

Vorgehenskonzept Umsetzung Pflegeinitiative: Vernehmlassungsverfahren

Stellungnahme von

Name / Firma / Organisation : Curaviva Thurgau (CVTG) mit Unterstützung von Senesuisse

Adresse : Salmsacherstr. 1, 8590 Romanshorn

Kontaktperson : Claudia Fichtner

Telefon : 071 622 05 27

E-Mail : geschaeftsstelle@curaviva-tg.ch

Datum : 20.02.2023

Wichtige Hinweise:

1. Wir bitten Sie, keine Formatierungsänderungen im Formular vorzunehmen und nur die grauen Formularfelder auszufüllen.
2. Wenn Sie einzelne Tabellen im Formular löschen oder neue Zeilen hinzufügen möchten, so können Sie unter "Überprüfen/Dokument schützen/Schutz aufheben" den Schreibschutz aufheben. Siehe Anleitung im Anhang.
3. Bitte pro Kapitel des Vorgehenskonzepts eine Zeile verwenden.
4. Ihre elektronische Stellungnahme senden Sie bitte als **Word-Dokument** bis am **25. Februar 2023** an die folgende E-Mail Adresse: sheila.borgobello@tg.ch.

Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung.

Vorgehenskonzept Umsetzung Pflegeinitiative: Vernehmlassungsverfahren

Bemerkungen zu einzelnen Kapiteln des Vorgehenskonzept Umsetzung Pflegeinitiative		
Name/Institution	Kapitel	Bemerkungen / Anregungen
CVTG	Allg.	<p>Generell befürworten wir eine integrative Umsetzung der Pflegeinitiative, d.h. die die beteiligten Institutionen (Spital, Spitex und Pflegeinstitutionen) gesamtheitlich betrachtet. Die Player arbeiten Hand in Hand und die Pflegenden können aufgrund ihrer Abschlüsse mehr oder weniger frei zwischen den Institutionen wechseln – und tun das auch.</p> <p>Im Rahmen der Ausbildungsleistung fürs Gesundheitswesen liegt eine arbeitsteilige Situation vor. Die Pflegeinstitutionen leisten schwerpunktmässig die Grundbildungsabschlüsse (EFZ), die dem gesamten Gesundheitswesen zugutekommen, die Spitäler übernehmen diese Personen mit Grundbildung und leisten die HF-Abschlüsse, die später dann im gesamten Gesundheitswesen arbeiten. Die Pflege zeichnet sich generell durch hohe Berufsmobilität auch nach der Ausbildung aus. Sie wechseln häufig zwischen Stellen und Funktionen und vertiefen ihr berufliches Wissen in Aus- und Weiterbildungen. Ein typischer Weg ist es, nach einer FAGE-Ausbildung in einem Pflegeheim ins Spital zu wechseln, um sich dort zur HF zu entwickeln, so eine Studie der ZHAW zu Berufskarrieren in der Pflege.</p> <p>Der Versuch, diesen Trend umzukehren, wird mit hohem Aufwand verbunden sein. Es ist sinnvoller, auf die Ausbildungen auf den jeweiligen Stärken aufzubauen und zu verstärken.</p>
CVTG	3.1 d	<p>Aktuell: Attraktive Ausbildung von HF/FH</p> <p>Imagekampagne mit dem Ziel, mehr Studierende für die Karriere in der Pflege zu gewinnen</p> <p>Aus einem Teil der Mittel der Ausbildungsverpflichtung 2020 und 2021 entwickelt CVTG eine Kampagne, um die Attraktivität des Pflegeberufs und einer Karriere in der Pflege hervorzuheben mit dem Ziel mehr HF-Studierende zu erhalten. Zielgruppe sind SEK-Schüler:innen, die mehr als nur einen FAGE-Abschluss, sondern Karriere machen wollen sowie Schüler:innen von FMS/BMS mit Schwerpunkt Gesundheit sowie deren Lehrpersonen. Darüber hinaus, speziell durch die Pressearbeit, werden Eltern und Angehörige angesprochen, die Einfluss auf die Entscheidung haben.</p> <p>Die Kampagne mit dem Kernstück der Ausbildungswoche (Action und Infos in Pflegeheimen in KW11) wird im Frühjahr 2023 starten und einen zweiten Schwerpunkt im Herbst haben. Wenn sie erfolgreich ist, sollte sie in den nächsten Jahren wieder aufgenommen werden.</p> <p>Ergänzende Marketingaktivitäten</p> <p>Pressearbeit und Auftritte an Messen und Infoveranstaltungen</p>

Vorgehenskonzept Umsetzung Pflegeinitiative: Vernehmlassungsverfahren

CVTG	3.3	<p>Geplant: Attraktive Ausbildung von HF/FH</p> <p>Anpassung Kontingente der Ausbildungsverpflichtung FAGE auf 310 AGS auf 30 BP LZP auf 50 HF/FH auf 70</p> <p>Begründung</p> <p>FAGE: Der Weg zur HF führt in den allermeisten Fällen über den FAGE-Abschluss. Um eine entsprechende Menge an HF-Studierenden aus dem «FAGE-Topf» zu generieren, bedarf es einer viel grösseren Auswahl an FAGEs. Die aktuelle Quote beträgt 13% (d.h. jede 8. FAGE-Lernende in einer Pflegeinstitution studiert HF in einer Pflegeinstitution). Um bei dieser Quote auf 100 HF-Lernende zu kommen, müsste das Kontingent ca. 800 erhöht werden. Da dies aber unrealistisch ist, streben wir eine Soll-Ausbildungsleistung für FAGE von 310 an.</p> <p>AGS: Da immer mehr Lernende den Weg von AGS bis BP LZP oder sogar HF gehen (insbesondere Personen, die zunächst eher an Sprachbarrieren scheitern, denn an Kompetenzen), sollte dieses Kontingent ebenfalls erhöht werden.</p> <p>BP-LZP ist der realistische Weg, eine Pflegefachkraft, die sich den Schritt zur HF zunächst nicht zutraut, auf Tertiärniveau zu entwickeln und damit schon als Entlastung der Nachfrage nach HF sinnvoll ist. Ausgehend von dem Abschluss kann man durch Weiterbildung weitere HFs generieren.</p> <ul style="list-style-type: none">• Portioniert den Weg zum HF-Abschluss in «realistische Etappen»• Zählt als Tertiärkraft, fast wie eine Person mit HF-Abschluss einsetzbar (<u>erlernt die in Zukunft noch in Wichtigkeit zunehmenden Kompetenzen in Themen wie namentlich Demenz und Palliativpflege</u>)• Überschaubare Kosten für Betrieb, keine Lohneinbussen für Lernende• Die Weiterbildung erfolgt berufsbegleitend, Abwesenheiten nur durch Schultage (30 Tage).• Sehr gut möglich auch für Quereinsteiger <p>HF: Mit einem Soll von 70 muss immer noch eine mehr als Verdopplung der Ausbildungsleistung im Thurgau erzielt werden. Angesichts der oben beschriebenen grösseren Präferenzen für Spitalausbildungen bei HFs und einer arbeitsteiligen Ausbildung erscheint dieser Wert angemessen erreichbar.</p> <p><u>Anforderungen an Kanton: Überdenken des Stellenschlüssels im Pflegeheim (Anerkennung BP LZP) und</u> Genehmigung Anpassung der ABV nach Antrag von CVTG und Regelung zur verbindlichen arbeitsteiligen Ausbildung zwischen Spital, Spitex und Pflegeinstitutionen über entsprechende Bedarfsplanung</p>
------	-----	--

Vorgehenskonzept Umsetzung Pflegeinitiative: Vernehmlassungsverfahren

Attraktive Löhne für HF-Studierende

Erhöhung der Löhne für die HF-Lernenden auf durchschnittlich 3'700 CHF/Monat

Beim aktuellen Lohn von ca. 2000 CHF / Monat, können 34 HF ausgebildet werden. Der Engpass ~~sind~~ liegt in der Anzahl der Studierenden, nicht die der verfügbaren Plätze. Diese Erhöhung auf 3'700 CHF nähert sich dem Lohnniveau vergleichbarer Abschlüsse (z.B. Polizei), berücksichtigt aber Unterschiede, z.B. dass letztere davon die Schulkosten tragen müssen (ca. 40 TCHF). Unter Annahme dieser Löhne gehen wir davon aus, das Soll von 70 Studierenden pro Jahr erfüllen können. Bei niedrigerem Lohn wird das angestrebte Soll nicht erreicht werden können.

Dipl. Pflegefachfrau/mann HF / 3 Jahre								
Kostenfaktoren	Ansatz	1. Studium / Jahr		2. Studium / Jahr		3. Studium / Jahr		Gesamttotal
		Anzahl	Total	Anzahl	Total	Anzahl	Total	
Lohn Mt.		1'900.00	24'700.00	2'000.00	26'000.00	2'100.00	27'300.00	78'000.00
Zulagen		150.00	1'800.00	150.00	1'800.00	150.00	1'800.00	5'400.00
Sozialleistungen AG (AHV, ALV, NBU, BU)	8%		2'120.00		2'224.00		2'328.00	6'672.00
Aufwand für Berufsbildner und Bildungsverantwortliche								
BB Stunden/Durchschnittslohn	45	80	3'600.00	65	2'925.00	135	6'075.00	12'600.00
BV Stunden/Durchschnittslohn	60	30	1'800.00	30	1'800.00	50	3'000.00	6'600.00
BV Stunden/Durchschnittslohn (Admin, Ann 2 HF)	60	25	1'500.00	25	1'500.00	30	1'800.00	4'800.00
Administration: (Rekrutierung, Abschluss, Lohn etc) (Lohn x 13 + 12% Soz. / 1880)	60	25	1'500.00	8	480.00	10	600.00	2'580.00
Gesamtkosten			37'620.00		37'329.00		43'903.00	118'462.00
Leistungsrechnung / "Produktive Zeit"	25%		7'155.00	25%	7'506.00	25%	7'857.00	22'518.00
Effektiver Ausbildungsaufwand in Kosten			30'465.00		29'823.00		35'646.00	95'934.00

Dipl. Pflegefachfrau/mann HF / 3 Jahre								
Kostenfaktoren	Ansatz	1. Studium / Jahr		2. Studium / Jahr		3. Studium / Jahr		Gesamttotal
		Anzahl	Total	Anzahl	Total	Anzahl	Total	
Lohn Mt.			3'600.00	48'800.00		3'700.00	48'100.00	144'300.00
Zulagen			150.00	1'800.00		150.00	1'800.00	5'400.00
Sozialleistungen AG (AHV, ALV, NBU, BU)	8%			3'888.00		3'992.00		11'972.00
Aufwand für Berufsbildner und Bildungsverantwortliche								
BB Stunden/Durchschnittslohn	45	80	3'600.00	65	2'925.00	135	6'075.00	12'600.00
BV Stunden/Durchschnittslohn	60	30	1'800.00	30	1'800.00	50	3'000.00	6'600.00
BV Stunden/Durchschnittslohn (Admin, Ann 2 HF)	60	25	1'500.00	25	1'500.00	30	1'800.00	4'800.00
Administration: (Rekrutierung, Abschluss, Lohn etc) (Lohn x 13 + 12% Soz. / 1880)	60	25	1'500.00	8	480.00	10	600.00	2'580.00
Gesamtkosten			61'488.00		61'197.00		67'371.00	199'056.00
Leistungsrechnung / "Produktive Zeit"	25%		13'122.00	25%	13'473.00	25%	13'824.00	40'419.00
Effektiver Ausbildungsaufwand in Kosten			48'366.00		47'724.00		53'547.00	149'638.00

Erhöhung der Vergütung für die HF-ausbildenden Institutionen

Mit der aktuellen Kompensation aus dem Ausbildungstopf von jährlich 7'200 CHF werden 23% der heutigen Ausbildungskosten in Höhe von ca. 96'000 CHF gedeckt. Erhöht man die Löhne auf 3'700 CHF / Monat, erhöhen sich die Ausbildungskosten insgesamt auf ca. 150'000 CHF. Dies beinhaltet die Löhne und Sozialleistungen für die Studierenden HF, die Aufwände für Berufsbildner, Ausbildungsverantwortliche sowie Administrationskosten. Die produktive Zeit einer HF Studierende für den Betrieb wurde davon in Abzug gebracht.

Anforderung an Kanton: Finanzierung über Ausbildungsoffensive (Pflegeinitiative)

Jährlicher Beitrag	Anzahl Lernende / Jahr (100% Zielerreichung)	Summe	Ausbildungsoffensive (Pflegeinitiative)	Institutionen	Anteil Institutionen
CHF 50'000.00	70	CHF 3'500'000	CHF 2'300'000	CHF 1'200'000	34.3%
CHF 2'000.00	390	CHF 780'000		CHF 780'000	
Total	460	CHF 4'280'000	CHF 2'300'000	CHF 1'980'000	46.3%

Vorgehenskonzept Umsetzung Pflegeinitiative: Vernehmlassungsverfahren

Regelmässige Imagekampagne mit dem Ziel, mehr Studierende für die Karriere in der Pflege zu gewinnen

(siehe 3.1)

Anforderung an Kanton: Freigabe Budget aus ABV gemäss Antrag von Curaviva Thurgau

Fluktuation im Gesundheitswesen gezielt steuern und als Stärke nutzen durch eng verzahnte Ausbildung

Dem Wunsch nach Fluktuation der Pflegefachkräfte muss entsprochen werden. Deswegen ist es wichtig, dass sie bereits in der Ausbildung die wichtigsten möglichen Stationen ihrer beruflichen Zukunft kennenlernen. Die zukünftige Ausbildungsform einer HF muss sicherstellen, dass jede angehende Tertiärperson während der Ausbildung im Spital, Spitex und in der stationären Langzeitpflege tätig war, so dass sie vor der Erwägung eines Komplettausstiegs den Wechsel zu einer anderen Gesundheitsinstitution in Betracht zieht.

Anforderung an Kanton: Regelung zur verbindlichen Ausbildungsstationen Spital, Spitex und Pflegeinstitutionen

Vereinfachung Übergang von BP LZP zu HF

Heute findet ein sehr individueller, aufwändiger Prozess statt, um den notwendigen Weiterbildungsbedarf zu bestimmen. Im Vorfeld ist nicht klar, wie viel Lernstunden/Module letztendlich zu absolvieren sind. Zukünftig sollte dieser Weiterbildungsbedarf durch ein unabhängiges Gremium definiert werden und Richtwerte für anzunehmende Dauern im Vorfeld kommuniziert werden. Idealerweise leistet das ein Onlinetool für eine erste Einschätzung.

Anforderung an Kanton: Regelungen zur vereinfachten Übergängen BP LZP zu HF

Fachstelle Ausbildung in Pflegeinstitutionen bei Curaviva Thurgau

Um die Institutionen bei der Ausbildung zu unterstützen, so dass möglichst viele Institutionen gemäss ihrer Fähigkeiten ausbilden, wäre es sinnvoll eine unterstützende Anlaufstelle einzurichten, die auch das Berufsmarketing des Verbands übernimmt. Eine 40-50% Stelle ist dazu im Moment ausreichend.

Anforderung an Kanton: Finanzierung dieser Stelle

Intensive Zusammenarbeit mit dem BfGs für mehr Transparenz und Innovation

Für die Institutionen ist es wichtig, enger in verschiedenen Bereichen mit dem BfGs zusammenarbeiten zu können, um die Ausbildung attraktiver zu machen und die Abbruchquoten zu reduzieren.

1. Transparenz z.B. bezüglich Aufnahmeprüfung, Kriterien, Begründungen für Ablehnungen etc.

Vorgehenskonzept Umsetzung Pflegeinitiative: Vernehmlassungsverfahren

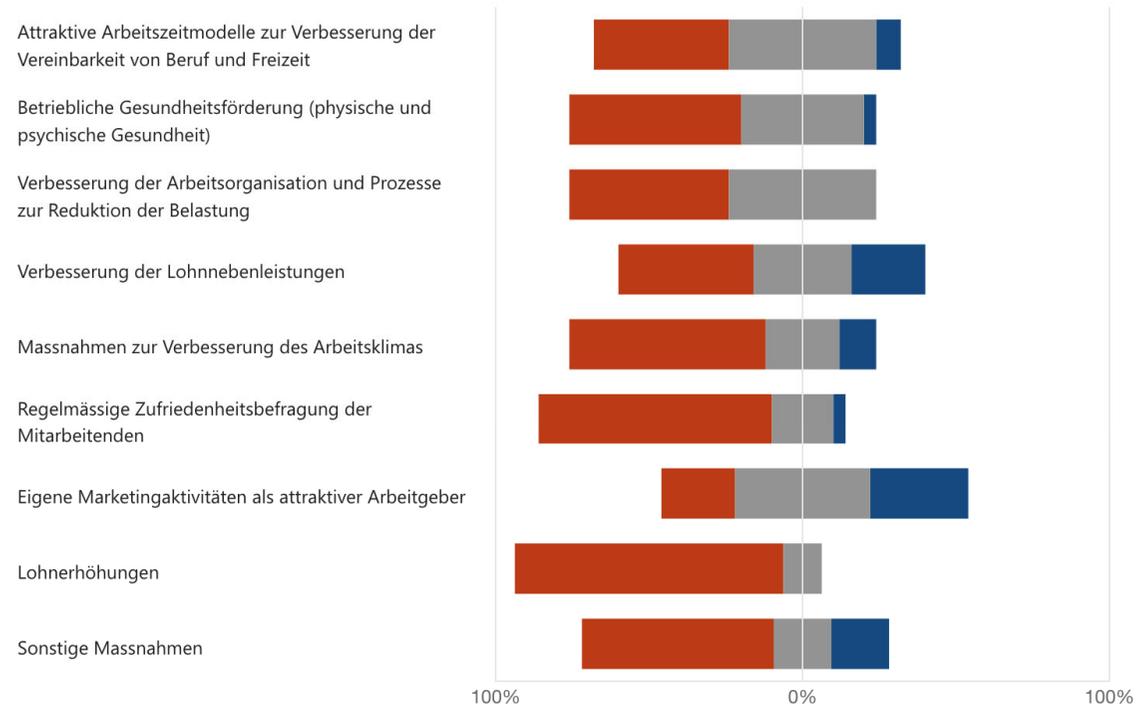
		2. Innovation bzgl. Lernformen, z.B. Begleitung von Lernstationen in Pflegeinstitutionen
	4.1 d	Aktuell: Attraktive Arbeitsbedingungen für Mitarbeitende der Pflege Regelmässiger Austausch in ERFAs zu best practice Ansätzen in dem Bereich Übersicht der Aktivitäten der Institutionen in diesem Bereich Ergebnisse Umfrage von Dezember 2022 Pflegeinstitutionen Thurgau

Vorgehenskonzept Umsetzung Pflegeinitiative: Vernehmlassungsverfahren

1. Welche Arten von Massnahmen zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern haben Sie bereits entwickelt und implementiert, bzw. erarbeiten Sie derzeit?

[Weitere Details](#)

■ wir haben Lösungen dazu erarbeitet und implementiert ■ wir arbeiten an Lösungen dazu ■ ist bei uns kein Thema



Erfolgreiche Massnahmen im Detail

Vorgehenskonzept Umsetzung Pflegeinitiative: Vernehmlassungsverfahren

		Beschreibung der konkreten Massnahmen: Bitte nennen Sie die wichtigsten Massnahmen, von denen Sie sich die grösste Wirkung auf die Gewinnung neuer Mitarbeitenden versprechen?	Beschreibung der konkreten Massnahmen: Bitte nennen Sie die wichtigsten Massnahmen, von denen Sie sich die grösste Wirkung auf die Bindung Ihrer Mitarbeitenden versprechen?
	Zusammenragen unserer Fringe-Benefits	Anpassung der Ferien auf mind. 25 Tage. Mitarbeiterrekrutierung über Facebook und Instagram	Flache Hierarchie, Verantwortung übernehmen und entsprechende Handlungskompetenzen; Interne Förderung mit Weiterbildung, Positionenwechsel. Künftiges Thema: Attraktivere Arbeitszeitmodelle
	Mund zu Mund Propaganda	Mitarbeiter werben Mitarbeiter, d.h. Mitarbeiter holen gute Mitarbeiter Attraktive Inserate Lokale Rekrutierung, aktiv MA Fragen, ob sie jemanden kennen, den sie empfehlen können	Wertschätzendes Arbeitsklima Flexible Arbeitszeiten (familienfreundlich) Karrierplanung Benefits lokal vernetzt sein
	"Fauler" Apfel im Team verabschieden	Ich bin überzeugt davon, dass wenn potentielle Mitarbeitende "schnuppern" kommen - und die Stimmung und Energien im Hause und des Teams stimmen - diese sich auch für eine Mitarbeit im Betrieb entscheiden. Zudem versuchen wir mit anderen innovativen Marketingmassnahmen auf unser Heim aufmerksam zu machen. Und da meine ich nicht nur Social Media.	Fördern und fördern. Noch intensiver in die Weiterbildung investieren. Weiterbildung und Verantwortung als Motivator nutzen. Bildung eines Mitarbeiterkonvent als Bindeglied zwischen Mitarbeitenden und Geschäftsführung.
	Die ganze Palette der Massnahmen mit den Mitarbeitenden durchgegangen, gewichtet lassen und AGR für die 3 prioritären Themen eingesetzt. D.h. in allen wichtigen Themen wird nun sukzessive interdisziplinär gearbeitet, d.h. MA sind ein essentieller Teil der Lösungen.	1a) Marketingaktivitäten unter Mitwirkung der heutigen Mitarbeitenden - Mund zu Mund und Mitarbeit bei Funnelrekrutierung-Massnahmen plus Vermittlungsprämien bei Mitarbeiterneuerung 1b) Unterwegs zum Prädiikat UND -> Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben erhöhen 2) Mitarbeiterbenefits nach Aussen tragen 3) Erhöhung der Akzeptanz von WiedereinsteigerInnen (Verständnis für spezielle Arbeitszeiten innerhalb der Belegschaft erhöhen), damit höhere Flexibilitätswünsche auch bei Neuanstellungen stattfinden können Wertschätzung gegenüber allen Entgegenkommen (wo möglich) von Wünschen	1) Stärkung der Teamkulturen - jeder MA möchte in guten Teams unterwegs sein 2) Gutes Gesamtleistungsangebot (konstante Weiterentwicklungsmöglichkeiten auf Fach- und Führungsebene, gezielte Mitarbeiterförderung - und Mitgestaltungsmöglichkeiten & entsprechende transparente Lohn-/Benefitsleistungen) Weiterbildung/Förderung/Zusatzaufgaben mit Kompetenzen und Verantwortung Flexibilität von AG für MA-Wünsche und umgekehrt leben
	Personaltage mit vielfältigen Aktivitäten, Chill an Grill, Silvesterbrunch, etc. etc. Hausübergreifende Weiterbildungen z.B. "Wohlfühl ist lernbar" / work life balance etc. / Täglich gratis Znüni, Früchte, Mineral...	Wertschätzung, Wertschätzung, Wertschätzung = gute Stimmung im Haus und dadurch geschieht Mund zu Mund Propaganda Gute Marketingauftritt, es ist wichtig gesehen zu werden. Gute Löhne, um mit den Lohnforderungen mithalten zu können. Gratis Parkplatz, Rektischeck, Einfacheres Bewerbungsverfahren, 40 h Arbeitswoche, Angepasste Arbeitsmodelle, etc....	Wertschätzung, Wertschätzung, Wertschätzung Schöne gemeinsame Erlebnisse schaffen (Personaltage, Chlauhock, Jahresessen, Teambuilding mit anderen etc.) Faire Löhne, grosszügige Weiterbildungsmöglichkeiten Viel Individualität bei verschiedenen Fragen möglich (inkl. Dienstplanung / Homeoffice...)
	Aufbau Springerpool zur Entlastung der bestehenden Mitarbeitenden. Kaffee und süsse Getränke sind gratis. Sonderprämien als Dankeschön. Fortschrittliche Infrastruktur. Finanzierung der Weiterbildung. Übernahme Kranktaggeldversicherung. Prämie für Gesunde Mitarbeitende.	Lohn, Ferien	Gute und faire Löhne. Sonderprämien für erbrachte Leistungen. Teilhabe an einem finanziellen Erfolg. Kaffee und Getränke, Rektischeck, gratis Parkplatz. Pensionskasse - Arbeitsgeberanteil 60% / Arbeitnehmer 40%. Jobsharing, etc....
	Verbesserung der Anstellungsbedingungen (Ferien, Umkleidezeit etc.)	Inserieren, über unsere Werte reden, welche mehr und mehr gefragt sind, von Mund zu Mund weiter erzählen, guter Auf, Vertrauen, dass unsere gute Arbeit Menschen anzieht.	Arbeitsklima (Verbesserung der Kommunikation)
	Gespräche, persönliche Beziehungen pflegen, flache Hierarchien, Offenheit, nur Mitarbeiter/Innen anstellen, die ins Team passen und unsere Werte leben wollen und können. etc.	Wir arbeiten nicht mit Jobvermittlungsbüros zusammen.	Unsere Werte leben und verbunden sein mit der Aufgabe: vorleben und vermitteln. Freundschaftliches Miteinander. Beziehung: gemeinsam sind wir mehr. geundies Essen, offene Kommunikation, regelmässige Sitzungen, Menschenbetrachtungen mit dem Psychiater, die bildend wirken. Vertrauensverhältnis, lernende, bewegliche Kultur.
	- Kostenlos Kaffee, Tee, Mineralwasser, - Ferien mind. 5 Wochen ab 2023 (vorher bereits 24 Tage), Zulagen für Wochenendverantwortung und Nachtpikett, - genügend Ruheräume und Rückzugsmöglichkeiten in den Pausen, - vergünstigtes Mittagessen und Getränke im Café, - sehr viel vom Betrieb übernommene Weiterbildungen, - Bike-Ladestation, - Kostenlose Aussenparkplätze, - Vergünstigte Innenparkplätze, - Flexibles Pensionierungsalter, - Einladung aller Mitarbeiter an Bewohner-Weihnachtsessen, - kostenlose monatliche Themen Znüni, - schöne, grosszügige Arbeitsräume, - nicht zu grosse Stationen, - Null-abwecken-Bonus, - Mitmachen bei Bike-to-work mit Präsenten, - Benützung von Coiffeur-, Fusspflege- und Physiotherapieleistungen (gegen Bezahlung) im Haus, - grosse Menüauswahl beim Mittagessen, - Förderung für höhere Weiterbildung, - Ausbildungsplätze für AGS, FdGS, HF, BF, LPZ, - unbezahlter Urlaub möglich, - Krankentaggeldversicherung mit 100% Lohn die ersten 30 bzw. 60 Tage, - sehr gute Pensionskasse mit halber Eintrittsschwelle	- kleinere Stationen - Förderung und Übernahme von Weiterbildungskosten- und zeit- - regelmässige Arbeitzeiten (Früh- und Spätdienste nicht tageweise mischen, wenig geteilte Dienste, Möglichkeit für nur Morgen- oder nur Abenddienste) - guter Auftritt auf Homepage	- transparente Lohnstruktur - Zeit für Gespräche und Rückfragen - Einbindung in Qualitätszirkel oder Workshops zu gewissen Themen
	Verschiedene Arbeitszeitmodelle, Möglichkeit für feste Arbeitstage, Nachtdienste auf freiwilliger Basis, Lohn- und Lohnnebenleistungen, guter Ruf, Innovationen fördern	Gute Löhne und Anstellungsbedingungen, moderne Arbeitsbedingungen, Rückzicht auf individuelle (temporäre)	Flache Hierarchien, gutes Arbeitsklima, hoher Personalschlüssel, MA-Förderung
	Anpassung der Wochenende und Nachtzulagen	Auftritt Social Media; einfache, unkomplizierte und schnelle Bewerbungsmöglichkeit	Anpassung von Arbeitszeiten (auch individuell), Löhne/Prämien usw., Gutes Arbeitsklima schaffen und erhalten, Begleitende Massnahmen zur Wertschätzung der geleisteten Arbeit.
	Attraktive Arbeitszeiten mit den Mitarbeitenden planen	Gutes Arbeitsklima, Personalentwicklung	durchgehende Dienste; gutes Arbeitsklima; Weiterbildungsmöglichkeiten; Teambuildingevents
	Wir stellen auch Mitarbeitende ein, die nur an bestimmten Tagen oder zu bestimmten Zeiten einsetzbar sind. Dies wird von Müttern sehr geschätzt und die Arbeitsmotivation ist sehr hoch.	Anpassung der Arbeitszeiten (auch individuell), Löhne/Prämien usw., Gutes Arbeitsklima optimieren.	Arbeitsklima optimieren. Höhere Mitsprache von Mitarbeiter (damit verbundene Übernahme von Verantwortungen)
	Willkommenskultur und positive Atmosphäre schaffen, liebevolle Dekoration, freundlicher Umgang, Kommunikationskultur schaffen	Richtiges Mix aus obigen Massnahmen Einstiegslotto muss stimmen!	Kommunikationskultur BGM (Ruheraum, Mitarbeiterfest, attraktives Verpflegungsangebot) Angemessenes Lohnniveau
	Work Life Balance: Stabilität erhalten bei der pers. Gesundheit, die MA gut sehen durch Weiterbildungen.	Arbeitsatmosphäre, wenn jeder zur Arbeit kommt, gibt es auch keine Mehrbelastung, Konkurrenz, Eifersucht untereinander ist nicht gut.	Wenn die MA am richtigen Arbeitsort sind, dann bleiben sie auch. Verantwortung zutrauen und geben. Mitwirken und Ideen der MA einbinden. Führungspersonen sind gefordert - Themen ansprechen, nicht zu lange warten proaktiv sein.
	Kultur- und Wertebasiert intern sowie Persönlichkeitsentfaltung ohne Bezug zum Job mit externer Fachperson.	Die MA Bindung wird priorisiert.	- Weitere Begleitung durch externe Fachperson (Coach für Persönlichkeitsentfaltung) ist von Betrieb mit 50% Kostenteilung und 100% Arbeitszeit subventioniert. - Bildung wird forciert. Höherer Anteil an Zeit für Bildung (15% pro LNST)

4.2 d

Geplant: Attraktive Arbeitsbedingungen für Mitarbeitende der Pflege

Vorgehenskonzept Umsetzung Pflegeinitiative: Vernehmlassungsverfahren

	<p>Weiterentwicklung der o.a. Massnahmen zu Verbesserung der Arbeitsbedingungen</p> <ul style="list-style-type: none">• Arbeitszeitmodelle zur Verbesserung der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Freizeit• Gesundheitsvorsorge• Prozessorganisation: Skill und Grade Mix in der Pflege, Arbeitsteilung Pflege/NichtPflege, Digitalisierung,• Arbeitsklima <p><u>Anforderungen an Kanton:</u> Finanzierung notwendiger Massnahmen, die die Heime nicht aus eigenen Mitteln stemmen können und ggf. Flexibilisierung von Regelungen (<u>namentlich die ausgeprägtere Anerkennung BP LZP in Pflegeheimen</u>)</p> <p>Entlastung «nach unten»</p> <p><u>Anforderungen an Kanton:</u> Überarbeitung und Vereinfachung der Regelungen zur Anerkennung von nachträglich erworbenen Kompetenzen zur Entlastung des höher qualifizierten Personals</p> <p>Abbau von nicht-pflegerischen Tätigkeiten</p> <p>Ein wichtiger Treiber von Unzufriedenheit mit dem Pflegeberuf ist der Anteil nicht-pflegerischer Tätigkeiten im Bereich der Dokumentation. Die Institutionen versuchen über Prozessoptimierungen und Digitalisierung innerhalb der bestehenden Anforderungen die Pflegenden zu entlasten. Sinnvoll aber wäre es, diesbezügliche Regelungen streng auf ihre Effektivität hin zu überprüfen und ggf. zu streichen. Dies betrifft zum Teil Bundesregelungen und Anforderungen der Versicherungen.</p> <p><u>Anforderungen an Kanton:</u> Überarbeitung der entsprechenden Thurgauer Regelungen und Einflussnahme auf nationaler Ebene zur Anpassung von Bundesregelungen und Anforderungen der Versicherungen.</p> <p>Koordination der Arbeitgeber</p> <p>Es ist dringend notwendig, dass über alle sozialmedizinischen Institutionen hinweg die Attraktivität des Pflegeberufs und seine Ausbildung – egal in welchem Bereich – gesteigert wird, um so langfristig ausreichende Mengen an gut und hochqualifizierten Pflegekräften zur Verfügung zu haben. Gleichzeitig sollten Vorgaben bei Sicherung der Leistungsqualität eine möglichst effiziente Arbeitsweise erlauben. Dazu sind neue Wege zu gehen, innovative Kräfte freizusetzen. Um die notwendigen radikalen Ansätze zu entwickeln und umzusetzen, haben sich die wichtigsten Arbeitgeber im Bereich Pflege zusammengetan (Pflegegipfel), um gemeinsam Ideen zu entwickeln und ein gemeinsames Vorgehen zu definieren:</p> <ul style="list-style-type: none">- Spitäler Thurgau (Spital Thurgau und OPK)- Spitex Thurgau- Curaviva Thurgau
--	---

Vorgehenskonzept Umsetzung Pflegeinitiative: Vernehmlassungsverfahren

		<p>Ein erster Termin fand im Januar 2023 statt. Unter anderem sollen Themen wie Positionierung des Thurgaus als attraktiver Arbeitsort für Pflegekräfte über den Kanton hinaus, Wege zu besseren Arbeitsbedingungen, Imageverbesserung Pflege, verbesserte Kooperationen bei Ausbildung</p> <p><u>Anforderung an Kanton:</u> Begleitung des Projekts und Finanzierung vielversprechender Ansätze und ggf. Anpassung notwendiger Regelungen.</p> <p>Durchlässigkeit im Gesundheitssystem für Pflegefachkräfte</p> <p>Die oben erwähnte Mobilität der Mitarbeitenden der Pflege «sollten wir zu einer Stärke des Gesundheitswesens insgesamt entwickeln, um während Ausbildung, Weiterbildung und Beruf die Mitarbeitenden innerhalb des Gesundheitssystems zu behalten.</p> <p>Massnahmenbeispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bereichsübergreifende Entwicklung der Mitarbeitenden bei der Karriereplanung, d.h. Wechsel in andere Bereiche schon einplanen • Regelmässige Seitenwechsel, vor allem an den Prozessschnittstellen • Gemeinsame Veranstaltungen und Austausch
	5.1 d	<p>Aktuell: Attraktive Pflegeberufe</p> <p>Die zunehmend komplizierter werdende Pflege verlangt spezialisierte Ausbildungen, die immer mehr in die Pflegeinstitutionen Einzug halten: Pflegeexpertinnen, Ausbildungsverantwortliche, Kinästhetik Fachpersonen, etc.</p>
	5.2.d	<p>Geplant: Attraktive Pflegeberufe</p> <p>Advanced-Practice-Nurses</p> <p>Vielversprechend zur Förderung der Attraktivität der Arbeit in Pflegeinstitutionen haben Advanced-Practice-Nurses (APNs) in Pflegeheimen. Sie übernehmen einen Teil der medizinischen Aufgaben in Pflegeinstitutionen, was die Attraktivität auch für die Nicht – APNs erhöht, weil diese Aufgaben in ihrem Umfeld verrichtet werden. Nebenbei werden, so bereits in Studien bewiesen, die Hospitalisierungsraten reduziert.</p> <p>Verlängerung AÜP</p>

Vorgehenskonzept Umsetzung Pflegeinitiative: Vernehmlassungsverfahren

		<p>Das aktuelle AÜP-Konzept ist unattraktiv, weil die Dauer von 2 Wochen für einen Aufenthalt zu kurz ist. Es wird nicht in Anspruch genommen. Würde man es verlängern, analog dem im letzten Jahr genehmigten Konzept in Glarus auf 8 Wochen, wäre dies aus mehreren Gründen vorteilhaft:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attraktivität der Pflegeberufe steigt, weil mehr medizinisch anspruchsvolle Tätigkeiten verlangt werden • Entlastung der Spitäler und Reha-Kliniken <p><u>Anforderung an Kanton:</u> Anpassung des TG KVG und TG KVV</p> <p>Berufsmarketing</p> <p>Tue Gutes und rede darüber. Die verbesserten Arbeitsbedingungen (siehe oben), guten Verdienstmöglichkeiten und spannenden Karrierechancen müssen kommuniziert werden. Die Pflege und gerade die Langzeitpflege in Pflegeinstitutionen leidet unter einem schlechten Image. Dieses Bild muss durch gezieltes Berufsmarketing verbessert werden und ein hochwertiges Berufsbild Langzeitpflege verankert werden</p> <p>Themen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesellschaftlich wichtige und anspruchsvolle Tätigkeit, medizinische Fachkraft vor Ort • Gute Karriereöglichkeiten und faire Löhne • Gute Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitszeitregelungen • Sicher vor Rationalisierung <p>Der Verband betreibt dazu Presse- und Aufklärungsarbeit in Schulen. Die o.a. Kampagne trägt ebenfalls dazu bei.</p>
	6	<p>Begleitgruppe</p> <p>Wir möchten beliebt machen, dass die Teilnehmenden des Pflegegipfels in persona ebenfalls an der Begleitgruppe teilnehmen</p>