

# Expansion mit "Alltagsbegleitung"

Autor(en): **Schären, Marius**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände  
Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St.  
Gallen, Thurgau**

Band (Jahr): - **(2010)**

Heft 2: **Spitex-Konkurrenz wächst**

PDF erstellt am: **09.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-822074>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.



Teilzeitanstellung suchen oder im Stundenlohn arbeiten. «Kaderpersonal wird festangestellt», sagt Voramwald, «aber sonst ist es schon so, dass Mitarbeiterinnen vor allem im Stundenlohn angestellt sind.» Dabei handle es sich häufig um Personen, die nicht mit einem Vollzeitpensum arbeiten wollten oder könnten. Solche Mitarbeiterinnen schätzten die flexiblen Arbeitseinsätze und die Möglichkeit, Einsätze abzulehnen oder eine längere Auszeit zu nehmen. Gemäss Regina Voramwald stehen den Mitarbeiterinnen auch Weiterbildungstage zu. Nach Prüfung des konkreten Falls werde jedoch eine Verpflichtung vereinbart, weiterhin Einsätze für den Hausbetreuungsdienst zu leisten.

Die Teams in den verschiedenen Filialen setzen sich laut Auskunft des Hausbetreuungsdienstes in der Regel aus diplomiertem Pflegefachpersonal, SRK-Pflegeassistentinnen und -hilfen und wenigen Personen mit einer anderen Ausbildung zusammen. Die prozen-

tualen Aufteilungen würden sich je nach Filiale und kantonalen Vorschriften unterscheiden, heisst es. In Bern zum Beispiel beschäftige man unter anderem etwa 20 diplomierte Pflegefachfrauen und 50 Pflegehilfen. Zur prozentualen Aufteilung in der gesamten Schweiz kann und will der Hausbetreuungsdienst für Stadt und Land zurzeit keine Aussagen machen, da er sich aufgrund der neuen Pflegefinanzierung «in einem Veränderungsprozess» befindet.

Welche Ziele setzt sich der Hausbetreuungsdienst für Stadt und Land für die nächsten Jahre? «Wohin uns die Zukunft führen wird, wird sich nach der Einführung der neuen Pflegefinanzierung zeigen», sagt Regina Voramwald. Vor den Folgen dieser neuen gesetzlichen Regelung fürchtet sie sich nicht: «Ängste blockieren nur.» Wichtig sei, weiterhin qualitativ gute Betreuung, Behandlungs- und Grundpflege anzubieten, und das aus einer Hand.

## Expansion mit «Alltagsbegleitung»

Das internationale Franchiseunternehmen Home Instead fasst auch in der Schweiz Fuss. Es bietet keine medizinischen Leistungen an, sondern «Alltagsbegleitung». Deshalb sei es auch keine Konkurrenz der Spitex, findet Geschäftsleiter Paul Fritz – obwohl es in diesem Bereich natürlich eine ist.

**Marius Schären** // Von den USA her breitet sich Home Instead seit der Gründung 1994 praktisch auf der ganzen Welt aus. Ziel des Unternehmens mit Franchisesystem ist es nach eigenen Angaben, älteren Menschen das Leben zu Hause zu erleichtern – ohne medizinische Leistungen oder Behandlungspflege zu erbringen. Das Angebot an Betreuung, Begleitung und Unterstützung ist in drei «Levels» unterteilt: Diese be-

inhalten beispielsweise Gesellschaft leisten, Hilfe beim Lesen oder Gedächtnisübungen (Level 1); leichte Haushaltsarbeiten, Hilfe beim Spazierengehen, Begleitung zu Erledigungen ausser Haus (Level 2); Hilfe bei Körperpflege, Mobilisieren und Entlastung pflegender Angehöriger (Level 3).

### Nebeneinander angestrebt

Von Home Instead wird betont, dass sie sich nicht als Konkurrenz der Spitexangebote betrachteten. Sie hätten auch nicht vor, sich in diese Richtung zu entwickeln, sagt Paul Fritz, Geschäftsleiter von Home Instead Schweiz und Österreich. Vielmehr sei ein Nebeneinander angestrebt. «Am Anfang war die Zusammenarbeit ganz schwierig – nun gelingt es uns immer besser. Zum grossen Teil geht es heute gut miteinander oder auch nebeneinander.» Dazu ver helfe wahrscheinlich, dass sie allen Spitex-Geschäftstellen einen Besuch abstatteten.

Der Anfang in der Schweiz war 2007. Diese erste Niederlassung in Basel ist heute die grösste: 155 Mitarbeitende sind hier laut Paul Fritz angestellt mit durchschnittlich je etwa 50 Stellenprozenten. «Diese Grösse sollte jede Geschäftsstelle ungefähr erreichen», sagt Fritz. Heute gebe es in der Deutschschweiz zwölf Niederlassungen, angestrebt seien etwa 22, zusätzlich acht in der Romandie und zwei im Tessin. Wie viele Kundinnen und Kunden betreut werden, gibt Home Instead nicht bekannt. Gut wäre ein Verhältnis von 1:1

Paul Fritz,  
Geschäftsleiter Home  
Instead Schweiz und  
Österreich



**«Häufig arbeiten bei uns Frauen, die den Wiedereinstieg in die Berufswelt suchen und anderweitig kaum etwas finden.»**



bei Kundschaft und Mitarbeitenden, sagt Fritz. An Kundschaft würde es nicht mangeln: «Wir hätten genug Arbeit für 250 Care Giver.»

«Care Giver» oder zu Deutsch «Betreuungsgeber» werden die Mitarbeiterinnen bei Home Instead genannt – es sind zu etwa 90% Frauen. Sie seien restlos alle vertraglich angestellt und gesetzlich einwandfrei versichert, beteuert der schweizerisch-österreichische Geschäftsleiter. Mit 18 bis 23 Franken pro Stunde verdienen sie nicht viel. «Das kann man sicher angreifen. Aber häufig sind es etwa 45- bis 55-jährige Hausfrauen, die wieder einen Einstieg in die Berufswelt suchen und anderweitig kaum etwas finden. Bei uns hingegen ist das möglich.» Angestellt werde aber nicht jede: Bewerberinnen und Bewerber müssen formulieren, was sie machen möchten, müssen je drei private und berufliche Referenzen angeben und einen Betreibungsregisterauszug vorweisen.

### Mitarbeitende gehen «nach oben» weg

Dann werden sie von Home Instead ausgebildet: Es gibt eine Orientierung und vier obligatorische Module, die sowohl im Selbststudium als auch je an einem halben Tag im Klassenzimmer gelernt und danach geprüft werden. Alle zwei Jahre müssen mindestens zwei Module wiederholt werden, es gebe auch Weiterbildungsmöglichkeiten, beispielsweise in den Bereichen Alzheimer und Sterbehilfe, sagt Paul Fritz. Dass die Arbeit den Betreuerinnen als Wiedereinstieg diene, merke Home Instead daran, dass das Unternehmen viele Mitarbeitende «nach oben» verliere, wie sich Fritz ausdrückt; das heisst an Altersheime, das Rote Kreuz oder die Spitex.

Home Instead wirbt unter anderem mit einer Erreichbarkeit rund um die Uhr und damit, dass die Kundinnen und Kunden nur von Care Givern betreut werden, die zu ihnen passen. Wie kann das Unternehmen dies gewährleisten? Mit einer Grösse von 150 Angestellten ist das gemäss Fritz für eine Geschäftsstelle möglich, kleineren, die noch am Aufbau sind, werde bei Bedarf von anderen ausgeholfen. Die Betreuerinnen können bei der Erstellung der Einsatzpläne angeben, wann sie verfügbar sind – häufig seien sie ziemlich flexibel, sagt Paul Fritz. Komme eine Kundenanfrage, werde geschaut, wer zur Kundin/zum Kunden passt – hauptsächlich von den Interessen her – und ob es zeitlich geht. Am Wochenende erhielten die Betreuenden teils eine Zulage von 10%, meist aber eine Pauschale, ebenso für Bereitschaftsdienst.

### Nicht ganz alle Kunden willkommen

Bei der Kundschaft handle es sich zu etwa 70% um Frauen, die durchschnittlich 80 Jahre alt seien und gesundheitlich «relativ gut zwäg», sagt der Geschäftsleiter. Und sicher die Hälfte davon beziehe Spitexleistungen. Hauswirtschaftliche Dienste würden am häufigsten



Bild: Marius Schären

verlangt, oft auch als Einstieg, und für ihn überraschend viele ältere Menschen hätten einfach gerne Gesellschaft, eine Alltagsbegleitung. Dass Home Instead Anfragen ablehne, komme vor, sagt Paul Fritz: «Etwa wenn Dienste gefragt sind, die wir nicht anbieten, oder wenn die Grundvoraussetzungen nicht stimmen, zum Beispiel eine Wohnung in einem so desolaten Zustand ist, dass wir sie den Care Givern nicht zumuten können.»

Für eine Stunde Betreuung zahlen die Kundinnen und Kunden je nach Level 29 bis 49 Franken. Die Geschäftsstellen als eigenständige Franchiseunternehmen liefern von ihrem Umsatz 8% ans Schweizer Mutterhaus ab. Das Franchisesystem hat in den Augen von Paul Fritz den Vorteil, dass der Franchisepartner «wahrscheinlich etwas mehr unternimmt». Bewerbungen von Interessierten hätten sie mehr als genug. Und wer Geschäftsstellenleiterin oder -leiter werden will (es ist immer ein Duo), muss investieren: Sechs bis acht Monate dauert das ganze Verfahren bis zur Lizenzerteilung. Man lerne sich kennen, schaue den Lebenslauf an, prüfe Referenzen. Wichtig seien Sozialkompetenz und ein «erfolgreicher Lebenslauf», die fachlichen Voraussetzungen weniger. Gefordert ist auch eine Eintrittsgebühr von 46 000 Franken. Und bevor eine Geschäftsstelle Gewinn macht, müssten zwischen 100 000 und 200 000 Franken investiert werden, sagt Fritz.

Die Bindung ans Mutterhaus ist relativ stark. Die Franchisenehmer erhielten Knowhow, Software und fortlaufende Begleitung, zählt Paul Fritz die Gegenleistungen für die Investitionen auf. Es werde auch stark darauf geachtet, dass die Vorgaben von Home Instead eingehalten werden: Zweimal jährlich würden alle Geschäftsstellen kontrolliert, ob sie anbieten, was erlaubt ist, und ob die Geschäftsführung korrekt ist.

Für die Zukunft plant Home Instead gemäss Fritz keine Expansion in den Pflegebereich. Eher ein Ziel seien Kleinbüros in abgelegenen Regionen wie dem Engadin und ein verstärktes Engagement in Spezialsegmenten wie etwa Alzheimerpatienten.

**Know-how, Software und Begleitung erhalten die Franchisenehmer als Gegenleistung für ihre Investitionen.**