

## «Frauen und Männer sind das Salz in der Suppe»

Die Spitex Bassersdorf Nürensdorf Brütten (BNB) ist auf gutem Weg.

von Susanne Gutknecht

Cornelia Sigrist, als Vertreterin der strategischen Führung und Vizepräsidentin im Vorstand, und Gerhard Lechner, als Vertreter der operativen Führung und Geschäftsführer der Spitex, im Gespräch.

Die Spitex BNB hat sich letztes Jahr neu ausgerichtet und die operative Führung verstärkt. Warum dieser Schritt?

Cornelia Sigrist: Eine Neuausrichtung unserer Spitexorganisation war schon länger angedacht. Wir haben mit der Gesamtorganisation eine kritische Grösse erreicht, die professionellere Strukturen verlangte. Zudem lastete die Führung auf wenigen Schultern, was grosse Risiken in sich barg. Daher haben wir im Vorstand beschlossen, den Prozess anzustossen. Ziel war es, unvoreingenommen die Organisation und Aufgaben anzuschauen. Dies haben wir bewusst mit einer ausserstehenden Firma gemacht, um einen externen Blick zu erhalten. Der Prozess war sehr strukturiert, es wurden diverse Interviews geführt und Pläne analysiert. Dazu kommt das gesundheitspolitische Geschehen, dass wir in unsere Überlegungen miteinbeziehen müssen, da auch dort viel im Wandel ist.

«Was wir heute haben, reicht nicht in der Zukunft»

Gerhard Lechner: Im vergangenen Jahr ging es um die Etablierung der neuen Geschäftsführung, die neu aus der Leitung Pflege (Claudia Rabadziejew), der neuen Leitung Dienste (Melanie Walder) und mir gebildet wurde. Wir befassten uns mit den Prozessen und der Organisation. Die Spitex BNB beschäftigt 50 Personen – Tendenz steigend. Die Nachfrage nach unseren Dienstleistungen steigt



Geschäftsführer Gerhard Lechner und Vorstandsmitglied Cornelia Sigrist schauen motiviert in die Zukunft. (vgl.)

enorm, vor allem im ambulanten Bereich zeigt die Kurve sich nach oben. Der stationäre Bereich stagniert. Mit dem Wandel in der Gesundheitslandschaft wissen wir: was wir heute haben, reicht nicht in der Zukunft.

Viele sehen die Spitex als Organisation, welche sich vor allem um ältere Personen kümmert.

Gerhard Lechner: Unser Kundennetz ist breit. Dazu zählen selbstverständlich ältere Personen, aber auch viele jüngere, welche beispielsweise eine Übergangspflege nach einer Operation benötigen. Ein grosses Hand-

lungsfeld hat sich bei der Betreuung aufgetan. Darin gibt es viele Facetten, die wir abdecken können. Beispielsweise in der Unterstützung von pflegenden Angehörigen. Eine Arbeit, die von den Leistungsen sehr viel überlagert. Vor allem auch in den letzten zwei Jahren hat sich gezeigt, wie schnell ein solches Szenario die pflegenden Angehörigen überfordern kann. Der Wunsch, noch länger zuhause bleiben zu können kann nur erreicht werden, wenn man früh genug stützend eingreifen kann. Hier ist ein entsprechender Bundesgerichtsentscheid, die Pflege der Angehör-

gen nicht mehr länger als Gratisjob anzusehen, sondern sie anzustellen und ihre Arbeit zu würdigen, sicher wegweisend.

Was fällt in dieses Handlungsfeld Betreuung?

Cornelia Sigrist: Betreuungsleistungen beinhalten vieles: von der Unterstützung und Begleitung im Alltag (u.a. auch Sicherheit) über gesellschaftliche Begleitung bis hin zur dringend notwendigen Entlastung für Angehörige. Dadurch wird das soziale Netz enger geknüpft und die betroffene Person kann länger daheim bleiben. Praktische Arbeiten wie Fensterreinigen, entrümpeln oder den Frühjahrsputz erledigen sind bei uns im Angebot von ServicePlus eingebunden als Bereiche, die über normale hauswirtschaftliche Leistungen hinausgehen. ServicePlus ist ein offenes Gefäss, das wir zukünftig noch schärfen wollen.

Die Krux ist, dass Pflege- und Betreuungsleistungen aufgrund der Gesetzgebung in der Vergütung unterschiedlich gehandhabt werden. Wenn jemand einen Wandverband benötigt, ist die Verrechnung sowie die Kostenübernahme klar geregelt. Benötigt jemand aber Betreuungsleistungen für den sicheren Verbleib zuhause oder zur Entlastung, zum Beispiel aufgrund einer demenziellen Entwicklung oder einer anderen Herausforderung im psychosozialen Bereich, so geht dies zu Lasten der betroffenen Person. Es steckt die Gefahr darin, dass solche Leistungen nur für Personen möglich sind, die es sich finanziell leisten können.

Es fehlt bisher schlecht eine nationale Regelung für alle – ebenso auch eine Lobby dafür. Betreuungsleistungen sind paradoxerweise im Grundsatz ambulante vor stationäre immer noch ausgemittelt hinsichtlich der Vergütung oder Unterhaltung. Teilweise wird auf kommunaler Ebene aber nach Lösungen gesucht, was ich sehr begrüsse.

Wie sieht die Situation aus bei der Betreuung von Personen mit Demenz?

Gerhard Lechner: Zwischen einer gesunden älteren Person, die Unterstützung benötigt im Alltag und Personen mit einer demenziellen Erkrankung liegen viele Abstufungen. Wir treffen im Alltag verschiedene Situationen an beispielsweise Personen, die mental oder psychisch angeschlagen sind, indem fehlt das soziale Umfeld und sie fühlen sich allein bis hin zu demenziellen Erkrankungen, bei denen ein Wohnen zuhause gefährlich wird. Diese Art der Betreuung verlangt ein bestimmtes Mass an Fachwissen. Diese Situationen haben klar zugenommen und wir müssen darauf reagieren.

«Diese Art der Betreuung verlangt ein bestimmtes Mass an Fachwissen»

Ist dies mit dem Gesellschaftswandel gewachsen?

Cornelia Sigrist: Mit Sicherheit. Der Wunsch, in allen unterschiedlichen herausfordernden Betreuungssituationen möglichst lange zuhause zu bleiben, überfordert das Gesundheitswesen und die persönlichen sozialen Netze. Ebenso verändert sich dies – bisher meist unentgeltliche – Carearbeit zuhause durch Angehörige. Die Familie wohnt örtlich verstreut, die Familienmitglieder sind berufstätig und haben weniger Zeit...

da werden unterstützende Dienste einer lokalen Careng Community und die Dienstleistungen der Spitex noch wichtiger. «Ambulant vor stationär ist ein guter Ansatz und für viele erstrebenswert, aber eben noch nicht wirklich Realität auf allen Ebenen. Im Gesundheitswesen herrscht Spardruck – auf der anderen Seite steht die Welle der Babyboomer auf allen Stufen an: die einen können es sich leisten, die anderen nicht.

Das Thema der psychischen Betreuung ist kein Thema der Spitex allein. Mit wem arbeiten Sie hier zusammen?

Gerhard Lechner: Mit vielen Akteuren wie beispielsweise den Ärzten, stationären Institutionen oder beratenden Diensten. Vor allem bei Gefährdungsfällen für die Person ist es wichtig, dass wir uns austauschen und die medizinische Situation klären. Mit «Knowledge & Nursing» haben wir eine Plattform, umfassende Abklärungen zu treffen und zu klären, ob die Person noch über die nötigen Fähigkeiten verfügt, den Alltag zu bewältigen und welche Unterstützungsleistungen sie benötigt, um ihr gewohntes Umfeld zu erhalten. Für die Spitex BNB wird das psychiatrische Fachwissen immer wichtiger und daher planen wir auch, uns diesbezüglich fachlich zu vertiefen.

Wie erleben Sie die Verbindung zu den Gemeindefürsorge?

Cornelia Sigrist: Sehr konstruktiv und gut! Ich erlebe die Diskussionen und auch ihre wohlwollend und unterstützend. Jede Gemeinde hat andere Voraussetzungen wie den Alters- und Pflegeheimen sowie private Initiativen von Vereinen, die unterstützen – sie sind nicht homogen. Daraus ergeben sich für uns gute Fragestellungen. Gemeinsam sind wir auf einem Pfad und teilen dieselbe Sichtweise. Dass sie zu uns stehen, spüren wir in Entscheidungen, die finanzielle Konsequenzen haben, was wir auch als ein Beweis des Vertrauens ansehen.

Was fordern die Mitarbeiter von Ihrer Organisation?

Cornelia Sigrist: Durch die Umstrukturierung haben wir viele Prozesse angepasst, die vermehrt greifen und wir Lull verschaffen, auch den Mitarbeitenden. Mir scheint, die Stimmung ist viel entspannter und die Offenheit untereinander gewachsen. Wir können auf Einwände der Mitarbeiter besser eingehen – sie bringen



Der Mix in Bezug auf Alter, Herkunft und Geschlecht lassen die Spitex BNB professionell agieren. (vgl.)

vermeint Ideen zum Betrieb. Zudem haben wir einen guten Mix von älteren Mitarbeitenden und jüngeren. Jüngere Personen bringen ein anderes Selbstbewusstsein für ihren Job mit – sie sind stolz und wissen um den Wert ihrer Arbeit –, während bei den Älteren auch mal Florence Nightingales Gedanken präsent sind. Dieser Mix hilft jedoch beiden Seiten und ist fruchtbar.

Gerhard Lechner: Unser Job bringt es mit sich, dass unsere Mitarbeitenden viel unterwegs sind und sich nicht immer treffen, daher müssen wir Möglichkeiten für einen Austausch schaffen. Ein wichtiger Faktor ist auch die Zusammenarbeit unseres Teams: Frauen und Männer sind das Salz in der Suppe. Die Dynamik ist anders, auch kulturell sind wir bunt gemischt und leben dies über verschiedene Länderzugehörigkeiten hinweg. Der Vorteil für uns als Betrieb: wir können auf Personen mit verschiedensten Sprachfähigkeiten zurückgreifen. Es ist essenziell, dass das Betriebsklima von einem Wir-Gefühl getragen wird. Wir möchten niemanden verlieren, nur weil wir

100 oder 200 Franken weniger Lohn bezahlen. Jüngere Mitarbeiter legen Wert auf Weiterbildung und Förderung – die Geschäftsführung ebenfalls! Daher haben wir intern Ausbildungsstellen durchgeführt zu verschiedenen Themen.

Wo setzen Sie bei der Ausbildung der Mitarbeiter:innen an?

Cornelia Sigrist: Wir treffen vermehrt auf komplexe Pflegesituationen mit psychosozialen Themen in den Haushalten. Damit verbunden ist ein beträchtlicher Aufwand, der uns vor Herausforderungen stellt. Einerseits monatlich die geleisteten Stunden verrechnen zu können und andererseits die Einstellplanung. Daher legen wir einen Fokus auf Case-Management. Daneben verstärken wir das Know-how im Fachbereich Psychiatrie wie erwähnt. Weitere Fachbereiche, die immer mehr an Wert gewinnen, sind die Geriatrie, Gerontologie und palliative Pflege. Dies sind Bereiche, die für unsere zukünftige Arbeit und unser Angebot sehr wichtig sind und bei denen wir unsere Mitarbeitenden unterstützen, sich darin auszubilden. ■