

<b>Zeitschrift:</b>	Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau
<b>Herausgeber:</b>	Spitex Verband Kanton Zürich
<b>Band:</b>	- (2009)
<b>Heft:</b>	4: Ach, du liebe Zeit
<b>Artikel:</b>	Arbeitszufriedenheit steigern
<b>Autor:</b>	[s.n.]
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-822178">https://doi.org/10.5169/seals-822178</a>

### 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:** 20.02.2026

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

denn auch explizit auf: «Werden Sie politischer!» Damit traf sie sich mit zahlreichen anderen Rednerinnen und Rednern, die sich daran störten, dass die Pflege keine Lobby hat und auch die Pflegenden selber zu wenig Lobbying für sich und ihren Beruf betreiben.

### Selbstwertgefühl erhöhen

Bei den konkreten Massnahmen bezogen sich die meisten Vorschläge auf die Personalerhaltung, was den Ball weitgehend den Betrieben zuspielt: Mit einem modernen Personalmanagement und einer wertschätzenden Führungskultur die Verweildauer im Beruf erhöhen, Teilzeitstellen attraktiver machen, spezifische Angebote schaffen, die es älteren Mitarbeitenden ermöglichen, bis zur Pensionierung im Beruf zu bleiben, mit einer gezielten Fach- und Personalentwicklung das Selbstwertgefühl im Beruf steigern und eine langfristige Rekrutierungspolitik betreiben. Ziel solcher Massnahmen muss es sein, einerseits die Mit-

arbeitenden länger im Betrieb zu halten und andererseits sich einen guten Ruf als Arbeitgeber zu schaffen und so die Neugewinnung von Personal zu vereinfachen. Als weitere, wenn auch schwierig umzusetzende Schritte wurden genannt: Mehr Selbstbestimmung der Pflegenden und Entlastung der Pflegenden beim administrativen Teil der Arbeit, was gleichzeitig eine Aufwertung der mit den Patienten verbrachten Zeit bedeuten würde.

### Problem nicht «exportieren»

Die Mehrheit der im Verlauf des Tages entwickelten Ideen betraf zwar die Betriebe, doch betonten in der Schlussdiskussion alle Beteiligten, die Politik könne nicht aus der Verantwortung entlassen werden. Einigkeit bestand auch darin, dass eine «schweizerische Lösung» gefunden werden muss und das Problem nicht «exportiert» werden darf, indem man sich für die Personalgewinnung auf das Ausland verlässt.

## Arbeitszufriedenheit steigern

**Praxisbeispiel Spitex gegen den Pflegemangelstand – unter diesem Titel stand der Workshop von Marcel Rüfenacht und Sarah Frey von Spitex Bern an der diesjährigen Ircheltagung in Zürich.**

red // Marcel Rüfenacht, Direktor von Spitex Bern, betonte, die Rekrutierung von Personal werde auch in seinem Betrieb tendenziell schwieriger. Die Personalerhaltung, auch Retentionmanagement genannt, werde deshalb in Zukunft wichtiger werden. Spitex Bern macht eine prospektive Personalplanung mit Hilfe von Human Ressources (HR)-Kennzahlen und frühzeitigem Erkennen von Problemfeldern.

Einen hohen Stellenwert nimmt die Arbeitsmarktpositionierung ein. Spitex Bern präsentiert sich als interessante, attraktive Arbeitgeberin mit sicheren Arbeitsplätzen. Sie unterstützt die Ausbildungsförderung und Laufbahnanplanung. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Entwicklung und Qualifizierung des Personals gelegt. So durchlaufen die BetriebsleiterInnen eine Managementausbildung. Und Mitarbeitende in Spezialteams erhalten ge-

zielte Fortbildung z.B. in Palliation oder zur Betreuung psychisch- und demenzkranker Menschen. Zudem werden die Mitarbeitenden im Umgang mit elektronischen Hilfsmitteln ausgebildet (wie elektronisches Zeiterfassungssystem, Pocket-PC und Einsatzplanungssystem).

Sarah Frey von der Spitex Bern stellte Massnahmen vor, welche die Spitex Bern ergreift, um die Arbeitszufriedenheit des Personals zu steigern. Einige Beispiele:

- Es werden verschiedene Aktivitäten zur Teambildung durchgeführt. So bauten Teams zusammen ein Floss; gemeinsam bewältigte man damit eine Fahrt auf der Aare. Oder es wurde gemeinsam eine Skulptur zu einem speziellen Thema erschaffen. Alle Mitarbeitenden konnten ihre Ideen einbringen.
- Es gibt sogenannte «Fringe Benefits» als Dankeschön für die Leistung, die laufend erbracht wird. Anreize verschaffen die attraktive Zulage für Abend- und Nachtdienst, die Übernahme der Pensionskassenbeiträge zu 64.5 %, ein flexibles Arbeitszeit-

modell und gezielte Weiterbildung, aber auch Events für Mitarbeitende.

- Es gibt eine Prämie für die erfolgreiche Vermittlung einer neuen Mitarbeiterin/eines neuen Mitarbeiters.

Der ressourcenbezogene Einsatz von Mitarbeitenden wird in der Spitex Bern als eine der wichtigsten Massnahmen betrachtet: die richtige Person am richtigen Platz. Gute Erfahrungen wurden mit Aktivitäten zur Personalrekrutierung im Raum Berlin gemacht. Bereits konnten Pflegefachpersonen aus Deutschland angestellt werden. Kapazitätsengpässe werden mit einem Pool von fest und nicht fest angestelltem Personal und durch Personalaustausch mit anderen Betrieben überbrückt.

Die Spitex Bern, die soeben als erste Spitex-Organisation der Schweiz die Auszeichnung «Committed to Excellence» (EFQM-Auszeichnung) erhalten hat, wird den eingeschlagenen Weg weiter gehen und sie legt auch anderen Organisationen nahe, in diesem Bereich grössere Anstrengungen zu unternehmen, um so die Attraktivität der Gesundheitsberufe in der Öffentlichkeit zu erhöhen.