

# Lernen für die Spitex : Beziehungsarbeit mit Patienten und Betreuten

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Mitglieder-Info / Spitex Verband Kanton Zürich**

Band (Jahr): - **(1993)**

Heft 2

PDF erstellt am: **26.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-821801>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

schiede zwischen den Mitarbeiterinnen, Situationen werden durchschaubarer, Pflegeprobleme vertrauter. Es ergibt sich unwillkürlich ein Bild auch von der Kompetenz einer Mitarbeiterin, und dieses Bild enthält, ob ich will oder nicht, eine Beurteilung. Diese muss ich mir nur bewusst machen, sorgfältig prüfen und vor allem ergänzen.

Eine notwendige Ergänzung ist in jedem Fall die Selbstbeurteilung einer Mitarbeiterin. Hier ist es besonders wichtig, dass ich eine eigene Meinung habe und nicht einfach zu den Aussagen beifällig oder notgedrungen nicke.

Von einer gegenseitigen Beurteilung im Team ist eher abzuraten. Die dafür notwendige Ehrlichkeit, Toleranz und Selbsteinsicht stellen ausserordentliche Anforderungen an die Teammitglieder und setzen einen hohen Grad an Vertrauen voraus.

*Wie Einsicht in Pflege und Betreuung gewinnen?*

Wir haben ausdrücklich auf die verschiedenen Kontakt- und Gesprächsformen verwiesen, u.a. auch deshalb, weil wir nur auf diese Weise zu den notwendigen Informationen gelangen, die für eine Beurteilung und überhaupt für den Führungsauftrag notwendig sind. Diese Kontakte geben uns auch viele Hinweise über Pflege und Betreuung, die sich, wie wir festgestellt haben, der direkten Einsicht entzieht. Auch hier braucht es die Ergänzung durch die Selbstbeurteilung und durch den allfälligen Beizug einer aussenstehenden Fachfrau. – Warum nicht auch bei Patienten, Betreuten und

ihren Angehörigen nachfragen? Nur müssen dafür faire und offene Spielregeln gelten. Die Mitarbeiterinnen sollen darum wissen, und wir sollten uns bemühen, dass sie ohne Angst einverstanden sind. Wenn im Laufe des Jahres spontane Hinweise aus der Bevölkerung kommen, um so besser. Aber oft genügt das nicht. Aussagen von Patienten und Betreuten sind ein heikles und vielschichtiges Thema. Deshalb ist vor allem darauf zu achten, ob sich gewisse Aussagen wiederholen, dann dürfen sie auch als gesichert gelten. Ohnehin kommt es auf die Kontinuität einer Arbeitsleistung an und nicht auf Einzelaussagen.

### **Qualifizieren – ein intensiver Lernprozess**

In menschlichen Beziehungen lernen wir ein Leben lang, auch in Arbeitsbeziehungen, auch im Beurteilen von Mitarbeiterinnen. So etwas kann niemand aus dem Ärmel schütteln. Deshalb müssen wir uns das Rüstzeug selber erarbeiten durch Fachlektüre, durch Schulung, durch Übung. Als Laienmanager sind wir ohnehin ständig am Lernen. Wir müssen bewusst und offen dazu stehen und dies auch unseren Mitarbeiterinnen klarmachen, wenn sie mit Erwartungen und Anforderungen an uns herantreten, bei denen sie sich oft gar nicht bewusst sind, wie unrealistisch das ist, was sie manchmal verlangen, selbst gegenüber professionellen Vorgesetzten.

### **Ziele der Mitarbeiterinnenbeurteilung**

Die Mitarbeiterinnenbeurteilung muss dazu führen, dass der Spitex-Auftrag möglichst gut erfüllt wird. Die Qualifikation soll deshalb das Personal fördern, sie soll als motivierendes Führungsinstrument benutzt werden und bewirken, dass wir die Spitex-Leistungen den steigenden und oft wechselnden Anforderungen laufend anpassen können. Und schliesslich soll die Mitarbeiterinnenbeurteilung möglichst direkt den Patienten und Betreuten zugute kommen.

*T. Ghirelli*

---

## **Beziehungsarbeit mit Patienten und Betreuten**

### *Angebot für Arbeitgeber*

Die Beziehung zwischen Spitex-Mitarbeiterin und ihren Betreuten nimmt in der täglichen Arbeit eine zentrale Stellung ein.

Es scheint uns wichtig, dass die ehrenamtlichen Vorgesetzten über dieses Thema einmal etwas erfahren können. Dafür haben wir einen Abendvortrag vorgesehen, und zwar am 25. Januar 1994, 18.30 bis ca. 21.00 Uhr. Das Detailprogramm erhalten Sie gegen Ende November.



## **Lernen für die Spitex**

### *Angebot für Vermittlerinnen*

Der Personalengpass in unserer Geschäftsstelle während des ersten Halbjahres führte dazu, dass wir dieses Jahr auf Regionaltagungen für Vermittlerinnen verzichten mussten. Dafür haben wir für Vermittlerinnen eine kurze Tagung zum Thema Beziehungsarbeit geplant, am 18. Januar 1994, 13.30 bis 18.00 Uhr. Die Vermittlerinnen erhalten mit separater Post eine Einladung.

**ISB – Interdisziplinäres  
Spitex-Bildungszentrum**  
Feldstrasse 133, 8004 Zürich

### **Fortbildungsangebote Herbst 93:**

Speziell für Vorstands- und  
Behördenmitglieder

mit Markus Maurer und Rolad Moser

- *Mitarbeiterinnenbeurteilung  
in der Spitex*

24./25. September 1993

- **Neu** auch 23., 25., 30. November 1993  
18.30 – 21.30 Uhr

mit Fränzi Müller und Hansjürg Rohner

- *Leistungsstrukturen in Spitex-Zentren*

15. und 22. Oktober 1993

mit Stefan Spring

- 19. und 26. November 1993

### **Veranstaltung**

Speziell für Arbeitgeber zum Thema

*Fort- und Weiterbildung des Personals*

17. November 1993, 18.30 Uhr

Detailprogramme, Auskunft und Anmel-  
dung unter **Tel. 01 / 291 41 11**

## **Schulungs-Angebote von ISB und PSZH**

Spitex-Arbeit ist ein dauernder Lernprozess. Das Bedürfnis nach Fort- und Weiterbildung wird zunehmen. Aus dieser Erkenntnis wurde die ehemalige Spitex-Schule durch eine Neugründung zu einer neuen Institution mit grösserem Aufgabenkreis erweitert, zum ISB, Interdisziplinäres Spitex-Bildungszentrum. Vom ISB erhalten unsere Mitglieder immer wieder Hinweise auf Kursangebote.

Auch die Pro Senectute Kanton Zürich (PSZH) möchte ihre interne Schulung den Spitex-Trägerschaften zur Verfügung stellen.

Es geht um einen Grundkurs für Haushelferinnen und um themenzentrierte Fortbildungen. Unterlagen dazu erhalten Sie von der Pro Senectute anfangs Oktober.

Der Spitex-Verband begrüsst es, dass eine möglichst breite Palette an Fortbildungs-Möglichkeiten besteht, damit möglichst vielen unterschiedlichen Bedürfnissen entsprochen werden kann.

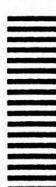
Wir geben unsere Versandadressen an ISB und PSZH ab, damit unsere Mitglieder über die verschiedenen Kursangebote orientiert werden.

☞ Wenn ein Mitglied nicht einverstanden ist, dass wir seine Adresse für den erwähnten Zweck freigeben, bitten wir um entsprechende Mitteilung.

## **Beruf Spitex-Betreuerin? Vernehmlassung zum dreistufigen Schulungsmodell**

Am 10. August fand ein Hearing über das Stufenausbildungsmodell für HP/HH statt. Wegen der Ferienzeit hatten wir mit 60 Teilnehmerinnen gerechnet, erschienen sind gegen 100! Der grösste Teil des Abends wurde durch eine lebhaft diskutierte beansprucht.

Unter anderem war der Vorschlag sehr umstritten, dass man für das Schulungsmodell die Bezeichnung Spitex-Betreuerin einführen könnte. Verständlicherweise umstritten, nachdem man sich jahrelang darum bemüht hat, eine klare Unterscheidung zwischen Hauspflege und Haushilfe durchzusetzen. Die Diskussion werden wir zusammen mit den schriftlichen Stellungnahmen auswerten, die von zahlreichen Organisationen eingereicht worden sind. Das hat uns sehr gefreut und wir möchten allen danken, die trotz Ferienzeit und knappem Termin mitgemacht haben. Die



## **Diverse Mitteilungen**

Auswertung war bis zum Redaktionsschluss noch nicht beendet. Wir werden im nächsten Mitglieder-Info darüber berichten.

Die Realisierung eines mehrstufigen Ausbildungsmodells ist auch auf schweizerischer Ebene erwünscht. Beabsichtigt ist die Bildung einer Arbeitsgruppe, in der Arbeitgeber, Berufsverbände, SVHO, Schulen und Pro Senectute Schweiz vertreten sind.

### **Vernehmlassung zum Fusionsprojekt SVGÖ/SVHO<sup>1)</sup>**

Insgesamt haben 29 Organisationen eine Stellungnahme geschickt und darin direkt oder indirekt ihre Zustimmung gegeben oder auch Anerkennung ausgedrückt. Zu einzelnen Punkten wurden verschiedene kritische und nützliche