

Ausgabe Juni 2021 – Nr. 62

Insos und Curaviva

Die beiden Geschäftsführer erläutern
ihre Zusammenarbeit. – Seite 18

INSOS

Das Magazin INSOS

Verband der Dienstleister für Menschen mit Behinderung



Werte

Wonach wir uns ausrichten

Delphine Roulet

Mitbestimmen

Föderation Artiset



4



12



18

Inhaltsverzeichnis

Werte

«Entscheidend ist die Haltung einer Institution» 4
Fachleute Pflege und Betreuung laufen Gefahr, Bewohnerinnen und Bewohnern ihren Willen aufzuzwingen, sagt die Gerontologie-Psychologin Delphine Roulet Schwab. Doch man kann gegensteuern.

Betreuung und Pflege in einer diversen Gesellschaft 9
Wie kann man in Heimen und Institutionen der Tatsache gerecht werden, dass die Menschen unterschiedliche Wertvorstellungen haben? Johannes Schmuck hat dafür einen Navigator entwickelt.

Mitsprache und Teilhabe 12
In der Stiftung Wagerenhof in Uster ZH können Menschen mit einer Behinderung in einer eigens dafür geschaffenen Teilhabe-Runde über ihre Lebenswelt mitbestimmen.

Freie Wahl trotz Handicap 15
Der Vorstand der Sozialdirektorenkonferenz fordert, dass Menschen mit Behinderung und betagte Menschen die Wohnform frei wählen können, so wie Menschen ohne Betreuungsbedarf.

Verbände

Zusammenarbeit von Insos und Curaviva 18
Die Coronakrise beschleunigt das Zusammengehen der zwei Verbände Insos und Curaviva. Ein Gespräch mit den beiden Geschäftsführern Peter Saxenhofer und Daniel Höchli.



DIE NATÜRLICHEN FARBEN
ZERTIFIZIERT MIT
CRADLE TO CRADLE



Impressum: Dieses INSOS Magazin wurde in Zusammenarbeit mit der Redaktion von CURAVIVA Schweiz erstellt. Redaktion: Elisabeth Seifert (esf), Chefredaktorin; Urs Tremp (ut); Claudia Weiss (cw); Anne-Marie Nicole (amn) • Produktion INSOS Schweiz: France Santi • Korrektorat: Beat Zaugg • Herausgeber: INSOS Schweiz – Nationaler Branchenverband der Dienstleistungsanbieter für Menschen mit Behinderung • Adresse: INSOS Schweiz, Zieglerstrasse 53, 3000 Bern 14 • Telefon: 031 385 33 30, E-Mail: info@insos.ch, Internet: www.insos.ch • Geschäfts-/Stelleninserate: Zürichsee Werbe AG, Stäfa • Satz und Druck: AST&FISCHER AG, Digital Media and Print, Seftigenstrasse 310, 3084 Wabern, Telefon: 031 963 11 11, Layout: Belinda Flury • Abonnement: INSOS Schweiz, Telefon: 041 385 33 30, E-Mail: info@insos.ch Bezugspreise: Jahresabonnement Fr. 20.–, Einzelnummer Fr. 15.–, inkl. Porto • Erscheinungsweise: 2x jährlich • Auflage (deutsch): 1900 Ex., Auflage (französisch): 600 Ex., Nachdruck, auch auszugsweise, nur nach Absprache mit der Redaktion und mit vollständiger Quellenangabe.

Werte ändern sich. Und wir uns mit ihnen



Peter Saxenhofer
Geschäftsführer von Insos Schweiz

Liebe Leserin, lieber Leser

Werte ändern sich und wirken sich auf Arbeitsweise und Methoden aus. So hat auch die heutige Begleitung von Menschen mit Behinderung mit den Vorstellungen von gestern nicht mehr viel gemein. Einen Meilenstein dafür stellt zweifelsohne die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) dar. Ich sage es gerne: Die UN-BRK markiert den Startpunkt einer neuen Ära. Sie leitet einen Paradigmenwechsel ein und zwingt uns, unsere Denkweisen, unser Handeln und unsere Einstellungen grundlegend zu überdenken.

Den Kern dieses Wandels trifft der Begriff Teilhabe vielleicht am besten. Er bildet die Basis des Wertewandels. So ist Teilhabe bei der Entwicklung von Dienstleistungen unabdingbar. Menschen mit Behinderung sollen über Mittel und Instrumente verfügen, ihre Lebenssituation nach ihren eigenen Vorstellungen und Wünschen gestalten zu können. So selbstbestimmt und unterstützt, wie sie es wollen.

Mit der Erarbeitung des Aktionsplans UN-BRK im Jahr 2019 hat bei Insos dieser Paradigmenwechsel richtig Fahrt aufgenommen. Der Aktionsplan wurde gemeinsam mit Curaviva und dem Vahs erarbeitet. Er zeigt, wie wir die Grundsätze der UN-BRK in unseren drei Organisationen umsetzen möchten. Und zwar ganz konkret - mit Zielen, Massnahmen und Empfehlungen. Natürlich haben diverse Institutionen schon früher im Sinne der UN-BRK gearbeitet. Aber der Aktionsplan UN-BRK gibt nun eine klare Richtung vor, an der sich alle Mitglieder orientieren können.

Deswegen kommt diese Ausgabe des Insos-Magazins zur rechten Zeit. Das Interview mit Delphine Roulet Schwab gibt uns die Möglichkeit, unsere Rolle im Arbeitsalltag zu betrachten und die von uns verinnerlichten institutionellen, professionellen und persönlichen Werte und Haltungen zu reflektieren. In diesem Magazin lesen Sie ausserdem, wie die Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK) über ihre Werte und Haltungen nachdenkt. Sie erfahren

zudem mehr über den UN-BRK-Navigator. Er zeigt, über welche Haltungen, Kompetenzen und Handlungsfähigkeiten das Fachpersonal verfügen muss, um im Einklang mit der UN-BRK zu arbeiten.

Doch nicht nur Werte ändern sich, sondern auch Organisationen. Wie Sie sicher wissen, bauen wir die Föderation Artiset auf, die Insos, Curaviva und den neuen Branchenverband Youvita vereint. Über den aktuellen Stand des Grossprojekts lesen Sie mehr im Interview mit Daniel Höchli, Direktor von Curaviva, und mir.

Die Gestaltung der Föderation ist bereits weit fortgeschritten. Dieses Magazin ist ein gutes Beispiel dafür. Sie haben bestimmt bemerkt, dass es sich von früheren Ausgaben unterscheidet: Ein verändertes Layout und eine grössere Redaktion. Wir haben bereits begonnen, enger mit dem Team von Curaviva zusammenzuarbeiten. Gemeinsam bereiten wir für 2022 das neue Artiset-Magazin vor.

In besagtem Interview geht es aber nicht nur um die Föderation. Darin blicken Daniel Höchli und ich auch auf das vergangene «Pandemiejahr» zurück. Und wir sprechen über die Herausforderungen, die vor uns liegen: Unser Ziel ist es, gemäss den Anforderungen der UN-BRK, stationäre und ambulante Dienstleistungen durchlässiger und noch bedürfnisgerechter zu gestalten.

2022 wird ein spannendes Jahr, für Sie und für uns. ●

Titelbild: Der Kompass ist ein Sinnbild dafür, dass wir unser Handeln nach Werten ausrichten. Dabei sind wir gefordert, immer wieder darüber zu reflektieren, wonach wir unser Handeln ausrichten. Foto: Adobe Stock

Manchmal kollidieren im Berufsalltag wichtige Werte wie Schutz oder Autonomie

«Entscheidend sind Philosophie und Organisation einer Institution»

Nicht immer sei es einfach, persönliche und berufliche Werte unter einen Hut zu bringen, sagt Gerontologie-Psychologin Delphine Roulet Schwab*. «Im Alltag laufen die Betreuenden oft Gefahr, den Bewohnern ihren Willen aufzuzwingen. Denn der Schutz wird über alles andere gestellt.»

Interview: Anne-Marie Nicole

Welche Werte sind wichtig im Berufsalltag von Menschen, die im Bereich der Pflege und Betreuung von Menschen mit Unterstützungsbedarf arbeiten?

Delphine Roulet Schwab: Darauf eine allgemeine Antwort zu geben, ist schwierig, denn es gibt natürlich eine Reihe von Werten. Da gibt es zum einen die menschlichen Werte, die mit dem Wohlwollen verbunden sind: Wir arbeiten zum Wohl des Menschen – wir betreuen die Person, um ihr die bestmögliche Lebensqualität zu bieten. In der Krankenpflegeausbildung wird zudem viel Wert auf die Sicherheit gelegt – zweifellos mehr als im sozialen Bereich. Wir sprechen von der Sicherheit der Patienten und der Pflege: Wir gewährleisten, dass eine Person sicher ist und dass unsere Handlungen sie nicht in Gefahr bringen. Zudem gibt es Werte, die sich auf all das beziehen, was mit Qualität und Effizienz zu tun hat.

«Die einfache und spontane zwischenmenschliche Begegnung scheint zu verblasen.»

***Delphine Roulet Schwab** ist Professorin an der Haute École de la Santé La Source (HES-SO), Lausanne, Präsidentin von Gerontologie CH, Präsidentin des Vereins Alter Ego und Mitglied der Lenkungsgruppe des Senior-Lab

Unterscheiden sich diese Werte bei Fachkräften verschiedener Generationen?

Jüngere Fachkräfte sind tendenziell stärker darin geschult, evidenzbasiert zu arbeiten. Sie beziehen sich häufiger auf Studien und Forschungen, die die richtige Arbeitsweise aufzeigen. Man könnte sagen, dass sie eine eher wissenschaftliche, weniger intuitive Herangehensweise an die Unterstützungsbeziehung verfolgen. Bei älteren Fachkräften sind die menschlichen, mit Wohlwollen verbundenen Werte oft präsenter als die eher «nüchternen» berufsethischen Werte, die sich aus der Wissenschaft ergeben. Aber das sind natürlich nur Trends.

Spiegelt dies eine Entwicklung von eher altruistischen berufsethischen Werten hin zu mehr technokratisch-wissenschaftlichem Handeln?

Das eine schliesst das andere ja nicht aus. In der Vergangenheit herrschten humanistische Werte wie Zuhören, Wohlwollen und Empathie vor. Heute kommen technische Kompetenzen und wissenschaftsbasierte Praktiken hinzu, die bewertet und objektiviert werden können. Diese unterschiedlichen Werte und Haltungen können nebeneinander bestehen, auch wenn Letztere mehr und mehr an Bedeutung zu gewinnen scheinen: Die Beziehung zum anderen wird analysiert, bewertet, kodifiziert, modelliert. Die einfache und spontane zwischenmenschliche Begegnung scheint dabei manchmal zu verblasen.

Das wäre schade, denn beide Dimensionen ergänzen sich gegenseitig.

Das ist auch das Schwierige und Paradoxe in der Pflege und Betreuung: Man muss lernen, die betreute Person zu beobachten und ihr zuzuhören, ihre Werte und Bedürfnisse in einer

bestimmten Situation einem bestimmten Protokoll entsprechend zu erkennen. Gleichzeitig muss man weiterhin auf sich selbst und seinen Instinkt hören, um die andere Person zu verstehen, zu reagieren, Empathie zu zeigen und nicht nur eine Theorie anzuwenden.

Wie wichtig sind berufsethische Werte in der täglichen Arbeit?

Sie gewährleisten die Qualität der Betreuung und die Sicherheit der betreuten Person. Sie dienen dem Schutz. Fachkräfte in der Pflege oder Sozialarbeit werden regelmässig mit Situationen konfrontiert, die sie als Person berühren, wie zum Beispiel Situationen am Lebensende oder Trauerfälle, oder Situationen, die sich nicht so entwickelt haben, wie sie es sich erhofft hatten. Wenn sie sich nur auf ihr persönliches Gepäck verlassen können, laufen diese Fachkräfte Gefahr, überfordert zu sein und unangemessen zu reagieren: zum Beispiel aggressives Verhalten mit Aggressivität zu beantworten – auf die Gefahr hin, dadurch Konflikte zu erzeugen. Berufsethische Werte bieten deshalb einen Rahmen für den Umgang mit sensiblen Situationen sowie Werkzeuge für eine angemessene Reaktion.

Die von den Fachkräften erwarteten Werte sind im

Allgemeinen auf das Wohl der betreuten Person ausgerichtet. Doch können diese Werte auch kontraproduktiv sein? Wenn wir uns zu sehr bemühen, alles gut zu machen, laufen wir dann nicht Gefahr, das Gegenteil zu bewirken?

Das ist in der Tat ein reales Risiko, denn es besteht eine Asymmetrie in der Unterstützungsbeziehung. In Institutionen lebende Menschen sind ja in gewisser Weise «Gefangene» – trotz allem guten Willen und guter Qualität der Betreuung. Man läuft schnell Gefahr, der betreuten Person die eigene Sichtweise aufzuzwingen, an ihrer Stelle zu entscheiden, was gut für sie ist – ohne die Absicht, ihr zu schaden. Mit dieser Situation sind wir jeden Tag konfrontiert: Weil es ihren persönlichen Werten,

ihren Überzeugungen oder dem in der Ausbildung Gelernten entspricht, sind die Pflegekräfte respektive die Betreuerinnen und Betreuer davon überzeugt, dass das, was sie tun, natürlich gut für die betreute Person ist. Dies lässt sich zum Beispiel im Bereich der Ernährung von Menschen im Alter beobachten: Wir wissen, dass man mit zunehmendem Alter mehr Eiweiss zu sich nehmen und die Mahlzeiten über den Tag verteilen sollte und Ähnliches. Manche Menschen essen aber lieber das, was ihnen wirklich schmeckt, auch wenn sich das vielleicht negativ auf die Gesundheit auswirkt und das Leben verkürzen kann. Dasselbe gilt für strenge Diäten oder körperliche Bewegung. Wir müssen die Tatsache akzeptieren, dass die Menschen

>>



Gerontologie-Psychologin Delphine Roulet Schwab: «Der personenzentrierte Ansatz ist ein relativ einfach zu implementierendes Modell für Pflege und Betreuung.»

Foto: Helene Tobler

sich selbst am besten kennen. Besonders Menschen im Alter, denn sie kennen sich selbst schliesslich schon sehr lange!

Diese Situationen zeigen deutlich die Spannungen, die nach wie vor zwischen einem paternalistischen Modell oder einer bemutternden Haltung und einem Ansatz bestehen, der die Autonomie der betreuten Person in den Mittelpunkt rückt. Wie können wir von dieser Vorstellung der Assistenz zu einer Form der Teilhabe übergehen, die sich auf die Ressourcen der Person konzentriert?

Wir beobachten diesen Übergang seit Jahren, allerdings ist er in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung wahrscheinlich besser sichtbar als im Bereich der Arbeit mit Menschen im Alter. Viele Einrichtungen haben ihre Philosophie überdacht und arbeiten nach einem personenzentrierten Ansatz – der jedoch auch nicht immer vor Auswüchsen schützt. In der Vergangenheit wurden generalistische Ansätze bevorzugt, nach denen für alle dieselben Bedürfnisse gelten. Doch die Dinge ändern sich und es gibt immer mehr Initiativen, die sich an die Bedürfnisse anpassen. Trotzdem habe ich nach wie vor das Gefühl, dass noch mehr erreicht werden kann. Krisensituationen wirken destabilisierend, und alte Gewohnheiten setzen sich schnell wieder durch. Das haben wir in der Pandemie gesehen, die den sehr starken Drang offengelegt hat, ältere Menschen um jeden Preis und manchmal gegen ihren Willen zu schützen – mit Eingriffen in ihre Rechte und Freiheiten, als ob sie überhaupt keine Urteilsfähigkeit mehr hätten. Diese Umkehr hat mich überrascht, denn wir befanden uns ja gerade in einem Prozess der Veränderung, der Anerkennung der Kompetenz der Personen, ihrer Autonomie und Selbstbestimmung ... Wenn Krisenzeiten uns überwältigen und unvorbereitet treffen, dann neigen wir dazu, auf eine bekannte und beruhigende Basis zurückzugreifen, die uns das Gefühl vermittelt, die Situation unter Kontrolle zu haben.

Diese Entwicklung geht auch mit einer Veränderung des Vokabulars einher, das positiver und weniger stigmatisierend ist und weniger die Defizite benennt.

Bei der Arbeit mit Menschen im Alter stellt sich regelmässig die Frage: Sollen wir von Senioren, älteren Erwachsenen, Alten sprechen? Das Problem ist sehr real, und zwar nicht nur in den betroffenen Kreisen. Bei dieser Suche nach der richtigen Terminologie geht es sicherlich auch um politische Korrektheit – zudem steckt darin aber auch der Wille, einem negativen und passiven Bild des Alters entgegenzuwirken. Auch auf institutioneller Seite besteht der Wunsch, von einer rein auf die Defizite ausgerichteten Betrachtungsweise des Alterns wegzukommen. Dieser Trend ist nicht zu leugnen, auch wenn ihn noch nicht alle komplett verinnerlicht haben. Das kann an der Ausbildung liegen, an der mehr oder weniger stark entwickelten Philosophie der jeweiligen Einrichtung, am mehr oder weniger intensiven Engagement der Mitarbeitenden. Ich habe das Gefühl, dass wirklich der Wille vorhanden ist, bestehende Modelle zu ändern, die Ressourcen der Person und die Prozesse der Selbstentwicklung bis zum Lebensende verstärkt anzuerkennen. Doch wir sind dabei noch nicht ganz am Ziel.

Wie gesagt, werfen uns Krisen oder Situationen, die uns mit unseren eigenen Werten konfrontieren, sehr schnell zurück in Richtung Sicherheit, Kontrolle und Beherrschung.

Neben berufsethischen und sogar institutionellen Werten kommen auch persönliche Werte und Überzeugungen ins Spiel, die sich aus Kultur, Erziehung, Religion oder familiärem Hintergrund ergeben. Wie können diese Werte mit der beruflichen Rolle in Einklang gebracht werden?

Das ist gar nicht so leicht! In der höheren Ausbildung sind diese Fragen Gegenstand von Reflexionen, Rollenspielen oder Simulationen von Situationen, um mögliche Wertekonflikte zu erkennen und sich ihrer bewusst zu werden. Dies hängt jedoch von der jeweiligen Ausbildung ab, und nicht überall ist im Lehrplan Platz für solche Diskussionen. Über die Ausbildung hinaus

sind diese Themen jedoch eine Frage der Verantwortung, und zwar auf mehreren Ebenen: Die individuelle Verantwortung der Fachkraft, die sich ihre eigenen Werte und Überzeugungen bewusst machen und zudem wissen muss, dass diese einen Einfluss auf die Unterstützungsbeziehung haben können. Die Verantwortung der Einrichtungen, die die Aufgabe haben, intern an den Werten und berufsethischen Haltungen zu arbeiten und Orientierung zu bieten. Und schliesslich eine umfassendere Verantwortung auf der Ebene der Gesellschaft und der Behörden, die Mittel zur Verfügung zu stellen und Arbeitsbedingungen zu schaffen, die ein Nachdenken und Hinterfragen ermöglichen. Wenn eine Pflegekraft unter Druck steht, weil sie morgens x Personen waschen muss, wird sie sich nicht wirklich die Zeit nehmen, eigene Praktiken zu hinterfragen und zu prüfen, ob sie mit den Werten der Person, mit der sie zu tun hat, vereinbar sind. Vielmehr wird sie sich auf ihre Aufgabe konzentrieren und ihre Priorität wird sein, das Waschen aller Betreuten bis zum Mittag zu schaffen. Und das ist verständlich, vor allem wenn die Pflegekraft unterqualifiziert und schlecht bezahlt ist und eine Familie zu versorgen hat...

Die Frage nach Werten und der beruflichen Haltung ist umso wichtiger, wenn es um sensible Bereiche wie Intimität, die Beziehung zum Körper, das Lebensende oder Rituale geht.

Ja, das ist ein wichtiges Thema, denn diese Situationen konfrontieren uns persönlich mit unseren Werten, unserer Geschichte, unserer Identität, unserer Kultur. Derzeit arbeite ich mit Kolleginnen und Kollegen aus Quebec an einem Projekt, das sich mit der Misshandlung von LGBTQI-Menschen in privaten Einrichtungen befasst. Aus den Interviews ging hervor, dass sich einige dieser Menschen – die sich geoutet und in ihrer Lebensführung eine gewisse Freiheit erlangt hatten – nach dem Einzug in die Einrichtung wieder versteckten, um nicht von den Mitarbeitenden oder anderen Bewohnern verurteilt zu werden. Obwohl es heute eine Reihe von Bewegungen in der Gesellschaft

«In Institutionen lebende Menschen sind ja «Gefangene» – trotz allem guten Willen.»

«Manchmal ist es bequemer zu sagen, dass eine Person geschützt werden muss.»

gibt, die gegen verschiedene Formen der Diskriminierung in Bezug auf das Geschlecht oder die Herkunft kämpfen, sind wir im institutionellen Umfeld manchmal noch weit davon entfernt.

Sollten Einrichtungen in dieser Hinsicht nicht aufmerksamer und wachsamer sein, wenn sie schutzbedürftige Menschen aufnehmen?

Zweifellos. Das Problem ist, dass wir bei diesen Menschen den Schutz vor allem anderen stellen. Genauso verhält es sich bei Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen oder Demenz. Manchmal ist es bequemer, sich hinter der Urteilsunfähigkeit zu verstecken und zu sagen, dass die Person nicht in der Lage ist, selbst zu entscheiden, und geschützt werden muss. Jedoch ist es wichtig, die Person zu beobachten, denn ihre Urteilsfähigkeit ändert sich, oft sogar im Laufe eines einzigen Tages. In vielen Situationen wird die Urteilsfähigkeit nicht gut verstanden, sondern unterschiedslos als allgemeingültiger Zustand betrachtet. Ich sage das ohne Wertung, aber es ist oft einfacher und schneller, anstelle der Person etwas zu tun oder zu entscheiden – besonders, wenn man selbst unter Druck steht.

Pflege- und Betreuungsteams sind heutzutage sehr vielfältig. Ist es schwieriger, die Werte von Personen mit unterschiedlichem Hintergrund in Einklang zu bringen?

Professionelle Teams bringen Berufe und Menschen unterschiedlicher Herkunft und Milieus zusammen. Dies kann die Beziehungen verkomplizieren. Aber die kulturellen Unterschiede sind nicht immer da, wo wir sie vermuten, und beruhen oft auf Stereotypen, zum Beispiel dass afrikanische Pflegekräfte die Dinge ganz anders sehen als andere. Doch in der Realität sind das nicht unbedingt die Situationen, in denen es Probleme gibt. Unterschiede in der Ausbildung und Qualifikation der Fachkräfte führen ebenfalls zu vielen Konflikten. Deshalb kommt der interdisziplinären Fortbildung eine so große Bedeutung zu. Darüber hinaus sollte die Interkulturalität, die oft als Problem angesehen wird, stärker gewürdigt werden – denn wir sollten uns diese Vielfalt an Kulturen, Sprachen, Ausbildungen und Profilen zunutze machen. Das ist eine echte Ressource in der Betreuung.

Welche Risiken bestehen, wenn es einen Konflikt zwischen den persönlichen Werten und der beruflichen Rolle gibt?

Wie bereits erwähnt, besteht die Gefahr, die betreute Person zu infantilisieren, an ihrer Stelle zu entscheiden und Dinge zu tun. Entweder weil wir der Meinung sind, dass es so besser ist, oder weil wir einfach gelernt haben, es so zu tun. Oder weil der Kontext es erschwert, anders zu handeln, da dies uns in Konflikt mit unseren starken und gut verankerten persönlichen Werten und Überzeugungen bringen würde – oder mit dem, was gesellschaftlich akzeptabel ist oder nicht. Es gibt Dinge, die wir bei sogenannten «normalen» Erwachsenen akzeptieren, bei Menschen, die Unterstützung brauchen, hingegen nicht. Wir haben dieses Bild von älteren Menschen als weise und vernünftig. Wie soll man bei einem so engelsgleichen

Image zum Beispiel hinnehmen, dass eine alte Dame hinten im Garten Cannabis raucht!

Ermöglicht die Ausbildung die Entwicklung einer angemessenen beruflichen Haltung sowie kultureller Fähigkeiten, um die verschiedenen Werte in Einklang zu bringen?

Neben der Vermittlung von technischen Fertigkeiten und Theorien zur Pflege und Betreuung sollte die Ausbildung zumindest ein Bewusstsein für die Bedeutung dieser Fragen schaffen. Dies hängt auch von den Lehrenden und Auszubildenden ab, von denen manche sensibler für das Thema sind als andere. Aber auch die Ausbildung ist keine Vollversicherung. Sie ist ein Aspekt, die Erfahrung ein ganz anderer. Doch wie ich in den letzten zwanzig Jahren beobachten konnte, sind die Faktoren, die mit einer Einrichtung selbst zusammenhängen, noch entscheidender: ihre Struktur, ihre Philosophie und Organisation, und insbesondere die Bereitschaft der mittleren Führungskräfte vor Ort, den Teams zuzuhören, sie zu unterstützen und zu begleiten. Dies ist wichtig, um institutionelle Werte zu verkörpern und umzusetzen und um Konflikte und unangemessene oder defensive Haltungen zu vermeiden. Wenn die Einrichtung antizipiert, wenn sie Räume bietet, um diese Situationen auf den

Tisch zu bringen und wohlwollend und konstruktiv zu besprechen, auch mit den Angehörigen, werden viele Konflikte vermieden. Dazu gehört auch eine Fehlerkultur: das Gefühl zu vermitteln, dass es ein Sicherheitsnetz gibt und man das Recht hat, Fehler zu machen, über die man im Team reden kann, um sie zu bewerten und zu korrigieren.

«Sich in Empathie zu üben, ist für das Team ebenso nützlich wie gegenüber betreuten Personen.»

Die personenzentrierte Praxis scheint ein guter Ansatz zu sein, um unterschiedliche Wertvorstellungen zu berücksichtigen und berufliche Haltungen und Handlungen entsprechend anzupassen.

Der personenzentrierte Ansatz ist in der Tat ein zugängliches und relativ einfach zu implementierendes Modell, sowohl im Bereich der Pflege als auch im Bereich der Betreuung. Tatsächlich werden in der Praxis teils sogar unbewusst einige seiner Prinzipien angewendet. Die Frage ist hier nicht, welche Werte richtig sind oder wer recht hat, sondern wie man sie so artikuliert, dass man gemeinsam vorankommt und personenzentriert bleibt. Das bedeutet natürlich nicht, dass nur die Werte oder Wünsche der betreuten Person zählen. Die Mitarbeitenden haben ebenfalls ein Recht auf ihre eigenen Werte. Aber ins Gespräch zu kommen und eine Art Partnerschaft mit der betreuten Person einzugehen, ermöglicht es, gemeinsam nach Lösungen zu suchen, die mit ihren Bedürfnissen und Erwartungen, mit dem Leben in der Einrichtung und mit den Befindlichkeiten der Pflegenden und gegebenenfalls der Angehörigen in Einklang stehen. Sich in Empathie zu üben, ist innerhalb des Teams genauso nützlich wie gegenüber den betreuten Personen! So könnten viele Missverständnisse und Fehlvorstellungen ausgeräumt werden. Noch einmal: Es liegt an den Einrichtungen, diese Überlegungen mit allen Beteiligten anzustellen und sich mit Werkzeugen auszustatten, damit sich alle in die gleiche Richtung bewegen – auch wenn sie unterschiedliche Werte haben. ●

Mitwirkung im Doppelpack

Entdecken Sie unsere zwei INSOS-Broschüren zur mehr Mitwirkung in Ihrem Unternehmen!
In Leichter Sprache und in Standardsprache.



In Leichter Sprache



Laden Sie beiden Broschüren kostenlos herunter:
www.insos.ch > Dienstleistungen > Publikationen



Wie es gelingt, in Institutionen und Heimen die Leitprinzipien der UN-BRK zu erfüllen

Betreuung und Pflege in einer diversen Gesellschaft

Wie können Fachkräfte in Betreuung und Pflege ihre Arbeit den individuellen ethischen, sozialen und kulturellen Werten ihrer Klienten anpassen? Sie müssen dafür ausgebildet werden. Und sie müssen über entsprechende Instrumente verfügen – zum Beispiel über den UN-BRK-Navigator.

Von Anne-Marie Nicole

Das 2006 von den Vereinten Nationen verabschiedete und 2014 von der Schweiz ratifizierte Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK) stellt Einrichtungen und Fachkräfte im Gesundheits- und Sozialbereich vor eine Reihe von Herausforderungen. So wirft seine Umsetzung Fragen bezüglich der beruflichen Kompetenzen auf, die erforderlich sind, um diese zu erfüllen, darunter die Achtung der Würde und Vielfalt, die individuelle Autonomie, die Nichtdiskriminierung, die Teilhabe, die Einbeziehung und die Chancengleichheit.

Während in der Vergangenheit die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung eher aus medizinischer Sicht betrachtet wurden, misst man dem sozialen und kulturellen Kontext heute eine ebenso grosse Bedeutung bei. Doch welche beruflichen Haltungen, Kenntnisse und Fähigkeiten sind erforderlich, um gemäss den von der Konvention proklamierten Prinzipien zu arbeiten? Welche veränderten Ansprüche ergeben sich daraus? Und was bedeutet das für die berufliche Aus- und Weiterbildung?

Auf diese Fragen kann der UN-BRK-Navigator einige Antworten liefern. Das fünfundzwanzigseitige Dokument soll helfen, sich

in den Hauptthemen und spezifischen Rechten der Konvention zurechtzufinden und sich die notwendigen Ressourcen anzueignen, um sie in der täglichen Arbeit mit Menschen mit Behinderung anzuwenden.

Die Kernwerte der UN-BRK herauschälen

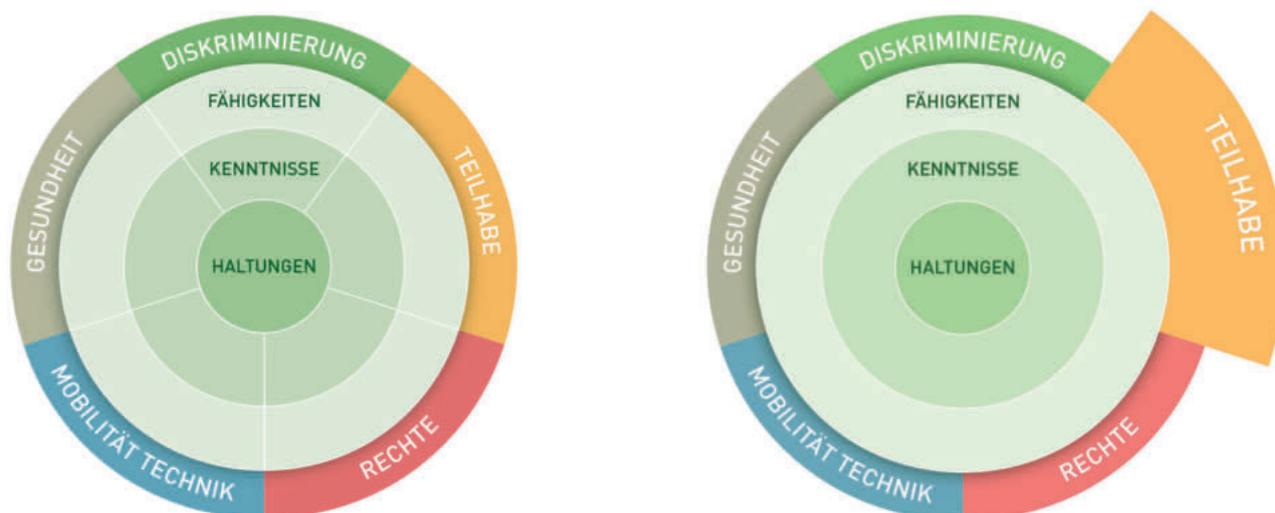
Die UN-BRK ist ein Gesetzestext, der bürgerliche, politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte umfasst, die für manche Menschen allerdings schwierig zu verstehen und zu begreifen sein können. «Die Grundidee war, die Bestimmungen der UN-BRK zu durchleuchten und die Kernwerte herauszuschälen», sagt Johannes Schmuck, der Gestalter des Navigators. Er hat diese Werte wie Kardinalpunkte um die fünf Dimensionen der Konvention gruppiert: Diskriminierung, Gesundheit, Technik/Mobilität, Rechte und Teilhabe.

Als Ausbilder und Supervisor blickt Johannes Schmuck auf eine langjährige Praxiserfahrung als Sonderpädagoge in sozialen und sozial-medizinischen Institutionen in den Kantonen Aargau und Zürich zurück. Bei der Entwicklung seines Navigators und der Identifizierung der beruflichen Ressourcen, die den Ansprüchen der einzelnen Dimensionen entsprechen, liess er sich vom CoRe-Modell (Kompetenzen-Ressourcen-Modell) inspirieren, nach dem sich die in einer beruflichen Situation erforderlichen operativen Kompetenzen in Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen aufgliedern lassen.

Der UN-BRK-Navigator ist eine gemeinsame Initiative von Curaviva Schweiz, Insos Schweiz und dem Verband vahs und richtet sich an Fachpersonen im Sozial- und Gesundheitswesen, an Leistungserbringer und Organisationen sowie an Ausbildungsverantwortliche. Der Navigator ist nicht dazu gedacht, Lösungen für bestehende sensible Situationen zu bieten. «Er ist

Der UN-BRK-Navigator hilft, sich in den spezifischen Konventionen zurechtzufinden.

>>



Die fünf zentralen Dimensionen der UN-BRK und die für ihre Umsetzung benötigten Ressourcen: Soziale Teilhabe durch Arbeit, Bildung und Freizeit, politische und kulturelle Teilhabe, Teilhabe im privaten Raum sowie Teilhabe in der Kommunikation.

Ausbildung zum Umgang mit kultureller Vielfalt

Lernen, kulturelle Unterschiede zu erkennen und eine berufliche Haltung zu entwickeln, deren Ansatz sich auf die Kenntnis des Leistungsempfängers konzentriert: Dies ist das Ziel des neuen interprofessionellen Ausbildungsprogramms «Diversité en EMS» (Diversität im APH), das Héviva, der Waadtländer Verband der medizinisch-psycho-sozialen Einrichtungen, seinen Mitgliedern ab Herbst 2021 anbieten wird. «Mit der Ankunft neuer Generationen von Menschen im Alter in den Einrichtungen ist es wichtig, sich in der Betreuung theoretische Konzepte im Zusammenhang mit kultureller Vielfalt und insbesondere Genderfragen anzueignen», sagt Sabah Latif, Koordinatorin des Schwerpunkts Betreuung von Héviva. Sie wird die eintägige Schulung in Form eines externen Kurses oder einer internen Veranstaltung leiten.

Stereotypen und Diskriminierung entgegenwirken

Latif war viele Jahre als Pflegefachkraft in Alters- und Pflegeheimen tätig und dort sofort von der kulturellen Vielfalt begeistert, die sowohl beim Personal als auch bei den betreuten Menschen vorherrschte. Sie kennt aber auch die Schwierigkeiten, die sich daraus ergeben können, vor allem durch eine mangelnde Kenntnis der Kultur des anderen. Unter dem Titel «Perception du niveau de compétence culturelle parmi des infirmières travaillant en EMS» (Wahrnehmung des Niveaus der kulturellen Kompetenz bei im APH tätigen Pflegefachkräften) befasste sie sich mit dieser Frage im Rahmen ihrer Masterarbeit in der Krankenpflege im Jahr 2016. Sie ist überzeugt, dass «der Erwerb kultureller Kompetenzen hilft, Stereotypen und Diskriminierung entgegenzuwirken». Als Beispiel sei das «Mittelmeersyndrom» angeführt – ein kulturelles Stereotyp, nach dem Pflegenden davon ausgehen, dass Menschen aus

dem Mittelmeerraum eine starke Neigung zur Übertreibung und Dramatisierung von Schmerzen hätten. «Infolgedessen wird gar nicht versucht, Schmerzen tiefer zu ergründen, um ihre wahre Ursache zu identifizieren.» Die Héviva-Schulung wird daher auch darauf abzielen, Risikofaktoren für Stereotypen, Diskriminierung und Rassismus aufzuzeigen.

Auf die Kultur des anderen zugehen

Der theoretische Rahmen der vom Héviva-Team konzipierten Schulung basiert auf dem Modell, das in den 1990er Jahren von Josepha Campinha-Bacote konzipiert und entwickelt wurde, einer Mitte der 1950er Jahre in den USA geborenen Pflegefachwissenschaftlerin und Angehörigen der dritten Generation von Einwanderern aus Kap Verde. Ihr Interesse an kultureller Kompetenz im Gesundheitswesen begann mit dem Tod ihres Grossvaters, dem entgegen seinen kulturellen Werten und Überzeugungen Medikamente verschrieben worden waren. Nach diesem Modell ist die Entwicklung kultureller Kompetenz ein evolutiver und dynamischer Prozess, der den Erwerb von Fertigkeiten für die Pflege in einem inter- und multikulturellen Kontext fördert. Diese Entwicklung umfasst fünf Bereiche: Bewusstsein, kulturelles Wissen, kulturelle Fähigkeiten, multikulturelle Begegnungen und kultureller Wissensdurst oder Neugier auf den anderen.

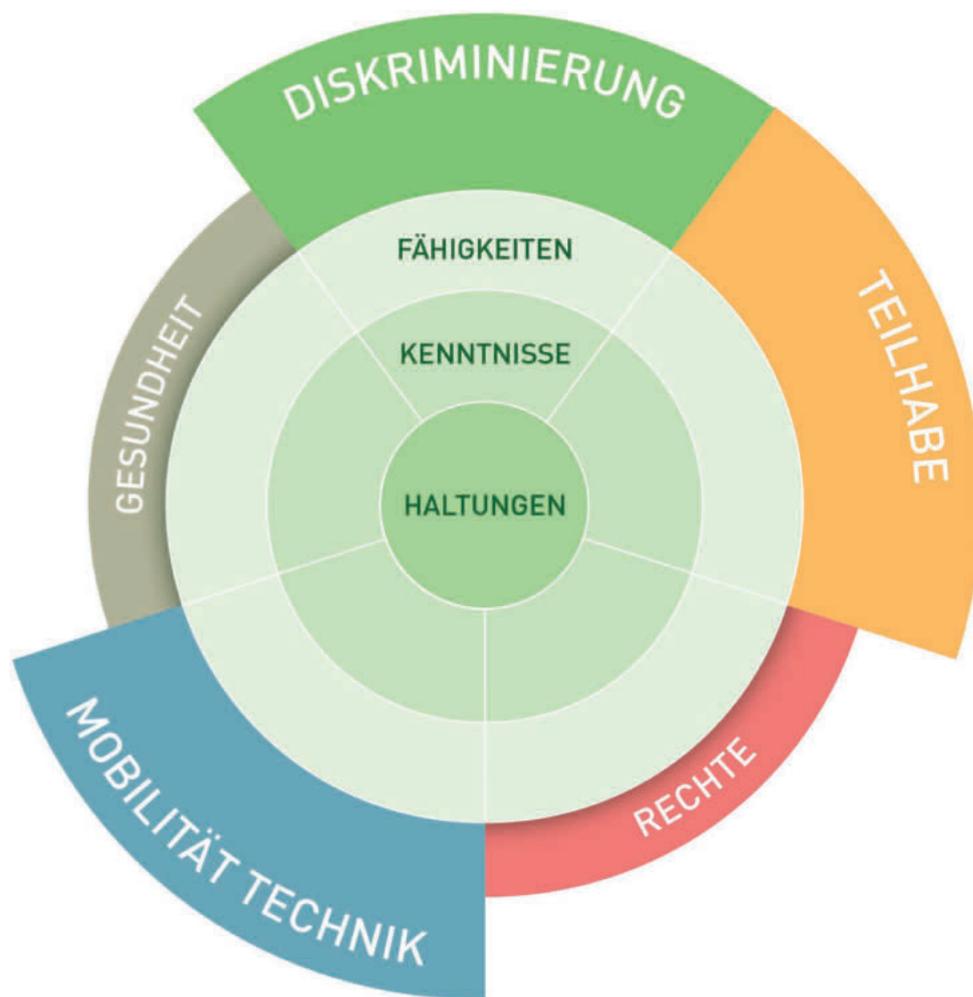
Neben theoretischen Beiträgen bietet das Schulungsprogramm verschiedene Übungen und Gruppenarbeiten – und vor allem Anreize zum Nachdenken. «Als Pflegefachkraft liegt es in unserer Verantwortung, auf die Kultur des anderen zuzugehen und nicht nur die Grenzen der kulturellen Vielfalt zu sehen, sondern vor allem ihren Reichtum», sagt Sabah Latif. Einschreibungen sind ab sofort möglich: www.heviva.ch.

ein Werkzeug zur Reflexion und Entscheidungsunterstützung», sagt Johannes Schmuck. Der Navigator soll Fachkräfte befähigen, sich der eigenen Ressourcen bewusst zu werden und die berufliche Kompetenz zu erhöhen. Organisationen können sich auf den Navigator beziehen, um die eigene institutionelle Charta anzupassen, weiterzuentwickeln oder ihre kontinuierliche Weiterbildung und Supervision daran auszurichten.

Die Anwendung des Navigators ist einfach: Man wählt eine Dimension aus, an der man individuell oder als Team arbeiten möchte, überprüft die Angemessenheit der vorhandenen Ressourcen – Haltungen, Wissen und Handlungsfähigkeit – und identifiziert die Stärken und verbesserungswürdigen Punkte. Es ist auch möglich, von den vorhandenen Ressourcen auszugehen und sie im Hinblick auf die eine oder andere Dimension zu analysieren oder eine Betreuungssituation zu wählen, die mehrere Dimensionen berührt, zum Beispiel Diskriminierung, Teilhabe und Technik/Mobilität. Diese mehrdimensionale Betrachtung der Betreuungsarbeit hat den Vorteil, dass sie deutlich aufzeigt, wie hoch die Ressourcen jedes einzelnen Teammitglieds sind, aber auch, in welcher Dimension es Lücken oder Schwächen geben könnte.

Noch etwas theorielastig

Der Fallstrick sei, sagt der Autor, wenn man sich nur auf einen Aspekt der Ressourcen konzentriert, zum Beispiel auf die Vertiefung des bereits gut entwickelten Wissens über Diskriminierung, und nicht auf die Verbesserung der Haltung und der Fähigkeit, in einer Diskriminierungssituation zu handeln. Noch ist die Anwendung des Navigators sehr theoretisch. Tatsächlich hat das Coronavirus den anfänglichen Schwung des Projekts stark gebremst. Einige Wohnheime und Integrations-



Von der Theorie zur Praxis: Betreuungssituationen können mehrere Dimensionen betreffen.



«Der Navigator ist ein Werkzeug zur Reflexion und zur Entscheidungsunterstützung.»

Johannes Schmuck, Sonderpädagoge und Entwickler des UN-BRK-Navigators.

unternehmen, vor allem im Gastronomiebereich, haben begonnen, den Leitfaden zu übernehmen. «Idealerweise sollten Schulungszentren den Leitfaden nutzen, um es den Teilnehmern zu ermöglichen, sich damit vertraut zu machen und zu üben», wünscht sich Johannes Schmuck. Auf jeden Fall sieht er unter Fachpersonen ein echtes Interesse für ein solches Instrument. Ebenso bei Menschen mit Behinderung – für die derzeit eine Version des UN-BRK-Navigators in der Diskussion ist. In den letzten Monaten hat er auch eng mit den drei Partnern zusammengearbeitet, um die Überlegungen zu verschiedenen Aspekten der fünf Dimensionen zu vertiefen. Die ersten drei Module zur Sensibilisierung und thematischen Vertiefung werden derzeit veröffentlicht – zu den Themen Selbstbestimmung, Diskriminierung und politische Teilhabe. ●

Mitsprache und Teilhabe ermöglichen

Wie abstrakte Begriffe verständlich werden

In der Stiftung Wagerenhof in Uster ZH können Menschen mit Behinderung mittels einer Teilhabe-Runde die Gestaltung ihrer Lebenswelt mitbestimmen. Eine Diplomarbeit zeigt, wie solche Gefässe organisiert sein müssen, damit Betroffene ihre Rechte erkennen und wahrnehmen können.

Von Martina Käser und Alexej Morozow*

Seit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) im Jahr 2014 muss sich die Schweiz Gedanken machen, wie sie die einzelnen Artikel umsetzen kann. Die ethische Grundhaltung der UN-BRK bildete denn auch den zentralen Rahmen unserer Diplomarbeit an der Höheren Fachschule Agogis, ganz besonders die Rechte bezüglich Teilhabe, Selbstbestimmung und Bildung. Die Sicherstellung der Rechte von Menschen mit mehrfachen, schweren kognitiven und körperlichen Beeinträchtigungen sehen wir als Pflicht.

Der Dreh- und Angelpunkt unserer Arbeit liegt im Bereich der Teilhabe und deren praktischen Umsetzungsmöglichkeiten in Heimen. Gerade diese stehen im Fokus der derzeitigen Bemü-

Die Teilhabe-Runde ist eine konkrete Massnahme, um die Forderungen der UN-BRK zu erfüllen.

*Martina Käser und Alexej Morozow arbeiten als Betreuerin respektive Betreuer auf jeweils unterschiedlichen Wohngruppen der Stiftung Wagerenhof in Uster ZH. Sie haben soeben ihre Ausbildung als Sozialpädagogin/Sozialpädagoge HF abgeschlossen. Der Titel ihrer gemeinsamen Diplomarbeit: «Mir redet mit» – Konzeptionelle Erarbeitung für die Teilhabe-Runde.

hungen aufseiten der Behörden. Die Frage, wie eine mögliche Implementierung der UN-BRK in Heimen aussehen könnte, erlangt dadurch eine besondere Bedeutung. In Form einer «Teilhabe-Runde» entstand ein Konzept, wie den Bewohnenden eines Heims für Menschen mit kognitiven und körperlichen Beeinträchtigungen zu mehr Partizipation verholfen werden kann. Denn Partizipation ist etwas, das sich jeder Mensch wünscht und auch braucht, um sich weiterentwickeln zu können. Wir arbeiten beide in der Stiftung Wagerenhof, einem Heim für Menschen mit körperlichen und geistigen Beeinträchtigungen in Uster ZH. Zirka 80 Prozent der insgesamt 227 hier lebenden Menschen befinden sich gemäss der Hilflosigkeits-einstufung der IV in den oberen zwei der insgesamt vier Stufen.

An Entscheidungsfindung teilhaben

Das Angebot der Teilhabe-Runde, die zehn bis zwölf Bewohnenden mit einer kognitiven und/oder körperlichen Beeinträchtigung die Teilhabe und Mitsprache ermöglicht, gibt es seit 2017. Teilhabe in diesem Sinn wird als

Partizipation an den zentralen Themen der individuellen Lebenswelt sowie als eine aktive Einflussnahme und barrierefreier Zugang zu Informationen verstanden. Die Teilhabe-Runde soll Bewohnenden als internes Gefäss dienen, eigene Interessen, Wünsche, Fragen und Anliegen – unter Umständen im gemeinsamen Diskurs mit anderen Bewohnenden – zu äussern und diese in einer interdisziplinären Zusammenarbeit mit Fachpersonen einzubringen. Ziel ist es, dass die Bewohnenden so aktiv an den Entscheidungsfindungsprozessen der Institution teilnehmen können.

Gleichzeitig dient die Teilhabe-Runde aber auch dazu, relevante Informationen der Leitung an die Bewohnenden weiterzuleiten. Sie stellt somit ein wichtiges Instrument in der internen

Kommunikation dar. Die Teilhabe-Runde wird als konkrete Massnahme zur Erfüllung der Forderungen der UN-BRK verstanden. Sie findet monatlich statt und wird von einem Team aus drei Fachpersonen begleitet. Beim Bau der neuen Häuser unserer Institution konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beispielsweise den Namen der neuen Wohngruppen mitbestimmen, um nur eines von vielen Beispielen zu nennen.

Im Zuge unserer Diplomarbeit entschieden wir uns, das bereits bestehende Angebot der Teilhabe-Runde mit einer theoretischen Grundlage sowie einer konkreten Implementierung der UN-BRK-Forderungen zu erweitern. Es wäre für uns dabei widersprüchlich gewesen, ein Konzept, das sich dem Thema Partizipation widmet, ohne Miteinbezug mindestens einer Adressatin zu erstellen.

Daher haben wir eine Bewohnerin in unser Projektteam aufgenommen, die selbst das Angebot seit je nutzt und sich mithilfe eines Sprachcomputers sehr differenziert mitteilen kann. Sie lieferte uns wichtige Anhaltspunkte und Inputs, die in unsere Arbeit eingeflossen sind. Sie stellte insbesondere fest, dass es für sie an Besprechungen der Teilhabe-Runde anfangs sehr frustrierend gewesen sei, wenn sie von anderen Teilnehmenden unterbrochen wurde. Sie braucht für das Aufschreiben und Abspielen ihrer Anliegen manchmal mehrere Minuten. Als sich mit der Zeit ein fester Kern von Teilnehmerinnen und Teilnehmern herauskristallisierte, lernten die Bewohnenden immer besser, Rücksicht aufeinander zu nehmen und sich gegenseitig zuzuhören und aussprechen zu lassen. Bis dahin war es allerdings ein weiter Weg. So war es ganz wichtig, die erforderlichen

Regeln auszuhandeln. Basierend auf diesen Erfahrungen stellen wir uns die Frage, welche Grundvoraussetzungen seitens der Bewohnenden erfüllt werden müssen, damit sie für das Angebot geeignet sind.

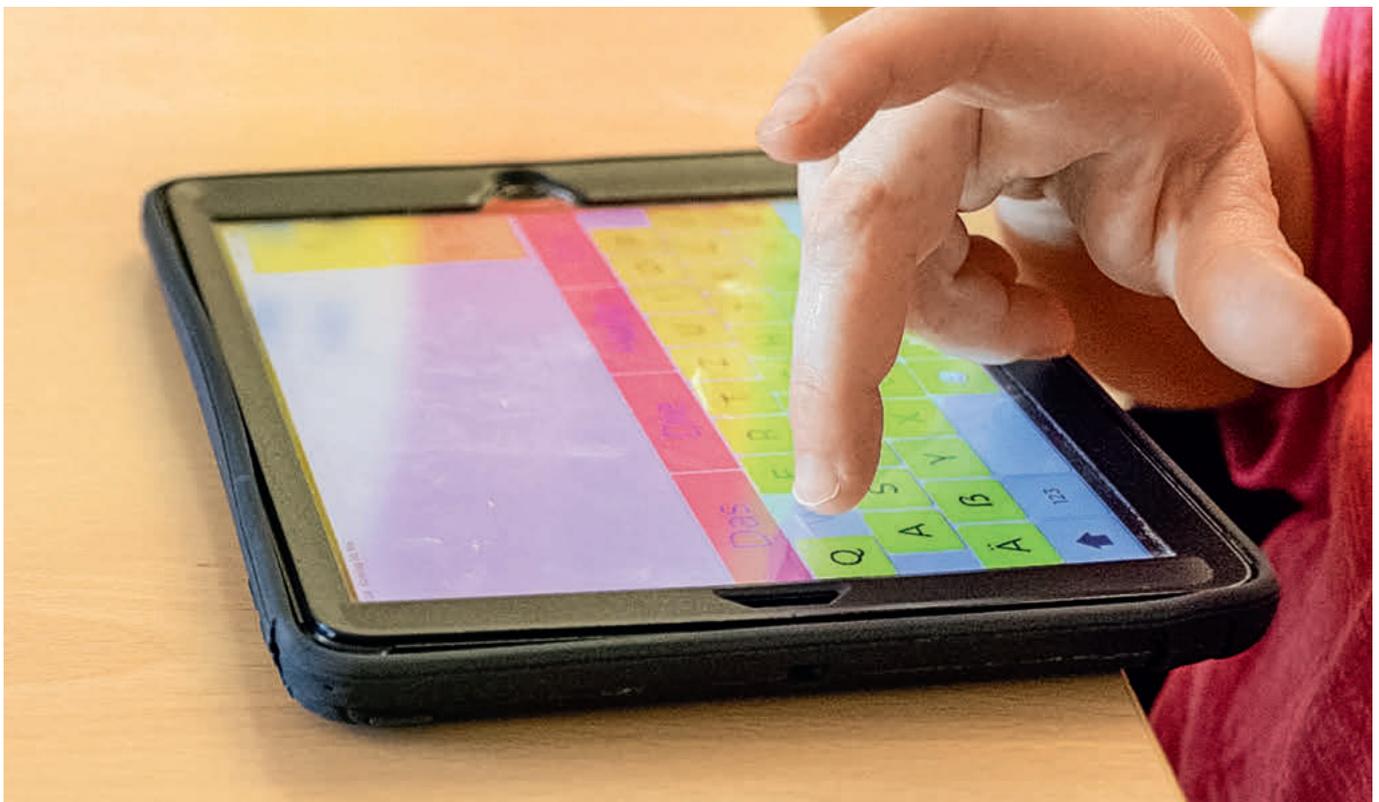
Bedingungen für die Teilnahme

Es stellte sich heraus: Das Angebot soll grundsätzlich jedem Bewohner und jeder Bewohnerin zur Verfügung stehen, unabhängig von sprachlichen Unterschieden. Grundvoraussetzung ist jedoch ein Entwicklungsstand, der es den Beteiligten ermöglicht, in irgendeiner Form verbal zu kommunizieren. Dies wird im Wagerenhof durch bestimmte Instrumente wie den Porträt- und Leistungsbeschrieb (P&L) ermittelt. Der Porträt- und Leistungsbeschrieb wird für jeden Einzelnen der Bewohnenden interdisziplinär erstellt. Dabei werden die lebenspraktischen Fähigkeiten beschrieben. Der Porträt- und Leistungsbeschrieb beinhaltet auch einen Fragebogen, der Auskunft gibt über zentrale Aspekte der individuellen Lebensqualität (FIL-Items). Der Porträt- und Leistungsbeschrieb

liefert damit wichtige Informationen für die Begleitung der Menschen. Dabei wird versucht, möglichst alle Facetten der Persönlichkeit in Erfahrung zu bringen. Sofern dies möglich ist, wird im ersten Schritt in einem Dialog mit dem jeweiligen Bewohnenden ein Porträt erstellt, das den Menschen möglichst genau beschreiben soll. Im Zentrum stehen die Fähigkeiten, Kompetenzen sowie die persönlichen Vorlieben und Werte. Dabei ist es wichtig zu ergänzen, dass ein solches Porträt ressourcen- und nicht defizitorientiert angelegt ist. Für eine

Um an der Teilhabe-Runde teilzunehmen, müssen bestimmte Kompetenzen entwickelt werden.

>>



Der Sprachcomputer dient vielen Menschen mit Behinderung als wichtige Unterstützung, um sich anderen Personen mitzuteilen – und damit das Recht auf Teilhabe wahrzunehmen.

Foto: Wagerenhof

Teilnahme an der Teilhabe-Runde sollten die Bewohnerinnen und Bewohner bestimmte Konventionen und Abmachungen einhalten können. Dazu gehört etwa das regelmässige Erscheinen oder einander ausreden lassen.

Wahrnehmung ermöglicht Entwicklung

Der Begriff Entwicklung wird von unterschiedlichen Fachrichtungen jeweils anders definiert. In Anbetracht unserer Profession und unseres Arbeitsfelds empfanden wir es als unverzichtbar, uns ein Verständnis für diesen Begriff anzueignen. Wir haben uns bei der Erarbeitung des Konzepts der Teilhabe-Runde an der «ökosystemischen Perspektive» von Urie Bronfenbrenner, am «kritischen Realismus» von Norbert Bischof, der sich auf die evolutionäre Erkenntnistheorie stützt, sowie am extra für den Wagerenhof angepassten «Lebensqualitätsmodell» nach Monika Seifert orientiert. Bronfenbrenner hat die Sozialisationsinstanzen respektive das Lebensumfeld im Blick, der kritische Realismus von Bischof den Wahrnehmungsakt als solchen. Beim Lebensqualitätsmodell von Seifert stehen die subjektive Wahrnehmung sowie die objektive Einschätzung der Lebensqualität im Fokus.

So unterschiedlich die drei Theorien auch sind, beschreiben sie doch gemeinsam das für unsere Arbeit vorliegende Denkschema. Nämlich, dass Entwicklung als Prozess zu verstehen ist, bei dem sich dem Individuum ein immer weiter werdender Horizont erschliesst. Durch den Akt der Wahrnehmung werden Informationen aus der Umwelt dabei in lebensweltnahe Teilsysteme integriert. Der agogische Auftrag innerhalb einer Institution besteht vor allem in der Stimulation, auf dem die Lernprozesse der Klienten und Klientinnen aufbauen. Die internen Bildungsangebote haben eine wichtige entwicklungsfördernde Funktion. Der Akt der Wahrnehmung hat dabei immer einen funktionalen Aspekt, indem er uns Menschen dabei hilft, Relevantes aus der Umwelt hervorzuheben und Irrelevantes herauszufiltern. Auf diese Weise gelingt es uns, möglichst selbstständig und zielgerichtet durch den Alltag zu navigieren.

Abstrakte Zusammenhänge in die Lebenswelt integrieren

Aus einer ökosystemischen Perspektive spielen sich die Beschlüsse der UN-BRK, die für das Leben der Bewohnenden von Bedeutung sind, auf der Ebene des Makrosystems ab. Sie beziehen sich auf übergeordnete staatliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen. Trotz ihrer Bedeutung spielen die Beschlüsse der UN-BRK in der Wahrnehmung vieler Bewohnerinnen und Bewohner aber noch kaum eine Rolle. Ein Grund dafür sind sicher fehlende und unzulängliche Bildungsangebote. Zudem aber richtet sich die Wahrnehmung vieler Bewohnender vor allem auf soziale Beziehungen, das Geschehen in der Institution oder das Familienleben. Für viele Bewohnerinnen und Bewohner schliesst die wahrgenommene Lebenswelt nicht den ganzen Globus mit ein. Phänomene einer globalisierten Welt, wozu auch internationale Vereinbarungen gehören, sind nicht Teil ihrer Lebenswelt.

Durch die oben skizzierte theoretische Grundlage konnten wir einen Erklärungsansatz dafür ausfindig machen. Auffallend

war zum Beispiel auch die Wahrnehmung der Covid-Krise: Während bereits zu Beginn des letzten Jahres immer mehr über die Covid-19-Pandemie in den Medien berichtet wurde und sich immer mehr Menschen dafür interessierten, wurde das Thema für die meisten Bewohnenden erst relevant, als es sich auf der Ebene der sozialen Beziehungen und des Geschehens innerhalb der Institution unmittelbar auswirkte.

Beispiele, die nahe an der Lebenswelt sind

Als wir in der Teilhabe-Runde einzelne Artikel der UN-BRK präsentierten und die Teilnehmenden fragten, ob sie wissen, welches ihre Rechte seien oder ob sie uns Beispiele aufzählen können, hob niemand die Hand. Als wir dann Beispiele aufzählten, die sehr nahe an ihrer Lebenswelt waren, meldeten sich immer mehr Teilnehmende. Vor zwei Jahren fand nämlich am Bahnhof Uster ein grosser Umbau statt, der den Einstieg vom Perron in den Zug auch Rollstuhlfahrern ermöglichte. Die mobileren Teilnehmenden der Runde haben dies während den Monaten, in denen der Umbau stattfand, bei ihren regelmässigen Besuchen in der Stadt wahrgenommen und konnten sich daran erinnern. Dadurch erhielt die Begebenheit Einzug in die Lebenswelt der Betroffenen, und die Verknüpfung mit Artikel 9 «Zugänglichkeit» konnte so viel verständlicher vermittelt werden. Anschaulich gemacht wurde die Präsentation mit Piktogrammen, also Symbolen, die Information durch vereinfachte grafische Darstellung vermitteln. Die Fachangestellte für Bewohnenden-Kommunikation hat diese Darstellungen eigens für diese Präsentation angefertigt. Wir erläuterten auf diese Weise eine Reihe von für die Bewohnenden sehr relevanten Artikeln der UN-BRK: Artikel 9 «Zugänglichkeit», Artikel 19 «Selbstbestimmte Lebensführung»,

Artikel 21 «Meinungsfreiheit und Informationszugang» sowie Artikel 24 «Recht auf Bildung». Die Teilnehmenden zeigten reges Interesse und beteiligten sich aktiv bei der Präsentation.

Mit den 40 Minuten, die wir dafür Zeit hatten, kamen wir jedoch an die obere Grenze. Viel länger wollten und konnten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht an der Diskussion beteiligen. Durch das gewählte Vorgehen aber war es möglich, den teilnehmenden Bewohnerinnen und Bewohnern aufzeigen, dass jeder Mensch Rechte besitzt, die er oder sie auch ausüben darf. Die Partizipation konnte durch das Vermitteln von wichtigen Informationen in fachgerechter Sprache eingelöst werden. Und noch heute werden wir von einzelnen Teilnehmenden auf die Rechte, die wir ihnen erklärt haben, angesprochen. Gerne werden diese mit kreativen Beispielen aus dem Alltag untermauert.

Damit ist eine wichtige Grundlage gelegt für die zukünftige Weiterentwicklung der von uns betreuten Menschen. Unserer Überzeugung nach ist dieser Bildungsauftrag erst dann praxisnah umzusetzen, wenn die vorhandenen Ressourcen der Bewohnenden sowie der Institution in einem ersten Schritt richtig erfasst und dann zielgerichtet und effizient eingesetzt werden. Hierdurch kann den Teilnehmenden ein Raum eröffnet werden, in dem sie Partizipation erfahren. Das Recht auf Zugänglichkeit von Informationen und das Recht auf Wahlmöglichkeiten bedingen sich unserer Ansicht nach gegenseitig. ●

**Die Wahrnehmung
vieler Bewohnender
richtet sich
auf soziale
Beziehungen.**

Selbstbestimmtes Wohnen: Die Sozialdirektorenkonferenz formuliert eine Vision

Trotz Handicap Wohnform und Wohnort frei wählen können

Menschen mit Behinderung und betagte Menschen sollen dieselben Wohnmöglichkeiten haben wie Menschen ohne Betreuungsbedarf. Dies fordert der Vorstand der Sozialdirektorenkonferenz in einer Vision. Eine Forderung mit weitreichenden politischen Folgen.

Von Elisabeth Seifert

Der Vorstand der Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK) hat vor wenigen Monaten ein bemerkenswertes Dokument verabschiedet. Überschieden ist es mit dem Titel «Vision für das selbstbestimmte Wohnen von betagten Menschen und Menschen mit Behinderungen».

In einigen wenigen Abschnitten bekennen sich die zehn Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren, die den SODK-Vorstand bilden, zu einem eigentlichen Paradigmenwechsel in der Begleitung von Menschen mit Unterstützungsbedarf. Dies ist umso erstaunlicher, als die skizzierten Ideen die Politik in diesem Bereich grundlegend verändern werden, auf allen staatspolitischen Ebenen – und gerade auch auf der Ebene der Kantone, die für diese Politikfelder die zentrale Verantwortung tragen. Kurz zusammengefasst beinhaltet die Vision, dass bis 2030 betagte Menschen und Menschen mit Behinderung in der ganzen Schweiz frei wählen können, wo und wie sie wohnen möchten. «Sie sollen dieselben Wahlmöglichkeiten haben wie Menschen ohne Betreuungsbedarf», lautet die Forderung. Dies erfordert die Schaffung eines entsprechenden Unterstützungsangebots. Das Papier hält im Weiteren fest, dass die betroffenen Personen im Dialog mit den zuständigen Stellen festlegen, welche

Leistungen sie für ein selbstbestimmtes Leben benötigen. Was die Finanzierung betrifft, heisst es: «Die staatliche Unterstützung orientiert sich am individuellen Bedarf.» Die Verhältnismässigkeit solle dabei gewahrt bleiben, ohne aber nach Möglichkeit die Auswahl der Angebote einzuschränken (zum vollständigen Wortlaut siehe den Kasten).

An einem fachlichen Austausch Ende Januar haben die Verantwortlichen des Generalsekretariats der SODK die Vision einer Reihe von Verbänden aus den Bereichen Alter und Behinderung präsentiert und die Ideen mit ihnen diskutiert. Teilgenommen haben unterem auch Vertreter von Curaviva Schweiz und Insos Schweiz. Die beiden Verbände erarbeiten derzeit fachliche Grundlagen, wie die Wohnlandschaft für Menschen mit Unterstützungsbedarf aussehen sollte. Danach soll im Austausch mit der Politik thematisiert werden, was dies für die Finanzierung bedeutet.

Die skizzierten Ideen werden die Politik in diesem Bereich grundlegend verändern.

Antwort auf gesellschaftlichen Wertewandel

Die Vision sei ein erster Eckpfeiler auf der Suche nach neuen Wegen in der Begleitung und Betreuung von betagten Menschen und Menschen mit Behinderung, sagen Remo Dörig, der stellvertretende Generalsekretär der

SODK, und Thomas Schuler, Fachbereichsleiter Behindertenpolitik. Der Auftrag des SODK-Vorstands beinhaltet explizit den Einbezug beider Gruppen. Ein wesentlicher Grund dafür sei, dass heute immer mehr Menschen mit Behinderung ins Rentenalter kommen. Gleichzeitig wachse die Gruppe von betagten Menschen, die im hohen Alter mit verschiedenen Behinderungen leben. Dies stelle die Kantone vor neue Herausforderungen, sagt Remo Dörig. In einzelnen Kantonen werden heute schon Angebote für beide Gruppen entwickelt.

«Die Vision ist das Kondensat unserer ersten Arbeiten und eine Richtschnur für die weiteren Arbeiten», sagt Remo Dörig. >>

Die Vision der Sozialdirektorenkonferenz im Wortlaut

Der Vorstand der Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK) hat am 22. Januar 2021 die «Vision der SODK für das selbstbestimmte Wohnen von betagten Menschen und Menschen mit Behinderungen» beschlossen, die wie folgt lautet: Betagte Menschen und Menschen mit Behinderungen wählen bis im Jahr 2030 ihren Wohnort in der Schweiz und ihre Wohnform so selbstbestimmt und frei wie Menschen ohne Behinderung. Sie sollen dieselben Wahlmöglichkeiten wie Menschen ohne Betreuungsbedarf haben. Sie wählen die Wohnform selbst und definieren gemeinsam mit der zuständigen Stelle, welche Leistungen sie benötigen. Das Unterstützungsangebot ist bedarfsgerecht und fördert ein selbstbestimmtes Leben. Betreuende Angehörige werden angemessen unterstützt und entlastet. Mit bedarfsgerechter und angemessener Unterstützung können Personen privat zu Hause wohnen, wenn sie dies

wünschen. Der Eintritt in eine Institution kann so oft vermieden oder möglichst lange hinausgeschoben werden. Wohnheime gibt es weiterhin für alle Menschen, die eine solche Wohnform wünschen und benötigen. Soweit jemand in einem Wohnheim ist, werden die Leistungen individualisiert und bedarfsorientiert erbracht. Die staatliche Unterstützung orientiert sich am individuellen Bedarf einer Person. Der individuelle Bedarf wird im Dialog mit der betroffenen Person eruiert, unabhängig von der staatlichen Stelle, die den Bedarf rechtsverbindlich verfügt.

Die individuellen Umstände und Rahmenbedingungen werden dabei angemessen berücksichtigt. Das staatliche Finanzierungssystem sorgt dafür, dass die Verhältnismässigkeit gewahrt bleibt, schränkt aber die Auswahl der Angebote nach Möglichkeit nicht ein – finanzielle Fehlanreize werden beseitigt und künftig vermieden.

wollten damit auch beim Vorstand in Erfahrung bringen, ob wir mit unseren Arbeiten auf den richtigen Weg sind und so weiterfahren können.» Durch die Verabschiedung der Vision bekennt sich der SODK-Vorstand zu einem Vorgehen, das die Lösung spezifischer Problemstellungen in ein neues Verständnis bei der Begleitung und Betreuung von Menschen mit Unterstützungsbedarf einbettet.

«Die Menschen nehmen heute mehr Selbstbestimmung für sich in Anspruch, und zwar alle, auch ältere Menschen und Menschen mit Behinderung», unterstreicht Thomas Schuler. Damit aber verändere sich der Blick auf die Begleitung von Menschen mit Unterstützungsbedarf. In der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), welche die Schweiz 2014 ratifiziert hat, ist der Anspruch auf ein selbstbestimmtes und autonomes Leben explizit für diese Gruppe von Menschen eingefordert worden.

Ein flexibles, modulares Angebot definieren

Die UN-BRK mache, wie Thomas Schuler betont, dabei kaum Unterschiede beim Alter der zu unterstützenden Menschen. Es spiele keine Rolle, ob jemand in jüngeren Jahren Hilfe benötigt oder erst aufgrund des hohen Alters gleichsam «neu behindert» wird. Kategorisierungen wie «Betagte» und «Menschen mit Behinderung», die unsere Gesetzgebung und die Angebotslandschaft prägen, widersprechen der UN-BRK. Wenn sich die Vision der SODK explizit auf beide Gruppen beziehe, beinhalte dies auch die Forderung, sich von solchen Kategorisierungen zu verabschieden.

«Wir stellen in unserer Vision den Menschen mit seinen Bedürfnissen ins Zentrum», hält Remo Dörig fest. Dazu gehöre ein flexibles und durchlässiges Angebot, das die individuellen Bedürfnisse von Menschen mit Unterstützungsbedarf berücksichtigt und ihnen Wahlmöglichkeit gibt.

Die im Behindertenbereich durch den Neuen Finanzausgleich und die Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen (NFA) im Jahr 2008 festgeschriebene Zuständigkeit der Kantone für den stationären Bereich und des Bundes für den ambulanten Bereich bedeutet freilich ein Hindernis für den Aufbau eines durchlässigen, vielfältigen Angebots. «Wir dürfen nicht warten, bis ein neuer NFA

kommt», hält Thomas Schuler fest. Die Entwicklung eines auf den individuellen Bedarf zugeschnittenen Wohn- und Dienstleistungsangebots habe in den verschiedenen Gremien der SODK eine sehr hohe Priorität. «Die Kantone müssen und wollen sich bei diesem sehr wichtigen Thema einbringen.» Verschiedene Kantone, vor allem die beiden Basel sowie Bern haben schon erste Erfahrung mit fortschrittlichen Modellen. Der Kanton Zürich hat sich auch bereits auf den Weg gemacht.

Die Entwicklung eines am Bedarf und an den individuellen Bedürfnissen ausgerichteten Angebots beim Wohnen und bei weiteren Dienstleistungen bedeute eine Herausforderung, sind sich Schuler und Dörig einig. Es brauche dabei ein modular aufgebautes Angebot, das von niederschweligen Leistungen bis hin zu komplexen Hilfestellungen bei einem hohen Betreuungsbedarf reicht. Der Bereich Wohnen umfasse begleitete und betreute Wohnformen

«Die Kantone wollen und müssen sich bei diesem sehr wichtigen Thema einbringen.»

«Wir dürfen nicht warten, bis ein neuer NFA kommt.»

Thomas Schuler, Fachbereichsleiter Behindertenpolitik im Generalsekretariat der SODK



wie auch Wohn- respektive Pflegeheime. Neben reinen Betreuungsleistungen kommen Pflegeleistungen dazu, die nach ganz bestimmten Kriterien durch das KVG abgegolten werden.

Die Definition der Angebotspalette erfordere einen partizipativen Prozess, in dem sich alle involvierten Akteure einbringen: neben der Seite der Kantone auch der Bund, Städte und Gemeinden, Organisationen und Verbände sowie die Betroffenen selber. Dies könne im Rahmen von Plattformen geschehen, ähnlich dem Fachaustausch, den das SODK-Generalsekretariat Ende Januar mit Verbänden aus den Bereichen Alter und Behinderung durchgeführt hat. «Wir und alle anderen Akteure kommen an einem solch umfassenden, zeitlich aufwendigen Prozess nicht vorbei», betont Thomas Schuler.

Rahmenbedingungen und Finanzierung klären

Neben der Angebotspalette müsse, so Remo Dörig, innerhalb dieses partizipativen Prozesses auch die Art der Bedarfsabklärung definiert werden, sowohl bei betagten Menschen als auch bei Menschen mit Behinderung. «Sobald man öffentliche Gelder in Anspruch nehmen will, ist eine solche Bedarfsabklärung ein zentraler Punkt.» Zusätzlich zur Bedarfsabklärung sei eine Koordinationsstelle nötig, die betroffene Personen und ihre Angehörigen dabei unterstützt, sich in der Vielfalt der Angebote zurechtzufinden und Möglichkeiten der Finanzierung abzuklären. Eine solche Koordinationsstelle könne deckungsgleich sein mit der Stelle der Bedarfsabklärung. Zudem stelle sich die Frage, ob es sich bei der Koordinationsstelle um eine staatliche Stelle oder einen privaten Anbieter handeln soll.



«Wenn man mit der Finanzierung beginnt, wird die Diskussion gleich von vorne weg blockiert.»

Remo Dörig, stellvertretender Generalsekretär der SODK

Dörig und Schuler skizzieren damit einige der zentralen Diskussionspunkte, mit denen sich die Gremien der SODK derzeit beschäftigen – und auch noch länger beschäftigen werden. Im Verlauf des Prozesses gelte es zudem die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die Finanzierungsfragen zu klären. «Wir gehen den ganzen Prozess dabei aber sehr bewusst von der Seite des An-

gebots und der Leistungen an», hält Dörig fest. Denn: «Wenn man mit der Finanzierung beginnt, wird die Diskussion gleich von vorne weg blockiert.»

Es sei zudem schwierig, über die finanziellen Folgen zu sprechen, wenn man das Angebot noch gar nicht näher definiert hat, meint Schuler. Im Bereich Behinderung erwartet er diesbezüglich wichtige Erkenntnisse, sobald die beiden grossen Kantone Bern und Zürich ihre Modelle umgesetzt haben. Im Bereich Alter wird derzeit vom Bundesamt für Sozialversicherung eine vom nationalen Parlament verabschiedete Motion umgesetzt, die bei den Ergänzungsleistungen (EL) zur AHV Zuschläge für das betreute Wohnen verlangt. Die für die Finanzierung der

EL zuständigen Kantone oder Gemeinden erhoffen sich, dass die betagten Menschen länger in den eigenen vier Wänden wohnen können, wodurch es – zumindest langfristig – zu Einsparungen bei den stationären Unterstützungsleistungen kommen dürfte.

Neben den Kantonen und Gemeinden stehe aber auch der Bund in der Pflicht, betonen Dörig und Schuler. Dies betrifft namentlich die

Invalidenversicherung. Hier wäre etwa eine Erweiterung der IV-Assistenzbeiträge oder der Hilflosenentschädigung ein Thema. Zudem brauche es im Bereich individuelle Leistungen eine bessere Abstimmung zwischen Kantonen und Bund. ●

«Wir gehen den ganzen Prozess sehr bewusst von der Seite des Angebots an.»

Anzeige

Kinder sind anders. Deshalb sind wir es auch.

Danke, dass Sie mit Ihrer Spende eine bestmögliche Heilung von Kindern unterstützen.
Spendenkonto 87-51900-2

UNIVERSITÄTS-
KINDERSPITAL ZÜRICH

Das Spital der Eleonorenstiftung

Die Krise beschleunigt die praktische Zusammenarbeit von Insos und Curaviva

«Die Pandemie war für uns eine Rollenfindung»

Die Bewältigung der Covid-19-Krise sowie die Föderation von Curaviva und Insos sind die grossen Themen, welche die beiden Verbände derzeit primär beschäftigen. Wir haben bei den Geschäftsführern Peter Saxenhofer (Insos) und Daniel Höchli (Curaviva) nachgefragt.

Von Elisabeth Seifert und Tschoff Löw*

Wenn Sie auf das vergangene von Covid-19 geprägte Jahr blicken – welches waren aus Ihrer Sicht die hauptsächlichen Herausforderungen für die Institutionen?

Peter Saxenhofer: Es war ein sehr schwieriges Jahr für die Institutionen und auch für unsere Verbände. Wir hatten mit Herausforderungen zu tun, auf die wir alle nicht wirklich gut vorbereitet waren. Zu Beginn der Krise ging es zudem sehr lang, bis die Bedürfnisse der Institutionen, vor allem im Bereich Behinderung sowie Kinder und Jugendliche, von den Behörden beachtet wurden. Später machte uns zu schaffen, dass die Massnahmen auf Bundes- und Kantonebene oft schlecht koordiniert waren.

Daniel Höchli: Das Virus zeigte die Verletzlichkeit grösserer Lebensgemeinschaften. Das hat man im Vorfeld unterschätzt. Die Alters- und Pflegeheime hatten ja mit gewissen Viren Erfahrungen, aber Covid-19 ist ein Virus, auf das man nicht vorbereitet war.

«Wir hatten mit Herausforderungen zu tun, auf die wir nicht wirklich gut vorbereitet waren.»

Eine grosse Belastung gerade für die Alters- und Pflegeinstitutionen war es auch, dass sie aufgrund der hohen Fallzahlen massiv kritisiert wurden.

Höchli: Die hohen Fallzahlen waren für viele Institutionen schon an sich eine grosse Belastung. Hinzu kamen dann noch die Verurteilungen durch die Öffentlichkeit, und zwar

ohne genau hinzuschauen und Verständnis für die Situation der Institutionen zu entwickeln.

Saxenhofer: In einem Pflegeheim sterben Jahr für Jahr zahlreiche Bewohnende. Alleine vor diesem Hintergrund scheint es mir sehr fraglich, ob es richtig war, keine Besucherinnen und Besucher sowie Angehörige zuzulassen. Heute weiss man im Übrigen, dass das Virus nicht primär durch Besucherinnen und Besucher in die Institutionen gelangte, sondern durch die Mitarbeitenden.

*Tschoff Löw ist Leiter Politik von Insos Schweiz.

Was haben die Verbände unternommen, um die Institutionen in dieser schwierigen Situation zu unterstützen?

Höchli: Wir versuchten zum einen, die Mitglieder mit zeitgerechten Informationen zu versorgen, und zum anderen haben wir gegenüber den Behörden die Anliegen der Mitglieder zum



«Sehr viele Ressourcen erforderte es, gegenüber den Medien Auskunft zu geben.»

Daniel Höchli,
Direktor von
Curaviva Schweiz

Ausdruck gebracht. Sehr viele Ressourcen erforderte es, gegenüber den Medien Auskunft zu geben und dabei zu versuchen, die Situation der Institutionen zu erläutern.

Saxenhofer: Eine wichtige Rolle haben die Verbände auch dabei übernommen, die Erarbeitung von Schutzkonzepten zu koordinieren. So musste nicht jede Institution selber viele Ressourcen dafür aufwenden. Wir haben Muster und Beispiele zur Verfügung gestellt, die für die Institutionen aus allen Bereichen hilfreich waren.

Haben Sie das Richtige getan?

Höchli: Das ist eine Frage, die wir uns permanent stellen. Man kann als Verband in einer solchen Situation hyperventilieren, man kann aber auch zu passiv sein. Zu Beginn der zweiten Welle hätten wir noch besser vorausschauend planen können, zum Beispiel was die Entwicklung einer Teststrategie betrifft. Wir waren wahrscheinlich manchmal etwas zu stark mit der gerade aktuellen Situation beschäftigt.

Saxenhofer: Wir haben im Moment und für den Moment gehandelt. Das war aber auch nötig. Was die Schutzkonzepte betrifft: Wir hatten zu wenig schnell gute Daten, um zu wissen, welche Massnahmen wirklich sinnvoll sind. Künftig müssen wir darauf drängen, dass wir rasch an die nötigen Informationen herankommen. Wenn wir zum Beispiel schneller gewusst hätten, dass primär die Mitarbeitenden das Virus in die Institutionen bringen, hätten wir das besser mit einbeziehen können.

Wie gut ist es gerade auch gegenüber der Öffentlichkeit gelungen aufzuzeigen, dass es nicht nur um den rein körperlichen Schutz gehen kann?

Höchli: Ich glaube, es ist uns gegenüber den Behörden und Medien mit der Zeit ganz gut gelungen, deutlich zu machen, dass ein Dilemma besteht zwischen dem physischen Schutz auf der einen Seite und der Selbstbestimmung auf der anderen Seite. Und dass es für die Institutionen alles andere als einfach war, hier einen guten Weg zu finden. Gerade auch bei den Medien stellte ich hier ein zunehmendes Verständnis fest.

Eine Schwierigkeit war die Kommunikation mit den Behörden.

Höchli: Die Kooperation mit den Behörden hat im Verlauf der Pandemie ganz klar zugenommen. Das war ein Lernprozess für beide Seiten. Zu Beginn haben wir Mails von einem anonymen Account erhalten mit der Aufforderung, bestimmte Informationen weiterzuleiten. Mir war es ein grosses Anliegen, dass wir eine Ansprechperson beim Bundesamt für Gesundheit erhalten, und zudem wollten wir auch wissen, was die Behörden von den Verbänden erwarten. Vor allem dann in der zweiten Welle wurden wir verstärkt mit einbezogen.

Saxenhofer: Am Anfang waren wir, wie gesagt, gar nicht im Fokus der Behörden. Die Behörden hatten die Bevölkerung als Ganzes im Fokus, und die Pandemie war für sie ein rein medizinisches Problem. Es ist uns im Verlauf der Pandemie, glaube ich, wirklich gut gelungen, uns als Verbände gegenüber den Behörden besser zu positionieren.

Die Pandemie war eine Möglichkeit, die Verbände noch stärker in der Öffentlichkeit und bei den Mitgliedern zu verankern.

Saxenhofer: Gerade von Mitgliedern bekomme ich sehr gutes Feedback. Sie haben sich zunächst alleingelassen gefühlt und dann festgestellt, dass sie vom Verband Informationen und Unterstützung erhalten, die sie sich nicht so einfach selber hätten organisieren können. Geschätzt wurde besonders, dass wir die Flut an Informationen für sie gebündelt und sie immer auf dem neuesten Stand gehalten haben.

Höchli: Die Pandemie war für uns eine Rollenfindung, eine Rollenfindung in der Krise. Die Schwierigkeit bestand auch darin, jeweils zu entscheiden, ob die Verbände auf nationaler



«Es ist uns im Verlauf der Pandemie gelungen, uns als Verbände gegenüber den Behörden besser zu positionieren.»

Peter Saxenhofer,
Geschäftsführer von
Insos Schweiz

oder kantonaler Ebene intervenieren sollen. Gerade in der zweiten Phase ging ja vieles auf die kantonale Ebene über. Gegenüber den Behörden und den Mitgliedern konnten wir zeigen, dass wir eine wichtige Rolle im Gefüge haben.

Kommen wir zu den Mitarbeitenden an der Front, diese waren einem enormen Druck und Stress ausgesetzt. Was sagen Sie dazu?

Höchli: Die Pandemie war für die Bevölkerung als Ganzes eine riesige Herausforderung. Im privaten Bereich waren etwa Familien mit Kindern besonders gefordert. Und die Mitarbeitenden anderer Branchen, vor allem im Gastronomie- oder im Kulturbereich, erlebten eine sehr schwere Zeit, weil sie gar

>>

nicht arbeiten konnten. Pflege- und Betreuungspersonen waren umgekehrt einem deutlich höheren Arbeitsstress ausgesetzt. Wir müssen hier genau hinschauen und die Belastungen ernst nehmen. In gewissen Bereichen ist die Belastung schon in normalen Zeiten hoch und wurde jetzt noch höher. Wenn man ohnedies schon am Limit ist, ist eine solche Krise natürlich doppelt belastend.

Was gibt es kurz- und mittelfristig zu tun, damit nicht immer mehr Mitarbeitende den Bettel hinschmeissen?

Saxenhofer: Krisen legen immer auch die Schwächen offen. Es darf nicht einfach beim Applaus für die Pflegenden bleiben. Unsere Branche steht in der Pflicht, sich dafür einzusetzen, dass die Bedingungen für die Angestellten besser werden. Der Anteil von Fachpersonal, das die Branche verlässt, ist zu hoch, zumal dies auch immer mit Kosten verbunden ist. Wir haben Handlungsbedarf.

Was ist zu tun, damit sich die Situation verbessert?

Höchli: Wir brauchen bessere Rahmenbedingungen, was viel mit der Finanzierung zu tun hat. Was den Pflegebereich betrifft, enthält der Gegenvorschlag zur Pflegeinitiative jetzt zum Beispiel die Bestimmung, dass man die Leistungen für komplexe Erkrankungen am Lebensende besser in die Pflegefinanzierung mit einbezieht. Das ist sicher gut, muss aber erst umgesetzt werden. Für Leistungen in diesen Situationen steht dann mehr Zeit zur Verfügung.

Eine kürzlich publizierte grosse Studie zu einer Umfrage unter Pflegemitarbeitenden (Studie Shurp) spricht denn auch von einer «Rationierung der Pflege» aufgrund von Zeitmangel ...

Höchli: Diese Studie zeigt auch, dass sich trotz vielen Bemühungen in den Heimen die Qualität nicht verbessert, weil eben schlicht und einfach die Zeit fehlt. Einen Qualitätssprung können wir also nur dann machen, wenn die Mitarbeitenden mehr Zeit haben, und nicht, indem wir die Heime mit immer noch mehr Qualitätsindikatoren und Auflagen belasten. Wir müssen konsequent darauf hinweisen, dass es gerade in Einrichtungen, wo es um Lebensqualität geht, genügend Zeit für die Begleitung, Betreuung und Pflege braucht.

Saxenhofer: Das Berufsethos der Mitarbeitenden besteht nicht darin, die Bewohnenden zu versorgen. Es geht darum, Menschen in ihrem Alltag zu unterstützen, und das geht oft nicht ohne Zeit. Es stellt sich deshalb die grundsätzliche Frage: Ist die Gesellschaft bereit, mehr zu investieren?

Höchli: Sowohl im Bereich von Menschen mit Behinderung als auch im Altersbereich müssen wir prüfen, ob wir mit der heutigen Bedarfserfassung genügend Zeit zur Verfügung stellen.

Stationäre Settings für Pflege und Betreuung erweisen sich als besonders anfällig für Pandemie-Ausbrüche: Sind diese Settings noch zukunftsfähig?

Saxenhofer: Die Zukunftsfähigkeit stationärer Modelle möchte ich vor allem in einen Zusammenhang mit der UN-BRK und gesellschaftlichen Entwicklungen stellen. Was die Pandemie betrifft: Ich glaube nicht, dass es zu weniger Infektionen gekommen wäre, wenn alle Betagten bei sich zu Hause gewesen wären. Sie wären dort mindestens so isoliert gewesen, und

Betreuende hätten das Virus auch in den privaten Wohnungen verbreiten können.

Tatsache ist, dass etliche Pflegeheime derzeit Mühe haben, Ihre Plätze zu belegen: Wird die Pandemie den sich abzeichnenden Wandel hin zu ambulanten, durchlässigen Angeboten beschleunigen?

Höchli: Das kann sein. Von Institutionsleitenden höre ich allerdings auch, dass sie in den vergangenen Wochen etliche Eintritte von Betagten zu verzeichnen hatten, die bedauert haben, dass sie den Schritt nicht schon früher gemacht haben. Die Belastungen zu Hause waren für sie oft schlicht zu gross. Wir dürfen die Entwicklung der Branche nicht einseitig in einen Zusammenhang mit der Pandemie bringen. Es geht vielmehr um die grundsätzliche Frage, was die Menschen wollen. Wichtig ist aus meiner Sicht, dass wir künftig eine Vielzahl unterschiedlicher Angebote aufbauen, die den individuellen Bedürfnissen und dem Bedarf entsprechen.

Sie sprechen Entwicklungen an, die alle Unterstützungsbereiche betreffen: Kommt die Föderation von Curaviva Schweiz und Insos Schweiz also gerade zum richtigen Zeitpunkt?

Saxenhofer: Beide Verbände beschäftigen sich mit ähnlichen Fragestellungen. Es geht um Rahmenbedingungen, die verändert werden müssen. Wenn wir hierbei zusammenarbeiten,



Im Interview: Daniel Höchli, Direktor von Curaviva Schweiz, und Peter

erreichen wir mehr. Heute lassen die Strukturen aufgrund des geltenden Finanzierungssystems gewisse Angebote gar nicht zu. Das System verhindert in vielen Kantonen eine Kombination von stationären und ambulanten Angeboten.

Höchli: Die Föderation erklärt sich vor allem auch mit pragmatischen Gründen. Wir haben historisch gewachsene Verbände. Nicht erst heute hat man festgestellt, dass viele Doppelspurigkeiten bestehen. Es gab deshalb in der Vergangenheit mehrfach Bemühungen, die Verbände zusammenzuführen. Dass es jetzt tatsächlich auf gutem Weg ist, hat damit zu tun, dass eine solche Zusammenarbeit aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklungen ein noch grösseres Potenzial erhalten hat. Die Kategorisierung der Menschen in «Alte», «Behinderte» oder «fremdplatzierte Kinder» verliert an Bedeutung, der einzelne Mensch mit seinen spezifischen Bedürfnissen tritt in den Vordergrund.

Die Föderation mit dem Dachverband Artiset und den drei Branchenverbänden Curaviva, Insos und Youvita startet am 1. Januar 2022. Sind Sie für den Start bereit?

Saxenhofer: Es gibt noch einiges zu tun, und es muss auch nicht alles am 1. Januar 2022 bereits geklärt sein. Die Absicht

ist, dass wir zu diesem Zeitpunkt starten können. Gerade auch während der Pandemie hat sich gezeigt, wie sinnvoll es ist, wenn wir Parallelitäten abbauen können.

«Den gemeinsamen starken Auftritt nach aussen gegenüber der Politik wollen wir rasch realisieren.»

Was haben die Institutionen in den Bereichen Alter, Behinderung und Kinder und Jugendliche von der Föderation?

Höchli: Die Mitglieder haben neu das Angebot beider Verbände, egal in welchem der drei Branchenverbände ihre Institution tätig ist. Das bedeutet gegenüber heute eine Ausweitung der Dienstleistungen. Was wir schnell

realisieren wollen, ist der gemeinsame starke Auftritt nach aussen gegenüber Politik und Behörden. Da sind wir jetzt schon auf gutem Weg. Die gemeinsame Marke Artiset wird dies dann auch klar signalisieren. Wichtig ist natürlich, dass die Mitglieder über die drei Branchenverbände weiterhin ihre spezifischen Anliegen deponieren können. Die Kontinuität muss gewahrt bleiben.

Saxenhofer: Mit der Föderation sind wir gegenüber den Behörden stärker als zuvor mit zwei Verbänden. Institutionen für Menschen mit Behinderung werden die Beseitigung der Doppelspurigkeiten gerade auch dadurch merken, dass sie sich ihre Informationen nicht mehr bei zwei Verbänden holen müssen, sondern gebündelt bei einer Quelle. Die Föderation vereinfacht ihre Mitgliedschaft.

Höchli: Eine Chance für die Mitglieder im Kinder- und Jugendbereich ist, dass sie mit dem Auftritt als Branchenverband Youvita eine grössere Sichtbarkeit erhalten.

Artiset wird das politische Sprachrohr der Institutionen sein: Wo sehen Sie für die nächsten Jahre die zentralen politischen Fragestellungen?

Saxenhofer: Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention bietet unseren Mitgliedern eine neue Chance und bedeutet gleichzeitig auch eine Herausforderung. Die Unterstützung muss adäquat entwickelt werden. Dafür sind verschiedene Dinge notwendig: Das Angebot und die Rahmenbedingungen müssen angepasst werden. Es braucht Massnahmen auf Stufe Bund und Kantone. Zudem muss die Finanzierung aller Dienstleistungen gewährleistet bleiben. Meine Befürchtung ist, dass wir in der Gesellschaft in Richtung Entsolidarisierung steuern. Die Föderation muss hier Gegensteuer geben.

Könnten nicht gerade die grossen staatlichen Aufwendungen als Folge der Pandemie dazu führen, dass es im Bereich Gesundheit und Soziales wieder zu Sparprogrammen kommt?

Höchli: Im Gesundheitsbereich lässt sich durchaus sparen, aber nicht in der Grundversorgung. Dass die Leistungen der Langzeitpflege und die Leistungen im Sozialbereich weiterhin finanziert werden, dafür müssen wir kämpfen. Das ist eine Herausforderung: Der Staat hat hohe Covid-Kosten zu tragen, und im Bereich Alter steigen die Kosten aufgrund des demografischen Wandels.

Die neuen gesellschaftlichen Werthaltungen erfordern neue Rahmenbedingungen auf politischer Seite. Zudem braucht es aber auch ein Umdenken bei den Leistungserbringern.

>>



Saxenhofer, Geschäftsführer von Insos Schweiz.

Foto: esf

Höchli: Es ist eine Herausforderung, die Branche für den gesellschaftlich gewollten Wandel zu sensibilisieren. Wenn wir den Wandel verpassen, dann kommen wir unter die Räder.

Saxenhofer: Mit der Föderation setzen wir uns für die Interessen von Menschen mit Unterstützungsbedarf ein und wollen diesen die passenden Dienstleistungen anbieten. Dieser Fokus auf die Menschen mit Unterstützungsbedarf ist für die Institutionen nicht immer ganz einfach.

Höchli: Selbstbestimmung und Inklusion sind für mich die Stichworte, die unser Engagement im Interesse von Menschen mit Unterstützungsbedarf begleiten müssen. Beides ist wesentlich für die Lebensqualität. Selbst bestimmen können und gleichzeitig einbezogen sein.

Wo sehen Sie die vordringlichsten Herausforderungen für die drei Branchenverbände Curaviva, Insos und Youvita?

Höchli: Beim Branchenverband Curaviva stehen der Aufbau eines differenzierten Angebots entlang der «Vision Wohnen im Alter» sowie die Verbesserung der Pflegefinanzierung im Zentrum. Bei Youvita wird es zum Beispiel um die Frage gehen, inwieweit man belastete Familien noch besser unterstützen kann, sodass die Kinder wenn möglich im Familienumfeld bleiben können. Ganz wichtig ist zudem, dass fremdplatzierte Jugendliche, sobald sie das Erwachsenenalter erreicht haben, nicht auf jegliche Unterstützung von aussen

verzichten müssen. Sonst besteht die Gefahr, dass soziale Investitionen wieder verloren gehen. Es muss darum gehen, dass die Inklusion dieser Jugendlichen gelingt.

Saxenhofer: Im Bereich Behinderung wird es in Richtung De-Institutionalisierung gehen. Damit meine ich den Wandel der klassischen in sich geschlossenen Institutionen hin zu einem adäquaten stationären und ambulanten Angebot von Dienstleistungen, das entsprechend den Bedürfnissen der Menschen mit Behinderung gestaltet ist.

Wo steht Artiset, und wo stehen die Institutionen in fünf Jahren?

Saxenhofer: Die Leistungserbringer werden ein breites Spektrum anbieten. Menschen mit Unterstützungsbedarf können bei der Gestaltung von Angeboten mitbestimmen und sich selbstbestimmt für die ihnen entsprechenden Dienstleistungen der Angebotspalette entscheiden.

Höchli: Artiset versteht sich als Verband der Dienstleister für Menschen mit Unterstützungsbedarf. Mit der Vielfalt der Angebote wird auch die Vielfalt der Betriebe zunehmen. Die Aufgabe von Artiset wird es sein, der Verband für all diese Dienstleister zu sein.

Saxenhofer: In fünf Jahren stehen wir an der Schwelle, um weitere Dienstleistungserbringer für Menschen mit Unterstützungsbedarf in die Föderation aufzunehmen. ●

Anzeige

Sie wollen nichts verpassen?

Abonnieren Sie unseren Newsletter



und erhalten Sie:

- ✓ Wichtige Informationen aus der Politik
- ✓ News aus der Branche
- ✓ Aktuelle INSOS-Veranstaltungen

Sie erhalten unseren Newsletter maximal 12x im Jahr.

Sie finden uns auch auf:



www.insos.ch/newsletter

DIE SCHWEIZ SUCHT DIE BESTEN IDEEN UND
PRODUKTE AUS SOZIALEN INSTITUTIONEN



Socialstore Award 2021

Ausgezeichnete Produkte aus sozialen Institutionen

Jetzt teilnehmen!

Die Socialstore Awards sind eine Auszeichnung für Produkte und Innovationen aus den Werkstätten sozialer Institutionen der Schweiz.

Die Preise werden in 5 Kategorien vergeben:

★ Innovation ★ Food/Genuss & Spezialitäten ★ Heim & Küche ★ Schmuck & Mode ★ Kinder & Spiele ★

Produkte können ab dem 1. Juni 2021 eingereicht werden, Teilnahmeschluss ist der 15. September 2021.

Die Preisverleihung findet am 4. November 2021 anlässlich der Tagung von INSOS Schweiz im Kongresszentrum in Biel statt.

Alle weiteren Informationen und Teilnahmeformular auf www.socialstore.ch/award

Patronat

INSOS

Veranstalter

 **socialstore.ch**

Produkte aus sozialen Institutionen in der Schweiz.

Sponsoren

 **sozialinfo.ch**

VERLINGUE
VERSICHERUNGSBROKER

KAISER+KRAFT AG | workfashion.com | sichtbar.ag Online Marketing

Kommunikationspartner

EnableMe.ch

