

# Neumitglieder Heimverband Schweiz

Objektyp: **Index**

Zeitschrift: **Fachzeitschrift Heim**

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

Heft 5

PDF erstellt am: **26.09.2024**

## **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.library.ethz.ch)

<http://www.e-periodica.ch>

Eine solche Soft-Analyse kann eine Persönlichkeitsentwicklung besser in Gang bringen als «Kreuzli» auf einem Standardformular.

### Menschen arbeiten nicht nur für Geld

Im Hintergrund einer Mitarbeiterqualifikation steht natürlich immer das Menschenbild. Markus Eberhard geht von der Ansicht aus, dass der Mensch ein von Natur aus neugieriges und interessiertes Wesen ist. Daraus folgt, dass Bedingungen geschaffen werden müssen, die ihm Teilnahme ermöglichen – beispielsweise sollen Mitarbeiter bei der Erarbeitung eines entwicklungsfördernden Qualifikationsmodells (mindestens teilweise) mitberaten und mitbestimmen können. Dies führt den Menschen zu aktiver Auseinandersetzung mit der Umwelt, zu sozialer Kompetenz und gibt ihm das Gefühl, das Leben gestalten und beeinflussen zu können. Im Gegensatz dazu bewirkt die Ansicht, dass der Mensch von Natur aus träge, uninteressiert und nur mit Regelungen zu führen sei, letztlich ein Abbau von Motivation und Fähigkeiten. Menschen, so Markus Eberhards Überzeugung, arbeiten gerade in sozialen Berufen nicht nur fürs Geld. Sie möchten sich entwickeln können in ihrer Arbeit. Diesen Spielraum für ihre Mitarbeit muss man ihnen geben. Der Beschluss für die Einführung von Qualifikationsgesprächen mag ein Führungsentscheid und somit unanfechtbar sein – die erfolgreiche Ausgestaltung eines entwicklungsfördernden Modells aber kann nur innerhalb der Institution durch Engagement und Teilnahme der Mitarbeiter erfolgen.

### Schwerpunkte setzen

Es erscheint sinnvoll, bei Mitarbeitergesprächen von den Aufgaben des Mitarbeiters auszugehen, wie sie in den Stellenbeschreibungen festgehalten sind. Ein Problem dabei ist, dass man sich nicht auf viele Veränderungen gleichzeitig konzentrieren kann – oft scheitert die Umsetzung von Ergebnissen, die in Gesprächen erarbeitet wurden, an der Überforderung des Mitarbeiters. Markus Eberhard empfiehlt deshalb, aus den Stellenbeschreibungen Kernbereiche auszuscheiden und einen Optionen-katalog anzufertigen, aus dem einzelne Zielbereiche ausgewählt werden. Diese Ziele sind so festzulegen, dass die erforderlichen Handlungen präzise beschrieben und überprüft werden können.

Aber Entwicklungsförderung bezieht sich nicht nur auf ganz spezielle professionelle Sachverhalte, sondern auf die Gesamtpersönlichkeit. So könnte sich Markus Eberhard durchaus vorstellen, dass ein Meditationskurs für einen gestressten Mitarbeiter, falls dieser selber mit diesem Vorschlag kommt, eine zu fördernde Massnahme wäre, um das sich selber gesetzte Ziel «Gelassenheit» besser zu erreichen.

### Das ressourcenorientierte Standortgespräch

Am Beispiel des Heilpädagogischen Seminars Zürich (HPS) zeigt Markus Eberhard, wie ein solches Modell, das von den Mitarbeitern selber entwickelt wurde, aussehen könnte. Das «ressourcenorientierte Standortgespräch» wurde ab 1992 innerhalb einer Arbeitsgruppe am HPS entwickelt und dient,

so die Zielsetzung, «der Qualitätssicherung und -förderung unserer Arbeit auf der Ebene des einzelnen, der Teams und der Institution als Ganzes». Es umfasst neben dem auf die Institution zugeschnittenen Optionenmodell einen Gesprächsleitfaden (nach Simmen, siehe Kasten) und die Beschreibung des gewünschten Vorgehens. Das Standortgespräch ist im Konzept des HPS verankert; seine Spielregeln sind allen bekannt, Vorgehen und Hilfsmittel schriftlich festgehalten und allen zugänglich. Und ein weiterer wichtiger Punkt: das Standortgespräch ist nicht lohnwirksam und dient auch nicht als Qualifizierungsinstrument zur Wieder- bzw. Nichtwiederwahl. Es ist, so die Ausführungen des HPS, «ein internes Instrument der Qualitätssicherung. (...) Wichtig ist die dialogische, entwicklungs- und ressourcenorientierte Komponente. Es geht um persönliche, team- und institutionsbezogene Vorhaben und Entwicklungsziele.»

Es waren viele Ideen und Anregungen, mit denen die Teilnehmerinnen dieses Fortbildungskurses an diesem Tage konfrontiert wurden. Hauptsache wird nun sein, einige davon auch in die Tat umzusetzen: zum Beispiel mit der Soft-Analyse arbeiten, ein Gespräch nach dem Raster von Simmen führen oder Kernbereiche mit den Mitarbeitern herauschälen. Über eigene Erfahrungen, Umsetzungshindernisse, Anpassungen und Erfolge dürfte am zweiten Kurstag im Mai viel zu erzählen sein.

Männliche und weibliche Formen wurden in diesem Artikel abwechselnd verwendet. Immer aber ist das andere Geschlecht mitgemeint. ■

## NEUMITGLIEDER HEIMVERBAND SCHWEIZ

### Personenmitglieder

#### Sektion Appenzell

Schreck Ernst und Marie-Louise, Altersheim Schönenbühl, 9042 Speicher, Heimleitung.

#### Sektion Basel

Leuch Christine, Beschäftigungs- und Wohnheim Dychrain, Teichweg 1–5, 4142 Münchenstein, Heimleiterin.

#### Sektion Bern

Wüthrich Peter, Stiftung für blinde und sehbehinderte Kinder und Jugendliche, Kirchlindachstr. 49, 3052 Zollikofen, Heimleiter; Meyner Urs und Marianne, Heilsarmee Wohnheim Buchseegut, Buchseeweg 15, 3098 Köniz, Heimleitung.

#### Sektion St. Gallen

Thurnherr Ursula, Tagesstätte für Betagte, Villa Grünfels, Werkstrasse, 8645 Jona, Tagesstätte-Leiterin.

#### Region Zentralschweiz

Grüter Julia, Verein für behütetes Wohnen, Grabenackerstr. 48, 6312 Steinhausen, Heimleiterin; Sauter Peter, Jugendsiedlung Utenberg, 6008 Luzern, Siedlungsleiter.

#### Sektion Zürich

Walder Elisabeth, Wasserfurrenstr. 15, 8600 Dübendorf, Leiterin Sekretariat; Mauch Rolf und Rita, Altersheim Tabeaheim, Schärbächlistr. 2, 8810 Horgen.

### Institutionen

#### Sektion Bern

Stiftung Wohn- und Werksiedlung St. Michael, Bodenweg 1, 2572 Sutz.

#### Region Schaffhausen

La Résidence, Steingutstr. 11, 8205 Schaffhausen; Alters- und Pflegeheim Am Buck, Untere Buckstr. 1000, 8215 Hallau.

#### Sektion Solothurn

Haushaltungsschule Theresiahaus, Waisenhausstr. 28, 4500 Solothurn; Alterszentrum Wengistein, Kirchweg 2, 4500 Solothurn.

#### Sektion Zürich

Pflegeheim Gorwiden, Gorwiden 2, 8057 Zürich; Altersheim Sandbühl, Kirchenrainstr. 6, 8632 Tann; Alters- und Pflegeheim Maiengarten, Gündlikon, 8353 Elgg.

Die erforderlichen Beschlüsse des Zentralvorstandes des Heimverbandes Schweiz und der zuständigen Sektionen erfolgen aus terminlichen Gründen oft in respektablen zeitlichen Abständen. Die Aufnahme durch den Zentralvorstand kann deshalb nur unter Vorbehalt der Zustimmung der Sektionen erfolgen.