

## Geschätzte Leserinnen und Leser

Mit schweizweit über 30'000 Angestellten, fast 14 Millionen Leistungsstunden pro Jahr und einem Marktanteil von 85 Prozent ist die Non-Profit-Spitem eine unverzichtbare Anbieterin für Hilfe und Pflege zu Hause. In über 600 lokalen Spitem-Organisationen werden attraktive Arbeits- und Ausbildungsplätze für Pflege-, Hauswirtschafts- und Betreuungspersonal angeboten. Eine moderne und professionelle Infrastruktur unterstützt sie bei ihrem täglichen Einsatz. Die Spitem reagiert mit gezielten Aus- und Weiterbildungen auf den wachsenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften im Pflegebereich. Der Spitem Verband Aargau freut sich deshalb sehr, 16 Frauen unterschiedlichen Alters, zum erfolgreichen Abschluss «Fachfrau Gesundheit» (Grundbildung) und «Fachfrau Gesundheit Erwachsene» (Nachholbildung) gratulieren zu können.



Esther Egger, Kommunikation



## Non-Profit-Spitem – der attraktive Arbeits- und Ausbildungsort

**Vielseitig und die Selbständigkeit fördernd: Ausbildungen in der Spitem sind attraktiv, abwechslungsreich und herausfordernd. Jeder Tag präsentiert sich anders. Die Tätigkeiten sind vielfältig und anspruchsvoll, die Einsätze sind oftmals komplex und fordern viel Flexibilität. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gewöhnlich alleine unterwegs und müssen tagtäglich selbständig Entscheidungen treffen. Das erfordert Verantwortungsbewusstsein und hohe Professionalität. Spitem heisst nicht nur bei der Körperpflege helfen oder Kompressionsstrümpfe wechseln. Spitem heisst auch Wundpflege, Medikamente verabreichen oder Infusionen legen und überwachen.**

In Aus- und Weiterbildungen werden die Mitarbeitenden gezielt geschult. Die Non-Profit-Spitem verstärkt

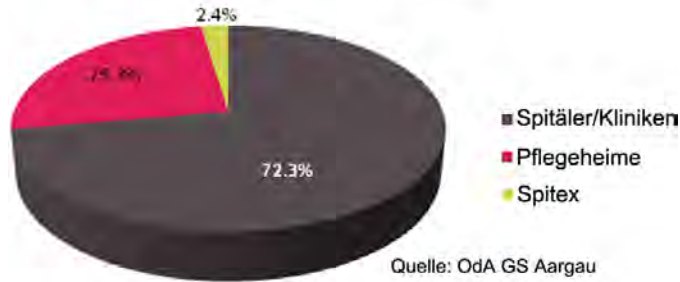
laufend ihre Ausbildungstätigkeit und dies nicht nur, weil das Kosten-Nutzen-Verhältnis stimmt. Lernende beeinflussen die Kultur einer Organisation positiv. Sie regen an, Strukturen und Wissen zu hinterfragen, bringen Know-how mit im Umgang mit neuen Kommunikationsmitteln und tragen generell zur Entwicklung der ambulanten Pflege und zur Sicherung der Qualität bei.

### Ausbildungsverpflichtung

Der heutige wie auch künftige Bedarf an Fachpersonal ist gross. Der Kanton Aargau setzt deshalb auf die Ausbildungsverpflichtung. Grundlage bildet die Spitalverordnung für alle Spitäler und Kliniken und das Pflegegesetz für Pflegeheime und Spitem-Organisationen, welche ab 1.1.2013 für alle Leistungserbringer eine Ausbildungsverpflichtung festschreiben. Die gefor-

dernten Ausbildungsleistungen werden stufenweise eingeführt und müssen ab 2015 vollständig erreicht werden. Das ist gut so, denn auf junge wie auf ältere Fachkräfte wartet ein Berufsfeld, das in den nächsten Jahren nochmals an Bedeutung gewinnen wird.

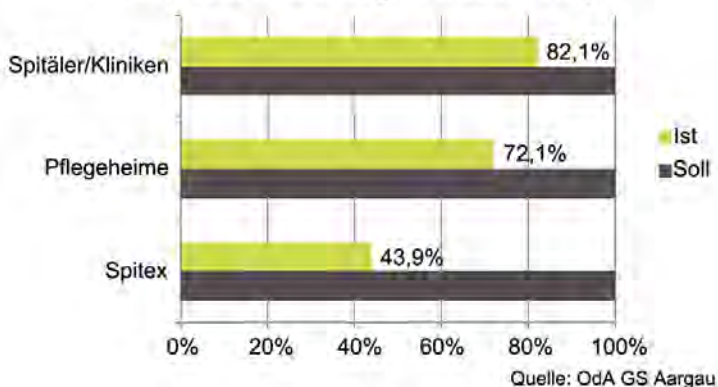
## Ausbildungsleistungen 2012



## Bonus – Malus

Die zu erbringenden Ausbildungsleistungen eines Leistungserbringers werden aufgrund der deklarierten Vollzeitstellen (bzw. geleistete KLV-Stunden) und des vom Kanton pro Bereich und pro Beruf festgelegten Standardwertes ermittelt. Überdurchschnittliche Ausbildungsleistungen werden zusätzlich mit einem Bonus abgegolten. Unterdurchschnittliche Leistungen, welche durch zu wenig eigene Ausbildung und ungenügenden Einkauf von Ausbildungsleistungen entstehen können, werden dagegen in jedem Fall mit einem Malus sanktioniert. Es gilt eine Übergangsfrist von drei Jahren. Das heisst, per 2016 wird die Bonus/Malus Berechnung basierend auf dem gleitenden Dreijahresdurchschnitt erstmals durchgeführt. Das Departement Gesundheit und Soziales sorgt für die Umsetzung der Ausbildungsverpflichtung und führt eine Kontrollstelle.

## Prozentuale Erreichung im Institutionstyp



## Erhebung 2012

Die Datenerhebung der OdA GS Aargau, welche im Auftrag des Departements Gesundheit und Soziales für das Jahr 2012 durchgeführt wurde, zeigt auf, dass seit der Einführung der Ausbildungsverpflichtung die Ausbildungsleistungen gestiegen sind.

Die grössten prozentualen Leistungserbringer sind verständlicherweise Spitäler und Kliniken, gefolgt von Pflegeheimen und Spitex-Organisationen (Privat Spitex ist ebenfalls enthalten).

## Frische Dynamik

Viele Institutionen haben eine lange Tradition in der Ausbildung von Gesundheitsberufen und führen diese auch fort. Im Vergleich zeigt sich, dass einige Spitex-Organisationen mehr als das Dreifache ihres Solls ausbilden, während sich andere bis anhin nicht an der Ausbildung beteiligten. Etliche Organisationen haben nun jedoch die nötigen Grundlagen geschaffen, um im Rahmen ihrer Möglichkeiten, Ausbildungen anzubieten. Aufgrund ihrer Strukturen haben nach wie vor nicht alle Non-Profit-Spitex-Organisationen die Möglichkeit, alleine adäquate Ausbildungsplätze zu garantieren. In diesem Fall besteht die Möglichkeit einem Ausbildungsverbund oder dem Ausbildungsnetz der OdA GS Aargau beizutreten.

Die Erhebungen 2012 zeigen, dass im Bereich Pflege und Betreuung die Spitex-Organisationen speziell grosse Leistungen in der Ausbildung «FaGe für Erwachsene» erbringen. Zum Teil ist dies sicher mit der vorhandenen Personalstruktur und dem damit verbundenen Rekrutierungspotential zu erklären. Generell zeigen die weiterhin steigenden Zahlen der abgeschlossenen Lehrverträge auf Sekundarstufe II für August 2013 – eine zentrale Ausbildungstätigkeit der Pflegeheime und der Spitex – das hohe Engagement dieser Organisationen.

Obwohl die Ausbildungsverpflichtung für die Spitex im Gegensatz zu den stationären Einrichtungen erst ab 2013 gilt, haben im Jahre 2012 knapp 44% Prozent, also mehr als das verlangte Drittel, ihr Soll erfüllt.

Trotz vereinten Anstrengungen aller Auszubildenden, bleibt es eine Tatsache, dass im Jahre 2012 bei einem Bedarf von 2070 Ausbildungsstellen 555 oder 27% Lernende und Studierende zu wenig ausgebildet wurden.

## «Ausbilden macht Freude»



### Interview mit Sabine Steiner, Ausbilderin, Spitex Döttingen-Klingnau-Koblentz

#### 1. Welches ist Ihre positivste Erfahrung beim Ausbilden und was empfinden Sie als das Schwierigste?

Ich habe schon immer gerne Lernende betreut, so kann ich meine Erfahrungen weiter geben und bin stets selber gefordert, auf dem neusten Stand zu sein. Bis jetzt hatte ich keine Schwierigkeiten und allfällige Probleme kann man lösen.

#### 2. Ist für Ihren Betrieb das Rekrutieren von Lernenden schwierig?

Das Rekrutieren ist nicht schwierig und wir freuen uns, dass wir in der letzten Zeit aus unserer Region Lernende gefunden haben.

#### 3. Sind FaGe-Lernende heute zu jung und welche Herausforderung stellen sich damit für Sie?

Ehrlich gesagt finde ich 16 Jahre zu jung für die Arbeit in der Spitex. Die jungen Lernenden sind noch stark mit sich selbst beschäftigt und erleben doch immer wieder eindrückliche Momente, die verarbeitet werden müssen. Früher musste man 18 Jahre alt sein, um einen Beruf im Gesundheitswesen zu erlernen. Das fände ich nach wie vor besser. Man hat das Gefühl, heute seien junge Menschen reifer, aber das stimmt so nicht.

«Zu wissen, was man weiss, und zu wissen, was man tut, und das empathisch, das ist unser Ziel.»

Zitat Sabine Steiner

## Administrativvertrag

**Zwischen dem Spitex Verband Schweiz und Association Spitex Privée Suisse einerseits sowie santé-suisse andererseits wurde im Hinblick auf die neue Pflegefinanzierung ein Administrativvertrag ausgearbeitet, der für die ganze Schweiz Gültigkeit hat. Damit erübrigen sich die bis anhin für jeden Kanton einzeln geführten Vertragsverhandlungen mit den Krankenversicherern. Tarife für Leistungen gemäss Krankenversicherungsgesetz müssen nicht mehr mit den Versicherern ausgehandelt werden, diese werden neu für die gesamte Schweiz vom Bundesrat festgelegt.**

Ziele des neuen Vertrags sind die Vereinheitlichung der administrativen Abläufe, des Vorgehens bei der Qualitätssicherung, der Definitionen des Leistungsbereichs sowie Regelungen der Vergütung von Nebenleistungen.

Der Spitex Verband Aargau hat seinen Aktivmitgliedern empfohlen, per 1. Januar 2014 dem Administrativvertrag beizutreten. Der Beitritt bedeutet vorerst

einiges an personellem und finanziellem Aufwand. Investitionen, die sich jedoch langfristig auf jeden Fall lohnen. Der Administrativvertrag bringt weitere Verbesserungen:

- ✓ Die Wirtschaftlichkeitsprüfung durch den Krankenversicherer ist verbindlich und transparent für beide Seiten geregelt
- ✓ Standardisierte Prozesse und Dokumentationen reduzieren den Aufwand für die Spitex-Organisation je nach Fall erheblich
- ✓ Durch die Weiterentwicklung der elektronischen Datenübermittlung werden die einzelnen Prozesse effizienter und kostengünstiger
- ✓ RAI-Home-Care ist offiziell als Bedarfsabklärungsinstrumente anerkannt
- ✓ Die Definitionen des Leistungsbereichs sowie die Regelung der Vergütung von Nebenleistungen werden vereinheitlicht
- ✓ Die Vertragsparteien haben sich schweizweit auf Mindestqualifikationen geeinigt, die das Personal aufweisen muss, um sämtliche Leistungen gemäss Art. 7 KLV zu erbringen

#### Spitex Verband Aargau Vorstand:

Doris Stump, Präsidentin  
 Markus Büchi, Vizepräsident  
 Rebekka Hansmann  
 Eveline Holdener  
 Sander Mallien  
 Sonja Morgenthaler  
 Franziska Stenico  
**Geschäftsleitung:**  
 Katharina Steffen

## RAI-Home-Care

Das schweizweit einheitliche und professionell entwickelte Bedarfsabklärungsinstrument Rai-Home-Care (RAI-HC) ist kurz gefasst, die Anwendung von geriatrisch-pflegerischem Wissen und Können. Dieses international entwickelte und an schweizerische Verhältnisse angepasste Instrument fordert und unterstützt die Professionalität derjenigen, die damit arbeiten. Die standardisierte Form unterstützt die Mitarbeitenden in der Abklärung und trägt zu einer gemeinsamen Sprache und damit einer besseren Kommunikation bei. Eine zielgerichtete und individuelle Hilfe und Pflege wird gewährleistet.

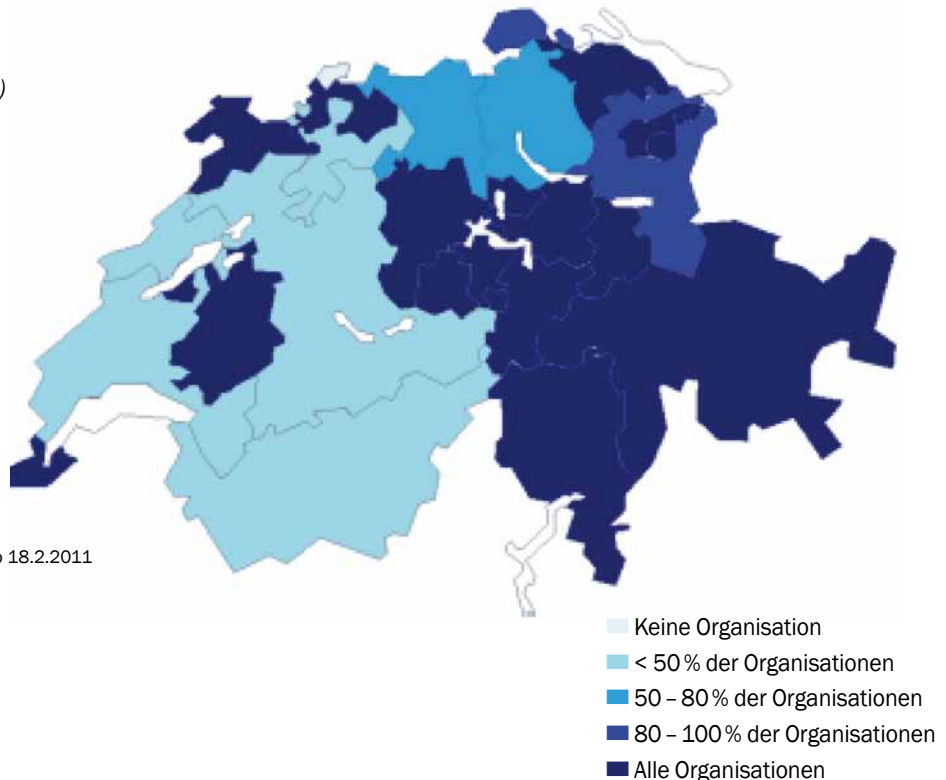
Ohne den Beitritt zum Administrativvertrag muss damit gerechnet werden, dass sich die Versicherer nicht an diese vertraglichen Vereinbarungen halten werden und dass bei Differenzen auch nicht auf die Unterstützung der vom Schweizerischen Spitex Verband und den Versicherern gebildeten Paritätischen Vertrauenskommission gezählt werden kann.

Im Gesundheitswesen wird es immer wichtiger, das «Warum» und das «Wie viel» an Leistungen nachweisen zu können. **RAI-HC** liefert hierzu eine gute Basis, indem nicht nur Leistungen erfasst werden, sondern auch der Zustand der KlientInnen. Erforderliche Leistungen können so noch besser begründet werden. Investitionen in RAI-HC sind gut angelegt und kommen KlientInnen, Mitarbeitenden und letztendlich auch den Finanzieren wie Krankenkassen und Gemeinden zugute.

Ein einheitliches System für die ganze Schweiz macht Sinn, deshalb empfiehlt der Spitex Verband Aargau seinen Mitgliederorganisationen mit dem Beitritt zum Administrativvertrag die Umstellung auf RAI-HC zu realisieren. Erfreulicherweise haben bereits mehr als die Hälfte der Mitgliederorganisationen im Kanton Aargau RAI-HC eingeführt und etliche sind an deren Planung oder Realisierung.

Nachfolgende Grafik zeigt in Prozenten, welche Kantone bereits RAI-HC eingeführt haben

(Stand 2013)



## Tiers payant:

Die direkte Leistungsabrechnung mit dem Versicherer und nicht mehr mit dem Leistungsbezüger bringt für KlientInnen wie für die Spitex-Organisationen Vorteile. Der Versicherer ist neu Schuldner für die Vergütung der Spitex-Leistungen, KlientInnen müssen den Rechnungsbetrag nicht mehr «vorschiesen». Es gelten verbindliche Regelungen der Zahlungsfristen, Verzögerungen bei den Leistungsabrechnungen für die Spitex werden somit verhindert. Tiers payant bedingt eine Anpassung der Software-Systeme, einmalige Installationskosten für elektronische Datenübertragung des Intermediärs (Kommunikationsplattform für den geschützten Informationsaustausch zwischen Leistungserbringer und Versicherer) sowie entsprechende Jahresbeiträge.

## Impressum/Herausgeber

Spitex Verband Aargau  
Rain 23, 5001 Aarau  
Tel. 062 824 64 39  
E-Mail [info@spitexag.ch](mailto:info@spitexag.ch)  
Erscheint 2 Mal pro Jahr

## Redaktion

Esther Egger

## Layout

Christina Hertig, Würenlos

## Druck

LP Copycenter AG, Wettingen