Überall für alle
SPITEX
Thurgau

Spitex Verband Thurgau

JAHRESBERICHT 2022

INHALT

Jahresberichte	3–5
Schwerpunkte	6–9
Statistik	12–13
Jahresrechnung	14–16

SPITEX RELEVANT

Jahresbericht 2022

GRUSS- UND VORWORT

Renato Canal,
Präsident

Ende 2021 hat das Stimmvolk nach einem intensiven Abstimmungskampf die Pflegeinitiative angenommen. Obschon der Bundesrat im Januar 2022 bereits beschlossen hatte, die Pflegeinitiative in zwei Etappen umzusetzen, drohte das Geschäft im politischen Prozess ins Hintertreffen zu geraten. In der ersten Etappe wurde die Ausbildungsoffensive und die direkte Abrechnung von bestimmten Pflegeleistungen vorgezogen. Bereits im Mai 2022 wurde der Gesetzesentwurf direkt dem Parlament für die Beratung zur Verfügung gestellt. Es bedurfte diverser politischer Interventionen, bis dann diese erste Etappe im Dezember 2022 verabschiedet werden konnte. Mit der Ausbildungsoffensive sind die Kantone jetzt verpflichtet, neben anderen Gesundheitseinrichtungen auch an die Spitexorganisationen Beiträge auszurichten. Sie sind für die Ausbildungsplätze, Unterstützung an den Lebensunterhalt der angehenden Pflegefachpersonen und für die Institutionen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze bestimmt. Diese Beiträge an die (kostenintensive) Ausbildung sind zu begrüssen. Jedoch ist es damit noch längst nicht getan. Eines der grösseren Probleme zur Behebung des Mangels an genügendem Pflegefachpersonal ist der signifikant hohe Ausstieg aus dem Pflegeberuf. Massnahmen zur Erhöhung der Berufsverweildauer (was für ein Begriff ...) sollen in der Umsetzung der zweiten Etappe erfolgen. Da stellen sich in der Umsetzung zahlreiche tatsächliche und rechtliche Stolpersteine, deren Überwindung hoffentlich nicht viele Jahre benötigt. Der Abstimmungskampf brachte sodann meines Erachtens auch einen nicht gewollten, aber dennoch eingetretenen Imageschaden des gesamten Pflegeberufes mit sich. Dieses Bild muss unbedingt wieder korrigiert werden: Welcher andere Beruf kann von sich behaupten, eine solch sinnstiftende Arbeit im Dienste und zum Nutzen der Gemeinschaft auszuüben?

Die Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze in der Pflege ist auch im Thurgau vorgesehen. Der Regierungsrat schlägt diesbezüglich eine Ausbildungsverpflichtung für die Betriebe vor. Der Verband begrüsst ein solches Vorgehen, hält aber dafür, dass diese Verpflichtung für alle Spitex-Anbieter gelten muss. Entscheidend ist aus unserer Sicht zudem, dass diese Ausbildungsplätze ausreichend finanziert werden. Mit einer grosszügigen Abgeltung wird eben auch ein Anreiz geschaffen, tatsächlich Plätze anzubieten und auch die Betreuung der Auszubildenden zu gewährleisten.

Mit grossem sachlichem und persönlichem Aufwand haben wir uns im 2022 an der erstmaligen Ausschreibung der «Kantonalen Fachstelle Alter» beteiligt. Zusammen mit fünf unserer Spitexorganisationen haben wir uns um diesen Auftrag bemüht. Unser Betriebskonzept und unsere Referenzen waren überzeugend, nicht hingegen das von uns unterbreitete Preisangebot (obschon es sich an den im Demenz- und Geriatriekonzept aufgeführten Rahmen gehalten hätte). Selbstverständlich werden wir mit den neu geschaffenen Stellen konstruktiv zusammenarbeiten, zumal die Spitex aufgrund der äusserst positiven Erfahrungen des Pilotprojektes «Drehscheibe Arbon» zu den wichtigen Mitspielern gehört. Zu bedauern ist allerdings, dass eine andere Erkenntnis aus diesem Pilotprojekt gar nicht erst zur Ausschreibung gelangte, nämlich dass die Demenz-Beratungsstellen nicht mehr mit dieser «Kantonalen Fachstelle Alter» verknüpft sind. Zahlreiche Synergien können nicht mehr im gleichen Masse optimal genutzt werden. Gerne hoffen wir, dass diese Trennung mittelfristig aufgehoben wird.

Aufgrund des Grundlagenberichtes «Zukunft Spitex-Landschaft Kanton Thurgau» ist auch eine neue Finanzierung der Spitex angedacht bzw. ist dies Bestandteil des Auftrages. Um ein neues Modell auszuarbeiten, bedarf es allerdings belastbarer Daten. Dazu gehören auch die Kostenrechnungen unserer Spitexorganisationen. Die konkrete Ausgestaltung dieser Kostenrechnungen anhand des neuen Finanzmanuals von Spitex Schweiz hat unsere Organisationen letztes Jahr häufig beschäftigt. Gute Daten sind ein grosses Anliegen unserer Mitglieder, damit sie für die Bewältigung der zunehmend herausfordernden Versorgungspflicht ausreichend finanziert werden.

Herzlichen Dank an alle Mitarbeitenden, Geschäftsleitenden und Präsidien unser Spitexorganisationen und den Mitarbeitenden auf der Geschäftsstelle sowie allen Kolleginnen und Kollegen des Vorstandes für die angenehme und konstruktive Zusammenarbeit im letzten Jahr.

JAHRESBERICHT

Christa Lanzicher,
Geschäftsführerin

Geschäftsstelle intern

Bereits das dritte Jahr in Folge ist die Welt konfrontiert mit einschneidenden und unvorhersehbaren Veränderungen und wir wissen nicht, wie sich die Zukunft um uns herum entwickelt. Wir sind froh, konnten wir uns im kleineren Rahmen und in der gleichen Zusammensetzung auf der Geschäftsstelle den gewohnten Aufgaben widmen.

Vernetzung

Die Pandemie und damit verminderte Austauschmöglichkeiten vor Ort hatte trotz ihren Unwägbarkeiten auch etwas Gutes. Seit einem Jahr «treffen» sich die kantonalen GeschäftsleiterInnen jeden Mittwoch virtuell zum Cybercoffee für einen halbstündigen Austausch. Eine unkomplizierte und zeitsparende Möglichkeit für den Fachaustausch. Ebenfalls bewährt hat sich der Regelaustausch mit dem Amt für Gesundheit. Unterdessen nicht mehr nur zu Fragen im Zusammenhang mit Corona, sondern auch zu vielen weiteren Fachthemen. Bekanntlich fördert Nichts mehr das gegenseitige Verständnis wie der persönliche Kontakt.

Öffentlichkeitsarbeit

Die Spitex gegen aussen im richtigen Licht erscheinen zu lassen, ist eine ständige Herausforderung. Die Ostschweizer Spitexverbände haben sich deshalb zum Spitextag zu einer gemeinsamen Aktion zusammengefunden. Unter dem Stichwort «relevant» wurde mit rund 30 Spitexmitarbeitenden ein Clip gedreht, der über unsere Mitglieder und diverse Social Mediakanäle veröffentlicht wurde. Medienberichte und Statements von Mitarbeitenden aus allen Ostschweizer Kantonen zusammen sorgten weiter für die Verbreitung der Botschaft: die Spitex ist ein wichtiger Player in der ambulanten Versorgung und eine attraktive Arbeitgeberin.

Eine wichtige Visitenkarte ist neben Social Media eine aktuelle Website. Im Hintergrund wurde im vergangenen Jahr darum an der Aktualisierung der Verbandswebsite gearbeitet. Lassen Sie sich überraschen vom neuen Auftritt. Er wird demnächst online gehen!

Vertieften Einblick in die Spitex zu vermitteln – das war auch der Grund für die Einladung eines Journalisten der Thurgauer Zeitung zu einem Besuch bei der Spitex Region Frauenfeld. Vor Ort zu erleben, wie vielfältig und hochkomplex die Ansprüche an die Mitarbeitenden täglich sind, machte einmal mehr Eindruck. Insbesondere die komplexe Einsatzplanung brachte den Besucher einmal mehr zum Staunen. «Es raucht der Kopf», so die Aussage bei der Verabschiedung.

Öffentliche Ausschreibung Kantonale Fachstelle Alter

Erstmalig beteiligte sich der Verband in enger Zusammenarbeit mit fünf Organisationen an einer öffentlichen Ausschreibung. Eine neue Erfahrung, die uns zu vielen fachlichen Überlegungen und Diskussionen mit verschiedenen NetzwerkpartnerInnen angeregt hat.

Auch wenn letztlich ein anderer Bewerber der Spitex vorgezogen wurde, ziehen wir zumindest für uns im Verband ein positives Ergebnis. Die Erfahrung, dass sich unsere Mitglieder für ein gemeinsames Projekt begeistern lassen, stimmt uns sehr positiv für die weitere Positionierung der Spitex. Nach wie vor sind wir der Meinung, dass die Spitex die idealen Voraussetzungen für dieses neue Angebot mitgebracht hätte. Das bestätigte nicht zuletzt der positive Schlussbericht des Kantons zur Drehscheibe Arbon.

Dank

Ein weiteres Mal herzlichen Dank an meine Mitarbeiterinnen Angela Schnelli und Regula Krattiger für die sehr angenehme, unkomplizierte und konstruktive Zusammenarbeit. Das macht auch nach vielen Jahren immer wieder Freude. Bedanken für die Unterstützung möchte ich mich auch beim Vorstand und dem Präsidium sowie unseren Partnerorganisationen und den Zuständigen auf dem Amt für Gesundheit.

JAHRESBERICHT

Angela Schnelli,
Leiterin Fachstelle Spitexentwicklung

2022 – Ein bewegtes Jahr

Beim Rückblick auf das Jahr 2022 stelle ich fest, dass in der Spitexlandschaft im Kanton Thurgau viel los war. Erneut waren die Organisationen mit vielen Herausforderungen und Themen konfrontiert. Gemeinsam konnte Vieles davon erfolgreich gemeistert werden. Die COVID-Pandemie ist zum Teil unseres privaten und professionellen Umfelds geworden. Die Anschaffung der gemeinsamen Plattform auf «Beekeeper», die Arbeitsaufnahme in den Expertinnengruppen und das neue Qualitätshandbuch von Spitex Schweiz haben uns gefordert. Gerade diese Aspekte haben die Betriebe und den Verband auch näher zusammenrücken lassen. Manchmal hat die gemeinsame Bewegung vielleicht zu etwas Muskelkater geführt, doch insgesamt hat sie uns aus meiner Sicht als Gemeinschaft in der Spitexwelt gestärkt.

2022 – Zusammenarbeit der Katalysator für Entwicklung

Das Highlight aus der Perspektive der Fachstelle Spitexentwicklung im Jahr 2022 liegt auf der Hand: Die Mitgliedorganisationen des Spitex Verbandes Thurgau mit kommunalem Leistungsauftrag haben sich zu einer gemeinsamen Plattform auf Beekeeper committet. Damit wird die überbetriebliche Zusammenarbeit in einem neuen Ausmass möglich. Die Wissenszirkulation zwischen und innerhalb der Organisationen wird dadurch stark erleichtert. Im Jahr 2022 wurden die Grundsteine dafür gelegt. Es liegt auf der Hand, dass mit einem solchen Unterfangen verschiedene Herausforderungen einhergehen. Die Plattformen müssen aufgebaut und betriebliche Strukturen durchdacht werden, damit sie ideal abgebildet werden können. Die Kommunikation zwischen den Organisationen und dem Verband muss analysiert und optimiert werden und auch die gegenseitigen Ansprüche müssen klar kommuniziert werden. Der sehr konstruktive Austausch mit den Betriebsleitungen zeigt jedoch, dass wir dieses Projekt zusammen meistern können. Alle sind an der gemeinsamen Entwicklung interessiert und bereit, Kompromisse einzugehen und gute Lösungen auszuhandeln um die Synergienutzung zu forcieren. Beekeeper wird uns auch im Jahr 2023 intensiv beschäftigen.

Ein weiteres Highlight war die Aufnahme der Arbeiten in den verschiedenen Expertinnengruppen. Insgesamt wurden acht solcher Gruppen zu verschiedenen Themen gebildet. Es ist ein Privileg, gemeinsam mit den Expertinnen und Experten aus den Betrieben Themen zu diskutieren und weiterzuentwickeln. Auch in diesen Arbeitsgruppen zeigte sich grosse Offenheit für Zusammenarbeit.

In der Ausbildung hat sich die Gruppe der Bildungsverantwortlichen unter der Co-Leitung von Else Visser und mir neu konstituiert. Unter dem Motto «Stark. Kompetent. Vernetzt.» widmete sie sich den aktuellen Herausforderungen und Errungenschaften der Berufsbildung in der Spitex: der berufsbegleitende HF-Studiengang, Rekrutierungsschwierigkeiten und die steigenden Anforderungen von Seiten der Auszubildenden, aber auch der Betriebe. Gegenseitige Unterstützung und Beratung sind hier selbstverständlich, dies zeigte sich jeweils an den vier Vernetzungstreffen.

2022 – eine weitere Hürde ist geschafft

Im Bereich Qualität gab es verschiedene Neuerungen: ein neues Qualitätshandbuch von Spitex Schweiz und die Qualitätsverträge, die aktuell verhandelt werden, geben dem Aspekt der Qualitätsentwicklung in der Spitex noch mehr Gewicht. Vor diesem Hintergrund wurde der Qualitätsbericht überarbeitet und an einem Erfahrungsaustausch mit den Betriebsleitungen und Qualitätsverantwortlichen diskutiert. Für das Jahr 2022 wird erstmals die neue Vorlage verwendet.

2022 – Danke

Ich bedanke mich für das bewegte Jahr 2022 bei allen Menschen in der Spitex- und Bildungswelt, mit denen ich mich austauschen durfte. Es stand für mich im Zeichen des konstruktiven Austauschs und der gemeinsamen Entwicklung, aber auch meiner ganz persönlichen Weiterentwicklung. Ich bedanke mich bei allen, die mir ein konstruktives Feedback gegeben haben, mit denen ich gemeinsam an Fachthemen arbeiten durfte, die mir neue Perspektiven aufgezeigt haben und die mir ihr Vertrauen entgegengebracht haben in meiner Funktion als Leitung Fachstelle Spitexentwicklung. Mein grösster Dank geht an meine zwei wunderbaren Kolleginnen in der Geschäftsstelle.

WEITERBILDUNG – AM PULS DER ZEIT BLEIBEN

Die Anforderungen an die Spitex steigen laufend. Mitarbeitende müssen eine breite Palette an Situationen in ihrer beruflichen Praxis meistern. Nicht nur die Herausforderungen für die Pflegefachpersonen nehmen ständig zu. Auch im administrativen Bereich steigen sie durch die verschiedenen Ansprüche der Partner in den Bereichen Politik und Finanzierung. Die Spitexorganisationen müssen sich mit dem Thema Weiterbildung aktiv auseinandersetzen. Eine strategische Planung ist gefordert. Natürlich sollten dabei auch individuelle Präferenzen berücksichtigt und einbezogen werden. Die Möglichkeit sich weiterzubilden, trägt ausserdem zur Arbeitsplatzattraktivität bei. Wer die Chance hat, sich in der Funktion zu entwickeln oder die Karriereleiter im eigenen Betrieb zu erklimmen, bleibt dem Arbeitsplatz eher treu. Der Spitex Verband Thurgau erarbeitet jedes Jahr gemeinsam mit den Kantonalverbänden SG|AR|AI, Zürich und Graubünden ein Weiterbildungsprogramm, das aktuelle Bedürfnisse und Themen aufnimmt.

Eine Spitexorganisation im Kanton Thurgau, die sich intensiv mit der Thematik auseinandersetzt, ist die Spitex Region Romanshorn. Heidi Ruckstuhl berichtet im nachfolgenden Interview über ihre Weiterbildungsplanung. Im Anschluss daran kommen Mitarbeitende mit verschiedenen Funktionen zu Wort. Sie berichten, was sie zu ihrer Weiterbildung motiviert hat und wie sie das erworbene Wissen in der Praxis nutzen.

Strategische Weiterbildungsplanung – Die Sicht einer Geschäftsführerin: Heidi Ruckstuhl, Spitex Region Romanshorn

Gibt es ein Weiterbildungskonzept in Ihrem Betrieb?
Es gibt ein Weiterbildungsreglement. Die Abläufe für die jährliche Planung sind klar festgelegt. Im Herbst definiert die Geschäftsleitung die Ziele und daraus abgeleitet das Thema für das kommende Jahr und bespricht dies mit den Teamleitungen. Dieser Schwerpunkt gibt die Richtung der internen Weiterbildungen (4 – 5 Inputs) vor.

Heidi Ruckstuhl

Funktion:
Geschäftsführerin

Organisation:
Spitex Region Romanshorn

Die Grundsätze dabei sind:
- Was benötigten wir zur Erfüllung der Aufgaben? Welche Kompetenzen müssen gefestigt, erweitert oder entwickelt werden?
- Alle Mitarbeitenden betreiben Weiterbildung, mind. eine externe pro Jahr.
- Die Kosten werden durch die Organisation übernommen.

Wir gehen bei der Planung sehr individuell vor, je nachdem wo jemand bereits steht und wo es hingehen soll. Alle Mitarbeitenden füllen nach einer Fortbildung ein Feedback-Formular aus. Für den Wissenstransfer plant die Teamleitung danach einen Input während einer Teamsitzung. So können alle vom erlangten Wissen profitieren.

Am meisten Freude habe ich, wenn Mitarbeitende selbst Kurse vorschlagen. Als mittelgrosse Organisation ist die Planung sehr anspruchsvoll, da sie in die ganze Dienst-/Ferienplan und etc. passen muss.

Haben Sie für Ihre Mitarbeitenden eine Laufbahnplanung erstellt? Wenn ja, wie entsteht diese?
Gerade bei jungen Mitarbeitenden ist es wichtig, ihnen Perspektiven und Möglichkeiten aufzuzeigen. Gemeinsam herauszufinden, was auf ihre Interessen, Bedürfnisse und Know-how passt. Wichtige Tools, um dies zu eruieren, sind die tägliche Arbeit, Teamsitzungen, Fallbesprechungen und B&F-Gespräche. Das Ziel ist es, stets zu fördern ohne zu überfordern.

Wie entscheiden Sie, welche Mitarbeitenden für eine Weiterbildung motiviert werden?
Wir befassen uns intensiv mit jeder Mitarbeitenden und nehmen ihre Wünsche ernst. Auf dieser Grundlage werden Entscheide gefällt. Manchmal braucht es auch einen «Schupf». Wir unterstützen die Mitarbeitenden, Sicherheit im täglichen Entscheiden und Handeln zu erlangen. Eine Weiterbildung kann dabei hilfreich sein.

Welche Auswirkungen haben Weiterbildungen in ihren Betrieb? Stellenplananpassungen? Relevanz für eine Lohnanpassung? Positionsveränderungen? Stellenbeschrieb?
Die Auswirkungen sind nicht nur in Form von Positionsveränderungen oder Verantwortlichkeiten spürbar, sondern sie sind direkt erkennbar in der täglichen Arbeit. Dies mitzuerleben, ist sehr erfreulich. Manchmal kann eine Lohnanpassung notwendig sein. Meist werden Mitarbeitende jedoch für eine Funktion eingestellt und benötigen evtl. noch Unterstützung. Der Anfangslohn entspricht oft bereits der Funktion. Wir übernehmen dann zu 100 % die Kosten und den Zeitaufwand der geforderten Weiterbildung.

Wie hoch ist das Budget anteilsmässig für Weiterbildungen?
Gemessen an der Lohnsumme sind dies ca. 1.5 – 2 %. Im Durchschnitt bezahlen wir pro Mitarbeitenden ca. CHF 650.– / Jahr (CH-Durchschnitt mittelgrosse Unternehmungen CHF 550.– / Jahr).

Beatrice Kündig

Funktion: Bereichsleitung Hauswirtschaft und Sozialbetreuung, Fachverantwortliche Palliative Care und AÜP

Organisation: Spitex Thurgau Nordwest

Weiterbildung: Palliative Care

Weiterbildung. Weshalb? Und wie kann das erworbene Wissen eingesetzt werden?
Vier «weitergebildete» Frauen berichten:
- Ilona Zeller (IZ)
- Elisabeth Kienast (EK)
- Beatrice Kündig (BK)
- Claudia Luongo (CL)

Welche Motivation war ausschlaggebend für die Weiterbildung?
BK: 2000 habe ich meinen Vater palliativ zu Hause betreut und gepflegt. Damals habe ich gespürt, dass mir das Betreuen in der letzten Lebensphase liegt. 2015 habe ich bei der SEOP (Spitalexterne Onkologiepflege) angefangen zu arbeiten. Da durfte ich dann einen CAS in Palliative Care absolvieren.

EK: Einerseits wollte ich dazu lernen, um meinen Arbeitsalltag besser bewältigen zu können. Andrerseits war ich auch einfach neugierig und interessiert.

CL: Ich habe nach dem Studium zur Pflegefachfrau HF einen CAS in Palliative Care absolviert. Mir wurde während dieser Ausbildung bewusst, dass ich einen Schritt zurück muss, da mir die Grundlagen für das wissenschaftliche Arbeiten und bspw. das Verständnis und die Fähigkeit Studien zu verstehen und zu bewerten fehlte. Grundsätzlich bin ich eine Person, die sich ständig weiterentwickelt und sehr wissensdurstig ist. Mich fachlich weiterzuentwickeln ist mir sehr wichtig. Ich entschloss mich dann für das Bachelorstudium als solide Basis.

IZ: Ich habe mich schon während meiner Ausbildung zur Pflegefachfrau HF sehr fürs Wundmanagement interessiert. Damals konnte ich die Wundexpertin im Kantonsspital Frauenfeld regelmässig begleiten. Sie hat ihre Funktion immer mit sehr viel Herzblut wahrgenommen. Für mich war schnell klar, dass ich diese Funktion auch irgendwann übernehmen möchte.

Elisabeth Kienast

Funktion: Bildungsverantwortliche

Organisation: Spitex Region Frauenfeld

Weiterbildung: Studium Pflege- und Gesundheitswissenschaft, Ausbildnerin FA

Was bringt Ihnen die Weiterbildung? Im Alltag? Für die berufliche Zukunft?
BK: Dank der Ausbildung habe ich einerseits Wissen und Sicherheit in der palliativen Betreuung erhalten. Andererseits kann ich dieses Wissen im Team und mit Klientinnen und Klienten teilen. Ich werde oft von Menschen im Alltag auf Palliative Care angesprochen, weil sie wissen, dass ich dafür ausgebildet bin.

EK: Das Studium Pflege- und Gesundheitswissenschaft an der FH Aarau hat mir viele Türen geöffnet. Ich lernte wissenschaftlich zu denken, Artikel kritisch zu lesen und bekam einen Überblick über viele Aspekte des Gesundheitswesens. Dank der Ausbildung zur Ausbildnerin FA bin ich in der Bildung tätig, was mir sehr Freude macht. So konnte ich u. a. in Tansania (Ausbildung Lehrkräfte in der Pflege) arbeiten. Auch für meine aktuelle Stelle waren diese Weiterbildungen Voraussetzung. Ich habe nun eine attraktive Stelle, die gut mit der Familie vereinbar ist. Hier kann ich die praktische Ausbildung verschiedener Pflegeausbildungen mitgestalten.

CL: Ich erhielt eine gute und breite Grundlage. Gesundheitspolitik, Gesundheitsökonomie und wissenschaftliches Arbeiten waren neben fachlichen und berufspraktischen Inhalten Thema. Dies hilft mir vor allem im Spitexalltag die Zusammenhänge zu überblicken. Z. Bsp. sind die Kosteneffizienz und die Nachvollziehbarkeit durch die Dokumentation neben einer hohen Pflegequalität nötig. Der Beruf der Pflegefachperson ist für mich in den letzten Jahren sehr viel komplexer geworden und stellt hohe Ansprüche. Der Bachelor gibt mir eine gute Grundlage für künftige Weiterbildungen wie bspw. Fachvertiefungen. Im praktischen Alltag helfen mir Inhalte des Clinical Assessments, akute Probleme besser einzuordnen und an den Hausarzt weiterzuleiten. In der Spitex bin ich viel alleine unterwegs. Ich muss entscheiden, ob ein Hausarztbesuch, eine Hospitalisation nötig ist oder ob abgewartet werden kann. Dafür ist Erfahrung aber auch eine gute Ausbildung nötig.

IZ: Dank meiner Weiterbildung habe ich viel mehr Sicherheit in meinem «täglichen Handwerk» erlangt. Mir sind die anatomischen und physiologischen Zusammenhänge klarer geworden und als Wundexpertin konnte ich meinen Blickwinkel verändern. Es steht nicht nur die Wunde im Fokus, sondern immer der ganze Mensch! (Ernährung, Mobilität, Schuhwerk, Grunderkrankungen, soziales Netzwerk …)

Welche Karrierechancen in der Spitex sehen Sie für sich? Und Allgemein?
BK: Die Teamleitungsfunktion im Spitexbereich ist für mich eine tolle Herausforderung. Im Allgemeinen finde ich es schwer zu sagen. Es hängt mit der individuellen Ausbildung der einzelnen Fachpersonen zusammen. Generell gibt es in der Spitex viele Möglichkeiten.

Claudia Luongo

Funktion: Bereichsleitung Pflege, stv. Betriebsleitung, Mitverantwortliche Palliative Care

Organisation: Spitex Lauchetal

Weiterbildung: Palliative Care CAS, Bachelor of Science in Nursing (FH)

EK: Im Betrieb bin ich dort angekommen, wo ich sein möchte, da gibt es keine Karrierewünsche. Auf kantonaler Ebene oder sonst überbetrieblich könnten ergänzend noch Aufgaben auftauchen, die spannend sein könnten.

CL: Mit der Basis als Bachelor sind ziemlich alle Wege offen. Möglich wäre eine Fachvertiefung in einem Bereich als Fachverantwortung mit Spezialisierung (bspw. Palliativ Care, Demenz, Führung, Bildung oder Pflegeexpertin).

IZ: Ich habe meinen Traumjob gefunden! Ich darf mein Wissen im Wundmanagement dem Team weitergeben und es in meiner Funktion als Teamleitung auch führen.

Ilona Zeller

Funktion: Teamleitung

Organisation:
Spitex Mittelthurgau

Weiterbildung:
Wundmanagerin

Hatte die Weiterbildung eine Änderung Ihrer Funktion im Betrieb zur Folge? Wenn ja welche? Haben Sie ihr Pensum verändert? Hat sich Ihr Lohn verändert?
BK: Ich bin mit einer abgeschlossenen Ausbildung zur Spitex gekommen, als Stv. Fachverantwortung. Seit die Fachverantwortung pensioniert wurde, habe ich diese übernommen. Lohn- und/oder Pensumsanpassungen (80 %) gab es dadurch keine.

EK: Dank der Weiterbildungen erhalte ich Stellen, die meinen Fähigkeiten entsprechen. Dies wäre mit der Pflegeausbildung allein nicht möglich gewesen. Vor allem das FH-Studium hat sich auf den Lohn ausgewirkt. Ich kann Teilzeit arbeiten und so zum Familienbudget beitragen.

CL: Damals übernahm ich die Qualitätsverantwortung und die Bereichsleitung Pflege interimsmässig. Das Pensum änderte sich nicht, der Lohn wurde entsprechend der Ausbildung und Funktion angepasst.

IZ: Ja, ich durfte damals die Hauptverantwortung im Wundmanagement übernehmen. Mittlerweile habe ich noch eine wertvolle Verstärkung bekommen. Für den regelmässigen Austausch ist dies sehr wichtig und trägt dazu bei, dass die Wundpflege auch in der Spitex professionell ist.

Wie sehen Ihre Zukunftspläne aus?
BK: Palliative Care wird immer wichtig sein für mich. Die Klientinnen und Klienten und die Angehörigen geben in der Betreuung viel zurück.

EK: Es ist wieder an der Zeit, mich weiterzuentwickeln. In der momentanen Arbeitssituation komme ich an Themen, die mich herausfordern und für die ich gerne weiter Lernen möchte. Zur Zeit prüfe ich verschiedene Weiterbildungsangebote im Bereich Bildung. In der Spitex fühle ich mich sehr wohl. Diese Arbeit ist sehr wichtig. Gerne möchte ich weiterhin meine Arbeitskraft in die Spitex investieren.

CL: Meine Vision langfristig ist der Bildungsbereich oder die Arbeit als APN (Advanced Practice Nurses). Eine enge Zusammenarbeit mit einem Hausarzt in einer Praxis, wo Hausbesuche möglich sind, wäre ein Fernziel. Aktuell gefällt mir die Herausforderung als Leitung Pflege in der Spitex sehr. Ich kann hier mein Fachwissen voll einbringen und bleibe trotzdem à-jour, da ich weiterhin teilweise in der direkten Pflege tätig bin. Neben Führungsthemen beschäftigen mich auch pflegerische Fachfragen und die Weiterentwicklung unserer Pflegequalität.

IZ: Ich wünsche mir, dass ich meinen Job auch in 20 Jahren noch mit so viel Leidenschaft und Freude ausführen kann wie heute!

ZENTRALE AKTIVITÄTEN 2022–2023

Expertinnengruppen

Verschiedene Konzepte wurden in den Expertinnengruppen diskutiert und evaluiert. Einige werden nächstes Jahr in überarbeiteter Form zur Verfügung stehen, zum Beispiel: Palliative Care, Psychiatrische Pflege, Pflegeprozess und Kontinuierlicher Verbesserungsprozess. Ein neues CIRS-Meldeformular wurde bereits fertiggestellt und steht auf Beekeeper zur Verfügung. Die Expertinnengruppe Clinical Assessment führte im Januar 2023 nach vier Jahren Pause wieder einen Erfa durch.

Weitere Aktivitäten in den Gruppen: Gemeinsames Konzept Medikamentenmanagement, Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern des Apotheker- und Apothekerinnenverbandes und der Ärztinnen- und Ärztegesellschaft.

Erfa HW/SB

Im Mai hat ein Erfahrungsaustausch Hauswirtschaft und Sozialbetreuung (HW/SB) stattgefunden. Es hat sich gezeigt, dass die Organisationen das Konzept unterschiedlich umsetzen und der Austausch sehr wichtig ist. Aus diesem Grund wird jährlich ein Erfa HW/SB etabliert. Das Konzept wird weiter geschärft.

Vernetzungstreffen Psychiatriepflegekompetenz Thurgau

Der Ablauf der Vernetzungstreffen der Psychiatriepflegefachpersonen wurde überarbeitet und neu aufgebaut. Inhaltlich standen neben dem Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmenden Themen wie Peer-Begleitung in der Spitex, Integrierte Versorgung in der Psychiatrie sowie die Anwendung von Recovery im Mittelpunkt. Die Evaluation Ende Jahr hat gezeigt, dass die neue Struktur geschätzt wird. Es werden weiterhin drei Treffen angeboten, wobei eines davon in Münsterlingen durchgeführt wird. Für dieses Jahr sind Inputs zu Medikamentenmanagement, Suizidalität sowie ein Konzept zur Pflege von MigrantInnen in der Spitex geplant.

Neues Layout Homepage

Nach einigen Jahren «Betriebsdauer» hat unsere Website eine Auffrischung nötig: Angelehnt an das Erscheinungsbild des Auftritts von Spitex Schweiz präsentiert sich die neue Thurgauer Seite frisch und modern, natürlich in den gewohnten Spitexfarben. Gute Übersicht, einprägsame Fotos, kurze Texte, viele Links, mehr Interaktivität ergänzt mit den Social Media-Aktivitäten auf Facebook und Linkedin – das war unser gesetztes Ziel zu Beginn. Wir hoffen, damit das Image der NPO-Spitex als moderne, attraktive Institution und Arbeitgeberin zu unterstützen.

Kostenrechnung (KoRe)

Nach der Umsetzung des neuen Finanzmanuals von Spitex Schweiz steht in einem nächsten Schritt die Kostenrechnung an. Erst damit wird dann eine Vergleichbarkeit der Zahlen möglich. Alle Mitglieder mit Leistungsauftrag haben sich für die Zusammenarbeit mit der Firma Heyde entschieden. Leider erwies sich die Installierung des neuen Tools als viel aufwendiger als erwartet, sodass erste Zahlen, wenn überhaupt nur mit grosser Verspätung zur Verfügung stehen. Dennoch sind wir von der Wichtigkeit einer korrekten und aussagekräftigen KoRe überzeugt. Nicht zuletzt, da die Auswertungen der Zahlen der fünf Thurgauer Pilotorganisationen als Grundlage für die Erarbeitung eines neuen Finanzierungsmodells im Kanton herangezogen werden sollen.

Flyer Ausbildung

Ein gemeinsamer Flyer, der die Ausbildung zur diplomierten Pflegefachperson HF, bzw. zur Fachfrau oder zum Fachmann Gesundheit (FaGe) beschreibt, wurde erarbeitet und steht den Organisationen als Print- und Webversion zur Verfügung. Herzlichen Dank an dieser Stelle an die Spitex Region Frauenfeld, die die Vorlage zur Verfügung gestellt hat.

Qualitätsmanual

Spitex Schweiz hat das Qualitätshandbuch überarbeitet. Auf der Grundlage des Manuals wurde anschliessend der Qualitätsbericht zu Handen des Amts für Gesundheit überarbeitet. Die Neuerungen wurden an einem Qualitäts-Erfa vorgestellt, kontextualisiert und diskutiert. Das neue Handbuch ermöglicht etwas mehr Freiheit in der Gestaltung des Qualitätsmanagements. Es bezieht auch vermehrt die strategische Ebene, also die Vorstände ein. Dies ist sehr zu begrüssen, da die Qualifikation und das strategische Vordenken auf Vorstandsebene in der stets komplexer werdenden Spitexwelt zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Hygiene Guidelines

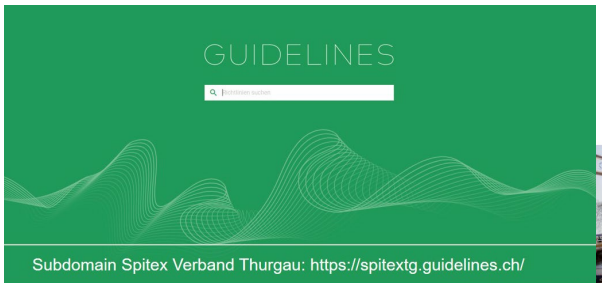
Die Anwendung von evidenzbasierten Hygienerichtlinien wird auch in der Spitex immer vielschichtiger. Aus diesem Grund wurde im Jahr 2022 die Zusammenarbeit mit der Spitalhygiene des Kantonsspitals St. Gallen angestrebt. Im Dezember konnte schliesslich der gemeinsame Vertrag unterschrieben werden. Besonders erfreulich ist, dass sich alle Organisationen mit Leistungsauftrag der Plattform anschliessen. Dies ist ein wichtiger Schritt in der Zusammenarbeit und in der Entwicklung eines gemeinsamen fachlichen Verständnisses. Rund 30 Institutionen und Verbände, darunter auch die Spital Thurgau, haben sich ebenfalls diesen Guidelines angeschlossen.

Beratung

Die Fachstelle Spitex hat dieses Jahr verschiedene Aktivitäten im Bereich Beratung wahrgenommen: es wurde beispielsweise ein Workshop zum Schreiben von Verlaufsberichten in der Spitex Lauchetal, eine interne Weiterbildung zum Thema Aggressionsmanagement in der Spitex Thur-Seerücken, Kick-off Veranstaltungen zum Thema Demenz und Geriatrie in der Spitex Mittelthurgau und ein Clinical Assessment Refresher in der Spitex Region Romanshorn durchgeführt.

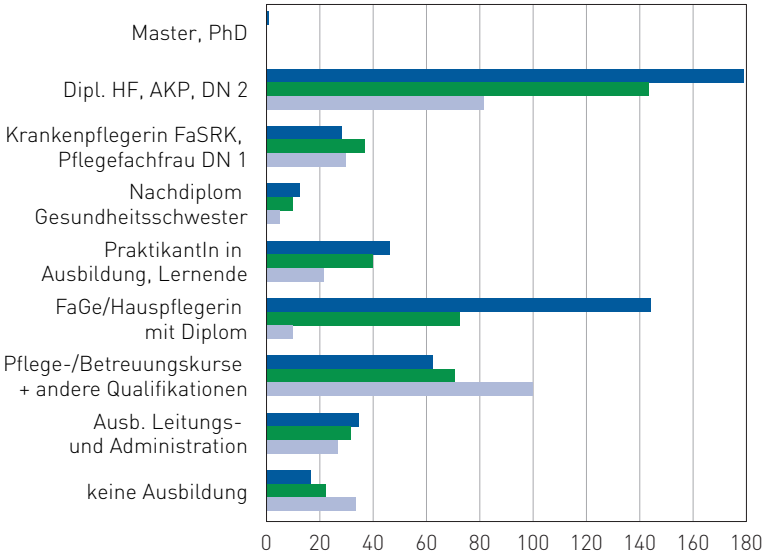
Vernetzung

Gemeinsam mit CURAVIVA wurde am 1. März eine Vernetzungsveranstaltung durchgeführt. Auf Grund der Pandemie fand sie online statt. Mit der Spital Thurgau AG wurden gegenseitige Hospitationen durchgeführt, um die jeweils andere Perspektive kennenzulernen. Gegenseitige Hospitationen waren auch ein Wunsch aus dem Strategieworkshop, der 2021 durchgeführt wurde. Die Pflegefachpersonen konnten gegenseitig profitieren und gewannen einen Einblick in die unterschiedlichen Abläufe.



STATISTIK

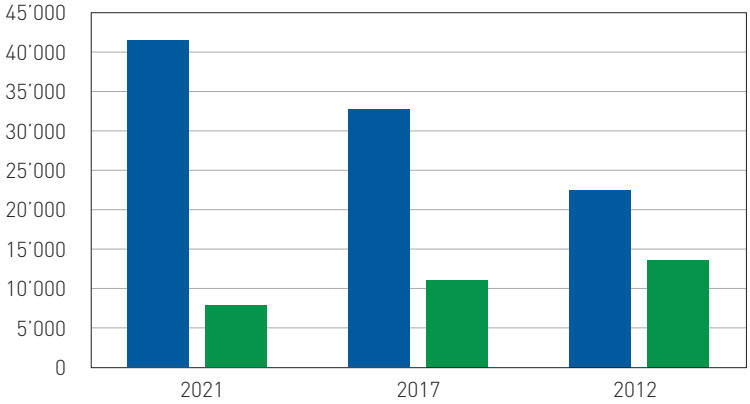
Qualifikation der MitarbeiterInnen (nach Vollstellen)



2021 **2017** **2012**

In den vergangenen 10 Jahren ist eine deutliche Verschiebung zu besser qualifizierten Mitarbeitenden zu beobachten. Gleichzeitig hat der Anteil an Mitarbeitenden ohne spezifische Ausbildung markant abgenommen.
Mir einer breiteren Palette an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten ist die Attraktivität des Arbeitsplatzes «Spitex» gestiegen.

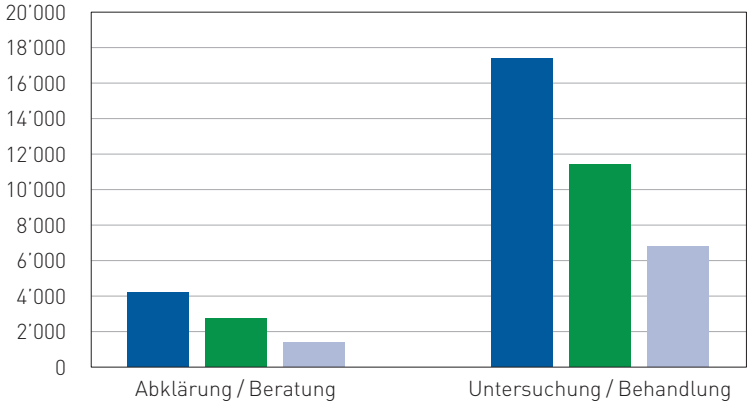
Erbrachte Leistungen (Stunden total)



Pflegeleistungen KLV **HW/SB**

Eindrückliches Mengenwachstum der erbrachten Leistungen: Innert 10 Jahren gab es eine Verdoppelung der Stunden.
Die Fokussierung auf KLV-Leistungen und eine sinkende Nachfrage nach HWL-Leistungen setzt sich als Trend weiter fort.
Die Abnahme im HW/SB-Bereich könnte unter anderem als eine Folge der konsequenten Umsetzung des verbandsinternen Konzepts interpretiert werden. In der grossen Zunahme der Pflegeleistungen widerspiegelt sich die Umsetzung des Credos «ambulant vor stationär».

Pflegeleistungen KLV (verrechnet)



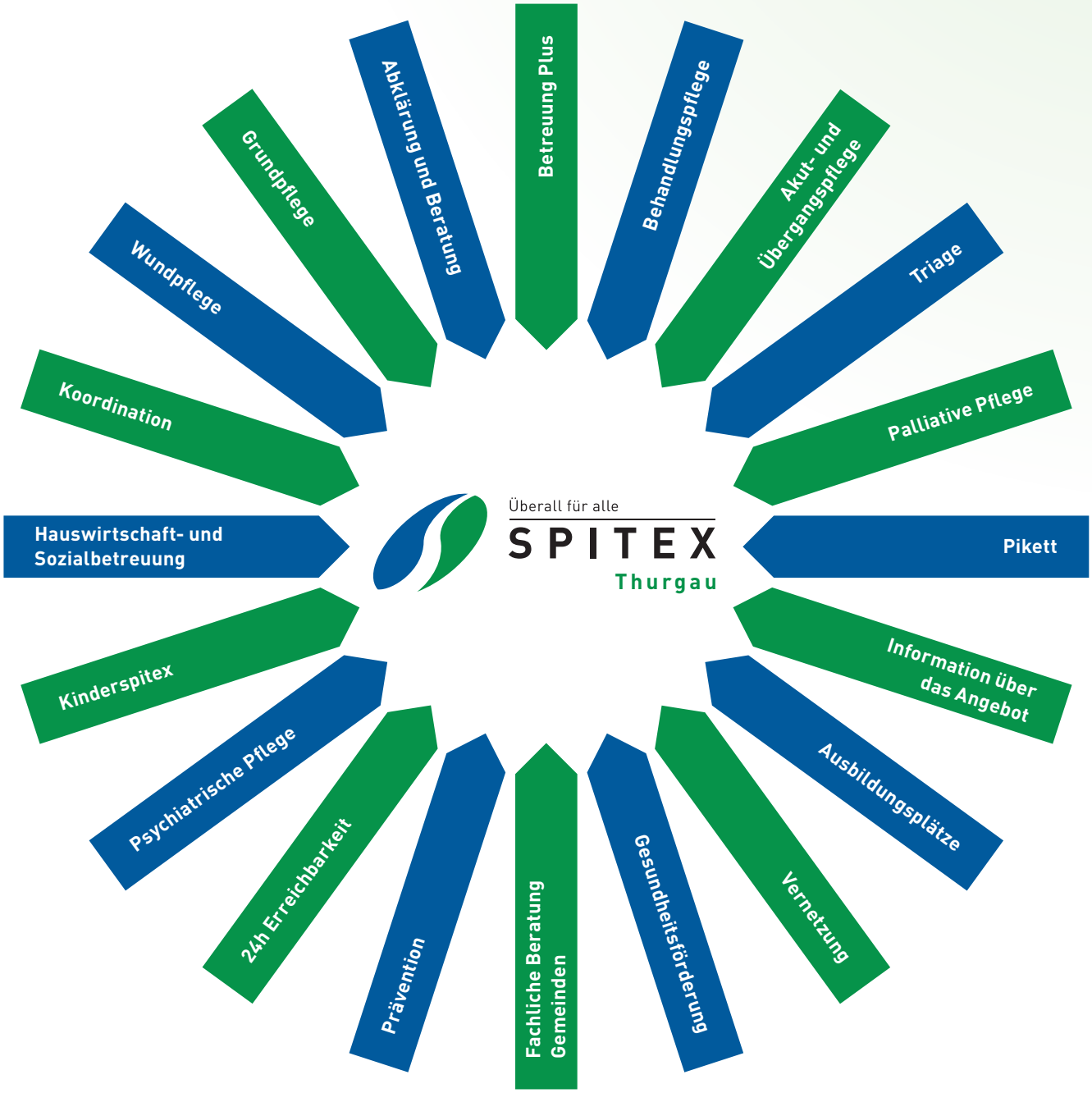
2021 **2017** **2012**

Beratung und Abklärung: Der Informationsbedarf der Klienten und Klientinnen (und deren Angehörigen) ist viel grösser geworden. Dies könnte u. a. eine Folge von sozialen Veränderungen sein. Ausserdem benötigen komplexe Situationen mehr Beratung.

Behandlungspflege: Die früheren Spitalaustritte führen zu mehr kurzzeitigen Einsätzen mit einer höheren Komplexität.

Schlussfolgerungen: Die fachlichen Ansprüche steigen. Das bedingt je länger je mehr gut qualifiziertes Personal, das sich stetig weiterentwickelt.

Angebotsvielfalt – NPO-Spitexorganisationen Kanton Thurgau



Die Spitex ist die erste Anlaufstelle in der ambulanten Grundversorgung. Die Triagefunktion ist eine zentrale Aufgabe, um den Klientinnen und Klienten Orientierung im vielfältigen Dienstleistungsangebot zu ermöglichen. Die starke Verankerung in der Bevölkerung, das positive Image und das Vertrauen von Seiten der Auftraggeberinnen erleichtern die Bewältigung dieser komplexen Aufgabe.

ERFOLGSRECHNUNG

01.01.2022–31.12.2022 / Budget 2023

Bezeichnung	Saldo 2022	Budget 2022	Budget 2023
AUSGABEN			
Sitzungsgelder	**13'535.35**	**13'500.00**	**13'500.00**
Besoldungen	245'326.40	246'000.00	257'000.00
Externe Fachberatung	0.00	2'000.00	2'000.00
Externe Rechtsberatung	1'074.85	2'500.00	2'000.00
Externe Ausbildungsunterstützung	3'185.00	8'000.00	4'000.00
Total Honorare und Besoldungen	**249'586.25**	**258'500.00**	**265'000.00**
Sozialversicherungsaufwand	**36'437.55**	**38'100.00**	**38'900.00**
Übriger Personalaufwand	**1'552.80**	**2'000.00**	**2'000.00**
Unterhalt Büro / Mobiliar / EDV / Formulareinkauf	**5'601.70**	**7'500.00**	**7'000.00**
Mietaufwand	**19'800.00**	**19'800.00**	**19'800.00**
Tagungs- und Schulungskosten / Erfa-Austausch	**62'784.90**	**60'800.00**	**56'500.00**
Projekte	**3'783.75**	**8'000.00**	**8'000.00**
Werbematerial, Drucksachen	0.00	1'500.00	1'000.00
Öffentlichkeitsarbeit	7'163.45	5'000.00	5'000.00
Spitex Magazin	5'824.00	4'000.00	5'800.00
Telefon / Porti	2'534.25	3'000.00	3'000.00
Werbung	1'173.95	1'500.00	1'500.00
Internet / Homepage	4'332.45	4'000.00	4'000.00
Abonnemente	1'300.00	3'000.00	1'500.00
Beiträge / Mitgliedschaften	25'026.25	22'000.00	25'000.00
Sonstige Ausgaben	3'159.55	4'500.00	3'500.00
Debitorenverluste	0.00	0.00	0.00
Stellenausschreibungen	0.00	0.00	0.00
Total Marketing	**50'513.90**	**48'500.00**	**50'300.00**
Bankgebühren / Zinskosten / Kursdifferenzen	**14.00**	**0.00**	**0.00**
Rückstellungen Projekte	**10'000.00**	**0.00**	**0.00**
Rückstellungen Kinderspitex	**0.00**	**0.00**	**0.00**
Total Ausgleichsbeiträge für Ausbildung	**172'250.00**	**180'000.00**	**175'000.00**
TOTAL AUSGABEN	**625'860.20**	**636'700.00**	**636'000.00**

ERFOLGSRECHNUNG

01.01.2022–31.12.2022 / Budget 2023

Bezeichnung	Saldo 2022	Budget 2022	Budget 2023
EINNAHMEN			
Beitrag Kollektivmitglieder	236'431.20	237'000.00	236'000.00
Beitrag a. o. Mitglieder	3'600.00	3'600.00	3'600.00
Total Mitgliederbeiträge	**240'031.20**	**240'600.00**	**239'600.00**
Kantonsbeitrag Verband	**150'000.00**	**150'000.00**	**150'000.00**
Ertrag aus Mitarbeit in Fachkommissionen	1'364.00	1'000.00	1'000.00
Kurs- und Schulungserträge	44'280.00	30'000.00	40'000.00
Entschädigung Mitarbeit Spitex Magazin	2'336.00	2'000.00	2'000.00
Plattform- und KoRe-Erträge	3'960.00	4'070.00	4'000.00
Schulungserträge interRAI	13'968.25	13'000.00	13'000.00
Ertrag Fachstelle	500.00	2'000.00	2'000.00
Erträge Öffentlichkeitsarbeit	3'490.00	3'500.00	3'500.00
Formularverkäufe, Vermietung Material	30.00	0.00	0.00
Total Dienstleistungen	**69'928.25**	**55'570.00**	**65'500.00**
Zinserträge und Kursdifferenzen	**0.00**	**0.00**	**0.00**
Sonstige Einnahmen	**0.00**	**0.00**	**0.00**
Auflösung Rückstellungen Projekte	**0.00**	**0.00**	**0.00**
Auflösung Rückstellungen Fort- u. Weiterbildungen	**0.00**	**5'000.00**	**0.00**
Ausgleichsbeiträge für Ausbildung	**172'250.00**	**180'000.00**	**175'000.00**
TOTAL EINNAHMEN	**632'209.45**	**631'170.00**	**630'100.00**
Abschluss			
Total Einnahmen	**632'209.45**	**631'170.00**	**630'100.00**
Total Ausgaben	**625'860.20**	**636'700.00**	**636'000.00**
Einnahmen- / Aufwandsüberschuss	**6'349.25**	**-5'530.00**	**-5'900.00**

BILANZ

per 31.12.2022

Bezeichnung	Saldo 2022	Saldo 2021
AKTIVEN		
Kassa Sekretariat	16.30	143.20
Thurg. Kantonalbank	213'062.63	206'045.47
Total Flüssige Mittel und Wertschriften	**213'078.93**	**206'188.67**
Debitoren	6'408.00	4'665.00
Ausgleichskonto Ausgleichsbeiträge	1'304.35	-280.45
Total Forderungen	**7'712.35**	**4'384.55**
Transitorische Aktiven	1'343.30	0.00
Total Aktive Rechnungsabgrenzungen	**1'343.30**	**0.00**
TOTAL AKTIVEN	**222'134.58**	**210'573.22**
PASSIVEN		
Kreditoren	4'781.75	21'419.64
Total Kurzfristige Verbindlichkeiten	**4'781.75**	**21'419.64**
Transitorische Passiven	13'850.00	2'000.00
Total Passive Rechnungsabgrenzungen	**13'850.00**	**2'000.00**
Rückstellungen Projekte	14'000.00	4'000.00
Rückstellungen Erfa Hauswirtschaft	2'253.80	2'253.80
Rückstellungen Fort- u. Weiterbildungen	12'356.00	12'356.00
Rückstellungen Kinderspitex	21'419.40	21'419.40
Total Rückstellungen	**50'029.20**	**40'029.20**
Kapital	147'124.38	144'458.43
Jahresergebnis	6'349.25	2'665.95
Total Kapital	**153'473.63**	**147'124.38**
TOTAL PASSIVEN	**222'134.58**	**210'573.22**
Kapitalausweis:		
Kapital 1. Januar 2022	147'124.38	
Reingewinn	6'349.25	
Kapital 31. Dezember 2022	153'473.63	

ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDES 2022

Renato Canal, Präsident

Markus Birk

Gabriela Brauchli

Veronika Egli

Michael Lehmann

Denise Neuweiler

Federico Pedrazzini

Evelyn Schwab

Ursi Zuppiger

Quellenangabe Fotos: Spitex Verband Thurgau

ADRESSEN VORSTAND

Renato Canal **Säntisstrasse 9** **8280 Kreuzlingen**	Präsident Jurist, Präsident Spitex Region Kreuzlingen canal@bluewin.ch
Markus Birk **Rathaus** **Hintergasse 49** **8253 Diessenhofen**	Vize-Präsident Stadtpräsident Stadtgemeinde Diessenhofen Delegierter Spitex Thurgau Nordwest m.birk@diessenhofen.ch
Gabriela Brauchli **Breitenstrasse 16b** **8500 Frauenfeld**	Geschäftsleiterin Spitex Region Frauenfeld g.brauchli@spitex-frauenfeld.ch
Veronika Egli **Hauptstrasse 43** **8553 Hüttlingen**	Dr. med. Vertretung Thurgauische Ärztegesellschaft veronika.egli@hin.ch
Michael Lehmann **Psychiatrische Dienste TG** **Postfach** **8596 Münsterlingen**	Pflegedirektor, Psychiatrische Dienste Thurgau Verbindung zu Spital Thurgau michael.lehmann@stgag.ch
Denise Neuweiler **Im Baumgarten 1** **8585 Langrickenbach**	Gemeindepräsidentin, Gemeinde Langrickenbach Vertretung Gemeinden denise.neuweiler@langrickenbach.ch
Federico Pedrazzini **Steig 4** **9220 Bischofszell**	Präsident Spitex Oberthurgau federico.pedrazzini@spitex-oberthurgau.ch
Evelyn Schwab **Rebhaldenstrasse 13** **9320 Arbon**	Geschäftsleiterin Spitex RegioArbon evelyn.schwab@spitex-arbon.ch
Ursula Zuppiger **Höfli 7** **8555 Müllheim**	Leitung Pflege Spitex Region Müllheim ursula.zuppiger@spitex-muellheim.ch

Geschäftsstelle:

Spitex Verband Thurgau **Freiestrasse 6, Postfach** **8570 Weinfelden**	Telefon 071 622 81 31 info@spitextg.ch www.spitextg.ch
Christa Lanzicher	Geschäftsführerin – christa.lanzicher@spitextg.ch
Angela Schnelli	Leiterin Fachstelle – angela.schnelli@spitextg.ch
Regula Krattiger	Administration – regula.krattiger@spitextg.ch

Überall für alle
SPITEX
Thurgau

Spitex Verband Thurgau
Freiestrasse 6 / Postfach
8570 Weinfelden

Telefon 071 622 81 31

info@spitextg.ch
www.spitextg.ch