Löhne in der Spitex

Autor(en): **Spring, Kathrin**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **- (2005)**

Heft 6

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-822460

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

Löhne in der Spitex

Wer verdient in der Spitex wie viel? Antworten auf diese Frage sind schwierig. Aussagekräftige Zahlen sind kaum zu erhalten. Auch auf schweizerischer Ebene gibt es keine Lohnstatistik.

(ks) Grundsätzlich muss gesagt werden, dass die Löhne in der Spitex mehrheitlich nicht hoch genug sind, um eine Familie zu ernähren. In diese Richtung weisen auch Vergleiche mit sogenannten Kontrollgruppen; sie zeigen, dass die Löhne in der Langzeitpflege (inkl. Spitex) deutlich niedriger sind. Das hat vor allem damit zu tun, dass es sich um traditionelle Frauenberufe handelt. Ausserdem ergab eine Studie zur Situation des Personals in der Langzeitpflege (inkl. Spitex) des Nationalen Forschungsprogramms NFP 45 eine deutliche Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen, die vermutlich auf eine ungünstigere Bewertung von Qualifikationen bei Frauen zurückzuführen ist.

Grundsätzlich geht man in der Spitex heute davon aus, die Entlöhnung in den Pflegeberufen entspreche derjenigen in Spitälern. Nur da und dort wird eingeräumt, man habe die Löhne im Spital (noch) nicht erreicht. Generell muss aber festgehalten werden, dass die Entlöhnung in der Spitex je nach Kanton, aber auch je nach Organisation sehr unterschiedlich ist. Zwei Beispiele:

- Bewerberinnen aus andern Kantonen stellen Lohnforderungen, die bis zu Fr. 500.– oder sogar Fr. 800.– höher sind, als eine Spitex-Organisation üblicherweise zahlt.
- Eine Organisation entschädigt Spezialaufgaben wie Leitung, Betreuung von Lernenden usw., eine andere Organisation berücksichtigt dies beim Lohn kaum.

Im Kanton Zürich gibt es Besoldungsempfehlungen (sie entsprechen dem kantonalen Besoldungsreglement für Spitäler, inkl. 4 Wochen Ferien, Anteil 13. Monatsohn und Anteil Freitage). Ein Beispiel aus diesen Empfehlungen (die nicht eingehalten werden müssen):

- Stundenlöhne der Haushelferinnen ohne Fachausweis mit Erfahrung in der Spitex und absolvierten Einführungskursen sowie Fort- und Weiterbildungen, ohne Spezialaufgaben: zwischen Fr. 30.– und Fr. 37.–.

Der tiefste Stundenlohn, der im Verlauf der Recherchen für das Thema Arbeitsplatz Spitex genannt wurde, betrug Fr. 21.– brutto für Haushelferinnen. ❑

Die Qualität der Spitex-Dienstleistungen hängt wesentlich von der Zufriedenheit der Mitarbeitenden ab

Der jährlich einzureichende Qualitätsfragebogen des Spitex Verbandes Thurgau war Anlass, dass sich die Qualitätsverantwortlichen der Spitex Region Diessenhofen in einem Qualitätsprojekt intensiv mit Fragen zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden auseinandersetzten. Es berichtet Marianne Frei, Qualitätsverantwortliche im Vorstand der Spitex Bezirk Diessenhofen.

Zufriedene Mitarbeiterinnen leisten mehr, sind motivierter, engagieren sich und übernehmen Verantwortung für ihre Arbeit. Rückmeldungen von Mitarbeitenden geben wertvolle Hinweise für Verbesserungen.

Bereits seit einiger Zeit konnte in unserem Spitex-Verein unter dem Personal eine gewisse Unzufriedenheit beobachtet werden. Die genauen Gründe dafür waren nicht so leicht herauszufinden. Ein kurzfristiger und überraschender Wechsel der Betriebsleiterin und die Einführung eines neuen Leistungserfassungssystems könnte zu den Schwierigkeiten beigetragen haben. Immer wieder war aber auch zu hören, die Mitarbeiterinnen hätten zu wenig Zeit und überhaupt sei alles nicht mehr wie früher. Aus einzelnen Mitarbeitenden-Gesprächen liessen sich jedoch keine relevanten Schlüsse ziehen.

Zufriedenheit als Ziel

Ich bin erst seit diesem Jahr verantwortlich für die Qualitätssicherung. Doch als die Betriebsleiterin mit mir zusammen die 24 Normen des Qualitätsmanuals des Spitex Verbandes Schweiz durcharbeitete, sprang uns die Norm 20 mit dem wunderbaren Titel ‹Die Zufriedenheit des Personals wird angestrebt und evaluiert› förmlich ins Auge. Mit einem guten Gefühl und voll motiviert setzte ich deshalb unter Jahresziele 2005 die Norm 20 ein. Die Erarbeitung dieser Norm würde aufzeigen, warum die Mitarbeiterinnen unzufrieden sind und anschliessend könnte gezielt an einer Verbesserung gearbeitet werden.

Die Zufriedenheit des Personals ist von grosser Bedeutung für die Leistungen der Mitarbeiterinnen und damit auch für die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden. Die Mitarbeiterinnen sollten so Gelegenheit bekommen, ihre allfällige Unzufriedenheit schriftlich festzuhalten und im Team Änderungen zu erarbeiten. Wichtig war mir, dass die Qualitätsziele 2005 in unserem Stützpunkt für alle gut sichtbar aufgeführt wurden und damit das ganze Jahr hindurch in Erinnerung bleiben.

Eher demotivierend

Am regelmässig stattfindenden, geleiteten Erfahrungsaustausch der Qualitätsverantwortlichen im Kanton Thurgau erwartete ich Unterstützung und auch Hilfe, wie dieses doch schwierige Thema angepackt werden könnte. Die Rückmeldung, dass die Erarbeitung dieser Norm mit viel Arbeit verbunden und zum Einstieg in die Qualitätssicherung sehr anspruchsvoll sei, hat mich in einem ersten Augenblick eher demotiviert. Die Tatsache, dass einzelne Qualitätsverantwortliche aus anderen Betrieben schon viele Normen erarbeitet und dokumentiert vorlegen konnten, trug auch nicht zur Stärkung meines Selbstvertrauens bei.

Chance statt Übel

Trotzdem packte ich anfangs Sommer die Aufgabe motiviert und beherzt an: Diese Arbeit muss kein Diplom erhalten, sondern so angegangen werden, wie es meinem Sinne nach richtig ist und für unseren Betrieb und die Mitarbeitenden stimmt. Mit Hilfe des Qualitätsmanuals – die Kriterien der Norm 20 können zu einem Fragebogen zusammengestellt werden – gelang der Einstieg ins Thema. Aus meiner Sicht sollten die Fragen das Team, den Pflegebereich, die Betriebsleitung, den Vorstand und die Anstellungsbedingungen betreffen.

An einer Teamsitzung wurden die Mitarbeitenden über die Vorarbeiten und die Gedanken, die hinter dem Fragebogen standen, informiert. Sie erhielten Zeit, sich in den darauf folgenden Wochen damit zu befassen. Wichtig war, dass alle Mitarbeiterinnen die Qualitätssicherung als Chance für eine Verbesserung und nicht als notwendiges Übel betrachteten.

Erfreulicher Rücklauf

Beim Rücklauf der Fragebogen und der Auswertung konnte erfreulicherweise festgestellt werden, dass sich die Mitarbeitenden die nötige Zeit und Mühe genommen hatten für das Ausfüllen und dass ihnen offenbar viel an der Zufriedenheit bei ihrer Arbeit liegt. An einer weiteren Teamsitzung wurden die Resultate der Auswertung gemeinsam besprochen und sinnvolle Massnahmen für eine Verbesserung erarbeitet.

Besonders interessant waren meiner Meinung nach die Aussagen der Mitarbeitenden bezüglich mangelhafter Teamfähigkeit. Dort bestand und besteht sicher Handlungsbedarf. Gemeinsam geplante Massnahmen zu den verschiedenen Punkten wurden schriftlich festgehalten. Nach Absprache und ‹Absegnung› durch den Vorstand konnte mit der Umsetzung begonnen werden. Ich bin zuversichtlich, einige Ziele betreffend Zufriedenheit des Personals erreicht zu haben.

Spannendes Fazit

Qualitätsnormen zu erarbeiten ist eine spannende Sache – auch in dem Sinn, als verschiedene Wirkungen ineinander übergehen. Denn das Erreichen eines Ziels, das sich ein Betrieb gesteckt hat, löst seinerseits Zufriedenheit aus. Damit meine ich nicht, dass wir uns nun zurück lehnen und die Norm 20 als erledigt zur Seite legen könnten. Vielmehr muss daran immer wieder gearbeitet werden, die geplanten Massnahmen müssen überprüft und der aktuellen Situation im Team angepasst werden. Aus den Auswertungen ergaben sich bereits die neuen Ziele der Qualitätssicherung 2006. Das Bild des Regelkreises, das die Qualitätsentwicklung als fortlaufenden Prozess betrachtet, trifft den Nagel auf den Kopf. ❑

Wichtige Instrumente

(MS) Zufriedene Mitarbeiterinnen leisten mehr, sind motivierter, engagieren sich und übernehmen Verantwortung für ihre Arbeit. Rückmeldungen von Mitarbeitenden geben wertvolle Hinweise für Verbesserungen von Abläufen, Einrichtungen usw. Gute Arbeitsbedingungen erhöhen die Identifikation mit dem Betrieb, was sich wiederum positiv auf die Qualität der Arbeit und auf die Kundenzufriedenheit auswirkt. Es gibt also viele gute Gründe, um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden systematisch und regelmässig zu erfragen. In den vergangenen Monaten entwickelte eine Arbeitsgruppe aus Spitex-Organisationen in den Kantonen Zürich, Schwyz und Graubünden in intensiver Arbeit und mit fachlicher Begleitung der Firma NPO Plus ein Instrument für die Befragung von Mitarbeitenden in Spitex-Organisationen. Der Fragebogen basiert auf einer breiten Vernehmlassung und verschiedenen Tests, so dass ein gut abgestütztes Instrument geschaffen werden konnte. Ein weiteres wichtiges Instrument zur Ermittlung der Zufriedenheit von Mitarbeitenden sind die jährlichen Gespräche im Rahmen der Beurteilung. Die Arbeitsmappe ‹Mitarbeiterinnen-Beurteilung in der Spitex› steht in der überarbeiteten Auflage (2004) zur Verfügung. Die Mappe inkl. CD kostet Fr. 25.–. Bezug: Spitex Verband Kanton Zürich, info@spitexzh.ch oder WE'G, cathy.brand@weg-edu.ch.