

senesuisse 2.19

FOCUS

Editorial: Das Geschäft mit dem Alter 2

Pflegepersonal aus dem Ausland? 2

Pflegeberufe – viel besser als ihr Ruf 3

Stärkung der Pflege ist nötig! 5

Betreuungsgutsprachen – ein Pilotprojekt 6

So funktioniert Betreutes Wohnen 7

Ausbildungspflicht – Kantönigeist 9

Positive News von der MiGeL-Front 10

Herausforderung Alters- pflege

↳ Welches sind die wichtigsten Herausforderungen in der Alterspflege? Diese Frage wird mir immer häufiger gestellt. Offenbar wurde die Zukunft von Wohnen, Betreuen und Pflege im Alter langsam aber sicher ein wichtiges gesellschaftliches Thema. Antworten soll auch die vorliegende Ausgabe des FOCUS bieten – wie immer mit spitzer Feder und zum Nachdenken anregend.

Zu den wichtigsten Herausforderungen der Zukunft gehört auf jeden Fall die Sicherstellung von genügend gut ausgebildetem Personal (Seiten 2–5), was ausnahmsweise sogar die Schaffung von neuen Vorschriften rechtfertigen kann (Seite 9). Gleichzeitig müssen Angebote mit optimalem Preis-/Leistungsverhältnis bestehen, namentlich das Betreute Wohnen – auch für finanziell Schwache (Seiten 6–7). Und ja, die Finanzen sind natürlich ebenfalls ein Dauerthema, etwa bei der Vergütung von „MiGeL“-Pflegematerialien (Seite 10). <1



„Das Geschäft mit dem Alter“...

↳ ... oder „Das Geschäft mit den Bedürfnissen im Alter“ – unter solchen und ähnlichen Titeln werden Heime in den Medien und von Gewerkschaften regelmässig kritisiert, wenn sie Gewinne erwirtschaften und finanziell unabhängig sind. Demgegenüber werden börsen- und nichtbörsennotierte Unternehmen nach abgeschlossenen Quartalen und Geschäftsjahren nicht nur an ihrem Gewinn, sondern vielmehr an ihren Gewinnsteigerungen gemessen. Schreibt ein Unternehmen einen schönen Gewinn, der sich aber gegenüber der Vergleichsperiode nicht steigerte, wird es von denselben Medien als nicht erfolgreich dargestellt.

Wenn öffentlich-rechtliche Spitäler Verluste generieren, ist niemand zufrieden. Politik und Journalisten mutmassen, woran dies liegen könnte und was zu ändern wäre, damit endlich Gewinne erzielt werden. Das KVG schreibt vor, dass sich die Spitäler über ihre Erträge finanzieren müssen. Ihre Gewinne werden von den Medien mit Wohlwollen aufgenommen. So war im Mai 2019 über die Abschlüsse 2018 zu lesen: „Es gibt sie ja doch noch, die Spitäler, die trotz herausforderndem Umfeld rentabel wirtschaften. Hervorsticht etwa das Kantonsspital Nidwalden (KSNW). Das KSNW erzielt mit einem Ebitda von 10.9 % ein überdurchschnittliches Resultat, auch dank mehr Zusatzversicherten. Eine Ebitda-Marge von 10 % gilt als Richtwert, um aus eigener Kraft etwa Investitionen in Immobilien und medizintechnische Geräte nachhaltig finanzieren zu können.“ „Wie ein Fels in der Brandung steht auch das Kantonsspital Graubünden (KSGR) da. Das KSGR gehört mit einem Gewinn von 27,2 Millionen Franken und einer Ebitda-Marge von 10.1 % zu den finanziell gesündesten Spitalern der Schweiz.“

Editorial

Ganz anders tönt es bei den Heimen. Hier sprechen die Medien nicht mal von einem Ebitda oder von Rentabilität, sondern kritisieren schlechthin jeden Gewinn. Obwohl auch die Pflegeheime laut KVG verpflichtet sind, wirtschaftlich zu arbeiten – was Gewinne beinhaltet, um künftige Investitionen tätigen zu können und das Eigenkapital zu verzinsen – meldet sich niemand zu Wort, wenn öffentliche Heime grosse Verluste schreiben oder mit ihren Erträgen nicht mal die Betriebskosten decken können. Mit Stolz verkündete ein Gemeinderat einer ostschweizer Gemeinde unlängst, dass man die Tarife des gemeindeeigenen Heimes nun reduzieren könne, da der Betrieb Überschüsse generiere. Verschwiegen wurde dabei tunlichst, dass mit den Tarifen nicht alle Kosten gedeckt werden, sondern der Steuerzahler die Beherbergung von monatlich ca. Fr. 1'300.– pro einheimische und auswärtige Bewohner ausfinanziert.

Selbst staatliche Betriebe wie die Swisscom, SBB oder Post sind vom Bund zu Gewinnen und Dividenden verpflichtet. Die Post hat der Eidgenossenschaft jährlich 200 Mio. Franken abzuliefern. Die Gewinnausschüttung der Nationalbank haben die Kantone fest in ihren Budgets eingerechnet (auch in verlustreichen Jahren). Wehe, wenn eine solche Dividende mal nicht eintrifft. Pflegeheime werden mit anderen Ellen gemessen. Die Leistungen sollen subito und in Topqualität erbracht werden. Investoren, egal ob die öffentliche Hand, Privatpersonen oder Firmen, sollen nach Meinung der Kritiker das Risiko tragen, ohne das Eigenkapital verzinst zu erhalten – und schon gar nicht Dividenden. Von einer Existenzsicherung und künftigen Investitionen ganz zu schweigen.

Dabei gilt für jedes Unternehmen: Ohne Gewinn kein Investment. Ohne Investment keine Nachhaltigkeit. Ohne Nachhaltigkeit keine Leistungen. Darin unterscheiden sich Heime mit privater Trägerschaft weder von Spitälern, von Bundesbetrieben noch von den übrigen Unternehmen. Es sei denn, der Staat – wir Steuerzahler – komme gemäss klarem politischem Willen für Verluste und Kapitalbedarf auf. <CDE



CLOVIS DÉFAGO <CDE
Präsident senesuisse

Pflegepersonal aus dem Ausland: JA oder NEIN?

↳ In der Schweiz konnten letzten Sommer mehr als 10'000 Lehrstellen nicht besetzt werden. Es fehlt schlicht an genügend Jugendlichen, welche eine Lehre beginnen. Ein ganz anderes Bild zeigen die Zahlen der Jugendarbeitslosigkeit anderer Staaten – schon nur der europäischen. Diese lag zum gleichen Zeitpunkt in Griechenland über 40 %, in Spanien und Italien über 30 % und auch in Ländern wie Portugal, Frankreich und Kroatien über 20 %. Allein bei der Betrachtung dieser Zahlen scheint mir der Aufschrei übertrieben, man solle auf keinen Fall Personal aus dem Ausland für die Pflege rekrutieren.

Sollte man nicht viel eher versuchen, die willigen und fähigen Jugendlichen für eine Ausbildung in der Schweiz zu gewinnen? Sie könnten Sprache und Handwerk lernen und anschliessend selber entscheiden, wo sie die erworbenen Fertigkeiten einsetzen möchten. Damit würde man sicherlich weder der Schweiz noch den Herkunftsstaaten schaden – und zu allerletzt den Jugendlichen. <CST

... viel besser als ihr Ruf! Pflegeberufe...

↳ In der Schweiz ist die Idee weit verbreitet, die Pflege sei eine Tieflohnbranche, welche harte Arbeit schlecht bezahlt. Medien wiederholen dieses Vorurteil, unlängst etwas im Blick oder auch bei SRF im Club (mit Natascha Wey, Co-Präsidentin SP Frauen Schweiz und Zentralsekretärin der Gewerkschaft VPOD) und in der Arena (mit Tamara Funicello, noch Präsidentin der Juso und Geschäftsleitungsmitglied der SP Schweiz). Stimmt es also?

Lohnniveau im Vergleich

Die letzte Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik (BfS) errechnet einen Bruttomedianlohn von Fr. 6'481.– pro Monat, für Tieflohnstellen von Fr. 4'313.–. In der Erhebung zeigt das BfS (S. 20), dass für die Sektoren „Heime“ und „Gesundheitswesen“ der Anteil an Tieflohnstellen nicht einmal 4 % beträgt. Von einer Tieflohnbranche kann nicht die Rede sein. Der Praxistest beweist: Die bezahlten Medianlöhne betragen im Kanton Bern für angeleitete Hilfskräfte Fr. 4'400.–, für abgeschlossene Lehre (FAGE) Fr. 5'300.– und für HF Fr. 6'300.– (ohne Kaderfunktion, auch so im Lohnsystem des Kantons Bern BERESUB). Sogar für Hilfskräfte ohne Ausbildung werden Löhne über der Tieflohnschwelle bezahlt. Im Vergleich mit den Fr. 5'300.– der FAGE erhält eine 25-jährige mit 5 Jahren KV-Berufserfahrung für einen Bürojob in Bern nur etwa Fr. 5'000.– (www.jobs.ch). Die von den Medien und Politikerinnen portierte Meinung ist schlicht falsch und irreführend.

Hinzu kommen attraktive Aufstiegsmöglichkeiten, gerade in der Langzeitpflege: Hilfskräfte werden für Lehren mit Fachausweis gefördert, Pflegende für Weiterbildungen auf Diplomniveau. Die Betriebe bieten Stellen als Gruppenleitungen, Pflegedienstleitungen oder Betriebsleitungen, wo sich die Löhne rasch in den üblichen Kaderbereichen bewegen.

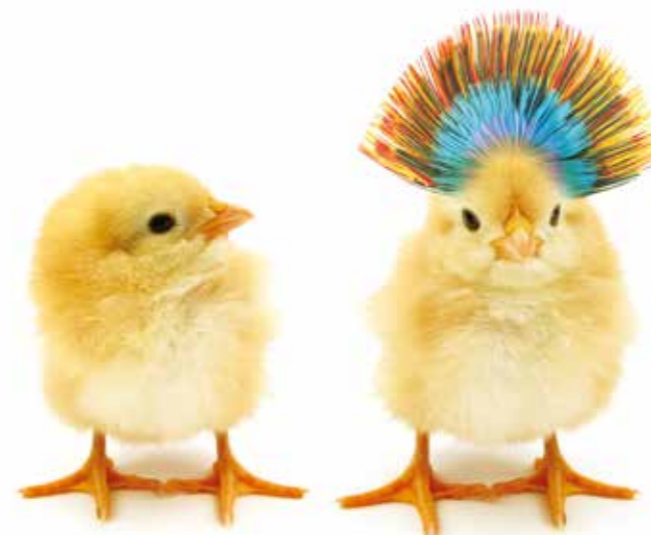
Fachkräftemangel

In der Pflegebranche herrscht Fachkräftemangel. Es mangelt an Mitarbeitenden mit EFZ (v.a. FAGE) und besonders an diplomierten Pflegefachpersonen (HF oder FH). In diesem Arbeitnehmermarkt müssten nach Theorie die Löhne so lange steigen, bis eine ausreichende Anzahl von Fachkräften eingestiegen ist. Nun ist der Lohn aber nicht die einzige Einflussgrösse auf das Angebot, es zählt vielmehr die Gesamtattraktivität des Pflegeberufs. Folgend einige nicht abschliessende Erklärungsansätze zur Problematik: [weiter → auf Seite 4](#)

 **Stadt Zürich**
Schulungszentrum Gesundheit

Wir sind vieles – nur nicht Standard!

senesuisse-Mitglieder erhalten einen exklusiven Rabatt. Sprechen Sie uns an.



Erweitern Sie Ihre Kompetenzen und vertiefen Sie Ihr Fachwissen mit unseren Bildungsangeboten:

- Praxisausbilder/-in mit SVEB-Zertifikat bis zum eidg. Fachausweis Ausbilder/-in
- Kurse für Berufsbildner/-innen im Gesundheitswesen
- Teamleiter/-innen-Lehrgang für Gesundheitsberufe
- Führungskurse für Gruppenleitungen
- Betriebswirtschaftskurse
- Aggressionsmanagement
- Fachweiterbildung Langzeitpflege und -betreuung
- Demenzkurse bis zum/zur Fachberater/-in Demenz
- Palliative Care-Schulungen
- Ethik-Seminare
- Deutschkurse
- Lernbereich Training und Transfer (LTT)

www.wissen-pflege-bildung.ch

Problem 1: Der Stellenmarkt funktioniert nur bedingt

Natürlich wären höhere Löhne hilfreich in der Rekrutierung. Aber weil sich das Lohnniveau gerade auf der Tertiärstufe (HF/FH) nahe dem gesamtschweizerischen Medianlohn bewegt, nimmt der Anreiz einer höheren Entlohnung ab. Tatsächlich arbeiten viele lieber Teilzeit als mit vollem Einkommen. Zudem sind die Betriebe wegen staatlich kontrollierter und begrenzter Tarife leider in der Lohngestaltung wenig flexibel. Das Hauptproblem ist aber die demographische Entwicklung, welche die Nachfrage nach Fachkräften antreibt. Bei Vollbeschäftigung und steigendem Pflegebedarf sind schlicht zu wenig mögliche Arbeitskräfte vorhanden. Kurz: Der verfügbare Markt an geeigneten Arbeitskräften ist zu klein, die Löhne sind zu starr und der Effekt von höheren Löhnen – könnten sie denn bezahlt werden – ist gerade in den Mangelberufen begrenzt.

Problem 2: Pflege gibt Sinn und Zufriedenheit, aber...

Die Uni Basel hat mit SHURP eine repräsentative Befragung des Pflegepersonals in Schweizer Pflegeheimen durchgeführt. Dabei hat sich mit 88 % eine hohe Anzahl der Mitarbeitenden mit ihrer Arbeit als zufrieden erklärt, diese biete sogar Freude und Erfüllung. Leider wird diese Tatsache durch gegenteilige Behauptungen in den Hintergrund gedrängt. Problembereiche und Herausforderungen existieren und sind anzugehen. Gerade unter den psychischen und physischen Belastungen leiden viele Mitarbeitende. Je nach Betrieb ist die Personaldotation knapp bemessen und die Herausforderungen im Umgang mit Bewohnern sind zahlreich. Hinzu kommen unregelmässige Arbeitszeiten. Kurz: Der Pflegeberuf kann einerseits schön und sinngebend, andererseits hart und anstrengend sein; dazu ist nicht jede Person geschaffen.

Durch Sozialpartnerschaft zu einem attraktiven Pflegeberuf

Gendarstellung ↳ 47 % der Pflegenden können oder wollen nicht bis zur Pensionierung in einem Heim arbeiten. Dies zeigt eine Umfrage mit über 1'200 Befragten. Die Gründe: gesundheitliche Probleme durch die Arbeit und die fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Arbeiten im Heim muss attraktiver werden!

Schichtarbeit, Abruf aus dem Frei, Stress und fehlende Zeit für die Pflegebedürftigen schaden der Gesundheit von Angestellten. Genau deshalb erlässt der Bund ein Minimum an arbeitsrechtlichen Regelungen. Es mag für *senesuisse* ideologisch verwerflich sein, die Realität im Heimalltag zeigt aber, dass ein Ausbau des ArbeitnehmerINNENSchutzes dringend nötig ist.

Problem 3: Effektive und wahrgenommene Attraktivität

Für die Medien, für geneigte Politiker und Experten ist die Pflegebranche ein Tummelfeld zur Profilierung und Instrumentalisierung; man kann prima emotionale Geschichten basteln. Weil sich schlechte Nachrichten besser verkaufen als gute, hört die Schweiz meist nur „Skandale“. Wann haben Sie das letzte Mal etwas Positives über die Pflegebranche gelesen oder gehört? Die Antwort belegt die Diskrepanz zwischen dem effektiven und wahrgenommenen Bild eindrücklich.

Die Pflegebranche ist viel besser als ihr Ruf!

Die Alterspflege ist ein gesellschaftlich relevanter und gleichzeitig hoch sensibler Bereich. Die Medien und leider auch Politiker werden dem Anspruch nach sachgerechter Diskussion selten gerecht. Angesichts der Herausforderungen durch Demografie und Fachkräftemangel ist es bedenklich bis verantwortungslos, Vorurteile zu nähren und eine wertvolle Branche unnötig schlecht zu reden, welche gute Arbeitsstellen bietet. Die Pflegebranche ist viel besser als ihr Ruf: Gute Löhne, hohe Arbeitszufriedenheit und beste Aufstiegschancen belegen dies. Die Arbeit ist anstrengend, aber sehr befriedigend. Sagen Sie das den Jugendlichen! <←

BEAT WENGER

VRP Wefina Holding AG

In unterschiedlichen Gesetzen festgehaltene Vorgaben erschweren die Planung und sind mühsam. Die Gewerkschaft Unia und 680 Pflegenden rufen Sie dazu auf: Setzen Sie sich mit uns an einen Tisch! Gemeinsam können wir EIN verbindliches Regelwerk für alle aushandeln. Nur mit einer funktionierenden Sozialpartnerschaft kommen wir einer fairen Pflegefinanzierung und damit besseren Stellen-schlüsseln einen Schritt näher, so dass es gar nicht mehr nötig sein wird, bei Ausfällen Personen kurzfristig abzurufen. <←UNIA

Stärkung der Pflege ist nötig!

↳ **Die Volksinitiative „Für eine starke Pflege“ bietet eine gute Gelegenheit, die wichtige Diskussion zur Pflege-zukunft anzugehen. Das Parlament hat diese Chance wahrgenommen und einen Gegenvorschlag ausgearbeitet. Darin ist in erster Linie vorgesehen, dass Gelder zur Förderung von Pflegeausbildungen bereitgestellt werden. Doch der Inhalt ist noch ungenügend: Nur wenn eine angemessene Entschädigung der Pflegeleistungen (auch in schwierigen Situationen!) garantiert ist, besteht mehr Zeit im Pflegealltag und steigt dadurch die Attraktivität der Berufe.**

Mitfinanzierung von Aus-/Weiterbildungen

Positiv zu vermerken ist, dass der Bund bis zu 500 Millionen Franken investieren will, um die Pflegeausbildungen zu fördern. Leider sind diese Gelder aber an zu viele Bedingungen geknüpft. Die Summe soll nur dann fließen, wenn die Betriebe diverse Voraussetzungen erfüllen sowie die Kantone umfassend Gesetze erlassen und gleich viele Gelder sprechen. Auch die Befristung der Mitfinanzierung bis 2028 ist unsinnig, weil sich der grösste Personalnotstand aufgrund von Pensionierungen und demografischer Entwicklung erst danach einstellt. Zuerst freut man sich über einen tollen Frankenbetrag, danach wird man beim Studium der Details von der Unsicherheit und Komplexität erschlagen. Wie fast überall im Gesundheitswesen krankt auch dieser Vorschlag an Regulierungswahn.

Anerkennung der anfallenden Kosten

Wer sich erhofft, dass der Gegenvorschlag zur Pflegeinitiative das Hauptproblem der Unzufriedenheit von Pflegenden angeht, wird enttäuscht. Für die mangelhafte Entschädigung von Pflegeleistungen und daraus resultierender Zeitdruck findet sich kaum eine Entschärfung. Besonders stossend ist, dass man nicht einmal die vollen Ausbildungskosten als Pflegekosten anerkennt. Und nur ein Minderheitsantrag verlangt, dass mit den anrechenbaren Pflegekosten eine angemessene Abgeltung des Personals ermöglicht wird, namentlich auch während Praktika. Immerhin – als grosses Highlight des ansonsten dürftigen Gegenvorschlags – soll ein neuer Absatz in Art. 25a KVG eingefügt werden, welcher eine bessere Berücksichtigung des Pflegebedarfs von Personen mit komplexen Erkrankungen und am Lebensende fordert.

Zurückhaltung bei staatlicher Regulierung

In einem Bereich ist es von Vorteil, dass der Gegenentwurf die Forderungen aus der Pflegeinitiative nur beschränkt aufnimmt. Die Mehrheit der Gesundheitskommission lehnt eine nationale GAV-Pflicht ab und will auch keine gesetzlichen Vorschriften zum Ausbildungsniveau auf jeder einzelnen Pflegestation. Ansonsten wird aber im unterbreiteten Entwurf viel zu stark reguliert, wie etwa mit der absolut praxisfremden Vorgabe, dass künftig jeder Betrieb über eine Leistungsvereinbarung mit dem Kanton verfügen muss (und nicht bloss eine Zulassung), wenn er Pflegefachpersonen beschäftigt.

Der in die Vernehmlassung gegebene Gegenvorschlag ist ein erster Wurf mit noch einigen Unzulänglichkeiten. *senesuisse* engagiert sich, damit diese noch behoben werden und eine echte Stärkung der Pflege gelingen kann. <←CST

In 3 Schritten zur optimalen langfristigen Finanzierung

Publireportage ↳ **Ein Heim beziffert den Investitionsbedarf über die nächsten 5 Jahre auf CHF 31 Mio. Dies beinhaltet neben den jährlichen Ausgaben in die Infrastruktur und Mobilien ebenfalls Investitionen in einen Neubau. Abzüglich der bestehenden Liquidität von CHF 3 Mio. besteht ein Kapitalbedarf von CHF 28 Mio. Der Kredit soll linear über 33 Jahre zurückbezahlt werden. Ist diese einfache Überlegung korrekt oder gibt es zusätzliche Aspekte, welche in die Überlegungen miteinbezogen werden müssen?**

1. Bestimmung und Sicherung der kurzfristig benötigten Liquidität

Zuerst gilt es, den operativ benötigten Liquiditätspuffer zu bestimmen. Dieser „Puffer“ soll einen Liquiditätsengpass verhindern, welcher das operative Tagesgeschäft gefährden könnte. Gleichzeitig soll aber auch keine unnötige Überliquidität aufgebaut werden. Im optimalen Fall kann für kleinere Investitionen auf frei verfügbare Mittel zurückgegriffen werden. Durch effizientes „managen“ des Nettoumlaufvermögens, also dem aktiven bewirtschaften des gebundenen Kapitals in den Bilanzpositionen, kann meistens genügend Liquidität freigehalten werden, um den entsprechenden Kapitalbedarf zu decken. Die Dimensionen Geld und Zeit widerspiegeln den Liquiditätskreislauf, welcher den Zeitraum zwischen der Bezahlung von eingekauften Ressourcen und der Bezahlung der damit erstellten Leistung beschreibt. Der Liquiditätskreislauf ergibt deshalb die Erkenntnis, für wie lange das Nettoumlaufvermögen mit Kapital zwischenfinanziert werden muss. Reichen die freien Mittel nicht aus, muss auf Fremdkapital zurückgegriffen werden.

2. Bestimmung des langfristigen Kapitalbedarfs

Der Liquiditätspuffer konnte auf CHF 2 Mio. beziffert werden. Dieser Liquiditätspuffer ist zwar von kurzfristiger Natur, muss aber trotzdem in die langfristige Finanz- und Liquiditätsplanung miteingerechnet werden. Wurde der Liquiditätspuffer und der dazu gehörende Kapitalbedarf bestimmt, müssen die geplanten langfristigen Investitionen über CHF 31 Mio. in die Kapitalbedarfsberechnung miteinbezogen werden. Die geschätzten zukünftigen Cash Flows, welche ebenfalls für die Investitionen verwendet werden können, spielen bei der Bestimmung des langfristigen benötigten Kapitalbedarfs eine zentrale Rolle. Denn es gilt nicht nur einen Liquiditätsengpass zu vermeiden, sondern auch keine unnötige Überliquidität aufgrund erhöhter langfristig angebundener Kapitalaufnahme anzuhäufen. Werden die operativen Cash Flows in die Finanzplanung miteingerechnet, stehen dem Heim planmässig mehr Mittel zur Rückführung der Darlehen zur Verfügung.

3. Die Sicherung des langfristigen Kapitalbedarfs

Dank einer langfristigen Planung kann der Kapitalbedarf, und daraus schliessend die langfristige Finanzierung, frühzeitig gesichert werden. Dies vereinfacht in der Regel auch die Verhandlung mit den Kapitalgebern, da sowohl der kurzfristige (Liquiditätspuffer) wie auch der langfristige (Investitionen abzüglich operativen Cash Flows) Kapitalbedarf detailliert erläutert werden kann.

Fazit: Unter Einbezug des Liquiditätspuffers von CHF 2 Mio. und Abzug der bestehenden Liquidität, ergibt dies für das Heim einen maximalen Finanzierungsbedarf von CHF 30 Mio. Werden die zukünftigen Cash Flows ebenfalls eingerechnet, fällt dieser Maximalbedarf etwas tiefer aus und die Darlehen können deutlich schneller zurückbezahlt werden. In einer Kostenrechnung ergibt dies für das Heim erhebliche Einsparungen. Eine externe Unterstützung hilft, die Datengrundlage aus einer anderen Optik zu hinterfragen und so das weitestgehend realistische Szenario bezüglich langfristiger Kapitalbedarfsplanung zu simulieren. <←MATTHIAS LEHMANN <←Partner pro ressource AG

Careum Führungstagung 2019

Vom Wachsen und Reifen von Mensch und Unternehmen

Dienstag, 10. September 2019, Aarau
www.careum-weiterbildung.ch

Jetzt online anmelden!



careum Weiterbildung

Inspiration. Wissen. Können.

Betreuungsgutsprachen Ein Pilotprojekt der Stadt Bern

↳ Älter werden führt zwar nicht zwangsläufig zu Pflegebedürftigkeit, jedoch früher oder später zu Gebrechlichkeit. Der Bedarf an Unterstützung in den instrumentellen Alltagsaktivitäten, wie Einkaufen, Kochen und Haushaltsführung nimmt zu. Gleichzeitig nehmen die sozialen Kontakte bei zunehmender Fragilität ab. Soziale Beziehungen wie auch konkrete Unterstützung sind für die Lebensqualität und den Erhalt der Gesundheit jedoch von enormer Bedeutung. Ältere Personen brauchen also irgendwann „Betreuung“. Diese Betreuung ist weder als Begriff klar definiert, noch gibt es gesetzliche Rahmenbedingungen für eine Finanzierung. Die Folge ist ein zunehmendes soziales Ungleichgewicht zwischen denen, die sich die notwendigen Dienstleistungen einkaufen können und denjenigen, die dafür keine finanziellen Mittel haben.

Vor diesem Hintergrund startete die Stadt Bern im Mai 2019 einen dreijährigen Pilotversuch: Unter bestimmten Voraussetzungen können ältere Personen via sogenannten „Betreuungsgutsprachen“ bedarfsgerechte Dienstleistungen beziehen, welche die Stadt mitfinanziert. Dies können Notrufsysteme, Hilfsmittel, Mahlzeitendienste, Mittagstische, Begleitdienste, Haushaltshilfen oder kleinere Wohnungsanpassungen sein. Auch Kostenbeiträge an institutionelle, betreute Wohnformen sind möglich. Als Voraussetzung für Kostengutsprachen gilt, dass ein gewisses steuerbares Einkommen und Vermögen nicht überschritten werden darf. Ausserdem muss ein Bedarf nachgewiesen werden. Die Bedarfsabklärung erfolgt durch die Pro Senectute Kanton Bern.

Das Projekt wird mit finanzieller Unterstützung der Age-Stiftung evaluiert. Wir wollen wissen, ob ein Bedarf besteht, ob die finanzierten Dienstleistungen zur Unterstützung des selbstbestimmten Lebens im Alter geeignet sind, ob wir die Zielgruppe auch tatsächlich erreichen und ob der administrative Aufwand handhabbar ist. Eine Begleitgruppe wird die Umsetzung kritisch begleiten und sich Gedanken machen, ob und wie das Instrument über die Stadtgrenzen hinaus multiplizierbar ist. Damit will die Stadt einen Beitrag zur gesamtschweizerischen politischen Diskussion leisten.

Gute Betreuung stärkt die Gesundheit und wirkt präventiv. Nur mit guter Betreuung ist auch bei zunehmender Fragilität ein würdevolles, selbstbestimmtes Altern mit sozialer Teilhabe möglich. Es muss uns Fachleuten, aber auch den Politikerinnen und Politikern ein Anliegen sein, diese allen Einwohnerinnen und Einwohnern der Schweiz zugänglich zu machen. <-

NICOLE STUTZMANN
Leiterin Kompetenzzentrum Alter Stadt Bern



DIE SPITÄLER DER SCHWEIZ
LES HÔPITAUX DE SUISSE
GLI OSPEDALI SVIZZERI

Das Spital neu denken

H+ Kongress, 31. Oktober 2019 in Bern

Réinventer l'hôpital

Congrès de H+, 31 octobre 2019 à Berne



www.hplus-kongress.ch

Bedarf für klare Regelungen So funktioniert Betreutes Wohnen

↳ Demnächst wird der Ständerat über die Motion „Ergänzungsleistungen für Betreutes Wohnen“ beraten. CURAVIVA Schweiz, senesuisse, Pro Senectute Schweiz und Spitex Schweiz befürworten die Motion ausdrücklich. Angesichts der wachsenden Bedeutung von betreutem Wohnen braucht es klare Regelungen, um bedarfsgerechte Angebote und deren Finanzierung schweizweit zu garantieren. Mit der Studie „Betreutes Wohnen in der Schweiz“ leisten die vier nationalen Organisationen einen fundierten Beitrag zur politischen Debatte und praxisgerechten Umsetzung.

Wer definiert „Betreutes Wohnen“?

Professionelle Pflege und Betreuung existiert heute auf Ebene des Bundes nur entweder ambulant zu Hause oder stationär im Heim. In der Praxis wird das betreute Wohnen als dritte, integrierte Wohnform gerade für Menschen im Alter immer bedeutender. Es schliesst die Lücke zwischen den bestehenden Angebotsformen. Der Begriff „Betreutes Wohnen“ ist aber bis anhin ungenügend definiert. Fehlende Regelungen und grosse Unterschiede im Angebotsumfang erschweren die Diskussion zur optimalen Ausgestaltung – und letztlich auch der Finanzierung für Personen ohne genügende Eigenmittel. Die Motion „Ergänzungsleistungen für Betreutes Wohnen“ will diesen Missstand beseitigen und die Finanzierung von betreutem Wohnen auch über Ergänzungsleistungen regeln.

Welche Leistungen solche Wohnformen anbieten müssen, um die Bedürfnisse der Menschen abzudecken, zeigt die neue Studie „Betreutes Wohnen in der Schweiz – Grundlagen eines Modells“, welche Nursing Science & Care erarbeitet hat (auf www.senesuisse.ch „Studien“ unter Dienstleistungen). Die Studie fasst wissenschaftliche Erkenntnisse, bestehende Konzepte und Erfahrungen aus der Praxis zusammen und definiert die nötigen strukturellen, inhaltlichen und fachlichen Voraussetzungen von betreutem Wohnen. Damit leistet sie einen breit abgestützten Beitrag an die politische Diskussion über die benötigten Leistungen und deren Finanzierung.

Ein konkretes, praxisgerechtes Modell

Die Studie präsentiert ein praxisnahes Modell, welches die Bedürfnisse der Menschen im Alter in den Vordergrund stellt. Gestützt auf die am häufigsten benötigte Unterstützung definiert sie entsprechende Leistungen. Bei der Entwicklung des Modells stand die Frage im Zentrum, welche Menschen in welchen Situationen mit welchem Ziel durch das betreute Wohnen weiterhin möglichst selbstständig leben können. Durch die Beschreibung von unterschiedlichen Versorgungsgraden lässt sich betreutes Wohnen in vier Stufen einteilen (A–D), wobei die Kategorie D das kleinste Leistungsangebot bietet und die Kategorie A das umfangreichste. Die Grafik zeigt anhand von vier beispielhaften Klientenprofilen, wie die klar definierten Angebote eine optimale Abdeckung der Bedürfnisse ermöglichen.

Eine zweite Studie, welche soeben in Auftrag gegeben wurde, misst nun noch die Kosten der vier Stufen. Diese wissenschaftliche Arbeit liefert der Politik die Grundlagen, um eine günstige und bedürfnisgerechte Finanzierung von betreutem Wohnen über Ergänzungsleistungen zu schaffen – lieber schon heute als erst morgen! <-CST



Peter Müller 77
kämpft mit Knieproblemen

Kategorie D

Unterstützung/ Sicherheit/ Autonomie

- Entlastung Haushalt
- Entlastung bei Alltagsaufgaben
- Teilnahme am gesellschaftlichen Leben
- Notrufknopf (24-Stunden-Erreichbarkeit)



Georg Rivier 84
Sehkraft lässt nach
Ehefrau benötigt Unterstützung

Kategorie C

Unterstützung/ Sicherheit/ Autonomie
sowie zusätzlich zur vorrigen Stufe

- Therapien und Prävention
- Diätangebote
- Ansprechperson bei pers. Anliegen



Isabella Agustoni 68
leidet an Multiple Sklerose

Kategorie B

Unterstützung/ Sicherheit/ Pflege
sowie zusätzlich zur vorrigen Stufe

- Regelmässige Kontrollen
- 24-Stunden-Präsenz Fachperson



Heidi Keller 88
ist an Demenz erkrankt

Kategorie A

Unterstützung/ Sicherheit/ Pflege
sowie zusätzlich zur vorrigen Stufe

- Spezialisierte Angebote bei Demenz/ Diabetes/ Palliativpflege/ Sucht/ psychische Leiden



Ausbildungspflicht

Kantönligeist

↳ **Wie können die Gesundheitsbetriebe dem akuten Mangel an Pflegepersonal begegnen? Am besten, indem sie selber das Maximum zur Ausbildung des benötigten Personals beitragen. Diese Erkenntnis ist nicht neu und die überwiegende Mehrheit der Institutionen setzt sie bereits um. Weil der Bedarf sehr gross ist, kann aber auch eine kantonale Ausbildungspflicht sinnvoll sein – wenn sie denn gut ausgestaltet ist.**

Warum eine Ausbildungspflicht?

Gemäss den Prämissen von Wirtschaftlichkeit, Selbstverantwortung und Wettbewerbsfreiheit lehnt *senesuisse* staatliche Eingriffe grundsätzlich ab. Nur wenn eine Notwendigkeit besteht und alle Betriebe gleich behandelt werden, können Vorschriften für eine beschränkte Zeit sinnvoll sein. Leider besteht beim Fachpersonal in der Pflege genau eine solche Notwendigkeit. Zwar sind die Ausbildungszahlen in den letzten Jahren stark in die Höhe geklettert. Nach Schätzungen des Obsan fehlen aber bis ins Jahr 2030 rund 30'000 Pflegenden auf Tertiärstufe (FH/HF) und 20'000 auf Sekundarstufe II (EFZ und EBA).

Top und Flop in den Kantonen

Als Vorreiterkanton hat **Bern** jahrelang Erfahrungen mit einer Ausbildungspflicht gesammelt. Diese sind äusserst positiv: Schon wenige Jahre nach Inkraftsetzung eines Bonus/Malus-Systems haben die Betriebe die geforderten Ausbildungsleistungen erreicht.

Der Kanton **Solothurn** startete mit einem simplen Modell: Alle Pflegeheimbewohner bezahlen einen Zuschlag auf den Aufenthaltskosten von Fr. 2.– pro Tag, zweckgebunden für Ausbildungskosten. Dieses administrativ einfache System wurde aber abgelöst, durch die im Asylsystem bekannte „Ersatzvornahme“. Die Idee dahinter ist, dass Betriebe mit zuwenig Ausbildungsleistung anderen Betrieben mit zuviel Ausbildungsleistungen deren ausgewiesene Kosten ersetzen. Nur: Wie sollen diese Kosten genau gemessen werden, und wie sollen bereits genügend Betriebe gefunden werden, welche mehr als gefordert auf tertiärer Stufe ausbilden? Die Stiftung Oda Gesundheit und Soziales (SOdAS), welche das System hätte begleiten sollen, hat den Vertrag mit dem Kanton gekündigt.

Im Kanton **Aargau** findet man die weitaus schlechteste Umsetzung. Die Strafen bei nicht Erreichen der (übertrieben angesetzten) Ausbildungspflicht betragen das Dreifache der Kosten. Solch hohe Strafzahlungen ohne Pardon bei Nichterreichen führten dazu, dass bereits mehr als 4 Millionen Franken im Bonus/Malus-Topf liegen. Und dies, obwohl das System selbst auch bereits eine Million verschlungen hat! Nun weiss man nichts Besseres anzufangen, als Kurse der AGS und FAGE mitzufinanzieren, obwohl der Mangel vor allem bei FH/HF besteht. Stossend ist ausserdem die Berechnung der Ausbildungspflicht anhand der Anzahl zu einem Stichtag angestellten Personen, was Betriebe mit zusätzlichem Personalbedarf zu diesem Zeitpunkt bestraft. Ein Funken Hoffnung besteht: Kürzlich wurde eine Erhöhung des Toleranzwertes und eine Evaluation des Systems beschlossen.

Für *senesuisse* ist wichtig, dass die Betriebe selber über ihre angebotenen Ausbildungen entscheiden können. Im Kanton **Luzern** zeigt sich bei den Pflegeheimen etwas die Kehrseite dieser Freiheit. Während bei den FAGE das gesamte Soll um das Doppelte übertroffen wird, fehlt eine grosse Zahl an Ausbildungen auf Tertiärstufe (FH/HF). Es ist im Interesse der Betriebe, künftig vermehrt in diesen Bereich zu investieren.

Auf 2019 hat der Kanton **Zürich** eine Ausbildungspflicht mit Bonus/Malus-System eingeführt. Diese orientiert sich am bewährten Berner Modell, ist aber noch ausgeklügelter. In vorbildlicher Zusammenarbeit mit den Branchenverbänden entwickelte man sinnvolle Systemvorgaben mit unterschiedlichen Parametern für Pflegeheime und Spitex-Betriebe. Die rechtzeitige Kommunikation an die Betriebe mit planbaren Ausbildungsleistungen für mehrere Jahre ermöglichte eine optimale Vorbereitungszeit.

Im Kanton **St. Gallen** wurde vereinbart, eine Branchenlösung statt gesetzlicher Vorgaben zu schaffen. Das von Curaviva St. Gallen entwickelte Konzept sieht eine einfache Berechnung vor: Pro 100 Pflegeheimplätze sind 10 Ausbildungsplätze gefordert (2,5 tertiär, 6,5 EFZ und 1 EBA). Für die Ausgleichszahlungen bei Nichterreichen der Ausbildungspflicht werden die von der GDK berechneten Kosten zur Zahlung fällig. Eine sehr gute Lösung!

Im Kanton **Thurgau** ist analog dazu geplant, möglichst schon ab 2020 eine Branchenlösung zu schaffen, damit der Kanton nicht mit einer starren Gesetzgebung eingreifen muss.

Was ist zu tun?

Es muss alles Machbare unternommen werden, um den Mangel an gut ausgebildeten Pflegepersonen zu mindern. Sonst drohen Versorgungsengpässe, Qualitätsverlust und Überlastung des bestehenden Personals. Dazu braucht es auch eine Reduktion oder Flexibilisierung der Personalvorschriften durch die Kantone. Es kann nicht sein, dass unabhängig von der Ausrichtung und Bewohnerstruktur für jede Institution gleiche Stellenvorgaben gelten. Viele Betriebe könnten genau so gute Qualität leisten, ohne die vorgeschriebene Anzahl an Bestausgebildeten einhalten zu müssen. Sie sollten ihre Eigenverantwortung wahrnehmen und das Personal gemäss dessen Fähigkeiten einsetzen dürfen. Ein optimaler Personalmix motiviert und ist gemeinsam mit persönlicher Sozialkompetenz für die Kunden viel entscheidender als die absolvierte Ausbildung. Gefordert ist jeder Betrieb, aber auch die Ausbildungsstätten sowie Bund und Kantone. Packen wir's an! <-CST

Positive News von der MiGeL-Front

↳ Zwar ist der Krieg noch lange nicht gewonnen. Aber zumindest eine erste Schlacht erfolgreich beendet. Nach dem Nationalrat hat auch der Ständerat eine Motion angenommen, welche verlangt, dass die praxisfremde Unterscheidung zwischen Anwendung durch professionelles Personal und Selbstanwendung durch Patienten aufzuheben ist. Nun sind das Bundesamt für Gesundheit (BAG) und der Bundesrat gefordert: Sie müssen eine gute Lösung präsentieren, welche nicht Administrationsaufwand für alle, sondern Entlastung in der Abrechnung bringt.

Untätigkeit des Bundesamtes

Mit den Entscheiden des Bundesverwaltungsgerichts im Herbst 2017 brach das Chaos aus. Jede Wundexpertin, jede Spitex und jedes Pflegeheim muss seither für die Abrechnung von „Mitteln und Gegenständen“ unterscheiden, ob im Einzelfall eine Anwendung durch das professionelle Personal erfolgt, also nicht der Patient selber oder dessen Angehörigen das Material anwenden. Was bei komplexen Wundmaterialien noch klar scheint, ist beim einfachen Verband oder der Windelhose im Einzelfall kaum zu eruieren und kann abwechselnd mal durch das Personal und die Patienten/Angehörigen erfolgen. Am meisten zu klagen haben die Wundexperten mit ihren teuren Hightech-Materialien. Weil ihre Vergütung kaum mehr die Materialkosten deckt, mussten viele den Job aufgeben und die Patienten fortan in die teuren Spitalambulatorien zum Wundwechsel verweisen (wo die Krankenkassen natürlich für diese Kosten mit aufkommen!). Selbst wenn das Urteil juristisch korrekt wäre, ist es völlig praxisfremd.

In der Folge entstanden 26 unterschiedliche Lösungen zur Abrechnung von MiGeL – zum Teil verspätet oder noch gar nicht. Statt die Kosten auf nationaler Ebene sinnvoll zu verteilen (analog der Pflegefinanzierung), nahm das BAG keine Verantwortung wahr. Ich persönlich bin immer noch der Meinung, dass in dieser Situation das BAG eine einfache Änderung der Verordnung hätte initiieren sollen, weil die Unterscheidung zwischen Selbst- und Fremdanwendung nicht in einem Gesetz des Parlaments, sondern bloss in einer Verordnung des Bundesrats steht. Doch statt die relativ geringen Kosten sinnvoll auf Krankenkassen und Restfinanzierer zu verteilen (etwa mit einem einfachen Verteilschlüssel), verhielten sich Bundesrat und BAG passiv.

Lob für ein aktives Parlament

Deutlich engagierter zeigten sich die Bundesparlamentarier. So ist ihnen ein Kränzchen zu winden, dass nicht nur einzelne Politiker ein offenes Ohr hatten. Vielmehr war es sogar die gesamte Gesundheitskommission des Nationalrates, welche eine Lösung verlangte. Offenbar erkannten die Gesundheitspolitiker die Dringlichkeit des Problems. Bereits im September 2018 stimmte der Nationalrat der Motion seiner Kommission zu, mit 168 zu 1 Stimmen. Die Gesundheitskommission des Ständerats nahm sich danach während drei Sitzungen Zeit, das Thema ausgiebig zu diskutieren. Dabei wurden auch die verschiedenen Betroffenen angehört. Dank einer breiten Allianz, welche den Vorstoss aktiv unterstützte, gelang – entgegen dem Willen von Bundesrat und Bundesamt – die Überzeugungsarbeit. So nahm auch der Ständerat die Motion im Juni 2019 einstimmig an.

Nun ist also die Verwaltung gefordert: Sie muss einen Vorschlag ausarbeiten, welcher die untaugliche Unterscheidung zwischen professioneller Anwendung und Selbstanwendung aufhebt. Seitens Leistungserbringerverbände haben wir unsere Vorschläge präsentiert. Wir werden nun die Arbeiten des Bundesamtes sehr nah begleiten und darauf hinwirken, dass nach dem unsäglichen Gerichtsentscheid endlich wieder eine brauchbare Lösung entsteht – im Interesse der Patienten und Pflegebetriebe. <I>CST

↳ Die Fotos für diesen *senesuisse* FOCUS entstanden in der STIFTUNG DIACONIS Bern. Am Tag des Fototermins war es gut über 30 Grad heiss. Nichts und Niemand wollte sich mehr anstrengen als unbedingt nötig. Danke für die freundliche Unterstützung. <I>SKU

Impressum

Redaktion
CHRISTIAN STREIT <I> CST
Geschäftsführer *senesuisse*

senesuisse
Verband wirtschaftlich unabhängiger
Alters- und Pflegeeinrichtungen Schweiz

Erscheinungsweise: 3x jährlich
Auflage: 2350 Exemplare
1750 Deutsch | 600 Französisch

Redaktionsadresse
senesuisse
Kapellenstrasse 14
Postfach | 3001 Bern
058 796 99 19
info@senesuisse.ch

Gestaltung | Fotografie
STANISLAV KUTAC <I> SKU
stanislavkutac.ch



Wie beeinflussen Bewertungen den Erfolg Ihrer Pflegeeinrichtung?

Senesuisse bietet ihren Mitgliedern die einmalige Möglichkeit, an einer neuen und wegweisenden Schweizer Studie für Pflegeeinrichtungen teilzunehmen. In Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Nordwestschweiz und dem Berner Unternehmen

Swiss QualiQuest AG wird untersucht, welche Faktoren zur Zufriedenheit von Bewohnern, Angehörigen und Mitarbeitenden beitragen und in welchen Bereichen Optimierungen mit dem bestmöglichen Kosten-Nutzen-Verhältnis realisiert werden können.

Ihr Nutzen:

Wissenschaftlich erhärtete Resultate zu Fragen wie:

- ✓ Was macht die Qualität Ihrer Pflegeeinrichtung aus?
- ✓ Welche Faktoren beeinflussen die Zufriedenheit der relevanten Anspruchsgruppen?
- ✓ Vergleich von Zufriedenheitsdaten mit objektiven Betriebskennzahlen
- ✓ Welches Verbesserungspotenzial hat Ihre Pflegeeinrichtung?
- ✓ Wie kann die Zufriedenheit aller relevanten Anspruchsgruppen effizient und effektiv optimiert werden?

Und Sie erhalten zudem:

- ✓ Ein professionelles, einfach zu bedienendes Bewertungsmanagement-System
- ✓ Vergleichsmöglichkeiten mit anderen Institutionen (Benchmarking)
- ✓ Fachliche Unterstützung bei der Durchführung

Sind Sie interessiert an einer Studien-Teilnahme?

Die Projektverantwortlichen stehen Ihnen für weitere Informationen gerne zur Verfügung:

Christian Streit
Geschäftsführer *Senesuisse*
Telefon: 058 796 99 19
E-Mail: info@senesuisse.ch

Oliver Glauser
Projektverantwortlicher Swiss QualiQuest AG
Telefon: 032 588 20 10
E-Mail: oliver.glauser@swissqualiquest.ch



Diese wissenschaftliche Studie ist eine Kooperation von

senesuisse

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz

Swiss QualiQuest
Empfehlungen und Bewertungen Swiss Made



Sparen Sie Zeit und Geld mit HOTELA+
www.hotela.ch

SIMPLIFY YOUR BUSINESS.