

**Zeitschrift:** Mitglieder-Info / Spitek Verband Kanton Zürich  
**Herausgeber:** Spitek Verband Kanton Zürich  
**Band:** - (1993)  
**Heft:** 1

**Artikel:** Leistungsbeurteilung in der Spitek : ein Zwischenbericht  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-821797>

### **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:** 10.01.2026

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

Wenn der Beschäftigungsgrad der vorausgehenden Anstellungen im Jahresdurchschnitt weniger als 50 % beträgt:

Anrechnung von 4 Berufsjahren auf 1 Lohnstufe.

Generell wird entsprechend dem bisherigen Lohn eingestuft. Sehr gute Sozialleistungen des bisherigen Arbeitgebers sind u. U. als Lohnbestandteil zu werten (die letzte Lohnabrechnung gibt darüber Auskunft).

Berücksichtigt wird auch das allgemeine Lohnniveau innerhalb der Spitex-Organisation.

#### *Besoldung nach Dienstantritt*

Salär innerhalb Erfahrungsbereich (Erfahrungsstufen 0 – 8):

Ob ein Stufenanstieg stattfindet oder nicht,

wird von Jahr zu Jahr neu entschieden. Der Spitex-Verband informiert darüber jährlich.

Salär innerhalb Leistungsbereich (Leistungsstufen 1 – 6): Der Aufstieg zum und im Leistungsbereich ist in jedem Fall an Wartefristen gebunden und erfolgt aufgrund sehr guter Leistungen. Diese werden ermittelt, indem der Arbeitgeber bzw. die oder der Vorgesetzte eine formelle Leistungsbeurteilung durchführt.

Über die Leistungsbeurteilung wird jedes Jahr neu entschieden. Der aktuelle Stand wird jeweils vom Spitex-Verband bekanntgegeben.

Für die Gemeindekrankenpflege sind die Änderungen in den Besoldungskriterien des Arbeitsvertrags neu integriert. Diese Besoldungsrichtlinien können bei der Geschäftsstelle des Spitex-Verbandes auch gesondert angefordert werden.

Unsere Geschäftsstelle gibt Ihnen gerne Auskunft, wenn Sie für eine konkrete Einstufung eine Überprüfung wünschen.

Leistungsbeurteilung ist in der Spitex besonders schwierig – darüber sind wir uns alle einig. Ein Drittel der Spitex-Dienste sind direkt der Gemeinde unterstellt; für sie ist die Personalbeurteilung in der Regel obligatorisch. Zwei Drittel unserer Mitgliedorganisationen sind Vereine, denen es freigestellt ist, ob sie qualifizieren wollen oder nicht. Jedoch besteht ein gewisser Druck, die Leistungsbeurteilung durchzuführen. Einerseits ist sie ein fester Bestandteil des neuen Besoldungssystems, andererseits begrüssen viele Spitex-Mitarbeiterinnen die Leistungsbeurteilung und wünschen sie deshalb auch von ihrem Vereinsvorstand.

#### **Ausgangslage für die Leistungsbeurteilung**

Die lohnwirksame Qualifikation wird im neuen Besoldungssystem erst im Leistungsbereich aktuell, d.h. zum ersten Mal beim Aufstieg von der 9. in die 10. Besoldungsstufe (von ES 8 zu LS 1). Nur bei sehr guter Leistung ist ein Aufstieg möglich. Durch die finanzielle Lage bei Kanton und in vielen Gemeinden ist vorerhand jeder Stufenanstieg gestoppt und damit auch die lohnwirksame Leistungsbeurteilung. Eine Qualifikation ist natürlich auch ohne Stufenanstieg bzw. Lohnerhöhung möglich, verliert aber dann an Bedeutung.

Wir haben letztes Jahr darauf hingewiesen, dass die Leistungsbeurteilung für die Spitex

## **Leistungsbeurteilung in der Spitex**

### **Ein Zwischenbericht**

erst auf Anfang 1994 aktuell wird. In Frage kommen Mitarbeiterinnen, die nach der Überführung ins neue System auf die Erfahrungsstufe 8 gelangten (ab 12. Berufsjahr, Stand 1992). Durch den Stopp des Stufenanstiegs ist auch die lohnwirksame Leistungsbeurteilung hinausgeschoben, weil diese ja mit einem Stufenanstieg verbunden ist. Ob beim Kanton, in den regionalen Spitälern und in den Gemeinden auf Anfang 1994 eine Qualifikationsrunde stattfindet, ist ungewiss.

#### **Zentrales Problem**

Unser Verband hat bereits letztes Jahr durch ein Referat und eine Fachtagung in das schwierige Thema eingeführt. Die Tagung ergab ein differenziertes Resultat: Verschiedene Tätigkeiten des Spitex-Personals sind auch für den Miliz-Arbeitgeber beurteilbar, wie zum Beispiel organisatorisches Geschick, kommunikative Fähigkeiten, Sorgfalt, Initiative usw. Schwer beurteilbar ist dagegen Pflege und Betreuung, auch für Einsatzleiterin oder Teamkolleginnen. Das Spitex-Personal arbeitet praktisch immer allein bei den Klienten. Der wichtigste Bereich scheint sich also einer Beurteilung weitgehend zu entziehen.

Das Dilemma für den Arbeitgeber lautet: Ich muss oder möchte die Spitex-Pflege und Betreuung beurteilen, sehe mich dazu aber kaum in der Lage.

## Hilfestellungen

Zu diesem zentralen Punkt werden wir als Spitex-Verband unsere Überlegungen und Empfehlungen abgeben. Wir hoffen, bis Ende Oktober so weit zu sein.

Als weitere Hilfestellung veranstalten wir auch dieses Jahr einen Vortrag, der Mitte Juni in Winterthur stattfindet. Die Einladung dazu haben Sie bereits erhalten. Der Vortrag soll wichtige Grundlagenkenntnisse vermitteln.

Mehr Kenntnisse regen mehr dazu an, nach Möglichkeiten zu suchen, wie wir die Probleme der Leistungsbeurteilung in der Spitex lösen könnten.

Wir erinnern an dieser Stelle auch an die verschiedenen Kurse, die zum Thema Personalgespräch und Leistungsbeurteilung angeboten werden. Informationen darüber wurden Ihnen dieses Jahr bereits zugeschickt. (Vgl. auch im beigelegten «Rat und Hilfe für die Spitex-Arbeit», Ziff. 4)

Auf kantonaler Ebene besteht eine Arbeitsgruppe, in der das ISB (Interdisziplinäres Spitex-Bildungszentrum), die Pro Senectute Kanton Zürich, die Spitex-Beratungsstelle der Gesundheitsdirektion, die Zentralstelle Spitex der Stadt Zürich und unser Spitex-Verband vertreten sind. Wir erarbeiten gemeinsam Grundsätze, Methoden und Arbeitspapiere. Unser Ziel ist eine möglichst grosse Übereinstimmung, soweit sie sich bei unseren unterschiedlichen institutionellen Bedürfnissen realisieren lässt.

---

## Konzept für die Ausbildung des Pflegepersonals (Richtlinienrevision des SRK)

Das Schweizerische Rote Kreuz hat 1992 neue Richtlinien herausgegeben für die Diplom-Ausbildungen in Gesundheits- und Krankenpflege. Diese Bestimmungen müssen die Kantone in die konkrete Ausbildungspraxis umsetzen. Federführend im Kanton Zürich ist die Gesundheitsdirektion unter der Projektleitung von Annalis Knoepfel-Christoffel, Stabsstelle Pflegedienst. Auch die Spitex ist in der Projektgruppe vertreten, und unser Verband wird über den Fortgang der Arbeit informiert. Über den Inhalt der neuen Richtlinien hat die Gesundheitsdirektion eine übersichtliche, gut lesbare Information herausgegeben unter dem Titel: «Blickpunkt Pflegeausbildung», März 1993. Zu beziehen bei: Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich, Obstgartenstr. 21, 8090 Zürich, Tel. 01 259 24 37.

## Grundkurs für Vermittlerinnen und Einsatzleiterinnen der Hauspflege und Haushilfe

Der zweite *Grundkurs für Vermittlerinnen/Einsatzleiterinnen der Hauspflege und Haushilfe im Kanton Zürich* wurde Anfang 1993 abgeschlossen. 17 Kursteilnehmerinnen aus Stadt und Kanton Zürich nahmen daran teil. Das von der KVHO<sup>2</sup> und der Pro Senectute Kanton Zürich entwickelte Konzept ist vom ISB verbindlich übernommen worden. Der von

## Schulungsprojekte für das Spitex-Personal



der Schule angebotene dritte Grundkurs dauert vom 5. Oktober 1993 bis 13. April 1994. Die Kursunterlagen wurden den Hauspflege- und Haushilfe-Organisationen bereits zugestellt. Anmeldeschluss ist der 31. Juli 1993.

Auskunft erteilt: ISB, Interdisziplinäres Spitex-Bildungszentrum, Abteilung Weiter- und Fortbildung, Forsterstr. 48, 8044 Zürich, Tel. 01 262 28 40.

Ab 15. Juli 1993: Feldstrasse 133, 8004 Zürich, Tel. 01 291 41 11

## Stufenausbildungsmodell für Haushilfe/Hauspflege

Für die Haushilfe gibt es bisher keine allgemein zugängliche Ausbildung. Viele Haushelferinnen haben den Grundpflegekurs SRK absolviert, der allerdings in erster Linie für den stationären Bereich konzipiert ist. Als umfassende, auf diesen Spitex-Bereich ausgerichtete Grundschulung gibt es zur Zeit im Kanton Zürich einzig die Berufsausbildung zur dipl. Hauspflegerin. Diese Ausbildung ist neu auch für Wiedereinsteigerinnen möglich. – Die Lücke im unteren Ausbildungsbereich soll nun durch ein dreistufiges Schulungsmodell geschlossen werden, das von einem Grundkurs für Haushelferinnen bis zum Diplomabschluss führt. – Ausgearbeitet wurde das Modell durch eine Arbeitsgruppe, in der das Gesundheits- und Wirtschaftsamt der Stadt Zürich, die KVHO<sup>2</sup> bzw. der Spitex-Verband Kanton