

# Die Seite des Personals

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Fachblatt für schweizerisches Anstaltswesen = Revue suisse des établissements hospitaliers**

Band (Jahr): **18 (1947)**

Heft 6

PDF erstellt am: **22.07.2024**

## **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.

## Anstaltspersonal und VSA

### Aufruf an die Kantonal-Vorstände und an das Anstaltspersonal.

Die diesjährige Generalversammlung des Verbandes für Schweizerisches Anstaltswesen (VSA) war wohl ein bedeutsamer Markstein am Wege unseres Berufsstandes. Ein Kernpunkt des zur Sprache gebrachten Zukunfts-Programmes konnte leider infolge der viel zu knappen Zeit nicht genügend erörtert werden:

### Gehört das Anstaltspersonal in den VSA. und in welcher Weise findet es den Anschluss?

In der Sammelnummer 172/73/74 hat der Unterzeichnete im letzten Jahre gleichsam zur Eröffnung der «Seite des Personals» im Fachblatt dieses Problem zur Diskussion gestellt. Ein erfreuliches Echo von Seiten der Mitarbeiterschaft zweier Heime in der nächstfolgenden Nummer war damals alles, was dabei herauschaute. Aus dem Kanton Bern verlautet, dass soeben ein Teil des Personals einer Verpflegungsanstalt sich geschlossen zum Beitritt in den VSA. meldete und zwar auf Grund der bestehenden Statuten. Die Kurzreferate der Herren Schläpfer und Bürgi anlässlich der Jahresversammlung zeigten klar, dass auch die Heimleiter heute für die Sache des Personals aufgeschlossen sind. Jedenfalls erteilte der Präsident des VSA., Herr Müller, den (dem VSA. angeschlossenen) Kantonal-Verbänden den Auftrag, das Personal-Problem unverzüglich zu studieren und zuhanden des Vorstandes des VSA. Vorschläge auszuarbeiten. Als Vertreter der jungen Heimleiter-Generation und als einer, der aus dem Personalstand hervorgegangen ist, erlaube ich mir, angesichts der Dringlichkeit und Bedeutung der Sache, im Sinne eines Vorschlages an die Kantonal-Vorstände und eines Aufrufs an das Anstaltspersonal nochmals einige Gedanken zu äussern:

Die Personalfrage ist gegenwärtig tatsächlich nach zwei Seiten hin eine Schicksalsfrage unseres Berufsstandes und wird es wohl auch bleiben. Der VSA. als sogenannte «Personal-Organisation» hat sich im Rahmen seiner Tätigkeit auf alle Fälle mit diesem Problem auseinander zu setzen. Zwar ist es bemühend, dass erst eine eigentliche Notlage eintreten muss, bis man sich in unserem sozialen Beruf um die soziale Stellung der eigenen Mitarbeiterschaft bekümmert. Es ist dies eigenartig, wenn man bedenkt, dass gleich die beiden ersten Paragraphen der Statuten des VSA. ausdrücklich festlegen, dass nicht nur die Anstaltsleiter, sondern auch die verschiedenen Mitarbeiter-Kategorien die Mitgliedschaft dieses Verbandes erwerben können. Wenn von den vielen Hunderten von z. T. langjährigen, treuen Werkmeistern, Erziehern, Gehilfen und Gehilfinnen aller Chargen der schweizerischen Anstalten und Heime bis heute nur höchstens ein Prozent als Mitglied unserer gemeinsamen Berufsorganisation figuriert, so ist dies sicher nicht zum geringeren Teil einem fatalen Irrtum seitens des Leiter-Standes zuzuschreiben. Man glaubte, es sei besser, den VSA. zu einer Art von Anstaltsleiter-Gewerkschaft werden zu lassen. Heute glaubt man sogar, man müsse die Statuten revidieren, wenn man dem Personal in diesem Verbands Platz schaffen möchte. Dabei müssten diese geändert werden, wollte man den definitiven Ausschluss des Personals erzwingen. Es geht meines Erachtens gerade aus sozialen Erwägungen absolut nicht an, das qualifizierte, langjährige Anstaltspersonal etwa mit Rücksicht auf die Hilfskasse vom VSA. fern zu halten. Wenn es Sache der

Stärkeren ist, den Schwächeren zu helfen, so ist es Sache der Anstaltsleiter, dafür zu sorgen, dass die Hilfskasse so organisiert wird, dass auch für bedürftige ehemalige Angestellte ein kleines Brösmelein abfällt. Es wäre ja sicher ein Leichtes, die Beiträge an Personal nach den Bezügen vom Personal zu berechnen. Ich sehe in der Hilfskasse weit eher einen Grund für den Anschluss des Personals an den VSA. als einen Grund dagegen.

Das Wort «Gewerkschaft» ist schon genannt worden. Dazu wage ich folgendes zu sagen: Es kann etwas für die Industriearbeiter eine notwendige Selbsthilfemassnahme sein, dasselbe aber angewendet beim Anstaltspersonal, könnte sich leicht in einen Fluch umwandeln. Wir sind in unserem Berufsstand in einem ganz andern Sinn Berufene, in einer ganz andern Art Lohnempfänger und in einem ganz andern Verhältnis Vorgesetzte und Mitarbeiter als es bei andern Angestellten-Kategorien der Fall ist. In unserem Beruf kommt nämlich die Frage nach dem Dienen vor der Frage nach dem Verdienen, die Frage nach der Pflicht vor der Frage nach der Freizeit und die Sorge um den Schutzbefohlenen vor der Sorge um sich selber. Unser Vorbild ist immer noch der, von dem eine Inschrift in Birr bezeugt, dass er alles für Andere, für sich selber aber nichts wollte. Wem dieser Grundsatz nicht heilig ist, der wende sich lieber nicht der sozialen Arbeit zu. Wenn wir anfangen, in unserem Berufe uns «gewerkschaftlich» zu organisieren, so kann Pestalozzi jedenfalls nicht mehr länger als unser Meister gelten.

Wenn wir Leiter und Mitarbeiter uns organisieren, so deshalb, weil wir auf schwierigem Posten stehen. Weil wir nicht als arbeitgebende und arbeitnehmende Parteien einander gegenüberstehen, wäre es vollständig sinnlos, uns gegen einander, statt miteinander zu organisieren. Unsere Sache ist ein gemeinsames Ringen für die Benachteiligten unseres Volkes. Wenn wir nach aussen Gewicht haben wollen, wenn die Öffentlichkeit uns ernst nehmen soll, so müssen wir unbedingt zusammenschliessen und gemeinsam unsere Kräfte einsetzen. Gewiss haben Leiter und Mitarbeiter auch eigene Probleme, gewiss möchte man hin und wieder auch unter sich sein. Durch Bildung von getrennten Sektionen in den kantonalen, regionalen und gesamtschweizerischen Organisationen lassen sich aber sicher ideale Lösungen finden. Damit, dass die Anstaltsleiter aus dem VSA. eine Leiter-Gewerkschaft machen und damit, dass die Mitarbeiter sich allmählich in Ermangelung von etwas Passenderem mehr und mehr den berufsfremden und weltanschaulich ganz anders orientierten Arbeitnehmer-Organisationen zuwenden, wäre dem schweizerischen Anstaltswesen jedenfalls nicht geholfen.

Aus diesen Ueberlegungen heraus komme ich zu folgendem Vorschlag:

1. In den Kantonen oder Regionen werden Personal-Konferenzen organisiert, zu denen von jedem Heim und jeder Anstalt mindestens ein geeigneter Vertreter abgeordnet wird. Der Kantonal-Vorstand stellt einen Berater und Uebermittler zur Verfügung.
2. Diese Personal-Konferenz studiert die Frage, ob und in welcher Form sich das Personal, den Statuten des VSA. entsprechend, organisieren möchte. Es gibt z. B. folgende Möglichkeiten:

- a) Kantonaler Personal-Verein als gleichberechtigte Sektion des kantonalen Anstaltsverbandes (bestehend aus Leiter- und Personalsektion). Mitgliedschaft einzeln oder kollektiv beim VSA.
  - b) Kantonaler Personal-Verein als direktes Kollektiv-Mitglied des VSA.
  - c) Die Angestellten werden direkt Mitglied einer gesamtschweizerischen Personal-Sektion des VSA. Diese Lösung käme dann in Frage, wenn keine kantonalen Personal-Sektionen zustande kämen, jedoch eine grössere Zahl von Mitarbeitern sich um die direkte Mitgliedschaft beim VSA. interessieren würde.
3. Auf Grund des Ergebnisses dieser regionalen Personal-Konferenzen wird dem Vorstand des VSA. an einer schweizerischen Delegierten-Versammlung, bestehend aus Vertretern der Kantonal-Vorstände und des Personals, Bericht erstattet und es werden Vorschläge zuhanden der nächsten Generalversammlung hinsichtlich einer allfälligen Statuten-Ergänzung durchberaten.

Das Fachblatt wird sicher gerne in der Seite für das Personal auch andere Vorschläge und Anregungen zu dieser wichtigen Frage unseres Berufsstandes entgegennehmen.

A. Zwahlen, Landheim Brüttsellen.

## Psychologie in der Arbeit der Hausbeamtin

Jede Berufsgruppe bemüht sich, für einen tüchtigen Nachwuchs zu sorgen. Auch die im Schweiz. Verein diplomierter Hausbeamtinnen zusammengeschlossenen Mitglieder haben alles Interesse daran, an der Schulung und Ertüchtigung der jungen Berufsanwärterinnen mitzuwirken. So war denn der diesjährige Fortbildungskurs, der vom 19.—23. Mai auf Schloss Hünigen i. E. stattfand, ausschliesslich den Fragen, die sich bei der Ausbildung der Praktikantinnen durch amtierende Hausbeamtinnen ergeben, gewidmet. Bekanntlich besteht der Lehrgang der Hausbeamtin aus einem theoretischen Teil, der in einer der beiden Haushaltungsschulen Zürich oder St. Gallen absolviert wird, und aus einem praktischen Teil, der als Bewährungs- und Lehrzeit in einem oder mehreren hauswirtschaftlichen Grossbetrieben durchlaufen wird. In den Vorträgen und den sehr reichlich benützten Diskussionen kamen denn auch alle Probleme zur Sprache, die die Praktikumsleiterinnen bei der Anleitung, im Umgang und bei der charakterlichen Beeinflussung der ihnen anvertrauten Berufskandidatinnen stets bewegen.

Mit grossem Geschick, äusserst lebendig, mit grosser Erfahrung auf dem Gebiet der Menschenbehandlung und der Gestaltung der menschlichen Beziehungen (zum Teil in Anlehnung an ähnliche Verhältnisse im Militärdienst) behandelten die beiden Referenten die folgenden Themen:

Herr Dr. H. Hegg, Erziehungsberater, Bern:

1. Psychologie der Praktikantin (charakterliche Eigenarten, Herkunft, Milieu und Erziehung der Praktikantin, persönliche Lebensschwierigkeiten);
2. Probleme der Arbeitseinstellung (Einordnung in den Betrieb, Arbeitsdisziplin, Konfliktquellen auf diesem Gebiet);
3. Beziehungsprobleme (Verhältnis zwischen Praktikantin und Praktikumsleiterin und zum übrigen Personal);
4. Aufgaben der Praktikumsleiterin (Leitung und Erziehung der Praktikantin, Eignung zur Leitung, gesunde Mütterlichkeit).

Herr Dr. H. Biäsch, Direktor des Institutes für angewandte Psychologie, Zürich:

1. Beurteilung und Führung der Praktikantin;
2. Aufstellung eines Fragebogens zur Beurteilung einer Praktikantin.

Aus der Fülle der vorgebrachten Gedanken seien folgende für den Leserkreis des Fachblattes ausgewählt:

Bei einer Praktikantin hat man es mit einem jungen, unfertigen Menschen zu tun. Auch wenn sie heute kindisch erscheint, kann sie morgen eine tüchtige Kraft sein. Die Zerfahrenheit und die Unausgeglichenheit der Jugend (Neigung zu Stimmungsschwankungen) sind auf die Tatsache zurückzuführen, dass die jungen Menschen noch voller Illusionen sind. Dazu kommt noch, dass der Betrieb die Praktikantin manchmal fast «auffrisst». Der Personal-mangel, der Mangel an genügender Freizeit, das allgemeine Gehetze und die manchmal ungewohnte tagelange körperliche Arbeit nehmen den jungen Menschen so in Anspruch, dass die charakterliche Entwicklung zu kurz kommt. Selbstverständlich ist eine Praktikantin für keine Arbeit «zu gut», aber es sollte doch vermieden werden, ihr rein körperliche Arbeit, bei der auch das Denken nicht nötig ist, zu übertragen. Sie sollte in erster Linie Einblick in die Arbeit der sie betreuenden Hausbeamtin erhalten und nicht einfach eine Angestellte ersetzen.

Aus der Erfahrung aus dem Militärdienst empfiehlt Herr Dr. Hegg, die Praktikantin zum «Cadre» zu zählen und ihr unbedingt eine verantwortliche Aufgabe zu überweisen. Sie soll zeitweise die Funktion einer Vorgesetzten erfüllen, auch wenn sie dazu noch nicht in allen Teilen 100%ig befähigt ist. Passieren Fehler, so sollen diese gründlich zwischen der Hausbeamtin und der Praktikantin unter vier Augen besprochen werden. Sie soll auch nicht zwischen dem Personal und der Leitung hin und her pendeln müssen, sondern ganz genau wissen, dass ihr Platz neben der Hausbeamtin ist.

Der Umgang mit Jugendlichen ist kein leichter. «Dem Zögling helfen, sich selber zu werden» — das ist die Weisheit aller Erziehung, da liegen Möglichkeiten, aber auch die Grenzen der pädagogischen Tätigkeit beim Kind wie auch bei der jugendlichen Praktikantin. Man soll die Welt nicht aus den Angeln heben wollen, wenn man mit jungen Menschen zu tun hat, sondern mit den Realitäten und den menschlichen Unzulänglichkeiten rechnen. «Die Würde des Menschen respektieren» muss der Grundsatz des Erziehers sein. Alles, was nach Nichtachtung aussieht, wird vom Jugendlichen schlecht ertragen. Er muss eben wohlwollender behandelt werden als er es eigentlich gemäss seinem Betragen verdient.