

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. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 22.01.2025

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

hwPlus – ein Projekt für Qualität in der Hauswirtschaft 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 Regionköniz zusammen mit dem Inforama Berner Oberland, soll diese Bedeutung unterstrichen und die Qualität in der Hauswirtschaft gesteigert werden.



Die Wäsche richtig sortieren und das geeignete Waschmittel wählen.



Schnelle und gesunde Menüs stehen auf dem Programm.

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 Kästen).

Ich zeige den Teilnehmerinnen viele gesunde, kleine Einzelne, 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 Weihnachtsservietten auf die Teller gelegt und ein paar Kerzenstummel daneben 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 Teilnehmerinnen machen das sowieso immer, andere kommen vielleicht gar nicht auf die Idee.»

Hauswirtschaft aufwerten

Auf Details kommt es oft an. Der ganze Kurs hat zum Ziel, die Bedeutung der Hauswirtschaft besser zu gewichten und den Forderungen nach qualitativ hochstehenden und kundenorientierten Leistungen zu entsprechen. Entwickelt haben ihn die beiden Qualitätsverantwortlichen der Spitex Thun und der Spitex Regionköniz, die Leiterin der Abteilung Haushilfe der Spitex Thun, zwei Hauspflegerinnen und eine Pflegehelferin, sowie die Leiterin des Fachbereiches Hauswirtschaft und Fachlehrerinnen des Inforama.

Festgelegte Fachinhalte und Richtlinien für die Spitex sollen den Mitarbeitenden ihre Arbeit erleichtern und zu einer einheitlichen Ausführung der Dienstleis-

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 Maispizze, Hörnigratin, Fisch auf Gemüsebett, Spargelragout mit Poulet, gefüllte Kartoffeln und Fetzelschnitten. Jacqueline Köhli gibt Hinweise zum Anrichten und Tipps zum Servieren. Nicht alles werde sich sofort umsetzen lassen, meint eine Teilnehmerin bei 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-

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 hwPlus 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 (ausgeschrieben).

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

Zweigruppen stehen sie nun in der sonnigen Waschküche vor einem Berg schmutziger Wäsche. «Es ist niemand krank, also ist kein Personenschutz notwendig», erklärt die Lehrerin vorab, und dann geht das Sortieren los. «Legen wir die Socken zur 40er-Wäsche oder eher zur 60er?», überlegt eine Gruppe, und eine andere studiert, ob die selbst genähte Flauschjacke überhaupt gewaschen werden darf und ob die Jeans zuerst eine spezielle Fleckenbehandlung benötigen. Mit Hilfe der Checkliste einigen sich die Gruppen anschliessend auf ein passendes Waschmittel und erklären, warum sie dieses gewählt haben. Die Lehrerin kommentiert und gibt auch hier nützliche Tipps.

Richtige Haltung

Der Vormittag ist im Nu vorbeigegangen. «Das war jetzt echt interessant», meint eine Teilnehmerin ganz erstant und fügt hinzu: Ich war ein wenig skeptisch, weil ich schliesslich zu Hause auch einen Haushalt habe. Nun präsentieren die Küchengruppe ihre leckeren Menüs samt Suppe, Salat und Desserts, und beim Mittagessen an den schön gedeckten Tischen tauschen die Spitex-Mitarbeiterinnen munter Erfahrungen aus ihrem Alltag aus.

Am Nachmittag sind dann die Böden dran. «Reinigung – Warum? Wievie? Womit? Wie? hat Anna Katharina Schwab, Lehrerin für Hausdienst, auf einem Flipchart notiert. Neben dem richtigen, ökologisch vertretbaren Putzmittel ist ihr auch die richtige Arbeitshaltung wichtig, «damit die Rücken das mitmachen». Und dann weist sie noch auf die zweite Bedeutung 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 ausgestattet, geht bestimmt mancher Kursteilnehmerin schon nach dem ersten der drei Kurstage die Arbeit lockerer von der Hand. □

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

Von Rita Schwitner *

In der Spitex besteht die Tätigkeit 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 Selbst- und Sozialkompetenz erfüllen zu können, müssen die Mitarbeitenden besonders in ihrer Persönlichkeit gestärkt und gefördert werden.

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 Schwitner leitet die Geschäftsstelle des Spitex Kantonalverbandes Glarus.



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

Schnuppertagen miteinbezogen werden.

Die Personalintegration kann durch ein Einführungsprogramm mit Checkliste, Mentor usw. erfolgen. Da jedes neue Teammitglied die Gruppendynamik verändert, muss die Führungsperson das Hinneinwachsen 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 Rückmeldung zu halten. Allenfalls kann die Probezeit verlängert oder das Arbeitsverhältnis frühzeitig beendet werden.

Die Personalbeurteilung unterstützt die Mitarbeitenden darin, das eigene Verhalten bezüglich Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz zu reflektieren. Sie erhalten Feedbacks bezüglich ihrer Stärken und Schwächen und besprechen neue Ziele zur beruflichen Weiterentwicklung. Durch die Personalförderung werden die am Beurteilungsgespräch festgelegten Ziele und mögliche Entwicklungsschritte eingeleitet. Dazu gehören Fortbildungsangebote, Fallbesprechungen, Coaching, Moderation von Konfliktsprä-

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

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

Die Wirkung

Die Mitarbeitenden erfahren vor allem durch das Beurteilungsgespräch (Fremd- und Selbsteinschätzung) die Wertschätzung der Vorgesetzten gegenüber ihrer Person und ihrer Arbeit. Entwicklungsfördernde Beurteilung enthält kein Urteil, sondern zeigt Stärken und Schwächen auf, aus denen sich weitere sinnvolle Entwicklungsschritte ableiten lassen. Die Mitarbeitenden sollen mehr über sich selber erfahren

Fortsetzung: Personalentwicklung ist wichtig

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 leisten.

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 Organisation.

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. □

In Kürze

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 Mörkofer, 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



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.

unterstützt durch: Allianz Suisse

Weitere Informationen:

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