

Fachzeitschrift des ErgotherapeutInnen-Verbandes Schweiz

Journal de l'Association Suisse des Ergothérapeutes

Periodico dell'Associazione Svizzera degli Ergoterapisti

# Ergotherapie



06  
—  
18

Arbeitszufriedenheit – Satisfaction au travail – Praxisorganisation – Diriger un cabinet... WFOT Kongress Kapstadt / Congrès au cap



ErgotherapeutInnen-Verband Schweiz  
Association Suisse des Ergothérapeutes  
Associazione Svizzera degli Ergoterapisti

## Alltagshilfen

  
we integrate, active,  
**ASSISTIVE TECHNOLOGIEN FÜR MENSCHEN MIT  
EINER BEHINDERUNG ODER BEEINTRÄCHTIGUNG**  
DE 041 747 03 03 | FR 041 747 03 13  
Sumpfstrasse 28 | 6312 Steinhausen  
www.activecommunication.ch  
office@activecommunication.ch

## Bandagen und Medicalprodukte

 **ALLENSPACH medical**  
Besuchen Sie unseren Onlineshop:  
[www.medtrade.ch](http://www.medtrade.ch)

## Einrichtungen

 Höhenverstellbare **Arbeitstische** für eine ergonomisch richtige Haltung in der **Schulwerkstatt**  
TECHNISCHE FACHSCHULE BERN  
Tel: 031 337 37 83  
www.polywork.ch  
www.tfbern.ch

## Rollstuhl-/Schub-/Zuggerät

 **SUNRISE MEDICAL**  
Sunrise Medical AG  
Lückhalde 14  
CH-3074 Muri/Bern  
Fon +41 (0)31 958 3838  
Fax +41 (0)31 958 3848  
info@sunrisemedical.ch  
www.Sunrisemedical.ch

## Alltagshilfen

 **ALLENSPACH medical**  
Besuchen Sie unseren Onlineshop:  
[www.medtrade.ch](http://www.medtrade.ch)

## Bandagen und Medicalprodukte

 **orthopartner ag**  
Ärzte- und Spitalbedarf  
Orthopartner AG  
Oholuten 11  
CH-5703 Seon  
Tel 0844 855 236  
www.orthopartner.ch

**1 farbiges Bezugsquellenfeld  
ein ganzes Jahr lang für nur  
CHF 800.–**  
verlinkt auch auf  
[www.ergotherapie.ch](http://www.ergotherapie.ch)  
Buchung: inserate@staempfli.com

## Therapiegeräte

 **ALLENSPACH medical**  
Besuchen Sie unseren Onlineshop:  
[www.medtrade.ch](http://www.medtrade.ch)

## Alltagshilfen

 **orthopartner ag**  
Ärzte- und Spitalbedarf  
Orthopartner AG  
Oholuten 11  
CH-5703 Seon  
Tel 0844 855 236  
www.orthopartner.ch

## EDV, Hard- und Software

 **ergopro**  
Rechnungen  
Adressen  
Statistiken  
Kostengutsprachen  
Buchhaltung  
Praxisadministration für Mac und Windows  
Nova Canticia Tel 044 701 19 63  
Martin Staub Fax 044 701 19 48  
Heidenchilenstr. 15 www.ergopro.ch  
8907 Wetzwil ZH info@ergopro.ch

## Rollstuhl-/Schub-/Zuggerät

 **INVACARE**  
Yes, you can.  
INVACARE AG  
Benkenstrasse 260, 4108 Witterswil  
Tel. 061/487 70 80, Fax 061/487 70 81  
Alber Antriebshilfen, Invacare manuelle und  
Elektro-Rollstühle, Scooter, Aquatec Hilfsmittel,  
Dolomite Rollatoren

## Therapiegeräte

 **parsenn-produkte ag**  
medizinische Geräte  
7240 Küblis, Tel. 081 300 33 33  
www.parsenn-produkte.ch

**IHRE ONLINE-WERBUNG AUF WWW.ERGOTHERAPIE.CH**

- Button links im Navigationsbalken, **auf allen Folgeseiten sichtbar** Fr. 500.–/p.M.
- Fullbanner auf Homepage unterhalb des Begrüßungstextes Fr. 300.–/p.M.
- Button auf der Jobseite rechts neben Stellenangeboten Fr. 300.–/p.M.
- Fullbanner auf der Weiterbildungsseite unterhalb der EVS-Kurse Fr. 300.–/p.M.

Datenformate: Fullbanner als JPG-Datei mit 468x60 Pixel – Button als JPG-Datei mit 135x100 Pixel

**BERATUNG UND VERKAUF:**  
**E-Mail [inserate@staempfli.com](mailto:inserate@staempfli.com) oder Tel. +41 31 300 63 87**

Liebe Leserin, lieber Leser

Sind Sie gerne Ergotherapeutin?

Sind Sie gerne Ergotherapeut?

Was braucht es und was macht es aus, dass wir Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten unserem Beruf, der vielleicht für manche auch Berufung ist, treu bleiben?

Neben den Rahmenbedingungen, ist sicherlich der Austausch mit Berufskolleginnen und Berufskollegen ein wichtiger Teil. Dazu gehört die Auseinandersetzung mit unserem Berufsverständnis, die Mitarbeit in Qualitätszirkeln, aber auch die Teilnahme an Tagungen oder Weiterbildungen. Alles Möglichkeiten, den Arbeitsalltag zu bereichern.

Mit viel neuer Inspiration und Anregung für mein Herz bin ich frisch vom WFOT-Kongress in Kapstadt zurück und freue mich auf die Mitarbeit im Zentralvorstand. Ein Ehrenamt, welches neue Aspekte der Ergotherapie eröffnet und viele Begegnungen mit engagierten Berufskolleginnen und -kollegen ermöglichen wird. Mit dem Wunsch, dass wir weiter gerne und engagiert Ergotherapeutin oder Ergotherapeut sind.

Colette Carroz

Chère lectrice, cher lecteur

Aimez-vous être ergothérapeute?

Que faut-il et comment se fait-il que nous, ergothérapeutes, restions fidèles à notre métier, que certains considèrent peut-être aussi comme une vocation?

Si les conditions-cadres sont importantes, l'échange entre collègues est certainement tout aussi crucial. Les discussions sur notre conception du métier, la collaboration au sein de cercles de qualité ainsi que la participation à des congrès ou à des formations continues sont autant de facteurs qui enrichissent le quotidien professionnel.

Je suis fraîchement de retour du Congrès WFOT au Cap après avoir fait le plein d'inspiration et de stimulations qui font battre mon cœur d'ergo. Je me réjouis de collaborer dorénavant au sein du Comité central. Cette fonction honorifique m'ouvrira des nouveaux aspects de l'ergothérapie et favorisera les rencontres avec des collègues engagés. Avec la volonté que nous aimerons toujours être ergothérapeutes.

Colette Carroz



**Colette Carroz**  
Mitglied ZV EVS  
Membre du CC ASE

## Ihr Spezialist für:

- ✓ Orthopädie
- ✓ Handrehabilitation
- ✓ Therapie & Rehabilitation
- ✓ Alltagshilfen
- ✓ Notfall



Gesundheit braucht Vertrauen.

Orthopartner AG  
Oholten 11  
CH-5703 Seon  
Tel +41 (0)62 769 88 00  
Fax +41 (0)62 769 88 01  
[info@orthopartner.ch](mailto:info@orthopartner.ch)  
[www.orthopartner.ch](http://www.orthopartner.ch)

<b>BERUFSPRAXIS / PRATIQUE PROFESSIONNELLE</b>	
<b>D</b> Arbeitszufriedenheit in der Ergotherapie	<b>6</b>
<b>F</b> Satisfaction au travail en ergothérapie	<b>12</b>
Silke Pritzkow	
<b>F</b> Bliib gsund (en français)	
Verena Biel Julie Page	
<b>D</b> Führung einer Ergotherapie Praxis – Lust oder Frust	<b>27</b>
<b>F</b> Diriger un cabinet d'ergothérapie – plaisir ou frustration?	<b>31</b>
Esther Bohli	
<b>BILDUNG / FORMATION</b>	
<b>D/F</b> EVS-Kurse / Cours ASE	<b>35</b>
<b>BEZUGSQUELLEN / LISTE DES FOURNISSEURS</b>	
<b>STELLENANZEIGER / INDICATEUR D'EMPLOIE</b>	<b>42</b>
<b>IMPRESSIONEN VOM WFOT-KONGRESS IN KAPSTADT</b>	
	<b>24</b>

In sämtlichen Texten unserer Zeitschrift sind immer beide Geschlechter gleichberechtigt mitgemeint, auch wenn dies aus Gründen der sprachlichen Verständlichkeit nicht immer aufgeführt ist.

Dans tous les textes de notre revue, les désignations de personnes se réfèrent indifféremment aux deux genres, même si les formes masculine et féminine ne sont pas systématiquement mentionnées pour des raisons de clarté de la langue.

In tutti i testi della nostra rivista ci si riferisce sempre e a ugual titolo a entrambi i sessi, anche se, per motivi di chiarezza linguistica, viene riportata la sola versione maschile o quella femminile.

Titelbild: Asispho, Volunteer am WFOT Kongress

## Impressum

**Ergotherapie – ISSN 0258–672X**  
Auflage/Exemplaires 2373  
(notariell beglaubigt/attesté par un notaire)

**Herausgeber / Editeur**  
**Administration / Abonnements**  
EVS/ASE  
ErgotherapeutInnen-Verband Schweiz  
Association Suisse des Ergothérapeutes  
Altenbergrasse 29/Postfach 686  
CH-3000 Bern 8  
Tel. 031 313 88 44, Fax 031 313 88 99  
evs-ase@ergotherapie.ch, www.ergotherapie.ch

**Redaktion / Rédaction**  
Rosmarie Borle, EVS/ASE, Altenbergrasse 29  
Postfach 686, 3000 Bern 8, Tel. 031 972 19 26  
079 218 42 07, rosmarie.borle@bluewin.ch

**Erscheinen / Parution**  
In der ersten Woche des Monats  
6x Fachausgabe (inkl. Stellenanzeiger),  
6x Stellenanzeige und Fortbildungskalender  
Dans la première semaine du mois  
6x Journal avec Indicateur d'emploi  
6x Indicateur d'emploi et Calendrier de cours

### Insertionspreise 2018 / Prix des annonces 2018

1/1 Seite/page	CHF 1285.00 / 1980.00
1/2 Seite/page	CHF 740.00 / 1135.00
3/8 Seite/page	CHF 660.00 / 840.00
1/4 Seite/page	CHF 515.00 / 710.00
1/8 Seite/page	CHF 260.00 / 355.00

Nur für Stellengesuche von Nicht-Mitgliedern  
Seulement pour des annonces demandé d'emploi des non-membres

1/16 Seite/page CHF 100.00

Formate und Preise gelten auch für Stelleninserate.  
Diese werden zusätzlich gratis unter [www.ergotherapie.ch](http://www.ergotherapie.ch) publiziert.  
Les formats et prix sont aussi valables pour les annonces d'emploi, qui sont en plus publiées sous [www.ergotherapie.ch](http://www.ergotherapie.ch).

### Jahresabonnement / Abonnement annuel

Schweiz/Suisse	CHF 95.00
Ausland/Etranger	CHF 140.00

### Druck / Impression

Stämpfli AG, Wölflistrasse 1, Postfach 8326,  
CH-3001 Bern

### Inserateverwaltung / Régie des annonces

Stämpfli AG  
«Ergotherapie»  
Postfach 8326, CH-3001 Bern  
Tel. 031 300 63 87  
Fax 031 300 63 90  
E-Mail [inserate@staempfli.com](mailto:inserate@staempfli.com)  
Internet [www.staempfli.com/zeitschriften](http://www.staempfli.com/zeitschriften)

### Redaktionschluss / Début de rédaction

Texte/Textes: 1 Monat vor Erscheinen  
an die Redaktion/1 mois avant la parution  
à la rédaction

Industrieinserate / Annonces commerciales:  
am 1. des Vormonats bzw. am darauffolgenden  
Werktag/au 1<sup>er</sup> du mois précédent

Stelleninserate / Annonces d'emploi: am 15. des  
Vormonats bzw. am darauffolgenden Werktag  
au 15 du mois précédent

### Copyright

Nachdruck der Fachartikel nur mit Bewilligung der  
Redaktion/toute reproduction des articles requiert  
l'autorisation de la rédaction.

# Arbeitszufriedenheit in der Ergotherapie und Folgen für die berufliche Prävention

**Silke Pritzkow** Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten arbeiten im Dienstleistungssektor und sind durch intensive Interaktionen mit Menschen geprägt. Es werden Fähigkeiten in der Motivation, Kommunikation, Selbstreflexion und der Flexibilität vorausgesetzt. Wie sieht die Arbeitszufriedenheit aus und welche Einflussfaktoren wirken dabei?



**Silke Pritzkow**  
Ergotherapie Staatsexamen 2001, zertifizierte CH Handtherapeutin SGHR 2011, Masterstudium in Gesundheitsförderung und Prävention 2017, selbstständig  
<http://www.klinik-impuls.ch>

[silke.pritzkow@evs-hin.ch](mailto:silke.pritzkow@evs-hin.ch)

Dieser Artikel zeigt auf, welche psychosozialen Faktoren die Arbeitszufriedenheit (AZ) bei Ergotherapeuten (ET) beeinflussen. Die Umfrage wurde in der deutschsprachigen Schweiz gemacht.

## Methode

Die quantitative Querschnittsstudie ist eine Primärfeldforschung. Als Assessment wurde das «S-Tool» (Gesundheitsförderung Schweiz) ausgewählt, und wurde mittels Pre-Test auf seine Anwendbarkeit überprüft. Es haben 106 ET an dieser Studie teilgenommen.

## Ergebnis

Die allgemeine Arbeitszufriedenheit ist durch mehrere Einflussfaktoren geprägt. So durch die sogenannte Gratifikationskrise, zu der u.a. die allgemeine und die betriebliche Wertschätzung gehört. Weitere Einflussfaktoren, die unter dem Job-Demand-Control-Modell bekannt sind, in dem Selbstständige gegenüber Angestellten den höchsten Effekt auf die Arbeitszufriedenheit haben. Ein weiterer Faktor konnte im Handlungsspielraum beobachtet werden.

## Schlussfolgerung

Die Ergebnisse geben einen ersten umfassenden Überblick in die Thematik. Wichtiger Aspekt ist die allgemeine Wertschätzung, womit das Vorgesetztenverhalten ein signifikanter Einfluss ist. Die betriebliche Gesundheitsförderung könnte eine Intervention in dieser Berufsgruppe sein.

## Schlüsselwörter

Ergotherapeuten und Ergotherapeutinnen, Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit, Assessment «S-Tool», psychosoziales Befinden

Im Gesundheitswesen sind Ergotherapeutinnen medizinisch-therapeutisch ausgebildet und haben einen guten Wissensstand in gesundheitsförderlichen Massnahmen. Gleichzeitig sollten sie ein hohes

Stresslevel als Persönlichkeitsmerkmal besitzen (Berufsberatung, Studienrichtung Ergotherapie 2017). Obwohl evidenzbasierte Praxis seit einigen Jahren immer mehr an Bedeutung in den Gesundheitsberufen gewinnt, findet man in der Literatur keine Hinweise zum aktuellen Stand der Arbeitszufriedenheit der Schweizer Ergotherapeuten oder Angaben zu den psychosozialen Stressfaktoren dieser Berufsgruppe. Die Gesundheitsförderung Schweiz veröffentlichte einen Bericht über die psychische Gesundheit, über die Lebensspanne, in dem Krause (2014) aussagt, dass das Arbeitsgesetz einen Rahmen bietet, um vor psychosozialen Risiken zu schützen. Weiter hat der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Mitarbeitenden (Schweizerischer Bundesrat, 2015,) und grundsätzlich hat Arbeit eine positive Wirkung auf die psychische Gesundheit, insbesondere auf ihre psychosozialen Funktionen durch das Fördern von Aktivität, Kompetenzen, Zeitstrukturierung und Kooperationsmöglichkeiten. Ferner soll sie Quelle für soziale Anerkennung und persönliche Identität sein. Weiterhin hat das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO 2014) einen Artikel über «aktuelle Gesundheitsrisiken in der schweizerischen Arbeitswelt» veröffentlicht, in dem die Risikofaktoren erläutert werden. Dies sind Arbeitszeiten, Arbeitsumgebung, psychosoziale und körperliche Merkmale. Hier wurde unter dem Merkmal psychosoziale Risikofaktoren an erster Stelle hohes Arbeitstempo und Termindruck genannt. Verglichen wurden die Jahre 2005 und 2010; hier war ein Anstieg des Schweizer Durchschnitts von 19% auf 55% zu erkennen, im Gesundheitswesen war ein Anstieg von 22% auf 50% zu verzeichnen. Der zweite Punkt deutet auf das Führungsverhalten hin, bei dem das Gesundheitswesen mit einer Quote von 77% am schlechtesten abschneidet. In den betrieblichen Gesundheitsthemen wird der arbeitsbedingte Stress in der Schweiz mit 81% der Betriebsleitenden als grosses Anliegen genannt (ESENER Europäische Gesundheitsumfrage (2009). Danach folgen Arbeitsunfälle

und arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme des Bewegungsapparates. Die Rangreihenfolge sowie die Häufigkeit der grossen Anliegen in der Schweiz unterscheiden sich kaum von denjenigen der EU. Von der Markforschung TransferPlus (Arbeitszufriedenheit (2013) wurde eine Untersuchung durchgeführt, in der Gesundheit und Wohlbefinden wesentliche Merkmale der Arbeitszufriedenheit darstellen. Diese Datenreihe zeigt die Entwicklung der Arbeitszufriedenheit über die letzten 30 Jahre. Sie unterscheidet zwischen verschiedenen Arten von Zufriedenheit. Die Anzahl der «resignativ Zufriedenen» hat sich Anfang der Neunziger Jahre sprunghaft verringert und bleibt seitdem mit der Anzahl der «stabilisierten Zufriedenen» die mit 25% am Höchsten. Ebenfalls hoch fällt der Zuwachs in den Praxen mit 16% aus. Der Ergotherapeuten Verband Schweiz (EVS) verfügt über keine aktuellen Zahlen von erwerbstätigen Ergotherapeuten; bekannt sind nur die ca. 2000 registrierten Mitglieder im Verband (Stand 08/2016). Judith Marti (ehemalige Fachberaterin EVS) schätzt, dass ca. 3500 aktive ET in der Schweiz tätig sind. Die folgende Arbeit basiert auf die Fragestellung, «Wie ist das Beobachtungsmerkmal allgemeine Arbeitszufriedenheit bei ET in der Schweiz, und welche Faktoren beeinflussen sie?». Können Empfehlungen hinsichtlich Prävention in dieser Berufsgruppe abgeleitet werden? Ziel dieser Untersuchung ist die Ist-Analyse, um die subjektive erlebte Arbeitszufriedenheit und deren Einflussfaktoren messbar zu machen. Gleichzeitig gibt sie Auskunft, ob die betriebliche Gesundheitsförderung eine Intervention ist, um den arbeitsbedingten Stressfaktoren entgegenzuwirken oder liegt es eher am Empowerment der Zielgruppe.

### Begriffserklärung

«Gesundheit» ist die Fähigkeit und Motivation, ein wirtschaftliches und sozial aktives Leben zu führen. Im 20. Jahrhundert löst das Biopsychosoziale Modell das Biomedizinische Modell ab (Ulich & Wülser, 2012, S.3). Beim Biopsychosozialen Modell hat das Individuum bei der Erhaltung und Förderung seiner Gesundheit eine zentrale Rolle, auch für den Genesungs- und Rehabilitationsprozess (Knoll et. al., 2013, S.19–20). Kempler (2014), S.153 beschreibt, dass das Modell der Salutogenese von Antonovsky aus der Stressforschung entstanden ist, und richtet den individuellen Blick auf den Umgang mit Belastungsfaktoren. Hier von leitet er den Kohärenzsinn ab, welcher die Wahrnehmung der Welt als verstehbar, beeinflussbar und sinnhaft beschreibt. Dieses fördert eine erfolgreiche Belastungsbewältigung und steht in Relation zu generellen Widerstandressourcen. Anerkennung und Belohnung für das eigene Engagement, Tätigkeitsspielräume und Entwicklungsmöglichkeiten und das Gefühl, gerecht behandelt zu werden, sind in der Arbeitswelt ungleich verteilt. Ulich & Wülser (2012,

S.82–85) beschreiben das Job-Demand-Control Modell als den Zusammenhang von Arbeitsanforderungen (job demand) und Tätigkeitsspielraum /Entscheidungsspielraum (control), deren Auswirkungen sich bei der Arbeit und Gesundheit widerspiegeln. Es wird vermutet, dass ein hoher Entscheidungsspielraum (control) gesundheitsförderlich wirkt und dass psychische Belastungen Fehlbeanspruchungen und negative gesundheitliche Folgen nach sich ziehen (Karasek & Theorell, 1990). Tätigkeiten mit niedrigem Entscheidungsspielraum und hohen Arbeitsanforderungen sind besonders gesundheitsschädlich. Im Modell der beruflichen Gratifikationskrise nach Sigrist werden die übergeordneten Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz beschrieben. Es zeigt sich ein Ungleichgewicht zwischen beruflicher Verausgabung und der Belohnung, das zu einer Stressreaktion führt. Diese Gratifikationen bedeuten Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherheit und eine ausbildungsadäquate Beschäftigung. Als Stress auslösend und letztlich krankheitsrelevant, wird im Modell eine Verknüpfung von starker und zeitlich langanhaltender Verausgabung mit einer im Vergleich bescheidenen Belohnung angesehen. Eine Definition der allgemeinen Arbeitszufriedenheit besteht aktuell nicht. In der Arbeitspsychologie wird sie so beschrieben: «Die allgemeine Arbeitszufriedenheit ist die Einstellung einer Person zu ihrer Arbeit. Sie äussert sich als emotionale Reaktion auf eine Situation und repräsentiert mehrere miteinander in Bezug stehende Einstellungen». (Ulich & Wülser, 2012). Gesundheitsförderung Schweiz (S-Tool Skalen-dokumentation, 2012) beschreibt das Merkmal die allgemeinen Wertschätzung, wie sich die Mitarbeitenden am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte und Arbeitskollegen geschätzt fühlen. In der betrieblichen Wertschätzung liegt der Fokus auf: (siehe dazu Modell der Gratifikationskrise) «Wenn eine Person das Gefühl hat, für ihre Anstrengungen bei der Arbeit nicht angemessen belohnt zu werden. Die Belohnung sollte nicht nur finanzieller Art sein, sondern sollte persönliche so Aspekte, wie die Sicherheit des Arbeitsplatzes, Weiterbildungsmöglichkeiten und das Erfahren von Unterstützung, Anerkennung und Wertschätzung im Arbeitsalltag, beinhalten. Weiter beschreibt das S-Tool, Handlungsspielraum am Arbeitsplatz ist eine wichtige Ressource und schildert, wie weit die Mitarbeitenden ein Mitspracherecht in der Erledigung ihrer Aufgaben haben (siehe dazu Job-Demand-Control Modell). Das Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung (SWE) wurde von dem Psychologen A. Bandura in den 1970er Jahren entwickelt. SWE bezeichnet die Erwartung einer Person, aufgrund einer Kompetenz gewünschte Handlungen erfolgreich selbst ausführen zu können. Ein Mensch, der daran glaubt, selbst etwas bewirken und auch in schwierigen Situationen selbstständig handeln zu können, hat demnach eine hohe SWE.

## Ein- und Auschlusskriterien

Die Stichprobe wird bei Ergotherapeutinnen durchgeführt, die in der deutschsprachigen Schweiz tätig und EVS-Mitglieder sind. Die Untersuchungsgruppe besteht aus selbstständigen oder angestellten Ergotherapeuten, welche in Instituten, Spitäler oder Praxen tätig sind. Der Fragebogen wurde per e-mail an 1483 Teilnehmende gesendet deren Fachbereiche in der Pädiatrie, Handtherapie, Orthopädie / Rheumatologie / Traumatologie, Neurologie, Geriatrie und Psychiatrie liegen. Das Arbeitspensum ist von 10% bis 100% definiert. Da in der Ergotherapie überwiegend Frauen beschäftigt sind, wird eine Differenzierung ausgeschlossen, um eine Verfälschung der Studie zu vermeiden. Weiterhin möchte ich mich abgrenzen, dass diese Studie nicht die Formen der Arbeitszufriedenheit untersucht, sondern sie beobachtet die Einflussfaktoren der betrieblichen und allgemeinen Wertschätzung, des Handlungsspielraumes und die Einstellung zur Arbeit, wie sie mit der Arbeitszufriedenheit korrelieren. Ebenfalls wird die Arbeit weitere Sozialfaktoren, wie z.B. die Anzahl der Kinder, die Lebensverhältnisse und die Lebensumstände ausschliessen. Ein Bias sind Führungskräfte, inwieweit diese den Fragebogen weitergeleitet haben.

## Methodik & Studiendesign

### Deskriptive Statistik

Personenmerkmale: Insgesamt haben 106 ET an dieser Studie teilgenommen, dabei lag die Rücklaufquote bei 7.1%. Mehrheitlich haben 98% weibliche Personen an der Befragung teilgenommen. Im angestellten Verhältnis sind 71% und 25% sind selbstständig und der Rest von 4% sind nicht mehr in der Ergotherapie tätig. Insgesamt haben 44.4% eine Führungsfunction und das Durchschnittsalter betrug 43 Jahre. Am häufigsten nahmen an der Studie 25–34 jährige

teil (n = 55%) und ET die in einer Praxis angestellt sind. In der Verteilung der Anstellungsprozente zeigt sich ein eindeutiger Modus bei 80 Stellenprozent, Durchschnittswert liegt bei 72%. Die meisten ET (74.5%) haben einen Universitätsabschluss. Die häufigsten Teilnehmer aus den 6 Tätigkeitsfeldern wurden aus der Pädiatrie (30%) beobachtet. Anschliessend waren 21% ET aus dem Arbeitsbereich «Neurologie», gefolgt vom Tätigkeitsfeld «Orthopädie / Rheumatologie» (20%). Die erste Frage befasste sich mit der allgemeinen Arbeitszufriedenheit der Ergotherapeutinnen in der Schweiz. Diese konnte mit 44% mit «sehr zufrieden» und 32% mit «ziemlich zufrieden» erforscht werden. Weiter gaben 11% der ET «teils-teils» an. Das Assessment «S-Tool» gibt zur Interpretation Benchmark an. Die Benchmark basieren auf branchenunabhängigen Stichproben aus der Schweiz. Das Ampelsystem deutet darauf hin, wo sich die untersuchte Stichprobe zum damaligen Zeitpunkt befand. Steht die Ampel auf grün (Diagramm 2., zweite Zeile), da die allgemeine Arbeitszufriedenheit mit 85% angegeben wird, haben die ET in diesem Bereich keine Schwierigkeiten und verfügen über gute Strategien, mit Belastungen umzugehen. Anders ausgedrückt, 85% der ET haben ein besseres Ergebnis als die Benchmark. Befindet sich der Prozentrang im orangen Bereich (11%) heisst dies aufzupassen. Wenn die Ampel rot angibt (4%) ist dringend Handlungsbedarf notwendig. (Diagramm 2) Ritschl et al. (2015), untersuchte die Arbeitszufriedenheit (AZ) bei Ergotherapeutinnen in Österreich, wo das Ergebnis in der AZ mit hoch eingestuft wurden. Wolf (2011) untersuchte in Deutschland die berufsspezifischen Belastungsfaktoren bei 390 Therapeuten, davon sind 119 ET. Hier geben die Therapeuten eine «Zufriedenheit mit der Arbeitssituation» von 85% an. Allerdings kann ich die oben erwähnten Studien nicht mit dem

Forschungsrichtung	Quantitative Feldforschung
Design	Querschnitt Studie
Methode S-Tool, Dauer	Online Stressanalyse Instrument «S-Tool». (validiert), 19-22 Min Basismodul ist aufgeteilt in 10 Items mit 118 geschlossenen Fragen in 4–7 Likerskalen. 1. «Aufgabenbezogene Stressoren» 2. «Soziale Stressfaktoren und organisationale Rahmenbedingungen» 3. «Ressourcen und Stressbewältigung» 4. «Einstellung zur Arbeit» 5. «Psychisches und psychosomatisches Befinden» 6. «Zusammenarbeit mit Kunden / Klienten» 7. «Fairness und Wertschätzung» 8. «Burnout» 9. «Life Domain Balance» 10. «Umgang mit Stress»
Stichprobe	1483 ET in D-Schweiz, Verlinkung übernahm der EVS. Die Befragungswelle ging 11 Tage
Datenauswertung und Analyse	S-Tool Ampel-Analyse sind Benchmark (= CH Vergleichsgruppe mit 3500 Arbeiter), anonymisierte Datenerfassung durch Universität Bern, diese stellt Daten via SPSS (Statistical Package for Social Sciences) zur Verfügung. Datenauswertung des Fragebogens erfolgt mit Analysesoftware SPSS Version 24 der Firma IBM.
SPSS	Deskriptive Analyse: Mw, Modus, SD, lineare Faktorenanalyse, Regressionsanalyse, Testung auf Normalverteilung Shapiro-Wilk

S-Tool Ergebnis vergleichen. Die Ampel-Analyse vom S-Tool zeigt auf Belastungen unter dem Merkmal «Beeinträchtigung Arbeit-Privatleben», «Beeinträchtigung Privatleben-Arbeit», «qualitative Überforderung» und «Zeitdruck». Die Ausprägung im Merkmal «Beeinträchtigung Arbeit-Privatleben» wurde von 29 Personen mit «teils-teils» ausgewählt, hier waren jeweils acht ET im Spital und in der Praxis tätig. Weiter waren fünf ET deren Arbeitsplatz in der Praxis war, gaben «trifft zu» an.

«Sehr oft» wurde das Merkmal «Zeitdruck» von sechs ET (Praxis) an gegeben. Die Kennzeichnung «eher oft» gaben 41 Personen an. Hier waren die meisten in der Kategorie selbstständige ET ( $n = 12$ ) und solche die im Spital ( $n = 15$ ) tätig sind. Sieben ET waren angestellt (Praxis) und weitere fünf waren in einer Institution tätig. Wie auch das Staatssekretariat für Wirtschaft im Artikel SECO (2014) «Zeitdruck» als einen Gesundheits-Risikofaktor erwähnt, wurde dies gleichermaßen in dieser Stichprobe beobachtet.

Weiter im Diagramm 2 werden die Einstellung zur Arbeit und das subjektive Befinden gemessen. Ein besonderer Indikator wurde in dem Merkmal «Erschöpfung» erkannt, bei dem 46% der Therapeuten zur Vergleichsgruppe ein besseres Ergebnis erzielt haben. 47% liegen im orangen Range, d.h. 49 ET geben diese Ausprägung mit «ziemlich erschöpft» an. Im roten Bereich sind 8%, empfohlen wird daraus ein dringender Handlungsbedarf. Dabei fiel auf, dass die Gruppe der Selbstständigen ( $n = 14$ ) und die in der Praxis angestellten ( $n = 13$ ) am schlechtesten abschnitten. Ein weiterer Einflussfaktor konnte in der Kreuztabellenanalyse gezeigt werden, dass in allen sechs Tätigkeitsfeldern die Kennzeichnung «verspätet oder gar nicht in die Pause zu gehen» vorkommt. Am häufigsten gaben 37 ET das Merkmal «gelegentlich» an, nachfolgend «eher-oft» ( $n = 27$ ) und «sehr-oft» wurde von 18 ET ausgewählt. Unter den psychosomatischen Beschwerden schneidet die Ausprägung «Nacken- und Schulterschmerzen» am schlechtesten ab. 46% der ET erzielen an dieser Stelle ein besseres Resultat als die Benchmark. Die Kreuztabellenauswertung gibt Auskunft, dass 24 ET an ihrem Arbeitsplatz mit gesundheitsfördernder Intervention unterstützt werden, auf der anderen Seite sind es 82 Personen, die hier keine Intervention erfahren.

Weiter konnten bei 34 ET beobachtet werden, dass (Arbeitsort im Spital oder Institution) bei diesen Personen keine gesundheitsfördernde Massnahme im Betrieb angeboten wurde. Die Prägnanz «häufig» mit der Ausprägung «Nacken- und Schulterschmerzen» haben 25 ET angeben, davon haben 23 keine gesundheitsförderliche Massnahme im Betrieb. Die Ausprägung «manchmal» geben 30 an, davon haben 24 ET keine Intervention. Drei ET haben «immer» in diesem Bereich Schmerzen angeben, zwei ET davon arbeiten im Spital, hier erhält eine Unterstützung. In

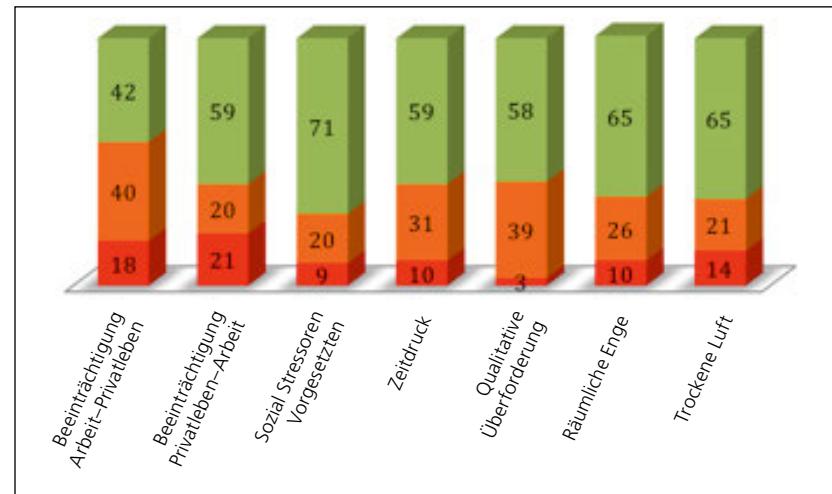


Diagramm 1: S-Tool Ampelanalyse der Stichprobe Belastungen

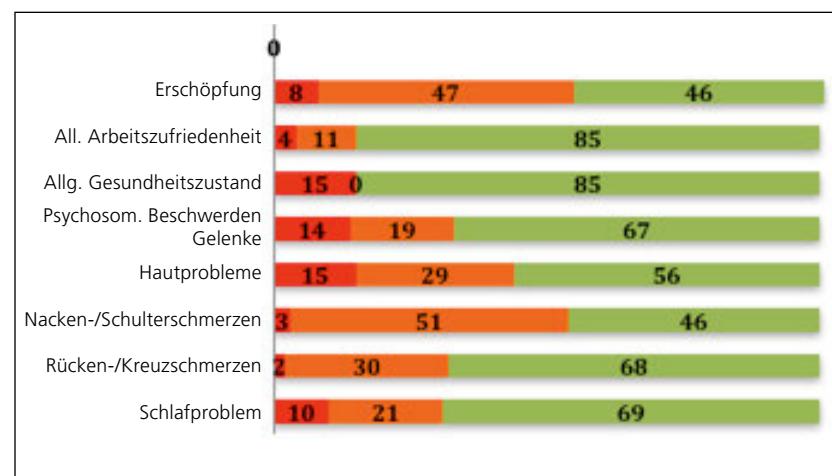


Diagramm 2: S-Tool Ampelanalyse der Stichprobe Einstellungen zur Arbeit und Befinden

den unabhängigen Variablen empfinden 71% der ET eine adäquate Wertschätzung am Arbeitsplatz. In der Korrelationsmatrix der linearen Faktorenanalyse, im Test auf Normalverteilung nach Shapiro-Wilk, ist eine Signifikanzabweichung von 0.008 errechnet worden. Dies bedeutet, mehrheitlich hat die ET eine positive Wertschätzung erfahren, jedoch besteht ein Trend, dass sich ET bezüglich der «Wertschätzung durch den Vorgesetzten» dies mehr subjektiv zu erleben wünschen. Das Modell der beruflichen Gratifikationskrise nach Sigrist beschreibt die übergeordneten Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz. Es erklärt ein Ungleichgewicht zwischen beruflicher Verausgabung und der Belohnung, welches zu einer Stresssituation führt. Das Beobachtungsmerkmal «Aufwand und Belohnung» empfinden 81% in der Stichprobe als kein Defizit. Weiter gibt die Variable «Handlungsspielraum» Auskunft zum Job Demand Modell nach Karasek. Es wird vermutet, dass ein hoher Entscheidungs-/Handlungsspielraum gesundheitsförderlich ist. Die

Stichprobe zeigt auf, dass nur 8.5% der Teilnehmer kein Mitspracherecht bei Entscheidungen am Arbeitsplatz haben. Ein weiteres Merkmal in dieser Kategorie ist «Selbstbestimmung der Arbeitszeit», hier wurde der Modus 5 (sehr viel / immer) angegeben. Newton & Still (2013) belegen, dass Personen, mit einer höheren Arbeitsposition, auch mehr Handlungsspielraum und Engagement zum Unternehmen besitzen, als ET, die in einer unteren Position tätig sind. Diese Aussage würde die Hypothese des Modells Job-Demand-Control erklären.

### Risiko- und Schutzfaktoren

Die Risikofaktoren waren u.a. die subjektiv empfundene Erschöpfung, das Verhalten des VG und der Arbeitskollegen. Des Weiteren konnte ein Stressfaktor Umgebungsbelastungen «räumliche Enge» beobachtet werden. Präsentismus war ein weiterer Stressfaktor und die Gegebenheit, «verspätet nach Hause zu kommen» oder «keine oder verspätet Pause machen zu können». Alkohol war ein Risikofaktor, aber nicht signifikant, doch trinken elf ET «dreimal und mehr» in der Woche Alkohol. Weiter wurde beobachtet, dass die Schlafproblematik ein signifikanter Einfluss auf die AZ war. Die Schutzfaktoren, um Stress mit gesundheitsfördernden Massnahmen, wie Sport / Bewegung oder Entspannung zu kompensieren, wirkten positiv auf die AZ. Zweimal pro Woche praktizierten die ET (86.8%) Sport. Weiter war die Selbstwirksamkeitserwartung (SWE) ein entscheidender Faktor auf die AZ. Ein wichtiger Betrag zur AZ war die eigene positive Einstellung zum Betrieb (optimistische Personen) oder ob diese Einstellung eher negativ war (depressive Personen). Die ET waren zu 90.6% Nichtraucher.

### Ergebnisse und Praxisrelevanz

Es ist ein Signal, dass die betriebliche Gesundheitsförderung wichtig ist, um subjektiv empfundenem Stress entgegenzuwirken. Auch angesichts des Führungsstils, also des Vorgesetztenverhaltens, könnte eine Intervention oft helfen. Eine Intervention für Führungskräfte könnte der digitale Coach sein. Er befähigt Vorgesetzte, gemeinsam mit ihrem Team die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsklima zu verbessern. Das digitale Werkzeug coacht den Chef durch einen automatischen Chat, vermittelt Fachwissen, gibt Aufgaben, setzt Befragungen ein, unterstützt ihn bei der Planung von Workshops mit seinem Team und überprüft den Prozess und das Ergebnis, (<https://wecoach.ch>). Der Wecoach wurde von der «CH Solutions GmbH» zusammen mit der «Abteilung Public und Organizational Health (Universität Zürich)» und weiteren Firmen entwickelt. Da so ein Programm für den Arbeitgeber freiwillig ist, ist es ratsam, die Mitarbeiter über das Programm «Wecoach» zu informieren und / oder über eine Intervention zu reden. Zum Beispiel über gesundheitsfördernde Massnahmen könn-

te im Team diskutiert werden, ob ein externer Coach in den Betrieb kommt und gezielt Übungen zeigt, um den Schulter- und Nackenbeschwerden entgegen zu wirken (Yoga, Pilates, Rückenschulung, Physiotherapie). Um so eine Aktion nachhaltig anzuwenden, ist Disziplin und ein Stakeholder erforderlich. Weiter wäre es interessant zu debattieren, ob und wann ein temporärer Vermittlungsdienst für ET, der bei Bedarf (Krankheit / Unfall / Mutterschafts-Urlaub) einspringt, möglich wäre. Dies vor allem hinsichtlich einer Entlastung für die selbstständigen Therapeuten. Das wäre ein zusätzliches, bisher noch nie in Betracht gezogenes Dienstleistungsangebot.

### Blick auf weiterführende Möglichkeiten

Fragen, die in der Analyse entstanden sind, könnten die folgende Punkte sein. «Würde eine Intervention des Wecoach das Arbeitsklima verbessern und / oder helfen, gesundheitsfördernde Massnahmen durchzuführen?» Weiter: «Hilft eine gesundheitsfördernde Intervention, um der empfundenen Erschöpfung entgegenzuwirken?» Ferner, «Hat der Kohärenzsinn in kleineren und mittleren Betrieben (KMU) eine höhere Gewichtung, als in einem Grossunternehmen, wie z.B. einer Klinik?» Spannend wäre auch zu untersuchen, wie es um die Arbeitszufriedenheit in der italienischen und französischen Schweiz steht.

### Literatur

- Altuncı, S. (2015). Berufsbedingte psychische Belastungen bei Ergotherapeuten, (nicht publizierte Bachelorarbeit LVR-Klinik Köln)
- Baumgartner, C., Udris, I. (2005). Das «Zürcher Modell» der Arbeitszufriedenheit – 30 Jahre «still going strong». (2. Auflage) (Hrsg.) Göttingen: Hogrefe (S. 111-134)
- Berufsberatung, Studienrichtung Ergotherapie, <https://berufsberatung.ch/dyn/show/25583>
- Bundesamt für Statistik, Arbeitserwerb, [www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeitererwerb.assetdetail.1241087.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeitererwerb.assetdetail.1241087.html) [www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/gesundheit/gesundheitszustand.assetdetail.1380305.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/gesundheit/gesundheitszustand.assetdetail.1380305.html)
- Bundesamt für Sport Baspo, (2013). Gesundheitswirksame Bewegung, Grundlagendokument. (Hrsg.) Hepa. [www.hepa.ch/de/bewegungsempfehlungen.html](http://www.hepa.ch/de/bewegungsempfehlungen.html)
- Bruggemann, A. (1974). «Zur Unterscheidung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit». Arbeit und Leistung 28 (S. 281-284)
- Der Schweizerische Bundesrat, (2015). Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3) (Gesundheitsschutz). [www.admin.ch/opc/de/classifiedcompilation](http://www.admin.ch/opc/de/classifiedcompilation)
- EVS, Ergotherapeutinnen-Verband Schweiz, (2005) Berufsprofil. [www.ergotherapie.ch/resources/uploads/Berufsprofil\\_2005\\_d.pdf](http://www.ergotherapie.ch/resources/uploads/Berufsprofil_2005_d.pdf) [www.ergotherapie.ch](http://www.ergotherapie.ch)
- Gesundheitsförderung Schweiz, FWS Job-Stress-Analysis (S-Tool) [www.friendlyworkspace-jobstressanalysis.ch](http://www.friendlyworkspace-jobstressanalysis.ch), Skalendokumentation April 2012
- Greif, S. (1991). Stress in der Arbeit – Einführung und Grundbegriffe. In: Greif, S., Bamberg, E & Semmer, N. (Eds.), Psychischer Stress am Arbeitsplatz (pp. 1-28). Göttingen: Hogrefe. (S.13)
- Hurrelmann, K., Klotz, T., & Haisch, J. (2014). Prävention und Gesundheitsförderung. (4. Auflage) (Hrsg.) Huber
- Klemperer, D. (2014). Sozialmedizin-Public Health-Gesundheitswissenschaften (2. Auflage) (Hrsg.) HUBER

- Krause, A. (2014). Psychische Gesundheit und Erwerbstätigkeit. (Bericht 006) (Hrsg.) Gesundheitsförderung Schweiz (S. 82)
- Knoll, N., Scholz, U., & Rieckmann, N. (2013). Einführung Gesundheitspsychologie. (3. Auflage) (Hrsg.) UTB
- Lobsiger, M. & Kägi, W. (2016). Berufsaustritte von Gesundheitspersonal. (Obsan Bulletin 7/2016) (Hrsg.) Schweizerisches Gesundheitsobservatorium (S.1)
- Müller, S. (2013). Erhöhtes Burnout Risiko bei Beschäftigten im Gesundheitswesen. Retrieved August 30, 2016, [www.myhandicap.ch/gesundheit/psychische-behinderung/burnout/risiko-beschaeftigte-gesundheitswesen/](http://www.myhandicap.ch/gesundheit/psychische-behinderung/burnout/risiko-beschaeftigte-gesundheitswesen/)
- Möller, N. (2005). Kritische Würdigung der Motivationstheorie von Frederick Herzberg. (1. Auflage) (Hrsg.) Grin Verlag (S.12-15)
- Newton Scanlan, J., & Still, M. (2013). Job satisfaction, burnout and turnover intention in occupational therapist working in mental health. (Hrsg.) Occupational Therapy Australia
- Ulrich, E. & Wülser, M. (2012). Gesundheitsmanagement in Unternehmen. (5. Auflage) (Hrsg.) Springer Gabler (S.115-121)
- Ritschl, V. et. al. (2015). Evidenzbasierte Praxis Einstellungen Kompetenzen, Barrieren und Arbeitszufriedenheit österreichischer Ergotherapeuten eine Umfrage. (Hrsg.) ergoscience 2015, 10(3): 97-107.
- Rüesch, P., Bänziger, A., & Dutoit, L. (2014). Prognose Gesundheitsberufe Ergotherapie, Hebammen und Physiotherapie 2025. (Gesundheit N° 3) (Hrsg.) Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
- Ruotsalainen, J.H., Verbeek, J.H., Mariné, A. & Serra, C. (2015). Vorbeugung von berufsbedingtem Stress in Ge- sundheitsberufen. [www.cochrane.org/de/CD002892/vorbeugung-von-berufsbedingtem-stress-in-gesundheitsberufen.html](http://www.cochrane.org/de/CD002892/vorbeugung-von-berufsbedingtem-stress-in-gesundheitsberufen.html)
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Arbeitsgesetz und Verordnungen. [www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz-und-Verordnungen.html](http://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz-und-Verordnungen.html)
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2014). Aktuelle Gesundheitsrisiken in der schweizerischen Arbeitswelt, Broschüre Arbeit und Gesundheit 2011-2013 (Hrsg.) SECO, Direktion für Arbeit, Arbeitsbedingungen
- Spirig, R. et. al. (2014). Monitoring the impact of the DRG payment system on nursing service context factors in Swiss acute care hospitals: Study protocol». (Hrsg.) GMS German Medical Science 12 . [www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3972437/](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3972437/)
- TransferPlusAg, (2013). Arbeitszufriedenheit in der Schweiz 2013, [www.transferplus.ch/docs/1386319883-1-2013\\_10\\_31\\_Arbeitszufriedenheit](http://www.transferplus.ch/docs/1386319883-1-2013_10_31_Arbeitszufriedenheit)
- Turgut, S., Michel, A. & Sonntag, K. (2014). Einflussfaktoren emotionaler Erschöpfung und Arbeitszufriedenheit. Zeitschrift für Arbeit u. Organisationspsychologie 58(N.F.32) 3, (Hrsg.) Hogrefe Verlag, Göttingen
- Wolf, K. (2011). Berufsspezifische Belastungsfaktoren bei Ergotherapeuten, Physiotherapeuten, Logopäden, Ergotherapeuten/innen, Reha 50. Jg.Nr. 12: 22-28, (Hrsg.) DVE.
- ZHAW, Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaft (2017). Ergotherapie Bachelorstudiengang, [zhaw.ch/storage/gesundheit/ueber-uns/info-broschueren/bsc/broschuere-bsc-ergotherapie-zhaw-gesundheit.pdf](http://zhaw.ch/storage/gesundheit/ueber-uns/info-broschueren/bsc/broschuere-bsc-ergotherapie-zhaw-gesundheit.pdf)



# 1. Nationaler Patientenkongress

**14.–15. SEPTEMBER 2018  
STADE DE SUISSE BERN**

**Gemeinsam den Herausforderungen  
der Psyche begegnen – Für Betroffene,  
Angehörige, Fachpersonen und Interessierte**

Austausch über Humor, Depression, Digitalisierung, Psychopharmaka und Sport  
Der Kongress folgt einem trialogischen Grundgedanken, zu welchem sich Betroffene, Angehörige und Fachpersonen auf Augenhöhe informieren und austauschen können. Neben der Vernetzung soll der Kongress den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine Plattform zum gegenseitigen Austausch und zum Erlangen von Fachwissen bieten.  
[www.patientenkongress.ch](http://www.patientenkongress.ch)

# La satisfaction au travail en ergothérapie et les conséquences pour la prévention professionnelle

**Silke Pritzkow** Les ergothérapeutes travaillent dans le secteur des services et ont des interactions intenses avec les gens. Parmi les principales aptitudes requises, citons la motivation, la communication, l'autoréflexion et la flexibilité. Qu'en est-il de la satisfaction au travail de ce groupe professionnel, et quels facteurs d'influence interviennent à ce niveau? Nous nous penchons dans cet article sur les facteurs psychosociaux qui influencent la satisfaction au travail des ergothérapeutes.



**Silke Pritzkow**

Examen d'Etat en ergothérapie en 2001, certificat de thérapeute de la main SSRM en 2011, master en promotion de la santé et prévention en 2017, activité indépendante [www.klinik-impuls.ch](http://www.klinik-impuls.ch)

[silke.pritzkow@evs-hin.ch](mailto:silke.pritzkow@evs-hin.ch)

## Méthode

Notre étude transversale quantitative relève de la recherche sur le terrain. Le «S-Tool» développé par Promotion Santé Suisse a été sélectionné comme outil d'évaluation et vérifié quant à son caractère utilisable au moyen d'un test préalable. 106 ergothérapeutes ont participé à cette étude.

## Résultat

Plusieurs facteurs influencent la satisfaction globale au travail. On peut premièrement citer la crise de gratification, qui englobe entre autres l'estime générale et l'estime de l'entreprise. Deuxièmement, les facteurs d'influence bien connus du modèle «job-demand-control» selon R. Karasek entrent en ligne de compte, où le fait d'exercer en tant qu'indépendante a le plus d'impact sur la satisfaction au travail par rapport au statut de salarié. Enfin, un autre facteur a pu être observé au niveau de la marge de manœuvre.

## Conclusion

Les résultats permettent d'avoir un premier aperçu global de la thématique. L'estime générale représente un aspect important, et le comportement de la supérieure a un impact significatif dans ce contexte. La promotion de la santé en entreprise pourrait être une piste d'intervention auprès de ce groupe professionnel.

## Mots clés

Ergothérapeutes, facteurs d'influence sur la satisfaction au travail, outil d'évaluation «S-Tool», bien-être psychosocial.

La profession d'ergothérapeute relève du domaine de la santé et se caractérise par une formation médico-thérapeutique; les ergothérapeutes disposent d'un bon niveau de connaissances sur les mesures de promotion de la santé. Dans le même temps, pour exercer ce métier, il faut avoir une personnalité capable de résister au stress (berufsberatung.ch, description de la filière d'ergothérapie 2017). Même si la pratique fondée sur les données probantes gagne toujours plus en importance dans les professions de la santé depuis quelques années, il n'existe aucun ouvrage ni aucun article spécialisé relatif à la situation actuelle des ergothérapeutes suisses en matière de satisfaction au travail ou renfermant des indications sur les facteurs de stress psychosociaux de ce groupe professionnel. Promotion Santé Suisse a publié un rapport sur la santé psychique au cours de la vie, dans lequel K. Krause (2014) affirme que la loi sur le travail offre un cadre qui protège des risques psychosociaux. En outre, l'employeur a une obligation d'assistance envers ses collaborateurs (Conseil fédéral, 2015) et le travail a fondamentalement un effet positif sur la santé psychique, notamment du point de vue des fonctions psychosociales, par le fait qu'il stimule l'activité, les compétences, la structuration du temps et les possibilités de coopération. Il est par ailleurs réputé être source de reconnaissance sociale et d'identité personnelle. En outre, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO 2014) a publié un article dans lequel il se penche sur les facteurs de risque au travail. Ces derniers sont les horaires de travail, l'environnement de travail, ainsi que les caractéristiques psychosociales et physiques. Parmi les fac-

teurs de risque psychosociaux, le rythme de travail élevé et la pression des délais sont cités en premier. Une comparaison entre les années 2005 et 2010 montre leur évolution: une hausse de la moyenne suisse des 19% à 55% a été enregistrée, et dans le secteur de la santé, la moyenne est passée de 22% à 50%. Le deuxième point fait référence au comportement des supérieurs, et pour celui-ci, le domaine de la santé se classe en queue de peloton avec un pourcentage de 77%. En ce qui concerne les thèmes de la santé en entreprise, le stress lié au travail est cité comme une grande préoccupation par 81% des cheffes d'entreprise en Suisse (ESENER Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents, 2009). Les accidents du travail viennent en deuxième place, suivis par les douleurs au niveau de l'appareil locomoteur causées par le travail. Tant du point de vue de leur ordre d'importance que de leur fréquence, les préoccupations majeures de la Suisse ne se distinguent pas vraiment de celles de l'UE. L'institut d'études de marché TransferPlus a réalisé en 2013 une enquête sur la satisfaction au travail, dont il ressort que la santé et le bien-être sont les principaux critères de la satisfaction au travail. Cette série de données montre l'évolution de la satisfaction au travail au cours de ces trente dernières années. Elle distingue plusieurs types de satisfaction. Au début des années 90, le nombre de personnes affichant une satisfaction résignée a énormément diminué et depuis lors, les personnes se déclarant satisfaites de manière stable représentent le groupe le plus important avec 25%. L'amélioration dans les cabinets est également importante, puisque de 16%. L'Association suisse des ergothérapeutes (ASE) ne dispose actuellement d'aucun chiffre sur les ergothérapeutes en activité. Tout ce que l'on sait, c'est que l'association professionnelle compte environ 2000 membres (état en août 2016). Judith Marti, l'ancienne responsable spécialisée de l'ASE, estime qu'environ 3500 ergothérapeutes sont en exercice en Suisse. La présente étude se fonde sur la problématique suivante: «Comment se présente le critère d'observation de la satisfaction globale au travail des ergothérapeutes en Suisse et quels sont les facteurs qui l'influencent?» Est-il possible d'en tirer des recommandations en matière de prévention pour ce groupe professionnel? L'objectif de cette étude est d'analyser la situation effective pour rendre mesurables la satisfaction au travail subjectivement vécue et ses facteurs d'influence. Dans le même temps, elle cherche à déterminer si la promotion de la santé en entreprise est de nature à atténuer les facteurs de stress dus au travail ou si la réponse tient plutôt dans l'empowerment du groupe cible.

### Définition des termes

La «santé» est la capacité de mener une vie active sur les plans économique et social, et la motivation pour

le faire. Au XX<sup>e</sup> siècle, le modèle biopsychosocial a remplacé le modèle biomédical (Ulich & Wülser, 2012, p. 3). Dans le modèle biopsychosocial, l'individu joue un rôle essentiel pour le maintien et la promotion de sa santé, y compris pour le processus de rétablissement et de réadaptation (Knoll et. al., 2013, pp. 19-20). D. Kemperer (2014, p. 153) explique que le modèle de la salutogénèse d'Aaron Antonovsky a vu le jour dans le cadre de la recherche sur le stress, en se concentrant sur la gestion des facteurs de stress. A. Antonovsky en déduit le sens de la cohérence, qui permet de percevoir les événements comme étant compréhensibles, maîtrisables et significatifs. Cette approche favorise la gestion efficace du stress, en relation avec certaines ressources pour y résister. Dans le monde du travail, la reconnaissance et la récompense de l'engagement personnel, la marge de manœuvre individuelle et les possibilités de développement, ainsi que le sentiment d'être traité de manière équitable, font l'objet d'une répartition inégale. E. Ulich et M. Wülser (2012, pp. 82-85) décrivent le modèle job-demand-control comme l'interaction entre les exigences professionnelles (job demand) et la marge de manœuvre ou de décision (control), dont les répercussions se reflètent sur le travail et la santé. Il est généralement admis qu'une grande marge de décision (ou de contrôle) a des effets bénéfiques pour la santé et qu'à l'inverse, le stress psychologique peut entraîner des sollicitations inappropriées et avoir des conséquences négatives sur la santé (Karasek & Theorell, 1990). Les activités comportant une faible marge de décision et de grandes exigences professionnelles sont particulièrement néfastes pour la santé.

Le modèle de la crise de gratification selon J. Sigrist décrit les conditions cadres qui prévalent sur le lieu de travail. Il décrit un déséquilibre entre l'effort fourni au travail et la récompense, qui provoque une réaction de stress. Ces gratifications peuvent être des opportunités de promotion, la sécurité de l'emploi ou un poste adapté au niveau de formation. Selon ce modèle, l'association entre un effort important qui s'inscrit dans la durée et une récompense comparativement modeste génère du stress et peut au final être source de maladie. Actuellement, il n'existe pas de définition de la satisfaction globale au travail. En psychologie du travail, on la décrit néanmoins comme suit: «La satisfaction globale au travail est l'état d'esprit d'une personne par rapport à son travail. Elle s'exprime comme une réaction émotionnelle à une situation et représente plusieurs états d'esprit en relation mutuelle.» (Ulich & Wülser, 2012, c'est nous qui traduisons).

Promotion Santé Suisse (documentation sur les échelles S-Tool, 2012) décrit la caractéristique de l'estime générale comme étant la mesure dans laquelle

les collaborateurs se sentent appréciées sur leur lieu de travail par leurs supérieurs et leurs collègues. L'estime dans l'entreprise est insuffisante dans les conditions suivantes (cf. modèle de la crise de gratification): quand une personne a le sentiment de ne pas être récompensée de manière adéquate pour ses efforts au travail. La récompense ne devrait pas seulement être de nature financière, mais devrait comporter des aspects personnels tels que la sécurité de l'emploi, les possibilités de formation continue ainsi que l'expérience du soutien, de la reconnaissance et de l'estime dans le quotidien professionnel. L'outil d'évaluation S-Tool décrit en outre la marge de manœuvre sur le lieu de travail en tant que ressource importante et s'intéresse à la mesure dans laquelle les collaborateurs ont un droit de regard concernant les tâches qu'ils exécutent (cf. modèle job-demand-control). Le concept du sentiment d'efficacité personnelle a été développé par A. Bandura, psychologue, dans les années 70. Ce sentiment désigne le fait qu'une personne s'attend à être capable d'exécuter seule certaines actions souhaitées compte tenu de ses compétences personnelles. Ainsi, quelqu'un qui pense pouvoir obtenir des résultats de lui-même et agir de manière autonome, même dans les situations difficiles, a donc un sentiment d'efficacité personnelle élevé.

#### Critères d'inclusion et d'exclusion

L'échantillon a été sélectionné parmi des ergothérapeutes germanophones qui exercent en Suisse alémanique et sont membres de l'ASE. Il se compose à la

fois d'ergothérapeutes indépendantes et salariées qui travaillent dans des instituts, des hôpitaux ou des cabinets. Le questionnaire a été envoyé par e-mail à 1483 participants des domaines spécialisés suivants: pédiatrie, thérapie de la main, orthopédie / rhumatologie / traumatologie, neurologie, gériatrie et psychiatrie. Leur taux d'occupation varie entre 10% et 100%. Etant donné que l'ergothérapie est une profession majoritairement féminine, nous avons renoncé à une différenciation entre femmes et hommes pour éviter de fausser les résultats de cette étude. De plus, nous aimerais préciser que cette dernière n'a pas pour ambition d'analyser les différentes formes de la satisfaction au travail, mais qu'elle se limite à observer les facteurs d'influence de l'estime dans l'entreprise et de l'estime générale, de la marge de manœuvre et de l'état d'esprit face au travail, tels qu'ils sont corrélés avec la satisfaction au travail. Nous avons également exclu d'autres facteurs sociaux tels que le nombre d'enfants, le mode de vie et les conditions de vie. L'étude est biaisée par le fait que les supérieures ont été chargées de la distribution du questionnaire.

Méthodologie et conception de l'étude

Tabelle

#### Statistique descriptive

Caractéristiques personnelles: 106 ergothérapeutes au total ont participé à cette étude, avec un taux de réponse de 7,1%. Les personnes ayant participé à l'enquête sont en majorité des femmes (98%). 71% d'entre elles sont des salariées, 25% des indépendantes, les 4% restants étant des ergothérapeutes

Axe de recherche	Etude quantitative, recherche sur le terrain
Design	Etude transversale
Méthode S-Tool, durée	Outil en ligne d'analyse du stress «S-Tool» (validé), 19–22 min. Le module de base se subdivise en 10 items de 118 questions fermées selon l'échelle de Likert (4 à 7 degrés) (c'est nous qui traduisons les items). 1. «Facteurs de stress liés aux tâches» 2. «Facteurs de stress sociaux et conditions cadres organisationnelles» 3. «Ressources et gestion du stress» 4. «Etat d'esprit face au travail» 5. «Bien-être psychique et psychosomatique» 6. «Collaboration avec les clients/ clientes» 7. «Loyauté et estime» 8. «Burnout» 9. «Equilibre vie privée et vie professionnelle» 10. «Gestion du stress»
Echantillon	1483 ergothérapeutes en Suisse alémanique, prise de contact par le biais de l'ASE L'enquête a duré 11 jours
Analyse des données et interprétation	S-Tool: l'analyse avec le système de feux de signalisation sert au benchmarking (= groupe de référence en Suisse avec 3500 travailleurs), saisie des données rendues anonymes par l'université de Berne, cette dernière mettant à disposition les données via SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Les données du questionnaire sont analysées avec le logiciel SPSS, version 24, de la société IBM.
SPSS	Analyse descriptive: Moyenne, gradation, écart-type, analyse factorielle linéaire, analyse de régression, test de Shapiro-Wilk (pour déterminer si une distribution est normale)

ayant cessé d'exercer. 44,4% des personnes ayant participé à l'étude occupent une fonction dirigeante et l'âge moyen des participantes est de 43 ans. La majorité des ergothérapeutes ayant rempli le questionnaire se trouve dans la tranche d'âge 25 à 34 ans ( $n = 55\%$ ) et est employée dans un cabinet. Pour ce qui est du taux d'occupation, les postes à 80% sont prédominants, avec une valeur moyenne de 72%. La plupart des ergothérapeutes ayant pris part à l'enquête (74,5%) sont titulaires d'un diplôme universitaire. Parmi les six domaines d'activité, la participation la plus fréquente a été observée en pédiatrie (30%), suivie de la neurologie avec 21%, puis de l'orthopédie/rhumumatologie avec 20%. A la première question, «Comment se présente le critère d'observation de la satisfaction globale au travail des ergothérapeutes en Suisse?», 44% des ergothérapeutes ayant participé à l'enquête se sont déclarées «très satisfaite», 32% «assez satisfaite» et 11% «peu satisfaite». L'outil d'évaluation «S-Tool» fournit des points de repère pour l'interprétation. Le benchmark repose sur un échantillon suisse étranger à la branche. Le système de feux de signalisation indique le résultat obtenu à l'époque pour cet échantillon étudié. Si le feu est vert (diagramme 2, 2e ligne), comme c'est le cas ici avec une satisfaction générale au travail de 85%, les ergothérapeutes n'ont aucune difficulté dans ce domaine et disposent de bonnes stratégies pour gérer le stress. En d'autres termes, 85% des ergothérapeutes ont un meilleur résultat que le groupe de référence. Si le pourcentage se classe dans la zone orange (11%), cela veut dire qu'il faut faire attention. Quand le feu est rouge (4%), il faut agir de toute urgence. (Diagramme 2) V. Ritschl et al. (2015) ont étudié la satisfaction au travail des ergothérapeutes en Autriche et l'enquête a abouti à un bon résultat. En Allemagne, K. Wolf (2011) a analysé les facteurs de stress professionnels auprès de 390 thérapeutes, dont 119 ergothérapeutes. Dans cette enquête, 85% des thérapeutes ont affirmé être satisfaits de leur situation professionnelle. Néanmoins, il ne nous est pas possible de comparer les études susmentionnées au résultat S-Tool. L'analyse des feux de S-Tool aborde le stress par rapport aux critères suivants: «travail nuit à la vie privée», «vie privée nuit au travail», «surmenage qualitatif» et «pression des délais». Pour le critère «travail nuit à la vie privée», 29 personnes ont répondu «parfois», sachant que huit d'entre elles travaillent à l'hôpital et huit autres en cabinet. Cinq autres ergothérapeutes exerçant dans un cabinet ont répondu par «vrai» à cette question.

Pour le critère «pression des délais», six ergothérapeutes (en cabinet) ont répondu «très souvent», et 41 personnes ont coché la réponse «plutôt souvent». La majeure partie d'entre elles travaille soit en tant qu'ergothérapeutes indépendantes ( $n = 12$ ), soit à l'hôpital

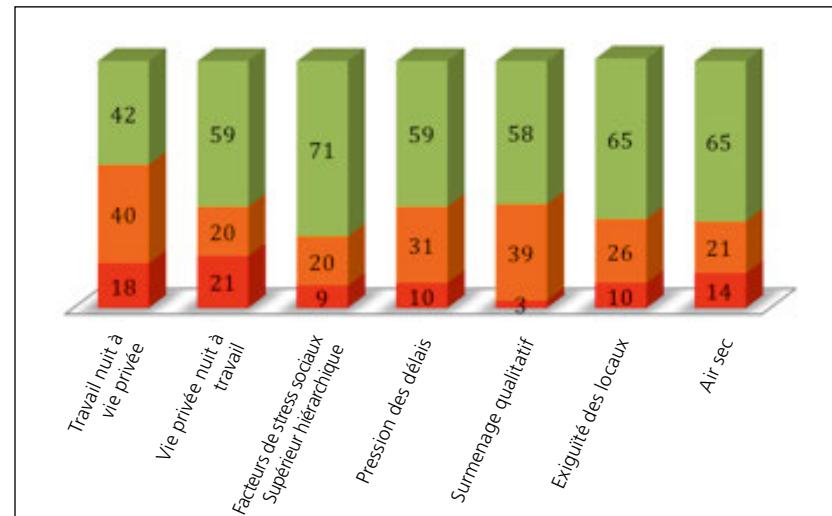


Diagramm 1

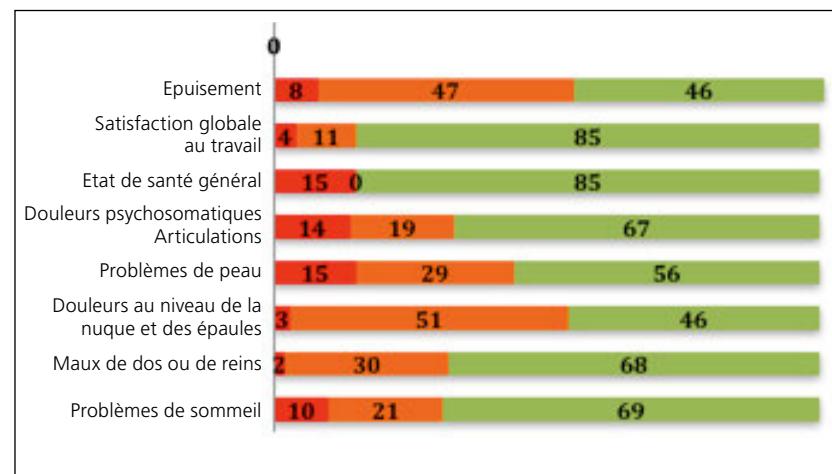


Diagramm 2

( $n = 15$ ). Sept ergothérapeutes sont salariées (en cabinet) et cinq travaillent dans une institution. De la même manière que le Secrétariat d'Etat à l'économie mentionne la pression des délais comme facteur de risque pour la santé dans son article publié en 2014, cette observation peut également être faite pour cet échantillon.

L'état de santé général a été qualifié de «plutôt bon» par 67% des personnes. Toutefois, un groupe marginal d'ergothérapeutes (15,1%) juge son état de santé perçu subjectivement «moyen», voire «plutôt mauvais». Il a pu être observé que pour le critère susmentionné, ce sont les ergothérapeutes avec un partenaire stable qui obtiennent le meilleur résultat (75,8%). S'agissant du souhait de disposer de plus de temps pour s'occuper de sa santé, 65,1% des personnes interrogées ont répondu par l'affirmative (moyenne = 0,65 et ET = 0,47). L'état d'esprit face au

travail et le bien-être subjectif sont également évalués dans le diagramme n° 2. Le critère de l'épuisement représente un indicateur particulier, pour lequel 46% des ergothérapeutes ont obtenu un meilleur résultat que le groupe de référence. 47% des personnes interrogées se situent dans la zone orange, ce qui signifie que 49 ergothérapeutes ont indiqué être «passablement épuisés». Pour 8% des ergothérapeutes qui se situent dans la zone rouge, il est recommandé d'agir de toute urgence. Dans ce contexte, il est ressorti que le groupe des indépendantes ( $n = 14$ ) et celui des ergothérapeutes employées en cabinet ( $n = 13$ ) obtiennent les plus mauvais résultats. L'analyse au moyen du tableau de contingence a mis en évidence un autre facteur d'influence: dans chacun des six domaines d'activité apparaît le critère «prendre sa pause en retard ou ne pas prendre de pause du tout». Pour ce critère, les ergothérapeutes ayant participé à l'enquête ont le plus souvent répondu «occasionnellement» ( $n = 37$ ), 27 ergothérapeutes ont indiqué «plutôt souvent» et 18 «très souvent».

Parmi les douleurs psychosomatiques, celles ressenties au niveau de la nuque et des épaules sont les plus fréquentes. Pour celles-ci, 46% des ergothérapeutes obtiennent un meilleur résultat que le groupe de référence. L'analyse au moyen du tableau de contingence indique que 24 ergothérapeutes bénéficient d'interventions de promotion de la santé sur leur lieu de travail. D'un autre côté, 82 personnes ayant participé à l'enquête n'ont pas accès à de telles mesures.

Pour 34 ergothérapeutes, il a pu être observé qu'aucune intervention de promotion de la santé en entreprise n'est proposée (le lieu de travail étant un hôpital ou une institution). Parmi les 25 ergothérapeutes ayant affirmé qu'elles ressentaient fréquemment des douleurs au niveau de la nuque et des épaules, 23 n'ont accès à aucune mesure de promotion de la santé en entreprise. 30 ergothérapeutes ont indiqué qu'ils bénéficiaient parfois d'une intervention, tandis qu'ils sont 24 à ne profiter d'aucune offre correspondante. Trois ergothérapeutes ont mentionné qu'elles ressentaient «toujours» des douleurs dans la zone des épaules. Deux d'entre elles travaillent à l'hôpital et l'une d'elles bénéficie de mesures correspondantes de soutien. Des problèmes de peau ont par ailleurs été constatés. Dans les variables indépendantes, 71% des ergothérapeutes ressentent une estime adéquate sur leur lieu de travail. Dans la matrice de corrélation de l'analyse factorielle linéaire dans le cadre du test de Shapiro-Wilk sur la distribution normale, un écart significatif de 0,008 a été calculé. Cela signifie que dans leur grande majorité, les ergothérapeutes ressentent de l'estime à leur égard. Mais il ressort également une tendance à vouloir ressentir de façon plus subjective l'estime témoignée par leur supérieure. Le modèle de la crise de gratification selon J. Sigrist dé-

crit les conditions cadres qui prévalent sur le lieu de travail. Il décrit un déséquilibre entre l'effort fourni au travail et la récompense, qui provoque une réaction de stress. Pour le critère d'observation «Travail et récompense», 81% de l'échantillon n'a ressenti aucun manque. La variable «marge de manœuvre» fournit par ailleurs des indications sur le modèle job-demand-control. Il est généralement admis qu'une grande marge de manœuvre ou de décision a des effets bénéfiques pour la santé. L'échantillon montre que seulement 8,5% des participantes n'ont aucun droit de regard sur les décisions qui sont prises sur leur lieu de travail. L'autre critère de cette catégorie est «autodétermination des horaires de travail», pour lequel la gradation 5 (très largement/toujours) est obtenue. J. Newton et M. Still (2013) attestent que les personnes exerçant une fonction supérieure ont plus de marge de manœuvre dans l'établissement et s'y engagent plus que les ergothérapeutes occupant un poste inférieur dans la hiérarchie. Cette affirmation pourrait expliquer l'hypothèse du modèle job-demand.

### Facteurs de risque et de protection

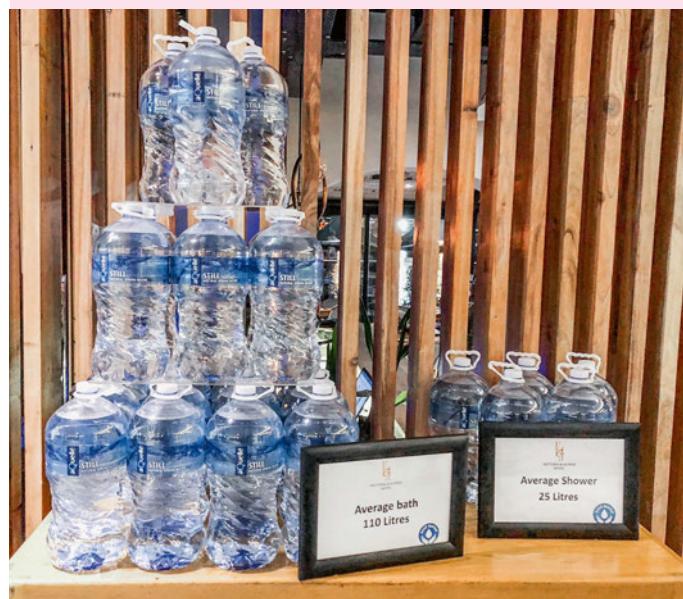
Les facteurs de risque étaient entre autres l'épuisement ressenti subjectivement, le comportement de la supérieure et des collègues de travail. Le facteur de stress de la gêne liée à l'environnement «exiguïté des locaux» a par ailleurs été observé. Le présentisme a été un autre facteur de stress, tout comme d'ailleurs la circonstance «arriver en retard à la maison» ou «prendre sa pause en retard ou ne pas prendre de pause du tout». Une contribution essentielle à la satisfaction au travail a été l'état d'esprit vis-à-vis de l'entreprise et la mesure dans laquelle celui-ci était plutôt négatif (personnes dépressives). Dans le même temps, l'identification à l'entreprise est un facteur d'influence supplémentaire de la satisfaction au travail. L'alcool a également été identifié en tant que facteur de risque. Toutefois, il n'est pas significatif. Toujours est-il qu'onze ergothérapeutes boivent de l'alcool au moins trois fois par semaine. Par ailleurs, il a pu être observé que la problématique du sommeil a une influence significative sur la satisfaction au travail. Les facteurs de protection permettant de compenser le stress par des mesures de favorable à la santé telles que le sport ou l'exercice physique ou la détente ont un impact positif sur la satisfaction au travail. 86,8% des ergothérapeutes ayant participé à l'enquête font du sport deux fois par semaine. De plus, le sentiment d'efficacité personnelle a été un facteur déterminant pour la satisfaction au travail. L'état d'esprit positif d'une employée vis-à-vis de son entreprise contribue par ailleurs dans une mesure importante à la satisfaction au travail (personnes optimistes). 90,6% des ergothérapeutes de l'enquête étaient des non-fumeuses.

Quelles sont les implications de ces résultats pour la pratique? Ces résultats montrent que la promotion de la santé en entreprise est importante pour lutter contre le stress ressenti subjectivement. Une intervention pourrait aussi s'avérer utile en ce qui concerne le style de leadership, autrement dit le comportement de la supérieure. Le coaching numérique pourrait représenter une forme d'intervention pour les supérieures. Il les aide à améliorer, ensemble avec leur équipe, les conditions de travail et l'ambiance de travail. Cet outil numérique (en allemand seulement) aide le supérieur grâce à une fonction de tchat automatique, transmet des connaissances spécialisées, confie des tâches, met sur pied des enquêtes, lui apporte son soutien dans la planification d'ateliers avec son équipe et vérifie le processus et le résultat (<https://wecoach.ch>). La solution Wecoach a été développée par Corporate Health Solutions GmbH en collaboration avec le département Public and Organizational Health de l'Université de Zurich et d'autres entreprises. Comme de tels programmes sont facultatifs pour les employeurs, il est conseillé d'informer les collaborateurs du programme Wecoach ou de parler d'une intervention. Il serait par exemple possible de discuter au sein de l'équipe par le biais d'une mesure de promotion de la santé pour déterminer si un coach externe vient dans l'entreprise pour enseigner des exercices physiques qui permettent de soulager les douleurs dans la nuque et les épaules (yoga, Pilates, école du dos, physiothérapie). Pour que de telles actions puissent s'inscrire dans la durée, il faut à la fois que chacune fasse preuve de discipline personnelle et pouvoir compter sur un partenaire fiable. Il serait en outre intéressant de débattre de la mise sur pied d'un service d'intérim pour ergothérapeutes (en cas de maladie, d'accident, de congé maternité ou de vacances). Cette intervention viserait en particulier à décharger les ergothérapeutes indépendantes. Il s'agirait d'une offre de prestations de services supplémentaire qui n'a jamais été envisagée précédemment.

### Perspectives sur de nouvelles pistes d'étude

L'analyse a soulevé un certain nombre de questions qui ouvrent de nouveaux champs d'investigation, au nombre desquelles: est-ce que des interventions de Wecoach permettent d'améliorer le climat de travail ou de mener des mesures favorables à la santé? Les interventions de promotion de la santé contribuent-elles à lutter contre l'épuisement ressenti subjectivement? Les PME accordent-elles plus d'importance au sens de la cohérence que les grandes entreprises tels que les hôpitaux ou les cliniques? Il serait aussi intéressant de réaliser une enquête sur la satisfaction au travail en Suisse romande et au Tessin.

## Cape Town 2018: Safe water – every drop counts!



### TENS – DIE KOSTENGÜNSTIGE UND WIRKUNGSVOLLE ALTERNATIVE ZU SCHMERZMITTELN

**Saneo TENS**

Patientenpreis  
exkl. MwSt  
**CHF 105.–**

**ELPHA II 1000 TENS**

Patientenpreis  
exkl. MwSt  
**CHF 240.–**  
Miete pro Monat  
**CHF 50.–**

**Informations-Coupon**

Ich bin an TENS interessiert.  
 Bitte senden Sie mir Unterlagen.  
 Bitte kontaktieren Sie mich,  
um einen Besuchstermin zu vereinbaren.

---

Name \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

PLZ/Ort \_\_\_\_\_

Tel. \_\_\_\_\_

Datum/Unterschrift \_\_\_\_\_

**IFAS**  
Besuchen Sie uns an der IFAS 2018,  
Halle 4/Stand 112. [www.ifas-messe.ch](http://www.ifas-messe.ch)

Klus, CH-7240 Kübis Tel. 081 300 33 33 Fax 081 300 33 39  
[info@parsenn-produkte.ch](mailto:info@parsenn-produkte.ch) [www.parsenn-produkte.ch](http://www.parsenn-produkte.ch)

**parsenn-produkte ag**  
kosmetik • pharma • med. geräte

# «Bliib gesund»: un programme d'ergothérapie en matière de promotion de la santé

**Verena Biehl Julie Page** Le projet pilote «bliib gsund» a été mis en œuvre pour la première fois en Suisse en 2016. Il s'inspire du programme «Tatkraft – Gesund im Alter durch Betätigung» mis en place par les ergothérapeutes en Allemagne. Une fois les quelques défis liés à la mise en œuvre relevés, le programme a été soumis à une première évaluation. Nous présentons les principaux contenus du programme et l'évaluation.



**Pr Julie Page, Dr phil.**  
Titulaire d'un doctorat en sociologie de la santé, Julie Page travaille depuis 2007 au département Santé de la Haute école zurichoise de sciences appliquées (ZHAW): entre 2007 et 2015, elle a dirigé le département de recherche en ergothérapie. Depuis août 2015, elle développe et met sur pied la seule filière de bachelor «promotion de la santé et prévention» de Suisse.

Pr, Dr phil.,  
Haute école zurichoise de sciences appliquées  
Département G, Recherche & développement ergothérapie  
8401 Winterthour  
058 934 6345  
julie.page@zhaw.ch

## Contexte du projet

Au vu de l'évolution démographique en Suisse et de l'augmentation des dépenses de santé qui l'accompagne, il est nécessaire d'élargir les programmes de promotion de la santé et de prévention, entre autres auprès du groupe cible des personnes âgées (OFSP, 2013, D. Weber et al. 2016). En réponse au besoin manifesté également dans le canton de Glaris (D. Cruz, S. Knott & C. Sommer, 2014), le docteur Ernst Fasol, Linthpraxen GmbH, a eu l'idée de mettre sur pied un centre de prévention. Parallèlement à des offres préventives tels que l'entraînement thérapeutique sous contrôle médical, le dépistage de pathologies démentielles et divers cours de fitness, un programme de promotion de la santé devait être proposé. Le projet pilote «bliib gsund» a été lancé dans le cadre d'une collaboration entre Linthpraxen, le cabinet local d'ergothérapie, ergoalltag, et le département Recherche & développement ergothérapie de la ZHAW. La préparation du programme «bliib gsund» a commencé début 2014 par une analyse des besoins (V. Biehl, J. Page, A. Beck & I. Lüscher Forrer, 2015). Les programmes de promotion de la santé existants déjà à l'étranger dans le domaine de l'ergothérapie tels que «Lifestyle matters» (G.A. Mountain, C. Mozley, C. Craig & L. Ball, 2008) et «Tatkraft – Gesund im Alter durch Betätigung» (R. Ferber et al., 2012) ont été identifiés et leur contenu adapté aux besoins de la région, sur la base des résultats de l'analyse effectuée. Depuis un certain temps déjà, l'ASE envisageait de réaliser le programme «Tatkraft» en Suisse. En apportant son soutien au programme «bliib gsund», elle eut donc l'occasion de concrétiser son projet. L'objectif est de renforcer les compétences de santé des participants en intégrant les occupations utiles à leur quotidien, de façon à leur permettre de promouvoir ou de conserver le plus longtemps possible leur santé et leur qualité de vie.

Lors de l'ouverture du centre de prévention de Linthal, début 2015, les inscriptions ont malheureusement été insuffisantes pour que le programme puisse démarrer. Son lancement a donc été reporté à la fin 2015. A ce moment, les responsables de «bliib gsund» ont décidé de constituer dans un premier temps un groupe de travail avec des représentantes du groupe cible potentiel afin de cerner à nouveau les besoins correspondants. Suite aux résultats de l'enquête réalisée auprès du groupe de travail, le programme a encore subi certaines adaptations telles que la possibilité donnée aux participants de ne pas s'inscrire au programme entier mais de choisir certains modules séparément. Les modules ont ainsi tous pu être réalisés et évalués au moins une fois. La Stiftung für Ergotherapie et la société Linthpraxen ont financé le développement du programme et son évaluation, et les auteures et auteurs souhaiteraient ici les remercier. Cet article passe en revue les différents contenus du programme de promotion de la santé pour les personnes âgées, mais s'attache surtout à présenter les résultats de son évaluation.

## Programme

### Groupe cible

Les personnes âgées mobiles (pouvant se rendre sans problème sur le lieu de cours) et souhaitant prendre soin de leur santé constituent le groupe cible de «bliib gsund». Nous avons renoncé à délimiter l'âge du groupe cible, conformément au souhait exprimé de manière explicite par le groupe de travail avant la réalisation du programme.

### Objectifs concrets du programme

Les objectifs du programme ont été définis comme suit:

- Au moins 50% des personnes participantes mettent en application ce qu'elles ont appris pendant le programme

- Au moins 30% des personnes participantes suivent désormais d'autres cours proposés dans la commune
- Une partie des participants effectue au moins une activité ensemble en dehors du programme, sans les responsables
- Au moins 75% des personnes participantes sont satisfaites du programme et indiquent qu'elles le recommanderaient à d'autres personnes
- Pour chaque module, au moins 5 à 8 personnes peuvent être recrutées

### Contenus du programme

Les contenus du programme ont été élaborés à partir des sources suivantes:

- les publications susmentionnées sur les programmes étrangers
- les résultats de l'analyse des besoins et de l'enquête réalisée auprès du groupe de travail, qui ont toutes deux précédé la réalisation du programme
- les expériences du médecin de Linthpraxen, qui connaît bien la région et le groupe cible potentiel.

Les thèmes des modules figurent dans le tableau n°1. Les modules se composent d'une entrée en matière créative, de discussions de groupe, d'activités en groupe et proposent également une boîte à idées pour des activités complémentaires, en dehors du programme, à faire sans la présence d'une ergothérapeute. Le lien avec l'occupation reste alors essentiel. Les participants rassemblent le matériel d'information des modules et leurs évaluations personnelles dans des dossiers, ce qui leur permet de documenter personnellement les différents modules au fil de leur participation: Chaque personne note ce qu'elle a appris et qui l'aide personnellement à réaliser ses objectifs. Les participants doivent ainsi pouvoir relire après coup les contenus du programme, même longtemps après.

### Conditions cadres

Pour la réalisation du programme, les principes suivants ont été appliqués:

- Réalisation des modules une fois par mois
- Groupe ouvert: possibilité de participer à certains modules uniquement
- Paiement par module, et non pour l'ensemble du programme (CHF 30.00 par module et par personne)
- La priorité est donnée aux activités de groupe
- Utilisation limitée de matériel de travail écrit
- Le programme est dispensé par deux personnes: l'ergothérapeute (responsable du programme) et l'instructrice de fitness du centre de prévention de Linthal). De plus, d'autres ressources du centre de prévention sont mobilisées. Une diététicienne et une art-thérapeute proposent ainsi des activités au contenu adapté.



**Verena Biehl**

est collaboratrice scientifique à la ZHAW depuis 2014. En tant que physiothérapeute titulaire d'un master en promotion de la santé, elle a travaillé dans le domaine de la recherche et du développement de l'ergothérapie jusqu'en 2016 et depuis lors, elle intervient dans le développement de la filière de bachelor «promotion de la santé et prévention».

MA en promotion de la santé,  
Haute école zurichoise de sciences appliquées, Département G, Recherche & développement ergothérapie,  
8401 Winterthour  
058 934 6423  
verena.biehl@zhaw.ch

### Méthodes d'évaluation

L'évaluation avait pour but de vérifier que le programme «bliib gsund» pouvait être mis en œuvre par l'ergothérapeute et la modératrice, et que les objectifs concrets du programme mentionnés ci-dessus pouvaient être atteints. Plusieurs méthodes d'évaluation ont été utilisées:

- A) le monitoring de l'avancement du programme, qui documentait les détails relatifs à la mise en œuvre du programme et à l'atteinte du groupe cible. Les aspects positifs et négatifs de la réalisation du programme ont été répertoriés, tout comme le principal enseignement tiré par le groupe. A la fin du programme, cette évaluation a permis d'évaluer chaque module du point de vue des modératrices, en vue d'adapter si nécessaire le contenu du programme.
- B) une enquête écrite réalisée auprès des personnes participantes pour vérifier leur satisfaction quant au programme, l'acceptation du programme et des objectifs poursuivis.

Mois	Contenu du module	Nombre de personnes participantes
Avril	Jogging cérébral – Le jass, les échecs et d'autres idées pour entretenir et vitaliser sa mémoire	4
Mai	Balance – Dix idées pour exercer son sens de l'équilibre à la maison	8
Juin	Plaisirs rafraîchissants en été – De nombreuses idées de recettes vitaminées aussi saines que délicieuses	5
Septembre	Pour changer un peu du quotidien - Peindre en atelier: l'occasion de se retrouver et d'atteindre la tranquillité intérieure	7
Octobre	Balance – Renforcez votre équilibre et votre stabilité au quotidien	2
Novembre	Jogging cérébral – On n'a jamais fini d'apprendre! N'hésitez pas à proposer vos propres idées.	3
Décembre	Smartphones – Embûches et astuces pour les surmonter Des écolières et écoliers de Linthal nous transmettront leurs connaissances	4

Tableau n°1: Aperçu du contenu du programme «bliib gsund»; réalisation au centre de prévention de Linthal, 2016

**Equipe de projet  
«bliib gsund»**

Yvonne Fallico-Vogel  
Ergothérapeute dipl. ES  
8750 Glaris

Iris Lüscher Forrer  
Ergothérapeute dipl.,  
présidente de l'Association  
suisse des ergothérapeutes  
8750 Glaris

Dr Ernst Fasol, médecin  
8783 Linthal

Maria Hänni  
Instructrice de fitness  
avec brevet féd.  
8783 Linthal

Dr René Heigl, dentiste  
8783 Linthal

Karin Hophan  
8783 Linthal

- C) un groupe de travail en charge d'évaluer la mise en œuvre du programme, d'examiner l'acceptation du programme et de mettre en pratique son contenu au quotidien.
- D) une analyse des coûts de la mise en œuvre du programme, sachant que les dépenses et recettes effectives de la réalisation du programme ont été documentées. Ces calculs ont permis de déterminer par extrapolation le nombre nécessaire de participants pour couvrir les frais de programme.
- E) un travail de master avec interviews du groupe cible afin de déterminer les facteurs de nature à favoriser ou empêcher la participation à des programmes de promotion de la santé autour de l'ergothérapie. Dans la phase de recrutement, l'étudiante a réalisé des interviews permettant de mieux connaître les différentes perspectives des seniors et cette démarche sera utile à l'avenir pour le recrutement de personnes participantes (S. Egger, J. Page & F. van Nes, 2016).

**Résultats de l'évaluation**

Les éléments de réponse sont présentés en détail ci-après compte tenu de toutes les méthodes d'évaluation et des objectifs du programme.

**1. Que pensent les personnes participantes de la réalisation du programme?**

Lors de l'enquête écrite, elles indiquent que le programme a répondu à leurs attentes. Une grande partie d'entre elles assisterait une nouvelle fois à ce programme et le recommanderait à leurs amis et connaissances. Au sein du groupe de travail mis sur pied après le programme aussi, toutes les personnes participantes se déclarent convaincues par les modules suivis et satisfaites de la mise en œuvre. Les déclarations sur la réalisation des modules sont dans leur grande majorité positives. Les modératrices et l'organisation sont professionnelles et leur évaluation se révèle très positive. Les personnes participantes insistent sur le fait que le contenu a systématiquement été personnalisé et que les besoins de chacune ont été approfondis. Les différents groupes estiment que l'ambiance a été très agréable. Seul point négatif cité: la faible fréquentation de certains modules qui a compliqué l'application de leur contenu. Le quatrième objectif du programme a ainsi pu être atteint. Au moins 75% des personnes participantes sont satisfaites du programme et indiquent qu'elles le recommanderaient à d'autres personnes.

**2. Que pensent les modératrices de la réalisation du programme?**

Dans l'ensemble, les modératrices sont satisfaites de la mise en œuvre des modules, tel que cela est ressorti des évaluations individuelles de modules. Elles affirment que les personnes participantes ont été très actives, qu'elles ont proposé de bonnes

idées et partagé ouvertement leurs expériences. Le travail de préparation des modules et de débriefing étant très important, les modératrices ont eu du mal à l'intégrer dans leur journée de travail normale. Dans l'évaluation des modules de manière globale, les modératrices partagent également l'avis selon lequel le nombre de participants était trop peu élevé, ou que le travail de préparation était trop important par rapport à la faible fréquentation. Il est donc ressorti des échanges informels que les modératrices sont tout à fait disposées à dispenser une nouvelle fois les modules, notamment sous la forme d'une répétition des anciens modules, mais qu'elles ne s'imaginent pas concevoir de nouveaux modules pour l'instant.

**3. Comment les participants peuvent-ils mettre en application au quotidien les contenus du programme?**

Dans la plupart des cas, les participants se sont fixés pendant le programme des objectifs qu'ils ont bien l'intention d'atteindre au quotidien. Selon les informations de l'enquête écrite, ces résolutions ne parviennent pas à être totalement suivies au quotidien. Néanmoins, c'est chose faite pour plus de la moitié des personnes sondées. Une grande partie d'entre elles prévoit de continuer à les mettre en pratique à l'avenir. Dans l'enquête écrite, très peu de personnes affirment avoir noué des contacts ou assister à d'autres cours proposés par la commune. Au sein du groupe de travail, il ressort clairement que les personnes participantes ont pu tirer quelque chose de chaque module, qu'elles mettront aussi en application au quotidien sur le long terme. Dans l'ensemble, au moins une personne participante sur deux met donc en pratique au quotidien ce qu'elle a appris. Elle le fait surtout par des exercices autonomes, et moins par l'accomplissement de certaines activités en commun avec d'autres personnes ayant participé aux modules. On pourrait présumer que la composition ouverte des groupes a constitué un obstacle au rapprochement des participants dans la mesure où bien souvent, les personnes participantes ne se sont rencontrées qu'une seule fois et n'ont donc pas vraiment eu l'occasion de nouer des liens. Le premier objectif du programme «Au moins 50% des personnes participantes mettent en application ce qu'elles ont appris pendant le programme» est atteint. Malheureusement, le troisième objectif du programme «Une partie des participants effectue au moins une activité ensemble en dehors du programme, sans les responsables» n'est pas atteint parce que le programme n'a pas pu être réalisé comme prévu avec le nombre escompté de participants et que le choix des modules était individuel.

#### **4. Comment fonctionne la coopération avec les autres offres locales dans la commune? Quelles sont les offres manquantes selon la population?**

La coopération avec d'autres offres a peu été prise en compte dans le cadre des différents modules. Il a certes été fait appel à certaines spécialistes telles qu'une diététicienne ou une art-thérapeute pour quelques modules, mais il s'agissait d'employées de Linthpraxen. Les offres d'autres associations telles que Pro Senectute n'ont pas été intégrées à ce programme. La mise en place d'une telle coopération à l'avenir a toutefois été suggérée au sein du groupe de travail réalisé après le programme. Pendant l'évaluation ou dans le cadre des modules, il n'a pas été possible d'identifier les offres qui manquaient aux personnes habitant de la commune. On peut donc observer que le deuxième objectif du programme, «Au moins 30% des participants suivent désormais d'autres cours proposés dans la commune» n'a pas pu être atteint.

#### **5. De quelle manière les personnes sont-elles incitées à participer au programme?**

La fréquentation effective des modules n'a pas toujours été satisfaisante. Pour trois modules sur sept, le nombre de personnes présentes était supérieur à cinq. Le nombre de personnes participantes aux autres modules a varié entre deux et quatre. Le recrutement n'a pas été facile. La communication autour du programme a notamment été assurée au moyen de dépliants distribués dans les commerces locaux, ainsi que dans les cabinets de la société Linthpraxen. Sur le site Internet de cette dernière, des informations relatives aux modules de «bliib gsund» ont également été publiées. Une grande partie des personnes participantes a été trouvée soit par le bouche-à-oreille, soit par le biais d'une invitation remise personnellement au cabinet par les thérapeutes et les médecins de Linthpraxen. Ces derniers avaient été informés des dates et des contenus des modules et incités à informer les personnes susceptibles d'être intéressées par le programme. Avant le début du programme, une soirée d'information avait été organisée, lors de laquelle le programme et les différents modules avaient été présentés. Certains membres du groupe d'accompagnement mis sur pied initialement ont également assisté aux modules. Il leur avait été demandé de faire de la publicité et dans cette optique, des dépliants avaient été mis à leur disposition. Après coup, il est difficile de déterminer les canaux ayant servi au recrutement de participantes, car cela n'a pas été évalué de manière spécifique. Globalement, il paraît utile de recourir à plusieurs canaux.

Dans le travail de master, les facteurs de nature à favoriser ou empêcher la participation à des pro-

grammes d'ergothérapie en matière de promotion de la santé ont été analysés, qui permettent de tirer quelques enseignements pour l'avenir (S. Egger, J. Page & F. van Nes, 2016). Dans la description du programme, il convient tout particulièrement de mettre l'accent sur le fait que la rencontre avec d'autres personnes occupe une place essentielle, ainsi que les échanges de connaissances et d'expériences. Il semblerait en principe que les personnes déjà atteintes dans leur santé aient un intérêt plus marqué pour ses offres. En ce qui concerne les méthodes de recrutement, il s'est avéré qu'une invitation personnelle était plus efficace que la simple distribution de dépliants ou les campagnes d'affichage. Parmi les obstacles, on note les coûts du programme ou encore le fait que les personnes se sentent encore trop jeunes ou suffisamment actives. Le cinquième objectif du programme «Pour chaque module, au moins 5 à 8 personnes peuvent être recrutées» n'est pas atteint.

#### **6. Dans quelle mesure est-il possible de garantir la faisabilité du programme dans un centre de prévention d'une commune rurale?**

La faisabilité du programme peut être tout à fait prometteuse dans ce contexte à condition qu'il soit possible de recruter un plus grand nombre de personnes participantes. C'est plutôt le financement du travail de préparation et de débriefing de l'ergothérapeute qui pose problème, car les recettes provenant des frais de cours sont insuffisantes. Dans le cas présent, des ressources ont été allouées par le centre de prévention et le cabinet d'ergothérapie «ergoalltag». Les personnes participantes ont expliqué à plusieurs reprises qu'en milieu rural, il faudrait savoir faire preuve de patience jusqu'à ce qu'une offre de promotion de la santé puisse s'établir et être bien acceptée. La manière dont les modules et leurs contenus pourraient se présenter à l'avenir n'est pas encore déterminée. Au sein du groupe de travail, il est apparu clairement que la plupart des contenus peuvent être de nouveau proposés. Autrement dit, les modules pourraient être dispensés à plusieurs reprises sous une forme légèrement modifiée. Les contenus continueraient ainsi à être approfondis pour que les personnes participantes puissent se pencher davantage sur certains éléments. Cela serait toutefois contraire au concept initial de programmes tels que «Tatkraft – Gesund im Alter durch Betätigung» (R. Ferber et al., 2012) ou «Lifestyle Matters» (G. Mountain, 2008), dans le cadre desquels les éléments du programme sont simplement considérés comme une incitation à accomplir d'autres activités de manière autonome.

#### **7. Comment le programme peut-il être ancré durablement ou institutionnalisé?**

Il n'est pas possible d'apporter une réponse complète à cette question sur la base des résultats dis-

ponibles de l'évaluation. De plus, les responsables doivent continuer à échanger et passer un accord. Il est prévu de publier un manuel relatif au programme «bliib gsund» et de le mettre gratuitement à la disposition des ergothérapeutes par le biais de l'ASE.

#### **8. Analyse des coûts: Quelle est la composition des coûts du programme et combien de participants faut-il pour atteindre la rentabilité?**

Le coût total du programme, y compris le travail de préparation des deux modératrices et des partenaires externes, les dépenses administratives et celles liées à l'infrastructure, se monte à CHF 5426.00. Un programme proposant les mêmes contenus pourrait être dispensé dans les cabinets Linthpraxen si 70 personnes participantes versaient un montant de CHF 30.00 par module. Sachant que Linthpraxen supporterait les frais administratifs, les coûts de la 2e modératrice et de l'infrastructure, il faudrait compter dix personnes par module. Sans participation financière de Linthpraxen, 181 personnes participantes seraient en revanche nécessaires pour organiser le programme de manière rentable, soit environ 25 personnes par module. L'autre possibilité serait d'augmenter les frais de participation ou d'obtenir d'autres fonds pour financer le programme, par exemple du canton ou de la commune.

#### **Conclusions**

Après une première réalisation du programme «bliib gsund», il est possible de tirer plusieurs conclusions pour l'avenir. Les principaux résultats sont résumés et exposés ci-après, thème par thème.

#### **Conditions cadres**

Les personnes participantes ont estimé que les conditions cadres étaient adaptées: pas de limitation d'âge souhaitée; format de groupe ouvert; fréquence une fois par mois; paiement de CHF 30.00 par participation. Ces conditions devraient être maintenues à l'avenir ou déterminées dans le cadre d'une analyse préalable des besoins. Dans ce contexte, il conviendrait de reconSIDérer la manière dont il est possible de promouvoir de nouveaux contacts avec d'autres participants pour des activités supplémentaires. Dans le format de groupe ouvert, cet objectif est difficile à atteindre. Sur ce point, le programme «bliib gsund» se différencie de l'idée initiale de «Tatkraft», qui est mis en œuvre sous la forme d'un groupe fermé, et où les modules sont dispensés toutes les deux semaines (R. Ferber et al., 2012). Pour promouvoir les contacts au sein du programme, il faudrait que le groupe soit fermé et que sa composition reste la même pendant toute la durée du programme. L'aspect social des programmes de promotion de la santé est considéré comme un facteur de nature à favoriser la participa-

tion et le succès de ces programmes (F. Bunn et al., 2008, A. E. M. Liljas et al., 2015). L'encouragement des contacts sociaux présente un autre avantage: les participants semblent avoir une motivation plus grande pour la participation à des exercices et activités dès lors que les personnes se connaissent ou nouent des contacts par le biais du programme (K. Biedenweg et al., 2014, R. a. Laws et al., 2013). Si l'on tient compte de ces aspects, cela vaudrait la peine de réaliser le programme au sein d'un groupe fermé, de façon à pouvoir poursuivre l'objectif de nouer des contacts.

#### **Contenus et réalisation du programme**

En ce qui concerne les contenus du programme et leur mise en œuvre, on peut observer que les modules existants peuvent être conservés tels quels sur le fond et que le groupe cible leur réserve un accueil favorable.

#### **Recrutement et nombre de participants**

En ce qui concerne le nombre de participants et leur recrutement, les résultats suivants sont constatés après la première réalisation du programme: la participation aux différents modules est faible en général, même si plusieurs canaux de recrutement ont été pris en compte. Ce sont surtout les invitations personnelles qui sont considérées comme efficaces. Le groupe de travail mis sur pied après le programme a par ailleurs fourni quelques indications relatives à l'efficacité du recrutement: communication plus importante au sujet du programme dans les journaux locaux sous la forme de comptes rendus, ou proposition selon laquelle les participants doivent venir aux modules en se faisant accompagner par des personnes intéressées, de façon à augmenter la fréquentation et la coopération avec des associations et Pro Senectute. Dans la description du programme, la rencontre avec d'autres personnes qui partagent leurs connaissances et leurs expériences devrait davantage être mise en avant. Afin d'augmenter le nombre de participants à l'avenir, il conviendrait de faire attention, dans la phase de recrutement, aux aspects décrits. De nombreuses offres d'ergothérapie en matière de promotion de la santé sont confrontées à la difficulté du recrutement (B. Horowitz & P.-F. Chang, 2004; J. Jackson et al., 2009; G. Mountain, C. Mozley, C. Craig, & L. Ball, 2008; P.-L. Turcotte, A. Carrier, J. Desrosiers, & M. Levasseur, 2015). Les études réalisées à ce sujet montrent qu'il est possible d'amener les malades chroniques ou les personnes âgées handicapées à participer à ces programmes (B. Horowitz & P.-F. Chang, 2004; Mallinson et al., 2009; G. Mountain & C. Craig, 2011; P.-L. Turcotte et al., 2015). Ce groupe cible semble plus facile à atteindre en raison de son lieu de résidence (EMS) ou de ses contacts réguliers avec le personnel de santé (p. ex.: services

d'aide et de soins à domicile (J. Jackson et al., 2009). M. Hildebrand et P. Neufeld (2009) se sont intéressés dans leur étude réalisée aux Etats-Unis sur les stratégies de recrutement mises en place par les programmes de promotion de l'activité physique. Les stratégies les plus efficaces étaient les suivantes: Contacts personnels entre les personnes participantes et les responsables du programme ou invitations personnelles d'amies ou d'employées. Les stratégies de communication au moyen de posters, newsletters ou dépliants se sont révélées peu utiles. Il s'est par ailleurs avéré que le fait de jouer ou d'accepter un rôle similaire à celui exercé dans la vie professionnelle, ou encore de partager ces expériences avec les autres, constitue un autre facteur essentiel favorisant la participation à un programme de promotion de la santé. L'opportunité de s'engager dans un contexte social avec un rôle reconnu renforce l'identité personnelle et la confiance en soi (A. McIntyre & A. Atwal, 2005). C'est pourquoi il est important d'offrir à ces personnes la possibilité de renforcer leur identité dans le sens souhaité (H. Barnes & J. Parry, 2003). L'opportunité de retrouver une partie de cette identité, par exemple par le biais d'un programme d'ergothérapie, paraît adéquate pour contribuer à la promotion de la santé des personnes âgées.

Dans le cadre des futures éditions du programme «*bliib gsund*», les aspects susmentionnés devraient être pris en compte pour le recrutement de participants. Le grand potentiel de développement de relations entre les personnes participantes et les responsables du programme, ou encore l'accent sur la promotion des rôles et identités reconnues pour les échanges d'expériences au sein du programme devraient, par exemple, être prises en compte. Une autre option consisterait à orienter le programme vers un autre groupe cible, qui serait en principe plus facile à atteindre.

## **Financement**

Le financement est un autre élément à considérer dans la mise en œuvre d'un programme de promotion de la santé. Dans ce contexte, il a été possible d'aboutir aux conclusions suivantes: faibles recettes provenant des frais de participation; travail important de préparation lié au développement de nouveaux modules; création d'incitations à se faire accompagner par d'autres personnes, financement croisé possible par les bailleurs de fonds (canton ou commune). Le programme pourrait être réalisé une nouvelle fois avec des modules au contenu similaire, de telle sorte que le travail de préparation reste gérable pour les modératrices. L'augmentation du nombre de participants et donc des recettes permettra de minimiser les charges financières, de telle sorte que le programme soit financièrement autonome. Pour inciter les personnes participantes à se faire accompagner par

d'autres personnes intéressées, on pourrait imaginer des modèles avec rabais sur les frais de participation. L'autre possibilité est de trouver des bailleurs de fonds disposés à soutenir le programme dans le cadre d'un financement croisé. Selon les expériences d'autres pays, le problème du financement s'est également posé (V. Biehl, B. Vosen, J. Page & U. Costa, 2016).

## **Perspectives**

L'évaluation de la phase pilote de «*bliib gsund*» débouche sur un certain nombre de constats importants pour la future mise en œuvre du programme en Suisse. Il s'avère en fin de compte que le programme a été bien accueilli par le groupe cible et que les effets recherchés ont partiellement pu être obtenus. Pour la personne en charge de la réalisation du programme en tant qu'ergothérapeute et modératrice, la mise en œuvre a été très profitable, tant sur le plan personnel que celui professionnel. Outre les aspects positifs, l'évaluation a permis de pointer quelques difficultés dans la mise en œuvre du programme, au nombre desquelles le recrutement de participants potentiels et le financement du travail lié à la mise en œuvre du programme. Les solutions possibles ont déjà été exposées dans les conclusions.

Dans l'optique d'une faisabilité future du programme en Suisse, le groupe de projet (ZHAW; centre de prévention de Linthal et ergothérapeute, ergoalltag) est en train d'ébaucher un petit manuel sur le programme, dans lequel seront consignées les expériences et enseignement tirés de la mise en œuvre, et qui sera mis gratuitement à la disposition des ergothérapeutes via l'ASE. De nouvelles éditions du programme «*bliib gsund*» ne sont pas prévues pour le moment dans le centre de prévention de Linthal. Il se peut que le projet soit soumis au canton de Glaris pour que le programme puisse bénéficier de subsides dans le cadre de la prévention dans le domaine des soins et être ainsi mené à bien en tant que projet cantonal (et intercantonal). De plus, dans le cadre de travaux d'étudiants de la filière de bachelor en ergothérapie à la ZHAW de Winterthour, l'objectif sera de réaliser d'autres programmes, par exemple auprès de certains groupes cibles tels que les personnes présentant un handicap psychique. Au niveau international, une coopération avec le réseau allemand TATKRAFT est envisageable, au sein duquel sont échangées des expériences sur les programmes réalisés à ce jour dans l'espace germanophone.

L'article en allemand: voir Ergotherapie 4 / 2018.

Impressionen



2000 Ergotherapeutinnen und -therapeuten, 2000 ergothérapeutes au Cap!  
Good food from Africa – Thank you Ladys!



Marilyn Pattison, WFOT-Präsidentin  
Grace aus Nigeria, 16 Monate



#### WFOT Congress 2018 in Kapstadt

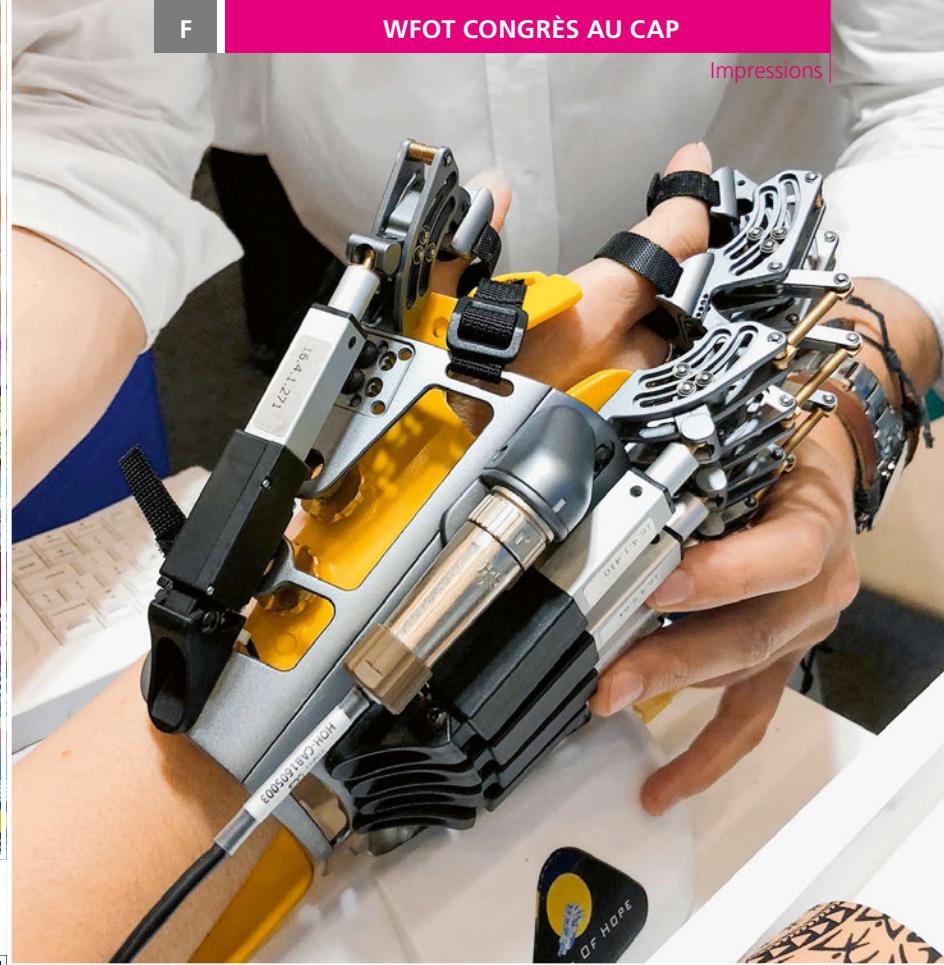
Fulminant und spektakulär war die Eröffnung des WFOT Kongresses, der unter dem Motto «Connected in Diversity» steht. Wichtige Themen sind u.a. Flüchtlinge, Ergotherapie am Rande der Gesellschaft und Katastrophenmanagement. Es gibt auch die Forderung, Ergotherapie nicht nur als Arbeit am Patienten zu sehen, sondern den Mut für gesellschaftliche und sozialpolitische Veränderungen zu haben und die eigenen Bilder und Haltungen zu hinterfragen, die unser Schaffen und Empfinden prägen. Der ausführliche Kongressbericht erscheint in Ergotherapie 8/2018.

(Das Video der Kongresseröffnung ist zu finden bei: <https://youtube/S96llytPG9I>)





The Congress Party: big Show and Entertainment  
Die Delegierten stammen aus 101 Ländern.



Ausstellung / Exposition: Ergotherapie und Hightech  
Brillante Dance-Show im Auditorium. (Bilder: Rosmarie Borle)



*Congrès de la WFOT au Cap, Afrique du Sud*  
*L'ouverture du congrès de la WFOT a été spectaculaire et brillante, sous la devise «Connected in Diversity». Les thèmes mis en avant dans cette édition sont par exemple le travail avec les réfugiés, l'ergothérapie aux frontières de la société ou la gestion des catastrophes. L'ergothérapie est également appelée à regarder au-delà du travail avec des patients; elle doit avoir le courage de contribuer à des changements sociaux et politiques. Pour cela, nous devons remettre en question les représentations et les attitudes qui façonnent notre travail et notre vécu. Le rapport complet sur le congrès paraîtra dans l'édition 8/2018 de Ergothérapie.*  
*(La vidéos de la conférence d'ouverture:  
<https://youtube/S96llytPG9.I>)*



# 19. Rollivision

**DIE Messe für Rollstuhlfahrer  
mobil | aktiv | unabhängig**

**Samstag, 23. Juni 2018  
Schweizer Paraplegiker-Zentrum, Nottwil**



Lassen Sie sich  
als Ergotherapeut  
über die neuesten  
Hilfsmittel  
informieren.

# Die Führung einer Ergotherapie-Praxis – Lust oder Frust?

**Esther Bohli** Eine erfolgreiche Ergotherapie-Praxis Führung verlangt einen bewussten Rollenwechsel von der Ergotherapeutin zur Geschäftsführerin: Die Rolle der Praxisleiterin ist vielfältig und muss jeden Tag bewusst gelebt werden. Typische Führungsfelder wie Personalführung, Praxis-Portfolio, Umgang mit Finanzen oder Rollenklarheit als Praxisleitende werden mit Beispielen des Alltags und hilfreichen Überprüfungsfragen illustriert. Zum Schluss fordert der Artikel auf, sich den Schlüsselthemen zu stellen, darüber nachzudenken und die Handlungen darin zu professionalisieren.

Eine ergotherapeutische Praxis zu gründen und zu führen scheint attraktiv – anders lässt sich die enorme Zunahme freier Praxen in den letzten 10 Jahren kaum erklären. Selber schalten und walten können, der Arbeit mit PatientInnen die persönliche Prägung zu geben – das sind namhafte Gründe für die eigene Praxis. Dem gegenüber stehen jedoch diverse ernüchternde Erhebung über die Rentabilität der Ergotherapiepraxen. Nicht alle Praxen sind im eigentlichen Sinne wirklich rentabel – also nicht quersubventioniert durch z.B. gut verdienende Ehemänner oder Leistungen, die nicht via Taxpunkte abgerechnet und somit den Patientinnen privat verrechnet werden. Das gibt zu denken: Wie kann man eine Praxis lustvoll und auch erfolgreich führen?

## Leben Sie den Rollenwechsel!

Geschäftsführerin zu sein ist ein zusätzlicher Beruf: Es bedingt eine klare Rollen- und Kompetenzerweiterung als Ergotherapeutin. Einiges kann man durch die tägliche Arbeit, Erfahrungen (auch Fehler und Irrtümer) lernen. Damit die Fehler nicht zu kostspielig und die Erfahrungen nicht zu schmerhaft sind, lohnt es sich, sich als Geschäftsführerin auch fachlich-methodisch fit zu machen. Folgende Themenfelder und Grundfragen helfen, sich auf die Situation als Praxisleiterin vorzubereiten oder diese hin und wieder zu analysieren:

## Seien Sie mutig, aber nehmen Sie keine «Schnellschüsse vor»

Ohne Strategie zu ihrer Praxis laufen Sie Gefahr, dass das Schiff irgendwo hinfährt. Den Markt, die Umwelt können Sie nicht steuern. Aber sie können analysieren, woher der Wind weht und entsprechende Kurkskorrekturen vornehmen, damit Ihr Schiff stabil vorwärts gleitet.

In vielen Strategie-Tools, so z.B. in den «Balanced Score Cards» wird auf die Abhängigkeit der Kernfel-

der eines Unternehmens hingewiesen: Mittels der BSC können nicht nur Strategien gesetzt, sondern diese auch weiterführend mit Zielwerten auf das operationelle Tagesgeschäft umgesetzt werden.

PatientInnen

Mitarbeitende

Prozesse

Finanzen

Wird eines dieser vierKernfelder zu verändert, hat dies sofort Auswirkungen auf die andern Felder, die Praxis gerät eventuell kurz aus der Balance, dies muss wieder korrigiert werden.

### Beispiel 1: Veränderung Feld Patienten

Sie entscheiden in Ihrer kleineren Praxis, statt bisher die Fachgebiete Pädiatrie und Neurologie nun auch noch neu das Fachgebiet Geriatrie anzubieten. Welche Auswirkung auf die andern Felder hat dies?

- dafür benötigen Ihre Mitarbeitenden ein andere Stellenbeschreibung und v.a. erweiterte Fähigkeiten
- Mitarbeitende oder / und die Leitung müssen sich entscheiden, in welchen Fachgebieten wer künftig arbeitet (Feld Mitarbeitende).
- weil sie unerwartet viele Anfragen für Domizilbehandlungen erhalten, verändert sich der zeitliche Ablauf ihrer Praxis (Feld Prozesse)
- da sich die Domizilbehandlungen zeitlich nicht gut miteinander kombinieren lassen, benötigt ihre Praxis viel Wegzeit = schlechtere Taxpunkt-abgeltung (Feld Finanzen)



**Esther Bohli**

Dipl. Ergotherapeutin HF und MAS Supervision, Coaching & Organisationsberatung. Leiterin zweier Handtherapiepraxen in Biel und Bern und Beratungsbüro in Biel. Dozentin / Modulverantwortliche an der ZHAW im CAS «Geschäftsführung von Praxen».

[www.ergotherapie-seeland.ch](http://www.ergotherapie-seeland.ch)  
[www.handtherapie-bern.ch](http://www.handtherapie-bern.ch)  
[www.bohliberatung.ch](http://www.bohliberatung.ch)

### Beispiel 2: Veränderung Feld PatientInnen und Prozesse

Da immer mehr PatientInnen Randtermine wünschen, bieten Sie künftig Termin ab 7.00 und bis 18.00 h an. Auswirkungen

- die Mitarbeitenden müssen bereit sein, ihre Arbeitszeiten anzupassen

Themenfeld	Mögliche Überprüfungsfragen
Personalprozesse und Personalmanagement	Kenne ich mich arbeitsrechtlich aus? Ist mir der Personalprozess (Stellenbedarf / Ausschreibung Stelle / Bewerbungsverfahren / Anstellung / Förderung / Karriereplanung) vertraut, kenne ich Mittel und Methoden? Was weiss ich über Mitarbeiterinführung? Welche Führungswerzeuge nutze ich? Welche Haltungen, Werte im Zusammenhang mit Führung sind mir vertraut?
Image, Portfolio und Marketing	Wofür bin ich als Ergotherapeutin bekannt? Was zeichnet unsere Praxis aus, macht sie «unkopierbar»? Wie reden andere über uns? (Ärztinnen, Lieferanten, Mitbewerbernde)? Über welche Kanäle gestalten wir unser Marketing? Wie klar zeigt sich unser Portfolio? (Fokussierung versus Beliebigkeit)
Philosophie und Praxiskultur	Welche Werthaltungen leben wir – in welchen Handlungen sind sie sichtbar? An PatientInnen, in der Zusammenarbeit? Wie gehen wir mit Erfolgen, wie mit Misserfolgen um? Existiert eine Fehlerkultur?
Finanzen	Existiert ein Budget? Kann ich die Buchhaltung meiner Treuhänderin lesen, überprüfen – oder herrscht blindes Vertrauen? Kenne ich Kontrollinstrumente, um die Finanzlage laufend zu überprüfen? Arbeite ich mit Kennzahlen? Wieviel verrechenbare Zeit müssen meine Mitarbeitenden leisten, damit die Praxis rentiert?
Schwankende Auftragslage	Welche Abfederungsmassnahmen sind vorhanden? Wie nutze ich bei Schwankungen die Mitarbeiterin-Ressourcen?
Weiterbildung	Wie wird Weiterbildung organisiert, empfohlen, verordnet, gewünscht? Steht sie im engen Zusammenhang mit dem Portfolio der Praxis und dem Entwicklungsbedarf?
Rollen, Funktionen und Kompetenzen	Besteht eine Rollenklarheit von mir als Geschäftsführerin? Sind den Mitarbeitenden ihre Funktionen und Kompetenzen bekannt? Leben auch sie (gegenüber PatientInnen) eine Rollenklarheit?
Patientinnen: Planung und Betreuung	Sind die Abläufe effizient? Behandeln wir die Patienten effektiv? Betreuen wir die Patientinnen gemäss unserem Auftrag (Verordnung), den gemeinsam gesetzten Zielen und der wirtschaftlichen Verantwortung?
Reflexion	Ist meine Führung als Praxisleiterin für die Resultate und Leistungen der Mitarbeitenden förderlich? Woran erkenne ich dies? Wie ist mein persönlicher Umgang mit Grenzen, dichten Zeiten, meiner Gesundheit? Woran erkenne ich, dass ich «gut zu mir» schaue als Geschäftsführerin (keine Selbstausbeutung)

- Unerwartet werden weniger Termine am Abend gebucht als erwartet und es entstehen Lücken (Finanzen).

#### **Beispiel 3: Veränderung im Bereich Finanzen**

Die Investition für eine dringend notwendige Installation einer Praxis-Klimaanlage ist ihnen zu hoch, sie verzichten darauf und hoffen auf einen nicht zu heißen Sommer.

- Die an mehreren Wochen nicht zu drosselnden Temperaturen von über 28° führen dazu, dass PatientInnen auf Morgentermine drängen:  
Dies hat unerwartete Auswirkungen auf Ihre Planung der Termine: (Feld Patientinnen und Prozesse).

- da die Arbeitsleistung bei Temperaturen von über 26 °C um 30 Prozent sinkt, verursachen Mitarbeitende mehr Fehler oder sind in ihren Arbeitsschritten verlangsamt, dies wirkt sich auf die Felder Mitarbeitende und Finanzen aus.

#### **Beispiel 4: Veränderung im Bereich Personal**

In ihrem Team mit insgesamt sieben Ergotherapeutinnen haben Sie vor zwei Jahren den Ferienanspruch von vier auf fünf Wochen erhöht.

- Während sieben Wochen haben Sie weniger Wertschöpfung als bisher (Finanzen)
- Während 35 Wochen ist immer eine Mitarbeiterin abwesend, die Planung für Teamsitzungen, Fallbesprechungen wird komplizierter (Prozesse).

## **Leben Sie ihre eigene Identität**

Eine kluge Marketingidee einer andern Praxis, die in einem Konkurrenz-Verhältnis zu uns steht, kann uns manchmal beschäftigen. Gute Ideen zu kopieren, ist nicht immer ratsam. Bevor sie Marketing-Massnahmen kopieren, Ärztinnen mit Hochglanzprospektten zutexten und andere Werbaktionen starten: Besinnen Sie sich auf Ihre Grundkompetenzen, auf Ihre Einzigartigkeit, auf ihr spezielles Portfolio, auf das, was sich bisher äusserst bewährt hat. Analysieren Sie ob ihre vier Felder (Balance Scored Cards) noch im Gleichgewicht sind.

Setzen Sie auf Klarheit in ihren Handlungen, Qualität in der Behandlung und anständigen Umgang mit Lieferanten, Berufskolleginnen und weiteren Personen, mit denen Sie geschäftlich in Kontakt sind.

## **Treten Sie professionell auf**

Tragen Sie wenn möglich einheitliche Praxis-T-Shirts, damit man Sie von Patienten unterscheiden kann. Namensschilder helfen den PatientInnen und stellen einen persönlichen Bezug her. Ebenfalls hilfreich sind Fotowände des Praxisteam. Helfen Sie den Patientinnen mit Schildern oder Piktogrammen, sich zurecht zu finden. Halten Sie Ordnung in den Therapieräumen – weg von überbordenden Bastelecken mit alten, unbenutzten Restmaterialien, hin zu Übersicht und Fokussierung. Positionieren Sie sich – freundlich, zuhörend und klar: Bei der Terminvergabe, bei Patient Education, im Verhandeln von Zielen und Vorgehen. Patientinnen brauchen liebevolle, aber klare Führung, damit sie sich auf das Wesentliche konzentrieren können. Klagen Sie allenfalls zu Hause, aber nicht in der Therapie. Sie haben den Beruf als Praxisleiterin gewählt, mit allen Vorzügen und Schwierigkeiten. Klagende Vorgesetzte wirken nicht motivierend auf Mitarbeitende.

## **Treffen Sie Entscheidungen**

Entscheidungen treffen ist eine Schlüsselkompetenz für Führende – gerade auch, wenn die Sachlage unattraktiv ist, sich Bedürfniskonflikte zeigen. Als Grundregel gilt: Je schwieriger und komplexer die Entscheidung, desto mehr Chef-in-Sache. Dies schliesst echte Partizipation des Teams nicht aus: Teammitglieder sollen in relevanten Fragen mitreden, reflektieren und ihre Wahrnehmungen einbringen können. Unternehmerisch heikle Fragen und Risiken sollen jedoch nicht auf Teammitglieder verteilt werden, das sind unfaire Belastungen für Mitarbeitende.

## **Minimieren Sie Stressfaktoren**

In vielen Praxen wird die patientenbezogene Arbeit restlos verplant. Das macht unflexibel. Planen Sie Pufferzeiten. Die tatsächlich benötigte Pufferzeit ist je nach Praxisportfolio unterschiedlich: In unserer Akut-Handtherapiepraxis benötigen wir mehrmals pro Woche sogenannte Notfallfenster.

## **Seien Sie pünktlich – dann haben Sie eher pünktliche Patienten**

Es ist unvermeidbar, dass eine gewisse Quote der Patienten nicht oder nicht pünktlich zum Termin erscheint. Wenn Patientinnen jedoch die Erfahrung machen, dass sie trotz klarem Termin fünf oder zehn Minuten warten müssen, finden sie es auch weniger notwendig, pünktlich in der Praxis zu sein. Wenn ich Termintreue erwarte, muss ich diese zunächst liefern. Tipp: Auch wenn sie nur für fünf Minuten die Therapie bei einer Patientin überziehen – unterbrechen Sie kurz und informieren Sie die nächste Patientin. Das ist höflich und gibt Klarheit.

## **Halten Sie Ordnung**

Papierberge, übervolle Schränke, Materialstapel... falls die Ordnung unübersichtlich wird, schadet dies der Motivation, behindert den Arbeitsfluss – und kostet. Auch Patientinnen bemerken dies: Ordnung, Sauberkeit und Ruhe sind für sie ein wichtiges Signal. Dazu gehört z.B. auch, dass im Warteraum Telefonieren nicht erlaubt ist, um andere Wartende nicht zu stören.

## **Formulieren Sie präzise – oder wie sie pro Telefonanruf eine halbe Minute sparen**

Der Teufel liegt im Detail: Die häufige Telefonfrage «Wann können /möchten Sie kommen?» ist aus organisatorischer Sicht ein gravierender Fehler. Mit der offenen Frageform wird viel Zeit verschwendet. Effizienter sind Alternativ-Formulierungen: «Ich kann Ihnen nächste Woche folgende Termine anbieten...».

## **Führen Sie fokussierte Teamsitzungen durch**

Sind Ihre Teamsitzungen vor allem Informationssitzungen? Das wäre schade, denn Informationen lassen sich auch anders transportieren. Eine Teamsitzung ist v.a. dann nützlich, wenn ich die Wahrnehmungen der Beteiligten so nutzen kann, dass Entscheide gefällt werden. Den Teammitgliedern sollte via Traktandenliste jeweils transparent gemacht werden, ob es sich um eine Information, eine Meinungsbildung oder um einen Entscheid handelt, der an dieser Sitzung gefällt werden muss. Weiter soll die Zeit und Verantwortung für das jeweilige Traktandum genannt sein. Hilfreiche Raster für Traktandenliste: Lothmar/Tondeur, siehe Literaturliste. Randbemerkung: Haben Sie die jährlichen Kosten für Ihre Teamsitzungen schon mal budgetiert, respektive den Ausfall an nicht verrechenbarer Zeit? Es lohnt sich!

## **Leben Sie eine wertschätzende Kultur**

Wenn eine Mitarbeiterin eine gute Leistung, einen besonderen Einsatz oder auch nur über Monate solide Arbeit zeigt: Nehmen Sie dann und wann die Mitarbeiterin zwei Minuten in einen ruhigen Raum, sit-

zen Sie ab, loben Sie ihre Tätigkeit und bedanken Sie sich. Das wirkt mehr, als die abendliche zwischen Tür-und-Angel-Winkerei «Super wie ihr gearbeitet habt heute, Merci». Wertschätzen Sie jegliche Tätigkeit auch monetär, in dem sie konsequent ihre Arbeit abrechnen: Die Erklärungen zu den Tarifpositionen des EVS helfen dabei.

### **Wertschätzen Sie sich selber...**

...als Geschäftsführerin, Vorgesetzte, Ergotherapeutin. Schreiben Sie sich in einer ruhigen Minute auf, was Ihre letzten Erfolge waren, ihre Highlights. Wofür es sich lohnt, hier zu arbeiten, zu führen und manchmal auch zu schuften. Das hilft, die Lust zu fokussieren und den Frust zu minimieren.

### **Literatur**

- Lotmar, P. und Tondeur E. Führen in sozialen Organisationen. 2004. Bern:Haupt.
- Herwig R. und Schmid, W. Balanced Scorecard2015: Haufe Lexware GmbH.
- Hefti,V: Lust auf Sitzungen. 2002, Eigenverlag.
- Pifko, C. und Züger R.M: Personalmanagement-Basiskompetenz. 2001 Zürich: Compendio Bildungsmedien AG.
- Jäger, R. Selbstmanagement und persönliche Arbeitstechniken. 2014. Giessen: Dr Götz Schmidt.
- Malik Friedmund. Führen, leisten, leben. 2014. Frankfurt am Main: Campus.
- Rüegg-Sturm J. Das neue St. .Galler Management-Modell. 2005. Bern: Haupt.
- [www.medinside.ch/de/post/so-ist-eine-artzpraxis-perfekt-organisiert](http://www.medinside.ch/de/post/so-ist-eine-artzpraxis-perfekt-organisiert).

Die World Federation of Occupational Therapists (WFOT) und der EVS: Eine bewährte und intensive Zusammenarbeit zeitigt ihre Früchte auch am 17. Weltkongress in Kapstadt. Die normative globale Kraft der Ausbildungserkennung, der Minimal Standards, der ethischen Richtlinien etc. wirkt sich auch auf die Anerkennung der Ergotherapie in der Schweiz aus – in der Politik, bei Behörden, bei Versicherungen. Der EVS steuert sein know-how in Projekten des WFOT bei und unterstützt den Weltverband auch logistisch. Übrigens: am Weltkongress nahmen über 50 Schweizerinnen und Schweizer teil!

André Bürki

La World Federation of Occupational Therapists (WFOT) et l'ASE coopèrent de longue date et de manière intensive, ce qui porte toujours ses fruits, comme le montre le 17ème Congrès mondial du Cap. Le pouvoir normatif mondial porté par la reconnaissance des écoles, l'établissement des Minimal Standards (normes minimales de formation), les directives éthiques, etc. bénéficient également à la reconnaissance de l'ergothérapie en Suisse, aussi bien par le monde politique, que par les autorités et les assureurs. L'ASE apporte son savoir-faire aux projets de la WFOT et soutient également la Fédération Mondiale sur le plan logistique. En passant: plus de 50 Suisses et Suissesses ont participé à ce congrès mondial!

André Bürki



Marilyn Pattison, (Grossbritannien), Präsidentin WFOT und EVS-Geschäftsführer André Bürki in Kapstadt am Kongress.

# Diriger un cabinet d'ergothérapie: plaisir ou frustration?

**Esther Bohli** Diriger un cabinet d'ergothérapie avec succès nécessite un changement de rôle en connaissance de cause d'ergothérapeute à directeur. Ce rôle est varié et doit être vécu chaque jour en toute conscience.

Cet article traite des domaines de direction spécifiques comme la gestion du personnel, le portefeuille du cabinet, les finances ou la clarté du rôle en tant que responsable de cabinet; il les illustre d'exemples tirés du quotidien et propose une liste de questions à se poser pour tester ses compétences. Pour conclure, l'article incite à se confronter aux thèmes clé, à y réfléchir et à professionnaliser ses gestes.

Fonder et diriger un cabinet d'ergothérapie semble présenter bien des attraits; sinon comment expliquer l'énorme croissance de cabinets privés au cours des dix dernières années? Pouvoir agir à sa guise et apporter sa touche personnelle au travail avec les patients: voilà deux bonnes raisons qui plaident en faveur de son propre cabinet. A cela s'oppose en revanche une enquête décevante sur la rentabilité des cabinets d'ergothérapie. Tous les cabinets ne sont pas rentables au sens propre du terme, c'est-à-dire sans bénéficier de subventionnement croisé par des conjoints bien rémunérés, par exemple, ou des prestations qui ne sont pas comptabilisées par des points tarifaires et donc facturées de façon privée au patient. Cela donne à réfléchir: comment diriger un cabinet en alliant plaisir et succès?

## Testez le changement de rôle!

Etre directeur est un métier en soi: il nécessite une extension claire du rôle et des compétences d'ergothérapeute. Certains aspects s'apprennent par le travail quotidien et l'expérience (aussi par des erreurs). Pour que les erreurs ne soient pas trop coûteuses et les expériences trop douloureuses, il vaut la peine de se préparer activement à son poste de direction sur les plans professionnel et méthodique: les thématiques et les questions fondamentales suivantes contribuent à s'y préparer ou à faire le point de temps à autre.

Sans stratégie pour votre cabinet, vous courez le danger de perdre le contrôle du navire. Vous ne pouvez guider ni le marché ni le contexte. Mais vous pouvez analyser d'où vient le vent et corriger le cap si nécessaire pour que votre navire progresse de manière stable. De nombreux outils stratégiques, dont le «Balanced Scorecard (BSC)», renvoient à la dépendance des domaines clé d'une entreprise. Le BSC permet

non seulement de définir des stratégies mais également de les transposer avec des valeurs cible dans l'activité opérationnelle quotidienne.

Patients

Collaborateurs

Processus

Finances

Un changement dans l'un de ces quatre domaines clé se répercute immédiatement dans les trois autres et peut occasionner un bref déséquilibre au sein du cabinet, auquel il faut alors remédier.

## Exemple 1: Changement dans le domaine

### Patients

Dans un cabinet de petite taille, vous décidez d'ajouter encore la gériatrie à vos deux spécialisations, la pédiatrie et la neurologie. Quelle est la conséquence sur les autres domaines?

- vos collaboratrices nécessitent un autre cahier des charges et surtout des aptitudes supplémentaires;
- les collaborateurs et / ou la direction doivent décider qui travaillera à l'avenir dans quel domaine spécialisé (domaine Collaborateurs)
- comme de nombreuses demandes de traitement à domicile vous parviennent de manière inattendue, le déroulement de la journée au cabinet change (domaine Processus)
- vu que les traitements à domicile ne se combinent pas idéalement d'un point de vue chronologique, le temps de parcours requis est considérable => rémunération inférieure du point tarifaire (domaine Finances).

## Exemple 2: Changement dans les domaines

### Patients et Processus

Face à la demande croissante de rendez-vous en dehors des heures de bureau, vous proposez dorénavant des plages horaires entre 7h00 et 18h00. Conséquences:

- les collaboratrices doivent être prêts à adapter leurs horaires de travail
- moins de rendez-vous que prévu sont fixés le soir; il en résulte des plages vides (Finances).



**Esther Bohli**

Ergothérapeute dipl. HES et MAS en supervision, coaching et conseil organisationnel. Directrice de deux cabinets en rééducation de la main à Biel et à Berne ainsi que d'un bureau de conseil à Biel. Chargée de cours / responsable de module à la ZHAW dans le cadre du CAS «Direction de cabinets».

[www.ergotherapie-seeland.ch](http://www.ergotherapie-seeland.ch)  
[www.handtherapie-bern.ch](http://www.handtherapie-bern.ch)  
[www.bohliberatung.ch](http://www.bohliberatung.ch)

Thématiques	Questions possibles
Processus et gestion en matière de personnel	Est-ce que je connais le droit du travail? Est-ce que je connais les processus relatifs au personnel (postes requis/offre d'emploi/embauche/promotion/plan de carrière), des moyens et des méthodes? Que sais-je de la gestion des collaborateurs? Quels outils de gestion est-ce que j'utilise? Quels sont les comportements et les valeurs que je connais en lien avec la direction?
Image, portefeuille et marketing	Pour quoi suis-je réputé comme ergothérapeute? Qu'est-ce qui distingue notre cabinet, le rend «inimitable»? Comment parle-t-on de nous (médecins, fournisseurs, concurrents)? Quel canal utilisons-nous pour notre marketing? Quelle est la clarté de notre portefeuille (focalisé ou non)?
Philosophie et culture du cabinet	Quelles valeurs vivons-nous, dans quelles activités transparaissent-elles? Avec des patients, lors de collaborations? Comment gérons-nous les réussites et les échecs? Existe-t-il une culture de l'erreur?
Finances	Existe-t-il un budget? Suis-je capable de lire et de vérifier la comptabilité de ma fiduciaire ou est-ce que je lui voue une confiance aveugle? Est-ce que je connais des instruments de contrôle pour vérifier continuellement la situation financière? Est-ce que je travaille avec des chiffres clé? Combien de temps facturable mes collaborateurs doivent-ils travailler pour que le cabinet soit rentable?
Fluctuation des mandats	Quelles sont les mesures de compensation disponibles? Comment est-ce que j'utilise les ressources en personnel lors de fluctuations?
Formation continue	Comment la formation continue est-elle organisée, recommandée, ordonnée, souhaitée? Est-elle étroitement liée au portefeuille du cabinet et au besoin de développement?
Rôles, fonctions et compétences	Mon rôle de directeur est-il clair? Les collaborateurs connaissent-ils leurs fonctions et leurs compétences? Sont-ils également au clair avec leur rôle (vis-à-vis des patients)?
Patients: planification et suivi	Les processus sont-ils efficaces? Traitons-nous efficacement les patients? Suivons-nous les patients conformément à notre mandat (ordonnance), aux objectifs fixés en commun et à la responsabilité économique?
Réflexion	Ma gestion du cabinet stimule-t-elle les résultats et les performances des collaborateurs? A quoi est-ce que je le vois? Comment est-ce que je gère personnellement les limites, les périodes intenses, ma santé? A quoi est-ce que je reconnaissais que je veille «bien sur moi» en tant que directeur (pas d'autoexploitation)?

**Exemple 3: Changement dans le domaine****Finances**

L'investissement pour l'installation urgente d'une climatisation dans votre cabinet est trop élevé pour vous. Vous y renoncez et espérez que l'été ne sera pas trop chaud:

- les températures supérieures à 28° durant plusieurs semaines provoquent une ruée des patients sur les heures matinales. Votre planification des rendez-vous est perturbée de manière inattendue (domaines Patients et Processus);
- étant donné que la performance au travail baisse de 30% lors de températures supérieures à 26°C,

les collaborateurs font davantage d'erreurs et sont ralenti dans leur progression (domaines Collaborateurs et Finances).

**Exemple 4: Changement dans le domaine  
Personnel**

Dans votre équipe, composée au total de sept ergothérapeutes, vous avez relevé deux ans auparavant le droit aux vacances de quatre à cinq semaines:

- pendant sept semaines, vous avez moins de création de valeur qu'alors (Finances);
- pendant 35 semaines, une collaboratrice est toujours absent, ce qui complique la planification

des séances d'équipe et les discussions de cas (Processus).

### Vivez votre propre identité

Une idée de marketing astucieuse d'un cabinet concurrent peut parfois nous inquiéter. Il n'est pas toujours recommandé de copier les bonnes idées. Avant de le faire, d'envoyer des prospectus en papier glacé aux médecins et de démarrer d'autres actions publicitaires, réfléchissez à vos compétences de base, à votre particularité, à votre portefeuille spécial, à ce qui a fait ses preuves jusque-là. Analysez si vos quatre domaines («Balanced Scorecard») sont encore équilibrés. Misez sur la clarté dans vos actions, la qualité du traitement et l'honnêteté à l'égard de vos fournisseurs, collègues et autres personnes avec qui vous êtes en relation professionnelle.

### Soyez professionnel

Portez si possible des t-shirts du cabinet uniformes qui vous distinguent des patients. Les badges orientent les patients et établissent un lien personnel. Les photos murales du cabinet sont également utiles. Aidez les patients à se repérer à l'aide de pancartes ou de pictogrammes. Maintenez vos salles de thérapie en ordre, renoncez aux coins bricolage remplis de restes de matériaux inutilisés et préférez la visibilité et la focalisation. Soyez amical, clair et à l'écoute tant lors de la fixation des rendez-vous, de l'information au patient que de la discussion des objectifs et de la procédure. Les patients ont besoin d'une conduite bienveillante mais claire, pour pouvoir se concentrer sur l'essentiel. Plaignez-vous chez vous mais pas en thérapie. Vous avez choisi le métier de directeur de cabinet avec tous ses avantages et ses difficultés. Les supérieurs qui se lamentent ne sont pas motivants pour les collaborateurs.

### Prenez des décisions

Prendre des décisions est une compétence clé pour les directeurs, particulièrement si la question présente peu d'intérêt et que des conflits structurels se dessinent. La règle fondamentale est la suivante: plus la décision est difficile et complexe, plus elle est du ressort du chef. Cela n'exclut pas une réelle participation de l'équipe: ses membres doivent contribuer aux discussions sur les sujets pertinents, y réfléchir et pouvoir amener leur point de vue. Les questions et les risques délicats concernant l'entreprise ne doivent toutefois pas être répartis entre les collaborateurs car ils les accablent injustement.

### Minimisez les facteurs de stress

Dans de nombreux cabinets, le travail avec les patients est entièrement planifié. Cela empêche toute flexibilité; prévoyez des périodes tampons en fonction du portefeuille du cabinet. Dans notre cabinet de ré-

éducation de la main en phase aiguë, nous avons besoin plusieurs fois par semaine de «fenêtres pour les urgences».

### Soyez ponctuel et vos patients le seront aussi

Il est inévitable qu'un certain taux de patients manquent leur rendez-vous ou arrivent en retard. Toutefois, lorsqu'ils font l'expérience de devoir attendre cinq ou dix minutes en dépit d'un rendez-vous clair, ils considéreront moins primordial d'arriver ponctuellement au cabinet. Si j'attends de la ponctualité, je dois d'abord être ponctuel moi-même. Un conseil: si vous dépassez de cinq minutes le traitement d'un patient, faites une brève interruption pour en informer le patient suivant. C'est une question de politesse et présente l'avantage de clarifier la situation.

### Maintenez de l'ordre

Des montagnes de papier, des armoires pleines à craquer, des piles de matériaux... lorsque l'ordre laisse à désirer, la motivation flanche et le flux de travail est freiné. Cela coûte. Même les patients le remarquent: l'ordre, la propreté et le calme sont des indices révélateurs. Cela inclut l'interdiction de téléphoner dans la salle d'attente pour ne pas déranger les autres.

### Exprimez-vous avec précision...

ou comment économiser une demi-minute par appel téléphonique? Le diable est dans les détails: la question fréquente au téléphone «Quand pouvez-vous / souhaitez-vous venir?» est une faute grave d'un point de vue organisationnel. Les questions ouvertes font en effet perdre beaucoup de temps. Les formulations alternatives sont plus efficaces: «La semaine prochaine, je peux vous proposer les rendez-vous suivants...».

### Réalisez des séances d'équipe focalisées

Vos séances d'équipe sont-elles surtout des séances d'information? Ce serait dommage, car les informations peuvent également être transmises différemment. Une séance d'équipe est particulièrement utile si je peux profiter des perceptions des participants pour prendre des décisions. Un ordre du jour devrait renseigner les membres de l'équipe en toute transparence si la séance est informative, si elle est destinée à se forger une opinion ou à prendre une décision. De plus, il devrait mentionner la durée et la responsabilité pour chaque point. L'ouvrage de Lothmar/Tondeur (cf. bibliographie) fournit des grilles utiles pour l'établissement d'un ordre du jour. Remarque marginale: avez-vous déjà inscrit au budget les coûts annuels de vos séances d'équipe, c'est-à-dire le manque à gagner sur le temps non facturable? Il vaut la peine de le faire!

### Vivez une culture respectueuse

Lorsqu'une collaboratrice fournit une bonne performance, un travail considérable durant plusieurs mois ou se montre particulièrement engagé, prenez-le deux minutes à part, asseyez-vous, félicitez-le pour son travail et remerciez-le. C'est plus efficace que de lancer entre deux portes «Super comme vous avez travaillé aujourd'hui, merci». Evaluez toute activité également d'un point de vue financier en comptabilité

sant rigoureusement votre travail: les explications relatives aux positions tarifaires de l'ASE vous y aideront. Evaluez également votre propre travail: comme directeur, supérieur, ergothérapeute. Consacrez un moment de tranquillité à écrire ce qu'ont été vos dernières réussites, vos grands moments. Pourquoi il vaut la peine de travailler dans votre cabinet, de diriger, parfois aussi de trimer. Vous contribuerez à souligner le plaisir et à minimiser la frustration.



## Afin que votre patient puisse à nouveau saisir activement

### Origo Long Twist Support de Mediroyal



No d'art. MR2261



No d'art. MR2211



Matériel: coton / nylon et spandex

- ✓ Avec attelle de poignet pour un meilleur soutien
- ✓ Passage de pouce réglable
- ✓ Une bande Velcro supplémentaire améliore la stabilité
- ✓ Indications: syndrome du canal carpien, immobilisation postopératoire, Tendinite, arthrite

Rehatec AG, Ringstrasse 15, 4123 Allschwil Tél. 061 487 99 11, Fax 061 487 99 10, office@rehatec.ch, [www.rehatec.ch](http://www.rehatec.ch)



# EVS-Kurse / Cours ASE

## Hemiparese: Behandlung der oberen Extremität, angelehnt an Ergotherapie-Therapieverfahren 52.18

### Inhalt

- Tonus beeinflussende Wirkmechanismen
- Spastizität, Hypotonus
- Aufbau von Therapiesequenzen
- Eigenübungen
- Repetitive- und Serientrainings
- edukative Therapieelemente

### Beschreibung

Ziel aller therapeutischen Interventionen sind eine der jeweiligen Aufgabe angepasste Bewegungsvorstellung und ein dafür adäquater Muskeltonus in allen beteiligten Körperabschnitten. Gelingt dies, wird dadurch die Wiedererlangung alltagsrelevant nutzbarer Arm- und Handfunktionen ganz wesentlich unterstützt. Die hierfür bedeutungsvollen neurophysiologischen Wirkprinzipien werden theoretisch begründet, in der Anwendung demonstriert und in Partnerarbeit geübt. In Anlehnung an verschiedene traditionelle Therapieverfahren wie z. B. BOBATH, JOHNSTONE / PanaT oder die kognitiv therapeutischen Übungen nach PERFETTI werden Therapiesequenzen erarbeitet. Daneben bleibt Raum für weniger bekannte übende Therapiestrategien im Rahmen von Forced-Use-Designs und anderen hochrepetitiven Verfahren. Zum Einsatz kommen Hands-on- und Hands-off-Vorgehensweisen für sitzfähige Betroffene in allen Rehaphasen.

### Datum / Ort

Sonntag–Dienstag, 19.–21. August 2018, Zürich  
So 10.00–17.00 Uhr / Mo 9.00–17.00 Uhr / Di 9.00–15.00 Uhr

### Leitung

Kirsten Minkwitz, dipl. Ergotherapeutin

### Zielpublikum

dipl. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten

Mitbringen: Bequeme Kleidung, die Bewegen und Spüren zulässt.  
Sonnentop bzw. ärmelloses T-Shirt.

### Kosten

EVS-Mitglieder	CHF 660.00
Nichtmitglieder	CHF 800.00

### Anmeldung

Bis 16. Juli 2018 mit Anmeldetalon an das EVS-Sekretariat oder  
[www.ergotherapie.ch](http://www.ergotherapie.ch)

## Training der Feinmotorik bei erwachsenen hirngeschädigten Menschen 53.18

### Inhalt

- Befunderhebung
- Therapie von Basis- und Aufbaufunktionen
- Einzel-, Gruppentherapie, Eigenprogramm
- Edukative Therapieansätze
- Therapieaufbau, -materialien

### Beschreibung

Das Training hochautomatisierter Handmotorik setzt bei den Betroffenen voraus, dass sie bereits erste Handgriffe im Prinzip beherrschen, diese jedoch für einen unkomplizierten und beiläufigen Alltagseinsatz noch nicht ausreichen. Hierfür werden sowohl Top-down- als auch Bottom-up-Strategien benötigt. Dazu braucht es übende Verfahren und zusätzlich edukativer Ansätze in der Transferphase des sensomotorischen Trainings. Nach kurzer Einführung in Definition, Abgrenzung und Befundaufnahme werden systematische Trainingskonzepte für die Therapie von feinmotorischen Basis- und Aufbaufähigkeiten vermittelt. Dafür stehen zahlreiche Therapiematerialien und Videobeispiele zur Analyse zur Verfügung. Den Abschluss des Seminars bilden edukative Therapieansätze sowie, die Trainierbarkeit feinmotorischer Dysfunktionen in Einzel- und Gruppentherapie und die Dokumentation.

### Datum / Ort

Mittwoch und Donnerstag, 22.–23. August 2018, Zürich  
Mi, 10.00–17.00 Uhr / Do, 09.00–15.00 Uhr

### Leitung

Kirsten Minkwitz, dipl. Ergotherapeutin

### Zielpublikum

dipl. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten

### Kosten

EVS-Mitglieder	CHF 440.00
Nichtmitglieder	CHF 560.00

### Anmeldung

Bis 17. Juli 2018 mit Anmeldetalon an das EVS-Sekretariat oder  
[www.ergotherapie.ch](http://www.ergotherapie.ch)

## Schreibtraining für Erwachsene nach Schlaganfall & SHT 54.18

### Inhalt

- Diagnostik von Teilleistungen
- Hilfsmittelleinsatz
- Eigenübungen
- Kompensatorische Strategien

### Beschreibung

Das Schreiben ist eine hoch geschätzte Kulturtechnik, deren Wert oft erst bei Einschränkung oder Verlust schmerzlich bewusst wird. Sich im privaten Bereich schriftlich ausdrücken zu können, macht ein gutes Stück Lebensqualität aus; viele berufliche Tätigkeiten setzen Schreibenkenntnissen zwingend voraus. Die Fertigkeit des Schreibens setzt sich aus sensomotorischen und kognitiven Anteilen zusammen und stellt eine hoch komplexe Leistung dar. Seminarinhalte sind sowohl die Diagnostik als auch das Training der für das Schreiben erforderlichen Teilleistungen. In vielen Fällen wird es jedoch erfolgversprechender sein, kompensatorische Strategien zu erarbeiten. Auch hierzu werden Trainingsstrategien, Eigenprogramme und Hilfsmittel vorgestellt sowie geeignetes erwachsenengerechtes Material demonstriert. Zum Abschluss wird die Frage der Grenzen kompensatorischer Strategien behandelt.

### Datum / Ort

Freitag, 24. August 2018, Zürich  
12.30–17.00 Uhr

### Leitung

Kirsten Minkwitz, dipl. Ergotherapeutin

### Zielpublikum

dipl. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten

### Kosten

EVS-Mitglieder	CHF 220.00
Nichtmitglieder	CHF 290.00

### Anmeldung

Bis 20. Juli 2018 mit Anmeldetalon an das EVS-Sekretariat oder [www.ergotherapie.ch](http://www.ergotherapie.ch)

## Hemiparese: BOBATH-24-Std.-Konzept für Erwachsene Grundmobilität im Alltag 55.18

### Inhalt

- Lagewechsel im Liegen
- Lagewechsel im Sitzen
- Lagewechsel in den Stand
- Wechseln der Ausgangsstellungen (Transfers)
- Stehen und Gehen

### Beschreibung

Das Bobath-Konzept bietet allen beteiligten Berufsgruppen eine gemeinsame Basis für ihre Arbeit mit Schlaganfall- und Schädel-Hirn-Trauma-Betroffenen. Die für das Konzept typischen Prinzipien und Problemlösungsstrategien sind für in allen Phasen nach dem Ereignis (Akut-, Rehabilitations- und chronische Phase) hilfreich. Im Seminar wird nach kurzer theoretischer Einführung der fördernde Umgang mit erwachsenen, halbseitengelähmten Personen geübt. Weiter werden Behandlungsprinzipien und Handgriffe vorgestellt, die sich an den benötigten Mobilitätsbausteinen im Tagesablauf eines Krankenhauses, der Privatwohnung oder in einem Pflegeheim orientieren. Die innerhalb von «24 Stunden» benötigten motorischen Bausteine im Rahmen der Vertikalisierung, wie Bewegen aus dem Liegen in den Sitz, bzw. Stand sowie angemessene Unterstützung beim Positionieren für komplexere ADLs, werden einzeln erläutert, demonstriert und geübt.

### Datum / Ort

Samstag und Sonntag, 25.–26. August 2018, Zürich  
Sa 10.00–17.00 / So 9.00–17.00 Uhr

### Leitung

Kirsten Minkwitz, dipl. Ergotherapeutin

### Zielpublikum

dipl. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten

### Voraussetzung:

Dieser Kurs ist Grundlage und Voraussetzung für viele im Modulsystem «Hemiparese und Schädel-Hirn-Trauma» angebotenen Seminare

### Kosten

EVS-Mitglieder	CHF 440.00
Nichtmitglieder	CHF 560.00

### Anmeldung

Bis 23. Juli 2018 mit Anmeldetalon an das EVS-Sekretariat oder [www.ergotherapie.ch](http://www.ergotherapie.ch)

## Hemiparese: Handrehabilitation evidenzbasiert 56.18

### Beschreibung

Bei Hemiparese mit ausgeprägter Beeinträchtigung der Hand (keine, wenig Funktion, hoher Tonus) lassen sich durch speziell angepasste Therapien Handaktivitäten wieder zurück gewinnen, Komplikationen oder Schmerzen durch Sekundärprophylaxe und systematische Lagerung vermeiden.

Im Kurs werden aktive, assistive und passive therapeutische Interventionen, insbesondere die in den aktuellen Leitlinien der AWMF empfohlenen Vorgehensweisen, wie repetitive Verfahren, mentales Training, Spiegeltherapie sowie Serien- und Dosierungstrainings im Forced Use- Design erprobt und teilweise in Partnerarbeit geübt. Im Mittelpunkt des Kurses stehen übende Aktivitäten für die Erstaktivierungsphase sowie die Stabilisationsphase der Handbewegung bei Hemiparese.

### Inhalte

- Sensorische Stimulationen
- Aufgabenorientierte Therapiestrategien für selektive Aktivität
- Diskriminationstraining
- Spiegeltherapie und andere mentale Strategien
- Repetitive Eigentrainings

### Datum / Ort

Montag–Mittwoch, 27.–29. August 2018, Zürich  
Mo 10.00–17.00 / Di 9.00–17.00 / Mi 9.00–15.00 Uhr

### Leitung

Kirsten Minkwitz, dipl. Ergotherapeutin

### Zielpublikum

dipl. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten

### Kosten

EVS-Mitglieder	CHF 660.00
Nichtmitglieder	CHF 800.00

### Anmeldung

Bis 24. Juli 2018 mit Anmeldetalon an das EVS-Sekretariat oder [www.ergotherapie.ch](http://www.ergotherapie.ch)

## Occupational Therapy Intervention Process Modell (OTIPM) 51.18

OTIPM ist ein Modell zur Umsetzung eines top-down und klientenzentrierten Ansatzes. Es leitet Entscheidungen im therapeutischen Prozess vom betätigungsisierten Assessment über Intervention, Evaluation und Dokumentation.

### Ziele

- Die Teilnehmenden verstehen den professionellen reasoning process des OTIPM sowie die sechs Typen von Aktivitäten, die als Interventionen in der Ergotherapie genutzt werden und die vier Therapie-Ansätze
- Die Teilnehmenden lernen exemplarisch das top down und klientenzentrierte reasoning in der Erfassung anzuwenden und es in der gezielten Auswahl und Begründung der Intervention umzusetzen

### Inhalt

Das OTIPM bietet eine Struktur, die gewährleistet, dass die Erfassung, Intervention und das Ergebnis der Therapie betätigungsisiert sind. Das OTIPM steuert den Therapieprozess um den top down und klientenzentrierten Ansatz konkret und evidenzbasiert umzusetzen. Ergotherapeutinnen können mit Hilfe des OTIPM den Beitrag der Ergotherapie zur Gesundheit gegenüber Kunden, Kostenträgern und anderen Gesundheitsberufen gezielt vertreten.

- Einführung ins OTIPM, Typen von Aktivitäten in der Ergotherapie
- Klientenzentrierter Performanz-Kontext erstellen, mit Fallbeispiel, Performanz Analyse am Fallbeispiel
- Performanz Level bestimmen und klientenzentrierte Ziele setzen, am Fallbeispiel

### Datum / Ort

Donnerstag und Freitag, 30.–31. August 2018,  
ZHAW Winterthur

### Leitung

Barbara Aepler, Ergotherapeutin MSc, Lehrbeauftragte, Institut für Ergotherapie ZHAW, Winterthur, Daniela Senn, Ergotherapeutin MSc, Dozentin Institut für Ergotherapie ZHAW, Winterthur

### Zielpublikum

Ergotherapeutinnen aller Fachbereichen. Der Kurs ist Bestandteil des Moduls 1 CAS Best Practice in Ergotherapie des Institutes Ergotherapie und wird in Zusammenarbeit mit dem EVS angeboten.

### Sprache

Die Unterlagen sind teilweise in Englisch. Kurssprache Deutsch

### Kosten

EVS-Mitglieder CHF 490.00, Nichtmitglieder CHF 590.00

### Anmeldung

Bis 25. Juli 2018 mit dem Anmeldetalon an das EVS-Sekretariat oder [www.ergotherapie.ch](http://www.ergotherapie.ch)

**Rollatorschulung 69.18****Ziele**

Die Teilnehmenden sind in der Lage, in Einzelbehandlungen oder Gruppentrainings Rollatornutzenden für den sicheren, routinierteren Umgang mit der Gehhilfe zu Hause und im öffentlichen Raum zu befähigen. Sie stärken Nutzungsvoraussetzungen, wie die Akzeptanz der Gehhilfe, das Handling und motorische Kompetenzen, um mit Freude und wenig Kraftaufwand die täglichen Wege zu meistern.

**Inhalt**

- Modellauswahl, Spezialmodelle
- Rollatorcheck
- Einstellungen
- Handhabung des Rollators
- Einsatz in Alltagssituationen
- Motorisch-funktionelle Grundlagen
- Abwechslungsreicher Kraft- und Gleichgewichtsaufbau
- Sturz/Sturzangst: Ursachen und Folgen
- Gruppenleitung für Rollatortraining
- Assessments
- Freude an der Bewegung, Humor

Referate, Gruppenarbeiten, Ausarbeitung von Trainingslektionen, praktische Übungen und Selbsterfahrung im Umgang mit dem Rollator (Hindernisse, ÖV, Supermarkt usw.)

**Datum / Ort**

Freitag, 7. / 8. September 2018, 9.00–17.00, / 9.00–13.30 Uhr  
Centrum St. Mangen, St. Gallen

**Leitung**

Barbara Mullis, Ergotherapeutin, Rollator-Kursleiterin

**Zielpublikum**

Ergotherapeutinnen, Physiotherapeuten und Pflegefachpersonen

**Kosten**

EVS-Mitglieder CHF 330.00

Nichtmitglieder CHF 420.00

Bonus: CHF 20.00 (bei Anmeldung bis 12. Juni 2018)

**Anmeldung**

Bis 3. August 2018 mit Anmeldetalon an das EVS-Sekretariat oder [www.ergotherapie.ch](http://www.ergotherapie.ch)

**Computergestütztes kognitives Training mit COGPACK 65.18****Ziele**

Die Teilnehmenden sollen Übungen kognitiven Bereichen zuordnen und sie in einem angemessenen therapeutischen Rahmen einsetzen können. Sie sollen wichtige Optionseinstellungen sowie die personenbezogene Ergebnisverwaltung kennenlernen.

**Inhalt**

- Übungen der Bereiche Aufmerksamkeit, Gedächtnis und visuelle Wahrnehmung
- Erstellen von Indikationslisten, Einführung Hauptmenu und Ergebnisverwaltung
- Möglichkeiten der therapeutischen Haltung

**Datum / Ort**

Samstag, 20. Oktober 2018, Zürich

**Leitung**

Thomas Leidag, dipl. Ergotherapeut

**Zielpublikum**

Dipl. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten, andere Berufsgruppen, die mit COGPACK arbeiten bzw. arbeiten wollen

**Kosten**

EVS-Mitglieder CHF 440.00

Nichtmitglieder CHF 590.00

Bonus: CHF 20.00 (bei Anmeldung bis 20. Juli 2018)

**Anmeldung**

Bis 17. September 2018 mit Anmeldetalon an das EVS-Sekretariat oder [www.ergotherapie.ch](http://www.ergotherapie.ch)

## Trauerbegleitung in der Ergotherapie 66.18

### Ziele

Diese Weiterbildung bietet den Teilnehmenden ein vertieftes Wissen in der Trauerbegleitung im Rahmen der Ergotherapie an.

### Inhalte

Trauerbegleitung nach einem Todesfall

- Trauer – was ist das?
- Trauerarbeit beim Tod von Angehörigen und Freunden
- Trauertopf
- Trauerphasen und mögliche Hilfen als Ergotherapeutin
- Trauerreaktionen
- Ziele des Trauerns
- Wichtige Punkte im Umgang mit trauernden Menschen
- Wie begleite ich Menschen in Trauer?
- Mögliche Hilfen als Ergotherapeut im Umgang mit Trauer
- Wichtige Punkte im Umgang mit trauernden Kindern
- Systemische Auswirkungen
- Freitodbegleitung, wichtige Punkte für Angehörige
- Andere Ängste und Trauergefühle
- Trauer beim Nachlassen der Kräfte und zunehmender Abhängigkeit
- Angst vor Alter und Krankheit
- Trauer beim Umzug ins Heim
- Leben – eine Vorbereitung auf den Tod
- Die 5 Säulen der Identität
- Depressionen,
- Unterschiede zwischen Depression und Trauer

Kursstruktur im Wechsel von Theorie und Praxis / Gruppenarbeit, Fallbeispielen, Unterlagen

### Datum / Ort

Freitag und Samstag, 16.–17. November 2018, Zürich  
09.00 bis 17.00 Uhr

### Leitung

Anita Finger, dipl. Trauerfachfrau, Sterbebegleiterin, Erwachsenenbildnerin, dipl. systemischer Coach, Mitglied im Care-Team des Kantons Bern

### Zielpublikum

Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten, alle übrigen Therapeuten.

### Kosten

EVS-Mitglieder CHF 440.00

Nichtmitglieder CHF 560.00

Bonus: CHF 20.00 (bei Anmeldung bis 16. August 2018)

### Anmeldung

Bis 12. Oktober 2018 mit Anmeldetalon an das EVS-Sekretariat oder [www.ergotherapie.ch](http://www.ergotherapie.ch)

## Dispositifs informatiques pour les enfants à besoins particuliers: que choisir? 16.18

### Objectifs

Choisir la technologie d'aide en fonction des ressources préservées de l'enfant et de ses difficultés. Présenter différents dispositifs informatiques en intensifiant la gradation des guidances.

### Contenu

Dictée vocale, synthèse vocale, prédiction de mots, annotation d'un pdf, correcteur orthographique, schéma heuristique et application pour soutenir l'organisation: comment activer les ou-TICS disponibles gratuitement, comparaisons des différents logiciels payants, tests avec du matériel mis à disposition.

### Date / Lieu

5 novembre 2018, HEP Fribourg

### Enseignement

Stéphanie Corminboeuf et Jeanne Guillaume enseignantes et personnes ressources mitic (médias, images, technologies de l'information et de la communication)

### Destinataires

Ergothérapeutes travaillant avec des enfants et adolescents

### Documentation

[www.friportail.ch/bep](http://www.friportail.ch/bep), E-fiche ([www.csps.ch/le-csps/projets/besoins-educatifs-particuliers-et-integration](http://www.csps.ch/le-csps/projets/besoins-educatifs-particuliers-et-integration))

### Coûts

Membre ASE CHF 300.00

Non-Membre CHF 380.00

### Informations

Chaque participant vient avec ses propres machines: ordinateur, tablette, téléphone portable, etc.

### Inscription

Inscription jusqu'au 3 septembre 2018 sur le site de l'ASE ou avec le talon envoyé au secrétariat.

**Es sind noch Plätze frei... / Il reste encore des places...**

**ATTENTION changement de dates pour le cours:**

- 10.18 Personnes chuteuses ou à risque de chutes, que faire en ergothérapie?** les nouvelles dates sont les 29 et 30 août 2018, Lausanne
- 12.18 La pratique en santé mentale basée sur les évidences scientifiques:** Concepts de base, 9 novembre 2018, Lausanne
- 13.18 La pratique en santé mentale basée sur les évidences scientifiques:** Réadaptation de la dépression et des troubles anxieux, le 16 novembre 2018, Lausanne
- 14.18 La pratique en santé mentale basée sur les évidences scientifiques:** Réadaptation des troubles bipolaires, le 30 novembre 2018, Lausanne
- 15.18 La pratique en santé mentale basée sur les évidences scientifiques:** Réadaptation du trouble de personnalité limite, le 14 décembre 2018, Lausanne

## Anmeldetalon/ Talon d'inscription

Kurstitel  
Titre du cours

Kursdatum  
Dates du cours

Kurs-Nr.  
Nº du cours

Name, Vorname  
Nom, prénom

Str./PLZ/Ort  
Rue/Code postal/Lieu

Tel. P.  
Tél. p.

Tel. G.  
Tél. prof.

E-Mail

Mitglied des EVS  
Membre de l'ASE

Ja  
Oui

Nein  
Non

Ich akzeptiere die Teilnahmebedingungen des EVS  
([www.ergotherapie.ch](http://www.ergotherapie.ch) → Bildung → Kursangebot).

**Ohne Einwilligung kann die Anmeldung nicht berücksichtigt werden!**  
J'accepte les conditions générales de participation aux cours ASE  
([www.ergotherapie.ch](http://www.ergotherapie.ch) → formation → cours proposés).

**Sans votre accord nous ne pouvons pas accepter l'inscription!**

Datum  
Date

Unterschrift  
Signature



### Fachtherapeut(in) für Kognitives Training im Kindes- und Jugendalter

Mit Zertifikat – 3 Module je 4 Tage (102 FP)

unter  
ärztlicher  
Leitung

Bitte fordern Sie das Seminarprogramm an:

Akademie für Kognitives Training

Nöllenstraße 11 • 70195 Stuttgart

Tel: 0 711-69 79 80 6 • Fax: 0 711-69 79 80 8

[www.kognitives-training.de](http://www.kognitives-training.de) • [info@kognitives-training.de](mailto:info@kognitives-training.de)



akademie für Kognitives Training  
nach Dr. med. Franziska Stengel



### AKADEMIE ZUR MEDIZINISCHEN FORT- UND WEITERBILDUNG e.V., BAD SÄCKINGEN

Orthopädischer Ergotherapeut / orthopédische Medizin Cyriax®  
Ellenbogen-Schulter: 04.-07.10.2018 • Hand: 21.-24.02.2019

- **Ausbildung Myofascial Release® DGMR (4 Module)**  
**Grundkurs:** 22.-23.09.18 – **Aufbaukurse 1-3:** alle Termine bis Ende 2019 liegen vor
- **Manuelle Therapie für ET-3 Module:** ab: 08.-10.10.18
- **Schmerztherapie – Neues Konzept:** ab 30.11.-02.12.2018 u.w.
- **Einführung Biofeedbacktherapie (BFA):** 26.-28.10.2018
- **Sturzprävention «Ulmer Modell»:** 03.-04.11.18
- **Basale Stimulation® Aufbaukurs:** 12.-14.10.18

Tel. 0049-7761-57577, D-79713 Bad Säckingen, Nagaistrasse 11,  
[E-Mail med.fortbildung@akademie-bad-saeckingen.de](mailto:E-Mail.med.fortbildung@akademie-bad-saeckingen.de)

Weitere Seminare Detailinfos: [www.akademie-bad-saeckingen.de](http://www.akademie-bad-saeckingen.de)

Zürcher Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften



## Kurz und praxisorientiert

- 5.7.2018 Einblicke in die Berufliche Integration
- 5.7.2018 Ergotherapie bei Kindern mit geistiger Behinderung
- 5.7.2018 Evidenzbasierte Ergotherapie und psychisches Wohlbefinden im Alter – ein Widerspruch?
- 5.7.2018 Kreativität als Handlungsvoraussetzung – zwischen Struktur und freier Gestaltung
- 5.7.2018 Neurologisches Wissen aus der Medizin verknüpft mit ergotherapeutischen Fallbeispielen
- 6.7.2018 Berufliche Integration – nicht ohne Arbeitgeber
- 30.8.2018 Handtherapie in der Rheumatologie – Praxis und Evidenz

## Weiterbildung

am Institut für Ergotherapie der ZHAW,  
Technikumstrasse 71, Winterthur

Weitere Kurse finden Sie unter [zhaw.ch/gesundheit](http://zhaw.ch/gesundheit)



**Magie in der Therapie:  
ein Zauberkurs der anderen Art**  
Mittwoch, 29. August 2018

Ort: Bellikon  
Kosten: CHF 290.–  
inkl. Material

**Kursleitung:** Stefan Staubli, Christine Amrein, Pierre Greiner  
**Zielgruppen:** Ärzte, Ergotherapeuten, Physiotherapeuten, Pflegende und andere Berufe aus dem Gesundheitswesen

**PANat-Grundkurs – Selbstkontrolliertes «hands-off»-Training bei ausgeprägter Hemiparese**  
Mittwoch, 12. September 2018, bis Freitag, 14. September 2018

**Kursleitung:** Gail Cox Steck  
**Zielgruppen:** Physiotherapeuten, Ergotherapeuten

**Gartenschere und Pflanzen als therapeutische Mittel – Einblick in die Gartentherapie der Rehaklinik Bellikon**  
Samstag, 22. September 2018

**Kursleitung:** Nicole Becker  
**Zielgruppen:** Ergotherapeuten, Aktivierungstherapeuten, Pflegende und interessierte (Rehabilitations-)Fachleute

**Trachealkanülenmanagement bei neurogenen Dysphagien**  
Donnerstag, 20. September 2018, und Freitag, 21. September 2018

**Kursleitung:** Regina Lindemann und Annika Görhardt  
**Zielgruppen:** Logopäden, Ergotherapeuten, Physiotherapeuten, Pflegende, Ärzte Neurorehabilitation

**Pusher-Symptomatik**  
Samstag, 27. Oktober 2018

**Kursleitung:** Christian Zange  
**Zielgruppen:** Physiotherapeuten, Ergotherapeuten

Weitere Kurse und Tagungen finden Sie unter:  
[kurse.rehabellikon.ch](http://kurse.rehabellikon.ch)



Spezialklinik für Traumatologische Akutrehabilitation, Sportmedizin, Berufliche Integration und medizinische Expertisen  
Rehaklinik Bellikon | CH-5454 Bellikon AG  
Telefon +41 (0)56 485 51 11 | Telefax +41 (0)56 485 54 44  
info@rehabellikon.ch | www.rehabellikon.ch



## Stellengesuche/Demandes d'emploi

EVS-Mitglieder, die eine Stelle suchen, haben die Möglichkeit, unter der Rubrik «Stellengesuche» gratis ein Zeileninserat zu platzieren. Bestellung bitte per Mail an [inserate@staempfli.com](mailto:inserate@staempfli.com).

Les membres de l'ASE à la recherche d'un emploi ont la possibilité de placer gratuitement une annonce en lignes-bloc sous la rubrique «Demandes d'emploi». Commande par e-mail à [inserate@staempfli.com](mailto:inserate@staempfli.com).

## Stellenangebote/Offres d'emploi



### RehaClinic

Unternehmensgruppe für  
Rehabilitation und Prävention

In RehaClinic Bad Zurzach suchen wir per 1. Juli 2018 oder nach Vereinbarung eine engagierte Persönlichkeit für die

### Leitung Ergotherapie 100%

#### Aufgaben:

- Mitverantwortung für die Rehabilitation und der ganzheitlichen Behandlung von ambulanten und stationären Patienten (ADL-Training, mot.-funktionelle Behandlung nach Bobath, Hirnleistungstraining, ergonomische Abklärung und Beratung, Hilfsmittelberatung und -anpassung usw.)
- Fachliche und organisatorische Leitung des Ergotherapie-teams (ca. 14 Mitarbeitende)
- Unterstützung bei der Weiterentwicklung und Umsetzung von Prozessen und neuen Angeboten
- Mitarbeit in Projekten
- Sicherstellen der Betreuung und Weiterbildung von Praktikanten / Studierenden

#### Anforderungen:

- Abgeschlossene Ausbildung als Ergotherapeut/-in FH/HF oder gleichwertige Ausbildung mit SRK-Anerkennung
- Einige Jahre Berufserfahrung im Rehabilitationsbereich u/o Geriatrischen Rehabilitation
- Führungserfahrung sowie mehrjährige Berufserfahrung in verschiedenen Bereichen im Gesundheitswesen
- Projekterfahrung von Vorteil
- Teamfähigkeit, Flexibilität und Freude an interdisziplinärer Ausrichtung

#### Wir bieten:

- Förderung von Fort-/Weiterbildung
  - Interessante, herausfordernde Tätigkeit in zukunftsorientiertem Umfeld
  - Fortschrittliche Arbeitsbedingungen wie bspw. 5 Wochen Ferien, ausgezeichnete Sozialleistungen und diverse Vergünstigungen der ganzen Unternehmensgruppe
- ON-15652

Für Fragen steht Ihnen Margot Meyer, Geschäftsführung Region Aargau Tel. +41 56 269 53 10, zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihre elektronische Bewerbung über unser Online-Portal!

RehaClinic AG, Human Resources, Quellenstrasse 34, 5330 Bad Zurzach, [jobs@rehaclinic.ch](mailto:jobs@rehaclinic.ch)



### Stadt Zürich

Stadtspital Waid

Das Stadtspital Waid im Norden Zürichs gewährleistet mit über 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in seinem Einzugsgebiet rund 170 000 Menschen eine umfassende medizinische, pflegerische und therapeutische Versorgung. Es umfasst drei Kliniken (Chirurgie, Medizin und universitäre Akutgeriatrie) sowie drei Institute (Radiologie, Anästhesiologie und Nephrologie) sowie ein Chirurgisches Ambulatorium.

Zur Ergänzung unseres Teams suchen wir per 1. Juli 2018 oder nach Vereinbarung für die Handrehabilitation eine/n

### dipl. Ergotherapeuten/-in FH/HF 80%

Wir sind ein Team von 5 Ergotherapeutinnen und einem Sekretariat. Es erwartet Sie eine vielseitige und anspruchsvolle Tätigkeit, eine gute Zusammenarbeit mit dem Team der Neurorehabilitation und im interdisziplinären Umfeld.

#### Ihre Aufgaben

Sie behandeln stationäre und ambulante Handpatientinnen und -patienten in der Akutphase und therapieren sie ambulant weiter, zugewiesen durch die Handchirurgie, Rheumatologie, Orthopädie und Traumatologie.

#### Unsere Erwartungen

Sie arbeiten gerne in einem Team, sind engagiert, kompetent, flexibel und offen. Sie sind sich gewohnt selbstständig und qualitätsbewusst zu arbeiten. Von Vorteil ist Erfahrung in der Handrehabilitation.

#### Unser Angebot

Wir bieten Ihnen attraktive Anstellungsbedingungen in einer hellen, modern eingerichteten Ergotherapie sowie eine sorgfältige Einarbeitung und vielfältige interne und externe Weiterbildungsmöglichkeiten.

Frau Andrea Gut, Leiterin der Ergotherapie Handrehabilitation, freut sich auf Ihren Anruf und gibt Ihnen gerne weitere Auskünfte, Tel. 044 366 22 32.

Ihre Bewerbung mit den üblichen Unterlagen richten Sie bitte per Mail an [ich@waid.zuerich.ch](mailto:ich@waid.zuerich.ch) oder auf dem Postweg an Stadtspital Waid, Human Resources, Tièchestrasse 99, 8037 Zürich.

ON-15657

[www.waidspital.ch](http://www.waidspital.ch)

Wir suchen per sofort oder später

### Ergotherapeuten/innen für Kinder und Erwachsene

zur Unterstützung für unser nettes, engagiertes Team.

#### Voraussetzungen:

- abgeschlossene Berufsausbildung als Ergotherapeut/in
- sicheres Auftreten
- Selbstständigkeit und gute Eigenstrukturierung
- freundliche und kommunikative Ausstrahlung
- Lernbereitschaft und Interesse an Weiterbildungen.

Sie sind der/die richtige Kandidat/in, wenn Verantwortungsbewusstsein, Selbstständigkeit, Ideenreichtum und fachliche Motivation zu Ihren Stärken zählen.

Bewerbungen per E-Mail oder auf dem Postweg.

Schriftliche Bewerbung an die: PHYSIOTHERAPIE MONTAGNA, Düben-dorfstrasse 230, 8051 Zürich, E-Mail [info@physiotherapiemontagna.ch](mailto:info@physiotherapiemontagna.ch).  
Geforderte Anlagen: vollständige Bewerbungsunterlagen inkl. Zertifikate, Arbeitszeugnisse usw.

ON-15568

Luzerner Psychiatrie ***lups.ch***

Beziehung im Mittelpunkt

Luzern / Obwalden / Nidwalden

Die *lups* beschäftigt über 1000 Mitarbeitende und ist an mehreren Betriebsstandorten im Kanton Luzern und am Standort Sarnen präsent. Das moderne ambulante und stationäre Behandlungsangebot steht Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen bis ins hohe Alter offen.



sucht per sofort  
oder nach Vereinbarung

### dipl. Ergotherapeut/in 20%

(Option Arbeitspensum zu steigern besteht)

Für die Behandlung von **neurologischen Patienten** (ambulant und Domizil) sowie **Patienten mit Handverletzungen** wünsche ich mir: **eine teamfähige, belastbare und flexible Kollegin mit Berufserfahrung. Ein eigener PW ist erwünscht. Ich biete selbstständige und abwechslungsreiche Tätigkeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten und interprofessionelle Zusammenarbeit.**

Ich freue mich auf Ihre schriftliche Bewerbung an:  
**Ergotherapie Interlaken, Nadine Schafroth, Untere Bönigstrasse 9,  
3800 Interlaken**

ON-15691

Am Standort in der Klinik in St. Urban suchen wir per sofort oder nach Vereinbarung eine/n

## Ergotherapeutin / Ergotherapeuten 40%

#### Ihre Aufgaben

- Ergotherapeutische Behandlung von Patientinnen und Patienten auf einer Akutabteilung mit vielfältigen Störungsbildern
- Enge Zusammenarbeit in einem interdisziplinären Team
- Selbstständige Planung und Durchführung klientenzentrierter individueller Therapien im Einzelsetting sowie Leitung von handwerklich gestalterischen Gruppen
- Mitarbeit bei der Durchführung von Patientenanjlässen

#### Ihr Profil

- Sie verfügen über ein anerkanntes Diplom als ErgotherapeutIn oder eine vergleichbare Ausbildung
- Sie sind motiviert und haben Interesse sowie wenn möglich Erfahrung im Bereich Psychiatrie
- Sie besitzen Teamgeist und haben Freude an einer systemisch orientierten Zusammenarbeit im Team
- Sie zeichnen sich aus durch ein hohes Mass an Selbstständigkeit, Flexibilität und Kreativität

#### Unser Angebot

- Spannende Tätigkeit mit viel Gestaltungsspielraum
- Kollegiale herzliche Teamkultur
- Vielseitige Weiterbildungsmöglichkeiten
- Hausinterne Kinderkrippe

Weitere Auskünfte erteilt Ihnen gerne Liliane Michlig, Leitende Psychologin, T 058 856 54 58.

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Wir freuen uns auf Ihre vollständige Online-Bewerbung unter [www.lups.ch](http://www.lups.ch)

Luzerner Psychiatrie | Personalmanagement  
Schafmattstrasse 1 | 4915 St. Urban | T 058 856 50 45 |  
[www.lups.ch](http://www.lups.ch)

ON-15650

Wir suchen Dich

Praxis für Ergotherapie Jacqueline Bürk

**ergoteam**

Ergotherapeutin BSc  
80% bis 100% ab 01.09.2018 in Murten  
Schwerpunkt: Handtherapie

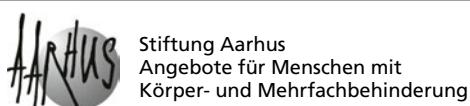
Weitere Infos  
[www.ergoteam.ch](http://www.ergoteam.ch)  
079 422 43 70

Praxis für Ergotherapie Jacqueline Bürk

**ergoteam**

Ergothérapeute BSc 80% à 100%  
à partir du 01.09.2018 à Morat  
en pathologie de la main

ON-15752



Stiftung Aarhus  
Angebote für Menschen mit  
Körper- und Mehrfachbehinderung

Die Stiftung Aarhus fördert, betreut und begleitet Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit einer Körper- und Mehrfachbehinderung.  
Zur Verstärkung unseres Teams in der Abt. **Erwachsene in Wichtrach** suchen wir per 1. August 2018

### Dipl. Ergotherapeuten/in HF/FH 20%

Informationen zu unserer Stiftung sowie die ausführliche Stellenbeschreibung finden Sie unter [www.aarhus.ch](http://www.aarhus.ch).

ON-15721

Senden Sie bitte Ihre kompletten Bewerbungsunterlagen an:

**Stiftung Aarhus, Personaladministration, Nussbaum-allee 6,  
3073 Gümligen** oder per E-Mail an: [karin.tschanz@aarhus.ch](mailto:karin.tschanz@aarhus.ch)



Die SRO AG ist das regionale Spitalzentrum im Oberraargau, Kanton Bern. Das Spital Langenthal und seine zwei Gesundheitszentren in Huttwill und Niederbipp sowie der PanoramaPark in Herzogenbuchsee bieten eine umfassende und hochwertige medizinische Versorgung für die Bevölkerung der Region. Die Zufriedenheit unserer Patienten wie auch unserer Mitarbeitenden steht für uns im Mittelpunkt.

Wir suchen per 1. September 2018 oder nach Vereinbarung zur Ergänzung unseres Ergotherapie-Teams eine/n

## Dipl. Ergotherapeutin FH/HF Akutmedizin (Hand-/Neurorehabilitation) 90 %

Spital Langenthal

### Ihre Aufgaben

Sie behandeln vorwiegend ambulante Patientinnen und Patienten aus dem Fachgebiet Handrehabilitation (inkl. Schienenbau). Zu Ihren Aufgaben gehört ebenfalls die Abklärung und Behandlung von ambulanten und stationären neurologischen Patientinnen und Patienten.

### Ihr Profil

Sie arbeiten gerne im Team, verfügen im Idealfall über Berufserfahrung und Weiterbildungen im Bereich Handtherapie (inkl. Schienenbau) und im Bereich Neurologie. Wenn Sie zudem gerne im ambulanten und stationären Bereich in den verschiedenen Fachgebieten arbeiten und innovativ sind, dann sind Sie bei uns genau richtig.

### Wir bieten

Es erwartet sie eine vielseitige, verantwortungsvolle und selbständige Tätigkeit, in einem Team von sieben Ergotherapeutinnen verteilt auf drei Standorte. Wir bieten fachlichen Austausch und Zusammenarbeit im interdisziplinären Team. Gewährleistet sind fortschrittliche Sozialleistungen und Anstellungsbedingungen nach GAV.

### Kontakt

Weitere Auskünfte erteilt Ihnen gerne Frau Cornelia Arnold, Bereichsleiterin Ergotherapie, Telefon 062 916 34 90 oder Frau Hil Schüpbach, Stv. Bereichsleiterin Ergotherapie/Fachverantwortliche Handrehabilitation, Telefon 062 916 34 91

Ihre schriftliche Bewerbung richten Sie bitte an die SRO AG,  
Frau Evelyne Schenkel, Human Resources, St. Urbanstrasse 67,  
CH-4900 Langenthal, e.schenkel@sro.ch

[www.sro.ch](http://www.sro.ch)

ON-15729

### ERGOTHERAPIE



Ab August/September 2018 suchen wir eine/n engagierte/n

## Ergotherapeutin/en

als Schwangerschaftsvertretung zu 40-80% mit der Möglichkeit zur Festanstellung ab Januar 2019. Wir sind ein kleines, motiviertes Team, bieten flexible Arbeitszeiten in moderner Praxis in Dietikon/ZH.

Der Aufgabenbereich umfasst die Rehabilitation der oberen Extremität. Erfahrungen im Handbereich sind von Vorteil.

Haben Sie Berufserfahrung auf diesem Gebiet, können selbstständig arbeiten, sind flexibel und teamfähig? Dann freuen wir uns auf Ihre Kontaktnahme und Ihre Bewerbung.

Ergotherapie Claudia Bossard, Badenerstrasse 12,  
8953 Dietikon, [www.handtherapie.ch](http://www.handtherapie.ch), Tel. 079 255 09 62  
oder E-Mail [info@handtherapie.ch](mailto:info@handtherapie.ch)

ON15809



Die Psychiatrischen Dienste Aargau AG (PDAG) sind mit rund 1200 Mitarbeitenden für die qualitativ hochstehende medizinische und therapeutische Behandlung von psychisch kranken Menschen im Kanton Aargau verantwortlich.

Das Zentrum für Psychiatrie und Psychotherapie stationär ist Teil der Klinik Psychiatrie und Psychotherapie der PDAG. Für die Ergotherapie mit Schwerpunkt Psychose-Erkrankungen suchen wir per 1. Juli 2018 oder nach Vereinbarung einen

## Ergotherapeut (w/m)

Arbeitspensum 40%

### Ihre Aufgaben:

- Sie bieten Einzel- und Gruppentherapien an für Patientinnen und Patienten mit einer Psychose-Erkrankung
- Sie sind Teil des multiprofessionellen Behandlungsteams und beteiligen sich aktiv bei der Umsetzung der therapeutischen Ziele
- Sie setzen die ergotherapeutische Behandlung innerhalb des Behandlungskonzeptes fachkompetent um und unterstützen die Weiterentwicklung mit ihren Fachkenntnissen

### Ihr Profil:

- Anerkanntes Ergotherapiediplom (BSc, FH, HF) sowie Erfahrung in der ergotherapeutischen Arbeit mit psychisch erkrankten Menschen
- Berufserfahrung im Bereich der Psychose-Erkrankungen von Vorteil
- Sie arbeiten eigenverantwortlich, strukturiert und zeichnen sich durch Flexibilität, Teamfähigkeit und Belastbarkeit aus

### Unser Angebot:

- Herausfordernde, vielseitige und anspruchsvolle Tätigkeit in einem interessanten Umfeld mit Entwicklungspotential
- Eine sorgfältige Einführung und kollegiale Einbindung im Fach- und Behandlungsteam
- Zentraler und verkehrstechnisch günstig gelegener Standort, mit ÖV von Zürich, Basel und Bern sehr gut erreichbar
- Attraktive Anstellungsbedingungen (GAV)
- Betriebliche Kindertagesstätte am Standort Windisch
- Mehr Informationen über uns finden Sie auch auf [www.pdag.ch](http://www.pdag.ch)

Fragen zu dieser Stelle beantwortet Ihnen gerne Frau Maja Hartmann, Team- und Fachleitung Ergotherapie ZPPS, Tel. 056 462 26 08 oder [maja.hartmann@pdag.ch](mailto:maja.hartmann@pdag.ch) oder Frau Margrit Hitz, Leitung Pflege, Fachtherapien und Sozialdienst, Tel. 056 462 22 35.

Interessiert? Dann freuen wir uns auf Ihre komplette Online-Bewerbung. (Bitte beachten Sie, dass wir ausschliesslich Online-Bewerbungen entgegennehmen.)

ON15883



## Stiftung RgZ

Für eine unbehinderte Entwicklung

*Im Rahmen einer Nachfolgeregelung suchen wir per 1. Juli 2018 oder nach Vereinbarung eine/n*

### **Leiter/in Frühberatung & Therapie (80–100%)**

Details zur Stellenausschreibung und weitere Informationen finden Sie unter  
[www.stiftung-rgz.ch](http://www.stiftung-rgz.ch) (siehe aktuelle Stellenangebote).

ON-15554

Suchen Sie eine Arbeit mit Sinn?

Bei uns wird eine Stelle frei als:



### **Fachperson AMA – Profil Physio- und Ergotherapie 50%**

Weitere Informationen finden Sie unter:  
[www.gewa.ch/ueber-uns/freie-stellen/](http://www.gewa.ch/ueber-uns/freie-stellen/)

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

ON-15885

### **Ergotherapeut/ Ergotherapeutin 80–100%**



Kleine Praxis im Emmental sucht per sofort oder nach Vereinbarung eine/n Ergotherapeut/in.  
 Fachbereiche Handtherapie, Neurologie und Geriatrie.

#### **Ihre Profil**

- Freude am selbstständigen Arbeiten
- Freude und Können in Schienenbau
- Führerschein fürs Auto

#### **Wir bieten**

- Arbeit in einer vielseitigen Ergotherapiepraxis mit Domizilbehandlungen
- Selbstständige und kreative Tätigkeit mit hoher Verantwortung und Mitwirkung im kleinen Team
- Interne und externe Weiterbildungsmöglichkeiten

#### **Zusätzliche Informationen erteilt Ihnen gerne:**

Frau Michelle Guy  
 Michelle Guy Ergotherapie  
 Schwandenstrasse 7  
 3432 Lützelflüh-Goldbach

[www.mgergo.ch](http://www.mgergo.ch)  
 Info@MGErgo.ch  
 034 461 17 56

Bewerbung bitte per E-Mail senden

ON-15564

**Stadt Zürich**  
 Pflegezentrum Witikon



### **Möchten Sie unseren Bewohnerinnen und Bewohner zu mehr Selbstständigkeit verhelfen?**

Ein Team von Mitarbeitenden aus Physio, Ergo und Aktivierung arbeiten Hand in Hand, um unseren Bewohner/-innen bestmögliche Selbstständigkeit und Lebensqualität zu ermöglichen.

Zur Ergänzung unseres Teams suchen wir nach Vereinbarung einen/eine **Ergotherapeut/-in FH 80–100%** für folgende Aufgaben:

- Planung, Evaluierung und Durchführung von Einzel- und Gruppentherapien
- Rehabilitation der Bewohner/-innen des Pflegezentrums
- Begleitung von Studierenden
- Enge interdisziplinäre Zusammenarbeit mit unseren Ärztinnen und Ärzten, der Pflege und weiteren Fachbereichen
- Umsetzung unseres internen Demenz- und Palliative Care Konzeptes

Wir wünschen uns eine Persönlichkeit mit Herz für ältere Menschen und einer guten Portion Humor. Ihr wertschätzender Umgang und Ihre Freude, im Team etwas zu erreichen, zeichnen Sie aus. Dank Ihrem pädagogischen Geschick und Ihrer Freude an der Zusammenarbeit mit Studierenden schaffen Sie Lernsituationen und dokumentieren und beurteilen den Ausbildungsstand. Sie haben ein Flair für administrative Tätigkeiten und haben bereits Erfahrung im Fachbereich Geriatrie und bringen Weiterbildungen wie Bobath, FOTT und kognitives Training nach Stengel mit? Ebenfalls haben Sie Freude an der Begleitung von FH Studierenden, mindestens 2 Jahre Berufserfahrung und sind interessiert an einer Weiterbildung im Bereich Ausbildung von Studierenden? Perfekt!

Ihre Einsätze werden flexibel in den Bereichen Langzeitpflege und der Abteilung für Aufnahme- und Übergangspflege sein. Auf Sie wartet eine anspruchsvolle, vielseitige und sinngebende Arbeit in einem motivierten Team. Die Entwicklung unserer Mitarbeitenden liegt uns am Herzen, daher unterstützen wir Sie dabei gerne.

Möchten Sie mehr wissen? Unsere Leiterin Therapien, Angela Knapp, gibt Ihnen gerne Auskunft unter Tel 044 414 84 25.

Interessiert? Dann erwarten wir Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen! Wir freuen uns darauf, Sie kennen zu lernen!  
 Pflegezentrum Witikon,

Stichwort "Berufsbildner/in Ergotherapie",  
 Frau Ramona Pfister, Stv. Leiterin HR,  
 Kienastenwiesweg 2, 8053 Zürich,  
 pzz-wir-jobs@zuerich.ch

[www.stadt-zuerich.ch/witikon](http://www.stadt-zuerich.ch/witikon)



ON-15782



**Stadt Zürich**  
Stadtspital Triemli

Im Departement Pflege, Soziales und Therapien des Stadtspitals Triemli Zürich suchen wir für das Therapiteam per 1. August 2018 oder nach Vereinbarung eine/n

## Ergotherapeut/-in FH/HF mit Ausbildnerfunktion, 80%

Sie sind verantwortlich für die ergotherapeutische Behandlung von Patienten in sämtlichen akutstationären Fachgebieten, inkl. Intensivstation und Stroke Unit. Die Behandlungsschwerpunkte umfassen die Bereiche Dysphagie, ADL-Training, Hirnleistungstraining und Ergonomie. Ergänzend behandeln Sie auch ambulante Patienten aus allen Fachgebieten. Sie sind zuständig für die praktische Ausbildung eines Bachelor Studierenden der ZHAW.

### Die Stelle erfordert:

- Mindestens zweijährige praktische klinische Berufserfahrung, idealerweise Akutspital oder Rehabilitationsklinik
- Entsprechende Weiterbildungen (z.B. Dysphagie, Bobath, Perfetti)
- Erfahrung als Ausbildner/in wünschenswert
- Bereitschaft und Fähigkeit, Wissen weiterzugeben
- Engagement, aktuelles Fachwissen im Alltag zu etablieren
- Erfahrung in der Anwendung von Assessments
- Eigenverantwortung, Selbstständigkeit und Flexibilität
- Effiziente Organisationsfähigkeit
- Hohes Qualitäts- und Kostenbewusstsein
- Ausgeprägte Dienstleistungsorientierung
- Engagement für die interprofessionelle Zusammenarbeit
- Team- und Kommunikationsfähigkeit sowie professionelle Vertretung der Ergotherapie in der interdisziplinären Zusammenarbeit

### Wir bieten Ihnen:

- Breites Arbeitsfeld mit vielfältigem Verantwortungsbereich
- Mitarbeit in einem innovativen interprofessionellen Team
- Gezielte Bildungsangebote
- Regelmässige Arbeitszeiten (keine Schichtarbeit)
- Attraktive Anstellungsbedingungen

Suchen Sie eine neue Herausforderung und spricht Sie diese Stelle an? Jolanda Alper, Stv. Leiterin Therapien, freut sich auf Ihren Anruf und gibt Ihnen gerne weitere Auskünfte, Telefon 044 416 83 60.

ON-15882

Bewerbungsadresse: hrb3@triemli.zuerich.ch, oder Stadtspital Triemli Zürich, Bereich Human Resources, Karina Huber, Fachbereichsleiterin, Birmensdorferstrasse 491, 8063 Zürich.

Triemli An Ihrer Seite

- Freude am **Mitgestalten?**
- Interesse in **mehr als einem Fachbereich** zu arbeiten?

**ERGOTHERAPIE**  
& COACHING REGINA ROTH

ON-15826

## Gesucht Ergotherapeut/in 50-90%

→ Ab 1.Juli oder nach Vereinbarung

→ für Ergotherapiepraxis in Lyss

→ **Schwerpunkt Erwachsene:** Neurologie, Handtherapie, Psychiatrie und Domizilbehandlungen

ON-15826

Bewerbung und Info: Regina Roth, Ergotherapie & Coaching Tel. 032 501 47 88, mail@ergo-lyss.ch, www.ergo-lyss.ch



## Immer gesucht:

Pflegefachpersonen, Physiotherapeuten (m/w), Ergotherapeuten (m/w), Logopäden (m/w), Allg. Mediziner (m/w) und Zahnärzte (m/w), die als **Freiwillige** für humanitäre Entwicklungshilfe-Organisation (Waisenkind) in **Lateinamerika** arbeiten wollen.

### Anforderungen:

- Einsatz für 1 Jahr
- Beginn jeweils im Januar oder Juli
- Gute Kenntnisse in: Spanisch / Englisch oder Französisch / Englisch
- Alles gegen Kost und Logis und kleines Taschengeld

### Kontakt:

Nuestros Pequeños Hermanos  
Altenhofstrasse 46, 8008 Zürich, Tel. 043 497 90 30  
volunteers@nph-switzerland.org, www.nph-switzerland.org

ON-15799



Für unser Team suchen wir nach Vereinbarung

## Ergotherapeut/in 30-70% für die Fachbereiche Neurologie und/oder Pädiatrie

### Stellvertretung 20-60%

Fachbereich Neurologie und/oder Handtherapie  
ab Aug. bis Ende Nov. 2018 (Beginn auch früher möglich)

Sie arbeiten gerne selbstständig und eigenverantwortlich in unserem Team, sind flexibel, motiviert und interessiert an interdisziplinärer Zusammenarbeit.

Es erwartet Sie eine vielseitige, interessante Tätigkeit mit Gestaltungsmöglichkeiten.

Ich freue mich auf Ihre Bewerbung. Für weitere Auskünfte und Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Ergotherapie Wohlen, Simona Kunz, Alte Bahnhofstr. 9a,  
5610 Wohlen, Tel. 056/622 44 22  
ergo.wohlen@bluewin.ch www.ergo-wohlen.ch

ON-15815



ergotherapie  
am park

Ab Juli, August suchen wir eine/n

## Ergotherapeut/-in 40-50%

- als Mutterschaftsvertretung mit Option einer späteren Festanstellung
  - Eintritt zu einem tieferen Pensum per sofort möglich
- Erfahrung im **Fachbereich Psychiatrie** und ein SRK anerkanntes Diplom sind Voraussetzung.

Information und Bewerbung: Jennifer Sobania,  
am park gmbh, Jakobstrasse 2, **8400 Winterthur**,  
052 202 69 02, info@ergotherapie-am-park.ch,  
[www.ergotherapie-am-park.ch](http://www.ergotherapie-am-park.ch)

ON-15906



Psychiatrie-Dienste Süd

## Ergotherapeutin / Ergotherapeut 80-90% Psychiatrie-Zentrum Linthgebiet in Uznach

Auf [www.psych.ch/karriere](http://www.psych.ch/karriere)

finden Sie unser Bewerberportal, unser gesamtes Stellenangebot sowie weiterführende Informationen.



ON-15903

## Ergotherapie Daniela Caflisch

Wir brauchen Verstärkung – deshalb suchen wir eine/-n

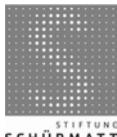
**dipl. Ergotherapeutin/-en (60-100%),**  
(ab Juli / August 2018, oder nach Vereinbarung)

welche/-r Freude hat, in unserem 7-köpfigen Team mitzuarbeiten.  
Bereiche: **Handtherapie, Neurologie** (auch Domizilbehandl. / Führerausweis erwünscht). Vom neuen Teammitglied erwarten wir selbständiges Arbeiten, Einsatz, Flexibilität, Eigeninitiative und ein SRK - anerkanntes Diplom.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

Ergotherapie D. Caflisch; Oberdorfstr.16; 8820 Wädenswil  
Tel.: 044 680 44 54; e-mail: [caflisch@ergocaflisch.ch](mailto:caflisch@ergocaflisch.ch)

ON-15839



Wir schaffen **Lebensqualität** für Menschen mit Beeinträchtigungen. **Kompetenz** ist unsere starke Basis. **Innovation** sichert die Leistungen von morgen. **Verantwortung** schafft nachhaltige Werte.

Wir suchen per sofort oder nach Vereinbarung am Standort Zetzwil eine kompetente Persönlichkeit als

## Ergotherapeut/in

Arbeitspensum 40-60%

In einem kleinen Team behandeln Sie Kinder und Jugendliche mit kognitiven und mehrfachen Beeinträchtigungen.

Sie verfügen über ein in der Schweiz anerkanntes Diplom in Ergotherapie und sind eine selbständige, flexible und offene Persönlichkeit. Sie schätzen strukturierte Arbeitsfelder und bringen Freude an der interdisziplinären Zusammenarbeit mit.

Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, sich mit uns zusammen in einem innovativen Unternehmen zu engagieren. Auf Sie warten abwechslungsreiche und herausfordernde Aufgaben. Zudem bieten wir fortschrittliche Arbeitsbedingungen, strukturierte Arbeitsfelder, Praxisberatung sowie laufend attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten.

Interessiert? Für weitere Informationen steht Ihnen gerne Mirjam Merz, Leiterin Ambulatorien + Therapien, Tel. 062 767 07 40, zur Verfügung.

Wir freuen uns, Sie kennen zu lernen!

Bitte senden Sie Ihr vollständiges Dossier an:

Stiftung Schürmatt  
HRM, Ref-Nr. 21802  
Schürmattstrasse 589  
5732 Zetzwil  
[jobs@schuermatt.ch](mailto:jobs@schuermatt.ch) / [www.schuermatt.ch](http://www.schuermatt.ch)

ON-15830-



Die Psychiatrischen Dienste Aargau AG (PDAG) sind mit rund 1200 Mitarbeitenden für die qualitativ hochstehende medizinische und therapeutische Behandlung von psychisch kranken Menschen im Kanton Aargau verantwortlich.

Das Zentrum Psychiatrie und Psychotherapie stationär ist Teil der Klinik Psychiatrie und Psychotherapie der PDAG. Für unsere Gartentherapie, ein Angebot der Arbeitstherapie, suchen wir per 1. Juli 2018 oder nach Vereinbarung einen

## Ergotherapeuten (w/m)

Arbeitspensum 100%

### Ihre Aufgaben

- Sie bieten Einzel- und Gruppentherapien für psychisch erkrankte Menschen ab 18 Jahren an
- Sie beteiligen sich aktiv an der Umsetzung der therapeutischen Ziele und unterstützen den Behandlungsplan
- Sie setzen im Rahmen der Arbeitstherapie ein gartentherapeutisches Konzept um
- Sie sind bereit, in den Bereichen Gartentherapie und Tiergestützte Therapie Wochenenddienste und Pikets zu übernehmen

### Ihr Profil

- Sie haben eine ergotherapeutische Ausbildung (FH oder HF), vorzugsweise mit Berufserfahrung im Fachbereich Psychiatrie und/oder in der Arbeitstherapie
- Sie bringen Erfahrung in der Durchführung von therapeutischen Interventionen im Rahmen der Gartentherapie mit oder zeichnen sich durch ein besonderes Interesse an der Thematik aus
- Sie engagieren sich für die Weiterentwicklung und Umsetzung des gartentherapeutischen Konzeptes
- Sie verfügen über eine hohe Flexibilität, Belastbarkeit, Eigenverantwortung und Teamfähigkeit im interdisziplinären Kontext

### Unser Angebot

- Herausfordernde, vielseitige und anspruchsvolle Tätigkeit in einem interessanten Umfeld mit Entwicklungspotential
- Eine sorgfältige Einführung und kollegiale Einbindung im Fachteam Arbeitstherapie
- Zentraler und verkehrstechnisch günstig gelegener Standort, mit ÖV von Zürich, Basel und Bern sehr gut erreichbar
- Attraktive Anstellungsbedingungen (GAV)
- Betriebliche Kindertagesstätte am Standort Windisch
- Mehr Informationen über uns finden Sie auch auf [www.pdag.ch](http://www.pdag.ch)

Fragen zu dieser Stelle beantwortet Ihnen gerne Frau Brigitte Mandlbauer, Leitung Arbeitstherapie, Telefon 056 462 26 64 oder [brigitte.mandlbauer@pdag.ch](mailto:brigitte.mandlbauer@pdag.ch).

Interessiert? Dann freuen wir uns auf Ihre komplette Online-Bewerbung. (Bitte beachten Sie, dass wir ausschliesslich Online-Bewerbungen entgegennehmen.)

ON-15920



«Dynamisch und praktisch – mit dem SMART bin ich unabhängig. Ein richtig gutes Gefühl!»

Marco Hopp  
46 Jahre. Seit 25 Jahren im Rollstuhl



## DER NEUE MEYRA SMART

Der SMART vereint Leichtigkeit und perfektes Handling in einem innovativen Design. Absolut dynamisch und stabil.

**GELBART**  
**ORTHO TEAM**

**LUZERN**  
T. 041 367 70 17  
info@gelbart.ch

**ZÜRICH**  
T. 044 771 29 92  
info@gelbart.ch

**BERN**  
T. 031 388 89 89  
info@ortho-team.ch

**ST. GALLEN**  
T. 071 222 63 44  
stgallen@ortho-team.ch

**BASEL**  
T. 061 691 62 70  
basel@ortho-team.ch

**SOLOTHURN**  
T. 032 624 11 55  
solothurn@ortho-team.ch

Sponsor der Schweizer  
Rollstuhlbasketball Nationalmannschaft