aergera bereits seit 2001 im Einsatz. Das einfach zu bedienende System zur mobilen Pflegedokumentation für Langzeitpflege und Spitex-Betriebe, das auch offline betrieben werden



Daniel Corpataux  
Heimleiter Pflegeheim Aergera

«Der grösste Nutzen ist die Zusammenführung der careCoach- und SmartLiberty-Systeme auf ein Arbeitsgerät»



kann, ist jederzeit und überall verfügbar. Seit 2015 bietet topCare die careCoach-Lösung auf Smartphones (Android) an, was wiederum die Mehrfachnutzung von verschiedenen Applikationen ermöglicht. Daniel Corpataux sagte im Evaluationsprozess «Wir sind mit dem Produkt und dem Support von careCoach sehr zufrieden, daher ist für uns klar, dass wir weiterhin mit dieser Lösung arbeiten werden». Die Umstellung von Windows Mobile auf Android war daher der nächste logische Schritt zu einer modernen Technik. SmartLiberty, die sich unter anderem auf Notrufsysteme und Telefonie spezialisiert hat, bietet ihre Lösung ebenfalls auf Smartphones (Android) an. Die Anforderung des Pflegeheims war, alle drei Systeme auf einem Gerät zu vereinen.

### Eine WIN-WIN-WIN-Situation

Seit einem Jahr ist die Lösung mit careCoach und SmartLiberty beim Pflegeheim Aergera im Einsatz. topCare und SmartLiberty wollten von Daniel Corpataux wissen, welchen Vorteil das integrierte multifunktionale System gegenüber der vorgängigen Lösung mit sich gebracht hat. «Einer der grössten Nutzen ist die Zusammenführung aller drei Anwendungen auf einem Arbeitsgerät. Das Pflegepersonal muss nur noch ein Arbeitsgerät bedienen. Der Arbeitsprozess wurde wesentlich vereinfacht und wir konnten dadurch sehr viel Zeit gewinnen. So können wir uns wieder vermehrt auf unsere Kernkompetenzen konzentrieren und uns mehr Zeit für die Bewohner nehmen.»



Stampfenbachstrasse 68 · 8006 Zürich  
Tel. 044 360 44 24  
[www.topcare.ch](http://www.topcare.ch) · [info@topcare.ch](mailto:info@topcare.ch)

PARTNER

SMARTLIBERTY

— STAY MOBILE, BE SAFE —

# «In der Küche und in der Pflege habe ich gelernt, kreativ zu sein»

Erst war er Koch, aber in seinem 30. Lebensjahr vollführte Luc Geinoz eine 180-Grad-Wendung, um in der Pflege arbeiten zu können. Diese berufliche Neuorientierung habe er gewagt, um sich «in den Dienst anderer Menschen zu stellen», wie der 40-Jährige sagt, der heute Pflegefachmann FH und Teamleiter im Gesundheitsnetzwerk Santé Sarine in Freiburg ist. Dass seine Laufbahn so ereignis- und erfahrungsreich war, vermag er in seiner täglichen Arbeit gut zu nutzen.

Die Atmosphäre in seinem Büro spiegelt den Menschen wider, der dort arbeitet: Voller Farben und vielfältig inspiriert ist die Einrichtung. Einige Gemälde und verschiedene Trödelwaren, die den Charme von anno dazumal versprühen, verleihen dem Arbeitsort zusätzlich Seele. Der Griff bei der Begrüssung ist fest, das Lächeln zufrieden, und Luc Geinoz strahlt die Zufriedenheit aus, die jemand nach einem arbeitsreichen Tag empfindet. Als Teamleiter der Spitex im Gesundheitsnetzwerk Santé Sarine arbeitet er zu 100 Prozent, um in der Stadt Freiburg die Betreuung und Pflege von über 140 Klientinnen und Klienten durch fünfzehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu organisieren. Seit zehn Jahren ist der Pflegefachmann FH nun in der Branche tätig, geniesst das Teammanagement, hat auch eine Führungsbildung besucht und befindet sich derzeit am Ende der Weiterbildung zum Fachmann Bewegungs- und Gesundheitsförderung EFZ. Luc Geinoz scheint wie gemacht zu sein für diese Stelle und für die vielen Anforderungen, welche die Welt der Pflege mit sich bringt.

Obwohl, als Kind hegte der Greyerzer nur einen Berufswunsch: Koch zu werden. «Meine ganze Schulzeit habe ich mit dieser Idee im Kopf verbracht. Ich habe niemals mit meinen Leistungen in der Schule geglänzt, und ich habe mir auch nicht viele Fragen über meine berufliche Zukunft gestellt.» Unmittelbar nach seiner obligatorischen Schulzeit begann er die Lehre zum Koch EFZ in einem gastronomischen Betrieb. In den drei harten Jahren seiner Ausbildung, in denen sich Arbeitstage von mehr als 14 Stunden anhäufelten, begann Luc Geinoz zum ersten Mal anders über seine berufliche Zukunft zu denken. «Ich persönlich empfand das Arbeitsumfeld als ein wenig oberflächlich, und es entsprach nicht dem, was ich mir vorgestellt hatte», erzählt er. «Im Gegensatz dazu gefiel mir die Schule, die ich während der Lehre neben der Arbeit in der Küche besuchte, sehr gut. Als ich meine Ausbildung

abschloss, wusste ich bereits, dass ich früher oder später wieder die Schulbank drücken würde – und dass das Kochen nicht mein ganzes Leben lang mein Beruf sein sollte.»

## Der Umgang mit Menschen wird nie zur Routine

Während er als Koch arbeitete, sprach Luc Geinoz mit vielen Menschen über seine Zukunft – Gespräche, die ihn ermutigten, wieder zur Schule zu gehen. Das tat er erst im Lebensmittelsektor, merkte aber schnell, dass er dort falsch war. «Da hat es bei mir Klick gemacht: Nach knapp einer Woche habe ich alles aufgegeben im Wissen, dass ich eine Arbeit wollte, die es mir erlaubt, mit anderen Menschen zusammenzusein». Daraufhin begann eine Zeit des Wechsels zwischen verschiedenen Temporärstellen; wobei er viele Erfahrungen machte, gute wie schlechte. «Ich habe zum Beispiel am Fließband für ein grosses Metzgerei-Unternehmen gearbeitet. Wir begannen um 5 Uhr morgens in einem Kühlraum bei nur 5 Grad zu arbeiten. Damit verbinde ich nur sehr unschöne Erinnerungen.» Erst ein Praktikum bei Le Trempolin, einer Freiburger Stiftung für die gesellschaftliche und berufliche Wiedereingliederung von Menschen in Schwierigkeiten, vor allem aufgrund von Suchtproblemen, eröffnete ihm schliesslich einen neuen beruflichen Horizont. Er absolvierte einen Kurs zum Pflegehelfer und arbeitete daraufhin in einem Alters- und Pflegeheim. «Als ich zum ersten Mal einen Fuss in die Gesundheitsbranche gesetzt habe, wusste ich unverzüglich, dass sie wie für mich gemacht ist!»

Im Alter von 24 Jahren nahm er die Berufsmatura in Angriff, um an der Fachhochschule für Pflege in Freiburg studieren zu können. Um dieses neue Lebensprojekt zu finanzieren, verkaufte er sein Auto und arbeitete während seines gesamten vierjährigen Studiums an drei von vier Samstagen in einem Alters- und Pflegeheim. «Zum ersten Mal habe ich in Prüfungen gute Noten erzielt. Ich denke, auf gewisse Wei-

se war die Pflegeausbildung für mich leichter als für andere. Ich hatte Zeit, um eine fundierte Entscheidung über meine Berufswahl zu treffen, und folglich war die Schule keine lästige Pflicht mehr für mich.» Während seiner Studienzeit lernte Luc Geinoz den Beruf kennen, der ihm denjenigen menschlichen Kontakt ermöglichte, welcher ihm in der Küche gefehlt hatte. «Als Pflegefachperson ist man ständig mit anderen Menschen zusammen, begleitet sie in schwierigen Zeiten. Diese Begegnungen lassen nie Routine aufkommen, und sie ermöglichen es dir gleichzeitig, neue Energie zu tanken. Zudem hat die Pflege auch einen technischen Aspekt, der diesen Beruf noch attraktiver macht.»

### Das richtige Rezept auch in der Pflege finden

Erzählt Luc Geinoz seine Lebensgeschichte, tut er dies mit gleichbleibender Begeisterung. Wenn er noch einmal von vorne anfangen müsste, würde er ohne Zweifel kaum etwas ändern an seiner Berufslaufbahn. Seine Vergangenheit als Koch hat ihn

dazu animiert, sich selber zu hinterfragen und seine Zukunft in einem anderen Licht zu sehen. Die vielen Stunden, die er in der Küche zugebracht hat, haben es ihm erlaubt, Fähigkeiten zu entwickeln, von denen er auch in der Pflege profitiert. Darum hat er seine beruflichen Anfänge am Herd niemals bereut. «Kochen ist ein praktischer Beruf, der es erfordert, dass man immer gut vorbereitet ist. Er hat mich auch gelehrt, wie ich mit einer hohen Arbeitslast umzugehen vermag. All diese Elemente findet man in der Welt der Pflege wieder», erklärt der Freiburger und ergänzt mit einem Lächeln: «Und man muss kreativ sein, ob in der Küche oder bei einem pflegebedürftigen Klienten zu Hause: In beiden Branchen muss man in manchen Situationen ein gutes Hausrezept zusammenstellen können, und dies mit der Zeit und den Zutaten, die man zur Verfügung hat.»

Luc Geinoz weiss, wie man der ersten Begegnung mit einem Klienten gewissermassen besonderen Geschmack verleihen kann, und wie man dieses kleine Etwas hinzufügt, das noch fehlt, um eine Beziehung des Vertrauens mit der kranken Person aufzubauen. Selbst wenn jemand erst nicht bereit sein sollte, Hilfe anzunehmen. Die Vielfalt seiner beruflichen Fähigkeiten ermöglicht es ihm, das Rezept zu finden, das es in seinen Worten braucht, «um die Person dort abzuholen, wo sie sich befindet, und sich dann mit ihr den gemeinsamen Interessen anzunähern.»

Schliesslich ist Luc Geinoz nicht nur Pflegefachkraft und Koch in einer Person, er vereint auch eine Vielzahl von Leidenschaften wie die Liebe zur Musik, zum Design und zu Antiquitäten. Kein Wunder, verbringt der Freiburger viel Freizeit auf Trödelmärkten. Und sein neugieriger Blick ist es auch, mit dem er das Zuhause seiner Klienten betrachtet,

«Die Schule war keine lästige  
Pflicht mehr für mich»

Luc Geinoz



Bild: Pierre Gumy

Luc Geinoz, Pflegefachmann FH und Spitex-Teamleiter in der Stadt Freiburg, hat die Küche für die Welt der Pflege hinter sich gelassen.

wenn er sie besucht: Hier entdeckt er ein ungewöhnliches Objekt, da eine Schallplatte und dort ein Gemälde, die es ihm allesamt ermöglichen, das Gespräch mit dem Klienten auf ein Objekt zu lenken, das sie beide fasziniert. So bietet sich ihm die Möglichkeit, das Eis zu brechen und eine solide Grundlage zu schaffen für das jeweilige gemeinsame Pflegeziel.

### Weiter dazulernen oder aufhören

«Für mich ist klar, dass es eine Chance war, dass ich nach meiner Schulzeit nicht direkt in die Gesundheitsbranche eingestiegen bin», betont Luc Geinoz, nachdem er seine berufliche Karriere hat Revue passieren lassen. «Ich wurde nicht in die Arbeitswelt katapultiert; ich konnte intensiv über alles nachdenken und mir meine Karriere konstruieren. Ich habe in der Pflegebranche ohne jegliche Qualifikationen zu arbeiten begonnen und daraufhin auf jeder Ebene gearbeitet. Heute setze ich mich dafür ein, die Zusammenarbeit zwischen meinen Teammitgliedern zu fördern: Wir versuchen wirklich zusammenzuarbeiten, damit wir alle voneinander lernen können.» Und als er schliesslich seinen Blick auf seine Zukunft richtet, sieht er, dass er weiterhin jede Gelegenheit nutzen wird, um sich in der Branche weiterzuentwickeln. «Wenn ich eines Tages nicht mehr den Wunsch habe, als Pflegefachperson immer weiter dazulernen, dann muss ich meinen Beruf wieder wechseln!»

Pierre Gumy

## Hilfe hat viele Formen

Cosanum ist der intelligente Spitexlogistiker für Pflege- und Hygieneartikel. Bei der Materialversorgung setzt der Gesundheitslogistiker auf einen individuellen Service. Das jüngste Produkt: die Etagenlieferung für Schwerstbehinderte und beeinträchtigte Spitex-Klienten.



Text Paolo D'Avino

An diesem Morgen ist Reinhard Kummer früh unterwegs. Noch bevor er bei seinem Arbeitgeber einsteigt, kontrolliert er die kommissionierte Ware, die ihm der Disponent für seine Tour bereitgestellt hat. Reinhard Kummer gehört zu einem vierköpfigen Team von Fahrern im Team «Supply Chain» von Marcel Gerber, Logistics Process Coordinator beim Gesundheitslogistiker. Cosanum beliefert seit Jahrzehnten Spitex-Institutionen, und die Partnerschaft ist mit der Etagenlieferung weiter vertieft worden. «Für die Spitex Zürich Limmat, Zürich Sihl und Stadt Winterthur übernehmen wir die Feinverteilung frei Haus für Klienten, die stark beeinträchtigt oder nicht mobil sind», sagt Marcel Gerber. Der Materialversorgungsservice für Pflege- und Hygieneartikel laufe auf direktem Weg. Sämtliches Material für Inkontinenz und Wundbehandlung wird durch die Spitex Organisation oder durch den Klienten direkt bei Cosanum bestellt, erklärt Gerber den Ablauf.

### Reduktion der Prozesskosten

«Früher fuhren Pflegerinnen und Pfleger der Spitex vollbeladen von Klient zu Klient, was viel Zeit in Anspruch nahm», führt Gerber weiter aus. Heute liege das nötige und indi-

viduelle Pflegematerial bei den Klienten in der Wohnung bereit. Geliefert werde nach Bedarf täglich. «Ein Gewinn für alle Beteiligten», fasst Gerber die Vorteile der Produktlieferung nach Hause zusammen. Die Spitex-Organisationen profitieren von einem massgeschneiderten Lieferpaket für ihre Klienten, die wegen Ihrer starken Beeinträchtigung nicht mobil sind. Auch wirtschaftlich spricht alles für den personalisierten Hauslieferservice. Die drei Organisationen in Zürich und Winterthur haben ihre Prozesskosten massiv reduzieren können. Und es sei auch ein Gewinn für die Mitarbeitenden der Spitex, betont Gerber. Sie können sich dem widmen, was ihnen am Herzen liege. Der Pflege der Menschen.

### Kaffeetrinken ist erlaubt

Für den Hauslieferservice beschäftigt Gerber ohne Ausnahme Personen, die bereits im Ruhestand sind. Er ist voller Lob für sein Team. Im Umgang mit den Klienten seien sie alle geduldig, einfühlsam und in der Ausübung der Arbeit sehr pflichtbewusst, ergänzt Gerber. Erfreuen tun sich auch die Spitex-Klienten, für die Reinhard Kummer oft eine willkommene Abwechslung im Alltag ist. Schon beim ersten Stop auf der Runde, wo er an diesem Morgen insgesamt acht Klienten beliefert, strahlt ihn die Person an

der Türschwelle an. «Ich habe sie vermisst», sagt die Dame im Rollstuhl. Die Auslieferungen laufen an diesem Morgen ohne nennenswerte Ereignisse, bis auf einen Klient, der ihm die Haustüre nicht öffnet. Das Warten bringt ihn ebenfalls nicht aus der Ruhe, denn er weiss, dass die Personen manchmal die Türklingel überhören, weil sie kurz eingeknickt sind. Und wenn die Klienten einmal nicht Zuhause sind, müsse er eben improvisieren. «Es bereitet mir grosse Freude, hier bei Cosanum tätig zu sein», sagt der rüstige 70-jährige. Er sei in der glücklichen Lage, dass er nur noch darf, und nicht mehr müsse. Kein Vergleich zu früher. Als Vize-Präsident einer Grossbank stand er ständig unter Druck. Doch bei allem Herzblut für seinen Job, zeigt der diskrete Hauslieferdienst auch die Schattenseiten des Älterwerdens. «Damit muss ich klarkommen», sagt Kummer und tröstet sich damit, dass er den Menschen für einen kurzen Moment ein wenig Freude ins Haus bringen kann. «Manchmal bleibe ich auf einen Schwatz oder einen Kaffee.» Das gehöre explizit zum Service, meint Marcel Gerber. «Das fordern wir von unseren Fahrern.»

Video zur Serviceleistung:  
[www.cosanum.ch/etagenlieferung](http://www.cosanum.ch/etagenlieferung)

### Profil Cosanum:

Cosanum hat sich in der Schweiz zum marktbestimmenden Gesundheitslogistiker entwickelt. Mit über 13 000 Artikeln bietet das Unternehmen ein beeindruckendes und umfassendes Produktportfolio im Bereich Medizin und Hygiene an. Sie unterstützt ihre Kunden zudem mit innovativen Logistikkonzepten. Diese helfen, die eigenen Prozesskosten radikal zu reduzieren.

**cosanum**  
 Der Gesundheitslogistiker.

# Wertvoller Erfahrungsaustausch

ParaHelp ist spezialisiert auf die Beratung und Betreuung von Menschen mit Querschnittlähmung, ALS oder Spina bifida. In enger Zusammenarbeit mit Betroffenen, Angehörigen und Fachkräften wie Spitex-Mitarbeitenden werden spezifische Lösungen entwickelt, um lähmungsbedingte Komplikationen zu vermeiden und Lebenssituationen zu optimieren.



Der korrekte Einsatz des Hebelifts war ebenfalls Teil der Schulung. Das eingespielte Team (v.l.): Spitex-Mitarbeiterin Heidi Siegenthaler, Kari, ParaHelp-Mitarbeiterin Ivonne Zamzow und Ehefrau Irene beim Transfer vom Rollstuhl ins Bett. Bild: ParaHelp

So individuell jeder von uns ist, so unterschiedlich sind auch die Bedürfnisse von Menschen mit Querschnittlähmung, ALS und Spina bifida. Hinzu kommt, dass Pflegesituationen immer komplexer und Klienten und ihre Angehörigen immer älter werden. Ausserdem fordert die Pflege von Menschen mit Lähmungen ganz besondere Kenntnisse. Hier kommt ParaHelp zum Zug: Während Schulungen wird Fachwissen transparent und kostenlos geteilt – zum Wohle der Betroffenen und zur Entlastung von Spitex-Mitarbeitenden.

Ivonne Zamzow von ParaHelp fährt wie so oft von Nottwil LU ins Emmental. Die idyllische Landschaft ist vom Nebel eingehüllt, doch die Sonne gibt nicht auf: Immer wieder strahlende Lichtblicke. Die passende Einstimmung für den Besuch bei Irene und Kari, denn das Ehepaar lässt sich seine Lebensfreude und Hoffnung trotz multiplen Schicksalsschlägen nicht nehmen. Kari ist seit einem Treppensturz querschnittgelähmt, seine zwei Jahre jüngere Frau ist an Sklerodermie erkrankt. Ihr Beispiel zeigt eindrücklich, wie auch unter schwierigen Bedingungen ein Optimum an Lebensqualität erreicht werden kann. Der Blick hinter die Kulissen lässt die beiden zum Vorbild für viele werden: Auch wenn der 78-Jährige auf den Rollstuhl angewiesen ist; sein Humor ist allgegenwärtig. Und die Herzlichkeit seiner liebevollen Ehefrau erfüllt den Raum – trotz ihrer Erkrankung, die als Fachbegriff übersetzt «harte Haut» bedeutet.

## Ein Team – ein Ziel

Eines ist sofort klar: Hier geht es um weit mehr als nur um eine berufliche Verbindung. Über all die Jahre hat sich zwischen dem Ehepaar, Ivonne Zamzow von ParaHelp und Heidi Siegenthaler von der Spitex eine echte Freundschaft entwickelt, die eine vertrauensvolle Basis darstellt. Die Gruppe verschmilzt zu einem eingespielten Team: Rasch werden die aktuellen Vorkommnisse, der Verlauf der Antibiotika-Kur, der Stand der Wundheilung und das allgemeine Wohlbefinden besprochen. Menschlichkeit fusioniert mit Kompetenz. Wichtig sei, sich gut untereinander abzusprechen. Die Spitex besucht Patienten meist täglich, ParaHelp kann die Leistungen mit Wissen rund um (Querschnitt-)Lähmung optimieren. «Dieser Austausch ist wunderbar, wir alle können voneinander profitieren. Die Pflege von Menschen mit Lähmungserscheinungen ist für viele von uns Neuland. Vom Knietransfer hatte ich bei-



spielsweise noch nie etwas gehört, heute hilft mir diese Technik enorm», erzählt Heidi Siegenthaler. Dass ParaHelp mit ihrem spezifischen Fachwissen Teil des Teams sei, stärke die gesamte Mitarbeiterschaft und auch Betroffene und Angehörige. «Ich persönlich kann dieses Coaching allen Spitex-Mitarbeitenden nur empfehlen», betont Heidi Siegenthaler. Das bestätigt der Hausarzt des Ehepaars, der ebenfalls regelmässig für Hausbesuche vorbeischauf. Als Ehefrau wurde Irene zur Expertin für die Querschnittslähmung ihres Ehemannes, ohne dass es ihr bewusst ist. Sie schätzt, dass sie jederzeit anrufen und bei Problemen unbürokratische Unterstützung von ParaHelp erhält.

### «Jubiläen», die verbinden

Karis Unfall ereignete sich vor zehn Jahren. Aufgrund einer Unachtsamkeit stürzte er die Treppe runter, brach sich die Wirbelsäule und erlitt eine komplexe Achselfraktur. Nach einer Erst-OP im Kantonsspital Luzern wurde er eine Woche später nach Nottwil ins Schweizer Paraplegiker-Zentrum (SPZ) verlegt, wo während acht Monaten weitere Operationen und unzählige Rückschläge aufgrund von Komplikationen wie Gallensteinen folgten. Irene erinnert sich: «Zuerst dachte ich, das kann nicht mehr so weitergehen. Aber wir durften auf ein tolles Team zählen, das uns geholfen und uns gestützt hat.» Ivonne Zamzow lernte Kari und Irene bereits während der Erst-Reha kennen, da sie damals als Pflegefachfrau im SPZ arbeitete. Als sie kurz darauf zu ParaHelp wechselte, war klar, dass sie die beiden weiterhin betreuen wird. 10 Jahre seit dem Unfall, 10 Jahre ParaHelp für Ivonne Zamzow und 20 Jahre Spitex-Tätigkeit von Heidi Siegenthaler. Jahre, die sichtlich zusammenschweissen.

In den letzten Jahren wurde Nottwil zu einer Art «zweitem Daheim»: Da Karis Haut äusserst sensibel reagiert, musste er sich bereits mehrfach Dekubitus-Operationen unterziehen und die langwierigen Heilungsphasen aushalten. Die vielen Narben erhöhen die Gefahr einer nächsten Verletzung der Haut – ein gefährlicher Kreislauf. «Kari, du musst dich entlasten!», immer wieder erinnert Irene ihren Mann daran, sein Gesäss vom Rollstuhl abzuheben. Mit erstaunlicher Ausdauer führt er den anwesenden Damen vor, über wie viel Kraft er in seinen Armen verfügt. Und bei dieser Gelegenheit berichtet er auch, dass er in seinen jungen Jahren überaus sportlich war, beinahe sei er Fussballprofi geworden. Seine Augen funkeln. Heute kann Kari seine sportliche Leidenschaft nur noch beim Mitfiebern vor dem Fernseher ausleben.

### Daheim ist es am schönsten

Während der letzten Wochen der Erst-Reha wurde auch das Zuhause umgebaut. Kari als gelernter Architekt hatte das Haus mit der eindrücklichen Panorama-Aussicht damals selber entworfen. Glücklicherweise war seine Planung grosszügig, so mussten nur wenige Anpassungen vorgenommen

werden. Der Bewegungsradius der beiden Senioren ist inzwischen mehrheitlich auf ihre Wohnung beschränkt. Haben Sie denn auch Zeit und Raum für sich selber? Irene winkt bescheiden ab, es drehe sich seit dem Unfall alles um ihren Mann und dessen Pflege. Es gehe darum, den Alltag zu bewältigen, die eigenen Bedürfnisse haben keinen Platz mehr. Aber sie hadert nicht mit dieser Situation. Auch wenn sich ihr Leben auf den Kopf gestellt hat, man spürt noch immer die tiefe Liebe und Verbundenheit der beiden. Immer wieder sagt Kari, wie stolz er auf «sein Fräulein» sei und wie er es schätze, was sie alles für ihn mache. Vielleicht kann das neue Angebot «Wir schenken Ihnen Zeit» der Spitex Region Konolfingen für Entlastung sorgen? Bei der Frage nach ihrem grössten Wunsch ist Irene's Angst spürbar: «Ich weiss nicht, wie lange ich die Pflege meines Mannes noch alleine erledigen kann. Wir wünschen uns sehr, noch so lange wie möglich in unserem Zuhause bleiben zu können. Aber das Leben ist kein Wunschkonzert.»

Anita Steiner

## ParaHelp-Schulung für die und mit der Spitex

Die Schulung bei Klientinnen und Klienten mit Querschnittslähmung, ALS oder Spina bifida zu Hause ist für Spitex-Organisationen kostenlos und wird durch die Schweizer Paraplegiker-Stiftung finanziert. Ausserdem werden massgeschneiderte Weiterbildungen für Teams angeboten (Kosten je nach Aufwand).

- ParaHelp kann vor allem in folgenden Bereichen unterstützen:
- Beratung und Versorgung von Wunden (Dekubitus)
- Umgang bei Ausfall der Sensibilität
- Praktische Anleitungen für das Blasen- und Darm-Management
- Massnahmen bei Spastik oder Kontraktur
- Umgang mit kognitiven Beeinträchtigungen bis zum Verlust der Sprache
- Anleitungen für heikle Transfers vom oder in den Rollstuhl
- Schulung der optimalen Lagerungstechniken
- Unterstützung bei der Wahl und Beschaffung von Hilfsmitteln
- Beratung rund um die Themen Atmung und Beatmung
- Case Management bei Betroffenen mit ALS
- Koordinationsstelle Alter und Wohnen (Vermittlung von Altersinstitutionen für Rollstuhlfahrer)
- Selbstständigkeitstraining für Kinder und Jugendliche im Rollstuhl

ParaHelp AG, Guido A. Zäch-Strasse 1, 6207 Nottwil, 041 939 60 60, info@parahelp.ch

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

# Die Weichen sind gestellt

Die Genfer SpiteX-Organisation imad wurde vor fünf Jahren gegründet und setzt sich für eine starke ambulante Pflege im Kanton Genf ein. Ende März präsentierte die imad ihren ersten Strategieplan, den «Cap'139», eine Weichenstellung bis ins Jahr 2022. Antoine Bazin, verantwortlich für strategische Projekte bei der imad, erklärt, was hinter dieser Strategie steckt, welche für den Kanton von grosser Tragweite ist.



«Cap'139» gibt der Genfer SpiteX-Organisation institution genevoise de maintien à domicile (imad) bis 2022 eine klare Richtung vor. Die Strategie baut auf einer gesamtheitlichen Vision auf und beinhaltet die drei Pfeiler Klienten, Mitarbeitende und Wandel sowie neun strategische Ziele. Gemäss dieser Strategie wird der imad folgende bedeutende Aufgabe zuteil: den Klientinnen und Klienten ein selbstbestimmtes Leben im eigenen Zuhause zu ermöglichen und durch eine bedarfsgerechte Pflege und Betreuung den Eintritt ins Spital oder Heim hinauszuzögern oder zu verhindern. Antoine Bazin, Verantwortlicher für strategische Projekte bei der imad, steht vor der grossen Herausforderung, die Strategie in die Organisation mit ihren 2200 Mitarbeitenden zu implementieren.

Das Dokument kommt genau zum richtigen Zeitpunkt: «Nach dem Zusammenschluss aller SpiteX-Dienstleistungen

gen in die Stiftung FDASD im Jahr 1999 und der anschliessenden Überführung in die kantonale Institution imad geht es nun darum, bedarfsgerechte Leistungen und eine hohe Fachkompetenz sicherzustellen und diese Stärken effizient zu nutzen», erläutert Antoine Bazin. «Zudem legt das neue Gesetz über die Organisation öffentlich-rechtlicher Institutionen (LOIDP) seit 2018 die konkrete Stellung der imad im Kanton fest. Unsere Institution ist eine der sechs grössten Organisationen im Kanton Genf, ähnlich wie das Universitätsspital Genf (HUG). Dieses Gesetz stärkt unsere Autonomie und unseren Vorstand, der unter anderem für die strategischen Entscheidungen der imad verantwortlich ist.»

## Ein sehr strategischer Ansatz

In einem sich wandelnden rechtlichen Umfeld und angesichts des steigenden Pflegebedarfs im ambulanten Bereich muss die imad auch ihren Tätigkeitsbereich überdenken. Die Überalterung der Bevölkerung, die veränderten Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten, die Haltung des Bundes, welche «ambulant vor stationär» fördert, sowie die Finanzierungsvereinbarungen geben den Leistungserbringern im Gesundheitswesen ausreichend Anlass, um über ihre Rolle und ihre Aufgaben nachzudenken. «Wenn mittelfristig kein anderes Versorgungsmodell gefunden wird, muss die Anzahl Betten in den Spitälern

**«Der Plan hat die Funktion eines Kompasses»**

Antoine Bazin



Antoine Bazin ist bei der imad für strategische Projekte verantwortlich.

Photo: Pierre Gumy

erhöht werden, um den Bedürfnissen der Bevölkerung weiter gerecht zu werden», betont Antoine Bazin. Bevor der Strategieplan erstellt wurde, hat die imad ein solides Fundament geschaffen. Ziel war es, eine zugängliche und verständliche Strategie zu entwickeln und dabei auch die Überlegungen der Geschäftsleitungsmitglieder einfließen zu lassen. Fast 30 Personen haben an der Entwicklung der Strategie 2018–2022 mitgewirkt.

So konnten die Kernaufgaben der Institution klar formuliert werden: Unterstützung, Betreuung und Ausbildung. Eine strategische Analyse der Dienstleistungen ermöglichte es zudem, eine Übersicht zu erstellen und so das Kerngeschäft herauszustreichen – unerlässlich für die Entwicklung einer kohärenten Zukunftsstrategie. «Für jede unserer Dienstleistungen – Grundpflege, Behandlungspflege, Sicherheit, Haushaltshilfe und weitere – haben wir uns gefragt, auf welche Weise sie eine unserer drei Kernaufgaben erfüllt. Aber auch, welche finanziellen Auswirkungen die Dienstleistung auf die Institution hat», erklärt Antoine Bazin. «Unser strategischer Plan hat die Funktion eines Kompasses, zumindest bis 2022: Er dient dazu, die Weichen zu stellen. Deshalb auch der Name Cap'139: eine Vision, drei Pfeiler und neun strategische Ziele.»

### Neun Ziele bis 2022

Die Strategie zielt darauf ab, das Kerngeschäft der Genfer Spitex-Organisation imad zu stärken, indem sie die Bedürfnisse ihrer Klienten und Mitarbeitenden, aber auch die zukünftigen Veränderungen berücksichtigt: Stärkung der Koordination der Klientenbetreuung, Ausbau der Zusammenarbeit mit öffentlichen und privaten Partnerinstitutionen, Profilierung als Experte für ihre Kernaufgaben auf kantonaler Ebene und Harmonisierung interner Abläufe. «Allerdings bedeutet Harmonisierung nicht zwingend Standardisierung. Eine unserer grossen Stärken besteht darin, so nah wie möglich an unseren Klienten zu sein und ihre Bedürfnisse zu kennen», betont Antoine Bazin. Die neun strategischen Ziele des «Cap'139» (siehe Infografik) streben daher ein Gleichgewicht zwischen Klienten, Mitarbeitenden und dem Organisationsmodell an. Ausserdem wurden die strategischen Ziele als Rahmen definiert, statt



sie operativ zu beschreiben. «Dieser Entscheid unterstreicht unseren starken Willen, gemeinsam mit unseren Mitarbeitern und Partnern praktikable Lösungen zu finden», erklärt Antoine Bazin.

Imad hat die Weichen für die nächsten fünf Jahre gestellt und ist bereit, diesen Weg zu gehen. In fünf Jahren wird das 10-Jahr-Jubiläum der imad die Gelegenheit bieten, Bilanz zu ziehen. Bis dahin ist der gesamte Strategieplan auf der Website der imad verfügbar.

Pierre Gumy

[www.imad-ge.ch](http://www.imad-ge.ch)

### Die drei Pfeiler der imad

#### 1. Haltung: Kundenorientierung

Alle imad-Kunden, seien es Klientinnen und Klienten, pflegende Angehörige, Pflegefachkräfte, Ärzte oder weitere Leistungserbringer im Gesundheitswesen, gelten als Partner.

#### 2. Ressource: die Kompetenz und das Engagement der Mitarbeitenden

Die Mitarbeitenden, ihre Rolle, ihre Verantwortung, ihre persönliche und berufliche Entwicklung und ihr Engagement stehen im Zentrum der strategischen Herausforderungen der imad.

#### 3. Paradigmenwechsel: von der Konsolidierung zur Transformation

Die Transformation der imad in einem manchmal widersprüchlichen Umfeld, in einer Zeit der Digitalisierung und des vorprogrammierten Wachstums, unterliegt den Anforderungen der Effizienz und der beruflichen Praxis.

## Ausbildung in körperzentrierter, ganzheitlich-psychologischer Methode



Institut für  
Körperzentrierte  
Psychotherapie

Psychologie  
Ernährung  
Beziehungen  
Atem und Körper

Als Körperzentrierte(r) Psychologische(r) Berater(in) IKP begleiten Sie Menschen in schwierigen Lebenssituationen, bei Krisen, Stress oder bei Partnerschaftsproblemen. Sie verhelfen ihnen zu neuer Sinnfindung und tragen zur Lösungsfindung bei zwischenmenschlichen Fragen, Alltagsängsten, Resignation, Trennungs- und Trauerreaktionen bei. In dieser ganzheitlichen Weiterbildung werden Sie sich u. a. beraterisch-therapeutische Gesprächsführung sowie

emotions-gefühlszentriertes Vorgehen aneignen.

Das eduQua-zertifizierte IKP-Institut bietet folgende Aus- und Weiterbildungen an:

- Körperzentrierte Psychologische Beratung IKP (Dauer: 3 Jahre, berufsbegleitend).
- Ernährungs-Psychologische Beratung IKP (Dauer: 4 Jahre, berufsbegleitend).
- Paar- und Familienberatung IKP (Dauer: 3 Jahre, berufsbegleitend).

- Ganzheitlich-Integrative Atemtherapie IKP (Dauer: 3 Jahre, berufsbegleitend).

Weiterführende Infos:  
[www.ikp-therapien.com](http://www.ikp-therapien.com)  
(Rubrik Lehrgänge)

**IKP Institut für Körperzentrierte Psychotherapie**  
Kanzleistrasse 17, 8004 Zürich.  
Tel. 044 242 29 30

## Contaplus – wir entlasten Sie



Ihr administrativer Aufwand wird immer grösser; die Zeit für Ihre Kernaufgaben zunehmend knapper? Contaplus entlastet Ihre Spitex-Organisation. Vertrauen Sie uns

Ihre administrativen Tätigkeiten an. Wir übernehmen Teilaufgaben bis hin zur gesamten Administration in den Bereichen Personaladministration und Finanzbuchhaltung. Unsere Fachspezialisten garantieren Ihnen gesetzeskonforme Abläufe und spezialisierte IT-Lösungen. Dank günstigen Fixpreisen profitieren Sie von einer transparenten Kostenstruktur. Wir beraten und betreuen Sie persönlich, kompetent und diskret. Verlassen Sie sich auf unsere über 20-jährige Erfahrung im Bereich Lohnbuchhaltung, Versicherungsadministration,

Buchhaltung und Abschlussarbeiten. Mit Contaplus minimiert sich Ihr administrativer Aufwand und Sie können sich ganz auf Ihre Kernaufgaben fokussieren.

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

# contaplus

Administrative Lösungen für Spitex

## Kompetente Partnerschaft zum Wohle der Kunden

Vertrauen und ein regelmässiger Austausch sind die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Im Alltag stehen die NordApotheke und die ZehntenhausApotheke dem Zentrum Affoltern der Spitex Zürich Limmat als kompetente Partner zur Seite.

Die Apothekerinnen unterstützen das Zentrum Affoltern der Spitex Zürich Limmat bei Bestellungen und überprüfen die Packungsgrösse und Dosierung von Medikamenten. Sie prüfen mögliche Interaktionen und Kontraindikationen und kontrollieren

die Verfügbarkeit eines Generikums. Sollte ein Rezept fehlen, fordern sie dieses beim jeweiligen Arzt direkt an. Die Apothekenteams dokumentieren, überprüfen und archivieren alle Bestell- und Abgabeblätter lückenlos. Die Spitex kann sich hundertpro-

zentig darauf verlassen, die richtig beschrifteten Medikamentenpackungen mit der vom Arzt festgelegten Dosierung pünktlich zu erhalten. Lieferungen werden streng kontrolliert. Dieser Service bietet der Spitex die nötige Patientensicherheit und hilft ihr bei der Prozessoptimierung.

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme per Telefon: 052 268 80 80

TOPWELL-APOTHEKEN AG

## 5 Fragen an Vladimir Petković

### «Viele Menschen erbringen grossartige Leistungen abseits vom Rampenlicht»



Bild: SFV

**Wie in den Anfängen des Spitex Magazins beantwortet künftig in jeder Ausgabe eine prominente Person fünf Fragen. Diese widmen sich der aktuellen Tätigkeit des Prominenten, verborgenen Wünschen sowie der Spitex. Fussball-Nationaltrainer Vladimir Petković macht den Auftakt – und lobt die Leistungen der Mitarbeitenden der Spitex.**

**Spitex Magazin: Die Schweiz ist im WM-Fieber. Wieso könnten wir in Moskau zum ersten Mal Weltmeister werden – und wie würden Sie dies feiern?**

**Vladimir Petković:** Vielen Dank für diese positive Einschätzung. Bis wir die Frage nach der Meisterfeier klären können, müssen wir viele andere Aufgaben bewältigen. Gelingt uns das optimal, werden wir sicher auch für allfällige Feierlichkeiten sehr gute Lösungen finden. Wir wollen uns aber nicht weit entfernte Ziele stecken, sondern Spiel für Spiel nehmen und unsere Qualitäten Mal für Mal bestmöglich auf den Platz bringen. Mit dieser Philosophie sind wir in der WM-Qualifikation sehr gut gefahren.

**Sie sind als Trainer wohlbekannt. Bestimmt gibt es aber andere Berufe, von denen Sie träumen oder einst träumten?**

Ich bin sehr, sehr glücklich, dass ich Trainer des Nationalteams sein darf, und gebe mich voll ein für das Team, für den Fussballverband, für die Schweiz. Ich habe früher neben dem Trainerjob bei der Caritas gearbeitet und stets viel mit Menschen zu tun gehabt. Das ist etwas vom Schönsten im Leben: Kontakte mit Menschen, zusammen et-

was erarbeiten, sich gemeinsam weiterentwickeln, als Team Ziele erreichen.

**Verraten Sie uns eine Macke und ein Talent, die in der Öffentlichkeit bisher kaum Thema waren?**

(Lacht) Nein, das lassen wir besser so, wie es ist. Es dringt wahrlich genug an die Öffentlichkeit. Ein paar Dinge dürfen schon privat bleiben – oder zumindest Team-intern.

**Auch ein Prominenter kann ein Fan sein – welche bekannte Person würden Sie gerne einmal treffen?**

Es gibt viele Menschen, die mich beeindruckten. Oft auch solche, die nicht in der Öffentlichkeit stehen und privat oder beruflich Grossartiges leisten. Aber wenn ich jemanden aus der Öffentlichkeit nennen soll, dann: Roger Federer! Er beeindruckt mich seit vielen Jahren, und mit jedem Jahr noch mehr. Auf dem Platz ist er der beste Tennisspieler der Geschichte, für mich der beste Einzelsportler aller Zeiten. Und neben dem Platz ist er ein Botschafter – fürs Tennis natürlich, aber auch für die Schweiz und ganz besonders für die Menschlichkeit.

**Dieses Magazin widmet sich der Arbeit der Spitex. Welche persönlichen Erfahrungen haben Sie mit ihr gemacht?**

Ich kann nicht über eigene Erfahrungen sprechen, aber ich denke, ich kann gut einschätzen, was Organisationen wie die Spitex für Menschen tun, die auf Hilfe von aussen angewiesen sind, um ihr Leben zu bewältigen oder trotz gesundheitlicher Einschränkungen sogar geniessen zu können. Das ist es, was ich meinte, als ich die Menschen ansprach, die abseits vom Rampenlicht Grossartiges leisten. Den Menschen, die solche Leistungen immer und immer wieder erbringen, oft unter schwierigen Bedingungen, kann man nicht genug danken.

### Zur Person

Vladimir Petković wurde am 15. August 1963 im heutigen Bosnien und Herzegowina geboren. Er ist verheiratet, hat zwei erwachsene Töchter und wohnt im Tessin. Nach seiner Karriere als Profi-Fussballer wurde er Trainer, übernahm 2014 die Schweizer Nationalmannschaft und führte sie auch an die WM 2018 in Russland, die vom 14. Juni bis zum 15. Juli dauert.

# Mit 65 fängt das Leben erst richtig an!

Sie haben andere Menschen mit ihrer Lebensweise inspiriert und sind jüngeren Generationen ein Vorbild. Mit der Limmex Medaille werden dieses Jahr erstmals genau solche Menschen über 65 geehrt. Aussergewöhnliche Menschen, die sich durch ihre besondere Lebensführung auszeichnen.

## Mehr Wertschätzung für Menschen über 65

Das Unternehmen Limmex will mit der Verleihung der «Limmex-Medaille» das Schaffen und Wirken von Menschen über 65 ins Zentrum rücken. Sie sollen für ihre inspirierende Lebensweise geehrt werden. Dafür werden Medaillen in den fünf Kategorien Soziales, Kultur, Wirtschaft, Sport und Gesellschaft verliehen. Limmex leistet mit der Limmex Medaille einen Beitrag, dass Menschen über 65 Jahre in der Gesellschaft mehr Wertschätzung und Anerkennung erhalten.

## Der Gala Abend

Im Rahmen einer Gala-Veranstaltung am 28. November 2018 im Kultur- und Kongresszentrum Luzern (KKL) werden aus 15 Finalisten (je 3 pro Kategorie) die fünf Gewinner auserkoren und mit der Limmex Medaille geehrt. Mittels einer prominenten Jury und einem Publikums-Voting werden die Gewinner und Gewinnerinnen bestimmt und bekannt gegeben. Mitglieder der Jury sind unter anderem

*«Ich freue mich sehr über Initiativen, die dazu beitragen, dass über 65-Jährige für ihr aussergewöhnliches Tun von der Gesellschaft Wertschätzung und Anerkennung erhalten.»*

*Marianne Pfister*

Schweizer Persönlichkeiten wie Samuel Schmid (alt Bundesrat), Heinz Frei (34-facher Paralympics-Medaillen-Gewinner), Beatrix Tschanz (ehem. Swissair PR-Chefin) und Marianne Pfister (Geschäftsführerin Dachorganisation Spitex Schweiz).

## Spitex Schweiz ist Partner der Limmex Medaille

Partner der Limmex Medaille 2018 ist der Dachverband Spitex Schweiz. Geschäftsführerin Marianne Pfister: «Spitex Schweiz engagiert sich bei der Limmex-Medaille, weil die meisten unserer Klienten über 65 Jahre alt sind und wir wissen, dass es darunter viele Menschen gibt, die Ausserordentliches leisten. Darum sind wir von der Idee überzeugt und wollen dazu beitragen, dass sie sich verbreitet.»

## Spitex-Klienten als Medaillen-Anwärter

Spitex-Mitarbeitende sind herzlich aufgefordert, ihre Klienten und Klientinnen, die sie als potenzielle Medaillen-Anwärterinnen

und -Anwärter sehen, zu einer Kandidatur zu ermuntern. Fragen Sie Ihre Klienten, ob sie sich beziehungsweise ihre Lebensgeschichte für die Limmex-Medaille anmelden möchten. Teilnehmen dürfen alle nicht prominenten Personen, die 65 Jahre oder älter sind und in der Schweiz wohnen. Medaillen-Anwärter, ihre Angehörigen oder Spitex-Mitarbeitende verwenden für die Anmeldung das Formular auf [www.medaille.limmex.com](http://www.medaille.limmex.com). Es kann online oder per Post eingesendet werden:

## Limmex AG

Mediacampus  
Baslerstrasse 30, 8048 Zürich  
[medaille@limmex.com](mailto:medaille@limmex.com)  
[www.medaille.limmex.com](http://www.medaille.limmex.com)  
Tel. 044 577 74 06

Einsendeschluss ist der 20. Juni 2018.

Sämtliche Einsendungen werden durch Limmex sorgfältig geprüft. Jede Einsenderin und jeder Einsender erhält von Limmex eine Rückmeldung. Pro Kategorie werden der Jury fünf bis sieben besonders inspirierende Geschichten für die Wahl der drei Finalist(inn)en präsentiert.

**DIE LIMMEX MEDAILLE 2018 -  
Für aussergewöhnliche Menschen über 65**

Informieren Sie sich jetzt auf [www.medaille.limmex.com](http://www.medaille.limmex.com)!

Die Limmex Medaille 2018 wird unterstützt von:



Sponsoren



LIMMEX MEDAILLE

Medienpartner



## Sudoku

3		6	4	8	7		9	<sup>b</sup>
4		<sup>a</sup>	5			3	6	8
2			6	3	1			7
<sup>c</sup>	7		2	9		6		
5			7	6	8			3
6	2			4	3	5		9
	6	2			4	8	3	
8	4			7	6	9		5
	3		8		<sup>d</sup>		4	6

### Lösung per Postkarte oder E-Mail an:

Spitex Magazin, Wettbewerb  
Sulgenauweg 38, 3007 Bern  
wettbewerb@spitexmagazin.ch

### Einsendeschluss: 14. August 2018

Teilnahmeberechtigt sind alle Leserinnen und Leser des Spitex Magazins. Ausgenommen sind Mitarbeitende von Spitex Schweiz und deren Familienangehörige. Die Gewinner werden ausgelost und benachrichtigt. Über den Wettbewerb wird keine Korrespondenz geführt. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

## Impressum

### Herausgeber

Spitex Schweiz, Sulgenauweg 38, 3007 Bern  
Telefon +41 31 381 22 81  
admin@spitex.ch, www.spitex.ch

### Redaktion

Spitex Magazin, Sulgenauweg 38, 3007 Bern  
Telefon +41 31 370 17 59  
redaktion@spitexmagazin.ch  
www.spitexmagazin.ch

ISSN 2296-6994

### Erscheinungsweise

6x jährlich als Printmagazin und als App

### Redaktionsschluss / Insetateschluss

17. Juli 2018 (Ausgabe 4/2018)

### Gesamtauflage 6000 Exemplare

4200 Exemplare Deutsch  
1500 Exemplare Französisch  
300 Exemplare Italienisch (Beilage)

### Abonnemente

Abodienst Spitex Magazin  
Industriestrasse 37, 3178 Bössingen  
Telefon +41 31 740 97 87, abo@spitexmagazin.ch

### Redaktion

Kathrin Morf, Leitung (KM)  
Pierre Gumy (PG)  
Militza Bodi (MB)  
Annemarie Fischer (FI)  
Christa Lanzicher (CL)  
Stefano Motta (SM)  
Nicole Hermann (NH)

### Mitarbeit an dieser Ausgabe

Leo Wyden, Didier Taccoz,  
Stefan Marthaler (Fotografie)  
Anita Steiner

### Korrektorat

Ilse-Helen Rimoldi

### Anzeigen

Pomcanys Marketing AG  
Tina Bickel, Verlagsleiterin  
Aargauerstrasse 250, 8048 Zürich  
Telefon +41 44 496 10 22  
Mobile +41 79 674 29 13  
tina.bickel@pomcanys.ch  
www.pomcanys.ch

### Visuelle Konzeption / Layout

Pomcanys Marketing AG, www.pomcanys.ch

### Druck

Stutz Medien AG, Wädenswil  
www.stutz-medien.ch

gedruckt in der  
**schweiz**

### Premiumpartner von Spitex Schweiz

Cosanum, der Spitex-Logistikpartner für Pflege- und Hauswirtschaftsprodukte

Neuroth, der Spitex-Partner in den Bereichen Hörschutz und Akustik

Verwendung der Artikel nur mit Genehmigung der Redaktion. Für unverlangte Manuskripte wird jede Haftung abgelehnt.

Unter den Einsendungen verlosen wir:  
**2 Kaffeemaschinen  
Delizio Compact One II**  
Gesponsert von iba ag




Büro und mehr

## Kuhn und Bieri AG verkauft Spitex-Kollektion 2016

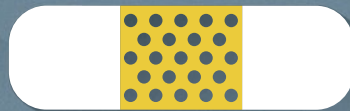
red. Der Spitex-Logolizenzpartner Kuhn und Bieri AG hat plangemäss seine Spitex-Sortimentsprodukte auf das neue Spitex-Logo umgerüstet. Im Zuge der Umstellung sind aber aktuell noch grössere Restbestände von diversen, qualitativ sehr hochwertigen Spitex-Produkten mit dem alten Logo verfügbar. Darunter befinden sich beispielsweise praktische Rolltrolley-Rucksäcke, robuste Anhängetaschen, hochwertige Poloshirts sowie Kapuzen- und Softshelljacken. Spitex-Mitarbeitende haben nun die Gelegenheit, diese Produkte der Version 2016 zu stark reduzierten Preisen für den Privatgebrauch im Online-Shop der Kuhn und Bieri AG zu bestellen, und zwar unter [www.kuhnbieteri.ch/de/spitexartikel](http://www.kuhnbieteri.ch/de/spitexartikel). Ab dem 1. Januar 2019 wird Kuhn und Bieri dann ausschliesslich Produkte mit dem neuen Spitex-Logo anbieten. Artikel aus der Kollektion 2016 werden ab kommendem Jahr nicht mehr bestellbar sein.

[www.kuhnbieteri.ch/de/spitexartikel](http://www.kuhnbieteri.ch/de/spitexartikel)

## Erster nationaler Patientenkongress

red. Unter dem Motto «Gemeinsam den Herausforderungen der Psyche begegnen» findet am 14. und 15. September im Stade de Suisse in Bern der 1. Nationale Patientenkongress statt. Mit dem Kongress möchten die Berner Fachhochschule Gesundheit, das Netzwerk Psychische Gesundheit und die Stiftung Pro Mente Sana allen Betroffenen, Angehörigen, Fachpersonen und weiteren Interessierten eine Plattform zum Austausch sowie Beiträge zu folgenden Themen bieten: Humor und Depression, Digitalisierung, Psychopharmaka und Sport. Es warten Referate, Workshops und Rahmenveranstaltungen. Zu Gast sind zum Beispiel der deutsche Autor Dr. Peter Christian Dogs («Gefühle sind keine Krankheit») sowie die ehemalige Kunstturnerin Ariella Kaeslin, die an einer Erschöpfungsdepression litt. Der Kongress steht allen offen und wird in deutscher und französischer Sprache durchgeführt. Anmeldungen sind ab sofort möglich.

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



# Welche Weiterbildung passt zu mir?

## Gesundheit

- MAS Spezialisierte Pflege
- MAS Mental Health
- CAS Ambulante psychiatrische Pflege
- CAS Akut- und Notfallsituationen
- CAS Patientensicherheit
- Fachkurs Achtsamkeit und Persönlichkeitsentwicklung
- Fachkurs Kunsttherapeutische Kurzzeitinterventionen umsetzen und evaluieren
- Fachkurs Leben mit der Sucht
- Fachkurs Psychiatrie

### Weitere Angebote:

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

## Soziale Arbeit

- MAS Systemische Supervision [neu]
- CAS Sozialberatung
- Fachkurs Case Management
- Fachkurs Erwachsenenschutz
- Resilienz – Widerstandsfähigkeit im Arbeitsalltag

### Weitere Angebote:

[soziale-arbeit.bfh.ch/weiterbildung](https://soziale-arbeit.bfh.ch/weiterbildung)

## Alter

- MAS Gerontologie: Altern – Lebensgestaltung 50+
- DAS Lebensweltorientierung in der Altersarbeit
- CAS / DAS Demenz und Lebensgestaltung
- CAS Angehörigen-Support
- CAS Altern – systemisch betrachtet
- CAS Gerontologie als praxisorientierte Wissenschaft

### Weitere Angebote:

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

## Wirtschaft

- EMBA in Ökonomie und Management im Gesundheitswesen
- DAS Managementkompetenz für Gesundheitsfachleute
- CAS Betriebswirtschaft für Gesundheitsfachleute
- CAS Gesundheitsökonomie und Public Health
- CAS Management in Gesundheitsorganisationen

### Weitere Angebote:

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

Besuchen Sie unsere  
Infoveranstaltungen:  
[bfh.ch/infoveranstaltungen](https://bfh.ch/infoveranstaltungen)



Berner  
Fachhochschule

Ihre Karriere – unser Programm