

ARTISET

Ausgabe 3 | 2022

Das Magazin der Dienstleister für
Menschen mit Unterstützungsbedarf



Im Fokus

Divers denken und handeln

CURAVIVA

Wie Institutionen die Herausforderungen bei
der Einführung des EPD meistern

INSTITUT

Bei der Begleitung von Menschen
mit Autismus ist viel Know-how gefragt

YOUViTA

Was schätzen Pflegeeltern an ihrer Aufgabe?
Eine Studie gibt Auskunft



Profis in Care Hand in Hand

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

transgourmet.ch/care

Editorial

«Eine diverse Haltung entwickeln wir, indem wir uns immer wieder auf die Welt der anderen einlassen.»

Elisabeth Seifert, Chefredaktorin



Liebe Leserin, lieber Leser

Seit Wochen ist die Fahne mit den Querstreifen in den Farben violett, blau, grün, gelb, orange und rot an Kundengebungen gegen den Krieg in der Ukraine zu sehen. Als Anti-Kriegs-Symbol und als Zeichen für die Hoffnung und die Sehnsucht nach Frieden. Die Regenbogenfahne steht für die Verteidigung und Einforderung einer offenen, diversen Gesellschaft, die sich der Toleranz und Akzeptanz der Vielfalt von Lebensformen verpflichtet fühlt. Ihre Botschaft ist gegen die Ausgrenzung und Unterdrückung von Andersdenkenden oder anderer Kulturen gerichtet, gegen autoritäres Machtstreben und Diktatur.

Ins Bewusstsein der Öffentlichkeit verankert hat sich die Bedeutung der Regenbogenfahne seit den 70er-Jahren, zunächst vor allem als Symbol der Lesben- und Schwulenbewegung. Geschaffen hat sie der homosexuelle US-Künstler Gilbert Baker in San Francisco. In Zeiten von Ausgrenzung und Vorurteilen gegenüber Homosexuellen sollte der Regenbogen für Aufbruch und Selbstbehauptung stehen. Auf den Regenbogen kam er, wie er einmal sagte, weil dieser nicht nur bunt sei, sondern auch als Brücke gelte und damit eine Verbindung zwischen Menschen überall auf der Welt darstelle.

In den letzten Jahrzehnten hat sich in breiten Teilen der Bevölkerung ein tolerantes Verständnis gegenüber der gesellschaftlichen Vielfalt entwickelt. Die Globalisierung und die damit einhergehende Vernetzung unterschiedlichster Menschen und Kulturen tragen zweifellos dazu bei, dass wir uns heute als diverse, werteppluralistische Gesellschaft verstehen. «Wir sind uns gegenwärtig der Vielfalt in einem besonderen Mass bewusst», sagt etwa Sozialwissenschaftlerin Eva Soom Ammann von der Berner Fachhochschule.

Im Interview mit dem Magazin *Artiset* erörtert sie den Begriff «Diversität», der eigentlich schlicht Vielfalt bedeutet, und zeigt die Entwicklung des Verständnisses von Diversität auf (Seite 10).

Wie gerade auch die aktuelle weltpolitische Lage deutlich macht, ist eine diverse, offene Gesellschaft keine Selbstverständlichkeit. Ihre Werte gilt es immer wieder zu verteidigen und weiterzuentwickeln. Wir müssen uns stets fragen, wie wir mit Merkmalen und Kategorien umgehen, die zu Ausgrenzung und Ungleichheiten führen können, gerade auch im Zusammenleben mit Menschen, die spezielle Bedürfnisse haben. In unserem Bericht über den «Chupferhammer» zeigen wir, wie die vielfältigen Kompetenzen, Begabungen und Meinungen von Bewohnenden mit Beeinträchtigung sowie Mitarbeitenden das Leben in der Institution bereichern (Seite 6). Namentlich in Pflegeheimen stellt die stets grösser werdende Diversität aufseiten des Personals und der betagten Menschen eine Herausforderung dar (Seite 21). Ab Seite 14 erfahren Sie, weshalb es spezifische Wohn- und Pflegeangebote für ältere lesbische, schwule, bisexuelle, trans, intergeschlechtliche und queere Menschen braucht. Mich persönlich beeindruckten besonders die Berichte über Jahn Graf und Sugi Myluppillai (Seiten 18 und 24), zwei Persönlichkeiten, die mit ihrem Denken und Handeln Diversität verkörpern. Ihre Botschaft: Eine diverse Haltung entwickeln wir, wenn wir uns immer wieder auf die Welt der anderen einlassen und Verständnis für sie entwickeln. ■

Titelbild: Sozialarbeiterin Sugi Myluppillai kann aufgrund ihrer Erfahrung kulturellen Missverständnissen begegnen. Foto: Marco Zanoni



Pascal Schwarzhans
Absolvent CAS
Schulsozialarbeit



Jetzt weiterbilden. Sozialwesen

Vielfältige Weiterbildungsprogramme für Fach- und
Leitungspersonen aus dem Umfeld der Sozialen Arbeit.

ost.ch/wb-sozialwesen



*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
T +41 44 879 79 79

Nächster
Start in Luzern,
30. September 2022

SVEB-Zertifikat Praxisausbilder/in
Lernbegleitungen mit Einzelpersonen durchführen

Weitere Informationen auf aeb.ch/erwachsenenbildung

Nationale
**DEMENZ-
KONFERENZ**

Kongresszentrum Kreuz in Bern
& online (hybrid)

28. April 2022

Diagnostik und Früherkennung
von Demenzerkrankungen

www.demenz-konferenz.ch

Inhalt



Im Podcast zu hören:
Ein Kurzinterview mit Jahn Graf zur Integration von Menschen mit Behinderung.

Im Fokus

- 06 Gelebte Vielfalt im «Chupferhammer»
- 10 Der Begriff «Diversität» ist in aller Munde: Eine Fachfrau erklärt, weshalb
- 14 In Zürich entstehen die schweizweit ersten Pflegeangebote für queere Menschen
- 18 Jahn Graf: Wie Menschen mit Behinderung sichtbar werden
- 21 Pflegeheime: Die hohe Diversität von Angestellten und Bewohnenden meistern
- 27 Sugi Myluppillai begegnet kulturellen Missverständnissen

kurz & knapp

- 28 Eine filmische Auseinandersetzung mit dem Tod

Aktuell

- 30 Demenz früh erkennen
- 33 Glück ist auch ohne Gewissheit möglich – sagt Philosoph Yves Bossart
- 36 Das elektronische Patientendossier fordert die Institutionen
- 40 Menschen mit Autismus begleiten
- 42 Was Pflegeeltern über ihre Arbeit sagen
- 44 Virtual Reality in der Ausbildung von Gesundheitsfachpersonal

Politische Feder

- 46 Markus Schefer, Mitglied im UN-Behindertenrechtsausschuss

Impressum: Redaktion: Elisabeth Seifert (esf), Chefredaktorin; Urs Tremp (ut); Claudia Weiss (cw); Anne-Marie Nicole (amn); France Santi (fsa); Jenny Nerlich (jne) • Korrektorat: Beat Zaugg • Herausgeber: ARTISET • Adresse: ARTISET, Zieglerstrasse 53, 3007 Bern • Telefon: 031 385 33 33, E-Mail: info@artiset.ch, artiset.ch/Magazin • Geschäfts-/Stelleninserate: Zürichsee Werbe AG, Fachmedien, Laubisrütistrasse 44, 8712 Stäfa, Telefon: 044 928 56 53, E-Mail: markus.haas@fachmedien.ch • Vorstufe und Druck: AST&FISCHER AG, Seftigenstrasse 310, 3084 Wabern, Telefon: 031 963 11 11 • Abonnemente: ARTISET, Telefon: 031 385 33 33, E-Mail: info@artiset.ch • Jahresabonnement Fr. 125.– • Erscheinungsweise: 8 x deutsch, 4 x französisch pro Jahr • Auflage (deutsch und französisch): Druckauflage 6000 Ex., Nachdruck, auch auszugsweise, nur nach Absprache mit der Redaktion und mit vollständiger Quellenangabe.



DIE NATÜRLICHEN FARBEN
ZERTIFIZIERT MIT
CRADLE TO CRADLE



A man with short brown hair, wearing a dark blue patterned t-shirt, is leaning over a wooden table outdoors. He is focused on drawing on a large sheet of white paper with a pencil. The table is cluttered with various drawing supplies, including a box of Ravensburger crayons, a box of Jell-O, and several colored pencils. The background shows a wooden bench and a gravel path. The scene is brightly lit, suggesting a sunny day.

«Diversität heisst auch Flexibilität»

Der Verein Chupferhammer, eine Institution mit zahlreichen Wohn- und Arbeitsplätzen für erwachsene Menschen mit einer psychischen, kognitiven oder mehrfachen Beeinträchtigung, lebte Diversität schon lange bevor der Begriff breiten Eingang in die Sozialpädagogik fand. Ein Besuch in der Ostschweiz.

Von Urs Tremp

René Frischknecht sagt: «Es ist wie bei einer Blumenwiese. Die ist auch schöner, wenn viele unterschiedliche Blumen blühen: grössere, kleinere, gelbe, rote, unscheinbarere und auffällige.» Frischknecht ist ein Abteilungsleiter der Werkstatt im Rosengarten beim Verein Chupferhammer, einer sozialen Institution in der Ostschweiz. Er redet über die Diversität der Menschen, die er betreut. Es sind Menschen mit sehr unterschiedlichen Beeinträchtigungen: psychischen, körperlichen oder kognitiven Einschränkungen.

Die Institution Chupferhammer ist über 40 Jahre alt. Den Namen bekam der Verein bei der Gründung 1981 von der Liegenschaft Chupferhammer in Lütisburg im Toggenburg. Dort ist damals die erste Grossfamilie eingezogen. «Zu Beginn stand die Vision des guten Zusammenlebens von Menschen mit und ohne Behinderung», heisst es in den Grundsätzen des Vereins. Doch was heisst «gutes Leben» für Menschen mit Behinderung? «Von Beginn weg war klar, dass dies nicht ein institutionell veranstaltetes Leben sein soll. Vorbild war das vielfältige, weitgehend selbstbestimmte Leben in Familien oder Wohngemeinschaften.»

Entscheidungen dort fällen, wo sie anfallen

Von Anfang an war man beim Chupferhammer der Diversität verpflichtet – auch wenn man das damals noch nicht so nannte: «Die Wohn- und Arbeitsstätten ermöglichen sinnstiftende Arbeit und privates Wohnen in unterschiedlich gestalteter Weise. Entscheidungen werden im Sinne der Subsidiarität dort gefällt, wo sie anfallen. Die Kompetenzen, Begabungen und Meinungen aller bereichern das Leben im Chupferhammer und ermöglichen gegenseitiges Lernen.» Ruth Camenisch, die Geschäftsführerin des Vereins, sagt: «Diversität ist sichtbar in der Vielfalt der Wohn- und Lebensgemeinschaften sowie der Werkstattabteilungen. Alle, ob Betreute oder Betreuende, bringen ihre Biografie mit. Das ist eine grosse Bereicherung und gleichzeitig auch eine Herausforderung im Betreuungsalltag.» Derzeit arbeiten zirka 180 Angestellte im Chupferhammer, und ebenso viele Menschen mit Beeinträchtigung nutzen die verschiedenen Angebote im Wohnen oder Arbeiten.

Teilhabe an der Aussenwelt

Saskia Lenz, die die Wohngemeinschaft Centralstrasse in Ebnet-Kappel SG gemeinsam mit einer Kollegin leitet, sagt: «Der Gedanke der Teilhabe am normalen, alltäglichen Leben steht bei uns im Zentrum. Das geht über die unmittelbare Nachbarschaft hinaus. Die Bewohnerinnen und Bewohner, die nur teilbetreut sind, sind recht selbstständig und haben eine grosse Teilhabe an der Aussenwelt. Sie besuchen Kurse oder machen mit in Vereinen.»

Heute ist der Chupferhammer ein Verbund von einer Werkstatt mit 4 Abteilungen, 13 Wohngemeinschaften und 10 Beschäftigungsstätten. Sie sind dezentral verteilt über die Kantone St. Gallen, Appenzell Ausserrhoden, Thurgau und Zürich. Die Wohn- und Lebensgemeinschaften befinden sich in ganz unterschiedlichen Umgebungen – von der urbanen Siedlung in Winterthur über das stattliche Haus in Wald bis zum Wohnhaus im Obertoggenburg am Fuss des Säntis. Die Geschäftsleitung des Chupferhammers ist in Ebnet-Kappel, untergebracht in einem schlichten Bau.

«Der Gedanke der Teilhabe am normalen, alltäglichen Leben steht bei uns im Zentrum.»

Saskia Lenz, Wohngruppenbetreuerin beim Chupferhammer

«Sowohl unser Wohn- als auch das Arbeitsangebot sollen dazu beitragen, die Selbstbestimmung und die Individualität der Menschen zu stärken. Das unterstützen und fördern wir. Wir wollen die Vielfalt zulassen», sagt Ruth Camenisch. Wie das praktisch geht, ist in der Wohngemeinschaft Centralstrasse zu erfahren. Die Wohngemeinschaft, in der elf Männer und Frauen zwischen 22 und über 70 Jahren leben, bietet ihnen einen geschützten, regelmässig jedoch in Teilzeit betreuten Rahmen (Wohngemeinschaft und dezentrales Wohnen).

«Der Schwerpunkt der Betreuung liegt in der persönlichen Begleitung und in der Anleitung der Alltagsbewältigung sowie in der Unterstützung bei Haushaltstätigkeiten und bei der Freizeitgestaltung», sagt Co-Leiterin Saskia Lenz. «Es gibt regelmässige Haussitzungen, bei denen die Bewohnerinnen und Bewohner sich einbringen und mitentscheiden können. Das funktioniert auch gut. Als Betreuende sind wir begleitend dabei – dort, wo es uns braucht.» Aber in erster Linie wolle man die Selbstbestimmung fördern: →

Menüplanung erstellen, Einkauf planen etc. «Das führt dann zu einem Alltag im normalen sozialen Leben. Partizipation und Diversität eben.»

Eine Art bäuerliche Kommunen

In zwei Wohngemeinschaften des Chupferhammers gibt es eine Art bäuerliche Kommune. Die betreuten Menschen, die gerne naturnah leben und Freude an Tätigkeiten in Haus und Hof haben, leben in einer der beiden Wohngemeinschaften inklusive Tagesstruktur. Entsprechend ihren Vorlieben und Fähigkeiten beteiligen sie sich am Alltag im und um den idyllisch gelegenen Bauernhof. «Teilnahme und Inklusion werden gepflegt», gemäss den Leitungen Alpenhof (SG), in Walenstadtberg hoch über dem Walensee und in Stocken (AR).

«Wir müssen viel mehr Rücksicht nehmen auf die Tagesform der einzelnen Menschen.»

René Frischknecht, Werkstattleiter

«Die individuellen Persönlichkeiten mit ihren Kompetenzen, Begabungen und Meinungen bereichern das Leben im Chupferhammer und ermöglichen gegenseitiges Lernen.» Ruth Camenisch sagt: «Jede Wohn- und Lebensgemeinschaft sowie die Werkstatt haben ein eigenes Konzept. Darin ist definiert und beschrieben, was das jeweilige Angebot beinhaltet. Übergeordnet ist das Konzept des Vereins Chupferhammer.»

Die Wohngemeinschaften haben unterschiedliche Schwerpunkte. Die Bewohnerinnen und Bewohner sollen die Wahlfreiheit haben, wie sie leben und wohnen wollen. Das entspricht dem Selbstbestimmungsgesetz und der Subjektfinanzierung beispielsweise des Kantons Zürich. Der Chupferhammer pflegt diesen Weg seit der Gründung.

Selbstbestimmung auch in den Werkstätten

René Frischknecht ergänzt: «Auch in den 4 Werkstattabteilungen wählen die Menschen das Angebot, welches sie gerne nutzen möchten und welches ihnen Freude macht. Sie können auf Wunsch die Abteilung wechseln oder in zwei Abteilungen arbeiten. Wichtig ist, dass sie motiviert bleiben und sinnstiftende Arbeiten ausführen können.»

Auf dem Alpenhof über dem Walensee leben sieben Bewohner und Bewohnerinnen. Was sie gerne tun und was sie gut können, hält der letzte Jahresbericht des Chupferham-

mers fest: Wäsche falten, Post holen und bringen, Begleitpersonen an Termine erinnern, kochen, Raupenkarette fahren, holzen, lachen und Bier trinken, alles für die Schafe machen, Hühner ausmisten, Schnee fräsen, Haushalt, Teich für die Enten putzen, Enten ausmisten, Schnee schaufeln, Lämmli streicheln, singen, Bündeli machen, im Tixitaxi mitfahren und Zimmer putzen.

Der Alpenhof mit seinem Standort, den dazugehörigen Aufgaben, Möglichkeiten und Menschen ist rundum vielfältig. Es braucht alle, und alle tragen etwas zum guten Leben bei.

Knappe hundert Kilometer nordwestlich des abgeschiedenen Alpenhofs wohnt eine ganz andere Chupferhammer-Lebensgemeinschaft im Mehrgenerationenhaus Gieserei in Winterthur. Die vor zehn Jahren entstandene Siedlung war von Anfang an auf Diversität angelegt. Da war es nur selbstverständlich, dass sich hier eine Lebensgemeinschaft (LG) von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen einrichtete. Für manche wird die LG Ida-Sträuli-Strasse ein Zuhause bis ins hohe Alter werden, für andere eine Möglichkeit, sich für selbstständigere Formen von Wohnen weiterzuentwickeln. Zum Angebot dieser Lebensmöglichkeit in Winterthur gehören im selben Areal Werkstätten und ein Raum für Kreativarbeiten.

Angegliedert an die LG Ida-Sträuli-Strasse ist die etwas entfernt liegende Fächererei. Sie dient der Lebensgemeinschaft als Tagesstrukturangebot für die kreative Beschäftigung. Ausserdem können externe Interessenten ebenso wie interne Fächer mieten und ihre selbst gestalteten Artikel zum Verkauf anbieten.

Arbeit für den ersten Markt

Frage an René Frischknecht, den Abteilungsleiter der Polywerkstatt im Rosengarten: Arbeitet man in den Werkstattabteilungen auch für Betriebe des ersten Arbeitsmarktes? Tatsächlich wird unter anderem für die in Ebnet-Kappel beheimatete bekannte Bürstenfabrik gearbeitet. Die Holzwerkstatt, eine weitere Abteilung der Werkstatt im Rosengarten, ist für die Gemeinde Ebnet-Kappel tätig: Sie unterhält und wartet die Sitzbänkli auf dem gesamten Gemeindegebiet entlang den Wander- und Spazierwegen. «Wir sind auch immer wieder mit verschiedenen Unternehmungen im Toggenburg in Kontakt und versuchen, für die betreuten Mitarbeitenden sinnstiftende Arbeiten zu erhalten», sagt Frischknecht. Das sei wichtig, ergänzt Ruth Camenisch: «Wir versuchen, die regionalen Betriebe dafür zu sensibilisieren, dass Menschen mit Beeinträchtigung wertvolle Arbeiten für sie leisten, und pflegen Kontakte. Eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt könnte auch ein Ziel sein. Dabei gilt es aber zu berücksichtigen, dass der Druck in der freien Wirtschaft sehr gross ist.»

René Frischknecht betont: «Bei uns ist es der soziale Gedanke, der zentral ist. Und die Diversität verlangt eine grosse Flexibilität. Wir müssen viel mehr Rücksicht nehmen auf die Tagesform der einzelnen Menschen, auf ihre Befindlich-



Hockeymatch vor dem Alpenhof in Walenstadtberg: Weit weg von den Zentren – für Menschen, die gerne naturnah leben.

keiten. Das ist in einem Betrieb ist ersten Arbeitsmarkt oft nicht möglich.»

Näher liegt es, dass die Werkstätten im Auftrag externer Unternehmen Arbeiten ausführen. «Wir haben die Hände dafür», sagt Frischknecht. So arbeitet seine Abteilung mit einer Recycling-Firma zusammen, für die man Aufträge ausführt. «Grundsätzlich ist man im ersten Arbeitsmarkt zwar sensibilisiert für Diversität, und man ist auch bereit, Menschen mit Beeinträchtigungen einzustellen. Wenn die Unternehmen aber keine Arbeit haben, schauen sie zuerst, dass sie die eigenen Angestellten behalten können.»

In Ebnet-Kappel, wo nicht nur die Verwaltung des Chupferhammers zu Hause ist, sondern auch 3 Wohngemeinschaften und 4 Werkstattabteilungen, ist man gut ins soziale Leben eingebunden. «Unsere Leute gehören zur

Gemeinschaft des Dorfs. Wir sind Teil des Lebens hier», sagen Lenz und Frischknecht – und erzählen, dass die Menschen mit Beeinträchtigung auch schon im Vereinsleben oder bei Dorfanlässen teilgenommen haben. «Sowohl unsere Wohn- als auch Arbeitsangebote sollen dazu beitragen, die partizipative Teilhabe und die Inklusion zu ermöglichen. Die Diversität und die Vielfalt sind uns dabei sehr wichtig», sagt Ruth Camenisch.

Der Chupferhammer ist inzwischen eine Institution, die bekannt ist. Ruth Camenisch sagt: «Da wir unterschiedliche Betreuungsangebote im Wohnen und Arbeiten anbieten, sind bei uns auch individuelle Lösungen möglich.» Und René Frischknecht sowie Saskia Lenz ergänzen: «Im Chupferhammer wird der Platz persönlich für den betreuten Menschen entsprechend seiner Bedürfnisse gestaltet.» ■

«Wir sind uns heute der Vielfalt bewusst»

Der Begriff «Diversität» ist in aller Munde. Sozialwissenschaftlerin Eva Soom Ammann* erläutert die Gründe dafür und skizziert die Entwicklung des Verständnisses von Diversität. Gerade auch in Institutionen, kleinen Gesellschaften mit besonderen Bedingungen, ist das Thema von hoher Relevanz.

Interview: Elisabeth Seifert

Frau Soom Ammann, die Verschiedenheit der Menschen ist grenzenlos: Worauf zielt der Begriff «Diversität» insbesondere?

Der Begriff Diversität bezeichnet eigentlich schlicht Vielfalt, Verschiedenheit. Oft ist Verschiedenheit aber sozial oder strukturell wirksam, das heisst: Verschiedenheit kann zu Ungleichheit führen oder diese legitimieren. Manchmal ist das sehr offensichtlich, beispielsweise bei Bildung und Einkommen, manchmal ist es aber auch nicht so deutlich und sehr kontextabhängig. In der Schweiz ist es zum Beispiel egal, ob man blaue oder grüne Augen hat. Es gibt aber durchaus Gesellschaften, wo blaue und grüne Augen gegenüber anderen Augenfarben mit einem Statusgewinn verbunden sind.

Je nach Gesellschaft produzieren gewisse Merkmale Ungleichheit oder eben nicht?

Nicht nur in ganzen Gesellschaften, sondern auch in einzelnen Gruppen oder Organisationen können bestimmte Kategorien je nach Situation Ungleichheiten produzieren sowie auch Abhängigkeit und Asymmetrien fördern. Im Diversi-

tätsdiskurs geht es vor allem darum, wie man mit solchen potenziell ungleich machenden Kategorisierungen umgeht. Die Probleme lassen sich dabei nicht nur mit grossflächigen, auf der Makroebene angesiedelten Bemühungen lösen, weil sie eben oft erst in der alltäglichen Praxis in bestimmten Situationen sichtbar und wirksam werden. Deshalb braucht es auch betriebliche Lösungsansätze.

Die Auseinandersetzung mit Kategorien, die Ungleichheit produzieren, hat eine lange Tradition: Können Sie diese kurz erörtern?

Der Ursprung des gegenwärtigen Diversitätsdiskurses ist in der Mitte des letzten Jahrhunderts zu verorten. Man begann sich unter anderem in Bürgerrechtsbewegungen wie in den USA mit Kategorien auseinanderzusetzen, die zu Unterdrückung, Diskriminierung und sozialer Benachteiligung ganzer gesellschaftlicher Gruppen führen.

In den USA stand zu Beginn vor allem die Rasse als Ungleichheit produzierendes Merkmal im Vordergrund?

In der Ungleichheits- und Diversitätsfor-

schung geht man davon aus, dass es drei zentrale Kategorien gibt, die ungleich wirken respektive eine Machtasymmetrie beinhalten. Dies sind soziale Klasse, Geschlecht und, im amerikanischen Diskurs, Rasse. Aktuell wird gerade wieder vor allem über Rasse debattiert. Das spüren wir auch in Europa und der Schweiz. Ähnlich gelagerte Ungleichheitsdimensionen wie Migrationshintergrund oder ethnische Zugehörigkeit geraten dadurch gerade etwas aus dem Blick.

Heute hat man neben diesen Kategorien aber auch weitere Merkmale im Blick. Wie kam es dazu?

Zu Beginn der Debatte ging es um die Frage, welches der drei genannten Kriterien entscheidend ist: die Klasse, das Geschlecht oder die Rasse? Im Verlauf der Debatte kam es dann zu Ausdifferenzierungen der einzelnen Kategorien. Rasse beispielsweise wurde erweitert um Migrationshintergrund und ethnische Zugehörigkeit. Zudem erkannte man, dass es zahlreiche weitere Aspekte gibt, die Ungleichheit zur Folge haben und deshalb auch als Differenzkategorien verstanden werden können.



Sozialanthropologin Eva Soom Ammann in ihrem Büro an der Berner Fachhochschule: «Im Diversitätsdiskurs geht es vor allem darum, wie man mit potenziell ungleich machenden Kategorisierungen umgeht.» Foto: BFH

Gerade bei der Kategorie des Geschlechts zeigt sich diese Auffächerung besonders gut?

In der Auseinandersetzung mit Geschlecht als Differenzkategorie kam zunächst die Frage auf, ob die Ungleichheit naturgegeben oder sozial konstruiert ist. Man begann zu unterscheiden zwischen körperlichen Geschlechtsmerkmalen auf der einen Seite und der Frage der sozialen Rollen und geschlechtlichen Identität auf der anderen Seite. So begann sich die ver-

meintlich klare Unterscheidung zwischen «männlich» und «weiblich» in eine Vielzahl von Zwischenbereichen aufzufächern. Dadurch wurde die Vielfalt mit Blick auf Geschlecht gesellschaftlich viel sichtbarer.

Man wurde sich dann immer besser bewusst, dass all diese Zwischenbereiche und Kategorien Ungleichheit zur Folge haben können, aber nicht müssen? →

Wir wissen heute, dass unterscheidende Merkmale in unterschiedlichen Kombinationen Ungleichheit produzieren können und nicht immer so klar ist, was in welcher Situation zum Vor- oder Nachteil wird. Der Diskurs um Diversität setzt dabei bewusst keine Kategorie an die erste Stelle. Die Sensibilität nimmt zu, dass es bei Fragen der Ungleichheit nicht in erster Linie um das Merkmal Geschlecht geht, oder um Behinderung, um Nationalität, Rasse, Alter oder was es dann auch immer ist. Welche Merkmale und auch welche Kombination von Merkmalen wirksam werden, kommt auf den Kontext und die jeweilige Situation an. Dabei kann die Situation individuell, betrieblich oder auch gesamtgesellschaftlich definiert sein.

Diversität ist derzeit in aller Munde. Weshalb ist das so?

Wir sind uns heute der gesellschaftlichen Vielfalt in einem besonderen Mass bewusst. Das hat, gerade in der Schweiz, mit Werten wie Individualismus, Freiheit und Gleichheit zu tun. Die Globalisierung mit ihrem Wertpluralismus spielt hierfür auch eine zentrale Rolle. Wir sind in Berührung mit unterschiedlichsten Wertvorstellungen und sozialen Organisationsformen.

Die Diversitätsdebatte ist Ausdruck einer offenen, wertpluralistischen Gesellschaft?

Unsere aktuelle gesellschaftliche Situation lässt es zu, über Kategorien der Zugehörigkeit zu diskutieren und diese zu verhandeln. Das hat mit unserem demokratischen Selbstverständnis zu tun und, wie zuvor erwähnt, mit bestimmten Werten, vor allem der Individualität. Davon abgeleitet sind Autonomie und Selbstbestimmung zentrale Werte. Gerade auch in Pflegeheimen und sozialen Institutionen geht es heute wesentlich um die Diskussion über solche Werte und die Umsetzung entsprechender Konzepte.

Auch in einer offenen Gesellschaft wird es aber immer Kategorisierungen geben, die ein- oder ausschliessende Wirkung haben?

«Institutionen können die Diversitätsdebatte nutzen, um sich zu reflektieren und weiterzuentwickeln.»

Eva Soom Ammann

Es ist keine Gesellschaft denkbar, die ohne solche Kategorisierungen auskommt. Wir Menschen müssen kategorisieren und Zugehörigkeiten konstruieren, um uns orientieren zu können und handlungsfähig zu sein. Es gibt Gesellschaften und historische Epochen, wo solche Zugehörigkeitskategorien von oben verordnet werden oder aber, wie wir das jetzt sehr ausgeprägt erleben, verhandelt werden können. Dabei geht es immer auch um das Infragestellen von Ungleichheit und die Suche nach Möglichkeiten, wie man Gerechtigkeit herstellen kann. So stellt sich eben auch die Frage: Wer hat aufgrund von Ungleichheiten einen Anspruch auf besonderen Schutz oder Sonderbehandlung?

Sprechen Sie mit dieser «Sonderbehandlung» unter anderem den Diskurs rund um das Thema Inklusion an?

Diese Frage ist im Inklusionsdiskurs besonders zentral. Wie können wir beispielsweise Menschen, die längerfristig kognitive oder körperliche Einschränkungen haben, Unterstützung gewähren, um ihre Benachteiligung auszugleichen? Wie können wir ihnen Sonderbehandlung zukommen lassen, ohne dass wir sie dadurch ausgrenzen oder unnötig exponieren? Dazu gehören strukturelle Veränderungen und auch individuelle Unterstützung.

Diese Unterstützung soll idealerweise so gestaltet sein, dass dadurch nicht wieder Aussonderung und Ungleichheit produziert wird – und das ist komplex.

Über die Jahrzehnte hinweg sind rechtliche Grundlagen entstanden, von Diskriminierungsverboten über Gleichstellungsgesetze bis zu internationalen Vereinbarungen. Wie beurteilen Sie den Erfolg dieser Bemühungen?

All die rechtlichen Bemühungen sind sehr wichtig, sie schaffen die Grundlage dafür, dass Einzelpersonen und Gruppen Rechte einfordern können. Internationale rechtliche Vereinbarungen wie die UN-Behindertenrechtskonvention geben gerade auch Heimen und Institutionen eine Leitlinie für die Umsetzung entsprechender Konzepte. Die Problematik solcher Vereinbarungen, auch der UN-BRK, besteht darin, dass auch hier Kategorien gebildet werden müssen und dadurch gewisse Personengruppen profitieren, andere aber wiederum ausgeschlossen werden oder zumindest am Rand stehen. Können zum Beispiel Menschen mit Demenz auch Inklusion einfordern und so die nötige Unterstützung bekommen, um selbstbestimmt zu Hause bleiben zu können, oder können sie das nicht?

Gerade auch im Bereich der sozialen und sozialmedizinischen Institutionen ist die Debatte rund um Diversität angekommen. Wie beurteilen Sie die Relevanz des Themas für diesen Bereich?

Beziehungen und soziale Regeln spielen im Heimbereich eine besonders grosse Rolle. Heime sind, so könnte man sagen, kleine Gesellschaften mit besonderen Bedingungen. Dort wohnen über einen längeren Zeitraum hinweg sehr unterschiedliche Arten von Menschen zusammen. Diese Menschen werden dabei von Mitarbeitenden begleitet und unterstützt, da sie solche Begleitung und Unterstützung bis zu einem gewissen Grad brauchen. Es besteht also immer eine gewisse Asymmetrie. Über lange Zeit hinweg galten hier Regeln und Modelle, die diese asymmetrische Beziehung wenig

reflektierten, teilweise sogar festschrieben. Das hat sich jetzt geändert. Die Institutionen, aber auch alle, die in den Institutionen arbeiten, müssen sich heute mit der Frage beschäftigen, ob, wie und in welche Richtung implizit Macht ausgeübt wird.

Ungleichheiten und Machtasymmetrien gibt es auch zwischen den Mitarbeitenden?

Ja, auch Mitarbeitendenteams sind divers, gerade im Heimbereich. In den Pflegeheimen etwa arbeiten viele Frauen, Migrierte, wenig erfahrene oder auch gut qualifizierte, aber bereits etwas ältere Fachpersonen. Zwischen all diesen Mitarbeitenden kann es zu vielen Asymmetrien kommen, die auch reflektiert werden müssen. Die grosse Diversität der Arbeitnehmenden in den Pflegeheimen und den sozialen Institutionen hat auch damit zu tun, dass Care-Arbeit in Heimen sehr viele unterschiedliche Kompetenzen braucht, gerade auch, weil es um die Gestaltung von Lebenswelten geht. Hier kann man auch sagen: Eine diverse Bewohnerschaft kann von diversen Mitarbeitenden profitieren.

Gerade auch in der Diversität der Mitarbeitenden besteht also sehr viel Potenzial?

Es kann von Vorteil sein, wenn Mitarbeitende und Bewohnende gemeinsame An-

knüpfungspunkte haben, zum Beispiel dieselbe Sprache sprechen, biografische Erinnerungen an ihre Herkunft teilen oder auch eine gleiche geschlechtliche Orientierung haben. Zu eindeutige Kategorisierung kann aber auch ein Nachteil sein. Man muss immer die spezifische, individuelle Situation berücksichtigen.

Wo stehen wir als Gesellschaft in der Schweiz?

Neben dem vergleichsweise hohen Wohlstand ist die Schweiz aufgrund ihrer politischen Tradition und der sprachlichen und kulturellen Vielfalt eigentlich gut gerüstet, um mit Diversität umzugehen. In der Schweiz haben vor allem auf das einzelne Individuum bezogene Konzepte Tradition. Ansätze, die ganze Gruppen betreffen, zum Beispiel Quotenregelungen, haben es eher schwierig.

Was ist Ihrer Meinung nach zu tun, damit wir uns als diverse Gesellschaft verstehen können?

Meiner Meinung nach ist dafür unabdingbar, dass wir in vielfältiger Weise miteinander zu tun haben, uns dabei auch reiben können, dass wir Werte, Normen und Freiräume aushandeln können. Manchmal müssen wir das auch, und das müssen wir aushalten können. Damit das möglich ist, brauchen wir eine gewisse soziale Absicherung des Einzelnen, und wir brauchen ein demokrati-

sches Grundverständnis und ein verlässliches Rechtssystem.

Wo sehen Sie den Handlungsbedarf aufseiten der Institutionen?

Wenn man als Institution die Lebens- und Arbeitswelten im Heim diversitätsgerecht gestalten will, kommt man nicht darum herum, die Perspektiven der Bewohnenden und der Mitarbeitenden mit einzubeziehen, sich also partizipativ auszurichten. Partizipative Verfahren bedeuten für das Management eine gewisse Herausforderung. Partizipation ist mit Aufwand verbunden, man muss auch mit Dissens umgehen können und Raum für Aushandlung schaffen. Gegenwärtig, so denke ich, ist die Auseinandersetzung mit Diversität ein Muss. Institutionen können die aktuelle Diversitätsdebatte aber auch konstruktiv nutzen und zum Anlass nehmen, sich als Institution zu reflektieren und weiterzuentwickeln. ■

* Eva Soom Ammann, 53, ist Sozialanthropologin und seit bald sieben Jahren Dozentin in der angewandten Forschung und Entwicklung Pflege am Departement Gesundheit der Berner Fachhochschule BFH.

Anzeige

Schritt für Schritt selbständig ambulante Wohnbegleitung

Jeder Mensch träumt davon, in seinen eigenen vier Wänden zu leben und eigenverantwortlich über sein eigenes Leben zu bestimmen. Das gilt auch für Menschen mit einer Wahrnehmungsstörung (Autismus, ASS, Asperger) oder einer kognitiven respektive körperlichen Beeinträchtigung.

Mit unserem Angebot «Ambulante Wohnbegleitung» setzen wir genau hier an. Wir bieten entsprechende Wohnplätze im Raum St. Gallen und helfen u.a. bei der Organisation des eigenen Haushaltes, bei den Finanzen, bei Einkäufen, bei sozialen Kontakten, der Freizeitgestaltung oder in Krisensituationen. Gerne klären wir gemeinsam mit Ihnen die individuelle Ausgangssituation und planen den Weg zu den eigenen vier Wänden. Sei es in einer eigenen Wohnung oder als Mitbewohner*in in einer Aussenwohngruppe. Ganz nach Ihren Bedürfnissen - Schritt für Schritt.

GHG
Sonnenhalde Tandem

Sonnenhalde Tandem · Begleitetes Wohnen
Damian Gmünder · +41 79 729 83 12
damian.gmuender@ghg-sonnenhalde-tandem.ch
Sonnenhaldestrasse 59 · 9008 St. Gallen
sonnenhalde-ghg.ch · komiktheater.ch

Ambulante
Wohnbegleitung

Schritt
für Schritt
selbständig



Redline
Software
redline-software.ch

Regenbogen- wohnen im Alter

Im Espenhof Zürich entstehen 26 Alterswohnungen und drei Pflegewohngruppen für queere Menschen. Es ist schweizweit das erste Angebot für diese Gruppe, und viele freuen sich auf die Eröffnung 2025: Ein solches Angebot sei auch heute dringend erwünscht, erklärt Christian Wapp vom Verein Queeraltern.

Von Claudia Weiss

Das Areal liegt an einer schönen Lage von Zürich, inmitten einer grünen Parkanlage, eingebettet in das Quartier Albisrieden und gut mit dem öffentlichen Verkehr erschlossen: ein idealer Ort zum Wohnen im Alter. Das fand auch der Verein Queeraltern, der schon lange Wohnraum suchte, in dem sich ältere lesbische, schwule, bisexuelle, trans, intergeschlechtliche und queere (LGBTIQ) Menschen wohlfühlen können. Vor drei Jahren fragte der Verein bei der Stadt an, um endlich erschwinglichen Wohnraum zu finden. Und siehe da: Die Stadt plante just zusammen mit der Stiftung für Alterswohnungen der Stadt Zürich (SAW) auf dem Areal Espenhof eine neue, vielfältige Siedlung mit 135 Wohnungen und war bereit, dem Verein eines der drei neuen Wohnhäuser, die dort bis 2025 entstehen, anzubieten.

Vielfältiges Miteinander

Es passte schon fast zu gut: Im Espenhof hatte die Stiftung für Alterswohnungen vor 72 Jahren schon einmal ein Pionierprojekt lanciert, dort konnten erstmals ältere Menschen selbstständig in preisgünstigen Wohnungen leben und soziale und pflegerische Dienstleistungen nach Bedarf in Anspruch nehmen. Jetzt hat im Espenhof ein neues Pilotprojekt Platz gefunden, diesmal für ein vielfältiges Zusammenleben von queeren Menschen ab 60 Jahren, altersgerecht, schwellenlos, rollstuhlgängig. Das queere Wohnhaus mit den 26 Wohnungen und drei Pflegewohngruppen ist das erste Angebot dieser Art in der Schweiz, und Queeraltern entwickelt das Projekt gemeinsam mit der Stadt. «Der Vielfalt queerer Biografien und Bedürfnisse wird Raum gegeben und ein Klima der gegenseitigen Akzeptanz und Anerkennung geschaffen», heisst es dazu auf der Homepage des Vereins. «Individuelle Lebensformen und sorgende Community werden sich ergänzen.»

So sollte Wohnen im Alter allerdings ohnehin funktionieren. Ob separater Wohnraum für queere Menschen deshalb nicht langsam überflüssig wird? Christian Wapp, stellvertretender Prä-

«Viele Schwule, Lesben, Nonbinäre und trans Menschen sind heutzutage nicht mehr bereit, sich zu verstellen oder zu verstecken – das soll sich im Alter nicht ändern.»

**Christian Wapp, stellvertretender Präsident
Verein Queeraltern**

sident des Vereins Queeraltern, schüttelt den Kopf. «Viele Schwule, Lesben, Nonbinäre und trans Menschen sind heutzutage nicht mehr bereit, sich zu verstellen oder zu verstecken – das soll sich im Alter nicht ändern. Sie möchten sich in einer Altersinstitution nicht wie ein Alien fühlen. Und sie haben es satt, sich ständig aufs Neue outen zu müssen.» Sich anziehen, wie manfrau Lust hat, und nicht, wie es die Regeln der Konformität vorschreiben. Auch als alter Mann die Zimmerwände mit sexy Bildern von Männern dekorieren. Oder als alte Frau die Partnerin küssen, ohne abwertende Blicke vom Pflegepersonal einzufangen: Das alles sei auch heute noch alles andere als selbstverständlich. Sogar Wapp, der seine Homosexualität bisher in seinem Umfeld als eher repressionsfrei erlebt hat, erfährt noch heute im Alltag spitze Abwertungen à la «Du siehst ja gar nicht so schwul aus!» oder «Also solche Schwule wie du sind mir ja schon sympathisch, aber tuntiges Gehabe mag ich dann gar nicht». Christian Wapp ist sich bewusst, dass diese Bemerkungen vielen auf den ersten Blick harmlos scheinen. Aber das seien sie nicht: «Sie decken ungewollt auf, wie tief Homonegativität in unserer Gesellschaft noch sitzt.» Er ist froh, dass es sich heute zumindest nicht mehr gehört, sich offen über queere Menschen auszulassen, aber letztlich genüge es nicht, sich vordergründig tolerant zu zeigen: «Wir wollen Akzeptanz.»

Nicht «zurück in den Schrank»

Er blickt in die ersten Frühlingssonnenstrahlen und sinniert. Für ihn sei der Gedanke an Pflegebedürftigkeit trotz seiner 71 Jahre noch fern, sagt er dann.

Dennoch ist nicht nur für ihn klar: «Ein quasi offiziell vielfältiger Wohnraum ohne Abwertung und Diskriminierung, stattdessen geprägt von Akzeptanz und Offenheit, ist für alte und pflegebedürftige Menschen dringend nötig.»

Max Krieg vom nationalen Dachverband der schwulen und bisexuellen Männer, Pink Cross, sprach in einem Interview mit Gesundheitsförderung Schweiz Klartext: «Sowohl in der Gesundheitsversorgung als auch in der Gesundheitsförderung sind wir noch lange nicht an einem Punkt, wo →

VIelfältiger ESPENHOF NORD

Die alten Gebäude im Norden der Siedlung Espenhof werden demnächst abgerissen und durch drei grosszügige Neubauten ersetzt. 135 neue 1½- bis 3½-Zimmer-Wohnungen entstehen dort, in einem der Wohnhäuser findet das Projekt «Espenhof – wir leben Vielfalt!» seine Heimat: 26 Wohnungen und ein Grossteil der 24 Plätze in den drei Pflegewohngruppen sind reserviert für Angehörige der LGBTIQ-Community. Es ist schweizweit das erste Wohnhaus dieser Art und erlaubt, fliessend von selbständigem Wohnen bis zur stationären Pflege in Pflegewohngruppen in einer vorurteilsfreien Gemeinschaft älter zu werden. Wer als queerer Mensch im Espenhof leben möchte, muss über 60 Jahre alt und mindestens zwei Jahre in Zürich wohnhaft gewesen sein, muss aber nicht zwingend Mitglied von Queeraltern sein. Entwickelt und betreut wird das Projekt Espenhof von der Stiftung für Alterswohnungen der Stadt Zürich, den Gesundheitszentren für das Alter der Stadt Zürich sowie dem Verein Queeraltern. Das Ganze wird durch einen Zusammenarbeitsvertrag geregelt. Das Wohnprojekt ist eine der ersten Massnahmen der Altersstrategie 2035 der Stadt Zürich.



Siedlung Espenhof Nord in Zürich: So werden die Häuser aussehen, in denen 2025 unter anderem auch Wohneinheiten und Pflegeplätze für queere Menschen Platz finden. Foto: Stadt Zürich

jeder Mensch, unabhängig von seiner sexuellen Orientierung und/oder Geschlechtsidentität, mit seinem Lebensgepäck kommen darf und akzeptiert wird.» Viele LGBTIQ-Menschen fühlten sich in gemischten Gruppen weniger wohl und möchten nicht noch mal «zurück in den Schrank», sondern sich lieber unter ihresgleichen bewegen.

Noch zu wenig sensibilisiert

«Besonders in Alters- und Pflegeheimen», doppelt Christian Wapp nach, «ist das Thema Queerness noch kaum angekommen.» Das zeige die 2016 von der Lesbenorganisation Schweiz, Pink Cross und dem Transgender Network in Auftrag gegebene Studie «Sensibilisierung von Altersinstitutionen für LGBTI-Menschen sowie HIV+ und aidsranke Klient/innen*»; Altersinstitutionen hätten sich bislang wenig bis gar nicht mit dieser Bevölkerungsgruppe befasst und das Thema komme in der Ausbildung der Pflegenden nicht vor, lautete das ernüchternde Resultat.

Zwei Drittel der Befragten kannten keine älteren LGBTIQ-Klientinnen und -Klienten, ein Viertel nahm keine speziellen Bedürfnisse von deren Seite wahr. Aus diesen Ergebnissen lasse sich folgern, dass sich queere Menschen offenbar bislang in den Altersinstitutionen möglichst unauffällig verhalten hätten, so das Fazit der Studie.

«Für trans- und intergeschlechtliche Menschen sind konventionelle Heime ein No-Go», erklärte deshalb Myshelle Baeriswyl vom Transgender Netzwerk Schweiz 2017 an der Podiumsdiskussion «Vielfalt im Alter» der Fachhochschule St. Gallen: «Wir haben von Kindesbeinen an Diskriminierung erlebt und sind mit Ärzten, Psychiatern oder mit dem Gesetz im Clinch. Das alles müssen wir im Alter nicht auch noch in einem Heim haben.»

Christian Wapp nickt, er hat seinerzeit den Bericht über die Tagung geschrieben, diesen kürzlich wieder hervorgeholt und festgestellt, dass die Situation heute noch nicht viel anders

aussieht. «Hinzu kommt, dass die Babyboomer, die ihre Sexualität freier leben konnten, erst recht nicht bereit sind, sich im Alter wieder anzupassen und zu verstecken.» Eine Umfrage der Fachgruppe Alter der LGBTIQ-Organisationen von 2019 zeigte, dass viele schon persönliche Erlebnisse mit Alters- und Pflegeeinrichtungen oder Spitex-Organisationen gemacht hätten, die auf eine mangelnde Sensibilisierung schliessen liessen.

Wichtig ist Offenheit für alle

Die Forderung der Fachgruppe lautet deshalb: «Die LGBTIQ-Menschen wollen mit ihren spezifischen Bedürfnissen, in ihrer Menschenwürde, ihrer gesamten Lebensgeschichte und ihrem Wesen respektiert, aufgenommen und entsprechend behandelt, betreut und gepflegt werden.» Kurz: Queere Menschen wollen auch im Alter akzeptiert werden, wie sie sind.

Umso gespannter erwartet die Queer-Community, wie sich die neue

Alterswohnform im Espenhof präsentieren wird. Vorderhand existiert vieles erst auf dem Papier, und die Arbeitsgruppen Betrieb und Verträge sowie die Steuergruppe für die Koordination stehen erst am Anfang.

Die Arbeitsgruppe Architektur arbeitet hingegen bereits seit 2020 und hat im queeren Haus vieles angepasst: Die Vielfalt wird sich in auch punkto Gestaltung und Einrichtung ausdrücken.

Ausserdem wird Queeraltern bei der Anstellung von Pflegemitarbeitenden beratend mitreden. Verlangt werden laut Wapp Respekt und Empathie – alles, was ohnehin in jeder Alterseinrichtung Standard sein sollte. Zusätzlich werde beim «Queer Wohnen» natürlich Offenheit gegenüber allen sexuellen und geschlechtlichen Orientierungen erwartet: «Pfleger*innen müssen nicht zwingend selber queer sein. Aber sie dürfen keinerlei kulturelle oder religiöse Ablehnungsgründe haben.» Sie müssten beispielsweise damit umgehen können, wenn ein schwuler alter Mann aufgrund einer Demenz sexuell enthemmt werde.

Dass der Wohnraum im Espenhof zu einer Ghettoisierung führen könnte, ist hingegen laut Christian Wapp nicht zu befürchten: «Zum einen werden dort ja mehr nicht-queere Menschen leben, mit denen sich die queeren Menschen die Siedlung teilen und denen gegenüber sie sich nicht abschotten wollen.» Ein Kindergarten soll entstehen, es gibt Gemeinschaftsräume für alle, die in der Siedlung leben, und in der Umgebung sind diverse Einkaufsläden und Cafés. «Dies alles soll für ein offenes und lebhaftes Miteinander sorgen, und wir planen auch Gemeinschaftsanlässe für die ganze Siedlung oder fürs Quartier.»

→ Weitere Informationen:
www.queeraltern.ch

→ Studie: [www.pinkcross.ch/
unser-einsatz/leben/
spitex_sensibilisierung_lgbti.pdf](http://www.pinkcross.ch/unser-einsatz/leben/spitex_sensibilisierung_lgbti.pdf)

→ Espenhof: [www.wohnenab60.ch/
siedlung/espenhof](http://www.wohnenab60.ch/siedlung/espenhof)

→ LGBTI-Label: www.lgbti-label.ch



Freie Vielfalt: Queere Menschen wollen sich auch im Alter nicht verstecken müssen, sondern angenommen werden, wie sie sind. Foto: Adobe Stock

Zum anderen entscheiden sich die künftigen Bewohnerinnen und Bewohner bewusst dafür, den Lebensabend unter ihresgleichen zu verbringen: «Queere Menschen haben andere Biografien und viele andere Lebensthemen als die heteronormative Mehrheitsgesellschaft.»

Es braucht weit mehr Angebote

Ganz so vielfältig, wie es der Verein ursprünglich geplant hatte, wird das Projekt dennoch nicht, Queeraltern hätte sich einen Generationenmix gewünscht und die Wohnungen gerne auch an Auswärtige vergeben. Das lassen die Statuten der Stiftung Alterswohnungen nicht zu: Für diese Wohnungen können sich künftig ausschliesslich queere Personen ab 60 Jahren bewerben, die seit mindestens zwei Jahren in Zürich Steuern gezahlt haben. Bei Paaren darf allerdings eine Person jünger sein.

Ausserdem hätte der Verein gerne mit Almacasa zusammengearbeitet, einem der wenigen Betriebe aus dem Gesundheitswesen, die mit dem «Swiss

LGBTI-Label» ausgezeichnet sind. Im Espenhof besteht aber ein Zusammenarbeitsvertrag zwischen der Stiftung für Alterswohnungen, den Gesundheitszentren für das Alter der Stadt Zürich und Queeraltern, also auch für die Wohneinheiten des Vereins.

Die Vorfreude der LGBTIQ-Gemeinschaft auf die geplanten hübsch altrosafarbenen Häuser und die neue Vielfalt im Alterswohnen ist trotzdem ungetrübt. 26 Wohnungen und 24 Zimmer in drei Pflegewohngruppen sind allerdings nur ein kleiner Tropfen. Es braucht wesentlich mehr offene Angebote. In Basel wurde zwar soeben ein Verein Queeraltern gegründet, und in Bern wird über Ähnliches nachgedacht. Aber damit künftig mehr Menschen der LGBTIQ-Gemeinschaft im Alter gut betreut werden können, muss noch einiges gehen. Christian Wapp muss nicht lange überlegen, was aus seiner Sicht wichtig ist: «Aufgeklärtheit, Akzeptanz und Selbstverständlichkeit. Dazu braucht es dreimal Bildung und dreimal Sensibilisierung!» ■

Im Fokus

Offen für die Welt der anderen

Für ihre Sichtbarkeit seien Menschen mit Behinderung zu einem guten Teil auch selbst verantwortlich, sagt der 31-jährige Jahn Graf. Foto: Privat

Jahn Graf empfängt in seiner Wohnung in Cham ZG seit sechs Jahren Menschen aus vielfältigen Lebenssituationen und unterhält sich mit ihnen über alles, was ihn und seine Gäste interessiert. «Nur wenn man miteinander redet, gibt es auch ein Verständnis füreinander», sagt er.

Von Elisabeth Seifert

Die Haustür steht offen, Jahn Graf erwartet uns bereits. «Kommt nur herein», ruft er uns zu. Und kaum haben wir seine Wohnung betreten, beginnen wir eine ungezwungene, beinahe freundschaftliche Unterhaltung, als ob wir uns längst kennen würden. Darauf angesprochen, meint er mit einem Schmunzeln: «Ja, es ist wohl ein Talent von mir, mit anderen unkompliziert ins Gespräch zu kommen.»

Den Beweis dafür liefert gleichsam sein Gästebuch mit Einträgen von rund 150 Interviewpartnerinnen und -partnern, mit denen sich Jahn auf seinem eigenen Youtube-Kanal «Jahns rollende Welt» seit 2016 über Themen aller Art unterhält. Über Kunst zum Beispiel: «Kunst ist das Einzige, was bleibt, Kunst ist das, was uns nährt.» Es geht auch um die Gesellschaft, um politische Themen, darunter um Fragen, die Menschen mit Behinderung betreffen. So breitgefächert wie das Spektrum seiner Themen, so vielfältig sind seine Gäste. Kabarettistinnen wie Patty Basler oder Jane Mumford gehören dazu, Politikerinnen und Politiker, Selbstvertreterinnen und Selbstvertreter, bekannte Gesichter aus der Medienwelt, etwa Nik Hartmann oder Sandro Brotz, Fachpersonen aus dem Bereich Behinderung, Sportlerinnen und Sportler, auch seine Eltern und seine Schwester waren bei ihm zu Gast. «Einfach Menschen, die mich interessieren.»

Seine Wohnung in Cham ZG wird für diese Interviews kurzerhand zum Filmstudio umfunktioniert. Der 31-Jährige hat sich die dafür die nötigen Kompetenzen, die technischen und journalistischen, selbst angeeignet. Im «Freestyle»-Verfahren, wie er meint, mit viel Learning by Doing. «Ich pläuderle gerne», sagt er mit einem sympathischen Understatement. «Schon in der Schule hatte ich ein grosses Redebedürfnis und ein Interesse an allem, was mich umgibt.»

«Durch den Dialog entsteht Reibung und Wärme»

Den Leuten gefällt, was sie vom «Rollstuhl-Youtuber» Jahn Graf hören und sehen. Die Zahl der Abonnentinnen und Abonnenten seines Youtube-Kanals hat über die Jahre laufend zugenommen. Rund 900 sind es mittlerweile. Er hat sich auch über diese Community hinaus längst einen Namen

gemacht. Wie bereits während den Paralympics letzten Sommer in Tokio moderierte er auch jetzt im März mit dem «Para-Graf 2022» das TV-Magazin von SRF zu den Paralympics in Peking. Zudem wird er immer wieder für Podien angefragt, als Teilnehmer oder als Moderator. «Es läuft», würden Fussgängerinnen und Fussgänger sagen, «es ruget», sagt der Rollstuhlfahrer.

«Ich nehme sehr viel von dem, was ich höre, in mein Leben mit», antwortet Jahn Graf auf die Frage, was ihn antreibt, sich immer wieder auf neue Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner einzulassen. Und: «Nur wenn man miteinander redet, gibt es auch ein Verständnis füreinander.» Dazu gehöre einander zuzuhören, offen zu sein für die Argumente und die Weltsicht des Gegenübers, auch dann, wenn einem diese Welt zunächst fremd zu sein scheint. «Durch den Dialog entsteht Reibung und Wärme.»

Mit dem Interesse an der Welt, die vis-à-vis von ihm sitzt, ist für Graf auch der Wunsch und die Hoffnung verbunden, dem oder der anderen seine Welt verständlich zu machen. Seinen Blick auf die Dinge, sein Leben als Mensch mit Behinderung, das Leben von Menschen mit Behinderung ganz generell. Das gelingt oft, aber nicht immer. Vor allem bei Politikerinnen und Politikern auf nationaler Ebene stelle er immer wieder fest, dass das Interesse und das Wissen um die Anliegen von Menschen mit Behinderung an einem kleinen Ort sind.

«Die Interviews und Moderationen sind eine Möglichkeit, mich sichtbar zu machen», sagt er. «Nur die Sichtbarkeit von Menschen mit Behinderung wird dazu führen, dass sie sich selbstverständlich in der Gesellschaft bewegen können.» Von einer diversen Gesellschaft könne man dann sprechen, wenn er «nicht mehr wie ein Tier im Zoo bestaunt» werde. Und: «Diversität ist dann erreicht, wenn der Zugang zu Events und Gebäuden barrierefrei gestaltet ist und das auch öffentlich kommuniziert wird.»

Für ihre Sichtbarkeit seien Menschen mit Behinderung zu einem guten Teil auch selbst verantwortlich, betont Jahn Graf. «Integration und Inklusion ist immer ein Miteinander.» Es erfordere dabei Mut, hinauszugehen, denn man könne auch mal verregnet werden. Sein eigener Weg aber macht deutlich, dass sich aber immer wieder die Sonne zeigt. Der einstige Sonderschüler, der seinerzeit eine Ausbildung im geschützten Rahmen machte, die ihn kaum interessierte, hat mit viel Engagement sein Hobby zum Beruf gemacht. Und ganz wichtig für ihn: Es gelingt ihm immer besser, sein eigenes Geld zu verdienen und so schrittweise die IV-Rente zu reduzieren. ■



Im Podcast zu hören:
Ein Kurzinterview mit Jahn Graf
zur Integration von Menschen
mit Behinderung



**Info-Anlass
12. Mai**

**Die Weiche für die
Zukunft schon gestellt?**

**Leiter/in in Facility Management
und Maintenance (HFP)**

**Jetzt weiterbilden
und weiterkommen!**

strickhof

**Info-Anlass
29. März**

**Bereit für die Führung
des Teams?**

**Bereichsleiter/in Hotellerie-
Hauswirtschaft (BP)**

**Jetzt weiterbilden
und Talent entdecken!**

FFHS
Fernfachhochschule
Schweiz
Mitglied der SUPSI

**Bereit für
übermorgen?**

**Erfolgreich zeit- und ortsunabhängig
studieren dank nur 20 % Präsenzzeit und
enger fachlicher Betreuung.**

MAS Gesundheitsförderung

BSc Ernährung und Diätetik

BSc Ernährung und Gesundheit

Mehr Informationen unter ffhs.ch

Zürich | Basel | Bern | Brig

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

zhaw **Gesundheit**

**Neues
Angebot**

**CAS Integrative und komple-
mentäre Behandlungsansätze**

Erwerben Sie Grundlagen von Behandlungs-
ansätzen der Phytotherapie, der anthroposophischen
Medizin, der Homöopathie und der Traditionellen
Chinesischen Medizin. Ausgewählte Methoden
werden durch Selbsterfahrung vertieft. Damit sind
Sie in der Lage, Patienten/Klienten zum Einsatz der
Behandlungsansätze fundiert zu beraten.

**Interprofessionelle
Weiterbildung**

Start: 9. Mai 2022

Mehr unter zhaw.ch/gesundheit/weiterbildung

Mit der Vielfalt umzugehen lernen

Die Diversität in den Alters- und Pflegeheimen ist in den letzten Jahrzehnten breiter geworden – auf Seiten der Bewohnenden ebenso wie auf Seiten der Pflegenden und Betreuenden. Das bringt neue Herausforderungen für die Institutionsleitungen.

Von Urs Tremp

Noch vor zwanzig, dreissig Jahren war Diversität – oder neudeutsch: Diversity – in den Alters- und Pflegeheimen kein Thema. Die Menschen waren so, wie sie halt waren – die Bewohnerinnen und Bewohner ebenso wie das Personal.

Das hat sich den letzten Jahren geändert. Diversität ist zu einem Thema geworden, dem sich die Heime mehr und mehr widmen – und widmen müssen. «Die Zusammensetzung der Bewohnerschaft hat sich in den vergangenen Jahren gewandelt», sagt Katharina Liewald. «Wir haben Untersuchungen durchgeführt, weil wir tatsächlich feststellten, dass die Bewohnerschaft immer vielfältiger wird, aber auch beim Pflege- und Betreuungspersonal das

Spektrum sehr breit ist. Wir haben sehr gut ausgebildetes Personal, aber auch einen grossen Anteil an weniger qualifiziertem Betreuungspersonal.»

Katharina Liewald ist Projektleiterin beim Schweizerischen Roten Kreuz, Departement Gesundheit und Integration. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind die Diversität und gesundheitliche Chancengleichheit, Migration und Gesundheit, Prävention und Gesundheitsförderung. Sie befasst sich seit längerem mit den Herausforderungen, welche die Diversität für die Verantwortlichen der Alters- und Pflegeheime heute bedeuten – und was ein zeitgemässes Diversity-Management ausmachen sollte. Vor zehn Jahren schon schrieb die Fachfrau in einem Gastbei-

trag für die Fachzeitschrift Curaviva: «Alters- und Pflegeheime sind nicht mehr einfach eine Wohnform für alte Menschen, die darin ihren Lebensabend verbringen können, sondern vielmehr Institutionen der Gesundheitsversorgung im Alter, stark geprägt von Diversität.»

Unterschiedliche Biografien

Tatsächlich sind heute ganz unterschiedliche Menschen mit diversen Biografien Bewohnerinnen und Bewohner der Altersinstitutionen. Seit die Langzeitabteilungen in den psychiatrischen Kliniken abgeschafft wurden, seit mehr Menschen mit Suchtproblemen ins Alter kommen und immer häufiger Menschen mit einem Migrations- →

Im Fokus

hintergrund pflege- und betreuungsbedürftig werden, hat sich die Bandbreite von Lebensgeschichten in den Alters- und Pflegeinstitutionen spürbar ausgeweitet. Das stellt die Institutionen vor Herausforderungen. Denn auf der Seite der Pflegenden und Betreuenden hat die Diversität ebenso zugenommen. Es ist heute keine Seltenheit, dass in einem Alters- und Pflegeheim Menschen aus mehr als zwanzig verschiedenen Herkunftsländern arbeiten. «Die zunehmende Diversität der Bewohnerinnen und Bewohner trifft heute in den Alters- und Pflegeheimen auf die Diversität beim Personal.» Dies zu berücksichtigen und in eine sinnvolle Balance zu bringen, sei im Interesse einer qualitativ guten Pflege und Betreuung Aufgabe des Diversity-Managements einer Institution.

Diverse Ausbildungsgrade

Ein professioneller Umgang mit Vielfalt in Alters- und Pflegeheimen, sagt Katharina Liewald, bedeute unter anderem «dass die Diversität in den Betreuungskonzepten verankert werden». Die Leitungsverantwortlichen müssten sich darum fundiert mit dem Thema auseinandersetzen. «Sie müssen die Diversität als Managementaufgabe anerkennen und hier ihre Kompetenzen erweitern und dies schliesslich in die Personalführung einfließen lassen.»

Tatsächlich sind nicht nur die unterschiedlichen Migrationsgeschichten beim Personal prägend für die Diversität in den Alters- und Pflegeinstitutionen, es sind auch die ganz unterschiedlichen Ausbildungsgrade und die Professionalität, die herausfordernd sind für eine Heimleitung. «Der Personalmix mit unterschiedlichen Qualifizierungsgraden ist eine Herausforderung bei der täglichen Arbeit», sagt Liewald. «Hilfskräfte ohne fachliche Ausbildung stossen rasch an Grenzen, wenn sie mit Menschen mit einer Demenzkrankheit oder anderen kognitiven oder psychischen Einschränkungen zu tun haben.»

Katharina Liewald hat darum schon vor zehn Jahren eine Wegleitung für Institutionen der Langzeitpflege ausge-

arbeitet, die praxisnahe Vorschläge für ein gelingendes Diversity-Management macht. Ebenso haben sie und ihr Team einen Film produziert, der realitätsnah alltägliche Situationen in einem Pflegeheim zeigt – und wie ihnen unterschiedlich begegnet wird. Film und Wegleitung sind über die Website migesplus.ch zu erhalten.

Die Wegleitung wolle die Chancengleichheit für vulnerable Bevölkerungsgruppen in der Gesundheitsversorgung gewährleisten. «Sie will für die Herausforderungen sensibilisieren, die sich im Zusammenhang mit der Diversität der Mitarbeitenden sowie der Bewohnerinnen und Bewohner in Alters- und Pflegeheimen ergeben. Dies stellt somit eine thematische Erweiterung in der Betrachtung von Diversität in der stationären Langzeitpflege dar. Konkret werden in der Wegleitung Handlungsansätze und Massnahmen vorgestellt, die es Institutionen und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen sollen, einen gezielteren und professionelleren Umgang mit Diversität zu gestalten.»



Katharina Liewald: «Dafür sorgen, dass das Personal richtig eingesetzt wird.»

Der Leitfaden von 2012 formulierte damals: «Die Struktur und Zusammensetzung der Bewohnerinnen und Bewohner von stationären Einrichtungen der Langzeitpflege haben sich stark gewandelt. Neben einem Anstieg der Pflegeabhängigkeit sind zunehmend auch soziale Beeinträchtigungen, psychische Probleme und Verhaltensauffälligkeiten bei der Bewohnerschaft zu

BUCHTIPP

Das Pflege-Lehrbuch «Transkulturelle und transkategoriale Kompetenz» bietet ein grundlegendes und praxisorientiertes Handbuch zum Umgang mit Vielfalt, Verschiedenheit und Diversity für die Gesundheitsberufe. Der erste Teil beschäftigt sich mit sozialen Dynamiken pluralistischer Gesellschaften, dem demografischen Wandel und Trends bezüglich Mobilität, Migration und Bürgerrechten. Der zweite Teil diskutiert «flüchtige Kategorien» am Beispiel sich auflösender Begriffe wie «fremde Kulturen», «zweite Generation», «Religion» und «Behinderung». Im dritten Teil wird der Fokus auf «Ausgrenzung» durch Stigma, Menschenfeindlichkeit und Nichtanerkennung gerichtet. Was transkategoriale Kompetenz in unterschiedlichen Lebensaltern, Lebenswelten und Praxisfeldern bedeutet, wird im vierten Teil des Lehrbuchs in Beiträgen über Mädchenbeschneidung, Traumatisierungen, Migrationskinder und Altern beschrieben. Der fünfte Teil widmet sich der Gesundheitsversorgung mit einem besonderen Fokus auf Frauen und Männer mit Migrationserfahrung, auf Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung und psychischen Störungen und einer Migrationserfahrung sowie der Beschreibung eines Pflege- und Versorgungsprozesses für diese komplexen Kontexte. Im sechsten Teil werden diverse kommunikative Aspekte im Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheit erläutert. Zahlreiche praxisorientierte Fallbeispiele und selbstreflexive Übungen ebnen den Weg für einen kreativen Umgang mit Diversity im Gesundheitswesen.

Dagmar Domenig (Hrsg.), «Transkulturelle und transkategoriale Kompetenz», 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, 2021, 752 Seiten, Verlag hogrefe, 121 Fr.



Diverses Pflegeteam: In den Alters- und Pflegeheimen ist die Diversität des Personals heute eine Tatsache.

beobachten. Dies ist im Zusammenhang mit gesellschaftlichen und gesundheitspolitischen Entwicklungen zu sehen, die dazu führen, dass zunehmend mehr Klientinnen und Klienten der Alters- und Pflegeheime nicht dem «klassischen» Bild einer Pflegeheimbewohnerin oder eines Pflegeheimbewohners entsprechen.»

Diversität wertschätzen

Zehn Jahre sind vergangen, seit Katharina Liewald und das SRK das Thema Diversität erstmals breit thematisiert haben. Heute gehört das Diversity-Management in vielen Alters- und Pflegeinstitutionen zu den Kernaufgaben der Leitungsverantwortlichen. Liewald sagt: «Die Diversität in den Institutionen ist heute eine Tatsache. Die Herausforderung ist, wie man damit umgeht. Ein Diversity-Management muss die Diversität so in die Abläufe der Institution integrieren, dass die Un-

«Diversity-Management bedeutet, dass die Diversität in den Pflege- und Betreuungskonzepten verankert wird.»

Katharina Liewald, Projektleiterin beim Schweizerischen Roten Kreuz

terschiedlichkeiten auf allen Seiten wertgeschätzt und eingebunden werden. So können Alters- und Pflegeheime dann auch profitieren.»

Das gilt nicht allein gegenüber den Bewohnerinnen und Bewohnern in den Alters- und Pflegeinstitutionen. Auch das Personal ist im Vergleich zu früher diverser geworden. Im Vergleich zum Personal in der Akutpflege ist die Qualifikation des Pflege- und Betreu-

ungspersonals in der Langzeitpflege sehr divers – wie auch die Biografien der dort Beschäftigten. Auch da ist die Institutionsleitung gefordert, geht es doch um verbindliche Standards in der Pflege, um eine kompetente Kommunikation und um Kenntnisse der administrativen Abläufe in einem Alters- und Pflegeheim. Darum auch sagt Katharina Liewald: «Institutionen müssen mit einem guten Diversity-Management dafür sorgen, dass das Personal richtig eingesetzt wird, damit es nicht zu Überforderung und damit zu Unzufriedenheit kommt. In der Pflegewissenschaft geht man vom Grundsatz aus, dass in der Pflege nicht alle gleich, aber alle gleich wichtig sind. Das ist ein wertvoller Satz. Er bedeutet: Alle in der Pflege tätigen Berufsgruppen haben Platz und sind unentbehrlich, entsprechend ihrer Fähigkeiten. Der Mix aber muss stimmen, damit es funktioniert.» ■

Im Fokus

Die Familien- begleitung mit dem Plus

Sozialarbeiterin Sugi Myluppillai bringt wichtige persönliche Erfahrungen und damit einen anderen Blick für ihre Arbeit mit. Foto: Marco Zanoni

Kulturelle Missverständnisse verhindern oft eine wirkungsvolle Sozialarbeit. Umso wichtiger sind Sozialarbeiterinnen wie Sugi Myluppillai, die persönlich erlebt hat, mit welchen Schwierigkeiten sich Familien herumschlagen, die in die Schweiz geflüchtet sind.

Von Claudia Weiss

Eine häufige Ausgangslage in der Sozialhilfe sieht heute so aus: Eine Familie mit Migrationshintergrund ist von den vielen Anforderungen im neuen Land und den schwierigen Umständen überfordert und benötigt Unterstützung. Die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, die von den Behörden mit der Unterstützung dieser Familien beauftragt werden, sind mehrheitlich in der bildungsnahen Mittelschicht in der Schweiz oder einem Nachbarland geboren – und kennen kaum eines der Probleme solcher Familien aus eigener Erfahrung.

Umso wertvoller sind spezialisierte Fachpersonen wie Sozialarbeiterin Sugi Myluppillai. Die energische 39-Jährige bringt für ihre Arbeit unersetzbares Erlebnisswissen mit: Sie hat am eigenen Leib erlebt, wie es ist, wenn Krieg die

«Ich lernte vieles besser verstehen und einordnen und fand Erklärungen für die Fragen, die mir meine Eltern nicht beantworten konnten.»

Sugi Myluppillai, Sozialarbeiterin B.A.

Familie auseinanderreisst. Jahrelang lebte sie mit ihren drei Brüdern – zwei älteren, einem jüngeren – bei den Grosseltern, bis ihre Eltern sie und ihre Brüder endlich in die Schweiz nachholen konnten.

Alte und neue Tradition miteinander vereinen

Da war sie zehn Jahre alt. «Ich sprach kein Wort Deutsch, kannte niemanden und alles war völlig neu für mich, als ich meine Schulzeit in einer zweiten Klasse in Biel begann», erinnert sie sich. Ihre Sprachbegabung half ihr zum Glück, sich schnell einzugewöhnen. Nach vier Jahren bestand sie die Aufnahmeprüfung an die Sekundarschule, später an die

Handelsmittelschule in Neuenburg, wo sie gleich noch ihr Französisch perfektionierte, und schliesslich an die Fachhochschule für Soziale Arbeit FHNW Olten.

Längst spricht sie waschechten Bieler Dialekt, aber ihr ist immer noch sehr präsent, welche Stolpersteine das Leben in zwei unterschiedlichen Kulturen in sich birgt: Die tamilische Kultur aus Sri Lanka, die ihre Eltern als erste Flüchtlingsgeneration mitbrachten, hat auch sie zur Hälfte geprägt. Sie weiss, wie schwierig es für migrierte Eltern sein kann, die Kultur des neuen Landes zu verstehen und mit den mitgebrachten Traditionen zu vereinbaren. Und sie weiss ebenso, wie schwierig es für Jugendliche sein kann, nicht ganz zur Schweizer Kultur zu gehören, nicht gleich locker ausgehen zu dürfen wie die hiesigen Kolleginnen und Kollegen. «Es war nicht so, dass ich als einzige Tochter alle Hausarbeit übernehmen musste, denn weil meine Mutter arbeitete, half mein Vater auch im Haushalt mit, und auch meine Brüder erhielten ihre Ämtli», erzählt Sugi Myluppillai. «Aber Ausgang oder Wochenendausflüge mit Freundinnen kamen nicht in Frage.»

Als Jugendliche sei sie deshalb ein bisschen rebellisch geworden, und als junge Handelsschulstudentin zog sie kurzerhand von zuhause aus, obwohl ihre Eltern das ungern sahen, und genoss die Unabhängigkeit. Erste Berufsjahre führten sie nach Genf, später machte sie während des Studiums an der FHNW ein Praktikum in Strasbourg, und immer wieder gewöhnte sie sich an ein neues Umfeld, einen neuen Freundeskreis, eine andere Sprache.

Auseinandersetzung mit ihrer Geschichte

Während des Studiums zur Sozialarbeiterin setzte sich Sugi Myluppillai dann intensiv mit sich und ihrer Geschichte auseinander. Für ihre Bachelorarbeit zog sie unter anderem die Arbeitsblätter des Instituts für Ethnologie bei, die von der Ethnologin Damaris Lüthi unter dem Titel «Soziale Beziehungen und Werte im Exil bewahren. Tamilische Flüchtlinge aus Sri Lanka im Raum Bern» herausgegeben worden waren. Das half, sagt sie heute: «Ich lernte vieles besser verstehen und einordnen.»

Inzwischen hat sie Erklärungen für die Fragen, die ihre Eltern nicht beantworten konnten, und weiss, dass für ihre Eltern damals noch fremd und erschreckend war, was in der Schweiz anders läuft. Aber auch, dass es ein sicheres Land ist, in dem sich Frauen frei bewegen können, in dem →

Zentrumsleitung 80–100%



Das Seniorenzentrum Brunnenhof befindet sich an attraktiver Lage, mit vielseitigem Freizeit- und Erholungsangebot. Die 63 Bewohnenden finden hier verteilt in verschiedenen Wohngruppen einen Wohn- und Lebensraum. Im Auftrag der Betriebskommission suchen wir nach Vereinbarung eine wertschätzende und kommunikationsstarke Führungspersönlichkeit.

Das sind Ihre Aufgaben

Sie übernehmen die operative Führung des Seniorenzentrums zur Sicherstellung einer hohen Lebensqualität der Bewohnenden. Sie geben der Institution ein Gesicht und vertreten diese gegen innen und aussen. Ein besonderes Augenmerk richten Sie auf die Vernetzung mit den Zubringern und auf die Mitarbeit in verschiedenen strategischen Projekten. Sie tragen ausserdem die Vision «Zentrum der Begegnung für alle Generationen in Wangen» mit.

Das bringen Sie mit

Für diese spannende und herausfordernde Führungsaufgabe in einem modernen Betrieb bringen Sie eine Weiterbildung in Institutionsleitung o.ä. mit ausgewiesener Führungserfahrung mit. Ein wohlwollender und empathischer Umgang mit Mitarbeitenden, Bewohnenden und Angehörigen ist für Sie ebenso selbstverständlich wie ein hohes Dienstleistungsbewusstsein. Sie sind im Umgang mit Finanzen fit, kennen sich mit Marketing aus und sind regional vernetzt.

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Dann freuen wir uns auf Ihre vollständige Bewerbung bis am 01.04.22 per Mail (max. drei Dokumente).

Ihr Kontakt:

Elise Tel, Leiterin ARTISET Kaderselektion,
elise.tel@artiset.ch, T +41 31 385 33 63



Ihr vertrauter Partner für den Gesundheits- und Sozialbereich

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

ARTISET
Kaderselektion

artiset.ch/kaderselektion

AKTIVIERUNG

;medi



HÖHERE FACHSCHULE FÜR AKTIVIERUNG AM PULS DER PRAXIS

HF Diplom 3-jährige Vollzeitausbildung

Dipl. Aktivierungsfachfrau HF

Dipl. Aktivierungsfachmann HF

> Mehr zum Aufnahmeverfahren unter medi.ch



Weiterbildungsangebote

für Aktivierungsfachpersonen HF

(Ermässigung für SVAT-Mitglieder)



Zertifikat FAB

Fachperson in aktivierender Betreuung

Fachverantwortliche/r in Alltagsgestaltung und Aktivierung

> Mehr zu den Weiterbildungsangeboten unter medi.ch

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



Jetzt spenden!
PK 80-8274-9



«Manchmal sind die Schmerzen unerträglich»

Die Schweizerische Multiple Sklerose Gesellschaft
unterstützt alle Menschen, die von MS betroffen sind.
Helfen auch Sie: www.multiplesklerose.ch

damit es besser wird

MS Schweizerische
Multiple Sklerose
Gesellschaft

Im Fokus

Frauen arbeiten dürfen und ein Kind allein aufziehen können. Sie versteht inzwischen auch, dass der Druck der tamilischen Community vor 20 Jahren so gross war, dass vieles als «Schande» galt, was in der Schweiz völlig akzeptiert ist. «Dieses Wissen macht mich heute stark.»

Sorgfältig aufklären, bevor man abklären kann

Und dieses Wissen hilft ihr bei der Arbeit: Muss sie junge Rebellinnen und Rebellen oder allzu strenge Eltern beraten, kennt sie beiden Seiten und kann allen die Situation gut darlegen. Und wenn sie bei einer Familie eine Kesb-Abklärung vornehmen muss, weiss sie: «Zuerst muss ich eine Kulturübersetzung leisten und gut aufklären, bevor ich irgendetwas abklären kann.»

Sie erklärt den Familien genau, was die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden tun, warum eine Gefährdungsmeldung gemacht wurde, was Kindeswohl bedeutet, dass in der Schweiz physische und psychische Gewalt in der Erziehung verpönt ist und warum sich der Staat überhaupt in ihre familiären Angelegenheiten einmischt. Genau das sei oft schwierig, sagt die Sozialarbeiterin: «In den Herkunftsländern hat die erweiterte Familie samt Grosseltern, Tanten und Onkeln die Kontrolle über alles Private inne. Dieses wichtige Netzwerk fehlt aber in der Schweiz oft, hier leben die Familien abgeschottet für sich.» Damit eine Zusammenarbeit mit Kesb und Sozialamt gelinge, müsse man unbedingt verstehen, warum die Familien sich ablehnend verhielten. Und erklären: «Was machen wir überhaupt, warum sind wir hier?»

Einem rebellischen 15-Jährigen, der das Gefühl hat, er sei schon erwachsen und dürfe abends draussen bleiben, so lange er wolle, macht die Sozialarbeiterin dann klar, dass es Regelungen gibt, die er bis zur Volljährigkeit befolgen muss: Dass zwar in erster Linie die Eltern verantwortlich sind für ihre Kinder, dass aber auch der Staat eine Verantwortung für Kindeswohl und Kinderschutz trägt und eingreift, wenn dies nicht gewährleistet ist. Gleichzeitig achtet sie auf den kulturellen Hintergrund der Eltern und ihre Situation: Lange Arbeitszeiten, niedrige Löhne, abwesende Eltern und Kinder, die mehrheitlich auf sich gestellt sind, «das alles muss berücksichtigt werden».

Hat sie sich ein Bild gemacht, erklärt sie ringsum, was hierzulande gesetzlich gilt und was möglich ist. «Ob dann die Familie aus Afghanistan kommt, aus Syrien oder der Türkei – die Problematik ist meist dieselbe», hat sie festgestellt. Und alle Familien profitieren davon, dass sie mit einem anderen Verständnis an eine Abklärung herangeht.

Offener Blick ohne Pauschalisierung

Wie wichtig ihr Zusatzverständnis ist, wurde Sugi Myluppillai schon während ihres Studiums bewusst: In ihrer Klasse sassen ausser Schweizerinnen und Schweizern noch je ein Kollege aus Italien, Luxemburg und Deutschland – und sie als einzige Tamilin. Umso mehr versuchte sie immer wieder ein bisschen, auch bei ihren Kommilitoninnen ein Umden-

«Sozialarbeit sollte einen offenen Blick ohne Pauschalisierung haben. Diversität sollte schliesslich nicht nur auf der Theorieebene stattfinden.»

Sugi Myluppillai, Sozialarbeiterin B.A.

ken anzustossen: «Sozialarbeit sollte einen offenen Blick ohne Pauschalisierung haben», plädiert sie. «Diversität sollte schliesslich nicht nur auf der Theorieebene stattfinden.» So oft sei sie beispielsweise gefragt worden, ob ihre Eltern einen Schweizer Freund akzeptieren würden. Dabei sei die wichtigste Frage eine ganz andere als die auf die Nationalität bezogene: «Nämlich die, ob meine Eltern generell Freundschaften akzeptieren würden.» Dieses Umdenken ist ihr wichtig, und sie wünscht, dass Menschen aller Nationen ihre Kinder so offen erziehen, dass sie andere Kulturen kennenlernen wollen. Und dass besonders ihre Kolleginnen und Kollegen bei ihrer sozialen Arbeit den offenen Blick wahren und nach dem Hintergrund fragen.

Vorurteilsfrei in einer globalisierten Welt

Ihre Eltern haben inzwischen akzeptiert, dass Sugi Myluppillai ihren Weg geht, dass sie in einem wichtigen Beruf arbeitet, und sogar, dass sie die beiden Töchter allein grosszieht: «Heute haben sie das Vertrauen, dass ich als Frau selbstständig sein kann.» Sie wiederum will ihren Töchtern beibringen, vorurteilsfrei auf Menschen zuzugehen, und ihnen kein Rollenbild aufdrücken. «Sie sollen sich entfalten können, frei bewegen, offen sein – das ist wichtig, um in dieser globalisierten Welt zu überleben.»

Sugi Myluppillai geht ihnen als gutes Vorbild voran. Ihre Expertise ist gefragt, sie wird immer wieder zu Spezialprojekten hinzugezogen und hilft aus, wenn beispielsweise eine Projektgruppe nicht weiss, wie sie für eine Studie an eine bestimmte Zielgruppe mit Migrationshintergrund gelangen soll. Seit 2017 arbeitet sie in der Flüchtlingssozialhilfe SRK Kanton Bern und in einem kleinen Pensum auch bei Kontext Mensch in Bern (www.kontextmensch.ch). Dort und in all ihren anderen Projekten wird ihr immer wieder deutlich bewusst: «Gute Integration ist gegenseitige Integration.» ■

kurz & knapp

Sozialversicherungen stützten sich bei der Berechnung der IV-Renten auf einen unrealistischen statistischen Wert der Suva. **Verdingkinder:** Da viele ehemalige Verdingkinder fürchten, im Alter wieder in institutionelle Abhängigkeit zu geraten, sollen Betroffene zu «Caregivers» ausgebildet werden. Sie sollen anderen ehemaligen Verdingkindern im Alter helfen und sie begleiten. **Pflege:** Der Schaffhauser Kantonsrat hat ohne Gegenstimme die Regierung verpflichtet, mit Wieder- und Quereinstiegsmodellen dem Pflegenotstand entgegenzuwirken. **Pflege II:** Der Telemedizinanbieter Santé24 und Spitex Zürich testen gemeinsam eine neue Art der integrierten Versorgung: Für «Home Tele Care» arbeiten Ärzte eng mit Pflegeexpertinnen APN zusammen, die ihre Patienten vor Ort betreuen.

Sozialversicherungen: Experten kritisieren, dass invalide Menschen heute oft eine zu tiefe oder gar keine IV-Rente bekommen. Der Grund: Invalidenversicherungen



Grossmutter Greti im Film «(Im)mortels»: Zärtliche Annäherung. Foto: Filmstill

Auseinandersetzung mit dem Tod

Über viele Jahre hinweg hat Lila Ribi, 41, mit Filmkamera und Tonband ihre Grossmutter Greti begleitet. Die alte Frau ist dabei mehr und mehr in ihre eigene Welt entschwinden. Ribi hat mit dem Film «(Im)mortels» ein zärtliches, aber nie kitschiges Porträt ihrer Grossmutter geschaffen. Dass Greti auf die Frage «Was ist nach dem Tod?» immer dieselbe Antwort gibt («Da ist nichts»), lässt Lila Ribi nicht los. Sie macht sich auf die Suche, findet andere Sichtweisen und schlussendlich keine definitive Antwort. Dafür die Gewissheit, dass die Liebe im Leben den Tod überdauert. Der Film «(Im)mortels» (88 Min.) kommt am 13. April in die Deutschschweizer Kinos.

Unterstützung für Careleavers

Jugendliche, die in einem Heim oder einer Pflegefamilie aufwachsen, sind ab dem 18. Geburtstag oft auf sich allein gestellt. Diese sogenannten Careleavers geraten nicht selten in die Abhängigkeit von der Sozialhilfe. Nun sollen sie Unterstützung erhalten. Wie der Verein Careleaver Schweiz bekannt gegeben hat, will eine Gruppe von Politikern und Experten entsprechende Gesetze so ändern, dass den Jugendlichen der Start ins Erwachsenenleben erleichtert wird. Bis jetzt gibt es kein nationales Gesetz für die Kinder- und Jugendhilfe, und in den Kantonen sind die Grundlagen äusserst verschieden.

Wie viele Careleaver es in der Schweiz gibt, weiss man nicht. Selbst das Kompetenzzentrum Leaving Care in Bern kann darüber keine Auskunft geben. Man wolle diese Wissenslücke aber schliessen. Fest steht, dass derzeit Tausende Kinder in Heimen oder Pflegefamilien leben und diese irgendwann verlassen müssen.

Pflegeberuf und Privatleben

Neun von zehn Pflegefachpersonen möchten längerfristig im Beruf bleiben. Sie erwarten jedoch Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Dies zeigt eine Langzeitstudie der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW. Zeit fürs Privatleben zu haben sowie Beruf und Familie gut vereinbaren zu können, beurteilten die Teilnehmenden mit Blick auf ihre berufliche Zukunft als die beiden wichtigsten von insgesamt zwölf in der Studie aufgeführten Aspekten. Dieser Erwartung steht die wahrgenommene Realität im Berufsalltag entgegen: Bei der Beurteilung landeten die beiden Aspekte auf dem zweit- beziehungsweise dem drittletzten Platz. Über die finanzielle Anerkennung hinaus erwarten zudem 57 Prozent mehr Unterstützung durch das Management. «Dies lässt auf ein ausgeprägtes Bedürfnis nach stärkerer Wertschätzung durch Betriebe und Gesellschaft schliessen», hält die Studie fest.

Hygiene im Heim

Die Firma Raisun AG bietet neu ein digitales Schutz-/Hygiene-/Kontroll- und Kommunikationskonzept für Heime und Institutionen an. In verschiedenen Kombilösungen kann das System für die Eingangsbereiche angewendet werden.

Dank künstlicher Intelligenz, modularem Aufbau, Individualisierungsoptionen und permanentem Fernzugriff ist das System sehr flexibel.

→ Informationen unter www.c-on.ch
oder 041 552 22 22.

Gesucht: Ideen zu flexiblen Wohnformen im Alter

Der Schweizerische Verein zur Förderung der sozialen Innovation hat von Innosuisse den Auftrag erhalten, einen sogenannten NTN Innovation Booster aufzubauen. Damit sollen Akteure aus Forschung, Praxis und Gesellschaft rund um ein Thema zusammengebracht und finanziell unterstützt werden. Als Mitglied des Vereins lädt die Föderation Artiset Interessierte dazu ein, diese Chance zu nutzen und bis 28. April Ideen einzugeben. Das Jahresthema 2022 lautet: Flexible Wohn- und Unterstützungsformen für alternde Menschen. Am 5. Mai werden anlässlich des Innovation Forums die Ideen präsentiert. In einem Interview auf der Plattform Sozialinfo.ch erläutern Anne Parpan-Blaser und Stefan Schnurr, beide an der Hochschule für Soziale Arbeit der FHNW tätig, Sinn und Zweck des Programms. Sie engagieren sich beide im Management Board des Innovation Booster.

→ Infos zur Ausschreibung:
www.innovationsociale.ch/de/ntn-innovation-booster/
translate-to-allemand-call-22

→ Artikel auf Sozialinfo.ch:
www.sozialinfo.ch/dossiers/ein-grosser-schub-fuer-soziale-innovation

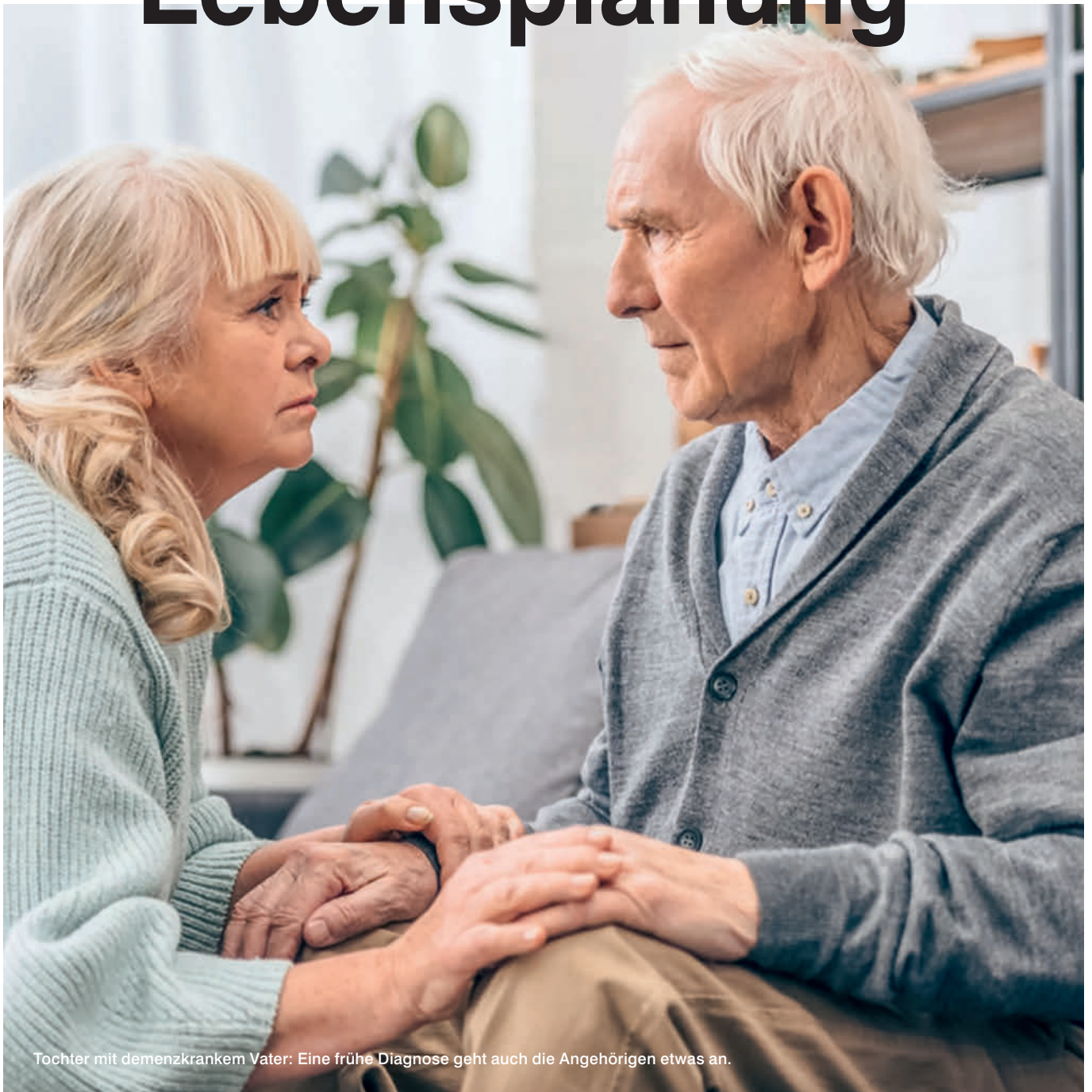
SBB müssen nachbessern

Nach der Kritik der Organisation Inclusion Handicap müssen die SBB sicherstellen, dass alle Rampen im Ein- und Ausstiegsbereich der neuen Fernverkehrs-Doppelstockzüge (FV-Dosto) eine maximale Neigung von 15 Prozent aufweisen. Das hat das Bundesgericht entschieden. Darüber hinaus müsse das Bundesamt für Verkehr (BAV) abklären, ob der Ein- und Ausstieg von mobilitätsbehinderten Menschen mit Bezug auf die Abfolge der beanstandeten Gestaltungselemente insgesamt autonom und sicher genutzt werden könne. Die FV-Dosto sind seit rund vier Jahren auf dem Schweizer Schienennetz im Einsatz.



SBB-Zug FV-Dosto: Abklären, ob Ein- und Ausstieg für mobilitätsbehinderte Menschen autonom möglich ist. Foto: SBB

Früherkennung einer Demenz erleichtert die Lebensplanung



Tochter mit demenzkrankem Vater: Eine frühe Diagnose geht auch die Angehörigen etwas an.

Ende April findet in Bern und gleichzeitig online die zweite Nationale Demenz-Konferenz statt. Die Fragen im Zentrum: Wie kann eine Demenzerkrankung früh erkannt werden und was soll man in der Frühphase der Erkrankung unternehmen?

Von Urs Tremp

Als Martha F.* vor ein paar Jahren begann, im Gespräch mit ihren Angehörigen nach Worten zu suchen, die Wochentage zu verwechseln oder Dinge des täglichen Lebens am falschen Ort zu versorgen, führte ihre Umgebung dies auf ihr Alter zurück. War sie nicht schon immer etwas schusselig gewesen? Dass sie selbst zuweilen darüber lachte, schien den Nächsten ein Zeichen zu sein, dass es so schlimm um ihre Schwester und Tante nicht stehen konnte. Weil sie schon seit Jahren alleine gelebt hatte und nicht sehr viele Kontakte nach aussen pflegte, fiel auch lange nicht auf, dass sie sich immer mehr in ihre eigene Welt zurückzog. Als ein Neffe sie aber einmal besuchte und sie ihm zum Essen eine Tube mit Tomatenpüree anbot, war ihm dies ein Alarmzeichen: Mit seiner Tante stimmte etwas nicht mehr. Nun wurden auch ihre Geschwister aktiv. Sie sprachen mit ihrem Hausarzt, liessen sie in einer Memory-Klinik untersuchen und hatten bald die Gewissheit: Ihre Schwester litt an einer bereits fortgeschrittenen Demenzerkrankung. Ein selbstständiges Leben war nicht mehr zu verantworten. Ein Platz in einer Institution wurde gesucht und rasch gefunden – es dauerte nur wenige Monate, bis Martha F. ihre Angehörigen nicht mehr erkannte, nicht genau wusste, wo sie eigentlich war. Nur gelegentlich sagte sie noch: «Ich möchte nach Hause.» Ohne äussere Anzeichen starb sie vier Jahre später 2021 im Schlaf.

DIE DEMENZ-KONFERENZ 2022

An der Demenz-Konferenz am Donnerstag, 28. April 2022, im Kongresszentrum Kreuz in Bern gibt es die Möglichkeit, sich mit Forschenden, Fachpersonen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen, Behörden sowie Betroffenen und Angehörigen auszutauschen. Das hybride Format der Konferenz macht es möglich, diese vor Ort (beschränkte Platzzahl) oder online mitzuverfolgen. Eine Anmeldung zur Konferenz ist online möglich bis zum 26. April 2022 oder so lange freie Plätze vorhanden sind (Vor-Ort-Teilnahme). Die Anmeldung ist verbindlich. Detaillierte Informationen und Konferenzprogramm: demenz-konferenz.ch

Steigende Zahl von Betroffenen

Martha F. war eine von über 30 000 Männern und Frauen, die jährlich in der Schweiz an einer Form von Demenz erkranken. Tendenz steigend. In vielen Fällen ist es die Alzheimer-Krankheit. Aktuell sind in der Schweiz 146 500 Menschen von einer Form von Demenz betroffen. Fachleute rechnen damit, dass diese Zahl bis zum Jahr 2050 auf gegen 320 000 ansteigen wird.

Obwohl das Thema Demenz in den letzten Jahren in der Gesellschaft angekommen ist, werden Demenzerkrankungen oft nicht oder erst spät diagnostiziert. Mehr als die Hälfte der heute Betroffenen – so hat Alzheimer Schweiz ausgemacht – hat nie eine Diagnose erhalten. Sowohl die Betroffenen als auch ihre Umgebung können oder wollen die Zeichen einer beginnenden Demenz oft nicht erkennen. Tatsächlich, sagt Karine Begey von Alzheimer Schweiz, werde noch viel zu oft eine beginnende Demenzerkrankung ignoriert. Der Grund: «Weil viele Menschen denken, es lohne sich nicht, weil die Krankheit ja nicht heilbar sei.» Dabei wäre es wichtig, früh abklären zu lassen, ob Vergesslichkeit, Orientierungsschwierigkeiten oder das Suchen nach Wörtern Zeichen eines altersbedingten Nachlassens kognitiver Fähigkeiten oder der Beginn einer Demenz sind. «Je früher eine Demenzerkrankung diagnostiziert wird», sagt Begey, «umso besser und sicherer kann man planen, wie man das Leben mit der Krankheit gestalten will.» Patientenverfügungen können so noch mit den Betroffenen formuliert werden, die Betroffenen sind noch fähig, gegenüber ihren Angehörigen ihre Wünsche und Anliegen zu formulieren. «Das ist für diese eine grosse Erleichterung.»

Wo steht die Forschung?

Die diesjährige von Alzheimer Schweiz und Public Health Schweiz gemeinsam organisierte Nationale Demenz-Konferenz (siehe Box nebenan) geht der Frage nach, wie eine Demenzerkrankung frühzeitig erkannt, wie sie diagnostiziert wird und wie man ihr begegnen kann. Die Referentinnen und Referenten informieren über den aktuellen Stand der Forschung im Bereich Diagnostik und Früherkennung. Sie fragen: Weshalb soll eine Krankheit früh diagnostiziert werden, wenn sie unheilbar ist? Aber sie fragen auch: →

«Eine frühe Diagnose macht es möglich, die Zeit mit der fortschreitenden Krankheit sinnvoll zu nutzen.»

Karine Begey, Alzheimer Schweiz

Wie können Betroffene und ihre Angehörigen lernen, mit einer frühen Demenzdiagnose umzugehen? Und wie können sie unterstützt werden?

Zwar wendet sich die Konferenz vor allem an das Personal in den Alters- und Pflegeinstitutionen. Karine Begey erhofft sich von der Konferenz aber auch ein Signal an die breitere Öffentlichkeit. Immerhin gebe es in der Schweiz eine nationale Demenzstrategie, und das Thema tauche in den Medien immer wieder auf. Aber die Frühdiagnostik einer Demenzerkrankung gehe neben den Fachspezialistinnen und -spezialisten auch Hausärzte, aufsuchende Pflegedienste und Angehörige etwas an, sagt Begey: «Da muss das Bewusstsein noch geschärft werden.»

Die jüngeren Betroffenen nicht vergessen

Demenz ist ein Oberbegriff für verschiedene degenerative oder vaskuläre Hirnerkrankungen. Es erkranken zwar vor allem ältere Menschen, mehr Frauen als Männer. Nicht vergessen werden dürfen aber, sagt die Fachfrau Karine Begey, dass es immer wieder auch Menschen gibt, die noch keine sechzig sind und an Alzheimer erkranken. «Weil man eine Demenzerkrankung landläufig mit dem Alter in Verbindung bringt, wird gerade bei jüngeren Menschen auch bei Anzeichen für eine Erkrankung nicht daran gedacht, dass es sich um eine Demenz handeln könnte.» Es gibt äussere Zeichen einer möglichen Demenzerkrankung wie Verwirrtheit, Stimmungs- und Persönlichkeitsveränderungen (Reizbarkeit, Ängstlichkeit).

Zwar sind die Demenzerkrankungen tatsächlich unheilbar. Aber es gibt gerade in der Diagnostik grosse wissenschaftliche Fortschritte. Auch damit beschäftigt sich die Demenz-Konferenz. Fachleute referieren über die verfügbaren Methoden zur Früherkennung (biologische Marker, Neuroimaging und andere) und deren Zuverlässigkeit. Der Genfer Gerontologe Olivier Rouaud stellt an der Demenz-Konferenz die wissenschaftlichen Fortschritte vor, wie in den letzten zehn Jahren die diagnostischen Kriterien für Alzheimer und verwandte Krankheiten verfeinert wurden. Dank des Zugangs zu verschiedenen Biomarkern sei es heute möglich, eine zuverlässige und frühzeitige Diagnose zu stellen, sagt er. Damit kann auch Zeit gewonnen werden. So werde es möglich, die Zeit mit der fortschreitenden Krankheit sinnvoll zu nutzen, sagt Karine Begey. «Unterstützungs- und Begleitangebote können organisiert werden, und es

kann frühzeitig eine Wohnmöglichkeit gefunden werden, wenn die Betreuung durch Angehörige nicht mehr möglich ist.» Neben den erfolgsversprechenden Fortschritten der Wissenschaft kommen aber auch ethische Bedenken zur Sprache, die sich im Zusammenhang mit den neuen Möglichkeiten der Früherkennung ergeben.

Die Freiburger Professorin Sandrine Pihet, die sich als Psychologin mit psychischen und kognitiven Erkrankungen im Alter befasst, sagt, dass die Diagnose Demenz von den Angehörigen einerseits oft als Schock erlebt wird. Doch sie sagt andererseits, dass eine Diagnose auch als Erleichterung wahrgenommen werden kann: Die Probleme, mit denen die Angehörigen oft monate- oder sogar jahrelang konfrontiert sind, werden in Worte gefasst. Allerdings schrecken davor noch immer viele zurück: Die befürchtete Diagnose erscheint ihnen «als Vorbote einer dunklen Zukunft». Das hindere sie daran, eine Abklärung zu beantragen. Was kann diesen Schritt erleichtern? Und was können Angehörige zur Früherkennung einer Demenz beitragen? Darüber will Sandrine Pihet an der Demenz-Konferenz sprechen.

Wie die Angehörigen begleitet werden können, darüber wird an der Alzheimer-Konferenz Franziska Muser von AIDA-Care referieren. AIDA-Care (Aufsuchende Individuelle Demenz Abklärung und Beratung) bietet die systematische und standardisierte Abklärung durch eine Pflegefachperson im häuslichen Umfeld an. «Auch, damit andere Erkrankungen ausgeschlossen werden können», sagt Muser. Sie bietet Hilfesuchenden bei Verdacht auf Demenz Unterstützung an. Eine Beraterin macht sich ein Bild vor Ort, um eine genaue Situationseinschätzung vorzunehmen. Betroffene werden mit dem Ziel, länger im eigenen Zuhause zu bleiben, unterstützt und beraten. Durch die aufsuchende Beratung und Demenzabklärung legt das AIDA-Care-Team den Grundstein für weiterführende Abklärungen innerhalb des familiären und sozialen Netzwerks. Gemeinsam wird unter Einbezug bereits vorhandener Angebote im direkten Umfeld eine individuelle Unterstützungsmöglichkeit erarbeitet. Nach interprofessioneller Beurteilung erfolgen weiterführende Empfehlungen.

Hohe volkswirtschaftliche Kosten

Demenzerkrankungen sind nicht nur eine Herausforderung für die Betroffenen, für Angehörigen oder für die Pflegeheime. Sie fallen auch volkswirtschaftlich ins Gewicht. Die jährlich im Zusammenhang mit Demenz anfallenden Gesamtkosten betragen 2019 in der Schweiz 11,8 Milliarden Franken. Und letztlich – aber nicht an letzter Stelle – stelle die Demenzerkrankungen grundsätzliche ethische Fragen: Wie begegnet das Umfeld den Menschen, von denen man weiss, dass sie zunehmend in eine eigene Welt abtauchen? Wie bleibt die Menschenwürde der Betroffenen gewahrt, wenn sie nicht mehr selbst über ihr Leben entscheiden können? Wie kann die Gesellschaft ein Lebensumfeld schaffen, in dem Demenzerkrankte angstfrei und mit einer hohen Lebensqualität leben können? ■

«Wer zweifelt, entwickelt sich weiter»

Wir sehnen uns danach, immer alles zu klären, um die Ambiguität, die das Leben mit sich bringt, loszuwerden. Dabei ist es das Eingeständnis des eigenen Unwissens, das uns weiterbringt, sagt der Philosoph Yves Bossart. Er moderiert Ende Mai eine Führungstagung von Artiset Bildung.

Interview: Elisabeth Seifert

Herr Bossart, die Pandemie hat in den letzten zwei Jahren bei vielen eine grosse Unsicherheit ausgelöst. Eine verständliche Reaktion aus philosophischer Sicht?

Die Pandemie, der Lockdown im März 2020, hat zum einen grosse Ängste ausgelöst. Wirtschaftliche und gesundheitliche Ängste, existenzielle Ängste. Zum anderen sind unsere Routinen und Gewohnheiten durchbrochen worden, Gewissheiten sind zusammengebrochen. Das ist eine sehr philosophische Grenzerfahrung.

Können Sie diese philosophische Grenzerfahrung näher erläutern?

Unser persönlicher Alltag, der individuelle Lebensstil, aber auch viele Prinzipien unserer Gesellschaft wie wirtschaftliches Wachstum und Globalisierung sind durch dieses Virus plötzlich infrage ge-

stellt worden. Viele vermeintliche Gewissheiten, die Fassade unseres Lebens haben Risse bekommen. Die Pandemie hat uns gleichsam dazu gezwungen, über uns und die Gesellschaft nachzudenken. Der deutsche Philosoph Karl Jaspers hat für solche Erlebnisse der Krise, dazu gehören auch Krankheit und Tod, den Ausdruck der Grenzerfahrung geprägt. Philosophie umfasst in Jaspers Verständnis all die Fragen, die in solchen Grenzerfahrungen aufkommen. Philosophie versucht eigentlich nichts anderes als solche Grenzerfahrungen vorwegzunehmen.

Gelingt es gerade Gesellschaften mit grossem Wohlstand besonders schlecht, mit Unsicherheit umzugehen?

Wenn man in irgendeiner der vielen Krisenregionen der Welt lebt, ist das, was wir jetzt hier erleben respektive erlebt haben,

ein Klacks. In vielen Regionen ist die existenzielle Unsicherheit Alltagsrealität. Diese Menschen leben tagtäglich mit dem Gefühl, die Welt nicht unter Kontrolle zu haben. Und bei uns ist das Gegenteil der Fall: Wir leben watiert in einer Wohlstandsblase und haben die Illusion von Kontrolle.

Wir glauben, alles kontrollieren zu können, obwohl das eben gar nicht möglich ist?

Wir haben eine Art Vollkasko-Mentalität entwickelt. Ein anderes Stichwort ist der Machbarkeitswahn. Wir können auch tatsächlich immer mehr kontrollieren und bestimmen. Zum Beispiel, wie wir sterben wollen, auch wie wir uns fortpflanzen. Ermöglicht wird dies durch den medizinischen und technologischen Fortschritt. Hinzu kommt die Sehnsucht nach mentaler Kontrolle: Der Arabist und →

Islamwissenschaftler Thomas Bauer hat ein Buch geschrieben mit dem Titel: «Die Vereindeutigung der Welt». Wir sehen uns danach, alles einzuordnen und zu klären, um das Widersprüchliche und die Ambiguität, die das Leben mit sich bringt, loszuwerden.

Und jede persönliche, gesellschaftlich oder wirtschaftliche Krise durchkreuzt diese Sehnsucht ...

Gleichzeitig gibt es eine andere Sehnsucht, die der Soziologe Hartmut Rosa die «Sehnsucht nach der Unverfügbarkeit» nennt. Also nach jenem, was wir eben nicht unter Kontrolle haben, was unserer Kontrolle entzogen ist. Es geht also darum, diese ebenfalls dem Menschen innewohnende Sehnsucht wieder vermehrt zuzulassen. Und womöglich liegt gerade darin die Quelle des Glücks. Es geht also darum, uns von dem, was uns zufällig begegnet und uns überrascht, verzaubern zu lassen.

FÜHRUNGSTAGUNG: MEHRDEUTIGKEIT ALS CHANCE

«Ambiguitätstoleranz – Mehrdeutigkeit aushalten und nutzen»: So lautet das Thema einer Führungstagung von Artiset Bildung am 31. Mai in der Eventfabrik Bern. Von Führungskräften wird Eindeutigkeit und Sicherheit gefordert. Diesem Anspruch können sie jedoch nicht immer gerecht werden, denn unser Alltag ist gespickt von Mehrdeutigkeit, Doppelsinn oder, anders ausgedrückt – von Ambiguität. Es ist deshalb wichtig, dass Führungskräfte ambiguitätstolerant sind. Sie sollen im Spannungsfeld von Ein- und Mehrdeutigkeit erfolgreich agieren und ihren Mitarbeitenden trotzdem ausreichend Sicherheit und Klarheit vermitteln. Moderator und Hauptreferent ist Yves Bossart, Philosoph und Moderator der Sendung «Sternstunde Philosophie» auf SRF.

Führungstagung «Ambiguitätstoleranz – Mehrdeutigkeit aushalten und nutzen»: Dienstag, 31. Mai 2022, 8.45 bis 17 Uhr, Eventfabrik Bern. 340 Franken für Artiset-Mitglieder, 390 Franken für Nichtmitglieder, inkl. Mittagessen.

«Führungspersonen sind gefordert, eine gewisse Souveränität, Gelassenheit und Distanz vorzuleben»

Yves Bossart

Glück hat also damit zu tun, uns der Unwissenheit und der Widersprüchlichkeit zu stellen?

Es geht darum, Demut zu entwickeln. Demut bedeutet die Einsicht, dass die wichtigsten Dinge in unserem Leben nicht in unserer Hand liegen. Sie geschehen einfach, wir können sie nicht steuern. Wir können höchstens die richtige Einstellung zu diesem Schicksalshaften einnehmen. Das Nichtwissen ist der Normalzustand. Das wird uns seit Sokrates in der Philosophie auch immer wieder vor Augen geführt. Der Zweifel, das Staunen und das Bewusstsein unseres Unwissens entsprechen einer sehr philosophischen Grundhaltung. Der Zweifel gehört zu unserem Leben.

Wie können wir den richtigen Umgang mit dem Zweifel finden?

In der antiken Skepsis gibt es die Schule des pyrrhonischen Skeptizismus. Der Pyrrhonismus besagt, dass uns nicht die festen Überzeugungen zum Glück bringen, sondern der Zweifel, das Eingeständnis des eigenen Unwissens. Das entlastet uns und vermittelt Gelassenheit. Man verabschiedet sich vom Eifer, einem dogmatischen, fanatischen Eifer, der Anhängern gewisser religiöser Strömungen oder anderer Überzeugungen eigen ist. Man ist sich bewusst, dass alles relativ ist. Nur wenn wir den Zweifel an der eigenen Sicht zulassen, sind wir offen für andere Perspektiven, können uns als Gesellschaft und als Individuen weiterentwickeln.

Ein wichtiges philosophisches «Rezept», um mit der Widersprüchlichkeit des Lebens und der Ungewissheit umzugehen, ist die Gelassenheit? Die stoische Philosophie, die Stoa, die in diesem Zusammenhang immer wieder

zitiert wird, vermittelt uns die Gelassenheit, egal was passiert. Es geht um die Idee, dass wir das meiste in unserem Leben nicht in der Hand haben. Wir können uns darüber aufregen oder eben unsere Einstellung dazu ändern.

Es ist alles andere als einfach, sich dieser Tatsache zu stellen ...

Wir dürfen keine falschen, zu hohen Erwartungen an das Leben haben. Die stoische Philosophie stellt fest, dass wir ja alle eigentlich wissen, dass Krisen, Krankheit und Tod uns treffen, dass Beziehungen auseinanderbrechen, dass wir wirtschaftliche Sorgen haben können. Die stoische Antwort darauf ist, dass wir uns dieser Tatsachen bewusst werden und versuchen, diese Perspektive in unsere Haltung dem Leben gegenüber zu integrieren. Dabei hilft auch die Selbstgenügsamkeit. Diese nimmt uns die Angst vor Verlust. Um die Widersprüchlichkeit, die Ambiguität auszuhalten, hilft zudem auch der Humor.

Inwiefern hilft der Humor?

Die wichtigste Humortheorie besagt, dass man über Dinge lacht, die nicht zusammenpassen. Humor ist die Fähigkeit, mit Ambiguität und Ambivalenz zu leben, indem man tragische Konflikte in komische Inkongruenzen umwandelt.

Sie moderieren eine Führungstagung von Artiset Bildung: Weshalb sollten sich Leitungspersonen ganz besonders mit dem Thema Ambiguität auseinandersetzen?

Wir leben in Zeiten, wo sich das Umfeld für Unternehmen laufend verändert und damit immer auch Ungewissheit mit sich bringt. Führungspersonen müssen darauf reagieren, und das gelingt nur, wenn man flexibel und agil bleibt und sich bewusst



Yves Bossart, Philosoph und Moderator der Sendung «Sternstunde Philosophie» auf SRF: «Wir leben in einer Illusion von Kontrolle.»

Foto: SRF

macht, dass Veränderung der Normalzustand ist. Zudem: Als Führungsperson hat man mit Menschen zu tun, mit ganz unterschiedlichen Menschen, wobei jeder Mensch in sich widersprüchlich ist. Solche Widersprüche muss man aushalten können, einen gewissen Pragmatismus entwickeln, Kompromisse finden.

Ist nicht gerade in Krisen das Bedürfnis nach Klarheit und Sicherheit in einem Unternehmen besonders gross?

In solchen Situationen ist vor allem Transparenz wichtig. Es kann nie darum gehen, die Mitarbeitenden in einer falschen Sicherheit zu wiegen. Es schafft Vertrauen, wenn Leitungspersonen Unwissenheit eingestehen und bekennen, «wir sind in einer schwierigen Situation und wissen nicht genau, was in der nächsten Zeit auf uns zukommt». Zudem braucht es die gemeinsame Vision, dass

man als Team diese schwierige Zeit meistern kann. Der Teamgedanke ist wichtig. Es wird allerdings immer Mitarbeitende geben, die grosse Mühe damit haben, Ungewissheit auszuhalten. Diese muss man an der Hand nehmen und ihnen so viel Sicherheit geben, wie die Situation dies zulässt.

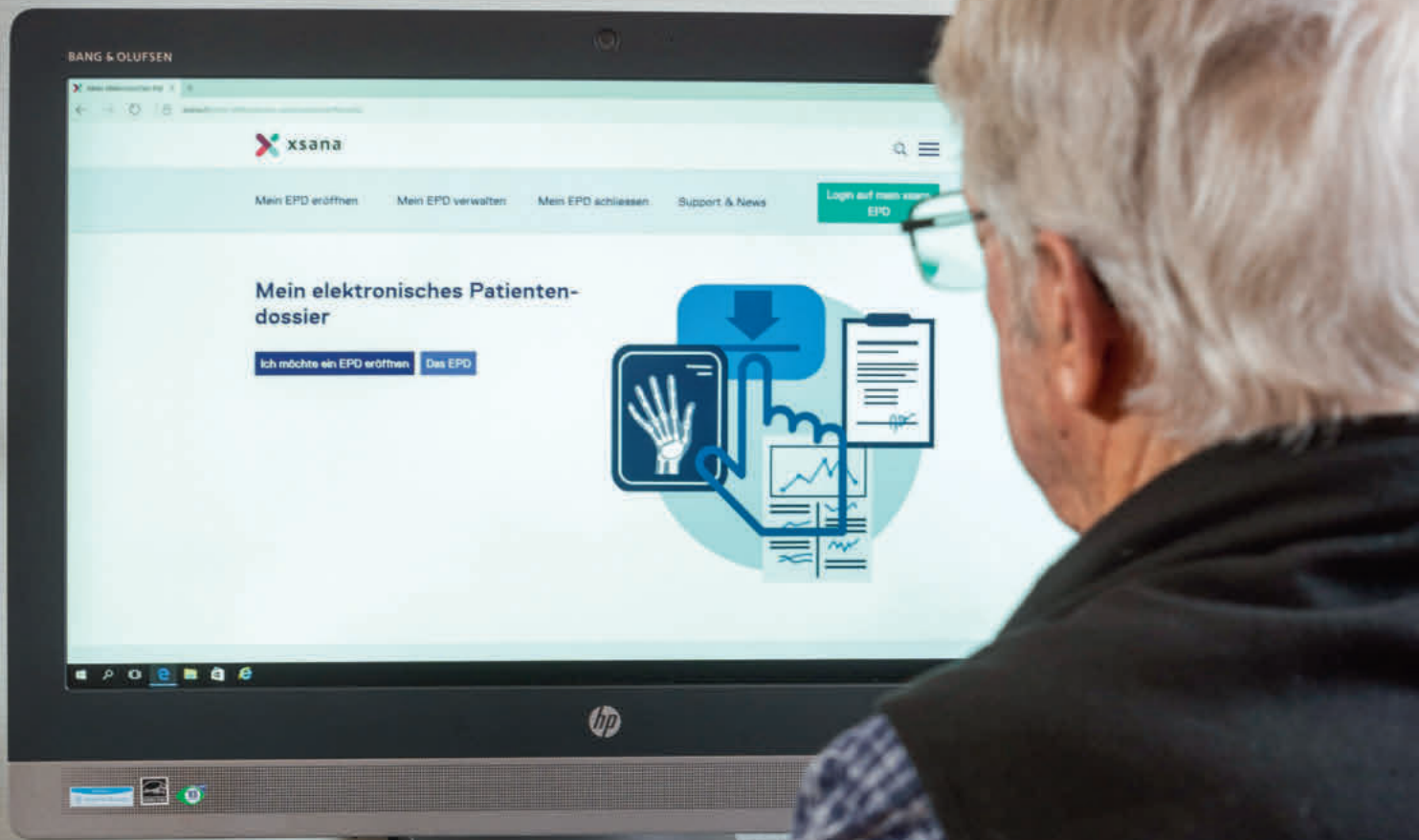
Welche Qualitäten braucht eine Führungsperson, um mit Ungewissheiten und Ambiguitäten umgehen zu können?

Ganz im Sinn der philosophischen Einsichten sind Führungspersonen gefordert, eine gewisse Souveränität, Gelassenheit und auch Distanz vorzuleben. Wichtig ist dabei, dass man vor Unsicherheiten im Team nicht die Augen verschliesst, sondern diese erkennt und aufnimmt und dann mit Gelassenheit und Weitsicht darauf reagiert. Ein wichtiger philosophischer Gedanke ist es auch, relativieren zu

können. Oft steckt man ja so tief drin, dass man vor lauter Bäumen den Wald nicht sieht. Weitsicht und Relativierungsvermögen vermitteln Orientierung.

Die Kunst besteht also darin, trotz Ungewissheit und Widersprüchen Orientierung zu schaffen?

Ein zentraler Aspekt scheint mir die Wertschätzung der Mitarbeitenden, gerade auch in Zeiten der Veränderung und des Umbruchs. Eine solche Wertschätzung hat motivierende Wirkung. Wir alle brauchen Anerkennung, ganz besonders dann, wenn es schwierig ist. Wichtig ist zudem, dass die Führungsperson Vertrauen in die Zukunft hat und dieses Vertrauen vorlebt. «Wir haben zwar jetzt ein Problem, aber wir bewältigen das gemeinsam.» Eine grosse Hilfe dabei ist, wie gesagt, eine gewisse Distanz zum Geschehen. Man könnte das fast eine philosophische Tugend nennen. ■



Das EPD – eine Herausforderung für Institutionen

Rund die Hälfte der Pflegeinstitutionen haben sich einer (Stamm-)Gemeinschaft angeschlossen und den einige Monate dauernden Prozess bis zur Inbetriebnahme des elektronischen Patientendossiers in Angriff genommen. Die Erfahrungen von zwei Alterseinrichtungen zeigen, dass sich die Sache meistern lässt.

Von Elisabeth Seifert

Bis Mitte April müssen die Pflegeinstitutionen einerseits Mitglied einer zertifizierten (Stamm-)Gemeinschaft und andererseits technisch und organisatorisch in der Lage sein, behandlungsrelevante Daten in den elektronischen Patientendossiers ihrer Bewohnenden ablegen und darauf zugreifen zu können. Wie die jährliche repräsentative Umfrage des eHealth-Barometers zeigt, haben sich derzeit rund die Hälfte der Pflegeinstitutionen einer (Stamm-)Gemeinschaft angeschlossen und den einige Monate dauernden Prozess bis zur Inbetriebnahme des EPD in Angriff genommen. Die Zahlen machen deutlich: Auch wenn im Vergleich zum Vorjahr tüchtig Bewegung in die Sache gekommen ist, werden die gesetzlich vorgegebenen Termine längst nicht von allen Heimen eingehalten werden können.

Die Gründe dafür sind vielfältig – und liegen nicht nur in der Verantwortung der Institutionen. Aufgrund von Verzögerungen bei der Zertifizierung der insgesamt acht (Stamm-)Gemeinschaften sowie der Coronapandemie stellten viele Spitäler und auch Heime ihre Projekte zurück. Im Verlauf des letzten Jahres ist ein grosser Teil der Zertifizierungen über die Bühne gegangen, womit die Gesundheitseinrichtungen jetzt eine Basis für ihre Planungen haben. Eine Reihe von Spitälern, die eigentlich längst mit dem elektronischen Patientendossier arbeiten müssten, haben den Prozess erst jetzt abgeschlossen und das EPD in Betrieb genommen.

Neben solchen Verzögerungen bedeuten für viele Heime die komplexen Anforderungen im technischen und organisatorischen Bereich sowie beim Datenschutz eine grosse Hürde. Im Unterschied zu den Spitälern verfügen die Pflegeeinrichtungen, die im Durchschnitt 60 Bewohnerinnen und Bewohner betreuen und pflegen, über entsprechend begrenzte personelle und finanzielle Ressourcen. Zudem

dürfte das elektronische Patientendossier bei der in aller Regel hochbetagten Klientel in den nächsten Jahren noch eher wenig nachgefragt werden. Wir haben mit zwei Institutionen gesprochen, die trotz all der Schwierigkeiten und Bedenken das EPD-Projekt vor einem Jahr gestartet haben und im Anbindungsprozess weit fortgeschritten sind: zum einen mit der Zentrum Allmendhof AG in Männedorf ZH, eine Pflegeeinrichtung mit etwa 50 Bewohnerinnen und Bewohnern; und zum anderen mit der Residenz Au Lac in Biel BE, die 160 Personen mit einem breiten Mix von Dienstleistungen in begleiteten Wohneinheiten und in Pflegegruppen unterstützt.

Ein Portion Pragmatismus ist gefragt

Tina Werro, Leiterin Zentrale Dienste der Zentrum Allmendhof AG, kennt die Herausforderungen, denen gerade die vielen kleinen Heime bei der Einführung des EPD gegenüberstehen. Zum einen spricht sie die «hohen Kosten» an, die etwa für Lizenzen der benötigten Applikationen oder auch für die Mitgliedschaft bei einer Stammgemeinschaft anfallen. Zum anderen hält sie auch nicht hinterm Berg mit ihrer Kritik an den «vielen Vorgaben» beim Datenschutz, die allerdings nicht nur eine Folge des EPD seien, sondern auch des neuen Datenschutzgesetzes, das noch in diesem Jahr in Kraft treten dürfte. Den Kosten stehe aber auch klar ein Nutzen gegenüber, unterstreicht Werro, die beim Allmendhof gleichzeitig EDV-, Datenschutz- und EPD-Verantwortliche ist.

Den Nutzen sieht die Expertin vor allem längerfristig. «Wir stecken mitten in der Digitalisierung unserer Prozesse, das EPD ist ein logischer nächster Schritt.» Von den jetzigen Bewohnerinnen und Bewohnern werden wohl nur sehr wenige ein EPD eröffnen, meint Tina Werro. Mit der nächsten Generation werde sich das aber ändern. Je mehr Patientendossiers bestehen und je mehr Leistungserbringer, namentlich auch die Ärztinnen und Ärzte, am EPD angeschlossen sind, werde sich der Nutzen, etwa die Verhinderung von Doppelbehandlungen, voll entfalten können. «Bis sich das EPD etabliert, braucht es Zeit. Aber das ist bei einer solchen Umstellung völlig normal», sagt sie und fügt bei: «Es ist gut, dass man das jetzt auf nationaler Ebene so durchgezogen hat.» →

Die Bewohnerinnen und Bewohner der Residenz Au Lac in Biel werden schon bald ihr elektronisches Patientendossier eröffnen können.

Foto: Residenz Au Lac.

Wie gelingt es aber gerade kleineren Heimen, den komplexen Anbindungsprozess zu stemmen? Bewährt habe sich etwa, so Werro, dass die Zentrum Allmendhof AG bei der EPD-Anbindung mit zwei anderen Alterszentren zusammenarbeite. Dadurch liessen sich Synergien gewinnen. Die Zusammenarbeit ermöglichte es auch, mit dem EPD Kompetenzzentrum ein Beratungsunternehmen zu engagieren. «Damit holen wir uns das nötige Know-how ins Haus und werden zeitlich entlastet.» Das EPD Kompetenzzentrum offeriert seine Dienstleistungen im Rahmen einer Branchenlösung der Föderation Artiset zur Beratung und Begleitung der EPD-Projekte (siehe dazu Seite 39).

Eine solche professionelle Begleitung vermittele Sicherheit, wobei es für die Verantwortlichen innerhalb des Heims immer noch genügend zu tun gebe. Bei den verschiedenen Projektschritten sei deshalb eine gute Portion Pragmatismus gefragt. Man habe sich deshalb etwa für die EPD-Portallösung entschieden, die technisch und organisatorisch weniger komplex ist als die integrierte Variante. Während bei Letzterer die EPD-Plattform der Stammgemeinschaften und die elektronische Pflegedokumentation der Heime direkt miteinander kommunizieren, besteht bei der EPD-Portallösung keine automatische Verlinkung zwischen dem internen Pflegeinformationssystem und dem EPD-Portal. Die entsprechenden Dokumente müssen vom internen System heruntergeladen und auf das EPD hochgeladen werden. Neben den Kosten spielte beim Entscheid des Allmendhofs für die Portallösung auch die zu Beginn wohl eher geringe Anzahl an elektronischen Patientendossiers eine Rolle.

Pragmatismus sei weiter, so Werro, auch bei der Definition sämtlicher Prozesse rund um das EPD erforderlich, immer unter Einhaltung der Vorschriften, versteht sich. Sie spricht damit den Prozess rund um die Bewohnerinnen und Bewohner an sowie die IT-, Personal- und Kommunikationsprozesse.

«Wir wollen eine Vorreiterrolle übernehmen»

Auch für eine grosse Einrichtung wie die Residenz Au Lac in Biel bedeutet die Anbindung an das EPD eine Herausforderung. Dennoch war für die Verantwortlichen auf der strategischen und operativen Ebene schnell klar, dass sie die integrierte Variante bevorzugen. «Wir sehen das EPD als Chance, um darauf aufbauend eine eigentliche Digitalisierungsstrategie zu entwickeln», sagt Irene Monachon, Leiterin Dienste und Projektleiterin EPD. Die noch junge, erst im Jahr 2009 eröffnete Residenz am Bielersee, wolle bei der Digitalisierung eine Vorreiterrolle übernehmen, erklärt Monachon. Das EPD sei ein Kernprozess zum Informationsaustausch mit den Bewohnerinnen und Bewohnern sowie den Leistungserbringern. Bei der integrierten Variante gehe es darum, diesen Kernprozess zu automatisieren und rasch, einfach und transparent zu halten.

Betriebsökonomin Monachon spricht von einem eigentlichen «Fliesen» der Informationen. Indem bei der integrierten Variante zum Beispiel die für den Übertritt ins Spital

«Wir sehen das EPD als Chance, um darauf aufbauend eine eigentliche Digitalisierungsstrategie zu erstellen.»

**Irene Monachon,
Leiterin Dienste der Residenz
Au Lac in Biel BE**

benötigten Dokumente gleichsam per Knopfdruck von der eigenen Pflegedokumentation ins EPD überspielt werden, reduziere sich die Fehlerquelle. Die Automatisierung verringere zudem den administrativen Aufwand, wodurch mehr Zeit für Pflege und Betreuung zur Verfügung stehen wird.

Auch wenn sich der Nutzen erst voll entfalten kann, wenn sich das EPD bei den Bewohnerinnen und Bewohnern sowie den Leistungserbringern etabliert hat, sieht Irene Monachon bereits jetzt klare Vorteile: Die Anbindung an das EPD generell und ganz besonders die integrierte Variante zwingt die Institution dazu, sämtliche Prozesse zu hinterfragen und zu verbessern. Im Bereich der Bewohnerinnen und Bewohner, der IT, des Personalwesens und der Kommunikation, «überall müssen wir uns überlegen, wie arbeiten wir heute und wie müssen die Prozesse künftig mit dem integrierten EPD gestaltet sein.»

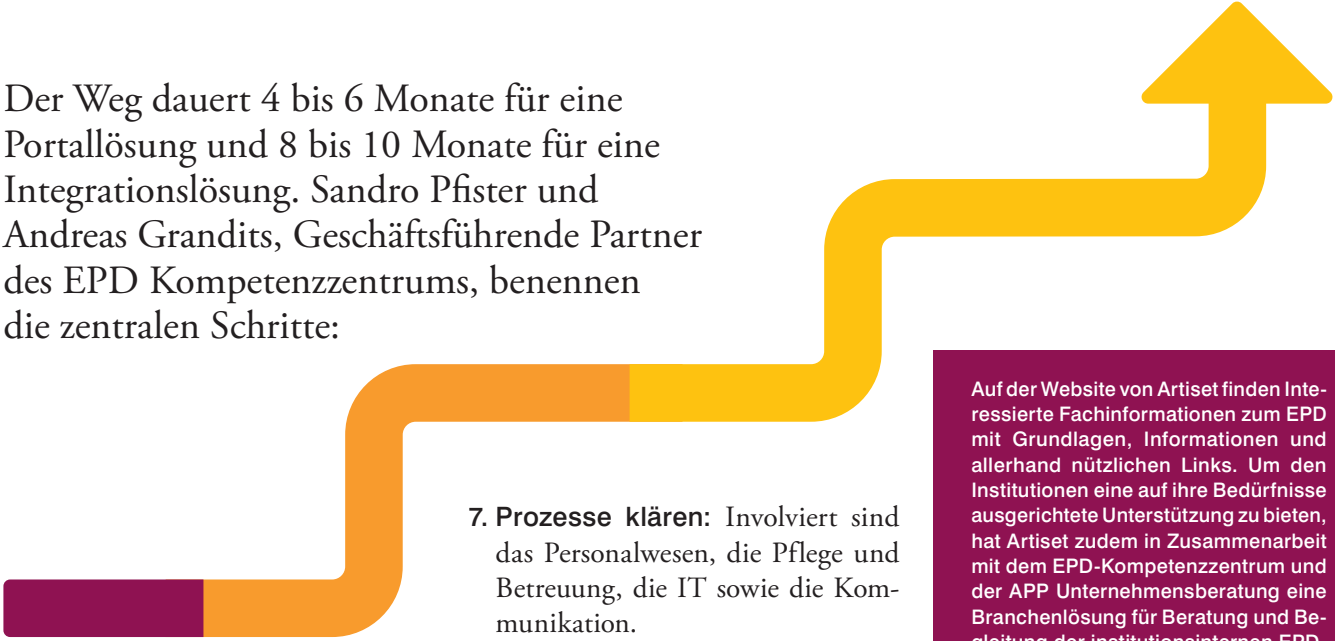
Eine besondere Herausforderung bedeuten auch für die Residenz Au Lac die Vorgaben rund um den Datenschutz und die Datensicherheit. Ähnlich wie bei den Prozessen sind für Irene Monachon auch diese Vorschriften eine Gelegenheit, «intern zu analysieren, wie wir mit schützenswerten Daten umgehen und wie wir das nach aussen kommunizieren».

Das ohnehin schon komplexe EPD-Projekt wird durch den Entscheid für die integrierte Variante noch etwas komplexer, vor allem auf der technischen Seite. Nicht zuletzt aus diesem Grund nützt die Residenz Au Lac ebenfalls die Fachexpertise des EPD-Kompetenzzentrums. Einen besonderen Anspruch stellt etwa die Koordination der verschiedenen Partner dar, von der Stammgemeinschaft über den Lieferanten der Heimsoftware bis zur IT-Technik der Residenz. Darüber hinaus können die Fachexperten Orientierung bieten und bei den einzelnen Projektschritten rasch aufzeigen, was es zu beachten gilt und wo die Stolpersteine liegen. ■

Auf Seite 39 finden Sie Hilfestellungen zur Einführung des EPD sowie eine Übersicht zu den nötigen Schritten bis zur Inbetriebnahme des EPD.

Schritt für Schritt zum EPD

Der Weg dauert 4 bis 6 Monate für eine Portallösung und 8 bis 10 Monate für eine Integrationslösung. Sandro Pfister und Andreas Grandits, Geschäftsführende Partner des EPD Kompetenzzentrums, benennen die zentralen Schritte:

- 
- 1. Strategische Überlegungen:** Entscheidung für die EPD-Portallösung oder die technisch anspruchsvollere integrierte Variante.
 - 2. Anmeldung bei einer (Stamm-) Gemeinschaft:** Es ist ratsam, sich beim Kanton zu erkundigen, ob es Einschränkungen bei der Wahl gibt.
 - 3. Verantwortlichkeiten klären:** Diese betreffen die Bereiche EPD-Gesamtprojekt, Technik, Datenschutz, Personalwesen und Festlegung der Zahl der EPD-Nutzerinnen und -Nutzer.
 - 4. Personelle Situation und Budget:** Berechnung des internen Aufwands und einer allfälligen externen Unterstützung.
 - 5. Grunddaten der Institution erfassen:** Es gilt die Vorgaben der (Stamm-)Gemeinschaft zu berücksichtigen.
 - 6. Behandlungsrelevante Dokumente definieren:** Überlegen, welche Dokumente in einem EPD Sinn machen.
 - 7. Prozesse klären:** Involviert sind das Personalwesen, die Pflege und Betreuung, die IT sowie die Kommunikation.
 - 8. Datenschutz und Datensicherheit:** Aufbau eines KMU-gerechten Informationssicherheitsmanagementsystems, auf der Basis der Vorgaben der (Stamm-)Gemeinschaft.
 - 9. Technische Umsetzung:** Mit dem IT-Partner alle auf organisatorischer Ebene definierten Prozesse technisch umsetzen.
 - 10. Information der (Stamm-)Gemeinschaft:** Ausfüllen des Datenschutz-Assessments, mit dem die (Stamm-)Gemeinschaft über sämtliche EPD-relevanten Daten, Vorgaben und Prozesse ins Bild gesetzt wird.
 - 11. EPD-Zugang testen:** Auf der Grundlage der eingereichten Daten wird von der (Stamm-)Gemeinschaft die Testumgebung freigeschaltet.
 - 12. Schulung der Mitarbeitenden:** Die Ausbildung erfolgt je nach Institution unterschiedlich, oft im Rahmen von E-Learning-Modulen. – Im Anschluss daran erfolgt die Freischaltung der produktiven Umgebung. ■

Auf der Website von Artiset finden Interessierte Fachinformationen zum EPD mit Grundlagen, Informationen und allerhand nützlichen Links. Um den Institutionen eine auf ihre Bedürfnisse ausgerichtete Unterstützung zu bieten, hat Artiset zudem in Zusammenarbeit mit dem EPD-Kompetenzzentrum und der APP Unternehmensberatung eine Branchenlösung für Beratung und Begleitung der institutionsinternen EPD-Projekte entwickelt. Diese umfasst kostenlose Hilfsmittel und Informationen sowie kostenpflichtige Angebote. Zu den kostenpflichtigen Angeboten gehört eine Online-Grundlagenschulung. Diese vierstündige Schulung bietet einen ersten Überblick zu den EPD-Grundlagen. Zudem werden Anwendungsfälle mit Bezug zu den institutionsinternen Prozessen sowie die konkreten Anforderungen an die Institutionen thematisiert. Weiter werden die Werkzeuge erläutert, um das Anbindungsprojekt in Angriff nehmen zu können. Die nächste Grundlagenschulungen finden am 26. April und am 23. Mai statt.

WEBSITE DER EPD-BRANCHENLÖSUNG

→ <https://epd.curaviva.ch>

UNTERSTÜTZUNG FÜR JENE, DIE DAS EPD-PROJEKT SELBER DURCHFÜHREN MÖCHTEN:

→ Hilfestellungen der (Stamm-)Gemeinschaften

→ Schritt-für-Schritt-Anleitung mit Erfahrungsbericht, welche hier bestellt werden kann: <https://www.artiset.ch/Dienstleistungen/Publikationen/PRO3p/>

Spezialwissen hilft aus der Krise

Herausforderndes Verhalten hat seine Gründe, und bei Menschen mit Autismus lösen oft winzige Details heftige Reaktionen aus. Rahel Huber von Artiset Bildung und ihr Bruder Matthias Huber sind spezialisiert, solche Details herauszufiltern und Krisensituationen zu entschärfen.

Von Claudia Weiss

Es läuft wie jeden Tag, seit der junge Mann mit Diagnose Asperger-Autismus in der Institution wohnt: Gleich nach dem Aufstehen hat er die Kopfhörer aufgesetzt, seither weigert er sich, sie abzustreifen. Beim Mittagessen in der Gruppe, bei Nachmittagsausflügen und beim Nachtessen: Die Kopfhörer sind auf «on», der junge Mann bleibt isoliert, reagiert auf keine Ansprecherversuche. Berührt ihn jemand am Arm, um seine Aufmerksamkeit zu gewinnen, zuckt er zusammen und beginnt, sich in die Hand zu beißen oder um sich zu schlagen. Das Betreuungsteam seiner Institution – deren Name spielt für unser Beispiel keine Rolle – ist ratlos: So kann man ihn in keine Gruppe mit einbeziehen und auch nicht herausfinden, welches seine Bedürfnisse sind. Alle guten Ideen sind aufgebraucht, niemand weiss weiter.

Für solche Pattsituationen bietet Rahel Huber von Artiset Bildung eine Inhouse-Beratung an, bei der sie mit dem Team vor Ort nach Lösungsansätzen sucht. Begleitet wird sie in der Regel von ihrem Bruder Matthias Huber, Psychologe an der Uniklinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie der UPD Bern.

Die spezielle Übersetzungshilfe

Er hat selber eine Asperger-Diagnose und kann sich daher ganz anders in Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung (ASS) hineinversetzen und ihre Empfindungen in die Sprache der neurotypischen Menschen – jener ohne Autismus – übersetzen.

Die Vorabklärungen laufen jeweils über Rahel Huber. Erhält sie eine Anfrage von einer Institution, lässt sie sich das Problem zunächst mündlich am Te-

lefon schildern. Anschliessend schicken ihr die Betreuungspersonen eine Falldokumentation, in der sie beschreiben, worin die Schwierigkeit liegt, was alles schon unternommen wurde und wo Unterstützung gewünscht wird.

In diese Unterlagen liest sich Rahel Huber gründlich ein, orientiert sich über den konkreten Förderbedarf und die Entwicklung des Problems. Scheint ihr, die Problematik könne in das Fachgebiet ihres Bruders gehören, zieht sie ihn hinzu, und Matthias Huber entscheidet, ob er einen Beitrag leisten kann. In diesen Fällen sprechen sie sich gemeinsam ab und bereiten alles so weit wie möglich vor. Vor Ort lässt sich das Spezialistenduo vom Team noch einmal alles erzählen, dann tauschen sie sich über erste Impulse und Möglichkeiten aus. Das besondere Extra, das Rahel und Matthias Huber

bieten: Sie kennt sich aus jahrelanger Erfahrung als Sozialpädagogin mit den Abläufen in Institutionen aus und kann nach strukturellen Bedingungen fragen; er sieht als ASS-Insider Details, die im Institutionsalltag unbeachtet geblieben sind, aber matchentscheidend sein können. Matthias Huber weiss beispielsweise, was eine Gefühlsüberflutung auslösen kann, und geht von einer anderen Seite an das Problem heran.

Die andere Sicht

Im Fall des jungen Bewohners fragt er zum Beispiel das Team, was dieser denn jeweils anziehe. Die überraschte Antwort: immer das Gleiche, immer Blau oder Grau, immer lange Ärmel. Kurzärmlige T-Shirts zerresse er, Reissverschlüsse verweigere er, wenn schon ertrage er nur Knöpfe. So richtig habe aber bisher niemand auf solche Zeichen geachtet, sagen alle übereinstimmend. «Der junge Mann», erklärt Matthias Huber deshalb dem Team, «hat eine Hypersensibilität der Haut.» Gewalt und aggressives Verhalten seien für ihn eine Form von Kommunikation, weil er keine andere Möglichkeit habe, etwas mitzuteilen. Bewegungslos auf dem Boden sitzen, beissen, den Kopf an die Wand schlagen oder auf das Personal losgehen: Aggressives Verhalten könne als Zeichen von anhaltender Überflutung zu verstehen sein. Solche Anzeichen seien wichtige Hinweise, sagt auch Rahel Huber: «Nur selten bricht ein Gefühlsstau eruptiv aus.» Noch genauer hinzuschauen und noch sorgfältiger nach Gründen zu suchen, sei deshalb oft hilfreich.

Positiver Input statt steter Kritik

Im Gespräch kommt jemandem aus dem Team eine weitere Auffälligkeit im Verhalten des jungen Mannes in den Sinn: Er trägt tagein, tagaus einen Tennisball mit sich, den er zwischendurch stereotyp aufwirft. Bisher ist das einfach als Tick abgetan worden, Matthias Huber hat eine andere Idee: Um die Aufmerksamkeit des isolierten jungen Mannes zu gewinnen, könnte das Team ihm einen Tennisball zurollen. «Das ist ein positiver Input für den Bezie-

hungsaufbau», erklärt er. Oft erführen Menschen mit Tics und stereotypen Handlungen fast nur Ermahnungen oder Verbote. Beispielsweise jener Bewohner einer anderen Institution, der sich ständig alles in den Mund steckte und teils gar verschluckte: Sofort nahm man ihm die Gegenstände aus dem Mund und ermahnte ihn, das nicht mehr zu machen. «Das bedeutet, dass ihm immer wieder jemand ungefragt ins Gesicht fasst», erklärt Rahel Huber. «Ausserdem bestehen 80 Prozent der Interaktionen darin, dass ihn jemand

Gespräch bei einem Spaziergang in der Natur. Dabei könne man auf das Vogelzwitschern hinweisen oder auf das Blätterrascheln und damit ein entspanntes Gespräch ohne Reizüberflutung anfangen.

Krisen rechtzeitig abwenden

Die Reaktionen auf die oft neuen Ansätze des Fortbildungsteams Huber und Huber sind durchwegs positiv: Viele seien beeindruckt davon, wie klar ihr Bruder die Empfindungen von Menschen mit ASS ausdrücken kann, sagt

«Die andere Sichtweise und das neu gewonnene Verständnis des Teams helfen bereits viel, um Krisen abzuwenden.»

Rahel Huber, Artiset Bildung

ermahnt, etwas nicht zu tun, jetzt endlich aufzuhören.» Sie empfiehlt, stattdessen in einer kontrollierten Situation Dinge anzubieten, um die Sinne anzuregen: «Kaugummi oder Lollis, Tücher mit verschiedener Struktur von Plüsch bis Jute – alles ungefährlich genug, dass man nicht immer «Nein, gib das raus» rufen muss.»

Gerade für Menschen mit Autismus, erklärt Matthias Huber dem Team, sei es enorm wichtig, dass nicht ständig unterschiedliche Stimmen etwas von ihnen wollten, weil das einfach zu viel sei: «Viel entspannter ist ein Gespräch ohne Aufforderung.» Als das Team deshalb überlegt, ob man vielleicht die Zeit eines beruhigenden Bades nützen könnte, um mit dem jungen Mann zu reden, winkt er ab: In gekachelten Räumen hallen die Töne wider und klingen so scharf, dass sie einen fast körperlichen Schmerz auslösen könnten. Beim Essen mache es ebenso Sinn, ihm den Schutz der Kopfhörer zu lassen, weil Tellerklappern und Schwatzen viel zu intensiv wirkten. Matthias Hubers alternativer Vorschlag: ein entspanntes

Rahel Huber. Auch das Team unserer Beispielinstitution greift die verschiedenen Inputs mit dem Tennisball und den ruhigen Spaziergängen gerne auf. Ein paar Wochen später, als Rahel Huber wie üblich per Telefon nachfragt, erfährt sie, dass der Umgang mit dem jungen Bewohner viel entspannter geworden sei. Grosse Wunder seien nicht passiert, «aber die andere Sichtweise und das neu gewonnene Verständnis des Teams helfen bereits viel, um Krisen abzuwenden». Und genau das sei das Ziel der Schulung – dass auch Menschen mit Autismus im Alltag in ihrer Wahrnehmung und ihrem Verhalten besser verstanden werden: «Das ist Lebensqualität.» ■

Informationen:

→ rahel.huber@artisetbildung.ch,
Mobil 079 747 02 17
(Anrufbeantworter, Rückruf innert dreier Arbeitstage)

Wie das Leben in einer Pflegefamilie gelingt

Was schätzen Pflegeeltern an ihrem Pflegeeltern-dasein, und warum engagieren sie sich für ihre Pflegekinder? Eine neue Schweizer Studie gibt einen Einblick.

Von Marius Metzger*

In Anbetracht der vielfältigen Herausforderungen von Pflegeeltern scheint es wichtig, dass Pflegeeltern immer wieder innehalten und sich vergegenwärtigen, was sie eigentlich am Pflegeeltern-dasein schätzen. So stellt etwa das dankbare Lächeln eines Pflegekindes eine solche Erinnerung dar, die Pflege-

eltern nicht selten über schwierige Phasen mit dem Pflegekind hinweghelfen. Die Pflegeeltern wissen auch in herausfordernden Zeiten, dass irgendwann weitere beglückende Momente kommen werden. Ein Pflegevater bezeichnet solche Glücksmomente treffend als «kleine Inseln» und führt mit der folgenden Aussage aus, woher er seine Kraft zum Durchhalten in schwierigen Phasen bezieht: «Die Kraft holt man sich mit kleinen Inseln, die sich mit der Zeit ergeben.»

Was schätzen Pflegeeltern?

Weil davon auszugehen ist, dass sich Pflegeeltern viel zu selten die Zeit für die Bewusstmachung beglückender Momente in ihrem Pflegeeltern-dasein nehmen, hat die «Hochschule Luzern – Soziale Arbeit» gemeinsam mit der Schweizer Fachstelle Pflegefamilie (SFP) zu dieser und weiteren Fragen eine schriftliche Befragung mit offenen Antwortmöglichkeiten durchgeführt. Man wollte von den befragten Pflegemüttern und Pflegevätern unter anderem wissen, was sie besonders daran schätzen, Pflegeeltern zu sein und ein Pflegekind zu begleiten. Diese Antworten wurden zu den fol-



Pflegefamilie Maey aus Balterswil TG mit Pflegevater Andy (2.v.l.), Pflegemutter Raphaela (2.v.r.), Pflegekindern und eigenen Töchtern. Andy Maey ist Präsident der Schweizerischen Fachstelle Pflegefamilien, die wesentlich an der Erarbeitung der Pflegeelternstudie beteiligt war. Foto: Privat

genden sieben Kategorien zusammengefasst: Generativität (224 Nennungen), Wegbegleitung (123 Nennungen), persönliche und familiäre Bereicherung (113 Nennungen), sinnvolle Tätigkeit (80 Nennungen), Familiengestaltung (53 Nennungen), Beziehung und Bindung (26 Nennungen) sowie Belohnung und Anerkennung (17 Nennungen). Im Folgenden sind die drei Kategorien mit den häufigsten Nennungen genauer beschrieben und mittels Zitate illustriert.

Die drei wichtigsten Gründe für das Engagement der Pflegeeltern

Generativität: Generativität bedeutet, dass Pflegeeltern Verantwortung für die Folgegeneration übernehmen, indem sie dieser etwas mitgeben, was ihnen sonst verwehrt bleiben würde: «Ich möchte meinem Pflegekind eine unbeschwertere Kindheit schenken.» Sie übernehmen Fürsorgeverantwortung, da sie um das gegenseitige Angewiesensein der Generationen wissen: «Einem jungen Menschen eine Perspektive zu ermöglichen, um eine Chance zu haben, vielleicht im Leben zu bestehen oder auch nur das Leben zu wagen.» Und sie leisten einen Dienst an der Gesellschaft, da nur eine Gesellschaft, die sich auch um die Schwächsten kümmert,

dauerhaft bestehen kann: «Ich finde es wichtig, in unserer Gesellschaft Verantwortung für Schutzbedürftige zu übernehmen.»

Wegbegleitung: Die Pflegekinder auf ihrem Weg ein Stück weit begleiten zu können, erleben Pflegeeltern als befriedigend: «Es freut mich, die Fortschritte der Kinder zu sehen, zu fordern und fördern und zu begleiten. Es ist schön, wenn die Augen der Kinder vor Begeisterung leuchten und sie über sich selbst hinauswachsen.» Es erfüllt die Pflegeeltern mit Freude, wenn sie unmittelbar miterleben können, wie sich den Pflegekindern dank ihrer Unterstützung plötzlich neue Möglichkeiten im Leben eröffnen: «Immer wieder finde ich es toll, zu sehen, wie sich die Kinder zu selbständigen jungen Erwachsenen entwickeln, die ihr Leben eigenständig in die Hand nehmen können.»

Persönliche und familiäre Bereicherung: Pflegeeltern profitieren in ihrer persönlichen Entwicklung von der Aufnahme eines Pflegekindes, wie aus der folgenden Aussage hervorgeht: «Ich lerne Seiten an mir kennen, die ich sonst wohl nicht kennen würde, und lerne, mich auch extremen emotionalen Herausforderungen zu stellen.» Darüber hinaus können auch für die Pflegegeschwister wichtige Entwicklungsimpulse vom Pflegekind ausgehen: «Die Erweiterung unsere Familie ist eine Bereicherung. Die leiblichen Kinder erlangen eine hohe Sozialkompetenz.»

Schlüssel zur Zufriedenheit

Wie aus der Zahl der aufgeführten Nennungen der jeweiligen Kategorien hervorgeht, gaben die Pflegeeltern eindeutig am häufigsten an, dass sie es schätzen würden, generativ wirken zu können. Generativität zeichnet sich dadurch aus, dass etwas von bleibendem Wert zu schaffen versucht wird, wie es für die Erziehung von Kindern typisch ist. Allerdings handelt es sich bei der Erziehung immer nur um Veränderungsversuche mit offenem Ausgang, weswegen Pflegeeltern nicht wissen können, ob sie in ihrem erzieherischen

Tun auch wirklich erfolgreich sind. Es überraschte daher auch nicht, dass die Kombination «Generativität» und «Wegbegleitung» klar am häufigsten vorkommt. Die Pflegeeltern unternehmen in ihrem generativen Handeln nämlich den Versuch, etwas von bleibendem Wert zu schaffen, und möchten auch erfahren können, dass ihnen dies tatsächlich gelingt. Wenn sich also

«Ich lerne Seiten an mir kennen, die ich sonst wohl nicht kennen würde.»

Ein Pflegevater

ein Pflegevater dahingehend äussert, dass er sich gerne für sein Pflegekind engagiert, um miterleben zu können, wie sich das Pflegekind zu einer lebensstüchtigen und zufriedenen Person entwickelt, so kann er erfahren, wie sein Engagement einen bleibenden Wert schafft.

Das Schaffen eines bleibenden Wertes erleben Pflegeeltern als besonders sinnstiftend. Und diese Sinnfindung hilft den Pflegeeltern nicht nur dabei, die sich immer wieder neu stellenden Herausforderungen mit ihren Pflegekindern etwas leichter anzunehmen, sondern stellt darüber hinaus ganz generell eine wichtige Quelle von Zufriedenheit dar. Im Gegensatz zur verbreiteten Fehlannahme unserer selbstzentrierten Gesellschaft, wonach primär die Konzentration auf sich selbst glücklich macht, stellt sich über das Engagement für andere eher Zufriedenheit ein. ■

* Marius Metzger leitet das Kompetenzzentrum für Erziehung, Bildung und Betreuung in Lebensphasen am Institut für Sozialpädagogik und Bildung am Departement Soziale Arbeit der Hochschule Luzern

DIE PFLEGEELTERNSTUDIE

Die im Artikel präsentierten Teilergebnisse nehmen Bezug auf eine breit angelegte Online-Befragung von 517 Pflegeeltern, die von der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit gemeinsam mit der Schweizerischen Fachstelle Pflegefamilien (SFP) im Zeitraum April 2020 bis April 2021 durchgeführt worden ist. Da die Schweizer Fachstelle für Pflegefamilien mit verschiedenen Angeboten Pflegefamilien in ihrer anspruchsvollen Aufgabe zu unterstützen versucht, wurden in der Auswertung dieser Ergebnisse zudem allfällige Zusammenhänge zwischen der Inanspruchnahme von solchen Unterstützungsangeboten und potenziellen Wirkungen berechnet.

Virtuelle Trainings für reale Kompetenzen

In der virtuellen Realität (VR) können typische Berufssituationen risikofrei und praxisnah geübt werden. Die Forschung weist darauf hin, dass VR effiziente Kommunikation ermöglicht und sich als Hilfsmittel in der Ausbildung von Gesundheitspersonal anbietet.

Von Ivan Moser*

Derzeit wird häufig von der sogenannten Bildungsoffensive in den Pflegeberufen gesprochen. In erster Linie ist damit eine Ausweitung der Ausbildungsplätze gemeint. Es wird mehr ausgebildetes Personal gefordert, um Personalengpässe zu bekämpfen («Pflegenotstand»). Dabei darf nicht vergessen werden, dass die Ausbildung von Gesundheitspersonal auch aus inhaltlicher Perspektive vor grosse Herausforderungen gestellt ist. Angesichts des rasanten wissenschaftlichen Fortschritts wird von den ausgebildeten Fachkräften erwartet, sich stets an den neuesten Erkenntnisstand anzupassen und diesen in die Praxis umzusetzen.

Damit sind wir beim entscheidenden Schlagwort angelangt: Praxisorientierung. Das ist eines jener Konzepte, welches die nationalen Bildungsreformen prägt. Das ergibt aus lerntheoretischer Sicht Sinn. Gemäss der Idee des situierten Lernens werden Kompetenzen dann am besten erworben, wenn das Lernen in einem räumlichen und sozialen Kontext stattfindet, der möglichst genau mit der tatsächlichen Berufssituation übereinstimmt. Damit dies aber gelingt, müssen die Bildungsinstitutionen moderne Hilfsmittel einsetzen, die dem Anspruch der Praxisorientierung auch tatsächlich gerecht werden können.

Praxisorientiertes Lernen mit Virtual Reality

Eine Möglichkeit solcher Hilfsmittel können Virtual Reality Headsets sein. Tatsächlich eröffnet die virtuelle Realität (VR) Möglichkeiten, die mit klassischen Lehrmethoden nicht möglich wären. Anders als Laptops oder Tablets ermöglicht VR ein umfassenderes Eintauchen in eine Lernumgebung. In den Headsets eingebaute Bewegungssensoren erlauben dabei das freie Erkunden einer Lernumgebung. Dank Handcontrollern kann auf natürliche Weise mit virtuellen Gegen-

ständen interagiert werden. Zudem verfügen viele VR-Anwendungen heute über eine Multiplayer-Funktion. Dies bedeutet, dass mehrere Studierende in Echtzeit gemeinsam an einer Trainingsaufgabe arbeiten können.

Besonders naheliegend ist der Gebrauch von VR-Simulationen im Anatomieunterricht. Virtuelle Modelle von Organen fördern das Verständnis für die dreidimensionalen Strukturen und ihrer Lage im Raum. Mithilfe von interaktiven Animationen können auch pathologische Vorgänge auf einzigartige Weise erlebbar gemacht werden.

Nebst der Vermittlung von Basiswissen eignet sich VR ausgezeichnet für das Einüben von Routineabläufen. Wird eine Pflegefachkraft an ein Patientenbett gerufen, muss sie innert kürzester Zeit die Situation des Patienten ganzheitlich erfassen. Dies setzt eine rasche Auffassungsgabe und ein geschultes Auge für potenzielle Gefahren voraus. Kleine Unaufmerksamkeiten können gravierende Folgen für den Patienten haben. Das Berner Bildungszentrum Pflege (BZ Pflege) hat deshalb eine VR-Anwendung zum Thema Patientensicherheit evaluiert. Dabei stellte sich heraus, dass Studierende mehr Gefahren erkannten, wenn sie zusätzlich zum Frontalunterricht eine VR-Übung durchlaufen hatten.

Die erwähnten Beispiele verbindet die Möglichkeit, eine bestimmte Handlung beliebig oft und völlig risikofrei zu wiederholen. Die Trainings lassen sich zudem orts- und zeitunabhängig durchführen. Dozierende sind nicht mehr auf die Verfügbarkeit von Trainingsräumen angewiesen. Sogar kommunikative Fähigkeiten, die so zentral für die Gesundheitsberufe sind, können über Distanz geübt werden.

Zu diesem Thema haben wir an der Fernfachhochschule Schweiz kürzlich eine VR-Anwendung im Rahmen einer Machbarkeitsstudie entwickelt. Dabei haben Studierende



Virtuelles Training für Gesundheitsberufe: Flexibler, unterhaltsamer und dennoch lehrreicher Unterricht. Foto: FFHS

des Bachelors für Diätetik in Dreiergruppen an einem Rollenspiel teilgenommen. Eine Person wurde jeweils der Rolle der Ernährungsberaterin zugeteilt, eine Person übernahm die Rolle der Patientin, eine dritte Person beobachtete und gab Feedback. Die Gespräche fanden mittels VR-Headsets in einem virtuellen Spitalzimmer statt. Bei der anschließenden Befragung schnitt die Gebrauchstauglichkeit der Anwendung gut ab. Die realistische Lernumgebung und die Praxisnähe wurden positiv hervorgehoben.

Schwachstellen der Technologie

Trotz der vielen positiven Aspekte sollten gewisse Einschränkungen beim Einsatz von VR berücksichtigt werden. In unserer Untersuchung kam etwa zum Vorschein, dass viele Studierende die Mimik der Avatare bemängelten. Die fehlenden Gesichtsausdrücke machen es schwierig, die Emotionen des Gegenübers nur anhand der Stimme einzuschätzen. Das ist ein klares Hindernis für den Einsatz im Gesundheitswesen, wo der adäquate Umgang mit den Emotionen der Patienten in der Gesprächsführung wichtig ist.

Ähnliche Probleme ergeben sich durch die eingeschränkte Möglichkeit von aktuellen VR-Geräten, haptisches Feedback zu vermitteln. Feinmotorische Handlungen wie etwa das Legen einer Infusion können nur eingeschränkt geübt

werden. Immerhin lässt sich festhalten, dass die VR-Technologie in den Bereichen der Emotionserkennung und Haptik derzeit grosse Fortschritte macht.

VR als ergänzende Lehrmethode

Auf einen Nenner gebracht, zeigt der derzeitige Wissensstand das grosse Potenzial von VR auf, weist aber auch auf wichtige Stolpersteine hin. Aufgeschlossenheit, gepaart mit einer gesunden Portion Skepsis, scheint derzeit die beste Herangehensweise zu sein. Vieles deutet darauf hin, dass VR schon bald seinen festen Platz in der Aus- und Weiterbildung einnehmen könnte. Der «Educause Horizon Report», ein Gradmesser in der Welt der Bildungstechnologien, attestiert VR jedenfalls grosses Potenzial für die Zukunft. VR wird die Ausbildung des Personals und die bewährten Lehrmethoden nicht komplett auf den Kopf stellen. Punktuell und sinnvoll eingesetzt, gibt VR den Dozierenden aber ein weiteres Hilfsmittel in die Hand. Studierende erhalten zusätzliche Gelegenheiten für flexiblen, unterhaltsamen und dennoch lehrreichen Unterricht. Das Bildungssystem als Ganzes profitiert von kosteneffizienten Trainings mit hohem Praxisbezug. ■

* Ivan Moser ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Fernstudien- und eLearningforschung (IFeL) der Fernfachhochschule Schweiz.

Umsetzung der UN-BRK: Das Tempo ist zu langsam



Markus Schefer, Professor für Staats- und Verwaltungsrecht an der Uni Basel und Mitglied im UN-Behindertenrechtsausschuss.

Foto: Eleni Kougionis

«Viele Menschen mit Behinderungen leben in Heimen. Die nötige Unterstützung, um so zu wohnen wie andere Menschen auch, besteht häufig nicht.»

Die Schweiz hat im Jahr 2014 das UNO-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BRK) ratifiziert. Damit hat sie sich rechtlich verpflichtet, die in diesem Staatsvertrag verankerten Rechte zu gewährleisten und die darin niedergelegten Verpflichtungen zu erfüllen. Dies wird vom zuständigen UNO-Ausschuss überprüft. Die Überprüfung fand vom 14. bis 16. März in Genf statt; eine kleine Delegation der Schweiz war dabei vor Ort anwesend, gut dreissig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesverwaltung und der Kantone waren online auf Abruf verfügbar. Zuvor fand ein Austausch mit den Behindertenorganisationen statt.

In allen der 184 Vertragsstaaten besteht grosser Handlungsbedarf, so auch in der Schweiz. Hier eine kleine Auswahl: Heute müssen in der Schweiz Dienstleistungen privater Anbieter nicht an die Anforderungen von Menschen mit Behinderungen angepasst werden. Verboten ist nur eine Diskriminierung, die vom Bundesgericht zudem kaum je bejaht wird. Sogar wenn eine Diskriminierung vorliegt, muss der Private lediglich einen Betrag von maximal 5000 Franken bezahlen; anpassen muss er nichts.

Viele Menschen mit Behinderungen leben in Heimen. Die nötige Unterstützung, um so zu wohnen wie andere Menschen auch, besteht häufig nicht. Zudem sind einigen Heimen Werkstätten angegliedert. Oft besteht keine effektive Wahl, ob sie tagsüber arbeiten möchten oder nicht.

In privaten Arbeitsverhältnissen existieren keine ausdrücklichen Regeln zum Schutz von Menschen mit Behinderungen. Damit besteht die ernsthafte Gefahr, dass die Schweiz ihre Verpflichtungen verletzt.

Probleme bestehen auch bei Beistandschaften für Menschen mit Behinderungen. Solche müssen die Betroffenen in ihren Entscheiden unterstützen; Beistandschaften dürfen den Beistand aber nicht ermächtigen, gegen den Willen der Betroffenen zu entscheiden.

Insgesamt zeigt das Überprüfungsverfahren, dass die Schweiz noch einen langen Weg vor sich hat und das bisherige Tempo zu langsam war. Es ist Sache des Bundesrates, der Bundesversammlung, der Kantone und der Behindertenorganisationen, die Rechte von Menschen mit Behinderungen inskünftig mit mehr Elan umzusetzen. ■



Ich gehe meinen Weg mit
einer **Weiterbildung.**

Natürlich bei **ARTISET.**

**Fachkurse und
Lehrgänge**

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

**ARTISET
Bildung**

ARTISET Bildung
Weiterbildung

Abendweg 1, Postfach, 6003 Luzern 6
+41 41 419 01 72

wb@artisetbildung.ch, artisetbildung.ch/weiterbildung



Heri, 12 Jahre

cbm
christoffel blindenmission
gemeinsam mehr erreichen

**Schenken Sie
Augenlicht.**

Millionen von Menschen weltweit sind durch
Grauen Star erblindet. Mit nur 50 Franken
ermöglichen Sie, dass ein blinder Mensch wieder
sehen kann und neue Zukunftsperspektiven hat.

Jetzt 50 Franken spenden: cbmswiss.ch



Lobos4 – Bausteine für eine effiziente Verwaltung

Unsere Software Lobos4 bietet die grösste Modulvielfalt und unsere Mitarbeitenden verfügen über jahrelang gewachsenes Knowhow – beides für die effiziente Verwaltung Ihrer sozialen Institution. Mit den aktuellsten Werkzeugen entwickelt und einem komplett neuen Design steht Lobos4 plattformübergreifend zur Verfügung.

So gewinnen Sie immer: Zeit und Geld natürlich, aber auch Freude an der Arbeit.

Kontaktieren Sie uns zu Lobos4

LOBOS Informatik AG | Auenstrasse 4 | 8600 Dübendorf
Tel. 044 825 77 77 | info@lobos.ch | lobos.ch