

# vaka aktuell

Das Magazin der Aargauer Spitäler, Kliniken, Pflegeinstitutionen und Spitex-Organisationen  
Nr. 4 / 2022

## Dunkle Wolken am Himmel des Aargauer Gesundheitswesens

Die Ressourcen – Personal, Material und Energie – werden knapp, und die Preise steigen, doch die Tarife bleiben gleich. Wie gehen die Spitäler, Kliniken, Pflegeinstitutionen und Spitex-Organisationen mit der Situation um? → S. 4

vaka

Gesundheitsverband Aargau

vaka.ch

3 Editorial  
Ressourcenknappheit als Herausforderung

## 4 Schwierige Rahmenbedingungen für alle

Die Teuerung sorgt für deutlich höhere Energie-, Material- und Lohnkosten. Dies wird sich negativ auf die Rechnungen der Spitäler, Kliniken, Pflegeinstitutionen und Spitex-Organisationen auswirken.

6 Material kostet mehr und ist nicht immer lieferbar

7 Energie wird teurer und könnte knapp werden

9 Neue Wege bei der Rekrutierung von Personal

10 Spitex: Mangel an qualifizierten Fachkräften

11 Personalmangel beschäftigt Pflegeinstitutionen

## 12 Umfassende palliative Dienstleistungen

Im Aargau bietet die PalliativeSpitex Menschen in einer palliativen Situation zu Hause ganzheitliche Betreuung an.

### Impressum

«vaka aktuell» ist das Magazin für alle gesundheitspolitisch interessierten Personen. Es erscheint viermal jährlich. **E-Paper:** [www.vaka.ch/magazin-vakaaktuell](http://www.vaka.ch/magazin-vakaaktuell); **Verlag:** vaka Gesundheitsverband Aargau, Laurenzenvorstadt 11, 5000 Aarau, [info@vaka.ch](mailto: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](mailto:info@vaka.ch); **Bildnachweis:** Spitex Surbtal-Studenland: S. 2, Rob Lewis: S. 3, AdobeStock: Cover, S. 5, Reha Rheinfelden: S. 6, Gesundheitszentrum Fricktal AG: S. 7, Psychiatrische Dienste AG: S. 9, Spitex Wettingen-Neuenhof: S. 10, Regionales Pflegezentrum Baden: S. 11, PalliativeSpitex Aargau: S. 12, Aargauischer Ärzteverband: S. 16

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

## 13 Berichte der Mitglieder



Die Spitex Surbtal-Studenland ist Mitglied der vaka. Nach dem Zusammenschluss mit der Spitex Bad Zurzach entsteht die Organisation Spitex Nord Ost Aargau.

## 16 Schlusspunkt

Neue, jederzeit erreichbare Notfallangebote im Kanton Aargau tragen dazu bei, die überlasteten Notfallstationen zu entlasten.



**Edith Saner**  
Edith Saner ist Präsidentin der vaka und Grossrätin.

## Ressourcenknappheit als Herausforderung

Was heisst es konkret, wenn das Fachpersonal im Gesundheitswesen zunehmend fehlt? Die Personalkosten steigen, Institutionen müssen auf Temporäreinsätze zurückgreifen, die «Festangestellten» springen zusätzlich ein, und die Anfälligkeit für Krankheitsausfälle steigt.

Was heisst es, wenn die Heizkosten, Unterhaltsarbeiten, Lebensmittel und vieles mehr teurer werden? Das Budget wird überschritten, und den Reserven geht es an den Kragen. Die Ausgaben steigen, und die Einnahmen bleiben gleich oder nehmen sogar ab, weil beispielsweise nicht mehr alle vorhandenen Betten zur Verfügung stehen, Behandlungen verschoben werden, der Einkauf notwendiger Mittel teurer wird. Eine Spirale, die kaum aufzuhalten ist.

Notwendige Tarifierungen bleiben seit Langem auf der Strecke. Zu viele Köpfe brüten über die Umsetzung notwendiger Massnahmen und scheitern am Entscheidungswillen. Scheinbar will sich niemand die Finger

verbrennen und konkrete tragfähige Lösungen angehen. Zum Beispiel die Umsetzung der einheitlichen Finanzierung (EFAS), Fehlanreize von Angeboten in der Langzeitpflege, Abbau von administrativen Leerläufen und vieles mehr. Die Ressourcenknappheit spitzt sich zu und ist so weit fortgeschritten, dass es kaum möglich ist, notwendige, strategische Schritte anzugehen.

Die Bewältigung des Alltags in allen Gesundheitsinstitutionen wirkt wie eine graue Wolke. Diese verdeckt die Sicht auch auf positive Ereignisse. Wichtig ist, dass wir trotz den belastenden Situationen Erfolge hervorheben und sichtbar machen. Allen zuliebe, die täglich im Einsatz sind und Topleistungen erbringen.

Edith Saner  
Präsidentin vaka

## Am Limit

Die Teuerung sorgt für deutlich höhere Energie-, Material- und Lohnkosten. Dies wird sich negativ auf die Rechnungen der Spitäler, Kliniken, Pflegeinstitutionen und Spitex-Organisationen auswirken. Sie alle leiden unter den starren Tarifen, dem permanenten Personalmangel und teils auch noch an den Folgen der Corona-Pandemie.

Text: vaka

Der Spitalverband H+ rechnet in seiner Medienmitteilung vom 25. Oktober 2022, dass die Kosten für Energie um 10 bis 50 Prozent, teilweise sogar um 300 Prozent steigen, die Preise für Materialien zwischen 2 und 20 Prozent und die Lebensmittel- und Baukosten um 3 bis 15 Prozent. H+ fordert deshalb von der Politik und den Versicherern, alle ambulanten und stationären Tarife um rund 5 Prozent zu erhöhen. Die Tarife werden nicht automatisch an veränderte Marktsituationen angepasst. Die vaka unterstützt die Forderungen von H+. Denn die Spitäler und Kliniken haben keine Reserven mehr. Die nicht kostendeckenden Tarife, vor allem im ambulanten Bereich, führten in den letzten Jahren zu einer allgemeinen Unterfinanzierung. Der Fachkräftemangel verschärft die Situation zusätzlich. Die hohe Inflation wird 2023 bei vielen nicht nur für rote Köpfe, sondern auch für rote Zahlen sorgen.

### Pflegeheime – die Luft wird dünn

In der Corona-Krise gehörten die Pflegeheime zu den Hauptbetroffenen. Um den Betrieb am Laufen zu halten und gleichzeitig ihre Bewohnenden bestmöglich zu schützen, mussten sie vieles unternehmen und hatten grosse Zusatzaufwendungen. Nach der schlimmsten Welle Ende 2020 sank bei vielen auch noch die Auslastung – der finanzielle Schaden war und ist immer noch gross. Bis heute wurden die Pflegeinstitutionen für ihre Corona-Aufwände nicht entschädigt. Daneben kämpfen sie seit Jahren mit einer zu tiefen Entschädigung der Pflegeleistungen. Es gibt keine Reserven. Die neue Krise, die Teuerung mit den hohen Material-, Energie- und Lohnkosten wird direkt an die Existenz gehen.

### Spitex – auf dem Personalmarkt behaupten

Im Gegensatz zu den Spitätern, Kliniken und Pflegeinstitutionen sind die Spitex-Organisationen nicht so sehr vom Energiemangel betroffen. Doch die Inflation mit den höheren Materialpreisen und Lohnkosten trifft auch sie. Die grösste Herausforderung liegt bei den Spitex-Organisationen im Personalbereich und bei den starren Tarifen. Denn durch den demografischen

Wandel nimmt die Zahl der Klientinnen und Klienten ständig zu, und die Fälle werden stets komplexer – als Folge von «ambulant vor stationär». Dementsprechend braucht es auch spezialisierte Fachkräfte, die es derzeit auf dem Markt kaum gibt. Auf der Suche nach Personal treten die Spitex-Organisationen in direkte Konkurrenz zu den Spitätern, Kliniken und Pflegeinstitutionen, die allesamt gute Fachkräfte umwerben.

### Die Aussichten

Wie sich die Teuerung in Zukunft entwickeln wird und ob es zu einem Energiemangel kommen wird, wissen wir nicht. Klar hingegen ist, dass sich der Fachkräftemangel in Zukunft weiter verschärfen wird. Die Schere zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage (Fachkräftemangel) geht weiter auf. Bis 2030 werden in der Schweiz rund 32 500 Stellen von Pflegenden und Ärztinnen/Ärzten nicht besetzt sein. Diese Personallücke wächst bis 2040 auf 45 000 Stellen an (+12 500). In den Prognosen sind der gesamte stationäre Bereich (Spitäler, Kliniken und Pflegeheime) und auch der ambulante Bereich enthalten.\*

\* Quelle: PWC Schweizer Spitäler – so gesund waren die Finanzen 2021 – Oktober 2022 erschienen.

### Seit 2012 gibt es die Ausbildungsverpflichtung im Kanton Aargau

Die Schere zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage wird weiter aufgehen. Gut, dass es seit Jahren die Ausbildungsverpflichtung gibt. Sie trägt wesentlich dazu bei, dass genügend Pflegefachpersonen ausgebildet werden. Wichtig dabei ist aber, dass die jungen Fachkräfte, die ausgebildet werden, auch Zukunftsaussichten und Entwicklungsmöglichkeiten haben. Gute Arbeitsbedingungen und eine wertschätzende Unternehmenskultur motivieren zudem und sorgen dafür, dass sie in ihrem Unternehmen und Beruf bleiben wollen. Hier sind alle Leistungserbringer gefordert, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen.



# Alles ist unberechenbarer und unzuverlässiger geworden

Hanspeter Illi ist Leiter Betriebswirtschaft in der Reha Rheinfelden und erklärt im Interview, wie der Materialeinkauf sich derzeit gestaltet und was die Reha Rheinfelden fürs Jahr 2023 erwartet.

Text: vaka, Hanspeter Illi



## «Knappe Ressourcen führen automatisch zur Fokussierung auf das Wesentliche.»

Hanspeter Illi ist Leiter Betriebswirtschaft in der Reha Rheinfelden.

### 1. Wie erleben Sie die Situation derzeit, Herr Illi?

Wöchentlich melden uns Lieferanten, dass im Folge- monat Preiserhöhungen vollzogen werden. Als Haupt- gründe werden massiv gestiegene Rohstoff- und Energiekosten sowie Lieferkettenprobleme genannt, teilweise immer noch als Folge der Corona-Pandemie und nun durch den Krieg in der Ukraine. Wir sind teilweise mit Preissteigerungen von +5 bis +10 Prozent konfrontiert.

Nebst den Preiserhöhungen sind es aber insbesondere auch die unsicheren Lieferfristen, die uns herausfordern. Es gibt kaum mehr verbindliche Preis- und Lieferan- gebote. Ein kurzfristiger Ersatz von defekten Produkten ist nicht immer möglich. Wir müssen – kurz und knapp gesagt – die Artikel und Produkte nehmen, die wir kriegen, zu Preisen, die von den Lieferanten diktiert werden.

### 2. Welche Produkte sind derzeit nicht erhältlich? Was wurde besonders teuer?

Besonders teuer sind derzeit diverse Papierprodukte (unter anderem hauswirtschaftliche Verbrauchsgüter, Büromaterial und Drucksachen), medizinische Ver- brauchsmaterialien, Produkte aus Kunststoff und vor allem Reinigungsmittel.

Die Verbrauchsgüter sind mit wenigen Ausnahmen wieder lieferbar, jedoch haben wir mit längeren Liefer- fristen zu kämpfen. Es werden auch Alternativprodukte angeboten, aber im Gesundheitswesen sind viele Artikel über die Medizinprodukteverordnung, MepV,

reguliert, das heisst, die Produkte müssen speziell zertifiziert sein für den Einsatz im Spital.

### 3. Welches sind die Auswirkungen auf den Betrieb?

Der finanzielle Handlungsspielraum wird enger. Unge- deckte Mehrausgaben müssen kurzfristig durch das Aufschieben von nicht dringenden Investitionen und Projekten kompensiert werden. Es gilt aber, sehr sorgfäl- tig vorzugehen, damit kein Investitionsstau entsteht. Ein solcher droht, wenn Weiterentwicklungsprojekte aus Spargründen nicht rechtzeitig angegangen werden. Längerfristig werden solche Projekte dann immer noch viel teurer.

Stark vereinfacht und schematisch dargestellt, stellt sich die Kostenstruktur bei der Reha Rheinfelden folgender- massen dar:

2022	Einnahmen /Aufwände	2023
100 Fr.	Einnahmen minus Kosten	100 Fr.
-70 Fr.	Personal	-72 Fr.
-15 Fr.	Material	-16 Fr.
-10 Fr.	andere betriebliche Aufwendungen	-10 Fr.
<b>= 5 Fr.</b>	<b>übrig für Investitionen</b>	<b>= 2 Fr.</b>

Die direkt und indirekt teuerungsbedingten Erhöhungen beim Personal- und Materialaufwand 2023 werden in letzter Konsequenz das Investitionsbudget schmälern, weil die Einnahmen infolge unveränderter Tarife in etwa gleich bleiben.

# Auf eine allfällige Strommangellage sind wir vorbereitet

Kommt es zu einer Strommangellage, wird auch den Spitälern für einige Stunden der Strom abgestellt. Wie das Gesundheitszentrum Fricktal sich vorbereitet hat, erklärt Linus Schmid, Leiter Politik, Aussenbeziehungen und Immobilien.

Text: vaka, Linus Schmid



## «Neben dem Alltagsgeschäft befassen wir uns laufend mit neuen Szenarien und suchen Lösungen. Das ist für alle herausfordernd»

Linus Schmid ist Leiter Politik, Aussenbeziehungen und Immobilien beim Gesundheits- zentrum Fricktal AG in Rhein- felden (GZF).

### 1. Herr Schmid, haben Sie vorgesorgt, damit das GZF gut durch den Winter kommt?

Ja, wir haben grundsätzliche Vorkehrungen getroffen und wurden vom Regionalen Führungsorgan (RFO) Rheinfelden sehr gut beraten. Eine interne Arbeitsgruppe hat einen Stufenplan ausgearbeitet. Jedes Ereignis ist einer Stufe zugeordnet, und bei jeder Stufe ist klar definiert, was zu tun ist. Damit sind wir auf eine Strom- mangellage und auch auf einen Blackout – soweit zum heutigen Zeitpunkt möglich – vorbereitet.

Das GZF verfügt über ein Notstromaggregat, welches regelmässig getestet wird und mit Diesel läuft. Bei einem Blackout könnten damit die Operationssäle, die Inter- mediate Care (IMC), der Gebärsaal, medizintechnische Geräte, die IT und Telefonie und die Notbeleuchtung mindestens eine Woche lang weiter funktionieren. Selbstverständlich bleibt auch die Einsatzbereitschaft des Rettungsdienstes gewährleistet. Die stationären Patientinnen und Patienten hätten damit alle Licht, Wasser und Wärme, auch wenn es in der Region keinen Strom mehr gibt. Aber hoffen wir, dass es gar nicht erst dazu kommen wird und wir mit einem blauen Auge davonkommen.

### 2. Vor welchen weiteren Herausforderungen stehen Sie?

Für das Jahr 2023 wird der Sachaufwand um mehrere Millionen Franken höher sein. Das zeigen unsere Budgetberechnungen klar. Der grösste Kostentreiber ist die Energie, aber auch IT, Lebensmittel und medizini- sches Material sind teurer geworden. Trotz dieser Mehrkosten bleiben aber die Tarife gleich. Das GZF muss die Preissteigerungen selbst verkraften.

### 3. Was bereitet Ihnen Sorge hinsichtlich der Zukunft?

Die Ungewissheit und Unsicherheit, wie sich alles entwickeln wird. Wird das ein Dauerzustand, und bleiben die Preise auf diesem Niveau? Es zeigt sich, dass auch die Schweiz Ereignissen ausgesetzt ist, die sie nicht beeinflussen kann.

### 4. Gibt es auch etwas Positives?

Ja, selbstverständlich: Wir dürfen auf motivierte Mitarbei- tende zählen, die alle am selben Strang ziehen.



Pascal Gregor

**CAMINO CONSULTING**  
NEUE WEGE FÜR NPO

Netzwerkpartner von  
**ARTISET**

- Moderation von Kongressen, Workshops und Klausuren
- Strategieentwicklung
- Organisationsberatung
- VR-Mandate
- Teambildung, Teamevents

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



**SCHWERMUT  
MISSMUT  
WEHMUT  
UNMUT**

**DEMUT  
ANMUT  
SANFTMUT  
LEBENSMUT**

Krebs ist vielschichtig in Ursache, Verlauf und Therapie; aber immer Schicksalsschlag.  
Wir tun alles gegen Krebs und für Betroffene.

krebs.ksa.ch

**KSA**

Erfolgreich Fachkräfte umwerben

## Gute Arbeitsbedingungen schaffen und auch Neues ausprobieren

Der Personalmangel im Gesundheitswesen hält hartnäckig an. Was bedeutet dies für die Psychiatrischen Dienste Aargau (PDAG)? Die vaka hat mit Alfonsina Schibler, der Leiterin Human Resources, gesprochen.

Text: vaka, Alfonsina Schibler



Alfonsina Schibler ist Leiterin Human Resources und Mitglied der Geschäftsleitung der PDAG in Windisch.

**«Nebst dem monetären Aspekt sind die Unternehmenskultur, die Teamkonstellationen, die Werte und die Führungsgrundsätze sehr wichtig.»**

tende ihrem Team per Videobotschaft einen Dank aussprechen. Neu probieren wir auch den Moodtalk\*\* aus, er soll für einen besseren Austausch im Team sorgen. Daneben haben wir eine interprofessionelle Arbeitsgruppe, die sich mit Lohnnebenleistungen und flexiblen Arbeitszeitmodellen auseinandersetzt. Für die Pflegefachkräfte existiert seit längerem ein interner Flexpool, wo man sich seine Dienste selbst aussuchen kann. Nächstes Jahr starten wir zudem mit einer Modell- und Ausbildungsstation als Aushängeschild für die Pflege von morgen.

**4. Haben Sie Wünsche an die Politik, an den Verband?**  
Die Politik und die Verbände müssen neue Wege finden, um vermehrt wieder Personen für die Gesundheitsbranche zu gewinnen. So sollte man finanzielle Anreize für Quereinsteigerprogramme schaffen oder Personen, die seit mehreren Jahren im Gesundheits- oder Sozialwesen tätig sind, die Möglichkeit bieten, ihre Berufserfahrung anerkennen zu lassen und die Berufsbildung nachzuholen. Hier müssten Lösungen für die gesamte Schweiz gesucht und unterstützt werden.

### 1. Welches sind Ihre derzeit grössten Herausforderungen, Frau Schibler?

Das eine ist sicherlich, genügend Personal rekrutieren zu können. Wir müssen aber auch weiterhin unseren Mitarbeitenden Sorge tragen und gute Bedingungen bieten, damit sie bei uns und in ihrem Beruf bleiben. Also nicht nur qualifizierte Kräfte gewinnen, sondern diese dann auch binden.

Beides ist nicht nur eine Frage des Lohns. Nebst dem monetären Aspekt sind die Unternehmenskultur, die Teamkonstellationen, die Werte und die Führungsgrundsätze sehr wichtig.

### 2. Was unternehmen Sie, um an die passenden Fachkräfte zu kommen? Ist diese Suche in den letzten zehn Jahren schwieriger geworden?

Ja, die Suche ist schwieriger geworden, der demografische Wandel stellt uns vor grosse Herausforderungen. Wir haben unsere Positionierung im Markt verstärkt mit dem aktuellen Redesign unserer Stelleninserate, mit unserer Präsenz auf verschiedenen Online-Plattformen und mit Active Sourcing\*.

### 3. Was tun Sie, um die Mitarbeitenden halten zu können?

Wir haben verschiedene Projekte am Laufen. Bei der Dankbarkeitskampagne zum Beispiel können Mitarbei-

\*Beim Active Sourcing geht man aktiv auf passende Fachkräfte zu, kontaktiert diese.

\*\*Moodtalk soll via digitale Plattform den kontinuierlichen Dialog im Team fördern.

## Mit Qualität und Zuverlässigkeit punkten

Personalknappheit und gleichzeitig hohes Wachstum, steigende Kosten und kaum ausreichende Finanzierung. Wie geht Andreas Kaufmann, Geschäftsführer der Spitex Wettingen-Neuenhof mit diesem Dilemma um?

Text: vaka, Andreas Kaufmann



«Es gibt zu wenig gut qualifizierte Fachkräfte, um den Bedarf zu decken.»

Andreas Kaufmann ist Geschäftsführer und Vorsitzender der Geschäftsleitung der Spitex Wettingen-Neuenhof.

### 1. Herr Kaufmann, die Personalfachkräfte in der Pflege sind rar geworden, alle brauchen sie. Was tun Sie, um Personal rekrutieren und halten zu können?

Wir bieten attraktive Anstellungsbedingungen. Unsere modernen und hellen Büros sind zentral gelegen. Unsere Sozialleistungen sind sehr gut, und die Altersvorsorge ist überdurchschnittlich. Wir betreiben eine aktive Gesundheitsvorsorge. Zum Beispiel bieten wir unseren Angestellten alle vierzehn Tage eine vergünstigte Massage vor Ort. Bei den Dienstplänen gehen wir auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ein. Wir investieren sehr viel in die Ausbildung unseres Personals und haben ein internes Verbesserungsmanagement. Bei den Löhnen halten wir uns an die von der vaka empfohlenen Lohnbänder. Wir stellen jedoch immer mehr fest, dass wir mit diesen Lohnempfehlungen nicht mehr konkurrenzfähig sind.

### 2. Welches sind für Sie die derzeit grössten Herausforderungen?

Das Spannungsfeld in der Politik, der grosse Kostendruck vonseiten der Gemeinden, die hohen Vorgaben des Kantons sowie die steigende Anspruchshaltung der Zuweisenden und der Klientinnen und Klienten fordern uns enorm. Hinzu kommt die permanente Personalknappheit, die ein grosser Kostentreiber ist.

### 3. Was unternehmen Sie, wenn Sie eine Stelle nicht sofort besetzen können?

Das ist eine gute Frage. Die bestehenden Mitarbeitenden fangen diese Lücken noch auf. Es ist aber eine Frage der Zeit, dass dies nicht mehr möglich sein wird, da die Belastbarkeitsgrenze erreicht ist. Bis anhin konnten wir eine Reduktion unserer Angebote noch vermeiden.

### 4. Welche Fachkräfte sind besonders schwierig auf dem Markt zu finden?

Die gut und höher qualifizierten Fachkräfte sind derzeit grosse Mangelware. Spezialisierte Fachpersonen wie zum Beispiel in der Psychiatrie oder Qualität sind sehr schwierig zu finden. Einfacher zu besetzen sind Stellen, die eine tiefere Qualifikation voraussetzen.

### 5. Wie positionieren Sie sich gegenüber Ihrer Konkurrenz?

Wir sind ein topmoderner und kostenbewusster Betrieb. Es ist uns wichtig, ein verlässlicher Partner für unsere Zuweisenden, Behörden und Klientinnen und Klienten zu sein und den hohen Qualitätsansprüchen zu genügen. Durch unseren hohen Standard und unsere Zuverlässigkeit schaffen wir es, auch in einem stark umkämpften Markt gut bestehen zu können.

## Wieder erfreulich gut ausgelastet

Seit Corona steigt die Nachfrage für Pflegeangebote wieder. Warum die Situation trotzdem schwierig ist und man jetzt zukunftsorientiert handeln sollte, erklärt Hans Schwendeler, Direktor des Regionalen Pflegezentrums Baden.

Text: vaka, Hans Schwendeler



«Die Zitrone ist ausgequetscht, nun müsste man beim Personal sparen – das machen wir aber nicht!»

Hans Schwendeler ist Direktor und Vorsitzender der Geschäftsleitung des Regionalen Pflegezentrums Baden (RPB).

### Herr Schwendeler, welches sind für Sie derzeit die grössten Herausforderungen?

Corona hat unser Geschäft sehr stark beeinflusst; die Nachfrage nach unseren Pflegeangeboten war lange Zeit sehr tief, da viele pflegebedürftige Menschen zu Hause blieben und oft von Angehörigen im Homeoffice betreut wurden. Das ist nun vorbei, und wie erwartet steigt aktuell unsere Auslastung beziehungsweise die Nachfrage sehr stark an.

Das führt zur zweiten grossen Herausforderung. Wir haben grosse Probleme, genügend Pflegepersonal zu finden. Mit einer tiefen Auslastung «stören» offene Stellen in der Pflege nicht besonders, doch wenn die Betten belegt sind, wird's kritisch.

### 1. Müssen Sie sparen? Wenn ja, wo können Sie sich einschränken?

Die Jahre 2020/2021 waren Corona-bedingt mit Verlusten in Millionenhöhe sehr schwierig. Wir mussten in den letzten Jahren unsere Ausgaben sehr genau unter die Lupe nehmen. Es konnte viel optimiert werden, doch nun ist die Zitrone ausgequetscht. Da über 70 Prozent unserer Aufwendungen direkte Personalkosten sind, müsste man nun beim Personal sparen – das machen wir aber nicht! Die Qualität unserer Angebote und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden ist der Erfolg unseres Unternehmens.

### 2. Was unternimmt das RPB, um die Mitarbeitenden halten zu können?

Die Personalknappheit und die tiefen Pflgetarife des Kantons Aargau im Vergleich zu den umliegenden Kantonen hat allen Pflegeinstitutionen im Aargau einen riesigen Nachteil beschert. Dass eine Pflegefachperson im Kanton Zürich fast 20 Prozent mehr verdienen kann als im Aargau, ist ein kaum zu kompensierendes Problem. Das RPB verfügt mit seinen vielfältig spezialisierten Angeboten über spannende Stellen, mit einem grossen Aus- und Weiterbildungsprogramm über interessante Entwicklungsmöglichkeiten und mit unseren tollen Mitarbeitenden über ein sehr gutes Arbeitsklima. Mitarbeitende wissen das zu schätzen, darum arbeiten sie bei uns.

### 3. Was erwarten Sie von den Politikerinnen und Politikern?

Wir müssen dringend den prognostizierten Entwicklungen in der Pflegeversorgung Glauben schenken und sofort die Weichen stellen. Um den künftigen Bedarf an stationären, intermediären und ambulanten Angeboten zu decken, braucht es schweizweit bis ins Jahr 2050 Zehntausende stationäre Pflegeplätze und fast ebenso viele Pflegepersonen.

Was ist zu tun, um diese Betten zu bauen, das Pflegepersonal zu finden und um alles auch noch bezahlen zu können? Diese Fragen anzugehen, erwarte ich von unseren Politikerinnen und Politikern.

# Die Spezialistinnen der PalliativeSpitex Aargau stellen sich vor

**Viele Menschen wünschen sich, trotz schwerer Krankheit zu Hause bleiben und sterben zu können. Dies ist im Aargau durch die PalliativeSpitex möglich. Sie betreut Menschen zu Hause in einer palliativen Situation.**

Text: Daniela Foos, Leiterin Fachstelle ambulante spezialisierte Palliative Care Pflege Aargau

Die PalliativeSpitex Aargau bietet spezialisierte ambulante palliative Leistungen (SPC) flächendeckend im ganzen Kanton Aargau an. Sie ist in fünf Regionen aufgeteilt und wird durch die folgenden NPO-Spitex-Organisationen angeboten:

- Suhrental plus
- Fricktal AG
- Region Brugg
- Region Lenzburg
- Muri und Umgebung

An jedem Standort gibt es ein SPC-Team, das aus zwei bis fünf Fachpersonen besteht. Jedes der fünf Teams bietet eine umfassende palliative, spezialisierte Beratung und Betreuung für Klientinnen und Klienten, deren Angehörige, aber auch zur Unterstützung von Spitex-Mitarbeitenden an.

Die Fachpersonen sind diplomierte Pflegefachpersonen mit einer Weiterbildung in der spezialisierten Palliative Care (mind. Level B2) und einem Clinical Assessment und haben langjährige Berufserfahrung in der spezialisierten Palliative Care. Jedes SPC-Team arbeitet nach den neusten, wissenschaftlich fundierten Standards und wendet palliativspezifische Assessments an. Dem Team steht zudem ein grosses Netzwerk an Fachpersonen zur Verfügung. Dies ermöglicht es, Menschen, die in einer palliativen Situation sind, hochqualifiziert zu versorgen.

Die Teams Suhrental Plus und Fricktal AG werden durch einen ärztlichen Hintergrunddienst beraten, welcher von Fachärzten des KSA Kantonsspital Aarau, des Spitals Zofingen und des Tumor Zentrums Aarau gestellt wird. Beide Teams bieten heute schon einen 24-Stunden-Dienst an sieben Tagen an. Im Jahr 2021 wurde dieser ärztliche Hintergrunddienst 67-mal durch die PalliativeSpitex kontaktiert. In 63 Situationen konnte eine Spital-einweisung verhindert und konnten die Klientinnen und Klienten weiterhin in ihrem häuslichen Umfeld betreut werden.

Um den ganzheitlichen Bedürfnissen der Menschen in palliativen Situationen gerecht zu werden, wurde vor zwei Jahren das Projekt Seelsorge in der spezialisierten Palliative Care in Zusammenarbeit mit der Aargauer Landeskirche gestartet. Das Team Suhrental Plus hat einen spezialisierten Seelsorger in ihr Team integriert. Sein Dienst wird von den Klientinnen und Klienten genutzt und geschätzt. Das Team Fricktal AG hat im Oktober mit dem Projekt Seelsorge gestartet.



Reihe hinten von links:  
Yvonne Keller (Fricktal AG), Anna Lena Gut (Fricktal AG), Claudia Forrer (Region Brugg), Ursula Runge (Region Brugg), Stephanie Bättig (Suhrental plus), Christine Hämmerli (Region Lenzburg), Laura Kyburz (Suhrental plus)

Reihe vorne von links:  
Daniela Foos (Leiterin Fachstelle), Andrea Schneider (Region Brugg), Barbara Vontobel (Suhrental plus), Elisabeth Wyser (Suhrental plus)



## pflegimuri

**Margit Schneider** ist ab 1. Januar 2023 die neue Direktorin der pflegimuri. Sie wird ihre Stelle am 1. Dezember 2022 antreten und löst per 1. Januar 2023 Thomas Wernli ab, der nach fünfzehn Jahren in den Ruhestand tritt. Frau Margit Schneider (49) war Leiterin Zentrumsmanagement und Mitglied der Geschäftsleitung bei der Spitex Zürich Sihl. Zuvor war Frau Schneider in verschiedenen leitenden Positionen im Gesundheitswesen tätig. Unter anderem war sie am Spital Zollikerberg Klinikleiterin Innere Medizin. Sie verfügt über diverse Weiterbildungen im betriebswirtschaftlichen Bereich und ist ursprünglich Pflegefachfrau mit Fähigkeitsausweis in Intensivpflege.



## Klinik Barmelweid AG

Seit 1. Dezember 2022 ist **Manfred Hofmann** neuer Leiter Services und Mitglied der Geschäftsleitung der Klinik Barmelweid. Er hat die Nachfolge von Mike Arreza angetreten und verantwortet in seinem Bereich Hotellerie, Beschaffung und Logistik sowie Technik und Sicherheit. Manfred Hofmann bringt eine langjährige Erfahrung aus dem Gesundheitswesen mit und war seit 2016 Bereichsleiter Hotellerie, Infrastruktur, Beschaffung und Logistik in der Hirslanden Klinik im Park in Zürich.



## aarReha Schinznach

Der Stiftungsrat der aarReha Schinznach hat die 50-jährige Schweizerin Dr. med. **Hadil Al Tokmachi** per 1. November 2022 zur neuen Leiterin Medizin und zur stellvertretenden Vorsitzenden der Klinikleitung gewählt. Frau Tokmachi studierte an der Universität Zürich Medizin und erwarb später die Facharzttitel «Allgemeine Innere Medizin» und «Physikalische Medizin und Rehabilitation». Sie tritt die Nachfolge von Dr. med. univ. Monika Mustak an. Nach Tätigkeiten an verschiedenen Reha-Kliniken im Aargau arbeitete sie zuletzt in der Schmerzklinik Basel als Leitende Ärztin.



## Gesundheitszentrum Fricktal (GZF)

**Angela Schär-Stieger** ist seit dem 17. Oktober 2022 neue Leiterin Pflegedienst und Praxen am GZF und Mitglied der Geschäftsleitung. Ihr beruflicher Weg führte sie von der Allgemein- über die Intensivpflege und von der Abteilungs- zur Departementsleiterin. Seit über zehn Jahren ist Angela Schär-Stieger in führenden Funktionen tätig und arbeitete in grossen universitären Kliniken wie auch in privaten und regionalen Spitälern. Mit ihrer Kompetenz und Erfahrung sowie mit neuen, innovativen Ideen wird sie die Akut- wie auch die Langzeitpflege des GZF zukunftsorientiert mitgestalten.



## Kantonsspital Baden AG (KSB)

PD Dr. med. **Harald Seeger** wird per 1. Februar 2023 neuer Chefarzt Nephrologie am KSB. Er tritt die Nachfolge von Hansruedi Räs an, der pensioniert wird. Harald Seeger ist 49 Jahre alt und seit vierzehn Jahren am Universitätsspital Zürich tätig, wo er seine Karriere als Assistenzarzt begann und wo er aktuell als stellvertretender Direktor der Klinik für Nephrologie amtiert. Seit Juni 2019 verfügt er über die Venia legendi der Universität Zürich für das Fach Nephrologie.



**Klinik Hirslanden Aarau**

**Birgit Andre** nimmt seit 1. Oktober 2022 als neue Leiterin Pflegedienst Einsitz in die Klinikleitung. Sie trat die Nachfolge von Yvonne Hubeli an, die Direktorin der Hirslanden AndreasKlinik wurde. Birgit Andre passt als Führungspersönlichkeit und begeisterte Sportlerin hervorragend ins Leitungsteam. Sie war bereits von 2013 bis 2018 in dieser Klinik tätig. Die dipl. Expertin Intensivpflege hat umfassende Weiterbildungen absolviert und das EMBA-Studium Leanhealthcare Management & Leadership abgeschlossen. Sie verfügt über einen breiten Erfahrungsschatz in Spitälern in Wien und in der Schweiz.



Der Neurochirurg Prof. Dr. med. **Javier Fandino**, Belegarzt der Hirslanden Klinik Aarau und der Klinik Hirslanden in Zürich, wurde von den Mitgliedern der Schweizerischen Gesellschaft für Neurochirurgie (SGNC) zum Präsidenten gewählt. Somit steht er für die nächsten zwei Jahre der Fachgesellschaft der Neurochirurginnen und -chirurgen vor. «Es freut mich sehr, dass meine Kolleginnen und Kollegen mir mit der Wahl das Vertrauen geschenkt haben», sagt Prof. Fandino. Er will die Präsidentschaft im Dienst der neurochirurgischen Expertinnen und Experten sowie der Patientinnen und Patienten nutzen.



**Zurzach Care**

Mit PD Dr. med. **Matthias Seidel** konnte die Rehaklinik Baden Freihof einen renommierten Fachexperten im Bereich Rheumatologie gewinnen. Als Chefarzt wird er ab 1. Januar 2023 die Gesamtleitung des Fachbereichs Rheumatologie und somit die Standortleitung von Dr. med. Bernard Terrier übernehmen. Dieser tritt seinen Ruhestand an. Zuvor war Dr. med. Seidel seit Oktober 2018 als Chefarzt der Klinik für Rheumatologie im Spitalzentrum Biel-Bienne tätig. Das Interesse des 59-Jährigen gilt chronischen Schmerzsyndromen und den damit verbundenen therapeutischen Möglichkeiten.



**Spital Muri**

Der Stiftungsrat des Spitals Muri hat Dr. med. **Kirsten Stähler** zur neuen Chefärztin Gynäkologie und Geburtshilfe gewählt. Sie tritt ihr Amt per 1. Januar 2023 an und folgt auf Dr. med. Alfred Schleiss, der das Spital Muri per Ende August 2022 verlassen hat. Als langjährige Kaderärztin in der Frauenheilkunde verfügt Dr. Kirsten Stähler über ein breites Erfahrungsspektrum in Gynäkologie und Geburtshilfe. Die Aus- und Weiterbildung von jungen Ärztinnen und Ärzten im Fachbereich Gynäkologie und Geburtshilfe liegen ihr – ebenso wie die ganzheitliche Betreuung der Patientinnen – am Herzen.



**Psychiatrische Dienste Aargau AG (PDAG)**

Dr. med. **Maxim Zavorotnyy** (44) ist seit 1. Oktober 2022 Chefarzt und Leiter des Zentrums für Psychiatrie und Psychotherapie stationär (ZPPS), das zur Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie (KPP) gehört. Er folgt auf Dr. med. Matthias Hilpert, der seit Oktober neu für die Interventionelle Psychiatrie innerhalb der KPP zuständig ist. Zavorotnyy arbeitet seit Oktober 2019 bei den PDAG, zuletzt als Leiter der Privatstation Idéa. Darüber hinaus führte er zeitweise die Interventionelle Psychiatrie und war als Leitender Arzt auf verschiedenen Stationen des ZPPS tätig.



**Reha Rheinfelden**

Dipl. med. **Monica Furlenmeier** wurde per 1. August 2022 zur Leitenden Ärztin Geriatrie befördert. Sie war von August 2020 bis Juli 2022 bereits als Oberärztin an der Reha Rheinfelden tätig und hat im Sommer 2022 den Titel eidg. Fachärztin für Allgemeine Innere Medizin mit Schwerpunkt Geriatrie erlangt. Monica Furlenmeier hat in Basel Medizin studiert und ihre klinische Weiterbildung an der Reha Rheinfelden, am Felix-Platter-Spital Basel, an der Klinik Barmelweid, am Kantonsspital Winterthur, bei den Psychiatrischen Diensten St. Gallen und am Kantonsspital Olten absolviert.



**Spitex Surbtal-Studenland + Spitex Bad Zurzach = Spitex Nord Ost Aargau**

Nach eineinhalb Jahren intensivster Vorbereitung stimmten am 22. September 2022 die Mitglieder an den zeitgleich stattfindenden Generalversammlungen dem Zusammenschluss zu. Aus der Spitex Subtal-Studenland mit einem Einzugsgebiet von rund 17 000 Einwohnern und der Spitex Bad Zurzach mit einem Einzugsgebiet von rund 6500 Einwohnern wurde die gemeinsame Organisation Spitex Nord Ost Aargau, kurz Spitex NOA, gegründet. Die operative Umsetzung dieses freudigen Entscheides erfolgt auf den 1. Januar 2023.



**KSA Kantonsspital Aarau: neue medizinische Poliklinik**

Seit Herbst 2022 besteht im KSA Aarau unter der Leitung von Dr. med. Sebastian Haubit, Oberarzt mbF Allgemeine Innere und Notfallmedizin, neu das Angebot der Medizinischen Poliklinik (MedPol). Hier können stationäre Patientinnen und Patienten im ambulanten Setting weiterversorgt werden, sofern es die medizinische Situation erlaubt. Damit können Betten früher wieder belegt und kann Sicherheit geboten werden. Weiter wird die Notfallstation entlastet, und für Hausärztinnen und Hausärzte wird eine zentrale Anlaufstelle angeboten, wenn Abklärungen dringend oder Fragestellungen breit und komplex sind.

FUNDIERTER BUSINESSPLAN

«Ein solid entwickelter Businessplan schafft für Sie Transparenz und Sicherheit auf allen Ebenen. Gerne berate ich Sie persönlich!»

*Ihre Spezialisten für Spital, Heim und Spitex*

KELLER  
UNTERNEHMENS  
BERATUNG

Strategie  
Projekte  
Controlling  
Prozesse

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

# Neue Notfall-Angebote für den Aargau

Die neuen Notfallangebote sind per Telefon und über das Internet während 24 Stunden an 365 Tagen erreichbar. In einer Notsituation erhalten Betroffene eine kompetente Erstberatung, eine Handlungsempfehlung, wie dringlich die gesundheitlichen Beschwerden einzustufen sind und was als Nächstes zu tun ist.

Die beiden Notfallangebote tragen dazu bei, die überlasteten Notfallstationen im Kanton zu entlasten. Die neue Notfallversorgung wird vom Kanton, vom Aargauischen Ärzterverband und von Medical Guide angeboten.



## Telefonisch, persönlich

### Ärztliche Notrufnummer Aargau 0900 401 501

- » Kostenpflichtig (Fr. 3.23/Min., aus Festnetz)
- » Erstberatung durch medizinisches Fachpersonal
- » Rasch, sicher und fallgerecht. Im Notfall erfolgt eine direkte Weiterleitung zum nächsten Notfallzentrum
- » 24 h / 365 Tage erreichbar



## Digital, webbasiert

### MedicalGuide medicalguide.ch

- » Kostenlos
- » Nutzer wird digital durch verständliche und strukturierte Befragung geführt
- » Liefert sichere Handlungsempfehlung
- » 24 h / 365 Tage erreichbar



# Kooperation wirkt.



Das Gesundheits-Netz Aargau Ost, GNAO, verbindet siebzehn Gesundheitsdienstleister des Ostaargaus im Sinne der integrierten Versorgung. Von dieser qualifizierten Zusammenarbeit profitieren neben der Bevölkerung im Versorgungsgebiet auch die angeschlossenen Institutionen. Sie tauschen Wissen aus, bilden zusammen aus und weiter und kooperieren auf diversen Ebenen.

Die GNAO-App liefert alle Informationen zur integrierten Gesundheitsversorgung und einen Event-Kalender mit allen wichtigen Terminen zum Gesundheitswesen im Ostaargau.

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

[www.gnao.ch](http://www.gnao.ch)

