



mosttröpfli

Thurgauer Farbenlehre

Alarmstufe Rot gilt beim Thurgauer Lehrerberuf. Die Berufsorganisation Bildung Thurgau fordert bessere Entlastung von Lehrpersonen. Weil die Herausforderungen immer vielseitiger würden, kämpfte dieser Berufszweig mit Kündigungen, Kantonswechseln oder schlimmstenfalls Burn-outs und Depressionen. In der Farbenpsychologie vermittelt die Farbe Rot Dringlichkeit, aber auch erhöhte Konzentration und gute Leidenschaft. Möge die Farbe also Glück bringen – womit sie in vielen Kulturen auch in Verbindung gebracht wird.

Grün vor Neid könnte man werden, wenn man sieht, was die neuen Besitzer im Schloss Gottlieben erwartet. Zum ersten Mal seit einem halben Jahrhundert können Neugierige das altehrwürdige Gebäude wieder aus nächster Nähe bestaunen. Passenderweise symbolisiert Grün auch Frische, Hoffnung und Zuversicht.

Braun ist der Klärschlamm, der das PFAS-Abbauprodukt TFA beinhaltet. Die Chemikalie ist gefährlicher als bis anhin angenommen. Der Thurgau ist von erhöhten Messwerten betroffen. Im Bodensee hat sich die TFA-Konzentration seit 2016 verdoppelt. Die Ostschweizer Kantone verlangen deshalb Grenzwerte auch für dieses Abbauprodukt. In der Farbenpsychologie steht Braun stellvertretend für Zurückhaltung, Demut und Regeneration. Tugenden, die wir nicht nur in der Umweltpolitik dringend brauchen.

Im Gebäck des Ergänzungsbaus zum Regierungsgebäude in Frauenfeld versteckt sich Blau. Das Holz aus dem Thurgauer Staatswald hat sich wegen eines vom Borkenkäfer eingeschleppten Pilzes so verfärbt. Blau steht unter anderem für Harmonie, Zuverlässigkeit und Glaubwürdigkeit. Es gäbe noch so einige Stellen, an denen der Borkenkäfer mit seinem blauen Pilz gerne vorbeischauchen dürfte.

Viviane Vogel

«Die Bemühungen sind immens»

Zwei Pflegeexpertinnen machen sich in Thurgauer Heimen ein Bild von der Umsetzung der Pflegeinitiative.

Interview: Christof Lampart

Nachdem im Jahr 2023 Curaviva und die Ostschweizer Sektion des Pflegeverbands SBK einen Tag durch den Thurgau gefahren waren, um in den Alters- und Pflegeheimen die Arbeitsbedingungen zu erfassen, ging am Montag die Reise durch die Thurgauer Pflegelandschaft weiter. Der Besuch führte sie in die Alterszentren Park in Frauenfeld, Tannzapfenland in Münchwilen und Tertianum Neutal in Berlingen. Im Interview erzählen Nicole Rüegg (SBK) und Linda Premerlani (Curaviva), wie sie die Situation der Thurgauer Heime im Hinblick auf die schwierige Personalsituation beurteilen.

Worauf lag bei Ihren Besuchen in den Alters- und Pflegeheimen der Fokus?

Linda Premerlani: Wir wollten unter anderem wissen, wie erfolgreich die Pflegeinstitutionen sind, mehr Pflegepersonal mit Abschluss an der Höheren Fachschule (HF) auszubilden. Kurz zusammengefasst: Die Bemühungen sind immens, es gibt viele Erfolge, aber insgesamt ist die Herausforderung riesig. Heime leisten vor allem an der Basis, der Ausbildung auf Sekundarstufe II (Fachpersonen Gesundheit), einen wichtigen Beitrag, denn 70 Prozent der HF waren einmal FaGe. Schwierig wird dann der Schritt, daraus HF-Studierende zu gewinnen. Man macht die Weiterbildung zur HF lieber im Spital. Aber das hält die Institutionen nicht auf, sich trotzdem enorm zu engagieren. **Nicole Rüegg:** Wir konnten heute gute Gespräche mit Geschäftsführern, Bereichsleitern, Bildungsverantwortlichen, Berufsbildnerinnen und Lernenden führen. Doch was das Problem mit den zukünftigen Ersatzabgaben und dem HF-Studium in der Langzeitpflege angeht, so mussten wir feststellen, dass sich die Herausforderung akzentuiert hat. Dabei ist es nicht neu. Schon vor 30 Jahren war der Trend, die Pflegeausbildung im Spital zu absolvieren.

Was hat es mit den Ersatzabgaben im Thurgau genau auf sich?

Rüegg: Die Ersatzabgaben, welche im Kanton Thurgau vorgesehen sind, sollen als Anreiz



Die neue Pflegeexpertin von Curaviva Thurgau, Linda Premerlani (links), und Nicole Rüegg, die neue Geschäftsführerin der Sektion St. Gallen, Thurgau, Appenzell des Pflegeverbands SBK. Bild: Christof Lampart

dienen, ausreichend Pflegefachpersonal auf HF-Stufe auszubilden. Wenn das vorgegebene Ausbildungssoll im Bereich Pflege HF nicht erreicht wird, wird die Gesundheitsinstitution massiv zur Kasse gebeten. Eine weitere Massnahme des Kantons ist das Förderprogramm 22+ für den Pflegenachwuchs und soll Anreize für eine erfolgreiche Ausbildung und Wiedereingliederung in den Beruf schaffen.

Premerlani: Gemäss geplanter kantonaler Ausbildungsverpflichtung müsste ein Heim in Zukunft 3600 Franken pro fehlender Praktikumswoche an den Kanton zahlen. Das sind pro Jahr und fehlender HF-Studierender 86'000 Franken. Erschwerend dazu kommt, dass es pro Praktikumsplatz für eine HF-Studierende 150 Stellenprozent HF-Pflegefachpersonal benötigt. Der Mangel an Fachkräften verschärft die Problematik, ausreichend auszubilden zu können, zusätzlich.

Aber gerade bei den Spitälern hört man heute doch oft von «ausgebranntem Personal». Müssten da die HF-Ber-

werberinnen und -Bewerber den Heimen nicht die Bude einrennen?

Premerlani: Der Trend im Thurgau ist durchaus positiv. Häufig sind es die enge Begleitung der Studierenden und die persönliche Atmosphäre, die den Ausschlag geben. Im Jahr 2024 wurden in den 47 Thurgauer Pflegeinstitutionen 50 HF-Studierende ausgebildet. Dies entspricht in den letzten vier Jahren einer Steigerung um 56 Prozent, doch wir haben noch einen weiten Weg vor uns. Laut Kanton braucht es rund eine Vervielfachung.

Wie könnte man die Situation verbessern?

Rüegg: Man könnte die Herausforderungen mit Kooperationen und Ausbildungsverbunden zwischen den verschiedenen Institutionen angehen. Indem die Studierenden in verschiedenen Institutionen einen Teil ihrer Praktika absolvieren, erhalten sie Einblicke und Möglichkeiten, im Studium Gelerntes in die Praxis umzusetzen. Andere Kantone wie St. Gallen oder bei Appenzell haben bereits Aus-

bildungsverbunde, die die Diversität der Ausbildung fördern und damit sehr gute Erfahrungen machen. Auch die Studierenden überlegen sich Optimierungsmöglichkeiten. So wünschten sich zwei Lernende eine «Lernwerkstatt» im Betrieb. Also einen Ort, an dem die Umsetzung des theoretischen Wissens in die Praxis in einem geschützten Raum geübt werden kann. An unserem Gespräch wurde diese Idee von der Heimleitung aufgenommen und erste Gedanken und Ideen wurden erarbeitet. Das ist sehr erfreulich, wie mit innovativen Ideen der Lernenden und Studierenden umgegangen wird.

Welche Bestrebungen, die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden zu verbessern, haben Sie bei Ihren Heimbisuchen von den jeweiligen Geschäftsführungen gespürt?

Premerlani: Heute haben wir beispielsweise gehört, dass Heime daran sind, einen internen Springer-Pool aufzubauen, damit sie weniger teures Temporärpersonal benötigen und die

Teams mit Pflegepersonen verstärken können, die mit den Gegebenheiten vor Ort vertraut sind. Die Einsparungen aufgrund des Verzichts auf Temporärpersonal können den Mitarbeitenden zugutekommen. Weitere Ideen waren Prämien für kurzfristiges Einspringen, Gutscheine für Supermärkte oder Schiffsreisen. Auch der Aufbau einer hauptberuflichen Berufsbildnerin könnte das Pflegepersonal an der Basis bei seiner Arbeit entlasten.

Rüegg: Es ist wichtig, dass die Mitarbeitenden Gelegenheit haben, Beruf, Familie und Freizeit unter einen Hut zu bringen. Flexible Arbeitszeitmodelle gibt es deswegen immer häufiger, zum Beispiel eine Morgenschicht bis um 11.30 Uhr. So kann der Beruf mit der Familie unter einen Hut gebracht werden – bis zur Auflösung des Schichtgedankens. Oder dass man fürs Einspringen eine Anerkennung erhält. Viele Betriebe haben bereits Einspring-Prämien eingeführt. Dabei geht's nicht ums Geld, sondern darum, dass den Mitarbeitenden ein Zeichen der Wertschätzung gegeben wird.

Kiesgruben-Streit: Beschwerde abgewiesen

Stefan Marolf

Ein kleiner Sieg für die Gemeinde Warth-Weiningen und den Kanton Thurgau: Das Bundesgericht weist eine Beschwerde von Heinz und Roland Geiges im Kiesgruben-Streit ab.

Das Urteil ist ein Nebenschauplatz mit langer Vorgeschichte: Über Jahre deponierte Roland Geiges Aushubmaterial auf einem Hügel. Als Teile des Materials von Geiges' Kiesgru-

ben-Parzelle in den angrenzenden Wald und die Landwirtschaftszone abrutschten, forderte die Gemeinde 2012 den Rückbau des illegalen Hügels.

Weil Roland Geiges nichts von Heinz und Roland Geiges tat, ordnete die Gemeinde eine Ersatzvornahme an: Eine Baufirma trug 2021 den Hügel ab, die Gemeinde schoss eine Million Franken vor und verpflichtete Roland Geiges zur Rückzahlung. Dieser erhob im Dezember 2022 beim kantonalen

Departement für Bau und Umwelt Rekurs gegen die Zahlungsaufforderung – und stellte im gleichen Zug Ausstandsbegehren gegen einen Abteilungsleiter und gegen Martin Eugster, Leiter des Amts für Umwelt.

Das Departement wies das Ausstandsgesuch im April 2023 ab, Roland Geiges gab nicht auf. Er zog weiter ans Verwaltungsgericht und unterlag erneut: Es wies seine Beschwerde im Februar 2024 ab. Deshalb gelangte

Geiges schliesslich ans Bundesgericht. Mit Entscheid vom 1. April 2025 weist nun auch das Bundesgericht Roland Geiges' Beschwerde und somit das Ausstandsgesuch gegen Eugster und einen Abteilungsleiter ab. Die höchste Instanz brummt Geiges ausserdem 4000 Franken an Gerichtskosten auf.

Offen ist weiterhin, ob Roland Geiges die Million für den Rückbau seines illegalen Deponehügels bezahlen muss –

Geiges' Rekurs liegt beim Departement für Bau und Umwelt. Klar ist nach dem Bundesgerichtsurteil vom 1. April nur: Das Departement darf für die Beurteilung des Rekurses weiterhin auf Martin Eugster und den Abteilungsleiter zählen – gegen den Willen von Roland Geiges.

Gemäss Gerichtsdatenbank ist das jüngste Bundesgerichtsurteil das sechste seit 2017 zum Kiesgruben-Streit in Warth-Weiningen.

ANZEIGE

BZW Weinfelden HFW Thurgau

Mein Ziel: Dipl. Betriebswirtschaftlerin HF

Weiterkommen – mit oder ohne Matura

Infoabend 23.6.