

Zeitschrift: Fachblatt für schweizerisches Heimwesen = Revue suisse des établissements hospitaliers

Herausgeber: Verein für Schweizerisches Heimwesen

Band: 49 (1978)

Heft: 2

Artikel: Aus- und Fortbildung - wie und wozu? : Die Einschulung, die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter, des Pflege- und Reinigungsdienstes in Heim- und Spitalbetrieben

Autor: Künzli, R.

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-809703>

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: 25.11.2024

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

Die Befragten, die in ihrer eigenen Wohnung bleiben möchten, geben dafür folgende Gründe an: sie fühlen sich noch gesund und rüstig, möchten einen eigenen Haushalt führen, wollen nicht umziehen, zählen auf verschiedene ambulante Dienste. In die Alterswohnung umziehen möchten viele, weil sie einen eigenen Haushalt führen und gleichzeitig gewisse Dienste beanspruchen wollen, und weil sie mit älteren Menschen zusammenleben möchten. Der Wunsch, in ein Altersheim einzutreten, wird mit dem Gesundheitszustand begründet oder weil ein eigener Haushalt zuviel Mühe macht, weil man mit älteren Menschen zusammenleben möchte.

Gesamthaft zeigt sich die eindeutige Tendenz, die Alterswohnung dem Altersheim vorzuziehen bzw. in der eigenen Wohnung oder im eigenen Haus zu verbleiben. *Das ist aber nur dann möglich, wenn eine entsprechende Infrastruktur zur Verfügung steht, wie das in einem Alterszentrum der Fall ist.*

Die Stadt Zug zieht aus diesen Ergebnissen den Schluss, dass eine relativ grosse Zahl von Alterswohnungen bereitgestellt werden muss, um das vorhandene Bedürfnis zu decken. Der Bau von Alters-

wohnungen, verstreut in Mehrfamilienhäusern oder in Form von Alterssiedlungen, kann auch durch Private getätigt werden. Voraussetzung ist allerdings die für den Betrieb von Alterssiedlungen notwendige Infrastruktur, und das sind ambulante Dienstleistungen bzw. ein Alterszentrum mit einem entsprechenden Angebot.

Der Fürsorgepräsident:
Dr. phil Rolf Kugler, Stadtrat

*

Die Redaktion des Fachblatts dankt dem Zuger Stadtrat Dr. R. Kugler für die eindeutige und erfrischend klare Stellungnahme. Selbst wenn eine Umfrage unter 140 Personen — 5 Prozent der betagten Bevölkerung — eine äusserst schmale Basis darstellt, ist den Antworten insofern ein gewisses Gewicht zuzumessen, als sie im Sinne einer Trendmeldung verstanden werden dürfen. Wo das Verhältnis von Altersheim und ambulanter Altershilfe diskutiert werden muss, wird jedoch auch die komplexe Frage der volkswirtschaftlich noch verantwortbaren Kosten berührt. Im Hinblick auf diese Kostenfrage ist die Trendmeldung weder sehr relevant noch sehr aufschlussreich.
H. B.

Aus- und Fortbildung – wie und wozu?

Die Einschulung, die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter, des Pflege- und Reinigungsdienstes in Heim- und Spitalbetrieben

Einschulung

Häufig vorkommende Mängel

Man darf darauf hinweisen, dass die Einführungsphase oft entscheidend ist darüber, ob ein neuer Mitarbeiter längere oder kürzere Zeit im Betrieb verbleibt. Vielfach bleibt der Eindruck der ersten Tage im Gedächtnis des Mitarbeiters unauslöschlich haften. Sofern diese ersten Betriebserlebnisse negativ ausgefallen sind, können sich diese früher oder später ungünstig auf das Arbeitsklima auswirken. Einer sorgfältigen Einschulung ist deshalb nicht zuletzt im Interesse der Niedrighaltung der Mitarbeiter-Fluktuationsrate grösste Beachtung zu schenken.

Ein häufig festzustellender Mangel besteht darin, dass für die Einschulung frisch eingetretener Mitarbeiter kein eigentliches Konzept vorhanden ist. In der Praxis wirkt sich dann das so aus, dass unklar ist, welche angestammten Betriebsangehörigen wann, was mit den «Neulingen» zu unternehmen haben. Im Normalfall treten die neuen Mitarbeiter ihre Stelle am ersten des Monats an irgend einem Wochentag an. Sie werden dann einer Reinigungs- oder Pflege-

equipe zugewiesen und «laufen» dort einfach einen oder mehrere Tage mit. Je nachdem, ob ein oder mehrere geeignete und namentlich fachlich und didaktisch gut geschulte Mitarbeiter sich des «Neuen» annehmen oder nicht, können die ersten Tage bereits frustrierend und demotivierend auf den frisch eingetretenen wirken.

Fehlt eine gute Betreuung, was oft der Fall ist, so gewinnt der einzuschulende Mitarbeiter in nützlicher Frist weder das theoretische Wissen noch die praktische Fertigkeit, seine Funktion zur vollen Zufriedenheit des Betriebes auszuüben.

Anforderungen an eine zweckgerichtete Einschulung

Aus dem vorstehend Gesagten lassen sich die wichtigsten Anforderungen an eine zweckgerichtete Einschulung ableiten. Besonders hervorzuheben sind folgende Punkte:

— Für die Einschulung neuer Mitarbeiter muss ein klares Konzept vorhanden sein, aus welchem ersichtlich sein sollte,

- welche Mitarbeiter für die Einschulung der «Neulinge» verantwortlich sind;
 - welche Mitarbeiter zur Betreuung eingesetzt werden; und
 - in welchem Zeitraum welcher theoretische und praktische Wissensstoff vermittelt werden soll.
- Die Einschulung muss überwacht und kontrolliert werden.
 - Die neuen Mitarbeiter sind harmonisch und sinnvoll in bestehende Arbeitsteams, möglichst zu Beginn eines Wochen-Arbeitszyklus zu integrieren.
 - Für den theoretischen Teil der Einführung sind moderne technische Hilfsmittel einzusetzen.
 - Die Betreuung muss möglichst weitgehend durch sorgfältig ausgebildetes Personal sichergestellt werden.

Einschulung im Privatalters- und Pflegeheim «Neutral» in Berlingen

Wohlwissend um die Nachteile für den Betrieb, die sich aus den erwähnten Mängeln bei der Einschulung ergeben können, hat sich die Betriebsleitung des «Neutals» zur Ausarbeitung eines Einschulungskonzeptes für die Bereiche des Reinigungs- und Pflegedienstes entschlossen.

Die wesentlichsten Grundzüge dieses Konzeptes können wie folgt zusammengefasst werden. Die Einschulung besteht aus einem theoretischen und einem praktischen Teil, wobei sich die theoretischen und praktischen Arbeiten in einer sinnvollen Sequenz ablösen und gegenseitig ergänzen, wie nachfolgendes Beispiel eines Tagesablaufes zeigt:

Tag der Einschulung für Pflegepersonal

Zeit	Thema	Hilfsmittel	Unterrichtsdurchführung
07.30—08.30	Orientierung über: Zielsetzung, persönliche Sauberkeit, Berufsbekleidung, Schweigepflicht	schriftliche Unterlagen	1. Studium der Unterlagen 2. Besprechung
08.30—09.00	Betten machen	Videofilm, Fragebogen	Vorführung, Beantwortung, Besprechung
09.00—10.00	Betten machen	—	Praktische Uebung (Instruktion) mit Gotte
10.00—11.00	Service und Präsentation der Verpflegung	Videofilm, Fragebogen	Vorführung, Beantwortung, Besprechung (Instruktorin)
11.00—12.00	Service	—	Praktische Uebung (Instruktion) mit Gotte
14.00—15.00	Ganzwäsche	Videofilm, Tonbildschau, Fragebogen	Vorführung, Beantwortung, Besprechung
15.00—15.30	Repetition	—	Diskussion mit Instruktorin
15.30—17.00	Führung von Patienten	—	Praktische Uebung (Repetition) allein
17.00—18.00	Service	—	Praktische Uebung (Repetition) allein
18.00—18.30	Evaluation	Fragebogen	Beantwortung, Besprechung (Instruktorin)

Der Mitarbeiter beginnt jeweils am ersten Montag des Monats um 8 Uhr und gelangt so an den Anfang eines Wochen-Turnus.

Im theoretischen Teil wird dem neuen Mitarbeiter mit Videofilmen und Tonbildschauen sowie schriftlichen Unterlagen, die eingehend studiert werden müssen, der wichtigste Wissensstoff vermittelt. Lei-

der waren auf dem Markt keine Videofilme erhältlich, weshalb im «Neutral» zur Selbsthilfe gegriffen und bisher insgesamt 11 Videofilme und 6 Tonbildschauen erstellt wurden.

Die nachstehende Aufstellung zeigt die im Privatalters- und Pflegeheim «Neutral» in Berlingen im Rahmen der Einschulung verwendeten

Videofilme und Tonbildschauen

Videofilme		Symbole
Thema:	1. Vorstellung des Privatalters- und Pflegeheims NEUTAL	* P R
	2. Kommunikation und Information	* P R
	3. Verhalten gegenüber Betagten — Einführung, anschliessend 6 Fallbeispiele, die selbständig gelöst werden müssen	* P R
	4. Verhalten gegenüber Betagten 2. Teil — Wiederholung der 6 Fallbeispiele mit je einer möglichen Lösung	* P R
	5. Anheben und Führen des Patienten	* P R
	6. Betten machen — Vorstellen des Krankenbettes — Betten machen mit und ohne Patient	* P
	7. Präsentation und Service der Speisen	* P
	8. Ganzwäsche	* P
	9. An- und Entkleiden, Urinsackwechsel	* P
	10. Sondieren, Mundpflege, Blasen- spülung, Zudienen für Katheterisierung	* P
	11. Verhalten bei Todesfällen	* P R
* Eigenproduktion		
P Für den Bereich Pflegedienst		
R Für den Bereich Reinigungsdienst		

Tonbildschauen		Symbole
Thema:	1. Vorstellen der Betriebsleiter, der Organisation sowie der Informationswege der einzelnen Bereiche	* P R
	2. Brandschutz — Brandverhütung und Alarmierung	* P R
	3. Brandschutz — Löschen und Retten	* P R
	4. Schönheitspflege	** P R
	5. Desinfektion — Sterilisation	* P R
	6. Die Intimpflege	* P
	7. Krankenbeobachtung	* P
	8. Feuchtwischen und Abstauben	* R
	9. Lavaboreinigung (Dia-Serie)	** R
	10. WC-Reinigung (Dia-Serie)	** R
	11. Telefon-Reinigung (Dia-Serie)	** R
* Eigenproduktion		
** Ganz oder teilweise auf dem Markt beschafft		
P Für den Bereich Pflegedienst		
R Für den Bereich Reinigungsdienst		

Die so erworbenen Kenntnisse werden mittels Fragebogen geprüft und die Prüfungsergebnisse mit den Mitarbeitern besprochen. Für den theoretischen Teil der Einschulung ist eine Instruktorin zuständig, die durch eine mehrtägige Spezialausbildung sorgfältig auf ihre wichtige Aufgabe vorbereitet wurde.

Der praktische Teil der Einschulung erfolgt, wie erwähnt, im Rahmen eines Arbeitsteams, wobei die neuen Mitarbeiter mit dem sogenannten «Götti-System» durch eine(n) oder mehrere Gotte(n)/Götti(s) intensiv betreut werden. Selbstverständlich werden periodisch Gespräche mit dem oder der Vorgesetzten geführt, damit gegenseitig über den Stand der Einschulung Informationen ausgetauscht, bzw. damit zusammenhängende Fragen und Probleme erörtert werden können.

Für die Vermittlung des theoretischen Wissens sind natürlich technische Hilfsmittel erforderlich. So verfügt das «Neutal» über einen modern ausgestatteten Schulungsraum, in welchem unter anderem auch Videofilme aufgenommen und abgespielt werden können.

Die Dauer der Einschulung beträgt für den Pflege- und Reinigungsdienst je eine Woche. Mit dem erwähnten «Götti-System» wird indessen der neue Mitarbeiter über mehrere Wochen weiter betreut, so dass er bis zur ersten, nach 8 Wochen seit Eintritt stattfindenden Beurteilung ein Leistungsniveau erreichen kann, welches dem Normalstandard entspricht.

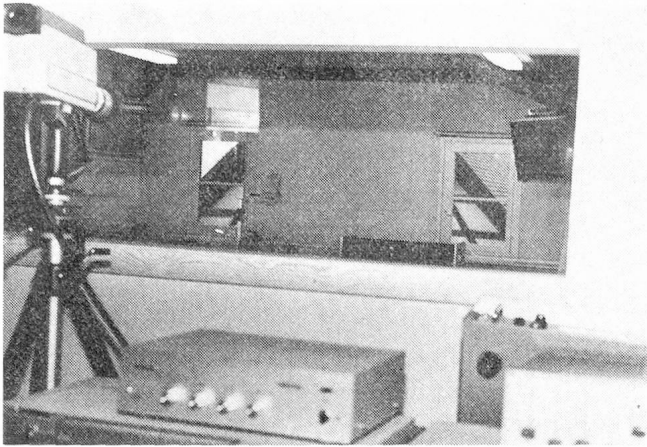
Die bisherigen Erfahrungswerte im «Neutal» mit dem beschriebenen Einschulungskonzept werden durchwegs positiv beurteilt. Die neuen Mitarbeiter werden gut motiviert, indem sie von Anfang an wissen, wo sie hingehören und wer sich um sie kümmert. Es entwickelt sich so sofort eine Atmosphäre des Geborgenseins im Betrieb, welche sich für alle Mitarbeiter im Verhältnis untereinander sehr günstig auswirkt.

Gestützt auf diese ermutigenden Ergebnisse der Anstrengungen zur Verbesserung der Einschulung soll schon in nächster Zeit geprüft werden, ob auch für andere betriebliche Bereiche die Erarbeitung eines zweckgerichteten Einschulungskonzeptes wertvoll sein könnte. In diesem Zusammenhang darf nicht unerwähnt bleiben, dass die Betriebsleitung des Privatalters- und Pflegeheims «Neutal» an einem Gedankenaustausch und einer allfälligen Zusammenarbeit mit ähnlichen Betrieben interessiert ist. Es geht doch



Theoriesaal mit 35 Sitzplätzen, der über folgende technische Einrichtungen verfügt:

- Videogeräte für Direktaufnahmen
- Abstimmöglichkeiten für selbstproduzierte Videofilme
- Tonbildschauvorführungen
- Hellraumprojektor
- Flipflap-Wand
- 2 grosse Monitoren



Fernsehraum, direkt angrenzend an Theorieraum, verbunden mit Scheibe und Gegensprechanlage, so dass Sprach- und Sichtverbindung besteht.

letztlich bei der Zielsetzung einer guten Einschulung darum, neben der Erzielung von Vorteilen für die Betriebe, welche natürlicherweise eine rationelle Abwicklung der Arbeitsabläufe anstreben, möglichst viele betagte und kranke Menschen in den Genuss der Früchte einer optimalen Einschulung neuer Mitarbeiter kommen zu lassen.

Aus- und Weiterbildung

Zweck der Aus- und Weiterbildung

Der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter kommt im betrieblichen Geschehen vor allem unter 2 Gesichtspunkten eine entscheidende Bedeutung zu. Zum ersten ist festzustellen, dass eine gute Aus- und Weiterbildung dem Betrieb ausserordentlich viel bringen kann, namentlich deshalb, weil dadurch ein reibungsloser, kostenmässig optimaler Betriebsablauf begünstigt wird. Durch die Aus- und Weiterbildung kann vermehrt das Verständnis für die betrieblichen Zusammenhänge geweckt und durch permanentes Training eine Verbesserung der praktischen Tätigkeiten punkto Raschheit und Qualität erreicht werden. Zum zweiten hat die Aus- und Weiterbildung für die meisten Mitarbeiter einen hohen Stellenwert, was einerseits darin zum Ausdruck kommt, dass Betriebe, welche besonderen Wert auf eine effiziente Aus- und Weiterbildung legen, auf dem Arbeitsmarkt weniger Schwierigkeiten bei der Beschaffung geeigneten Personals begegnen als Betriebe, bei welchen diese Belange eine stiefmütterliche Behandlung erfahren. Andererseits ist auch die positive Auswirkung der Aus- und Weiterbildung auf die Haltung und das Verantwortungsgefühl der Mitarbeiter gegenüber dem Betrieb nicht zu unterschätzen. Dadurch wird die Betriebstreue gefördert, was letztlich zu einer günstigen Fluktuationsrate führt. Nicht zu vergessen ist schliesslich die durch die Aus- und Weiterbildung angestrebte Verbesserung der Sicherheit der Mitarbeiter in praktischen Belangen und die mögliche Steigerung des Selbstbewusstseins.

Aufgrund von entsprechenden Umfragen bei Mitarbeitern zeigt sich immer wieder, dass das Vorhandensein von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten

durchwegs positiv beurteilt wird. Häufig ist der berechtigte Wunsch spürbar, namentlich bei Mitarbeitern mit Kaderfunktion, nicht immer nur «geben» zu müssen, sondern im Rahmen von Aus- und Weiterbildungskursen auch einmal «auftanken» zu können. Für Kaderleute lohnt sich deshalb auch eher der Besuch von betriebsexternen Kursen, während für die Mitarbeiter ohne Kaderfunktion betriebsinterne Veranstaltungen eher geeignet sind. Für den Betrieb stellt sich bei der Erarbeitung und Durchführung eigener Kurse die Frage, ob die Teilnehmerzahl genügend ist, bzw. sich der Aufwand lohnt.

Abschliessend ist noch auf die Wichtigkeit der Aus- und Weiterbildung besonders in Pflege- und Heimbetrieben hinzuweisen. Naturgemäss ist hier der Personalaufwand im Verhältniss zu den gesamten Betriebskosten sehr hoch. Selbst in gutgeführten Betrieben ist er in der Regel grösser als 50 % des Betriebsaufwandes. Es kommt also sehr darauf an, ob das Personal in jeder Beziehung effizient arbeitet und sich mit dem Betrieb identifiziert oder nicht. Aus diesem Grunde lohnen sich besondere Anstrengungen im Sektor der Aus- und Weiterbildung. Mit ihnen wird ein wesentlicher Beitrag zur Erreichung der betriebsinternen Zielsetzungen geleistet.

Die Aus- und Weiterbildung im Privatalters- und Pflegeheim «Neutal» in Berlingen

Die erhebliche Bedeutung der Aus- und Weiterbildung im Rahmen der Aktivitäten eines Betriebes habe es als angezeigt erscheinen lassen, einen entsprechenden Passus in die Leitideen und die Zielsetzungen des «Neutals» aufzunehmen. Die Aus- und Weiterbildung bilden im «Neutal» also Bestandteil der unternehmerischen Zielsetzungen und sie sind zugleich Hilfsmittel zur Erreichung der übergeordneten Zielsetzung, welche darin besteht, die Leistungen des Heimes zu einem für die Mehrheit der Betagten und Kranken erschwinglichen Preise anbieten zu können.

Diese Zielsetzung erfordert eine Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter aller hierarchischen Stufen. Dabei wird, von Ausnahmen abgesehen, die Aus- und Weiterbildung tendenziell um so spezialisierter, je hierarchisch tiefergestellte Mitarbeiter erfasst werden.

Schematisch lässt sich dies folgendermassen darstellen:



Im allgemeinen werden die Angehörigen des Kaders intensiver geschult als die in vorwiegend ausführen-

der Tätigkeit beschäftigten Mitarbeiter. Dies erscheint sinnvoll, sollen doch die Kaderleute für ihre Unterstellten in jeder Beziehung ein Vorbild sein. Die Aus- und Weiterbildung des Kadereinsatzes erfolgt aus diesem Grunde derjenigen der Nicht-Kader-Mitglieder zeitlich etwas vorgestaffelt.

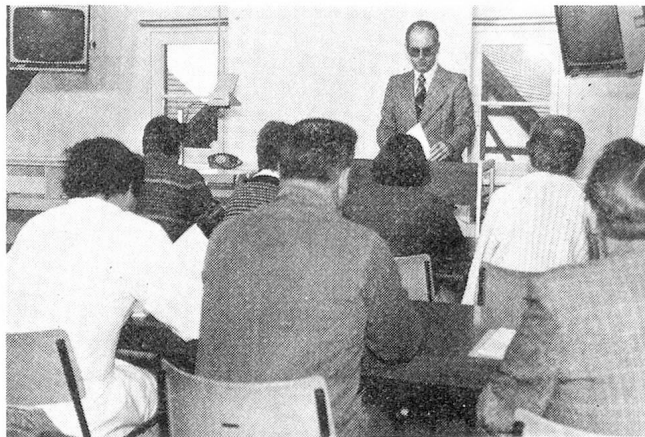
Dies erlaubt den einzelnen Bereichsleitern, den anlässlich der Kaderausbildung vermittelten Stoff aufzunehmen und diesen dann in meist vereinfachter, für ihre Mitarbeiter geeigneter Form weiterzugeben. Für das Kader werden im «Neutal» zurzeit etwa monatlich eintägige Ausbildungskurse durchgeführt. Der laufende Kurszyklus umfasst die Periode September 1977 bis Mai 1978. Die übrigen Mitarbeiter werden, zeitlich etwas verschoben, in einstündigen Kursen wöchentlich ausgebildet, wobei zum Teil zwischen den einzelnen Themenkreisen 1—2 Monate Pause eingeschaltet wird, um das Gelernte in die Praxis umzusetzen und sich festigen zu lassen.

Die zurzeit laufende Aus- und Weiterbildung ist thematisch abgestimmt auf die Jahresziele, welche sich die Betriebsleitung des «Neutals» für 1978 gestellt hat, nämlich:

- Eine Verbesserung der internen und externen Kommunikation und Information, das heisst eine Optimierung des Kontaktes der Mitarbeiter des Betriebes untereinander und im Verkehr mit den Betagten, Patienten sowie unternehmungsexternen Personen.
- Eine Vertiefung der kürzlich eingeführten Führungsrichtlinien, welche unter dem Motto «Führung durch Zielsetzung und Kompetenzdelegation» stehen.
- Die Förderung der Fähigkeit, gesamtbetrieblich zu denken und zu handeln.
- Die Schulung der Fähigkeit, Probleme zu erkennen und sie zu lösen.
- Die Verbesserung der Verhandlungs- und Rapporttechnik.

Das letztgenannte Thema wird unter anderem auch anlässlich des wöchentlichen Kaderrapportes behandelt, wobei unter Zuhilfenahme eines Video-Aufnahme- und Abspielgerätes ein eigentliches Verhaltenstraining und gruppenspezifische Gespräche durchgeführt werden. Im Rahmen dieser Kaderrapporte schildern die Teilnehmer der einzelnen Bereiche ein echtes Problem aus ihrem Arbeitskreis. In kleinen Gruppen werden dann mögliche Problemlösungen ausgearbeitet. Die Lösungen werden durch Gruppensprecher präsentiert und der Bereichsleiter, welcher das Problem dargelegt hat, wählt die ihm am günstigsten erscheinende Lösung aus. Diese Lösung wird praktisch realisiert und der entsprechende Bereichsleiter erstattet nach zirka 8 Wochen anlässlich des Kaderrapportes mündlich Bericht über die durchgeführte Erfolgskontrolle. Auf diese Art und Weise wird die Problemerkennung, -behandlung und -lösung im Maßstab 1 : 1 geschult.

Wie erwähnt, wird der bei der Kaderausbildung vermittelte Wissensstoff anlässlich der wöchentlichen Abteilungsrapporte allen übrigen Mitarbeitern wei-



Wie im Neutal gearbeitet wird. Die Problemstellung der Abteilungsleiter wird dem Plenum vorgestellt, durch Gruppen bearbeitet und von Gruppensprechern die Lösung dem Plenum wiederum vorgetragen.

tervermittelt. Dazu kommen je nach Bereich auch abteilungsspezifische Themata hinzu. Das laufende Ausbildungsprogramm umfasst beispielsweise für den Pflegedienst noch folgende Arbeitsziele, bzw. konkrete praktische Tätigkeiten:

Fachtechnische Weiterbildung

- Erreichen einer Einheitlichkeit,
- Anwendung rationeller Arbeitsmethoden und -techniken,
- Leistungsverbesserungen und -steigerungen (qualitativ und quantitativ).

Hier wird vornehmlich mit zum grossen Teil selbstentwickelten Video-Filmen und Tonbildschauen gearbeitet. Namentlich für die nachstehenden Tätigkeiten stehen derartige Hilfsmittel zur Verfügung.

- Betten mit und ohne Patient,
- Aufnehmen und Führen der Patienten,
- Service und Präsentation der Verpflegung,
- Ganz- und Intimwäsche,
- An- und Entkleiden, Prothesenreinigung, Wechsel des Urinsackes, persönliche Hygiene usw.

Praktische Vorträge des heiminternen Arztes oder des Kadereinsatzes und Übungen werden über folgende Themenkreise abgehalten:

- Sondieren, Mundpflege, Blasenspülung, Katheterwechsel,
- Einsatz von Sauerstoff- und Absauggeräten,
- Beatmung mit und ohne Ambubeutel, Herzmassage,
- Infusionen,
- Verhütung des Hospitalismus und Infektionen.

Die spezifisch fachtechnische Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter des Bereiches Küche und Office beinhaltet folgende Themata:

- Reinigung und Wartung der verschiedenen Maschinen und Kochgeräte,
- Vorbereitung und praktische Durchführung einer Grundreinigung,
- persönliche und Arbeitsplatz-Hygiene,

Prospekt für Altersheime



Komm zu uns – Du bist willkommen!

Hast Du noch keine Stelle, junges Mädchen? Komm zu uns und sei willkommen: Bei uns im Altersheim gibt's keinen Stellenmangel, keine Wartelisten, keine Arbeitslosigkeit!

Nach Abschluss der Schulzeit ist der Dienst in einem Altersheim für junge Mädchen eine gute Vorbereitung auf viele Berufe. Zudem ist die Aufgabe interessant, menschlich auch für Dich wertvoll. Sie kann Dein Leben bereichern. Vielleicht erkennst Du in dieser Aufgabe sogar Deinen künftigen Beruf.

Komm zu uns und sei willkommen: Die Arbeit im Altersheim ist wertvoll, weil die Betagten auf Deine Hilfe angewiesen sind. Sie freuen sich über Deine Fröhlichkeit und Deine Geschicklichkeit. Und sie sind dankbar für jedes gute Wort, das Du ihnen gibst. Menschen, denen Du hilfst, haben Dich gern. Indem Du hilfst, helfen sie auch Dir. Du kannst Erfahrungen sammeln.

Der Prospekt für Altersheime, der von der Altersheimkommission VSA herausgegeben worden ist, hat bei Erscheinen ein gutes Echo und viel Anklang gefunden, so dass die Startauflage von 3000 Exemplaren bald vergriffen sein wird. Der illustrierte Werbeprospekt richtet sich vor allem an schulentlassene junge Mädchen, welche ihre Berufswahl noch nicht getroffen haben oder keine passende Lehrstelle gefunden haben. Er zeigt das Leben im Altersheim und soll dazu dienen, die jungen Mädchen für die Mitarbeit im Heim zu gewinnen. Der Prospekt eignet sich zur Abgabe an Tagen der offenen Tür oder bei Heimbesuchen von Berufswahlklassen, kann aber auch einzeln abgegeben werden.

Der Werbeprospekt wird (solange Vorrat) zum Selbstkostenpreis an interessierte Heimleitungen abgegeben. Bestellungen nimmt das Sekretariat VSA (Telefon 01 34 49 48) gern entgegen. Spezialvergünstigung für Altersheime, die als Institution dem VSA angehören!



Bestellung

Ich bestelle _____ Exemplare des Werbeprospekts
«Komm zu uns — Du bist willkommen!»

Ist das Heim Mitglied des VSA? Ja Nein

Name _____

Adresse _____

- anrichten und Präsentation von
- Salattellern,
- Desserts,
- kalten und warmen Tellern usw.

Die Behandlung fachtechnischer Themata erstreckt sich beim Bereich Reinigungs- und Waschkosten auf folgende Gebiete:

- Erarbeiten von Arbeits-Bestandesaufnahmen und Einsatzplänen,
- Pflege und Instandhaltung der Reinigungsmaschinen und Geräte,
- Techniken der Reinigung für Lavabos, Fenster, Chromstahl usw.,
- Feuchtwischen,
- WC-Reinigung,
- Krankenbeobachtung,
- Verhalten bei Todesfällen.

Für die letztgenannten 5 Themata stehen als audiovisuelle Hilfsmittel ebenfalls Dia-Serien, Tonbildschauen und Video-Filme zur Verfügung.

Beim technischen Dienst stehen im Rahmen der fachlichen Aus- und Weiterbildung

- Massnahmen betreffend Brandschutz,
- Erste Hilfe, und
- technische Wartung der Fahrzeuge und der betrieblichen Anlagen

im Vordergrund.

Auch für die Mitarbeiter des betriebseigenen Tearooms erfolgt eine fachdienstliche Aus- und Weiterbildung. Erwähnenswert ist hier der Service, in welchem eine eigentliche Verkaufsschulung mit Training unter Benützung des Video-Recorders erfolgt. Dies sind kurz und beispielhaft dargestellt die Bemühungen, welche im «Neutal» zugunsten einer zweckgerichteten Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter aller Stufen unternommen werden.

Abschliessend ist noch festzuhalten, dass die ersten Ergebnisse dieser grossen Anstrengungen sehr ermutigend sind. Um den notwendigen Feed-back für künftige Ausbildungszyklen zu erhalten, wird in den einzelnen Bereichen nach Abschluss des laufenden Schulungsturnus eine Kursbeurteilung durchgeführt. Im Rahmen einer eigentlichen Kursbesprechung wird die Ausbildung auf ihren praktischen Wert hin evaluiert, es wird Kritik geübt und Verbesserungsmöglichkeiten erörtert, welche bei der Konzeption und Durchführung späterer Kurse (78/79) realisiert werden können.

Damit ist die Kurzvorstellung der Bestrebungen, welche im «Neutal» in Sachen Aus- und Weiterbildung unternommen werden, zu Ende. Sie soll aber nicht abgeschlossen werden, ohne dass dem Wunsche Ausdruck gegeben ist, es möge zukünftig zu einem vermehrten Gedankenaustausch zwischen Heim- und Spitalbetrieben über die Aus- und Weiterbildung kommen, die vor allem für die Qualität der Dienstleistungen der im Gebiet der Altersversorgung und im Gesundheitswesen tätigen privaten und öffentlichen Unternehmungen von so entscheidender Bedeutung ist.

R. Künzli, Berlingen