

Objekttyp: **TableOfContent**

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

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

Heft 2

PDF erstellt am: **21.07.2024**

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

<http://www.e-periodica.ch>

Die folgenden Ausführungen richten sich an die ehrenamtlichen Vorgesetzten von Spitex-Organisationen. Für Mitarbeiterinnen in leitender Stellung gibt es bereits Fachunterlagen zum Thema Personalbeurteilung.

Leistungsbeurteilung – für viele Vorgesetzte ein rotes Tuch, für öffentlichrechtliche Spitex-Organisationen ein Muss, aber für immer mehr ehrenamtliche Vorgesetzte eine Massnahme, von der sie sich auch für die Spitex Vorteile versprechen.

Leistungsbeurteilung ist eines der anspruchsvollsten Führungsinstrumente überhaupt, richtig und ehrlich angewandt dafür von weittragender positiver Wirkung. Die Mitarbeiterinnenbeurteilung müssen wir in den gesamten Spitex-Führungsauftrag integrieren. Führen ist im umfassenden Sinn gemeint: Wir sorgen



Mitarbeiterinnenbeurteilung in der Spitex

zumeist nicht vom Pflegefach, arbeiten als ehrenamtliche Vorgesetzte selber nicht in der Organisation, sind wenig informiert über den Spitex-Alltag, haben also wenig Voraussetzungen, um zu qualifizieren, müssen es aber laut Gemeindereglement trotzdem tun.

Für diese Situation eine Lösung zu finden, dazu möchte der Spitex-Verband ermutigen. Verschiedene Unterlagen und Kursangebote sollen Hilfe bieten. Wer möchte nicht wünschen, dass die Mitarbeiterinnen Freude an der Arbeit haben, dass sie in meiner Organisation besonders gern arbeiten, bei der Bevölkerung anerkannt und beliebt sind, dass sie bei Problemen sich nicht entmutigen lassen, sondern Initiative zeigen – kurz, wenn ich mir eine lebendige, motivierte Spitex-Equipe wünsche, dann lohnt es sich, dass ich mich mit dem Thema Qualifikation einmal ernsthaft befasse.

Zeit investieren, um Zeit zu gewinnen

Der chronische Zeitmangel von ehrenamtlichen Vorgesetzten verleitet dazu, vorschnell abzuwehren, wenn neue, schwierige Anforderungen an sie herantreten. Das ist verständlich, aber im Fall der Qualifikation ein Trugschluss. Qualifizieren ist eine wichtige Führungsaufgabe, haben wir festgestellt. Den Führungsauftrag will ich so oder so erfüllen. In einer Zeit, da alles und die Spitex im besonderen dauernd in Bewegung ist, braucht es eine verstärkte, klare Führung. Die Devise heisst: Zeit in Führung investieren, um Zeit zu gewinnen. Leistungsbeurteilung kann ein Mittel sein, meine ganze Organisation so zu fördern, dass mehr zurückkommt, als ich investiere: Zielstrebiges Arbeiten, reibungslosere Abläufe, mehr positive Echos aus der Bevölkerung, auch Freude und schliesslich auch Zeit. Was gut funktioniert und Freude macht, beansprucht weniger Zeit.

Alibi-Übungen sind gefährlich

Fachleute und erfahrene Praktiker warnen vor nicht fachgerechten Beurteilungen. Zugegeben, die Versuchung liegt nahe, dass man unter Zeitdruck das Prozedere ruckzuck erledigt und noch stolz auf solche «Effizienz» ist. Letztlich wirkt sich das immer negativ aus, zum Schaden für die ganze Organisation. Wir dürfen uns nichts vormachen: Alibi-prozedur ist z.B. eine Beurteilung, die nur im Hinblick auf eine Lohnerhöhung durchgeführt wird, oder wenn ich fachlich wie auch für den speziellen Fall nicht genügend vorbereitet bin. Bei solcher Sachlage muss ich versuchen,

Inhalt

Tendenz für Löhne 1994	1
Mitarbeiterinnenbeurteilung in der Spitex	2
Lernen für die Spitex	5
Diverse Mitteilungen	
– Beruf Spitex-Betreuerin?	6
– Vernehmlassung zum Fusionsprojekt SVGO/SVHO	6
– Medienkonferenz der Stadt-zürcher Spitex Organisationen	7
– In eigener Sache: Unsere neue Mitarbeiterin stellt sich vor	7
Termine	8
Impressum	8
Einladung zur Mitgliederversammlung vom 28. Oktober 1993	9
Erläuterungen zu den Traktanden	11
Budget 1994	12
Erhebungsbogen für verbandsinterne Regelung der Kinderzulagen	13

für ein gutes Funktionieren der Spitex-Organisation, damit die Bevölkerung bedarfsgerecht mit Hilfe und Pflege zu Hause versorgt wird.

Schön und gut – wie ist aber die Situation der Behörden und Vereinsvorstände? Sie sind