Zeitschrift: Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich,

Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen,

Thurgau

Herausgeber: Spitex Verband Kanton Zürich

Band: - (2007)

Heft: 3

Artikel: Personalentwicklung ist wichtig

Autor: Schwitter, Rita

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-822343

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: 21.11.2025

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

Zweiergruppen stehen sie nun in der sonnigen Waschküche vor ei-

nem Berg schmutziger Wäsche.

Personenschutz notwendig», er-

klärt die Lehrerin vorab, und dann

eher zur 60er?», überlegt eine

Gruppe, und eine andere studiert, ob die selbst genähte Flausch-

jacke überhaupt gewaschen wer-

den darf und ob die Jeans zuerst eine spezielle Fleckenbehand-

lung benötigen. Mit Hilfe der

Checkliste einigen sich die Grup-

pen anschliessend auf ein passen-

des Waschmittel und erklären.

warum sie dieses gewählt haben.

Die Lehrerin kommentiert und

gibt auch hier nützliche Tipps.

Der Vormittag ist im Nu vorbeige-

gangen. «Das war jetzt echt inter-

essant, meint eine Teilnehmerin

ganz erstaunt und fügt hinzu: «Ich

war ein wenig skeptisch, weil ich

schliesslich zu Hause auch einen

Haushalt habe.» Nun präsentiert

die Küchengruppe ihre leckeren

Menüs samt Suppe, Salat und

Desserts, und beim Mittagessen

an den schön gedeckten Tischen

tauschen die Spitex-Mitarbeiterin-

nen munter Erfahrungen aus ih-

Am Nachmittag sind dann die

Böden dran. «Reinigung - Warum?

Wieviel? Womit? Wie? hat Anna

Katharina Schwab, Lehrerin für

Hausdienst, auf einem Flipchart

notiert. Neben dem richtigen, öko-

logisch vertretbaren Putzmittel ist

ihr auch die richtige Arbeitshal-

tung wichtig, «damit die Rücken

das mitmachen». Und dann weist

sie noch auf die zweite Bedeu-

tung des Wortes «Arbeitshaltung»

hin: «Es kommt auf die innere

Einstellung an, wie locker einem

das Putzen von der Hand geht»,

weiss die Fachfrau aus eigener

Erfahrung. Mit vielen guten Tipps

und neuem Schwung ausgestat-

tet, geht bestimmt mancher Kurs-

teilnehmerin schon nach dem ers-

ten der drei Kurstage die Arbeit

lockerer von der Hand.

rem Alltag aus.

Richtige Haltung

geht das Sortieren los. «Legen wir die Socken zur 40er-Wäsche oder

«Es ist niemand krank, also ist kein

hwPlus - ein Projekt für Qualität in der Hauswirt schaft Personalentwicklung ist wichtig

Hauswirtschaftsleistungen nehmen in der Spitex einen wichtigen Platz ein: Oft kommen sie bei der Kundschaft zum Einsatz. noch bevor pflegerische Unterstützung notwendig wird. Mit dem Projekt hwPlus, lanciert von Spitex Thun und Spitex Region-Köniz zusammen mit dem Inforama Berner Oberland, soll diese Bedeutung unterstrichen und die Qualität in der Hauswirtschaft aesteigert werden.

Von Claudia Weiss Gerber

Es riecht wunderbar in der grossen, hellen Küche im Inforama Waldhof in Langenthal. Eifrig schälen, schnetzeln, panieren und braten die Teilnehmerinnen des Kurses hwPlus Fleisch, Kartoffeln und Gemüse. Im Moment sind es noch Hauspflegerinnen, Pflegehelferinnen und Haushelferinnen aus den beiden Spitex-Organisationen RegionKöniz und Thun, die das Projekt zusammen mit dem Inforama Berner Oberland (Bildungs- und Beratungszentrum u.a. mit Fachbereich Hauswirtschaft) lanciert haben. Der nächste Kurs jedoch steht Interessierten aus allen Spitex-Organisationen offen (siehe Kasten).

«Ich zeige den Teilnehmerinnen viele gesunde, kleine Einzelmenus», erklärt Jacqueline Köhli, Lehrkraft für Verpflegung am Waldhof. Ihre drei Hauptthemen heute sind Restenverwertung, schnelle, gesunde Gerichte und Desserts mit Früchten. Vor dem Kochen hat sie über die Hygiene in der Küche und die persönliche Hygiene gesprochen, nachher wird sie zeigen, wie wichtig es ist, die Gerichte liebevoll anzurichten. Auch das Tischdecken ist ihr ein Anliegen: Beim einen Tisch



hat sie unpassende Weihnachts-

servietten auf die Teller gelegt

und ein paar Kerzenstummel da-

neben gestellt, den andern Tisch

hat sie sorgfältig mit farbigen

Papiersets, passenden Servietten

und ein paar leuchtenden Blumen

dekoriert. «Das macht sofort viel

aus», findet sie. «Einige Teilneh-

merinnen machen das sowieso

immer, andere kommen vielleicht

Auf Details kommt es oft an. Der

ganze Kurs hat zum Ziel, die Be-

deutung der Hauswirtschaft bes-

ser zu gewichten und den Forde-

rungen nach qualitativ hochste-

henden und kundenorientierten

Leistungen zu entsprechen. Ent-

wickelt haben ihn die beiden

Qualitätsverantwortlichen der

Spitex Thun und der Spitex Re-

gionKöniz, die Leiterin der Abtei-

lung Haushilfe der Spitex Thun,

zwei Hauspflegerinnen und eine

Pflegehelferin, sowie die Leiterin

des Fachbereiches Hauswirtschaft

und Fachlehrerinnen des Infora-

Festgelegte Fachinhalte und

Richtlinien für die Spitex sollen

den Mitarbeitenden ihre Arbeit

erleichtern und zu einer einheitli-

chen Ausführung der Dienstleis-

gar nicht auf die Idee.»

Hauswirtschaft aufwerten

Die Wäsche richtig sortieren und das geeignete Waschmittel wählen

tung beitragen. Dazu erhält jede Teilnehmerin einen Fachordner mit hilfreichen Checklisten zu den Inhalten Reinigung, Wäscheversorgung und Ernährung/Verpflegung. Die Richtlinien für die Anwendung sind in einer Werkmappe hwPlus zusammengefasst Im Teilprojekt 2, das 2008 startet,

werden dann erweiterte Handlungskompetenzen erworben. Fachinhalt ist die Kommunikation mit speziellem Fokus auf Mangelernährung, Aktivierung/Betreuung, Krisenintervention, Biografiearbeit, Demenz, Verwahrlosung, Sucht und Sturzgefährdung.

In der Küche köcheln mittlerweile Maispizza, Hörnligratin, Fisch auf Gemüsebett, Spargelragout mit Poulet, gefüllte Kartoffeln und Fotzelschnitten. Jacqueline Köhli gibt Hinweise zum Anrichten und Tipps zum Servieren. Nicht alles werde sich sofort umsetzen lassen, meint eine Teilnehmerin bedauernd: «Einige Klientinnen und Klienten essen nach wie vor nur total verkochtes Gemüse.» Aber bereits mit der nächsten Generation, die älter wird und Spitex beansprucht, wird sich das ändern. Eine andere Teilnehmerin fragt sich, ob sie im Alltag genügend Zeit haben werde, um solche Gerichte zu kochen. Jacque-



Schnelle und gesunde Menüs stehen auf dem Programm.

line Köhli sieht da kein Problem: «Ich habe Menüs zusammengestellt, die nicht zeitintensiv sind und sich abwandeln lassen, manchmal auch aus Resten, zu denen man als Ergänzung nur noch einen Salat servieren kann.»

Inzwischen hat die zweite Gruppe der Kursteilnehmerinnen bei Martha Gabi, Lehrerin für Wäscheversorgung, den theoretischen Teil abgeschlossen. In

Weiterbildung hwPlus

Die nächsten Weiterbildungskurse bwPlus stehen Mitarbeiterinnen aller Spitex-Organisationen offen. Der Kurs kostet 300 Franken inklusive Kursdokumentation.

- · Kurs B: 9. August 2007, 30.August 2007 und 20. September 2007, Inforama Berner Oberland, Hondrich (Anmeldefrist: 9. Juli 2007).
- · Kurs C: 5. Oktober 2007, 16. November 2007 und 7. Dezember 2007, Inforama Waldhof, Langenthal (ausgebucht).

Anmeldung schriftlich an: Inforama Waldhof, Kurssekretariat, 4900 Langenthal, inforama.waldbof@vol.be.ch

Wenn es gelingt, die Mitarbeitenden ihren Stärken entsprechend einzusetzen, zu fördern und zu fordern, sie ins Team zu integrieren und ihnen mit Wertschätzung und Respekt zu begegnen, sind sie bereit, bestmögliche Arbeit zu

Von Rita Schwitter *

der Mehrheit der Mitarbeitenden in der Ausführung einer Dienstleistung direkt für und am Menschen. Das heisst, nicht allein die Arbeit, die zu verrichten ist, zählt und ist korrekt auszuführen, sondern auch der Kontakt, die Kommunikation zum Menschen, der die Dienstleistung in Anspruch nimmt, muss geprägt sein von Verständnis, Respekt und Wertschätzung. Um diese hohen Anforderungen sowohl bezüglich Fachkompetenz wie auch Selbstund Sozialkompetenz erfüllen zu können, müssen die Mitarbeitenden besonders in ihrer Persönlichkeit gestärkt und gefördert wer-

In der Spitex besteht die Tätigkeit

Die Personalentwicklung

Schon die Personalfindung gehört zur Personalentwicklung. Mit dem Ziel, die richtige Person an die richtige Stelle, kann die Stelle. deren Profil im Vorfeld zu klären ist, extern ausgeschrieben werden oder aber die Stellenbesetzung kann intern durch Förderung und Entwicklung von Mitarbeitenden erfolgen. Externe Kandidatinnen oder Kandidaten werden zu Interview und Schnuppertag eingeladen. Mitarbeitende sollen im Findungsprozess bei der Aktualisierung des Anforderungsprofils sowie bei der Einschätzung nach

* Rita Schwitter leitet die Geschäftsstelle des Spitex Kantonalverbandes Glarus.



Mitarbeitende erfahren durch das Beurteilungsgespräch die Wertschätzung von Vorgesetzten gegenüber ihrer Person und ihrer Arbeit

Schnuppertagen miteinbezogen

Die Personalintegration kann durch ein Einführungsprogramm mit Checkliste, Mentor usw. erfolgen. Da jedes neue Teammitglied die Gruppendynamik verändert, muss die Führungsperson das Hineinwachsen unterstützen und fördern. Dies schafft die Voraussetzung für die Weiterentwicklung des Teams. Um zu überprüfen, ob die richtige Person am richtigen Platz steht, ist am Ende der Probezeit von beiden Seiten eine ehrliche und kritische Rückschau zu halten. Allenfalls kann ren: Gespräch nach Erhalt der die Probezeit verlängert oder das Arbeitsverhältnis frühzeitig beendet werden

Die Personalbeurteilung unterstützt die Mitarbeitenden darin, das eigene Verhalten bezüglich petenz zu reflektieren. Sie erhalsprechen neue Ziele zur berufliam Beurteilungsgespräch festgelegten Ziele und mögliche Entwicklungsschritte eingeleitet. Da-

chen. Die Förderung der Stärken kann besonders unterstützt werden durch die Übertragung spezieller Aufgaben, Funktionen und

Die Teamentwicklung kann an Teamsitzungen, gezielten Fortbildungen, Workshops (zu Kultur, Leitbild, Jahreszielen, Konfliktbewältigung usw.) sowie an geselligen Anlässen gefördert werden. Zuletzt ist dem Personalaustritt die nötige Sorgfalt beizumessen, denn: Wie Mitarbeitende die Spitex verlassen, so werden sie über die Spitex reden. Dazu gehö-Kündigung, frühzeitiges Gespräch bei drohender Kündigung, Austrittsgespräch, Arbeitszeugnis, Abschiedsanlass.

Die Wirkung

Fach-, Sozial- und Selbstkom- Die Mitarbeitenden erfahren vor allem durch das Beurteilungsgeten Feedbacks bezüglich ihrer spräch (Fremd- und Selbstein-Stärken und Schwächen und be- schätzung) die Wertschätzung der Vorgesetzten gegenüber ihrer Perchen Weiterentwicklung. Durch son und ihrer Arbeit. Entwickdie Personalförderung werden die lungsfördernde Beurteilung enthält kein «Urteil», sondern zeigt Stärken und Schwächen auf, aus denen sich weitere sinnvolle zu gehören Fortbildungsangebo- Entwicklungsschritte ableiten laste, Fallbesprechungen, Coaching, sen. Die Mitarbeitenden sollen Moderation von Konfliktgesprä- mehr über sich selber erfahren

Fortsetzung: Personalentwicklung ist wichtig In Kürze

und damit das eigene Handeln bewusst und eigenverantwortlich gestalten. Das heisst, sie werden als Berufspersonen gestärkt und sind motiviert, ihre Stärken weiter zu entwickeln, Schwächen zu beheben, ihre Fähigkeiten zu erweitern und entsprechende Aufgaben zu übernehmen. Dies stärkt nicht nur die einzelne Person sondern das ganze Team.

Durch die Teamentwicklung werden gemeinsame Visionen, Leitgedanken, Jahresziele, der Umgang miteinander definiert. Die Arbeit an kollektiven Werten, Einstellungen und Haltungen helfen mit, Konflikte zu verhindern, oder sie nützen den betroffenen Parteien, Konflikte frühzeitig anzugehen und zu bewältigen. Ab einem gewissen Eskalationsgrad ist Krisenintervention oder Mediation von Seiten der Führungsperson notwendig. Mitglied eines starken Teams zu sein, fördert das Vertrauen in sich und die eigenen Fähigkeiten, was dazu motiviert, sich für die gemeinsamen Ziele einzusetzen. Vorgesetzte, die zudem ihre Mitarbeitenden sehr gut informieren, sie teilhaben lassen an Entscheidungsfindungen (Mitarbeiterrekrutierung, Ablauforganisationen, Materialauswahl, Jahresziele usw.), schaffen ein ideales Arbeitsklima, indem die Mitarbeitenden ihr Bestes geben,

um qualitativ gute Arbeit zu leis-

Die Verbesserungen

Nimmt man die übergeordneten Ziele der Qualitätssicherung in der Spitex laut Qualitätsmanual auf, so kann man sagen:

- Die Verbesserung der Versorgung der Spitex-Kundschaft ist gewährleistet, denn die Mitarbeitenden fühlen sich als Teil des Teams den Qualitätsvorgaben verpflichtet. Sie sind entsprechend ihren Fähigkeiten eingesetzt und sind bereit, ihre Arbeit sowohl im fachlichen wie auch im zwischenmenschlichen Bereich zu hinterfragen und zu verbessern. Ihre Sicherheit als Fachperson wie als Teammitglied überträgt sich auf die Kundschaft und ermöglicht ein vertrauensvolles Arbeits- und Beziehungsklima.
- Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden in der Spitex geschieht, indem die Arbeitszufriedenheit sichergestellt wird durch die Förderung am Arbeitsplatz, einen wertschätzenden und respektvollen Umgang und die Möglichkeit zur Mitwirkung sowie der Einbindung ins Team.
- · Die Verbesserung der Wirksamkeit und der Wirtschaftlichkeit ist garantiert durch die verstärkte Übertragung von Verantwortung

auf jede einzelne Person und der damit verbundenen Verpflichtung zur Überprüfung der Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit entsprechend den Vorgaben und Standards. Zudem bleiben Mitarbeitende in einem solchen Arbeitsklima gesünder, die Gefahr eines Burnouts verringert sich, die Arbeitsleistung wird erhöht und es finden weniger Stellenwechsel statt. Das heisst, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden fördert die Wirtschaftlichkeit einer Organisa-

Die Verantwortung

Die beschriebene Personalentwicklung muss in erster Linie ein Bekenntnis der obersten Führungsebene sein. Sie ist für die Schaffung der Rahmenbedingungen, z.B. eines Konzeptes zur Personalentwicklung, verantwortlich. Dazu gehört das Bereitstellen der Ressourcen. Die Personalentwicklung orientiert sich am Leitbild, an den Organisationszielen und am Leistungsauftrag. Sie gehört zum direkten Aufgabenbereich der Führungspersonen und beinhaltet das Mitwirken und die Mitverantwortung aller Mitarbeitenden.

Literatur: Managementhandbuch für Führungskräfte, Werner Vogelauer/ Martin E. Risak, MANZ Verlag, Wien.

Sparen wir die Pflege kaputt?

Wie wird sich die Pflege angesichts der zu erwartenden Finanzierungskrise entwickeln, und welches sind die Folgen für die Patientinnen und Patienten? Werden die vorhandenen Mittel am richtigen Ort eingesetzt? Mit diesen und anderen Fragen rund um die Sparpolitik im Gesundheitswesen befasst sich die Irchel-Tagung der SGGP am Donnerstag, 30. August 2007 (Universität Zürich-Irchel, 9.30 bis 16.30 Uhr). Referate und Workshops mit Heidi Schmocker, François Höpflinger, Stéphanie Mörikofer, Anna Sax und weiteren Fachleuten aus Pflege, Wissenschaft und Politik. Für Infos und Anmeldung siehe www.sggp.ch.

Zürcher Geriatrieforum

Das 7. Zürcher Geriatrieforum findet am 5. Juli im Stadtspital Waid statt und widmet sich dem Thema «Integrierte Gesundheitssysteme: Medizinische und soziale Dimensionen». Vorgestellt werden drei Modelle: «Gesundes Kinzigtal», gynäkologische Gruppenpraxis «Paradies» und Geriatriekonzept Kanton St. Gallen. Für Informationen: www.geriatrieforum.ch

Rotkreuz - Notrufsystem



Allianz 🕪 unterstützt durch:

Sicherheit zu Hause

Das Rotkreuz-Notrufsystem ermöglicht älteren, kranken und behinderten Menschen selbstständig und unabhängig in ihrer vertrauten Umgebung zu leben.

Sicherheit per Knopfdruck

Via Alarmtaste und Freisprechanlage ist es jederzeit möglich, mit der Notrufzentrale in Kontakt zu treten.

Sicherheit rund um die Uhr

Die Notrufzentrale organisiert rasche und gezielte Hilfe zuverlässig und unkompliziert.

Weitere Informationen:

· Children and Children	
SRK Aargau	062 835 70 40
SRK Appenzell AR	071 877 17 91
SRK Appenzell AI	071 787 36 49
SRK Glarus	055 650 27 77
SRK Graubünden	081 258 45 85
SRK Luzern	041 418 70 11
SRK Schaffhausen	052 625 04 05
SRK St. Gallen	071 227 99 66
SRK Thurgau	071 622 86 22
SRK Zürich	044 360 28 60
alle anderen Kantone	031 387 74 90

Schweizerisches Rotes Kreuz

