

RBS-Bulletin

Das Luxemburger Fachblatt für Altersfragen

Ehrenamt in der Altenhilfe: Grenzen und Chancen



Management:
Zeit für Paradigmenwechsel

Schwerpunkt:
Herausforderung Demenz

Mit Seminarkalender

www.rbs.lu



Besuchen Sie unsere neue Homepage:

www.rbs.lu



- Présentation du RBS – Center fir Altersfroen asbl
Académie Seniors, Institut de Formation & Edition
 - Description des activités principales
 - Contacts



CENTER FIR
ALTERSFROEN

français



Startseite

FORTBILDUNGSIINSTITUT

SENIORENAKADEMIE

RBS-Karte "aktiv 60+"

Wissenswertes von A bis Z

Aktuelles

Biographiearbeit

Qualitätsmanagement

Initiative "Faktor Mensch"

Medien-Archiv

RBS Shop

Bildergalerien

Links

Wir über uns



Der Service RBS wurde 1989 auf Initiative des damaligen Familienministers gegründet. Damit reagierte das Land Luxemburg auf die demografische Entwicklung der Bevölkerung. Seither ist die RBS auf nationaler und internationaler Ebene in den Bereich der Altenarbeit tätig. Sie konzipiert und organisiert Fort- und Weiterbildungskurse für Führungskräfte und Mitarbeiter der ambulanten und stationären Pflege. Mit besonderem Augenmerk auf Persönlichkeitsentwicklung und praktischer Anwendbarkeit.

Am 14. September 2010 wurde dem "RBS – Center fir Altersfroen asbl" der Statut "utilité publique" verliehen.

Zur Förderung von "life-long-learning" bei Menschen im Ruhestand, die sich nach der Pensionierung stehen oder bereits aus dem Arbeitsleben ausscheiden, wird ein vielfältiges Programm an Seminaren, Schulungen sowie Möglichkeiten zu einem qualifiziertem Ehrenamt angeboten. Einseitig ermöglicht ein einfacher Zugang zu Informationen über soziale Angebote. Andererseits liegt ein besonderer Fokus auf der Unterstützung der Senioren, um am gesellschaftlichen und akademischen Bildungsmöglichkeiten teilhaben zu können.

[Lesen Sie mehr >](#)



IMPRESSUM:

RBS – Center fir Altersfroen asbl
20, rue de Contern
L-5955 Itzig

Redaktion:
Simon Groß
Jacqueline Orlewski
Vibeke Walter

Erscheinungsweise:
Dreimal im Jahr,
jeweils im Januar,
Mai und September

Informationen und Abonnement:
Tel.: 36 04 78-33
Fax: 36 02 64
DEXIA IBAN LU08 0028
1385 2640 0000

Grafische Umsetzung:
KA communications S.à.r.l.
50, rue des Remparts
L-6477 Echternach

Druck:
FABER
Print services & solutions
7, rue de Prés, L-7561 Mersch



Verständnis lernen und lehren



Wir alle wünschen uns Verständnis von anderen Menschen. Und damit ist nicht nur die Herausforderung gemeint, dass Menschen sich trotz unterschiedlicher Sprachen und der steigenden Anzahl elektronischer Kommunikationsmittel **inhaltlich** verständigen können. Verständnis bezeichnet auch die **empathische Fähigkeit**, Gedanken und Gefühle eines anderen Menschen nachvollziehen und teilen zu können. Diese Art des Verständnisses ersehnen sich ältere Menschen von Pflegekräften, Mitarbeiter von ihren Vorgesetzten oder Schüler von ihren Lehrern. In Leitbildern großer Altenhilfeträger wird ebenfalls der besondere Stellenwert des Verständnisses für Klienten, Angehörige und Mitarbeiter hervorgehoben. Sogar die Werte und das betriebliche Zugehörigkeitsgefühl von Mitarbeitern scheinen laut Studien davon abzuhangen, ob der direkte Vorgesetzte ein ernsthaftes Verständnis für deren Bedürfnisse aufbringen kann.

So weit, so theoretisch. Doch Verständnis zu haben im Alltag einer Altenhilfe, die mehr und mehr Anforderungen an Mitarbeiter stellt, ist leicht gesagt, aber oft schwer zu leben. In immer kürzeren Zeitabständen steigt im Pflegealltag die Masse an Informationen, die ausgetauscht, im Handeln berücksichtigt, elektronisch dokumentiert, weitergeleitet, nachgewiesen und evaluiert werden sollen. In diesem Sinn wird Verständnis in der Altenhilfe auf das inhaltliche Begreifen und Mitteilen von „abrechenbaren“ Informationen reduziert. Das „innerliche“ Nachempfinden der vielfältigen Bedürfnisse und Gefühle der Pflegebedürftigen, der Angehörigen und der Mitarbeiter wirkt dagegen im Alltag eher als utopistischer Traum, da ein solches Verständnis wegen Zeitmangel kaum zu realisieren scheint und ohnehin nicht abzurechnen ist.

Wie kann man vor diesem Hintergrund trotzdem Raum für menschengerechtes Verständnis schaffen? Wer unterstützt Mitarbeiter der Altenhilfe dabei, dass sie sich immer wieder neu verständnisvoll auf ihre Klienten und deren Angehörigen einlassen, ohne dabei selbst „unterzugehen“? Und wer hilft Mitarbeitern dabei, selbst Verständnis für die sich ständig verändernden Belastungen in der Altenhilfe zu finden?

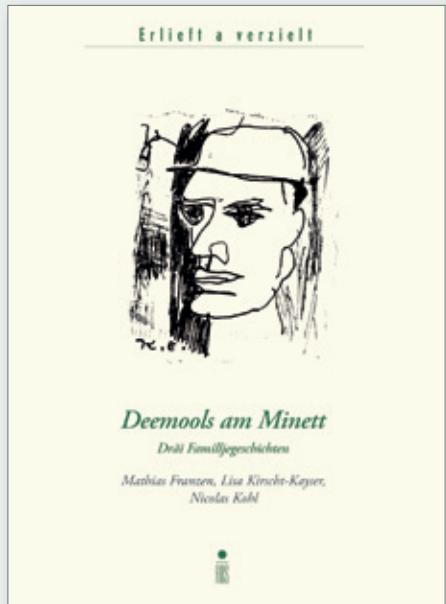
Zur Beantwortung dieser Fragen lohnt es sich zu analysieren, wer eigentlich die Abläufe, Werte und Einstellungen im Alltag einer Institution beeinflusst und aufrecht erhält. Vielleicht werden Sie sich wundern, aber es sind selten die übergeordneten Entscheidungsstrukturen. Nein, die wahren Werteträger und Personalentwickler in Einrichtungen sind „einfache“ Führungskräfte, wie Teamleiter oder langjährige Mitarbeiter, die häufig eher im Verborgenen wirken. Sie steuern indirekt Prioritäten in Arbeitsabläufen und die alltäglich gelebte Haltung von Mitarbeitern. Leitende Mitarbeiter werden für Vieles im Alltag verantwortlich gemacht und arbeiten gleichzeitig als Kollegen mit. Einerseits sollen sie vorbildlich Grenzen setzen und andererseits echtes Verständnis zeigen. Und außerdem sollen sie Kollegen informieren, miteinander vernetzen und motivieren, damit diese wiederum Verständnis für neue Vorgaben seitens der Träger und für die zunehmend individuellen Problemlagen ihrer Klienten entwickeln.

In Anbetracht der von der europäischen Kommission bereits 2008 prognostizierten steigenden Anzahl von „nicht-routinemäßigen“ Aufgaben auf allen Tätigkeitsebenen im Pflegesektor, wird die Bedeutung und Belastung dieser ‚tragenden‘ Führungskräfte in der Altenhilfe noch immer unterschätzt. Sie können bei entsprechender Kompetenz mit ihren Kollegen ein Klima für gegenseitiges Verständnis schaffen und als Multiplikatoren und „Coachs“ den ‚Faktor Mensch‘ im Pflegealltag positiv beeinflussen. Doch neben den dafür notwendigen zeitlichen Ressourcen dürfen die „soft skills“ leitender Mitarbeiter nicht einfach stillschweigend vorausgesetzt werden. Will man ernsthaft eine verständnisorientierte Altenhilfe ermöglichen, dann ist es an der Zeit, das Kompetenzniveau gerade auf dieser informellen oder auch „unbenannten“ Leitungsebene deutlich zu steigern. Das erfordert allerdings von Entscheidungsträgern den Mut, Führung weniger ‚von oben nach unten‘ als vielmehr von einer ‚erdigen‘ Hierarchieebene aus zu betrachten. Dort wird entschieden, was am Ende tatsächlich bei Menschen ankommt. Persönlichkeitsbildende Weiterbildungsmaßnahmen und Supervisionen können hier nur auf fruchtbaren Boden fallen!

A handwritten signature in black ink, appearing to read "S. Groß".

Simon Groß

Direktor des RBS – Center für Altersfroen asbl



Deemools am Minett

Dräi Familljegeschichten

Mathias Franzen, Lisa Kirscht-Kayser, Nicolas Kohl

Eise Minett huet grouss Perséinlechkeeten ervirbruecht an eist Land nohalteg geprägt. An dësem Buch geet et awer net ém déi allgemeng bekannte Fakten an Detailer, mä ém d'Liewen am Alldag.

Déi dräi Auteuren erzielen hir perséinlech Erënnerungen, lëschteg awer och traureg Erleefnësser aus hirer Kandheet a Jugend. Si molen eis e Bild vum Minett wéi et fréier war. 3 Liewensgeschichten, vum Minett, Eisen a Stol zesummegehal.

Mär Kanner, wa mer aus der Schoul komm sinn, hu séier eis Hausaufgab gemeet. Da si mer vill an de Minettsbierger gerolzt. Mär si kucke gaangen, wéi d'Leit d'Buggie gelueden hunn, an hunn eis heemlech schonn eppes erausgesicht, wat mer stiichte konnten ...

Mathias Franzen

A si hunn de Schung opgeschnidden, an d'Strémp. Jo, du hung seng [dem Papp] déck Zéif eraf, nach just un enger Haut. Den Dokter sot: „Mer mussen an d'Spidol op Esch, well hei kénne mär dat net maachen, déi muss erafgeschnidde ginn.“ Mäi Papp hat émmer esou e schéint Schwäizer Messer bei sech fir seng Kuuscht ...

Lisa Kirscht-Kayser

Am Morgen war nichts, aber auch gar nichts zu Essen im Hause. Die 4 „Stiefbrüder“, die um 6 Uhr früh auf ihrer Arbeit sein mussten, hatten alles Essbare aufgegessen oder als Butterbrot mit zur Hütte genommen. Das war aber nicht das einzige Übel: Es war auch kein Geld da ...

Nicolas Kohl

D'Buch kascht 16 Euro
Dir kënnt et per Telefon, Fax
oder Email bestellen

Bestellschäin (w.e.g. adresséieren un RBS – Center fir Altersfroen asbl, 20, rue de Contern, L-5955 Izeg)

Ech bestellen ... Exemplare vum Buch **Deemools am Minett** zum Präis vun 16 € (+Porto).

Numm: _____

Stross/Uertschaft: _____

Tel.: _____ E-mail: _____

Datum: _____ Ënnerschrëft: _____



CENTER FIR
ALTERSFROEN

► Inhaltsverzeichnis



Schwerpunkt

Die unheilvolle Angst vor Alterskrankheiten

| | |
|--|---|
| Demographische Forschung und Angst | 6 |
| Panik durch falsch verstandene Prognosen | 8 |

Die Pflegemethodologie Gineste/Marescotti®

| | |
|--|----|
| <i>La Philosophie de soin de l'Humanitude®</i> | 11 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| <i>La Philosophie de soin de l'Humanitude®</i> | 13 |
|--|----|



Notizen aus der Wissenschaft

15



Ehrenamt in der Altenhilfe

| | |
|---------------------|----|
| Grenzen und Chancen | 17 |
|---------------------|----|



Die unbenannte Führungsebene:

| | |
|--|----|
| Oder wer haucht den Werten einer Institution eigentlich Leben ein? | 21 |
|--|----|

„Soft Skills“: Kann eine Führungskraft Coach sein?

23



Fort- und Weiterbildung

| | |
|----------|----|
| Feedback | 25 |
|----------|----|

| | |
|------------------------|----|
| Veranstaltungskalender | 28 |
|------------------------|----|

| | |
|-----------------------------------|----|
| Teilnahmebedingungen für Seminare | 37 |
|-----------------------------------|----|



Für Sie notiert

38



Gesangsbuch für die Altenhilfe:

| | |
|----------------------------|----|
| Positive Wirkung der Musik | 41 |
|----------------------------|----|



Magazin

46

Herausforderung Demenz

Die unheilvolle Angst vor Alterskrankheiten

In dieser Reihe werden Experten aus der Gerontologie und Geriatrie zur Angst vor Alterskrankheiten und deren Auswirkungen auf die Pflege befragt.



Interview

mit Prof. Dr. Clemens
Tesch-Römer

Clemens Tesch-Römer (*1957) ist seit 1998 Leiter des Deutschen Zentrums für Altersfragen (DZA) in Berlin und seit 2003 außerplanmäßiger Professor an der Freien Universität Berlin.

Neben seinen vielfältigen Forschungsschwerpunkten u.a. zur Gesundheit und Pflege im Alter ist er seit vielen Jahren Mitglied der Expertenkommission der deutschen Bundesregierung zur Erstellung des Altenberichts.

Daneben war er in den letzten Jahren der Präsident der deutschen Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie.

Demographische Forschung und Angst

Es gehört heute zum Standard in den Medien, dass demographische Daten und Prognosen anschaulich dargestellt und interpretiert werden. Spätestens seit dem Bestseller von Thilo Sarrazin ist allerdings deutlich geworden, dass die Deutung solcher Zahlen zwar sehr schnell den Eindruck von Wahrheit hinterlassen, aber auch eine Reihe von Fehlschlüssen beinhalten kann. Dennoch ist die Analyse der demographischen Entwicklung und deren Prognose sehr wichtig, um die zukünftigen gesellschaftlichen Herausforderungen – gerade im Hinblick auf den demographischen Wandel – erkennen und frühzeitig darauf reagieren zu können.

In diesem Zusammenhang wird in den letzten Jahren auf wissenschaftlichen Kongressen, auf Konferenzen der EU, in Fachpublikationen, aber auch in der Regenbogenpresse immer häufiger darauf hingewiesen, dass die Zahl der älteren Menschen mit Demenz ansteigen wird. Diese Prognose wird unter anderem als Argument dafür angeführt, dass in der Altenhilfe der Zukunft neue Betreuungsstrukturen benötigt werden.

Unbeachtet bleibt dabei allerdings, welche Wirkung diese Prognosen beim

einzelnen Menschen haben, der über seine persönliche Zukunft im Alter nachdenkt. Denn dem Einzelnen bleibt es selbst überlassen, auf Basis welcher Daten er seine persönliche Prognose für sein Leben im Alter erstellt.

Daher befragten wir den renommierten Altersforscher Clemens Tesch-Römer, der als Leiter des DZA das Ziel verfolgt, Lebenslagen, Lebenssituationen und Lebensstile älter werdender Menschen im gesellschafts- und sozialpolitischen Kontext zu untersuchen.

Haben Sie Angst davor, an einer Demenz zu erkranken?

Keine leichte Frage. Zuerst einmal: Ja, natürlich jagt mir der Gedanke Angst ein, an Demenz zu erkranken. Ich arbeite in der Wissenschaft, und da ist es notwendig, logisch denken und sich viele Dinge merken zu können. Diese Fähigkeiten sind auch für mein Selbstbild wichtig. Die Vorstellung, diese – für mich identitätsstiftenden – Fähigkeiten zu verlieren, die ist schon mit Furcht vor der Zukunft verbunden. Andererseits macht mich die Vorstellung eines ganz anderen Lebens, eines

Lebens mit Demenz auch gelassen. Ich werde mich verändern, stärker als in meinem Leben zuvor. Weiß ich jetzt schon, wie ich die Welt dann wahrnehmen werde? Vielleicht ist es gut, vor dieser Zukunft auch Respekt zu haben: Das Leben mit Demenz wird dann das Leben sein, das ich führen werde – und das ich sicher nicht mehr alleine meistern kann.

In diesem Lebensabschnitt werde ich mitfühlende Unterstützung von anderen Menschen benötigen. Ich glaube, die werde ich auch erhalten. Der gesellschaftliche Umgang mit Demenz wird sich verändern, wenn wir uns darüber klar werden, dass Demenz ein Teil unseres eigenen Lebens sein kann.

Werden Menschen heute früher dement?

Nein, das ist nicht der Fall. Aus vielen Untersuchungen wissen wir, dass die Wahrscheinlichkeit, an einer Demenz zu erkranken, erst im sehr hohen Lebensalter ansteigt. Es gibt aber auch Fälle, in der sich eine Demenz bereits im Alter von über 50 zeigt. Zudem wird Demenz von vielen Ärzten heutzutage früh erkannt. Das liegt auch daran, dass die gesellschaftliche Debatte uns alle sensibler für das Thema „Demenz“ gemacht hat.

Werden heute mehr Menschen dement oder wird dieses Krankheitsbild heute schneller diagnostiziert?

Das Krankheitsbild wird besser verstanden und zuverlässiger diagnostiziert als noch vor einer Generation. Bezogen auf die Bevölkerung ist die Prävalenz der Demenz, also der Anteil von Menschen mit Demenz, in den letzten Jahrzehnten gleich geblieben.

Da aber die Bevölkerung insgesamt älter wird, ist die absolute Zahl der Demenzerkrankten gestiegen. Für den Einzelnen heißt das aber auch: Wenn sich meine Lebenserwartung verlängert, dann ist es möglich, dass ich im hohen Lebensalter an Demenz erkranke. Dies bedeutet aber nicht, dass der Anteil alter Menschen, die an Demenz leiden, gestiegen ist.

Glauben Sie, dass die undifferenzierte Darstellung und Deutung demographischer Daten zum Themenkomplex Demenz unnötige Ängste bei älteren Menschen auslösen kann?

Undifferenzierte und unsachliche Darstellungen sind ein Problem, das wir aus vielen anderen gesellschaftlichen Bereichen kennen. Eine breite gesellschaftliche Debatte bringt es mit sich, dass sich viele Akteure daran beteiligen. Dann kommt es eben auch zu unangenehmen und reißerischen Darstellungen. Aber insgesamt glaube ich, dass die Darstellung der Demenz in den Medien, insbesondere in vielen Filmen, dazu beigetragen hat, das Thema zu verschärfen. Eine ganz wichtige Stimme stellen die Alzheimer Gesellschaften dar, die ja die Sache der erkrankten Menschen und der pflegenden Angehörigen vertreten. Wie wir die Unterstützung für demenziell erkrankte Menschen und für pflegende Angehörige so gut wie möglich sichern können, ist eine gesellschaftliche Zukunftsaufgabe, in der Politik, Familie, bürgerschaftliches Engagement und Wissenschaft eine große Rolle spielen. Die Wissenschaft hat dabei meines Erachtens die Aufgabe, nicht nur Wissen zu Präventions- und Behandlungsmöglichkeiten, sondern auch zu Pflege und Betreuung zu schaffen.



► Schwerpunkt

Herausforderung Demenz

Was muss man Ihrer Meinung nach tun, damit polemisierende Fehlinterpretationen der demographischen Entwicklung verhindert werden können?

Man wird es nie vollkommen verhindern können, dass das Thema «Alt gegen Jung» polemisch diskutiert wird. Will man seriös informieren und aufklären, müssen die Daten anschaulich erläutert – und dürfen nicht einseitig interpretiert werden. Das ist natürlich auch eine Aufgabe von uns Wissenschaftlern. Von hoher Bedeutung ist es aber auch, dass wir eine sichere normative Basis für diese Diskussion haben.

In Deutschland ist ja vor einigen Jahren die „Pflege-Charta“ entwickelt worden (www.pflege-charta.de), in der die Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen zusammengefasst worden sind. Eine ähnliche Charta gibt es jetzt auch auf europäischer Ebene, die von der Seniorenorganisation AGE entwickelt wurde (*European Charter of the rights and responsibilities of older people in need of long-term care and assistance*, www.age-platform.eu). In diesen Dokumenten geht es nicht allein um jene Menschen, die heute an Demenz leiden – sondern auch um uns, die wir heute noch jung (oder zumindest jünger sind), für die Demenz aber in Zukunft ein Thema werden könnte.



Interview

mit Prof. Dr.
Dieter Ferring

Dieter Ferring (*1958) ist Diplom-Psychologe und Direktor der interdisziplinären Forschungseinheit INSIDE sowie wissenschaftlicher Leiter des „Master en Gérontologie“ an der Universität Luxemburg. Daneben ist er Mitherausgeber der Zeitung „Geropsych – The Journal of Gerontopsychology and Geriatric Psychiatry“ >

Panik durch falsch verstandene Prognosen

In den letzten Jahren wird immer mehr über die demographische Situation in Luxemburg geforscht. Darauf basierende Prognosen sind fester Bestandteil in der Tagespresse, Radio und Fernsehen geworden. Zusätzlich informieren sich luxemburgische Senioren über die demographische Entwicklung in anderen Ländern durch ausländische Medien. Unweigerlich ist es daher auch in Luxemburg bekannt, dass in den nächsten Jahren die Anzahl der Menschen mit Demenz dramatisch ansteigen und eine der zentralen Herausforderungen für die Pflege sein wird.

Selten wird dabei berücksichtigt, dass diese Informationen bei luxemburgischen Senioren unnötige Panik auslösen können, da demographische Daten und Prognosen aus dem Ausland fälschlicherweise auf die Situation in Luxemburg übertragen werden. So wird immer häufiger angenommen, dass die Versorgung von Menschen mit einer Demenz in Luxemburg nicht

angemessen gewährleistet ist. In diesem Sinn können aus dem Zusammenhang gerissene Darstellungen von demographischen Studien die Angst vor einer möglichen Demenz verstärken, da Senioren vor allem „keinem zur Last fallen wollen“.

Die häufig sehr reduzierten Darstellungen von Prognosen zur Demenz auch in luxemburgischen Medien berücksichtigen oft zu wenig, dass viele ältere Menschen diese Daten keineswegs differenziert analysieren. Stattdessen verstärken sie die Horrorvorstellung, dass ein Leben im Alter automatisch mit Entmündigung und Abhängigkeit von „bösertigen“ Pflegeeinrichtungen verbunden ist. Inwieweit solche durch Fehlinterpretationen ausgelöste Ängste bei älteren Menschen zu depressiven Verstimmungen, Selbstmordgedanken und Rückzug führen können, lässt sich zur Zeit nicht eindeutig belegen. Daher befragten wir den Entwicklungspsychologen und Altersforscher Dieter Fer-



ring, der sich mit seiner Forschungseinheit INSIDE seit vielen Jahren dafür einsetzt, dass nicht nur solide demographische Daten in Luxemburg erfasst, sondern diese auch adäquat („vulgarisiert“) an die Öffentlichkeit vermittelt werden.

Haben Sie selbst schon einmal Angst gehabt, an einer Demenz zu erkranken?

Angst nicht, aber der Gedanke beschäftigt mich natürlich – vor allem, wenn man sich im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit sozusagen täglich damit auseinander setzt. Natürlich beschäftigt mich diese Frage auch mit Blick auf die älteren Mitglieder meiner Familie.

Der Gedanke engt mich aber nicht ein. Auf der anderen Seite weiß ich oder habe ich gelernt, dass wir nicht in der Zukunft, sondern in dem „Jetzt“ leben – und dabei sollten wir all das schätzen, was wir aktuell haben. Carpe diem – „genieße den Tag und frage nicht danach, welches Ende dir die Götter beschieden haben“ hat bereits der römische Dichter Horaz (65-8 v. Chr) als wichtige Lebensmaxime formuliert. Ich mag dieses Motto sehr.

Werden in Luxemburg statistisch gesehen mehr oder weniger Menschen dement als in anderen Ländern?

Aktuelle Studien von Alzheimer Europe und der European Collaboration on Dementia von 2009 haben ermittelt, wie hoch der prozentuale Anteil demenzieller Erkrankungen an der Gesamtbevölkerung der EU-Länder ist.

Auf der Basis dieser Schätzungen zeigt sich, dass das Risiko von Luxemburg (1,23% der Bevölkerung) z.B. gegenüber

Italien (1,74%), der Schweiz (1,68%), Deutschland (1,66%) oder Frankreich (1,60%) geringer ausfällt. Aber dies sind Wahrscheinlichkeitschätzungen, die auf der Grundlage von gemeldeten Erkrankungsfällen in einem bestimmten Zeitraum – den sogenannten Prävalenzen – ermittelt wurden. Solche Zahlen beschreiben daher bestenfalls allgemeine Trends. Interessant ist die Frage, was hinter solchen Wahrscheinlichkeiten steht. Hier kommen wir dann auf die individuelle Ebene und da spielen Genetik, Umwelt und Lebensführung eine entscheidende Rolle. Diese Faktoren üben auch nicht alleine einen Effekt aus, sondern sie beeinflussen sich gegenseitig.

Eine genetische Veranlagung lässt sich so z.B. durch eine bestimmte Lebensführung und eine Umwelt, die die Möglichkeit medizinischer Versorgung bietet, kompensieren oder verlangsamen. Je nach Veranlagung, Lebensumfeld und -führung können sich dann – bereits innerhalb einer und derselben Familie – unterschiedliche Krankheitsrisiken ergeben.

Inwieweit kann man Ihrer Meinung nach Berichte über die demographische Entwicklung in anderen Ländern auf Luxemburg übertragen?

Der demographische Trend einer Überalterung, die auf eine kontinuierlich steigende Lebenserwartung und eine abnehmende Geburtenrate zurückzuführen ist, ist in Luxemburg bei weitem nicht so ausgeprägt wie in anderen europäischen Ländern wie z.B. Italien oder Deutschland. Die aktuellen Statistiken des STATEC zeigen hier, dass sich ein solcher Trend der Überalterung in der Population luxemburgischer Nationalität abzeichnet, aber nicht in der Population der Migranten. Eine Besonderheit von Luxemburg besteht darin, dass hier mehr Men-

sowie Mitglied im „editorial board“ der renommierten Fachzeitschriften „European Psychologist“ und des „European Journal of Ageing“. Für die nächsten vier Jahre ist er Direktor der Einheit „GeroPsychology“ der „European Federation of Psychological Associations“ mit weit über 300 000 Mitgliedern.



► Schwerpunkt

Herausforderung Demenz

schen arbeiten, als dies eigentlich aufgrund der Bevölkerungsstruktur erwartet werden kann. Der hohe Anteil an Migranten und „frontaliers“ am Arbeitsmarkt gibt Luxemburg die Möglichkeit, Engpässe in den öffentlichen Finanzen, die durch den demographischen Wandel eintreten, mittelfristig zu kompensieren. Langfristig – und hier sprechen wir bereits von 2030 – wird dies allerdings nur gewährleistet werden können, wenn (a) der Arbeitsmarkt weiter ausgebaut wird und (b) wenn bereits jetzt entsprechende Sparmaßnahmen getroffen werden. Damit stellt sich in Luxemburg das gleiche Problem, das in fast allen Europäischen Partnerländern schon längst aktuell ist.

Als Psychologe ist Ihnen vertraut, wie Angst bei Menschen entsteht. Glauben Sie, dass Statistiken über den steigenden Anteil von Menschen mit einer Demenz die Angst, selbst daran zu erkranken, entscheidend verstärken kann?

Um mal mit einer allgemeinen Bemerkung zu antworten: Grundsätzlich glauben Menschen gerne das, was sie glauben wollen. Für den einen kann daher eine offizielle Statistik zur persönlichen Schreckensmeldung werden, für den anderen kann sie eher unbedeutend sein. Ein Dritter wird sich vielleicht sogar über die relativ geringe Wahrscheinlichkeit freuen. Wie Menschen Informationen verarbeiten, hängt stets von mehreren Faktoren ab, auf die ich hier leider nicht eingehen kann. Wichtig ist aber, dass die Begriffe „Demenz“ und vor allem „Alzheimer“ zunehmend mehr zum Thema werden. Vor 20 Jahren wusste mit Sicherheit noch nicht jeder, was damit gemeint ist. Eine genaue Krankheitsbeschreibung kann man heute auch noch nicht erwarten, jedoch wissen die meisten Menschen, dass Alzheimer eine Krankheit ist,

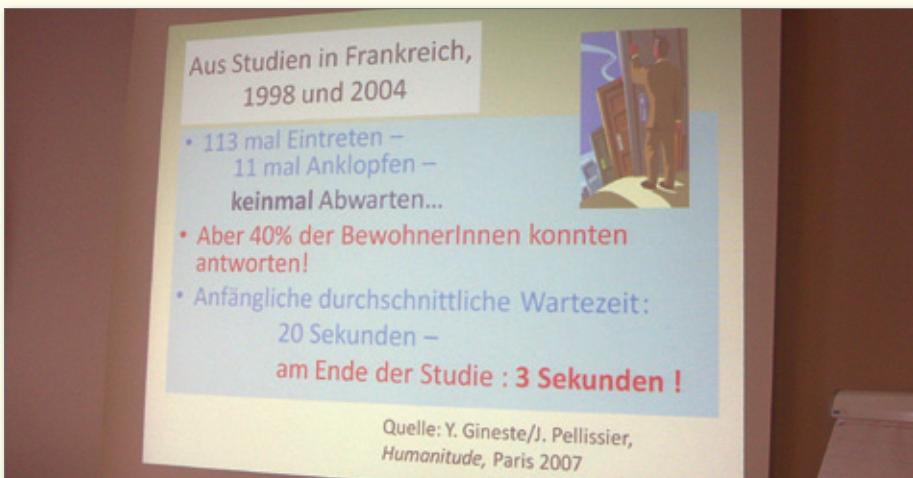
die mit zunehmendem Alter einhergeht und zu Verwirrung und Realitätsverlust führt. Hier müssen wir dann auch aufpassen, dass keine falschen Vorstellungen entstehen, die zu einer Fehlbewertung der Erkrankung und einer Stereotypisierung von bereits erkrankten Menschen führen. Verständliche Informationen über die Erkrankung sind daher wichtig und sollten gezielt vermittelt werden. Nicht zuletzt ist Information auch eines der besten Mittel, um Angst abzubauen.

Wie sollten Ihrer Meinung nach Senioren mit solchen Statistiken umgehen? Oder anders gefragt, wie müssten Statistiken in den Medien aufbereitet werden, damit Senioren diese angemessen interpretieren können?

Wie bereits vorher gesagt: Wir brauchen zuverlässige, klare Informationen. Was wir nicht brauchen sind Szenarien, wie sie manche Medien schon auch gerne zeichnen, in der die Gesellschaft in Junge und Alte, in Gesunde und Kranke aufgeteilt und damit polarisiert wird. Statistiken müssen erklärt werden, sie dürfen nicht überinterpretiert oder gar dramatisiert werden! Statistiken geben schließlich immer nur das wieder, was in sie hingesteckt wurde: Wenn ich z.B. eine Stichprobe von 200 oder 20000 Menschen habe, oder wenn ich eine unrepräsentative Stichprobe befrage, wird dies natürlich Konsequenzen für die Zuverlässigkeit meiner Aussagen haben.

Statistiken spiegeln Trends wider – nicht mehr, aber auch nicht weniger. Viel wichtiger ist, was jeder Einzelne – unabhängig von solchen Statistiken – tagtäglich für seine Gesundheit tut. Wenn wir alle hier bewusster leben, dann werden sich letztendlich auch die Statistiken in Luxemburg und Europa verändern.

Pflegephilosophie Humanitude®



Die Pflegemethodologie Gineste/Marescotti® Bestätigung im Menschsein

Seit dem Ende der 70er Jahre arbeiteten die beiden Franzosen Yves Gineste und Rosette Marescotti mit professionellen Pflegenden in allen Sparten des Gesundheitswesens und entwickelten während dieser Zusammenarbeit nach und nach die so genannte Pflegemethodologie Gineste/Marescotti.

Sie umfasst Fragen des Lagerns in Beziehung (Manutention Relationnelle)®, sie beschreibt „Instrumente“ non-verbaler Kommunikation wie den Kontaktchluss über die Sinne (Capture sensorielle)®, die Sanfte Berührung (Toucher-Tendresse)®, die bewusste Hilfestellung in der Körperpflege und andere Themen mehr ...

Die von Gineste/Marescotti dargestellten Techniken, Instrumente und Überlegungen erleichtern professionell Pflegenden und gepflegten Menschen das Leben.

Die Techniken müssen aber auch von einer ethischen oder philosophischen

Reflexion getragen sein. Dieses Fundament liefert die Philosophie der Humanitude®. Sie beantwortet in einfacher Weise die Fragen „Wer ist eine Pflegerin/ein Pfleger?“ und „Was ist ein Mensch?“

„Wer ist eine Pflegerin/ein Pfleger?“

Als Basis für alle pflegerischen Disziplinen, auf die sich alle in der Kranken- und Altenpflege Tätigen in interdisziplinärer Gemeinsamkeit berufen könnten, schlagen Gineste/Marescotti die folgende Definition vor: „Eine Pflegerin/ein Pfleger ist eine professionelle Fachkraft, die einen

◀ Von **Anne-Sophie Hubaux**
und **Norbert Höfer**

► Schwerpunkt

Pflegephilosophie Humanitude®



► Autoren

Norbert Höfer ist Diplom-Theologe, Altenpfleger und Mitarbeiter eines ambulanten Pflegedienstes in Bonn. Außerdem hat er das Buch „Humanitude. Das Alter verstehen, alte Menschen pflegen“ von Yves Gineste und Jérôme Pellissier ins Deutsche übersetzt.

Anne-Sophie Hubaux ist diplomierte Krankenschwester und leitet das Institut Gineste-Marescotti Belgien/Luxemburg. In dieser Funktion gibt sie auch Seminare in der Pflegemethode Gineste/Marescotti®.

Weitere Infos: www.igmbelux.be

Menschen oder eine Gruppe von Menschen mit gesundheitlichen Sorgen oder Problemen unterstützt, um ihnen zu helfen, ihre Gesundheit zu verbessern oder zu erhalten, oder um die gepflegten Menschen in ihrer letzten Lebensphase bis zum Tod zu begleiten. Niemals darf eine Pflegerin/ein Pfleger dem gepflegten Menschen schaden!"

Nach Gineste/Marescotti gibt es vier für die Entwicklung eines Kleinkinds fundamentale Erfordernisse. Diese vier „Säulen des Menschseins“ (piliers de l'humanitude) sind auch allgemein in unseren menschlichen Beziehungen wirksam. Es handelt sich um: 1. den Blick, 2. die Ansprache, 3. die Berührung und 4. die aufrechte Körperhaltung, die das Kind etwas später erwirbt. Ferner stellen Gineste/Marescotti fest, dass wir ein Neugeborenes in besonderer Weise anschauen, berühren und ansprechen.

Die meisten Blicke, die wir mit einem Säugling austauschen, sind lang andauernd, nah und von vorn; wir sprechen ein Baby mit sanften Worten, gefühlvoll, melodisch und ruhig an; und wir berühren es flächig, sanft, langsam und zärtlich.

Blicke, Worte und Berührungen von solcher Qualität bleiben unabhängig von unseren individuellen und kulturellen Prägungen unser Leben lang bedeutsam. Doch leider erhalten manche unserer Mitmenschen extrem wenige Gesten der Zuwendung von solcher Qualität. Deshalb sind sie in der Gefahr, zu wenig „in ihrem Menschsein bestätigt“ zu werden! In dieser Gefahr sind Menschen, die wir nur „schwer“ anschauen können, z.B. Menschen, deren Anblick uns großes Mitleid verursacht, oder Kranke, die unseren Blick nicht mehr suchen können.

Auch Personen, die an Demenzsyndromen leiden und erregte oder aggressive Verhaltensweisen zeigen, erhalten oft zu wenig Bestätigung ihrer Zugehörigkeit zur menschlichen Art. Die professionell Pflegenden müssen für einen akzeptierenden Umgang mit diesen Menschen lernen, bestimmte „Fallen“ der Beziehungsgestaltung zu vermeiden.

Dazu ist es auch notwendig, dass die Pflegenden als Menschen und in der Pflege Tätige aktiv unterstützt werden und ... dass sie sich helfen lassen. Es ist sehr wichtig, ihnen Zeit zur Aussprache einzuräumen, sie anzuerkennen, ihnen zuzuhören und sie wirklich zu unterstützen, damit sie voll und ganz Pflegende sein können zum Wohl aller von ihnen begleiteten Personen.



La Méthodologie de soins Gineste-Marescotti®

Reconnaissance de l'humanitude

Les français Yves Gineste et Rosette Marescotti, en travaillant avec des professionnels soignants de tous les secteurs de soins depuis la fin des années 70, ont progressivement développé ce que l'on appelle aujourd'hui la Méthodologie de soins Gineste-Marescotti.

► De **Anne-Sophie Hubaux**
et **Norbert Höfer**

Cette méthodologie aborde des questions de Manutention Relationnelle®, des «outils» de communication non verbale comme la Capture sensorielle® et le Toucher-Tendresse®, une réflexion sur l'aide aux soins d'hygiène, etc. ...

Ces techniques, outils ou réflexions sont un plus pour faciliter la vie des professionnels soignants et des bénéficiaires de soins mais ils ont besoin d'être soutenus par une réflexion plus éthique ou philosophique. La Philosophie de soin de l'Humanitude® s'inscrit dans ce projet. De façon très simple, elle tente de répondre aux questions «Qu'est-ce qu'un soignant?» et «Qu'est-ce qu'une personne?»

de ses derniers moments de vie jusqu'à sa mort; mais ... jamais pour lui nuire!»

En lien avec la définition précédente, la question «Qu'est-ce qu'une personne?» est à creuser ...

Yves et Rosette Gineste-Marescotti ont fait le constat que quatre éléments sont fondamentaux dans la construction d'un tout jeune être humain et par extension dans les relations humaines en général. Ils les ont nommés «piliers de l'humanitude». Ces piliers sont: le regard, la parole, le toucher et, plus tard, la verticalité. Mais leurs constats vont plus loin: un nouveau-né est regardé, touché et on lui parle de façon particulière.

«Qu'est-ce qu'un soignant?»

Yves et Rosette Gineste-Marescotti ont proposé une définition pouvant être transversale pour toutes les professions soignantes afin de pouvoir s'appuyer en interdisciplinarité sur la même base, à savoir que: «Un soignant est un professionnel qui prend soin d'une personne (ou d'un groupe de personnes) ayant des préoccupations ou des problèmes de santé, pour l'aider à améliorer ou à maintenir sa santé ou pour l'accompagner lors

Les regards que nous échangeons avec lui sont en effet majoritairement longs, proches et axiaux; les paroles que nous lui adressons sont exprimées sur un ton doux, mélodieux et calme et enfin les touchers qu'il reçoit sont vastes, doux, lents et caressants. Ces regards, paroles et touchers, au delà de nos caractéristiques individuelles et culturelles restent porteurs de sens tout au long de notre vie. Malheureusement, certains d'entre nous en reçoivent tellement peu qu'ils risquent de ne plus avoir suffisamment «de garanties de reconnaiss-

► Schwerpunkt

Pflegephilosophie Humanitude®



► Les auteurs

Anne-Sophie Hubaux est infirmière diplômée et dirige l'*Institut Gineste-Marescotti Belgique/Luxembourg à Fagnolle*. Elle donne également des cours en *Méthodologie de soins Gineste/Marescotti®*.

Informations: www.igmbelux.be

Norbert Höfer est théologien, soigneur et collaborateur d'un service soins à domicile à Bonn. Il a traduit le livre «*Humanitude. Comprendre la vieillesse, prendre soins des hommes vieux*» d'Yves Gineste et Jérôme Pelissier en allemand.

sance de leur humanitude)! Ce peut être le cas de certaines personnes «difficiles» à regarder comme une personne qui nous

«fait mal à voir» ou un malade qui ne sait plus venir chercher notre regard. Ce peut être le cas également de personnes évoluant dans un syndrome démentiel et présentant des comportements agités voire agressifs par exemple. Avec ces personnes, les professionnels doivent apprendre à ne pas tomber dans certains «pièges» en termes de relation.

Mais pour ce faire, il est fondamental qu'en tant qu'êtres humains et actifs dans le domaine du prendre soin, les professionnels soient activement soutenus et ... qu'ils acceptent du support. Leur offrir des temps de paroles, de reconnaissance, d'écoute et de véritable soutien est prioritaire pour leur permettre d'être pleinement des soignants, au bénéfice de chaque personne accompagnée.



In diesem sehr praktisch angelegten Handbuch wird die Brücke geschlagen zwischen Pflegealltag und kollektiver Prägungsgeschichte. Die einzelnen Grundbedürfnisse nach Henderson werden aus dem Blickwinkel längst vergangener Zeiten beleuchtet, damit wir den alten Menschen in Luxemburg besser verstehen lernen.

Ce livre, conçu pour la pratique, fait le lien entre les soins et l'empreinte collective. Les besoins fondamentaux selon Henderson sont expliqués à la lumière du temps de jadis afin d'apprendre à mieux connaître la personne âgée au Luxembourg.



CENTER FIR
ALTERSFROEN

RBS – Center fir Altersfroen asbl
20, rue de Contern – L-5955 Itzig

Tel.: 36 04 78 1 – Fax: 36 02 64 – fortbildung@rbs.lu

Sie können das Buch (16 Euro) per Telefon, Fax oder Email bestellen.

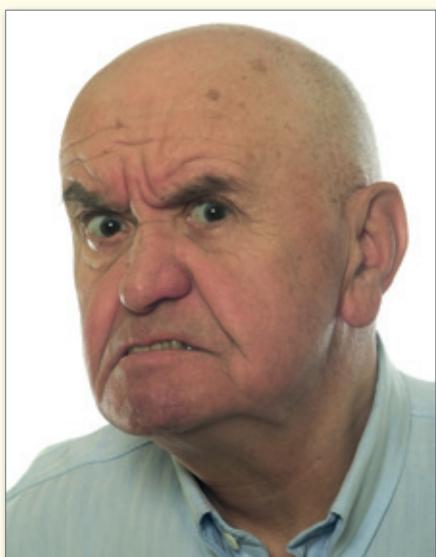
Le livre (16 Euro) peut être commandé par téléphone, fax ou email.



Herausforderndes Verhalten bei Menschen mit Demenz

Wirksamkeit der deutschen Version der „Serial Trial Intervention“ (STI-D)

Neben den Störungen des Gedächtnisses und der Kognition gehören herausfordernde Verhaltensweisen zu den bestimmenden Symptomen einer Demenz. Sie treten verstärkt in den mittleren bis schweren Demenzstadien auf. Häufig sind beispielsweise Agitation, zielloses Umhergehen, Ratlosigkeit, Aggressivität, vokale Störungen (Schreien, Rufen, Fluchen, ...), Apathie, Rückzug, Zurückweisen der Pflege, Verweigerung der Nahrungsaufnahme.



nen nicht mehr adäquat kommuniziert werden können. Die „Serial Trial Intervention“, die ursprünglich in den USA entwickelt wurde, bietet Pflegekräften einen Leitfaden zum strukturierten Vorgehen, wenn herausforderndes Verhalten bei Pflegeheimbewohnern mit Demenz auftritt (siehe Schema).

Forscher am Institut für Medizinische Soziologie der Charité-Universitätsmedizin Berlin haben eine, an die Erfordernisse in deutschen Pflegeheimen angepasste Version der STI entwickelt und deren Effektivität unter Alltagsbedingungen in Pflegeheimen getestet.

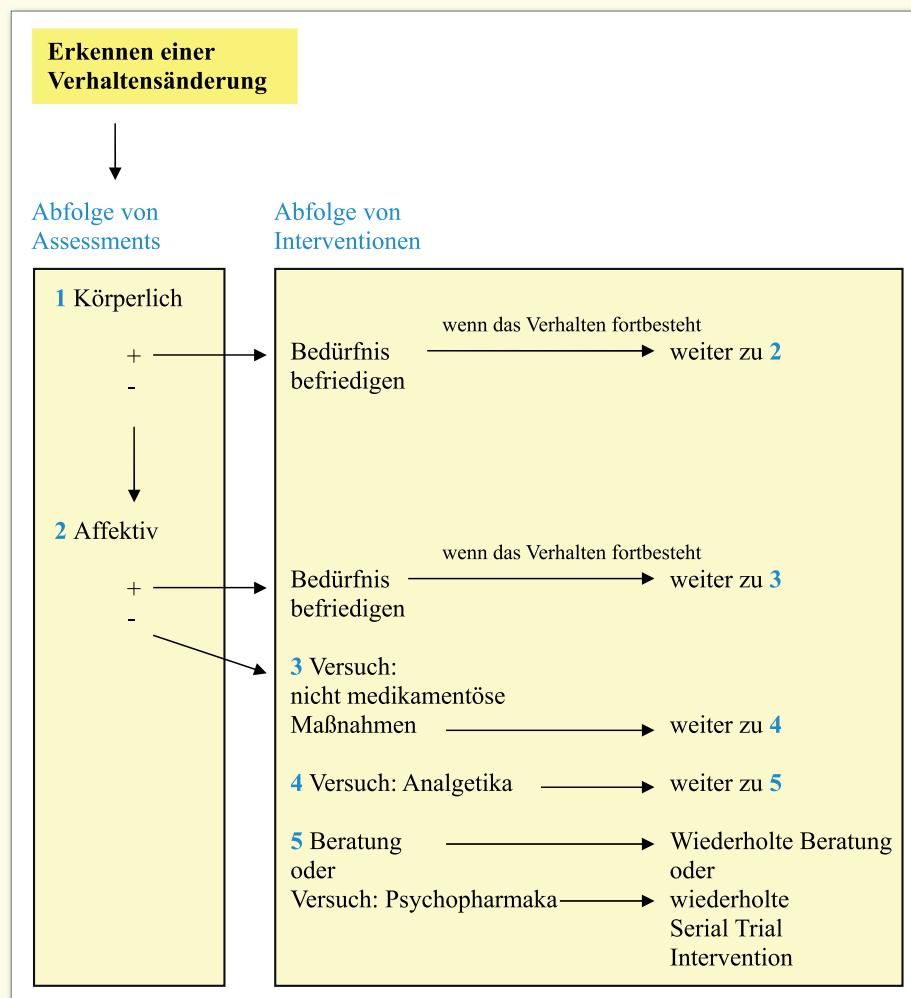
Herausfordernde Verhaltensweisen sind für Angehörige und Pflegende oft äußerst belastend und erzeugen Hilflosigkeit. In Pflegeheimen sind sie häufig Milieu prägend und binden große Anteile der pflegerischen Ressourcen. Man nimmt an, dass die Ursache solchen Verhaltens unerfüllte Bedürfnisse oder Probleme (wie z.B. Schmerzen) sind, die durch die Betroffene-

Pflegekräfte bekamen eine zweitägige Schulung, sei es zum Umgang mit herausforderndem Verhalten im Allgemeinen für die Kontrollgruppe, sei es zur „Serial Trial Intervention“ für die Interventionsgruppe. 338 Bewohner mit Demenz wurden einmal vor der Schulung des Personals, nach vier Wochen und sechs Monaten getestet.



► Notizen aus der Wissenschaft

Schematischer Ablauf der „Serial Trial Intervention“



Die Resultate entsprachen nicht unbedingt dem, was man erwartet hatte: Herausforderndes Verhalten nahm insgesamt im Studienverlauf ab, dabei wurden keine signifikanten Unterschiede zwischen der Untersuchungs- und der Kontrollgruppe ermittelt. Außerdem erhielten die Teilnehmer beider Studiengruppen im Studienverlauf weniger Psychopharmaka. Die Lebensqualität blieb in beiden Studiengruppen konstant mit teilweise leichter Verbesserung, trotz fortschreitender Einschränkung durch die Demenz.

Fazit: Ein strukturiertes, ursachenorientiertes pflegerisches Vorgehen hilft, herausforderndes Verhalten zu reduzieren. Es muss aber nicht STI sein; verschiedene Herangehensweisen sind möglich.

Wichtig ist, das Personal aufzuklären und zu schulen damit es, in Anbetracht der Verhältnisse im jeweiligen Pflegeheim, ein gemeinsames Verfahren ausarbeiten kann, um mit „schwierigen“ Bewohnern umzugehen.

Freiwilliges Engagement



Ehrenamt in der Altenhilfe Grenzen und Chancen

Der Wandel ehrenamtlicher Arbeit ist in vollem Gang. Ging es früher vor allem „nur“ darum, anderen Gutes zu tun, steht heute eine positive Form der „Eigennutz-Optimierung“ und der Einsatz sozialer Kompetenzen im Vordergrund. Letztere spielen besonders beim freiwilligen Engagement in der stationären Altenhilfe eine große Rolle.

◀ Von **Vibeke Walter**

Oft sind es ganz persönliche Erfahrungen, die Menschen dazu bewegen, sich für andere einzusetzen. „Meine Großeltern lebten im Périgord und ich musste meiner Großmutter nach unserem Umzug nach Luxemburg versprechen, sie trotzdem regelmäßig zu besuchen. Das habe ich auch getan, aber öfter als einmal im Jahr ging es meistens nicht. Damals habe ich mir gesagt, ich möchte das wiedergutmachen und mich später um die alten Menschen in meiner Gemeinde kümmern“, erzählt Jean-Louis Weber, seit 1998 Mitglied der „Amicale“ des CIPA Niederkorn und seit 2005 deren Präsident. So

betreuen die wenigsten der insgesamt 17 aktiven „Amicale“-Mitglieder (rund 250 Personen sorgen außerdem durch ihren Mitgliedsbeitrag für finanzielle Einnahmen) ein Familienmitglied im Altersheim.

Die meisten wollen schlicht und einfach „eisen Pensionären d’Liewen verscheineren“ und sind gleichzeitig doch mehr, nämlich ein fester Bestandteil des Altersheims. „Wir sind für das Haus da, auch wenn sich die Bewohner verändern und es ihnen einmal nicht mehr so gut geht“, bringt Jean-Louis Weber die Tätigkeit auf den Punkt.

Freiwilliges Engagement



▲ *Annie Develter (links) und Els Serafini betreuen ehrenamtliche Mitarbeiter des «Contact Humain»*

Der Anspruch „weg vom Hilfsdiener hin zum helfenden Mitarbeiter“ macht sich zunehmend auch bei ehrenamtlichen Einsätzen in Alten- und Pflegeheimen bemerkbar. Freiwillige wollen sich heutzutage „einbringen und nicht einfach nur eine Aufgabe oder eine Funktion erfüllen“, so Heinz Janning, Begründer einer der ersten freiwilligen-Agenturen Deutschlands, unlängst in einem „Télécran“-Interview. Umso wichtiger ist es, die Freiwilligen von Anfang an adäquat zu begleiten und ihnen gegebenenfalls die Grenzen ihrer Arbeit aufzuzeigen.

So ist etwa die Übernahme pflegerischer Leistungen für Ehrenamtliche des Besuchsdiensts „Contact Humain“ allein schon aus Versicherungsgründen völlig tabu. Auch Hilfe bei Transfers in den Rollstuhl oder aus dem Bett sowie bei Toilettengangen sind nicht erlaubt. „Unsere Mitglieder besuchen auf Vermittlung der jeweiligen Direktion regelmäßig einmal pro Woche für eine bis maximal drei Stunden einen Heimbewohner, der selten oder gar keinen Besuch bekommt oder kaum über soziale bzw. familiäre Kontakte verfügt. Sie führen mit ihnen Gespräche, hören zu oder unternehmen Spaziergänge. Dadurch entstehen oft recht enge Beziehungen

und sie bekommen vieles aus dem Umfeld, sei es von der Familie oder der Institution, mit. Diskretion ist deshalb oberstes Gebot, ebenso wie sich nicht zu sehr einzumischen und Probleme möglichst vorsichtig z.B. direkt mit dem zuständigen Heimleiter oder der ‚Gouvernante‘ anzusprechen. Außerdem stehen wir beide ebenfalls als Gesprächspartner zur Verfügung, wenn eine Situation als zu belastend empfunden wird“, beschreiben Annie Develter und Els Serafini von „Contact Humain“ ihre Aufgaben.

Der Besuchsdienst organisiert seit 20 Jahren den Einsatz von Freiwilligen in stationären Einrichtungen und zählt momentan rund 55 Mitglieder. Diese müssen sich vertraglich verpflichten, gewisse Bestimmungen einzuhalten und an einer kurzen Grundausbildung sowie jährlich stattfindenden Besprechungen zwischen Ehrenamtlichen und Verantwortlichen in den Heimen teilzunehmen. Weiterführende Fortbildungen und Supervisionen sind ebenfalls obligatorisch. „Wir führen mit Hilfe eines Fragebogens strukturierte Einzelgespräche durch, um zu schauen, wie es um die Motivation und die Erfahrung der Interessenten bestellt ist. Dies ist insbesondere wichtig, weil sich auch unsere Klientel in den letzten Jahren stark verändert hat.

Wir begegnen immer mehr Menschen mit Demenz, deren Bedürfnisse eine große Herausforderung darstellen und für die es oft nicht reicht, wenn man ihnen einfach nur vorliest oder mit ihnen spazierengeht. Manche Bewohner tun sich auch schwer damit, ihre Dankbarkeit zu zeigen, was für manchen Ehrenamtlichen vielleicht ein wenig enttäuschend sein kann“, erklären Annie Develter und Els Serafini übereinstimmend.

Als große Bereicherung empfinden die beiden Besuchsdienst-„Managerinnen“

das ehrenamtliche Engagement einer Psychologin, die sich vor geraumer Zeit aus eigener Initiative bereit erklärt hat, Schulungen bei „Contact Humain“ durchzuführen. Im Mittelpunkt sollen dabei problematische Themen wie Altersdefizite, Abbauprozesse oder Lebensende stehen. „Wir erleben ja die ganze Vielfältigkeit des Alters im positiven wie im negativen Sinn“, beschreibt Annie Develter und verhehlt nicht, dass dieser Aspekt für die Mitarbeiter, die sich meist ebenfalls schon im Seniorenanter befinden, nicht immer einfach ist.

Wichtig ist auch, dass die Arbeit des Besuchsdienstes in der Einrichtung bekannt und vor allem anerkannt ist. „Auf die drei Mitarbeiterinnen des Contact Humain kann ich mich voll und ganz verlassen. Sie leisten eine enorme Beziehungsarbeit, die von professionellen Kräften in dieser Weise nicht erbracht werden könnte“, erklärt Jeanny Wolter, „Chef de service Animation“ im CIPA Niederkorn. „Ich stehe ihnen ebenfalls als Ansprechpartnerin zur Verfügung und bespreche problematische Situationen oder Auffälligkeiten mit ihnen. Für ihr Feedback sind wir immer dankbar, denn sie sehen oft Sachen, die uns nicht mehr auffallen. Ich glaube, dass es in Zukunft besonders in der Betreuung älterer Menschen nicht mehr völlig ohne Ehrenamtliche gehen wird.“

Experten, wie die deutsche Pflegewissenschaftlerin Astrid Elsbernd, erkennen die Vorteile ehrenamtlicher Begleitung ebenfalls durchaus an, plädieren aber für eine gezielte Unterstützung sowie Schulungen im Umgang mit Bewohnern und Angehörigen: „Insbesondere durch die Alltagsnähe und Lebensweltbezogenheit kann hier ein wichtiges, im Alltag für uns alle unverzichtbares Laienhilfesystem wieder etabliert werden. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass anerkannt wird,

dass dieses System andere Leistungen anbietet und damit nicht in Konkurrenz zu notwendigen professionellen Systemen oder auch Angehörigenhilfesystemen gebracht werden sollte“. Sie warnt allerdings auch davor, das menschliche Miteinander aus dem beruflichen Kontext quasi völlig an die Freiwilligen abzugeben: „Pflegende, die keine Zeit mehr haben, mit den zu pflegenden Menschen auch außerhalb von bereits festgelegten Tätigkeitsbereichen in Kontakt zu kommen, werden diesen bald verlieren und damit auch keine qualitativ hochwertige Pflege mehr anbieten können.“¹

Ein klassisches Beispiel für diese Art von bereichernder, alltagsnaher Ehrenamtsarbeit sind in Luxemburg die bereits erwähnten „Amicales“.²

Sie organisieren in vielen Einrichtungen alljährliche Feste im Sommer oder zu Weihnachten, richten Feiern und Geschenke für „runde“ Geburtstage aus, begleiten und finanzieren größere Ausflüge wie z.B. Fahrten mit der „Marie-Astrid“ oder bezahlen aus ihren Einnahmen spezielle Anschaffungen wie Minibusse, Musikanlagen, Snoezel-Ausstattungen oder therapeutische Fitnessgeräte.

„Die ‚Amicale‘ in unserem Haus besteht seit über 20 Jahren und ist als ‚asbl‘ mit eigenen Statuten etabliert. Ihre Mitglieder besetzen neben der Ausrichtung von Feiern und Ausflügen in eigener Verantwortung dienstags, donnerstags und am Wochenende auch die Cafeteria, in der immer eine besonders gesellige Atmosphäre herrscht und die stets sehr gut besucht ist. Da sie fast alle hier aus der Gegend sind, kennen sich die meisten Ehrenamtlichen, Bewohner und Angehörigen und dementsprechend ist der Kontakt sehr herzlich“, berichtet Claude Parisi, Direktionsbeauftragter des CIPA Niederkorn, von seinen positiven

◀ ¹ „Ehrenamt in der Pflege? Laienhelfer können viel Schaden anrichten“ von Prof. Dr. Astrid Elsbernd, in: Pflege Aktuell, Oktober 2002

▼ ² 21 dieser Vereinigungen sind landesweit in der „Association Nationale des Amicales des Maisons de Retraite et de Soins du Grand-Duché de Luxembourg“ (www.anamres.lu) zusammengeschlossen



► Gerontologie & Geriatrie

Freiwilliges Engagement



▲ Jeanny Wolter und Jean-Louis Weber arbeiten Hand in Hand, um die Arbeit der "Amicale" des CIPA Niederkorn zu organisieren.

Erfahrungen. Die Balance zwischen selbstständigem Engagement und dem Einhalten institutionsbedingter Auflagen gelingt durch regelmäßigen Austausch.

„Ich treffe mich einmal im Monat mit dem Präsidenten und dem Schatzmeister der Amicale zu einem Info-Gespräch und kläre eventuelle Probleme mit ihnen. Wir achten darauf, dass wir unsere geplanten Aktivitäten mit ihnen abstimmen oder sie auf gewisse Regeln wie z.B. Hygienenormen im Rahmen des HACCP hinweisen. Das funktioniert sehr gut“, erläutert Claude Parisi. „Die Amicale ist außerdem eine wichtige Verbindung zu den Nachbargemeinden und sorgt für neue Kontakte, u.a. zu den Luxemburger Medien, die auch der Einrichtung zugute kommen.“

Mehrmals im Jahr werden alle Ehrenamtlichen des Hauses in Niederkorn, insgesamt rund 30 Personen, von den Verantwortlichen zu einem Mittagessen eingeladen, um ihr Engagement auf diese

Weise noch einmal besonders zu würdigen. Sie sind keine störenden „Fremdkörper“, sondern in die Abläufe der Einrichtung integriert. Dies ist umso wichtiger, da die Ehrenamtlichen wegen der erhöhten Pflegebedürftigkeit vieler Bewohner ebenfalls auf die Unterstützung der Mitarbeiter angewiesen sind, die die Pensionäre z.B. in die Cafeteria begleiten müssen.

Es ist ein gegenseitiges Geben und Nehmen, bei dem klare Absprachen sowie entsprechende Rahmenbedingungen für die ehrenamtliche Arbeit durch die Einrichtungen gewährleistet sein müssen. Insbesondere in einem so sensiblen und anspruchsvollen Bereich wie der Altenhilfe ist es daher an der Zeit für ein professionelles Freiwilligen-Management. Ansonsten könnte das gut gemeinte Engagement tatsächlich mehr schaden als nutzen.



► Mehr Informationen über Contact Humain unter
www.contacthumain.lu oder **Telefon 83 84 45**



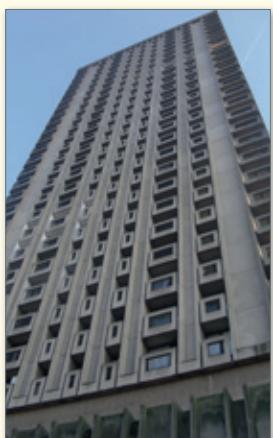
Paradigmenwechsel

Die unbenannte Führungsebene:

Oder wer haucht den Werten einer Institution eigentlich Leben ein?

Wenn über Führung oder Management gesprochen wird, denken die meisten Menschen an „Chefetagen“, „die da oben“ oder die „direction générale“. Dabei ist Führen ein häufig vernachlässigter Teil der alltäglichen Arbeit vieler Mitarbeiter, die ihre Leitungskompetenz in der Regel autodidaktisch und ohne anerkannte Weiterbildung entwickelt haben.

◀ Von **Simon Groß**

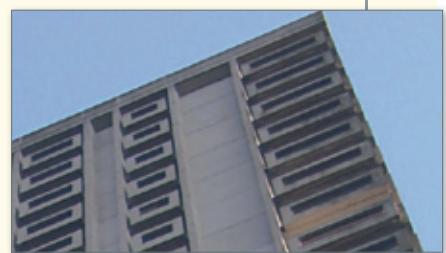


Wo findet Führung statt?

In den letzten Jahrzehnten sind viele kleine Sozialeinrichtungen in Luxemburg zu großen Wirtschaftsunternehmen geworden. Bestand noch vor 20 Jahren die Mitarbeiterschaft eines Altersheims aus 20 bis 30 Personen, beschäftigen heutige stationäre Einrichtungen in der Regel zwischen 100 bis 200 Mitarbeiter. Diese einzelnen Einrichtungen sind wiederum zusammengefasst zu Trägern und konnten durch die Regelfinanzierungsform der Pflegeversicherung mit zu den größten Arbeitgebern in Luxemburg anwachsen. Ein noch rasanteres Wachstum ist in der ambulanten Pflege zu beobachten, die zwar im Alltag

eher in kleinen Teams erbracht wird, deren übergeordnete Verwaltungs- und Führungstruktur aber inzwischen 500 bis 1500 Mitarbeiter umfassen.

Die Entwicklung solcher großen Unternehmen im Altenpflegebereich hat den Fokus der Personalentwicklung deutlich verschoben, da sich zusätzliche Hierarchieebenen herausgebildet haben. Übergeordnete Zielsetzungen und Wertesysteme der Unternehmen werden im „gehobenen“ Management ausgearbeitet und sollen dann ihren Weg „nach unten“ in den Pflegealltag finden. Dabei wird allerdings die Bedeutung leitender Mitarbeiter, die eher informell Arbeitsklima, Teamentwicklung und gelebte Werte in der täglichen Arbeit beeinflussen, häufig bagatellisiert. Während das Topmanagement achtsam ist in Bezug auf übergreifende strategische Planung, Controlling und Visionen, wird die Komplexität des alltäglichen Miteinanders in den Teams an der Basis häufig übersehen. Das liegt vor allem daran, dass die Leitung an dieser Stelle eher inoffiziell stattfindet und als solche gar nicht als Teil eines effizienten Managements betrachtet wird. Doch im Alltag entscheiden gerade Mitarbeiter auf diesen „unbenannten“ Positionen, ob Regeln eingehalten und geforderte Verän-



Oben?

► Management

Paradigmenwechsel

derungen tatsächlich umgesetzt oder aber verhindert werden. Sie sind die DIREKTNEN Vorgesetzten, die mitarbeiten und gleichzeitig führen, ohne dass ihre Stellung etwa durch Privilegien oder Entlohnung im Unternehmen sichtbar wird.

Doch das Topmanagement darf die Bedeutung dieser „basalen“ Führungsebene nicht leugnen, da eben hier die wahren Werteträger in der direkten Arbeit mit Menschen zu finden sind.

Diese namenlosen Führungskräfte verdienen es, beachtet zu werden, da sie gerade durch ihre alltägliche Nähe zu den anderen Mitarbeitern darüber entscheiden, wie Kollegen ihre

Arbeit bewältigen können und ob kompetente Mitarbeiter in ihrer Einrichtung weiterhin beschäftigt bleiben wollen. Die weltweit größte Langzeitstudie des Gallup-Instituts¹ verweist eindeutig darauf, wie groß der Einfluss der direkten Vorgesetzten auf die Einstellungen der Mitarbeiter ist. Deren Leitungskompetenz entscheidet, ob ihre Kollegen wissen, was von ihnen erwartet wird und ob sie auch die geeigneten Arbeitsmittel haben. Sie können den Mitarbeitern für ihre Leistungen Interesse, Anerkennung und Förderung „schenken“, damit diese sich in ihrer Einrichtung angenommen fühlen und ihr vorhandenes Potential im Sinne des Unternehmens ausschöpfen. Wenn sie es nicht tun, dann kann kein starkes vitales Arbeitsumfeld entstehen.

Da die Leistungen auf dieser „unbenannten“ Leitungsebene häufig nicht ausreichend gewürdigt und unterstützt werden, ist es nachzuvollziehen, dass manche Mitarbeiter direkt abwinken, wenn ihnen eine leitende Rolle für ein Projekt oder einen eng umgrenzten Arbeitsbereich nahe gelegt wird. Denn die oftmals unklaren Befugnisse sol-

cher informellen Leitungsrollen können zu grausamen Machtkämpfen zwischen „selbsternannten“ Führern, veränderungsresistenten Mitarbeitern, herausfordernden Klienten und besonders anspruchsvollen Angehörigen führen. Werden solche Gruppendynamiken geleugnet oder bagatellisiert, kommt es unweigerlich zu einer Verschlechterung der Pflegequalität, „burn-out“ und höherer Personalfliktuation. In dem Sinne ist es wesentlich, „begabte“ leitende Mitarbeiter zu entdecken und ihre Leistung zu würdigen, die sich nicht nur in direkt messbaren Ergebnissen, sondern auch in der Atmosphäre eines Teams widerspiegelt.

Mittendrin?

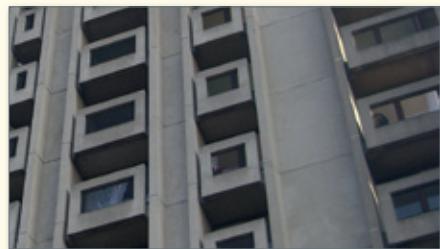
Eine erfolgreiche Leitung in solchen „Sandwich“-Positionen erfordert von den jeweiligen Mitarbeitern eine ausgeprägte soziale Kompetenz und persönliche Stabilität, die bereits in der Einstellung geprüft werden sollte. Doch sie kann nur gelingen, wenn ihre zentrale Rolle als Vermittler und Puffer zwischen den Anforderungen durch Finanzierungs träger und dem Topmanagement der Altenhilfeeinrichtungen einerseits und den Erwartungen und Bedürfnissen der Kollegen andererseits durch persönlichkeitsbildende Maßnahmen langfristig gefördert wird. Erst wenn Entscheider des Topmanagements und der Finanzierungsträger die Bedeutung dieser unbenannten Führungsebene erkennen, wird es möglich, die Lebensqualität von Klienten, Angehörigen und Mitarbeitern in der Altenhilfe langfristig zu sichern.

Der RBS – Center für Altersfroen hat die Erfahrungen aus der fünf Jahre dauernden Kampagne Faktor Mensch ausgewertet und als Basis genutzt, um ein entsprechendes Weiterbildungsprogramm zu entwickeln.



Am Rand?

► ¹





„Soft Skills“: Kann eine Führungskraft Coach sein?

„Werden Sie zum Coach Ihrer Mitarbeiter“, „Vorgesetzter als Coach“ – Surft man auf Google durch dieses Thema, stößt man auf unendlich viele Weiterbildungsangebote. Können Führungskräfte tatsächlich gleichzeitig Coaches für ihre Mitarbeiter sein? Also, ihnen helfen, selbstständige, zu ihnen passende Lösungen zu finden? Wo bleibt da die Weisungsbefugnis? Und die Verantwortung der Führungskraft für die Ergebnisse? Ich habe mit Führungskräften über das Thema gesprochen, und die Meinungen reichen von: „Geht ganz bestimmt“ bis „Geht ganz bestimmt nicht“. Eine Bestandsaufnahme – bilden Sie sich selbst eine Meinung

Jede Führungskraft fungiert, bewusst oder unbewusst, als Coach. Denn Wirkung auf Menschen erzielen – und das in der gewünschten Richtung – ist, was ein guter Coach gelernt hat und praktiziert. Coaches müssen diese Wirkung meist in wenigen Stunden erzielen – sie arbeiten deshalb mit fokussierter Kraft. Gemeinsam sind Führungskräften und Coaches, die drei Grundpfeiler ihrer Arbeit. Es sind Klarheit, Wahrheit, Transparenz.

Viele Führungskräfte sind fantastische Coaches, aber sie wissen es nicht einmal. Denn sie haben keine Spezialausbildung, haben nicht Psychologie studiert und sind trotzdem die besten Empowerer und Energizer für ihre Mitarbeiter. Weil sie es können! Und vielleicht in Seminaren und Fortbildungen erlebt haben, wie wichtig die „Soft Skills“ in der Führung sind. Wir brauchen Führungskräfte, die über sich selbst, ihre Rolle, ihr Handeln, ihr Zögern oder ihr mutiges Voranschreiten nachgedacht haben.

Professorin Sissi Closs, Gründerin und Inhaberin des erfolgreichen IT-Unternehmens Comet Computer in München,

glaubt, dass sie als Chefin auch Coach ist: „Aber sicher. Führungskräfte können selbstverständlich auch Coach sein, wenn sie ein Herz und die richtige Einstellung haben. Sie können die Möglichkeit nutzen, ihre Leute zu beobachten, Chancen zu sehen, Wege aufzuzeigen und zu öffnen. Coachen heißt für mich diskutieren, beraten, Kreativität wecken, Lösungen zu finden.“

Sie selbst gibt zu, dass sie die „richtige Einstellung“ erst lernen musste. 1987 hat sie ihr Unternehmen gegründet, mit vier Mitarbeitern. Heute hat sie rund 70 Mitarbeiter und sagt: „Mir wurde immer klarer, dass die Mitarbeiter/innen viele Dinge besser können und ihre eigenen Lösungen finden müssen. Die wichtigste Eigenschaft einer Chefin ist also, auch andere zum Zug kommen zu lassen – und trotzdem die Zügel fest in der Hand zu behalten. Meine Erfahrung: Worauf der Mensch selbst kommt, dass macht er mit größerer Freude. Der Mitarbeiter ist doch Experte für seinen Bereich. Er weiß oft besser als ich, was zu tun ist. Übrigens: Solcherart zu führen, ist zwar zeitintensiver. Aber seither wird die Arbeit immer einfacher.“

◀ Von **Sabine Asgodom**



Seit knapp 20 Jahren ist Sabine Asgodom nebenberuflich in der Erwachsenenbildung (VHS, Arbeit und Leben) tätig.

Seit 1999 arbeitet sie hauptberuflich als Managementtrainerin und Coach für Unternehmen, Verbände und Führungskräfte aus Politik und Wirtschaft.

Bekannt wurde Sabine Asgodom vor allem durch ihre zahlreichen Publikationen und ihre beeindruckenden Vorträge.

► Management

Paradigmenwechsel

► Im Herbst soll ein Weiterbildungsprogramm zur Förderung persönlicher Kompetenzen von Mitarbeitern der unteren bis mittleren Führungsebene vorgestellt werden.

Als Auftakt hält **Sabine Asgodom** am 18. Mai 2010 um 18.00 Uhr zu dem Thema einen Vortrag mit dem Titel:

„Führen mit S.E.E.L.E.“

Da nur noch wenig Plätze für diese exklusive Veranstaltung zur Verfügung stehen, möchten wir Sie bitten, sich bei Interesse so schnell wie möglich per E-Mail beim RBS – Center für Altersfreien zu melden: fortbildung@rbs.lu. Wir werden Sie dann umgehend kontaktieren.

Reimer Eisenberg führt das „Mercure“ Hotel und Conference Center in Walsrode. Er hält die Vorstellung „Führungs-kraft als Coach“ für zumindest problematisch: „Manchmal funktioniert das mit dem Chef als Coach. Es bedeutet aber, dass der Vorgesetzte sich extrem zurücknehmen können muss. Meist geht es dabei um menschliche Aspekte, wie bewege ich mich durch die Welt? Was könnte ich anders, besser machen? Aber der Mitarbeiter merkt sehr schnell, wenn er manipuliert werden soll.“

Hier wird die Zwickmühle deutlich, in der Führungskräfte stecken: Einerseits sind sie verantwortlich für die Ergebnisse ihres Teams, ihrer Abteilung, ihres Unternehmens, andererseits müssten sie sich als Coach aus ihrer Dominanzrolle zurücknehmen. Reimer Eisenberg, der 36 Mitarbeiter führt, hat für sich erkannt: „Wenn ich ein kooperatives Familienverhältnis zu Mitarbeitern habe, dann ist die Coaching-Ebene locker und wunderbar. Gewissermaßen coache ich die jeden Tag. Aber sobald es Verstimmungen gibt, falle ich als Coach aus. Bei denen habe ich keine Chance. Da muss ich jemanden Externes holen, der Distanz herstellt. Der Chef ist ja eine mitwirkende Kraft mit besonderer Machtstellung. Dabei braucht er oft selbst einen Coach, jemanden, der den Betrieb von außen sieht.“

Warum brauchen Menschen überhaupt Coaching? Weil man im Dialog auf Lösungen kommt, weil der, der schon eine Wegbiegung weiter ist als der andere, die richtigen Fragen stellt, Dinge auf den Punkt bringt und Ideen auf Realisierungsmöglichkeiten abchecken hilft. Und weil im Gespräch Ideen entstehen und Bilder klar werden.

Deshalb ist Stefan Geib, Regionalleiter der Dresdner Bank für die Region Bayern, felsenfest davon überzeugt: „Die Führungskraft als Coach – das funktioniert. Es bedarf allerdings eines hohen Akzeptanzgrads. Die Führungskraft muss als Mensch und als Vorbild akzeptiert werden. Sonst überstrahlt die Hierarchie das Verhältnis.“

Er berichtet von Super-Coaching-Situationen, vor allem im Vertrieb. „Kurzfristig hilfreich ist es in Fachfragen, in Anwendungen, Prozessen, bei der Optimierung von Abläufen. Da bekommen wir fachliches Lernen. Aber viel langfristiger ist es, wenn wir Menschen weiter entwickeln. Da spielt Coaching eine Riesenrolle!“

Er sieht Führungskräfte nur in der Rolle des Coaches akzeptiert, wenn sie einen kooperativen Führungsstil pflegen. „Nur in diesem Umfeld finden wir Lernbereitschaft und gegenseitiges Feedback.“

► Über die Autorin

Sabine Asgodom (Jahrgang 1953) hat ihre Ausbildung an der Deutschen Journalistenschule in München absolviert. Sie war Redakteurin bei der Tageszeitung „tz“ in München, Redakteurin bei der Zeitschrift „Eltern“ und Textchefin bei „Freundin“. 1990 wechselte sie zu „Cosmopolitan“ als Leiterin des Ressort „Karriere, Finanzen und Multimedia“.

Seit 1999 ist sie selbständig mit ihrem Unternehmen ASGODOM LIVE – Training, Coaching und Potenzialentwicklung. Sie ist Mitglied im European Women Management Development Network (EWMD), in Taten statt Worte, der Europäischen Akademie für Frauen, Bücherfrauen und im deutschen Journalistinnenbund. Seit 1978 ist sie Mitglied im Eritrea-Hilfswerk in Deutschland, viele Jahre davon im Vorstand, und wurde 2010 für ihre ehrenamtliche Tätigkeit mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet.



Feedback



◀ Ingeborg Thurner-Dierolf
vermittelte praxisnahe
Deeskalationstechniken

ProDeMa®

Professionelles Deeskalationsmanagement

Pflegekräfte wissen oft nur unzureichend, wie sie mit Aggressionen, Ärger oder Unzufriedenheit ihrer Klienten angemessen umgehen können. In dem ganztägigen Seminar, das im März beim RBS stattfand, konnten Mitarbeiter und Führungskräfte das Präventionskonzept von ProDeMa® (Institut für Professionelles Deeskalationsmanagement) sowie die Inhalte der verschiedenen Deeskalationsstufen hautnah kennenlernen.

Die Referentin, Ingeborg Thurner-Dierolf, ist seit 30 Jahren in der Kranken- und Altenpflege tätig. In einer Klinik für Gerontopsychiatrie und Leitung des Gerontopsychiatrischen Schwerpunktes (Klinikum am Weissenhof) ist sie für Pflegeberatung zuständig, seit 2005 ist sie autorisierte Deeskalationstrainerin. In ihrem praxisnahen Vortrag präsentierte sie Beispiele aus dem Pflegealltag und zeigte vielfältige Möglichkeiten im Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen von betagten und/oder beeinträchtigten Menschen auf.

Um das Deeskalationskonzept in Einrichtungen nachhaltig und wirkungsvoll einsetzen zu können, wurde ein Weiterbildungskonzept „Ausbildung zum Deeskalationstrainer“ von den Diplom-Psychologen Ralf Wesuls (Institutsleitung ProDeMa®) und Simon Groß (Direktor RBS Center für Altersfragen) zusam-



► Fort- und Weiterbildung

Feedback

mengestellt. Nach diesem Konzept soll in Einrichtungen „vor Ort“ jeweils ein ausgebildeter Deeskalationstrainer dazu beitragen, ein systematisches Deeskalationsmanagement einzuführen.

Diese Trainer frischen als Multiplikatoren das Wissen zur professionellen Deeskalation bei Mitarbeitern immer wieder auf. Dies ist notwendig, da die Kompetenz zur systematischen Deeskalation eine persönliche Entwicklung und regelmäßige Übung notwendig macht. Dementsprechend ist die „Ausbildung zum Deeskalationstrainer“ eine auf 12 Tage konzipierte Weiterbildung, die in mehreren Bundesländern in Deutschland sowie in der Schweiz anerkannt ist.

Wie sind Sie auf den Vortrag aufmerksam geworden und was hat Sie zur Wahl bewogen?

- ▶ ein Arbeitskollege hat mir erzählt, er habe so etwas im Fernsehen gesehen und das wäre sehr interessant. Da ich auch schon mal in solche Situationen geraten bin, wollte ich unbedingt mitmachen
- ▶ durch das Internet; verbale Aggressionen in der Gruppe
- ▶ von unserer „Ressources Humaines“ als FB-Angebot; Eskalationsvorfälle kommen bei unseren Mitarbeitern vor, diese FB soll Wege aufzeigen, unseren Mitarbeitern im Alltag eine Hilfestellung zu geben
- ▶ Ausschreibung im Krankenhaus
- ▶ Broschüre und Ausschreibung auf der Station
- ▶ E-Mail, interessanter Titel
- ▶ Bedürfnis, Probleme am Arbeitsplatz besser im Griff zu haben
- ▶ Personal fühlt sich öfters überfordert, wollte Tricks und Kniffe kennenlernen, wie man mit Problemsituationen umgeht

Was hat Sie persönlich am stärksten beeindruckt?

- ▶ Mobilisationstechniken
- ▶ die praktischen Beispiele
- ▶ die verbalen Möglichkeiten, die es gibt, um eine Situation zu deeskalieren
- ▶ im Grunde war alles sehr interessant und sehr praxisorientiert; die Beispiele aus dem Alltag haben alles gut erklärt
- ▶ die Wirkung einfacher kommunikativer Deeskalationstechniken
- ▶ die Referentin selbst: ihr Stil, ihre Fachkompetenz, praxisorientierte Beispiele
- ▶ die persönlichen Erfahrungen von Frau Thurner wurden sehr überzeugend und humorvoll vermittelt
- ▶ Transfermöglichkeiten mit „board“; welche Aggressionen man mit schlechter Kommunikation aufbauen kann!

► **Nähere Informationen zum Konzept und den Trainingsmöglichkeiten erhalten Sie unter Telefon 36 04 78 23**



Was gefiel Ihnen an der Präsentation und den Inhalten des Vortrags?

- ▶ Vielfältig
- ▶ die Vielseitigkeit der benutzten Mittel (Video, praktische Beispiele/Übungen...)
- ▶ Mischung aus Theorie, praktischen Beispielen, Video-Präsentationen und Übungen
- ▶ sehr gut verständlich; für den Alltag/Praxis tauglich
- ▶ patientenschonende Abwehr- und Fluchttechniken bei Angriffen von Patienten; Selbstreflexionsbogen über selbst erlebte Gewalt – dadurch wurde eigene Gewaltanwendung gegenüber Patienten deutlich; Kinästhetik-Techniken
- ▶ lebendige Präsentation und gute Fallbeispiele
- ▶ klare Struktur; Begriffsdefinitionen „Wut, Ärger, Gewalt...“, Wichtigkeit der Kommunikation
- ▶ sich als Pflegeperson bewusst sein, in Kontakt mit den Klienten zu gehen; Spiegeln scheint mir sehr effektiv zu sein

Was haben Sie in diesem Vortrag gelernt und welche Kenntnisse werden/können Sie an Ihrem Arbeitsplatz in die Praxis umsetzen?

- ▶ konkrete Mittel, damit eine Situation nicht eskaliert: verbal (Sätze, Tonlage...) und non-verbal (Körpersprache); „Stop“ sagen
- ▶ Möglichkeiten, wie ich mit einem Bewohner reden muss, wenn die Situation eskaliert ist; praktische Möglichkeiten, um sich selbst zu schützen
- ▶ neue Sicht auf Gewaltempfinden eines Patienten und über individuelle Unterschiede diesbezüglich
- ▶ die einzelnen Deeskalationsstufen, vor allem aber ist die verbale Deeskalationsstrategie ein Mittel
- ▶ Veränderung der Sichtweisen bei aggressivem Verhalten
- ▶ wie man mit Aggressionen und Gewalt professioneller umgeht
- ▶ Schulung der Mitarbeiter in Kommunikation ist das A und O. Ich glaube, es wäre wichtig, einige Mitarbeiter zu haben, die die Deeskalationstechniken beherrschen

Persönliche Anmerkungen:

- ▶ Seminarleiterin sehr fähig, kennt sich durch eigene Erfahrungen gut aus
- ▶ ein Tag Seminar war viel zu kurz
- ▶ ich wäre an einer mehrtägigen FB in dem Bereich interessiert, um alles zu vertiefen
- ▶ ich wäre an einem umfangreicherem Deeskalationstraining interessiert, acht Stunden waren etwas kurz. Auch würde ich gern meinen Kolleginnen dieses Thema näherbringen



► Fort- und Weiterbildung

Veranstaltungskalender / Agenda des séminaires

CENTER FIR
ALTERSFROEN

MH Kinaesthetics est un système de formation par expérimentation pratique qui met en avant l'importance des compétences dans le mouvement en soi pour les processus de santé et d'apprentissage.

PRE-INFORMATION

RBS – Center fir Altersfroen asbl organise en collaboration avec **MH Kinaesthetics** **Ländervertretung Deutschland & Maietta Hatch Inc.**

un colloque d'échange et de développement
à la Maison de soins
«An de Wisen» à Bettembourg le

27.10.2011

Cette journée s'adressera:

- aux personnes ayant suivi une formation en MH Kinaesthetics (base, approfondissement et/ou certification)
– toutes professions confondues
- aux différents responsables et cadres des institutions engagées dans ce processus d'apprentissage
- à toute personnes intéressée
- aux enseignants et les étudiants du domaine de la Santé

Ce colloque devrait permettre de faire un état des lieux des compétences acquises en MH Kinaesthetics, de clarifier les stratégies d'implémentation, de s'informer, d'échanger ensemble avec collègues, organisateurs, formateurs et les fondateurs de MH Kinaesthetics.

Nous vous invitons d'ores et déjà à mémoriser cette date.
Nous prévoyons un système de traduction simultanée allemand français.

Le programme officiel ainsi que toutes les informations nécessaires suivront en temps voulu.

MH Kinaesthetics ist ein Bildungssystem, das durch praxisorientierte Erfahrungslehre die zentrale Rolle der eigenen Bewegung im Zusammenhang mit Gesundheits- und Lernprozessen betont.

VORANKÜNDIGUNG

RBS – Center fir Altersfroen asbl organisiert in Kooperation mit der **MH Kinaesthetics** **Ländervertretung Deutschland & Maietta Hatch Inc.**

in der Maison de soins
«An de Wisen» in Bettembourg
une **Fachtagung** am

27.10.2011

Diese Tagung wendet sich an:

- alle Teilnehmer, die schon eine Fortbildung in MH Kinaesthetics besucht haben (Grund-, Aufbau-Zertifizierungskurs) – aller Fachbereiche.
- Führungskräfte aus den Institutionen, die in einen solchen Lernprozess involviert sind
- alle Interessierte
- den Lehrern und Studierenden aus den Gesundheitsberufen

Die Absicht dieser Tagung ist, eine Standortbestimmung im Hinblick auf die vorhandenen Kompetenzen in MH Kinaesthetics zu ermöglichen, Klarheit über Implementierungsmöglichkeiten zu schaffen und Kollegen – Veranstaltern – Trainern sowie den Begründern von MH Kinaesthetics ein Diskussionsforum zu bieten.

Hiermit laden wir Sie ein, diesen Termin bereits jetzt vorzumerken. Eine Simultan- Übersetzung deutsch/französisch ist für den Tag vorgesehen.

Das offizielle Programm und alle weiteren Informationen werden Ihnen rechtzeitig zugehen.



HACCP pour le personnel de restauration et cuisine

Ref.: FCPIC15/11

Preis/Prix (MwSt./TTC): 130,00 EUR

Termine/Dates:

11 – 12 mai 2011

Zielgruppe/Groupe cible:

Responsables, chefs et collaborateurs de cuisine et service restauration

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Yves van de Calseyde

Grâce au rapport d'activité du «Comité de coordination en matière de sécurité alimentaire» nous connaissons les points contrôlés par les inspecteurs de la sécurité alimentaire du Ministère de la Santé. Ce séminaire abordera principalement ceux-ci.

Ziel/But:

Le but du séminaire est de mettre en évidence l'importance de l'HACCP dans la restauration collective.

Ort/Lieu:

RBS – Center fir Altersfroen asbl – 20, rue de Contern, Itzig

Sprache/Langue:

Française



Ref.: FCMIC03/11
Preis/Prix (MwSt./TTC): 195,00 EUR
Service-Training für Telefonzentrale und Empfang
Termine/Date:

16. – 17. Mai und 17. Juni 2011

Zielgruppe/Groupe cible:

Mitarbeiter aus Empfang und Verwaltung

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Caroline Mouty

Der erste Eindruck zählt! Das gilt ganz besonders für Einrichtungen der Alten- und Krankenpflege. Schließlich erfolgt auch hier der erste Kontakt meist über ein Gespräch am Telefon oder am Empfang. Ein Schwerpunkt des Seminars ist daher die Bedeutung von Rezeption und Telefonzentrale in ihrer repräsentativen Funktion.

Ziel/But:

Die TeilnehmerInnen lernen professionelles Gesprächsverhalten und üben diese Techniken praktisch ein.

Ort/Lieu:

RBS – Center fir Altersfroen asbl – 20, rue de Contern, Itzig

Sprache/Langue:

Deutsch

**Mettre en valeur nos assiettes et nos plats au quotidien
et pouvoir les intégrer sur un buffet**
Ref.: FCMIC36/11
Preis/Prix (MwSt./TTC): 150,00 EUR
Termine/Date:

16 – 17 mai 2011

Zielgruppe/Groupe cible:

Personnel cuisine n'ayant pas encore participé aux formations «Dresser les assiettes» ou «Réaliser un buffet»

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Gilles Gallerand

Cette formation aura pour but de revoir des bases de la décoration d'assiette, mais également de montrer des décors plus ambitieux, de dresser des assiettes avec raffinement et certains de ces décors permettront également à décorer des plats.

Ziel/But:

Décorer les plats et assiettes

Ort/Lieu:

RBS – Center fir Altersfroen asbl – 20, rue de Contern, Itzig

Sprache/Langue:

Français

Workshop-Reihe „Herausforderung Demenz“
Ref.: FCPIC60/11
Hausgemeinschaften als Tätigkeitsfeld für Präsenzkräfte: Ein Weg für Luxemburg?
Preis/Prix (MwSt./TTC): 45,00 EUR
Termin/Date:

23. Mai 2011

Zielgruppe/Groupe cible:

Führungskräfte, Entscheidungsträger, Mitarbeiter aller Bereiche aus der Altenarbeit

Zeit/Horaire:

9.00 – 12.30 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Ina Klietz



Die Konzeption der Hausgemeinschaften entsprechend der Empfehlungen des Kuratoriums Deutscher Altenhilfe sowie den Erfahrungen in Frankreich und Holland wird auch in Luxemburg immer stärker diskutiert. Neben den baulichen Strukturen ist vor allem die praktische Umsetzung des Leitbildes von „Normalität und Geborgenheit im Alltag“ von wesentlicher Bedeutung für den Erfolg von Hausgemeinschaften.

Ziel/But:

In diesem Vortrag wird der Grundgedanke von Hausgemeinschaften präsentiert sowie ein konkreter Tagesablauf mit Personalkonzept vorgestellt, welches die Rahmenbedingungen für eine wirtschaftliche Betriebsführung gewährleistet.

Ort/Lieu:

RBS – Center fir Altersfroen asbl – 20, rue de Contern, Itzig

Sprache/Langue:

Deutsch



► Fort- und Weiterbildung

Veranstaltungskalender / Agenda des séminaires

MH Kinaesthetics – Grundkurs

Ref.: FCPIC07/11

Preis/Prix (MwSt./TTC): 260,00 EUR

Termine/Date:

06. – 07. Juni und 20. – 21. Juni 2011

Zielgruppe/Groupe cible:

MitarbeiterInnen der Pflege

Zeit/Horaire:

8.30 – 16.30 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Doris Schneider

Im MH Kinaesthetics Grundkurs werden Instrumente und Konzepte vorgestellt, die Kinaesthetics für professionelle Kompetenzentwicklung anbietet. Sie dienen dazu, menschliche Aktivitäten aus verschiedenen Bewegungsperspektiven zu verstehen. In der Praxis eingesetzt, helfen sie, pflegebedürftige Menschen in ihren Alltagsaktivitäten effektiver zu begleiten.

Ziel/But:

- die eigene Annahme über Gesundheit und Lernen beim pflegebedürftigen Menschen zu überprüfen und anzupassen.
- die Rolle der eigenen Bewegung in Gesundheits- und Lernprozessen zu entdecken.
- Bewegungssensibilität und Handlingskompetenz zu erarbeiten, um die mobilen Fähigkeiten der Betroffenen zu unterstützen und die eigene Selbstkompetenz zu erweitern.

Ort/Lieu:

RBS – Center fir Altersfroen asbl – 20, rue de Contern, Itzig

Sprache/Langue:

Deutsch

Orientation par la musique

En musique je sais que je suis, qui je suis, que j'étais, où je suis ...

Ref.: FCPIC29/11

Preis/Prix (MwSt./TTC): 195,00 EUR

Termine/Date:

06 – 07 juin et 21 juin 2011

Zielgruppe/Groupe cible:

Soignants, animateurs, tous les intéressés

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Marianne Wiltgen

La musique accompagne au quotidien, elle encadre et rehausse les événements. Les saisons et les fêtes connaissent leur musique. Chaque vie en fait à sa mise en musique. Elle évoque des souvenirs, des sensations et des sentiments. Elle sait calmer, elle fait bouger, elle stimule, elle anime.

Ziel/But:

L'exploitation de ces potentialités surtout lorsque la parole comme moyen de communication fait défaut.

Ort/Lieu:

7, Bréckewee, L-8561 Schwebach

Sprache/Langue:

Français

Termine/Date:

07. – 08. Juni 2011

Zielgruppe/Groupe cible:

Interessierte Pflegekräfte

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Joachim Wolff

Eine Pflegekraft, sei es in der ambulanten oder in der stationären Pflege, ist während ihrer Arbeit vielfältigen Einflüssen ausgesetzt. Ständige Präsenz, Zeitdruck, erwartete Professionalität seitens der Klienten oder insbesondere auch der anstrengende Umgang mit dementiell veränderten, alten Menschen stellen die persönliche Belastungsgrenze auf die Probe.

Ziel/But:

Individuelle „Burn out“ Prophylaxe

Ort/Lieu:

RBS – Center fir Altersfroen asbl – 20, rue de Contern, Itzig

Sprache/Langue:

Deutsch

Ref.: FCMIC21/11

Ich halt' das nicht mehr aus... Wege zu einer besseren inneren Balance für Pflegekräfte Preis/Prix (MwSt./TTC): 130,00 EUR

Ref.: FCPIC22/11

Preis/Prix (MwSt./TTC): 65,00 EUR

Aromathérapie II Les points réflexes**Termin/Date:**

09 juin 2011

Zielgruppe/Groupe cible:

Toute personne ayant participé au cours de base

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Maurice Goebel

Ce second niveau de formation est un approfondissement des connaissances et des techniques de bases.

Durant cette journée nous approcherons les huiles selon leurs capacités somatiques, psychologiques et caractériologiques.

Ziel/But:

Approfondir les connaissances de l'Aromathérapie I

Ort/Lieu:

RBS – Center fir Altersfroen asbl – 20, rue de Contern, Itzig

Sprache/Langue:

Français

Ref.: FCMIC34/11

Preis/Prix (MwSt./TTC): 260,00 EUR

Gestion des équipes**Termine/Date:**

09 – 10 juin et 16 – 17 juin 2011

Zielgruppe/Groupe cible:

Cadres débutants ou confirmés

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Laurence Licata

Quelles que soient ses fonctions (cadre intermédiaire, cadre de proximité, responsable d'équipe, coordinateur de réseau, chargé de mission), le cadre a un rôle à jouer dans l'animation d'équipe. Dans cette formation, nous invitons les participants à partager et à revisiter collectivement les principes fondamentaux qui structurent le management avec ou sans lien hiérarchique grâce à des outils de management et à des exercices pratiques.

Ziel/But:

Partager et revisiter les principes de gérer une équipe.

Ort/Lieu:

RBS – Center fir Altersfroen asbl – 20, rue de Contern, Itzig

Sprache/Langue:

Français

Ref.: FCPIC19/11

Preis/Prix (MwSt./TTC): 65,00 EUR

Aromatherapie für Fortgeschrittene: „Stress lass nach“**Termin/Date:**

07. Juli 2011

Zielgruppe/Groupe cible:

Aromatherapie nur für Fortgeschrittene

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Friedlinde Michalik

- Zusammenfassung der allgemeinen Grundlagen und ganzheitlichen Wirkungsweisen von ätherischen Ölen
- Vorstellung ausgewählter ätherischer Öle – Pflanzenportraits
- Wissenswertes über Pflanzenöle – Basisöle in der Aromatherapie
- Sanfte Massagen mit ätherischen Ölen – eine Einführung
- Herstellung von aromatherapeutischen Körperölen
- Herstellung von Bade- und Waschzusätzen
- Praktische Übungen: Aromamassagen (Kopf, Rücken, Bauch, Fuß – nach Abstimmung mit den Teilnehmern)

Ziel/But:

Einsatzmöglichkeiten von ätherischen Ölen, insbesondere in der Aromamassage.

Ort/Lieu:

RBS – Center fir Altersfroen asbl – 20, rue de Contern, Itzig

Sprache/Langue:

Deutsch





Infos: ☎ 36 04 78-22/34

► Fort- und Weiterbildung

Veranstaltungskalender / Agenda des séminaires

Validation nach Naomi Feil, Teil I – IV

Ref.: FCPIC06/11

Preis/Prix (MwSt./TTC): 450,00 EUR

Termine/Date:

29. September 2011
13. und 25. Oktober 2011
10. und 29. November 2011

Zielgruppe/Groupe cible:

PflegerInnen und Betreuer von dementen Personen

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Frans Meulmeester

Jemanden zu validieren bedeutet, seine Gefühle anzuerkennen, in „seinen Schuhen zu gehen“ und sein Selbstwertgefühl trotz schwerster Abbauerscheinungen wiederherzustellen. Validation akzeptiert den dementen Menschen so, wie er ist und unterstützt den Betreuer im Umgang mit dem desorientierten Menschen, der seinen Gefühlen freien Lauf lässt. In diesem Kurs lernen Sie eine ganze Reihe von wertvollen Möglichkeiten kennen, wie Sie den Dementen auf seiner Gefühlsebene erreichen und „validieren“ können.

Ziel/But:

Die Grundlagen der Validationstechnik nach Naomi Feil vermitteln.

Ort/Lieu:

RBS – Center fir Altersfroen asbl – 20, rue de Contern, Itzig

Sprache/Langue:

Deutsch

Progresser dans son rôle de cadre supérieur

Ref.: FCMIC30/11

Preis/Prix (MwSt./TTC): 195,00 EUR

Termine/Date:

29 – 30 septembre et 19 octobre 2011

Zielgruppe/Groupe cible:

Cadres supérieurs

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Remi Leroy

Il s'agit de partager ses expériences avec d'autres professionnels pour permettre de modifier ses attitudes et ses façons de faire, et en acquérir de nouvelles.

Ziel/But:

Cette approche de formation mise sur le groupe et sur les interactions entre les participants pour favoriser l'atteinte de l'objectif fondamental: améliorer sa pratique de cadre supérieur.

Ort/Lieu:

RBS – Center fir Altersfroen asbl – 20, rue de Contern, Itzig

Sprache/Langue:

Français

Communiquer par le toucher – Cours d'approfondissement

Ref.: FCPIC20/11

Preis/Prix (MwSt./TTC): 195,00 EUR

Termine/Date:

03 – 04 octobre et 17 octobre 2011

Zielgruppe/Groupe cible:

Toute personne ayant déjà participé au cours de base:
«Communiquer par le toucher»

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Michèle Strepenné

– Travail d'écoute du corps

– Maîtriser des techniques de massage et les adapter aux situations rencontrées professionnellement

Ziel/But:

Approfondir les acquis de la formation de base

Ort/Lieu:

RBS – Center fir Altersfroen asbl – 20, rue de Contern, Itzig

Sprache/Langue:

Français

Les «4S» de la qualité en gastronomie gérontologique

Ref.: FCMIC14/11

Preis/Prix (MwSt./TTC): 130,00 EUR

Termine/Date:

11 – 12 octobre 2011

Zielgruppe/Groupe cible:

Responsable, personnel de cuisine et restauration

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Yves Van de Calseyde

Les participants exploreront tout au long de ces deux journées le sens de la restauration gérontologique, à savoir:

- La SANTE
- La SECURITE
- Le(s) SERVICE(s)
- La SATISFACTION

Ort/Lieu:

RBS – Center fir Altersfroen asbl – 20, rue de Contern, Itzig

Sprache/Langue:

Français

Die Führungskraft als Didakt

Ref.: FCMIC43/11

Preis/Prix (MwSt./TTC): 130,00 EUR

Termine/Date:

11. und 12. Oktober 2011

Zielgruppe/Groupe cible:

Leitungskräfte

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Thomas Eckardt

Die Anforderungen an Führungskräfte in der Altenpflege haben sich in den letzten Jahren enorm gewandelt. Es geht nicht nur darum, Mitarbeiter zu führen, sondern ihnen regelmäßig Inhalte und Fähigkeiten zu vermitteln. Moderne Lernmethoden erleichtern dieses Unterfangen.

Ziel/But:

Vermittlung von pädagogischen und didaktischen Fertigkeiten

**Ort/Lieu:**

RBS – Center fir Altersfroen asbl – 20, rue de Contern, Itzig

Sprache/Langue:

Deutsch

Communication avec la personne désorientée: quelques outils de Validation

Ref.: FCPIC14/11

Preis/Prix (MwSt./TTC): 325,00 EUR

Termine/Date:

19 – 21 octobre et 24 – 25 novembre 2011

Zielgruppe/Groupe cible:

Tout personnel travaillant auprès de personnes âgées désorientées

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Isabelle Maystadt

Cette formation vise à rendre les soignants et l'ensemble des intervenants plus efficaces, à les soutenir dans leur tâche en leur proposant une approche large et concrète de la personne âgée désorientée en améliorant leur prise en charge et en maintenant une vie relationnelle malgré ce handicap.

Ziel/But:

Connaître des outils de Validation afin d'améliorer la prise en charge des personnes âgées.

Ort/Lieu:

RBS – Center fir Altersfroen asbl – 20, rue de Contern, Itzig

Sprache/Langue:

Français



► Fort- und Weiterbildung

Veranstaltungskalender / Agenda des séminaires

Communication et relations professionnelles

Ref.: FCMIC05/11

Preis/Prix (MwSt./TTC): 260,00 EUR

Termine/Date:

24 – 25 octobre et 21 – 22 novembre 2011

Zielgruppe/Groupe cible:

Acquérir et améliorer les compétences communicatives

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Marc Thomas

Nous chercherons d'abord à comprendre d'où viennent les silences, les malentendus, l'agressivité et à identifier la diversité des modèles relationnels, des perceptions, valeurs et codes. Nous expérimenterons ensuite des «outils relationnels» sans violence pour oser s'exprimer, pour traiter les désaccords sans violence, pour réagir efficacement et sereinement aux paroles agressives.

Ziel/But:

Ce séminaire apprend à adapter sa manière de communiquer aux spécificités des personnes ou des groupes rencontrés.

Ort/Lieu:

RBS – Center fir Altersfroen asbl – 20, rue de Contern, Itzig

Sprache/Langue:

Français

Emotionale Intelligenz und soziale Kompetenz

Ref.: FCMIC44/11

Preis/Prix (MwSt./TTC): 195,00 EUR

Termin/Date:

26. – 27. Oktober und 18. November 2011

Zielgruppe/Groupe cible:

Führungskräfte und leitende Mitarbeiter

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Claudine Schmitt

Führungskräfte geben an, dass mehr als 85% ihres Erfolges und ihrer Lebenszufriedenheit auf emotionale Intelligenz zurückzuführen ist. Es ist daher von Bedeutung, die Schulung der emotionalen und sozialen Intelligenz in den beruflichen Alltag zu integrieren. Im Seminar wird vermittelt, wie sich dank Intuition und Empathie aktuelle Zielorientierungen erstellen lassen und wie unser Wahrnehmen, das Verstehen von Zusammenhängen und Sensibilität gelernt und gelehrt werden kann.

Ziel/But:

Im Unterschied zur Förderung einer einzige kognitiv konzentrierten Intelligenz, werden explizit Perspektiven zur Entfaltung der Emotionalen Intelligenz erarbeitet.

Ort/Lieu:

RBS – Center fir Altersfroen asbl – 20, rue de Contern, Itzig

Sprache/Langue:

Deutsch

Moderation: Teamarbeit erfolgreich managen

Ref.: FCMIC35/11

Preis/Prix (MwSt./TTC): 130,00 EUR

Termine/Date:

14. – 15. November 2011

Zielgruppe/Groupe cible:

Führungskräfte/Teamleiter, Projektverantwortliche

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Henrich Stöhr

Ein unverzichtbarer Bestandteil der modernen Arbeitswelt ist die Team- und Projektarbeit. Dies gilt insbesondere auch für die Altenpflege, wo die Gestaltung und Umsetzung innovativer Konzepte im Hinblick auf Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement zunehmend zum Tagesgeschäft gehört.

Ziel/But:

Sie lernen,

- wie Sie Teamarbeit ziel- und ergebnisorientiert vorbereiten und durchführen
- wie Sie Teammitglieder aktiv in die Projektarbeit einbeziehen
- wie Sie dadurch Arbeits- und Projektgruppen erfolgreich moderieren

Ort/Lieu:

RBS – Center fir Altersfroen asbl – 20, rue de Contern, Itzig

Sprache/Langue:

Deutsch

Anmeldeformular / Formulaire d'inscription

Ich möchte mich zu folgenden Fortbildungen anmelden./Je m'inscris aux séminaires suivants.



36 04 78-22/33

| | |
|---|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ref.: FCPIC15/11 HACCP pour le personnel de restauration et cuisine | Preis/Prix (MwSt./TTC): 130,00 EUR |
| <input type="checkbox"/> Ref.: FCMIC03/11 Service-Training für Telefonzentrale und Empfang | Preis/Prix (MwSt./TTC): 195,00 EUR |
| <input type="checkbox"/> Ref.: FCMIC36/11 Mettre en valeur nos assiettes et nos plats au quotidien et pouvoir les intégrer sur un buffet | Preis/Prix (MwSt./TTC): 150,00 EUR |
| <input type="checkbox"/> Ref.: FCPIC60/11 Workshop-Reihe „Herausforderung Demenz“ Hausgemeinschaften als Tätigkeitsfeld für Präsenzkräfte: Ein Weg für Luxemburg? | Preis/Prix (MwSt./TTC): 45,00 EUR |
| <input type="checkbox"/> Ref.: FCPIC07/11 MH Kinaesthetics – Grundkurs | Preis/Prix (MwSt./TTC): 260,00 EUR |
| <input type="checkbox"/> Ref.: FCPIC29/11 Orientation par la musique En musique je sais que je suis, qui je suis, que j'étais, où je suis ... | Preis/Prix (MwSt./TTC): 195,00 EUR |
| <input type="checkbox"/> Ref.: FCMIC21/11 Ich halt' das nicht mehr aus... Wege zu einer besseren inneren Balance für Pflegekräfte | Preis/Prix (MwSt./TTC): 130,00 EUR |
| <input type="checkbox"/> Ref.: FCPIC22/11 Aromatherapie II Les points réflexes | Preis/Prix (MwSt./TTC): 65,00 EUR |
| <input type="checkbox"/> Ref.: FCMIC34/11 Gestion des équipes | Preis/Prix (MwSt./TTC): 260,00 EUR |

Name / Nom: _____

Straße / Rue: _____

PLZ und Ortschaft / Code postal et ville: _____

Tel./Tél.: _____ E-mail: _____ Institution: _____

Rechnungsadresse/Adresse de facturation: _____

Datum/Date: _____ Unterschrift/Signature: _____

Bitte deutlich schreiben (Druckbuchstaben) / Ecrire lisiblement s.v.p. (en majuscules)

Die allgemeinen Bedingungen habe ich zur Kenntnis genommen./J'ai pris connaissance des conditions générales.

Bitte schicken Sie das Anmeldeformular an / Veuillez envoyer le formulaire d'inscription au:

RBS – Center fir Altersfroen asbl

Fortbildungsinstitut / Formation continue

BP 32

L-5801 Hesperange

oder faxen unter / ou envoyer par télifax au: 36 02 64

Anmeldeformular / Formulaire d'inscription

Ich möchte mich zu folgenden Fortbildungen anmelden./Je m'inscris aux séminaires suivants.



36 04 78-22/33

| | |
|---|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ref.: FCPIC19/11 Aromatherapie für Fortgeschrittene: „Stress lass nach“ | Preis/Prix (MwSt./TTC): 65,00 EUR |
| <input type="checkbox"/> Ref.: FCPIC06/11 Validation nach Naomi Feil, Teil I – IV | Preis/Prix (MwSt./TTC): 450,00 EUR |
| <input type="checkbox"/> Ref.: FCMIC30/11 Progresser dans son rôle de cadre supérieur | Preis/Prix (MwSt./TTC): 195,00 EUR |
| <input type="checkbox"/> Ref.: FCPIC20/11 Communiquer par le toucher – Cours d'approfondissement | Preis/Prix (MwSt./TTC): 195,00 EUR |
| <input type="checkbox"/> Ref.: FCMIC14/11 Les «4S» de la qualité en gastronomie gérontologique | Preis/Prix (MwSt./TTC): 130,00 EUR |
| <input type="checkbox"/> Ref.: FCMIC43/11 Die Führungskraft als Didakt | Preis/Prix (MwSt./TTC): 130,00 EUR |
| <input type="checkbox"/> Ref.: FCPIC14/11 Communication avec la personne désorientée: quelques outils de Validation | Preis/Prix (MwSt./TTC): 325,00 EUR |
| <input type="checkbox"/> Ref.: FCMIC05/11 Communication et relations professionnelles | Preis/Prix (MwSt./TTC): 260,00 EUR |
| <input type="checkbox"/> Ref.: FCMIC44/11 Emotionale Intelligenz und soziale Kompetenz | Preis/Prix (MwSt./TTC): 195,00 EUR |
| <input type="checkbox"/> Ref.: FCMIC35/11 Moderation: Teamarbeit erfolgreich managen | Preis/Prix (MwSt./TTC): 130,00 EUR |

Name / Nom: _____

Straße / Rue: _____

PLZ und Ortschaft / Code postal et ville: _____

Tel./Tél.: _____ E-mail: _____ Institution: _____

Rechnungsadresse/Adresse de facturation: _____

Datum / Date: _____ Unterschrift / Signature: _____
Bitte deutlich schreiben (Druckbuchstaben) / Ecrire lisiblement s.v.p. (en majuscules)

Die allgemeinen Bedingungen habe ich zur Kenntnis genommen./J'ai pris connaissance des conditions générales.
Bitte schicken Sie das Anmeldeformular an / Veuillez envoyer le formulaire d'inscription au:

RBS – Center fir Altersfroen asbl

Fortbildungsinstitut / Formation continue

BP 32

L-5801 Hesperange

oder faxen unter / ou envoyer par télifax au: 36 02 64

Teilnahmebedingungen für Seminare / Conditions de participation aux séminaires

Teilnahmebedingungen für Seminare

Die **Seminarübersicht** enthält die Mehrzahl der Veranstaltungen, die zum Zeitpunkt der Drucklegung bereits geplant waren. Weitere Angebote finden Sie auf unserer Homepage <http://www.rbs.lu> unter der Rubrik RBS Fortbildungsinstitut.

Für alle hier angekündigten Seminare ist eine **persönliche und unverbindliche Voranmeldung** per **Anmeldetalon** (siehe Seminarkalender) oder telefonisch unter den Nummern 36 04 78-33 (Bereich Gerontologie und Psychogeriatrie), bzw. 36 04 78-22 (Bereich Management & EDV) möglich. Eine Vorreservierung kann auch über unsere Internetseite <http://www.rbs.lu> getätigt werden. Vorreservierungen sind bis 6 Wochen vor Seminarbeginn möglich.

Alle Seminare werden offiziell ausgeschrieben und an die Institutionen verschickt, soweit sie nicht bereits ausgebucht sind. Sollten Sie bereits einen Seminarplatz reserviert haben, erhalten Sie eine **persönliche Einladung**. Sie müssen sich dann **innerhalb von 10 Tagen verbindlich** anmelden. Während dieser Frist bleibt Ihr Seminarplatz reserviert. Die Teilnahmegebühr wird erst **nach** Erhalt der Teilnahmebestätigung fällig.

Leider können wir die Teilnahmegebühren nur dann nicht in Rechnung stellen, wenn Sie für Ihr Fernbleiben einen triftigen Grund vorlegen. Bei Abwesenheit ohne Abmeldung werden die **gesamten Kursgebühren** fällig.

Conditions de participation aux séminaires

La **vue synoptique** des séminaires contient la plupart des manifestations qui ont été fixées jusqu'à la date d'impression. Pour en savoir davantage sur notre programme de formation, veuillez consulter la page des manifestations sur notre site <http://www.rbs.lu>.

Une **préinscription** aux séminaires est possible soit par l'envoi du coupon-réponse qui suit le calendrier des manifestations du Bulletin RBS, soit par téléphone au 36 04 78-33 (volet Gérontologie & Psychogériatrie), 36 04 78-22 (volet Management & Informatique), soit par le biais d'une inscription électronique <http://www.rbs.lu>. Veuillez respecter un délai de 6 semaines avant le début des séminaires.

Tant qu'il restera des places, les invitations aux séminaires seront envoyées officiellement à toutes les institutions. Si vous avez effectué une préinscription à l'un de ces séminaires, une **invitation personnelle** vous sera envoyée par courrier. Il vous restera alors **10 jours** pour vous inscrire **définitivement** par le coupon-réponse joint à l'invitation. Pendant ces dix jours, votre place restera réservée pour vous. En règle générale, les frais de participation sont à payer **après** réception d'une confirmation de participation.

Les frais de participation ne peuvent être restitués qu'en cas d'absence avec raison valable. La **totalité des frais de participation** est à payer en cas d'absence sans préavis.

Abonnement

Hiermit abonne ich zur Lieferung (3x jährlich) an folgende Adresse
die Zeitschrift RBS-Bulletin und überweise die Summe von 12 €
auf das Konto des RBS – Center fir Altersfroen asbl
DEXIA IBAN LU08 0028 1385 2640 0000, BIC: BILLULL

Name _____

Straße _____

PLZ und Ortschaft _____



RBS – Center fir Altersfroen asbl
Fortbildungsinstitut

BP 32
L-5801 Hesperange

Tel.: 36 04 78 33
Fax: 36 02 64



**CENTER FIR
ALTERSFROEN**

► Für Sie notiert



Mention spéciale

Le livre «Restauration et gastronomie des personnes âgées en institution» d'Yves van de Calseyde, expert en restauration et gérontologie et formateur fidèle auprès du RBS a connu un beau succès. Il a obtenu une mention spéciale du jury dans le cadre du 27^e Grand Prix de Littérature Culinaire 2010 dans la Catégorie: NUTRITION ET DIÉTÉTIQUE.

Selon Yves van de Calseyde ce sont les repas de midi et du soir qui sont des instants importants dans la journée, car ils règlent la vie des résidents tout en étant des points de repère qui devraient être des instants de joie. Ce qu'il voudrait aborder dans cet ouvrage, ce sont ces instants considérés dans nos régions comme faisant partie de notre culture par leur convivialité: être ensemble, bien manger, repas plaisir, gastronomie.

Le livre coûte 20,50 Euro (+frais d'envoi) et peut être commandé au:

**RBS, Tél. 36 04 78 33 ou
fortbildung@rbs.lu**

12. E.D.E.-Kongress

Am 29. September 2011 wird sich der 12. E.D.E.-Kongress in Prag mit den Tabuthemen in der Langzeitpflege beschäftigen: Pflege „light“, Bewohner-versus Kostenorientierung, der Umgang mit Tod und Sterben sowie mit Gewalt und Sexualität in Pflegeeinrichtungen.

Auf dem 12. E.D.E – Kongress sollen diese Tabus offen angesprochen werden, um ein Bewusstsein für ein würdevolles Leben im Alter schaffen und damit zukunftsorientierte Lösungen für Probleme in der Langzeitpflege erarbeiten zu können.

Ausführliche Informationen zu Programm und Anmeldung finden Sie unter:

<http://www.ede2011.com>

Geschützte Räume schaffen

Das Thema Demenz aus interdisziplinärer Sicht steht im Mittelpunkt des alljährlichen Dementia Fair Congress, der im Februar in Bremen und im März in Offenbach stattgefunden hat. In der breiten Palette an Vorträgen gab es nicht immer Neues zu entdecken, dennoch bot z.B. der Offenbacher Kongress einen Überblick über unterschiedliche Tendenzen in der Arbeit mit Menschen mit Demenz und deren Angehörigen. Zunehmend an Bedeutung gewinnen z.B. unterstützte Selbsthilfegruppen, deren Inhalte von den Betroffenen selbst bestimmt werden und nur im Hinblick auf Moderation und Organisation extern begleitet werden.

„Es geht darum geschützte Räume zu schaffen, die Artikulation, Auseinandersetzung, psychische Stabilisierung, Lebensfreude, Aufheben der Isolation sowie Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben ermöglichen“, erläuterte Peter Wißmann, Geschäftsführer und wissenschaftlicher Leiter von Demenz Support Stuttgart. In Zukunft wird es angesichts der steigenden Zahl von Menschen mit Demenz immer wichtiger, eine andere Wahrnehmung ihnen gegenüber zu schaffen sowie neue Haltungen und Handlungsweisen zu entwickeln.

Dabei nutzten eine Reihe von Dozenten erlebnisorientierte didaktische Methoden wie Rollenspiele oder den Einsatz von humoristischen Einlagen. Auf eher provokante Weise machte Kritiker Claus Fussek auf die Existenz einer „Pflege-Mafia“ aufmerksam, die nach wie vor dafür sorgt, dass Missstände in der Versorgung von Menschen mit Demenz nicht verändert werden, um mit deren Pflege hohe Gewinne zu erwirtschaften. Dabei verdeutlichte er, dass die von Kontrolldiensten vergebenen Pflegenoten für stationäre Einrichtungen vor allem die Arbeitsplätze der Kontrolleure sichern und den Verwaltungsaufwand erhöhen, aber nicht zu einer realen Erhöhung der Pflegequalität führen.

Neue Helpline

Am 14. Februar 2011 wurde in Präsenz von Familienministerin Marie-Josée Jacobs, Gesundheitsminister Mars Di Bartolomeo sowie der Bürgemeisterin Lydia Mutsch in Esch die Telefon-Helpline der Croix-Rouge offiziell eingeweiht.

Marc Crochet („directeur des opérations“) präsentierte den rund 80 anwesenden Gästen die Zielsetzungen der neuen Helpline, deren Mitarbeiter unter der **Rufnummer 2755** Auskünfte zu verschiedenen Gesundheits- und Sozialfragen geben.



Patientengerechte Rehabilitation

Im Rahmen der vom Familienministerium dreimal jährlich organisierten „Quality Management“-Vorträge wurde Ende März das geriatrische Rehabilitationszentrum der Zitha Klinik vorgestellt. Es entstand aus einem 2003 konzipierten „projet d'établissement“, das zum Ziel hatte, alte Patienten und ihre spezifischen Bedürfnisse stärker in den Mittelpunkt zu rücken.

2007 wurden 30 zusätzliche Betten für die stationäre, geriatrische Rehabilitation zur Verfügung gestellt. Eine mutlidisziplinäres Team bietet individuell abgestimmte Therapieangebote und ein Betreuungskonzept, das u.a. die ärztliche Behandlung, aktivierende Pflege, Physio- und Ergotherapie, Psychomotorik, Orthophonie und psychologische Evaluation umfasst. Die Wiedererlangung von Autonomie, Stärkung der

Alltagskompetenzen und Verbesserung der Lebensqualität stehen dabei im Mittelpunkt, um möglichst eine Rückkehr in die vertraute, häusliche Umgebung zu gewährleisten. In 71% der Fälle ist dies auch tatsächlich möglich; die anderen Patienten werden bei der Suche nach einer geeigneten betreuten Einrichtung unterstützt.

Weitere Infos unter:

www.zitha.lu

Welche Alternativen zu FEM?

Nach der überaus gut besuchten „Journée de Gérontologie“, die im vergangenen Oktober das brisante Thema freiheitsentziehender Maßnahmen (FEM) behandelt hatte, organisierte die Association Luxembourgeoise de Gérontologie/Gériatrie (ALGG) am 23. März zusammen mit der „Société Médicale Luxembourgeoise de Gériatrie et de Gérontologie“ und der Universität Luxemburg (Forschungseinheit INSIDE) in Walferdange eine Folgeveranstaltung. In drei verschiedenen Vorträgen wurden Alternativen vorgestellt, die neue Wege im Umgang mit alten und/oder verwirrten Menschen aufzeigen und den Einsatz von FEM überflüssig machen.

Jörg Bidinger (Pflegeheim „Op Lamp“ Wasserbillig) stellte zunächst ein gut strukturiertes Konzept zur Sturzprophylaxe vor, das seit 2008 in der Einrichtung zum Einsatz kommt. Die Gefahr von Stürzen wird meist als Hauptmotiv für den Einsatz von FEM angegeben. In Wasserbillig wurde zunächst eine systematische Auswertung der Sturzvorfälle anhand von Sturzprotokollen durchgeführt sowie ein geriatrisches Assessment erstellt. Letzteres umfasst zunächst eine Ermittlung des individuellen Sturzrisikos, gegebenenfalls mit einer täglich erfolgenden Neueinschätzung. Darauf aufbauend werden die Mobilität der Bewohner täglich beobachtet und eventuell sturzbegünstigende Medikamente überprüft. Außerdem wird eine

► Für Sie notiert



regelmäßige Analyse bzw. Anpassung der Umgebung vorgenommen, um mögliche Sturzrisiken zu mindern. 2009 wurde dann ein gezieltes Sturzpräventionsprogramm eingeführt. Es sieht im Alltag eine engmaschige Betreuung insbesondere verwirrter Bewohner sowie ein Angebot mobilisierender Aktivitäten vor. „Wir wollen der vorherrschenden Kultur der Immobilität in Pflegeeinrichtungen konkret entgegenwirken“, beschrieb Bidinger das Konzept, das im Pflegeheim „Op Lamp“ bereits zu einer Verringerung der Sturzhäufigkeit von 30% geführt hat.

Alain Tapp von der Association Luxembourg Alzheimer beschrieb die Problematik kommunikativer Missverständnisse, die besonders bei Menschen mit Demenz zu herausforderndem Verhalten führen können und allzu oft für Ohnmacht seitens des Pflegepersonals sorgt. „Kommunikation besteht vor allem aus non-verbalen Gesten, die eine große Wirkung auf Menschen mit Demenz ausüben. Das Wissen darum sollte einen Platz in jeder pflegerisch-therapeutischer Grundausbildung finden“, so Alain Tapp's Forderung. „Bewohner werden oft zu schnell verurteilt und ihr Verhalten kategorisiert und bewertet anstatt es mit einem objektiven Blick für die ganze Situation zu beschreiben. Menschen mit Demenz sind nicht aggressiv, sie reagieren bzw. wehren sich nur gegen Situationen, die sie nicht mehr verstehen können.“ Die Haltung mit der man ihnen, aber auch Familien und Angehörigen begegne, müsse ehrlich sein

und den Betroffenen vermitteln, dass man tatsächlich für sie „da“ sei und ein partnerschaftliches Verhältnis anstrebe.

Professor Dieter Ferring erläuterte anschließend das Konzept der Validation, durch das ein Einschwingen in die Innenwelt demenzkranker Menschen und das Herstellen einer wertschätzenden, akzeptierenden Atmosphäre ermöglicht werden kann. „Wir sollten uns allerdings auch vor einer Überdeutung und Überinterpretation bestimmter Verhaltensweisen hüten“, gab Dieter Ferring zu bedenken. Auch die Psychohygiene im Kollegenkreis sei wichtig, um die Arbeit mit alten Menschen adäquat leisten zu können: „Wir müssen stressfreie Kontexte und eine Kultur des Miteinanders schaffen!“

In seinen Schlussfolgerungen gab Mill Majerus den rund 60 Zuhörern noch einige ethische Überlegungen mit auf den Weg: „Menschen mit Demenz müssen Verantwortung für ihr Leben abgeben und verlieren zunehmend an ethischer Kompetenz. Die Pflegenden sollten ihnen Akzeptanz, Autonomie, Sicherheit und Lebensfreude vermitteln, aber ihre Entmündigung nicht noch verstärken oder sie infantilisieren.“

Der Einsatz von FEM ist, so das Fazit der Veranstaltung, kritisch zu betrachten und sollte eigentlich gar nicht zur Praxis einer Pflegeeinrichtung gehören. Denn eine schlimmere Form der Entmündigung, als jemanden gegen seinen Willen zu fixieren, kann es wohl kaum geben.

Völlig unerwartet verstarb

Mill Majerus (1950-2011)

eine Woche nach der ALGG – Veranstaltung bei einem Autounfall. Sein unermüdlicher und hoch kompetenter Einsatz als Festredner, Experte, Ministerialbeamter und Politiker für den gesamten Sozialbereich hat entscheidend zur Professionalisierung der luxemburgischen Altenpflege beigetragen und wird uns allen fehlen.

Der RBS – Center fir Altersfroen verneigt sich ehrfürchtig und dankend vor dem Lebenswerk dieser großen Persönlichkeit und drückt seiner Ehefrau Simone, seinen Kindern und Enkelkindern sowie der ganzen Familie sein tiefes Mitgefühl aus.

Neuerscheinung



Gesangsbuch für die Altenhilfe: Positive Wirkung der Musik

Im Juli wird Camille Kerger, Direktor des «Institut Européen de Chant Choral Luxembourg», zusammen mit einer Gruppe Ehrenamtlicher und der Unterstützung des RBS – Center für Altersfroen ein neuartiges Gesangsbuch herausgeben, das Luxemburger Lieder und Sitztanz miteinander verbindet.

◀ Von Simon Groß

In den letzten Jahren wird immer wieder die positive Wirkung von Musik und gemeinsamem Singen auf das Wohlbefinden von Senioren thematisiert. Die Animation in Einrichtungen der Altenhilfe nutzt den Gesang in vielen Momenten, auch im Zusammenhang mit dem Sitztanz für Senioren.

Camille Kerger hatte im Rahmen von Gesangs-Workshops, die vom RBS in Itzig organisiert wurden, Gelegenheit mit Mitarbeitern der Altenhilfe die verschiedenen Methoden in der Animation kennenzulernen. Mittlerweile haben sich die Teilnehmer der Workshops zu einem „Chor der

Betreuer“ mit über 30 Mitgliedern zusammengeschlossen, die regelmäßig proben, zusammen mit den Bewohnern auftreten und jetzt sogar unter Leitung von Camille Kerger eine CD aufgenommen haben.

Diese wird ein praktisch einsetzbares Liederbuch ergänzen, das auf seine Initiative hin entwickelt wurde, um den Einsatz von Musik in der Altenhilfe weiter zu professionalisieren.

Im folgenden Interview mit Simon Groß beschreibt Camille Kerger die Idee und den Hintergrund dieser für Juli geplanten Edition.

► Gerontologie & Geriatrie

Neuerscheinung

Der Chor der Betreuer tritt unter Leitung von Camille Kerger regelmäßig zusammen mit alten Menschen auf ►



S.G. Herr Kerger, die klassischen Luxemburger Lieder sind bereits mehrfach publiziert worden. Bekannt ist zum Beispiel die Karaoke – DVD der Vereinigung „Lëtzkulti“. Warum wollen Sie diese Lieder erneut in einem Gesangsbuch herausgeben?

C.K.: Viele Menschen verlieren im Alter ihre „Kopfstimme“, können also nicht mehr in einer hohen Tonlage singen. Daher wurden die Lieder so verändert, dass diese tiefer gesungen werden können.

Im Rahmen der Workshops mit Mitarbeitern der Altenhilfe haben wir umfassend untersucht, welche Lieder von Senioren besonders gut angenommen werden. Von den etwa hundert Liedern haben wir 28 Stücke ausgewählt. In dieser Selektion sind auch eine Reihe von deutsch- und französischsprachigen Titeln enthalten.

S.G. In dem Gesangsbuch werden den einzelnen Liedern Sitztänze zugeordnet und erklärt. Hat das einen bestimmten Grund?

C.K.: Wie bereits erwähnt, im Alter verändert sich unsere Stimme. Um ein gutes Klangerlebnis erzielen zu können, ist es notwendig, dass Menschen ihre Stimme „aufwärmen“. Als ich vor einigen Jahren erstmalig in Altenheimen mit Senioren zu arbeiten begann, wurde mir direkt klar, dass ich mit dieser Klientel nicht die üblichen „Aufwärmübungen“ umsetzen konnte.

Doch dann entdeckte ich durch Claudine Menghi den „Tanz im Sitzen“. Diese körperliche Aktivität war sehr geeignet, die Stimmen der Senioren zu verbessern, da sie den Teilnehmern vertraut war und auch einen hohen Wohlfühlfaktor beinhaltete.

Durch den Sitztanz wird also indirekt die Gesangsleistung der Senioren gefördert. Durch ein besseres Klangerlebnis fühlen sich auch die Teilnehmer besser, da sie merken, dass sie etwas erreicht haben. Getreu dem Motto: „Auch wenn es anstrengend war, es hat Spaß gemacht und jedem gut getan“.

S.G. Könnte man vielleicht sogar sagen, dass Gesang eine Art „Jungbrunnen“ für Senioren sein kann?

C.K.: Im Alltag von jedem Menschen ist es wichtig, sich auch einmal selbst zu umarmen, das ist ein sehr wichtiger, intimer Prozess. Gesang ermöglicht es, seine Hemmungen zu überwinden und eine ganzkörperliche Freude zu erleben, ohne sich furchtbar anstrengen zu müssen. Wenn Sie damit meinen, dass Freude jung hält, dann ist Gesang sicherlich ein „Jungbrunnen“.

S.G. Wie schätzen Sie die Wirkung von Gesang auf Menschen mit Demenz ein?

C.K.: Als ich die ersten Male mit Senioren gearbeitet habe, die an einer Demenz erkrankt sind, fielen mir einzelne Teilnehmer auf, die weder durch Übungen noch durch Sprache zu erreichen waren. Doch Musik war wie eine Brücke zum Gehirn dieser Menschen. Sie kann meiner Meinung nach dazu beitragen, den Verlauf einer Demenzerkrankung zu verlangsamen.

S.G. Herr Kerger, was bringt dieses Gesangsbuch konkret?

Der Ausgangspunkt der Idee für dieses Gesangsbuch war die Erstellung von Arbeitsmaterial für die Animation mit Gesang und Sitztanz. Neu daran ist vor allen Dingen, dass Sitztänze mit Luxemburger Liedern in Verbindung gesetzt werden. In dem Sinn ist dieses Buch nicht nur eine Anleitung, wie man ältere Menschen animieren kann.

Es ist auch ein Instrument, Senioren zu einem höheren Wohlbefinden zu führen, das die Darstellung und Rhythmisik des Sitztanzes mit dem Singen sehr vertrauter Lieder kombiniert. Da es Noten, Texte und die Beschreibungen der einzelnen Sitztänze umfasst, kann man es als ein vollständiges Grundlagenbuch betrachten.

Ergänzt wird es durch eine beiliegende CD, in der alle 28 Lieder neu aufgenommen wurden. In dem Sinn ist dieses Buch nicht nur für Mitarbeiter in der Altenhilfe interessant. Es bietet im Grunde für jeden Senior die Möglichkeit, allein



oder in Gemeinschaft die vertrauten Lieder in einer niedrigeren Tonlage zu singen. Und aufgrund seiner Vollständigkeit muss man nicht einzelne Notenblätter, Texte etc. zusammen suchen. Durch die CD kann man sich jederzeit versichern, ob man auch den „richtigen Ton“ trifft.

Dabei ist diese CD nicht mit professionellen Sängern, sondern mit engagierten Betreuern aus der Altenhilfe aufgenommen worden. Mit diesem Buch kann man nicht nur direkt „praktisch“ loslegen, sondern es versprüht auch das langjährige Engagement und die intensive Begeisterung vieler Ehrenamtlicher, die durch dieses Projekt zusammenge schweißt wurden.

Diese besondere Note der aufgenommenen Stücke soll allen Senioren, pflegenden Angehörigen und Mitarbeitern in der Altenhilfe Mut machen, die eigenen Zweifel an der Erreichbarkeit einer guten gemeinsamen Gesangsleistung zu überwinden. Ganz im Sinne von: „Es gibt nichts Gutes, außer man tut es“.

► Mehr Informationen über die Vereinigung „Lëtzkulti“ finden Sie unter www.letzkulti.lu. Workshops zum Sitztanz können bei entsprechender Anfrage beim RBS angeboten werden. Interessenten können auch am Arbeitskreis Sitztanz teilnehmen, der am **17. September 2011** in Hesperange (Saal Nic. Braun) von 10–12 Uhr stattfindet

Erscheinungsdatum des Gesangsbuchs voraussichtlich vor den Sommerferien; Preis: 25 Euro

► Gerontologie & Geriatrie

Fachtagung



„MH Kinaesthetics“ in Luxemburg: Zeit für Austausch und Visionen

Von **Vibeke Walter** ►

Am 27. Oktober 2011 wird in Luxemburg die erste Fachtagung „MH Kinaesthetics“ stattfinden. Vibeke Walter (RBS) sprach mit Doris Schneider-Peter, Ergotherapeutin und erste, mit Unterstützung des RBS ausgebildete Luxemburger Trainerin für das gesamte Kinaesthetics-Anwenderprogramm, über die Ziele der Veranstaltung.

V.W.: Wie entstand die Idee, eine Fachtagung MH Kinaesthetics in Luxemburg zu organisieren?

Doris Schneider-Peter: Wir möchten den Absolventen bzw. Teilnehmern der verschiedenen Kinaesthetics-Fortbildungen, die in den letzten Jahren abgehalten wurden, eine Plattform zum Austausch und zur Begegnung anbieten. Sie soll gleichzeitig Gelegenheit geben, Bilanz zu ziehen, wie sich Kinaesthetics in den letzten Jahren hierzulande entwickelt hat. Die Führungs kräfte, die MH Kinaesthetics in ihrer Organisation mit Nachhaltigkeit implementieren wollen, erhalten hier ausführliche Informationen. Die Erfahrungsberichte der Anwender aus der Praxis sollen daher im Mittelpunkt stehen. Außerdem bietet die Tagung, die einzigartige Chance, die Begründer des

Kinaesthetics-Modells, die Amerikaner Dr. Lenny Maietta und Dr. Frank Hatch, kennenzulernen. Sie haben in den letzten 30 Jahren viel Klarheit im Kinaesthetics-Entwicklungsprozess geschaffen und sich beide während dieser Auseinandersetzung auch selbst stets weiterentwickelt.

L'organisation de ce colloque repose sur l'idée d'offrir une plateforme interactive à toutes les personnes formées en Kinaesthetics, aux cadres-responsables institutionnels, et ceci en présence des fondateurs.

V.W.: Wie hat sich Kinästhetik in Luxemburg in den letzten Jahren entwickelt?

D.S.: Eigentlich als ein stetiges Wachsen in dem Sinn, dass es immer mehr

► Mehr Informationen zum
Programm der Tagung auf
Seite 28!

Menschen gibt, die dieses Lernmodell verstehen und anwenden wollen. Und zwar sowohl unterschiedliche Berufsgruppen, wie Pflegende, Therapeuten und Bewegungspädagogen als auch verschiedene Bereiche, sprich Krankenhaus, Altenpflege und Behindertenarbeit.

Es gibt aber auch eine deutliche Veränderung in der Art und Weise der Erwartungen seitens der Teilnehmer: Sie wollen etwas lernen, um ihre Arbeit mit mehr Leichtigkeit ausüben und mit ihrem Gegenüber anders umgehen zu können, also weniger Anstrengung dabei zu empfinden. Dies ist für mich gleichzeitig ein Zeichen für ein anderes Verständnis von Kinaesthetics, das zunehmend als Schulung der Bewegungswahrnehmung zur Unterstützung aller menschlichen Aktivitäten anstatt bloß als korrektes Heben und Tragen wahrgenommen wird. Es geht darum, mehr Ideen für die Handlung und Interaktion mit Patienten und Bewohnern zu bekommen und neue, andere Wege gehen zu können. Auch das Bewusstsein für die eigene Gesundheit hat sich verstärkt entwickelt, was ich sehr wichtig finde.

Auf organisationeller Ebene hat sich vor allem das Verständnis für die Bedeutung des Schulungsprozesses entwickelt, also das Wissen darum, dass der Grundkurs nur der Anfang ist und die interessierten Teilnehmer danach den Aufbau- bzw. Zertifizierungskurs absolvieren sollten, um die einrichtungsspezifische Implementierung von Kinaesthetics in den jeweiligen Institutionen auch tatsächlich umsetzen zu können.

Dieses Umdenken hat eine gewisse Zeit gebraucht, was ich aber auch nicht als problematisch empfinde. Neue Ideen und Konzepte lassen sich eben nicht so ohne Weiteres durchsetzen. Es ist ein Lernprozess im Hinblick auf Bewegungssensibilität, in dessen Verlauf man auch die kleinen Fortschritte im Alltag immer wieder erkennen und wertschätzen sollte. Letztlich vollzieht sich dieser Prozess auf verschiedenen Ebenen, von denen die Organisation,

Mitarbeiter und Bewohner oder Patienten gleichermaßen profitieren.

Ce modèle d'apprentissage attire toujours plus de personnes de divers domaines qui veulent d'une part développer leur sensibilité et leur aisance de mouvement dans les interactions directes avec des patients et des individus jeunes ou plus âgés, et d'autre part, soutenir durablement leur propre santé. Le fait que cet apprentissage s'inscrit dans la continuité des cours de formation et dans le temps est de mieux en mieux compris.

V.W.: Was ist als Programm für die Tagung vorgesehen?

D.S.: Zunächst wollen wir mit den Teilnehmern eine kurze Standortbestimmung machen, um ihre Erwartungen abzuklären. Dann wird es einen interaktiven Beitrag von Maietta/Hatch geben, um die Basis von MH Kinaesthetics, sprich die verhaltenskybernetischen Grundlagen noch einmal zu verdeutlichen und deren Einfluss auf Gesundheits- und Lernprozesse herauszustellen. Die Teilnehmer sollen in ihrem persönlichen Kinaesthetics – Entwicklungsprozess weitergebracht werden und mehr Klarheit darüber bekommen.

Es sollen Erfahrungsberichte aus persönlicher Sicht der Teilnehmer, aber auch aus Sicht der Bewohner und Angehörigen sowie praktische Beispiele der zertifizierten Anwender thematisiert werden. Ferner sind Workshops zu verschiedenen Themen wie z.B. dem Implementierungsprozess sowie dem Einsatz von MH Kinaesthetics in Geriatrie, Krankenhaus, beim „Infant Handling“ sowie eventuell im Bereich „Handicap“ geplant.

Le programme comprend un état des lieux des participants, une séance interactive avec les Drs. L. Maietta et F. Hatch, des témoignages et rapports d'expérience professionnelle et institutionnelle et des ateliers thématiques en fin de journée.



▲
Pionierstimmung:
Doris Schneider-Peter (links) und Helena Heinen haben das Konzept von MH Kinaesthetics in Luxemburg bekannt gemacht

► „Kinaesthetics“ wurde in den 70er Jahren von Dr. Lenny Maietta und Dr. Frank Hatch begründet. „Kin“ stammt von „Kinesis“ (griechisch), der Bewegungserfahrung im Leben. „Aesthetics“, aus dem griechischen „Aesthesia“ weist auf die sensorische Erfahrung von Bewegung und auf die Bedeutung der eigenen Bewegung hin. **Dr. Lenny Maietta** ist Verhaltenskybernetikerin und Psychologin. **Dr. Frank Hatch**, ursprünglich Tänzer und Choreograph, ist ebenfalls Verhaltenskybernetiker.

Seit 1995 werden MH Kinaesthetics Kurse durch den RBS – Center für Altersfreien auch in Luxemburg angeboten. Bislang haben 24 Teilnehmer in Luxemburg das komplette AnwenderProgramm (Grundkurs / Aufbaukurs / Zertifizierungskurs) absolviert. Rund 350 Teilnehmer aus dem Bereich Geriatrie haben Grund- bzw. Aufbaukurse besucht.



Aerobic hilft gegen das Vergessen

Dreimal die Woche Aerobic ist nicht nur gut für die Hüften: Schon ein moderates Training verbessert im fortgeschrittenen Alter die Gedächtnisleistung, wie Forscher nun herausgefunden haben. Stretchen bringt hingegen nichts.

Aerobic ist gut für das Gehirn: Schon ein leichtes Training führt zur Vergrößerung eines bestimmten Gehirnbereiches und damit zu einer Verbesserung des Gedächtnisses, berichten US-Forscher in den „Proceedings“ der US-Nationalen Akademie der Wissenschaften (PNAS). Es sei deshalb auch nicht vergebens, noch im fortgeschrittenen Alter mit Sport zu beginnen, im Gegenteil: Der im Alter häufig festzustellende Gedächtnisverlust lässt sich mit dem richtigen Training offenbar wirkungsvoll aufhalten.

Bei älteren Menschen schrumpft der Hippocampus im Gehirn – das ist die Region, die an allen wesentlichen Gedächtnisprozessen beteiligt ist – um ein bis zwei Prozent im Jahr, und zwar auch bei gesunden Menschen. Schrumpft der Hippocampus, verschlechtern sich die

Denkleistungen allgemein und das Risiko, an Demenz zu erkranken, erhöht sich. Dass dieser Vorgang jedoch nicht unausweichlich ist, zeigten die Forscher um Kirk Erickson von der University of Pittsburgh im US-Staat Pennsylvania in ihrer Untersuchung an 120 älteren Erwachsenen zwischen 55 und 80 Jahren.

„Bisher glaubten wir, dass Schrumpfen des Hippocampus im späteren Leben sei fast unausweichlich“, sagte Erickson. „Wir haben aber gezeigt, dass schon gemäßigtes Training für ein Jahr diese Struktur vergrößern kann. Das Gehirn bleibt auch in diesem Stadium veränderbar.“

Richtig abgeschaltet

Wie stark sollte man in der Freizeit vom Beruf abschalten, damit man sich erholen kann? Mit dieser Frage haben sich Psychologen von der Portland State University beschäftigt. Sie befragten 107 amerikanische Verwaltungsangestellte sowie deren Kollegen und Freunde und fanden heraus, dass es überwiegend positive Auswirkungen hat, wenn man in der Freizeit das Berufliche weitgehend vergisst. Wer abschaltet, kann sich besser erholen, fühlt sich weniger erschöpft und ist mit seinem Leben insgesamt zufriedener als jemand, den die Arbeit auch nach Feierabend nicht loslässt.

Empfehlenswert ist es für Berufstätige, sich in der Freizeit mental konsequent vom Beruf zu lösen und z.B. keine beruflichen Telefonate zu führen, E-Mails zu beantworten oder überhaupt an die Arbeit zu denken. Die Zeit vor dem Wiedereinstieg ins Berufsleben – dabei kann es sich auch um wenige Stunden handeln – sollte genutzt werden, um innerlich von „Freizeitmodus“ auf den „Arbeitsmodus“ umzuschalten. Hier ist z.B. hilfreich, sich aufzuschreiben, welche beruflichen Aufgaben als nächstes erledigt werden müssen.

Fast Food macht traurig

Industriegebäck, Chips, Fertigpizza: Die in diesen Lebensmitteln enthaltenen Transfettsäuren schaden offenbar nicht nur dem Herzen. Wer zu viel davon zu sich nimmt, erhöht sein Risiko, an einer Depression zu erkranken.

Transfettsäuren, die bei der industriellen Teihärtung von Pflanzenfetten entstehen und vor allem in Fast Food und industriell gefertigten Backwaren vorkommen, haben schon länger keinen besonders guten Ruf. Sie stehen in der Kritik, weil sie unter anderem Herz-Kreislauf-Erkrankungen fördern. Nun haben spanische Forscher herausgefunden, dass der Verzehr solcher Industriefette in größeren Mengen wohl auch das Risiko erhöht, an Depressionen zu erkranken. Die Ergebnisse ihrer Studie veröffentlichten die Wissenschaftler um Almudena Sanchez-Villegas von der Universität Las Palmas auf Gran Canaria im US-Online-Journal „PLoS ONE“.

Für ihre Untersuchung analysierten die Wissenschaftler sechs Jahre lang die Ernährungs- und Lebensgewohnheiten von etwas mehr als 12.000 Freiwilligen. Zu Beginn litt keiner der Teilnehmer an Depressionen, am Ende waren es 657. Bei Probanden, die besonders viele Transfette zu sich nahmen, war das Erkrankungsrisiko bis zu 48 Prozent höher als bei Teilnehmern, die ungesättigte Fettsäuren zu sich nahmen, heißt es in der Studie. Je mehr davon verzehrt würde, desto höher sei auch die schädigende Wirkung, erläuterte Almudena Sánchez-Villegas, eine der Autorinnen der Studie.

Nach Auffassung der Wissenschaftler hängt die seit Jahren steigende Zahl von Menschen mit Depressionen auch mit der radikalen Umstellung der westlichen Ernährungsgewohnheiten zusammen. Das

Risiko mindern könnten dagegen ungesättigte Fettsäuren, allen voran Olivenöl mit seinem hohen Anteil an gesunden Omega-9-Fettsäuren, sagte Miguel Angel Martínez-Gonzalez von der Universität Navarra, der die Forschungsgruppe leitete. Die Studie untermauerte die These, dass es in Südeuropa aufgrund der gesunden mediterranen Küche weniger Depressive gebe als in Nordeuropa, sagt er. Im Norden komme jedoch auch der Mangel an Licht hinzu, heißt es in der Untersuchung.

Der Entstehung von Depressionen scheinen ähnliche Mechanismen zugrunde zu liegen wie der von Herz-Kreislauf-Erkrankungen. So können Transfettsäuren bestimmte schädliche Entzündungsprozesse im Körper begünstigen, was bei beiden Erkrankungen eine Rolle zu spielen scheint. Daher sei weitere Forschung nötig. Derzeit leiden den spanischen Forschern zufolge 151 Millionen Menschen weltweit an Depressionen. Die WHO beziffert die Zahl der Betroffenen auf 121 Millionen weltweit.



Unglücklicher Sturz

Nach einem Sturz und einem dadurch verursachten Handbruch erholt sich Fernsehmoderator Frank Elstner von seiner Operation. Der 68-Jährige war unlängst nach seiner SWR-Talksendung „Menschen der Woche“ gestolpert und hingefallen. Der Moderator hatte sich in seiner Sendung „Menschen der Woche“ gerade von den Gästen verabschiedet und wollte in die Garderobe gehen. Ausgerechnet auf einer Rampe für Rollstuhlfahrer stolperte er, laut Informationen von „Bild.de“.

Er hatte noch versucht, sich mit der Hand abzustützen, sagte sein Sprecher und bestätigte damit die Informationen. Elstner habe sich dabei den Mittelhandknochen und einen Finger gebrochen.



Déménager... jamais !

Liberté de mouvement à chaque niveau

Un fauteuil élévateur permet de se déplacer aisément d'étage en étage. Vous conservez votre indépendance et pouvez continuer à occuper votre environnement familial.

ThyssenKrupp Ascenseurs offre depuis plus de 50 ans des solutions sécurisées et raffinées qui conviennent à toutes les habitations.

Elles s'adaptent à toutes les situations, des escaliers droits aux escaliers tournants en passant par les escaliers étroits.

Intéressé ? Contactez-nous au



40.08.96

Partout au Luxembourg !

Service 24h/24h et 7 jours/7 !

Fabrication Thyssen !



**NOUVEAU
même
pour escaliers
étroits**

Ascenseurs d'escalier