

JOURNAL

NR. 5 / JUNI 2024



Arbeitsort Pflegeheim

Arbeitswelt im Wandel:
Vier Pflegeheim-Mitarbeitende
erzählen

Wie kann die Verweildauer
in Pflegeberufen verlängert
werden?

Das war das CURAVIVA-Jahr



Inhalt

EDITORIAL

«Arbeitsort Pflegeheim» – attraktiv?! 3

ARBEITSORT PFLEGEHEIM

Die Arbeit hat sich stark gewandelt 5

Immer pragmatisch: zum Wohl der Bewohnenden 7

HINGEHÖRT

«Als Fachfrau Hauswirtschaft weiss ich, was ich kann» 11

POLIT-OHR

Die Kultur ist entscheidend 13

ZU GAST

Wenn die eigene Welt aus den Fugen gerät 14

BEST PRACTICE

Die Mitarbeitenden im Fokus: Domicil Bern 15

AUS DEM VERBAND

Steffi Bollag und Urs Baudendistel verabschieden sich 16

Erneuerung des Rahmenvertrags 16

JAHRESBERICHT 2023

Das war das CURAVIVA-Jahr 17

Ausbildungen 2023/2024 17

Bilanz 18

Erfolgsrechnung 18

Kennzahlen 19

Vorstand 19

AGENDA

Was läuft? 20

Impressum

Herausgeberin: CURAVIVA Basel-Stadt | Redaktion: Stefanie Bollag, Hartmut Kämpfer, Veronica Schaller | Umsetzung und Produktion: Bregy & Buschle, Basel
 Fotos: Doris Flubacher (Titel, S. 2, 4, 6, 7, 10, 12), Sternenhof – Haus für Betagte (S. 2, 8, 9), Adrian Moser (S. 2), Portraitfotos Autorinnen und Autoren: zur Verfügung gestellt
 Druck: BSB Medien, Basel | Auflage: 1000 Ex. | Erscheint zwei Mal jährlich

«Arbeitsort Pflegeheim» – attraktiv?!

Noch bis vor wenigen Jahren war die vielfach verbreitete Meinung die, dass Institutionen der Langzeitpflege dann als Arbeitgeberin in Anspruch genommen werden, wenn Mitarbeitende im Akutsetting nicht mehr «bestehen» können – sozusagen ein Arbeitsplatz «zweiter Wahl».

Damals wie heute ist diese Einschätzung falsch, denn Pflegezentren zeigen ihre Attraktivität in einer breiten Palette von Setting-Auswahlmöglichkeiten: von angegliederten Tagesstrukturen und betreutem Wohnen mit Spitex über das «normale» Pflegeheim, in dem ältere Menschen ein neues Zuhause finden, über die Spezialisierungen für Menschen mit Demenz oder anderen psychiatrischen Phänomenen bis hin zur hochspezialisierten Pflege für vielfach jüngere chronisch erkrankte Menschen. Der Arbeitsplatz Pflegeheim zeigt sich hierbei höchst interprofessionell und offen für Quereinsteiger:innen.

Die zunehmende soziale und medizinisch-pflegerische Komplexität macht Pflegezentren zu wichtigen Pfeilern in der Betreuung von älteren Menschen, in denen es in den unterschiedlichsten Berufsgruppen Allrounder:innen und Spezialist:innen benötigt, die in der Lage sind, im Casemanagement eine führende Rolle zu übernehmen und Menschen in den Mikrokosmos Pflegeheim zu integrieren.

Gerade in einem Kanton mit hoher Spital- und Pflegeheimdichte wie in Basel-Stadt müssen sich Pflegeheime in einem hart umkämpften Markt um Kund:innen und Mitarbeiter:innen inhaltlich und lohntechnisch behaupten und bei potenziellen Abeitnehmer:innen die Vorzüge der Langzeitpflege bewerben.

Vor diesem Hintergrund eröffnen sich für Pflegeheime Chancen, immer wieder auszuloten, was einen guten Arbeitsplatz ausmacht. Neben den harten Fakten von Anstellungsbedingungen, bei denen sich unweigerlich die Frage nach der Finanzierung stellt, gehören hierzu vor allem auch das Vorleben einer positiven und wertschätzenden Führungs- und Organisationskultur, kurze Entscheidungswege, die Eröffnung von Karriere-möglichkeiten und die konsequente Investition in die Berufsbildung. Die Vermittlung von Werten und das Schaffen eines Zuhauses für Bewohner:innen und Mitarbeitende können Pflegeheime zu Orten der Kultur werden lassen, die auf den Aufbau von Beziehungen gemünzt sind und dadurch sehr attraktiv sein können.

Niklas Hug
Leiter Pflegedienste Adullam Spitäler – Pflegezentren
Vorstandsmitglied CURAVIVA Basel-Stadt



Pflegeheime können durch die Vermittlung von Werten beziehungsorientierte und attraktive Arbeitsorte sein.

Die Arbeit in Altersheimen wandelt sich durch Digitalisierung und Personal-mangel, was neue Herausforderungen und Chancen für Pflegekräfte bringt.



Die Arbeitswelt ist im ständigen Wandel: Neue Technologien halten Einzug, neue Qualitätsstandards gelten, jüngere Generationen kommen auf den Arbeitsmarkt. Wie wirken sich diese Veränderungen auf die Arbeit im Pflegeheim aus? Vier Pflegeheim-Mitarbeitende erzählen aus ihrem Fachbereich.

Die Arbeit hat sich stark gewandelt

Moderiert von
Veronica Schaller,
Präsidentin CURA-
VIVA Basel-Stadt,
aufgezeichnet von
Jennifer Degen

Veronica Schaller: *Überall höre ich, die Arbeitswelt im Allgemeinen sei sehr viel anspruchsvoller geworden: schneller, komplizierter, dichter und mit viel mehr Unvorhersehbarem. Im Pflegeheim, sollte man meinen, ist das nicht so. Stimmt das?*

Nicole Seelig: Nein, das würde ich nicht sagen. Ich arbeite seit zehn Jahren in der Aktivierung und Alltagsgestaltung und auch wir haben immer weniger Zeit, um auf die Bewohnenden einzugehen. Deren Ansprüche an uns Mitarbeitende sind zudem gestiegen. Sie wollen mit uns zum Beispiel das Weltgeschehen diskutieren und informieren sich auf diversen Kanälen. Das bedeutet auch, dass wir sie etwa bei der Bedienung ihres Smartphones unterstützen.

Markus Hügel: Auch für meine Bereiche Hotellerie, Gastronomie und Facility-Management kann ich bestätigen, dass sich die Arbeit im Pflegeheim stark gewandelt hat. Im Vergleich zu vor zehn Jahren hat die Technik grosse Fortschritte gemacht. Gerade in der Küche erleichtert uns das die Arbeit enorm. Aber die viele Elektronik macht die Wartung und Bedienung auch anspruchsvoller. Früher konnte

der Hauswart mit Schraubenzieher und Hammer einen Schaden am Storen beheben, heute muss ich dafür am Computer das ganze System verstehen.

Veronica Schaller: *Wie sieht es in der Pflege selber aus? Ist da die Qualität dieselbe geblieben?*

Kay Ryll: Ich denke, seit Einführung der Fallpauschalen in Spitälern unterscheiden sich diese von den Pflegeheimen stark. Im Spital ist klar vorgegeben, wie die Pflege nach einer Operation oder Behandlung auszusehen hat. Im Pflegeheim haben wir mehr Autonomie und es ist mehr Individualität möglich.

Lucas Fässler: Aus diesem Grund habe ich mich dazu entschieden, in einem Pflegeheim die Lehre zum Fachmann Gesundheit zu machen und nicht in einem Spital. Ich habe gemerkt, dass ich hier viel mehr Verantwortung übernehmen kann.

Veronica Schaller: *Ist der Pflegeberuf im Pflegeheim attraktiver als im Spital? Ist es nicht immer dasselbe?*

Lucas Fässler: Nein, ganz und gar nicht! Zum Beispiel verändern sich die Menschen, die ins Pflegeheim kommen, ihre Kultur ändert sich. Wir müssen entsprechend anders auf die Menschen eingehen. Auch die Technik verändert sich. Früher haben wir die Krankengeschichte in Karten eingetragen, heute erfolgt alles elektronisch und ist jederzeit abrufbar.

Veronica Schaller: *Viele klagen darüber, dass die Anforderungen der Aufsichtsbehörden immer höher geworden sind. Wie geht ihr damit um?*

Kay Ryll: Ich sehe es so: Die Vorgaben, die von Amtes wegen kommen, sind Vorgaben auf struktureller Ebene. Diese zu überlisten, ist relativ einfach. Man kann sich also an die Vorgaben halten und trotzdem eine schlechte Pflegequalität abliefern. Ich finde es deshalb enorm wichtig, eine gute Pflegephilosophie zu haben, die auf die individuellen Bedürfnisse eingeht.

Nicole Seelig: Ich versuche, nur so viel wie absolut nötig zu dokumentieren. Ich möchte den Menschen so viel Zeit wie möglich schenken können, denn oft haben sie nicht mehr viel Lebenszeit vor sich.

Die Fachpersonen im Gespräch:

Lucas Fässler

ist Fachmann Gesundheit im Alterszentrum Alban-Breite, Basel. Nach seiner Ausbildung zum Assistenten Gesundheit und Soziales (AGS) bildete er sich zum Fachmann Gesundheit (FaGe) weiter.

Markus Hügel

ist Bereichsleiter Hotellerie, Gastronomie, Facility-Management im Generationenhaus Neubad, Basel. Er ist ursprünglich Koch und hat sich im Facility-Management weitergebildet.

Nicole Seelig

leitet die Aktivierung und Alltagsgestaltung im Humanitas, Riehen. Ursprünglich erlernte sie den Beruf der Coiffeuse.

Veronica Schaller

Präsidentin CURAVIVA Basel-Stadt

Kay Ryll

ist Qualitätsbeauftragter Pflege im Pflegeheim St. Chrischona, Bettingen. Er absolvierte diverse Weiterbildungen im Pflegebereich (Fähigkeitsausweis in Intensivpflege, Höhere Fachausbildung). Zuletzt absolvierte er ein Studium zum MAS in Geriatric Care.

Veronica Schaller: *Es arbeiten viele Personen mit Migrationsgeschichte in der Pflege und nicht alle sprechen gut Deutsch. Wie wirkt sich das auf den Arbeitsalltag aus?*

Lucas Fässler: Der Anteil fremdsprachiger Mitarbeitender hat sich in den letzten Jahren deutlich verstärkt. Wenn beim Ausfüllen eines Pflegejournals Probleme auftreten, unterstützen wir uns im Team gegenseitig. Wie gesagt, haben wir aber auch viele fremdsprachige Bewohnende. Dann kann es ein Gewinn sein, wenn wir Pflegenden und Bewohnende so kombinieren können, dass sie dieselbe Sprache sprechen.

Markus Hügel: Bei uns in der Küche arbeitet nur ein Schweizer, und der kommt ursprünglich aus Sri Lanka (lacht). Alle anderen sind Deutsche.

Nicole Seelig: Bei uns im Team sprechen fast alle Schweizerdeutsch. Das ist wichtig, damit wir uns gut mit den Bewohnenden verständigen können. Im Humanitas in Riehen sprechen die meisten Bewohnenden Dialekt.

Veronica Schaller: *Werden die Stellen in der Aktivierung und Alltagsgestaltung von (Schweizer-) Deutschsprechenden genügend nachgefragt?*

Nicole Seelig: Ja, denn es ist ein sehr dankbarer und schöner Beruf. Und die Bezahlung ist gut, ebenso die Arbeitszeiten. Anders als die Pflege haben wir weder Früh- noch Spätdienst. Es fällt mir allerdings auf, dass immer mehr junge Mitarbeitende temporär arbeiten möchten und nicht in einer Festanstellung.

Lucas Fässler: Das kann ich bestätigen. Viele, die mit mir die Ausbildung gemacht haben, sind nicht in eine Festanstellung gegangen, sondern arbeiten temporär an immer wieder anderen Orten. Das hat einen finanziellen Vorteil.

Kay Ryll: Ja, aber ich frage mich manchmal, ob sich Temporäre bewusst sind, dass wir nur dann auf sie zurückgreifen, wenn die

Lage ohnehin schon angespannt ist. Sie kommen also immer dahin, wo gerade «die Hütte brennt». Für uns ist es zudem sehr anspruchsvoll, Temporäre einzuarbeiten. Und es bedeutet einen hohen Aufwand in der Administration.

Veronica Schaller: *Es wurden vorhin die geregelten Arbeitszeiten angesprochen. Ist das mit ein Grund, weshalb Köche gerne in Pflegeheimen arbeiten?*

Markus Hügel: Jein – wir haben unser Bistro ja auch bis neun Uhr abends geöffnet. Ich muss sagen, dass es je länger, je schwieriger wird, gute Mitarbeitende zu finden, die ihren Job richtig gerne machen. Und nicht einfach ins Pflegeheim kochen kommen, weil sie mit ihrem alten Beruf im Restaurant abgeschlossen haben.



Kay Ryll

Veronica Schaller: *Welche Rolle spielt denn die Küche für das Wohlbefinden der Bewohnenden?*

Markus Hügel: Eine sehr grosse! Wenn das Essen nicht schmeckt, ist der ganze Tag im Eimer. Wir haben das Glück, dass die Bewohnenden bei uns im Generationenhaus aus zehn alternativen Gerichten auswählen können. Manche Kollegen aus der Branche finden diese Auswahl übertrieben. Ich finde sie wichtig, denn wir begleiten die Menschen auf ihrem letzten Weg. Dieser soll so angenehm wie möglich sein, auch kulinarisch.

Veronica Schaller: *Ich habe das Gefühl, dass es in Pflegeheimen immer mehr Restaurants gibt. Für wen macht man das alles?*

Markus Hügel: Für die Bewohnenden, aber auch für Externe aus dem Quartier. Bei uns kann man von der Strasse aus direkt ins Bistro rein, ohne das ganze Pflegeheim zu durchqueren. Das senkt die Hemmschwelle, überhaupt reinzukommen. So merken auch Externe, dass es im Pflegeheim gar nicht so schlimm ist.

Kay Ryll: Bei uns im Pflegeheim St. Chrischona mischen sich im Café oft Besucherinnen oder Spaziergänger von aussen mit den Bewohnenden. Aus den Familienwohnungen nebenan kommen manchmal auch Kinder dazu. Es ist sehr erfrischend, wenn plötzlich ein Trottinett durch den Speisesaal segelt (lacht).

Veronica Schaller: *Lucas Fässler, Sie sind der Jüngste in der Runde und haben Ihre Ausbildung eben erst abgeschlossen. Wie sind Sie als junger Mensch dazu gekommen, sich für einen Beruf im Pflegeheim zu interessieren?*

Lucas Fässler: Mir war sehr bald klar, dass mein Beruf mit Menschen zu tun haben soll. Und bei den Seniorinnen und Senioren habe ich mich einfach wohl gefühlt. Sie geben mir sehr viel, das fasziniert mich. Zudem gibt es in diesem Beruf viele Weiterbildungsmöglichkeiten.

Es fällt auf, dass immer mehr junge Mitarbeitende temporär arbeiten und nicht in einer Festanstellung arbeiten möchten.



Lucas Fässler



Nicole Seelig



Markus Hügel

Veronica Schaller: *Das sind starke Argumente! Wie sieht es für die anderen aus?*

Nicole Seelig: Wir sind im Humanitas ein gemischtes und sehr beständiges Team, wo jeder seine Stärken ausleben darf. Es ist ein sicherer Arbeitsort und es erfüllt mich, wenn ich den Menschen an ihrer letzten Station etwas Gutes tun kann.

Kay Ryll: Der menschliche Kontakt ist viel näher als im Spital. Dessen muss man sich bewusst sein und

diese Nähe mögen und zulassen können. Das geht manchmal über die professionelle Distanz hinaus.

Veronica Schaller: *Ist es nicht traurig, wenn man von allen Menschen, zu denen man eine Beziehung aufgebaut hat, Abschied nehmen muss, weil sie sterben?*

Nicole Seelig: Doch. Aber damit muss man leben können. Man muss Abschied nehmen können. Das gehört zum Leben – und zur Arbeit im Pflegeheim.

Seit sage und schreibe 31 Jahren ist Andi Bischofberger Heimleiter, Geschäftsführer und CEO des Sternenhofs «Leben und Wohnen im Alter». Steffi Bollag sprach mit ihm über Betreuung, Personalfuktuation, über das Bewahren und vieles mehr.

Immer pragmatisch: zum Wohl der Bewohnenden

Das Interview führte Steffi Bollag, bis 2024 Direktorin des Alterspflegeheims Humanitas

Steffi Bollag: *Was siehst du als den grössten Wandel in den letzten 30 Jahren?*

Andi Bischofberger: Das kann ich so nicht sagen. Für mich ist die Entwicklung ein steter Wandel in Etappen. Meine erste Etappe war 1994 die Erkenntnis, dass alte Menschen intern nicht mehr umziehen möchten – und dem haben wir Rechnung getragen, also weg vom Dreistufenhaus, in dem man je nach Betreuungssituation umziehen musste, hin zum Haus für Betagte, in dem man auf jedem Wohnbereich genau die Pflege und Betreuung erhält, die man benötigt.

1996 dann kamen für Menschen mit dementiellen Einschränkungen unsere ersten Wohngruppen, die sich stark dem Normalitätsprinzip verschrieben haben.

Daraus wiederum entwickelten sich weitere spezialisierte Wohngruppen an der Laufenstrasse für neue Bevölkerungsgruppen, ca. in den Nuller-Jahren. Zum Beispiel für Menschen am Ende einer langen Suchtkarriere; auch hier ging und geht es um Struktur und um das Gefühl, an einem Ort zu Hause zu sein. Damit wurden wir auch offen für jüngere Menschen – eine Suchtkarriere kann auch schon in

jüngeren Jahren zu grossem Betreuungs- und Pflegebedarf auf Dauer führen. Die Spezialisierung auf Wohngruppen führte zur Integration der Wohngruppen der Grauen Panther (Vogesenstrasse, Glögglihof in Riehen) – eine fast logische Folge.

Was gab es ausserdem für Entwicklungen?

Ein wichtiger Schritt war das Angebot der Tages- und Nachtbetreuung. Auch wenn die Nachtbetreuung am Ende als Konzept nicht so gut gegriffen hat, war es eine wichtige Erfahrung. Im Eglisee-Quartier, wo die Tagesbetreuung gestartet ist, kamen wir

an Grenzen: die Gefahr für Menschen mit kognitiven Einschränkungen, sich in den Längen Erden zu verlaufen, war gross.

Da hat es gepasst, dass

wir zusätzlich die Tagesbetreuung an der Kapellenstrasse übernommen haben, mit einem geschützten Garten und zielgerichteter Betreuung für Menschen mit Demenz.

Zum Thema Demenz ist natürlich auch die Zeit in Riehen (über der Post) zu erwähnen – dorthin waren die Bewohnenden vom Glögglihof gezogen und dort konnte man den Bewohnenden mit ihren Bedürfnissen gerechter werden.

Die Planung des Luzernerrings (ab 2011) integrierte dann alle Erfahrungen der Tagesstruktur, der Wohngruppen und der Alterswohnungen innerhalb eines Gebäudes; eine vertikale- und horizontale Durchlässigkeit macht nun alle Mischformen möglich.

Bisher haben wir von unserer Kundschaft und von Gebäuden, vom Rahmen gesprochen; wie sieht es im Wandel der Zeit mit den Mitarbeitenden aus?

Über nichts wird so heiss diskutiert wie über den Fachkräftemangel.

Da sehe ich tatsächlich einen grossen Wandel, und nicht erst seit der Pandemie. Pflege und Betreuung war immer Arbeit am und mit dem Menschen, deswegen wählt diese Art Menschen diese Art von Berufen. Ich bin davon überzeugt, dass wir im Pflegebereich viele Leute verloren haben (vor allem auch solche, denen das Schreiben nicht ganz leicht fällt), weil die direkte Zeit mit den Menschen weniger geworden ist und der administrative Aufwand enorm zugenommen hat.

Des Weiteren erleben wir eine unglaubliche Spezialisierung – durchaus auch zum Guten – und eine Differenzierung im Umgang mit vulnerablen Personen. Das Profil hat sich geändert, der Qualitätsdruck ist höher geworden, ebenso sind die Ansprüche generell gestiegen. Seit der Einführung von RAI (Resident Assessment Instrument) 2003 hat sich die Professionalität zweifellos stark zum Guten verändert, aber die Kehrseite sind mehr Belastungen und weniger Freiraum.

An dieser Stelle möchte ich ganz fest betonen und wieder einmal in Erinnerung rufen: Was täten wir ohne die Menschen mit Migrationshintergrund in der Betreuung und in der Pflege?! Gerade auch im Segment der schwächer Ausgebildeten wünschte ich mir andere Lohnmöglichkeiten, um das abzubilden, was da geleistet wird.

Die kantonale Schule für Betagten-Betreuung, die es von 1992 bis 2007 in Basel gab, war vor allem in der Nachhol- und Erwachsenenbildung sehr stark. Viele entwickelten einen grossen Ehrgeiz und erreichten teilweise grossartige Qualitäten, da sie sich in einer Umgebung wussten, wo sie sich sicher fühlten und beim Lernen unterstützt worden sind. Der Schwerpunkt lag auf der Betreuung, was ich nach

Der Sternenhof hat sich immer an den aktuellen Bedürfnissen der Menschen orientiert.



André Bischofberger, seit über 30 Jahren mit Herzblut als CEO des Sternenhofs tätig.



In der Tagesbetreuung gibt es die Möglichkeit, gemeinsam den Alltag zu verbringen und schöne Momente mit anderen Menschen zu erleben.



Dem Normalitätsprinzip verschrieben – neben diversen Alltagstätigkeiten fördert in den Wohngruppen das gemeinsame Kochen, als täglich wiederkehrendes Ritual, den gelebten Alltag.

wie vor essenziell wichtig finde. Meiner Meinung nach sind mit der installierten Grundausbildung diese erwachsenen Lernenden etwas untergegangen, was ich sehr bedauere.

Wie siehst du den Wandel in der Zusammenarbeit mit den Ämtern? Wenn man bedenkt, wie es war, als du begonnen hast, und wo wir heute stehen?

Ich habe die Zeit, in der sich jedes Heim selber um die Taxen kümmern und mit dem Kanton verhandeln musste, noch kennengelernt. Die darauffolgende Norm-Taxe und das damit verbundene Ende der «Jeder kämpft für sich»-Strategie fand ich gut. Ich persönlich kann sagen, dass ich immer ein offenes Ohr hatte und mich unterstützt gefühlt habe; es war auf beiden Seiten klar, dass wir im Prinzip am selben Strick gezogen haben und dasselbe wollten.

Wie hast du die Aufsichtsbesuche erlebt? Den Wandel vom «Heimcheck» zum «Audit»?

Dieses Instrument hat sich stark gewandelt, wurde moderner, man ging mit der Zeit und dennoch blieb stets die pragmatische Sichtweise im Fokus, nämlich zum Wohl der Bewohnenden. Wir dürfen auch betonen, dass es am Anfang dieses Instrumentes – da hiess es noch «Grundangebot und Basisqualität», später dann «Qualivista» – noch so was wie schwarze Schafe in der Branche gab, wo auch Skandale die Öffentlichkeit bewegten – baulich, pflegerisch ... Nachdem diese Probleme behoben worden sind, ging es qualitativ eigentlich stets aufwärts!

Der Wandel – wo bewegt er sich hin? Was wünschst du dir für die Branche?

Ich wünsche mir ein Weiterentwickeln und Bewahren dieses grossen, vielfältigen Angebots für Menschen mit Betreuungsbedarf, ob dieser vom Alter, von einer Beeinträchtigung oder von einer Suchtkarriere stammt. Unter dem einfachen Titel «Leben und Wohnen»!

Die Basler Vielfalt, die wir aufgebaut und kultiviert haben, soll bleiben, denn es gibt so viele unterschiedliche alte Menschen, so wie in jeder Lebensphase, und ich wünsche mir, dass die Frage «was ist für mich am besten?» so differenziert beantwortet wird, wie die Bedürfnisse eben sind.

Der Sternenhof integriert verschiedene Wohn- und Betreuungsformen für betagte Menschen. Nebst der Fürsorge und Pflege in einer liebevollen Umgebung bedeutet «Wohnen und Leben im Alter» für die Institution vor allem: Die Bewohnerinnen und Bewohner sollen ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten entsprechend ein privates, ein gemeinschaftliches und insbesondere ein eigenständiges Leben führen können.

→ www.sternenhof.ch

Katis Team ist für die Reinigung zuständig, kümmert sich um sämtliche Arbeiten in der Wäscherei und hilft im Service.



Als Katica Vidovic vor 27 Jahren die Hauswirtschafts-Stelle im Gustav Benz Haus annahm, ahnte sie nicht, dass dies der Job ihres Lebens werden würde. Nebst der Arbeit selbst mag sie vor allem die Bewohnenden. Oft würde sie diese am liebsten umarmen.

«Als Fachfrau Hauswirtschaft weiss ich, was ich kann»

Martina
Rutschmann

«Sie haben mich hier so gut aufgenommen, ich habe mich sofort wohl gefühlt und nicht gemerkt, wie die Zeit vergeht.» Katica Vidovic schlägt die Hände vors Gesicht. «27 Jahre!», sagt sie und lacht. «So lange bin ich hier. Und ich habe nicht vor, das zu ändern.» Als Kati, wie sie alle nennen, im Gustav Benz Haus anfang, war sie 25 Jahre alt und sprach noch nicht so gut Deutsch. «In der Kantine, in der ich zuvor gearbeitet hatte, habe ich mir die Sprache durch Learning by Doing angeeignet. Wäre ich nochmals jung, würde ich einen Sprachkurs besuchen.» Der ist inzwischen nicht mehr nötig, einzig Katis Akzent verrät, dass Deutsch nicht ihre Muttersprache ist. Sie hatte es nicht leicht, als sie mit ihrer Mutter und den Geschwistern Anfang der Neunzigerjahre von Kroatien nach Basel flüchtete. Ein neues Land, fremde Menschen, die Sprache. Vor allem war es schwer, eine Bleibe zu finden. Die Wohnung, in der der Vater zuvor eine Weile allein gelebt hatte, war zu klein für die Grossfamilie. Die Eltern mit ihren zehn Kindern mussten zwei Wohnungen im selben Haus mieten. «Ich bin das fünfte Kind, also genau in der Mitte.»

Ausbildung nach über 20 Jahren

Kati ist eine von 13 Mitarbeitenden im Team Hauswirtschaft. Bis auf einen Mann arbeiten in diesem Bereich nur Frauen. Sie kommen aus der ganzen Welt. Junge Leute, darunter eine Lernende, arbeiten mit Menschen zusammen, die weit über 50 Jahre alt sind. Kati ist am längsten dabei. Ihr Team ist für die Reinigung zuständig, kümmert sich um sämtliche Arbeiten in der Wäscherei und hilft im Service.

Kati bekam den Job seinerzeit auf Empfehlung einer Bekannten. «Ich ging persönlich vorbei und stellte mich vor. Nach einem Gespräch mit dem Ehepaar, das damals das Haus leitete, war ich eingestellt», sagt sie und wirkt immer noch überrascht. «Das ist verrückt! Heute müsste ich eine Bewerbungsmappe zusammenstellen.» Obwohl sie den Job nie gewechselt hat – die Mappe wäre inzwischen dicker: 2019 schloss Kati ihre Lehre als Fachfrau Hauswirtschaft ab. «Es brauchte viel Mut, die Ausbildung zu beginnen. Ich hatte Hemmungen wegen der Sprache, doch meine damalige Chefin motivierte mich. Jetzt bin ich sehr stolz, dass ich es geschafft habe. Und irgendwie ist seither alles anders, besser.»

Zentrumsleiterin Linda Gotsmann ist froh, Kati im Team zu haben: «Sie kennt das Haus in- und auswendig und hat in allen Bereichen der Hauswirtschaft grosse Erfahrung. Besonders gefreut hat mich, dass sie sich nach so vielen Jahren entschlossen hat, die Nachholbildung zu absolvieren.» Kati selbst sagt, sie arbeite mit einem neuen Selbstbewusstsein. «Ich bin Fachfrau Hauswirtschaft. Ich habe das gelernt», rede sie sich oft zu. «Den jungen Frauen im Team rate ich ebenfalls zu dieser Ausbildung. Verpflegung, Wäsche, Reinigung – man lernt so viel!», schwärmt sie.

Das Gefühl, eine abgeschlossene Ausbildung zu haben, kannte Kati schon vorher. In Kroatien hatte sie eine Schneiderlehre absolviert. Das Diplom wurde in der Schweiz aber nicht anerkannt. Heute, sagt sie, komme sie kaum mehr dazu, privat ein Kleid oder dergleichen zu nähen. «Wenn ich frei habe, bin ich gern in unserem Familiengarten. Wir ziehen Tomaten und anderes Gemüse. Meine Familie hat drei Gärten auf demselben Areal.» In der Wäscherei des Gustav Benz Haus flickt sie hie und da kleinere Dinge. Am liebsten wasche und bügle sie aber. «Beim Bügeln hänge ich meinen Gedanken nach und mache gleichzeitig etwas Sinnvolles.» Auch die anderen Arbeitsbereiche, das Reinigen beispielsweise, mag sie. «Die Abwechslung macht es aus.»

Ein Schwatz versüsst den Tag

In all den Jahren habe sich einiges geändert. «Früher gab es beispielsweise nur ein Menü, oft mit Fleisch.

Das Gustav Benz Haus ist ein Mehrstufenheim mit 81 Bewohnenden, verteilt auf zwei Pflegeabteilungen und eine Pflegewohngruppe. Als «Zentrum für Pflege und Wohnen mit Service» bietet das Haus seinen Bewohnenden seit 1964 «einen Lebensraum, in dem sie sich geborgen fühlen». 37 Wohnungen werden nach dem Konzept «Wohnen mit Service» geführt. Mietende beziehen nach Bedarf Spitex- und/oder hauswirtschaftliche Dienstleistungen. Rund 100 Mitarbeitende arbeiten an zwei Standorten im Kleinbasel.

→ www.gustavbenzhaus.ch

Heute nehmen wir Rücksicht auf die Vorlieben und Unverträglichkeiten der Bewohnenden», sagt Kati. Auch bei der Reinigung gehe man differenzierter vor. «Wir arbeiten mit Mikrofasertüchern und modernen Geräten, die uns die Arbeit erleichtern. Und wir benutzen seit einiger Zeit eine Dosieranlage, um die Umwelt zu schonen.» Kati spricht nie von «Putzen». «Das ist abwertend, ich bin keine Putzfrau, ich bin Fachfrau Hauswirtschaft. Und ich weiss, was ich kann.» Ihr fehle manchmal die Wertschätzung

für ihren Beruf, nicht im Gustav Benz Haus, dort wisse man, was ihr Team leiste, aber draussen auf der Strasse, in der Gesellschaft. «Weil es eine Arbeit im Niedriglohnbereich ist, bedeutet das

nicht, dass sie weniger wert ist.» Am Welttag der Hauswirtschaft macht das Gustav Benz Haus auf die Arbeit seines Teams aufmerksam. Alle Bewohnenden erhalten einen «Wir sind gern für Sie da!»-Flyer mit einem Foto der Mitarbeitenden und einem Schoggi-Herz. «Viele sind überrascht, dass es einen solchen Tag gibt», sagt Kati. «Wir müssen die Wertschätzung eben einfordern.»

Wir reden über alles Mögliche, das ist wertvoll. Viele Bewohnende sind allein und einsam.



Die Bewohnenden sind mit ein Grund, weshalb Kati ihren Arbeitsplatz so liebt. Mit manchen pflegt sie eine Art Freundschaft. «Wenn ich ihre Zimmer reinige, lege ich die persönlichen Gegenstände auch gleich schön hin. Viele drücken ihre Dankbarkeit aus. Das freut mich sehr. Überhaupt macht es mir Freude, die älteren Leute zu sehen. Wenn sie im Café sitzen und miteinander lachen, würde ich sie am liebsten alle umarmen», sagt Kati. Die Menschen hätten sich weniger verändert als die Umstände, doch etwas falle ihr auf: «Insgesamt sind die Leute unzufriedener als früher, nicht nur bei uns im Haus. Möglicherweise drückt die Weltlage auf die Stimmung, ich weiss es nicht.» Es gebe aber nach wie vor Menschen, die von Grund auf fröhlich seien. Eine Dame im «Wohnen mit Service» beispielsweise empfangt Kati stets mit einem Lachen. «Wir reden über alles Mögliche, das ist wertvoll. Viele Bewohnenden sind allein und einsam. Da reicht ein kurzer Schwatz, um ihnen den Tag zu versüssen. Ihnen – und mir auch.» Sie lächelt.

Alltägliche Sachen teilen

Kati und ihr Mann lernten sich kennen, als beide noch nicht mal zwanzig Jahre alt waren. Es war Liebe auf den ersten Blick. Wie Katis Familie flüchtete auch jene ihres Mannes damals vor dem Krieg im ehemaligen Jugoslawien. Das Paar hat zwei erwachsene Söhne, gemeinsam leben sie in einer Wohnung im Grossbasel unweit des Bahnhofes. «Basel ist unsere Heimat», sagt Kati. Zu Kroatien hat sie aber nach wie vor eine Beziehung. «Wir fahren in den Ferien hin.» Den Bewohnenden erzähle sie anschliessend vom kristallklaren Meer, vom feinen Essen und den netten Menschen. «Es sind alltägliche Sachen, die wir teilen.» An einen Bewohner erinnert sie sich besonders gern. Er habe die Namen aller Mitarbeitenden des Gustav Benz Haus gekannt und immer freundlich gegrüsst. Eines Tages stolperte er über seinen Rollator. Er hat sich nie ganz vom Sturz erholt. «Es ist traurig, wenn jemand stirbt. Aber es gehört, leider, dazu. Ich habe viele Menschen gekannt, die nicht mehr da sind», sagt Kati. Auch privat musste sie einen Verlust hinnehmen. Ihr Vater starb ebenfalls. Der Mutter aber gehe es prächtig. Sie helfe nach wie vor gern im Garten mit. In der Oase, wo Kati Kraft tankt für den Job ihres Lebens.

Bei der Zimmerreinigung werden auch die persönlichen Gegenstände schön hingelegt.

Die Ausbildungsoffensive und somit das Paket 1 der Umsetzung der Pflegeinitiative ist gut unterwegs. Nun gilt es das Paket 2 zum Thema zu machen. Wie kann die Verweildauer im Beruf von Pflegenden verlängert werden? Die Zeit drängt. Wir verlieren immer noch täglich gut ausgebildete Pflegefachkräfte.

Die Kultur ist entscheidend

Christine Menz,
Geschäftsführerin
OdA Gesundheit
beider Basel

Welches sind die Gelingensbedingungen, dass jemand gerne und motiviert zur Arbeit geht und somit im Berufsfeld verbleibt? Aus der Arbeitspsychologie sind diese Faktoren schon lange bekannt. Arbeit muss sinnstiftend sein, der Mensch muss Wertschätzung für seine Arbeit erleben und spüren, dass man ihm etwas zutraut. Positiv auf die Motivation wirken Entwicklungsmöglichkeiten, die sichtbar gemacht werden, eine gesunde Fehlerkultur und man muss sich im Team als Mensch angenommen fühlen. Die Pflegeberufe sind eigentlich prädestiniert dafür, dass Arbeitnehmende Erfüllung im Beruf finden. Trotzdem verlassen täglich gut ausgebildete Pflegekräfte ihre Stellen und wechseln in andere Berufsfelder. Im 2. Paket der Umsetzung der Pflegeinitiative geht es darum, die Faktoren, welche zu Berufsausstiegen führen, zu verändern. Neben Lohn, Dienstplanung, Arbeitszeit und Überforderungssituationen infolge Personalmangels scheinen 3 Themenfelder entscheidend zu sein: Die Überregulierung der Pflege, der Druck auf Berufsbildner:innen und die Kultur im Team oder in den Abteilungen der Institutionen.

Es ist davon auszugehen, dass die meisten Menschen, die sich für einen Pflegeberuf entscheiden, dies vor allem daher tun, weil sie gerne mit Menschen zusammenarbeiten. Die Arbeit am Bett, die professionelle Pflege von kranken oder hilfsbedürftigen Menschen ist eine erfüllende und hochspannende Aufgabe. Kaum jemand wird Pflege lernen oder studieren, weil das Arbeiten am Computer, das Ausfüllen von Formularen und Statistiken Spass macht. Im heutigen Pflegealltag wird weit mehr dokumentiert, als zum Wohle der Patienten notwendig ist. Abrechnungssysteme werden gefüttert und im Namen der Qualitätssicherung wird mit grossem Aufwand eine Scheinwelt mit Daten erstellt. Hier muss die Politik im Rahmen der Umsetzung der Pflegeinitiative eine Trendwende einleiten. Mehr Pflegezeit am Menschen und weniger Dokumentitis kann nur im Zusammenspiel von Bund, Kantonen, Krankenkassen und Verbänden erreicht werden.

Das zweite Themenfeld betrifft die Ausbilder:innen der Lernenden und Studierenden. Wer in der Praxis unterrichtet, muss durch verbindliche Curricula gut ausgebildet sein, genügend Zeit für die Lernenden zur Verfügung haben und immer wieder



die Möglichkeit erhalten, die Rolle der Berufsbildner:in zu überdenken. Es ist eine hochanspruchsvolle Aufgabe, junge lernende Menschen an all die Themen der Pflege professionell und mit Empathie heranzuführen. Die Wertschätzung dieser Tätigkeit muss weiter zunehmen.

Das aus meiner Sicht wesentlichste Themenfeld aber ist die gelebte Kultur in den Betrieben. Studien zeigen, dass überall dort, wo die Pflegenden eine höchstmögliche Autonomie leben, sie auf Augenhöhe mit dem medizinischen Personal arbeiten und ihre Kompetenzen einbringen können, die Fluktuation sinkt. Die Anpassung der Verantwortungsstruktur und ein koedukativer Ansatz in der Ausbildung von Pflegenden und Ärzten zum Wohle aller Patient:innen ist daher anzustreben.

Das Paket 2 der Pflegeinitiative fordert uns alle heraus. Eine gute, nachhaltige und effiziente Umsetzung kann nur gelingen, wenn Betriebe und Verbände sich aktiv an der Suche nach Lösungen und der Umsetzung von Ideen beteiligen. Die Pflegeberufe sind wunderschöne und sinnstiftende Berufe. Wir haben es jetzt in der Hand, sie so zu bauen, dass die Pflegenden gerne und mit viel Motivation in ihrem Beruf verbleiben.

Demenz trifft immer mehr Menschen und ist bis heute nicht heilbar. Umso wichtiger sind wirksame Angebote für Betroffene und ihre Angehörigen. Alzheimer beider Basel bietet eine breite Palette hilfreicher Entlastungsangebote.

Wenn die eigene Welt aus den Fugen gerät



Stephanie Donati,
lic. iur., Adv.,
Geschäftsführerin
Alzheimer beider
Basel

In der Schweiz leben aktuell schätzungsweise 153 000 Menschen mit Demenz. Jährlich kommen knapp 33 000 Neuerkrankungen hinzu. Eine Alzheimer-Diagnose schüttelt das Leben von Betroffenen und ihren Angehörigen gehörig durch. Betroffene ringen nach Worten, verlieren die Orientierung, erkennen ihre Liebsten nicht mehr. Ihre Persönlichkeit verändert sich zunehmend. Die Krankheit ist für alle Beteiligten eine grosse Herausforderung. Alzheimer beider Basel unterstützt und begleitet seit über 30 Jahren Menschen im Bereich Demenz. Unser oberstes Ziel ist es, Menschen mit Demenz, ihre Angehörige sowie Fachpersonen zu entlasten. Wir bieten eine breite Palette nicht-medikamentöser Therapien sowie Treffen und Seminare für Betroffene und ihr soziales Umfeld an.

Anerkennung wirkt wie Medizin

Der Fokus einer kostenlosen und niederschweligen Beratung liegt darin, die ratsuchende Person in ihrer Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit zu bestärken und zu unterstützen. Unsere Beraterinnen vermitteln Wissen und Informationen, geben Empfehlungen und regen zur Selbstreflexion an. Am Ende bestimmt die ratsuchende Person jeweils selbst, worin der nächste Schritt liegt. Im Beratungsalltag stehen die Angehörigen im Zentrum. Wir legen grossen Wert darauf, das geleistete Engagement wahrzunehmen und zu würdigen. Die Forschung zeigt: Anerkennung wirkt wie Medizin. Und diese Medizin geben wir gerne mit. Eine Beratung hilft, Ordnung ins emotionale Chaos zu bringen.

Als ergänzende Wirkung zur niederschweligen Beratung können sich Angehörige mit anderen Menschen in ähnlicher Situation und unter Leitung einer Fachperson austauschen. Die Literatur und unsere langjährigen Erfahrungen bestärken uns in doppeltem Sinn: Der Austausch mit anderen Men-

schen in ähnlicher Lage stärkt nicht nur das Zugehörigkeitsgefühl, sondern die dadurch entstehende Wissensvermittlung führt auch dazu, die Krankheit zu verstehen und das Zusammenleben mit einer demenzbetroffenen Person besser zu bewältigen.

Individuell zugeschnittene Begleitung

Die Weltgesundheitsorganisation WHO rät unter anderem zu regelmässiger geistiger Betätigung, Bewegung und sozialen Kontakten. Dieser Empfehlung kommen wir mit den Gedächtnistrainings nach. Demenzbetroffene Menschen haben bei Alzheimer Basel des Weiteren die Möglichkeit, in Gedächtnistrainings mit aktivierenden Übungen die kognitiven Leistungen zu trainieren und aufrechtzuerhalten. Die Gedächtnistrainings erfolgen ganzheitlich, das heisst, jede der für uns so essenziellen kognitiven Fähigkeiten wird gefördert: Wahrnehmung, Aufmerksamkeit, Problemlösung, Kreativität, Sprachverarbeitung, räumliches und logisches Denken, Konzentrationsfähigkeit und Lernfähigkeit. Dabei werden der Schweregrad der Erkrankung sowie die Interessen und Stärken der demenzbetroffenen Person berücksichtigt und mit den Angehörigen abgeklärt. Dies ermöglicht eine individuelle, auf die Persönlichkeit der demenzbetroffenen Person angepasste Begleitung im jeweiligen Gedächtnistraining. Der Austausch untereinander fördert zudem die Lebensfreude und stärkt das Selbstwertgefühl.

Unser Wissen teilen wir gerne. Im Angehörigen-seminar werden die Teilnehmenden an rund zehn Nachmittagen zu Demenz, Beziehungsstress und zu Entlastungsmöglichkeiten geschult und erwerben dadurch wichtige Ressourcen, um die herausfordernde neue Lebenslage besser zu verstehen.

Der Austausch mit anderen fördert die Lebensfreude und stärkt das Selbstwertgefühl.

Der Erfolg eines Unternehmens hängt zu einem grossen Teil von den Mitarbeitenden ab. Diese zu rekrutieren, auszubilden und zu halten ist als eines der Hauptthemen in der Strategie von Domicil verankert.

Die Mitarbeitenden im Fokus: Domicil Bern



Andrea Hornung,
CEO Domicil Bern AG

In unseren 21 Betrieben bieten wir über 200 Ausbildungsplätze an, davon 170 in der Pflege. Die Lernenden spielen bei uns eine wichtige Rolle, denn sie sind die zukünftigen Fachpersonen im Betrieb. Wenn ihnen die Ausbildung Freude macht, steigt die Chance, dass sie langfristig im erlernten Beruf bleiben. Wir nehmen – zum Teil auch zusammen mit Lernenden von Domicil – aktiv am Zukunftstag und an der Berner Ausbildungsmesse teil, besuchen Schulen und bieten Schnuppertage an, um Lernende für eine Ausbildung bei uns zu begeistern. Während der Ausbildung werden die Lernenden nicht nur im Betrieb, sondern auch übergeordnet durch den Fachbereich Bildung unterstützt. Im oft hektischen Berufsalltag kommt manchmal das Lernen und insbesondere die Vertiefung von theoretisch Gelerntem und der Transfer in den Arbeitsalltag zu kurz. Deshalb hat Domicil das Angebot von Lerntagen und eines Lernateliers aufgebaut. Bei diesem können die Lernenden an zwei bis drei Halbtagen während der Arbeitszeit begleitet an individuellen Themen wie Lernberichten oder Prüfungsvorbereitungen arbeiten. So werden die Berufsbildenden entlastet und die Lernenden erleben eine 1:1-Betreuung, die im Arbeitsalltag oft nicht möglich ist.



Werte aktiv leben

Neben der Ausbildung und damit der Nachwuchssicherung ist es uns wichtig, Mitarbeitende bei Domicil zu befähigen, zu stärken und dadurch zu halten. Wir führen alle zwei Jahre eine Mitarbeitendenbefragung durch, die uns wertvolle Hinweise gibt, wo die Mitarbeitenden «der Schuh drückt». Daraus werden pro Haus und unternehmensweit Massnahmen abgeleitet. So wurde zum Beispiel ein interner Psychologischer Dienst bei Domicil aufgebaut, der Mitarbeitende in akuten Krisen kurzfristig und vertraulich unterstützt. Ebenso, wenn es im Rahmen der Betreuung und Pflege zu schwierigen Situationen zwischen Mitarbeitenden und Bewohnenden oder deren Angehörigen kommt. Domicil ist ein werteorientiertes Unternehmen und lebt die fünf Domicil-Werte aktiv. Neue Mitarbeitende werden bereits in den ersten Stunden ihres Arbeitslebens bei Domicil – die sie mit mir verbringen – mit kurzen filmischen Sequenzen mit diesen Werten vertraut gemacht. Dies trägt zur Identifikation mit dem Unternehmen bei und fördert den Zusammenhalt untereinander. Dies und noch vieles mehr machte Domicil zum vierten Mal in Folge zu einem «Best Large Workplace».



Andrea Hornung ist CEO der Domicil Bern AG, einem gemeinnützigen Unternehmen mit über 1600 Mitarbeitenden. Mit einem beruflichen Hintergrund in der Pflege und einem Nachdiplomstudium an der Universität Bern hatte Andrea Hornung verschiedene Managementfunktionen inne, u. a. als Pflegedienstleiterin, Heimleiterin und als Abteilungsleiterin in der Gesundheitsdirektion des Kantons Bern. Sie kennt die Herausforderungen des Gesundheitswesens bestens und ist breit vernetzt.

Seit 2024 ist Domicil eine Tochterfirma der Concara Holding, die zusammen mit Spitex Bern den Aufbau einer Integrierten Versorgung in Bern zum Ziel hat.

→ www.domicilbern.ch

Steffi Bollag und Urs Baudendistel verabschieden sich

Veronica Schaller,
Präsidentin CURAVIVA
Basel-Stadt

Zwölf Jahre lang war Steffi Bollag Mitglied im Vorstand von CURAVIVA Basel-Stadt, im August 2023 wurde sie gebührend verabschiedet. Mit einem Bein bleibt sie allerdings noch bei uns aktiv; sie hat sich bereit erklärt, in der Redaktion unseres Journals mitzuwirken, wofür wir sehr dankbar sind. Steffi Bollag, selbst in einem Altersheim geboren und aufgewachsen – ihr Vater war Küchenchef in der «Charmille» in Riehen –, war es ein grosses Anliegen, aus «ihrem» Alterspflegeheim Humanitas einen besonders wohnlichen Ort zu machen. Bis ins letzte De-

tail sollte das 2017 eingeweihte Haus Helligkeit und Grosszügigkeit ausstrahlen; Kompromisse wurden keine gemacht! Steffi Bollag hat damit Standards gesetzt, die weit über Basel hinaus Beachtung finden. Steffi Bollag übernahm im Vorstand den Bereich Hauswirtschaft und Hotellerie, auch dies ein Herzensanliegen. «Ich habe alte Menschen in der DNA, ich liebe alte Menschen», so lässt sich Steffi im Büchlein «Riehener Miniaturen» zitieren, das sie gemeinsam mit Gabrielle Alioth zu ihrer Pensionierung herausgegeben hat.

Urs Baudendistel wurde 2014 in den Vorstand gewählt; während sieben Jahren war er Vizepräsident. Urs Baudendistel war zuständig für den Bereich Betrieb und leitete, gemeinsam mit Steffi Bollag, auch die IG Heimleitungen. Insbesondere in der Corona-Zeit war seine Stimme von Gewicht. Als Mitglied der interprofessionellen Expertenkommission, die CURAVIVA Basel-Stadt gemeinsam mit der Medizinischen Gesellschaft gegründet hatte, erarbeitete er Empfehlungen für die Heime als wichtige Unterstützung in dieser schwierigen Zeit. Zu Recht stolz war Urs Baudendistel auf die Zertifizierung des Johanniter, das er 14 Jahre lang leitete, mit dem Label Qualität in Palliative-Care. «Heimleiter zu sein war meine Berufung», so Urs an seinem Abschied; das war in jedem Moment zu spüren.

Steffi und Urs – danke für alles und machets guet!



Erneuerung Rahmenvertrag

Wie soll der Rahmenvertrag für die Jahre 2026 bis 2029 gestaltet sein, was wollen wir, was müssen wir ändern, was soll gleichbleiben? Taxen, Personalschlüssel, Qualitätssicherung, administrative Abläufe – viele Themen gilt es genau anzuschauen. Bis Ende Juni muss die Eingabe zur Erneuerung des Vertrags an das Gesundheitsdepartement erfolgen. Die Mitglieder haben an einem Workshop im April die wichtigsten Anliegen gesammelt. An der Mit-

gliederversammlung von Ende Mai wurden diese Themen gebündelt und die Eingabe in den wesentlichen Punkten formuliert.

Die Rahmenvertragsverhandlungen werden die Arbeit des Verbandes während der nächsten 12 Monate bestimmen – wir freuen uns darauf, gemeinsam mit dem Gesundheitsdepartement an der stetigen Verbesserung der Langzeitpflege in unserem Kanton zu arbeiten!

Das war das CURAVIVA-Jahr

Veronica Schaller,
Präsidentin CURAVIVA Basel-Stadt

Das Jahr 2023 begann erfreulich mit teuerungsbedingt angepassten Taxen; sie wurden gegenüber 2022 um 3 Prozent erhöht. Auch Ende Jahr gab es eine Teuerungsanpassung, diesmal um 1,6 Prozent. Dieser positiven Entwicklung – erstmals seit vielen Jahren werden die Taxen wieder an die Teuerung angepasst – steht eine relevante Kostensteigerung gegenüber, speziell der Lohnkosten im Pflegebereich, aber auch der Energie- und Liegenschaftskosten.

Das Jahr 2023 war auch ein Jahr des Wandels; in personeller und örtlicher Hinsicht: Yannik Laely verliess im Frühling die Geschäftsstelle, um sich neuen Aufgaben zuzuwenden. Die langjährigen Vorstandsmitglieder Regine Dubler und Steffi Bollag wurden im Juni bzw. August verabschiedet. Franziska Reinhard übernahm das Amt der Vizepräsidentin von Regine Dubler. Dominik Lehmann und Stefanie Omlin stiessen neu zum Vorstand.

Im Juni wurden die Räumlichkeiten der Geschäftsstelle ins Westfeld verlegt, das neu entstehende Quartier nahe des Felix Platter-Spitals. Marianne Schneider unterstützte uns nach dem Weggang von Yannik Laely. Im Juli nahm Susanne Pidoux ihre Tätigkeit als Leiterin Administratives auf. Nach zwei erfolglosen Ausschreibungen für eine Geschäftsleiterin/einen Geschäftsleiter übernahm Veronica Schaller diese Funktion zusätzlich zu ihren Aufgaben als Präsidentin.

Zu erwähnen sind weiter die erfolgreich durchgeführten Veranstaltungen wie «Wohnen mit Betreuung und/oder Pflege im Alter», gemeinsam mit Gesundheitsdepartement, Spitex und Alterssiedlungen Region Basel, die Impulsveranstaltung «Zuweisungsmanagement», gemeinsam mit den Spitälern, und die beiden Kinoabende für die Mitarbeitenden der Pflegeheime, die endlich wieder stattfinden konnten.

An der Mitgliederversammlung vom November beantragte der Vorstand eine Beitragserhöhung zur Deckung der höheren Ausgaben, insbesondere für das Journal, das seit 2022 zweimal im Jahr herausgegeben wird, für die gestiegenen Lohnkosten der Geschäftsstelle und angesichts der Beitragserhöhung von CURAVIVA Schweiz. Die Mitglieder folgten dem Antrag, allerdings nur temporär für zwei Jahre; bis dann muss der Verband seine Strategie überarbeiten.

Ich danke allen meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand und den vielen aktiven Mitgliedern für ihre Arbeit und Unterstützung.

Ausbildungen 2023/2024

Laufende Ausbildungsverhältnisse Bereich Gesundheit

Fachfrau/-mann Gesundheit EFZ	270
Assistent:in Gesundheit und Soziales EBA	72
Dipl. Pflegefachfrau/-mann HF	32
Berufsprüfung Langzeitpflege und Betreuung FA	16
Aktivierungsfachfrau/-mann HF	8
Fachfrau/-mann Betreuung Betagtenbetreuung EFZ	8
Vorlehre Gesundheit A/B	1
Anerkennungsverfahren zu Fachfrau/-mann Gesundheit EFZ	1

Bereich Hotellerie/Hauswirtschaft

Köchin/Koch EFZ	17
Fachfrau/-mann Hauswirtschaft EFZ	13
Hauswirtschaftspraktiker:in EBA	8
Küchenangestellte:r EBA	4
Korb-/Flechtwerkgestalter:in EFZ	1
Restaurationsfachfrau/-mann EBA	1
Diätköchin/Diätkoch FA	1

Bereich Verwaltung, Technik/Sicherheit

Fachfrau/-mann Betriebsunterhalt EFZ	15
Kauffrau/Kaufmann EFZ	9
Büroassistent:in EBA	7
ICT-Fachfrau/-mann EFZ	1
Informatiker:in EFZ	1
Unterhaltspraktiker:in EBA	1
Gesamt (2022/2023: 434)	487

Abgeschlossene Pflegefachausbildungen Ausbildungsfonds 2023

Fachfrau/-mann Gesundheit EFZ	94
Dipl. Pflegefachfrau/-mann HF	10
Fachfrau/-mann Betreuung Betagtenbetreuung EFZ	7
Fachfrau/-mann Langzeitpflege und Betreuung FA	1
Gesamt (2022: 124)	112

Bilanz

Aktiven	2023	2022
Flüssige Mittel	584'515	419'142
Forderungen	25'670	5'339
transitorische Aktiven, aktivierter Aufwand	1'056	6'500
Finanzanlagen	10'000	
Total Aktiven	621'241	430'981
Passiven	2023	2022
Kreditoren	73'449	107'734
transitorische Passiven	32'450	40'904
Rücklagen	334'531	69'397
Eigenkapital	180'811	229'037
Total Passiven	621'241	430'981

Erfolgsrechnung

Ertrag	2023	2022
Mitgliederbeiträge	454'375	456'775
Erträge RAI-Schulungen	23'040	28'320
übriger Ertrag	468	8'043
ausserordentlicher Aufwand und Ertrag (HF-Fonds)	116'095	85'300
Total Ertrag	593'978	578'438
Aufwand	2023	2022
Personalaufwand, Entschädigung Vorstand	242'831	227'994
Büromiete, Telefon, Porti	14'320	9'015
Büroeinrichtung/-material, EDV, Drucksachen	18'005	5'634
Rechtsberatung	12'924	12'924
Buchhaltung, Revision	8'447	8'453
Öffentlichkeitsarbeit	45'931	29'941
Berufsbildung	21'345	13'154
Veranstaltungen	5'872	9'660
Qualitätssicherung	0	2'974
Projekte	26'084	19'889
RAI/RUG Systempflege	44'372	44'711
Lohnvergleich, Benchmarking	42'089	42'089
Mitgliederbeiträge	115'156	126'379
Aufwand RAI-Schulungen	25'064	34'407
übriger Aufwand, Spesen	3'671	7'305
Total Aufwand	626'112	594'529
Ergebnis	-32'135	-16'091

Die Differenz bei den Ausgaben Öffentlichkeitsarbeit ist darauf zurückzuführen, dass im Jahr 2023 irrtümlicherweise die Druckausgaben für drei Journale enthalten sind, im Jahr 2022 nur für ein Journal (das Journal erscheint zweimal im Jahr). Zudem wurden im Jahr 2023 – erstmals nach den Corona-Jahren – wieder die Kinoabende durchgeführt.

Kennzahlen

42 **Alterspflegeheime in Basel-Stadt**
inkl. Tagesbetreuungen, Pflege-
wohngruppen, Psychogeriatric und
Demenzplätze

2'998 **Pflegeheimplätze**

2 **reine Tagesbetreuungs-Institutionen**

156 **Tagesbetreuungsplätze**

1'034'000

Pflegetage

~ 340 Mio.

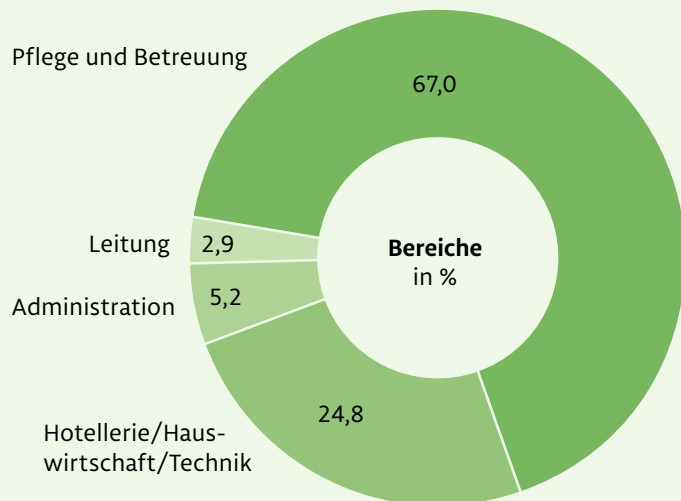
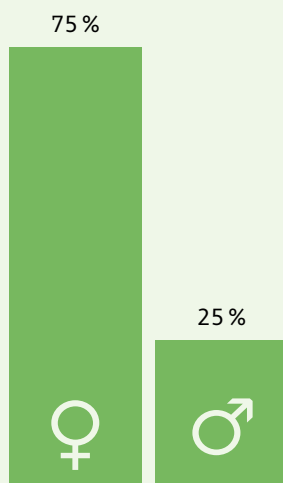
Taxvolumen (CHF)

94,6 %

Durchschnittliche Auslastung
ø rund 162 Leerplätze

3'264

Mitarbeitende



Durchschnittsalter **46,3 Jahre**

Vorstand

Veronica Schaller
Präsidentin

Urs Baudendistel
Vizepräsident, Betriebsführung

Franziska Reinhard
Vizepräsidentin, Qualität

Dominik Lehmann
Vorsitz IG Heimleitungen

Niklas Hug
Pflege, Berufsbildung

Pascal Perrig
Kennzahlen und Finanzflüsse

Heike Schulz
Wohn- und Pflegemodell 2030

Stefanie Omlin
Stiftungsrätin Alterszentrum Wiesendamm

Stefan Schütz
Vereinskasse

Was läuft?

24. August 2024 und 21. Mai 2025

20. und 21. Ausgabe des Leadership-Kurses in APH

Der 10-tägige Leadership-Kurs für das untere und mittlere Kader in Pflege und Betreuung, Therapie und Hauswirtschaft vermittelt den Teilnehmenden grundlegende Führungskompetenzen, um auch unter den steigenden Leistungs- und Qualitätsanforderungen erfolgreich gestalten und führen zu können.

<https://nursing.unibas.ch/de/weiterbildung/leadership-in-pflegeheimen>

Dienstag, 27. August 2024, 10–18.30 Uhr

Event-Plattform Klybeck 610, Gärtnerstrasse 2, 4057 Basel

Basler Stiftungsstadt

Informationsstand vor Ort mit Infos zu diversen Angeboten
Veranstalter: Stiftungsstadt Basel

061 261 43 31, info@stiftungsstadt-basel.ch

1. September 2024 bis 28. Februar 2026

CAS INTERCARE – Klinische Fachverantwortung in der Geriatrie

Die 1,5-jährige berufsbegleitende Weiterbildung bereitet diplomierte Pflegefachpersonen aus stationären Langzeitpflegeinstitutionen darauf vor, die Rolle einer klinischen Fachverantwortlichen zu übernehmen.

<https://nursing.unibas.ch/de/weiterbildung/cas-intercare>

Samstag, 21. September 2024

Innerstadt BS

Welt-Alzheimerstag

Think & Move/Dividat Senso

Veranstalter: Alzheimer beider Basel

061 326 47 95, info@alzbb.ch

Samstag, 28. September 2024, 10–16 Uhr

Markthalle Basel

Marktplatz 55+

Alzheimer beider Basel

Informationsstand vor Ort mit Infos zu diversen Angeboten

Veranstalter: Marktplatz 55+

061 326 47 95, info@alzbb.ch

www.alzbb.ch, www.marktplatz55.ch

Samstag, 28. September 2024, 14–17.30 Uhr

Vorplatz der Alten Dorfturnhalle in Pratteln

«Markt des Alterns»

Alzheimer beider Basel

Informationsstand vor Ort mit Infos zu diversen Angeboten

Veranstalter: Gemeinde Pratteln, Gesundheit und Soziales,

Fachstelle für Altersfragen

info@alzbb.ch

Montag, 21. Oktober 2024, 9–17 Uhr

GGG Voluntas, Leimenstrasse 76, 4051 Basel

Start 4-tägiger Kurs zur Patientenverfügung

Der Kurs vermittelt fundierte Grundlagen zu Ethik, Recht, Medizin und Gesprächsführung und führt in die Beratung zur Patientenverfügung ein.

Weitere Daten: 4./19./25. November 2024

Veranstalter: GGG Voluntas. Infos & Anmeldung:

061 225 55 25, info@ggg-voluntas.ch, www.ggg-voluntas.ch

Donnerstag, 24. Oktober 2024, 14.30–16.30 Uhr

Bau- und Verkehrsdepartement des Kantons Basel-Stadt

Dufourstrasse 40, 4052 Basel

Vortrag: Wie geht's euch? Ungleiche Gesundheitschancen bei LGBTQ-Personen

Es referiert Frau Dr. Jacqueline Frossard, eidg. anerkannte Psychotherapeutin und Juristin. Im Anschluss an den Vortrag gibt es ein Podiumsgespräch mit dem Verein Queer altern Basel.

Veranstalter: Gesundheitsdepartement des Kantons Basel-Stadt, Abteilung Prävention

Freier Eintritt, eine Anmeldung ist nicht erforderlich.

[www.gesundheit.bs.ch/ueber-uns/veranstaltungen/](http://www.gesundheit.bs.ch/ueber-uns/veranstaltungen/vortragsreihe-2024-Okt.html)

[vortragsreihe-2024-Okt.html](http://www.gesundheit.bs.ch/ueber-uns/veranstaltungen/vortragsreihe-2024-Okt.html)

Interne Veranstaltungen wie Schulungen, Fort- und Weiterbildungen von CURAVIVA Basel-Stadt und Partnerorganisationen finden Sie auf unserer Website:

www.curaviva-bs.ch → Aktuell → Veranstaltungen



Engagiert für das Alter.

CURAVIVA Basel-Stadt · Geschäftsstelle · Im Westfeld 2 · 4055 Basel
Telefon +41 61 272 90 90 · info@curaviva-bs.ch · www.curaviva-bs.ch

CURAVIVA
BASEL-STADT