

«Spitex SZ – Wege in die Zukunft» (WiZ) Jahresprojektplan 2025

A Projektmanagement

- Projektorganisation mit Darstellung der Projektleitung, deren Aufgaben und deren Zusammensetzung siehe Rahmenkonzept Kap. D
- Grundsätze betreffend Projektressourcen, Projektfinanzierung, Projektcontrolling und Berichtswesen siehe Rahmenkonzept Kap. E, F und G

B Teilprojekte 2025

Workshop 2023:

- Anlässlich des Workshops vom 13. September 2023 mit Präsident/-innen und Geschäftsleiter/-innen der Spitex-Basisorganisationen wurden unter Berücksichtigung von Dringlichkeit und Wichtigkeit wie auch des Projektverlaufs die Teilprojekte für das Jahr 2025 vorgeschlagen.

B 1 Übersicht Teilprojekte 2025

a) Projektbereich «Leistungen»:

- Teilprojekt «Komplexe Pflege» (Pflegeexpertise/Fallmanagement; Demenz, APP, Onkospitex etc.) => Umsetzung
- Teilprojekt «24/7»
- Teilprojekt «Bedarfs-/Bedürfnisleistungen» => Umsetzung

b) Projektbereich «Personal»:

- Teilprojekt «Skill-Grade-Mix»
- Teilprojekte «Arbeitsbedingungen» und «Anstellungsbedingungen» => Umsetzung

c) Projektbereich «Klient–Umfeld–Kultur»:

- Teilprojekt «Freiwilligenarbeit»

d) Projektbereich «Organisation, Wirtschaftlichkeit»

- Teilprojekt «Kooperation Spitex-Basisorganisationen mit Kantonalverband SKSZ» => Umsetzung
- Teilprojekt «Entlastung Administration» => Folge aus Umsetzung
- Teilprojekt «Senkung Pflegebedarf» => Folge aus Umsetzung
- Teilprojekt «Öffentlichkeitsarbeit»

B 2 Projektstrukturplan 2023 - 2025

- Projektstrukturplan 2023 – 2025 [zeigt die Einbettung der Teilprojekte 2025 in den Gesamtstrukturplan auf]

B 3 Beschrieb der Teilprojekte 2025

B 3.1 Projektbereich «Leistungen»

1.1.2.1 Teilprojekt «Komplexe Pflege»

=> Aus 1.1.2 Teilprojekte «Pflegeexpertise/Fallmanagement»

- Dieses Teilprojekt gehört zum den Projektteilbereich «Leistungen» / «Komplexe Pflege/Nachtabdeckung».

Ausgangslage:

- Die Pflegeexpertinnen verfügen über vertieftes Fachwissen in der klinischen Pflege. Sie können in komplexen gesundheitlichen Situationen in Zusammenarbeit mit der Ärzteschaft Behandlungen planen und anspruchsvolle medizinische Massnahmen selbständig durchführen.
- Das Ziel im Fallmanagement ist eine wohl organisierte und bedarfsgerecht auf den einzelnen Fall zugeschnittene Hilfeleistung, in welcher der Versorgungsbedarf eines Klienten oder Patienten erbracht wird.
- Dabei wird als Leistung die gesamte Unterstützung sowohl über einen definierten Zeitraum als auch quer zu bestehenden Grenzen von Einrichtungen, Dienstleistungen, Ämtern und Zuständigkeiten geplant, implementiert, koordiniert, überwacht und evaluiert.
- Das Fallmanagement ergänzt das Systemmanagement, welches nicht auf den einzelnen Fall bezogen wird, sondern auf die an der Versorgung beteiligten Einrichtungen der Versorgungssysteme im Zusammenhang der sozialen Sicherungssysteme.
- Das Fallmanagement führt zur Zielerreichung grundsätzlich zwei Systeme zusammen:
 - das individuelle System, in dem durch persönliche Interaktion die Förderung des Selbstmanagements, also ein «Empowerment» sowie die Stärkung der Selbstverantwortung des Klienten oder Patienten erreicht werden soll (Case).
 - das institutionelle System, in dem es um die Koordination von Sach- und Dienstleistungen und den Aufbau von Kooperationsbeziehungen geht (Care).
- Es liegt eine detaillierte Kompetenz- und Leistungslandkarte vor.

Anforderungen:

- Pflegeexpertise und Fallmanagement erfordern spezifische Fachkompetenz wie auch personelle Ressourcen.
- Die Teilprojekte aus dem Projektbereich «Personal» werden forciert, damit sie termingerecht umgesetzt und implementiert werden.
- Bestehende Konzepte sind verfügbar und werden einbezogen und geprüft.

Hauptziele:

- Komplexe Pflege kann überall sichergestellt werden («überall für alle») [Ziel A2 gemäss Vorstudie WiZ, siehe Rahmenkonzept Kap. H]
- Es liegt ein Rahmenkonzept vor, das dazu dient, komplexe Pflege flächendeckend nachhaltig einzuführen bzw. weiterzuentwickeln.

Unterziele 2025:

- Die Möglichkeiten zur Organisation und Kooperationen sind dargestellt (Spitex-Basisorganisationen und Dritte).
- Die Grundlagen zur Vernetzung mit Dritten sind aufgebaut.
- Die Grundlagen zur Ermittlung der Folgekosten für die Spitex-Basisorganisationen liegen vor, der Nutzen ist beschrieben.
- Alle Spitex-Basisorganisationen kennen die Ergebnisse der Grundlagenarbeiten und haben die für ihre Organisation möglichen Umsetzungsvarianten geprüft.
- Support der Spitex-Basisorganisationen bei der Umsetzung durch die Projektleitung, das Teilprojektteam und Fachpersonen ist sichergestellt.

Arbeitspakete 2025:

- Vernetzung / Kooperationen: Zusammenarbeit/Kooperationen zwischen Spitex-Basisorganisationen, mit Spitälern, Pflegeheimen, Hospizen, Ärzteschaft etc.
- Organisation: Strukturelle, personelle und finanzielle Auswirkungen; Aufwand/Nutzen-Analyse etc., Empfehlungen zur Umsetzung
- Konzepterstellung. Kommunikation der Ergebnisse der Konzeptarbeiten (Rahmenkonzept) an Basisorganisationen
- Umsetzungsvarianten mit den einzelnen Spitex-Basisorganisationen prüfen (Workshop, Einzelbesprechungen)
- Support bei Umsetzung der Spitex-Basisorganisationen durch Projektleitungsstellen

Organisation:

➤ Siehe Rahmenkonzept Kap. D Ziffer II

- *Der Projektauftrag liegt im Projektbereichsteam «Leistungen» (siehe Rahmenkonzept Kap. D Ziffer II).*
- *Es wird davon ausgegangen, dass Fachpersonen der Spitex-Basisorganisationen über operatives Know-how zum Projektthema verfügen (Beizug für Grundlagenarbeit).*
- *Expertenwissen strategisch / konzeptionell wird benötigt.*
- *Workshop für «Best Practice», Situationsanalyse, Bedarfsermittlung, Anforderungen, Finanzierung, etc.*
- *Das Teilprojekt erfordert umfangreiche Konzept (schreib)-arbeit. Es werden im Ressourcen- und Kostenplan finanzielle Mittel für Support der Projektleitung/des Projektteams eingesetzt.*

Inputs aus Workshops Präsident/-innen und Geschäftsleiter/-innen:

- Kein

Ressourcen- und Kostenplanung:

Siehe Anhang 2 - Jahresprojektplan 2025

Projektkosten:

Total:	Fr. 21'100
2024:	Fr. 0
2025:	Fr. 21'100

(Budget gemäss Anhang)

Beginn:

1. Quartal 2024

Ende:

1. Quartal 2025

1.2.2 Teilprojekt «24/7»

- *Dieses Teilprojekt gehört zum Projektteilbereich «Leistungen» / «Komplexe Pflege/Nachtabdeckung».*

Ausgangslage:

- Die Spitex-Leistungen «24/7» bieten zu können, entspricht einer Tendenz in der Pflege, komplexe Pflege kann überall und jederzeit sichergestellt werden («überall für alle»).
- Nebst den organisatorischen und fachlichen Belangen sind insbesondere die Finanzierung und der Fachkräftemangel zu fokussieren und einzubeziehen.
- Die Nutzung des bestehenden Synergiepotenzials steht im Vordergrund; es sind Zusammenarbeitsformen sowohl intern als auch mit Dritten zu prüfen. Bereits existierende Konzepte werden geprüft und beigezogen.
- Anhand des Machbarkeitsberichts soll geprüft werden, ob die Einführung von «24/7» sinnvoll, finanzierbar und notwendig ist, ebenso der Zeitpunkt der Umsetzung und der Implementierung.
- Vorgängig ist das Teilprojekt «Nachtpikett» umzusetzen, bildet es die Basis für den Machbarkeitsbericht.
- Für das Teilprojekt «24/7» gilt es politisch aktiv zu werden, Behörden und Politik sind einzubeziehen.
- Die Spitex-Basisorganisationen sind strategisch wie auch organisatorisch aufgestellt.
- **Mit Genehmigung des vorliegenden Jahresprojektplanes erfolgt kein Beschluss zur Einführung 24/7.**

Anforderungen:

- Das Teilprojekt «24/7» erfordert spezifische Fachkompetenz und Vernetzung (Ärztenschaft, Spitäler, Hospize, Pflegeheime, SRK etc.).
- Die Realisierung des Teilprojekts «24/7» erfordert die Sicherstellung der erforderlichen finanziellen Ressourcen durch den Leistungsauftrag der Gemeinden.
- Die Realisierung des Teilprojekts «24/7» erfordert personelle Ressourcen (qualitativ/quantitativ) in den Spitex-Basisorganisationen, die Bereitschaft der Mitarbeitenden, Nachteinsätze zu leisten.

Hauptziele:

- Komplexe Pflege kann überall sichergestellt werden («überall für alle») [Ziel A2 gemäss Vorstudie WiZ, siehe Rahmenkonzept Kap. H]
- Es liegt ein Machbarkeitsbericht vor, welcher aufzeigt, welche Anforderungen zur Einführung von «24/7» erfüllt sein müssen.
- Beim Entscheid zur Umsetzung sind die Ressourcen zeitlich/fachlich berechnet und verfügbar.

Unterziele 2025:

- Möglichkeiten zur Finanzierung und Umsetzung sind aufgezeigt.
- Die Möglichkeiten zu Organisation sind dargestellt.
- Die Grundlagen zur Ermittlung der Folgekosten für die einzelnen Spitexorganisationen liegen vor und der Nutzen ist beschrieben.
- Alle Spitex-Basisorganisationen kennen die Ergebnisse der Grundlagenarbeiten und haben die für ihre Organisation möglichen Umsetzungsvarianten geprüft.

Arbeitspakete 2025:

- Kommunikation der Ergebnisse der Konzeptarbeiten (Rahmenkonzept, Machbarkeitsstudie) an Basisorganisationen, Spitex-Organisationen, Gemeinden.

Organisation:

➤ Siehe Rahmenkonzept Kap. D Ziffer II

- Der Projektauftrag liegt beim Projektbereichsteam «Leistungen» (siehe Rahmenkonzept Kap. D Ziffer II).

- Es wird davon ausgegangen, dass Fachpersonen der Spitex-Basisorganisationen über operatives Know-how zum Projektthema verfügen.
- Das Teilprojekt erfordert umfangreiche Recherche- und Konzept (schreib)-arbeit für die Erstellung des Machbarkeitsberichts. Es werden im Ressourcen- und Kostenplan finanzielle Mittel für Support der Projektleitung/des Projektteams eingesetzt (Expertenauftrag).
- Partner/Dritte werden beigezogen (Curaviva, Spitäler, evtl. ASPS, etc.).

Inputs aus Workshop Präsident/-innen und Geschäftsleiter/-innen:

- Spitex-Organisationen sind strategisch aufgestellt, können agieren bzw. zeitnah reagieren, sind vorbereitet, haben den notwendigen Handlungsspielraum (Einbezug Vorstände und Gemeinden).
- Der Kickoff ist auf Q3/24 zu legen, direkt im Anschluss an die Umsetzung des Teilprojekts «Nachtpikett» (in Abhängigkeit zu den Ressourcen der Projektleitung).
- Der Bedarf an Leistungen «24/7» ist erkannt und vorhanden (Klienten, Behörden).
- Die Einführung von «24/7» hat Konsequenzen für die Spitex-Basisorganisationen, sowohl finanziell als auch personell.
- Die Finanzierung muss sichergestellt sein (Pflichtauftrags Gemeinden).
- Politischer Prozess bezüglich Einbezug des Kantons, Vernehmlassung Entscheid Regierung (gebundener Auftrag).
- Berechnungsmodell aus der Praxis mit Fr. 5.—pro Einwohner als Basis für Hochrechnung.
- Hospital@home muss auf dem Radar bleiben, Spitäler mit anderer Entschädigung.

Ressourcen- und Kostenplanung: Siehe Anhang 2

Projektkosten:

Total:	Fr. 21'050
2024:	Fr. 15'980
2025:	Fr. 5'070

(Budget gemäss Anhang)

Beginn: 3. Quartal 2024

Ende: 1. Quartal 2026

1.3.1 Teilprojekt «Bedarfs-/Bedürfnisleistungen»

- Dieses Teilprojekt gehört zum Projektteilbereich «Leistungen» / «Hauswirtschaft».

Ausgangslage:

- Gemäss aktueller Leistungslandkarte bieten nur wenige Spitex-Basisorganisationen Spitex-PLUS Leistungen. Bei denjenigen Spitex-Basisorganisationen, die Spitex-PLUS Leistungen erbringen, ist die Nachfrage und damit die Umsatzentwicklung rückläufig.
- Mit den Spitex-PLUS Leistungen werden zusätzliche Leistungen erbracht, die potenziell ein neues Zielpublikum ansprechen kann. Mit der Einführung/Umsetzung der Bedürfnisleistungen positioniert sich die öffentliche Spitex neu auf dem Markt.
- Es gilt der Grundsatz «so viel wie nötig, so wenig wie möglich».
- Es existiert viel Wissen und Erfahrungen bei Spitex Höfe und Zürich, welches bei Möglichkeit abzuholen ist
- Die Nachfrage nach Spitex-Plus Leistungen ist seit längerem rückläufig, die Gründe hierfür sind noch nicht geklärt und bilden Bestandteil der Grundlagenarbeit des Teilprojekts.
- Die Betreuung stellt künftig ein wichtiger Leistungsfaktor dar, die Umsetzung bei der Spitex erscheint als notwendig, mit dem Ziel, die Angehörigen nachhaltig entlasten zu können.

- Bei diesem Teilprojekt sind die Charta-Partner (z.B. SRK, Curaviva/-Heime) sowie weitere Dritte (z.B. KISS) speziell einzubinden.
- Mit der Umsetzung des Teilprojekts werden die Jobs der HW aufgewertet (Betreuung), was positiven Einfluss auf die Rekrutierung und die Erhaltung des Fachpersonals hat.

Anforderungen:

- Die Realisierung des Teilprojekts erfordert spezifische Fachkompetenz und Kooperationen/Vernetzungen (Bsp. Pflegeheime, Spitäler, etc.).
- Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung des Teilprojekts sind die Sicherstellung der erforderlichen personellen Ressourcen und der Klärung der Finanzierung.
- Die Trägerorganisationen sind einzubinden.

Ziele:

- Es liegt ein Rahmenkonzept vor, das den Spitex-Basisorganisationen dient, Spitex-PLUS einzuführen und weiterzuentwickeln
- Bedarf und Anforderungen sind geklärt, ebenso Finanzierung/Kostendeckung (Kosten-/Nutzen) und gesetzliche Grundlagen.
- Die Möglichkeiten der Zusammenarbeit intern unter den Spitex-Basisorganisationen als auch mit Dritten sind dargestellt.
- Die gegenseitige Vermittlung sowie die Vermittlung an Dritte von Dienstleistungen ist für jede Spitex-Basisorganisation geklärt.

Arbeitspakete 2025:

- Vernetzung / Kooperationen: Zusammenarbeit/Kooperationen zwischen Spitex-Basisorganisationen und Dritten darstellen und prüfen.
- Organisationsmodelle: Strukturelle, personelle und finanzielle Auswirkungen; Aufwand-Nutzen-Analyse etc.
- Kommunikation der Ergebnisse (Rahmenkonzept) an Spitex-Organisationen.
- Umsetzungsvarianten mit den einzelnen Spitex-Basisorganisationen prüfen (Workshop, Einzelbesprechungen)
- Support der Spitex-Basisorganisationen bei der Umsetzung und Implementierung sicherstellen

Organisation:

- Siehe Rahmenkonzept Kap. D Ziffer II

- Der Projektauftrag liegt beim Projektbereichsteam «Leistungen» (siehe Rahmenkonzept Kap. D Ziffer II).
- Workshop für «Best Practice», Situationsanalyse, Bedarfsermittlung, Anforderungen, Finanzierung, etc.
- Teilprojektteam mit Fachpersonen aus Spitex-Basisorganisationen mit operativem Know-how zum Projektthema, Einbezug von (Charta-Partner) vorgesehen.
- Es sind keine externen Fachpersonen geplant.

Inputs aus Workshops Präsident/-innen und Geschäftsleiter/-innen:

- Es gilt der Grundsatz «so viel wie nötig, so wenig wie möglich».
- Das Wissen und die Erfahrungen von Spitex Höfe und Zürich sind bei Möglichkeit abzuholen.
- Die notwendigen personellen Ressourcen sind einzubeziehen und sicherzustellen.
- Generell ist das Verständnis bezüglich HW zu überdenken (Knöpfe Bsp./Demenz).
- Die Schnittstellen zu den Charta-Partnern sind zu beachten, Synergien zu nutzen (Komfort-Leistungen, strategische Diskussionen).

- Die Bedeutung der Betreuung ist im Steigen begriffen, sollte angeboten werden (Bsp. zu stationär / in Heimen), Entlastung der Angehörigen als wichtiges Argument.
- Mit der Einführung der Betreuung werden die Jobs (inkl. Ausbildung) Hauswirtschaft deutlich aufgewertet, diesen Vorteil soll genutzt werden.
- Kulturell ist die Umsetzung nicht einfach, in anderen Organisationen wurden teilweise eigene Abteilungen für Betreuung aufgebaut.
- In der Betreuung ist «viel positive Energie» vorhanden, die Mitarbeitenden möchten solche Leistungen erbringen.
- Das SRK hat Angebote im Bereich Betreuung, Kooperation könnte von Interesse sein und ist zu prüfen.

Ressourcen- und Kostenplanung: Siehe Anhang 2

Projektkosten:

Total:	Fr. 26'070
2024:	Fr. 10'670
2025:	Fr. 15'400

(Budget gemäss Anhang)

Beginn: 3. Quartal 2024

Ende: 2. Quartal 2025

B 3.2 Projektbereich «Personal»

2.2.2 Teilprojekt «Skill-Grade-Mix»

- Dieses Teilprojekt gehört zum Projektteilbereich «Personal» / «Personalentwicklung».

Ausgangslage:

- Der Skill-Grade-Mix dient im Pflegemanagement dazu, die Ressourcen optimal einzusetzen. Fachpersonen mit verschiedenen Berufsausbildungen sollen gezielt nach Kernkompetenzen eingesetzt und rekrutiert werden.
- 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 beim Skill-Grade-Mix 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 würde über alle Spitex-Basisorganisationen erhoben, die verfügbaren Ressourcen können so übergreifend eingesetzt und genutzt werden.
- Einzelne Spitex-Basisorganisationen haben bereits eine Datenerhebung vorgenommen und einen Skill-Grade-Mix abgebildet, dieser ist jedoch rudimentär und nur beschränkt verwendbar.

Anforderungen:

- Die Realisierung des Teilprojekts erfordert spezifische Fach- und Methodenkompetenz.
- Der Skill-Grade-Mix ist so in die Spitexorganisationen einzubinden, dass er regelmässig aktualisiert und professionell ausgeführt wird. Die Ergebnisse führen zu konkreten Massnahmen (Optimierung und Entwicklung personelle Ressourcen).

- Der Skill-Grade-Mix ist übergreifend über mehrere Spitex-Basisorganisationen einzuführen, ein übergreifendes Nutzen der Ressourcen wird angestrebt.

Ziele:

- Die Erwartungen und Bedürfnisse der Spitex-Basisorganisationen an den Skill-Grade-Mix sind geklärt, die Ziele und die Anwendung sind festgelegt, festgehalten in einem Rahmenkonzept.
- Der Skill Grad-Mix ist in den Spitex-Basisorganisationen implementiert, die Daten werden professionell erhoben und ausgewertet.
- Die Spitex-Basisorganisationen führen ihr Pflegemanagement nach den Daten und Ergebnissen des Skill-Grade-Mix.
- Fachliche Kompetenzen werden aufgebaut, entwickelt und konsequent über die Grenzen der einzelnen Spitex-Basisorganisationen hinweg.
- Es wird ein Tool evaluiert, welches einfach zu bearbeiten ist und bedarfsgerecht weiterentwickelt werden kann.

Arbeitspakete 2025:

- Grundlagenarbeit: Interne Daten, Lebensläufe, Personalumfragen, Organisation Prozesse und Organigramme, laufende und geplante Weiterbildungen, externe Angebote, Vergleich Dritte
- Workshop: «Best Practice», Anforderungen, bestehende Konzepte, Daten und Angebote, etc.
- Expertenauftrag: Erteilen, Begleiten
- Konzepterstellung, Massnahmen Einführung, Tools
- Verabschiedung Konzept und Massnahmen
- Umsetzung in den Spitex-Basisorganisationen mit Support Projektleitung

Organisation:

➤ Siehe Rahmenkonzept Kap. D Ziffer II

- Der Projektauftrag liegt beim Projektbereichsteam «Personal» (siehe Rahmenkonzept Kap. D Ziffer II).
- Das Teilprojekt erfordert Fachkompetenz und bedingt einen grossen zeitlichen Aufwand (siehe Ressourcenplanung).
- Für dieses Teilprojekt ist der Beizug eines Fachexperten vorgesehen, die notwendigen Ressourcen werden geplant.
- Der Beizug von Dritten (Curaviva, Spitäler) ist nicht vorgesehen.

Inputs aus Workshops Präsident/-innen und Geschäftsleiter/-innen:

- Mehrere Spitex-Basisorganisationen erheben derzeit einen Skill-Grade-Mix oder haben einen solchen bereits betrieblich integriert; genauere Angaben fehlen noch.
- Im Zusammenführen der Daten aller Spitex-Basisorganisationen liegt die Möglichkeit, die Ressourcen gezielt aufzubauen und zu nutzen, über die Grenzen der einzelnen Spitex-Basisorganisationen hinweg.
- Es wird ein einfach zu handhabendes, praktisches Tool benötigt.

Ressourcen- und Kostenplanung: siehe Anhang 2

Projektkosten:

Total: Fr. 21'770
2025: Fr. 21'770
 (Budget gemäss Anhang)

Beginn:
Ende:

1. Quartal 2025
4. Quartal 2025

2.3.1 Teilprojekt «Arbeitsbedingungen»

2.3.2 Teilprojekt «Anstellungsbedingungen»

- *Diese Teilprojekte gehören zum Projektteilbereich «Personal» / «Personalerhaltung». Da die Anstellungsbedingungen von den Arbeitsbedingungen abhängen, werden die beiden Teilprojekte gemeinsam erarbeitet (ein Teilprojekt).*

Ausgangslage:

- *Diese Teilprojekte gehören zum Projektteilbereich «Personal» / «Personalerhaltung». Da die Anstellungsbedingungen von den Arbeitsbedingungen abhängen, werden die beiden Teilprojekte gemeinsam erarbeitet (ein Teilprojekt).*

Ausgangslage:

- *Das Personal wurde in den letzten Jahren, insbesondere mit der Corona-Pandemie, stark gefordert. Es ist zudem zunehmend schwieriger, gut ausgebildetes Personal zu rekrutieren und das bestehende Personal zu halten.*
- *Das Projekt WiZ will unter anderem auch die Bedürfnisse des Personals in den Mittelpunkt stellen. Darum ist es sinnvoll, die Vorstellungen und Wünsche der angestellten Pflege und Administrativkräfte abzuholen, um diese in die Arbeiten der einzelnen Projekte einfließen lassen zu können.*
- *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 Anschließen dieser Teilprojekte erscheint unter der Erkenntnis, dass sich die meisten Teilprojekte nur bei Vorhandensein des notwendigen Personals realistisch ist, als notwendig.*
- *Bei Verbesserung der Arbeits- und Anstellungsbedingungen ist die Information und Kommunikation wesentlich, die Anspruchsgruppen sowohl in- wie auch extern müssen von den Vorteilen, Verbesserungen und ganz generell von der Attraktivität einer Anstellung bei einer Spitex-Basisorganisation wissen (Employer Branding). Dabei setzt auch das für 2025 geplante Teilprojekt «Öffentlichkeitsarbeit» auf.*
- *Die jeweils bereits vorliegenden Informationen zur Umsetzung der Pflegeinitiative (2. Etappe) werden berücksichtigt.*

Anforderungen:

- *Die Grundlagenarbeit ist von Bedeutung, Daten zu den Arbeits- und Anstellungsbedingungen sowohl intern der Spitex-Basisorganisationen, aber auch extern sind wichtig und von Relevanz.*
- *Die neuen Arbeits- und Anstellungsbedingungen müssen finanziell tragbar sein und die Spitex Basisorganisationen objektiv von der Konkurrenz abheben.*
- *Organisatorische und betriebliche Anforderungen an die personellen Ressourcen werden abgedeckt.*
- *Weniger ist mehr, sinnvolle Leistungen/Veränderungen mit messbarem Mehrwert sind zu schaffen und zu implementieren.*

- *Die Wünsche und Erwartungen des Personals (Ergebnis Umfrage) werden so weit als möglich berücksichtigt und umgesetzt (Einbezug des Personals, Wertschätzung).*
- *Die Einführung eines neuen Lohnsystems / von neuen Lohnstrukturen werden geprüft, das derzeitige ist veraltet und nicht sinnvoll anwendbar.*

Ziele:

- *Die personellen Ziele der Spitex-Basisorganisationen werden angestrebt (qualitativ und quantitativ).*
- *Die Attraktivität als Arbeitgeberin wird messbar angehoben, die Konkurrenzfähigkeit zu den anderen Wettbewerbern gesteigert.*
- *Es werden einheitliche Strukturen, Prozesse, Formulare, Reglemente, etc. geschaffen, die von allen Spitex-Basisorganisationen umgesetzt und implementiert.*
- *Mit dem speziellen Augenmerk auf das bestehende Personal, soll unerwünschte Fluktuation nachhaltig gesenkt werden, im Speziellen der Abgang in andere Branchen weitgehend verhindert werden. Hierfür werden auch Führung und Kultur thematisiert und professionalisiert.*
- *Effizienz und Professionalität werden gesteigert, die Prozesse vereinheitlicht, die eingeleiteten Massnahmen bemessen sich am «return on investment».*
- *Das strategische Thema «Zentraler Dienst HR» wird ist auf dem Radar, vorgängig ist die Einführung dessen geklärt und bei Zustimmung zum Teilprojekt «Arbeitsbedingungen» / «Anstellungsbedingungen» abgeglichen.*

Arbeitspakete 2025:

- Umsetzung des Teilprojekts, Einführung Prozesse, Tools, Formulare und Reglemente
- Anpassung der Strukturen
- Schulung und Instruktion der Mitarbeitenden
- Controlling, Unterstützung der Spitex-Basisorganisationen

Organisation:

➤ Siehe Rahmenkonzept Kap. D Ziffer II

- *Der Projektauftrag liegt beim Projektbereichsteam «Personal» (siehe Rahmenkonzept Kap. D Ziffer II).*
- *Die Teilprojekte erfordern Fachkompetenz und bedingen einen grossen zeitlichen Aufwand (siehe Ressourcenplanung).*
- *Für dieses Teilprojekt ist somit der Beizug eines Fachexperten erforderlich, die notwendigen Ressourcen werden geplant.*
- *Der Beizug von Dritten (Curaviva, Spitäler) ist nicht vorgesehen.*

Inputs aus Workshops Präsident/-innen und Geschäftsleiter/-innen:

- *Die Verbesserung der Arbeits- und Anstellungsbedingungen ist wesentlich für die Personalgewinnung auf dem externen Arbeitsmarkt wie auch für die Personalerhaltung.*
- *Einheitliche Umsetzung in den Spitex-Basisorganisationen wird vorausgesetzt, nur so können die Arbeits- und Anstellungsbedingungen nachhaltig verbessert werden.*
- *Die Arbeits- und Anstellungsbedingungen müssen regelmässig überprüft und angepasst werden, die Verantwortung tragen die GL, die operative Umsetzung das HR.*
- *Wichtig, dass nicht gewünschte Fluktuation vermieden wird. Kultur und Führung sind Hauptgrund für Kündigungen, diese Themen sind aufzunehmen und innerhalb des Teilprojekts ebenso zu behandeln (Wertschätzung zB).*
- *Das Optimieren von Versicherungsleistungen und –abzügen ist ebenso zu thematisieren, könnte womöglich von Interesse sein.*
- *Die derzeit durch die Vorstände geprüfte strategische Fragestellung des zentralen Dienstes HR ist zu berücksichtigen, der Entscheid sollte vorgängig erfolgen.*

Ressourcen- und Kostenplanung:	siehe Anhang 2
Projektkosten:	Total: <u>Fr. 53'520</u>
	2024: Fr. 34'240
	2025: Fr. 19'280
	(Budget gemäss Anhang)
Beginn:	2. Quartal 2024
Ende:	2. Quartal 2025

B 3.3 Projektbereich «Klient–Umfeld–Kultur»

3.3.2 Teilprojekt «Freiwilligenarbeit»

- Dieses Teilprojekt gehört in den Projektteilbereich «Kooperationsnetz».

Ausgangslage:

- Die Freiwilligenarbeit bietet engagierten Menschen eine sinnvolle und verantwortungsvolle Tätigkeit mit Raum für eigene Ideen und Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Die freiwilligen Mitarbeitenden können so ihre Zeit, ihr Wissen, ihre Kompetenzen und ihre Erfahrungen für die Mitmenschen einsetzen.
- 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 bis hin zum Mahlzeitendienst.
- Mehrere Spitex-Basisorganisationen verfügen bereits über ein Angebot mit Freiwilligen.
- Die Freiwilligenarbeit entspricht einem aktuellen Trend, der in vielen Branchen angetroffen wird. Arbeitskräfte gehen früher und im Vollbesitz ihrer körperlichen und geistigen Kräfte in die Pension, sind finanziell nicht mehr auf ein Einkommen angewiesen und wollen etwas sinnstiftendes leisten.

Anforderungen:

- Das Konzept ist so aufzubauen, dass alle Spitex-Basisorganisationen eingebunden werden können.
- Die Spitex-Basisorganisationen sind bereit, Freiwilligenarbeit in ihr Angebot einzubinden, dazu bei Bedarf in Kooperationen einzutreten, sowohl untereinander als auch mit Dritten.
- Für die Umsetzung sind entsprechende Kommunikationsmittel einzusetzen, damit die Klienten über das erweiterte Leistungsangebot informiert werden können.
- Die freiwilligen Mitarbeitenden sind weiterzubilden und professionell zu betreuen.

Ziele:

- Aufbau eines Pools von motivierten, engagierten Freiwilligen-Mitarbeitenden (z.B. für den Mahlzeitendienst)
- Kooperation aufbauen Spitex-Basisorganisationen und mit Dritten
- Erweiterung des Leistungsangebots, Bieten zusätzliche Leistungen
- Konzept zur Vermittlung von Freiwilligen entsprechend den Bedürfnissen der Klient/-innen

:

Arbeitspakete 2025:

- Grundlagenarbeit: Beschaffen bestehender Konzepte, Organisation, Pools, Leistungen und Möglichkeiten, Kooperationen mit Dritten
- Workshop: Best Practice, Anforderungen, bestehende Modelle und Konzepte, alternative Lösungen
- Prüfen Kooperationen und Organisationsmodelle (zentraler Pool)
- Konzepterstellung
- Umsetzung in den Spitex-Basisorganisationen mit Unterstützung Projektleitung

Organisation:

➤ Siehe Rahmenkonzept Kap. D Ziffer II

- Der Projektauftrag liegt beim Projektbereichsteam «Klient-Umfeld-Kultur» (siehe Rahmenkonzept Kap. D Ziffer II).
- Das Teilprojekt erfordert Fachkompetenz, der zeitliche Aufwand scheint begrenzt (siehe Ressourcenplanung).
- Für dieses Teilprojekt ist kein Beizug eines Fachexperten erforderlich, die notwendigen Ressourcen sind intern vorhanden.
- Der Beizug von Dritten (Curaviva, Spitäler) ist vorgesehen.

Inputs aus Workshops Präsident/-innen und Geschäftsleiter/-innen:

- Bestehende Konzepte und Organisationsmodelle sind zu prüfen.
- Das Finden von Freiwilligen ist nicht einfach, es bieten sich Kooperationen an (gemeinsame Pools zB).

Ressourcen- und Kostenplanung:

Siehe Anhang 2 – Jahresprojektplan 2025

Projektkosten:

Total: Fr. 12'040
2025: Fr. 12'040
(Budget gemäss Anhang)

Beginn:

3. Quartal 2025

Ende:

4. Quartal 2025

B 3.4 Projektbereich «Organisation, Wirtschaftlichkeit»

4.1.1 Teilprojekt «Kooperation Spitex-Basisorganisationen mit Kantonalverband SKSZ»

- Dieses Teilprojekt gehört in den Projektteilbereich «Organisation, Wirtschaftlichkeit» / «Organisation».

Ausgangslage:

- *Das Leistungsangebot des Spitex Kantonalverbands Schwyz (kurz SKSZ) leitet sich aus dem Statuten des Vereins ab und beinhaltet folgende Leistungsgebiete:*
 - *Flächendeckende ambulante Versorgung der Bevölkerung im Kanton Schwyz unterstützen*
 - *Umfassendes Angebot aus Grundleistungen und ergänzenden Leistungen unterstützen*
 - *Verwirklichung des Angebots unterstützen*
 - *Gemeinsame Werte und Ziele bekanntmachen und durchsetzen und die Mitglieder in allen Belangen ihrer Organisation und der Verwirklichung ihrer Zwecke fördern*

- Gewährleistet seinen Mitgliedern die Verbindung untereinander und mit externen Stellen, Einrichtungen und Institutionen auf interkommunaler, kantonaler, interkantonaler und nationaler Ebene
- Beobachtet Entwicklung innerhalb und ausserhalb des Verbandes und interveniert bei Bedarf
- Beobachtet politisches Geschehen, informiert Mitglieder über die laufende Entwicklung und ergreift notwendige Massnahmen
- Der Kantonalverband realisiert Stand heute diverse Projekte, welche die gesamte öffentliche Spitex betrifft, deckt wichtige Themen von hoher Komplexität ab (ua Informatik) und plant und koordiniert übergreifende Massnahmen und Veranstaltungen.
- Mit dem Projekt WiZ hat der Spitex Kantonalverband eine neue Rolle eingenommen, er steuert die Entwicklung der öffentlichen Spitex in naher Zusammenarbeit mit den Spitex-Basisorganisationen (auf strategischer und operativer Ebene).
- Erste Diskussionen zu strategischen Fragestellungen in einzelnen Teilprojekten ergeben mögliche Lösungen in Form von zentralen Diensten (HR und Kompetenzzentrum). Bei weiteren Teilprojekten wird die organisatorische Lösung der Zentralisierung geprüft werden.
- Um den künftigen Anforderungen einer professionellen, zeitgemässen öffentlichen Spitex gerecht zu werden, muss der Kantonalverband ebenso neu ausgerichtet werden; sein Auftrag ist zu prüfen und neu festzulegen, ebenso seine Verantwortung und seine Kompetenzen.
- Dieser Prozess geht einher mit der Umsetzung des Projekts WiZ, die Spitex-Basisorganisationen sind einzubeziehen, beidseitig sind die Anforderungen und der Bedarf festzulegen, die notwendigen Ressourcen sind idF zu bestimmen.
- In der Kooperation zwischen den Spitex-Basisorganisationen und dem Spitex Kantonalverband wird Synergiepotenzial erkannt, welches genutzt werden soll: Stärken, Erkenntnisse, Instrumente, Organisation, etc.
- Folge davon sind eine verbesserte Kommunikation nach innen und aussen, das Nutzen des vorhandenen Synergiepotenzials, eine erhöhte Professionalität, Effizienzsteigerung, eine Kultur des gemeinsamen Vorgehens, erhöhte Transparenz, uvm.

Anforderungen:

- Die Bereitschaft der Spitex-Basisorganisationen und des Kantonalverbands, in den Prozess einzusteigen, die notwendige Offenheit und Transparenz zu gewährleisten (kein Silo-Denken).
- Eine Kultur des gemeinsamen Vorgehens, über das Projekt WiZ zu intensivieren und zu thematisieren.
- Das Mittragen über alle Ebenen (Vorstand, GL, Kader, Ma).
- Das Bewusstsein, dass über die Realisierung des Projekts WiZ die Spitex hinsichtlich Organisation und Kooperation neu aufgestellt wird.

Ziele:

- Bedarf und Anforderungen sind geklärt, Ausrichtung auf künftige Strategie, die Erwartungshaltungen aller Beteiligten sind geklärt.
- Die Möglichkeiten inkl. Kosten-/Nutzen und Organisation sind dargestellt.
- Der SKSZ ist strategisch so ausgerichtet und verfügt über Instrumente und benötigte finanzielle Mittel.
- Das Teilprojekt flankiert das laufende Mehrjahresprojekt WiZ.

Arbeitspakete 2025:

- Umsetzung (Strategie Kantonalverband, Statuten Kantonalverband)
- Support bei der Umsetzung durch Projektleitung

Organisation:

➤ Siehe Rahmenkonzept Kap. D Ziffer II

- Der Projektauftrag liegt beim Projektbereichsteam «Organisation/Wirtschaftlichkeit» (siehe Rahmenkonzept Kap. D Ziffer II).
- Workshop mit Ausgangslage, Bedarfsermittlung, Erwartungen (Spitex-Basisorganisationen, Träger, Kantonalverband)
- Internes Know-how vorhanden, kein Expertenbeizug

Inputs aus Workshops Präsident/-innen und Geschäftsleiter/-innen:

- Die Rolle des Kantonalverbands soll gemeinsam bewusst geklärt werden und nicht Bestandteil der Umsetzung einzelner Teilprojekte sein.
- Die Ressourcen des Kantonalverbands sind eingeschränkt, die Übernahme weiterer Aufgaben ist ohne weitere personelle Ressourcen nicht möglich.
- Die Rolle des Kantonalverbands war bis anhin Dienstleister, die über das Projekt WiZ angestrebte neue öffentliche Spitex benötigt einen Sparringpartner, Rollen und Kompetenzen sind festzulegen.
- Die Erwartungen der Spitex-Basisorganisationen sind zu berücksichtigen, ebenso diejenigen des Kantonalverbands.

Ressourcen- und Kostenplanung: Siehe Anhang 2

Projektkosten:

Total:	Fr. 28'040
2024:	Fr. 12'700
2025:	Fr. 15'340

(Budget gemäss Anhang)

Beginn: 1. Quartal 2024
Ende: 1. Quartal 2025

4.2.1 Teilprojekt «Entlastung Administration»

=> Verweis Stossrichtung zentraler Dienst HR

- Dieses Teilprojekt gehört in den Projektteilbereich «Wirtschaftlichkeit».

Ausgangslage:

- Die Pflegebranche ist grundsätzlich komplex aufgestellt, ist sehr kostenintensiv, mit vielen Anspruchsgruppen (Politik, Behörden, Versicherungen, Dritte, Bevölkerung, etc.).
- Die Bürokratisierung nimmt stetig zu, jeder Schritt und jede Arbeit muss dokumentiert werden. Die laufenden Projekte zur Vereinfachung der Prozesse kommen nur schleppend voran, häufig dauern sie mehrere Jahre und sind bei der Umsetzung bereits wieder veraltet.
- Die Spitex-Basisorganisationen haben eine hohe Autonomie, auch in der Administration. Sie verfügen über beschränkte Ressourcen, sowohl zeitlich als auch fachlich. Zudem werden die Synergien zwischen den einzelnen Spitex-Basisorganisationen nur wenig genutzt.
- Der Spitex-Kantonalverband versucht zu unterstützen, so unter anderem die Informatik zu optimieren. Entsprechende Projekte laufen.
- Grundsätzlich ist viel Synergie- und Optimierungspotenzial festzustellen, vor allem die grösseren Basisorganisationen verfügen über die Kompetenzen als auch die notwendigen Tools.

- Eine Zentralisierung einiger administrativer Aufgaben könnte sinnvoll sein, würde die Spitex-Basisorganisationen grundsätzlich entlasten, sie könnten sich mehr auf ihren Kernauftrag der Pflege konzentrieren. Zudem wäre ein weiterer Schritt in Richtung Professionalisierung getan.

Anforderungen:

- Die Bereitschaft der GL der Spitex-Basisorganisationen, in einen solchen Prozess einzusteigen, die notwendige Offenheit und Transparenz zu gewährleisten (kein Silo-Denken).
- Eine Kultur des gemeinsamen Vorgehens, über das Projekt WiZ zu intensivieren und zu thematisieren.
- Das Mittragen über alle Ebenen (Vorstand, GL, Kader, Ma).

Ziele:

- Bedarf und Anforderungen sind geklärt, Ausrichtung auf künftige Strategie, qualitativ und quantitativ, Erwartungshaltungen sind geklärt.
- Die Möglichkeiten inkl. Kosten-/Nutzen und Organisation sind dargestellt.
- Planung für Umsetzung im 2025, Kommunikation und Support

Arbeitspakete 2025:

- Grundlagenarbeit: Bedarfsermittlung, Aufnehmen Aufgaben, Prozesse, vorhandene Kompetenzen und Ressourcen, Synergiepotenzial, etc.
- Workshop für Bedarfsermittlung, Ausgangslage, Erwartungen
- Kooperation und Organisation / Zentraler Dienst
- Konzepterstellung, Massnahmen, Tools
- Umsetzung mit Unterstützung der Projektleitung

Organisation:

➤ Siehe Rahmenkonzept Kap. D Ziffer II

- Der Projektauftrag liegt beim Projektbereichsteam «Organisation/Wirtschaftlichkeit» (siehe Rahmenkonzept Kap. D Ziffer II).
- Erhebung/Workshop für Ausgangslage, Bedarfsermittlung, Erwartungen (Spitex-Basisorganisationen und Träger)
- Internes Know-how vorhanden, Expertenbeizug offen, muss geklärt werden

Inputs aus Workshops Präsident/-innen und Geschäftsleiter/-innen:

- Anbinden an zentralen Dienst bietet sich an.
- Das Synergiepotenzial ist gross, alle machen alles, wichtige Ressourcen sind gebunden.
- Professionalisierung und Effizienzsteigerung ist nur mit Kooperationen oder zentralem Dienst möglich.
- Flächendeckendes Eruiieren Administration wird sehr aufwändig, Grossprojekt, welches viel Ressourcen benötigt.

Ressourcen- und Kostenplanung:

Siehe Anhang 2

Projektkosten:

Total: Fr. 14'320
2025: Fr. 14'320
 (Budget gemäss Anhang)

Beginn:

2. Quartal 2025

Ende:

4. Quartal 2025

4.3.1 Teilprojekt «Öffentlichkeitsarbeit»

- Dieses Teilprojekt gehört in den Projektteilbereich «Organisation/Wirtschaftlichkeit» / «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.
- Handlungsbedarf besteht insbesondere gegenüber der Anspruchsgruppe «Gemeinden» / «Finanzierer».
- Die Mitarbeitenden sind die wichtigste «Ressource», Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden, Mitarbeiterbindung von bestehenden Mitarbeitenden, Ausbildungsplätze in allen Spitex-Basisorganisationen sind zentral.
- 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, Wiedereinsteiger/-innen, Quereinsteiger/-innen, etc.
 - Vernetzung: Teilnahme an Anlässen, Mitgliedschaften, Informationsveranstaltungen, 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.
- In die Öffentlichkeitsarbeit eingebunden ist der Spitex Kantonalverband Schwyz SKSZ ebenso wie die Spitex-Basisorganisationen. Hierbei ist ein gemeinsamer Nenner zu finden, festzulegen, wer welche Aufgaben übernimmt.
- Für ein besseres Kosten-/Nutzenverhältnis sollen vermehrt organisationsübergreifende Aktivitäten ins Auge gefasst werden.

Anforderungen:

- Die Bereitschaft der GL der Spitex-Basisorganisationen, in einen solchen Prozess einzusteigen, die notwendige Offenheit und Transparenz zu gewährleisten (kein Silo-Denken).
- Eine Kultur des gemeinsamen Vorgehens, über das Projekt WiZ zu intensivieren und zu thematisieren.
- Das Mittragen über alle Ebenen (Vorstand, GL, Kader, Ma).

Ziele:

- Wirkung nach Aussen und nach Innen erhöhen
- Verbesserte Öffentlichkeitsarbeit gegenüber Gemeinden
- Bedarf und Anforderungen sind geklärt, Ausrichtung auf künftige Strategie, qualitativ und quantitativ, Erwartungshaltungen sind geklärt.
- Die Möglichkeiten inkl. Kosten-/Nutzen und Organisation sind dargestellt.
- Planung für Umsetzung im 2025
- Zielgerichtete Kommunikation

Arbeitspakete 2024:

- Grundlagenarbeit, einholen bestehende Konzepte, Daten, Prozesse, Organisation, etc.
- Workshop: «Best Practice», Anforderungen, Erwartungen, gemeinsamer Nenner, einheitlicher Auftritt

- Expertenmandat: Vergabe, Begleitung
- Organisation, Professionalisierung
- Konzepterstellung, Massnahmen, Tools
- Umsetzung mit Support durch Projektleitung

Organisation:

➤ Siehe Rahmenkonzept Kap. D Ziffer II

- Der Projektauftrag liegt beim Projektbereichsteam «Organisation/Wirtschaftlichkeit» (siehe Rahmenkonzept Kap. D Ziffer II).
- Erhebung/Workshop für Ausgangslage, Bedarfsermittlung, Erwartungen (Spitexorganisationen und Träger).
- Internes Know-how vorhanden, Expertenbeizug nötig und geplant.

Input aus Workshop 2023:

- Grosses Potenzial wird erkannt, bereits während dem laufenden Projekt WiZ sollten Massnahmen konkret geprüft und aufgenommen werden.
- Employer Branding wird vorgezogen, bildet schlussendlich Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit.
- Ein Teil der Öffentlichkeitsarbeit kann evtl. zentralisiert und professionalisiert werden (für alle Spitex-Basisorganisationen), beispielsweise Ausbildung, etc..
- Grossprojekt, das umfangreiche Ressourcen benötigt, der Beizug eines Experten ist geplant.
- Alle Spitex-Basisorganisationen ziehen mit, ein einheitlicher Auftritt ist Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung des Teilprojekts.

Ressourcen- und Kostenplanung: Siehe Anhang 2

Projektkosten: **Total: Fr. 19'200**
2025: Fr. 19'200
 (Budget gemäss Anhang)

Beginn: 1. Quartal 2025
Ende: 4. Quartal 2025

C Projektorganisation

➤ Organisation des Gesamtprojektes siehe Rahmenkonzept Kap. D, Ziffer I

- Nach Zusicherung der Projektfinanzierung durch die Gemeinden hat die Delegiertenversammlung 2023 des Spitex Kantonalverbandes (SKSZ) die Steuergruppe (siehe Rahmenkonzept Kap. D) als strategisches Organ des Projektes eingesetzt.
- Die Steuergruppe hat ein Projektteam eingesetzt, welches für die operative Gesamtsteuerung des Projekts WiZ verantwortlich ist.
- Die Projektleitung wird durch die projektverantwortliche Co-Leitung des SKSZ wahrgenommen.

➤ Organisation von Teilbereichen siehe Rahmenkonzept Kap. D, Ziffer II

- Für die Projektarbeit 2025 sind die Teilprojektteams mit je einer Co-Leitung und mehreren weiteren Teammitgliedern einzusetzen.
- Die Co-Leitung des Teams erfolgt durch eine der beiden Co-Geschäftsleiter /-innen des SKSZ und vorzugsweise aus einer Fachperson einer Basisorganisation. Als Teammitglieder der Teilprojektteams sind nach Möglichkeit Fachpersonen der Basisorganisationen zu ernennen.
- Den Teilprojektteams ist es freigestellt, im Rahmen ihres Budgets für einzelne Teilaufgaben Experten beizuziehen und Arbeitsgruppen mit Teilaufgaben zu beauftragen.

D Ressourcen- und Kostenplanung

➤ Grundsätze zur Abgeltung und zum Einsatz der Gemeindebeiträge siehe Rahmenkonzept Kap. F

Die Projektkosten umfassen **Personalkosten, Expertenkosten** und **übrige Kosten**.

Personalkosten:

- Die Personalkosten für die Projektarbeit der Co-Geschäftsleiterinnen des SKSZ entsprechen den Lohnkosten.
- Die Entschädigungen werden gemäss Abgeltungsreglement für das Projekt WiZ ausbezahlt.
- Die Personalkosten für alle weiteren Mitglieder der Organe des Projekts gehen zulasten des Arbeitgebers.

Expertenkosten:

- Die Expertenkosten sind fallweise zu vereinbaren.

Übrige Kosten:

- Als übrige Kosten fallen an: Fahrspesen, Materialkosten, Raummieten, IT etc.

➤ Detaillierte Ressourcen- und Kostenplanung siehe Anhang 2 Jahresprojektplan 2024

E Budget 2025

- Siehe Anhang 3 Jahresprojektplan 2025

F Terminplan mit Meilensteinen

- Projektablaufplanung (Grobplanung) siehe Rahmenkonzept Kap. B; Beginn und Abschluss der einzelnen Teilbereiche siehe Beschrieb der Teilprojekte. Detailplanung mit Festlegung der einzelnen Meilensteine: erfolgt durch das jeweilige Projektbereichsteam zu Beginn der Projektarbeit.

G Projektcontrolling und Berichtswesen

- Projektcontrolling und Berichtswesen siehe Rahmenkonzept Kap. G

Anhänge

1. Projektstrukturplan
2. Kosten-/Ressourcenplan 2025
3. Budget 2025

ANHANG 1 – Projektstrukturplan 2025

2023

2024

2025



Anhang 2 – Kosten- und Ressourcenplan 2025

PNR	Projektbereich	Personalkosten								Sonstige Kosten			Total Kosten
		Aufwand GL SKSZ		Aufwand Übrige				Personal- kosten total	Kostenart	Betrag	Sonstige Kosten total		
		GLP	GLV	pro h	Pauschalen		Experten						
		CHF 75.00	CHF 60.00	CHF 60.00	CHF 350.00	CHF 230.00						CHF 120.00	
Total		966	439	652	-	153	-	19'000	192'100		8'050	8'050	200'150
0	Projektmanagement	340	115	-	-	81	-	-	51'030		5'300	5'300	56'330
1	Projektbereich "Leistungen"	190	102	287	-	16	-	-	41'270		600	600	41'870
2	Projektbereich "Personal"	164	68	120	-	24	-	11'000	40'100		950	950	41'050
3	Projektbereich "Klient-Umfeld-Kultur"	84	20	40	-	8	-	-	11'740		300	300	12'040
4	Projektbereich "Organisation, Wirtschaftlichkeit"	188	134	205	-	24	-	8'000	47'960		900	900	48'860

Komplexe Pflege	Umsetzung (10 x CHF 1000)	CHF 10'000
"24/7	Umsetzung (10 x CHF 0)	CHF -
Bedarf/Bedürfnisleistungen	Umsetzung (10 x CHF 500)	CHF 5'000
Skill-Grade Mix	Umsetzung (10 x CHF 300)	CHF 3'000
Arbeitsbedingungen / Anstellungsbedingungen	Umsetzung (10 x CHF 1000)	CHF 10'000
Entlastung Administration	Umsetzung (10 x CHF 500)	CHF 5'000
Öffentlichkeitsarbeit	Umsetzung (10 x CHF 400)	CHF 4'000
Kooperation Spitex mit SKSZ	Umsetzung (10 x CHF 400)	CHF 4'000
Diverses		CHF 3'000
Total		CHF 44'000

Anhang 3 – Projektbudget 2025

«Spitex SZ – Wege in die Zukunft» - Budget 2025

Aufwand	2025	Total
Total Projektmanagement	56'330	177'610
Total Projektbereich "Leistungen"	41'870	139'320
"Palliative Care" / "Nachtpikett"	-	53'480
"Pflegeexpertise" / "Fallmanagement"	-	17'320
"Komplexe Pflege"	21'400	21'400
"24/7"	5'070	21'050
"Bedarfs-/Bedürfnisleistungen"	15'400	26'070
Total Projektbereich "Personal"	41'050	193'880
"Personalmfrage"	-	2'280
"Ausbildungskonzept"	-	36'780
"Externe Personalgewinnung"	-	22'580
"Wiedereinsteigerinnen"	-	-
"Employer Branding"	-	24'190
"Fort- und Weiterbildung"	-	32'760
"Skill-Grade-Mix"	21'770	21'770
"Arbeitsbedingungen" / "Anstellungsbedingungen"	19'280	53'520
Total Projektbereich "Klient-Umfeld-Kultur"	12'040	30'700
<i>"Förderung Selbständigkeit"</i>	-	-
"Sturzprophylaxe"	-	4'560
"Pflege-/Betreuungscontinuität" => "Pflegeexpertise" / "Fallmanagement"	-	-
"Lernwerkstatt"	-	3'600
"Anstellung pflegende Angehörige"	-	-
"Kooperation mit Dritten"	-	10'500
"Freiwilligenarbeit"	12'040	12'040
Total Projektbereich "Organisation, Wirtschaftlichkeit"	48'860	61'560
"Kooperation Basisorganisationen mit Kantonalverband SKSZ"	15'340	28'040
"Entlastung Administration"	14'320	14'320
"Senkung Pflegebedarf"	-	-
"Öffentlichkeitsarbeit"	19'200	19'200
Basisarbeit (darin Budget TP enthalten)	44'000	132'000
Reserve 5%	10'000	30'000
Total Aufwand	254'150	765'070

Ertrag	2025	Total
SKSZ Geschäftsleitung Projekte 20%	28'000	84'000
SKSZ Geschäftsleitung Verband 10%	10'800	32'400
Gemeindebeitrag	215'350	645'190
Total Ertrag	254'150	761'590