

<b>Zeitschrift:</b>	Fachblatt für schweizerisches Anstaltswesen = Revue suisse des établissements hospitaliers
<b>Herausgeber:</b>	Schweizerischer Verein für Heimerziehung und Anstaltsleitung; Schweizerischer Hilfsverband für Schwererziehbare; Verein für Schweizerisches Anstaltswesen
<b>Band:</b>	23 (1952)
<b>Heft:</b>	5
<b>Artikel:</b>	Richtige Stellenvermittlung
<b>Autor:</b>	[s.n.]
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-808859">https://doi.org/10.5169/seals-808859</a>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 23.01.2026

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

## PROGRAMM

### der 108. Tagung des VSA vom 5. und 6. Mai 1952 auf dem Bürgenstock

5. Mai 1952

Ankunft der Gäste auf dem Bürgenstock mit Bürgenstockbahn 11.45 / 14.14 Uhr

14.45 Eröffnung der Tagung im Konferenzsaal des Palace-Hotels

Begrüssung durch den Präsidenten des VSA: Vorsteher E. Müller, Landheim Erlenhof, Reinach Anschliessend 1. Referat:

«Die Richtlinien für das Anstellungsverhältnis der Leitung und des Personals in Heimen für Kinder und Jugendliche»

(Vorschlag der Studienkommission für Anstaltsfragen, Ausschuss V der Landeskonferenz für soziale Arbeit)

Referent: E. Müller, Vorsteher, Landheim Erlenhof, Reinach (Baselland)  
Aussprache

16.15 Pause — Abendimbiss

16.45 2. Referat:

Caux: «Moralische Aufrüstung» — Ein neuer

Weg zur Verständigung und Aenderung

Referent: Dr. Konrad von Orelli, Bern

18.00 Schluss der Verhandlungen

19.00 Gemeinsames Nachessen im Park-Hotel und frohes Beisammensein

6. Mai 1952 (Schiff Luzern ab 08.15)

09.00 Jahresversammlung im Konferenzsaal des Palace-Hotels

Traktanden: Protokoll, Jahresbericht, Mutationen, Jahresrechnungen, Jahresbeiträge, Wahlen: Ersatzwahlen, evtl. Neuwahlen, Antrag Berner Vereinigung: Statutenrevision, Stellenvermittlung und Fachblatt, Umfrage.

12.30 Gemeinsames Mittagessen im Speisesaal des Parkhotels, nachher Spaziergang auf dem Bürgenstock

Rückfahrt nach Luzern:

1. Fahrt: Bürgenstock ab 15.30 Luzern an 16.10

2. Fahrt: Bürgenstock ab 17.45 Luzern an 18.30

## Richtige Stellenvermittlung

Stellenvermittlung richtig angepackt ist zugleich auch *Beratung*. Das bedingt das Einholen aller erforderlichen Angaben über die zu besetzende Stelle und eine sowohl sorgfältige als sachliche Abklärung der persönlichen Wünsche, der Fähigkeiten und der Eignung des Stellensuchenden. Es sollte auf die körperliche und seelische Eigenart des Letzteren, speziell bei Frauen, Rücksicht genommen werden, wenn die Vermittlung von dauerndem Erfolg sein soll. Gerade im Anstaltswesen, wo nicht nur eine Arbeits-, sondern auch eine verhältnismässig enge Lebensgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht, spielt die charakterliche Eignung eine entscheidende Rolle. Die Zeugnisse geben sehr oft nur ein mangelhaftes Bild über die tatsächlich vorhandenen Kenntnisse, sie zeigen viel mehr den «Weg» als die Leistung und vor allem sagen sie viel zu wenig aus über die Charaktereigenschaften. Deshalb ist der persönliche Kontakt mit dem Stellensuchenden sehr wichtig: er soll vom Vertrauen von Mensch zu Mensch getragen sein. Dieser persönliche Eindruck muss ergänzt werden durch das Einholen zuverlässiger Informationen. Im Gespräch gilt es, unrichtige Vorstellungen zu korrigieren, Fragen über Berufswechsel, Berufsausbildung oder zur Laufbahnberatung müssen abgeklärt werden. Solche Beratungen sind zeitraubend und mit einer Menge Kleinarbeit verbunden, die statistisch nie richtig erfasst werden kann.

Die individuelle Vermittlung erfordert:

a) Nach Möglichkeit den persönlichen Kontakt mit den Stellensuchenden, wünschenswert wäre auch eine engere Fühlungnahme mit den Heimen.

b) Einholen von Erkundigungen, sowohl über die Stellensuchenden als auch über die zu besetzende Stelle, um Fehlvermittlungen nach Möglichkeit zu vermeiden. Richtige Orientierung für beide Teile sehr wichtig!

c) Führung einer Stellen- und einer Personalkartei, welche die wichtigsten Angaben, Informationen, Vermittlungen und Erfahrungen enthalten und laufend weiter geführt werden soll. Erfolgskontrolle.

d) Zusammenarbeit mit Berufs- und Fachschulen, Fachstellenvermittlungen, Berufsverbänden, Arbeitsämtern, auch im Ausland, da noch immer Mangel an einheimischem Haus- und Küchenpersonal besteht. Förderung von Austauschmöglichkeit mit dem Ausland, sogenannte Stagiaires.

e) Studium und teilweise Bearbeitung der Stellenanzeiger der wichtigsten Tages- und Fachzeitungen. Ergänzende Fachliteratur. Besuch von Tagungen der Heimleiter, des Anstaltspersonals und von interessierten Verbänden.

f) Orientierung der Kommission über typische Erscheinungen auf dem Stellenmarkt, wie z. B. Mangelberufe.

g) Propaganda für die Stellenvermittlung, evtl. Werbeaktion, Aushängen von Plakaten, kleine Einsendungen in verschiedenen Tageszeitungen verbunden mit Insertion.

Bessere Unterstützung durch die einzelnen Mitglieder des VSA.

Bei der Vermittlungsarbeit ist neben einer guten Kombinationsgabe *rasches Handeln* wichtig, es müssen Verbindungen geschaffen werden. Die

Leute, die sich an eine Vermittlungsstelle wenden, wollen meist sofort einen Rat, eine Hilfe haben. Allein die Prüfung und Sichtung der Anmeldungen erfordert viel Zeit, ein grosser Teil der Leute spricht mindestens 2 mal vor, speziell die *Schwervermittelbaren*, die mindestens einen Dritteln aller Stellensuchenden ausmachen. Es handelt sich dabei um ältere, körperlich oder geistig behinderte Menschen, oder solche, die mangels einer richtigen Berufsausbildung keine befriedigende Arbeit zu finden vermögen.

*Das Plazierungsbüro der Freundinnen junger Mädchen in Zürich* (Abt. Inland) hat jährlich ca. 800 Anmeldungen von Stellensuchenden und verzeichnete bis vor kurzem ca. 250 Plazierungen pro Jahr. Heute hat das Freundinnenbüro ca. 500 Vermittlungen pro Jahr, davon sind ca.  $\frac{1}{3}$  Ausländerinnen. Die Leiterin des Büros, — die sich weder mit den Schwervermittelbaren noch mit den Auslandsplazierungen zu befassen hat, für diese beiden Gruppen bestehen besondere Büros, — ist ganztägig angestellt. Ferner steht ihr eine Halbtagshilfe und ein gut ausgebauter Informationsdienst mit einer Angestellten zur Verfügung. Auch ist eine Vermittlungsarbeit, die sich ausschliesslich auf den Privathaushalt und mehr oder weniger auf den Platz Zürich beschränkt, nicht so differenziert wie diejenige des VSA, die verschiedene Berufsgruppen und das ganze Gebiet der deutschen Schweiz umfasst und deshalb auch mit einem viel grösseren Aufwand an Zeit und Arbeit rechnen muss bis eine Vermittlung zustandekommt.

Je intensiver eine Vermittlungsarbeit betrieben wird, je mehr nimmt sie an Umfang zu, die Arbeit lässt sich kaum rationeller gestalten, es sei denn, sie werde wesentlich vereinfacht.

*Finanzielles.* Die heutigen Ansätze der Vermittlungsgebühren entsprechen in keiner Weise dem Aufwand an Zeit, Arbeit und Spesen. Der Verein muss sich klar darüber sein, ob er die Stellenvermittlung als gemeinnützige Institution

für seine Mitglieder im bisherigen Sinne weiterführen will, dann wird er stets mit einem beträchtlichen Defizit rechnen müssen. Dieses dürfte jedoch bei einer sinngemässen Erhöhung der Vermittlungsgebühren in erträglichen Grenzen gehalten werden, selbst dann, wenn die Stellenvermittlung dem Bedürfnis entsprechend ausgebaut wird. Dies zeigt übrigens wiederum der Vergleich mit dem Plazierungsbüro der Freundinnen junger Mädchen, das allerdings nebst einer bescheidenen Einschreibegebühr von Arbeitgebern und Stellensuchenden, je eine Vermittlungsgebühr von 10 %, resp. 5 % des ersten Monatsgehaltes verlangt. Die Gebühren verschiedener anderer Fachstellenvermittlungen liegen ebenfalls wesentlich höher als diejenigen beim VSA, die meisten basieren auf einer prozentualen Entschädigung vom ersten Monatsgehalt, selbst bei Verbandsmitgliedern liegen die Ansätze wesentlich höher.

*Das neue Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung* vom 21. Dezember 1951 sieht in Verordnung I, Art. 17, eine Vermittlungsgebühr bis zu 12 % des ersten Monatslohnes vor, wobei diese für den Arbeitnehmer 6 % nicht überschreiten darf. Es heisst dann weiter, dass bei Berechnung des massgebenden Monatslohnes, außer dem Barlohn auch der Naturallohn zugrunde gelegt werden könne.

\*

Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Stellenvermittlung des VSA einem Bedürfnis entspricht und ausgebaut werden sollte. Ihr Ziel und damit ihre beste Propaganda muss eine möglichst sorgfältige Arbeit und die Vermittlung von tüchtigem Personal sein; die Arbeit darf auf keinen Fall schematisch angepackt werden. Auch dürfen aus Zeitmangel die unter «individuelle Vermittlung» aufgeführten Aufgaben unter keinen Umständen unterbleiben, da sonst die Arbeit der nötigen Sorgfalt und Gründlichkeit entbehrt und auch nicht befriedigen kann.

ls.

## Die Chronischkranken und ihre Pflege

Von Dr. med. H. O. Pfister, Chef-Stadtarzt, Zürich

Eine Krankheit, die nur langsam oder gar nicht zur Heilung führt, wird als *chronisch* bezeichnet. Sie kann sich jahrelang hinziehen. Oft bringt sie Defektheilung und Invalidität, oder das krankhafte Geschehen kommt überhaupt nicht zum Stillstand. Die *akute Krankheit* endet nach wenigen Tagen oder Wochen mit Besserung und Genesung: Der Patient steht auf und sieht die Entlassung aus dem Spital herannahen. Die *chronische Krankheit* verschlimmert sich: Sie bringt Siechtum, Bettlägerigkeit und Gebrechen. Ihr Ziel ist der Tod.

Die *chronischen Krankheitserscheinungen* plagen und zermürben den Patienten bis ans Lebensende. Seine versteiften Gelenke schmerzen bei jeder Bewegung. Quälender Husten stört ihm die Nachtruhe. Lähmungen bannen ihn ins Krankenzimmer, fesseln ihn aufs Bett und machen ihn hilf-

los. Wegen Blasen- und Mastdarmstörungen wird er unrein, womit er sich und seinen Zimmergenossen zur Last fällt. Oft beängstigen ihn vernichtende Herzschmerzen, sie lassen ihn den tödlichen Ausgang des Leidens vorausahnen.

Dass Menschen in so aussichtsloser Lebenslage *psychisch verändert* sind, liegt auf der Hand. Wir finden bei den Chronikern mehr als bei den übrigen Patienten Verstimmungen, Empfindsamkeit, Launen und Gereiztheit. Ist auch das Gehirn von der Krankheit ergriffen — bei der Arterienverkalkung, nach Hirnschlaganfällen — dann steigern sich bisweilen die psychischen Krankheitserscheinungen ins Unerträgliche. Die Patienten sind dauernd unzufrieden und haben an allem etwas auszusetzen. Viele neigen zum Grübeln, werden ungesellig und mürrisch. Schwestern, Leidensge-