

PROTOKOLL

32. Delegiertenversammlung

Donnerstag, 16. September 2020,

Hotel Drei Könige, Einsiedeln

18.00 – 20.30 Uhr

Aufgrund der Pandemiesituation wurde die Delegiertenversammlung am 24. Juni 2020 auf schriftlichem Weg durchgeführt. Alle Geschäfte wurden einstimmig angenommen.

Um über Projekte zu informieren und Raum für persönliche Begegnungen zu ermöglichen, lud der SKSZ zu einem zweiten Teil mit Versammlungscharakter.

Themen

Teil 1 SKSZ Delegiertenversammlung Informationsteil

Teil 2 Bildungsstrategie Kanton Nidwalden

Teil 3 Spitex SZ – Wege in die Zukunft

Teil 1 - Allgemeine Informationen

Informationen zum KAP (Kantonaler Aktionsplan Gesundheit)

Das AGS hat letzten November sechs Ziele bei der Gesundheitsförderung Schweiz erreicht, welche in der Folge bewilligt und vom Bund zu 48% finanziert werden. Das Projekt Kantonales Aktionsprogramm Gesundheit (KAP) begleitet Präventionsprojekte.

Eines der kantonalen Ziele umfasst „Sturzprävention“, welche einerseits in Bewegungskursen und andererseits bei Betagten zu Hause vermittelt werden soll.

- Der SKSZ hat den Lead beim Teilziel „Sturzprophylaxe zu Hause“ mit einem Budget von CHF 35'000.- über fünf Jahre. Dazu wird ab 2021 das Fachwissen der Pflegenden aufgefrischt. Spitexmitarbeitende sollen Sturzgefährdung frühzeitiger erkennen und den Klienten zu Hause geeignete Massnahmen vorschlagen.
- Der Tag der pflegenden und betreuenden Angehörigen ist ebenfalls ein Teilziel des KAP. Dieses Jahr sind auf Gemeindeebene Aktionen geplant, z.B. Besuche im Rahmen des KAP bei einer Familie mit pflegenden und betreuenden Angehörigen. Ein Gemeinderat und Vorstandsmitglied von Reichenburg meldet zurück, dass ihre Gemeinde die Aktion begrüsse und sich daran beteilige. Das Zusammenkommen mit Betroffenen sei eine wertvolle Erfahrung gewesen, denn pflegende Angehörige sind ein Schlüsselfaktor zur Versorgung der Bevölkerung.

Informationen zur Corona-Phase und Finanzierung

Insgesamt gab es während dem bisherigen Verlauf der Corona-Pandemie ein einheitliches Vorgehen innerhalb der Spitexorganisationen mit Leistungsauftrag im Kanton Schwyz und jederzeit konnte eine stabile Versorgung im ganzen Kanton sichergestellt werden.

Nachdem sich anfangs März die Lage zuspitzte, trat der SKSZ umgehend in einen engeren Dialog mit den Geschäftsleitenden und unterstützte die Basisorganisationen mit folgenden Massnahmen:

- Einführung von BLOG zur Bereitstellung der aktuellsten Informationen.
- Zu Beginn täglichen Online-Konferenzen mit GL, später 3, dann 2 Mal wöchentlich
- 24/7 Erreichbarkeit von SKSZ.
- Anpassen der BAG und AGS-Weisungen auf die Praxistauglichkeit bei der Spitex
- Aufarbeitung der in rascher Folge eintreffenden Informationen sowie Klärung widersprüchlicher Handlungsanweisungen zwischen allen Ebenen.
- Zusammen mit den Geschäftsleitenden Entwicklung von Lösungen für Mitarbeitende, Risikopersonen, Klienten sowie die Entwicklung von Prozessen und Abläufen.
- Die Betriebe stellten auf Pandemiemodus um, führten erweiterte Hygienemassnahmen ein, passten die internen Prozesse an, informierten Klienten und MA.
- Übernahme der Schutzmaterialbeschaffung durch SKSZ inkl. Materialbewirtschaftung und Lieferung.

Die Bereitstellung von genügend Schutzmaterial trug zu einer gewissen Entspannung bei. In der Anfangsphase war der Markt komplett ausgetrocknet und entsprechend war die Beschaffung sehr schwierig. Um die Ressourcen bei den Basisorganisationen zu schonen, war die Beschaffung von Schutzmaterialien an einer zentralen Stelle zum damaligen Zeitpunkt angebracht. Allerdings ist diese Dienstleistung durch den SKSZ nur eine temporäre Lösung.

Auf der SKSZ Geschäftsstelle prüfte man die zahlreichen täglich eingehenden Angebote und eignete sich mit der Zeit Fachwissen zu Maskentypen, Zertifikatsprüfungen, Testverfahren an. Durch kluge und umsichtige Zukäufe wurde der Materialbestand ergänzt. Zusammen mit Rotkreuz-Fahrern wurde eine Verteilung hochgezogen.

Die Erweiterung des Aufgabenbereichs beim SKSZ führte zu massiven Stunden auf der Geschäftsstelle für die Unterstützung der Basisorganisationen. Im Weiteren liefen durch die Materialbeschaffung hohe Kosten auf, daher ist der SKSZ darauf angewiesen, dass die Basisorganisationen im Gegenzug die noch vorhandenen Schutzmaterialien beim ihm beziehen. Die Schutzmaterialien werden den Basisorganisationen zum Selbstkostenpreis abgegeben

Der coronabedingte Arbeitsaufwand auf der Geschäftsstelle betrug 600 Stunden. Diese Kosten sowie der Dienstleistungsaufwand für die BLOG-Installation, Videodreh, Entschädigung SRK-Fahrerinnen von CHF 30'282 wurde nicht weiterverrechnet.

Der finanzielle Gesamtaufwand liegt beim SKSZ nach Abzug der Weiterverkäufe von Masken an Externe bei CHF 139'710. Die Erträge aus den internen Verkäufen liegen bei 53'428 und der aktuelle Warenwert liegt bei 56'000.

Peter Brütsch, Spitex Muotathal-Illgau bedankt sich für die Unterstützung durch den SKSZ.

Der Kanton erliess an die Gesundheitsorganisationen im Juli 2020 Vorschriften zur Vorratshaltung von Schutzmaterialien während 12 Pandemiewochen mit zusätzlicher Grippe-welle. Die Vorgaben werden durch den Bestand bei den Basisorganisationen und dem SKSZ erfüllt.

Für künftige Pandemien muss eine permanente Lösung gesucht werden, entweder für den ganzen Kanton oder für jede einzelne Basisorganisation, damit alle künftig über einen drei Monatsbedarf an Schutzmaterialien verfügen.

Eine nationale Erhebung zeigt auf, dass die Spitex im Kanton Schwyz bei den Kosten im unteren Mittelfeld liegt. Interessant ist der Vergleich der kantonalen Kosten mit den tatsächlichen COVID-19-Fällen der einzelnen Kantone. Auch wenn es geografisch sehr grosse Schwankungen gab: Im Vergleich mit anderen Kantonen, welche ebenfalls mild betroffen waren, zeigt sich ein höherer Kostenaufwand im Verhältnis zu den tatsächlich aufgetretenen Fällen. Das heisst, auch andernorts wurde viel Vorbereitungsarbeit, Koordination, Schulung usw. betrieben und bestätigt, dass Pandemiestructuren aufbauen kostet, auch wenn dann wenig Krankheitsfälle zu betreuen sind.

Teil 2 - Bildungsstrategie Kanton Nidwalden

Spitex Nidwalden rüstete sich für die künftige demographische Entwicklung und bildet auf allen Bildungsstufen überdurchschnittlich viele Mitarbeitende aus und weiter. Der Geschäftsleiter von Spitex Nidwalden stellt seine Bildungsstrategie vor. Walter Wyrtsch erläutert die Gründe, die zu diesem Umdenken führten und gibt einen Einblick hinter die Kulissen des Ausbildungsbetriebs Spitex Nidwalden.

Bereits vergangenen November wurde den Präsidenten und im Dezember auch den Geschäftsleitenden eine Zusammenstellung der Ausbildungszahlen für FaGe und HF in der Zentralschweiz präsentiert. Im Verhältnis zu den Einwohnerzahlen liess Nidwalden alle Zentralschweizer Kantone hinter sich: Mit einer Rate von 0.21‰ HF-Ausbildungsplätze im Vergleich mit SZ mit 0.05‰. Im September 2020 zeigen die aktuellen Zahlen, dass die Spitex im Kanton Schwyz mit 434 Mitarbeitenden 24 FaGe und 4 HF ausbildet und die Spitex Nidwalden hingegen mit 150 Mitarbeitenden 19 Lernende beschäftigt.

Folgende Fragen drängen sich auf:

- Bilden wir mit einem Siebtel HF zu 6/7 FaGe das richtige Profil aus?
- Bilden wir genügend aus?
- Um das beurteilen zu können, wissen wir was «genügend» wäre?
- Woran messen wir dies?
 - a) daran orientieren was andere tun?
 - b) den Bedarf bis 2030 hochrechnen und «die richtige Zahl» davon ableiten?
 - c) oder ist genügend, was die Betriebe stemmen können?

Walter Wyrch hielt an der Geschäftsleitertagung vom Juni 2020 einen Vortrag und stellte dar: «Wie kann man in der Spitex befriedigend und in guter Qualität ausbilden?» Er erläutert seine Strategien.

Aus dem Vortrag von Walter Wyrch ist besonders hervorzuheben, dass

- Nidwalden hat seinen «Schreckmoment» 2014 erlebt und ist daraufhin bei der Gesundheitsdirektion vorstellig geworden. Das Wachstum der über 80-jährigen vorauszusagen war ein «Augenöffner». Diese Altersgruppe ist der Treiber der Spitexleistungen. Nach Nidwaldens Berechnung blieb die Obsan-Voraussage sogar unter der tatsächlichen Anzahl der über 80-85-jährigen.
- Devise der KV-NW: «Nichts machen, ist keine Option.»
- Das Durchschnittsalter der dipl. Mitarbeiter in der Pflege in den Heimen ist relativ hoch, viele Stellen müssen in den nächsten zehn Jahren neu besetzt werden, die Anzahl der Schulabgänger ist rückläufig, 60% der Gymnasiast/-innen sind weiblich – «da bricht ein Segment weg, in dem früher rekrutiert wurde». Die Dossiers der Interessenten sind tendenziell zunehmend, aber eher von schulisch schwächeren Schülern.
- Mit 150 Mitarbeitenden beträgt das Weiterbildungsbudget der SpiteX NW für eidgenössisch anerkannte Abschlüsse zwischen CHF 100'000.- bis 140'000.-
- Weil die SpiteX in Zukunft nicht alles selbst abdecken kann, sind neue Konzepte zu denken:
 - Investieren in Angehörigenschulungen
 - Analyse vom Bedarf an Weiterbildungen.
 Auf die zunehmenden innerfamiliäre Spannungen wurde reagiert und Mitarbeitende der SpiteX Nidwalden absolvieren Beratungs-, Konfliktbewältigungs- und Mediationsausbildungen.
- Das Vorgehen orientiert sich an einer Strategie, welche von Finanzierern mitgetragen werden.
 Beispielsweise ein Drittel der Pflegestellen mit eigenem Nachwuchs zu besetzen, mit jedem HF-Bildungsgang, d.h. 4x jährlich, startet eine HF-Lernende, weitere Massnahmen («sehr gute Entlohnung und Goodies für Lernende»).

- Jede Lernende, welche nach der Ausbildung bleibt, ist ein Gewinn. Diese sind frisch diplomiert, eingearbeitet, auf dem aktuellsten Wissensstand, haben Betriebskultur verinnerlicht und kommen nach einer Mutterschaftspause wieder zurück in den Betrieb! Müttern werden Schichten, die mit der Familie vereinbar sind, ermöglicht, z.B. Einsatz im Abendteam in Kleinstpensen.
- Die Gesamtstrategie von NW senkte das Durchschnittsalter von 41 auf 38 Jahre.

Mehrere Fragen der Anwesenden verlängern das vorgesehene Zeitfenster etwas:

- Wie geht Spitex Nidwalden mit der fehlenden Auslastung am Nachmittag um?
 Haben bemerkt, dass Pflegehelferinnen SRK den FaGe bei Lernsituationen konkurrieren, deshalb wurden alle Pflegehelferinnen für Hauswirtschaft umgeschult und werden nur noch da eingesetzt. Die Lernenden bekommen Lernzeit am Nachmittag.
- Nachholbildung: Fallen da ältere Lernende durch Mühe im schriftlichen Ausdruck auf?
 Nein. Aber Nachholbildung ist aus anderen Gründen aufwändig – trotzdem lohnt es sich – weil diese Mitarbeitenden dem Betrieb lange erhalten bleiben.
- Wurden die Analysen des Marktes und die Marketingaktionen mit Einbezug Professioneller entwickelt, z.B. für Wiedereinsteigerinnen?
 Nein. Leitungsteam hat sich zusammengesetzt und sich gefragt, wo beispielsweise Mütter anzutreffen sind, die eine Pflegeausbildung haben, z.B. auf dem Spielplatz, im MuKi-Turnen, in der Mütter- und Väterberatung, usw.
 Im Weiteren stellte man fest, dass sich Pflegenden in Nidwalden gerne mit Teilzeitbauern vermählen und vor der Heirat das Heimetli quersubventionierten. Mit Kind(ern) hätten sie wieder Interesse an einem flexiblen Pensum im angestammten Beruf. Gezielt wird mit Inseraten in der lokalen landwirtschaftlichen Zeitschrift geworben.
 Bei den Lernenden wurde das Wunschprofil festgelegt und in welchem Umfeld, diese anzutreffen sind. Dort wird um sie geworben z.B. Pfadi, JuBla, Volleyball und Landhockey.
 Eine andere Idee entstanden mit den Lernenden zusammen (2-3x jährlich findet ein Lehrlingsnachmittag mit der GL statt. Daraus entstanden Ideen für Werbestandorte, Werbemittel etc.
 Walter Wyrsh hat die meisten Bewerbenden für Lehrstellen vor dem Vorstellungsgespräch schon einmal in lockerer Atmosphäre getroffen! Fazit: «Ein bisschen nachdenken, mit den Mitarbeitern reden, etwas ausprobieren, das Marketing ist eine eng lokale Angelegenheit.»
- Lohnt sich Nachholbildung mit älteren Interessierten?
 Nachholbildung ist sehr aufwändig – aber niemand kann es sich leisten, diese Personen nicht auszubilden – wenn sie denn schon Interesse haben. Auch wenn es nur für die zehn letzten Berufsjahre ist: Diese Berufsleute bleiben mit höchster Wahrscheinlichkeit bis zum Ende der Berufslaufbahn.
- Ist Sitzungsteilnahme für Angestellte mit 20% bis 30% Pensen nicht sehr aufwändig, (zu)viel nicht verrechenbare Zeit?
 Ja, es ist aufwändig, diese Frauen haben tatsächlich ein grösseres Bedürfnis nach Austausch. Nidwalden plant deshalb für den Abenddienst (wo alle Niedrigprozentigen arbeiten) doppelt so viel Rapport- und Sitzungszeit ein. Aber das ist eine Investition,

übermorgen kommen diese Mitarbeitenden und wollen wieder 60% arbeiten, sich weiterbilden, Fallführung oder Teamleitung übernehmen, usw. «Bei uns kann jede Mitarbeiterin die reduzieren will oder Mutter wird, garantiert in den Abenddienst wechseln.»

Walter Wyrsh wird mit Dank, einem kleinen Präsent und Applaus verabschiedet.

Teil 3 - Spitex SZ – Wege in die Zukunft

Projektleitungen Evelyne Reich und Urs Vögli stellen den Stand der Projektarbeit vor.

Zum Schluss werden die nächsten Meilensteine bekanntgegeben:

- | | |
|---|-------------------|
| – Entwurf Vorstudie | Oktober 2020 |
| – Vorstellung Vorstudie der PK | 30. November 2020 |
| – Vernehmlassung 2021
(Informationsveranstaltungen) | Dez. 2020 – März |
| – Auswertung der Vernehmlassung und Erarbeitung Vorschläge für das weitere Vorgehen | April/Mai 2021 |
| – Beschluss zum weiteren Vorgehen durch DV und PV
(= Abschluss des Projekts Vorstudie) | Ende Juni 2021 |

Fragen der Anwesenden werden beantwortet:

- Wie geht es weiter, welche Vorstellung besteht zu der Umsetzung?
Die Richtung, in die die SpiteX sich entwickeln will, wird die Vernehmlassung zeigen. Aufgrund der Rückmeldungen werden Vorschläge ausgearbeitet.
- Warum wird der Begriff Öffentliche SpiteX verwendet? In der Romandie gibt es diesen Begriff für eine Organisationsform (Gemeinde als Arbeitgeber), hier trifft es nicht zu.
Der Begriff wurde gewählt, weil: Der Begriff NPO-SpiteX falsch wäre (Lungenliga, einzelne Alters- und Pflegeheime, Betreutes Wohnen haben ebenfalls SpiteX Bewilligungen) und SpiteX mit Leistungsauftrag der Gemeinden klingt umständlich, deshalb wird «öffentliche SpiteX» benützt und in der Legende erklärt.
- Bitte abklären, welche Leistungen Private pro Klienten erbringen!
Es liegen nur statistische Daten zu KLV-Leistungstunden und Hauswirtschafts- und Betreuungsstunden vor. Bei letzterem sind sogar nur die Daten derjenigen Anbieter erfasst, welche auch KLV-Leistungen anbieten.
- Man darf sich im Gegenteil nicht zu sehr vergleichen mit den Privaten! Die SpiteX mit Leistungsauftrag übernimmt alle – auch unrentable oder «schwierige» Fälle.
Die Anlage ist vom Gesetzgeber so gewollt: Es soll einen Wettbewerb geben, Private als Ergänzung zum Service Public.

- Bitte Versicherungen und SVS mitdenken: Die Bedarfsabklärung ist aufwändiger geworden, die Tendenzen gehen stetig in Richtung noch mehr Daten, noch mehr Administration.

Ibach, 04.10.2020 / bk



Überall für alle

SPITEX
Kantonverband
Schwyz SKSZ

ANHANG / Präsenzliste

Teilnehmende:	Stefan Knobel	SKSZ Präsident
	Reich Evelyne	SKSZ Vorstandsmitglied
	Urs Vöggtli	SKSZ Vorstandsmitglied
	Ursula Stäuble	SKSZ Vorstandsmitglied
	Bernadette Keller	SKSZ Geschäftsleitung
	Priska Betschart	Spitex Regio Arth-Goldau,
	Marcel Grepper	Spitex Regio Arth-Goldau, Vorstandsmitglied
	Bernadette Deuber	Spitex Region Einsiedeln, Geschäftsleiterin
	Thomas Bingisser	Spitex Region Einsiedeln, Präsident
	Christian Heller	Spitex Höfe, Vorstandsmitglied
	Peter Brütsch	Spitex Muotathal-Illegau, Geschäftsleiter
	Helen Betschart	Spitex Muotathal-Illegau, Präsidentin
	Sibylle Ochsner	Spitex Obermarch, Geschäftsleiterin
	Hanspeter Rast	Spitex Obermarch, Vorstandsmitglied
	Reto Jegher	Spitex Obermarch, Vorstandsmitglied
	Claudia Jutzi	Spitex Sattel-Rothenthurm, Geschäftsleiterin
	Patrick Baumann	Spitex Sattel-Rothenthurm, Präsident
Entschuldigt:	Daniela Forni	SKSZ Vizepräsidentin, Vorstandsmitglied
	Andrea Müller	SKSZ Vorstandsmitglied
	Agi Steiner	SKSZ Sekretariat
	Thomas Braun	Spitex Bezirk Küssnacht
	Paul Schmidig	Spitex Region Schwyz