

Interview mit Walter Hablützel : notwendige Investition

Autor(en): **Ritter, Adrian / Hablützel, Walter**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Curaviva : Fachzeitschrift**

Band (Jahr): **74 (2003)**

Heft 5

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-804732>

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.

Interview mit Walter Hablützel

Notwendige Investition

Worauf ist beim Neueintritt von Mitarbeitenden in einer sozialen Institution zu achten? CURAVIVA hat Walter Hablützel gefragt. Der Organisationsberater und ehemalige Leiter einer Behindereninstitution bietet bei Agogis Kurse zum Thema «Einführung neuer Mitarbeitenden» an.

■ Fachzeitschrift CURAVIVA: Was ist bei der Einarbeitung neuer Mitarbeitenden im Sozialbereich speziell zu beachten?
Walter Hablützel: Ganz wichtig scheint mir die Tatsache, dass viele Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger in den Sozialbereich kommen. Gerade für Mitarbeitende ohne entsprechende Erfahrung in der Betreuung und Pflege ist es umso wichtiger, zielgerichtet eingeführt zu werden.

■ FZC: Was heisst das?
Hablützel: Die Einarbeitung ist eine Managementaufgabe. Ein Heim sollte einerseits ein Konzept haben, das verbindlich aufzeigt, wie diese Aufgabe angegangen wird. Andererseits braucht es für jeden Neueintritt eine individuelle Planung: Was wird wann und durch wen vermittelt?

■ FZC: Wird das in der Praxis auch gemacht?
Hablützel: Ich kenne viele Beispiele von Heimen, welche die Einarbeitungszeit vorbildlich gestalten. Andererseits ist das strukturelle Arbeiten im Heimbereich sicherlich sowohl bei Vorgesetzten wie auch Mitarbeitenden oft noch

nicht so verinnerlicht wie etwa auf einer Bank mit all ihren definierten Abläufen.

■ FZC: Woran liegt es, wenn zum Teil keine systematische Einarbeitung stattfindet?

Hablützel: Ich höre in der Praxis immer wieder folgende Aussage: Man sehe ja ein, dass eine gründliche Einarbeitung wichtig sei, aber man habe keine Zeit dazu. Ich denke, eine sorgfältige Einarbeitung ist eine gute und notwendige Vorinvestition. Wird sie nicht oder nur schlecht geleistet, wird der Nachholbedarf gross sein. Sei es, weil die Leute aus Überforderung bald wieder kündigen oder weil sie ihre Arbeit nicht gut machen und es als Folge davon zum Beispiel auch zu Problemen im Team kommt.

■ FZC: Welche Rolle kommt den Neueintretenden selber im Prozess der Einarbeitung zu?

Hablützel: Zu Beginn ist die Einarbeitung ein Prozess, der von den Vorgesetzten und dem Team geplant und umgesetzt wird. Mit der Zeit werden die neuen Mitarbeitenden diesen Prozess aber mittels Feedback immer mehr selber steuern: Wo fühle ich mich noch unsicher? Wo möchte ich noch mehr wissen? Dabei gilt es auch klare Ziele zu vereinbaren.

■ FZC: Die Einarbeitung ist also Aufgabe von Vorgesetzten und Team. Empfiehlt sich auch für den Heimbereich das Götti-System?

Hablützel: Ja, Neueintretende sollten eine definierte Person haben, welche die Federführung bei der Einarbeitung übernimmt und einen guten Kontakt zu den Neueintretenden pflegt. Das muss nicht unbedingt der oder die Vorgesetzte sein.

Nicht zu vergessen sind im Prozess der Einarbeitung aber auch die Bewohnerinnen und Bewohner der Heime. Sowohl die Verabschiedung wie auch die Begrüssung von Mitarbeitenden sollte für sie bewusst gestaltet und erlebbar gemacht werden. Dies kann beispielsweise bei einem Begrüssungskaffee oder an einer Bewohnerinnensitzung geschehen.

Interview: Adrian Ritter ■

Pro-Senectute-Preis 2003 ausgeschrieben

Um die Auseinandersetzung mit Altersfragen zu fördern, schreibt Pro Senectute Schweiz – unter Mitbeteiligung des Kompetenzzentrums für Gerontologie an der Hochschule für Sozialarbeit HSA Bern – bereits zum zehnten Mal einen Wettbewerb aus.

Teilnahmeberechtigt sind alle Studierenden, die in der Schweiz eine von ihrem Ausbildungsinstitut bereits akzeptierte Diplom- oder Lizenzarbeit im Bereich Altersfragen eingereicht haben. Dies betrifft Fachgebiete wie Gerontologie, Sozialarbeit, Psychologie, Pädagogik, Rechts- und Sozialwissenschaften.

Die Arbeiten sind bis zum 15. Juni 2003 im Doppel einzureichen an:

Pro Senectute Schweiz,
Abteilung Weiterbildung, Pro-Senectute-Preis,
Lavaterstrasse 60, 8027 Zürich.