

Bereich Entwicklung

Jahresprojektplan 2026

A Projektmanagement

- Projektorganisation: Projektregelung 2026 - 2028
- Projektregelung: Projektmittel und -ressourcen, Controlling und Berichtswesen

B Übersicht Teilprojekte 2026

B0 Kontext

Das Projekt "Spitex SZ - Wege in die Zukunft" (WiZ), befristet auf die Jahre 2023 bis 2025 und vorwiegend durch die Gemeinden mit jährlichen Sonderbeiträgen von rund CHF 200'000 finanziert, beabsichtigte die Stärkung der ambulanten Versorgung. Der Bereich Entwicklung des SKSZ soll die Weiterentwicklung der Spitex zu einer übergeordneten Daueraufgabe des Verbandes überführen.

Einzelne Teilprojekte der nachfolgenden Übersicht sind bereits Aufgaben des Jahresprojektplanes WiZ 2025, konnten jedoch aufgrund der Komplexität nicht abgeschlossen werden (z.B. Employer Branding, Öffentlichkeitsarbeit). Andere Teilprojekte sind bereits in Erarbeitung (z.B. Demenz, Ambulante psychiatrische Pflege), können jedoch im Rahmen der WiZ-Projektdauer nicht zu Ende geführt werden.

B1 Projektbereich «Leistungen»

- 1.1.3. Teilprojekt Demenz
- 1.1.4. Teilprojekt Ambulante psychiatrische Pflege
- 1.1.5. Teilprojekt Wundexpertise

B2 Projektbereich «Personal»

- 2.1.3. Teilprojekt Employer Branding
- 2.2.2. Teilprojekt Skill-Grade-Mix
- 2.3.1./2.3.2. Teilprojekt Arbeits- und Anstellungsbedingungen => Pflegeinitiative Etappe 2

B3 Projektbereich «Klient–Umfeld–Kultur»

- 3.3.2. Teilprojekt Freiwilligenarbeit

B4 Projektbereich «Organisation, Wirtschaftlichkeit»

- 4.3.1. Teilprojekt Öffentlichkeitsarbeit

B 1 Projektbereich «Leistungen»

1.1.3. Teilprojekt «Demenz»

Ausgangslage

- Demenz ist eine schwere fortschreitende Erkrankung des Gehirns, welche einschneidende Veränderungen in das Leben des Menschen und seiner Angehörigen mit sich bringt. Betroffenen sind meist mehrere Bereiche: Aufmerksamkeit, Sprache, Lernen, Gedächtnis, Planen, abstraktes Denken, Problemlösung und/oder soziale Kontakte.
- Um trotzdem eine gute Lebensqualität für Alle zu erreichen, bedarf es eines Unterstützungsnetzes, welches auf die Person und ihr Umfeld angepasste Hilfe anbietet.
- Der Umgang mit Menschen mit demenziellen Symptomen erfordert spezifisches pflegerisches Wissen und Können. Die Mitarbeitenden sind entsprechend ausgebildet und verfügen über praktische Erfahrungen und bewährte Betreuungsstrategien.
- Damit Menschen mit Demenz zu Hause leben können, brauchen sie ein tragfähiges Netz. Die Angehörigen werden von Anfang an mit einbezogen.
- Aktuell existieren weder gesicherte Fachkompetenzen noch eine Anlaufstelle, die Mitarbeitenden unterstützen Patienten und Angehörige ohne spezifischen fachlichen Hintergrund.

Ziele

- Komplexe Pflege kann überall sichergestellt werden («überall für alle»).
- Rahmen- und Organisationskonzept liegen vor und dienen dazu, Demenz einzuführen, weiterzuentwickeln und Fachkompetenz aufzubauen.
- Vorstände und GL der Spitex-Basisorganisationen sind in den Projektprozess eingebunden
- Termine und Budget werden eingehalten.

Organisation

- Fachmitarbeitende der Spitex-Basisorganisationen bilden Projektteam für Grundlagenarbeit
- Expertenmandat für gesamten Projektverlauf
- Teilprojektleitung und Koordination durch GLP

Projektkosten 2026

- Fr. 12'200 (Budget gemäss Anhang)

Termine

- Jun26: Konzepte und Planung Umsetzung
- Dez26: Umsetzung abgeschlossen

1.1.4. Teilprojekt «Ambulante psychiatrische Pflege»

Ausgangslage

- Psychische oder soziale Probleme können von Betroffenen oft nicht alleine bewältigt werden. Unüberwindbare Probleme haben nicht nur einschneidende Auswirkungen auf ihren Alltag, sie verunmöglichen ihnen die selbständige Lebensführung.
- Pflegefachpersonen unterstützen Menschen mit psychischen Problemen in ihrer vertrauten Umgebung und ermöglichen, zusammen mit anderen sozialen und medizinischen Angeboten, ein Leben mit grösstmöglicher Selbständigkeit und Lebensqualität. Das Angebot umfasst nebst der Pflege und Betreuung der Klienten:innen die Unterstützung der ärztlichen Behandlung, das Richten und die kontrollierte Abgabe von Medikamenten, die Organisation und Koordination der Pflege, die Unterstützung bei der Alltagsbewältigung, die Unterstützung beim Aufbau und Erhalt des Sozialnetzes, die Entlastung und Beratung von pflegenden Angehörigen und weitere.

- Aktuell werden APP-Leistungen von einem spezialisierten Team der Spitex Region Schwyz erbracht, alle Spitex-Basisorganisationen der Innerschwyz beziehen Leistungen nach Bedarf gegen Bezahlung. Das Konzept bewährt sich, trotzdem wird grosses Entwicklungspotenzial erkannt, welches künftig zielgerichtet genutzt werden soll.

Ziele

- Komplexe Pflege kann überall sichergestellt werden («überall für alle»).
- Rahmen- und Organisationskonzept liegen vor und dienen dazu, Ambulante psychiatrische Pflege weiterzuentwickeln und Fachkompetenz aufzubauen.
- Vorstände und GL der Spitex-Basisorganisationen sind in den Projektprozess eingebunden.
- Termine und Budget werden eingehalten.

Organisation

- Fachmitarbeitende der Spitex Region Schwyz bilden Projektteam für Grundlagenarbeit
- Expertensupport kann beigezogen werden
- Teilprojektleitung und Koordination durch GLV1

Projektkosten 2026

- Fr. 13'200 (Budget gemäss Anhang)

Termine

- Jun26: Konzepte und Planung Umsetzung
- Dez26: Umsetzung abgeschlossen

1.1.5. Teilprojekt «Wundexpertise»

Ausgangslage

- Ein Wundexperte in der ambulanten Pflege ist eine speziell ausgebildete Fachkraft, die sich um die Versorgung und Behandlung von Wunden kümmert, sowohl akuten als auch chronischen, oft bei Patienten zu Hause. Sie arbeiten eng mit Ärzten zusammen und erstellen individuelle Therapiepläne, um eine optimale Wundheilung zu gewährleisten.
- Aufgaben eines Wundexperten in der ambulanten Pflege: Wundversorgung, Wundbeurteilung und -dokumentation, Therapieplanung, Beratung und Anleitung, Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften, Koordination und Zusammenarbeit mit Ärzten, Physiotherapeuten, Ernährungsberatern und anderen Spezialisten, Einhaltung von Qualitätsstandards
- Wundexperten verfügen über fundiertes Fachwissen und aktuelle Kenntnisse über Wundheilungsprozesse und -therapien. Durch ihre Expertise können sie dazu beitragen, dass Wunden schneller und effektiver heilen, was Schmerzen reduziert und die Lebensqualität der Patienten verbessert. Durch ihre professionelle Unterstützung können Patienten und ihre Angehörigen entlastet werden und erhalten Sicherheit in der häuslichen Pflege. Eine fachgerechte Wundversorgung kann dazu beitragen, die Behandlungsdauer zu verkürzen und unnötige Folgekosten zu vermeiden.
- Bei der Spitex Region Schwyz haben 2 Mitarbeiterinnen eine anerkannte Weiterbildung zur zertifizierten Wundexpertin abgeschlossen, es soll eine Fachstelle aufgebaut werden, bei welcher die partizipierenden Spitex-Basisorganisationen Wundexpertise-Leistungen nach Bedarf gegen Bezahlung beziehen können.

Ziele

- Komplexe Pflege kann überall sichergestellt werden («überall für alle»).
- Rahmen- und Organisationskonzept liegen vor und dienen dazu, Wundexpertise weiterzuentwickeln und Fachkompetenz aufzubauen.
- Vorstände und GL der Spitex-Basisorganisationen sind in den Projektprozess eingebunden.
- Termine und Budget werden eingehalten.

Organisation

- Fachmitarbeitende der Spitex Region Schwyz bilden Projektteam für Grundlagenarbeit
- Expertenmandat für den gesamten Projektprozess sichergestellt
- Teilprojektleitung und Koordination durch GLP

Projektkosten 2026

- Fr. 16'200 (Budget gemäss Anhang)

Termine

- Jun26: Konzepte und Planung Umsetzung
- Dez26: Umsetzung abgeschlossen

B 2 Projektbereich «Personal»

2.1.3. Teilprojekt «Employer Branding»

Ausgangslage

- Employer Branding (Arbeitgebermarkenbildung) ist eine unternehmensstrategische Massnahme, bei der Konzepte aus dem Marketing, insbesondere der Markenbildung, angewandt werden, um ein Unternehmen insgesamt als attraktive Arbeitgeberin darzustellen und von anderen Wettbewerbern im Arbeitsmarkt positiv abzuheben.
- Die Herausforderung besteht darin, im Rahmen der integrierten Kommunikation ein einheitliches Image sowohl an (potenzielle) Mitarbeiter, als auch an (potenzielle) Kunden und andere Stakeholder zu kommunizieren.
- Aktuell wird kein systematisches Employer Branding betrieben, die Spitex-Basisorganisationen treten individuell auf nach aussen, der Auftritt ist statisch, Marketing ist wenig ersichtlich.
- Der Aufbau und die Einführung des Employer Brandings ist für die Umsetzung weiterer Teilprojekte wesentlich; Voraussetzung ist jedoch, dass die notwendige Attraktivität geschaffen wird (Teilprojekte «Arbeits-/Anstellungsbedingungen», «Personalgewinnung», «Ausbildung», «Fort-/Weiterbildung»).
- Die Autonomie der einzelnen Spitex-Basisorganisationen ist zu berücksichtigen, Employer Branding muss einheitlich wahrgenommen werden und bedingt den grösstmöglichen gemeinsamen Nenner, den alle Spitex-Basisorganisationen akzeptieren können.

Ziele

- Rahmen- und Organisationskonzept liegen vor und dienen dazu, Employer Branding professionell aufzubauen und nachhaltig weiterzuentwickeln.
- Die Arbeitgebermarke basiert auf der gemeinsamen DNA, welche in den Massnahmen klar erkennbar ist und verständlich umgesetzt wird.
- Vorstände und GL der Spitex-Basisorganisationen sind in den Projektprozess eingebunden.
- Termine und Budget werden eingehalten.

Organisation

- Expertenarbeit gesamter Projektprozess durch Avenir Group und internen Spezialisten
- Projektteam bestehend aus GL Spitex-Basisorganisationen
- Teilprojektleitung und Koordination durch GLP

Projektkosten 2026

- Fr. 11'200 (Budget gemäss Anhang)

Termine

- Jun26: Umsetzung abgeschlossen

2.2.2. Teilprojekt «Skill-Grade-Mix»

Ausgangslage

- Der Skill- und Grade-Mix in der ambulanten Pflege bezeichnet die strategische Zusammenstellung des Pflegeteams aus Mitarbeitern mit unterschiedlichen Fähigkeiten (Skills) und Ausbildungsniveaus (Grades), um die Pflegequalität zu optimieren, Ressourcen effektiv zu nutzen und die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu steigern. Es geht darum, Aufgaben kompetenzorientiert zu verteilen, die Stärken jedes Teammitglieds zu nutzen und so eine bedarfsgerechte und flexible Pflege anzubieten.
- Zu diesem Thema wird rege geforscht, etwa mit dem Programm NFP 74 «Gesundheitsversorgung» des Schweizerischen Nationalfonds oder den Interventionsstudien STRAIN der Berner Fachhochschule. Diese Initiativen zeigen ein enormes Verbesserungspotenzial auf.
- Mit einem optimalen Skill-Grade-Mix kann eine Gesundheitsorganisation die Qualität der Pflege sicherstellen. Er wird häufig vom Kontext, dem Pflegebedarf und der Typologie der Patient/-innen bestimmt und ist folglich schwierig zu standardisieren.
- Es wird empfohlen, eine regelmässige Aus- und Bewertung des Skill-Grade-Mixes durchzuführen. Mit einem angepassten Skill-Grade-Mix kann der Personalbedarf systematisch und methodisch optimiert werden.
- Der Skill-Grade Mix wird über alle Spitex-Basisorganisationen erhoben, die verfügbaren Ressourcen können so übergreifend eingesetzt und genutzt werden.

Ziele

- Ein Rahmenkonzept liegt vor und dient dazu, den Skill-Grade-Mix aufzubauen und nachhaltig weiterzuentwickeln.
- Die relevanten Lösungsmodelle sind geprüft und bewertet und liegen zur Entscheidung vor.
- Die partizipierenden Spitex-Basisorganisationen führen ihr Pflegemanagement nach den Daten und Ergebnissen des Skill-Grade-Mix.
- Kosten und Budget werden eingehalten.

Organisation

- Projektteam mit Fachmitarbeitenden der Spitex-Basisorganisationen
- Notwendigkeit Expertenwissen unsicher, Klärung im Laufe des Projekts
- Teilprojektleitung und Koordination durch GLV2

Projektkosten 2026

- Fr. 10'200 (Budget gemäss Anhang)

Termine

- Jun26: Konzepte und Planung Umsetzung
- Dez26: Umsetzung abgeschlossen

2.3.1. Teilprojekt «Arbeitsbedingungen»

2.3.2. Teilprojekt «Anstellungsbedingungen»

Ausgangslage

- Unter Berücksichtigung der Ergebnisse der im 2022 durchgeführten Umfrage sollen die Arbeits- und Anstellungsbedingungen so verbessert werden, dass zum einen die Wünsche und Erwartungen der Mitarbeitenden so weit wie möglich abgedeckt werden, zum anderen die Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit der Spitex-Basisorganisationen angehoben werden mit den Zielen, das bestehende Personal besser halten und auf dem Arbeitsmarkt zulegen, neues Personal besser (effektiver) finden und anstellen zu können.
- Wichtiges Thema ist das Verhindern von ungewollter Fluktuation, bestehendes Personal zu

- halten ist einfacher als neues Personal zu finden. Diesem Umstand wird in diesen Teilprojekten speziell Rechnung getragen.
- Die Teilprojekte stehen in direktem Zusammenhang mit den anderen, laufenden oder bereits realisierten Projekten des Projektbereichs «Personal», das Anschieben dieser Teilprojekte erscheint unter der Erkenntnis, dass sich die meisten Teilprojekte nur bei Vorhandensein des notwendigen Personals realistisch ist, als notwendig.
- Die jeweils vorliegenden Informationen zur Umsetzung der Pflegeinitiative (2. Etappe) werden berücksichtigt, die Projektergebnisse werden eingefroren.

Ziele

- Durch fortschrittliche Arbeits- und Anstellungsbedingungen wird die Attraktivität als Arbeitgeberin messbar angehoben und damit die Konkurrenzfähigkeit gesteigert.
- Definitionen, Berechnungen und Nutz-/Wertanalysen liegen den Spitex-Basisorganisationen vor.
- Projektergebnisse werden final ausgearbeitet und für Pflegeinitiative 2. Etappe bereitgestellt.
- Vorstände und GL der Spitex-Basisorganisationen sind in den Projektprozess eingebunden.
- Termine und Budget werden eingehalten.

Organisation

- Expertenarbeit für gesamten Projektprozess durch Avenir Group und internen Spezialisten
- Projektteam bestehend aus GL Spitex-Basisorganisationen
- Teilprojektleitung und Koordination durch GLP

Projektkosten 2026

- Fr. 9'200 (Budget gemäss Anhang)

Termine

- Jun26: Umsetzung abgeschlossen

B3 Projektbereich «Klient–Umfeld–Kultur»

3.3.2. Teilprojekt «Freiwilligenarbeit»

Ausgangslage

- Die Freiwilligenarbeit bietet engagierten Menschen eine sinnvolle und verantwortungsvolle Tätigkeit mit Raum für eigene Ideen und Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Die Leistungen ergänzen diejenigen, für welche entsprechende Fachkompetenz vorausgesetzt wird; es gibt keine interne Konkurrenz.
- Mit dem Einbezug des Angebots an Freiwilligenarbeit wird die Attraktivität der Spitex-Basisorganisationen angehoben, zudem profitieren die Klientinnen/Klienten von zusätzlichen Bedürfnisleistungen. Die Einsatzbereiche können sehr breit sein, gehen von Hausbesuchen, Verbringen von Freizeit, Fahrdiensten, gemeinsamem Besuch von Veranstaltungen, etc..
- Mehrere Spitex-Basisorganisationen verfügen bereits über ein Angebot mit externen Anbietern.

Ziele

- Rahmen- und Organisationskonzept liegen den Spitex-Basisorganisationen vor.
- Kooperation und Vernetzung sind geklärt und bei Notwendigkeit vertraglich geregelt.
- Vorstände und GL der Spitex-Basisorganisationen sind in den Projektprozess eingebunden.
- Termine und Budget werden eingehalten.

Organisation

- Projektteam mit Mitarbeitenden HW der Spitex-Basisorganisationen für Grundlagenarbeit
- Expertenwissen ist nicht nötig
- Teilprojektleitung und Koordination durch GLP

Projektkosten 2026

- Fr. 7'000 (Budget gemäss Anhang)

Termine

- Jun26: Planung Umsetzung
- Dez26: Umsetzung abgeschlossen

B4 Projektbereich «Organisation, Wirtschaftlichkeit»

4.3.1. Teilprojekt «Öffentlichkeitsarbeit»

Ausgangslage

- Die Öffentlichkeitsarbeit soll die positive Wahrnehmung der Spitex fördern und damit beitragen, die Rahmenbedingungen für ihre Tätigkeit und ihren Auftrag zu verbessern.
- Sie richtet sich an Anspruchsgruppen wie: Bevölkerung, Player Gesundheitswesen, Politik, Verwaltung, Versicherungen, Medien, etc.
- Die Aktivitäten und Massnahmen der Öffentlichkeitsarbeit beinhalten:
 - Auftritt gegen aussen: Einheitlicher Auftritt, Websites, Newsletter, etc.
 - Medien: Medienberichte, Kontaktpflege, Social Media-Kanäle bewirtschaften, etc.
 - Werbung: Schalten Inserate, Messesortiment und -auftritt, Spots, Werbematerial, etc.
 - Veranstaltungen: Berufswahltag, Berufsmesse, Spitex-Tage, etc.
 - Vernetzung: Teilnahme an Anlässen, Mitgliedschaften, Vernetzungen Dritte, etc.
 - Auftritt nach innen: Interne Kommunikation, Workshops, Mitarbeiterbindung, etc.
- Diverse Teilprojekte richten sich nach der Öffentlichkeitsarbeit, der Projektfortschritt sollte regelmässig kommuniziert werden (nach Aussen und nach innen). Im Speziellen das Employer Branding ist zu beachten, Anschieben des Teilprojekts ist vorgesehen.
- Alle Spitex-Basisorganisationen betreiben Öffentlichkeitsarbeit, dies ohne Konzept und Fachkompetenz. Für die Professionalisierung und ein besseres Kosten-/Nutzenverhältnis sollen vermehrt organisationsübergreifende Aktivitäten ins Auge gefasst werden.

Ziele

- Bedarf und Anforderungen sind geklärt, Ausrichtung auf künftige Strategie, qualitativ und quantitativ, Erwartungshaltungen sind geklärt.
- Konzept mit Massnahmen liegen den Spitex-Basisorganisationen vor, basierend auf einem gemeinsamen Nenner, Möglichkeiten inkl. Kosten-/Nutzen und Organisation sind dargestellt.
- Wirkung nach Aussen und nach Innen wird messbar erhöht.
- Vorstände und GL der Spitex-Basisorganisationen sind in den Projektprozess eingebunden.
- Termine und Budget werden eingehalten.

Organisation

- Projektteam bestehend aus GL Spitex-Basisorganisationen für gesamten Projektprozess
- Expertenwissen durch interne Fachperson, Beizug externe Fachexpertise offen
- Teilprojektleitung und Koordination durch GLP

Projektkosten 2026

- Fr. 37'500 (Budget gemäss Anhang)

Termine

- Jun26: Planung Umsetzung
- Dez26: Umsetzung abgeschlossen