

Spitex Verband SG | AR | AI

Jahresbericht 2022



SPITEX
das Original



Überall für alle

SPITEX
SG | AR | AI

Das Pflegebett für daheim
Zum Kaufen oder Mieten


**HEIMELIG
BETTEN**
Das Pflegebett für daheim



Im Pflegefall brauchen Sie jemanden, der zuhört, mitdenkt und zügig helfen kann. Darum steht bei uns ein persönlicher, effizienter Service und eine zuverlässige Qualität an erster Stelle. **Nehmen Sie gerne mit uns Kontakt auf und profitieren Sie von unserer langjährigen Erfahrung und unserem Fachwissen.**

heimelig betten AG

Einfangstrasse 9 · CH-8575 Bürglen

T 071 672 70 80

heimelig.ch · info@heimelig.ch

EDITORIAL

Patrick Scheiwiler, Vorstandsmitglied



Interprofessionalität in der Spitex

Während es bei der interdisziplinären Patientenbetreuung um den Austausch zwischen unterschiedlichen Spezialistinnen des gleichen Berufs (somatische Spitex, psychiatrische Spitex, Brückendienst, Wundspezialistin, etc.) geht, versteht sich die Interprofessionalität als Austausch zwischen verschiedenen Berufsgruppen. Im Umfeld der Spitex sind dies Pflegefachpersonen, FaGes, Ärztinnen und Ärzte, Physiotherapeuten, Sozialarbeitende, Case Manager und weitere. Um einen guten, interprofessionellen Austausch zu gewährleisten, muss das eigene Rollenverständnis geklärt und die Rolle der anderen Professionen bekannt sein. Dafür ist ein kontinuierlicher Austausch auf Augenhöhe unabdingbar. Nur so können die Entwicklungen der anderen Professionen antizipiert und ins Versorgungsnetz unserer Klienten/Patienten einfließen. Unser Handeln muss sich nämlich an der Versorgung und dem Wohlbefinden der Patienten orientieren und darf nicht zum Selbstzweck verkommen.

Für diese Zusammenarbeit hat in den letzten Jahren eine sehr positive Entwicklung stattgefunden. So werden neue Ausbildungen angeboten (Clinical Assessment), die der Spitex neue Instrumente in die Hände geben, um die Klientenbeurteilung vor Ort in der Qualität massiv zu verbessern. Dadurch steigt auch die Qualität des Austausches zwischen Pflege und Hausärzten, indem die Erstbeurteilung die aktuelle Situation besser erfasst, was zur Festlegung der Dringlichkeit und der Notwendigkeit für ärztliches Handeln beiträgt. Dies führt zu Entlastungen bei den Hausärzten, da dadurch unnötige Hausbesuche möglichst vermieden werden, zu mehr Befriedigung im pflegerischen Alltag durch mehr Verantwortung und Begegnung mit der Ärzteschaft auf Augenhöhe und zu einer schnellen Versorgung der dringenden Patienten mit entsprechend besserem Outcome.

Mit der Annahme der Pflegeinitiative sind wir aber alle auf die entsprechenden Ausführungsbestimmungen gespannt. Da ist es nämlich höchste Zeit, dass dem geänderten Rollenbild der Versorgungspartner Rechnung getragen und die Pflege nicht mehr als Hilfsberuf abgestempelt wird. Nur unter diesen Vorzeichen werden sich die Rollenbilder im Sinne einer echten Partnerschaft verändern.

Dank mehr Eigenverantwortung und der Möglichkeit, selbst abzurechnen, wird ein weiterer Schritt in der Aufwertung der Pflege gemacht. Dabei ist es aber wichtig, die alten Grabenkampfstellungen auf beiden Seiten (Ärzte und Pflege) zu verlassen und gemeinsam das Wohl unserer Patienten ins Zentrum zu rücken und die Leistungen der anderen Profession auf dem Weg zu einer adäquaten Versorgung zu würdigen. Nur so werden wir die Herausforderungen der Zukunft (Verfügbarkeit der notwendigen Leistung, weiterhin hochstehende Gesundheitsversorgung der Bevölkerung, genügend Fachpersonen und rationaler Einsatz der finanziellen Ressourcen) gemeinsam und zum Wohle von Bevölkerung und Patienten bewältigen können. Es liegt eine spannende Zeit vor uns, die wir nur gemeinsam meistern werden.

A. Scheiwiler

JAHRESBERICHT

Elisabeth Warzinek, Präsidentin

Der akute Fachkräftemangel im Pflegebereich war dominierendes Thema im Gesundheitswesen während des vergangenen Jahres. Die Situation ist alarmierend und wir müssen alles daran setzen, Frauen und Männer wieder für den schönen, erfüllenden Beruf der Pflegefachfrau, -mann sowie der Fachgestellten Gesundheit (FaGe) und Pflegeassistentinnen begeistern und gewinnen zu können.

Der Pflegenotstand hat sich über die letzten 15 Jahre angebahnt, niemand hat ihn wirklich ernst genommen und die Politik und viele Betriebe haben viel zu spät reagiert. Aus politischen Gründen wurde eine von den Branchen seit langem geforderte Ausbildungsverpflichtung nicht vorangetrieben. Der Schaden ist gross und lässt sich nicht innerhalb von 1 bis 2 Jahren wieder gut machen. Es wird Jahre dauern, bis es wieder genügend engagierte und motivierte Pflegefachpersonen in der Schweiz geben wird.

Die wichtigste Massnahme ist, dass jeder einzelne Betrieb für wertschätzende und attraktive Arbeitsbedingungen sorgt und wo möglich den Mitarbeitenden auch Aufstiegsmöglichkeiten anbietet. Wenn sich das Personal mit dem Betrieb identifizieren und weiterentwickeln kann, dann wird das Personal eher bleiben.

Massnahmen gegen den Pflegekräftemangel

Eine Umfrage bei unseren Spitex-Basisorganisationen bezüglich der Personalsituation im Herbst 2022 mit einem Rücklauf von 72% zeigt eine angespannte Situation. 33% der Organisationen haben offene Stellen und können Ihre Leistungen nur noch knapp oder nicht mehr vollumfänglich erbringen. 31% können ihre Leistungen noch erbringen, die Suche nach neuem Personal gestaltet sich jedoch schwierig. 36% haben derzeit keine Probleme.

Unser Spitex Verband SG|AR|AI hat bereits vor 13 Jahren mit der Einführung eines Anreizsystems im Sinne eines Bonus-Malus-Systems begonnen, die Betriebe für die Ausbildung von Pflegefachpersonal anzuspornen. Betriebe, die nicht oder wenig ausbilden finanzieren die Betriebe, die viele Lernende und Studierende im Betrieb haben.

Zusammen mit der OdA Gesundheit und Soziales werden Ausbildungsplätze vermittelt, zudem unterstützen und fördern wir die Umsetzung von Ausbildungsverbunden. An Berufsschulen und Messen, wie der OBA, wird durch den Verband zusammen mit Spitexbetrieben das grosse Feld der Spitex-Berufe aufgezeigt und auch auf Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten aufmerksam gemacht.

In Projekten zusammen mit Bund, Kanton und Verbänden sollte es gelingen, die Anstellungsbedingungen zu verbessern, die Forderungen der Pflegeinitiative umzusetzen, für genügend Arbeitssicherheit zu sorgen und die Anforderungen an die Qualität mittels Mindestqualitätsanforderungen zu erhalten.

Eine im Kanton St.Gallen seit Jahren bestehende Arbeitsgruppe aus Gemeinde- und Branchenvertretern zur Förderung der Ausbildung im Pflegeberuf wurde aufgelöst und der Lead der gesamten Ausbildungsförderung an das Gesundheitsdepartement übergeben. Es scheint nun eine gesetzlich geregelte Ausbildungsverpflichtung politisch angezeigt und auch durchsetzbar. Für unseren Vorstand, der sich stets dafür ausgesprochen hat, sind das sehr erfreuliche Zeichen.

Zudem hat sich der Vorstand entschieden, abweichend von den Empfehlungen des Kantons, unseren Organisationen einen Lohnempfehlung von 0.6% der Lohnsumme für die Erhöhung und den vollen Teuerungsausgleich von 3% vorzuschlagen, um auch damit ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber den Pflegefachpersonen zum Ausdruck zu bringen.

Projekt Kommunikation

An der Strategietagung vom September 2020 hatte der Vorstand beschlossen, sein Kommunikationskonzept anzupassen. Die Sichtbarkeit der Spitex sollen erhöht werden und die Kontakte zu den Leistungserbringern und Auftraggebern wie den Gemeinden gestärkt werden. Ebenso soll das Image der Spitex verjüngt werden. Coronabedingt konnte das Projekt nicht so schnell wie gewünscht umgesetzt werden. Im Juni fanden mit verschiedenen Schlüsselpersonen (Gemeindepräsident, Sozialdienst, Hausarztpraxis) Interviews statt, die als Basis für eine Analyse durch eine externe Beratungsfirma (kommunikationsstudio.ch) dienen. Eine geeignete Strategie zur Umsetzung der Empfehlungen wurde nun ausgearbeitet, um mit konkreten Massnahmen den Verband kommunikativ und innovativ in die Zukunft zu führen.

Netzwerkarbeit

Gute Netzwerkarbeit bringt alle Beteiligten weiter. In verschiedenen Gremien arbeiten wir mit Playern aus anderen Gesundheitsorganisationen eng zusammen und bringen so vor allem in der Altersarbeit gemeinsame Anliegen weiter. Mit unserer Vertreterin im Nationalrat, Barbara Gysi, die auch im nationalen Beirat der Spitex Schweiz mitwirkt, sind wir über den Kanton hinaus sehr gut mit unseren Anliegen vertreten. Unser Vorstandsmitglied Matthias Frei engagiert sich intensiv in der Zeitvorsorge der Stadt St.Gallen.

Vorstand

Der Vorstand traf sich im vergangenen Jahr zu fünf ordentlichen Sitzungen. Mit den Ostschweizer Verbänden Zürich, Thurgau, Schaffhausen und Graubünden pflegen wir über die SVKO (Spitex Verbandskonferenz Ostschweiz) einen regen Austausch und eine gute Zusammenarbeit vor allem auch auf operativer Ebene. Die Delegiertenversammlung von Spitex Schweiz und die nationale Konferenz werden jeweils gemeinsam vorbereitet und wichtige Themen diskutiert. Herzlichen Dank allen Kolleginnen und Kollegen für den aktiven und angenehmen Austausch.



Delegiertenversammlung

Nach zweijähriger Zwangspause konnte endlich die Delegiertenversammlung in der schönen Kunsthalle Ziegelhütte in Appenzell durchgeführt werden. Besonders gefreut hat mich der Besuch und die wertschätzende und humorvolle Ansprache von Frau Statthalterin Monika Rüegg Bless. Danke der Spitex Appenzell für die perfekte Vorbereitung und Mitorganisation des Anlasses. Der gesamte Vorstand und die Geschäftsprüfungskommission wurden im Amt bestätigt. Wir bedanken uns für das entgegengebrachte Vertrauen. Leider mussten wir Ende Oktober von unserem sehr geschätzten Vorstandsmitglied Thomas Ammann Abschied nehmen. Seine freundschaftliche, kollegiale Art und seine engagierten, fundierten Beiträge werden wir in unserem Vorstandsgremium sehr vermissen.

Danke

Dominik Weber-Rutishauser, Ruth Weber-Zeller und Alena Boppart leisten seit vielen Jahren einen grossartigen, kompetenten und umsichtigen Einsatz auf der Geschäftsstelle. Für dieses Engagement danke ich ihnen sehr. Dem Vorstand danke ich für die intensiven und wertschätzenden, sachlichen Diskussionen und ihre aktive Mitgestaltung an den Sitzungen. Ein herzliches Dankeschön all unseren Mitgliedorganisationen für die wertschätzende Zusammenarbeit, für ihr Engagement auf den Geschäftsstellen und in der Pflege und Betreuung unter den aktuell schwierigen personellen Bedingungen. Danke jedem Einzelnen für den Durchhaltewillen und die Übernahme von Verantwortung gegenüber unseren Klientinnen und Klienten.

Ich freue mich auf eine aktive, intensive und von Respekt geprägte Zusammenarbeit im Jahr 2023.

GESCHÄFTSSTELLE

Dominik Weber-Rutishauser, Geschäftsleiter

Informationsaustausch über viele Kanäle

Für ein Servicecenter – und so sehen wir uns als Geschäftsstelle für unsere Mitgliedorganisationen – ist ein rascher Informationsaustausch auf verschiedenen Kanälen gegen innen und aussen zentral. Kommunikation war denn auch eines der wesentlichen Themen im vergangenen Jahr. So hat unser Verband ein grösseres Projekt zur Optimierung unserer Kommunikation gegen aussen gestartet (vgl. dazu den Jahresbericht der Präsidentin). Mit der Einführung von Beekeeper Ende Jahr als neues Verbandsnetzwerk wurde aber auch der interne Austausch ausgebaut und das bisherige «Forum» abgelöst.

Beekeeper als moderne Plattform

Die Ende Jahr eingeführte neue Applikation erlaubt rasch Informationen zielgerichtet an spezifische Empfängerinnen und Empfänger zu übermitteln, den Austausch über wichtige Themen in Pflegefachdisziplinen oder Administration sowie auch das Erstellen einfacher Umfragen oder kleinerer Schulungen mit wenig Aufwand. Dabei wurde darauf geachtet, dass der Austausch auch über die Verbandsgrenzen hinaus erweitert werden kann. Das Tool kann mobil auf dem persönlichen Handy, auf einem Tablet oder am Arbeitsplatz über einen Browser datenschutzkonform und für unsere Basisorganisationen kostenlos genutzt werden.

Neuanstrich von Website und Newsletter

Im Verlauf des vergangenen Jahres wurde unsere Website technisch und bezüglich Design überarbeitet. Sie wird weiterhin das Herz unserer internen und externen Datenablage sein und auch unsere Informationsdrehscheibe bleiben. Dazu soll sie in diesem Jahr noch benutzerfreundlicher gestaltet werden.

In einem zweiten Projekt wurde bereits Anfang 2022 das Newsletter-Tool gewechselt und grafisch neugestaltet. Der Newsletter bringt monatlich Spitex-relevante Informationen zu rund 1'400 Abonnenten.

Hygieneguidelines

Infektprävention und Hygiene sind für Spitexorganisationen nicht nur in Pandemiezeiten grundlegend wichtig. Es sind evidenzbasierte Richtlinien und Handlungsanweisungen notwendig, die auf die Leistungserbringung im häuslichen Umfeld zugeschnitten sind. Nach verschiedenen Abklärungen mit der Klinik für Infektiologie/Spitalhygiene des Kantons Spitals St.Gallen konnten wir einen Vertrag zu günstigen Konditionen aushandeln. Die Mehrheit der Mitgliedorganisationen hat sich für die Nutzung dieser evidenzbasierten, Spitex-spezifischen Guidelines entschieden und können so im Spitexbüro oder vor Ort bei Klientinnen und Klienten darauf zugreifen.

Ausbildungs- und Hauswirtschaftskonzept

In den verschiedenen Berufsgruppen, die im Spitexbereich tätig sind, wird mit Konzepten gearbeitet. Konzepte dienen zielgerichtetem Vorgehen und ermöglichen effektives Handeln. Es sind hilfreiche Instrumente, deren Nutzung zu Arbeitsqualität und Zufriedenheit der verschiedenen Anspruchsgruppen beiträgt. Im vergangenen Jahr wurden verschiedene Konzepte überarbeitet, andere wurden neu erstellt. So stehen den Mitgliedorganisationen ein neues Ausbildungskonzept und ein Hauswirtschaftskonzept zur Verfügung.

Überweisungsrapport

Der «Überweisungsrapport», ein Formular für die Informationsübermittlung zwischen Spitälern, Institutionen und Spitex wurde in einer Arbeitsgruppe des Kantons St.Gallen, der auch die Fachstelle Spitexentwicklung angehörte, evaluiert. Aufgrund der Digitalisierung im Pflegebereich entsprach das Formular nicht mehr den Anforderungen. Es wurde eine Vorlage erarbeitet, die es ermöglicht, Informationen, die bei einem Aus- oder Übertritt notwendig weitergegeben werden sollen, aus den spitex- oder spitalspezifischen Dokumentationen zu nutzen.

Pflegeinitiative

Durch die Mitarbeit in verschiedenen Kommissionen und Arbeitsgruppen können die Anliegen der Spitexorganisationen und ihrer Mitarbeitenden in die Bearbeitung aktueller Themen eingebracht werden. Dies ist beispielsweise bei der Umsetzung der Pflegeinitiative in den Kantonen wichtig. Der Kanton Appenzell Ausserrhoden lud zu einem ersten Austausch der verschiedenen Player, zu denen auch die Spitex gehört, ein. Im Kanton St.Gallen wird der Spitex Verband in der Begleitgruppe des Umsetzungsprojekts Einsitz nehmen.

Auch bei der anstehenden Gesamtrevision des Gesundheitsgesetzes im Kanton St.Gallen wird unser Verband die Interessen der Branche einbringen. Die aufwändige und gegen aussen kaum sichtbare Kommissionsarbeit gehört zu den wichtigen Aufgaben des Verbandes.

Neues Restfinanzierungsmodell Kanton St.Gallen

Der Bund bezahlt für Spitexleistungen gemäss KVG lediglich einen Beitrag. Die Restfinanzierung obliegt den Kantonen. Bisher gab es unzählige Modelle, da jede Gemeinde für ihre Vertragsspitex selber zuständig ist. Neu soll ein Modell für alle Spitex-Leistungserbringer erarbeitet und eingesetzt werden. Damit soll eine transparentere und gerechtere Restkostenentschädigung möglich sein. Die Vertretung unseres Verbandes stellt sicher, dass die Interessen der NPO-Anbieter gewahrt bleiben.

Die Spitex – modern und systemrelevant

Am 3. September 2022 fand der Spitex-Tag statt. Gemeinsam mit den anderen Spitex-Verbänden der Ostschweiz wurde das offizielle Motto «Die Spitex – modern und systemrelevant» nach innen und aussen sichtbar gemacht. Dabei wurden die Mitarbeitenden selbst aktiv in die Aktion miteinbezogen: Ein dynamisches 2-Minuten-Video mit Mitarbeitenden aus allen Kantonen ist auf vielen Webseiten eingebettet und über Social Media verbreitet worden. Zusätzlich wurde die Aktion mit Profilbildern, speziellen Signaturen und Klebern visuell unterstützt.



Was leistet die Spitex

Nicht nur in Berufsschulen und in Einrichtungen des Gesundheitswesens ist es wichtig, ein positives Bild eines hochqualifizierten Leistungserbringers zu vermitteln. So wird der Verband auch immer wieder zu Informationsveranstaltungen von verschiedenen Patientengruppen oder Verbänden eingeladen. Eine besondere Erfahrung war ein Anlass des Gehörlosenclubs St.Gallen, zu dem die Fachstelle Spitexentwicklung für ein Referat eingeladen war. Die Ausführungen von Ruth Weber-Zeller wurden simultan von einer Gebärdendolmetscherin übersetzt. Die zahlreichen Teilnehmenden zeigten sich sehr interessiert und stellten viele Fragen. Freundlichkeit und Humor sind dabei wichtige Grundlagen, die auch ohne Worte funktionieren.

Gute Zusammenarbeit

Das Team der Geschäftsstelle bedankt sich für die gute Zusammenarbeit bei unseren Basisorganisationen, unserem Vorstand, den Ansprechpersonen von Gemeinden und Kantonen und speziell auch bei den anderen Kantonalverbänden der Ostschweiz. Ohne eine enge Zusammenarbeit über die Kantonsgrenzen wäre die Realisierung vieler Projekte nicht möglich gewesen.

VON MUT UND KREATIVEN LÖSUNGSANSÄTZEN – SPITEXORGANISATIONEN IM GESPRÄCH

Dominik Weber im Gespräch mit drei Geschäftsführerinnen und einem Geschäftsführer.

Text: Ruth Weber-Zeller

Die Spitexorganisationen, denen sie vorstehen, unterscheiden sich in Organisationsform und Grösse des Einzugsgebiets ebenso wie in der Vielfalt ihres Leistungsangebots.

Die Bedürfnisse von Klientinnen und Klienten, die Auswirkungen des Fachkräftemangels und der Entwicklungen im Gesundheitswesen sind dieselben. Braucht es auch dieselben Strategien und wo haben Visionen Platz?

Wir haben nachgefragt. Und im Verlauf dieser Gesprächsrunde zeigte sich: Gemüse ist wichtig, spielt jedoch nicht die Hauptrolle. Den Sonntagsgottesdienst würde wohl niemand im Pyjama besuchen und dass die fallführenden Pflegefachpersonen einen Exklusivvertrag mit der Sonne abgeschlossen haben, ist selbstverständlich.

Neugierig geworden?



Grundsätzliches und Spezielles – vier Spitexorganisationen, vier Persönlichkeiten

Esther Indermaur, die Spitex Thurvita feiert in diesem Jahr das zehnjährige Jubiläum, es sind verschiedene Aktivitäten geplant. Was macht deine Organisation speziell?

Esther: Die Spitex in Wil gibt es schon viel länger. Vor zehn Jahren erfolgte der Zusammenschluss der fünf stationären Bereiche und der Spitex zur Thurvita. Wir erbringen pflegerische Leistungen und Hauswirtschaft. Dies ist hilfreich bei der Früherkennung von Veränderungen. Die Hauswirtschaftsmitarbeiterinnen teilen ihre Beobachtungen den Pflegefachpersonen mit.

Speziell ist bei uns die Einbettung der Spitex in den Gesamtbetrieb. Wir versuchen, voneinander zu profitieren und die Schwelle für Klienten/Klientinnen möglichst gering zu halten, das Schnittstellenmanagement ist uns wichtig. So lassen sich bei Krisen einfacher stationäre Aufenthalte organisieren, zum Beispiel Tagesaufenthalte.

Ist die Spitex dennoch ein eigenständiger Bereich innerhalb dieses Konglomerats geblieben?

Esther: Ich denke, die Spitex bleibt immer ein eigener Bereich. Hohe Selbständigkeit und Eigenverantwortung sind gefragt und zeichnen die Arbeit bei der Spitex aus. Wir sind Teil der Thurvita und wir sind auch Spitex. Insgesamt arbeiten 75 Mitarbeitende bei der Thurvita Spitex.

Aussergewöhnlich ist bei uns das Angebot der ambulanten und stationären Leistungserbringung in den Alterswohnungen. Ziel ist, dass in den geplanten neuen Alterswohnungen Leistungen bedarfsgerecht erbracht werden können, ungeachtet der Finanzierungsform. Ein Bewohner/eine Bewohnerin, der/die in einer Alterswohnung lebt, möchte eigenständig bleiben. Spitexmitarbeitende sind es gewohnt, in privaten Räumen zu arbeiten und zum Beispiel zu fragen, ob sie einen Schrank öffnen dürfen, um Wäsche herauszunehmen.

Borjana Jelusic, wie sieht das bei dir aus, was macht die Spitex Berneck besonders?

Borjana: Wir sind ein Team von fünf Mitarbeitenden und Angestellte der Gemeinde. Alle sind flexibel, das ist bei uns besonders wichtig, und stellen sich auf den jeweiligen Bedarf ein. Wir werden von der Gemeinde sehr gut unterstützt. Seit zwei Jahren sind wir dem Alters- und Pflegeheim angegliedert. Der Vorteil dieser Verbindung ist, dass rasches Handeln in Krisensituationen möglich ist und bei Bedarf kurzfristig eine stationäre Lösung zur Verfügung steht. Der Leiter des Alters- und Pflegeheims ist auch mein Vorgesetzter, es ist für ihn aber selbstverständlich, dass die Spitex anders funktioniert als der Heimbereich.

Wir spüren von der Gemeinde her keinen finanziellen Druck und können beispielsweise wöchentliche Beratungsstunden für alle Einwohner/Einwohnerinnen anbieten und auch kurzfristige, einmalige Einsätze sind möglich. Dies wird von der Bevölkerung sehr geschätzt. Bei uns übernimmt die Pro Senectute die Hauswirtschaftsleistungen, wir arbeiten eng zusammen.

Ist es möglich, als kleine Spitexorganisation Spezialitäten anzubieten, beispielsweise Palliative Care oder psychiatrische Spitex?

Borjana: Das ist eine grosse Herausforderung und wird auch in Zukunft schwierig sein. Wir sind auch nicht in der Lage, auszubilden, weil wir dafür einfach zu klein sind, und der entsprechende Austausch fehlt uns. Sich in einer so kleinen Organisation weiterzuentwickeln, wird schwierig.

Die Spitex Sarganserland ist der Betrieb, der von allen unseren Verbandsmitgliedern am meisten ausgebildet. Vreni Britt, was macht deine Spitex speziell?

Vreni: Ausbildung war und ist bei uns immer wichtig. In den letzten zwölf Jahren, seit wir die Spitex Sarganserland sind, haben wir erst vor allem FaGe ausgebildet, nun sind es mehr HF-Studierende. Wir haben diese Möglichkeit aufgrund unserer Grösse und haben eine Leistungsvereinbarung, in der das pauschal abgegolten wird. Ein Spitalpraktikumsplatz im Spital Walenstadt ist geplant. Auch mit der Langzeitpflege sind wir in einem Ausbildungsverbund und bieten Praktikumsplätze an. Durch unser Engagement in der Ausbildung haben wir nicht so grosse Rekrutierungsprobleme.

«Wir bilden unsere Fachkräfte selbst aus und wir bilden diese so aus, wie wir sie gerne hätten.»

Und was macht euch sonst besonders?

Vreni: Die Spitex Sarganserland ist als Verein organisiert. Der Hauswirtschaftsbereich wurde von den Gemeinden an die Pro Senectute übergeben, was bei uns Entlassungen zur Folge hatte. Wir erbringen aber nach wie vor Hauswirtschaftsleistungen, wenn Klienten/Klientinnen diese von uns wünschen.

Wir haben den Mut, neue Wege zu gehen: Da ist beispielsweise die Zusammenarbeit mit dem «Betreuungsspezialisten», wir haben da eine Lösung gefunden, die gut funktioniert, bei der die Anstellungsbedingungen für die Betreuerinnen stimmen und die auch von den Gemeinden gutgeheissen wird. Um solche Entschiede zu vertreten und umzusetzen, braucht es gute Argumente!

Wir suchen aktiv die Zusammenarbeit und den Austausch mit anderen Spitexorganisationen. Eine Partnerorganisation zu haben ist immer hilfreich, auch wenn diese anders funktioniert als der eigene Betrieb.

Eine Besonderheit bei uns ist der Nachtdienst. Wir arbeiten dafür mit einem Altersheim zusammen. Dies hat den Vorteil, dass die Pflegefachperson der Spitex nicht allein ist. Bei allfälligen Leerzeiten ist sie zudem unterstützend im Heim tätig, da dort nicht immer Pflegefachpersonal präsent ist. Anfangs haben wir die Leerzeiten unserer Nachtdienstleistenden über unseren Spendenfond finanziert. Mittlerweile zeigt sich aber, dass es in unserer Region nicht mehr ohne Nachtdienst geht, und die Restfinanzierung erfolgt über die Gemeinden.

Roman John, die Spitex Rotbachtal ist eine von drei Spitexorganisationen in Appenzell Ausserrhoden. Was zeichnet euch aus?

Roman: Wir sind in Vielem Vorreiterin im Appenzellerland und können Neues einführen. Dabei hilft, dass die Wege in Ausserrhoden kurz sind und wir eine Stiftung im Hintergrund haben, die uns finanziell unterstützt. Wir sind ebenfalls als Verein organisiert mit Leistungsvereinbarungen von drei Gemeinden. Wir bieten Pflege und Haushilfe an. Die Hauswirtschaftseinsätze sind anspruchsvoll und die Nachfrage danach ist steigend. Auch wir arbeiten mit dem «Betreuungsspezialisten» und sind sehr zufrieden mit dieser Kooperation und dankbar für die Vorarbeit, die andere Organisationen geleistet haben! Eine andere Kooperation sind wir beispielsweise mit einem Eisenwarenhändler eingegangen, um unseren Klienten/Klientinnen im Bedarfsfall rasch einen Schlüsselsafe vermitteln zu können.

Wir bieten Palliative Care, psychiatrische Spitexleistungen und wir haben einen Spätdienst. Wir bilden FaGe-Lernende aus und würden gerne noch mehr ausbilden. Aufgrund der Grösse der Organisation kommen wir da aber an unsere Grenzen. Der Bedarf an psychiatrischen Spitexleistungen ist hoch. Um diesem gerecht werden zu können, suchen wir die Zusammenarbeit mit Anbietern in unserem Kanton und mit Appenzell Innerrhoden. Wir bilden ausserdem eine Wundexpertin aus und eine Mitarbeiterin interessiert sich für die Lymphdrainage-Ausbildung. Die Leistungen unserer Spezialistinnen sollen auch von Externen bezogen werden können.



Aufgrund einer personellen Veränderung haben wir per Januar 2023 ein neues Organisationsmodell eingeführt. Es zeichnet sich aus durch flache Hierarchien und selbstorganisierte Teams. Die verschiedenen Teams haben dadurch mehr Kompetenzen erhalten. Längerfristig werden wir uns auf die integrierte Versorgung und eine entsprechende Anpassung der Strukturen vorbereiten.

Gestern wurde unser Qualitätsmanagementsystem auditiert, wir sind seit sechs Jahren ein ISO-zertifizierter Betrieb. Die Auditorin bestätigte uns, dass das Qualitätsmanagement gelebt und umgesetzt wird. Insgesamt sind wir ein gut aufgestellter Betrieb mit wenig Personalfuktuation.

Da möchte ich gerne nachfragen: Es gibt erst wenige Spitexorganisationen, die sich zertifizieren lassen. Würdest du diesen Prozess auch anderen Organisationen empfehlen?

Roman: Ja, ich kann diesen Prozess empfehlen! Wichtig ist aber, dass das Qualitätsmanagement praxistauglich und gut umsetzbar ist und nicht zu einem blossen Papiertiger verkommt. Beim QM und bei der Zertifizierung geht es auch ums Prozessverständnis. Mitarbeitende überlegen sich nun, wo ein Thema dazugehören könnte, in welchen Prozess es gehören könnte. Wir arbeiten papierlos mit einem Dokumentenablagensystem (Q-Word). Es kann so immer auf die aktuelle Version eines Dokuments zugegriffen werden und die Dokumente sind sinnvoll abgelegt. Dieser Rahmen gibt den Mitarbeitenden Orientierung.

Integrierte Versorgung – Ein Thema in aller Munde

Es geht um Vernetzung in der Gesundheitsversorgung, um die strukturierte, verbindliche Zusammenarbeit verschiedener Leistungserbringer und Professionen unter Einbezug des Klienten/der Klientin. Welche Ansätze gibt es bereits bei euch, was müsste gefördert werden, welches sind Hindernisse?

Vreni: Im Sarganserland ist das schon lange auch ein politisches Thema, auch hinsichtlich der Diskussion um das Pflegezentrum und die anderen Alters- und Pflegeheime. Es sind oft politische Hintergründe, die einen Einfluss haben. Und man ist sich halt auch unter den Gemeinden nicht immer einig, wie etwas umgesetzt werden soll.

Als Spitex arbeiten wir vermehrt mit Institutionen der Langzeitpflege zusammen. Auch der Austausch oder Verleih von Personal findet statt, damit wir bei Bedarf im Heim aushelfen können. Während Corona haben wir gemerkt, dass wir enger zusammenarbeiten müssen. Beispielsweise mit wöchentlichen Zoom-Meetings, um geplante Massnahmen abzugleichen. Mit den Ärzten/Ärztinnen läuft die Zusammenarbeit bei uns reibungslos, wir kommunizieren meist per Mail und haben klar definierte Abläufe. Wir haben eine Kontaktperson bei PizolCare und die Absprachen finden über diese Person statt.

Es ist wichtig, dass die Spitex bei der integrierten Versorgung involviert ist, es geht nicht ohne die Spitex. Das Gärtli-Denken muss weg, wir müssen über unsere Bereiche hinweg denken.

«Die Spitex muss als das gesehen werden, was sie ist. Spitex ist kein Beigemüse!»

Esther Indermaur

Ist seit eineinhalb Jahren als Geschäftsführerin bei der Spitex Thurvita tätig und hat Einsitz in der Geschäftsleitung. Zuvor war sie sechs Jahre bei der Spitex Zürich angestellt. Früher arbeitete Esther in einer Psychiatrie. Ihre Laufbahn im Gesundheitswesen startete sie als Pflegehilfe im Demenzbereich, danach folgten das DN II, ein Master of Science in Pflege und zehn Jahre Tätigkeit als Pflegeexpertin APN. Nebenbei arbeitet Esther als Kursleiterin und als Dozentin an der OST. Sie ist Mutter eines vierjährigen Sohnes.



Esther: Unsere Organisationsform ist eine gute Grundvoraussetzung für integrierte Versorgung. Ausserdem hat ein grosser Betrieb mehr Möglichkeiten. Vor wenigen Tagen habe ich mich mit einem APN-Team (Pflegeexpertinnen, Advanced Practice Nurses) unterhalten, das selbständig arbeitet. Es ist sehr viel Fachwissen in diesem Team vorhanden und wir (Spitex und stationäre Bereiche) schauen, wie wir das nutzen können. Zur integrierten Versorgung gehört auch, sich zu überlegen, wie Ressourcen genutzt werden können. Jeder Klient/jede Klientin hat sein/ihr individuelles Versorgungsnetz und es geht darum, gemeinsam jeweils die bestmögliche Lösung zu suchen. Das macht es in der integrierten Versorgung anspruchsvoll. Die Schlüsselrolle im Ganzen ist die der fallführenden Pflegefachperson. Es sollte laufend darin investiert werden, diese Fachpersonen gut darauf vorzubereiten.

Roman: Ein wichtiges Thema! Sobald es aber darum geht, eigene Strukturen zu überdenken oder um die Finanzierung, wird es schwierig. Wir haben uns auf die Fahne geschrieben, proaktiv tätig zu werden. Uns fasziniert ein Projekt, es geht um ein Beispiel gelungener integrierter Versorgung im Engadin.

«Da gehört alles dazu, beispielsweise auch die Eishalle.»

Fotos mitten aus dem echten Leben

FORWARD
ELKE HEGEMANN.CH

Auch Ihre
Fotografin für
einen erfolgreichen
Business-Auftritt?



Kann man im Kleinen auch von integrierter Versorgung reden?

Borjana: Als kleine Spitex sind wir Mädchen für alles, wer bei uns arbeitet, muss alles können. Wir sind auf die Zusammenarbeit mit anderen Anbietern und Diensten angewiesen, sonst funktioniert es bei uns gar nicht. Wir sind einfach zu klein und können dem Bedarf allein nicht gerecht werden. Durch die Nähe zum Heim findet teilweise integrierte Versorgung statt.

Die Personalsituation in der Spitex

In einer Umfrage haben zwei Drittel unserer Organisationen die Personalsituation zwischen angespannt bis sehr kritisch eingeschätzt. Wie sieht es bei euch aus, habt ihr offene Stellen und wie geht ihr bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden vor?

Esther: Mitarbeitende werden für die ganze Thurvita gesucht, bei uns ist das HR dafür zuständig und sehr innovativ im Entwickeln von neuen Ideen. Wir bieten zudem eine eigene Pflegehelferinnen-Ausbildung zusammen mit dem SRK St.Gallen an. Die von uns ausgebildeten Pflegehilfen können wir gut einsetzen, da sie den Betrieb kennen. Diese Ausbildung ist beispielsweise für Familienfrauen eine Möglichkeit, in das Berufsleben einzusteigen.

Auf Stufe FaGe haben wir Mühe, gute Mitarbeitende zu finden. Das hat verschiedene Gründe: Viele Lernende brechen die Ausbildung ab, das zeigen die neusten Zahlen, es ist katastrophal. Einige FaGe absolvieren anschliessend die HF-Ausbildung, was natürlich erfreulich ist, aber natürlich fehlen diese dem Betrieb als gute FaGe. Eine Schwierigkeit ist in vielen Betrieben zudem, dass für die FaGe-Ausbildung gute Sekschüler/Sekschülerinnen gesucht werden. Oft bleiben diese danach nicht FaGe, sondern bilden sich weiter. Das muss der Arbeitgeberin bei der Rekrutierung der Lernenden bewusst sein.

Borjana Jelusic

Hat die Ausbildung zur Pflegefachfrau 1999 in Kroatien abgeschlossen und kam durch Heirat in die Schweiz, wo sie seit 2001 berufstätig ist. Erst in einem Alters- Pflegeheim und in der Kinder-spitex, danach in der Spitex Widnau. Danach wechselte sie zur Spitex Berneck und übernahm dort die Leitung. Daneben ist Borjana Mutter und Familienfrau.



Auf Stufe HF sehe ich die Schwierigkeit, dass vielen nicht bewusst ist, wie anspruchsvoll die Arbeit in der Spitex ist, wie hochkomplex und vielfältig die Situationen mittlerweile sind. Und dass man als Fallführende sehr viel Verantwortung und Entscheidungsspielraum hat. Man hat die Möglichkeit, zusammen mit Klienten/Klientinnen und Angehörigen zu schauen, wohin es gehen könnte und die Pflege zu planen. In jedem anderen Bereich kämpfen ganz viele um die Sonne, jeder/jede möchte mitbestimmen, in der Spitex ist dies anders.

«Die Spitex ist ein hochspannendes Betätigungsfeld für Pflegefachpersonen HF.»

Als Betrieb sind wir sehr flexibel bezüglich Arbeitszeit, auch die Vereinbarkeit mit Familienarbeit ist uns wichtig. Daran kann es also nicht liegen, dass wir Mühe haben, Fachkräfte zu finden. Der Lohn ist möglicherweise der Grund: Eine Pflegefachperson HF verdient deutlich weniger als Personen mit anderen HF-Abschlüssen. Wenn ich könnte, würde ich gern Fr. 1'000 mehr Lohn zahlen, das geht halt leider nicht. Es liegt an den Finanzierungsmodalitäten, die Spitemtarife lassen keinen Spielraum zu.

Vreni: Die Rekrutierung von Mitarbeitenden gelingt uns noch recht gut, da wir selbst ausbilden. Wir übernehmen oft FaGe-Lernende und HF-Studierende, die an einem anderen Ort ihre Ausbildung abgebrochen haben. Es kommt zum Beispiel vor, dass jemand dann bei uns noch das letzte Ausbildungsjahr absolviert.

Insgesamt wird es auf jeden Fall schwieriger, wir erhalten nur noch selten Spontanbewerbungen und Printmedieninserate funktionieren nicht mehr. Wir nutzen Social Media-Kanäle für die Rekrutierung. Zudem erhalten Mitarbeitende einen Bonus, wenn sie uns jemanden erfolgreich vermitteln. Wir sind sehr flexibel und ermöglichen bei Bedarf fixe Arbeitstage. Das muss aber im Team okay und tragbar sein. Durch unseren Austausch mit Langzeitpflegeinstitutionen gibt es Mitarbeitende, die die Spitex kennengelernt haben und erstaunt sind über das spannende Arbeitsgebiet. Das gegenseitige Verständnis ist seit der Pandemie gewachsen, wegen dem Austausch von Personal. Das ist wertvoll in Zeiten von Fachkräftemangel.

Die Personalgewinnung beginnt schon bei den Schnupperlehren. Diese müssen sehr gut organisiert sein, um Lehrlinge rekrutieren zu können und wirken sich nachhaltig aus.

Momentan ist es sehr schwierig, FaGe zu rekrutieren, der Markt ist trocken. Bei uns arbeiten einige aus dem nahen Österreich.

«Viele Fachkräfte aus der Region wandern ab, Richtung Zürich, da dort die Löhne höher ausfallen.»

Insgesamt wird es zunehmend enger. Wir haben uns entschieden, deshalb noch mehr in die HF-Ausbildung zu investieren und bieten auch Praktikumsplätze, damit Studierende aus Spitälern auf die Spitex aufmerksam gemacht werden können.

Esther: Ich denke, dass FH-Absolventinnen leider bis anhin kaum den Weg in die Spitex fanden, obwohl sie mit ihrem Fachwissen, z.B. in Clinical Assessment, die idealen Voraussetzungen für die Fallführung mitbringen würden.

Ist es für einen kleinen Betrieb schwieriger, Personal zu rekrutieren, möglicherweise weil weniger Spezialgebiete angeboten werden? Oder ist es von Vorteil, in einem kleinen Team arbeiten zu können?

Borjana: Wir sind auf der Suche nach einer neuen Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter HF, die/der neue Ideen einbringen könnte. Es ist schwierig für uns, eine junge Berufsfrau zu finden. Wir haben nun eine sehr kompetente, engagierte FaGe angestellt. Den Pikettdienst zu organisieren ist dadurch schwieriger geworden. Wir haben es so gelöst, dass die FaGe während dem Pikettdienst immer eine Pflegefachperson HF aus dem Altersheim im Hintergrund hat. Wir erhalten insgesamt wenig Bewerbungen, auch, da wir in geteilten Diensten arbeiten und kein 100 %-Pensum anbieten können. Das ist für junge Mitarbeitende schwierig. Andererseits ist aufgrund des kleinen Teams die Einsatzplanung viel einfacher. Wir besprechen diese miteinander, was eine hohe Zufriedenheit und Flexibilität der Mitarbeitenden zur Folge hat.

Roman: Die Lage bei uns ist angespannt. Wir suchen ausgebildete FaGe und eine FaGe-Lernende. Wir versuchen, über Social Media und über unsere Mitarbeitenden neues Personal zu rekrutieren. Die Spitex als Arbeitsbereich ist zu wenig bekannt. Eine offensive Kampagne von Spitex Schweiz wäre nötig, vielleicht ein Film auf Passenger TV, um vom immer noch etwas verstaubten Image weg zu kommen. Es existiert bei vielen noch die Vorstellung, dass man in der Spitex nichts anderes macht, als Stützstrümpfe anzuziehen und beim Duschen zu helfen... .

Was unseren Arbeitsbereich interessant macht, sind die hohe Komplexität und der Wunsch vieler Menschen, länger zuhause zu bleiben, auch mit gesundheitlichen Einschränkungen oder mit schwerer Krankheit. Es gibt die Möglichkeit, sich zu spezialisieren. In Wundmanagement beispielsweise, in Palliative Care oder Demenz.

Esther: Gerade auch im ländlichen Bereich wäre viel mehr möglich, um Menschen mit Demenz ein längeres Zuhausebleiben zu ermöglichen. Mit Einbettung im Quartier und mit Fachpersonen. Die leider kaum zu rekrutieren sind!

«Und eigentlich ist es schlimm, dass nur 20% der Menschen, die zuhause sterben möchten, diese Möglichkeit haben.»

Vreni: Um das Image zu verbessern, ist der Auftritt, das Erscheinungsbild wichtig. Wir haben beispielsweise Klienten/Klientinnen in einem Hotel, da müssen wir schwarz gekleidet «auftreten» und zurückhaltend, wie das Hotelpersonal. Die jungen Mitarbeitenden finden das cool. Wir betrachten das als gutes Lernfeld. Deshalb dieses professionelle Auftreten nicht auch in die ländliche Region übernehmen?

«Im Umgang angepasster, also weniger helfend oder dienend sein, sondern Klienten/Klientinnen als vollwertiges Gegenüber betrachten.»



Vreni Britt

Arbeitete zuerst als FaSRK in der Langzeitpflege, besuchte mehrere Weiterbildungen und absolvierte schliesslich die Ausbildung zum DN I. Später dann der DN II-Abschluss in Glarus. Nach einem Mutterschaftsurlaub begann sie bei der Spitex Walenstadt Flums und Mels zu arbeiten und war aktiv in zwei Fusionsprozesse involviert. Sie ist Geschäftsführerin der Spitex Sarganserland.



Wir haben einen Anlass zum Thema Öffentlichkeitsarbeit durchgeführt. Es ging uns darum, zu vermitteln, wie wir auftreten wollen. Weshalb mit Schürze und Arbeitskleidung, mit der wir zu den Klienten/Klientinnen gehen, am Spitetag an einem Stand stehen? Mit Arbeitskleidung in die Öffentlichkeit ist wie im Pyjama in die Kirche!

«Auch die Website ist wichtig, veraltete Fotos beispielsweise gehen gar nicht. Aber man muss immer dranbleiben, um sie attraktiv zu halten und zu zeigen, dass wir hochmoderne Betriebe sind.»

Esther: Ja, und wenn es in Richtung «Hospital at home» gehen soll, brauchen wir bestqualifizierte Mitarbeitende. Es genügt nicht, ein bisschen Grundpflege und Beziehungsarbeit machen zu wollen. Es braucht auch das Interesse, was ist «state of the art», wie kann dies umgesetzt werden.

Ich denke, ein Zukunftsthema wird die zunehmende Digitalisierung sein. Wir sind dran, uns mit active assisted living zu befassen. Gerade in Zeiten von Fachkräftemangel müssen neue Technologien genutzt werden. Ich bin überzeugt, dass wir uns in diese Richtung entwickeln müssen, sonst wird das jemand anders übernehmen.



Roman: Viele Spitexorganisationen sind hochmoderne Betriebe. Wir sind digital gut unterwegs. Unsere Dokumentationen werden nicht mehr auf Papier geführt, im Gegensatz zu vielen Spitälern. Es müsste heissen: «Wollen Sie papierlos arbeiten – kommen Sie zur Spitex.»

Umsetzung der Pflegeinitiative – welches sind die Erwartungen der Spitex?

Wenn wir noch einen Schritt in die Zukunft gehen: Die Pflegeinitiative, wird die Umsetzung der beiden Pakete eurer Ansicht nach Wirkung zeigen?

Vreni: Bezüglich Ausbildung hoffen wir sehr auf eine baldige Umsetzung. Aber es stellt sich die Frage, ob wir darauf vorbereitet sind, mehr auszubilden? Und wie lösen wir die Finanzierung, wie können adäquate Löhne für Quereinsteigende bezahlt werden? Wir suchen da individuelle Lösungen und hoffen, dass es mit der Umsetzung der Ausbildungsoffensive für die Ausbildungsbetriebe einfacher wird.

Esther: Mir macht ein wenig Angst, dass es zu einer Ausbildungsverpflichtung kommen wird. Dabei sind nicht alle Betriebe in der Lage, auf HF-Stufe auszubilden. Ausserdem fehlen Berufsbildner/Berufsbildnerinnen. Diese sollten hochkompetent sein. Aber was, wenn keine rekrutiert werden können oder Mitarbeitende sich nicht motivieren lassen, einen SVEB-Lehrgang zu besuchen? Es ist schwierig, bei der Umsetzung der Pflegeinitiative zuerst auf die Ausbildung zu setzen, bevor anderes umgesetzt wird.

Die Schwierigkeit ist, dass viele den Beruf sehr früh wieder verlassen, da hilft die Ausbildungsverpflichtung nicht viel.

«Dass für die Verweildauer im Beruf den Betrieben die alleinige Verantwortung zugeschoben wird, ist nicht richtig. Wir als Betriebe tun jetzt schon alles dafür, unsere Mitarbeitenden zu halten.»

Deshalb bin ich da kritisch eingestellt.

Roman: Mit einem Einzugsgebiet von 12'000 Einwohnern/Einwohnerinnen sind wir eine zu kleine Spitexorganisation, um Pflegefachpersonen HF ausbilden zu können, auch wenn wir das gerne würden. Wir sind auf der Suche nach einem Partner/einer Partnerin, um im Verbund ausbilden zu können. In unserer Region hat es Privatkliniken, die nicht ausbilden und somit als Partnerin nicht in Frage kommen. Allgemein spielt der Föderalismus auch bei der Umsetzung der Pflegeinitiative eine Rolle und die Kantone stehen an unterschiedlichen Punkten.

Was sind eure Forderungen an die Kantone, die die Initiative umsetzen werden. Eine Ausbildungsverpflichtung, damit auch die kommerziellen Anbieter in die Verantwortung genommen werden können erhoffen wir uns als Verband. Welches sind eure Erwartungen?

Roman: Die Entlohnung muss angepasst werden, der Ausbildungslohn muss stimmen. Und die Betriebe sollen unterstützt werden, SVEB-Ausbildungen für Ausbildungsverantwortliche müssten von den Kantonen mitfinanzieren werden. Die Betriebe müssten im Rahmen der Umsetzung die benötigten finanziellen Ressourcen erhalten, um ausbilden zu können.

«Ausbildungsverpflichtung alleine genügt nicht und es genügt nicht, nur die Auszubildenden zu unterstützen.»

Esther: Die meisten bleiben nach der Ausbildung in der Region, da spielt es schlussendlich nicht so eine grosse Rolle, wer die Ausbildung wie mitfinanziert hat. Wenn der Kanton mehr finanziellen Support im Bereich Aus- und Weiterbildung geben würde, hätten alle etwas davon. Die Finanzen sind das eine, das andere ist der Stellenwert der Spitex speziell im Kanton St.Gallen: Ich finde es schwierig, dass die kantonale Stelle für die Spitex seit letztem Sommer unbesetzt ist und nicht ausgeschrieben wird.

Vreni: Der Stellenwert der Spitex ist politisch noch immer schwierig, die Spitex hat nicht das Gewicht, das sie haben sollte. Ganz anders ist es in Graubünden, die Spitex hat dort kantonal einen anderen Stellenwert und ist präsent. Dass die Spitex im Kanton St.Gallen bei den Gemeinden angesiedelt ist, macht es schwierig, sich zu entwickeln und es spielen viele Einflussfaktoren mit, beispielsweise bevorstehende Wahlen. Dies muss strategisch berücksichtigt werden. Im Moment haben wir es gut mit unseren acht Gemeinden. Dennoch wäre eine kantonale Steuerung förderlich und würde eine Weiterentwicklung erleichtern.



Roman John

Seit 1997 ist er Geschäftsführer. Anfangs der Spitex Teufen, die 2013 durch die Fusion mit Bühler und Gais zur Spitex Rotbachtal wurde. Im ersten Beruf war Roman Maschinenmechaniker und danach Psychiatriepfleger.



Vreni: Wir spüren als Randregion zum Kanton Graubünden deutlich, dass die Organisationen dort «fit» werden und sich weiterentwickeln. Die Spitex ist präsent, was sich auch auf die Arbeitsbedingungen auswirkt. Sie haben in Graubünden andere Möglichkeiten, da der Kanton für die Spitex zuständig ist. Bei uns sind die Gemeinden oft der Meinung, dass etwas nicht nötig sei. Und es ist für eine Spitexorganisation natürlich aufwändiger, mit mehreren Gemeinden zusammenzuarbeiten, als mit einem Kanton.»

Esther: Schlussendlich geht es um Klienten/Klientinnen, um ihre Zufriedenheit und dass sich unsere Mitarbeitenden bei uns wohl fühlen. Um Kooperationen untereinander bilden zu können, da würde es mehr Support und Zusammenarbeit brauchen. Beispiel Psychiatrie: Wir haben ein wachsendes Fachteam. Die Nachbarspitex kauft die Leistungen noch bei einem privaten Anbieter ein. Längerfristig wird sie die Leistungen hoffentlich von unserem Fachteam beziehen.

Roman: Die beiden Pakete der Pflegeinitiative müssten parallel umgesetzt werden, nicht nacheinander, das dauert zu lang und irgendwann haben wir zwar bessere Arbeitsbedingungen, aber kein Personal mehr, das davon profitieren könnte.

«Also Ausbildungsoffensive und Verbesserung der Arbeitsbedingungen gleichzeitig umsetzen. Das ist meine Erwartung an den Kanton.»

In AR ist nur die Rede von der Ausbildungsoffensive, weiter geht es noch nicht.

Esther: Den jetzigen Lernenden und Studierenden sollte gesagt werden können, wie die Arbeitsbedingungen in Zukunft sein werden, was auf sie zukommen wird.

Visionen oder ein Blick in die Kristallkugel

Wie entwickelt sich unsere Branche, in welche Richtung wird es gehen? Wie könnte eure Organisation in zehn Jahren aussehen?

Roman: Die Spitex Rotbachtal wird in zehn Jahren in ein Versorgungsmodell integriert sein. Wir sind offen, auch dafür, dass noch weitere Gemeinden dazu kommen würden. Unsere Tages- und Nachtstrukturen würden wir ebenfalls öffnen, damit viele davon profitieren könnten.

Esther: Die Thurvita Spitex wird in zehn Jahren in Quartierzentren organisiert sein. Mit dem Ziel, dass der Wechsel für Klienten/Klientinnen möglichst gering sein wird und wir für sie eine hohe Konstanz anbieten können, in Zusammenarbeit mit anderen im Quartier: Kirchengemeinde, Coiffeur, Restaurant.

«Es geht darum, einander zu kennen und fachlich innovativ unterwegs zu sein, am Puls der Zeit, aber gleichzeitig bodenständig und nah bei den Leuten.»

Und in zehn Jahren werden wir es ebenfalls geschafft haben, von der Digitalisierung zu profitieren!

Vreni: In den nächsten Jahren werden wir uns auf den intermediären Raum konzentrieren müssen, zusammen mit den Gemeinden. Bei der integrierten Versorgung müssen bestehende Modelle geprüft und weiter ausgebaut werden. Wir denken daran, wieder in kleinere Einheiten zurückzugehen, zurück in Quartiere und Versorgungsräume und weg von einer Ballung aller Teams am selben Ort. Die Integration von Freiwilligen und die Zusammenarbeit mit anderen Anbietern/ Institutionen müssen ausgebaut werden. Auch soziale Arbeit müsste in die Spitex einbezogen werden.

Integrierte Versorgung bedeutet auch, «Konkurrenten» nicht als Feinde wahrzunehmen, sondern bedarfsgerecht Ressourcen zu nutzen und über den Tellerrand zu schauen. Die Schnittstellen zu anderen Leistungsanbietern müssen gut gepflegt werden, um den Bedarf bestmöglich zu decken. Wir erhoffen uns viel vom Projekt «Fair Care Tandem Modell», in dem wir uns engagieren.

Borjana: Wir möchten weiterhin bedarfsgerecht Leistungen erbringen, zusammen mit anderen Anbietern, was notwendig ist, aber auch herausfordernd. Um die Selbstbestimmung unserer Klienten/Klientinnen zu respektieren und sie darin unterstützen zu können.

Spezialgebiete sind bei unserer Betriebsgrösse nicht möglich. Vielleicht wird es regional eine Fusion von Spitexorganisationen geben, ich weiss es nicht. Fachteams und Spezialisierungen, die Anstellung einer Pflegeexpertin oder Ausbildung werden sonst auch in Zukunft nicht möglich sein. Für mich ist es eine spannende Herausforderung, mein Wissen zu erweitern und mich mit anderen zu vernetzen.

Roman: Die Vernetzung untereinander funktioniert sehr gut. Es ist sehr wichtig, Netzwerke zu nutzen. Das funktioniert in der Spitex gut, es werden Konzepte zur Verfügung gestellt, es kann nachgefragt werden, es ist ein Austausch möglich.

Vreni: Alle sollen voneinander profitieren können, auch die grossen Organisationen, indem sie beispielsweise ihre Arbeiten und Konzepte zur Verfügung stellen. Wichtig ist, sich zu informieren, aufeinander zuzugehen, andere Betriebe kennenzulernen.

Es wird sich zeigen, ob sich die Spitex-Branche unseren Vorstellungen gemäss entwickeln wird! Herzlichen Dank für euer Engagement und das spannende Gespräch.

BILANZ

per 31.12.2022

	31.12.2021	31.12.2022
Umlaufvermögen		
Post	88'571.06	89'018.77
St.Gallische Kantonalbank	374'832.41	392'537.63
Flüssige Mittel und Wertschriften	463'403.47	481'556.40
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	23'200	17'760.00
Forderungen aus manuellen Rechnungen	6'910.94	941.10
Aktive Rechnungsabgrenzung	312.50	135.00
Umlaufvermögen	493'826.91	500'392.50
Anlagevermögen		
Mobilien und Einrichtungen	1	1.00
Büromaschinen und EDV-Anlagen	1	1.00
Anlagevermögen	2	2.00
Aktiven	493'828.91	500'394.50
Fremdkapital		
Verbindlichkeiten für Lieferungen und Leistungen	5'193.79	17'997.40
Passive Rechnungsabgrenzungen	52'712.85	21'600.00
Kurzfristiges Fremdkapital	57'906.64	39'597.40
Rückstellungen	36'001.69	58'301.69
Fonds Ostschweizer Spitex-Stiftung	27'935	27'935.00
Langfristiges Fremdkapital	63'936.69	86'236.69
Fremdkapital	121'843.33	125'834.09
Eigenkapital		
Eigenkapital	347'033.14	341'548.93
Kapitaleinlage Spitex Verband AR	30'436.65	30'436.65
Reingewinn	-5'484.21	2'574.83
Eigenkapital	371'985.58	374'560.41
Passiven	493'828.91	500'394.50

ERFOLGSRECHNUNG

2022

	Rechnung 2021	Budget 2022	Rechnung 2022	Budget 2023
Betriebsertrag				
Beiträge Aktivmitglieder	529'090	515'000	520'570	520'000
Ausbildungsbeiträge	178'951	175'000	185'557	185'000
Kantonsbeiträge	-	-	-	-
Beiträge	708'041	690'000	706'127	705'000
Kurse und Schulungen	114'925	110'000	111'163	110'000
Arbeitsgruppen und Beratungen	2'576	2'000	967	2'000
Newsletter	2'036	2'500	5'130	2'400
Hygiene-Guidelines	-	-	4'680	5'000
Dienstleistungserlöse	119'537	114'500	121'940	119'400
Sonstige Erträge	3'501	2'000	4'253	3'500
Inserate und Sponsoring	2'375	2'000	1'275	1'500
Formulare/Drucksachen/Werbematerial	573	600	2'169	1'000
Nebenertrag	6'449	4'600	7'697	6'000
Betriebsertrag	834'027	809'100	835'764	830'400
Aufwand Beiträge und Dienstleistungen				
Beiträge Spitex Schweiz	-28'452	-33'000	-32'781	-40'276
Beiträge andere Organisationen	-20'943	-22'000	-20'254	-22'000
Ausbildungsbeiträge	-182'458	-175'000	-186'158	-185'000
Beiträge	-231'853	-230'000	-239'193	-247'276
Kurse und Schulungen	-96'524	-95'000	-64'030	-90'000
Tagungen/Messen/Veranstaltungen	-5'531	-6'000	-8'707	-6'500
Projekte	-5'384	-10'000	-31'657	-6'000
Hygiene-Guidelines	-	-	-8'096	-5'000
Fachunterlagen/Drucksachen/Spitex Magazin	-10'386	-12'627	-12'049	-5'000
Statistik/Newsletter	-14'518	-600	-2'048	-1'300
Aufwand für bezogene Dienstleistungen	-132'342	-124'227	-126'587	-113'800
Aufwand Beiträge und Dienstleistungen	-364'195	-354'227	-365'780	-361'076
Bruttoergebnis nach Beiträge und Dienstleistungen	469'832	454'873	469'984	469'324

ERFOLGSRECHNUNG

2022

	Rechnung 2021	Budget 2022	Rechnung 2022	Budget 2023
Personalaufwand				
Lohnaufwand Geschäftsstelle	-331'199	-320'000	-312'374	-326'000
Sozialversicherungsaufwand	-59'063	-61'000	-59'224	-61'000
Übriger Personalaufwand	-7'666	-8'500	-6'737	-8'500
Personalaufwand	-397'928	-389'500	-378'335	-395'500
Bruttoergebnis nach Personalaufwand	71'904	65'373	91'649	73'824
Sonstiger Betriebsaufwand				
Raumaufwand	-17'552	-19'000	-17'736	-19'000
URE mobile Sachanlagen	-4'573	-6'600	-5'976	-7'800
Büromaterial, Fachliteratur, Zeitschriften	-3'292	-4'000	-3'499	-3'000
Telefon und Internet	-5'847	-6'000	-4'569	-7'000
Vorstand/GPK Entschädigung und DV	-15'515	-20'000	-21'587	-23'000
IT Unterhalt/Support und Software	-12'502	-14'000	-21'092	-14'000
Jahresbericht und Werbeaufwand	-8'782	-9'000	-9'941	-10'300
Sonstiger betrieblicher Aufwand	-3'743	-3'000	-4'577	-3'000
EBITDA Gewinn vor Zinsen, Steuern und Abschreibung	98	-16'227	2'672	-13'276
Abschr. u. Wertber. auf Positionen des AV	-5'399	-	-	-
EBIT Betriebliches Ergebnis vor Finanzerfolg und Steuern	-5'301	-16'227	2'672	-13'276
Finanzaufwand	-183	-500	-97	-500
Sonstiger Betriebsaufwand	-77'388	-82'100	-89'074	-87'600
Jahresgewinn	-5'484	-16'727	2'575	-13'776



AKTIVMITGLIEDER

Spitex Verband SG | AR | AI

Organisationen im Kanton St.Gallen

Spitex Am Alten Rhein , Rheineck	071 888 25 77
Spitex Au-Heerbrugg	071 744 22 36
Spitexdienst Berneck	071 747 24 20
Spitex Bodensee , Goldach	071 844 40 30
Spitex Buchs	081 750 11 00
Spitex-Verein Bütschwil-Ganterschwil/Mosnang	071 983 23 80
Spitex Diepoldsau-Schmitter	071 733 25 81
Spitex Eggersriet/Grub	071 878 68 68
Spitex Flawil-Degersheim	071 393 22 12
Spitex Gaiserwald , Abtwil	071 278 72 42
Spitex Gossau	071 383 23 63
Spitex Grabs-Gams	081 771 32 54
Spitex-Verein Kirchberg	071 931 13 60
Spitex Linth , Kaltbrunn	055 280 25 25
Spitex Toggenburg , Wattwil	071 987 66 10
Spitex Neckertal , Brunnadern	071 374 27 55
Spitex Verein Oberriet	071 761 13 31
Spitex der Stiftung RaJoVita , Jona	055 222 01 22
Spitex Region Uzwil , Niederuzwil	071 951 50 00
Spitex RegioWittenbach	071 298 45 47
Spitex RhyCare , Altstätten	071 757 10 90
Spitex Rüthi-Lienz	071 766 15 87
Spitex Sarganserland , Sargans	081 515 15 15
Spitex Sennwald	081 757 19 44
Spitex Sevelen	081 785 26 32
Spitex St.Gallen AG	071 277 66 77
Spitex ein Betrieb der Thurvita AG, Wil	071 913 43 00
Spitex-Zentrum Verahus , Balgach	071 727 84 10
Spitex-Verein Waldkirch-Bernhardzell	071 433 16 61
Spitex Wartau , Azmoos	081 783 24 94
Spitex Widnau	071 726 38 66

Haushilfe- und Entlastungsdienst, St.Gallen	071 228 55 66
Heilsarmee-mobil, Psychiatrische Spitex Rheintal, Rheineck	071 888 25 26
Krebsliga Ostschweiz – Palliativer Brückendienst, St.Gallen	071 242 70 00
Lungenliga St.Gallen–Appenzell, St.Gallen	071 228 47 47
Notkerianum, Betreuen Pflegen Wohnen, St.Gallen	071 282 92 92
Ostschweizerische Diabetes-Gesellschaft, St.Gallen	071 223 67 67
Pflegeheim Heiligkreuz, Spitex Heiligkreuz, St.Gallen	071 243 32 32
Schweizerischer KinderSpitex Verein, Horn	071 447 28 28
St.Gallischer Hilfsverein SGHV, St.Gallen	071 910 21 88
Stiftung Halden, Wohnen & Leben im Alter, St.Gallen	071 288 57 77
Stiftung VitaTertia, Gerbhof und Weiher, Gossau	071 388 95 55

Organisationen im Kanton Appenzell Ausserrhoden

Spitex Appenzellerland , Herisau	071 353 54 54
Spitex Rotbachtal , Teufen	071 333 22 11
Spitex Vorderland , Heiden	071 891 19 08
Stiftung Altersbetreuung Herisau, Spitex Tanneck, Herisau	071 354 75 75

Organisationen im Kanton Appenzell Innerrhoden

Spitex-Verein Appenzell Innerrhoden	071 788 40 80
--	---------------

VORSTAND UND GESCHÄFTSSTELLE

Spitex Verband SG|AR|AI



**Hintere Reihe
von links nach rechts:**

Thomas Ammann
Monika Tiefenauer
Monika Platt
Alexander Bommeli
Patrick Scheiwiler
Barbara Gysi

**Vordere Reihe
von links nach rechts:**

Dominik Weber-Rutishauser
Elisabeth Warzinek
Matthias Frei
Beatrice Weiler
Ruth Weber-Zeller
Alena Boppart

Foto:

Emmy Kohler, Juni 2021

KONTAKTE

Vorstand

Elisabeth Warzinek, Präsidentin
Thomas Ammann
Alexander Bommeli
Matthias Frei
Barbara Gysi
Monika Platt
Dr. med. Patrick Scheiwiler
Monika Tiefenauer
Beatrice Weiler

Geschäftsprüfungskommission

Susanne Alfermann
Christa Müller
Sandra Nater-Schönenberger

Geschäftsstelle

Dominik Weber-Rutishauser, Geschäftsleiter
Alena Boppart, Administration
Ruth Weber-Zeller, Spitexentwicklung

Adresse

Spitex Verband SG | AR | AI
Marktplatz 24, 9000 St. Gallen
Telefon 071 222 87 54
Fax 071 222 87 63
E-Mail info@spitex.sg
www.spitex.sg

Redaktion

Alena Boppart
Dominik Weber-Rutishauser

Fotos

Titelfoto und Fotos auf den Seiten 8 bis 22:
FORWARD Elke Hegemann

Realisation

Weibel Druck & Design AG
9327 Tübach



gedruckt in der
schweiz

Hochwertige Schutzprodukte
zu attraktiven Preisen



FFP2 Schutzmasken

- ▶ CHF 0.39 pro Stk. (Standard FFP2)
- ▶ CHF 0.69 pro Stk. (made in Germany, 7 J. Haltbarkeit)
- ▶ CHF 0.79 pro Stk. (made in Germany, 7 J. Haltbarkeit, Grün)

Hygienemasken Typ II R

- ▶ CHF 3.95 pro Box (50 Masken, Standard, Ohrenschlaufen)
- ▶ CHF 3.95 pro Box (50 Masken, zum Binden)
- ▶ CHF 4.20 pro Box (50 Masken, zum Binden, Anti-Fog)

Schutzmäntel

- ▶ CHF 1.10 pro Stück



Weitere attraktive Angebote

Webshop
shop.stoecklimedical.ch

E-Mail
shop@stoecklimedical.ch

weibel DESIGN
DRUCK
WEB

Grafik
Druck
Web
Film

Weibel Druck & Design AG

Tübach | Arbon
Telefon 071 841 90 44

weibel-druck.ch

