Überall für alle
SPITEX
Thurgau

Spitex Verband Thurgau

JAHRESBERICHT 2020

INHALT

Jahresberichte	3–5
Schwerpunkte	6–9
Statistik	12–13
Jahresrechnung	14–16

Jahresbericht 2020

GRUSS-/VORWORT

Renato Canal,
Präsident

Zum ersten Mal in der Geschichte des Spitex Verbandes Thurgau musste die ordentliche Jahresversammlung abgesagt und durch eine schriftliche Abstimmung über die Verbandsgeschäfte ersetzt werden. Grund ist ein neues Virus, das das Leben weltweit auf den Kopf gestellt hat. Auf die neuartige und unbekannte Bedrohung war niemand vorbereitet. Zu den wenigen schnell klar gewordenen Erkenntnissen gehörte der Umstand, dass das Virus vor allem für die ältere Bevölkerung eine besondere Gefahr darstellt. Damit war die Spitex aufgrund ihrer Klientenstruktur besonders betroffen. Dennoch dauerte es eine gewisse Zeit, bis die Bedeutung der Spitex auch in den zuständigen Gremien genügend beachtet wurde. Wertvolle Unterstützung erhielten wir durch Spitex Schweiz. Mit zeitweise täglichen Mitteilungen informierte die schweizerische Geschäftsstelle die Kantonalverbände über Schutzmassnahmen, Handlungsempfehlungen für die Pflege und über die zahlreichen weiteren Problemfelder. Unsere Geschäftsstelle hat die Informationsflut für die Basisorganisationen mit grossem Aufwand gebündelt und für die einzelnen Betriebe in verarbeitungsmässige Form gebracht. Auch auf kantonaler Ebene gelang es, einen institutionellen Austausch mit dem Amt für Gesundheit zu installieren.

Vor allem zu Beginn der Pandemie wurden Spitexaufträge aus Furcht vor einer Ansteckung abgesagt. Die Situation normalisierte sich weitgehend nach wenigen Wochen, und dies hatte seinen Grund nicht zuletzt in der hoch professionellen Arbeit unserer Spitexmitarbeitenden. Wir haben eindrucksvoll gezeigt, wie die Spitex auch in diesem schwierigen Umfeld hervorragende Pflege erbringt, ohne die Klientinnen und Klienten oder die Mitarbeitenden besonderen Risiken auszusetzen. In jeder unserer Organisationen konnte, auch in der «zweiten Welle» ab Herbst, der Betrieb grundsätzlich aufrecht erhalten werden. Es bleibt zu wünschen, dass dieser Leistungsausweis die gebührende Aufmerksamkeit in den Entscheidungsgremien der Politik und der Verwaltung erhält.

Auf der Ebene Spitex Schweiz laufen aktuell Arbeiten zur Weiterentwicklung der Verbandsstrukturen. Im Sinne der Branchenentwicklung soll sich Spitex Schweiz auch für andere als die klassischen NPO-Spitexen öffnen; Spitex Schweiz möchte sich als Vertreter der gesamten Branche positionieren. Das vom nationalen Vorstand vorgeschlagene Entscheidungstempo erwies sich als zu forsch, zumal die Pandemie vertiefte Diskussionen in den Kantonalverbänden verunmöglichte. Mit Entscheidungen ist nicht vor Herbst 2021 zu rechnen.

Nach einigen Verzögerungen wurde das neue Finanzmanual der Spitex Schweiz im Herbst endlich so fertiggestellt, so dass sich die Spitexbetriebe an die Umsetzung machen konnten. Die Zeit für die Einführung auf 2021 war sehr knapp. Erste Rückmeldungen unserer Basisorganisationen deuten darauf hin, dass es im Thurgau klappen wird, wenngleich einzelne Unschärfen wohl unvermeidlich sind. Zu hoffen bleibt, dass sich eines der Ziele, nämlich die Kosten- und Leistungsrechnungen der diversen Spitexanbieter einheitlich zu erfassen und damit vergleichbar zu machen, dann auch wirklich realisieren lässt.

Kurz vor Jahresende konnte in den Eidgenössischen Räten eine definitive Lösung für die Vergütung des Pflegematerials (MiGeL) gefunden werden. Die Krankenversicherer übernehmen inskünftig die Finanzierung des Pflegematerials unabhängig davon, ob die Anwendung direkt durch Versicherte, eine nichtberuflich mitwirkende Person oder eine Pflegefachperson erfolgt.

Mein herzlicher Dank gilt in diesem aussergewöhnlichen Jahr neben den Mitarbeiterinnen auf der Geschäftsstelle und den Kolleginnen und Kollegen des Vorstandes auch allen Mitarbeitenden, Geschäftsleitungen und Präsidien der thurgauischen Spitexorganisationen.

JAHRESBERICHT

Christa Lanzicher,
Geschäftsführerin

Wer hätte vor einem Jahr gedacht, welchen Veränderungen wir uns 2020 stellen müssen. Veränderungen an sich ist sich die Spitex sehr gewohnt und Flexibilität gehört sozusagen zur DNA. Dennoch, was für ein Jahr.

Neue Herausforderung

Die Bewältigung der Pandemie forderte auch die Geschäftsstelle enorm und tut dies weiterhin. Als Schnittstelle zwischen kantonalen Behörden und den Mitgliedern mussten wir uns den nötigen Platz erkämpfen und Gehör verschaffen. Das war besonders in der unübersichtlichen hektischen ersten Phase nicht einfach und erforderte einen riesigen Koordinations- und Informationsaufwand. Dabei wollen wir den Mitgliedern keine pflegefachlichen Empfehlungen abgeben, ihnen jedoch den Alltag mit konzentrierter Unterstützung und «passgenauer» Information erleichtern. Täglich stellten sich neue Fragen, die insbesondere mit Unterstützung durch Spitex Schweiz meistens geklärt werden konnten.

Unterdessen haben wir direkte Ansprechpersonen im Amt für Gesundheit und der regelmässige Austausch mit den kantonalen Behörden hat sich soweit institutionalisiert. Dennoch bleibt insgesamt der etwas unbefriedigende Eindruck zurück, dass der ambulanten Grundversorgung und damit der Spitex in der Pandemiebekämpfung von Seiten der Behörden nicht die nötige Wichtigkeit zugesprochen wird. Wir arbeiten weiter daran...

Veränderte Kommunikation im Alltag

Einen ganz neuen Stellenwert hat die Digitalisierung in der Spitex erhalten. Wer hätte sich vor einem Jahr vorstellen können, dass Online-Meetings und virtuelle Begegnungen zum Alltag gehören? Dazu hat die Geschäftsstelle «aufrüsten» müssen und Homeoffice gehört nun zu unserem Alltag. Bedauerlicherweise mussten fast alle physischen Treffen wie Versammlungen, Erfahrungsaustauschgefässe, Netzwerkveranstaltungen so wie der Grossteil der Fortbildungsveranstaltungen abgesagt werden. Der fehlende persönliche Austausch und Kontaktmöglichkeiten sind ausserordentlich schade.

Neben Corona ein zentrales Thema: Nachfolge Fachstelle Spitexentwicklung

Aus Sicht der Geschäftsstelle war die Neubesetzung der Fachstelle Spitexentwicklung das wichtigste Geschäft und gleichzeitig die Gelegenheit, die Ausrichtung der Stelle zu überprüfen und so falls nötig das Profil zu schärfen. Ein separater Workshop mit den Geschäftsleiterinnen hat erfreulicherweise aufgezeigt, dass die Ausrichtung der Stelle nach wie vor stimmt. «Weiterhin das gleich gute Angebot und noch ganz Vieles neu dazu», so könnte man die Wünsche der Führungspersonen umschreiben. Der Fachentwicklung in der Spitex soll prioritär die Aufmerksamkeit geschenkt werden, damit die kommenden Herausforderungen gemeistert werden können. Diese Forderung deckt sich gut mit den Ansprüchen der übrigen Stakeholders, die in der Vorbereitung der Neubesetzung nachgefragt wurden. Wir sind sehr erfreut, dass wir die Stelle mit einer jungen, engagierten Berufsfrau besetzen konnten. Angela Schnelli hat einen Master in Pflegewissenschaft an der Fachhochschule St. Gallen erlangt und ist zur Zeit an ihrem Doktorat in Pflegewissenschaften. Durch ihre Tätigkeit in der Spitex Region Frauenfeld als Pflegeexpertin, aber auch durch das Thema ihrer Dissertation (Aggressionsereignisse im häuslichen Pflegesetting) ist sie bereits mit der Spitex im Thurgau vertraut und kennt schon einige Betriebe. Wir sind überzeugt, dass mit ihr die Weiterführung der Fachstelle auf gleich hohem Niveau gewährleistet wird.

Dank

Ein weiteres Mal gilt es allen «MitstreiterInnen» zu danken: Sei dies unseren Mitgliedern, dem Vorstand sowie dem Präsidenten, dem Amt für Gesundheit und unseren Partnerorganisationen. Ein ganz besonderer persönlicher Dank gilt Franziska Zeller, die den Spitex Verband Thurgau nach 11 erfolgreichen Jahren aufgrund ihrer Pensionierung verlässt. Über 20 intensive und prägende Jahre haben wir zusammen erfolgreich in der Spitex gearbeitet und konnten die Fachstelle Spitexentwicklung initiieren und aufbauen. Dass die Fachstelle rundum anerkannt und geschätzt wird, ist massgeblich die Arbeit von Franziska Zeller. Deshalb ein grosses Dankeschön, auch für die stets loyale, unterstützende und freundschaftliche Zusammenarbeit.

JAHRESBERICHT

Franziska Zeller,
Leiterin Fachstelle Spitexentwicklung

Was für ein Jahr – das 2020! Geprägt von coronabedingten Unsicherheiten, offenen Fragen, Ängsten, hohen fachlichen Ansprüchen, Zeitmangel und Personalnot. Als kurz vor der Pensionierung stehende Pflegefachperson überblicke ich einige Jahrzehnte Entwicklung im Gesundheitswesen. Viele Herausforderungen, Neuerungen und Problemsituationen waren in diesen Jahren zu meistern. Dennoch stimme ich dem vielgehörten Seufzer aus Spitexkreisen zu: «Wir haben schon Vieles gemeistert, aber eine derartige Herausforderung haben wir noch nicht erlebt.»

Blick durch die Brille der Organisationsentwicklerin

Als Zuständige für die Fach- und Qualitätsentwicklung sowie die Bildungsunterstützung in unseren Spitexorganisationen habe ich die Situation im letzten Jahr aus der Rollenoptik heraus beobachtet und mir dabei Fragen gestellt wie zum Beispiel: Was passiert mit der Qualität der Spitexleistungen unter den erschwerten Rahmenbedingungen? Wie können fachliche Standards eingehalten und durchgesetzt werden? Wo braucht es Anpassungen? Wie kann unter den angespannten personellen Verhältnissen Fachentwicklung vorangetrieben werden? Wie schaffen es Spitexorganisationen, notwendige minimale Schulungsinhalte zu vermitteln oder Neues einzuführen? Wie kann die Ausbildungsbegleitung von Lernenden und Studierenden sichergestellt werden? Hat Lernen überhaupt einen Platz in einer derart angespannten Situation? Auf welche Weise können Spitexmitarbeitende darin gestützt werden, ihre Sozialkompetenz auch oder gerade in dieser Krisensituation gezielt und wirksam anzuwenden?

Den Bedenken zum Trotz – es war Vieles möglich im vergangenen Jahr

In der Bildungsarbeit haben Berufsbildnerinnen und Bildungsverantwortliche sich zu mehreren Austausch-Sequenzen und Arbeitssitzungen getroffen – wie es die Situation erforderte mehrheitlich auf elektronischem Weg. Die Sitzungen per Zoom oder Teams erwiesen sich als geeignet für den Informationsaustausch, nicht jedoch für eine vertiefte Auseinandersetzung mit pädagogischen Fragen oder für die Analyse einer problematischen Lernsituation. Vermehrt fand daher ein telefonisches Coaching statt. In der Praxis wurden neue Formen für die Lernbegleitung gesucht und von den Lernenden gut akzeptiert. Nicht immer konnte die angestrebte Lernsituation geschaffen werden. Kompromisse waren notwendig und es zeigte sich von Seiten der FaGe-Lernenden ein hoher Informations- und Führungsbedarf, dem die Berufsbildnerinnen weitgehend gerecht werden konnten. Für die Trainings- und Transfersequenzen der Studierenden HF Pflege wurden schriftliche Arbeitsaufträge entwickelt und Erfahrungen in der Lernbegleitung per Mail, Telefon und kurzen Reflexionsgesprächen gesammelt. Es war ein Lernen für alle Beteiligten. Kommunikationskompetenz, selbstorganisiertes Lernen, Wissensmanagement, Digitale Kompetenz gewannen an Bedeutung und werden in Zukunft wohl unverzichtbar sein.

Im Bereich Fachentwicklung hat sich eine Arbeitsgruppe damit befasst, die Umsetzung des Kantonalen Geriatrie- und Demenzkonzeptes in die Spitex voranzutreiben. Tragende Bausteine wurden entwickelt – immer unter Berücksichtigung der bestehenden Strukturen. Das Endprodukt des Umsetzungskonzeptes soll im Frühjahr 2021 den Organisationen zur Verfügung stehen. Zudem hat ein Regionales Entwicklungsteam (RETeam Psychiatrische Pflege) ein Konzept «Suchtgefährdung im Alter» in Arbeit genommen. Damit wird der präventive Auftrag der Spitex gewichtet. Eine Zusammenarbeit mit dem Amt für Gesundheit, Abteilung Prävention und Gesundheitsförderung, ist aufgebaut.

Dank

Einmal mehr darf ich auf ein ereignisreiches und intensives Jahr zurückblicken. Auch wenn coronabedingt die persönlichen Kontakte mit den Arbeitspartnerinnen eingeschränkt waren, das gemeinsame Anliegen einer umfassenden Gesundheitsversorgung durch die Spitex hat mich immer wieder inspiriert und motiviert. Das gute Arbeitsklima auf der Geschäftsstelle hat wesentlich dazu beigetragen. Dafür herzlichen Dank.

TREFFPUNKT: 10.00 UHR IM ONLINE-MEETING

KOMMUNIKATIONSWEGE IN EINER BESONDEREN LAGE

«Sie sind eingeladen, an einer Microsoft Teams-Besprechung teilzunehmen.» Seit einem Jahr gehört dieser Satz zum Alltag. Die Pandemie hat die traditionellen Kommunikations- und Austauschplattformen in Frage gestellt und zeitweise verunmöglicht. In der Spitex wird bereits seit einigen Jahren digital gearbeitet. Die MitarbeiterInnen sind mit Tablets unterwegs und dokumentieren die Einsätze online. Trotzdem mussten die Betriebe ihre Kommunikationswege überdenken und teilweise neu organisieren. Auch auf der Verbandsgeschäftsstelle wird im Homeoffice gearbeitet.

Vier Betriebs- und Geschäftsleiterinnen berichten aus ihren Organisationen.

Spitex Lauchetal, Doris Wohlfender

Betriebsleiterin

MitarbeiterInnen:	13	Vollstellen:	6.5
Administration:	2	Vollstellen:	0.6
Kader/Führung:	2	Vollstellen:	1.4

Anzahl geleistete Stunden 2020: **19'590**

1. Kommunikation

Führung, Teamarbeit und Homeoffice – alles ohne physische Treffen: Wie läuft der persönliche und fachliche Austausch? Wie wird das Teamgefühl gestärkt und wie kann der Draht zu den Mitarbeitenden behalten werden?

D. Wohlfender: Im ersten Lockdown habe ich 100 % im Homeoffice gearbeitet. Seit März führen wir pro Woche ein Online-Meeting durch. Dazu kommt nun noch ein Zeitfenster für einen täglichen Kurzaustausch. Ersetzen können diese den persönlichen Austausch auf keinen Fall. Es benötigt viel Fachkompetenz, Sorgfaltspflicht und Geduld. Klare Vorgangsweisen und ein aktueller, gut dokumentierter Hilfe- und Pflegeprozess sind essenziell. Den MitarbeiterInnen bringe ich grossen Respekt entgegen, da sie seit Beginn der Pandemie äusserst flexibel einsetzbar sein müssen. Unser Jahresmotto «unterwegs mit Smiley im 2021» stärkt den Zusammenhalt und das Durchhaltevermögen. Obwohl wir uns weniger begegnen, arbeiten wir Hand in Hand. Das Team ist mehr zusammengewachsen.

J. Strebel: Seit März bin ich für den Betrieb permanent auf dem Handy erreichbar. Einmal pro Woche ist Homeoffice eingeplant. Wir verfügen über eine Infrastruktur, welche physische Treffen im kleinen Rahmen zulässt. Bei einem kleinen dynamischen Team ist dies wichtig. Ängste, Problemstellungen und Gefühlsschwankungen werden besser wahrgenommen und aufgefangen. Dazu gibt es vermehrt telefonische Absprachen. Trotzdem wirkt sich die Streichung sämtlicher Teamanlässe, Kaffeepausen und Mittagessen auf das Betriebsklima aus. Unstimmigkeiten/Stolpersteine erkennen, ansprechen und beheben ist umso wichtiger geworden. Es findet zur Zeit kein Ausgleich – kein ungezwungener Kontakt mehr in der Freizeit statt.

M. Kradolfer: Homeoffice? Ja, abends. Physisch machen wir ein bis zwei Teamsitzungen pro Monat sowie den täglichen Kaderrapport. Natürlich nur im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben. Grosse Teamsitzungen finden via Zoom statt. Der Morgenrapport der Pflege entfällt. Informationen werden via Mail (Perigon und privat) versandt. Seit März ist der Arbeitsbeginn gestaffelt. Die Teamleitungen haben eine stärkere Drehscheibenfunktion. Absprachen untereinander sind aufwendiger geworden und die Bedeutung der Verlaufsberichte ist gestiegen. Die Teamarbeit funktioniert jetzt sogar besser. Allerdings spüre ich, dass die Mitarbeitenden zunehmend ausgelaugt sind. Die permanenten Änderungen im Einsatzplan ermüden. Trotzdem ist die Identifikation mit unserem Betrieb insgesamt gestiegen. Ab 2021 benützen wir neu das Programm «Beekeeper». Dies ist eine elektronische Plattform, welche als Führungsinstrument, Dokumentenablage und für die interne Kommunikation dient.

Spitex Matzingen Stettfurt Thundorf, Jeannette Strebel

Geschäftsleiterin

MitarbeiterInnen:	**19**	Vollstellen:	**8**
Administration:	**2**	Vollstellen:	**0.4**
Kader/Führung:	**3**	Vollstellen:	**1.4**

Anzahl geleistete Stunden 2020: **16'437**

G. Brauchli: Eigentlich arbeite ich einmal pro Woche im Homeoffice. Aktuell sind bei uns physische Treffen mit max. 3 Teilnehmenden erlaubt. Alle Sitzungen und Besprechungen in der Organisation sind betroffen. Online-Meetings sind für den Austausch von Informationen, für Instruktionen oder auch Diskussionen eine gute Lösung. Viele vermissen dabei den informellen Teil. Dafür gibt es Möglichkeiten, z. Bsp. den Meetingraum 15 Min. früher öffnen. Die alltägliche fachliche Zusammenarbeit funktioniert mit den Möglichkeiten, die das Perigon bietet sehr gut. Es lief schon vorher viel elektronisch und via Telefon. Die Selbständigkeit und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden sind noch wichtiger als sonst. Der persönliche Austausch wird von vielen vermisst. Die Kontaktbeschränkungen erschweren die Arbeit. Schwieriger ist vor allem die kulturelle/gefühlsmässige Ebene. Aber vieles, das der Teamkultur dient – z. Bsp. Wichteln – konnte auch während der Pandemie aufrecht erhalten werden.

2. Ausbildung / Weiterbildung:
Vermehrt Online-Schulungen, interne und externe Fortbildungen abgesagt oder reduziert – der Weiterbildungsbedarf bleibt jedoch bestehen: Wie werden Auszubildende und Studierende begleitet und was läuft auf der Ebene Weiterbildung der Mitarbeitenden?

D. Wohlfender: Interne wie externe Weiterbildungen mussten leider reduziert oder teilweise auf 2021 verschoben werden. Für die Betreuung der Auszubildenden braucht es Verständnis und Geduld aller Beteiligten. Ein Ausfall des gesamten Teams ist unvorstellbar.

J. Strebel: Zur Zeit bilden wir nicht aus. Informationen an Mitarbeitende werden vermehrt schriftlich abgegeben.

M. Kradolfer: Weiterbildungen und Schulungen sind wichtig. Wenn immer möglich werden die Auszubildenden und Studierenden gemäss Lehrplan unterrichtet und eingesetzt. Wir setzen dazu Youtube-Schulungsvideos ein. FaGe-Lernende brauchen im 1. und 2. Jahr mehr Unterstützung, da sie oft mit dem Online-Unterricht und dem selbständigen Lernen überfordert sind. Bei den Studierenden ist dies kein Problem. Externe Weiterbildungen werden ständig verschoben oder sogar abgesagt. Dies macht die Einsatzplanung sehr schwierig. Ich verstehe nicht, warum nicht einfach auf Online-Schulungen umgestellt werden kann.

G. Brauchli: Die Begleitung der Auszubildenden und Studierenden haben wir, soweit möglich, aufrechterhalten. Obwohl ihnen allgemein die Pandemie ziemlich zusetzt, meistern sie die Situation sehr gut. Interne Weiterbildungen finden nur wenn zwingend nötig statt.

3. Fachentwicklung:

Qualitätsentwicklung, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz: Kann Fachentwicklung in dieser Situation wie bisher üblich überhaupt stattfinden?

D. Wohlfender: Im Rahmen des Qualitätsmanuals wurde der Fokus auf die Hygiene und Sicherheit der Mitarbeitenden sowie die Öffentlichkeitsarbeit und Gewährleistung der Hilfe und Pflege zu Hause gelegt. Die anderen Prozesse stagnieren etwas in der Theorie, in der Praxis umgesetzt laufen sie aber bestens. Dies bestätigt mir, dass der Betrieb auch in der Pandemie funktioniert.

J. Strebel: Die Umsetzung der Modelllösung mASA Spitex hat thematisch sehr gut ins Pandemiejahr gepasst. Schwerpunkte bildeten dabei die Hygienerichtlinien, die Einführung einer Notfallorganisation, die Organisation des Nachtpiketts unter Einhaltung der Nachtruhezeiten sowie die Lagerung und der Umgang mit Gefahrenstoffen. Im Bereich der Fachentwicklung haben unsere Pflegefachfrauen sich intensiv mit dem Clinical Assessment Diabetes mellitus auseinandergesetzt.

M. Kradolfer: Langfristiges Denken ist wichtig, da wir nicht wissen, wie lange die Pandemie noch dauert. Fachentwicklung findet statt. Damit die Mitarbeitenden nicht noch mehr belastet werden, vielleicht etwas langsamer.

G. Brauchli: Manches konnten wir weiterverfolgen; z. Bsp. die Umstellung auf die papierlose Kundendokumentation oder die Überarbeitung des Arbeitssicherheitskonzeptes. Aber die Schutzmassnahmen und der grosse zusätzliche Arbeitsaufwand machen es zur Zeit schwieriger, die fachliche und organisatorische Entwicklung des Betriebes weiter zu führen.

4. Vorher – Nachher

Mitarbeitende, Betriebsklima, Prozesse und Führung: Welche Veränderungen sind spürbar? Was ist positiv und wo wird das Alte und Bewährte vermisst? Zum Schluss ein Blick in die Zukunft.

D. Wohlfender: Es ist ein Fulltime-Job. Die professionelle Grundversorgung der Bevölkerung und Schutz der Mitarbeitenden steht über allem. Die Führungsaufgaben haben sich verändert. Ich delegiere mehr, muss dafür aber auch zusätzliche administrative Aufgaben erledigen. Wir arbeiten und tauschen uns intensiver über elektronische Kanäle aus. Alle Kundendaten müssen darum so schnell wie möglich auf dem aktuellsten Stand sein. Das Miteinander ist sehr gut spürbar. Es muss mehr darauf geachtet werden, dass die MitarbeiterInnen genügend Auszeiten und Abstand zum Betrieb erhalten. Der Vorstand und die Leitung bringen die Wertschätzung gegenüber dem Team bewusster zum Ausdruck. Die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice möchte ich beibehalten. Ich wünsche mir die vorher gelebte Normalität im Alltag zurück. Die Gesundheit ist die wichtigste Priorität in meinem Leben. Es ist wichtig, diese mit den damit verbunden Möglichkeiten im Betrieb zu verknüpfen.

J. Strebel: Als Geschäftsleitung ist man extrem gefordert, die Kommunikation und Zusammenarbeit nach innen und aussen zu intensivieren. Während der Pandemie verändert sich die Situation laufend, so dass man Anpassungen im Betrieb spontan und trotzdem professionell umsetzen muss. Das erfordert eine hohe Dynamik, geistige Flexibilität und Präsenz und vom gesamten Team eine grosse Bereitschaft spontan einzuspringen. Der Stresslevel ist um ein Vielfaches gestiegen! Anfangs

Spitex Oberthurgau, Maja Kradolfer

Geschäftsleiterin

MitarbeiterInnen:	**85**	Vollstellen:	**50**
Administration:	**4**	Vollstellen:	**2.4**
Kader/Führung:	**7**	Vollstellen:	**5.9**

Anzahl geleistete Stunden 2020: **122'057**

mussten wir um Unsicherheiten zu klären viele Personalgespräche führen. Der Teamzusammenhalt ist nach wie vor sehr stark. Das Interesse am Betrieb ist gestiegen (höheres Engagement, Mitdenken, Mittragen etc.). Durch die vermehrte, intensive Zusammenarbeit im Gesamtbetrieb konnten wir gemeinsam das WIR-Gefühl stärken. Trotzdem hoffen wir wieder auf Diskussionen in Teamsitzungen, Kaffeepausen, Mittagessen, Teamanlässe – kurz auf normale soziale Kontakte im Alltag. Homeoffice möchte ich nach Möglichkeit beibehalten. Solche ausserordentlichen Situationen fördern und fordern die persönliche Flexibilität, Kreativität und ein vernetztes, übergeordnetes Denken. Das hält jung!

M. Kradolfer: Eine konstante Führung ist zentral. Es braucht gute Strukturen, konkrete und gezielte Informationen an das Personal und einen stets aktuellen Pandemieplan in der Schublade. Die Mitarbeitenden müssen Vertrauen in die Organisation haben, um sich sicher zu fühlen. Die Gefahr von «ausgebrannten» MitarbeiterInnen und Kader ist momentan noch höher. Es fehlt die Zeit für Stabilisierungen und Controlling, da ständig Abläufe an die veränderten Situationen angepasst werden müssen. Kriseninterventionen haben extrem zugenommen und auch die Teamarbeit ist aufwendiger geworden. Wir haben Spezialteams eingeführt. Die Ressourcen der Pflegefachpersonen werden besser genutzt und die FaGes erhalten mehr Verantwortung in der Bezugspflege. Als Arbeitgeber muss man positive Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden schaffen. Die Wertschätzung ist noch wichtiger geworden, denn der Markt ist ausgetrocknet. In Zukunft müssen wir agiler handeln, um Personalengpässe zu vermeiden (z.Bsp. mit dem Personalpool von Careanesth). Die unbeschwerten Treffen und die kulturellen Freiheiten als Ausgleich zur Arbeit fehlen. Anlässe wurden auf später verschoben. Ich freue mich auf eine Zeit ohne Schutzkleidung (Mimik und Gestik), auf alltägliche Dinge wie Znünipausen und das Hand geben. Ein arbeitsintensives und anspruchsvolles Jahr liegt hinter uns. Ich bin sehr stolz auf meine Mitarbeitenden, denn sie sind flexibel, denken und helfen mit. Ich zolle ihnen meinen Respekt dafür!

G. Brauchli: Unser Betrieb hat die Pandemie bisher sehr gut bewältigt. Unsere Stressresistenz ist hoch – trotz vieler Einschränkungen halten wir den Betrieb gut aufrecht. Das schafft Vertrauen. Seit ca. 1 Jahr befinden wir uns zudem in einem Change-Prozess, welchen wir aufgrund von Corona leider nicht sauber einleiten und begleiten konnten. Für die Stimmung im Betrieb ist dies teilweise schwierig. Zusätzlich hatten wir ab Herbst Umbauarbeiten (3 Monate), die zu vielen Störungen führten. Alles zusammen hat die Mitarbeitenden teilweise an die Grenzen gebracht. Es ist auch zu befürchten, dass sich die äusserst angespannte Situation auf dem Personalmarkt der Pflegeberufe infolge der Pandemie weiter verschlechtern wird. Bleiben werden Online-Meetings und Homeoffice. In der Administration sind zusätzliche Fachkompetenz (IT, Rechnungswesen, Personalfachkenntnisse) und grössere Ressourcen notwendig. Dies erfordert entsprechende finanzielle Mittel. Die verstärkten Schutz-/Hygienemassnahmen für die Arbeit in der Spitex werden noch lange wichtig sein. Im vergangenen Jahr ist unsere schon immer sehr anspruchsvolle und arbeitsintensive Aufgabe noch deutlich herausfordernder geworden – und das wird auch weiter so bleiben.

Spitex Region Frauenfeld, Gabriela Brauchli

Geschäftsführerin

MitarbeiterInnen:	**110**	Vollstellen:	**61**
Administration:	**5**	Vollstellen:	**3.2**
Kader/Führung:	**7**	Vollstellen:	**6.1**

Anzahl geleistete Stunden 2020: **129'000**

ZENTRALE AKTIVITÄTEN 2020–2021

Weitere Umsetzung des Konzepts Öffentlichkeitsarbeit

Haben Sie unsere Facebookseite schon einmal besucht? Im Rahmen der weiteren Umsetzung des Konzeptes Öffentlichkeitsarbeit wurde im vergangenen August der Facebook-Auftritt des Verbandes lanciert. Als Zielgruppen wurden neben Jugendlichen, die einen Beruf im Gesundheitswesen suchen, auch deren Eltern, die in der Berufswahl einer Erstausbildung ebenfalls involviert sind, anvisiert. Zusätzlich sollen WiedereinsteigerInnen in die Pflege angesprochen werden.

In enger Zusammenarbeit mit den Basisorganisationen zeigt sich die NPO-Spitex als moderner und zukunftsorientierter Leistungserbringer und hebt damit das positive Image als attraktiver Arbeitgeber hervor. Was nützt es, wenn nur wir als Direktbetroffene wissen, wie modern die Spitex ist?

Fokussierung von Hauswirtschaft/Sozialbetreuung: Projektabschluss und Schlussevaluation

Dies vorab: Die Projektziele wurden mehrheitlich erreicht. Die Hauswirtschaft und Sozialbetreuung hat an Stellenwert gewonnen und die Mitarbeitenden fühlen sich als wichtigen Teil der Spitexarbeit und nicht mehr länger als Putzdienst. Das Vertrauen der Auftraggeberinnen, dass die NPO-Spitex ausschliesslich ihrem gesetzlichen Auftrag nachgeht, konnte gestärkt werden und die NPO-Spitex ist weiterhin erste Ansprechpartnerin gegenüber den Gemeinden.

Die weitere Implementierung gelingt aber nur, wenn die Führungspersonen permanent «am Thema bleiben». Dies ist insbesondere bei einem Leitungswechsel zu beachten. Bemängelt wurde der grosse administrative Aufwand für die Abklärung und der hohe Informationsbedarf für die NutzerInnen. Es besteht Erklärungsbedarf, warum die Spitex nicht mehr alles selbstverständlich übernimmt wie in der Vergangenheit.

Ein Grossteil der Betriebe verzeichnet erwartungsgemäss einen deutlichen Rückgang der Hauswirtschaftsstunden. Ob dies aufgrund des Fokussierungsprojektes ist oder ob die zunehmende Konkurrenz durch private Anbieter Grund dafür ist, kann auch mit der Abschlussevaluation nicht eindeutig gesagt werden. Die Pandemiesituation verstärkte den Abwärtstrend zusätzlich, da insbesondere in der ersten Welle viele KlientInnen aus Angst die Einsätze absagten. Auch nach dem formellen Projektabschluss bleibt die Weiterentwicklung auf dem Radar.

Fort- und Weiterbildungen – viele Kursabsagen, Umbuchungen

Viel Zeit und Gedanken stecken wir jeweils in das überkantonale Fortbildungsprogramm, das sich insgesamt einer regen Nachfrage erfreut. Dieses Jahr war pandemiebedingt alles anders. Ein Grossteil der Angebote musste zuerst verschoben und dann abgesagt werden. Ein riesiger administrativer Aufwand für die Kurssekretariate!

Gegen das Jahresende durften aufgrund behördlicher Anweisungen nur noch interRAI- Schulungsangebote durchgeführt werden. Mit vielen Verschiebungen, Umbuchungen und neu auch einzelnen Online-Angeboten (die zuerst konzipiert und aufgebaut werden mussten) konnten wir die meisten Schulungstage durchführen. Dies scheint umso wichtiger, da die korrekte Anwendung des Bedarfsabklärungsintrumentes eine wesentliche Voraussetzung für die Pflegeplanung und anschliessende Intervention darstellt.

Schwierig gestaltete sich die Situation für LehrabgängerInnen. Die Lehrabschlüsse FaGe erfolgten nach langem Hin und Her letztlich ohne schriftliche Abschlussprüfungen. Es ist zu hoffen, dass den jungen Berufsleuten dadurch keine Nachteile auf dem weiteren beruflichen Werdegang erwachsen und sie dennoch mit Freude in ihren Berufsalltag starten können.

Attraktive Arbeitsplätze in der Spitex

Ist es der intensiven Suche und der offensiven Werbestrategie der Spitexorganisationen zu verdanken, dass sich im vergangenen Jahr wieder vermehrt Pflegefachpersonen – auch mit altrechtlichen Ausbildungsabschlüssen - in der Spitex anstellen liessen? Oder ist die wirtschaftlich unsichererer gewordene Lage Ursache dafür? Mehrfach konnten jedenfalls im Berichtsjahr Betriebsleitungen in Fragen von Anerkennung der Diplome, Kompetenzen, Einsatzmöglichkeiten und Fortbildungsangeboten für diese spezifische Mitarbeitendengruppe beraten werden. Unter aktiver Mitarbeit der Spitex ist es im Berichtsjahr gelungen, ein länger bestehendes Anliegen der Betriebsleitungen aufzunehmen und einen Wiedereinsteigerinnen-Kurs zu lancieren. Das Bildungszentrum für Gesundheit als Anbieter hat unter dem Titel «Wiedereinstieg in den Pflegeberuf» ein attraktives Programm entwickelt, welches auch ein Zertifizierungselement enthält und damit hohe Anschlussfähigkeit bewirkt.

Fachvertiefung und Vernetzung

In drei Treffen von Pflegeexpertinnen aus den Kantonalverbänden SG|AR|AI und TG konnten komplexe fachliche Fragestellungen bearbeitet und Unterlagen ausgetauscht werden. Netzwerke dieser Art erweisen sich als immer wichtiger, weil sie unter anderem professionelle Vorgehensweisen vereinheitlichen und berufliche Haltungsfragen unterstützen können. Unabdingbar ist die Vernetzung mit Partnerorganisationen auch im Bildungsbereich. Die Mitarbeit in Gremien und Kommissionen der Bildungszentren bietet einerseits die Möglichkeit zur aktiven Mitgestaltung und liefert andererseits Informationen aus erster Hand, welche wiederum in Spitex-Arbeitsgruppen einfliessen können. Voraussetzung für die Nutzung von Wissen und Informationen ist allerdings eine Grundhaltung der «Lernenden Organisation». Diese Erkenntnis hat sich in unserer Thurgauer Spitex-Landschaft durchgesetzt. Einzelkämpfertum ist «out» – Zusammenarbeit ins «in».

Spitexstrukturen 2025 – zukünftige Herausforderungen: Eine Auslegeordnung

Vor rund 10 Jahren haben sich die Spitexverantwortlichen das letzte Mal mit den zukünftigen Spitexstrukturen beschäftigt und dies im Bericht HomeCare Thurgau 2011 festgehalten. Vieles, was damals besprochen wurde, ist auch heute noch gültig. Dennoch will sich der Verbandsvorstand mit seinen Mitgliedern im Rahmen eines neuen Projektes und anlässlich eines Workshops mit den zukünftigen Herausforderungen auseinandersetzen. Die Anforderungen werden immer komplexer und der Druck auf die Organisationen auf allen Ebenen (Case Management, IT, neue Finanzierung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Personalmangel, Digitalisierung, anspruchsvolle Administration, etc.) wird weiter zunehmen. Das benötigte Knowhow muss in jeder Organisation erarbeitet werden und die Expertise erfordert dabei enorme Personal- und Zeitressourcen. Nichts bleibt wie es ist. Deshalb ist es richtig, den Blick auf 2025 zu richten. Dies mit dem übergeordneten gemeinsamen Anliegen, die NPO-Spitex im Kanton zu stärken und zukunftsfähig zu erhalten.

Rekrutierung von Fachpersonal als grösste Herausforderung der Zukunft

Nicht nur, aber ganz besonders während der Pandemie wurde die Wichtigkeit von genügend Fachpersonal in der Pflege und Betreuung erkannt. Die Rekrutierung bleibt weiterhin eine der grössten Herausforderungen der Zukunft. Zusammen mit 5 Spitexbetrieben konnten wir mit der Personalvermittlungsfirma Careanesth das Projekt «Personalpool Spitex» lancieren. Damit sollen insbesondere kurzzeitige Personalausfälle kompensiert werden. Start des neuen Personalpool ist im Frühling 2021, eine Ausweitung auf weitere Thurgauer Spitexbetriebe geplant.

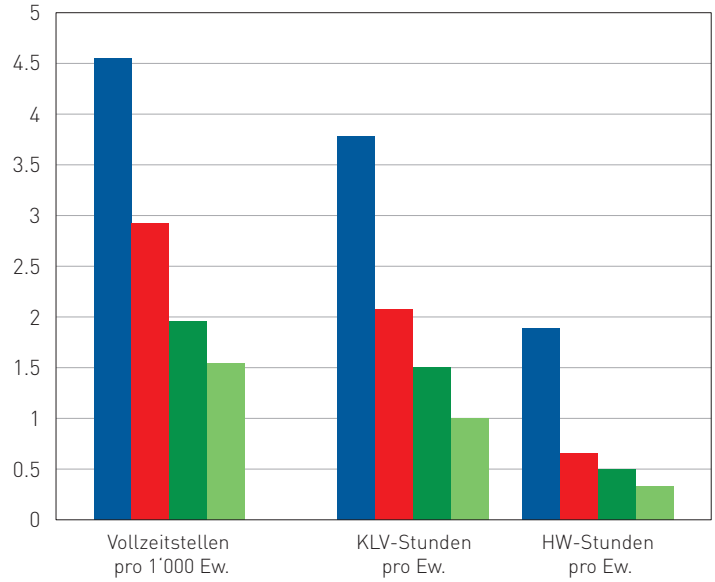
Karriere machen als Mensch

langzeit-pflege.ch

STATISTIK

Statistische Daten: Ausgewählte Kennzahlen im Vergleich 2019
(Quelle: Statistikerhebung Spitex Verband Thurgau, Bundesamt für Statistik BfS)

Kennzahlen zur Versorgungsdichte

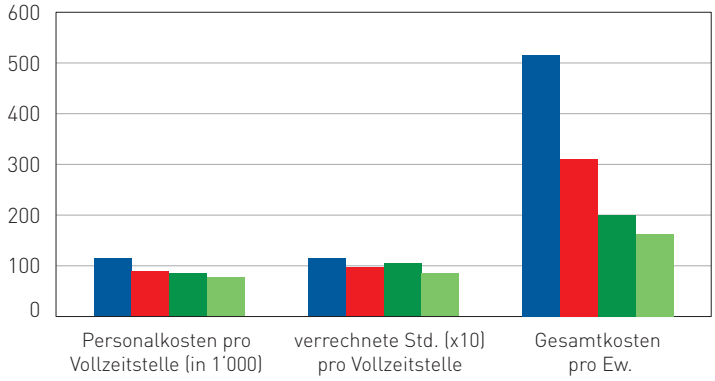


Maximum **CH Mittel** **Thurgau** **Minimum**

Erläuterungen:
Im Durchschnitt werden in der Schweiz pro Einwohner rund 2 Std. KLV- sowie 0.7 Std. Hauswirtschafts-Leistungen erbracht.
Im Kanton Thurgau sind es 1.5 und 0.5 Std.
Durchschnittlich gibt es in der Schweiz 2.9 Vollzeitstellen pro 1'000 Einwohner.
Im Thurgau sind es 1.9 Vollzeitstellen.

Kommentar:
Diese Zahlen lassen den Schluss zu, dass die NPO-Spitex im Thurgau bedarfsorientiert arbeitet und nicht von einer Überversorgung gesprochen werden kann. Die tiefen Hauswirtschaftsstunden könnten auch der Tatsache geschuldet sein, dass diese Leistungen aufgrund des verbandsinternen Fokussierungsprojektes vermehrt durch andere Anbieter wie Pro Senectute übernommen werden.

Kosten der Spitex im Thurgau im CH-Vergleich

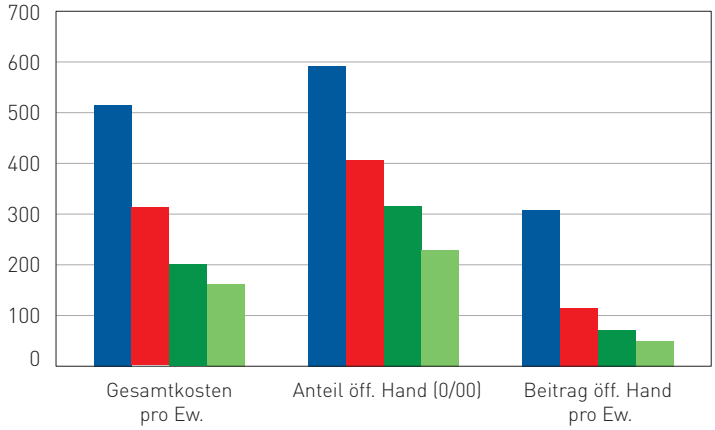


Maximum **CH Mittel** **Thurgau** **Minimum**

Erläuterungen:
Eine Vollzeitstelle kostet in der Schweiz Fr. 93'000.–, im Thurgau rund Fr. 90'000.–.
Pro Vollzeitstelle können in der Schweiz 980 und im Thurgau 1090 Std. verrechnet werden.

Kommentar:
Die Kosten pro Vollzeitstelle, die höhere Verrechenbarkeit und die rund ein Drittel tieferliegenden Gesamtkosten pro Einwohner im Vergleich zu den schweizerischen Zahlen zeigen die hohe Produktivität der Thurgauer Spitexbetriebe auf. Diese Zahlen können allerdings in den einzelnen Organisationen variieren.

Finanzierung der Spitex im Thurgau im CH-Vergleich



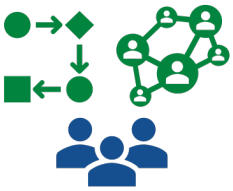
Maximum **CH Mittel** **Thurgau** **Minimum**

Erläuterungen:
Die Gesamtkosten pro Einwohner belaufen sich in der Schweiz auf rund Fr. 310.–. Im Thurgau liegen sie bei Fr. 199.–. Der Anteil der öffentlichen Hand liegt im Schweizer Durchschnitt bei etwa 40 %, im Thurgau seit mehreren Jahren bei 33 %.

Kommentar:
Die NPO-Spitex im Kanton Thurgau erbringt ihre Leistungen im schweizerischen Vergleich kostengünstig und effizient. Die öffentliche Hand trägt lediglich einen Drittel zu den Kosten bei. Der weitere Ausbau der ambulanten Grundversorgung rechtfertigt sich daher aus volkswirtschaftlicher Sicht.

COVID-19-BEDINGTE MEHRKOSTEN DER SPITEX IN DER 1. WELLE (MÄRZ–JUNI/IN CHF)

(Quelle: Erhebungen Spitex Schweiz, Spitex Verband Thurgau)



Erarbeitung Prozessabläufe Pandemie, Anpassung Qualitätsstandards, Information, Schulung und Unterstützung Mitarbeitende
CH: 5'298'075
TG: 155'522

Absprachen/Sitzungen mit Pandemiestab, Spitälern, Ärzten
CH: 5'626'298
TG: 133'204

Organisation und Beschaffung von Schutzmaterial
CH: 5'223'816
TG: 190'497

IT-Kosten für Homeoffice
CH: 1'080'369
TG: 7'123

Absagen von Klienten aufgrund von COVID-19
CH: 2'004'061
TG: 159'980

Schweiz
Einwohner 8,655 Mio

Thurgau
Einwohner 282'080/3.2 %

ERFOLGSRECHNUNG

01.01.2020 – 31.12.2020 / Budget 2021

Bezeichnung	Saldo 2020	Budget 2020	Budget 2021
AUSGABEN			
Sitzungsgelder	**11'278.55**	**13'500.00**	**13'500.00**
Besoldungen	263'284.50	262'000.00	256'000.00
Externe Fachberatung	0.00	1'000.00	1'000.00
Externe Rechtsberatung	2'707.60	2'500.00	2'500.00
Taggeld Versicherung	0.00	0.00	0.00
Total Honorare und Besoldungen	**265'992.10**	**265'500.00**	**259'500.00**
Sozialversicherungsaufwand	**37'990.20**	**42'100.00**	**40'200.00**
Übriger Personalaufwand	**1'933.40**	**2'000.00**	**2'000.00**
Unterhalt Büro / Mobiliar / EDV / Formulareinkauf	**10'519.00**	**8'500.00**	**7'500.00**
Mietaufwand	**19'800.00**	**19'800.00**	**19'800.00**
Tagungs- und Schulungskosten / Erfa-Austausch	**56'114.27**	**52'500.00**	**54'500.00**
Projekte	**17.55**	**5'000.00**	**5'000.00**
Werbematerial, Drucksachen	40'337.85	4'000.00	3'000.00
Öffentlichkeitsarbeit	4'994.65	4'000.00	5'000.00
Spitex Magazin	4'024.00	5'800.00	4'500.00
Telefon / Porti	3'103.50	3'000.00	3'000.00
Werbung	1'171.05	1'500.00	1'500.00
Internet / Homepage	2'152.65	2'000.00	2'000.00
Abonnemente	2'781.00	3'000.00	3'000.00
Beiträge / Mitgliedschaften	18'624.45	18'500.00	18'500.00
Sonstige Ausgaben	3'480.20	4'500.00	6'000.00
Stellenausschreibungen	2'459.90	2'000.00	0.00
Total Marketing	**83'129.25**	**48'300.00**	**46'500.00**
Bankgebühren / Zinskosten / Kursdifferenzen	**14.00**	**0.00**	**0.00**
Aufwendungen Kinderspitex	**0.00**	**0.00**	**0.00**
Rückstellungen Projekte	**0.00**	**0.00**	**0.00**
Rückstellungen Kinderspitex	**80.00**	**0.00**	**0.00**
Total Ausgleichsbeiträge für Ausbildung	**162'897.70**	**160'000.00**	**163'000.00**
TOTAL AUSGABEN	**649'766.02**	**617'200.00**	**611'500.00**

ERFOLGSRECHNUNG

01.01.2020 – 31.12.2020 / Budget 2021

Bezeichnung	Saldo 2020	Budget 2020	Budget 2021
EINNAHMEN			
Beitrag Kollektivmitglieder	237'736.20	236'800.00	238'000.00
Beitrag a. o. Mitglieder	3'600.00	3'600.00	3'600.00
Total Mitgliederbeiträge	**241'336.20**	**240'400.00**	**241'600.00**
Kantonsbeitrag Verband	**150'000.00**	**150'000.00**	**150'000.00**
Ertrag aus Mitarbeit in Fachkommissionen	1'346.00	1'500.00	1'000.00
Kurs- und Schulungserträge	35'040.00	33'000.00	27'000.00
Entschädigung Mitarbeit Spitex Magazin	2'272.00	2'000.00	2'000.00
Plattform- und KoRe-Erträge	5'800.00	6'800.00	6'000.00
Schulungserträge interRAI	15'858.70	13'000.00	13'000.00
Ertrag Fachstelle	0.00	2'000.00	1'000.00
Erträge Öffentlichkeitsarbeit	3'660.00	2'500.00	2'500.00
Formularverkäufe, Vermietung Material	41'218.65	3'000.00	2'000.00
Total Dienstleistungen	**105'195.35**	**63'800.00**	**54'500.00**
Zinserträge und Kursdifferenzen	**0.00**	**0.00**	**0.00**
Beiträge Kinderspitex	**80.00**	**0.00**	**0.00**
Sonstige Einnahmen	**3'457.45**	**0.00**	**0.00**
Auflösung Rückstellungen Projekte	**0.00**	**0.00**	**0.00**
Auflösung Rückstellungen Fort- u. Weiterbildungen	**0.00**	**0.00**	**0.00**
Ausgleichsbeiträge für Ausbildung	**162'897.70**	**160'000.00**	**163'000.00**
TOTAL EINNAHMEN	**662'966.70**	**614'200.00**	**609'100.00**
Abschluss			
Total Einnahmen	**662'966.70**	**614'200.00**	**609'100.00**
Total Ausgaben	**649'766.02**	**617'200.00**	**611'500.00**
Einnahmen- / Aufwandsüberschuss	**13'200.68**	**-3'000.00**	**-2'400.00**

BILANZ

per 31.12.2020

Bezeichnung	Saldo 2020	Saldo 2019
AKTIVEN		
Kassa Sekretariat	201.90	114.00
Thurg. Kantonalbank	185'666.78	142'803.90
Total Flüssige Mittel und Wertschriften	**185'868.68**	**142'917.90**
Debitoren	17'598.90	30'367.65
Ausgleichskonto Ausgleichsbeiträge	-1'371.85	175.85
Total Forderungen	**16'227.05**	**30'543.50**
Transitorische Aktiven	2'340.00	2'600.00
Total Aktive Rechnungsabgrenzungen	**2'340.00**	**2'600.00**
TOTAL AKTIVEN	**204'435.73**	**176'061.40**
PASSIVEN		
Kreditoren	6'218.10	2'974.45
Total Kurzfristige Verbindlichkeiten	**6'218.10**	**2'974.45**
Transitorische Passiven	13'850.00	2'000.00
Total Passive Rechnungsabgrenzungen	**13'850.00**	**2'000.00**
Rückstellungen Projekte	4'000.00	4'000.00
Rückstellungen Erfa Hauswirtschaft	2'253.80	2'253.80
Rückstellungen Fort- u. Weiterbildungen	12'356.00	12'356.00
Rückstellungen Kinderspitex	21'299.40	21'219.40
Total Rückstellungen	**39'909.20**	**39'829.20**
Kapital	131'257.75	123'652.41
Jahresergebnis	13'200.68	7'605.34
Total Kapital	**144'458.43**	**131'257.75**
TOTAL PASSIVEN	**204'435.73**	**176'061.40**
Kapitalausweis:		
Kapital 1. Januar 2020	131'257.75	
Reingewinn	13'200.68	
Kapital 31. Dezember 2020	144'458.43	

ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDES 2020

Renato Canal, Präsident

Markus Birk, Vize-Präsident

Veronika Egli

Doris Gremminger

Michael Lehmann

Regula Münst

Denise Neuweiler

Evelyn Schwab

Esther Zürcher

Quellenangaben Fotos: Spitex Schweiz, Spitex Verband Thurgau, Zoe Rüegg
Piktogramme: Microsoft, Google

ADRESSEN VORSTAND

Renato Canal **Säntisstrasse 9** **8280 Kreuzlingen**	Präsident Jurist, Präsident Spitex Region Kreuzlingen canal@bluewin.ch
Markus Birk **Rathaus** **Hintergasse 49** **8253 Diessenhofen**	Vize-Präsident Stadtpräsident Stadtgemeinde Diessenhofen Delegierter Spitex Thurgau Nordwest m.birk@diessenhofen.ch
Veronika Egli **Hauptstrasse 43** **8553 Hüttlingen**	Dr. med. Vertretung Thurgauische Ärztegesellschaft veronika.egli@schlossberg-aerzte.ch
Doris Gremminger **Fensterwisweg 6** **9220 Bischofszell**	Präsidentin Spitex Oberthurgau fam_gremminger@bluewin.ch
Michael Lehmann **Psychiatrische Dienste TG** **Postfach** **8596 Münsterlingen**	Pflegedirektor, Psychiatrische Dienste Thurgau Verbindung zu Spital Thurgau AG michael.lehmann@stgag.ch
Regula Münst **Winterthurerstrasse 1a** **8360 Eschlikon**	Teamleiterin Region Ost, Spitex Region Frauenfeld regulamuenst@bluewin.ch
Denise Neuweiler **Im Baumgarten 1** **8585 Langrickenbach**	Gemeindepräsidentin, Gemeinde Langrickenbach Vertretung Gemeinden denise.neuweiler@langrickenbach.ch
Evelyn Schwab **Rebhaldenstrasse 13** **9320 Arbon**	Geschäftsleiterin Spitex RegioArbon evelyn.schwab@spitex-arbon.ch
Esther Zürcher **Oberstöckenstrasse 6** **8566 Lipoldswilen**	Geschäftsführerin Spitex Mittelthurgau chriest@bluewin.ch

Geschäftsstelle:

Spitex Verband Thurgau **Freiestrasse 6, Postfach** **8570 Weinfelden**	Telefon 071 622 81 31 info@spitextg.ch www.spitextg.ch
Christa Lanzicher	Geschäftsführerin – christa.lanzicher@spitextg.ch
Franziska Zeller	Leiterin Fachstelle – franziska.zeller@spitextg.ch
Regula Krattiger	Sekretärin – regula.krattiger@spitextg.ch

Überall für alle
SPITEX
Thurgau

Spitex Verband Thurgau
Freiestrasse 6 / Postfach
8570 Weinfelden

Telefon 071 622 81 31

info@spitextg.ch
www.spitextg.ch