

vaka aktuell

Das Magazin der Aargauer Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen
Nr. 1 / 2022

Im Aargau wird doppelt so viel Pflegepersonal ausgebildet wie vor zehn Jahren

Ein entscheidender Erfolgsfaktor und auch ein Mittel gegen die Personalfuktuation ist die Wertschätzung der Bildungsverantwortlichen. + S. 4

vaka

Gesundheitsverband Aargau

vaka.ch

3 Editorial
Ausbildung kostet

4 Der Aargau engagiert sich für mehr Pflegepersonal

Gemäss der Studie des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums (Obsan) braucht es noch mehr Pflegepersonal. Ruth Fischer, Bereichsleiterin Entwicklung & Beratung bei der OdA GS Aargau AG, erklärt, wie die OdA die Pflegeberufe attraktiver macht.

6 Die Aargauer Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen setzen die Ausbildungsverpflichtung seit 2012 erfolgreich um. Wo besteht noch Handlungsbedarf?

8 Qualifizierte Pflegekräfte sind rar. Mit der Schaffung von guten Arbeitsbedingungen, einer offenen Kultur sowie innovativen Projekten begegnet der Reusspark diesem Branchenproblem.

10 Das Kantonsspital Baden AG wurde drei Mal in Folge als bester Arbeitgeber im Gesundheitswesen ausgezeichnet. Worin besteht das Erfolgsrezept?

12 Zusammen komplett – SVAG und vaka

Susanne Seytter, seit August Geschäftsleiterin des Spitex Verband Aargau (SVAG), im Interview über das Projekt Zusammenschluss mit der vaka.

14 Berichte der Mitglieder



ZURZACH Care ist Mitglied der vaka.

16 Schlusspunkt

Die vaka bedauert, dass durch das Ja zur Pflegeinitiative die Massnahmen zur Behebung des Fachkräftemangels nicht sofort greifen.



Impressum

«vaka aktuell» ist das Magazin für alle gesundheitspolitisch interessierten Personen. Es erscheint viermal jährlich.
E-Paper: www.vaka.ch/magazin-vakaaktuell; **Verlag:** vaka Gesundheitsverband Aargau, Laurenzenvorstadt 11, 5000 Aarau, info@vaka.ch; **Redaktion:** Sonja Häusermann, Viviane Stehrenberger; **Realisation:** vaka Gesundheitsverband Aargau; **Konzept:** Andreas Räber Kommunikationsagentur GmbH; **Gestaltung und Produktion:** Effingermedien AG, 5201 Brugg; **Adressänderungen:** Falls Ihre Adresse falsch ist oder Sie ungewünscht mehrere Exemplare erhalten, melden Sie uns dies bitte: info@vaka.ch; **Bildnachweis:** AdobeStock: Cover, Andreas Räber: Illustration S. 2 und S. 16, ZURZACH Care: S. 2, Rob Lewis: S. 3, OdA GS Aargau AG: S. 4, S. 5 und S. 6, DGS: S. 7, Reusspark: S. 9, KSB: S. 11, Spitex Verband Aargau: S. 12.

© vaka Gesundheitsverband Aargau, 2022. Abdruck – auch auszugsweise – nur mit Quellenangaben gestattet.



Edith Saner
Edith Saner ist Präsidentin der vaka und Grossrätin.

Ausbildung kostet

«Ein Beruf ist das Rückgrat des Lebens.» Diesen Satz von Nietzsche könnte man umformulieren: «Eine Ausbildung ist das Rückgrat des Lebens.» Die Diskussion rund um die Pflegeinitiative hat unter anderem gezeigt, wie wichtig die Ausbildung ist und dass in diese investiert werden muss.

Es braucht verschiedene Einstiegsmöglichkeiten in die Berufe im Gesundheitswesen und Angebote zum Umsteigen und Wiedereinsteigen. Das Marketing muss laufend evaluiert und angepasst werden, und Berufsberatungen müssen auf dem neusten Stand sein. Für «Spätberufene» braucht es professionelle Laufbahnberatungen und finanzielle Anreize. Die Ausbildung hängt nebst erfolgreicher Rekrutierung von Lernenden und Studierenden sowie von den verfügbaren Ausbildungsplätzen in den Betrieben ab. Und von Berufsbildnerinnen und -bildnern, die nicht nur mit viel Geschick und Erfahrungswissen die anspruchsvolle Aufgabe umsetzen, sondern auch verfügbare Zeitressourcen dafür haben müssen.

Ausbildung kostet. Die Finanzierung von Ausbildungsleistungen darf bei den immer wieder geforderten Sparmassnahmen im Gesundheitswesen nicht ausgeblendet werden. Die Berufsbildung ist immer betroffen, wenn das finanzielle Korsett enger geschnallt wird. Dort zu sparen, geht wortwörtlich an das Rückgrat von allen Gesundheitsinstitutionen, die heute und in Zukunft Fachkräfte brauchen. Die vaka setzt sich dafür ein, dass die Ausbildung nicht Opfer wird von weiteren Sparübungen im Gesundheitswesen.

E. Saner

Edith Saner
Präsidentin vaka

Theoretisch könnte die Schweiz ihren Bedarf an Pflegepersonal selbst decken

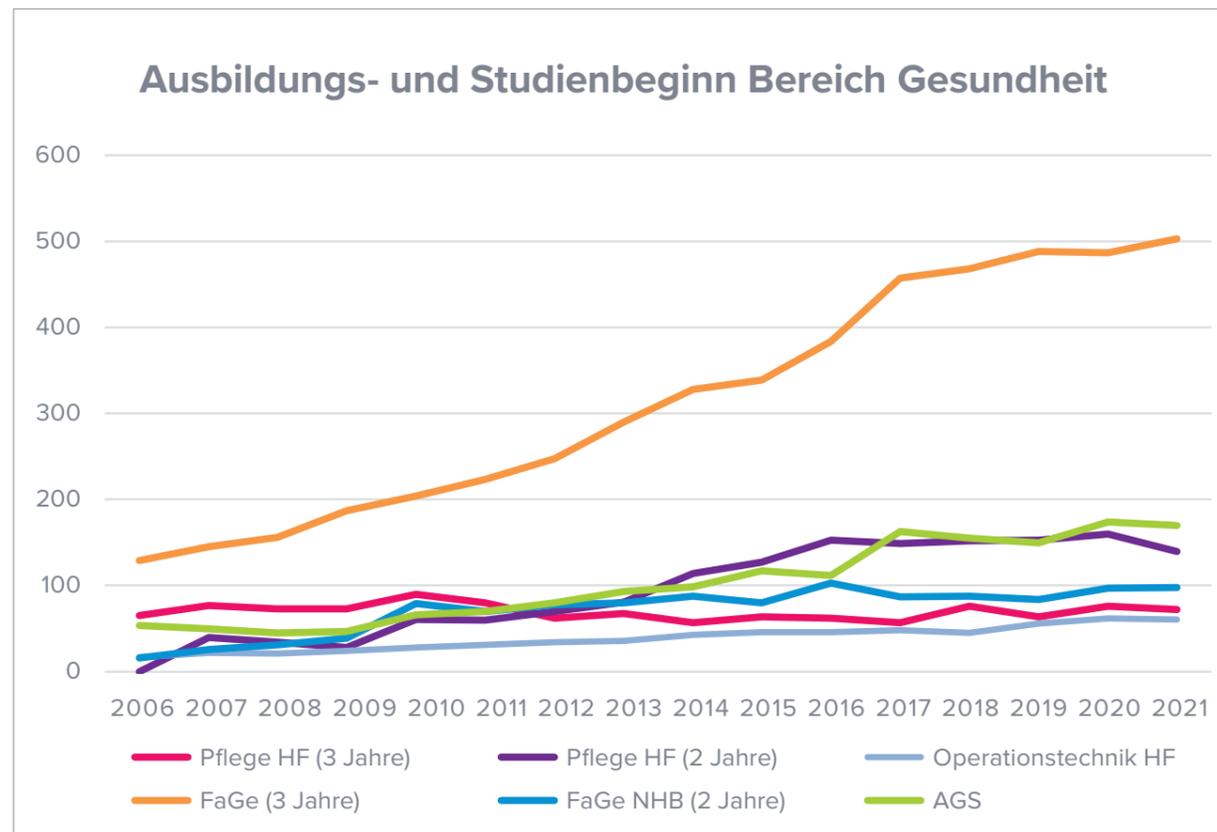
Die Studie des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums (Obsan) vom September 2021 zeigt auf, dass es bis 2030 noch mehr Pflegepersonal braucht. Würde weiterhin mehr ausgebildet, könnte der Bedarf selbst gedeckt werden, wären da nicht die vorzeitigen Berufsaustritte.

Text: vaka, Ruth Fischer, Bereichsleiterin Entwicklung & Beratung OdA GS Aargau AG

Obwohl laufend Pflegepersonal ausgebildet wird, ist die Personalsituation in der Schweiz angespannt. Bis 2030 braucht es zusätzlich 5500 Fachfrauen/-männer Gesundheit (Sekundarstufe II: FaGe 3 und 2 Jahre sowie AGS) und 14 500 diplomierte Pflegefachfrauen/-männer (Tertiärstufe B: Pflege HF 3 und 2 Jahre sowie Operationstechnik HF). Der Pflegepersonalbedarf wird akzentuiert durch die vorzeitigen

Berufsaustritte sowie die Verluste beim Übergang von der Ausbildung zum Eintritt in den Arbeitsmarkt.

Der Kanton Aargau ist auf gutem Weg, denn er bildet stetig mehr Pflegepersonal aus. Die kontinuierlich steigenden Zahlen der Lernenden und Studierenden zeigen, dass die Institutionen ihren Ausbildungsauftrag ernst nehmen.



Die Grafik «Ausbildungs- und Studienbeginn Gesundheit» zeigt auf, dass im Kanton Aargau in den letzten fünfzehn Jahren in allen Berufsgruppen die Anzahl von Personen in Ausbildung gesteigert wurden, teilweise sogar markant.



Ruth Fischer ist Bereichsleiterin Entwicklung & Beratung bei der OdA GS Aargau AG, der Organisation der Arbeitswelt Gesundheit und Soziales Aargau. Diese koordiniert und fördert die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften in Gesundheits- und Sozialberufen.

Frau Fischer, der Kanton Aargau ist gut unterwegs in Sachen Fachkräfteausbildung in der Pflege. Was müsste noch verbessert werden?

Die Mehrheit der Betriebe deklariert, dass die Anerkennung der Bildungsverantwortlichen und Berufsbildenden der Erfolgsfaktor der Ausbildung sei. Trotzdem haben immer noch etliche Betriebe die Erwartung, dass Kompetenznachweise, Bildungsberichte und die Beurteilung von Lernenden/Studierenden ohne Zeitgut-schrift und finanzielle Wertschätzung realisiert werden müssen. Meines Erachtens ist diese Geringschätzung der Ausbildungsfunktion eine der Hauptursachen für die hohe Personalfuktuation im Bildungsbereich. Dies hat wiederum Auswirkungen auf Lehrabbrüche und Wechsel des Praktikumsorts bei Lernenden/Studierenden.

Wie sorgen Sie dafür, dass die Pflegeberufe attraktiv bleiben und sich genügend junge Leute für den Beruf interessieren?

Die OdA GS Aargau AG setzt sich aktiv ein, um den Berufsnachwuchs «gluschtig» zu machen, sei es mit den Massnahmen des Berufsmarketings, an der Berufschau oder mit Berufsinformationsveranstaltungen für interessierte Personen. Zusätzlich haben wir ein Team, das bei Anfragen von Schulen die Oberstufenklassen besucht und Workshops vor Ort anbietet.

Die Attraktivität der Pflege- und Sozialberufe kann jedoch nicht allein über die Werbung für die Berufe definiert werden. Nach der Ausbildung mit einer Anstellung in einer Institution sind die Arbeitgeber gefordert, die Arbeit ihrer Bildungsverantwortlichen und Berufsbildenden entsprechend anzuerkennen.

Wie bringen Sie Personen, die sich neu orientieren oder wieder einsteigen wollen, den Pflegeberuf näher?

Für ein kantonal initiiertes Aktionsprogramm «Wiedereinstieg in den Pflegeberuf» hat die OdA GS Aargau AG Hand geboten, einen Beitrag zur Fachkräfteentwicklung zu leisten. Der Kurs «Wiedereinstieg Pflege HF» wurde mit einer motivierten Gruppe von Bildungsfachpersonen und Pflegekennerinnen auf die Beine gestellt und 2021 zum ersten Mal durchgeführt. Die nächste Durchführung ist für Mai 2022 geplant. Wir hoffen, viele ehemalige Pflegefachpersonen HF rekrutieren zu können.

Woran liegt es, dass die Verweildauer im Pflegeberuf zu kurz ist oder Ausbildungsabgängerinnen/-abgänger sich gegen den Eintritt in den Beruf entscheiden?

In den Pflegeberufen ist der Anteil an «Frau» beträchtlich. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist jedoch in einer Branche mit Schichtbetrieb, Wochenend- und Nachtdienst sowie einer erhöhten körperlichen und psychischen Belastung oft eine Herausforderung, die zu einer längeren Auszeit im Berufsleben führt; zudem scheint die aktuelle und rasante Digitalisierung mögliche Wiedereinsteigende zu hemmen, diesen Schritt zu wagen.

Was kann man dagegen tun?

Es scheint eine «Mission impossible» zu sein, und ich bin überzeugt, dass wir es nur in Lernortkooperationen zwischen Ausbildungsbetrieben, Schulen und der OdA schaffen, diesen mannigfaltigen Herausforderungen zu begegnen.

Was bedeutet für Sie die Annahme der Pflegeinitiative von letztem November?

Ich bin dankbar, dass wir nun eine Verbandsorganisation sind und darauf zählen können, dass die Verbände uns unterstützen, um eine optimale Strategie für die Nachwuchsförderung zu realisieren.

Ausbildungsnetz

Seit 2012 besteht das Ausbildungsnetz, ein spezielles Programm der OdA GS Aargau AG, um Betriebe in der Ausbildungstätigkeit zu unterstützen und ihnen die Möglichkeit zu bieten, Lernende im Gesundheitsbereich auszubilden. Dieses Angebot wird geschätzt, denn es erlaubt den Institutionen, ihrer Ausbildungs-verpflichtung nachzukommen. Die OdA GS Aargau AG ist Anstellungsbehörde und somit zuständig für die Aufgaben der Bildungsverantwortlichen wie Selektion der zukünftigen Lernenden in Zusammenarbeit mit dem Betrieb, Einführung von Berufsbildenden im Betrieb in standardisierte Ausbildungsgespräche, Durchführung von Kompetenznachweisen und Erstellen der Bildungsberichte. Die OdA GS Aargau AG ist Ansprechpartnerin bei Problemen und Herausforderungen. Aktuell absolvieren 105 AGS- und FaGe-Lernende in 33 Betrieben ihre Ausbildung im Ausbildungsnetz.

Heute wird im Aargau doppelt so viel Pflegepersonal ausgebildet wie vor zehn Jahren

Die Umsetzung der Ausbildungsverpflichtung durch die Aargauer Spitäler (Akutsomatik, Psychiatrie und Rehabilitation), Pflegeinstitutionen und Spitex-Organisationen ist erfolgreich: Seit 2012 steigt die Zahl der Ausbildungsabschlüsse in den Gesundheitsberufen kontinuierlich an.

Text: vaka, Noelle Edion, Leiterin Fachstelle Ausbildungsverpflichtung DGS

Zur Förderung der Fachkraftenentwicklung hat der Kanton Aargau als einer der ersten Kantone die Gesundheitsbetriebe zur praktischen Ausbildung verpflichtet. Im Wissen darum, dass der Anteil der älteren Menschen exponentiell zunimmt und die Generation der Babyboomer (Jahrgänge 1946–1964) in den kommenden Jahren in Rente geht, wurde 2012 die kantonale Ausbildungsverpflichtung im Gesundheitswesen eingeführt.

Im Jahr 2016 folgte ergänzend zur Verpflichtung, die finanzielle Abgeltung nach dem Bonus-Malus-

Prinzip. Betriebe, welche über ihr Ausbildungspotenzial hinaus ausbilden, werden mit einem Bonus belohnt und Betriebe, welche weniger ausbilden als potenziell möglich, zu einer Ersatzabgabe (Malus) verpflichtet.

Heute ist die Systematik wie auch die Bedeutsamkeit der praktischen Ausbildungspflicht von den Gesundheitsbetrieben anerkannt. Trotzdem ist der Aufwand auszubilden für die Leistungserbringer hoch, und nicht jeder Betrieb erreicht sein berechnetes Ausbildungspotenzial.

Ausbildungsbeginn	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Plus 2011
AGS	70	80	93	99	117	112	163	155	150	174	170	+ 143 %
FaGe (3 Jahre)	223	247	290	328	339	384	457	468	488	487	503	+ 126 %
Pflege HF (2 Jahre)	60	70	81	114	127	153	149	152	153	160	140	+ 134 %
Operationstechnik HF	31	34	40	52	50	48	48	48	56	63	61	+ 97 %

Auf den Bildungsstufen Sekundar II (AGS, FaGe Grundbildung) und Tertiär B (Pflege HF 2 Jahre, Operationstechnik HF) wurde seit 2012 das Doppelte mehr an Lernenden und Studierenden ausgebildet – ein toller Erfolg!

Frau Edion, die Zahlen der Ausbildungsverpflichtung im Kanton Aargau sind erfreulich. Wo gibt es Ihrer Meinung nach trotzdem noch Handlungsbedarf?

Die Verpflichtung zur Ausbildung ist eine gezielte Massnahme, welche die Fachkraftenentwicklung positiv beeinflusst. Mit Blick in die Zukunft zeichnet sich aber die Notwendigkeit substantieller Veränderungen ab. Es reicht nicht mehr aus, nur die Zahl der Ausbildungs-

abschlüsse zu steigern, wenn zeitgleich ein hoher Anteil an Pflegefachkräften ihre Berufstätigkeit aufgibt. Das Personal muss zum Verbleib im Gesundheitsberuf motiviert werden. Dies hängt nicht zuletzt vom Wohlbefinden am Arbeitsplatz und von der Gesundheit des Pflege- und Betreuungspersonals ab. Deshalb stehen attraktivere Arbeitsbedingungen immer wieder im Fokus von politischen Debatten.



Noelle Edion ist Leiterin Fachstelle Ausbildungsverpflichtung, Departement Gesundheit und Soziales. Sie ist diplomierte Qualitätsmanagerin NDS HF, Expertin Notfallpflege NDS HF und Pflegefachfrau HF.

Welches sind die grössten Herausforderungen in der Zukunft?

Der Fachkräftemangel und die damit zusammenhängenden knappen Ressourcen werden sich mit der Zeit negativ auf die Qualität der Gesundheitsversorgung wie auch auf die Ausbildungsqualität auswirken. Daher sind alle Gesundheitsakteure gefordert, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen und wirksame Massnahmen zur Personalgewinnung und Personalerhaltung zu verstärken mit dem Ziel, auch weiterhin ein qualitativ hochstehendes Gesundheits- und Ausbildungssystem sicherzustellen.

Was sind die häufigsten Gründe, weshalb Leistungserbringer die Ausbildungsverpflichtung nicht erfüllen können?

Es sind multifaktorielle Ursachen, welche zur Erfüllung oder eben Nichterfüllung der Ausbildungspflicht führen. In den letzten Jahren ist man zur Erkenntnis gekommen, dass nebst Versorgungstyp und Leistungsspektrum von Gesundheitsbetrieben die Unternehmensstrategie zur betriebseigenen Ausbildung, angepasste Rekrutierungsprozesse oder attraktive Anstellungsbedingungen, die Erfüllung der Ausbildungspflicht stark beeinflussen.

Nach dem Ja zur Pflegeinitiative-Abstimmung vom letzten November wird die Ausbildungsverpflichtung national eingeführt. Der Kanton Aargau setzt diese seit 2012 um – wo sehen Sie im Aargauer Erfolgsmodell noch Anpassungsbedarf?

Der Vollzug der Ausbildungsverpflichtung wurde immer wieder punktuell optimiert. Von Juni 2019 bis April 2020 evaluierte eine Projekt- und Steuergruppe, bestehend aus Vertretern der Verbände und der Praxis, die Grundlagen der Ausbildungsverpflichtung. Parallel dazu fand eine Umfrage bei allen ausbildungspflichtigen Gesundheitsbetrieben zur bestehenden Systematik statt. Anpassungsbedarf besteht beispielsweise in der Angleichung der zugrunde liegenden Berechnungsparameter oder der Konkretisierung der Anrechenbarkeit von nichtformalisierten Ausbildungsleistungen usw.

«Fachkräften» als eigener Themenbereich in die Gesundheitspolitische Gesamtplanung (GGpl) des Kantons aufgenommen.

Die Abteilung Gesundheit ist an der Erstellung einer «neuen GGpl». Eines der zwölf Kernthemen ist das Thema «Fachkräften». Verschiedene prüfenswerte Massnahmen sollen die Fachkraftenengewinnung und -sicherung vorantreiben. Verschiedene Experten aus dem Gesundheits- und Bildungswesen sowie die Vertretungen der kantonalen Steuergruppe Ausbildungsverpflichtung haben mehrfach wertvolles Wissen ausgetauscht und eingebracht. Die Ergebnisse fliessen in die Ausarbeitung der neuen strategischen Leitsätze der Gesundheitspolitischen Gesamtplanung ein.

Was zählt sind gute Arbeitsbedingungen und eine tragende Unternehmenskultur

Qualifizierte Pflegefachkräfte sind rar. Auch der Reusspark ist seit längerem mit dem Fachkräftemangel konfrontiert. Das Zentrum für Pflege und Betreuung greift verschiedene Massnahmen auf, um diesem Branchenproblem zu begegnen. Mit der Schaffung von guten Arbeitsplatzbedingungen, einer offenen Kultur sowie innovativen Projekten hat der Reusspark bisher gute Erfahrungen gemacht.

Text: Caroline Schneider, Leiterin Marketing, Reusspark Zentrum für Pflege und Betreuung

Im letzten Jahr hat die Firma Great Place to Work dem Reusspark die Zertifikate eines ausgezeichneten Arbeitgebers und Ausbildungsbetriebs verliehen – das sogenannte «Great Place to Work»- und das «Great Start»-Zertifikat. Im Rahmen der Best Workplaces™ 2021 Awards schaffte es der Reusspark gar auf den siebten Platz der besten Arbeitgeber. Die Ehrung kommt nicht von ungefähr. «Es ist das Resultat einer wertschätzenden, vorausschauenden, familienfreundlichen und offenen Führungskultur», sagt Monica Heinzer, Leiterin Pflege und Betreuung. Sie sieht in vertrauensvollen Beziehungen am Arbeitsplatz, der Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen und den Möglichkeiten der persönlichen Laufbahnentwicklung den zentralen Schlüssel für die Rekrutierung und Bindung von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Im Reusspark herrscht eine Kultur des Respekts, der Offenheit, der Wertschätzung und der Toleranz. «Eine solche Kultur muss man sich über die Jahre erarbeiten. Sie will bewusst gepflegt und gefestigt werden. Das braucht seine Zeit», sagt Tobias Breitschmid, Vizedirektor. «Besonders schätzen die Mitarbeitenden ihr Mitspracherecht und ihre Mitgestaltungsmöglichkeiten.» Dies belegt auch die «Great Place to Work»-Befragung: acht von zehn Mitarbeitenden beurteilen die Arbeitskultur im Reusspark als sehr positiv. Dieser Wert liegt 26 Prozent über dem repräsentativen Schweizer Benchmark über alle Branchen hinweg. «Bewerberinnen und Bewerber sprechen uns oft auf die «Great Place to Work»-Auszeichnung an und geben uns positive Rückmeldungen.» Deshalb ist Breitschmid überzeugt: «Das Label wird sich längerfristig bezahlt machen.»

Lohn ist wichtig, aber nicht ausschlaggebend

Studien zeigen, dass beim Entscheid für einen Arbeitgeber der Lohn nicht das alleinige Kriterium ist. Genau so wichtig ist die Arbeitsplatzattraktivität, und dazu gehören immaterielle Faktoren wie eine gute Arbeitsplatzkultur, eine optimale Work-Life-Balance und das gegenseitige Vertrauen. Grossgeschrieben wird im Reusspark die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bereits 1990 eröffnete der Betrieb eine eigene Kinder-

tagesstätte. Als eines der ersten Pflegeheime der Schweiz erhielt es 2012 für seine zahlreichen Bemühungen das Prädikat «Familie UND Beruf». «Konkret fördern wir Teilzeitstellen, gehen bei der Diensterteilung auf persönliche Wünsche wo immer möglich ein und geben eine grosszügige Elternzeit», sagt Heinzer. Der Reusspark schenkt werdenden Vätern einen vierwöchigen Vaterschaftsurlaub. Mütter erhalten zwei Wochen mehr Mutterschaftsurlaub als vorgeschrieben. «Diese Grosszügigkeit wird von den Mitarbeitenden sehr geschätzt», so Heinzer.

«Der Lohn alleine ist nicht das entscheidende Kriterium.»

Tobias Breitschmid
Vizedirektor Reusspark

Die vaka hat kürzlich eine Lohnvergleichsanalyse durchgeführt. An der Umfrage haben 32 Betriebe teilgenommen; insgesamt wurden 3900 Mitarbeitende und 700 Lernende befragt. Der Reusspark liegt punkto Lohn bei den verschiedenen Pflegeberufen im mittleren, teils im unteren Durchschnitt. «Daraufhin hat der Reusspark reagiert und die Löhne, die im unteren Lohnband liegen, angehoben», sagt Breitschmid. Diese Analyse macht deutlich, dass der Lohn alleine nicht das entscheidende Kriterium ist, sondern vielmehr die Kultur und die Arbeitsplatzbedingungen zählen. Deutlich besser als die anderen Betriebe schneidet der Reusspark bei den Lohnnebenleistungen ab: mehr Ferientage, ein besseres Prämienverhältnis beim Krankentaggeld, ein Bonus für alle Mitarbeitenden und deutlich mehr Goodies und Vergünstigungen. «Würde man die Goodies monetär aufrechnen, käme man auf mehrere Hundert Franken pro Monat.» Es sind die vielen,

kleinen Aufmerksamkeiten, die wichtig sind», ist Breitschmid überzeugt.

Grosszügig in der Weiterbildung

Auch punkto persönlicher Aus- und Weiterbildung zeigt sich der Reusspark grosszügig und entgegenkommend. Der Betrieb ist interessiert daran, dass sich die Mitarbeitenden weiterentwickeln und dieses Wissen zurücktragen.

«Die Mitarbeitenden sollen sich bei uns wohlfühlen», sagt Breitschmid. Deshalb darf jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ein kostenloses Coaching in Anspruch nehmen. «Wir haben kürzlich ein weiteres innovatives Angebot ins Leben gerufen. Neu ist eine betriebliche Mentorin ausschliesslich für alle Lernenden da. Ziel ist es, Kurz- oder Langzeitabsenzen von Lernenden im Zusammenhang mit extrinsischen Stressfaktoren und anderen psychischen Belastungen zu verhindern», sagt Bianca Voegele, Leiterin Bildung.

Ausbildungsverpflichtung nahezu erreicht

Punkto Ausbildungsverpflichtung ist der Reusspark gut unterwegs und liegt bei fast 100 Prozent. Beim Reusspark absolvieren 75 Lernende die Ausbildung zur Fachfrau/zum Fachmann Gesundheit (FaGe), zum Assistenten/zur Assistentin Gesundheit und Soziales (AGS) oder zur dipl. Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann (HF). «Immer mehr Fachfrauen/Fachmänner Gesundheit lassen sich später bei uns zur/zum diplomierten Pflegefachfrau/-fachmann (HF) ausbilden. Das spricht einerseits für die guten Arbeitsplatzbedingungen im Reusspark, andererseits hat sich auch das Image der Langzeitpflege

gewandelt und an Attraktivität gewonnen», ist Heinzer überzeugt. «In der Langzeitpflege ist mehr medizinisches und psychiatrisches Wissen gefordert. Gerade in der spezialisierten Pflege ist spezifisches Know-how gefragt, etwa im gerontopsychiatrischen Bereich, auf den Demenzabteilungen oder im Hospiz.»

Um mehr diplomiertes Pflegepersonal auszubilden, ist der Reusspark bestrebt, neue innovative Modelle zu entwickeln. «Gefragt sind flexible Ausbildungsmodelle. Sogenannte Spätberufene, also Personen, die bereits eine Lehre in einem anderen Bereich absolviert haben, müssen einen gewissen Lebensstandard aufrechterhalten, wenn sie eine neue Ausbildung anpacken. «Aktuell führen wir einen Pilot mit einer spätberufenen Studierenden durch, die sich ein 60-Prozent-Pensum gewünscht hat und sich bei uns zur dipl. Pflegefachfrau ausbilden lässt.

Gefragt sind also flexible Lösungen und innovative Betriebe, die bereit sind, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen und massgeschneiderte Modelle anzubieten.



Der Reusspark, Zentrum für Pflege und Betreuung in Niederwil, schaffte es auf Rang 7 der Best Workplaces Schweiz 2021. Sein Rezept: eine offene Führungskultur, in der man sich mit Wertschätzung, Toleranz und Respekt begegnet. Spaziergänge in der weiten Parkanlage des Reusspark schätzen sowohl Bewohnende als auch Mitarbeitende.

Kleine Gesten, grosse Wirkung

Das Kantonsspital Baden (KSB) ist drei Mal in Folge als bester Arbeitgeber im Gesundheitswesen gezeichnet worden. Was ist das Erfolgsrezept? Ein Mix aus Fehlerkultur, Wertschätzung und Aufmerksamkeit.

Text: Omar Gisler, Leiter Marketing & Kommunikation Kantonsspital Baden (KSB)

Was haben das Spital, das Königin Agnes 1349 der Stadt Baden stiftete, und das KSB gemeinsam? Damals wie heute setzen sich Menschen dafür ein, den Gesundheitszustand eines Menschen zu verbessern. Medizin war, ist und bleibt ein People-Business. Und wo Menschen arbeiten, passieren seit jeher Fehler. Ein Unternehmen wie die KSB AG mit fast 3000 Mitarbeitenden, die jährlich über 200 000 Patienten betreuen, ist somit potenziell ein Ort mit einem hohen emotionalen Wellengang.

Aus Fehlern lernen

«Wir erleben häufig Misserfolge. Denn im KSB sind keine Maschinen am Werk, die immer gleich ticken», sagt KSB-CEO Adrian Schmitter. Das Sprichwort «errare humanum est» trifft auf ein Spital folglich in besonderem Masse zu. Es gilt daher, den zweiten Teil des Sprichworts – «perseverare diabolicum» (im Irrtum zu verharrern, ist teuflisch) – zu vermeiden. Mit anderen Worten: «Wir versuchen, denselben Fehler möglichst nicht drei Mal zu begehen», sagt Schmitter.

«Im KSB werden Fehler, Missgeschicke und Ärgernisse offen angesprochen, das ist Teil der Unternehmenskultur.»

Adrian Schmitter
CEO Kantonsspital Baden

Zur Unternehmenskultur des KSB gehört es denn auch, Fehler, Missgeschicke und Ärgernisse offen anzusprechen. So werden die Mitarbeitenden beispielsweise

dahin gehend sensibilisiert, wie man Vorgesetzte und Kollegen auf Fehlentwicklungen aufmerksam macht und konstruktive Kritik übt.

Offen kommunizieren

Einer transparenten Kommunikation räumt das KSB einen hohen Stellenwert ein. Mit der App «Beekeeper» verfügt es über ein Social-Intranet. Mitarbeitende werden damit zeitnah über Neuigkeiten informiert. Jeder kann einen Beitrag verfassen oder mittels Kommentarfunktionen Rückmeldungen geben. Die Geschäftsleitung weiss dann sehr rasch, wie die Haltung der Mitarbeitenden zu bestimmten Themen ist. Folgendes Beispiel verdeutlicht das: Als der Pandemieausschuss eine 3-G-Pflicht im Spital einführen wollte, hagelte es Kritik. «Nicht umsetzbar», lautete der Vorwurf der Mitarbeitenden. Da ihre Einwände berechtigt waren, kam das Gremium auf seinen Entscheid zurück. Errare humanum est.

Stärken der Mitarbeitenden fördern

Um allfälligen Missverständnissen vorzubeugen: Das KSB ist kein Debattierklub, sondern verfügt als AG über klar definierte Organisationsstrukturen mit den entsprechenden Verantwortlichkeiten. Den Führungspersonen kommt eine Schlüsselrolle zu. Sie bilden den Dreh- und Angelpunkt an der Schnittstelle zwischen Prozessen, Mitarbeitenden und Patienten und prägen die Kultur im Haus. «Wir haben den Anspruch, dass unsere Führungspersonen das Potenzial und die Stärken der Mitarbeitenden fördern», sagt Michèle Schmid, die als Pflegedirektorin das mit über tausend Mitarbeitenden grösste Departement leitet.

Mitarbeitende miteinbeziehen, sie aus- und weiterbilden

Ziel ist es, einen Nährboden für Ideen und Innovationen zu schaffen. Bisher ging die Saat auf. So haben allein die Pflegenden im Rahmen des Lean-Managements, wo es darum geht, Arbeitsabläufe kontinuierlich zu verbessern, über dreihundert Ideen eingebracht. Um die Mitarbeitenden auf dem neusten (Wissens-)Stand der Entwicklung zu halten, investiert das KSB jährlich



Es muss von Herzen kommen: Das Hotellerie-Team des KSB überrascht die Mitarbeitenden mit einer süssen Aufmerksamkeit. Das Kantonsspital Baden wurde zum dritten Mal in Folge mit dem Gütesiegel «Bester Arbeitgeber» von der Handelszeitung ausgezeichnet.

mehrere Millionen Franken in die Aus- und Weiterbildung. Dies ermöglicht auch vielen Mitarbeitenden eine persönliche Weiterentwicklung. Rund 60 Prozent der KSB-Mitarbeitenden arbeiten Teilzeit. Sehr geschätzt wird die flexible Anpassung der Pensen – je nach Lebensphase und persönlicher Situation. Dazu kommt, dass das KSB seine Kita laufend ausgebaut hat. Sie bietet mittlerweile über hundert Betreuungsplätze, was vielen Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vereinfacht.

Das Miteinander pflegen

Apropos Familie: Oftmals fällt das Adjektiv «familiär», wenn die Rede auf das Arbeitsklima im KSB fällt. Wie in Familien üblich, herrscht nicht immer Frieden, Freude, Eierkuchen. Aber die zahlreichen Arbeitsstunden, die man gemeinsam verbringt, schaffen auch eine emotionale Verbundenheit. Das KSB fördert diese Kollegialität, indem immer wieder Anlässe organisiert werden, die der Geselligkeit dienen. Um beispielsweise den Corona-Blues zu vertreiben, wurde im Herbst 2020 die Kampagne #gemeinsam lanciert. Das Adjektiv «gemeinsam» war Programm: Zum einen wollte das KSB seinen Mitarbeitenden mit kleinen Gesten Wertschätzung

zukommen lassen und sie im Alltag aufmuntern. Zum anderen wurde mit den über dreissig Aktionen, die im Laufe der Monate stattfanden, das lokale Gewerbe unterstützt, das stark unter der Krise und den Lockdowns litt. Dies ist sicherlich mit ein Grund, weshalb das KSB von der Handelszeitung, LeTemps und dem Meinungsforschungsinstitut Statista bereits zum dritten Mal in Folge mit dem Gütesiegel «Bester Arbeitgeber» ausgezeichnet wird.

Wertschätzung zeigen

«Diese Auszeichnungen machen uns zum einen stolz», sagt Schmitter. Zum anderen seien sie aber auch eine Verpflichtung: «Wir wollen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch unsere Patientinnen und Patienten weiterhin mit Aufmerksamkeiten überraschen.» Denn vielfach sind es die kleinen Gesten, die den Unterschied ausmachen, wie folgende Anekdote verdeutlicht: Eine Pflegefachfrau, die neu im KSB war, war ziemlich verduzt, als sich ein Chefarzt, der ihr im Korridor über den Weg lief, nach ihrem Wohlbefinden erkundigte. «Bei meinem vorherigen Arbeitgeber», erklärte sie, «hat mich nie jemand, geschweige denn ein Chefarzt, gefragt, wie es mir geht.»



STEFAN TRACHSEL

DIGITALISIERUNGSSTRATEGIE – BEDÜRFNISGERECHT

«Von der Strategie zur Masterplanung: wir unterstützen Sie bei der Erarbeitung Ihrer Strategie und deren Konkretisierung in zukunftsgerichtete Umsetzungspakete.»

Ihre Spezialisten für Spital, Heim und Spitex

www.keller-beratung.ch 056 483 05 10 5405 Baden-Dättwil

KELLER
UNTERNEHMENS
BERATUNG
Strategie
Projekte
Controlling
Prozesse

Im Interview: Die neue Geschäftsleiterin des Spitex Verband Aargau

Susanne Seytter übernahm im August die Führung des Spitex Verband Aargau (SVAG). Sie bringt Führungs- und Projektmanagementenerfahrung aus verschiedenen Funktionen in der Verwaltung und im Nonprofit-Bereich mit und freut sich, für die Spitex tätig zu sein.

Text: vaka, Susanne Seytter, Geschäftsleiterin SVAG

Susanne Seytter, Sie sind seit August 2021 die neue Geschäftsleiterin des Spitex Verband Aargau. Wie haben Sie die ersten Monate erlebt?

Ich habe einen gut aufgestellten Verband kennengelernt. Auf allen Ebenen – in den Spitex-Organisationen, im Vorstand und im Team der Geschäftsstelle – engagieren sich Menschen mit hoher Fachkompetenz und Herzblut für eine umfassende, professionelle ambulante Pflege. Bei meinen «Stages» vor Ort habe ich die Spitex-Organisationen als moderne Unternehmen erlebt. Ich konnte in zwanzig Haushalte mitgehen und habe die Wertschätzung der Klientinnen und Klienten für ihre Pflegefachpersonen direkt erfahren. Trotz eng getakter Einsätze und grosser Verantwortung war die Stimmung in den Stützpunkten gelöst und fröhlich. Gleichwohl darf nicht vergessen werden, dass das Spitex-Personal durch die Pandemie unter einem nochmals höheren Arbeitsdruck und psychischen Belastungen steht.



Susanne Seytter
ist seit August 2021 Geschäftsleiterin des Spitex Verband Aargau (SVAG).

der Interessen der Nonprofit-Spitex einzusetzen. Auch die Vernetzung mit den vielen Partnerinnen und Partner des Verbands ist spannend.

Welche Themen beschäftigen Sie derzeit am meisten?

Meine zentrale Aufgabe ist die Umsetzung der Verbandsstrategie. Im Vorstand werden zurzeit verschiedene strategische Fragen vertieft diskutiert, Haltungen geschärft und zukünftige Projekte geprüft. Dafür leiste ich die Vor- und Nacharbeiten und bringe mich aktiv ein. Gleichzeitig läuft die Vernetzungsarbeit weiter; und auch die vertiefte Einarbeitung in Dossiers, die der Weiterentwicklung der Branche dienen. Dazu gehören Finanzierung, Qualitätsentwicklung, Digitalisierung, gesundheitspolitische Gesamtplanung und das kantonale Konzept zur Weiterentwicklung der spezialisierten Palliativpflege.

«Die Leistungen der Spitex müssen in der Politik einen grösseren Stellenwert erhalten.»

Susanne Seytter

Was interessiert Sie besonders an der Tätigkeit des Spitex Verband Aargau?

Mir macht es Freude, verbandsintern und -extern den Austausch und die Zusammenarbeit zu fördern und mich zusammen mit dem Kantonalvorstand für die Vertretung

Ein Dauerthema sind die wechselnden nationalen und kantonalen Massnahmen zur Bewältigung der Covid-19-Pandemie.

Was haben Sie mit dem «Blick von aussen» festgestellt?

Ich sehe, dass die Leistungen der Spitex in Politik und Behörden einen grösseren Stellenwert erhalten müssen. Spitex-Dienstleistungen sind unerlässlich und werden weiter zunehmen. Ich bin überzeugt, dass die Spitex auf dem Weg ist, ein noch bedeutenderer Player im Gesundheitswesen zu werden. Dennoch wird die Spitex oft als Letzte in der Versorgungskette genannt und wird manchmal ganz vergessen. Dabei ist die Spitex mittendrin und vielfältig involviert mit ihren Schnittstellen zu Spitälern, Heimen, Betreuungseinrichtungen, Hilfswerken, Beratungsstellen und ihrer unmittelbaren Nähe zu den An- und Zugehörigen.

Welches sind die grössten Herausforderungen für die Spitex?

Sich gut und nachhaltig zu positionieren, die Zusammenarbeit mit anderen Leistungserbringern zu stärken, die Schnittstellen zu optimieren und die Restfinanzierung neu zu gestalten bzw. die Finanzierung insgesamt zu vereinheitlichen. Wichtig ist, dass die Spitex ihre Leistungen kostendeckend anbieten und innovativ weiterent-

wickeln kann. Pflege, die durch erfahrenes, ausgebildetes Fachpersonal und mit hoher Qualität geleistet wird, darf ihren Preis haben.

Was denken Sie über das Projekt Zusammenschluss der vaka mit dem SVAG? Welches sind Ihre Erwartungen?

Ich halte es für ein gutes Zeichen, wenn Branchenvertreter in Bewegung sind und neue, effektivere Formen der Einflussnahme prüfen. Ein Zusammenschluss macht aus meiner persönlichen Sicht Sinn. Stationäre und ambulante Leistungserbringer sind gleichwertig und beide unersetzlich für die Gesundheitsversorgung der Aargauerinnen und Aargauer. Wenn wir als Leistungserbringer an einem Strick ziehen, können wir uns besser für gute Rahmenbedingungen einsetzen. Voraussetzung ist, dass unsere Einflussnahme und Entscheidungskompetenz als Spitex-Branche in einem zusammengeführten Verband gesichert sind und wir die bisherigen Dienstleistungen für unsere Mitglieder weiter anbieten können. Da sind wir in der gemeinsamen Projektarbeit mit der vaka auf einem sehr guten Weg. Als Geschäftsleiterin werde ich zusammen mit dem Vorstand sicherstellen, dass unsere Verbandsmitglieder alle notwendigen Informationen haben, um an der Delegiertenversammlung im Juni eine gut abgestützte Entscheidung über den Zusammenschluss zu treffen.



Pascal Gregor

CAMINO
CONSULTING 
NEUE WEGE FÜR NPO

- Organisationsberatung
- Moderation von Workshops, Seminaren und Tagungen
- Strategieentwicklung
- VR-Mandate
- Teambildung, Teamevents

Camino Consulting AG
Bahnhofstrasse 41
5000 Aarau
T 079 622 63 47
info@camino-consulting.ch
www.camino-consulting.ch



Alterszentrum Kehl, Baden

Tina Mettler, 30-jährig, übernimmt per 1. Februar 2022 die Leitung der Finanzen und Dienste des Alterszentrums Kehl. Die Treuhänderin betreute bereits in der Vergangenheit diverse Alters- und Pflegeheime im Bereich Finanzen und Personal auf Mandatsbasis und konnte sich dadurch ein breites Fachwissen aneignen. Das Alterszentrum Kehl freut sich sehr, mit einer jungen, kompetenten Persönlichkeit die Geschäftsleitung komplettieren zu können.



Psychiatrische Dienste Aargau AG (PDAG)

Prof. Dr. med. **Marc Walter** hat per 1. Januar 2022 die Leitung der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie (KPP) übernommen und ist neues Mitglied der Geschäftsleitung. Er tritt die Nachfolge von PD Dr. med. Patrik Roser an, der die PDAG Ende Oktober letzten Jahres verlassen hat. Marc Walter war zuvor bei den Universitären Psychiatrischen Kliniken (UPK) in Basel tätig, seit 2014 als Chefarzt der Klinik für Erwachsene und Stv. Direktor der Privatklinik, seit 2019 zusätzlich als Stv. Direktor der Klinik für Erwachsene.



Dr. med. **Eva-Maria Pichler** ist seit 1. November 2021 Chefärztin und Leiterin des Zentrums für Abhängigkeitserkrankungen (ZAE), das zur Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie (KPP) der PDAG gehört. Sie folgt auf PD Dr. med. Patrik Roser, der das ZAE neben seiner Funktion als Klinikleiter und Chefarzt KPP in Personalunion weitergeführt hat. Eva-Maria Pichler ist seit 2016 bei den PDAG innerhalb der KPP tätig, unter anderem als Oberärztin im Zentrum für Psychiatrie und Psychotherapie stationär sowie im ehemaligen Kriseninterventions- und Triagezentrum.



Reha Rheinfelden

Prof. Dr. med. **Leo Bonati** trat am 1. Januar 2022 die Nachfolge von Prof. Dr. med. Thierry Ettlin als Chefarzt und Med. Direktor an. Er ist ein international renommierter, klinisch und wissenschaftlich ausgewiesener Schlaganfall-Experte und trug bis Ende 2021 die Gesamtverantwortung als Leiter des Stroke Centers am Universitätsspital Basel. Mit seinen Kompetenzen in allen Aspekten der Hirn Schlag-Neurologie wird er die Reha Rheinfelden als das national führende Zentrum für die Hirn Schlag-rehabilitation zusammen mit allen anderen Leistungsaufträgen massgeblich weiterentwickeln.



ZURZACH Care

Seit Oktober 2021 ist Dr. med. **Arkadiusz Russjan** neuer Chefarzt Neurologie am Standort in Bad Zurzach. Damit hat er die Gesamt-leitung dieses Fachbereichs übernommen. Dr. Russjan war die ersten vier Jahre als Oberarzt mit besonderer Funktion am Zentrum für Neurologie und Neurorehabilitation am Luzerner Kantonsspital tätig. Anschliessend war er als Leitender Arzt im gleichen Fachgebiet in den Kliniken Valens tätig, bevor er nach einem Einsatz an der Helios Klinik in Uelzen (DE) zu ZURZACH Care kam.



Lindenfeld, Suhr

Geschäftsstelle Alzheimer Aargau neu im Pflegezentrum Lindenfeld Suhr

Im Lindenfeld wird ab 1. Februar die Geschäftsstelle von Alzheimer Aargau einziehen, die sich als Fach-, Informations- und Beratungsstelle in allen Fragen rund um Demenz versteht. Sowohl im «Haus am Teich», dem demenzspezifischen Aushängeschild des Pflegezentrums, als auch im Haupthaus leben u. a. Menschen mit Demenz unterschiedlichen Schweregrads. Aufgrund der demenzspezialisierten Angebote des Pflegezentrums und derjenigen von Alzheimer Aargau sprechen beide Organisationen von einer sinnvollen Kooperation.



Hirslanden Klinik Aarau

Integrierte Versorgung: Kooperation mit Pflegeheimen der Stadt Aarau

Die Bewohnerinnen und Bewohner der städtischen Pflegeheime können auf eine innovative medizinische Versorgung zählen: Dank einer Kooperation mit der Hirslanden Klinik Aarau kann die hausärztliche Versorgung vor Ort und aus einer Hand stattfinden. Das Zentrum für Innere Medizin der Hirslanden Klinik Aarau gewährleistet die ärztliche Betreuung in den städtischen Pflegeheimen. Im Juni 2021 wurde die Kooperation auf die Physiotherapie ausgedehnt. Vorteil der integrierten Versorgung ist die durchgehende Betreuung durch dasselbe Team – wann immer möglich im Pflegeheim, wenn nötig im Spital. www.hirslanden.ch/aarau-news



Gesundheitszentrum Fricktal (GZF) / Kantonsspital Aarau AG (KSA)

Neue Radiologie-Kooperation

Die neue Kooperation des KSA mit der Radiologie des GZF im Spital Rheinfelden erlaubt eine zeit- und wohnortsnahe MR-Diagnostik der Prostata und stärkt gleichzeitig die bestehende Zusammenarbeit. Während die Magnetresonanztherapie der Prostata für die Patienten mit Wohnsitz im Fricktal im Spital Rheinfelden durchgeführt wird, erfolgt die Befundung sowie die Datenvorbereitung für eventuelle spätere Gewebeprobeentnahmen von ausgewiesenen Radiologinnen und Radiologen am KSA. Synergien werden so optimal genutzt, und die Patientenversorgung wird massgeblich verbessert.



Kantonsspital Baden AG (KSB)

Das radiologische Angebot im Zurzibiet wird ausgebaut

Das KSB und das Asana Spital Leuggern intensivieren ihre Zusammenarbeit: Im Anbau, der im Spital in Leuggern entsteht, wird das KSB auf einer Fläche von über 400 Quadratmetern ein umfassendes radiologisches Angebot betreiben. Dazu gehören CT- und MRI-Untersuchungen, Mammographien, Knochendichtemessungen (DEXA) sowie bildgesteuerte minimalinvasive Eingriffe. Insgesamt wird das Radiologie-Team in Leuggern zehn Personen umfassen. Das Gemeinschaftsprojekt von KSB und ASL tritt unter dem Namen «Institut für Radiologie Leuggern» auf. Die Inbetriebnahme ist für Sommer 2022 geplant.

Nachwort zum Ja zur Pflegeinitiative

Die vaka bedauert, dass durch das Ja zur Pflegeinitiative die Massnahmen zur Behebung des Fachkräftemangels nicht sofort greifen. Sie setzt sich dafür ein, dass die finanziellen und tarifarischen Rahmenbedingungen für die Gesundheitseinrichtungen rasch verbessert werden. Dies bedeutet kostendeckende Tarife für die ambulanten und stationären Leistungen der Spitäler und Kliniken sowie eine kostendeckende Abgeltung der Pflegeleistungen für die Pflegeinstitutionen. Nur so können höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen finanziert werden.

Die vaka erwartet von der Politik und von den Kostenträgern, dass sie die notwendigen finanziellen Mittel für die Umsetzung der Pflegeinitiative umgehend zur Verfügung stellen und langfristig gesetzlich verankern. So können die Gesundheitseinrichtungen mehr Fachpersonal ausbilden und einstellen und somit die Arbeitsbedingungen verbessern. Werden die zusätzlichen finanziellen Mittel nicht gesprochen, kann die Pflegeinitiative nicht umgesetzt werden.



Lesen Sie die ganze Medienmitteilung der vaka dazu:
www.vaka.ch/pflegeinitiative



Gesundheits-Netz Aargau Ost

Die GNAO-App zeigt Wirkung.

Die App vom Gesundheits-Netz Aargau Ost liefert Ihnen einfach und übersichtlich alle Informationen zu den 17 GNAO-Partnern. Dazu gehört ein Eventkalender mit allen wichtigen Terminen im Ostaargauer Gesundheitswesen. Auch sämtliche Artikel der bisherigen magna-Ausgaben sind hier zu finden.

Bestimmen Sie aus einer umfassenden Auswahl selber, über welche Themen Sie per Push-Nachricht informiert werden wollen.

App oder Google Play Store öffnen und im Suchfeld «GNAO» eingeben.



www.gnao.ch



Auch als Magazin!

