

Zeitschrift: Fachzeitschrift Heim

Band: 68 (1997)

Heft: 7

Artikel: Abschlussequenz des Kaderkurses 8 des Heimverbandes in Luzern :
Zeitfresser: "Ha ke zyt!" - Polyvalenz: Denkanstösse

Autor: Gerber, Johannes

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-812345>

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: 13.10.2024

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

Abschlußsequenz des Kaderkurses 8 des Heimverbandes in Luzern

ZEITFRESSER: «HA KE ZYT!» – POLYVALENZ: DENKANSTÖSSE

Von Johannes Gerber

Am 30. Mai ging im Hotel Hermitage in Luzern der Kaderkurs 8 des Heimverbandes Schweiz mit einer Abschlußsequenz zu Ende. Es war die Aufgabe der 26 Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer, ihre über Monate in drei Gruppen entwickelten Projektarbeiten zu präsentieren und der Kritik der anderen Gruppen und der Experten zu stellen. Während die Gruppe 1 das Thema «Zeitfresser» bearbeitet hatte, hatte die Gruppe 2 das Thema «Polyvalenz – Denkanstösse für Veränderungen» und die Gruppe 3 «New Public Management» gewählt. Bei allen drei Themen ging es um Veränderungen, allerdings in drei ganz verschiedenen Bereichen. Und obwohl jede Gruppe einen Heimtyp repräsentierte, boten alle drei Arbeiten für jedes Heim wirklich etwas.

Wie schon in den vergangenen Jahren fand auch diesmal der Abschluss des Kaderkurses 8 mit der Präsentation der Projektarbeiten im Hotel Hermitage in Luzern statt. Dieser gehobene Tagungsort eignete sich mit seiner freundlichen Ambiance sehr dafür. Drei abwechslungsreiche, oft auch zum Schmunzeln anregende, auf alle Sinneskanäle wirkende Präsentationen wurden unterbrochen von einem feinen Mittagessen im Freiluftrestaurant. Ein Sonntag mit Bisenlage hob die Vorzüge der prächtigen Landschaft um den Vierwaldstättersee wohlthuend hervor, was sich auf die Stimmung lockend auswirkte. Vergessen waren K(r)ampf und Stress bei der Ausarbeitung des Projekts, beim Erstellen der Projektarbeit und bei der Vorbereitung der Präsentation.

Paul Gmünder hiess nicht nur die 26köpfige Kursteilnehmerschar willkommen, sondern begrüßte auch die Experten André Angstmann und René Bartl sowie als Mitglieder des Vorstands und der Kurskommission des Heimverbandes Schweiz: Trudi Meier-Knechtle, St. Gallen, Zentralvorstand; Alois Fässler, Oberarth, Schweizerischer Berufsverband der Heimleiter und Heimleiterinnen; Walter Hablützel, Adliswil, Kurskommission Diplomausbildung für Heimleitungen, und Peter Läderach, Uster, Präsident Fachverband Erwachsene Behinderte.

Die Projektarbeit umfasste eigentlich drei Teile: den Inhalt, die Präsentation und den dazu nötigen Gruppenprozess, der ebenfalls dargestellt werden musste. Auf den Inhalt der ersten beiden

Projektarbeiten soll nachfolgend zusammenfassend eingegangen werden, während Auszüge der dritten Projektarbeit «New Public Management» etwas umfassender in einer Sommernummer der «Fachzeitschrift Heim» abgedruckt werden sollen. Die Darstellung der Analysen des Gruppenprozesses unterbleibt aber, weil es sich dabei um Erkenntnisse handelt, die vor allem für die betroffene Gruppe von Belang sind.

Zeitfresser

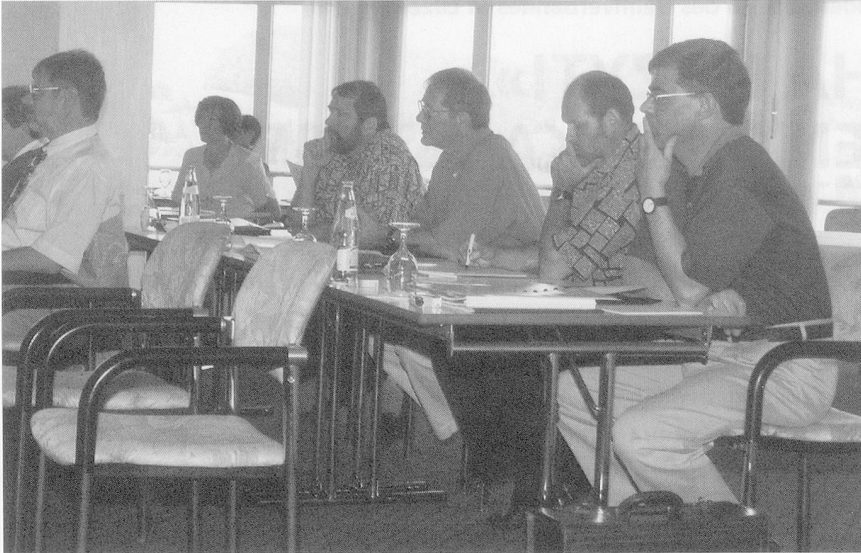
Die Gruppe Behindertenheime (Christoph Baumgartner, Konolfingen; Claudio Fritschi, Neu St. Johann; Barbara Hirschi, Gwatt; Karin Kifoula, Lohn; Josef Pfaffen, Visp; Colette Rymann, Zürich; Thomas Ryser, Oberburg; Uwe Tischer, Münchenstein, und Anna Wolf, Basel) hatte sich das Projektthema «Zeitfresser» gestellt mit dem Untertitel «Ansätze zum bewussteren Umgang mit der Zeit». Die Gruppe hatte das gewählte Thema an mehreren ein- und einer zweitägigen Sitzungen erarbeitet. In der Arbeit wird zuerst eine Einführung zum Thema Zeit gemacht: Definition der Zeit, Geschichte der Zeit und die Bedeutung der Zeit in verschiedenen Kulturen. Dann werden die Zeitfresser definiert und aus einer Auswahl drei häufige Zeitfresser genauer beschrieben: zu umfangreiche Planung, Spontangespräche, vieles gleichzeitig tun. Anschliessend werden die drei Zeitfresser unter die Lupe genommen. Die Gruppe suchte nach Strategien, um die Zeit besser in den Griff zu kriegen, und probierte sie aus.

Ein liebevoll gebastelter Zeitfresser leitete ins Thema ein, in welches die Gruppe nun referatartig eine Einstimmung gab. In drei Workshops wurden darauf die anderen mit einem dieser Zeitfresser persönlich konfrontiert und zu einer kleinen Auseinandersetzung eingeladen. Damit war eine ausgezeichnete Basis gelegt für die Diskussion im Plenum über die Präsentation, die in viele anregende und kritische Feedbacks mündete.

Einführung

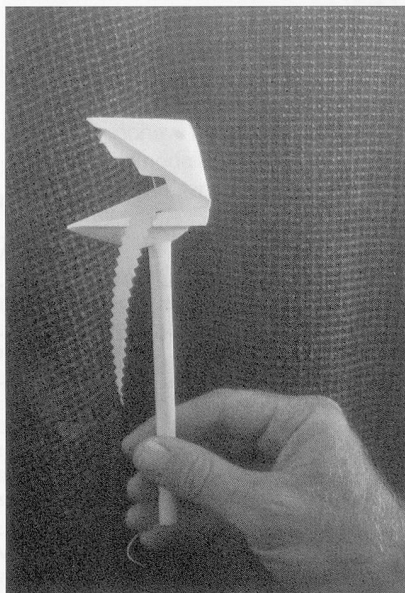
«Ha ke Zyt!» – «Was hesch de?» Es ist nicht auszuschliessen, dass zwischen dem gewählten Thema für die Projektarbeit und dem Zeitpunkt der Wahl ein Zusammenhang besteht. Es war in der Weihnachtswoche, als sich unsere Gruppe traf, um aus einer Fülle von interessanten Themenvorschlägen den Begriff «Zeit» auszuwählen und in einem weiteren Schritt zu bestimmen, für welche Aspekte dieser vielschichtigen Thematik wir uns Zeit nehmen wollten. Und so kreisten unsere Gedanken um Fragen wie: Wann habe ich eigentlich das letzte Mal den Satz ausgesprochen «Ich habe Zeit»? Und warum tönt diese Aussage provokativ? Weshalb bin ich oft der Überzeugung, ich hätte keine Zeit? Ist es denn überhaupt möglich, keine Zeit zu haben? Was ist mit den 24 Stunden, die mir pro Tag zur Verfügung stehen, ist das etwa keine Zeit? Lässt sich Zeit sparen oder gar gewinnen? Wie verliere ich Zeit? Wie unterscheide ich gewonnene von verlorener Zeit? Wer heute im Berufsleben viel Zeit hat, macht sich schon fast verdächtig. Wie verträgt sich dieser Gedanke damit, dass es in der Betreuung wie in der Führung oft vor allem darum geht, Zeit zu haben für den Mitmenschen vis-à-vis? Wir bemerkten bald, dass wir uns auf eine konkrete Fragestellung beschränken mussten, um gezielt daran arbeiten zu können. So einigten wir uns darauf, unseren persönlichen Umgang mit der Zeit genauer unter die Lupe zu nehmen. Wie bewusst gestalten wir Arbeits- und Freizeit? Was lässt sich verbessern an der Art und Weise, wie wir unsere Zeit einteilen?

Die Zeit ist einerseits etwas sehr ge-



Interessierte Zuhörerschaft: Projektbegleiter und «Offizielle».

nau Messbares und Einteilbares, andererseits aber auch etwas Philosophisches und damit persönlich, je nach Bewusstsein des einzelnen. Das heisst, die Zeit ist etwas, was für jeden Menschen gleich ist, gleichzeitig aber auch etwas, was für jeden Menschen unterschiedlich ist. Das Zeitempfinden ist etwas Relatives. Es ist durch viele Faktoren bedingt. So zum Beispiel durch das Alter des Menschen, durch sein individuelles Umfeld und durch die kulturell bedingte Lebensauffassung und -gestaltung. Immer wieder ist es interessant, wie Menschen aus einer naturverbundenen Kultur unsere hochtechnologisierte Welt erleben, oft verbunden mit einer Ohnmacht, sich mit unserem Lebensrhythmus und Zeitbegriff zurechtzufinden. Zeit haben, oder das Gefühl keine Zeit zu haben, ist im weitesten Sinne eine Frage der Lebensqualität. Mit der Entwicklung immer genauerer Uhren



Grossmäulig: Der Zeitfresser.

nahm die Bestimmung über die Zeit der Menschen immer mehr zu und damit das Gefühl der Menschen, unter Zeitdruck zu stehen und keine Zeit zu haben. Am Diktat der Uhr hat sich bis heute nichts geändert. Zwar hat sich die Wochenarbeitszeit innerhalb der letzten hundert Jahre von 7 Tagen und 70 Stunden auf 5 Tage und 42 Stunden pro Woche verringert, und dennoch trifft man selten auf Leute, die nicht unter Zeitknappheit leiden, oder dies zumindest meinen.

Die verflixten Zeitfresser

Im Duden kommt das Wort Zeitfresser nicht vor. Und doch, es gibt sie, die grauen Männer aus «Momo», die den Menschen die Zeit stehlen. Wir können sie Zeitdiebe nennen, es macht sie nicht sympathischer. Bei Martin Ochsner finden wir eine Aufzählung von möglichen Zeitfressern:

- zu perfekt sein wollen
- alles selber tun
- vieles gleichzeitig tun
- alles wissen wollen
- Unangenehmes aufschieben
- planlos arbeiten, ohne Prioritäten
- Gespräche und Sitzungen nicht vorbereiten
- Termine nicht einhalten
- durch häufige Telefonanrufe gestört werden
- durch interne Besuche gestört werden

Diese Liste kann ergänzt werden mit weiteren Zeitfressern, wie

- keine Prioritäten setzen
- unterschätzen des Zeitaufwandes
- immer verfügbar sein
- inkompetente Mitarbeiter
- alleine zuständig sein
- nicht nein sagen können

Die Zeitfresser schleichen sich nicht aus den Managementbüchern in unseren Tag hinein, sondern werden – umgekehrt – von den Autoren aus dem (Führungs-)Alltag heraus erkannt und beschrieben. Nur: Sie sind eine sehr persönliche Sache. Die Zeitfresser sind unsichtbar, geräuschlos, geruchs- und geschmacksneutral. Die Zeitfresser sind eine sehr hungrige, nimmersatte Gesellschaft übelster Sorte. Die Zeitfresser sind Individualisten und verwandlungsfähige Chamäleons. Die Zeitfresser überfallen Frauen und Männer. Die Zeitfresser kümmern sich nicht um Gehaltsstufen. Gibt es eine Medizin, oder gar eine Impfung gegen sie? Wie können wir unsere ureigenen Zeitfresser entlarven und zu fassen kriegen? Zeitfresser sind immun gegen halbherzige gute Vorsätze!

Zuviel eingeplant, sich keine Pausen gönnen

Diese Zeitfresser haben sich bei der Reflexion unseres Alltages im Heim als besonders zutreffend herausgestellt. Im einzelnen stellten wir fest, dass wir teilweise mehrere Arbeiten gleichzeitig verrichteten (z.B. telefonieren und eine bevorstehende Sitzung planen), dass wir jede Minute im Arbeitstag mit geplanten Aufgaben und Tätigkeiten beladen hatten und dass wir die geregelten, eigentlich festen Pausen des Tages oftmals nicht machten, sondern durcharbeiteten. In einer ersten Analyse sahen wir die Ursachen für die Zeitfresser in den Doppelbelastungen, in denen wir steckten (Leitungsaufgaben und Gruppendienst, Heimleitung und Projektleitung) und in einer ungenügenden eigenen Tagesstrukturierung. Die Auswirkungen dieser Zeitfresser und deren Ursachen waren, dass wir den Feierabend ausgepowert und unzufrieden erlebten. Der überladene Tagesplan liess wenig bis keinen Spielraum für spontane Arbeiten und für gründliche Planungen, so dass das Handeln unreflektiert wurde. Wir hatten häufig das Gefühl, gehetzt zu sein und nicht genug Erholung zu haben. Teilweise wurde am Abend auch Arbeit mit nach Hause genommen, um den Rest dort zu erledigen.

Was können wir nun mit diesen Erkenntnissen anfangen, was wollen wir erreichen, wie wäre die Arbeitssituation für uns zufriedenstellend im Bezug auf «unsere» Zeitfresser? Aus den Diskussionen ergab sich folgende Zielformulierung: Unsere Arbeitszeit im Heim alltagsgerecht und effizient gestalten zu können, ohne am Arbeitsende ausgepowert zu sein. Um dieses Ziel zu erreichen, einigten wir uns darauf, während

einer Zeit von drei Wochen unseren Tagesablauf bewusst zu planen, einzuteilen, einzuhalten und auszuwerten. Im einzelnen sollte das Vorgehen folgendermaßen aussehen: Eine Agenda mit halbstündiger Zeiteinteilung zu führen; alle Tätigkeiten in der Agenda zu planen und einzutragen mit dem vermutlichen Zeitaufwand; Pausen und Pufferzeiten einzuplanen; Aufgaben nach Wichtigkeit unterteilen; am Vorabend den nächsten Tag gestalten; Tages- und Wochenreflexionen zu machen und schriftlich festhalten.

Dank der besseren Strukturierung des Arbeitstages können wir Stressgefühle abbauen. Dies bewirkte eine bessere Arbeitsqualität bei gleichbleibender Arbeitsquantität. Das bewusste Zeitplanen hat sich auch bewährt, weil es im Arbeitsteam Transparenz schafft. Die Zeitdauer einer Arbeit richtig einzuschätzen und diese dann in der Durchführung einzuhalten, verlangt sehr viel Selbstdisziplin. Die Weiterführung dieser Art von Arbeitsvorbereitung gestaltet sich in unserer Gruppe unterschiedlich. Zum Teil wird sie phasenweise wieder aufgenommen, zum Teil bildet sie weiterhin einen festen Bestandteil im Alltag.

Spontangespräche

Für unsere Gruppe ist das Spontangespräch sehr stark mit dem «Nicht-Eingepant» gekoppelt. Wer kennt diese Situation nicht. Sei es nun im Privatbereich, wo man im Treppenhaus Frau Meier trifft und eigentlich nur ein paar Floskeln austauschen will, dann jedoch eine halbe Stunde verweilt, oder eben am Arbeitsplatz, wo wir uns tagtäglich mit Spontangesprächen konfrontiert sehen. Jedes Spontangespräch löst je nach Person und Situation unterschiedliche Gefühle und Reaktionen aus. Wir sind nicht der Ansicht, dass sämtliche Spontangespräche eliminiert und möglichst verhindert werden sollten. Spontangespräche können auch dazu beitragen, dass z.B. Hemmschwellen abgebaut werden; eine Bewohnerin spontan über ihre Probleme spricht; meine Mitarbeiter mich einmal von einer anderen, spontaneren Seite kennenlernen; ein bereits mehrmals während den offiziellen Sitzungen diskutiertes Problem gar nicht mehr so unlösbar erscheint. Doch sind wir der Meinung, dass die doch recht zahlreichen unproduktiven Spontangespräche verringert werden müssen.

Aufgrund unserer Kleingruppenarbeit sind wir zum Schluss gekommen, dass es kein Rezept gibt, um diese Spontangespräche zu eliminieren. Jede und jeder muss eine eigene Strategie entwickeln und diese entsprechend anwenden. Folgende Fazits konnten wir



Sketchartige Präsentation: Die Gruppe «Altersheim» trägt ihre Ideen bildhaft vor.

doch aus der Gruppenarbeit schliessen: Unproduktive Spontangespräche müssen verringert werden; eigene Strategien müssen entwickelt werden; die Spontangespräche müssen im Tagesablauf erfasst werden (evtl. Erfassungsbogen); den Zeitpunkt des Gespräches muss ich selber bestimmen.

Beim Anwenden der persönlichen Strategie ist es wichtig, dass man sich nach einer Testphase für eine Strategie entscheidet. Dies ist besonders beim Zeitfresser Spontangespräche wichtig, da man es meist immer wieder mit den selben Personen zu tun hat. Verwendet man hierbei ständig wechselnde Strategien, werden die Gesprächspartner verunsichert und man wirkt für das Gegenüber unberechenbar, unglaublich und launisch, was das Arbeitsklima nicht unbedingt positiv fördert. Hat man aber die passende Strategie gefunden, gewinnt man damit nicht nur Zeit, sondern beim Gesprächspartner an Pro-

fil, was die Zusammenarbeit massgeblich verbessert.

Vieles gleichzeitig tun

Vieles gleichzeitig tun/fühlen/denken bedeutet: geteilte Aufmerksamkeit für jede der einzelnen Tätigkeiten, vieles begonnen, nichts beendet (ineffizientes Handeln bei jeder «Teiltätigkeit»), ich komme in Konflikt mit meinen Werten, wenn ich den einzelnen Tätigkeiten nur geteilte Aufmerksamkeit schenke, im Kopf und auf dem Schreibtisch ein Tohuwabohu. Welche Umstände führen dazu? Fixe Idee: Alles was mir im Moment begegnet, muss sofort erledigt werden, damit nichts liegen bleibt oder vergessen wird; erst wenn ich unter Druck, insbesondere unter Zeitdruck, stehe, beschäftige ich mich mit mehreren Sachen gleichzeitig; unbewusstes Verhaltensmuster, wenn ich unter (Zeit-)Druck stehe.



Apéro: Nach dem Abschluss lockte der Schiffsteg.

Prävention, um gar nicht erst unter Zeitdruck zu geraten: Erstellen persönlicher Tagespläne; Aufgaben nach Prioritäten ordnen (Wichtiges vor Dringendem); Spontangedanken in bezug auf die zu erledigenden Arbeiten sofort festhalten (Diktaphon, Notizen u.a.) und jeden Abend nach Wichtigkeit und Dringlichkeit in die Tagesplanung und in die Agenda übertragen. Notbremse, um aus einer «akuten» Vieles-gleichzeitig-tun-Situation auszusteigen: realisieren, dass ich genau mitten drin stecke, Aussteigen aus der aktuellen Dynamik (wichtig: Ritual erfinden dafür), Prioritäten bewusst setzen!

Erfahrungen: Die Startphase war schwierig und brauchte am meisten Energie. Der Tagesplan ist ein Arbeitsinstrument, dessen richtiger Einsatz ich am Anfang erst üben musste: richtige Einschätzung des Zeitaufwandes für die einzelnen Arbeiten (wann und wieviel Pufferzeit einsetzen); das richtige Mass finden, wie viele Termine ich mir einplanen soll. Vieles, was auf den ersten Blick wichtig und dringend erschien, hat sich bei genauerem Abwägen als nicht so wichtig, aber oft als delegierbar erwiesen. Es ergaben sich Momente der Musse, die ich zur weiteren Planung und zur Erholung in Form von Kurzpausen nutzte. Was mir im Lauf des Tages an Pendenzen einfiel, wurde festgehalten (Diktaphon, Notizen usw.) und konnte durch die Gewissheit, dass es am Abend beim Planen des nächsten Tages noch präsent sein werde, sofort wieder vergessen werden; somit blieb der Kopf fürs Aktuelle frei. Das Bewusstwerden des Ausmasses der ausstehenden Aufgaben war oft auch belastend. Die Notbremse-Strategie hat sich als hilfreich erwiesen. Es gelang mit der Zeit immer besser, frühzeitig zu er-

kennen, dass ich gerade jetzt wieder vieles gleichzeitig tue, unter Druck stehe. Fazit: Der Tagesplan ist kein Wundermittel, jedoch ein taugliches Hilfsmittel, benutzerfreundlich, anpassungsfähig, und erfordert eine konsequente Anwendung.

Epilog

Durch die Auseinandersetzung mit dem Thema «Zeit – Zeitfresser» haben sich bei jedem Gruppenmitglied Erkenntnisse ergeben. Diese äusserten sich z.B. darin, dass

- die «Probleme» zuerst überhaupt erkannt werden und
- die Widerstände gegenüber hartnäckigen Mustern abgebaut werden müssen,
- spielerisch und kreativ Hilfsmittel gesucht und ausprobiert werden,
- Zeitfresser sich nicht «einfach so» eliminieren lassen, und es somit kein allgemein gültiges Rezept gibt.

Während der vergangenen Monate zeigte sich ganz klar, dass nur Bewusstwerden und Erkennen entsprechende Veränderungen ermöglichen. Wenn wir verstanden haben, wo Fehler unterlaufen, können wir Schwächen in Stärken verwandeln. Der Volksmund lehrt uns zum Thema Zeit: Kommt Zeit, kommt Rat; zur Unzeit kommt Unrat. Dies entspricht nicht ganz unseren Vorstellungen von einem bewussteren Umgang mit der Zeit. Wer die Zeit nur über den Verstand wahrnimmt, verpasst die Hälfte. Wem es gelingt, die Zeit auch mit dem Herzen zu spüren und einzuteilen, der wird sie sinnvoll nützen. Getreu nach Edward Young: Verschwendete Zeit ist Dasein. Gebrauchte Zeit ist Leben.

Polyvalenz – Denkanstösse für Veränderungen

Die Gruppe Altersheime des Kaderkurses 8 (Richard Brotzer, Rossrüti; Petra Häusler, Rutschwil-Dägerlen; Rita Imhof-Herrmann, Tschingel ob Gunten; Walter Schenk, Seon; Werner Schläpfer, Herisau; Gertrud Schwienbacher, Muri; Jürg Simmen, Köniz; Sylvia Walti, Ringenberg, und Renate Wäspe, Oberhel-fenschwil) hatte das Thema «Polyvalenz – Denkanstösse für Veränderungen» gewählt. Die Projektarbeit umfasst im wesentlichen die sechs Teile Heimleitung, Mitarbeiter, Heimbewohner, Angehörige, Trägerschaft und Finanzen. Die Erkenntnisse, die Denkanstösse dieser Arbeit wurden, untermalt von Drehorgelmusik, Reimen und Sprechtexten, szenisch vorgetragen, illustriert mit Gross-Cartoons, Schoggi-Einlagen und anderen witzigen Pointen.

Einleitung

Die Kostenexplosion im Gesundheitswesen und die daraus folgenden Sparmassnahmen der öffentlichen Hand zwingen alle am Unternehmen «Heim» Beteiligten zu einem Veränderungsprozess. Diese Prozesse als Heimleitung allein steuern zu wollen und gutes, wirkungsvolles Gelingen zu erreichen, wird unmöglich sein, da wir abhängig sind von diversen Vorgaben und Personen, welche sehr vielseitig und in mehrfacher Beziehung zueinander stehend, polyvalent wirksam sind. Die Gruppe wollte aufzeigen, dass bereits heute optimale Veränderungen mit den vorhandenen Ressourcen realisiert werden können, darauf hinweisen, dass sich oft kleinere, nicht spektakuläre Schritte der Umgestaltung als wirkungsvoll erweisen, andere anregen, die eigene Situation im Heim zu überdenken und aktive Veränderungen zu vollziehen, darlegen, dass effizientes und kostensparendes Wirtschaften ohne Qualitätseinbusse möglich ist, der Vorschläge jedoch als Denkanstösse verstanden wissen und nicht als «die» Lösungen verordnen.

Heimleitung

Ein wesentliches Potential liegt bei den Mitarbeitern, da die Lohnkosten den grössten Ausgabenfaktor darstellen. Hier lohnt es sich für den Heimleiter zu planen. Durch eine andere Diensterteilung und eine flexiblere Tagesplanung konnte zum Beispiel in einem mittelgrossen Heim erreicht werden, dass sich die Arbeitsspitzen tagsüber brechen und über den ganzen Tag besser vertei-



Gruppenbild: Vor der zauberhaften Kulisse des Vierwaldstättersees. Alle Fotos: Johannes Gerber

len lassen. Das Personal hat weniger Stress, die Bewohner können individueller nach ihren Wünschen den Tagesablauf gestalten, und – es liess sich eine ganze Stelle (von sieben) einsparen. Der Heimleiter kann die Mitarbeiter in allen Bereichen sensibilisieren, kostenbewusst zu arbeiten; Räumlichkeiten und Personal sollen flexibler genutzt bzw. eingesetzt werden. Gewisse Arbeitsabläufe sind vielleicht veraltet, umständlich oder einfach kostenintensiv. Zusammenarbeit mit anderen Heimen im Bereich Verwaltung oder Einkauf kann ein beträchtliches Sparpotential eröffnen. Mit Öffentlichkeitsarbeit und Werbung kann der Heimleiter zusätzliche Aufgaben ins Heim «holen», welche finanziell lohnenswert sind.

Mitarbeiter

Durch einen flexibleren Einsatz des Personals sollen das Fachpersonal entlastet und das übrige Personal in Zwischenzeiten besser ausgelastet werden. Die Arbeit in verschiedenen Bereichen kann eine zusätzliche Attraktivität sein. Voraussetzung ist, dass diese Flexibilität aus der Stellenausschreibung klar hervorgeht. Um die Arbeitsleistung bezüglich Qualität und Quantität weiter zu erhöhen und die damit verbundenen Veränderungen in Kauf zu nehmen, trägt die Motivation, die Bereitschaft zum aktiven Mittragen und Helfen einen wesentlichen Teil bei. Das Ziel der Motivation muss dahin gehen, dass die Mitarbeiter begreifen und fühlen, dass dank ihrer Bereitschaft und Flexibilität das Überleben ihres Heims und die Sicherung des Arbeitsplatzes gewährleistet ist. Es ist auch wichtig, dass die Mitarbeiter für die Sporbemühungen des Betriebes sensibilisiert sind. Als Motivationsanreiz dient ein Prämierungssystem im Verbesserungsvorschlagswesen. Ein Beispiel: In einem Heim mussten neue Leintücher angeschafft werden. Weil die Wäschekosten nach Gewicht gehen, spart man mit leichteren Fixleintüchern gegenüber klassischen Modellen nicht nur Waschkosten, sondern auch Arbeitszeit beim Betten. Weiterbildung und Supervision sind weitere Potentiale.

Heimbewohner

Die Klärung der Erwartungen und Ansprüche bei einem Heimeintritt erleichtert die Bewältigung des Heimalltags. Die Mitarbeit der Bewohner ist wünschenswert, denn Nachbarschaftshilfe unter den Bewohnern und kleine Arbeiten für das Heim geben dem Bewohner das Gefühl von Nützlichkeit und Solidarität. Förderung der Selbständigkeit und

Mitspracherecht für die Bewohner erhöhen nicht nur die Lebensqualität, sondern helfen auch Ausgaben sparen. Beispiele von Mitspracherecht sind etwa Menügestaltung, variable Verpflegungszeiten, freie Arztwahl, Veranstaltungen, Mitgestaltung der öffentlichen Räume, Heimbewohnerrat.

Angehörige

Um eine gute Zusammenarbeit mit den Angehörigen zu gewährleisten, ist es notwendig, vor einem Eintritt durch Gespräche zu versuchen, Schuldgefühle abzubauen oder sie ganz zu vermeiden. Dienstleistungen von Angehörigen sind gewünscht und geschätzt und werden bei regelmässiger Leistung bei den Aufenthaltskosten einbezogen. Besonders schön ist, wenn jemand von den Angehörigen ein Angebot zur Freizeitgestaltung für sämtliche Heimbewohner übernimmt.

Trägerschaft

Die Trägerschaft kann durch ihr Engagement das Heim direkt und ideell stark unterstützen. Sie bildet dabei oft die Verbindung zur Öffentlichkeit. Sie hilft mit bei grösseren Anlässen und sorgt für eine gute Integration der Institution in der Gemeinde. Die Trägerschaft fordert nicht immer noch mehr Leistungen,

sie setzt sich dafür ein, dass das bestehende Angebot verbessert und optimiert wird. Sie hat den Weitblick, um zeitgerecht die Vorbereitungen zu treffen, damit das Heim auf die Anforderungen der Zukunft gewappnet ist. Sie bemüht sich, wirtschaftlich zu denken, erkennt aber, dass die billigste Variante nicht immer die günstigste sein muss bezüglich ihrer Auswirkungen.

Finanzen

Die Heimleitung muss sich um eine volle Bettenbelegung bemühen, damit Geld hereinkommt, allenfalls auch mit alternativen Angeboten. Durch Vermietung der eigenen Infrastruktur können Mittel beschafft werden, oder zum Beispiel durch das Angebot eines offenen Mittagstisches, durch einen Mahlzeitendienst, durch Festivitäten und Veranstaltungen. Die Ressourcen sollen durch Fremdaufträge optimal ausgelastet werden (z.B. Küche oder Lingerie). Bei periodischen Einkäufen lohnt es sich, die Angebote zu evaluieren, auch ein Zusammengehen mit anderen Institutionen. Tages- und Feriengäste, Öffnung der heiminternen Angebote, wie Altersturnen, nach aussen, Suche nach Gönnern oder gezielten Sponsoren: das sind weitere Stichworte auf der breiten Palette! ■

EXPO 2001 & HANDICAP

EXPO 2001 – EIN JAHRHUNDERT-EREIGNIS FÜR ALLE?

Verein für behindertengerechte Landesausstellung gegründet

Die Schweizerische Landesausstellung Expo 2001 soll auf allen Ebenen behindertengerecht konzipiert werden. Mit diesem Ziel wurde am Samstag, 14. Juni 1997, in Neuchâtel der Verein «Expo 2001 & Handicap» gegründet. Namhafte Organisationen im Behindertenbereich haben sich zusammengeschlossen, um der Expo ihr Fachwissen und spezielle Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

Der Verein wird schon heute aktiv, damit die Bedürfnisse behinderter Menschen bereits in die Planung der Ausstellung eingehen. Mitglieder von «Expo 2001 & Handicap» sind unter anderem der Schweiz. Invalidenverband (SIV), die Behindertenselbsthilfe Schweiz ASKIO, die Schweiz. Vereinigung Pro Infirmis, Insieme Schweiz und die Paraplegikervereinigung.

Für die umfassende Integration behinderter Besucher hat «Expo 2001 & Handicap» ein 3-Säulen-Konzept entwickelt. Es umfasst folgende drei Grundpfeiler: Schaffung einer optimalen Infrastruktur, rollstuhlgängig und hindernisfrei, Empfang und Begleitung durch den Lions Club Neuchâtel sowie inhaltlicher Einbezug von Behindertenthemen in die Landesausstellung.

Finanziell wird «Expo 2001 & Handicap» von Mitgliederbeiträgen und vom Bundesamt für Sozialversicherung getragen. Zusätzlich ist der Verein jedoch auf Spenden angewiesen. Auch Sponsoren werden noch gesucht. Der Verein «Expo 2001 & Handicap» nimmt noch weitere Mitglieder auf.

Interessenten wenden sich an Kontaktadresse:

P. Cattin, Postfach 542, 2001 Neuchâtel, Tel. 032 724 43 24, Fax: 032 724 46 10.