Leserbrief : Öffentlichkeitsarbeit im Alterszentrum Mittleres Wynental

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Fachzeitschrift Heim**

Band (Jahr): **67 (1996)**

Heft 6

PDF erstellt am: **28.04.2024**

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

LESERBRIEF

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT IM ALTERSZENTRUM MITTLERES WYNENTAL

rr. Als Reaktion auf das Editorial in der März-Ausgabe betreffend Kassensturz-Sendungen und Informations-/Öffentlichkeitsarbeit zugunsten von Heimen, traf aus dem Alterszentrum mittleres Wynental in Oberkulm von Heimleiter H. Sager ein umfangreicher Leserbrief auf der Redaktion ein. Sager zweifelt in seinem Schreiben die Notwendigkeit der wissenschaftlichen Unterstützung an, da seiner Meinung nach die Wissenschaft nicht die Sprache der breiten Bevölkerung und schon gar nicht die Sprache der zukünftigen Heimbewohner verstehe. Er hält fest: «Wenn ein Heim ein schlechtes Image hat, ist es selber schuld. Jeder Heimleiter kann dafür sorgen, dass sein Haus in seinem Einzugsgebiet einen guten Ruf hat.» Sager stellt anschliessend sein Heim vor und schreibt weiter: «Ich sage den Bewohnern, dass im Grunde genommen sie die Chefs sind und nicht ich, da sie sämtlichen Aufwand des Hauses inkl. Löhne der Mitarbeiter bezahlen. Unsere Führung und Organisation ist wie (meistens) in der Privatwirtschaft, nämlich schlank, straff und zielorientiert. Die Abteilungsleiter sind sehr selbständig und haben entsprechende Kompetenzen. Kostenoptimierung und Lean management sind keine Fremdwörter bei uns.»

Von allgemeinem Interesse dürfte vor allem die nachfolgende Liste sein, die wir Ihnen im vollen Umfang präsentieren:

Was haben wir gemacht, um aus dem schlechten, ein gutes (sehr gutes) Image zu machen?

- Bewohner (BW) nehmen wie sie sind.
- BW wird ernst genommen.
- BW wird nicht bevormundet.
- Mit BW sprechen wir in der gleichen Tonlage wie mit anderen Personen.
- Mitarbeiter sind freundlich und anständig BW und Angehörigen gegenüber.
- BW ist Kunde, wird ihm gesagt.
- Mitbestimmung der BW, bzw. Stammtisch alle zwei Monate.
- Durch Gespräche und Fragen mit BW immer wieder feststellen, ob die Kunden zufrieden sind oder nicht.
- Guter und zuvorkommender Umgang mit den Angehörigen (sind Kunden).
- BW darf auch einmal hässig sein, wir verstehen das und stehen das den BW zu.
- Weg vom Heim, hin zum Hotel.
- Wir sagen, Heim ist ein blöder Name (= Anstalt).
- Keine Vorschriften.
- Keine Hausordnung.
- Vertrag mit BW ist drei Monate nach dem Eintritt. Der Bewohner soll sich frei fühlen und nicht das Gefühl haben, es werde sogleich alles «genagelt».
- Bei jedem Eintritt Blumen und Begrüssungskarte im Zimmer (wie in einem sehr guten Hotel).
- BW sind frei, Zimmerschlüssel = Schlüssel zum Haupteingang.
- Freier Ein- und Ausgang während 24 Stunden.
- Parkplätze für Autos von BW (wenn gewünscht).
- Heimleitung besucht BW im Spital.
- Lustige, freie und gelöste Atmosphäre im Haus, wird bewusst gefördert.
- Es darf und soll gelacht werden.
- Natürlicher, fröhlicher Umgang im Haus.
- BW helfen einander, dadurch werden Kosten gespart, BW fühlen sich dadurch bestätigt. Rollstuhl stossen, div. kleine Dienste erweisen, div. kleine Arbeiten im Haus.
- Stricken und sticken für den Bazar.
- Reise aus Bazarerlös für BW.
- Pflege mit menschlicher Wärme, kompetente Leitung Pflege.
- Aktivierungsgruppe BW (Pflege).
- BW dürfen bei Arbeiten im und ums Haus helfen.
- Kein falsches soziales Helfersyndrom unter den Mitarbeitern.
- Gute Zusammenarbeit mit den Hausärzten.
- Frühstücksbuffet täglich von 8.00 bis 9.30 Uhr. Niveau 3–4-Stern-Hotel.
- Täglich Ausweichmenüs mittags und abends.
- Wunschmenü am Geburtstag des BWs für das ganze Haus, weisses Tischtuch, Blumen und eine persönliche Geburtstagskarte mit Kaffeebons.
- Viel Gemüse, Früchte usw.
- Qualitativ gute Küche, bzw. Essen.
- Qualitätsprüfung durch Ernährungsberaterin.
- Mittagstisch für externe Gäste.
- Mahlzeitendienst für externe Abholer.
- Offene Bürotüren in der Administration.
- Qualität in allen Abteilungen, auf allen Stufen und in allen Belangen.
- Unterstützung der BWs in Fragen wie EL, AHV usw.
- Immer aufgeschlossen für Neues.
- Offenes Haus (Anlässe).
- Vorträge Chor, Musikgesellschaften usw. mit anschliessendem Apéro inkl. BW.
- PR, bzw. Öffentlichkeitsarbeit.
- Einladung an Journalisten, unser Haus zu besuchen.
- Zeitungsartikel der eingeladenen Journalisten.
- Vorträge Heimleiter an Altersnachmittagen mit dem Ziel, Ängste abzubauen, informieren und Marketing betreiben.
- Einladung der zukünftigen Bewohner, einmal gratis zum Frühstücksbüffet oder Mittagessen zu kommen (Werbung).
- Bei den Anfragen von künftigen BWs werden wenn möglich immer Gespräche vereinbart, es wird informiert, es werden Vorurteile abgebaut.
- Informationen an die Gemeinden.
- Mitarbeitern bewusst machen, dass wir ein Unternehmen sind (es ist gelungen).
- Regelmässige interne und externe Weiterbildung der Mitarbeiter.
- Interne Weiterbildung mit Spitex, Bevölkerung usw.
- Gutes Verhältnis Stiftungsrat (SR)/Heimleitung. SR sieht sich in der Rolle des Verwaltungsrates und der Heimleiter in derjenigen des Geschäftsführers, SR befasst sich nicht mit Kleinigkeiten, sondern mit Wesentlichem.
- Du bist okay, ich bin okay.
- Sehr viele Anregungen kommen von langjährigen Mitarbeitern, die sich früher nicht entfalten konnten. Es hängt viel von der Denkweise der Leitung ab.
- Breit abgestützte Führung mit drei Abteilungsleitern, welche ihre Bereiche auch als Unternehmer führen.

Heimleiter Sager möchte mit dieser Liste aufzeigen, was im Alterszentrum mittleres Wynental alles gemacht wurde und wird und was andernorten gemacht werden könnte/sollte, wenn dies nicht bereits der Fall ist. ■