



70 JAHRE | ANS

GERONTOLOGIE CH

1|2023

PRAXIS + FORSCHUNG



**Ältere
Arbeitnehmende**
Erwerbstätigkeit
rund um das Rentenalter Seite 4

Einsteigen, bitte!

Warum Fahrdienste in der Altersversorgung so wichtig sind Seite 14

Ambulanter Pflegebereich im Wandel

Die Geschäftsführerin von Spitex Schweiz im Interview Seite 24



9

ÄLTERE ARBEITNEHMENDE

4 Weiterarbeiten – über das Pensionsalter hinaus

7 NOTIZEN

8 Wenn die Gesundheit nicht mitspielt

10 Unterstützungsangebote für «Silver Workers»

12 Ruhestand... später!

FAHRDIENSTE

14 Vertrauensperson am Steuer

17 NOTIZEN

PFLEGE

18 Gebrechlichkeit und Komplexität in der Pflege: Reden wir vom Gleichen?

PRIX GERONTOLOGIE CH

20 Stürze verhindern – aber wie?

POLITIK

22 Partizipative Alterspolitik

INTERVIEW

24 Ambulante Pflege im Wandel



15



22

IMPRESSUM

Herausgeberin

GERONTOLOGIE CH
Kirchstrasse 24
3097 Liebefeld
www.gerontologie.ch

Redaktionsleitung

Regula Portillo,
Patrick Probst,
komform GmbH
Redaktionskontakt:
mail@komform.ch
031 971 28 69

Redaktion

Camille-Angelo
Aglione, Walliser Alters-
und Pflegeheime; Valérie
Hugentobler, Haute école
de travail social et de la
santé Lausanne; Christoph
Hürny, Arzt; Barbara Ma-
sotti, Scuola universitaria
professionale della Svizzera
italiana; Delphine Roulet
Schwab, Institut
et Haute Ecole de la Santé
La Source (HES-SO);
Alexander Seifert, FHNW;
Andreas Sidler, Age-Stif-
tung; Dieter Sulzer, ZHAW;
Sara Tomovic, Fachbereich
Physiotherapie; Gabrielle
Wanzenried, Hochschule
Westschweiz HES-SO;
Albert Wettstein, Fachbe-
reich Gerontopraxis

Anzeigen

info@gerontologie.ch
Konzept und Gestaltung
komform GmbH,
Liebefeld

Foto Cover

Shutterstock

Übersetzungen

Sylvain Bauhofer
GERONTOLOGIE CH

Das Magazin für die Ver-
einsmitglieder erscheint
dreimal pro Jahr in einer
Auflage von 1600 Exem-
plaren. Der Verkaufspreis
ist im Mitgliederbeitrag
enthalten. Jahresabonne-
mente und Einzelausgaben
können bei der Heraus-
geberin bestellt werden.

ISSN 2673-4958

6. März 2023

© 2023 komform

«70 Jahre: Ist das alt? Oder noch jung?»

Liebe Mitglieder

Liebe Leserinnen und Leser,

Ich hoffe, Sie haben das neue Jahr gut begonnen. 2023 verspricht für GERONTOLOGIE CH ein wichtiges Jahr zu werden, denn wir feiern das 70-jährige Bestehen unseres Verbandes. Aus diesem Anlass starten wir eine schweizweite Jubiläumskampagne zum Thema «Wann bin ich alt?». Wir laden Sie herzlich ein, sich aktiv daran zu beteiligen! Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website und in dieser Ausgabe.

70 Jahre: Ist das alt? Oder noch jung? Diese Frage stellen sich auch viele Menschen, die nach Erreichen des offiziellen Rentenalters noch arbeiten wollen oder müssen. Manchmal handelt es sich dabei um bezahlte Arbeit, sehr häufig aber auch um Freiwilligenarbeit. Arbeit über das Rentenalter hinaus kann mit zunehmenden gesundheitlichen Problemen verbunden sein. Es gibt aber auch viele gute Beispiele, wie man sich eine Stelle mit einer Person im Ruhestand teilen kann. In verschiedenen Beiträgen dieser Ausgabe haben Sie die Gelegenheit, mehr über dieses aktuelle Thema zu erfahren.

Ich wünsche Ihnen eine spannende und aufschlussreiche Lektüre!



Möchten Sie Mitglied von GERONTOLOGIE CH werden oder dieses Magazin abonnieren?

Kontaktieren Sie uns bitte über
info@gerontologie.ch



Delphine Roulet Schwab

Dr. phil. Psychologie, Professorin am «Institut et Haute École de la Santé La Source (HES-SO)» in Lausanne. Präsidentin GERONTOLOGIE CH.
[✉ d.rouletschwab@ecolelasource.ch](mailto:d.rouletschwab@ecolelasource.ch)

Weiterarbeiten – über das Pensionsalter hinaus

Was spricht dafür und was dagegen, im Pensionsalter einer Lohnarbeit nachzugehen? Ein Forschungsteam des Instituts Alter der Berner Fachhochschule (BFH) befasst sich im Rahmen des Projekts «Erwerbstätigkeit im Rentenalter» mit diesen Fragen.

Text: Michelle Bütikofer, Karen Torben-Nielsen, Peter Neuenschwander, Jonathan Bennett und Susanne Kast



Die Schweiz weist mit 85,7 Jahren für Frauen und 81,6 Jahren für Männer weltweit eine der höchsten durchschnittlichen Lebenserwartungen bei Geburt auf. Immer mehr Menschen erreichen ein hohes Alter, während die Geburtenrate niedrig bleibt. Diese demographische Lage stellt auf individueller und gesellschaftlicher Ebene eine Herausforderung dar. So wird insbesondere auch der Arbeitsmarkt stark von den sich verändernden Altersstrukturen beeinflusst. Da die zahlenstarke Babyboom-Generation zwischen 2015–2035 das Rentenalter erreicht, verschärft sich der bereits bestehende Fachkräftemangel zusehends und der Druck auf die staatliche Altersvorsorge wächst. Die Erwerbstätigkeit nach dem Rentenalter erhält daher be-

Zwischen Bedürfnis und Notwendigkeit: Über das Rentenalter hinaus erwerbstätig bleiben?

Foto: Shutterstock

sonders hohe Aufmerksamkeit. Einerseits entspricht sie einem zunehmenden Bedürfnis von älteren Menschen. Andererseits könnte sie den Fachkräftemangel lindern und zur Stabilisierung der finanziellen Altersvorsorge beitragen.

Möglichkeiten und Hindernisse

Doch wo liegen die Motive, Ermöglichungsfaktoren und Hindernisse für die Weiterarbeit im Rentenalter? Ein Forschungsteam des Instituts Alter der BFH untersucht in der Studie «Erwerbstätigkeit im Rentenalter» (Laufzeit 2021–2024) die bezahlte Arbeit nach der Pensionierung. Dabei werden die gesetzlichen Regelungen, die Arbeitsmodelle für Arbeitnehmende im Alter 65+ und die individuellen Vorstellungen von Menschen rund um das Rentenalter analysiert. Im Projekt gilt dem Ingenieurwesen als beispielhafte Berufsgattung ein besonderes Augenmerk. Es ist vom Fachkräftemangel besonders stark betroffen und zeichnet sich durch eine geringe berufliche Mobilität aus, denn IngenieurInnen verfügen über eine sehr spezifische Ausbildung und bleiben ihrem angestammten Berufsfeld oft treu. Gleichzeitig ist das Potenzial für Quereinstiege gering. Das macht eine fortgesetzte Erwerbstätigkeit über das Pensionsalter hinaus umso bedeutsamer.

Individuelle Faktoren und Anreizsysteme

Die Ergebnisse einer ersten umfangreichen Literaturanalyse weisen auf die verschiedenen individuellen Faktoren hin, die beeinflussen, ob die Erwerbstätigkeit nach der Pension weitergeführt oder beendet wird: Dazu

gehören das soziale Umfeld, die finanzielle Situation, die persönliche Arbeitsgestaltung, der Gesundheitszustand sowie frühere Lebensentscheidungen wie z.B. die Familiengründung oder Weiterbildungen.

Das Forschungsprojekt will nicht nur den Hürden auf die Spur kommen, die aus Sicht der Mitarbeitenden und der Arbeitgebenden einer Weiterbeschäftigung im Weg stehen, sondern auch die verschiedenen Möglichkeiten zu deren Senkung identifizieren. Dazu werden fünf Good-Practice-Beispiele der Weiterbeschäftigung von IngenieurInnen im Rentenalter im Rahmen von Fallstudien näher beleuchtet.

Gesetzliche Möglichkeiten ausschöpfen

Doch nicht nur die individuellen und arbeitgeberseitigen Voraussetzungen prägen die Erwerbstätigkeit im Rentenalter. Sie ist auch von gesetzlichen Regelungen im Bereich der AHV und der beruflichen und privaten Altersvorsorge abhängig. Dabei gilt es einiges zu beachten, um ohne finanzielle Einbussen im Rentenalter erwerbstätig zu sein. Zwar schafft die AHV 21 neue Kombinationsmöglichkeiten von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug. Doch sind damit die Optionen zur fortgesetzten Erwerbstätigkeit auf gesetzlicher Ebene bereits ausgeschöpft? Um diese Frage zu klären, befragt das Forschungsteam internationale ExpertInnen und zeigt im Rahmen dreier Fallstudien auf, mit welchen staatlichen Massnahmen andere Länder die Weiterbeschäftigung über das Pensionsalter hinaus fördern. Dadurch können weitere

konsensfähige und damit für die Schweiz besonders geeignete Reformmöglichkeiten benannt werden.

Zu den Produkten des Projekts, das 2024 abgeschlossen wird, gehören neben einem Literaturreview auch eine Forschungsagenda für die Schweiz sowie eine Broschüre mit anschaulichen Porträts von Erwerbstätigen 65+. Die Resultate werden dazu beitragen, die Bedürfnisse der heterogenen Zielgruppe im Pensionsalter besser zu verstehen und eine tragfähige Grundlage für einen konstruktiven Dialog zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zu schaffen, der die Möglichkeiten zum Verbleib im Arbeitsmarkt mehren kann. ■



Mehr wissen:

Projektwebseite
«Erwerbstätigkeit im Rentenalter»



Michelle Bütikofer

MSc Soziale Arbeit, wissenschaftliche Assistentin am Institut Alter der Berner Fachhochschule BFH

✉ michelle.buetikofer@bfh.ch



Karen Torben-Nielsen

Prof. Dr., Dozentin Institut Alter der Berner Fachhochschule

✉ karen.torbennielsen@bfh.ch

Festival Arbeitswelten 60plus

Im Oktober 2022 fand im Berner Generationenhaus «Your Stage – Das Festival zu Arbeitswelten 60plus» statt. Dabei wurde über die vielfältigen Formen der Erwerbstätigkeit im Rentenalter diskutiert.

An drei Tagen nahmen mehr als 260 Personen am vielseitigen Programm, bestehend aus wissenschaftlichen und praktischen Impulsen in Form von Workshops, Podiumsdiskussionen, Kurz-Coachings und weiteren spannenden Formaten, teil. Die Teilnehmenden nutzten das Festival, um neue Angebote kennenzulernen, ihr Wissen zu erweitern und sich untereinander zu vernetzen.



«Ich war sehr begeistert von all den Möglichkeiten, sich nach 60 noch aktiv einzubringen. Die verschiedenen Organisationen rund um das Alter waren sehr interessant. Besonders spannend fand ich die Generationen-Tandems. Da möchte ich mich melden.»

Teilnehmenden-Stimme

Das Festival wurde in Zusammenarbeit mit «Loopings – berufliche Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte» und «SIBA – Soziale Innovation Bern» durchgeführt. Menschen

in der zweiten Lebenshälfte, Arbeitgebende, Unternehmen, Personalverantwortliche, RAV-Beratende, PolitikerInnen und weitere Interessierte befassten sich mit dem Thema der Erwerbstätigkeit im Rentenalter und entwarfen ihre eigene Vision für die Zukunft.

Im Jahr 2024 ist eine Neuauflage des Festivals geplant, die zum Ziel hat, nebst der Deutschschweiz auch die lateinische Schweiz zu erreichen. ■

«Das Festival hat mir dabei geholfen, ein moderneres, zukunftsgerichtetes Bild von den Arbeitswelten 60plus zu bekommen.»

Teilnehmenden-Stimme

Politpodium am Festival «Your Stage – Das Festival zu Arbeitswelten 60plus»
V.l.n.r. Dr. Thomas Bauer (Travail Suisse), Jürg Eggenberger (Swiss Leaders und Die Plattform), Dr. Melanie Mettler (Nationalrätin GLP), Dr. Simon Wey (Schweizerischer Arbeitgeberverband), Dr. Margrit Hugentobler (neuesalter.ch), und Isabelle Jacobi, Chefredaktorin «Der Bund» (Moderation).

Foto: Jean-Claude Poffet



GERONTOLOGIE CH wurde 1953 unter dem Namen Schweizerische Gesellschaft für Gerontologie SGG als eine der ersten europäischen gerontologischen Gesellschaften gegründet.

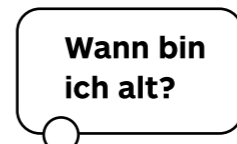
Das 70-Jahr-Jubiläum wird mit einer Reihe von Aktivitäten gefeiert: einer grossen Mitmachkampagne mit Preisverlosung, einem Jubiläumstfest im Anschluss an unsere Fachtagung am 14. September in Olten, einer Jubiläumsausgabe des Magazins sowie einer Slide-Show in verschiedenen Regionen der Schweiz im Sinne einer kleinen «Wanderausstellung» zur Kampagne im Herbst 2023.

Die Jubiläumskampagne

2023 wird GERONTOLOGIE CH 70 Jahre alt. Ein stattliches Alter – oder? Zu unserem Jubiläum stellen wir Ihnen folgende Frage: Wann bin ich alt?

Wir freuen uns auf Ihre Antwort, möglichst mit einer kurzen Erklärung dazu und einer Porträtfoto von Ihnen. Zusätzlich möchten wir von Ihnen wissen, wie Sie zur Lebensqualität der älteren Menschen beitragen. Das kann beruflich sein oder auch im privaten Umfeld. Mitmachen und an unserer Verlosung teilnehmen können Sie bis am 31. Juli 2023 unter folgendem Link:

www.gerontologie.ch/70-jahre



Anzeige



4. Nationale Fachtagung GERONTOLOGIE CH

« En route » interprofessionelle Ansätze für die Mobilität im Alter

**Donnerstag,
14. September 2023
Hotel ARTE, Olten**

Geistige, körperliche und soziale Mobilität bestimmen in hohem Masse unsere Lebensqualität. Wie kann Mobilität im Alter erhalten und gefördert werden? Diese Frage beleuchten wir aus verschiedenen Blickwinkeln – ganz im Zeichen der interprofessionellen Zusammenarbeit in der Gerontologie.

Weitere Informationen und
Registration ab Frühling 2023 auf
www.gerontologie.ch

Veranstalter



Das Netzwerk für Lebensqualität im Alter
Le réseau pour la qualité de vie des personnes âgées
La rete per la qualità della vita in età avanzata

Kirchstrasse 24
3097 Liebefeld BE
+41 31 311 89 06

info@gerontologie.ch
www.gerontologie.ch

Wenn die **Gesundheit** nicht mitspielt

Aufgrund gesundheitlicher Probleme scheiden manche ältere Arbeitnehmende frühzeitig aus dem Arbeitsleben aus, andere arbeiten unverändert weiter. Bedürfnisse und Möglichkeiten spielen eine Rolle, aber auch, inwiefern Arbeitgebende und Staat Unterstützung bieten.

Text: **Isabel Baumann, Sonja Feer**

Mit zunehmendem Alter steigt die Wahrscheinlichkeit für chronische Erkrankungen. So gaben 2017 rund 44% der 55 bis 64-Jährigen in der Schweiz an, ein dauerhaftes Gesundheitsproblem zu haben. Die Quote der gesundheitsbedingten Absenzen von der Arbeit ist in dieser Altersgruppe am höchsten. Eine Erkrankung oder ein Unfall bedeuten aber nicht automatisch, dass ältere Arbeitnehmende aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Studien aus unterschiedlichen Ländern zeigen, dass viele Personen trotz ein- und mehrfacher chronischer Erkrankungen arbeitstätig sind, häufig sogar in hohen Arbeitspensen.

Dennoch sind viele ältere Arbeitnehmende mit gesundheitlichen Problemen in ihrer Arbeitstätigkeit eingeschränkt. Insbesondere Personen in handwerklichen Berufen scheinen davon betroffen zu sein, wie eine repräsentative Studie aus der Schweiz mit über

4000 Personen zwischen 50–60 Jahren zeigt. Die Studie von Feer et al.* untersuchte den Zusammenhang zwischen dem Verlauf des individuellen Gesundheitszustandes und der jährlich gearbeiteten Stunden der Arbeitnehmenden in unterschiedlichen Berufsgruppen. Dabei zeigte sich in allen Berufsgruppen ein Zusammenhang zwischen Gesundheitszustand und Arbeitsmarktbeteiligung.

Jedoch wiesen ältere Arbeitnehmende in handwerklichen Berufen (z.B. MechanikerInnen) allgemein einen schlechteren Gesundheitszustand auf und arbeiteten mehr Stunden als Arbeitnehmende in nicht handwerklichen Berufen (z.B. Büroangestellte). Traten bei Personen in handwerklichen Berufen im Verlauf der letzten Jahre vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters gesundheitliche Probleme auf, waren diese stärker in ihrer Arbeitsmarktbeteiligung eingeschränkt als Personen in Bürojobs. Dieser Zusammenhang

wurde mit zunehmendem Alter stärker. Ein möglicher Erklärungsansatz für diesen Zusammenhang sind einerseits die höheren körperlichen Arbeitsanforderungen in handwerklichen Berufen, die im Falle eines Gesundheitsproblems zu einem geringeren Verbleib im Arbeitsleben beitragen. Andererseits kann das Fehlen von transferierbaren Fähigkeiten (z.B. Kommunikation) einen Jobwechsel im Falle eines Gesundheitsproblems erschweren.

Schliesslich hängt die Auswirkung einer Verschlechterung des Gesundheitszustandes auf die berufliche Situation der Betroffenen von vielen verschiedenen Faktoren ab. So spielen zum Beispiel die Art und der Schweregrad einer Erkrankung eine Rolle, und inwiefern diese die Arbeitsfähigkeit einschränken. Zudem ist die Motivation der Arbeitnehmenden über den Verbleib im Arbeitsleben oder aber eine Bevorzugung eines frühzeitigen Übertritts in die Rente von

Wer körperliche Arbeit verrichtet, ist häufiger von gesundheitlichen Problemen betroffen.

Foto: Shutterstock



Bedeutung. Auch finanzielle Ressourcen sind relevant. Ist jemand finanziell bessergestellt, ist ein frühzeitiger Übertritt in die Rente oder eine Reduktion des Pensums eher möglich. Schliesslich spielen auch Unterstützungsleistungen von Seiten der Arbeitgebenden und des Staates eine Rolle. Besteht in einem Unternehmen zum Beispiel die Möglichkeit einer ergonomischen Arbeitsplatzanpassung, kann eine Person mit chronischen Rückenproblemen eher weiterbeschäftigt werden. Zudem können Wiedereingliederungsmassnahmen der Invalidenversicherung (z.B. Begleitung oder Coaching) den Wiedereinstieg nach einer Krankheitsphase erleichtern (Siehe S. 10).

Die letzten Reformen der Altersvorsorge und der Invalidenversicherung hatten zum Ziel, ältere Arbeitnehmende länger im Arbeitsleben zu halten. In diesem Kontext stellt sich die Frage, wie einer weiteren Verstärkung der

gesundheitlichen Ungleichheiten älterer Arbeitnehmender entgegenwirken werden kann. Ein möglicher Ansatz sind gezielte gesundheitsförderliche und präventive Massnahmen von Unternehmen für ältere Mitarbeitende. Diese könnten zum Beispiel aus einer frühzeitigen Reduktion der Arbeitszeit oder einem Job-Rotations-System bestehen. Solche Massnahmen erlauben eine Reduktion der Arbeitsbelastung von älteren Arbeitnehmenden, insbesondere in handwerklichen Berufen. ■



Mehr wissen:

* Download zitierte Studie «European Journal of Ageing» von Feer et al.



Download der Studie «Quote der gesundheitsbedingten Absenzen (Krankheit/Unfall) der Vollzeitarbeitnehmenden nach Geschlecht, Nationalität und anderen Merkmalen»



Isabel Baumann

Forscht und lehrt an der ZHAW. Leitet das SNF-Projekt «Gesundheitliche Ungleichheit im Kontext einer Verlängerung des Arbeitslebens».

✉ isabel.baumann@zhaw.ch



Sonja Feer

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Departement Gesundheit der ZHAW. Forschung an verschiedenen Projekten im Bereich Public Health.

✉ sonja.feer@zhaw.ch

Unterstützungsangebote für «Silver Workers»

Zahlreiche Plattformen, Projekte und weitere Massnahmen wurden in letzter Zeit mit dem Ziel geschaffen, ältere Arbeitnehmende beim Verbleib im Arbeitsleben oder bei der Stellensuche zu unterstützen. Eine Auswahl.

Text: Dieter Sulzer

Im Rahmen der Fachkräfteinitiative des Bundes und einer vom Bundesrat einberufenen und zusammen mit den Kantonen und Sozialpartnern gestalteten Konferenz wurden in den letzten Jahren Massnahmen zur Förderung älterer Arbeitnehmender entwickelt und grösstenteils schon umgesetzt. Dazu gehören die Überbrückungsrenten für ausgesteuerte Arbeitslose über 60 Jahre, die Finanzierung von Weiterbildungen und eine Untersuchung von Altersgrenzen in Stelleninseraten.

Auch weitere Akteure, die sowohl die Interessen von Arbeitnehmenden als auch von Arbeitgebenden vertreten, sind sich angesichts einer wachsenden Fachkräftenachfrage der Bedeutung älterer Erwerbstätiger bewusst. Ebenso sind ihnen die Herausforderungen bekannt, mit denen «Silver Workers» in einer lebenslangen lernenden Arbeitswelt, besonders aber nach einem Stellenverlust, konfrontiert sind. Entsprechend bieten Vereine, Stiftungen und weitere Organisationen Plattformen und Dienstleistungen an, mit

Es kann hilfreich sein, sich an Stammtischen mit anderen über die eigenen Erfahrungen auszutauschen.

Foto: zVg



denen etwa Arbeitsmarktfähigkeit, Vernetzung und Wissenstransfer gefördert werden. Einige Beispiele:

«Supported Employment» für 50plus
Das vom Bundesrat initiierte Angebot richtet sich an über 50-jährige Personen, die kurz vor der Aussteuerung stehen, und hat zum Ziel, für sie eine passende Stelle zu finden. In 13 Kantonen werden Job Coaches aufgeboden, die sich intensiv an der Stellensuche beteiligen und die Teilnehmenden und die Arbeitgebenden auch nach dem Stellenantritt begleiten.

→ [arbeit.swiss](#) → [Stellensuchende](#)

Viamia – berufliche Standortbestimmung für 40plus
Diese von Bund und Kantonen lancierte Massnahme wird in den kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen durchge-

führt. Nicht arbeitslose Arbeitnehmende über 40 Jahre erhalten eine kostenlose und persönliche Laufbahnberatung und berufliche Standortbestimmung. Auf der Webseite sind zudem 12 Online-Fragebögen verlinkt, mit deren Hilfe Arbeitnehmende ihre Kompetenzen und ihre Motivation einschätzen können.

→ [viamia.ch](#)

Loopings – «selbstbestimmt und kreativ»
«Menschen ab der Lebensmitte» werden bei Loopings, einer Plattform, hinter der die Neustarter-Stiftung steht, ebenso unterstützt wie Unternehmen und Organisationen. Für beide gibt es auf der reichhaltigen Web-Plattform einen je eigenen Zugang. Darin enthalten sind etwa Geschichten von Personen, die sich erfolgreich beruflich verändert haben, sowie Informationen zu Themen wie Quereinstieg, Führungskräfte- und Lebenslanges Lernen. Auch Stammtische für den Erfahrungsaustausch werden organisiert. Das Netzwerk verspricht, künftig auch in der Westschweiz und im Tessin Fuss zu fassen.

→ [loopings.ch](#)

focus50plus – optimale Rahmenbedingungen schaffen
Im Fokus dieser Plattform stehen die Arbeitgebenden. Der gleichnamige Verein möchte sie darin unterstützen, die Arbeitsmarktfähigkeit von älteren Mitarbeitenden zu fördern und ein gutes Generationenmanagement zu betreiben. Good Practices aus der Wirtschaft, Dienstleistungen der

Mitgliederorganisationen, Referierende sowie Events für den Erfahrungsaustausch werden auf der Webseite vermittelt. Integriert ist auch ein «Personalprognose-Tool», das Arbeitgebenden hilft, Fluktuationen vorzusehen und die Personalpolitik auf die Wachstumsziele abzustimmen.

→ [focus50plus.ch](#)

50plus-Jobs – Stelleninserate ohne Altersgrenzen

Das Ziel der «Diversity Job Group» ist es, Diversität und Inklusion im Arbeitsmarkt zu fördern. Sie bietet neben «Mama-, Papa- und LGBTI-Jobs» auch eine Stellen-Plattform für die Generation 50plus an. Dort sollten Inserate geschaltet sein, bei welchen es keine Altersdiskriminierung gibt und alle Bewerbenden eine faire Chance auf eine Anstellung haben. Jobsuchende können einen Gratis-CV anlegen, Arbeitgeber kostenpflichtige Inserate schalten.

→ [50plus-jobs.ch](#)



Mehr wissen:

Bilanz zur Nationalen Konferenz «Ältere Arbeitnehmende»



Dieter Sulzer

Fachreferent Angewandte Gerontologie, ZHAW Hochschulbibliothek

→ dieter.sulzer@zhaw.ch



Viele Menschen gehen auch nach 65 einer bezahlten oder ehrenamtlichen Arbeit nach.

Foto: Shutterstock

Ruhestand... später!

In der Schweiz kann das Referenzalter für den Ruhestand um fünf Jahre nach oben verschoben werden. Ist das gut für die Gesundheit? Eine Waadtländer Universitätsstudie nuanciert, widerspricht aber nicht.

Text: **Camille-Angelo Aglione**

Das Referenzrentenalter in der Schweiz liegt bei 65 Jahren für Männer und 64 Jahren für Frauen (diese Unterscheidung wird zwischen 2024 und 2028 schrittweise abgeschafft). Ab diesem Alter wird eine AHV-Rente ausbezahlt, es sei denn, die versicherte Person beantragt einen Aufschub. Dieser Antrag muss spätestens ein Jahr nach Erreichen des Referenzalters gestellt werden. Er verringert zwar das Einkommen, ermöglicht aber eine Erhöhung der Rente. So ist es möglich, das Alter, ab dem die AHV ausbezahlt wird, um fünf Jahre zu verschieben.

Da die Erwerbstätigkeit fortgesetzt wird, ist es auch möglich, weiterhin Beiträge in die zweite und dritte Säule einzuzahlen. Eine Entscheidung, die das steuerpflichtige Einkommen senkt und das

Kapital oder die Rente erhöht. Dagegen ist es nicht mehr notwendig, in die Arbeitslosenversicherung einzuzahlen und die Berechnung des IV-Beitrags wird um einen Freibetrag gekürzt.

Spezialisierte

Arbeitsvermittlungsagenturen
Seit über einem Jahrzehnt gibt es im Internet Plattformen, die sich auf die Vermittlung von Arbeitgebenden (Privatpersonen oder Unternehmen) und RentnerInnen, die weiter oder wieder arbeiten möchten, spezialisiert haben. Drei Beispiele:

1. Die älteste Plattform, Rent a Rentner, wurde 2009 von Peter und Sarah Hildebrand gegründet. Die Idee entstand, als Peter in den Ruhestand ging und er und seine Tochter überlegten, wie er die nun freie Zeit nutzen könnte. Da er davon ausging, dass sich vielen in der Schweiz lebenden Menschen die gleiche Frage stellen würde, entstand die Idee einer Website. Auf der Plattform bieten RentnerInnen ihre Dienste für verschiedene Tätigkeiten an, und die Internetnutzenden können die RentnerInnen je nach Bedarf «mieten». Die Webseite wurde für den Silver-Eco-Award 2019 nominiert und vereint mehrere Tausend registrierte NutzerInnen. Sie ist auf Deutsch, Französisch und Italienisch verfügbar.

→ www.rentarentner.ch

2. Die Geschichte von seniors@work ist ähnlich. Die Plattform wurde 2018 von Alexis Weil gegründet, als sein Vater Ralph gerade das Rentenalter erreicht hatte. Die Plattform hat über

15 000 registrierte RentnerInnen. Für BewerberInnen ist der Service von seniors@work kostenlos, für Arbeitgebende kosten die Dienste zwischen 100 und 500 Franken pro Monat, je nachdem, wie viele Anzeigen veröffentlicht und wie sichtbar diese gemacht werden sollen. Die Plattform ist auf Deutsch und Englisch verfügbar.

→ www.seniorsatwork.ch

3. Arbeitsrentner.ch ist eine Plattform, die derzeit ausschliesslich auf Deutsch verfügbar ist. Die Plattform wurde 2010 von Simon Fankhauser gegründet, der besser für seine Vergangenheit als Sänger in der Band Bagatello bekannt ist, und wurde 2020 von einer Eventfirma übernommen. Die Philosophie bleibt jedoch dieselbe und die Website bietet RentnerInnen weiterhin kostenlos die Möglichkeit, mit Personen für Aufträge in rund dreissig Berufsgruppen in Kontakt zu treten.

→ www.arbeitsrentner.ch

Arbeiten über das Rentenalter hinaus: Ein Plus an Lebensqualität?

Eine 2020 veröffentlichte Studie von Unisanté untersuchte den Zusammenhang zwischen Lebensqualität und (ehrenamtlicher oder bezahlter) Tätigkeit nach dem Rentenalter. Interviews, die mit einer ausgewählten Fokusgruppe von Teilnehmenden im Alter ab 65 Jahren durchgeführt wurden, bestätigten, dass sich die bezahlte Erwerbstätigkeit positiv auswirkt auf die finanzielle Situation, das Selbstwertgefühl und die sozialen Kontakte. Die aufgeführten Nachteile, etwa, dass weniger Zeit zur Verfügung steht für Angehörige oder dass sie sich nach der Arbeit

müde fühlen, messen die Teilnehmenden wenig Bedeutung zu.

Diese Ergebnisse werden relativiert, wenn sie mit dem quantitativen Aspekt der Studie verglichen werden. Es zeigt sich, dass «die beobachteten positiven Assoziationen für die Bereiche «soziales und kulturelles Leben», «Gesundheit und Mobilität» und «Autonomie» nach der Bereinigung verschwinden und daher eher auf das Profil der Teilnehmenden und nicht auf einen intrinsischen Effekt der Aktivität zurückzuführen sind.» Mit anderen Worten: Je höher der berufliche Status und/oder je unabhängiger die Teilnehmenden sind, desto eher gehen sie einer bezahlten Arbeit nach und profitieren von mehr Lebensqualität. ■



Mehr wissen:

Download der Studie «Engagement social des seniors et qualité de vie: des pistes pour un vieillissement réussi»



Camille-Angelo Aglione

Direktor der Walliser Vereinigung der Alters- und Pflegeheime (AVALEMS).

✉ camille-angelo.aglione@avalems.ch

Vertrauensperson am Steuer

Fahrdienste leisten mehr als gelegentliche Fahrten zum Arzt. Für die Nutzung von Betreuungs- und Entlastungsdienstleistungen sind sie entscheidend und spielen in der Altersversorgung eine zentrale Rolle.

Text: Andreas Sidler



Fahrdienste ermöglichen Menschen mit Einschränkungen eine individuelle und sichere Mobilität. Zugleich entlasten sie das Familiensystem. Im Jahr 2019 fragte das Forschungsinstitut GfS Bern 2000 betreuende Angehörige nach der Relevanz verschiedener Unterstützungsleistungen. «Begleit- und Fahrdienste für die betreute Person» wurden von der Mehrheit als wichtig bis sehr wichtig eingestuft – eine Spitzenposition, gleichauf mit «Gesprächen mit Fachpersonen» und nur übertroffen von «Hilfe im Notfall».

Selbstorganisierter Fahrdienst der Tagesstätte «Die Familie im Garten» in St. Ursen

Foto: zVg

Transportmöglichkeiten sind entscheidend

Die Bedeutung von Fahrdiensten wird deutlich, sobald intensive häusliche Betreuung notwendig wird. Dann sind Transportmöglichkeiten entscheidend dafür, ob jemand externe Betreuungs- und Entlastungsangebote nutzen kann. Viele betreuende Angehörige sind höheren Alters, leiden unter Einschränkungen und haben weder ein Fahrzeug noch einen Führerschein. Für sie ist ein Fahrdienst von Tür zu Tür unabdingbar. Nicht zu unterschätzen ist die zeitliche Entlastung. Ankunfts- und Abholprozedere mit eingerechnet generiert der Fahrdienst in der Regel ein bis zwei zusätzliche Entlastungsstunden pro Einsatztag. Diese betreuungsfreie Zeit ist nicht nur mit Blick auf die Selbstsorge pflegender Angehöriger bedeutsam, sondern auch für Vereinbarkeit von Angehörigenbetreuung und Erwerbstätigkeit.

Unterschiedliche Subventionierung

Ob ambulante Betreuung ausser Haus in Anspruch genommen wird, hängt auch von den Transportkosten ab. Viele Fahrdienste sind gemeinnützig organisiert und halten ihre Preise mittels Freiwilligenarbeit und Fundraising möglichst tief. Bestimmte Anbieter werden zudem durch die Kantone und Gemeinden sowie durch einige Pro Senectute Sektionen subventioniert. Eine Studie des Bundesamtes für Gesundheit kommt zum Schluss, dass die Vergünstigung von Fahrdiensten in der föderalistischen Schweiz in sehr unterschiedlichem Masse geschieht und insbesondere die Finanzierung regelmässiger Fahrten

zu einer Betreuungsstruktur generell ungeregt bleibt. Wer Ergänzungsleistungen (EL) bezieht, kann solche Fahrten als Krankheits- und Behinderungskosten abrechnen. Für Menschen ohne EL-Bezugsrecht dagegen kann der Transport die individuellen Nettokosten für wohnungsexterne Unterstützung und Entlastung massiv erhöhen.

«Eine besondere Rolle kommt den FahrerInnen von demenzerkrankten Menschen zu. Sie benötigen nicht nur Kontaktdaten für Notfälle, sondern auch klare Verhaltensinstruktionen.»

Auch Freiwilligenarbeit kostet

Für die Anbieter von Tages- und Nachtstrukturen sind teure Anfahrten ein Problem, da sie die Nachfrage schmälern. Einige subventionieren deshalb kostspielige Fahrten. Andere bauen eigene Freiwilligenfahrdienste auf. Doch auch dort entstehen Kosten – nicht nur für Treibstoff oder Fahrzeugwartung, sondern vor allem durch die Personalressourcen, die zur Koordination der Fahrten, zur Rekrutierung von Freiwilligen und fürs Fundraising bereitgestellt werden müssen.

Eine besondere Rolle

Eine besondere Rolle kommt den FahrerInnen von demenzerkrankten Menschen zu. Sie benötigen

nicht nur Kontaktdaten für Notfälle, sondern auch klare Verhaltensinstruktionen. So dürfen Personen mit eingeschränkter Orientierung nur am vereinbarten Zielort aussteigen und der Fahrer muss seine Fahrgäste zur Haustür geleiten oder den Angehörigen persönlich übergeben. Für viele Gäste und Angehörige werden die FahrerInnen zu Vertrauenspersonen, welche als informelle Kommunikationschnittstelle zur Tagesstätte fungieren und deren routinierter Einsatz Stress reduziert – insbesondere in den erfahrungsgemäss konfliktanfälligen Aufbruchssituationen. Auf Demenz spezialisierte Tagesstätten sind sich dieser besonderen Rolle bewusst und organisieren für ihre FahrerInnen regelmässige Schulungen, die integraler Bestandteil des Freiwilligenengagements sind. ■



Andreas Sidler

ist Politikwissenschaftler und leitete bis März 2023 den Bereich Forschung & Wissensvermittlung der Age-Stiftung.
✉ andreas.sidler@gmail.com

«Dank Mobilität zu mehr Lebensqualität»

Fünf Fragen an **Monika Hofer**, Geschäftsführerin der Stiftung ProMobil.

Interview: **Andreas Sidler**



Was ist ProMobil?

ProMobil ist eine durch den Kanton Zürich finanzierte Stiftung. Sie unterstützt mobilitätsbehinderte Menschen in wirtschaftlich bescheidenen Verhältnissen bei der Finanzierung von Freizeitfahrten innerhalb des Kantons. 2022 nutzten rund 6000 Personen das Angebot für insgesamt 226 000 Fahrten. Die Fahrgäste, 70% davon im AHV-Alter, zahlen ca. einen Viertel ihrer Fahrtkosten selbst, während die Restkosten unterhalb eines jährlichen Kostendachs von CHF 4000 durch ProMobil übernommen werden. ProMobil akzeptiert grundsätzlich jeden regulären Fahrdienst (Uber ausgenommen).

Wieso müssen Freizeitfahrten ins Kino oder zum Coiffeur durch die öffentliche Hand finanziert werden?

Es ist unbestritten, dass auch Menschen mit Einschränkungen am gesellschaftlichen und kulturellen Leben teilnehmen sollen. Doch das können sie nur, wenn sie mobil sind – und zwar unabhängig vom Kontostand. Zudem sind Freizeitfahrten nicht das Gleiche wie Vergnügungsfahrten. Dazu gehören alle Fahrten, ausge-

nommen jene zum Arbeits- oder Ausbildungsplatz sowie medizinisch notwendige Fahrten. Dort zahlen andere Kostenträger. Wir haben viele fragile Hochbetagte, die den Fahrdienst nutzen, um selbstständig einzukaufen und dadurch etwas unter die Leute zu kommen.

Sie arbeiten gleichermassen mit gewerblichen wie mit freiwilligen Fahrdiensten zusammen.

Wieso diese Offenheit?

Unsere KundInnen sind vulnerabel, insbesondere, wenn sie sich ausserhalb ihres Wohnumfeldes bewegen. Sie sollen wählen können, welchem Fahrer, welcher Fahrerin, sie sich anvertrauen. Vertrauen braucht es, weil viele Chauffeure mehr leisten als den Transport von Bordsteinkante zu Bordsteinkante. Nicht selten sind ihre Fahrgäste darauf angewiesen, dass bspw. ihre Einkäufe bis zur Wohnung getragen werden. FahrerInnen, die über ProMobil abrechnen, müssen auch zu Kurzfahrten bereit sein, Gehhilfen ein- und ausladen oder mit Verhaltensauffälligkeiten umgehen können.

Führt die Vielfalt an Fahrdienstleistenden nicht zu vermehrtem Missbrauch?

Das ist selten. Wenn wir Auffälligkeiten nachgehen, dann finden sich dafür meistens nachvollziehbare Gründe. Menschen mit körperlichen oder kognitiven Einschränkungen müssen im Alltag immer wieder besondere Herausforderungen meistern und sie finden darin spontan Unterstützung durch die FahrerInnen. Wartezeiten oder Handreichungen schlagen in einem Gewerbe, das nach der Uhr arbeitet, zu Buche. Dann stellt sich die Frage, wo die Grenzen des finanzierten Fahrdienstes liegen.

Wo liegen diese Grenzen?

Dort, wo man sie im persönlichen Gespräch mit den Beteiligten festlegt. Solche Abklärungen gehören zu den Aufgaben unserer Geschäftsstelle. Eine detaillierte Normierung ist weder möglich noch sinnvoll, denn die Lebenssituationen der Fahrgäste liegen ausserhalb der Norm. ■



Ausschreibung 2023

Der Prix GERONTOLOGIE CH wird jährlich verliehen und zeichnet drei wissenschaftliche Abschlussarbeiten zum Thema Alter(n) aus, die sich durch einen besonders innovativen Charakter und einen hohen Praxisbezug hervorheben. Die Ausschreibung ist interdisziplinär und richtet sich an StudienabgängerInnen aller Bereiche mit Bezug zum Thema Alter. Zugelassen sind angenommene Diplom- oder Zertifikatsarbeiten (Bachelor, Master, MAS, DAS, CAS) des Jahres 2022. Eingabefrist ist der 30. April 2023. ■



Mehr wissen:

www.gerontologie.ch/prix-gerontologie-ch



Eine neue Plattform für Menschen ab 65

Die Flut von Informationen und Angeboten für Menschen ab 65 ist gross und unübersichtlich. Quartier+ will einen einfachen Zugang schaffen zu relevanten Beiträgen, Veranstaltungen, Dienstleistungen und Diskussionsgruppen. Zentral sind dabei die Themenbereiche selbständig leben, gesund bleiben und Freizeit gestalten. Die Plattform richtet sich an SeniorInnen, welche die Lebensphase ab 65 aktiv gestalten und Neues entdecken möchten. Auf der zweisprachigen Website erfahren sie viel Wissenswertes, können sich in Gruppen mit Gleichgesinnten austauschen oder sich auch im realen Leben verabreden – zunächst in der Pilotregion Biel, später möchte die Plattform ein schweizweites Publikum ansprechen.

Mitmachen ist erwünscht! Während der Pilotphase möchte Quartier+ möglichst viel von ihren NutzerInnen lernen. Diese sind eingeladen, an der Entwicklung von Quartier+ mitzuwirken; ihre Feedbacks, Bedürfnisse und Wünsche fliessen direkt in den weiteren Ausbau der Plattform. ■



Mehr wissen:

www.quartierplus.ch

Anzeige

LÄNGER DAHEIM WOHNEN. DANK BEZUGSPFLEGE DER PRIVATEN SPITEX.

Gleiche Person, gleiche Zeit, gleicher Ort – das einzigartige Pflege- und Betreuungskonzept.

Die ASPS vertritt 345 Organisationen mit über 15 000 Mitarbeitenden. Der Marktanteil in der Pflege beträgt je nach Region 10 bis 45%. Private Spitex-Organisationen leisten einen wichtigen Beitrag für die Versorgungssicherheit. Sie sind systemrelevant.

ASPS
SPITEXPRIVEE.SWISS

Gratisnummer 0800 500 500
www.spitexprivee.swiss

Gebrechlichkeit und Komplexität in der Pflege: Reden wir vom Gleichen?

Die vom Schweizerischen Nationalfonds (SNF) geförderte Studie «fraXity» liefert wichtige Indikatoren, um die Gebrechlichkeit von Personen und die Komplexität ihrer Situation zu erfassen.

Text: Catherine Busnel, Catherine Ludwig

Während das Konzept der Gebrechlichkeit in der Gerontologie seit den 2000er Jahren existiert, ist das Konzept der Komplexität in der Pflege jüngerer Datums. Pflegenden sind zunehmend mit Patienten konfrontiert, die multiple, chronische und sich verändernde Gesundheitsprobleme haben und ein hohes Risiko für Spitalaufenthalte aufweisen. Diese sogenannten «komplexen» Patienten haben «komplexe» Bedürfnisse, die eine angepasste Pflege erfordern, an der zahlreiche Akteure beteiligt sind. Es ist bekannt, dass Gebrechlichkeit und Komplexität das Risiko unerwünschter Gesundheitsereignisse (z. B. Stürze, Spitalaufenthalte, Heimeinweisungen) erhöhen. In der Studie «fraXity» werden die beiden Konzepte gemeinsam untersucht.

Was ist Gebrechlichkeit?

Mit Gebrechlichkeit ist ein mehrdimensionales klinisches Krankheitsbild gemeint, das von der Abnahme der Ressourcen und der Widerstandsfähigkeit gegenüber

Stresseinwirkungen geprägt ist. Die Gebrechlichkeit stellt einen Zustand extremer Verletzlichkeit dar, wo schon minimaler Stress eine funktionelle Beeinträchtigung verursachen kann. Über diese allgemeingültige Definition hinaus lassen sich drei Hauptansätze unterscheiden: Gebrechlichkeit als «Phänotyp» (Verlust physischer Ressourcen), Gebrechlichkeit als «Anhäufung von Defiziten» (Verlust physiologischer Ressourcen) und «integrative» Gebrechlichkeit (Verlust bio-psycho-sozialer Ressourcen). Allgemein gilt, dass Gebrechlichkeit durch gezielte Massnahmen grundsätzlich beeinflusst werden kann.

Was ist Komplexität?

Der Begriff Komplexität ist in vielen Disziplinen gebräuchlich. In der Pflege wird er als eine vielschichtige Ansammlung von Faktoren verwendet, darunter Merkmale der Person, ihrer gesundheitlichen Bedürfnisse und der Pflegesituation. Somit kann Komplexität operationalisiert werden, indem sie medizinische, sozioökonomische,

psychische Gesundheits-, Verhaltens-, Instabilitäts- und Betreuungsfaktoren umfasst. Das zentrale Element der Komplexität ist die Unvorhersehbarkeit, mit schwankender, nicht planbarer und möglicherweise «chaotischer» Eigendynamik, welche die Pflege durcheinanderbringen kann.

Welche Zusammenhänge bestehen zwischen Gebrechlichkeit und Komplexität?

Bei Erwachsenen wird Gebrechlichkeit eindeutig mit dem zunehmenden Alter in Verbindung gebracht. Gebrechlichkeit ist stark mit einem kontinuierlichen und nahezu linearen Alterungsprozess verbunden, der das Risiko für einen funktionellen Rückgang (Verlust von Autonomie und Unabhängigkeit im Alltag) und gesundheitliche Probleme erhöht. Komplexität umfasst Unsicherheit, Instabilität und komplexe Wechselwirkungen, die bei Patienten jeden Alters zu einer Dekompensation führen können, mit der Folge, dass die Pflegeorganisation mit ei-



ner Zunahme von Konsultationen und Spitalaufenthalten belastet wird. Unter diesem Gesichtspunkt lassen sich die beiden Konzepte klar voneinander unterscheiden.

Welche Messungen werden vorgenommen?

Die «fraXity»-Studie wählte für die Definition von Gebrechlichkeit einen Ansatz der Defizitakkumulation und orientierte sich für die Definition von Komplexität am mehrdimensionalen Ansatz des COMID-Modells. Basierend auf Gesundheitsbewertungen, die mit dem interRAI-HC, dem in der Schweiz empfohlenen Inst-

rument für die häusliche Pflege, durchgeführt wurden, hat es die Studie möglich gemacht, zwei klar voneinander abgegrenzte Indikatoren für Gebrechlichkeit und Komplexität zu entwickeln (siehe Abbildung).

Wie weiter?

Die Früherkennung gebrechlicher älterer Menschen und komplexer Pflegesituationen bleibt eine Herausforderung – insbesondere in der häuslichen Pflege, die bei der Erkennung von Risikopersonen und -Situationen an vorderster Front steht. Die in der fraXity-Studie vorgeschlagenen Indikatoren

liefern wertvolle Informationen über das Gebrechlichkeitsprofil von Menschen und die Komplexität ihrer Situation, ohne dass andere klinische Instrumente als das interRAI-HC eingesetzt werden müssen. Deshalb hat der Genfer Verband für häusliche Pflege 2021 beschlossen, diese beiden Indikatoren routinemässig in die Pflegeakten der Patienten zu integrieren. Dies ermöglicht, die Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen Gebrechlichkeit und Komplexität empirisch zu untersuchen und die Hypothese zu überprüfen, dass Gebrechlichkeit ein linearer und vorhersehbarer Prozess ist, während Komplexität in erster Linie auf Diskontinuität und Unvorhersehbarkeit beruht. ■

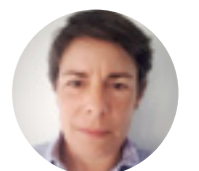


Mehr wissen:
Informationen zur FraXity-Studie



Catherine Busnel

Leiterin der Abteilung Forschung und Entwicklung an der «Institution genevoise de maintien à domicile» (imad).
✉ catherine.busnel@imad-ge.ch



Catherine Ludwig

Assoziierte Professorin FH, Haute Ecole de Santé, HES-SO, Genf.
✉ catherine.ludwig@hesge.ch

Stürze verhindern – aber wie?

Sturzprävention bei älteren Menschen ist für die Physiotherapie eine Herausforderung. Eine schweizweite Querschnittserhebung zeigt auf, welche Methoden am häufigsten zur Sturzprävention angewendet werden.

Text: Morgane Duc

Laut der Weltgesundheitsorganisation WHO wird sich der Anteil der über 60-jährigen bis 2050 auf über zwei Milliarden Menschen verdoppeln. Die altersbedingten biologischen Veränderungen sind mit einem starken Anstieg der Sturzprävalenz verbunden. In der Schweiz zum Beispiel sind 2017 23% der über 65-Jährigen und sogar 33% der über 80-Jährigen mindestens einmal gestürzt.

Stürze werden von älteren Menschen oftmals nicht korrekt oder überhaupt nicht mitgeteilt. In den Leitlinien wird deshalb empfohlen, regelmässig multifaktorielle Bewertungsinstrumente zu verwenden, um ihr Sturzrisiko zu ermitteln. Als BewegungsspezialistInnen kommt den PhysiotherapeutInnen hierbei eine wesentliche Rolle zu.

2020 waren in der Schweiz keine öffentlich einsehbaren Daten zur Umsetzung dieser Empfehlungen bei älteren Menschen, die zu Hause leben, verfügbar. Daher wurde ein Online-Fragebogen entwickelt und an die in der Schweiz tätigen PhysiotherapeutInnen

verteilt. Insgesamt wurden die Antworten von 938 Teilnehmenden aus allen drei Sprachregionen ausgewertet.

Die wichtigsten Ergebnisse

Im Allgemeinen wurden standardisierte Tests oder Instrumente von 62% der Teilnehmenden verwendet. Unterteilt man diese in sich gegenseitig ausschliessende Kategorien, so zeigt sich, dass 49% subjektive und standardisierte Einschätzungen kombinierten. 25% der PhysiotherapeutInnen führten jedoch nur eine subjektive Bewertung durch, die hauptsächlich auf Beobachtung beruhte. Darüber hinaus war die Wahrscheinlichkeit, eine standardisierte Beurteilung zu verwenden, bei Teilnehmenden, die in einem institutionellen Umfeld (Spitäler, Kliniken und Altersheime) arbeiten, 1,93-mal höher als bei Teilnehmenden, die in Privatpraxen arbeiten.

Es sind noch weitere Anstrengungen erforderlich, damit das Sturzrisiko aller PatientInnen über 65 Jahre mindestens einmal pro

Jahr beurteilt wird. Insbesondere die Implementierung einer standardisierten Risikobewertung bei PhysiotherapeutInnen, die in Privatpraxen, allein oder in Teilzeit

Wirksame Massnahmen zur Sturzprävention bestehen aus drei Hauptschritten:

1 «Screening»

Screening zur Feststellung eines erhöhten Sturzrisikos. In Altersheimen sollten alle älteren Erwachsenen als Hochrisikopatienten eingestuft werden.

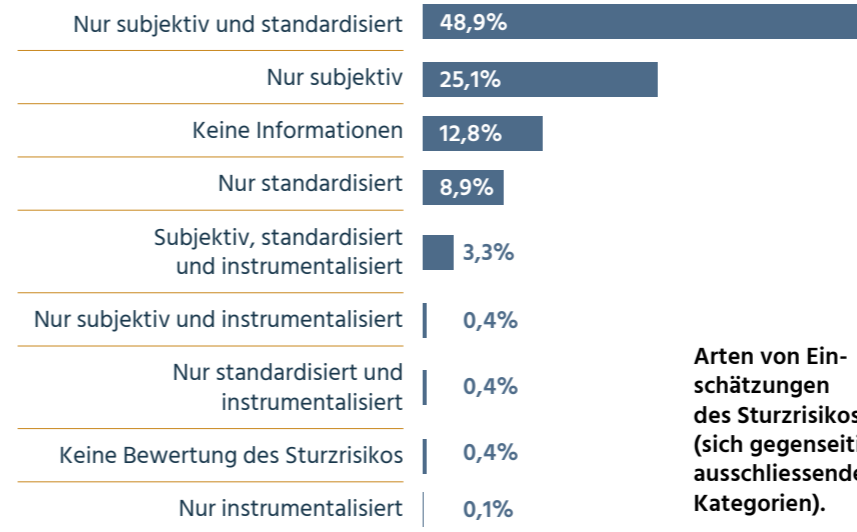
2 «Assessment»

Im Falle eines nachgewiesenen Risikos werden die intrinsischen und extrinsischen Faktoren des Sturzrisikos weiter beurteilt.

3 «Intervention»

Es werden geeignete multifaktorielle und individualisierte Interventionen durchgeführt.

Prozentualer Anteil der PhysiotherapeutInnen



Arten von Einschätzungen des Sturzrisikos (sich gegenseitig ausschliessende Kategorien).

arbeiten, sollte angesichts der berichteten Hindernisse unterstützt werden.

Die am häufigsten verwendeten Tests waren die Berg Balance Scale (57,5%), der Timed-Up-and-Go (56,5%) und der Tinetti-Test (46,7%). Nur wenige Teilnehmende erwähnten Algorithmen wie den Stopping Elderly Accident, Death, and Injuries Algorithm (STEADI, 0,2%). In diesem Zusammenhang scheint es entscheidend, den Unterschied zwischen Screening-Tools (Bewertung des Vorhandenseins eines Risikos) und Assessment-Tools (Bewertung der Risikofaktoren) zu verdeutlichen. Tatsächlich nannten die Teilnehmenden, die angegeben haben, ein Screening-Instrument zu verwenden, ein Instrument, das zur Beurteilung der Mobilität oder des Gleichgewichts (Risikofaktoren) entwickelt wurde, und nicht Instrumente, die speziell diesem Zweck dienen, wie STEADI. Es ist zu betonen, dass wir nicht analysiert haben, ob die Teilnehmenden diese Instrumente einzeln oder in

Kombination verwendet haben.

Schliesslich waren nur 35% der PhysiotherapeutInnen der Meinung, dass eine systematische und standardisierte Bewertung des Sturzrisikos für jede neue Patientin und jeden neuen Patienten über 65 Jahre eingeführt werden sollte. Die Haupthindernisse waren fehlende technische Ressourcen (39,8%), fehlendes theoretisches Wissen (30,3%) und fehlende Zeit (22,2%). Somit könnten die Anpassung und Implementierung eines schnellen und einfach zu verwendenden Bewertungsinstruments wie STEADI, die Erhöhung der für die Ersteinschätzung zur Verfügung stehenden Zeit, aber auch die Einführung einheitlicher und standardisierter Verfahren zwischen den verschiedenen Gesundheitsversorgern in der Schweiz Ansätze sein, die geprüft werden sollten.

Zusammenfassend hat die Studie gezeigt, dass die meisten PhysiotherapeutInnen eine Form der Einschätzung des Sturzrisikos durchführen. Darüber hinaus sind sich

viele des Problems bewusst, da sie ihre PatientInnen häufig hinsichtlich der Risikofaktoren beurteilen und beraten. Trotz der aktuellen Empfehlungen ist das Verfahren jedoch noch zu oft unsystematisch und basiert auf subjektiven Kriterien. Insgesamt besteht daher in der Schweiz ein Optimierungspotenzial, um bessere Verfahren einzuführen und vermeidbare Stürze in der älteren Bevölkerung zu verhindern. ■



Mehr wissen:

Zum Download: Die Forschungsarbeit «Current practices of physiotherapists in Switzerland regarding fall risk-assessment for community-dwelling older adults: A national cross-sectional survey»



Morgane Duc

MSc in Physiotherapie
✉ morganeduc.pro@gmail.com



Partizipative Alterspolitik

Wird die ältere Bevölkerung verstärkt in Entscheidungsprozesse miteinbezogen, profitieren alle davon.

Text: Gabrielle Wanzenried



Mehr wissen:

Download Studie
«Gestaltung kommunaler
Alterspolitik in der
Schweiz»



* Download Studie
«Schlussbericht
Partizipation»

S 2007 hat der Bundesrat im Rahmen eines Grundlagenberichtes die Leitlinien und damit die Strategie für die Alterspolitik in der Schweiz für die Zukunft festgelegt. Die Notwendigkeit einer gesamtheitlichen Strategie drängte sich einerseits im Hinblick auf die demographische Entwicklung auf, aber insbesondere auch, weil sich die Alterspolitik nicht nur auf die Altersvorsorge beschränkt, sondern zahlreiche andere Politikbereiche umfasst. Dazu gehören u.a. das öffentliche Gesundheitswesen, das Wohnungswesen und die Verkehrspolitik. Hauptziele der Strategie für die Alterspolitik in der Schweiz sind, den Beitrag älterer Menschen an der Gesellschaft vermehrt anzuerkennen, für ihr Wohlbefinden zu sorgen und materielle Sicherheit zu gewähren. Zusätzlich zur wichtigen Sicherung eines angemessenen Einkommens soll die Alterspolitik

Ältere Menschen sollen nicht nur mitreden, sondern auch mitbestimmen können. Ihr Wissen und ihre Lebenserfahrungen sind von grossem Nutzen.

Foto: Unsplash

sowohl die gesellschaftliche Partizipation und Integration als auch die Autonomie der älteren Menschen fördern sowie die Solidarität zwischen den Generationen stärken.

Partizipation der älteren Bevölkerung als wichtiger Bestandteil

Im Bericht des Bundesrates von 2007 ist neben den vier anderen Bereichen Gesundheit und medizinische Versorgung, Wohnsituation und Mobilität, Arbeit und Übergang in den Ruhestand, wirtschaftliche Situation, das Engagement und die gesellschaftliche Partizipation explizit als selbständiger Themenbereich genannt. Entsprechend ist die Einbindung der älteren Generation in die Entscheidungsprozesse ein wichtiges Ziel der Alterspolitik. Viele SeniorInnen sind heutzutage bis ins hohe Alter aktiv, halten sich fit, verfügen über einen guten Gesundheitszustand, sind zudem informiert und verfügen über wertvolle Lebenserfahrung. Deshalb erscheint eine Partizipation nicht nur aus der Perspektive der älteren Menschen und ihrem Recht auf Selbst- bzw. Mitbestimmung legitim, sondern auch aus der Sicht der Gesellschaft stellt die ältere Generation eine wertvolle Ressource an Wissen, Lebenserfahrung und Arbeitskräftepotenzial dar.

Vermehrte Verbreitung und klarer Nutzen der Partizipation von SeniorInnen

Die Förderung der Partizipation

von SeniorInnen u.a. in der Alterspolitik ist auch ein Ziel der a+ Swiss Platform Ageing Society, welche im Auftrag der Akademien der Wissenschaften Schweiz das Ziel verfolgt, zur praktischen Umsetzung der «Global Strategy and Action Plan on Ageing and Health» der WHO in der Schweiz beizutragen. Vor diesem Hintergrund hat die Organisation eine entsprechende Studie in Auftrag gegeben, um bei ihren Partnerorganisationen Informationen zu konkreten Zielen, Formen, Inhalten, Funktionen und fördernden Elementen der Partizipation zu erhalten*. Gemäss der Studie bestehen in knapp drei Vierteln der befragten Partnerorganisationen Partizipationsmöglichkeiten für SeniorInnen, und je nach der Rolle, welche die älteren Menschen bei der jeweiligen Organisation wahrnehmen, ist ihre Partizipation eher aktiv oder passiv. Der Einbezug der älteren Bevölkerung in die Entscheidungsprozesse stiftet auch vielfältigen Nutzen. So nennen die Organisationen die Sensibilisierung, den Kontakt mit der Zielgruppe und den Einblick in die Bedürfnisse und Interessen der SeniorInnen.

Handlungsempfehlungen und Ausblick

Partizipationsmöglichkeiten der älteren Bevölkerung sind vielerorts vorhanden, jedoch beschränken sich diese oft auf eine passive Rolle, indem es um die Anhörung und bestenfalls Mitsprache der SeniorInnen geht, jedoch ist viel öfters noch eine Mitbestimmung anzustreben. Eine wichtige Voraussetzung für eine aus allen Perspektiven fruchtbare Partizipationspolitik ist die institutionelle

Verankerung der Partizipation innerhalb der Organisation oder der Behörde, so z.B. im Rahmen der Statuten, der Organisationsreglemente oder von Leistungsvereinbarungen. Weiter braucht es genügend finanzielle und personelle Ressourcen und diesbezüglich zusätzlich das notwendige methodische Knowhow für professionelle Begleitung und Unterstützung von SeniorInnen. Die Partizipationsgremien müssen zudem genügend divers sein, gerade auch im Hinblick auf das ökonomische, soziale und kulturelle Kapital, so z.B. auch ältere oder gesundheitlich beeinträchtigte Menschen umfassen. Hierzu muss sichergestellt werden, dass die potenziellen Teilnehmenden von den Partizipationsmöglichkeiten Kenntnis haben. Entsprechend kommt auch der Kommunikation eine bedeutende Rolle zu.

Die ältere Generation verdient, aktiv in die Entscheidungsprozesse miteinbezogen zu werden. Zusätzlich stellt sie eine wertvolle Ressource dar. Gerade auch in der Schweiz als Demokratie besteht hierzu noch einiges Potenzial, welches zum Wohle aller künftig noch viel besser genutzt werden kann. ■



Gabrielle Wanzenried

Prof. Dr., Ordentliche Fachhochschulprofessorin an der Haute Ecole d'Ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud, Hochschule Westschweiz HES-SO.

✉ gabrielle.wanzenried@heig-vd.ch

Ambulante Pflege im Wandel

Die ambulante Pflege in der Schweiz steht vor grossen Herausforderungen. Wie soll sie in Zukunft aussehen? Wir haben bei **Marianne Pfister**, Co-Geschäftsführerin von Spitex Schweiz, nachgefragt.

Interview: Barbla Rüegg



Welches sind aktuell die grössten Herausforderungen für den ambulanten Pflegebereich?

Marianne Pfister: Da ist zunächst die stark steigende Nachfrage. Aufgrund der medizinischen und demografischen Entwicklungen sowie dem politischen Grundsatz «ambulant vor stationär» wird die ambulante Pflege immer wichtiger. Gerade alternde Menschen möchten trotz Krankheit und Gebrechen möglichst lange autonom zu Hause leben und möglichst nicht, oder erst, wenn es nicht mehr anders geht, in ein Heim eintreten. Die

Nachfrage nach häuslicher Pflege und Unterstützung wird weiterhin stark ansteigen.

Eine weitere Herausforderung ist die zunehmende Komplexität. Dank medizinischem Fortschritt können Menschen zunehmend auch in komplexen Situationen zu Hause gepflegt und betreut werden. Viele möchten auch zu Hause sterben. Durch das zunehmende Alter und den Wunsch, möglichst lange im eigenen Zuhause leben zu wollen, steigt das Risiko, dass vermehrt multimorbide Gebrechen auftreten oder die Menschen an

Demenz erkranken. Beides führt oftmals zu instabilen und somit komplexen Pflegesituationen.

Auch der Fachkräftebedarf ist natürlich eine Herausforderung. Die starke Nachfrage und die zunehmende Komplexität erfordern genügend qualifiziertes Personal. Der langanhaltende Fachkräftemangel in der Pflege ist auch bei der Spitex spürbar. Schätzungen gehen davon aus, dass es bis 2035 rund 30% mehr Pflegepersonen in der Spitex benötigt (nationaler Gesundheitsbericht 2021). Die Spitex setzt alles daran, für ihre Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen zu gestalten. Davon profitieren letztlich auch die KlientInnen durch eine gute qualitative Versorgung. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch die rasche Umsetzung der Pflegeinitiative.

Wie wird die ambulante Pflege in Zukunft idealerweise organisiert und finanziert?

Insbesondere alternde Menschen brauchen eine gute Pflege und Betreuung, eine passende Unterstützung, damit ihre Autonomie möglichst lange aufrechterhalten werden kann und sie in Würde zu

Hause alt werden können. Während Pflegeleistungen durch die OKP und die Gemeinden finanziert werden, ist die Finanzierung von Betreuungsleistungen nicht genügend sichergestellt. Immer mehr Gemeinden und Kantone kürzen beispielsweise bei der Spitex die Mitfinanzierung von hauswirtschaftlichen Leistungen. Das ist falsch, denn hauswirtschaftliche Leistungen sind wichtige Betreuungs- beziehungsweise Präventionsleistungen. Der regelmässige Kontakt zu Fachpersonen ist ein wichtiger Präventionsaspekt. Fachpersonen können Gesundheitsveränderungen frühzeitig erkennen und notwendige Massnahmen einleiten, damit sich die Situation nicht verschlechtert. Das gibt den Betroffenen Sicherheit und den Angehörigen Vertrauen. Die Abgrenzung von Pflege und Betreuung muss deshalb dringend überdacht werden.

Was braucht es für ein faires und ergänzendes Miteinander von öffentlichen und privaten Spitex-Anbietern?

Die Begriffe private und öffentliche Spitex sind irreführend. Rein juristisch sind fast alle Spitex-Organisationen private Organisationen. Es handelt sich vielmehr um zwei unterschiedliche Geschäftsmodelle. Es gibt Spitex-Organisationen mit Versorgungspflicht der Gemeinde und solche ohne Versorgungspflicht. Diejenigen mit Versorgungspflicht sind gemeinnützig und verpflichtet, alle Aufträge anzunehmen, auch Kurzeinsätze. Letztere sind oft aufgrund der langen Wegzeiten nicht rentabel. Organisationen ohne Versorgungspflicht sind meist gewinnorientiert

«Der langanhaltende Fachkräftemangel in der Pflege ist auch bei der Spitex spürbar. Schätzungen gehen davon aus, dass es bis 2035 rund 30% mehr Pflegepersonen in der Spitex benötigt.»

und können Aufträge ablehnen. Diesen Unterschieden muss auch bei der Finanzierung Rechnung getragen werden. Entsprechend müssen die Vorhalteleistungen für die Versorgungspflicht speziell abgegolten werden.

Die Nachfrage ist gross, es braucht beide Geschäftsmodelle, wichtig ist, dass die Pflegeleistungen mit optimaler Qualität und dem geforderten Fachpersonal erbracht werden und die Mitarbeitenden faire Anstellungsbedingungen haben. Sind faire Rahmenbedingungen gegeben, ergänzen sich die beiden Modelle sehr gut. ■

Anzeige

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Soziale Arbeit

CAS Altersarbeit als soziales Feld Impulse für die Unterstützung im Alter

Die Lebensphase Alter ist vielfältig. In der Sozialen Arbeit mit älteren Menschen benötigen wir daher ein umfassendes Verständnis für aktuelle Lebenssituationen. Im CAS-Programm lernen Sie praxisnah Grundlagen, neue Konzepte und Formate kennen.

Modulinhalte:

- Tabuthemen: Gewalt, Körper, Sucht, Tod
- Gesundheit: Ernährung, Behinderungen, psychosoziale Aspekte
- Soziale Ungleichheit: Altersarmut, Geschlecht, Migration im Alter
- Kommunikation: Beratung von älteren Menschen, Kommunikation in schwierigen Situationen

Start: 1. September 2023
Jetzt anmelden!

Weitere Informationen: fhnw.ch/a05



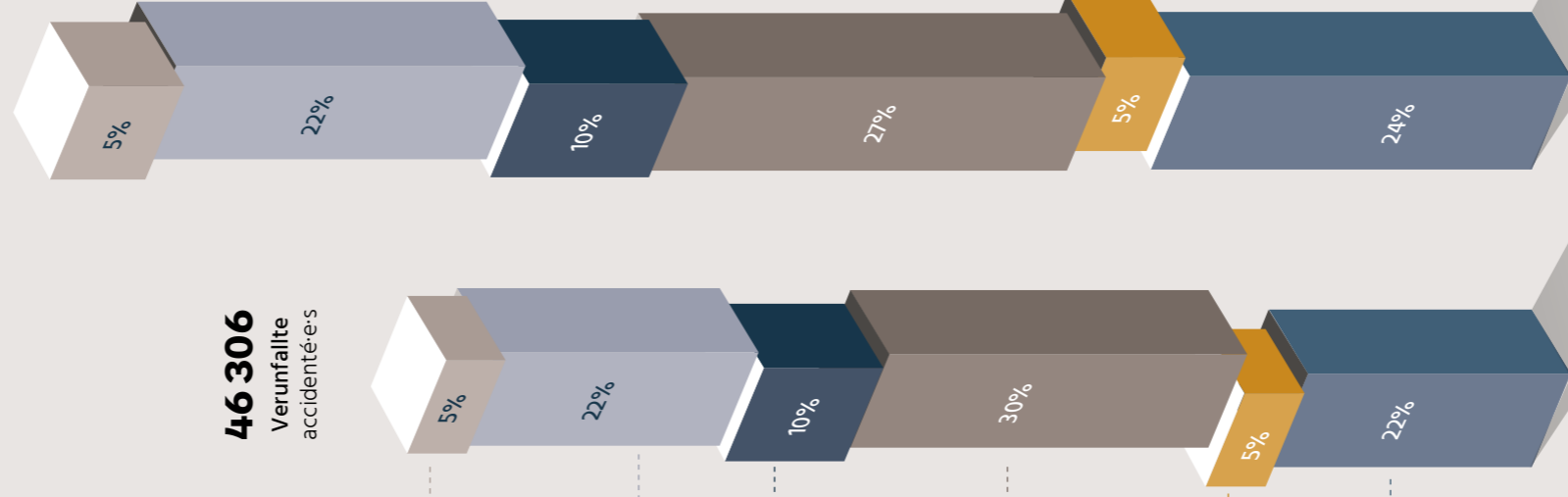
Unfallhergänge nach Altersgruppen (2016 – 2020)

Processus d'accidents par classe d'âge (2016 – 2020)

In der Schweiz passieren jährlich rund 250 000 anerkannte Berufsunfälle. Je nach Unfallart gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Generell werden Unfälle, die durch Erfahrung vermieden werden können, mit zunehmendem Alter immer seltener.

En Suisse, quelque 250 000 accidents professionnels sont reconnus chaque année. Selon le genre d'accident, on observe de nettes différences entre les classes d'âge. De façon générale, les accidents évitables grâce à l'expérience se raréfient en vieillissant.

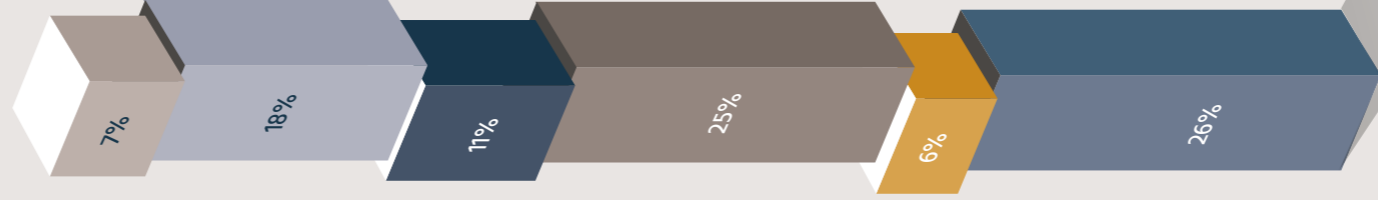
61 551
Verunfallte
accidenté-e-s



Aus- oder Abgleiten tritt mit zunehmendem Alter anteilmässig immer häufiger auf, während bei den unter 25-Jährigen das Aus- oder Abgleiten erst der dritthäufigste Hergang ist. Auch Absturzunfälle, das Anstossen und sich Überlasten geschehen mit zunehmendem Alter öfter. Im Gegensatz dazu kommt es in den höheren Altersgruppen seltener vor, dass Arbeitnehmende getroffen oder gestochen werden, oder sich schneiden. Erfahrung hilft, Unfälle zu vermeiden. Gleichzeitig sind Hergänge, die durch fehlende körperliche Fitness oder Reaktionsgeschwindigkeit geschehen können, im höheren Alter häufiger.

Quelle: Koordinationsgruppe für die Statistik der Unfallversicherung UVG (KSUV); Unfallstatistik UVG 2022

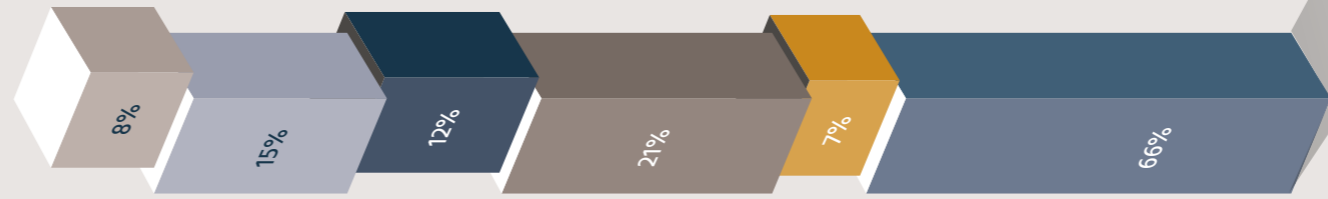
51 660
Verunfallte
accidenté-e-s



Aus- oder Abgleiten tritt mit zunehmendem Alter anteilmässig immer häufiger auf, während bei den unter 25-Jährigen das Aus- oder Abgleiten erst der dritthäufigste Hergang ist. Auch Absturzunfälle, das Anstossen und sich Überlasten geschehen mit zunehmendem Alter öfter. Im Gegensatz dazu kommt es in den höheren Altersgruppen seltener vor, dass Arbeitnehmende getroffen oder gestochen werden, oder sich schneiden. Erfahrung hilft, Unfälle zu vermeiden. Gleichzeitig sind Hergänge, die durch fehlende körperliche Fitness oder Reaktionsgeschwindigkeit geschehen können, im höheren Alter häufiger.

Quelle: Koordinationsgruppe für die Statistik der Unfallversicherung UVG (KSUV); Unfallstatistik UVG 2022

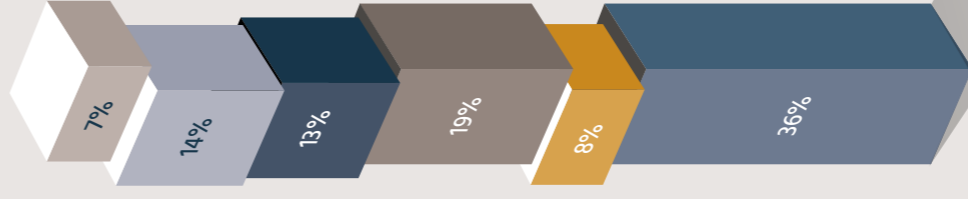
48 955
Verunfallte
accidenté-e-s



Aus- oder Abgleiten tritt mit zunehmendem Alter anteilmässig immer häufiger auf, während bei den unter 25-Jährigen das Aus- oder Abgleiten erst der dritthäufigste Hergang ist. Auch Absturzunfälle, das Anstossen und sich Überlasten geschehen mit zunehmendem Alter öfter. Im Gegensatz dazu kommt es in den höheren Altersgruppen seltener vor, dass Arbeitnehmende getroffen oder gestochen werden, oder sich schneiden. Erfahrung hilft, Unfälle zu vermeiden. Gleichzeitig sind Hergänge, die durch fehlende körperliche Fitness oder Reaktionsgeschwindigkeit geschehen können, im höheren Alter häufiger.

Quelle: Koordinationsgruppe für die Statistik der Unfallversicherung UVG (KSUV); Unfallstatistik UVG 2022

34 468
Verunfallte
accidenté-e-s



Aus- oder Abgleiten tritt mit zunehmendem Alter anteilmässig immer häufiger auf, während bei den unter 25-Jährigen das Aus- oder Abgleiten erst der dritthäufigste Hergang ist. Auch Absturzunfälle, das Anstossen und sich Überlasten geschehen mit zunehmendem Alter öfter. Im Gegensatz dazu kommt es in den höheren Altersgruppen seltener vor, dass Arbeitnehmende getroffen oder gestochen werden, oder sich schneiden. Erfahrung hilft, Unfälle zu vermeiden. Gleichzeitig sind Hergänge, die durch fehlende körperliche Fitness oder Reaktionsgeschwindigkeit geschehen können, im höheren Alter häufiger.

Quelle: Koordinationsgruppe für die Statistik der Unfallversicherung UVG (KSUV); Unfallstatistik UVG 2022

34 468
Verunfallte
accidenté-e-s

Aus- oder Abgleiten tritt mit zunehmendem Alter anteilmässig immer häufiger auf, während bei den unter 25-Jährigen das Aus- oder Abgleiten erst der dritthäufigste Hergang ist. Auch Absturzunfälle, das Anstossen und sich Überlasten geschehen mit zunehmendem Alter öfter. Im Gegensatz dazu kommt es in den höheren Altersgruppen seltener vor, dass Arbeitnehmende getroffen oder gestochen werden, oder sich schneiden. Erfahrung hilft, Unfälle zu vermeiden. Gleichzeitig sind Hergänge, die durch fehlende körperliche Fitness oder Reaktionsgeschwindigkeit geschehen können, im höheren Alter häufiger.

Quelle: Koordinationsgruppe für die Statistik der Unfallversicherung UVG (KSUV); Unfallstatistik UVG 2022

Source : groupe de coordination des statistiques de l'assurance-accidents (CSAA) ; Statistique des accidents LAA 2022