

**Zeitschrift:** Fachzeitschrift Heim  
**Herausgeber:** Heimverband Schweiz  
**Band:** 69 (1998)  
**Heft:** 1

**Buchbesprechung:** Besprechungen der Verlage

**Autor:** [s.n.]

#### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

#### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

#### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 11.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# BESPRECHUNGEN DER VERLAGE

Gotthard Schwarz,  
Reinhilde Beck

## Personalmanagement

Beide Autoren haben in dieser Reihe bereits den Titel über Konfliktmanagement produziert und legen nunmehr zwei weitere Bände über Personalmanagement, Personalführung und Personalentwicklung vor. Auch diese Texte stehen in einem engen thematischen Zusammenhang mit den vorangegangenen Publikationen der Reihe. Das heisst, sie ergänzen und vertiefen die bisherigen Titel zum Sozial- und Konfliktmanagement, zur Konzept- und Qualitätsentwicklung sowie über die Organisationsmodelle, Corporate Identity und Qualitätsmanagement. Dem systemischen Konzept und interdisziplinären Anspruch der Gesamtreihe folgend, werden die früher aufgegriffenen Themen und Fragestellungen unter den Aspekten des Personalmanagements fortgeführt und mit neuen Sichtweisen verknüpft. Auf diese Weise entsteht ein systemischer Kontext und Überblick, der dem Leser bzw. der Leserin die Erfassung komplexer Zusammenhänge von globalen ökonomischen Veränderungen und gesellschaftlichen Entwicklungen samt den in ihnen arbeitenden Menschen hoffentlich erleichtern wird. Beide Titel befassen sich mit der gestiegenen Bedeutung und den komplexer gewordenen Aufgaben der notwendig gewordenen Umstrukturierungen gewerblicher Unternehmen, sozialer Dienste und bürokratisch-administrativer Verwaltungen.

Analysiert und mit vielen Beispielen und Checklisten diskutiert werden in dem vorliegenden Band im ersten Teil die Grundlagen, Konzepte und Methoden bisheriger Personalmanagementaufgaben. Welches Grundverständnis liegt der klassischen Personal-

arbeit zugrunde und welche Sichtweise entwickeln die Autoren statt dessen? Wie muss auf die veränderten Rahmenbedingungen zum Beispiel durch veränderte Märkte, wachsende Ansprüche von Kunden, des verschärften Wettbewerbs und der schwindenden Steuerungsfähigkeit staatlicher Organisationen, betrieblicher Unternehmen und sozialer Normen seitens der Betriebe, kommunalen Verwaltungen und hilfeleistenden Einrichtungen im sozialen Sektor reagiert werden? Welche Konsequenzen für die betriebliche Weiterbildung und Personalentwicklung der Unternehmen ergeben sich aus dem vielzitierten Wandel von der Produktions- zur Informationsgesellschaft, aus dem angekündigten Ende des Taylorismus und der im Gang befindlichen Um- und Neugestaltung der Arbeitswelt? Welche Qualifikationen, Kompetenzen und emotionalen Fähigkeiten verlangt ein Unternehmen von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern heute oder in unmittelbarer Zukunft? Wie hängen die Sicherung des Wirtschaftsstandorts und die Entwicklung einer neuen Qualifikationsstruktur für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammen? Gibt es die lernende Organisation bzw. die «atmende» Fabrik, und wie müssen Menschen in Zukunft und für die Zukunft lernen? Wie ist schliesslich der ebenso dringliche wie schwierige Wandel einer Hoheitsverwaltung zur Dienstleistungsorganisation, wie die Veränderung eines verbreiteten bürokratischen Paternalismus als herrschende Organisationskultur in vielen Behörden und Unternehmen möglich?

Alling 1997, zirka 140 Seiten, zirka 40 Abb./Grafiken/ Schaubilder, zirka Fr. 49.80, ISBN 3-929-221-35-7.

Reinhilde Beck,  
Gotthard Schwarz

## Personalentwicklung: Führen – Fördern – Fordern

Der aus vielen und guten Gründen notwendige Veränderungsprozess bürokratisch geführter Betriebe und Verwaltungen zu modernen Dienstleistungsunternehmen mit mehr Kundennähe, Produktqualität, Markt- und Serviceorientierung, Dezentralisierung von Verantwortung und Kompetenzen muss von den Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Unternehmens bez. der Behörde in gleicher Weise gewollt und getragen werden. Ohne ihre Mitwirkung geht nichts, und mehr denn je werden von ihnen Motivation, Ideen, Kreativität, Innovation und Engagement gefordert. Gut ausgebildete, leistungsorientierte und qualitätsbewusste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen aber in den neuen Arbeitsinhalten einen Sinn und in der angestrebten Arbeitsorganisation einen Vorteil für sich erkennen können. Nur dann werden sie bereit sein, ihr Wissen und ihr Potential auch zum Nutzen des Dienstleistungsunternehmens und seiner Kundinnen und Kunden bez. Klientinnen und Klienten zweckdienlich einzusetzen. Mit Blick auf diese Notwendigkeit ist die Aufgabe der Führungs- und Leitungsebene nicht mehr die Kontrolle, Disziplinierung und hierarchisch-autoritäre Führung, sondern Auswahl, Förderung, Motivation und Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die erforderlichen Veränderungen und Anpassungsprozesse in der Organisation bzw. im Betrieb.

Auf diesem Hintergrund ist der Band nicht als ein Rezeptbuch für schnelle Patentlösungen zu verstehen. In ihm werden Dialoge zusammenge-

bracht, die bisher getrennt und unverbunden geführt werden. Im ersten Teil werden in kritisch-reflexiver Absicht Personalführung und -entwicklung als soziale Gestaltungsaufgaben von grosser Reichweite und Komplexität verdeutlicht und ihre enge Vernetzung mit der Organisationsentwicklung aufgezeigt. Personal- und Organisationsentwicklung bilden nach Auffassung der Autoren eine engvernetzte, untrennbare Einheit. Wer sein Personal qualifizieren will, ohne die angemessenen Organisationsstrukturen zu schaffen, oder umgekehrt neue Arbeitsmethoden einzuführt, mit denen die Beschäftigten nicht zurecht kommen, der vergeudet nicht nur sein Geld, sondern auch Zeit, Energien und Motivation seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im zweiten Teil verfolgen die Autoren eine eher pragmatische Zielsetzung und stellen den an praktischer Umsetzung interessierten Leserinnen und Leser konkrete Handlungsempfehlungen und Checklisten zur Verfügung. Dabei werden u.a. folgende Fragen aufgegriffen und behandelt: Was ist unter Personalmanagement in sozialen Dienstleistungsunternehmen zu verstehen? Welche Konsequenzen haben veränderte Umfeldbedingungen und Strukturwandel für Personalführung und -entwicklung? Wie funktioniert das soziale Dienstleistungsunternehmen als eine Leistungs- und Personengemeinschaft. Welche Aufgabe, Rollen, Grundhaltungen werden von Führungskräften gefordert? Motivierung und Selbstmotivierung als Führungskraft: Wie schaffe ich das? Führungsmethoden auf dem Prüfstand: Die richtige Balance von Fordern, Fördern und Führen. Personalentwicklung als integriertes Konzept der Unternehmens-

führung und -entwicklung. Welche Massnahmen und Instrumente der Personalentwicklung bieten sich an? Was ist sinnvoll? Über welche Schritte kann ein systematisches Personalmanagement-Konzept entwickelt und eingeführt werden?

Alling 1997, zirka 140 Seiten, zirka 40 Abb./Grafiken/ Schaubilder, zirka Fr. 49.80, ISBN 3-929-221-37-3.

Monika Flückiger

### Die Wildnis in mir

#### Mit Drogenabhängigen in den Wäldern Kanadas

Mit einem Vorwort von Michael Gass und einem Nachwort von Fitzgerald Crain

«Big Trail» ist eine Langzeittherapie, entwickelt von Sozialarbeitern, Psychologen und Therapeuten in der Schweiz. Im Mittelpunkt der 15monatigen Therapie steht ein etwa dreimonatiger Aufenthalt in der Wildnis Kanadas. Big Trail fordert von den Jugendlichen und den Teamern den Einsatz aller Kräfte.

«Die Arbeit», so schreibt Monika Flückiger, «war trotz der guten Startbedingungen sehr anstrengend, oft zum Verzweifeln, manchmal schön und täglich eine Herausforderung.» Ihr Buch gibt Einblick in die Gefahren, Grenzen und Chancen dieser Arbeit. Hinter fundierter Praxis steht die Theorie und die wissenschaftliche Evaluation durch das Institut für spezielle Pädagogik und Psychologie der Universität Basel. Die Ernsthaftigkeit dieses Projektes, das Engagement der Pädagoginnen und Pädagogen, die wissenschaftliche Begleitung und die Erfolge sprechen für einen solchen erlebnispädagogischen Ansatz. Intensive sozialpädagogische Reiseprojekte nach § 35 a des KJHG sind nach zwei Artikeln im «Spiegel» in Verruf geraten. Hier wird jedoch gezeigt, dass eine qualifizierte therapeutische Form unter bestimmten Voraussetzungen

sehr erfolgreich sein kann. Wichtig sind ein schlüssiges Konzept, die Definition der Ziele, erfahrene Pädagoginnen und Pädagogen, vor allem aber therapiewillige Jugendliche, die einen Schritt in die eigene Wildnis und in die Wildnis Kanadas wagen wollen.

Im ersten Kapitel des Buches beschreibt Monika Flückiger die Ziele von Big Trail; im zweiten folgt die Projektbeschreibung mit einem vierwöchigen Aufenthalt in den Schweizer Bergen als Einstiegsphase. Die Reise nach Kanada dauert mit Fahrrad und Flugzeug zwei Wochen (Ambivalenzphase). Ihr schliesst sich die Wachstumsphase an: 12 Wochen in den weiten menschenleeren Wäldern Kanadas. Nichts lässt sich hier verleugnen oder verdrängen: Weder Hunger noch Hitze, weder Regen noch Mücken. Die Wildnis der Wälder ist der direkte Weg zu der Wildnis (Verwilderung) im Innern der Betroffenen. Anschliessend verbringt die Gruppe fünf Wochen auf einer kanadischen Farm (Konsolidierungsphase). Die Rückreise in die Schweiz dauert wieder zwei Wochen (Ablösungsphase). Erneut ziehen sich Jugendliche und Teamer für zwei Wochen in die Schweizer Berge zurück. Danach beginnt die Anschlussphase. Sie dauert Monate und kann in dringenden Fällen verlängert werden. Jugendliche mit neuen persönlichen und beruflichen Perspektiven dürfen hier früher aussteigen.

In drei weiteren Kapiteln vertieft Monika Flückiger diese Themen. Sie widmet sich den drei Monaten in den Wäldern Kanadas und zeichnet die Entwicklung der Jugendlichen von Big Trail bis heute nach. Im letzten Kapitel geht Monika Flückiger, eine der erfahrensten Pädagoginnen auf diesem Gebiet, auf die wichtigsten Themenkreise und Problemzusammenhänge erlebnispädagogischer Langzeitprojekte ein.

Dieses Buch wird die Perspektive auf intensive sozialpädagogische Einzelmaßnahmen nachhaltig verändern! Dort wo sie begründet und

konzeptionell durchdacht sind, gehören sie zum methodischen Repertoire moderner Sozialpädagogik und Therapie. Sie ersetzen nicht die Kriseninterventionen oder die Drogentherapie vor Ort und nicht die pädagogische Begleitung im Alltag. Sie sind aber selbst auch durch nichts zu ersetzen. Und diese Erkenntnis wird all diejenigen ermutigen, die nach überzeugenden Belegen suchen. Monika Flückigers Buch ist ein solcher Beleg, der Kritiker, Zweifler und Sympathisanten gleichermassen überzeugt.

Alling 1997, zirka 280 Seiten, Fotos und Abbildungen, zirka Fr. 38.–, ISBN 3-929-221-43-8.

Für die drei Bücher:

Bestellannahme, Auslieferung und Abwicklung:  
Engros-Buchhandlung  
Dessauer, Räffelstr. 32,  
Postfach, 8036 Zürich,  
Telefon 01/463 32 55,  
Fax 01/463 32 95.

Prof. Dr. Vjenka Garms-Homolová, Dipl.-Psych.  
Gabriele Niehörster

### Pflegedokumentation

#### Auswählen und erfolgreich anwenden in Pflegeeinrichtungen

Noch immer ist die Ansicht verbreitet, Pflegedokumentation diene vor allem bürokratischen Zwecken; noch immer wird der konkrete Nutzen für die pflegerische Arbeit unterschätzt. Allenfalls scheint die Pflegedokumentation die notwendige rechtliche Absicherung zu bieten. Dass sie viel mehr leisten kann, macht das kleine, nützliche und schon in seiner Aufmachung sehr praxisgerechte Buch Pflegeversicherung deutlich.

Mit der Pflegedokumentation können Pflegebedarf, Pflegezustand und Pflegeverläufe kontinuierlich und nachvollziehbar erfasst und beschrieben werden. So sorgt die Dokumentation für Infor-

mationsfluss, ist ein Dokumentationsmedium, ein kontrollierbarer Nachweis und ein hervorragendes Organisationsmittel. Und sie trägt erheblich dazu bei, Bewohnerfähigkeiten aufzudecken und Potentiale zu erkennen.

Um diesen ganzheitlichen Ansatz geht es den Autorinnen. Mit klarer inhaltlicher Gliederung und vielen Übersichten erleichtern sie das Herangehen an Aufbau, Inhalte und Zielsetzungen einer Pflegedokumentation und ihre vielfältige Nutzung. Anhand der Checklisten ist eine vorhandene Dokumentation leicht zu überprüfen, lassen sich Systeme gut abklopfen auf ihre Verwendbarkeit im eigenen Haus.

Auch Spiralbindungen und Randstichworte tragen dazu bei, dass das Buch eine hilfreiche Anleitung für den Praxisalltag in der Pflegeeinrichtung ist, und die Pflegedokumentation ihren Schrecken verliert.

Vincentz Verlag Hannover, 1997, 64 Seiten, Spiralbindung, Fr. 19.–, ISBN 3-87870-087-3.

Daniel Sauter

### «...weil die Autos so flitzen.»

#### Zusammen mit Kindern den Schulweg sichern

#### Ein Leitfaden zur Befragung von Schülerinnen und Schülern

«...weil die Autos so flitzen» geht von zwei Grundsätzen für die sichere Gestaltung von Schulwegen aus. Erstens: Erlebnis und Sicherheit auf dem Schulweg bedingen sich gegenseitig, und zweitens: Die Kinder sind die Expertinnen und Experten des Schulweges, ihre Mitarbeit ist deshalb wichtig.

Mit dem Leitfaden will die ARF den Eltern, Elterngruppen, Schul- und Gemeindebehörden, Planungsfachleuten, Lehrerinnen und Lehrern, kurz: allen, die sich mit der Schulwegsicherung befassen, eine Grundlage und Hil-

festellung für ihre Arbeit geben. In vier Kapiteln werden die folgenden Elemente behandelt:

- **Ablauf** einer Schulwegsicherung und Möglichkeit für das Engagement von Eltern und Elterngruppen.

- **Anforderungen** an die Schulwege; die Bedeutung für die Entwicklung der Kinder und die Gefahren, denen sie im heutigen Strassenverkehr ausgesetzt sind.

- **Schülerbefragung**. Das Vorgehen wird detailliert erläutert und ist vor allem für Personen gedacht, die selber eine Befragung durchführen wollen.

- **Ideen zur Öffentlichkeitsarbeit** und zur Umsetzung, ohne verkehrstechnische Massnahmen.

- **Anhang** mit Beispielbriefen, einem Literatur- und Adressverzeichnis sowie einem herausnehmbaren Fragebogen.

Bezug: ARF (Schrift Nr. 15), Arbeitsgemeinschaft Recht für Fussgänger, Klosbachstr. 48, 8032 Zürich, Telefon 01/383 62 40, Fax 01/ 383 97 88.

Zürich 1997, 80 Seiten, mit vielen Fotos und Abb., Fr. 28.– (Mitglieder Fr. 25.–), ISBN 3-9520290-1-7.

Dieter Stemmle (Hrsg.)

## Soziale Fragen an der Schwelle zur Zukunft

### Neue Strategien für sozialtätige Organisationen und ihre Mitwirkenden

Im Sozialen oder Kulturellen mitzuwirken bzw. im entwicklungs- oder umweltpolitischen Bereich tätig zu sein, trägt den Nimbus des Guten. Doch der allein ist nicht mehr ausreichend. Auf 304 Seiten geben 27 Praktiker, Denker und Berater aus sechs Ländern ihr Bestes. Sie zeigen, wie sozialtätige Organisationen den Herausforderungen der rauen Zeit begegnen können. Die Themen reichen von den klei-

nen und grossen Solidaritäten über den Nimbus des Wirkens bis hin zu Sponsoring und Zeitgeist in sozialen Fragen.

Das soziale Gedankengut ist nicht mehr als selbstverständlich hinzunehmen, sondern aktiv zu pflegen. Die Autoren geben Empfehlungen, wie Sie mit Marketing zu mehr Gemeinsamkeit kommen, die Entwicklungsschwellen in Ihrer Organisation erkennen, wie Sie das Innen und Aussen Ihrer Projekte aktiv verknüpfen und mit Sinn wirkungsvoll führen.

Die Autoren geben Ratsschläge, wie Sie Ihre Strategie entwickeln, die eigenen Kräfte richtig einschätzen und den Organisationsalltag zielbewusst bewältigen. Sie machen Vorschläge, wie Sie Ihre Botschaft mit visueller Kommunikation verstärken. Sie berichten, wie mit modernen Formen der Freiwilligkeit neue Mitwirkende gewonnen werden können. Sind Sie dabei?

### Gemeinsam zum Ziel

Im Mittelpunkt unserer Arbeitsweise steht der Nimbus – als Ausdruck der Wirkungskraft Ihrer Organisation nach innen und nach aussen. Die Nimbus-Arbeitsmodelle und die Diskursive Methode haben wir speziell für Sie entworfen.

Mit einem Ziel gewinnen Sie an Orientierung in rauen Zeiten. Gemeinsam mit Ihnen erarbeiten wir die Strategie für Ihre Organisation, und wir setzen Sie auch in passende Massnahmen um. Vom Erscheinungsbild über Drucksachen bis hin zum Mitarbeiterseminar.

Wir arbeiten mit kleinen Projekten und auch mit Organisationen mit mehreren hundert Mitarbeitenden. In unserem Training können Sie Marketing kennenlernen und Ihr Denken schulen.

### MarketingService Der siebte Sinn

Das Team

Dieter Stemmle, Strategie, Beratung, Formgebung  
Antonia Simon, Text, Beratung, Seminare

Beat Ris, Art Direction, Grafik  
Adrian Spirig, Supports.

Verlag Haupt, Bern, Stuttgart, Wien 1995, LAKO/Sozialforum Schweiz, 304 Seiten, mit zahlreichen Fotos, Abbildungen und Tabellen, Fr. 59.–.

In der Schweiz:  
Alte Landstrasse 158A,  
8801 Thalwil-Zürich,  
Telefon 01/720 17 16,  
Fax 01/720 17 14.

Getrud E. Bolliger, eidg. dipl. Sozialversicherungs-Expertin

## Leifaden schweizerische Sozialversicherung

Neu: fünfte, überarbeitete Auflage

### Der unentbehrliche Helfer für alle, die sich mit Sozialversicherungsfragen befassen:

Die vierte Auflage (1996) war innert sechs Monaten bereits vergriffen. Anstelle eines Nachdruckes hat sich das Autorenteam entschieden, die mannigfachen Neuerungen und Änderungen in der Gesetzgebung und Rechtsprechung aufzunehmen und eine aktualisierte fünfte Auflage erscheinen zu lassen.

Insbesondere wurden die Arbeitslosenversicherungen, die Ergänzungsleistungen zur AHV/IV, die Mutterschaftsversicherung und die Sozialhilfe grundlegend neu gestaltet. Die Bereiche AHV, Unfall- und Krankenversicherung unter-

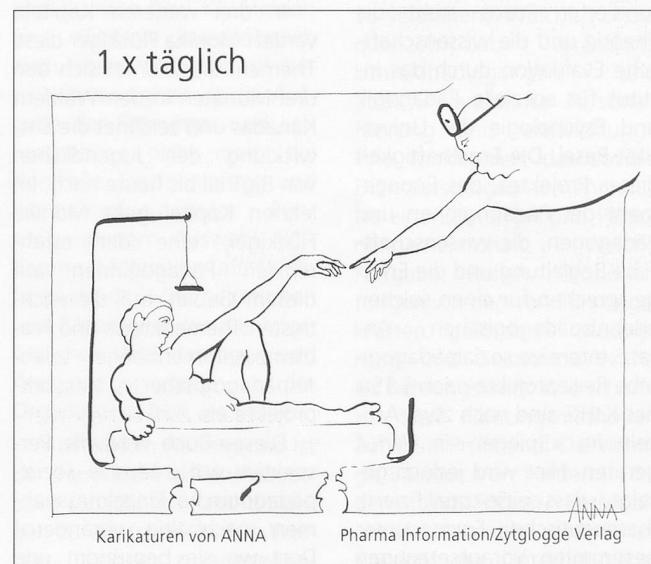
zog das Autorenteam nochmals einer gründlichen Prüfung. Ebenso ist das Kapitel Koordination aktualisiert (neuste Gesetzgebung und Rechtsprechung) und konkretisiert worden.

Zusammen mit den angefügten Tabellen und Querverweisen zu den Gesetzesbestimmungen, finden die Benutzer ein topaktuelles Werk vor, das auch 1998 noch seine Gültigkeit haben dürfte.

Sämtliche Gesetzesänderungen sind berücksichtigt – so weit sie vom Parlament ratifiziert sind. Die Autorin wurde durch namhafte Experten beraten und unterstützt.

Die Sozialversicherungen werden umfassend behandelt:

- Entwicklung der Sozialen Sicherheit in der Schweiz
- Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)
- Invalidenversicherung (IV)
- Erwerbsersatzordnung (EO)
- Arbeitslosenversicherung (ALV)
- Berufliche Vorsorge (BV)
- Familienzulagenordnungen (FL/FAK/MSV)
- Unfallversicherung (UV)
- Soziale Krankenkassenversicherung ab 1996 (KV)
- Militärversicherung (MV)
- Zusatzleistungen zur AHV/IV (ZL)
- Öffentliche Fürsorge/ Sozialhilfe (FS)
- Koordination in der Sozialversicherung
- Schematische Gesamtübersicht



Der Verband der schweizerischen Gasindustrie teilt mit:

## NEUE BROSCHÜRE ÜBER ERDGAS IM GASTRO-BEREICH

Der Einsatz von Erdgas für die thermischen Geräte in der Küche und in der Wäscherei senkt die Energiekosten beträchtlich und kann so den Betriebsgewinn markant verbessern.

Beispiele dafür liefert die erschienene Broschüre «Erdgas für das Hotel- und Gastgewerbe». Sie gibt zudem einen Überblick über die heute lieferbaren Gasgeräte im Kochbereich und geht in den Kapiteln über das neuzeitliche Kochen sowie die Zubereitung von Speisen auch auf deren Einsatz ein. Eine Checkliste erleichtert die Bestimmung der benötigten Geräte. Der Lüftungsbedarf für Gasapparate wird ebenfalls behandelt. Auch auf Gas-Wäschereigeräte wird eingegangen. Die Einsparungen durch Erdgas lassen sich anhand von weiteren Checklisten für die eigene Küche und Wäscherei überschlägig ausrechnen.

Die Broschüre kann zum Preis von Fr. 10.– beim VSG, Frau M. Füglister, bezogen werden. Telefon 01/288 31 31, Telefax 01/202 18 34.

Der Aufbau ist benutzerfreundlich; alle Fachgebiete sind nach einem einheitlichen Konzept dargestellt.

- (Angehende) Personalfachleute und Personalchefs in Industrie und Gewerbe
- Öffentliche Verwaltungen, Organe der einzelnen Sozialversicherungen
- Aufsichtsstellen, Gerichte, Anwälte, Treuhänder und Studierende

finden konzentriert, was sonst mühsam aus den Gesetzen herausgearbeitet werden muss.

Der Leitfaden kostet Fr. 25.50.

Bezug direkt ab Verlag Stutz Druck AG, Postfach 750, 8820 Wädenswil, oder über den Buchhandel.

Zusammenfassungen von Kwintessenz

### Gegenwehr

Aufgrund der starken Beachtung, die der Artikel *Aggressive Übergriffe von Patientinnen und Patienten auf Fachleute* (Bestellnummer 10 015 gefunden hat, berichten wir in dieser Zusammenfassung darüber, was der Soziale Dienst Amsterdam aufgrund schwerer Vorfälle unternommen hat,

um Aggressionen zu verhindern oder dagegen vorzugehen. In den Niederlanden war dieses Problem bereits viel früher aktuell als bei uns. Die Anti-Aggressionspolitik beim Sozialen Dienst Amsterdam (SDA) geht auf das Jahr 1988 zurück. Die breit angelegten Aktivitäten können auch anderen Non-Profit-Unternehmen mit Patientinnen- und Patientenkontakt von Nutzen sein, um Probleme dieser Art in den Griff zu bekommen.

Der Artikel *Die Anti-Aggressionspolitik beim Sozialen Dienst Amsterdam* beinhaltet unter anderem aggressive Vorfälle in der Institution, Ursachen und Folgen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Risikoanalysen und Checklisten sowie Schulungsaspekte.

Ausführlicher Artikel  
Bestellnummer 10 020

### Ansprechende Qualität

Patientenorganisationen in den Niederlanden haben in den letzten vier Jahren in verschiedenen Sektoren des Gesundheitswesens zahlreiche Untersuchungen über Qualitätskriterien durchgeführt, welche Patientinnen und Patienten als wichtig erachten. Diese Kriterien sind eine Ergänzung zu

den bereits bestehenden, durch Fachleute ausgearbeiteten Standards. Oft geht es um Wünsche, die eigentlich als normal gelten, in der täglichen Routinearbeit aber oft nicht erfüllt werden.

Trotzdem geht es gemäss den an der Untersuchung beteiligten Personen nicht um Nebensächlichkeiten, sondern um elementare Erlebnisse der Patientinnen und Patienten. Der Artikel *Qualitätskriterien im Gesundheitswesen aus der Sicht von Patientinnen und Patienten* gibt eine allgemeine Übersicht und basiert auf zahlreichen Aussagen von Be-

troffenen und ihren Angehörigen über ihre Erwartungen und Erfahrungen im Gesundheitswesen.

Ausführlicher Artikel  
Bestellnummer 10 018

Ausführliche Texte der unter der Rubrik Zusammenfassungen abgedruckten Summaries erhalten Sie für 10 Franken bei

Redaktion Kwintessenz  
zak zentrum für agogik  
Gundeldingerstr. 173  
CH-4053 Basel  
Telefon 061/361 33 15  
Telefax 061/361 28 94  
<http://www.zak.ch>

## NETZWERK GESUNDHEIT UND BEWEGUNG SCHWEIZ

Im Herbst 1995 wurde an der Eidgenössischen Sportschule Magglingen ein internationales Symposium zum Thema *Sport-Bewegung-Gesundheit* durchgeführt. Dabei wurden der aktuelle Stand des Wissens zum Thema *Bewegung und Gesundheit* aufgezeigt sowie die Resultate einer Bestandesaufnahme über Sport und Bewegung in der Schweiz und Beispiele für das Vorgehen im Ausland präsentiert. Übereinstimmend wurde bei dieser Gelegenheit die Notwendigkeit eines national koordinierten Vorgehens in der Förderung von Bewegung und Sport in der Schweiz betont. Ausgehend von diesem Symposium, haben regelmässige, zunächst informelle Treffen zum Informationsaustausch stattgefunden, aus denen sich das Netzwerk Gesundheit und Bewegung Schweiz konstituiert hat. Dem Netzwerk Gesundheit und Bewegung Schweiz gehören Organisationen von überregionaler oder schweizerischer Bedeutung an, die im Bereich Gesundheitsförderung durch Bewegung und Sport tätig sind. Neben dem Informationsaustausch sind die Ziele der Gruppe die gezielte Behandlung einzelner Themen (momentan Qualitätskriterien zur Gesundheitsförderung durch Bewegung und Sport) und die Ausarbeitung von Stellungnahmen zum Thema *Gesundheitsförderung durch Bewegung und Sport*. Auf diese Weise soll einerseits eine optimale Koordination der verschiedenen Aktivitäten, andererseits aber auch eine gezielte Verbesserung der Bewegungsförderung in der Schweiz unter Berücksichtigung der neuesten Erkenntnisse erreicht werden. Mitglieder des Netzwerks sind bis jetzt die Migros Klubschulen, die IG Velo Schweiz, die Krankenkassen Helsana und Konkordia, Qualitop und das Institut für Sport und Sportwissenschaften der Universität Bern. Das Netzwerk ist für weitere Mitglieder offen und sucht die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen, die auch im Bereich *Gesundheitsförderung durch Bewegung und Sport* aktiv sind.

### Auskunft:

Brian Martin, Sportwissenschaftliches Institut ESSM,  
CH-2532 Magglingen, Telefon 032/327 62 38, Fax 032/327 64 05,  
E-mail: [brian.martin@mbox.essm.admin.ch](mailto:brian.martin@mbox.essm.admin.ch)

Christoph Nützi, sov, Haus des Sports,  
Laubegstrasse 70, Postfach 202, CH-3000 Bern 32  
Telefon 031/359 71 11, Fax 031/352 33 80,  
E-mail: [101522.2462@CompuServe.com](mailto:101522.2462@CompuServe.com)

Bruno Keller, STV Zentralsekretariat, Bahnhofstrasse 38, CH-5001 Aarau,  
Telefon 062/837 82 43, Fax 062/824 14 01