

**Zeitschrift:** Fachzeitschrift Heim  
**Herausgeber:** Heimverband Schweiz  
**Band:** 65 (1994)  
**Heft:** 6

**Artikel:** Kommentar zu "Geriatrisches Assessment kontra Pflegenotstand" : auf dem Weg zu professioneller Altersarbeit  
**Autor:** Schneider, Hans-Dieter  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-812197>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 16.03.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

Kommentar zu «Geriatrisches Assessment kontra Pflegenotstand»

# AUF DEM WEG ZU PROFESSIONELLER ALTERSARBEIT

Von Prof. Dr. Hans-Dieter Schneider, Universität Freiburg

Es gibt viele Motive für eine Tätigkeit in der Altersarbeit: *Menschen helfen zu können* und in engem Kontakt mit verschiedenartigen Menschen zu stehen, ist ein soziales Motiv. *Erlernte Fertigkeiten* in der Pflege, der Hauswirtschaft oder der Verwaltung *anzuwenden*, hängt mit dem Wunsch nach Selbstverwirklichung zusammen. *Macht* gegenüber Abhängigen oder innerhalb von Organisationen oder Gemeinden *auszuüben*, kann ein dritter Beweggrund sein. *Von verschiedenen konkreten Vorteilen* einer Alters-einrichtung zu *profitieren* wie der Nähe des Arbeitsplatzes zur eigenen Wohnung, der Möglichkeit, Teilzeitarbeit zu verrichten, oder in einem mittleren Alter noch einmal in einen Beruf einzusteigen, ein weiteres. Das sind bekannte und vielen Beobachtern der Altersarbeit und vielen Beteiligten vertraute Motivationen für die Arbeit mit älteren Menschen.

Vielleicht viel zu wenig beachtet wird als ein weiteres Motiv, das zur Erfüllung und Befriedigung der Mitarbeiter in der Altersarbeit beitragen kann, die Tatsache, dass die Arbeit *nicht in der Routine erstarrt*, sondern dauernd Anpassungsleistungen, Flexibilität und Auseinandersetzungen mit neuen Situationen fordert. Arbeiten in der Altersarbeit wird so zur permanenten Herausforderung, der nur solche Personen genügen können, die bereit sind, sich immer wieder weiterzuentwickeln, umzustellen, neue und bessere Lösungen zu erlernen und zu erproben.

## Sozialer Wandel

Der englische Soziologe Inglehart hatte 1977 zum ersten Mal darauf aufmerksam gemacht, dass in den siebziger Jahren neue Werte an Bedeutung gewannen, welche die bis dahin dominierenden Werte des Wohlstands, der Sicherheit und der Ordnung zu überflügeln begannen. Die neuen Ziele der Freiheit, des Geniessens, der Entwicklung der eigenen Persönlichkeit wurden in internationalen Umfragen von immer mehr Personen genannt. Viele Autoren bestätigten diesen Befund immer wieder (zum Beispiel Klages, 1984, Noelle-Neumann, 1978). Dieser *soziale Wandel* manifestiert sich auch in grossen Unterschieden zwischen jüngeren und älteren Perso-

nen. Während ein grosser Teil der jungen nachwachsenden Generationen die neuen Werte vertreten, behalten viele der älteren Menschen ihre traditionellen Werte bei.

Parallel zu dem Wertewandel vollzog sich ein *Wandel der Kompetenzen*. Durch die längere und qualifizierte Schulbildung der jüngeren Generationen verfügen sie über mehr Wissen, über mehr Fertigkeiten und Leistungen.

Wer in der Altersarbeit tätig ist, erlebt diesen Wandel in mindestens zwei Bereichen. Zum ersten sind immer mehr der neu auf die heimexternen und heiminternen Dienstleistungen angewiesenen Personen, die «*neuen*» Alten (Karl und Tokarski, 1989), besser gebildet und über mehr Lebensbereiche informiert als die langjährigen und hochbetagten Heimbewohner. Sie sind immer weniger nur zufriedenen, wenn ihnen ein sicherer Platz zum Weiterleben geboten wird. Die Befriedigung der Grundbedürfnisse, die früher als Hauptdienstleistung des Alters- und Pflegeheims galt, wird als selbstverständlich vorausgesetzt.

“ **Die neuen Bewohner stellen Ansprüche, sie erwarten Argumente, sie kennen ihre Rechte.** ”

Der Umgang mit ihnen erfordert ein stärkeres Eingehen auf ihre individuellen Persönlichkeiten und Situationen.

Damit verbunden ist eine zweite schleichende Veränderung bei den Heimbewohnern: *sie werden individueller*. Wer alle Bewohner über einen Kamm scheren wollte, wird wenig Beifall ernten. Unterschiedliche Interessen, Vorlieben, Gewohnheiten, Anschauungen und Erfahrungen fordern mehr Flexibilität vom Personal. Jeder Spitex-Klient, jeder Heimbewohner hat ein Anrecht auf persönliche Behandlung. Weil sein Wohlbefinden von dem Ausmass abhängt, in dem das Personal sich ihm in individualisierter Weise zuwendet, wird auch hier Anpas-

sungsfähigkeit gefordert. Das verleiht der Arbeit neue Impulse und macht sie interessanter.

## Wirtschaftliche Änderungen

Ein Motor gesellschaftlicher Änderungen kann die Wirtschaft sein. Wenn Klienten und Bewohner *immer mehr Wohlstand* erlebt hatten, erwarten sie einen solchen Wohlstand auch in den Dienstleistungen der Altersarbeit. An die Stelle der Einheitsmenüs tritt die Menüwahl. Während vor wenigen Jahren Mehrbettzimmer die Regel waren, gehören sie heute (glücklicherweise) zu den Ausnahmen. Das äussere Erscheinungsbild wird immer adretter. Etwas kaufen zu können, ist Teil des Lebensgefühls. Neue Kleidung auch im Alter wird selbstverständlich. Damit erscheinen die Hochbetagten als jünger, und das Urteil, wer hochbetagt ist, verschiebt sich nach oben. Auswirkungen auf das Verhalten der Pflegekräfte gegenüber den Heimbewohnern und den Spitex-Klienten sind zu vermuten. Diese Entwicklung wird sich fortsetzen. Die «*Neuen Alten*» werden um die Jahrtausendwende als neue Persönlichkeiten die Dienste der Alters-einrichtungen in Anspruch nehmen und dann ein völlig neues Verhalten der Pflegekräfte erwarten.

Aber auch die konjunkturellen Auf- und Abbewegungen der nationalen und der globalen Wirtschaft machen sich in wirtschaftlichen Änderungen bemerkbar. Der *Konjunkturereinbruch* seit 1989 zwingt zu einem Verzicht auf die Wohnheiten der vorangehenden Jahre, Verbesserungen der Leistungen nur von finanziellen Besserstellungen abhängig zu machen. Heute sind Verbesserungen auch ohne finanzielle Mittel gefragt. Auch dieser Herausforderung muss sich jeder Mitarbeiter einer Alterseinrichtung stellen.

## Neues Wissen

Ob wir es wollen oder nicht: unser Jahrhundert ist durch eine *Verwissenschaftlichung aller Lebensbereiche* gekennzeichnet. Auch eine professionelle Altersarbeit kann nicht nur auf gutem Willen und auf gesundem Menschenverstand aufgebaut werden. Neben be-

triebs- und hauswirtschaftlichen Kenntnissen haben die seit 1960 rasch zunehmenden gerontologischen und sozialwissenschaftlichen Erkenntnisse zu einer erheblichen Steigerung der Lebensqualität der Klienten zuhause und im Heim beigetragen.

Das Wissen um die *Kapazitätsreserven* eines Menschen in jedem Alter führte zu einer auch in Zukunft noch wachsenden Bedeutung der Rehabilitation. Das Wissen, dass der Eintritt in ein Alters- oder Pflegeheim kein endgültiger Schritt und keine Einbahnstrasse sein muss, breitet sich aus.

Die Förderung durch Forderungen wird von immer mehr Bewohnern erwartet, während die Erwartungen des Bedientwerdens immer mehr zurückgehen.

Die Erkenntnis, dass auch ältere Menschen Rechte und Anspruch auf Respekt haben, hat das ungefragte «Du», die unbedachten infantilisierenden Anreden

und das Betreten eines Bewohnerzimmers, ohne anzuklopfen, weitgehend zum Verschwinden gebracht. Das Wissen um das «Syndrom des sozialen Wiederaufbaus» (Kuypers und Bengston, 1973, Bengston und Kuypers, 1985) trägt dazu bei, dass immer mehr Mitarbeiter im Altersbereich *angepasste Erwartungen* an ältere Personen richten und dadurch deren Leistungsfähigkeit und Ansehen steigern.

Das Wissen um die Bedeutsamkeit von *Überzeugungen der eigenen Leistungsfähigkeit* für Zufriedenheit und Aktivität im Alter führt dazu, dass immer mehr Wahlmöglichkeiten angeboten werden (Wahl, 1990, Saup und Schröbel, 1993), dass die Umwelten in Heimen, Wohnungen und Gemeinden mit dem Ziel gestaltet werden, die Mobilität nicht zu behindern, und dass «interne Kontrollüberzeugungen» durch sprachliche Hinweise auf die erhaltenen und

wiedergewonnenen Fertigkeiten gefördert werden.

Die vielfachen Belege aus Gerontologie und Geriatrie, dass viele Einschränkungen des Alters durch gezielte *Trainings- und Unterstützungsmaßnahmen* rückgängig gemacht werden können (zum Beispiel Inkontinenz, Hilfsbedürftigkeit), hat die Qualität der Pflege verändert. Es ist heute allgemein bekannt, dass sich die Klienten und Bewohner je nach den von den Pflegekräften und je nach den von der Umwelt vermittelten Reizen in Richtung auf eine Weiterentwicklung oder eine Verminderung ihrer Persönlichkeit verändern. Neue Erkenntnisse sind zu erwarten. Dieses neue Wissen aufzunehmen und in den Alltag des Pflegens umzusetzen, ist eine grossartige Herausforderung.

### Der Zwang zur Kooperation

Soziales und pflegerisches Handeln wurde in den letzten Jahren immer mehr zu einer Aufgabe, an der viele Berufe beteiligt sind. Die Interdisziplinarität der Gerontologie, in der – im Ideal – Geriater, Gerontopsychologen und -soziologen, Pflegepersonen und viele andere Berufe zusammenarbeiten, um neues Wissen zutage zu fördern, spiegelt sich in der Vielfalt der in der Altersarbeit vereinigten Berufe und Organisationen. Krankenschwestern, Altenpfleger, Ergo- und Physiotherapeuten, Psychologen, Sozialarbeiter, Geriater, Animatoren, Theologen sind nur einige Beispiele von Berufen, die gemeinsam das Ziel eines Lebens im Alter mit hoher Lebensqualität, verminderter Einschränkungen und wachsender Selbständigkeit anstreben. Altersheime, Pflegeeinrichtungen, Geriatrieabteilungen in Spitälern, Beratungsstellen, Altenbildungsinstitutionen, Kirchgemeinden sind wiederum Beispiele für Organisationen, deren Arbeit ineinandergreifen sollte, wenn die Lebensqualität der Alten im Mittelpunkt steht. Das Schlagwort der *Vernetzung* kennzeichnet auch eine hochwertige und preisgünstige Altersarbeit sehr gut.

Die Zusammenarbeit mit den *Angehörigen* ist ein weiterer Faktor, der immer mehr in das Bewusstsein aller Betroffenen dringt.

Mit anderen Menschen und Organisationen eine gemeinsame Arbeit zu verrichten, haben wir kaum gelernt. Ausserdem erfordert die Zusammenarbeit mit vielen Organisationen, ständig bereit zu sein, um neue Ziele, neue Arbeitsformen, neue Personen und vieles andere wahrzunehmen, zu prüfen und mit der eigenen Situation in Einklang zu bringen. Auch hier zeigt sich die Notwendigkeit der Flexibilität.

## KOOPERATION STATT KONKURRENZ

### Optimierung der Dienstleistungsbereiche in der Altersarbeit

*Für Behörden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter «offene Altershilfe», Spitex, Spitäler, Heime*

Termin: **Donnerstag, 25. August 1994**  
Ort: **Hochschule St. Gallen**

#### Programm:

- ab 09.30 Kaffee
- 10.00 Begrüssung durch den Tagungsleiter, Hans Hurter, lic. oec. publ.,  
Leiter Ausbildungszentrum Veska, Aarau
- 10.10 **Marketing im Krankenhaus**  
Prof. Bruno Gehrig, Hochschule St. Gallen
- 10.45 **Lebenswelt «Alter» – Dichtung und Wahrheit**  
Dr. Annemarie Erdmenger, Leiterin Bildungswesen Heimverband Schweiz, Zürich
- 11.15 **Strukturanalyse von Bedürfnissen**  
Dr. Urs Kalbermatten, Abteilungsleiter Personal und Bildung,  
Pro Senectute Schweiz, Zürich
- 11.45 **Diskussion zu den Referaten**
- 12.30 Mittagessen
- 14.00 **Kooperation in der Pionierphase**  
– Erika Wolf, Sozialvorstand der Gemeinde Thalwil bis 1. März 1994  
– Pia Glaser, lic. iur., Gemeindepräsidentin, Binningen  
– Josef Signer, Gemeindeammann, Altstätten SG  
Diskussion
- 15.00 **Zukunftsorientierte Optimierung des Angebotes  
oder was erwarte ich im Alter?**  
Anke Brändle-Ströh, Geschäftsführerin Informationsstelle  
des Zürcher Sozialwesens
- 15.30 **Von der Theorie zur Praxis – zur Implementation von Altersprogrammen**  
Dr. Hans-Ulrich Kneubühler, Hochschule Luzern
- 16.00 **Diskussion**
- 16.30 Schlusspunkt durch Dr. Marcel Sonderegger, Leiter VCI-Fort-  
und Weiterbildung, Luzern

**Organisation und Konzept:**  
**Heimverband Schweiz, Pro Senectute, VCI, Veska**

**Organisatorischer Rahmen:** Tageskosten Fr. 95.–.  
Anmeldetermin: 10. August 1994.  
Kontaktadresse: Veska-Ausbildungszentrum, Rain 36, 5000 Aarau.

## Professionalisierung

Der Beruf des Heimleiters hat in den letzten 20 Jahren einen deutlichen *Professionalisierungsschub* erfahren. Das betrifft die Ausbildung, die heute zur Regel geworden ist, aber auch die Fortbildung, die Spezialisierung der Kenntnisse, die Verbandsarbeit, die Präsentation nach aussen.

Dieser Vorgang wird sich in den nächsten Jahren fortsetzen. Schon bald werden Heimleiter und Altenpfleger eine noch längere und anspruchsvollere Ausbildung erbringen müssen. Die Fortbildung wird möglicherweise obligatorisch und durch einen Bildungsurlaub erleichtert werden. Wer 1994 seine Ausbildung zum Heimleiter abgeschlossen hat, wird im Jahre 2000 sehr viel dazulernen müssen. Er kann nicht bei dem Alten verharren. Flexibilität heisst auch dort die Parole.

## Konsequenzen

Wenn die Überlegungen zur zunehmenden Bedeutung von Flexibilität in der Altenarbeit zutreffen, wird von den Mitarbeitern in diesem Bereich immer mehr Anpassungsbereitschaft verlangt. Neue Lösungen müssen konzipiert, erprobt und umgesetzt werden. *Im Idealfall werden jedes Mitglied der grossen Gemeinschaft der im Altersbereich Tätigen und jede Einrichtung neue Ideen entwickeln, anwenden und evaluieren.*

Die Ideen, die Ventura in dem vorstehenden Artikel formulierte, entsprechen dieser Forderung. Ich möchte vor allem auf zwei zentrale Gedanken hinweisen:

Wenn Ventura ein «multidisziplinäres, geriatrisches Assessment» als erste Leitlinie aufstellt, so kann man dem nur beipflichten. Jede berufliche Handlung muss auf einer genauen *Diagnose* aufbauen. Genau heisst im Altersbereich, dass mehrere Disziplinen in Betracht zu ziehen, dass aber auch die Befunde der neueren Forschung zu berücksichtigen sind. Je nach Fall sind dabei neben geriatrischen Inhalten auch Fragen zum Beispiel der Psychologie, der sozialen Einordnung, der Alltagshandlungen zu bedenken, um aus mehreren Dimensionen die Zielsetzungen und Formen der Intervention abzuleiten. Das geschieht heute nicht nur zu selten, sondern auch zu unsystematisch und unter Einbezug von zu wenigen Dimensionen. Aus den gewonnenen Informationen sollten – wieder interdisziplinär – die konkreten Interventionen geplant, mit den relevanten Personen und Gruppen besprochen und regelmässig evaluiert werden.

Es wäre wertvoll, wenn die aus dieser Leitlinie folgenden Konsequenzen für die praktische Arbeit von *Arbeitsgrup-*

*pen* diskutiert und konkretisiert würden, damit sie dann durch breite Information und durch die Auswertung von Erfahrungen zum Allgemeingut würden.

Als zweite Leitlinie möchte ich die Forderung hervorheben, Alters- und Pflegeheime als «Drehscheibe für professionelle und ressourcenbezogene Altersarbeit» auszubauen. Dass Heime relativ isoliert ihren Bewohnern ein gutes Zuhause bieten, dürfte und sollte bald der Vergangenheit angehören. Stattdessen

“ **Das Alters- und Pflegeheim der Vergangenheit kann sich in der Zukunft zu einem Sozialzentrum weiterentwickeln.** ”

wird es immer dringender, dass die Heime mit den Spitexdiensten kooperieren oder sie sogar in ihre Arbeit integrieren, und dass sie für die ältere Bevölkerung – ich würde erweitern: für alle Bevölkerungsgruppen – die verschiedenartigsten Dienste anbieten.

Das Alters- und Pflegeheim der Vergangenheit kann sich in der Zukunft zu einem Sozialzentrum weiterentwickeln.

Auch hier wäre eine Arbeitsgruppe, welche die Frage der Funktionen eines solchen Sozialzentrums klären und eine breite Diskussion dieses Gedankens anregen würde, zu begrüssen.

*Wenn es gelingt, die Aufgaben und Arbeitsmethoden der Altersarbeit auf diese Weise weiterzuentwickeln, können in diesen Bereichen Tätige ihre Flexibilität einsetzen, um die zeitgerechten und neuartigen Lösungen zu verwirklichen.*

## Literatur

- Bengston, V.L., Kuypers, J.A. (1986): The family support cycle. In: Munnichs, J.M.A., Mussen, P., Olbrich, E. (Eds.) *Lifespan and change in a gerontological perspective*. New York: Academic Press 261 bis 277.
- Inglehart, R. (1977): *The silent revolution*. Princeton: Princeton University Press.
- Karl, F., Tokarski, W. (Hrsg.) (1989): *Die «neuen» Alten*. Kasseler Gerontologische Schriften 6; Kassel.
- Klages, H. (1984): *Wertorientierungen im Wandel*. Frankfurt: Campus.
- Kuypers, J.A., Bengston, V.L. (1973): Social breakdown and competence. *Human Development* 13, 513–527.
- Noelle-Neumann, E. (1978): *Werden wir alle Proletarier?* Zürich: Edition Interfrom.
- Saup, W., Schröppel, H. (1993): *Wenn Altenheimbewohner selbst bestimmen können*. Augsburg: Verlag für Gerontologie.
- Wahl, H.-W. (1991): *Das kann ich allein!* Bern: Huber. ■

**Schweiz. Arbeitsgemeinschaft für das darstellende Spiel in der Schule und Schauspiel-Akademie Zürich Abteilung für Theaterpädagogik**

veranstalten

## Angewandte Theaterpädagogik

**Berufsbegleitende Fortbildung mit Theaterpädagogikteam für integratives Lehren und Lernen**

Im Kreis der «treuen Kursbesuchenden» wird immer wieder das Bedürfnis geäussert, die vielfältigen Erfahrungen durch kontinuierliche Arbeit vertiefen zu können und in der Praxis anwenden zu lernen. Diese Idee wird im Projekt «**Berufsbegleitende Fortbildung in Angewandter Theaterpädagogik**» aufgegriffen.

In Zusammenarbeit mit der SADS (Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für das darstellende Spiel in der Schule) und der SAZ (Schauspiel-Akademie Zürich) bietet das Theaterpädagogikteam Till, Marlies Zwimpfer-Kämpfen, Pius Huber-Walser und Susanna Walser Huber, einen zweijährigen Fortbildungsgang an. Dieser richtet sich an Personen, die in irgendeiner Form lehrend tätig sind.

Schwerpunkt des ersten Fortbildungsjahres ist das Kennenlernen theaterpädagogischer Lehr- und Lernformen in Praxis und Theorie. Schwerpunkt des zweiten Fortbildungsjahres ist die Integration des Gelernten in den persönlichen Lehrstil und den beruflichen Alltag.

Die Fortbildung umfasst **jährlich 6 verlängerte Wochenenden** (Freitag- bis Sonntag-Nachmittag) zu je 20 Kursstunden. Dazwischen treffen sich die KursteilnehmerInnen einmal monatlich in regionalen Arbeitsgruppen zur Vertiefung der jeweiligen Thematik. Der Fortbildungsgang **beginnt im Oktober 1994**. Für Interessierte wird ein Informationsabend durchgeführt.

### Informationsabend:

Dienstag, 21. Juni 1994, 20.00 Uhr, in der Schauspiel-Akademie, Winkelwiese 4, 8001 Zürich.

### Detaillierte Unterlagen:

Können an der Schauspiel-Akademie (Tel. 01 251 86 28), bezogen werden.

**Für Auskünfte** steht das Leitungsteam zur Verfügung:

Marlies Zwimpfer-Kämpfen, Baumgartenstrasse 65, 5608 Stetten, Tel. 056 96 35 71;

Pius Huber-Walser und Susanna Walser Huber, Unterdorf, 8342 Wernetshausen, Tel. 01 937 41 36.