

Fachliteratur zur Weiterentwicklung der Spitex

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **BookReview**

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

Band (Jahr): - **(2004)**

Heft 5

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.

Fortsetzung: Mut zur Veränderung finden

zu besetzen, so erhalten wir ausreichend Bewerbungen. Mehrheitlich wird an den Anstellungsgesprächen die Neuorganisation als Hauptgrund für die Bewerbung genannt.

Chancen und Risiken

Der Mut zur Veränderung muss gemeinsam gefunden werden. Und man muss sich bewusst sein, dass eine Organisationsentwicklung Chancen und Risiken birgt. Die Chancen bestehen darin, die Forderungen der Mitarbeiterinnen und Kunden an den laufenden Betrieb zu erkennen, etwas, das zumindest bei uns in der «normalen» Vorstandstätigkeit aus zeitlichen Gründen nicht konsequent bearbeitet wurde. Die Risiken bestehen darin, die Umsetzung nicht zielgerichtet voran zu treiben. In unserem Fall wurden wir während dieser Organisationsentwicklungsphase mit der Kündigung unserer Teamleiterin konfrontiert. Eine Neubesetzung der Teamleiterin war zu Beginn für den Vorstand nie eine Diskussion. Ich spürte nach dieser Kündigung in unserem Team, dass einige sich die Frage stellten: Sind wir wirklich auf dem richtigen Weg, wenn die Basis (Teamleitung) die Umsetzung nicht aktiv mitgestaltet? Unser Entscheid war klar: Jetzt erst recht einen Neustart mit einer neuen Führung suchen!

Auch bei der Personalsuche für die Leiterin unserer Spitex-Organisation setzten wir auf die Unter-



Mit Zusammenschlüssen und Vernetzung kann die Spitex in einer komplex gewordenen Welt die Betreuung älterer Menschen so gestalten, dass diese sich um die Komplexität nicht zu sorgen brauchen.

stützung der externen Beraterin. Mit Erfolg. Die Neubesetzung dieser Stelle nutzten wir dann als Startschuss, um unsere im Team erarbeitete neue Organisations-

struktur umzusetzen. Heute, nach Abschluss der Umsetzung der Organisationsentwicklung, bin ich und meine Kolleginnen und Kollegen im Vorstand sehr zufrieden mit den gemeinsam erreichten Zielen. Sie sind die Basis für unsere künftige gemeinsame und motivierte Arbeit.

Ich kann anderen Spitex-Organisationen nur empfehlen, diesen Schritt ebenfalls zu wagen und

den Mut aufzubringen, sich selbstkritisch der eigenen Organisation zu stellen. Wir unsererseits stehen erneut kurz vor der Integration eines weiteren Kranken- und Hauspflege-Vereins angrenzend zu unserem Verbandsgebiet. Die in der Vergangenheit erarbeiteten Grundlagen und statistischen Daten erleichtern uns diesen Schritt wesentlich. □

Fachliteratur zur Weiterentwicklung der Spitex

In Deutschland sind in den letzten Monaten vier Publikationen erschienen, die je nach fachspezifischem Interesse auch für Spitex-Mitarbeitende in der Schweiz spannend sein können:

- «In guten wie in schlechten Tagen, Konfliktfelder in der häuslichen Pflege», Studie zu Problem- und Konfliktsituationen in familiären Pflegearrangements von

dementen Menschen und ihren Angehörigen, von K. Gröning, A.-C. Kunstmann und E. Rensing. Verlag Mabuse, 2004.

- «Häusliche Pflege heute», umfangreiches Lehr- und Nachschlagewerk Hrsg.: L. Baumgartner, R. Kirstein und R. Möllmann. Verlag Urban und Fischer, 2003.

- «Ambulante Pflege: Neue Wege und Konzepte für die Zukunft,

Professionalität erhöhen – Wettbewerbsvorteile sichern», Beiträge zu Strategien der ambulanten Versorgung angesichts gesellschaftlicher und gesundheitspolitischer Veränderungen. Die Stärke des Buches liegt in der Beschreibung der Besonderheiten der ambulanten Pflege und den Konsequenzen für Organisationsstrukturen. Hrsg.: M. Hasseler und

M. Meyer. Verlag Schlütersche, Pflege Kolleg, 2004.

- «Angehörigenintegration in der Pflege», Wege und Instrumente zur wirkungsvollen Einbindung von Angehörigen. Das Buch von Wolfgang und Ute George liefert u. a. Grundlagen zum besseren Verständnis der Bedürfnisse und Ängste von Bezugspersonen. Verlag Ernst Reinhardt, 2003. □