

Zeitschrift: Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau

Herausgeber: Spitex Verband Kanton Zürich

Band: - (2006)

Heft: 1

Rubrik: In Kürze

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: 23.02.2026

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

Das Interesse von Pflegenden an der Vergangenheit wecken

Die Geschichte ist eine Chance, den eigenen Beruf besser zu verstehen. Dies ist das Fazit von Sabine Braunschweig, Historikerin und Präsidentin des Vereins Geschichte der Pflege. Sie stellt hier den Verein vor und lädt alle Interessierten zu einem spannenden Kongress in Basel ein.

Ende der Vierzigerjahre im vergangenen Jahrhundert erhielt die Diakonisse Lisette Wernli, Gemeindeschwester auf dem Hasliberg, eine Vespa, um die Familien aufzusuchen, bei denen sie Dienst tat. Gemäss den Anstellungsbedingungen des Schweizerischen Verbandes diplomierter Krankenschwestern und Krankenpfleger hatte sie Anrecht auf einen freien halben Tag wöchentlich und auf einen ganzen Freitag monatlich. Am Sonntag war sie nur zu den notwendigsten dienstlichen Verrichtungen verpflichtet, und Nachtwachen sollte sie nur in Ausnahmefällen übernehmen. Am darauf folgenden Tag standen ihr dann einige Ruhestunden zu. Doch worin bestand konkret ihre Arbeit, wie pflegte sie kranke Familienmitglieder, welche Medikamente und Instrumente standen ihr zur Verfügung? Welche Kompetenzen hatte sie, wie sah die Zusammenarbeit mit Hausärzten aus? Hatte sie eine spezifische Ausbildung erhalten, und gab es Angebote zur Weiterbildung?

Aus dem Anstellungsreglement erfahren wir nichts zur Ausbildung, zum Arbeitsplatz und zur Alltagsarbeit von Gemeindepflegerinnen.

Fehlende Forschung

Bis heute ist die Geschichte der Gemeindekrankenpflege in der Schweiz leider noch kaum erforscht. Gerade im Hinblick auf aktuelle Debatten im Gesund-

heitswesen wären Kenntnisse über historische Entwicklungen insoweit von Nutzen, als solche Fragen auch in der Vergangenheit bereits Thema waren. Damalige Lösungsansätze können durchaus Anregungen für heutige Problemlösungen geben.

So gesehen bietet die Geschichte Orientierungswissen für Berufssleute. Sie ist eine Chance, den eigenen Beruf besser zu verstehen, den Wandel in einem grossen Zusammenhang zu verorten. Häufig wird das Interesse an der eigenen Vergangenheit dann geweckt, wenn sich Veränderungen abzeichnen oder Errungenschaften bedroht sind. Rückbesinnung geschieht auch oft, wenn ein Jubiläum ansteht.

Quellen sichern

Damit die Geschichte eines Verbandes, einer Institution oder des Berufsfeldes fundiert geschrieben werden kann, müssen Aktenbestände rechtzeitig gesichert und dann erschlossen werden. Denn Quellen bilden die Grundlage der Geschichtsforschung. Das Handwerk von Historikerinnen und Historikern besteht in der Bearbeitung solcher Quellen. Fehlen diese, können Thesen nicht überprüft werden, bleiben Vermutungen unbewiesen im Raum.

In der Hektik des Tagesgeschäfts fehlt oft die Zeit, Dossiers so zu archivieren, dass sie von künftigen Geschichtsforschenden untersucht werden können. Zu oft kommt es vor, dass Unterlagen unsachgemäß entsorgt werden. Rudimentäre Archive erschweren eine seriöse Forschung. Der Verein «Geschichte der Pflege», den Vertreterinnen und Vertreter der Pflege und der Geschichtswissenschaft 2004 in Basel gründeten, hat sich zum Ziel gesetzt, in den Bereichen Archivierung, Forschung und Vermittlung tätig zu werden. Er berät bei der Erschliessung von Archivbeständen, fördert Forschungsarbeiten zur Geschichte der Pflege und führt Tagungen zu historischen Themen durch.



Das Wissen über alte Heilmethoden soll nicht verloren gehen.



Krankenschwestern, Ordensfrauen und Diakonissen in der Weiterbildung an der SRK-Fortbildungsschule in Zürich um 1955.

In Kürze

Ambulante psychiatrische Pflege

Gemäss Urteilen des Eidgenössischen Versicherungsgerichts vom letzten Frühling ist die Krankenpflege-Leistungsverordnung (KLV) in Bezug auf die ambulante psychiatrische und psychogeriatrische Pflege zu präzisieren. In einem Brief an den Spitex Ver-

band Schweiz kündigte BAG-Direktor Thomas Zeltner an, diese KLV-Revision werde im Mai 2006 in der Leistungskommission beraten und Experten von Spitex würden zur Beratung beigezogen. Die Änderung könnte so am 1. Januar 2007 in Kraft treten. □

Santésuisse: Spitex verlangt Stellungnahme

Seit längerem kommen wichtige Verhandlungen mit Santésuisse nicht vom Fleck. Der Spitex Verband Schweiz hat nun Ende 2005 Santésuisse-Direktor Marc-André Giger in einem Brief die äusserst unbefriedigende Situation geschildert und eine Stellungnahme

verlangt. Speziell angesprochen wurden die Kontroverse um RAI-HC, die blockierten Verhandlungen um einen einheitlichen Tarifvertrag und ein plötzlicher Kurswechsel bei der Qualitätssicherung. Bis Redaktionsschluss war noch keine Antwort eingetroffen. □

PR-Material und Drucksachen

Der Spitex Verband Schweiz (SVS) vermietet Artikel für PR-Aktionen, u.a. eine inhaltlich aktualisierte Stellwand mit einer zusammenfaltbaren Theke. Mietreservierungen: www.spitexch.ch / Aktuelles / Interne Unterlagen / Bestellformulare / Logo-Kleber-Schilder. Spitex-Organisationen können Geschäftsdrucksachen mit dem Spitex-Logo und individuellem Adressenindruck zu interessanten Konditionen unkompliziert bei der Partnerdruckerei des SVS beziehen. Bestellung: www.uebelhart.ag/eshop (Benutzername: spitex, Passwort: spitex). Für Infos: Druckerei Uebelhart, 4522 Rüttenen, Telefon 032 622 89 46. □

/ Interne Unterlagen / Bestellformulare / Logo-Kleber-Schilder. Spitex-Organisationen können Geschäftsdrucksachen mit dem Spitex-Logo und individuellem Adressenindruck zu interessanten Konditionen unkompliziert bei der Partnerdruckerei des SVS beziehen. Bestellung: www.uebelhart.ag/eshop (Benutzername: spitex, Passwort: spitex). Für Infos: Druckerei Uebelhart, 4522 Rüttenen, Telefon 032 622 89 46. □

Weiterbildung DN I zur Pflegefachfrau

Die Weiterbildung für DN-I-Pflegepersonen zur Führung der Berufsbezeichnung «diplomierte Pflegefachfrau» ist offenbar gefragt. Viele Institutionen bieten massgeschneiderte 40-tägige Kurse an. Teilnehmerinnen sind jedoch vor allem DN-I-Pflegefach-

personen aus dem stationären Bereich. Der Spitex Verband Schweiz empfiehlt den Spitex-Organisationen deshalb, ihre DN-I-Pflegefachleute für diese Weiterbildung zu motivieren. Weitere Informationen finden sich auf www.bildung-gesundheit.ch. □

MiGel-Liste: Höchsttarife reduziert

Die Höchstvergütungsbeträge der Mittel- und Gegenständeliste (MiGel) wurden auf den 1. Januar 2006 generell um 10 Prozent gesenkt. Diese Sofortmaßnahme ist Teil des vom Bundesrat letzten Herbst beschlossenen Kostenenkungspakets. Das Bundesamt

für Gesundheit (BAG) wird überdies im laufenden Jahr das System der Preisvergütung der verschiedenen Produktgruppen grundlegend überprüfen. Die aktuelle MiGel-Liste ist unter www.bag.admin.ch/kv/gesetze/d/migel_010106.pdf abrufbar. □

Sexuelle Belästigung: Grenzen klar setzen

«Es fängt harmlos an...» – so lautete der Titel eines Referates zu sexueller Belästigung, das Udo Rauchfleisch, Professor für Klinische Psychologie an der Universität Basel, an einer Tagung des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann hielt. Nachfolgend eine Zusammenfassung seiner Ausführungen.

(FL/ks) In der Einleitung verwies Udo Rauchfleisch auf Studien, die zeigen, dass zahlreiche Frauen im Verlauf ihres Berufslebens sexuell belästigt werden. Aus den zahlreichen Definitionen, die es für den Tatbestand der sexuellen Belästigung gibt, wählte er die folgende aus: «Ein Verhalten mit sexuellem Bezug, das individuell und/oder generell unerwünscht ist und das als die persönliche Integrität verletzend empfunden wird.» Dazu gehören alle Verhaltensweisen, aber auch Äußerungen, mit denen Menschen in ihrer sexuellen Identität nicht respektiert werden. Das Spektrum reicht von anzuglichen Bemerkungen, Hinterherpeifen und sexistischen «Witzen» über unerwünschte Annäherungen und Körperkontakte bis zu sexueller Nötigung und, im Extremfall, Vergewaltigung oder andere Formen körperlicher Gewalt. Sexuelle Belästigung richtet sich in den allermeisten Fällen gegen Frauen, kann sich aber auch gegen Männer wenden, und sie betrifft – was häufig nicht erwähnt wird – heterosexuelle wie auch homosexuelle Menschen.

Gefühle als Kriterium

Geht man – wie Udo Rauchfleisch – von einer breiten Definition der sexuellen Belästigung aus, gibt es eine Grauzone, in der sich von aussen her schwer sagen lässt, ob sexuelle Belästigung vorliegt oder nicht. Was in einem Fall als

nicht anstössig erlebt wird (z.B. eine Einladung zum Nachessen), kann in einem andern Fall eine sexuelle Belästigung darstellen. Kriterium für den Entscheid, ob es sich um sexuelle Belästigung handelt oder nicht, sind hier die Gefühle der Person, auf die sich das betreffende Verhalten richtet.

Neben dem Merkmal der individuellen Unerwünschtheit des Verhaltens ist auch das der kollektiven Unerwünschtheit zu berücksichtigen. Darunter werden Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug verstanden, die vom Betrieb oder von der Gesamtgesellschaft her unerwünscht sind, weil sie Menschen in ihrer sexuellen Integrität verletzen – und dies selbst dann, wenn die Betroffenden selber dies (noch) nicht so empfinden oder es (noch) nicht wagen, sich zu wehren.

Opfer am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist – wie Udo Rauchfleisch

Wirksame Lösung

Die Rechtsanwältin Judith Wissmann Lukesch forderte an der Tagung des Gleichstellungsbüros von Betrieben und Verwaltungen ein 5-Punkte-Programm zur Prävention von sexueller Belästigung:

- Verantwortung wahrnehmen
- Thema in die Unternehmenspolitik integrieren
- Reglement erstellen
- Verbreitung der internen Politik
- Personalschulung

Das Muster einer entsprechenden Richtlinie für Spitex-Organisationen ist z.B. im Handbuch «Arbeitssicherheit und Gesundheitschutz» des Spitex Verbandes

Kanton Zürich enthalten. Schulungs- und Beratungsangebote werden in vielen Kantonen von Fachstellen für Gleichstellung, Beratungsstellen für gewaltbetroffene Frauen, Nottelefonen usw. angeboten. Die Geschäftsstellen der Spitex Kantonalverbände helfen gerne weiter.

anhand von Untersuchungen belegte – keineswegs ein marginales Thema. Besonders gefährdet sind generell jüngere Frauen, aber auch ältere Frauen mit folgenden Merkmalen: Eher geringe berufliche Qualifikation, erst kurze Zeit im Betrieb, in untergeordneter Position, alleinerziehende Frauen und Frauen fremder Staatsangehörigkeit. Opfer sind also häufig Frauen, die sozial verwundbar sind, weil sie über eine wenig gesicherte berufliche Position verfügen und damit in einem besonders starken Abhängigkeitsverhältnis zum Täter stehen und/oder ein geringes Selbstwertgefühl besitzen.

Eine zweite Gruppe von Frauen stammt aus der mittleren Hierarchieebene. Sie erfahren sexuelle Belästigung vor allem dann, wenn sie versuchen, sich gegenüber männlichen Konkurrenten zu behaupten (z.B. durch Weiterbildung). Sexuelle Belästigung richtet sich aber auch relativ häufig gegen Frauen, die in typischen Männerdomänen tätig sind.

Auf der andern Seite zeigt sich gemäss Udo Rauchfleisch, dass die Täter meist «ganz normale Männer sind». Ein typisches Profil zeigt Männer zwischen 40 und 50 Jahren, verheiratet, Kinder, im allgemeinen schon mehr als 10 Jahre im Betrieb und dort beliebt und bekannt. Oft handelt es sich um Kollegen auf der gleichen Hierarchiestufe, gefolgt von Vorgesetzten, nur in wenigen Fällen um Kunden oder Untergebene.

Aus der Beschreibung von Opfern und Tätern ergibt sich auch das Hauptmotiv, das hinter sexueller Belästigung steht: Es geht in erster Linie um die Durchsetzung und Zementierung männlicher Macht. Der Bereich Sexualität bietet sich insofern an, als die Opfer in diesem Bereich besonders verletzbar sind. Bei der Dis-



Literatur

Genug ist Genug. Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bezug: www.bbf.admin.ch/bundespublikationen. Auf der Website des Gleichstellungsbüros finden sich weitere wertvolle Informationen zu sexueller Belästigung: www.equality-office.ch.

Sexuelle Belästigung – was tun? Ein Leitfaden für Betriebe von Véronique Ducret, erschienen im vdf Hochschulverlag, ETH Zürich (Fr. 36.-)

Gemeinsam gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung, herausgegeben von den vpod Frauen, Postfach, 8030 Zürich, www.vpod.ch.

Zahlreiche Auswirkungen

Bei der Untersuchung der individuellen und betrieblichen Auswirkungen muss zwischen kurzfristigen und längerfristigen Konsequenzen unterschieden werden. Bei vielen Frauen dominieren Gefühle der Verletzung, der Wut, der Ohnmacht und Hilflosigkeit, zum Teil aber auch Schuldgefühle («ich habe mich nicht deutlich genug ablehnend geäußert resp. gewehrt»). Selber schuldhaft am Vorfall beteiligt zu sein, werde den Frauen oft auch noch von der Umgebung vorgeworfen, zum Beispiel von Vorgesetzten, stellte Udo Rauchfleisch fest, womit eine perfide Umdeutung der Opferrolle in die Rolle einer (Mit-)Täterin stattfinde.

Als Langzeitfolgen sind seelische und körperliche Beeinträchtigungen wie Schlafstörungen, Alpträume, Angst, Verlust an Konzentrations- und Belastungsfähigkeit feststellbar. Außerdem zeigen sich bei Opfern Störungen in sozialen Beziehungen sowohl im beruflichen wie auch im privaten Bereich. Die Situation kann sich so zuspielen, dass Opfer die Arbeitsstelle verlassen, obwohl ihnen ihre berufliche Tätigkeit dort gefällt. Grundsätzlich zeigt sich, dass sexuelle Belästigung weitreichende Auswirkungen auf den Betrieb haben kann, indem sich das Betriebsklima verschlechtert. Das wirkt sich auf die Leistungen aus und führt sogar zu Kündigungen. Außerdem werden patriarchale Machtstrukturen verstetigt, welche die Gleichstellung von Frau und Mann verhindern.

Direkte Reaktionen

Wichtig ist, dass Frauen (möglichen) Tätern gegenüber unverzüglich mit einem unmissverständlichen «Nein» reagieren – und nicht mit Passivität und dem

Versuch, den Belästiger zu ignorieren oder ihm auszuweichen. Wie dezidiert Frauen sich wehren können, hängt aber neben persönlichen Merkmalen auch von ihrer beruflichen und privaten Situation, ihrer Lebenserfahrung und ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit resp. Unabhängigkeit ab, hielt der Psychologe fest. Er verwies auf die grosse Bedeutung der Beratung und Unterstützung von Opfern, insbesondere durch Vertrauenspersonen, die sich für diese Aufgabe weitergebildet haben.

Präventive Massnahmen

Sowohl in staatlichen wie auch in privaten Betrieben seien die Mitarbeitenden in Kampagnen über den Sachverhalt der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz aufzuklären, forderte Udo Rauchfleisch fest, womit eine perfide Umdeutung der Opferrolle in die Rolle einer (Mit-)Täterin stattfinde.

Als Langzeitfolgen sind seelische und körperliche Beeinträchtigungen wie Schlafstörungen, Alpträume, Angst, Verlust an Konzentrations- und Belastungsfähigkeit feststellbar. Außerdem zeigen sich bei Opfern Störungen in sozialen Beziehungen sowohl im beruflichen wie auch im privaten Bereich. Die Situation kann sich so zuspielen, dass Opfer die Arbeitsstelle verlassen, obwohl ihnen ihre berufliche Tätigkeit dort gefällt. Grundsätzlich zeigt sich, dass sexuelle Belästigung weitreichende Auswirkungen auf den Betrieb haben kann, indem sich das Betriebsklima verschlechtert. Das wirkt sich auf die Leistungen aus und führt sogar zu Kündigungen. Außerdem werden patriarchale Machtstrukturen verstetigt, welche die Gleichstellung von Frau und Mann verhindern.

In Kürze

Spitex Stiftung: Neuer Präsident

Klaus Fellmann ab, unter dessen Präsidium erstmals der in der Spitex-Kreisen viel beachtete Spitex-Förderpreis verliehen wurde (siehe Seite 12). □

Stipendien für Ausbildung in Altersarbeit

Die Age Stiftung investiert nicht nur in innovative Wohnformen im Alter, sie engagiert sich auch für die Qualität und Professionalität in der Altersarbeit. Dafür werden pro Jahr Stipendien in der Höhe von rund 300 000 Franken ausbezahlt. Neben den Einzelstipendien für Personen ab 40, die im

hend instruiert werden, dass sie die Verantwortung für ein Betriebsklima tragen, in dem sexuelle Belästigung keinen Platz hat. □

Gesetzesgrundlagen

Rechtliche Bestimmungen zum Thema «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» finden sich in folgenden Gesetzeswerken:

- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, Art. 4 und 5: Definition, Rechtsansprüche
- Obligationenrecht, Art. 328: Persönlichkeitsschutz und Fürsorgepflicht
- Personarecht im öffentlichen Arbeitsverhältnis
- Arbeitsgesetz, Art. 6
- Strafgesetzbuch, Art. 198 (sexuelle Belästigung)

Zahlreiche Verwaltungen (Kantone, Gemeinden), aber auch Unternehmen, Bildungsinstitutionen und Kirchen haben Massnahmen zum Schutz von Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung ergriffen, z.T. in Form von Richtlinien.

In Kürze

Mit dem Sterben leben

Das Lassalle-Haus in Bad Schönbrunn (Kanton Zug) bietet verschiedene Seminare zum Thema Spiritualität im Alter an. Eines davon richtet sich an Menschen, die Sterbende begleiten und mehr lernen möchten über den Umgang mit der eigenen Sterblichkeit. Für weitere Informationen: Tel. 041 757 14 14, www.lassallehaus.org. □

ALS-Tag 2006 in Nottwil

Am Samstag, 13. Mai findet im Schweizerischen Paraplegiker-Zentrum Nottwil (LU) der ALS-Tag (ALS = Amyotrophe Lateralsklero-

se) statt. Weitere Auskünfte bei der Schweizerischen Gesellschaft für Muskelkranke SGMK, Telefon 044 245 80 30, sgmk@sgmk.ch. □

Weiterbildung in Gerontologie

Die Universität Zürich bietet im Sommer zum zweiten Mal an ihrem Zentrum für Weiterbildung ein Zertifikatprogramm «Gerontologie heute» an. Die Programm-ausschreibung kann am Zentrum für Gerontologie bezogen werden: 044 635 34 24, www.zfg.unizh.ch. Verschiedene Weiterbildungen in Gerontologie bietet auch die Schule für Angewandte Gerontologie (SAG) in Zürich an: 044 283 89 80, www.sag.prosenecte.ch. □

Abonnieren Sie den

Schauplatz Spitex

Zeitschrift der kantonalen Spitex-Verbände
Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Bern, Glarus, Graubünden,
Luzern, Schaffhausen, St.Gallen, Thurgau, Zürich

Der Schauplatz Spitex informiert Sie über Pflege, Berufsalltag, Aufgaben und Tätigkeiten der Spitex.

- Ich bestelle ein Jahres-Abonnement (6 Ausg.) für Fr. 50.-
- Ich möchte den Schauplatz Spitex kennenlernen und bestelle 3 Ausgaben zum Sonderpreis von Fr. 20.-
- Ich bin Mitglied und bestelle ein Zusatzabonnement für Fr. 30.-

Organisation _____

Name _____

Vorname _____

Adresse _____

PLZ/Ort _____

Telefon _____

Fax od. E-Mail _____

Einsenden an: Spitex Verband Kanton Zürich, Zypressenstrasse 76, 8004 Zürich, PC 80-17130-2, Telefon 044 291 54 50, Fax 044 291 54 59, E-Mail info@spitexzh.ch

Neuer Verband: Spitex privée Suisse

Acht kommerzielle Spitex-Organisationen haben einen Verband gegründet. «Spitex privée Suisse» versteht sich laut Leitbild als Fachverband und will sich unter anderem für die Gleichstellung von kommerziellen und gemeinnützigen Spitex-Organisationen einsetzen. Präsident ist der Berner Nationalrat und Fürsprecher Rudolf Joder. □

Ein Pflegefall in der Familie

Wer kranke Angehörige pflegt, hat oft ein Bedürfnis nach Informationen rund um die Pflegesituation, nach Unterstützung, An-

leitung und gesellschaftlicher Anerkennung für die Arbeit. Im Buch «Ein Pflegefall in der Familie» der Autorin Monika Brechbühler erfahren Angehörige, wie sie sich organisieren und wo sie Hilfe erhalten können (Beobachter Verlag, Fr. 24.-). □

Dienstleistungen Spitexpress Basel

Der Artikel im Schauplatz 6/2005 (Seite 12) enthielt leider einen missverständlichen Satz, weil bei der Bearbeitung ein Wort weggefallen war. Der Satz lautet korrekt: Zum Aufgabenbereich gehören Dienstleistungen im pflegerischen oder psychischen Bereich, die nicht zwingend einen Notarzt erfordern. □

Impressum Schauplatz Spitex

Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Bern, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St.Gallen, Thurgau, Zürich

Herausgeber: Spitex Verband Kanton Zürich, Zypressenstrasse 76, 8004 Zürich, PC 80-17130-2, Telefon 044 291 54 50, Fax 044 291 54 59, E-Mail info@spitexzh.ch

Erscheinungsweise:
Februar, April, Juni, August, Oktober, Dezember

Auflage: 3000 Ex.

Abonnement:

Für Mitglieder gratis. Zusatzabonnement Fr. 30.-, Abonnement für Nichtmitglieder Fr. 50.-.

Redaktion: Kathrin Spring (ks); Annemarie Fischer (FI), Zürich; Markus Schwager (SC), Zürich; Christina Brunnenschweiler (CB), Stadt Zürich; Fritz Baumgartner (FB), Aargau; Christine Aeschlimann (ca), Appenzell AR; Rita Argenti-Frefel (RA), Glarus; Tino Morell (Mo), Graubünden; Heidi Burkhardt (HB), Luzern; Franz Fischer (ff), Schaffhausen; Helen Jäger (Jä), St. Gallen; Christa Lanzicher (CL), Thurgau; Stephanie Aeby (sta), Bern; Assistenz: Ruth Hauenstein

Layout: Kontext, Lilian Meier, Steinberggasse 54, 8400 Winterthur

Druck und Versand: Kürzi Druck AG, Postfach 261, 8840 Einsiedeln

Redaktions- und Inserateschluss für die Ausgabe Nr. 2-2006: 14. März 2006. Wir bitten Sie, uns sämtliche Unterlagen bis zu diesem Datum zuzustellen.

Verwendung der Artikel nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Redaktion gestattet.