

Mittagessen - Mitwirken - Mitarbeiten : Möglichkeiten und Chancen der Gestaltung des Heimalltags mit den Bewohnern. 2. Teil

Autor(en): **Gerber, Johannes**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Heimwesen : Fachblatt VSA**

Band (Jahr): **64 (1993)**

Heft 11

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-811493>

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.

Möglichkeiten und Chancen der Gestaltung des Heimalltags mit den Bewohnern

Redaktion Johannes Gerber

2. Teil

5. Motivation der Heimbewohner

Wir beschränken uns in diesem Absatz auf die Frage der Motivation der Heimbewohner im Zusammenhang mit der Integration der Bewohner in die Gestaltung des Heimalltags. Der Heimeintritt ist für viele Betagte ein entscheidender und schwerer Schritt in ihrem Leben. Der Bewohner muss motiviert sein, die notwendige Energie aufzuwenden, um seine neue Lebenssituation zu gestalten und neue Aufgaben finden zu können. Das Heim muss dazu beitragen, die Lebensqualität zu erhalten oder sogar zu steigern.

Lebensqualität kann für den Bewohner heissen: Sicherheit in der Form von ein «Zu-Hause, Da-Heim haben», ruhiges, geschütztes Umfeld, Geborgenheit, die Gewissheit haben, dass Hilfe verfügbar ist.

Motiviert sein heisst für den Bewohner: Ich bin interessiert, neugierig oder gewillt etwas zu tun, da es für mich eine Befriedigung, ein gutes Gefühl, Anerkennung oder einen Sinn ergibt.

Nach dem Eintritt ins Heim nehmen wir dem Bewohner alte Probleme ab (zum Beispiel das für einzelne aufwendige und mühsame Einkaufen und Zubereiten der Mahlzeiten entfällt), die ihm vorher viel Mühe bereitet haben. Dadurch können neue Freiräume entstehen, die es ihm ermöglichen, andere persönliche Bedürfnisse wahrzunehmen oder die verfügbare Zeit anders zu nutzen.

Das Zusammenleben im Heim fordert vom Bewohner Rücksichtnahme und Kontaktfähigkeit. Dazu kommt ein neues Gemeinschaftserlebnis, was ihm das Gefühl vermittelt, ein nützliches Mitglied dieser Gemeinschaft zu sein. Die Gruppe (Gemeinschaft) kann einen Druck auslösen, der ihn ermutigen kann, neue Aufgaben in eigener Verantwortung zu übernehmen. Dieser Gruppendruck oder auch diese Art des Konkurrenzdenkens können motivierend wirken. Durch gemeinsames Arbeiten können die Bewohner untereinander Vertrauen aufbauen und gegenseitige Akzeptanz und Vollwertigkeit aufzeigen. Dies kann zu neuen Aufgaben ermutigen. Die Betreuung und Begleitung durch das Personal unterstreicht das Interesse an der Persönlichkeit und der Akzeptanz des Bewohners. Für den Bewohner kann dies ein Interesse auslösen, an seiner körperlichen und geistigen Erhaltung mitzuarbeiten, soweit dies für ihn möglich ist.

Motivationsfaktoren aus der Praxis

Dem Bewohner soll gezeigt werden, dass uns jeder seiner geleisteten Beiträge wichtig ist. Eine Wertschätzung beinhaltet die beiden Elemente: ich gebe – ich erhalte. Dazu einige Beispiele:

- Vom Personal muss das Grundgefühl vermittelt werden, dass die Person und ihre Anwesenheit als Ganzes geschätzt wird = eine positive innere Grundhaltung.

- Es muss aber auch eine Atmosphäre geschaffen werden, in der sich Bewohner untereinander schätzen und respektieren.
- Besucher helfen, diese Stimmung mitzutragen: durch Teilnahme an Veranstaltungen und Anlässen im Heim, Kauf von Bazarartikeln. Den Bewohnern wird dadurch gezeigt, dass das Heim ein Teil der Gesellschaft ist, und seine dort geleistete Arbeit vom Käufer geschätzt und dafür bezahlt wird.
- Lob, Dankbarkeit, Anerkennung und Bestätigung sind weitere Formen der Wertschätzung.

Den Bewohner soll ein möglichst grosser Gestaltungsfreiraum gewährt werden, damit seine persönliche Note Platz hat und er seine Persönlichkeit entfalten kann.

Dies kann bedeuten:

- Möglichst viele alte Gegenstände sollen mitgebracht werden können. Das Zimmer soll weitestgehend selber eingerichtet werden können.
- Möglichst viele Lebensgewohnheiten beibehalten.
- Freie Gestaltung der Freizeit.
- Freies, unkontrolliertes Kommen und Gehen, einen eigenen Hausschlüssel besitzen.
- Sich etwas gönnen können: Coiffeur, Ausflug, neue Kleider.
- Aufzeigen der Freiräume und die Bewohner anhalten und unterstützen, diese zu nutzen.

6. Motivation der Mitarbeiter

Basierend auf dem Leitbild einer Institution, treffen wir im Personalbereich die notwendigen Massnahmen, welche es ermöglichen, die Bewohner in den Alltag des Heimes zu integrieren. Dies hat einen direkten Einfluss auf die Art der Tätigkeit der Mitarbeiter auf allen Stufen und stellt besondere Anforderungen an das Personal. Dabei stossen wir bei Kandidaten oft an Grenzen, da der Frage der Integration der Bewohner in die Gestaltung des Heimalltags in Schulen und Kursen in der Regel zu wenig Beachtung geschenkt wird. Hinzu kommt, dass eine Integration von Heim zu Heim sehr unterschiedlich gehandhabt wird. Dies hat zur Konsequenz, dass wir die Mitarbeiter gezielt für unser Heim und unser Konzept einführen, schulen und motivieren müssen. Wir konzentrieren uns in diesem Kapitel auf das Thema «Motivation im Zusammenhang mit der Integration der Bewohner in die Gestaltung des Heimalltags».

Toleranz, Einfühlungsvermögen und Geduld sind Charaktereigenschaften, die ein neuer Mitarbeiter mitbringen muss, damit er Freude an seiner Tätigkeit im Altersheim haben kann. Bereits bei der Erstellung von Anforderungsprofilen und Stellenbeschreibungen müssen wir den Punkt der Integration der Bewohner mitberücksichtigen. Im Stelleninserat und im Vorstellungsgespräch gehen wir auf diesen Punkt gezielt ein. Während den Schnuppertagen haben wir die Möglichkeit zu beobachten, wie Kandidaten auf das Klima im Heim reagieren. Wir müssen versuchen zu vermeiden, dass das «Helfersyndrom» den Arbeitstag steuert, zu viel Hilfe durch das Personal schränkt die Selbständigkeit der Bewohner ein.

Führung und Bedeutung der Mitarbeiter

Während der Einarbeitung müssen wir sicherstellen, dass der Mitarbeiter weiss und versteht, warum wir die Bewohner in das Tagesgeschehen integrieren wollen. Schwierigkeiten werden an den täglichen Rapporten besprochen, oder wir besprechen vor Arbeitsbeginn, wie und warum wir einzelne Bewohner ansprechen und fördern wollen. Wir versuchen, durch Vermittlung von Einzelheiten und Erfahrungen eine Vertrauensbasis zwischen dem Bewohner und dem neuen Mitarbeiter zu schaffen.

Zur Unterstützung der täglichen Arbeit schulen wir das Personal gezielt, um unserem gesteckten Ziel näher zu kommen. Wir haben die Möglichkeit, dies intern mit eigenem Personal zu tun, oder können externe Referenten hinzuziehen. Dabei nutzen wir die dadurch entstehende Chance: wir definieren das Kursprogramm oder den Schulungsinhalt mit und formulieren die gewünschten Schwerpunkte. Wir führen regelmässige Rapporte mit der Möglichkeit des Erfahrungsaustausches durch. Eine gute Schulung oder ein gut geführter Rapport vermittelt Sicherheit und fördert das Vertrauen in die eigene Persönlichkeit. Der während Schulungen stattfindende Erfahrungsaustausch ist sehr lehrreich und bestätigt oft die eigene Handlungsweise. Somit können wir sagen: Schulungen und Erfahrungsaustausch sind wesentliche Motivationsfaktoren.

Weitere Motivationsfaktoren

Wir müssen dem Mitarbeiter die seiner Aufgabe entsprechende Verantwortung übertragen und ihm gleichzeitig auch die dafür notwendigen Kompetenzen einräumen. Er muss sich seiner Verantwortung und seiner Kompetenzen bewusst sein. Der Mitarbeiter muss die Möglichkeit haben, bei Rückfragen fachlicher oder persönlicher Art kompetente Gesprächspartner zu finden. Das schafft Vertrauen. Die Infrastruktur des Hauses muss bekannt sein, die Möglichkeiten und Programme im Hause müssen den Mitarbeitern vertraut sein, sie müssen den Sinn und Zweck kennen und akzeptieren. Lob wirkt motivierend, ebenso positive und aufbauende Kritik. Die Besprechung eines Ereignisses unmittelbar danach gibt die Möglichkeit, gemeinsam die Situation auszuwerten. Der Mitarbeiter wird in mögliche Entscheidungen über das Verhalten für zukünftige ähnliche Situationen integriert, was wiederum motivierend wirkt. Die Vorgesetzten erteilen klare Aufträge mit Zielen. Damit vermeiden wir unnötige Rückfragen und schaffen keine Verunsicherung.

Wir sprechen auf allen Stufen über Verbesserungs- oder Optimierungsmöglichkeiten. In Qualifikationsgesprächen tauschen wir gegenseitig Informationen aus und bewerten die Zusammenarbeit. Wir formulieren Ziele und prüfen, inwieweit diese erreicht wurden. Alle Mitarbeiter müssen sich darüber bewusst sein, dass der Bewohner beim Eintritt ins Altesheim mit Ängsten und Vorurteilen zu kämpfen hat. Diese gilt es mit einer gezielten Betreuung abzubauen. Der Erfolg, auch in Teilschritten, ist für alle erkennbar.

Die Integration der Bewohner in die Gestaltung des Alltages braucht am Anfang mehr Zeit und Geduld. Viele Bewohner sind zum Zeitpunkt ihres Eintrittes mit der Verarbeitung der grossen Umstellung so beschäftigt, dass ein Mitarbeiter oder Mitwirken erst nach einer Eingewöhnungszeit spruchreif wird, was bedeutet, dass wir am Anfang mehr Zeit für einen Bewohner aufbringen müssen. Dies gleicht sich nach einer gewissen Anlaufzeit aus, nach welcher der Bewohner beginnt, mitzuarbeiten und sich für das Geschehen im Heim aktiv zu interessieren. Wir stellen oft gleichzeitig einer Verbesserung des Allgemeinzustandes des Bewohners fest. Die so wieder frei gewordene Zeit kann für andere Betreuungsaufgaben genutzt werden. Die Betreuung hat zum Ziel geführt, erkennbar für den Bewohner und den Mitarbeiter. Die Quittung:

«Ziel erreicht», motiviert. Die Möglichkeit, bei der Ausarbeitung eines Pflegeplanes mitzuwirken, Ziele für einen Bewohner zu formulieren, hat zur Konsequenz, dass der Mitarbeiter die getroffenen Massnahmen trägt und sich dafür einsetzt: er ist motiviert.

Wir müssen sicherstellen, dass jeder Mitarbeiter über die für seine Tätigkeit notwendigen Informationen verfügt. Er muss über die Ressourcen der Bewohner und deren Interessen und Neigungen Bescheid wissen, damit er sie auch einsetzen und fördern kann.

Eine offene Informationspolitik schafft Vertrauen. Wir müssen darauf achten, dass der Mitarbeiter weiss, welche Ziele und Aufgaben im Heim verfolgt werden, damit er sich mit ihnen identifizieren kann.

7. Entlohnung

Bei unseren Überlegungen haben wir uns auf Altersheime beschränkt, in denen die Bewohner in der Regel in Vollpension leben. Aus diesem Grunde kommt ein Bar- oder Naturallohn normalerweise nicht in Frage. Institutionen mit geschützten Werkstätten berücksichtigen wir in dieser Arbeit nicht.

- Wir sind der Überzeugung, dass die direkte Entlohnung der Arbeitsleistung der Bewohner aus folgenden Gründen entfallen soll:
- Jedes noch so fein ausgeklügelte Entlohnungssystem wird Ungerechtigkeiten aufweisen.
- Die Mitarbeit der Bewohner wirkt sich auf den Heimbetrieb in der Regel kostensparend aus, was sich in der Kalkulation der Tagestaxen niederschlagen muss.
- Es ist aber trotz der freiwilligen Arbeitsleistung der Bewohner möglich, dass das Personal eingeplant werden muss, das heisst, die Lohnkosten fallen trotzdem an.
- Das Heim hat dafür zu sorgen, dass die öffentliche Hand nicht zusätzlich belastet wird.

Wir können die Bewohner als eine «Selbsthilfegruppe» betrachten, die in einem gemeinsamen Haushalt wohnt. Deren Mitglieder erbringen alle Leistungen, die sie übernehmen können selber, alle anderen Arbeiten übernehmen die Mitarbeiter des Heims. Die dabei anfallenden Kosten werden über die Tagestaxe abgegolten. Unter diesem Gesichtspunkt sind wir der Ansicht, dass sich eine Entlohnung erübrigt.

8. Konsequenzen für die Führung

Wie wir im Abschnitt «Motivation der Mitarbeiter» erwähnt haben, soll Verantwortung und Kompetenz auf alle Mitarbeiterstufen entsprechend der jeweiligen Aufgabenstellung delegiert werden. Dies bedeutet, dass auch auf jeder Arbeiterebene Führungsverantwortung liegt.

Es ist somit die erste Führungsaufgabe, dass alle Mitarbeiter die Bedürfnisse, Neigungen und Interessen der Bewohner erkennen. Es muss die Offenheit und Bereitschaft vorhanden sein, Neuerungen zu erkennen und Massnahmen daraus abzuleiten. Die Delegation von Verantwortung und Kompetenz muss ständig überprüft und angepasst werden. Dies sind Grundvoraussetzungen, welche unabhängig von einer Organisationsform zu beachten sind.

Um die Chancen und Möglichkeiten, die in den Abschnitten 2-7 aufgezeigt wurden, zu realisieren, müssen auf allen Führungsebenen die dafür notwendigen Voraussetzungen geschaffen werden. Letztlich ist entscheidend, inwieweit die Umsetzung der guten Vorsätze gelingt. Die Heimleitung kann dazu zur Unterstützung auch externe Fachkräfte beiziehen.

Verantwortung und Kompetenz können wie folgt auf die einzelnen Stufen delegiert werden:

Trägerschaft/Heimkommission

- Leitbild/Heimkonzept erstellen
- Infrastruktur, Raumprogramm und Ausstattung zur Verfügung stellen
- Finanzielle Mittel zur Verfügung stellen
- Beizug von externen Fachkräften

Heimleitung

- Mitwirken beim Erstellen des Leitbildes
- Führungsstrukturen schaffen
- Voraussetzungen schaffen für die Integration der Bewohner
 - Arbeitszeiten
 - Stellenplan, Stellenbeschreibung
 - Zielvorgaben, Zielvereinbarungen
 - Qualitätsstandard für alle Bereiche formulieren
 - Pflege- und Betreuungsphilosophie formulieren
 - Kommunikationssysteme schaffen (Rapporte, externe Kontakte, Dienstweg definieren)
 - Schaffen von Gremien, in welchen die Bewohner mitwirken können
- Organisieren von Einzelanlässen unter Mitwirkung der Bewohner
- Personalrekrutierung, Schulung und Förderung
- Direkte Führungsverantwortung der Fachbereiche definieren inkl. Entscheidungs- und Mitbestimmungsrechte
- Gestaltung des Tagesablaufs im Heimbetrieb
- Durchführen von bereichsübergreifenden Rapporten
- Beizug von externen Fachkräften
- Bewohnergespräche (Abklären von Interessen, Fähigkeiten, Neigungen der Bewohner)

Fachbereiche

- Mitwirken beim Erstellen des Leitbildes
- Qualitätsstandard für den Bereich definieren und umsetzen
- Mitwirken bei der Formulierung der Pflege-Betreuungsphilosophie und Umsetzen derselben
- Schaffen der Führungsstrukturen im Fachbereich
- Direkte Führungsverantwortung der Mitarbeiter des Fachbereiches
- Mitwirken und Mitbestimmen bei der Personalrekrutierung
- Durchführen von Personalschulungen im Bereich
- Sicherstellen des Informationsaustausches zwischen den Bereichen
- Mitwirken bei der Durchführung von Anlässen
- Mitarbeit in Gremien
- Motivieren der Bewohner zum Mitwirken, Mitarbeiten und zur Selbsthilfe unter den Bewohnern
- Mitwirken bei der Budgetierung
- Mitwirken bei Bewohnergesprächen

Mitarbeiter

- Mitbestimmung bei der Festlegung der Arbeitszeiten und des Dienstplanes
- Mitbestimmung bei der Auswahl der Arbeitsmöglichkeiten für die Bewohner
- Mitarbeit bei der Festlegung der Pflege- und Betreuungsziele
- Mitarbeit in Gremien
- Motivieren der Bewohner zum Mitwirken und zur Selbsthilfe unter den Bewohnern
- Mitwirken bei Anlässen
- Mitwirken bei Bewohnergesprächen

Es ist eine Führungsaufgabe der Fachbereiche, die Voraussetzungen zu schaffen, dass die Bewohner die Möglichkeit haben mitzuarbeiten und mitzuwirken. Jeder Verantwortliche für einen Be-

reich ist dafür zuständig, dass die Mitarbeiter für diese Arbeit vorbereitet sind. Die Bewohner sollen nach Möglichkeit zwischen verschiedenen Tätigkeiten in den einzelnen Fachbereichen wählen können. Die Nutzung vorhandener Fähigkeiten hat immer den Vorrang gegenüber einer ungewohnten Handlung, «künstliche Therapien» müssen vermieden werden. Es muss auch Raum für einfache Tätigkeiten geschaffen werden, die den Fähigkeiten des einzelnen Bewohners entsprechen, das heisst, dass eventuell Arbeiten angepasst werden müssen.

Zusammenfassung

Wir zeigen hier ein Idealbild, welches sicherlich nicht in allen Heimen in der vorliegenden Form umgesetzt werden kann. Wir halten jedoch auch die Umsetzung von Teilbereichen für sinnvoll und werten dies als einen Erfolg. Wir sind uns darüber im klaren, dass die Integration der Bewohner in die Gestaltung des Heimalltags und die Delegation von Verantwortung und Kompetenz an alle Mitarbeiter grosse Anforderungen stellt. Die Bewohner und Mitarbeiter leisten Beiträge, die von der Führung aufgenommen und nach Möglichkeit umgesetzt werden müssen. Das Kader hat somit eine umfassendere Führungsaufgabe gegenüber den Mitarbeitern und den Bewohnern, was diese Aufgabe schwieriger, aber auch reizvoller macht und mehr Gestaltungsmöglichkeiten bietet.

9. IST-Aufnahme in neun Heimen

Mit einem Fragebogen versuchten wir in Erfahrung zu bringen, welche Voraussetzungen und Strukturen in den unterschiedlichen Heimen der neun Gruppenmitglieder anzutreffen sind. Es handelt sich um eine «Blitzlicht-Aufnahme», die den IST-Zustand zum Zeitpunkt der Erhebung wiedergibt.

Die Erhebung umfasst insgesamt 358 Bewohner, wovon zirka zwei Drittel in Altersheimen mit Bewohnern unterschiedlicher Pflege- und Betreuungsbedürftigkeit und ein Drittel in typischen Pflegeheimen wohnen. Die Heime können wir in drei Gruppen einordnen:

- 3 kleinere Heime, bis 20 Betten
- 5 mittelgrosse Heime, 45 bis 55 Betten
- 1 grosses Heim, 81 Betten

Es ist sehr schwierig, in der verfügbaren Zeit und aufgrund der vorhandenen Informationen ein genaues Bild über die Integration der Bewohner in die Gestaltung des Heimalltags zu erhalten.

Aus den ermittelten Daten können wir folgende Zusammenfassung vornehmen: Das Mit-tragen ist wohl die anspruchsvollste Form der Integration. Dieser Punkt war in der Umfrage am schwersten zu formulieren und zu erheben. Das Ergebnis ist schwer zu beurteilen, da die innere Grundhaltung der Bewohner angesprochen wird, welche nicht messbar ist. In Pflegeheimen ist das Mit-tragen praktisch nicht erfassbar, ist aber in Altersheimen klar vorhanden. In allen Heimen konnten wir ungefähr den gleichen Prozentsatz von Bewohnern erfassen, welche mitwirken und mitarbeiten. Rund 50 Prozent aller Bewohner in Altersheimen sind aktiv in den Heimalltag integriert und haben irgend eine Aufgabe übernommen. In Pflegeheimen ist dieser Prozentsatz deutlich geringer.

In allen Heimen sind die konzeptionellen Voraussetzungen (Leitbild und zum Teil Pflegephilosophie) vorhanden. Der heutige Grad der Umsetzung ist in den Heimen unterschiedlich, ebenso die Möglichkeiten, die Bewohner weiter als bis heute in den Heimalltag zu integrieren, in keinem der Heime sind die Bewohner in irgendeinem der Führungsgremien vertreten. Somit liegt die gesam-

te Verantwortung bei der Heimführung (Kader, Heimleitung, Heimkommission/Trägerschaft).

Nebst allen schriftlichen Unterlagen sind die zwischenmenschlichen Beziehungen von grosser Bedeutung. Für die Umsetzung dieses Konzeptes und den darin enthaltenen Ideen und Vorstellungen ist die Beziehung zwischen den Bewohnern und dem Personal entscheidend.

Einzelne Mitarbeiter haben die Fähigkeit, die Bewohner auf einfache und natürliche Art und Weise in den Heimalltag zu integrieren. Diese Fähigkeit ist nicht bei allen Mitarbeitern im gleichen Ausmasse vorhanden.

Bei der Personalrekrutierung stellen wir immer wieder fest, dass Kriterien im Bereich der Betreuung/Aktivierung in allen Abteilungen eines Heimes zu berücksichtigen sind, welche in der Ausbil-

dung in den in den Heimen vertretenen Berufen nicht oder ungenügend enthalten sind. Die Heime sind gezwungen, dies in heiminternen Schulungen nachzuholen. Hiefür sind die finanziellen Mittel in unterschiedlichem Rahmen vorhanden.

In fast allen Heimen stellen wir fest, dass die vorhandenen Möglichkeiten nicht ausgenützt werden. Dies gilt für die Bewohner wie zum Teil auch für das Personal. Wir müssen bei der Erarbeitung von Neukonzepten berücksichtigen, dass die zukünftigen Bewohner aktiver an der Gestaltung des Heimalltages mitarbeiten und mitwirken werden.

Wir stellen fest, dass die Verhaltensstruktur der Bewohner die Integration sehr stark beeinflusst. Sobald sie im Rahmen der Integration für sich selber und für andere Verantwortung übernehmen müssen, nimmt das Interesse sehr stark ab.

Im Verlaufe unserer Gruppenarbeit sind wir auf eine Vielzahl von Möglichkeiten gestossen, die ein Heim den Bewohnern für eine Betätigung bieten kann. Wir möchten diese auflisten, damit sie als «Ideenbörse» von allgemeiner Bedeutung genutzt werden können. Die Reihenfolge der Möglichkeiten bedeutet keine Wertung.

Tätigkeiten für den Heimbetrieb

Verwaltung

- Post holen
- Post verteilen
- Registratur/Ablage
- Kopieren
- Plakate aufhängen
- Botengänge z. B. zur Post, Bank, Gemeindeverwaltung
- Hausführungen für Besucher
- «Umweltminister», z. B. Altpapier entsorgen
- Post frankieren

Pflege und Betreuung

- Begleiten von Nachbarn vom und zum Zimmer
- Unpässlichkeiten melden
- Beobachtungen melden
- Betreuungen eines Bewohners
- Hilfe bei der Einführung eines neuen Bewohners
- Medi-Becher reinigen
- gemeinsame Spaziergänge
- Besorgungen für andere Bewohner
- Pflegematerial zum Gebrauch vorbereiten (Binden rollen, Pflaster zurechtschneiden)
- Betten, Bett- und Frottéwäschewechsel

Hausdienst

- «Umweltminister» z. B. Abfälle, Kompost entsorgen
- Mitarbeit in der Lingerie: Wäschetransporte, Wäsche sortieren, waschen, glätten, flicken, zusammenlegen, versorgen, verteilen, Nährarbeiten
- Reinigungsarbeiten in den Zimmern oder allgemeinen Räumen, wie wischen, saugen, giessen
- Kleine Reparaturen ausführen
- Pflanzen in den Zimmern und den Allgeräumen besorgen
- Lichter löschen
- Kontrollgang: Fenster und Türen geschlossen

Umgebung, Garten

- Blumen/Pflanzen pflegen
- wischen
- Garten und Dachgarten jäten, anpflanzen
- Gewürzgarten besorgen
- giessen
- Gemüse, Gewürze holen

Cafeteria

- Servieren
- Kassieren
- Abräumen

Küche/Office/Saal

- Tisch decken
- Tisch abräumen
- Schöpfen der Mahlzeiten
- Servieren
- Getränke bereitstellen, einschenken
- Buffet einrichten
- Menü- und Getränkebestellungen aufnehmen
- Melangen auffüllen
- Gemüse rüsten
- Abwaschen
- Tee für Nachtpikett zubereiten

Haustiere

Genannte Tiere: Katzen, Vögel, Meerschweinchen, Kaninchen, Hühner, Schweine, Hund, Ziegen, Gänse

- Füttern
- Misten

Beschäftigung/Aktivierung

Für den Basar:

- Stricken, Häkeln
- Seidenmalen
- Töpfern
- Weben
- Holzarbeiten
- Blumenbilder
- Karten (Weihnachtskarten, Geburtstagskarten und dgl.)
- Schmuck
- Wundertüten
- Stofftiere und Kissen nähen
- Patch-work

Für den Bewohner:

- Gedächtnistraining
- Jassen, Spielen
- Singen
- Gymnastik
- Schwimmen
- Kochen
- Backen
- Hausschmuck, Dekorationsartikel für das Zimmer und allgem. Räumen

Nicht berücksichtigt haben wir die gesamte Palette der Unterhaltung.