



RBS-Bulletin

Das Luxemburger Fachblatt für Altersfragen

Einsatz von FEM: **Ein Selbstversuch**



Fachtagung MH Kinaesthetics:
Kultur der Bewegung

Schwerpunkt Soziales Management:
Führen heute

Mit Seminarkalender

www.rbs.lu



RBS

Besuchen Sie unsere Homepage:

www.rbs.lu



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

IMPRESSUM:

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



CENTER FIR
ALTERSFROEN

 français



Startseite

FORTBILDUNGSINSTITUT

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 im Jahr 1989 auf Initiative der Familienministerin gegründet. Damit reagiert 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 Weiterbildungen für Führungskräfte und Mitarbeiter der ambulanten und stationären Pflege mit besonderem Augenmerk auf Persönlichkeitsentwicklung, theoretischer Fundierung und praktischer Anwendbarkeit. Am 14. September 2010 wurde dem "RBS – Center fir Altersfroen" der Status "utilité publique" verliehen.

Zur Förderung von "life-long-learning" bei Menschen, die in Pensionierung stehen oder bereits aus dem Arbeitsleben ausgeschieden sind, wird ein vielfältiges Programm an Seminaren, Schulungen und Workshops angeboten sowie Möglichkeiten zu einem qualifiziertem Ehrenamt angedeutet. Einerseits ein einfacher Zugang zu Informationen über verschiedene Angebote ermöglicht werden. Andererseits liegt ein besonderer Schwerpunkt auf der Unterstützung der Senioren, um am gesellschaftlichen und akademischen Bildungsmöglichkeiten teilhaben zu können.

[lesen Sie mehr >](#)



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



MIX
Papier aus verantwortungsvollen Quellen
FSC® C010718



Längst ist allgemein bekannt, dass Menschen zwischen 50 und 100+ sehr aktiv sein können. „Kaffeekränzchen“ und Basare mit selbstgestrickten Topflappen erscheinen als Relikte einer vergangenen Zeit, in der die meisten Menschen noch dachten, dass man sich im Alter vor allem schonen und ein gemütliches Leben führen sollte. Heute ist diese These vom Rückzug im Alter absolut undenkbar. Im ganzen Land wurden Einrichtungen für junge Senioren aufgebaut, Altenhilfeeinrichtungen modernisiert und erweitert. Europäische Programme fördern das lebenslange Lernen, ja, sogar die Wirtschaft hat entdeckt, dass Senioren keineswegs zum alten Eisen gehören und über eine hohe Kaufkraft verfügen.

Heerscharen von Mitarbeitern denken sich ständig neue Aktivitäten aus, um das „aktive Altern“ der Senioren professionell zu unterstützen. Die gezielte Angebotspalette von Pflege- und Privatwirtschaft für ältere Menschen ist unglaublich vielfältig und umfassend. Inzwischen entschuldigen sich Mitbürger im besten Alter – die man eigentlich nicht Senioren nennen darf – dafür, dass sie nicht immer genug Zeit haben, um an allen angebotenen Aktivitäten teilnehmen zu können. Hinter vorgehaltener Hand wird zurückgezogen lebenden Menschen jenseits der 50 vorgeworfen, dass diese sich gehen lassen und ihre Gesundheit nicht ausreichend fördern. Sogar die Animationsprogramme von stationären Altenhilfeeinrichtungen erinnern in der Zwischenzeit zuweilen eher an eine Volkshochschule als an ein Haus, in dem pflegebedürftige Menschen zusammen leben.

Und jetzt hat die europäische Union 2012 auch noch zum Jahr des „Active Ageing“ ausgerufen. Erstaunlich sind die Ergebnisse von Studien, wonach in vielen Regionen Europas bereits umfangreiche Angebote zur Förderung der Aktivität von Senioren bestehen, diese aber nur von einem Fünftel der Menschen über 60 Jahren in Anspruch genommen werden. Sind also von 100 Senioren, pardon, Menschen im besten Alter, 80 „liddereg“ und werden übermorgen schlecht altern und unser Gesundheitssystem belasten? Ist das Motto „Turne bis zur Urne“ ein Freifahrtschein, älteren Menschen jegliche Art von institutionell definierten Aktivitäten aufzuzwingen? Oder produzieren wir bereits einen solchen Aktivitätsdruck, dass wir bald erste Berichte über steigende Fälle von „Pensionierungs-Burnout“ lesen können? Da erscheint doch die Frage berechtigt, was wir eigentlich unter **AKTIV** verstehen.

Spontan denken wir an hochbetagte Menschen, die uns mit ihrer spektakulären Fitness und fast jugendlich wirkenden Aktivität beeindrucken. Diese Vorstellung ist übrigens keineswegs ein Traum der Neuzeit, man denke nur an die mittelalterlichen Darstellungen des sagenumwobenen Jungbrunnens. Aber heute erscheint diese Sichtweise von Aktivität im Alter nicht mehr als Traum, sondern sie ist eine persönliche Verpflichtung geworden. Andere Formen sinnstiftender Tätigkeiten im langen Lebensabschnitt Alter sind in unserer auf Schlagzeilen ausgerichteten Welt ein wenig aus der Mode gekommen. Es ist doch viel zu banal zu erwähnen, dass sich viele ältere Menschen auch noch als Höchstbetagte bemühen, ihre Wohnung sauber zu halten, ihren Garten zu bestellen und die Hofeinfahrt zu fegen. Wie sähe wohl unsere Welt aus, wenn all' diese „Kleinigkeiten“ von aktiven Senioren nicht mehr getan würden? Einen kleinen Vorgeschmack erlebt seit einigen Jahren die Welt der Gärtner, die aufgrund der von Senioren aufgegebenen privaten Gärten den Verlust uralter, teilweise weltberühmter Rosenzüchtungen beklagt.

Wirklich sinnstiftende Aktivität ist deutlich mehr als nur körperliche Bewegung oder der gemeinschaftliche Konsum von „Bespäzungsprogrammen“. Menschen in jedem Alter wollen **WIRKEN**, sie wollen durch ihr Handeln ihr eigenes Leben beeinflussen und mit der Umwelt kommunizieren können. Daher sollten wir jeden älteren Menschen da abholen, wo für ihn persönlich sinnvolle Aktivität beginnt. Zweckfreie Beschäftigung macht für Menschen in keinem Alter Sinn und geht gegen die natürliche Motivation, das Leben selbst gestalten zu wollen. Deswegen muss an erster Stelle jeder professionell organisierten Aktivität die Frage stehen, ob diese dem älteren Teilnehmer tatsächlich hilft, mit seiner Umwelt leichter in Kontakt zu treten, sich besser zu fühlen und persönliche Ziele eher zu erreichen. Wenn es so gelingt, blinden Aktionismus durch sinnstiftende Handlungsmöglichkeiten zu ersetzen, ergeben sich daraus vielleicht unspektakulär erscheinende Aktivitäten, die aber für den Einzelnen sehr viel bedeuten können. Denn ohne **SINN** ist aktives Altern wie Auto fahren ohne Motor.

Simon Groß

Direktor des RBS – Center fir Altersfroen asbl

Meilleurs Vœux
de toute l' équipe du RBS

Unsere besten Wünsche
Ihr RBS-Team

2012

► Inhaltsverzeichnis

FAKTOR
MENSCH



Schwerpunkt

Soziales Management

„Ein Führer, das ist einer, der die anderen unendlich nötig hat“

6



Notizen aus der Wissenschaft

12



Alten- und Krankenpastoral: Seelsorge im Altenheim

14

Freiheitsentziehende Maßnahmen: Ein Selbstversuch

17

„So eine Selbsterfahrung sollte jeder Mitarbeiter mal gemacht haben!“

20

FAKTOR
MENSCH

Tag der Pflege Trier: Neue Handlungsfelder

22

Qualität in der Altenpflege steuern: Illusion oder Herausforderung?

25



Fort- und Weiterbildung

FAKTOR
MENSCH

Seminar: Gekonnt präsentieren

27

Feedback: Emotionale Intelligenz und soziale Kompetenz

28

Veranstaltungskalender

30

Teilnahmebedingungen für Seminare

39



Für Sie notiert

40



Animation in der Altenpflege: Spaß am Spiel

44



Fachtagung MH Kinaesthetics: Kultur der Bewegung

48



Magazin

50



Soziales Management

„Ein Führer, das ist einer, der die anderen unendlich nötig hat“¹

Von **Simon Groß** ►

In den letzten Jahren wird immer häufiger über die Legitimation von „Entscheidern“ diskutiert. Dabei werden – abgesehen von selbständigen Unternehmern und politisch rechtmäßig gewählten Vertretern – zunehmend Fragen gestellt, wie z.B. „wann und warum darf ein Mensch Entscheidungen für und mit anderen treffen?“ oder „wie sollen und können Führungskräfte die Kooperation in ihren Organisationen fördern?“

Es gibt anscheinend viele verschiedene Gründe, warum einzelnen Personen nicht nur Leitungskompetenz zugesprochen wird, sondern warum deren Entscheidungen auch von anderen Menschen akzeptiert und umgesetzt werden. Während die Managementlehre bereits seit vielen Jahrzehnten die Persönlichkeitsentwicklung und übergeordnete Zielsetzungen von Topmanagern und Führungskräften thematisiert, erscheinen solche Indikatoren einer „guten“ Führung in der real gelebten Praxis vieler großer Unternehmen eher als nebensächlich.

Management-Vordenker wie Peter Drucker fordern als zentrales Ziel jeder Organisation, „die Stärken des Menschen produktiv zu machen und ihre Schwächen unwesentlich“². In vielen Unternehmen dagegen wird nach wie vor sehr viel Energie darauf verwendet, Schwächen aufzudecken und zu sanktionieren. Laut einer im Weiterbildungsmagazin „managerSeminare“ veröffentlichten Umfrage würden 40% der befragten Unternehmen Führungskräfte wie den fieson Abteilungsleiter Stromberg aus der gleichnamigen deutschen Fernsehserie gerne einstellen, da sein Auftreten eine ausgeprägte Führungsstärke signalisieren

würde. Ebenso widersprüchlich erscheint die Forderung nach guter Kooperation und ausgeprägten sozialen Kompetenzen bei einfachen Leitenden und Mitarbeitern, wenn gleichzeitig im Top-Management noch immer das Motto „survival of the fittest“ gelebt wird. In dieser Hierarchieebene scheint es fast verboten zu sein, danach zu fragen oder vielleicht sogar zu überprüfen, was gute Führung ist und wie diese sich in den Ergebnissen einer Organisation widerspiegelt.

Aufgrund dieser auch in sozialen Organisationen zu beobachtenden Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis thematisiert der RBS – Center für Altersfragen in seiner Kampagne ‚Faktor Mensch‘ die notwendige Förderung sozialer Kompetenzen bei Topmanagern und Führungskräften sowie das übergreifende Rollenverständnis für „gute Entscheider“. In dem folgendem Interview sprach das **Bulletin-Redaktionsteam** mit Rita Knott, ehemalige Top-Managerin im Bankenwesen, die heute u.a. in sozialen Unternehmen als Coach und Trainerin tätig ist, sowie mit Gérard Albers, der die verschiedenen Führungsebenen in der ambulanten und stationären Altenhilfe intensiv kennengelernt hat und heute Direktor eines großen Jugendhilfeträgers ist.

Die Wissenschaft differenziert zwischen einem personalen und einem sozialen Machtmotiv. Ersteres führt zu einem Streben nach Macht um der Macht willen und eben auch zum Machtmissbrauch.

Letzteres motiviert, das große Ganze zu verändern, weiterzuentwickeln, zu verbessern. Die Machtmotive sind sehr stabil, in der Regel können sie weder durch Erfahrung noch durch Weiterbildung wesentlich verändert werden.

Prof. Dr. Niels Van Quaquebeke,
Kühne Logistics University, Hamburg

¹ Antoine de Saint-Exupéry

² Peter Drucker.
Was ist Management. Econ: 2002



Was ist der Unterschied zwischen Management und Führung?

Rita Knott: Management ist für mich die Leitung von Projekten, Personal sowie Aufgaben und dies vor allem resultatorientiert. Leadership ist im Prinzip das Gleiche, aber mit dem Zusatz des Personalmanagements und zwar in einer Art und Weise, um die besten Leistungen der verschiedenen Mitarbeiter im Hinblick auf ihre jeweiligen Aufgaben und Funktionen zu gewährleisten.

Gérard Albers: Für mich ist Führung eher die Architektur eines Unternehmens und wenn der Plan fertig ist, übernimmt das Management die Rolle des Bauherren. Führung befasst sich damit, was die Dinge für die Menschen bedeuten, Management befasst sich damit, wie die Dinge gemacht werden.

Sollen oder können Führungskräfte noch im Alltag bzw. vor Ort in ihren Organisationen mitarbeiten?

G.A.: Besonders in kleinen Organisationen ist es oft gar nicht möglich, Mitarbeiter exklusiv nur für Führungsaufgaben freizustellen. Das gilt z.B. vor allem für Strukturen wie Vereinigungen ohne Gewinnzweck (asbl) im sozialen Bereich. Gleichzeitig übernehmen deren Verwaltungsräte oftmals verschiedene Rollen, zwischen Tagesgeschäft, Management und Führung. In den letzten Jahren wurden die Visionen für diesen Sektor meist durch das zuständige Ministerium formuliert, d.h. ein Teil der Führungsaufgaben wurde durch eine andere Instanz übernommen und die Mitarbeiter waren anschließend mit der Umsetzung beschäftigt, also eher als Manager tätig. Mit Einführung der Pflegeversicherung und anderen gesetzlichen Bedingungen wurde ein Rahmen geschaffen, in dessen Kontext die Leistungserbrin-

ger ihre Arbeit verrichten und für die sie letztendlich auch das Risiko tragen sollen. Daher müssen sie selbst Visionen entwickeln, um diesen neuen Anforderungen gerecht zu werden. Das wird insbesondere für kleine Strukturen aus den bereits genannten Gründen problematisch, denn meiner Meinung nach ist es schwierig, gleichzeitig zu führen, sprich Visionen zu entwickeln und diese dann im Alltag zu managen, sprich vor Ort umzusetzen.

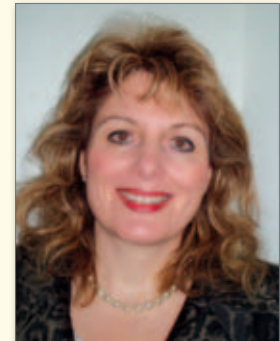
R.K.: In der Bank, in der ich tätig war, waren wir zunächst zu fünft, später mit 45 Mitarbeitern tätig. Ich habe immer viel selbst umgesetzt und trotzdem von oben strategisch mitentwickelt. Der Vorteil ist, dass man das Arbeitsumfeld gut kennt und noch weiß, was im Alltag konkret passiert. Aber natürlich fehlt einem dann manchmal die Zeit, sich intensiver mit Führungsaufgaben zu beschäftigen.

Kann man denn bei Führungskräften von einer Art Entfremdung von der alltäglichen Arbeitswelt sprechen?

G.A.: Führung ist überall, sie kann auch schon in unteren Hierarchieebenen ansetzen. Sie sollte in der gesamten Organisation spürbar und präsent sein sowie innerhalb dieser eine Leidenschaft für eine bestimmte Vision entwickeln. Führung bedeutet meiner Meinung nach nicht, dass man von oben auf die Organisation herunterschaut und nur noch aus der Distanz heraus Mitarbeiter kontrolliert. So kann man andere Menschen nicht für Veränderungen gewinnen und für Visionen begeistern.

Wodurch zeichnet sich eine gute Führungskraft noch aus?

R.K.: Man kann auch präsent sein, wenn man nicht ständig vor Ort ist, aber darauf achtet, regelmäßig alle Abteilungen



Rita Knott,
ehemalige Top-Managerin
im Bankenwesen,
heute Coach und Trainerin



Gérard Albers,
Dipl. – Pädagoge, Direktor
des Jugendhilfeträgers ARCUS

Führen heute

seiner Organisation zu besuchen und mit den Mitarbeitern persönlich zu sprechen. Das braucht natürlich Zeit und Energie, aber es lohnt sich, weil es die Mitarbeiter beeindruckt und sie anspricht, sich noch mehr zu engagieren.

Ist es eine große Herausforderung, Mitarbeiter zu beteiligen?

G.A.: Ich denke, es ist eine Herausforderung, sein Team so zu begeistern, dass es wiederum andere begeistern kann. Unsere Gesellschaft ändert sich so schnell. Die Kunst besteht darin, am Puls der Zeit zu bleiben und zu erkennen, was die Menschen bewegt und begeistert und wie wir dies in Einklang mit unserer Organisation bringen können. Im sozialen Sektor habe ich in den letzten Jahren bemerkt, dass sich der Stellenwert von Arbeit bei jungen Menschen geändert hat; sie hat eine andere Gewichtung im gesamten Leben erhalten und steht gleichrangig zu anderen Dingen. Als ältere Führungskraft muss ich das erkennen und mich darauf einstellen, sonst rede ich an den Mitarbeitern vorbei und versuche sie vielleicht für Ideen zu begeistern, die sie nicht nachvollziehen können. Deshalb ist es für Führungskräfte wichtig, nah an den Mitarbeitern und der Organisation zu bleiben und zu spüren, was sich dort bewegt.

R.K.: Als Führungskräfte-Coach habe ich festgestellt, dass eine große Herausforderung darin besteht, mit knapper werdenden Ressourcen umzugehen. Heute kann es sich keine Organisation mehr leisten, Mitarbeiter mitzuziehen, die nicht adäquat auf ihrem Posten sind. Im Profit-Bereich ist natürlich die Zielsetzung im Gegensatz zum Non-Profit-Bereich klarer: Es geht darum, langfristig soviel Profit wie möglich zu machen. Meine Vision bestand darin zu zeigen, dass man, wenn man seine Mitarbeiter respektiert, den

Profit sogar noch mehr erhöhen kann. Das habe ich in meiner Zweigstelle auch bewiesen, die von weltweit insgesamt 45 die profitabelste war.

G.A.: Im sozialen Bereich geht es ebenfalls darum, einen Mehrwert zu schaffen. Mitarbeiter haben hier die Verantwortung, mit den Mitteln, die ihnen zur Verfügung stehen, auf höchst effiziente Weise bestmögliche Leistungen innerhalb der jeweiligen Einrichtung zu erbringen, sei es in der Betreuung alter Menschen, von Kindern und Jugendlichen oder aber in Schulen. Und diese Verantwortung liegt nicht nur bei den Führungskräften oder der Direktion, sie betrifft alle Mitarbeiter.

Braucht es in dieser Hinsicht spezielle „soft skills“ und wenn ja welche?

G.A.: Im sozialen Bereich brauchen wir Menschen in der Führungsebene, die nicht im Alltag untergehen, sondern eine Distanz dazu bewahren und klare Botschaften innerhalb der Organisation vermitteln können. Deshalb brauchen Führungskräfte meiner Meinung nach auch regelmäßiges Coaching und Trainings, um sich diese positive Distanz und einen klaren Blick erhalten zu können. Eine Schwäche des sozialen Bereichs liegt darin, dass in den verschiedenen Ausbildungen sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen der theoretische Hintergrund über die Rolle der Führung bzw. die Bedeutung von Leitung nicht genug vermittelt wird. Hier besteht momentan ein gravierender Mangel, der in Zukunft unbedingt behoben werden sollte. Besonders deutlich wurde dies mit der Einführung der Pflegeversicherung, wo sehr schnell sehr viele Menschen auch auf Führungsebenen gebraucht wurden. Ich spüre oft auch viel Angst bei den Mitarbeitern, die Angst vor dem Führen.

▲ **Anerkennung erleichtert auch schwere Momente**





R.K.: Mir fällt da spontan der Begriff „effiziente Kommunikation“ ein. Kommunikation bedeutet ja nicht nur eine Botschaft von A nach B zu übermitteln, sondern sie beinhaltet auch eine soziale Handlung. Dabei können natürlich schnell Missverständnisse entstehen. Als Coach habe ich in sehr viele verschiedene Organisationen hineingeschaut, und eines der zentralen Probleme war immer eine gelungene, effiziente Kommunikation sowohl im Profit- als auch im Non-Profit-Bereich. Es wird einfach oft aneinander vorbeigeredet. Eine Führungskraft, die Schwierigkeiten mit ihrer neuen Rolle hat, hat vielleicht auch kein Vorbild, keinen Mentor. Beim Coaching ist es deshalb sehr wichtig, überhaupt erstmal ein Bild von der eigenen Rolle als Führungskraft zu entwickeln und zu klären, was die spezifischen Aufgaben und Erwartungen sind. Erst wenn einem das selbst bewusst geworden ist, kann man seine Mitarbeiter führen. Eine im deutschen ‚Handelsblatt‘ 2009 veröffentlichte Studie hat ergeben, dass 76% der befragten Führungskräfte sich in ihrem persönlichen Rollenverständnis nicht den Anforderungen im Meistern einer bedrohlichen Situation, wie z.B. der Wirtschaftskrise, gewachsen fühlen. ‚Crisis‘ bedeutet, die Entscheidung zu treffen, anders zu denken und anders zu handeln. Im Hinblick auf mangelnde Ressourcen und einem bedrohlicheren wirtschaftlichen Umfeld wird eine effiziente Führung daher immer wichtiger. Zur Funktion eines ‚Leaders‘ gehört dann, Vorbild zu sein, den nötigen Weitblick sowie die Persönlichkeit zu haben, auch mit eigenen Ängsten, wie z.B. vor einem möglichen Jobverlust, umgehen zu können. Dazu kommt die Unsicherheit, ob man die richtigen Entscheidungen trifft bzw. getroffen hat. Da entsteht viel Druck und die Fähigkeiten, mit diesem umzugehen, gehören in Zukunft zu den wichtigsten ‚soft skills‘, denke ich.

G.A.: Ich glaube, dass man im Non-Profit-Bereich die Frage vom Vertrauen anders betrachten kann als im Profit-Bereich. Im sozialen Bereich kann man durchaus in Austausch oder Kontroverse mit einer anderen Führungskraft innerhalb der Organisation gehen, weil es eben nicht darum geht, am Stuhl des anderen zu sägen, sondern gemeinsam eine solide Basis in der Organisation zu gestalten. Ich denke, wenn Führungskräfte es schaffen, dieses Vertrauen für die Mitarbeiter spürbar zu machen, gelingt uns auch eine andere Form der Kommunikation. Ein Klima, wo Schwächen oder Probleme thematisiert und gemeinsam Lösungen zur Weiterentwicklung in Gang gesetzt werden. Aber wenn die Vertrauensbasis zwischen Mitarbeitern und Führungskräften fehlt, dann entsteht auch keine positive Bewegung innerhalb der Organisation.

R.K.: Wie definieren Sie Vertrauen? Z.B. dadurch, dass der Arbeitsplatz sicher ist?

G.A.: Auch im sozialen Bereich sind nicht alle Arbeitsplätze sicher. Ich denke, es geht vielmehr darum, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass wir alle nur Menschen sind und auf allen Ebenen in der Organisation eben auch Fehler machen können. Dem sollte nicht ständig mit Controlling, Klagen, Vergleichen und Kritik begegnet werden, sondern mit Kooperation, damit Schwächen bzw. Probleme erkannt und die Chance genutzt werden kann, um aus ihnen zu lernen. Wie schon gesagt, unser Mehrwert wird vor allem in die Organisation und von dort aufs Terrain reinvestiert, nicht nur nach außen zu den „stakeholders“, wie es im Profit-Bereich der Fall ist.

R.K.: Ich sehe den Unterschied nicht ganz so krass. Ich denke auch im Profit-Bereich geht es nur, wenn man seinen Mitarbeitern Respekt und Vertrauen entgegenbringt und dies als Führungskraft vorlebt.



▲ Führung heißt:
Richtungen weisen

Führen heute

Gibt es eigentlich einen Unterschied zwischen weiblicher und männlicher Führung?

R.K.: Das ist eher eine Frage der Persönlichkeit. Grundsätzlich schauen Frauen vielleicht mehr danach, dass ihnen der Job Spaß macht und sie innerhalb ihrer Teams Zufriedenheit herstellen. Männer betrachten ihre Arbeit oft stärker als Statussymbol und stellen die Karriere mit dem Ziel, nach ‚oben‘ zu kommen, in den Mittelpunkt.

G.A.: Diese Einschätzung kann ich aus meinem Bereich heraus nicht so teilen. Ich habe in den letzten Jahren auch Männer erlebt, die sehr darum bemüht waren, ein gutes Gleichgewicht in ihren Teams herzustellen und Frauen, die eher zielorientiert und dabei nicht unbedingt auf Harmonie bedacht vorgingen. Allerdings habe ich z.B. bei Sitzungen leider öfters beobachtet, dass es Frauen schwerer haben, ihre Meinung durchzusetzen und gehört zu werden.

Vielleicht ist es ja doch eher die Frage einer spezifischen Persönlichkeit, die eine zentrale Rolle bei Führungskräften bzw. deren Auswahl spielt?

G.A.: In unserem Bereich werden Führungskräfte meistens von anderen Führungskräften oder dem Verwaltungsrat eingestellt. Spezifische Auswahltests oder „headhunting“ sind eher die Ausnahme. Im sozialen Bereich gibt es dafür nicht immer die entsprechenden finanziellen Mittel. Dabei wäre es sinnvoll, bei der Rekrutierung nach klareren Regeln vorzugehen, weil eine falsche Auswahl unter Umständen viel teurer werden kann. Es wäre gut, wenn man von vornherein die Person auswählen könnte, die die nötige Stärke und persönliche Freiheit mitbringt,

um eine Führungsposition zu übernehmen. Es ist eigentlich schade, dass wir uns in unserem Sektor nicht mehr Mittel dafür zu Verfügung stellen. Oftmals haben wir allerdings auch gar keine Auswahl an geeigneten Führungskräften bzw. nicht genug Kandidaten. Deshalb versuchen wir, in unseren Organisationen geeignete Mitarbeiter zu finden, die Lust, Einsatz sowie Persönlichkeit mitbringen und Freude daran haben, mit Menschen umzugehen. Bestimmte Fachkompetenzen lassen sich nachträglich steuern und erlernen, bei den persönlichen Kompetenzen ist das nicht so leicht.

R.K.: Eigentlich müssten auch für die Funktionen der Mitglieder von Verwaltungsräten bestimmte Kompetenzen verlangt und daraufhin die entsprechend besten Kandidaten ausgewählt werden. Nur so können sie anschließend auch dafür sorgen, dass die geeigneten Führungskräfte eingestellt werden. Ich habe immer darauf geachtet, dass meine Mitarbeiter mehrsprachig, offen für Neues und andere Kulturen sowie polyvalent waren, d.h. bereit, viele verschiedene Aufgaben zu übernehmen. Außerdem sollten sie Lust an der Arbeit haben. Diese Einstellung oder Haltung muss man mitbringen, sie ist nur schwer zu vermitteln.

G.A.: Der interkulturelle Aspekt ist auch in der sozialen Arbeit von großer Bedeutung, weil wir so viele Mitarbeiter aus dem Grenzgebiet bzw. Ausland haben. Und das wird sich in Zukunft eher noch verstärken!

Was macht man, wenn man mangels Auswahl Führungskräfte ohne entsprechende persönliche Kompetenzen eingestellt hat?

G.A.: Die bleiben langfristig meistens nicht auf ihrem Posten. Da sind wir wieder bei der Frage des Vertrauens. Es muss möglich sein, mit diesen Mitarbeitern die



nötigen offenen und klaren Gespräche zu führen und zu versuchen, über verschiedene Angebote wie z.B. Coaching oder Supervision eine bestimmte Entwicklung zu initiieren. Aber das muss die jeweilige Person auch wollen. Wenn man merkt, dass alle Initiativen nicht das erwünschte Ziel erbringen, muss man ehrlich sagen können, dass man einen anderen Weg einschlagen bzw. eine neue Aufgabe für den Mitarbeiter suchen muss. Da haben wir im Non-Profit-Bereich vielleicht mehr Möglichkeiten als im Profit-Bereich.

R.K.: In größeren Profit-Organisationen ist das auch möglich, in kleineren Strukturen bleibt oft nur der Weg der Entlassung, weil es nicht genug andere Arbeitsfelder gibt.

Haben Top-Führungskräfte überhaupt noch Zeit, Vorbild zu sein?

R.K.: Das ist nicht nur eine Frage der Zeit, sondern vielmehr der Qualität. Wichtig ist es, eine Führungskraft als Rollenmodell zu haben, die Werte vertritt, die man selbst nachvollziehen und teilen kann sowie eine gewisse Menschlichkeit zu spüren. In großen Organisationen ist der häufige, enge Kontakt zu den Mitarbeitern natürlich nicht immer machbar. Ich denke aber, dass es auch eine Frage der Prioritäten ist, ob man sich Zeit dafür nimmt oder nicht.

G.A.: Führungskräfte haben sicher nicht immer Zeit, jedem Mitarbeiter einzeln zu begegnen. Sie müssen jedoch für jeden Mitarbeiter spürbar sein, vor allem in ihrer Rolle als Vorbild im Bezug auf die Wertevermittlung. Vorbild zu sein, ist meines Erachtens allerdings nicht nur die Arbeit eines Einzelnen, sondern eines Teams. Wenn sich ein Team von Menschen zusammenfindet, das auf den Stärken jedes Einzelnen aufbaut und sich so koordiniert und organisiert, dass die individuellen Schwächen irrelevant werden, ent-



wickelt sich unter ihnen gegenseitiger Respekt, der zum moralischen Imperativ wird. Es ist von der Führungsebene aus wichtig, eine Wertekultur vorzuleben, die offen mit Konflikten umgeht und sie nicht einfach schleifen lässt. Jeder Betroffene sollte dabei seinen Wert als Mensch behalten. Mitarbeiter sollten das Gefühl haben, dass ihnen von der Führung Vertrauen entgegen gebracht wird, Probleme selbst zu klären. Wenn dies nicht möglich ist, dann gilt es, gemeinsam mit der Führung nach Lösungen zu suchen.

Was ist Ihnen in Ihrer Tätigkeit als Führungskraft besonders wichtig?

R.K.: Mir war es immer wichtig zu beweisen, dass eine Organisation sowohl profit- als auch humanorientiert geführt werden kann. Man muss sich nur trauen, es zu tun, denn es geht!

G.A.: Für mich ist es wichtig, mit Menschen tätig zu sein, mit denen man gerne zusammenarbeitet und die auch Lust haben an der Arbeit und am Einsatz in der Organisation. In einer Organisation gemeinsam Werte zu entwickeln und diese dann auch im Alltag umzusetzen und zu leben. Wenn ich morgens aufstehe, muss ich Lust haben, zur Arbeit zu gehen, sonst kann man so einen Job nicht machen.

▲ Trafen sich beim RBS zu einem Gespräch über moderne Führungsaufgaben: Rita Knott und Gérard Albers

Studien belegten, dass bei Londoner Taxifahrern bestimmte Teile des Gehirns vergrößert sind ►



Gerade im Alter macht Lernen Sinn

Bis vor kurzem noch waren Hirnforscher davon überzeugt, dass das Gehirn nur in den ersten Lebensjahren plastisch ist und wachsen kann, im Erwachsenenalter dagegen nur noch abbaut. Was durch Alter oder Krankheit an grauer Substanz verschwindet, ist unwiderruflich verloren, glaubte man. Doch neue Untersuchungen haben dieses Dogma widerlegt und nachgewiesen, dass auch im Alter das Hirn noch Substanz aufbauen kann.

Eine oft zitierte Studie aus den 1990er Jahren zeigte, dass bei Londoner Taxifahrern der hintere Teil des Hippocampus, eine Hirnregion, die unter anderem für das räumliche Orientierungsvermögen zuständig ist, stark vergrößert war. Auch bei anderen hoch spezialisierten Berufsgruppen wie Musikern und Schachspielern zeigte sich eine Vergrößerung bestimmter Areale des Gehirns. Die Frage war nun, ob sie Taxifahrer, Schachspieler oder Musiker geworden waren, weil ihre Gehirne anders sind als bei anderen Menschen oder ob sich die sogenannte graue Masse aufgrund ihrer Tätigkeit so entwickelt hat?

Antwort gab eine Studie des Neurologen Arne May an der Universitätsklinik Hamburg: Drei Monate jonglierten junge Erwachsene (Durchschnittsalter 22 Jahre) mindestens eine Minute täglich mit drei Bällen.

Die Jonglier-Neulinge sollten die Bälle mindestens 60 Sekunden in der Luft halten – eine enorme Herausforderung für visuelle Wahrnehmung, räumliches Vorstellungsvermögen sowie Reaktions- und Koordinationsfähigkeit. Nach drei Monaten Training waren zwei Hirnareale deutlich vergrößert. Beide Areale sind unter anderem in Bereichen aktiv, die für das



visuelle Erfassen von Bewegungsabläufen zuständig sind. In der Trainingspause bildeten sich diese Hirnareale aber wieder zurück. Damit war bewiesen, dass sich das Gehirn auch bei Erwachsenen durch Lernprozesse verändern kann. Das alte Dogma der Unveränderlichkeit des erwachsenen Gehirns war somit widerlegt. Die Forscher gingen noch weiter: Sie wollten wissen, ob diese Fähigkeit des Gehirns ein Leben lang erhalten bleibt, also auch im fortgeschrittenen Alter.

Also führten sie die Studie noch einmal durch, diesmal mit Senioren im Alter von durchschnittlich 60 Jahren. Obwohl nur etwa ein Viertel der Probanden es nach 3 Monaten schaffte, die Bälle 60 Sekunden lang in der Luft zu halten (bei der Gruppe der Jungen waren es 100%), so zeigten die Resultate dennoch ein deutliches Wachstum in den gleichen Hirnarealen. Die Älteren lernten zwar deutlich langsamer als ihre jungen Kollegen, doch auch bei ihnen wurde zusätzliche graue Masse aufgebaut.

Fazit der Forscher: Das Gehirn eines Erwachsenen ist bis ins hohe Alter hinein formbar und wird nicht ab einem gewissen Alter unveränderlich. Eine wichtige Konsequenz dieser neuen Erkenntnis liegt darin, dass wir lebenslang lernen können. Wenn wir das nicht tun, entsteht die Gefahr, dass unser Gehirn in bestimmten Bereichen abnimmt. Der Spruch „Wer rastet, der rostet“ bekommt hier eine ganz neue Dimension. Die gute Nachricht ist: Man braucht nicht täglich zu trainieren, kurze Einheiten einmal in der Woche reichen bereits. Eine rezente Studie zeigt, dass ein 45-minütiges Balancieren einmal in der Woche auf einem beweglichen Brett ausreicht, um bereits nach zwei Wochen erste Veränderungen im Gehirn zu erreichen. Allerdings gilt auch hier: Wird das Training abgebrochen, so bildet sich das Gehirn zurück.



Neugierig sein, Neues ausprobieren, Lernen, dies sind nicht unbedingt Eigenschaften, die wir mit dem Alter assoziieren. Sollten sich die Resultate der Forscher jedoch bestätigen, so sind es genau diese Eigenschaften, die wir für ein „erfolgreiches“ Altern brauchen.

Maguire E.A., Gadian D.G., Johnsrude I.S., Good C.D., Ashburner J., Frackowiak R.S., Frith C.D. (2000) Navigation-related structural change in the hippocampi of taxi drivers. Proc Natl Acad Sci USA 97: 4398-4403.

Draganski B., Gaser C., Busch V., Schuierer G., Bogdahn U., May A. (2004) Neuroplasticity: Changes in grey matter induced by training. Nature 427: 311-312.

Boyke J., Driemeyer J., Gaser C., Büchel C., May A. (2008) Training-induced brain structure changes in the elderly J. Neurosci 28: 7031-1035.

Taubert M., Draganski B., Anwander A., Müller K., Horstmann A., Villringer A., Ragert P. (2010) Dynamic properties of human brain structure: Learning-related changes in cortical areas and associated fiber connections J. Neurosci 30: 11670-11677.

Beim Jonglieren-Lernen entwickelt sich das Gehirn weiter ►

▲ Auch alte Menschen können Neues lernen und trainieren so ihre „graue Masse“.



Ehrenamt



Alten- und Krankenpastoral Seelsorge im Altenheim

Von **Marie-France
Bemtgen-Jost** ►

Marie-France Bemtgen-Jost, Theologin und Krankenhausseelsorgerin, ist seit vielen Jahren engagierte Leiterin der kirchlichen Dienststelle für Alten- und Krankenpastoral in Luxemburg. In ihrem Artikel beschreibt sie das vielfältige Tätigkeitsfeld der Seelsorge, in dem Priester, hauptamtliche SeelsorgerInnen und Ehrenamtliche eng zusammenarbeiten.

Viele Menschen stellen sich in der Alten- und Krankenpastoral dem Menschen zunächst als Gesprächspartner zur Verfügung. Sie nehmen sich Zeit. Sie geben den gewünschten Themen Raum. In diesem Sinn ist Seelsorge ein auf Vertrauen basierendes Beziehungsangebot. In der „Seelsorge“ begegnen sich Menschen in einer konkreten Situation. Ein erster Schritt ist das Wahrnehmen dessen, was ist. Die Seelsorgenden begegnen dem Menschen mit allem, was ihn ausmacht, was ihn prägt, was er mitbringt und braucht. Besonders die Altenheimseelsorge lebt von Beziehungen zwischen Menschen, vom Wichtighen und Wertschätzen des anderen. Sich mit Ach-

tung und Respekt auf Augenhöhe anschauen, dem anderen als unverwechselbare Person ausschließliches Interesse entgegenbringen, versuchen, sich in seine Situation einzufühlen, seine Intimitätsgrenzen zu respektieren, sich von diesem Menschen selbst berühren zu lassen, sich vielleicht sogar selbst verändern zu lassen. Verlässlichkeit, Regelmäßigkeit und Verschwiegenheit sind hierfür Grundvoraussetzungen.

Seelsorge realisiert sich als unaufdringlicher Bei-Stand, ein Mit-Aushalten, und Dabei-Bleiben, ein wortloses und dennoch tiefgehendes Trösten, ohne mit vorschnellen Worten zu vertrösten.

*Alles wirkliche Leben
ist Begegnung*

(Martin Buber)

Gespräche sind äußerst behutsam und kompetent zu führen, da nicht der Seelsorger, sondern der alte Mensch Richtung und Tempo vorgibt.

Gelingt es z.B. über Fotos oder Fotoalben an die singuläre Lebensgeschichte dieses einen Menschen anzuknüpfen, kann Seelsorge dazu beitragen, dass aktuelle Gefühle von Ausgeliefertsein, Trauer, Zweifel, Wut und Aggressivität ausgesprochen bzw. ausgelebt werden können; dass erlittene Verluste verarbeitet, verdrängte Schuldgefühle zugelassen, Unvollendetes, Fehlgeschlagenes und Gelungenes aus verschiedenen Perspektiven betrachtet und in ein Lebens-Ganzes integriert werden können. Hierbei geht es nicht um ein Schwelgen in Erinnerungen, sondern um die Eröffnung neuer Ressourcen. Ziel ist es, dass der alte Mensch, im Reinen mit der Vergangenheit und stolz auf viele Aspekte davon, im Hier und Jetzt als ganzer Mensch in Würde und Individualität trotz aller Einschränkung leben kann.

„Ich bin gekommen, damit sie das Leben haben, und es in Fülle haben.“

(Joh 10,10)

Wir begreifen Seelsorge als ein zwischenmenschliches Handeln, das dazu beiträgt, dass Menschen, die in der Institution Alten(pflege)heim leben oder arbeiten, ein Stück „Leben in Fülle“ ermöglicht wird, damit sie die wohlthuende Präsenz Gottes mitten in ihrem Alltagsleben als Kraftquelle erfahren. Es geht nicht um ein „Leben nach Wunsch“ ohne Schwierigkeiten, Probleme, Ängste, Leiden. Gemeint ist ein Leben mit Höhen und Tiefen, mit Freude und Trauer, mit Gewinnen und Verlusten, mit wahrgewordenen und geplatzten Träumen. Gefordert ist ein Blick auf das Leben, gestern, heute und morgen. „Das Leben geht weiter!“ – auch im Altenheim. Dafür sorgen,

dass weiter gelebt werden kann, dass das Alter auch lebenswert ist, gehört zu den Aufgaben der Seelsorge. Dem Leben Bedeutung geben und vielleicht auch auf Gott hindeuten.

„Sag ihnen: Ich bin der ICH-BIN-DA – das ist mein Name für immer“ (Ex 3,14-15), so antwortet Gott dem Mose, der nach seinem Namen fragt.

Die Seelsorge Gottes am Menschen ist Präsenz, verlässliche Anwesenheit, immer und unter allen Umständen und ohne Bedingungen.

Durch den Dienst der Begleitung soll etwas von der Zusage des anwesenden und mitgehenden, auch mitleidenden Gottes erfahrbar werden. Der in jeder Situation des Lebens ANWESENDE soll vom Menschen nicht nur im Gottesdienst oder sakramentalen Handlungen erfahren werden, sondern auch und gerade in seiner Situation als fragender oder „gebrochener“ Mensch. Mit anderen Worten: In Begegnungs- und Kommunikationsformen, uneingeschränkte Wertschätzung zu vermitteln.

Hauptamtliche Seelsorgende

haben als Grundausbildung ein Theologiestudium abgeschlossen. Anschließend absolvieren sie eine Ausbildung in der Klinischen Seelsorge. Diese findet immer im Ausland statt, meistens in Deutschland und dauert etwa 12 Wochen.

Ehrenamtliche MitarbeiterInnen

in der Alten- und Krankenpastoral nehmen an einem Einführungskurs teil. Dieser Kurs wendet sich an Frauen und Männer, die offen sind, sich persönlich mit Fragen von Krankheit, Alter, Sterben, Tod, Glauben und Spiritualität auseinanderzusetzen. Der Kurs beinhaltet Anteile von Selbsterfahrung und Wissensvermittlung sowie ein Praktikum in einem Altenheim



„Christliche Seelsorge in der Nachfolge Jesu betrachtet den Menschen in seinem Verhältnis zu Gott, zu den Mitmenschen, zu seiner Umwelt und zu sich selbst. In dieser Bezogenheit sind dem Menschen Sinn und Würde bedingungslos zugesprochen. Dies im konkreten Fall zum Ausdruck zu bringen, zu wahren und zu fördern, ist der Grundauftrag seelsorglicher Tätigkeit“.

(aus dem Leitbild der Kranken- und Altenpastoral in Luxemburg)

Ehrenamt

oder Krankenhaus. Nach dem Kurs besteht die Möglichkeit, die erworbenen Fähigkeiten in einem Seelsorgeteam im Krankenhaus, im Altenheim oder zu Hause ehrenamtlich einzusetzen. Auch diese Arbeit wird weiter begleitet.

Die Zuwendung Gottes soll erfahrbar werden durch das Umsetzen des „Ich bin da“ in den Alltagsbegegnungen, in der Sprache, im Anschauen, in der kleinen, sanften Berührung, im Zuhören und Verstehenwollen. Aus der Sicht des Betroffenen stellt sich also die Frage: Bleibt mir, nach allem was aus meinem Leben

geworden ist, jetzt im Lebensausklang noch eine verlässliche Nähe, jemand der mich erfahren lässt: Ich bin da für dich und ich meine wirklich DICH?

Wenn Glaube und Kirche zur Heimat werden, zum Bindeglied zwischen Himmel und Erde, zum Ort, an dem Erinnern und Tradition noch einen Platz haben, wenn der Glaube uns hält und trägt im Leben, dann kann hier etwas spürbar werden von der Weite unseres Lebens, die über diese Zeit und Welt, vor allem über unseren Alltag hinausgeht. Und das tut gut.



Die Sterne leuchteten groß wie Engel über der schneeweißen Kuppel der Kirche, die Milchstraße ergoß sich von einem Ende des Himmels zum anderen, ein grüner Stern funkelte wie ein Smaragd über uns. "Glaubst du", sagte Soras, "dass Gott Mensch wurde und in einem Stall zur Welt kam?" "Darauf kann man schwer etwas antworten, Sorbas. Ich glaube es und glaube es nicht. Und du?"

*„Was soll ich dir sagen! Wie soll sich da einer auskennen? Als ich ein kleiner Bengel war und meine Großmutter mir Märchen erzählte, hielt ich alles für Unsinn. Und doch zitterte ich und lachte und weinte, als ob ich es glaubte. Als mir dann der Bart wuchs, warf ich all diese Märchen zum alten Eisen und machte mich sogar lustig darüber. Aber jetzt, auf meine alten Tage, bin ich wie ein Kind geworden und glaube wieder daran ...“
Was für ein komisches Geschöpf ist doch der Mensch!*

Nikos Kazantzakis



Interessierte erhalten gerne weitere Informationen bei der kirchlichen Dienststelle für Alten- und Krankenpastoral unter der Telefonnummer 26 198 660 oder per E-mail: krankepastoral@cathol.lu



Freiheitsentziehende Maßnahmen Ein Selbstversuch

Im Rahmen meines Masterstudiums „Soziale Arbeit, Schwerpunkt Familie“ beschäftigte ich mich u.a. mit dem Thema „Freiheitsentziehende Maßnahmen“ (FEM) in der Pflege. Während meiner Recherchen entstand die Idee zu einer Selbsterfahrung, d.h. am eigenen Leib herauszufinden, welche physischen und psychischen Konsequenzen FEM für eine Person haben und wie wir uns in die Welt eines betroffenen älteren Menschen einfühlen können. Ich wollte den Tagesablauf in einem Pflegeheim erleben und verschiedene Fixierungsmöglichkeiten am eigenen Leib erfahren. Diese reichen von der Feststellung der Rollstuhlbremse über das Anlegen von Bauchgurten bis hin zu Handfesseln.

◀ Von **Andrée Birnbaum**

Erste Gedanken

Das Pflegeheim „op Lamp“, das seit mehreren Jahren ein Projekt zur Vermeidung von FEM durchführt, erklärte sich freundlicherweise bereit, an diesem Experiment teilzunehmen. Dem Personal wurden meine Beweggründe erklärt und es sollte mich in den Alltag des Altenheimes integrieren.

Als ich am 25. März um 9 Uhr schließlich im Altenheim eintreffe, fühle ich mich ein bisschen verunsichert. Werde ich es schaffen, sieben Stunden lang festgebunden zu bleiben?

Es begann schon zu Hause mit der Überlegung, was ich anziehen soll. Nicht aus weiblicher Koketterie, sondern wegen der bangen Frage, inwiefern die Kleider

Einsatz von FEM

einengen könnten, wenn ich mit Gurten fixiert werde. Ich entscheide mich für bequeme Leggings, ein Kleid ohne einengende Nähte und flache Schuhe.

Dabei wird mir bewusst, dass Bewohner eines Altenheimes diese Entscheidung oft nicht mehr allein treffen können.

Es geht los

Nach der Begrüßung durch den Pflegedienstleiter und den Leiter des soziopädagogischen Bereichs bekomme ich meinen Rollstuhl zugewiesen. Die Ergotherapeutin legt mir nahe, ein Dekubituskissen zu benutzen. Ich bekomme einen Fixiergurt über Brust und Taille, er wird im Rücken geschlossen. Die rechte Hand (ich bin Rechtshänderin) wird an der Armlehne des Rollstuhls fixiert, meine Füße liegen in den Schlaufen. Ich werde den Tag in einer Gruppe für Menschen mit Demenz verbringen.

Eine Erzieherin rollt mich an den Gemeinschaftstisch und fragt, ob ich etwas trinken möchte. Der Griff zum Wasserglas erweist sich als schwierig. Durch den Fixiergurt kann ich mich nicht nach vorne beugen, mit der linken Hand bin ich außerdem etwas unsicherer. Die Erzieherin reicht mir das Glas. Die Personen um mich herum scheinen mein Dasein als ganz natürlich anzusehen. Jeder ist mit sich beschäftigt, schläft, wischt imaginäre Krümel auf, singt... Ich sehe einige bekannte Gesichter, das Pflegeheim befindet sich in der Nähe meines Geburtsortes.

Die Zeit wird zur Qual!

Die Zeit vergeht, aber ich habe kein richtiges Zeitgefühl. Ich suche eine Uhr, ich kann sie nicht finden. Obwohl ich selten eine Uhr trage, kann ich nicht aufhören daran zu denken. Wie spät mag es sein?

Mein Rücken schmerzt ein bisschen, mir ist warm, durch die Fixierung klebt mein Kleid am Rollstuhl. Die Atmosphäre ist angenehm, das Personal sehr um die Bewohner bemüht. Nur das klebende Kleid stört mich, ich kann mich aber nur minimal anders bewegen, um mir Abkühlung zu verschaffen.

Ich denke: „Hoffentlich gehen wir nach draußen, die Sonne scheint!“ Meine Nachbarin möchte ihre Wolle haben und bittet mich um Hilfe. Ich kriege sie nur mühsam zu fassen. Die Handfessel scheuert an meiner Hand, die Finger kribbeln. Ich versuche, Bewegungsübungen zu machen.

Eine Pflegerin sagt, dass wir nun nach draußen gehen. Ich freue mich, endlich passiert etwas, ein Positionswechsel. Ich fühle fast Dankbarkeit. Draußen ist es angenehm, ein leichter Windhauch und 16 Grad Außentemperatur. Die Sonne strahlt... mir in die Augen. Wie schön wäre es, eine Sonnenbrille zu haben.

Mein Rücken und mein Gesäß schmerzen nun schon unangenehm. Dabei ist es noch nicht einmal Mittag, noch kein Essen weit und breit. Endlich höre ich die Mittagsglocken der Kirche läuten. Ein zeitlicher Anhaltspunkt. Eine Bewohnerin sagt: „Die Glocken läuten, hört ihr? Wie viel Uhr ist es?“ Niemand antwortet ihr. Ich sage: „Es ist Mittag.“ Sie hört nicht zu und fährt fort: „Die Glocken, die Glocken...“

Vor dem Mittagessen frage ich eine Pflegerin, ob ich zur Toilette darf. Es ist mir unangenehm zu fragen, alle sechs Mitarbeiter haben viel Arbeit. Die Pflegerin fährt mich zum Toilettenraum, dort bindet sie mich los und ich darf aufstehen. Welch ein herrliches Gefühl gehen zu dürfen! Leider nur zwei Minuten... Das Gesäß leidet sobald ich mich wieder setze. Zumindest konnte ich mein klebendes Kleid etwas aufschütteln...

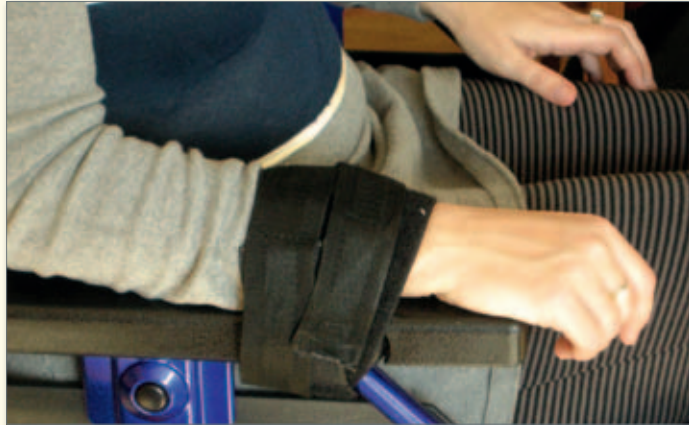
Wie lange denn noch ?

Das Mittagessen esse ich mit der linken Hand, der Rollstuhl kann nicht näher an den Tisch gestellt werden, weil die Lehne daran stößt. „Ein neuer Tisch ist bestellt,“ sagen mir die Mitarbeiter. Auch sie haben festgestellt, dass das Essen bei den Bewohnern sehr oft herunterfällt, weil der Weg vom Teller zum Mund einfach zu weit ist. Ich schaffe es, einigermaßen sauber zu essen, ein Stück fällt mir trotzdem auf den Tisch und ich versuche, es unauffällig aufzuheben. Die meisten Bewohner begeben sich zur Mittagsruhe.

Ich würde mich auch gerne hinlegen, die Position wechseln... aber ich bleibe sitzen, an meinem Platz, der Tisch wird gesäubert, Wasser gereicht... Das Personal macht eine Pause, nimmt sich einen Kaffee und setzt sich an einen anderen Tisch zur Übergabe an die ankommenden Mitarbeiter.

Ich hoffe, dass ich auch einen Kaffee bekommen werde. Ich bin müde, kann in dieser Position aber unmöglich schlafen. Die Zeit vergeht so langsam, kein Kaffee in Sicht. Mein Rücken, mein Po und meine Beine schlafen ein. Dauern muss ich daran denken... Ich versuche, mich abzulenken und spreche mit den Bewohnern. Nur so kann ich die Zeit überbrücken, der Gedanke, dass ich dieses Experiment ohne verbale Kommunikation durchführen müsste, ist ein Albtraum. Meine Hand kribbelt, mein Steißbein tut weh, meine Beine sind eingeschlafen bis zum Knie. Wie lange muss ich das noch aushalten?

Ein Pfleger kommt zu mir, sagt lächelnd: „Toilettengang“ und erlöst mich aus den Fesseln. Was für eine Erleichterung, wieder stehen zu können! Obwohl ich ziemliche Schmerzen habe und meine Beine sich taub anfühlen, freue ich mich, nach Hause fahren zu dürfen. Das Experiment ist zu Ende.



Meine Reflexionen danach

Am stärksten ist mir während meines „Selbstversuchs“ aufgefallen, wie schnell man in eine „Opferrolle“ gerät. Die Freiheitsberaubung erzeugt ein Gefühl des Ausgeliefertseins, der Ohnmacht. Ich hoffte andauernd auf ein aufmunterndes Wort, erwartete sehnsüchtig das Glas Wasser und den Kaffee (der leider nicht kam), wollte aber auch nicht fragen, nicht zur Last fallen. Eine kleine Aufmerksamkeit, eine Geste oder ein kurzes Gespräch sind sehr wichtig und werden zum Dreh- und Angelpunkt der Überlegungen. Der Verlust jeglichen Zeitgefühls, die physischen Schmerzen und Taubheitsgefühle tragen zu einem Gefühl des „Unwohlseins“ bei.

Rückblickend kann ich eine derartige Selbsterfahrung jedem empfehlen, der mit älteren oder behinderten Menschen arbeitet. Sie vermittelt viele wichtige Elemente für die Arbeit im Pflegeheim sowohl im Zusammenhang mit der Mobilität der Personen, dem Einsatz von FEM und die Betreuung der Menschen mit Demenz, die sehr individuell angepasst sein muss. Aber vor allem erlaubt sie eines: Sich für einen, wenn auch kurzen Moment in das Erleben eines Menschen zu versetzen, der daran gehindert wird, selbst zu entscheiden, wie und wohin er sich bewegen möchte.

▲ Oft werden der Einsatz von FEM und seine Konsequenzen nicht genug hinterfragt

Einsatz von FEM

„So eine Selbsterfahrung sollte jeder Mitarbeiter mal gemacht haben!“

Von **Vibeke Walter** ►

Unterstützung für ihr Selbsterfahrungs-Experiment erhielt Andrée Birnbaum auch von den Leitungskräften des Wasserbilliger Pflegeheims. Wolfgang Billen, beigeordneter Direktor und Pflegedienstleiter, sowie Jörg Bidinger, Koordinator für den sozio-therapeutischen Bereich, waren sofort damit einverstanden und begrüßten das Projekt ausdrücklich.

„Es wäre eigentlich auch gut für die Mitarbeiter, wenn sie sich einmal einen Tag oder mehrere Stunden ganz konkret in die Lage der Bewohner hineinversetzen könnten und z.B. Inkontinenzmaterial tragen, Immobilität oder freiheitseinschränkende Maßnahmen erleben müssten“, so Jörg Bidinger.

Initiativen in diese Richtung gibt es ansatzweise durch die Ergotherapeutin, die in hausinternen Fortbildungen die Teilnehmer längere Zeit im Rollstuhl sitzen lässt oder ihnen Handschuhe bzw. Brillen zu tragen gibt, die die Feinmotorik oder das Sehvermögen einschränken. Wichtig ist es, eine Sensibilität für die Bedürfnisse älterer Menschen zu entwickeln und immer wieder zu hinterfragen, ob man das, was man den Bewohnern zumutet, eigentlich auch den Kollegen, geschweige denn sich selbst, antun würde.

„Ich war gespannt auf die Erfahrungswerte von Andrée Birnbaum. Wir waren auch dankbar für ihre Hinweise, welche Dinge im Pflegealltag vielleicht manchmal untergehen, wie z.B. die zusätzliche Uhr im Aufenthaltsraum oder aber dass versäumt wurde, den Bewohnern beim Gang nach draußen eine Sonnenbrille aufzusetzen“, bemerkt Wolfgang Billen.

Für die Mitarbeiter war es anfangs etwas ungewohnt, eine junge Frau zwischen den betagten Bewohnern zu „betreuen“, empfanden ihre Anwesenheit dann aber schnell als normal. „Ich fand es gut, dass Andrée uns zwischendurch immer wieder Rückmeldung darüber gegeben hat, wie sie sich fühlt oder was ihr auffällt. Es war sehr heiß an dem Tag und mir wurde auf einmal viel deutlicher bewusst, wie unangenehm es für die alten Menschen sein muss, so viele Stunden im Rollstuhl zu verbringen. Man entwickelt mehr Verständnis“, beschreibt Erzieherin Petra Pfeiffer.

Sich nicht nur in die Lage des Pflegebedürftigen hineinzuversetzen, sondern ganz konkret zu erleben, wie sich Hilflosigkeit anfühlt, sind von hoher Bedeutung. Gerade weil die Pflege mit ihren geregelten Abläufen und Vorgaben zu einer professionellen Routine geraten kann, in der die Individualität der Begleitung nicht immer gegeben ist.

In deutschen Pflegeeinrichtungen gibt es daher seit geraumer Zeit das sogenannte **„Schattenmann“-Projekt**, bei dem Mitarbeiter für eine begrenzte Zeit in die Rolle eines Bewohners schlüpfen: „Der institutionalisierte Perspektivwechsel

vom Pfleger zum Pflegebedürftigen soll der Einrichtung dabei helfen, mögliche Probleme in der täglichen Arbeit besser erkennen und lösen zu können. (...)“. So bemängelte ein Schattenmann eines deutschen Heims keine groben Fehler, sondern eher Kleinigkeiten: „(...) dass der Badezimmerspiegel für Rollstuhlfahrer zu hoch hänge. Dass die Butter für jene, die sich das Brot noch selbst streichen, zu hart sei. Oder dass die Phasen der Lange- weile zu lang seien und es bisweilen an Stimulierung fehle: ‚Es gab Momente, da war ich dankbar für jedes Geräusch.‘“ (*)

Dass Andrée Birnbaum ihren Versuch in einer Einrichtung durchführen konnte, in der auf freiheitseinschränkende Maß- nahmen fast gänzlich verzichtet wird, ist kein Widerspruch, sondern eher eine logi- sche Konsequenz der intensiven, hausin-

ternen Auseinandersetzung mit dem Thema. „Körpernahe Hilfsmittel zur Fixie- rung gibt es gar nicht mehr im Haus – ebenso wenig wie verschlossene Türen. Für Bewohner, die sehr unruhig sind, ent- wickeln wir intensive Betreuungskon- zepte, außerdem spielt die Sturzprophy- laxie eine große Rolle bei uns. Auch der Einsatz von Psychopharmaka wird sehr genau beobachtet und wenn möglich, so weit es geht reduziert. Diese Initiativen und die damit verbundenen positiven Ergebnisse bei den Bewohnern überzeu- gen dann auch die Angehörigen, die aus Sorge oft zunächst eine Fixierung for- dern“, erklären die Verantwortlichen des Wasserbilliger Pflegeheims.

(* entnommen aus der Fachzeitschrift „Altenpflege“ 10/11).



Der Fachkongress zur **Altenpflege + ProPflege 2012**

27. – 29. März 2012, Hannover Messegelände



Pflegepraxis
ambulant und stationär

Management
stationär

Management
ambulant

**Küche und
Hauswirtschaft**

Wie jedes Jahr organisiert der RBS – Center für Altersfragen asbl eine Studienreise zur Altenpflege-Messe, die vom 27. bis 29. März 2012 in Hannover stattfindet.

Für weitere Informationen bzw. Anmeldung wenden Sie sich bitte an Beatrix Boreux, Tel. 36 04 78-33.

Auf Wunsch schicken wir Ihnen gerne ein Programm zu.





Neue Handlungsfelder in der Pflege

Von **Simon Groß** ►

Beim diesjährigen Tag der Pflege in der Europahalle Trier nahmen rund 800 Pflegeschüler, Mitarbeiter, Referenten und Leitende der Alten- und Krankenpflege teil. Der Tag widmete sich den in der Zukunft erweiterten Aufgaben in der professionellen Pflege. Als Mitveranstalter organisierte der RBS – Center für Altersfragen einen erlebnisorientierten Vortrag der niederländischen Pflegewissenschaftlerin Cora van der Kooij über Biografiearbeit.

Der Tag der Pflege am 25. Oktober 2011 in der bis auf den letzten Platz voll besetzten Trierer Europahalle zeigte besonders den vielen anwesenden Pflegeschülern, aber auch den langjährigen Pflegepraktikern interessante Blicke auf die Zukunft und die Herausforderungen ihres Berufs: Die angesichts der demografischen Entwicklung immer wichtigere Pflegeprävention oder die Nutzung des durchlässigeren Bildungssystems sind neue Handlungsfelder. Um sie gestalten zu können, müssen die Pflegewissenschaft und die Praxis gleichermaßen Impulse geben.

Diözesan-Caritasdirektorin Dr. Birgit Kugel eröffnete den Tag. Ziel aller Entwicklungen in Pflegewissenschaft und

Praxis sei es, so Dr. Kugel, das solidarische Gesundheitssystem zukunftsfest zu machen. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in Deutschland, des technischen Fortschritts und der Entwicklung neuer Versorgungsmöglichkeiten für alte und kranke Menschen gelte es, grundlegende Fragen zu beantworten, zum Beispiel, wie neue Formen der Arbeitsteilung zwischen Pflege, Medizin und Service gestaltet werden können. Daran anschließend bezeichnete die Präsidentin des mit veranstaltenden RBS – Center für Altersfragen Luxemburg, Marie-Thérèse Gantenbein, die Pflegenden als wahre Helden, deren qualifizierte Arbeit in der Zukunft einen immer wichtigeren Stellenwert erhalten wird.

Einer der Referenten des Tages, Professor Wolfgang Heffels, Prorektor der Katholischen Hochschule Köln, ermutigte vor allem die jungen Pflegeschüler. Sie seien die ersten, die nach ihrer Ausbildung von den neu etablierten Studiengängen und Weiterbildungsangeboten profitieren können: „Sie sind die Gewinner“, meinte Professor Heffels. Trotz teilweise widriger Rahmenbedingungen biete Pflege sehr viele Möglichkeiten und einen neuen „Qualifikationsmix“ – vom Pflegehelfer bis hin zum Master oder dem habilitierten Wissenschaftler. Grundlegend sei jedoch die Persönlichkeitsbildung: „Pflege bleibt ein toller Beruf mit Herzensbildung!“, so Heffels. Zuvor hatte er in seinem Vortrag Pflege als gesamtgesellschaftliche Aufgabe bezeichnet und gefordert, Pflege zur Allgemeinbildung zu erklären: „Warum soll Pflege kein Schulfach sein?“ fragte er provokant.

Die Tagung war gleichermaßen geprägt von wissenschaftlichen Vorträgen und Berichten aus der Praxis. Ein besonderes Erlebnis war der Vortrag der mittlerweile 65-jährigen Pflegewissenschaftlerin Cora van der Kooij über Biografiearbeit.

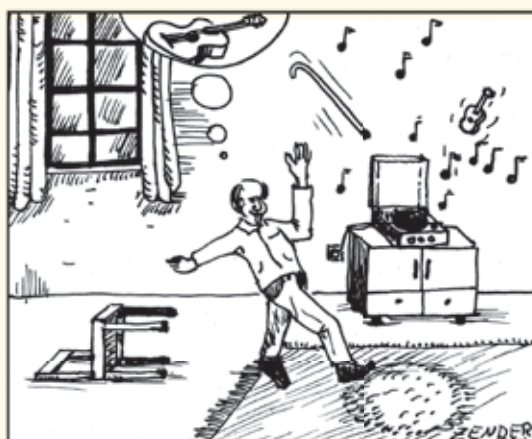
Die Orientierung an der Biografie von älteren Menschen ist für sie ein zentraler Schlüssel für neue Handlungsfelder in der Pflege. Sie veranschaulichte ihre Überlegungen mit vielen praktischen Beispielen, wo das eher merkwürdige oder nicht nachvollziehbare Verhalten älterer Menschen auf dem Hintergrund biografischer Informationen verständlicher und damit auch für die Pflegenden emotional verträglicher wurde. Durch ein besseres Verständnis von sogenannten herausfordernden Verhaltensweisen gerade bei Menschen mit einer Demenz ändert sich die grundlegende Haltung der Pflegenden, was sich wiederum positiv auf die Befindlichkeit der älteren Menschen auswirkt.

Sie ließ das begeisterte Publikum live erfahren, wie unterschiedlich die Erfassung solcher biografischer Informationen ablaufen kann. Es gelang ihr, 800 Teilnehmer dazu zu bewegen, sich gegenseitig in unterschiedlichen Gesprächsstilen biografisch zu befragen. Dabei verdeutlichte sie, dass es im arbeitsreichen Pflegealltag nicht möglich ist, ausführliche Befragungen mit Betroffenen durchzuführen. Stattdessen zeigte sie Möglichkeiten auf, wie man im alltäglichen Dialog quasi nebenbei wertvolle Informationen über biografische Hintergründe beim Betroffenen und auch bei sich selbst erfahren kann.

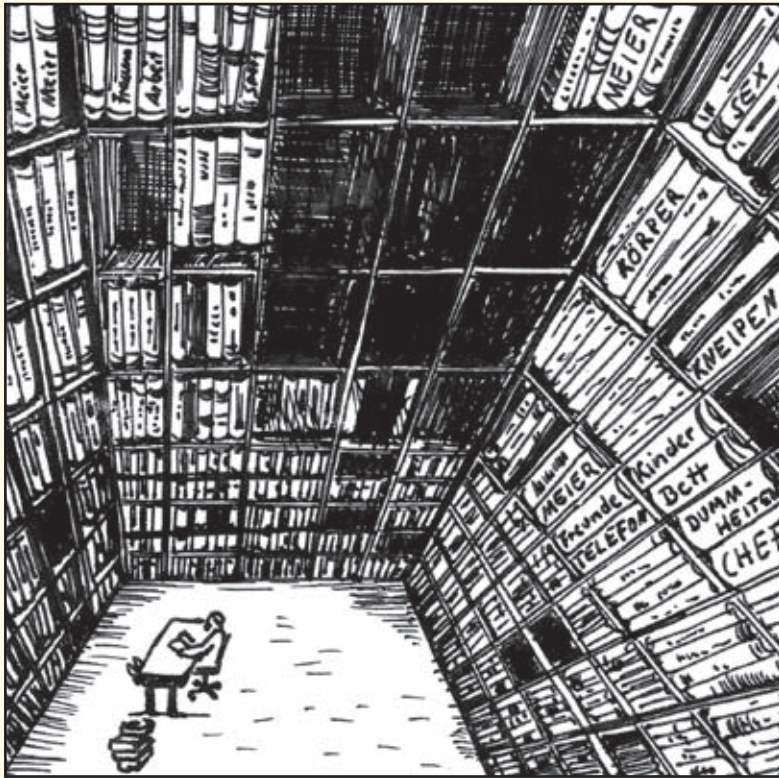


▲ Pflegeforscherin Cora van der Kooij stieß mit ihrem Vortrag auf viel Begeisterung

Der Traum gelungener Biografiearbeit ...



Biografiearbeit – Mission impossible ...



Neben diesen praxisnahen Beispielen ließ Cora van der Kooij es sich nicht nehmen, die verbreitete Theorie des „rückwärtsgehenden Gedächtnisses“ in Frage zu stellen, wonach Menschen bei fortschreitender Demenz nur noch auf Erinnerungen aus den ersten Lebensjahrzehnten zugreifen können. Sie geht bei Menschen mit einer

Demenz eher von einem „Kaleidoskop“-Gedächtnis aus, dass die Erinnerung an einen immer wieder neu zusammengesetzten Ausschnitt der Gedächtnisinhalte ermöglicht. Dieser Ausschnitt kann ihrer Meinung nach durchaus auch Erfahrungen aus späteren Lebensjahrzehnten umfassen.

Der Nachmittag konzentrierte sich auf die bereits bestehenden neuen Pflegeberufe und Qualifizierungsmöglichkeiten. Dabei machte die Pflegewissenschaftlerin Dr. Anke Hartmann darauf aufmerksam, dass eine Reihe von neuen akademischen Abschlüssen in der Praxis noch gar nicht anerkannt sind und eine große Unklarheit über deren Tätigkeitsprofile besteht. Das führt aktuell noch dazu, dass eine Reihe von akademisch qualifizierten Mitarbeitern sich in anderen Ländern bewerben, die diese neuen Berufsbilder bereits heute anerkennen und in ihr Pflegesystem integriert haben.

Dr. Franz Lorenz machte in diesem Zusammenhang darauf aufmerksam, dass die Zukunft der Pflege entscheidend davon abhängt, dass berufsständisches Denken überwunden wird. Den verschiedenen Berufsgruppen in der Pflege mit ihren immer unterschiedlicheren Qualifikationswegen müsse es gelingen, sich auf „gleicher Augenhöhe“ austauschen und abstimmen zu können.

Ausführliche Informationen über Cora van der Kooij, ihr Pflegemodell und ihre Publikationen sowie nützliche „Downloads“ finden Sie unter: <http://www.akademiefuermaeeutik.eu/> und unter www.imoz.de.

Speziell über den Ansatz zur Biografiearbeit können Sie sich ihren aktuellen Artikel

„Wenn die Zeit nicht mehr zählt ...“

unter: http://www.imoz.de/uploads/media/Pro_Senectute_themenheft_Biografiearbeit.pdf herunterladen.



Qualität



Qualität in der Altenpflege steuern Illusion oder Herausforderung?

Das Thema Qualität und Qualitätssicherung ist ein Dauerbrenner im hiesigen Pflegesektor. Zumal die öffentlichen Diskussionen über Transparenz im Hinblick auf die erbrachten Leistungen und deren Finanzierung nicht verstummen, sondern im Gegenteil immer lauter werden.

◀ Von **Vibeke Walter**

Im Rahmen ihrer regelmäßig veranstalteten Qualitätszirkel lud das Familienministerium gemeinsam mit dem RBS – Center für Altersfragen im November zu der Vortragsveranstaltung „Qualität in der Altenpflege steuern – Illusion oder Herausforderung?“ in das CIPA Mamer (HPPA) ein. Regierungsrätin Malou Kapgen betonte, dass die Qualitätsdiskussion in den nächsten Jahren verstärkt geführt werden müsse: „Es besteht eine Verpflichtung zu Transparenz gegenüber den Konsumenten, die die erbrachten Leistungen nicht nur verstehen, aber auch vergleichen möchten. Wir müssen uns Indikatoren überlegen, die nicht der Kontrolle, sondern der qualitativen Weiterentwicklung dienen.“ Lobenswert sei, dass der Sektor bereits selber – ohne expliziten Auftrag seitens des Ministeriums – Überlegungen in diese Richtung angestellt habe, z.B. durch die freiwillige Einführung verschiedener Qualitätsmanagement-Modelle.

Als erster Redner stellte Dr. Klaus Wingefeld (Institut für Pflegewissenschaft Universität Bielefeld) ein Pilotprojekt zur „Entwicklung und Erprobung von Instrumenten zur Beurteilung von Ergebnisqualität in der stationären Altenhilfe“ vor, das in Deutschland von 2008 bis 2010 durchgeführt wurde*. Anlass dazu gab die vielfach geäußerte Kritik an externen Qualitätsprüfungen, wie z.B. durch Medizinische Dienste der Krankenversicherung und Heimaufsichtsbehörden, die die Ergebnisqualität der pflegerischen Versorgung im Verhältnis zur Struktur- und Prozessqualität nicht ausreichend berücksichtigen. „Oftmals werden hierbei die Dokumentationen überprüft, aber nicht die konkreten Versorgungsergebnisse. Eine korrekt geführte Dokumentation weist aber nicht unbedingt auch auf gute Resultate in der Pflege hin“, gab Dr. Wingefeld zu bedenken. Die größte Herausforderung bestand darin, die Bewohnerperspektive miteinzuziehen.

* Der vollständige Abschlussbericht kann unter www.rbs.lu

unter der Rubrik „Qualitätsmanagement – Ergebnisqualität“ abgerufen werden.

Die Präsentation von Dr. Wingefeld wird dort ebenfalls als „Download“ zur Verfügung gestellt.

Qualität

beziehen und zu erfragen, wie es diesem psychisch und physisch geht und wie er die erlebten Leistungen beurteilt. Darüber sollten 30 Indikatoren aus folgenden fünf Bereichen zur Ergebnisqualität Aufschluss geben:

1. Erhalt und Förderung von Selbstständigkeit
2. Schutz vor gesundheitlichen Schädigungen und Belastungen
3. Unterstützung bei spezifischen Bedarfslagen
4. Wohnen und hauswirtschaftliche Versorgung
5. Tagesgestaltung und soziale Beziehungen



Dr. Klaus Wingenfeld
stellte Resultate eines
Pilotprojekts über
Ergebnisqualität vor

Anschließend berichteten fünf Luxemburger Referenten über ihre praktischen Erfahrungen mit Qualitätsmanagement- bzw. Pflegemodellen, Indikatoren und externen Überprüfungen. Nadine Hastert (Servior) und Jang Hamen (Claire) präsentierten ihre Arbeit mit dem QM-Modell E-Qalin; Christian Ensch (HPPA) stellte die Abläufe für eine Zertifizierung nach dem Psychobiografischen Pflegemodell Erwin Böhm dar; Jean-Denis Fauconnier (Compass Group/Maison de soins Novelia Schiffingen) erläuterte den Einsatz von ISO; Jean Feith und sein Qualitätsassistent Martin Weisgerber (Centre Pontalize) schilderten die Einführung von EFQM.

Interessante Denkanstöße gab es ebenfalls von zwei ausländischen Rednern. Dr. Heidemarie Haydari vom österreichischen Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Abteilung Seniorenpolitische Grundsatzfragen und Freiwilligenangelegenheiten) präzierte die Besonderheiten des österreichischen Nationalen Qualitätszertifikats (NQZ), das im Rahmen des EU-Projekts E-Qalin von Praktikern und Experten der Pflegebranche gemeinsam mit Bund und Ländern entwickelt wurde. Im Mittelpunkt

stand der Wunsch, statt vieler verschiedener Gütesiegel **ein** Instrument zu gestalten, um **Qualität einheitlich und vergleichbar** darzustellen: „Das NQZ ist nicht verpflichtend, sondern ein positives Anreizsystem mit dem Fokus auf Prozess- und Ergebnisqualität. Es zeichnet u.a. die Bereitschaft der Organisationen zur Veränderung interner Prozesse und Einstellungen aus und gibt einen Ansporn zur internen Qualitätsweiterentwicklung.“ Momentan wird eine gesetzliche Verankerung des NQZ als einheitliches Fremdbewertungssystem angestrebt, der Einsatz soll aber weiterhin freiwillig sein.

Johannes Wallner, Präsident des Dachverbandes der Alten- und Pflegeheime Österreichs, beschrieb abschließend detailliert, die Bewertungsschritte innerhalb des NQZ. Als Vorstufe muss dabei stets eine Selbstbewertung nach dem PDCA-Zyklus (wie z.B. E-Qalin) durchgeführt worden sein. Hierbei werden Strukturen, Prozesse und Ergebnisse rückkoppelnd und dadurch dynamisch reflektiert: „Verhaltensänderungen lassen sich nicht durch Checklisten überprüfen. Selbstbewertung ist der Königsweg des Qualitätsmanagements hin zur lernenden Organisation. Die Fremdbewertung ist der Ernstfall, bei dem die Selbstreflexion auf den Prüfstand kommt. Dabei darf das Zertifikat nicht Endpunkt der organisationellen Entwicklung, sondern sollte der Beginn des Weges sein“, betonte Johannes Wallner. Mit einer gezielten Vernetzung sowie einem regelmäßigen Austausch von Wissen innerhalb der verschiedenen Leistungsträger wäre es dann sogar möglich, aus lernenden Organisationen eine lernende Branche zu machen.

Die Abschlussdiskussion zeigte, dass die Träger großes Interesse an einer luxemburgischen Zertifizierungsmöglichkeit haben. Malou Kapgen begrüßte diese positive Resonanz und erklärte sich dazu bereit, dieses Anliegen auch auf ministerieller Ebene anzusprechen.



Seminar

Gekonnt präsentieren

FAKTOR
MENSCH

Präsentationen sind ein wichtiger Bestandteil von leitenden Mitarbeiter/innen und Führungskräften. Oftmals steht man als Mitarbeiter/in vor der Aufgabe in kürzester Zeit einen Vortrag halten bzw. Inhalte präsentieren zu müssen. Im Rahmen der „soft skills“-Fortbildungen der „Faktor Mensch“ Kampagne bietet der RBS am **12./13. März 2012 daher ein praxisorientiertes Seminar über „Präsentationstechniken“** an.

◀ Von **Lisa David**

Weiterbildungen zum Thema „Präsentationstechniken“ gibt es viele. Aber ist das Halten von Vorträgen wirklich nur die bloße Anwendung von Präsentationstechniken? Wir alle kennen das Phänomen einem Vortrag – mehr oder weniger – aufmerksam zu folgen, um bereits wenige Tage danach die besprochenen Inhalte nur mehr spärlich wiederholen zu können.

In dem Seminar geht es darum, konkrete Möglichkeiten auszuprobieren, um den Zuhörer/innen die Gelegenheit zu geben, Informationen aufzunehmen und zu verinnerlichen bzw. sich Wissen anzueignen. Dabei ist bereits das Wort Zuhörer/innen als Beschreibung des Zielpublikums problematisch. Denn gerade das andauernde Zuhören liegt nicht in der Natur des Menschen. Wir wollen reagieren, nachfragen, reflektieren und unsere Meinung äußern.

Die klassischen Inhalte wie Rhetorik und Körpersprache sind nur ein Teil im Hinblick auf die Vorbereitung und Durchführung von Präsentationen. Darüber hinaus geht es darum, das Publikum nachhaltig zu erreichen. Deswegen sind Themen wie Aufmerksamkeits- und Lernvoraussetzungen bei der jeweiligen Zielgruppe wichtig. Besonders in Luxemburg, wo der Gebrauch von verschiedenen

Sprachen alltäglich ist und die Identifikation mit dem eigenen Land und der eigenen Sprache ein immer wiederkehrendes Thema ist, brauchen Präsentationen mehr als nur eine professionelle Folienpräsentation und saubere Rhetorik.

Um die Zuhörer/innen begeistern zu können, muss man sich der eigenen Wirkung und des eigenen Präsentationsstils bewusst werden. Dabei gibt es kein eindeutiges „richtig“ oder „falsch“ – denn jede Persönlichkeit muss für sich entscheiden, welcher Stil der Richtige ist. So wird in dem Seminar der eigene Präsentationsstil mittels Videoaufnahmen analysiert und selbst- bzw. fremdbewertet. Untermauert durch theoretische, aber vor allem praktische Inputs und Übungen wird der individuelle Vortragsstil herausgearbeitet, reflektiert und bei Bedarf optimiert.

Besonders spannend werden Vortragssituationen, wenn Fragen, Einwände oder Gegenargumente aus dem Publikum kommen. Wie der Umgang mit dem Publikum in solchen Situationen zu meistern ist und welches Potenzial darin steckt, wird ebenfalls gemeinsam diskutiert. Ein weiterer wichtiger Aspekt während Präsentationen ist die Auswahl der Medien. Eine professionell gestaltete Folienpräsentation erfüllt immer noch ihren Zweck. Allerdings gibt es viel mehr



Lisa David,

ist studierte Erziehungs- und Bildungswissenschaftlerin mit Schwerpunkt Weiterbildung (lebensbegleitende Bildung).

Sie leitet seit einigen Jahren diverse Projekte im Rahmen des akademischen Eventmanagements an der Karl-Franzens-Universität Graz. Derzeit ist sie Leiterin eines europäischen Projektes, bei dem es um Bildung und Lernen im Alter geht (AGE on STAGE).

Feedback

Möglichkeiten einer Zuhörerschaft Gelegenheit zu geben, sich Informationen oder Wissen anzueignen. Auch das Thema „Emotionales Lernen“ ist von großer Bedeutung. Dabei geht es darum, die Emotionalität des Publikums zu mobilisieren, um die Gelegenheit zu schaffen, frühere Erfahrungen, Zusammenhänge,

Bewertungs- und Bedeutungszuweisungen zu aktivieren und somit Inhalte zu internalisieren (vgl. Arnold 2005, S. 242).

*Literatur: Arnold, r. (2005):
Die emotionale Konstruktion der Wirklichkeit: Beiträge zu einer emotionspädagogischen Erwachsenenbildung, Verlag Hohengehren, Baltmannsweiler.*

Claudine Schmitt
leitete das Seminar
„Emotionale Intelligenz“
kompetent und engagiert ►



Feedback

Emotionale Intelligenz und soziale Kompetenz

Führungskräfte erklären oft, dass mehr als 85% ihres Erfolges und ihrer Lebenszufriedenheit auf emotionale Intelligenz zurückzuführen sind. Umso wichtiger scheint es daher, die Schulung der emotionalen und sozialen Intelligenz erfolgreich in den beruflichen Alltag zu integrieren. Im Rahmen der RBS Kampagne **Faktor Mensch** wurden in diesem Seminar unter der Leitung von Claudine Schmitt u.a. die Entwicklung empathischer Fähigkeiten, das Wissen um die Kraft des positiven Denkens und eine verbesserte Wahrnehmung für Kommunikationsprozesse vermittelt.

Wie sind Sie auf das Seminar aufmerksam geworden und was hat Sie zur Wahl bewogen?

- nach einem Mitarbeitergespräch ist mir bewusst geworden, dass es für mich noch Verbesserungsbedarf betreffend emotionaler Intelligenz gibt
- RBS-Flyer; um Mitarbeiter besser zu verstehen und somit besser mit ihnen zu arbeiten

- ▶ c'est mon supérieur qui m'a proposé le cours; estimant que ce cours pourrait m'aider à diriger une équipe dont je faisais partie (il avait raison!)

Was hat Sie persönlich am stärksten beeindruckt?

- ▶ Vorstellung DISC* und wie man die einzelnen Typen erkennen kann
- ▶ wichtige Erkenntnis: dass ich meine Einstellung ändern muss und nicht meine Mitarbeiter ändern kann
- ▶ das DISC-Modell: zu erkennen, wo ich stehe, mein Gegenüber einzuschätzen und so den Gesprächsverlauf zu beeinflussen
- ▶ dass viele Menschen sich in Frage stellen, um besser auf ihre Mitarbeiter/Mitmenschen eingehen zu können
- ▶ le savoir du professeur

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

- ▶ abwechslungsreich, aktive Mitarbeit möglich, kompetente Referentin, ging auf alle Fragen und Anmerkungen ein
- ▶ „Tests“, die mich dazu bewogen haben, über mein eigenes Verhalten, meine Verhaltensmuster nachzudenken
- ▶ Erkenntnis, dass man immer auch anders handeln kann
- ▶ Austausch mit anderen, Gruppenarbeit
- ▶ Präsentation war gut und verständlich, sehr interessant; viel Stoff zum Nachdenken
- ▶ praktische Beispiele der anderen Teilnehmer zeigten mir ähnliche Probleme; Art und Weise mit dem Umgang des Problems eröffneten mir neue Perspektiven
- ▶ viele Fragen zu sich selbst, die man sich so noch nicht gestellt hat bzw. deren Antworten man sich nicht immer bewusst ist
- ▶ les expériences partagées, les exemples de situations (vidéo), les exercices de groupe

Welche neu erworbenen Kenntnisse werden/können Sie an Ihrem Arbeitsplatz in die Praxis umsetzen?

- ▶ Gespräche auf die „DISC“-Typen abstimmen
- ▶ aus meinen alten Verhaltensmustern ausbrechen, anstatt Wut zuzulassen, tief durchatmen
- ▶ mit meinen Emotionen besser umzugehen
- ▶ ändern kann man sein Gegenüber nicht, aber ich kann mich oder meine Einstellung dazu ändern
- ▶ Gefühle, Emotionen und Bedürfnisse der Mitarbeiter kennen, um so besser auf sie eingehen zu können und in der Kommunikation mit ihnen anwenden
- ▶ communication précise, être à l'écoute

Was empfanden Sie als besonders wichtig und könnte in Zukunft Ihre (Führungs)position unterstützen?

- ▶ sich seinen Emotionen bewusst werden und sie steuern
- ▶ dass man individuell auf jeden Mitarbeiter eingehen muss, was für „A“ die richtige Vorgehensweise sein mag, kann für „B“ nicht angepasst sein
- ▶ bekam für meine Person mehr Sicherheit im Umgang mit meinen Mitarbeitern
- ▶ das DISC-Modell
- ▶ vis-à-vis de mon équipe je serai plus respectée

* Das Akronym **DISC** (engl. DISC oder DiSC) bezeichnet einen auf Selbstbeschreibung beruhenden *Persönlichkeitstest* (auch Profil oder Inventar genannt) mit den vier Grundtypen Dominanz, Initiative, Stetigkeit und Gewissen.



► Fort- und Weiterbildung

Veranstaltungskalender / Agenda des séminaires

Ref.: FCMIC10/12

Comment articuler la gestion de la formation avec le développement des compétences des collaborateurs?

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

Termin/Date:

13, 14 février et 19 mars 2012

Zielgruppe/Groupe cible:

Cadres dirigeants, responsable formation

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Anne Debaty

Les organisations sont de plus en plus confrontées aux changements permanents, qu'ils soient d'ordre économique, démographique, réglementaire. Ces changements ont non seulement un impact sur leur fonctionnement, mais aussi, sur le contenu du travail et sur les compétences attendues des collaborateurs. Dès lors, la capacité des organisations à identifier et à développer les compétences de leurs collaborateurs devient plus que jamais, non seulement l'assurance de s'adapter aux changements, mais également un avantage compétitif. Même si la formation continue génère des coûts, elle crée surtout de la valeur dans une organisation.

Ziel/But:

Identifier les compétences des collaborateurs, définir un plan de formation.

Ort/Lieu:

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

Sprache/Langue:

Français

Ref.: FCPIC11/12

Workshop: „Freed am Sengen“ Singen mit älteren Menschen

Preis/Prix (MwSt./TTC): 75,00 EUR

Termin/Date:

17. Februar, 9. März und 30. März 2012

Zielgruppe/Groupe cible:

Mitarbeiter aus Pflege und Betreuung alter Menschen

Zeit/Horaire:

13.00 – 16.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Camille Kerger / Claudine Menghi

Gemeinsames Singen zählt zu den beliebtesten Aktivitäten in der Betreuung alter Menschen. Für viele Pflegenden stellt sich dabei jedoch die Frage, welche Lieder sie am besten anbieten können und worauf sie beim Leiten einer Gesangsgruppe mit betagten Bewohnern besonders achten müssen. Auch 2012 bieten wir wieder einen praxisbezogenen Workshop unter Leitung von INECC-Direktor Camille Kerger an, der den Teilnehmern Freude am Singen vermitteln möchte, damit sie diese anschließend gemeinsam mit den Bewohnern in die Tat umsetzen können.

Ziel/But:

- Die eigene Stimme entdecken
- Vermittlung gesangstechnischen Basiswissens (z.B. richtige Atmung)
- Repertoire mit geeigneten Liedern kennenlernen
- Singen mit alten Menschen (stimmliche, körperliche Besonderheiten)
- Tanzen im Sitzen (Basiskompetenzen)

Ort/Lieu:

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

Sprache/Langue:

Luxemburgisch / Deutsch

Ref.: FCPIC67/12

DANZ AM SETZEN

Preis/Prix (MwSt./TTC): 100,00 EUR (inkl. Liederbuch „Mir sangen, tanzen, diskutieren“ 125,00 EUR)

Termin/Date:

2. März, 9. März, 16. März und 20. April 2012

Zielgruppe/Groupe cible:

Mitarbeiter aus Pflege und Betreuung alter Menschen

Zeit/Horaire:

14.00 – 18.00 Uhr/heures (9. März 9.00 – 13.00 Uhr/heures)

Referent(in)/Responsable de la formation:

Edmée Hoffman und Claudine Menghi

Tanzen im Sitzen ist eine eigenständige Tanzform, die speziell auf die körperlichen, geistigen, psychischen und sozialen Gegebenheiten älterer Menschen abgestimmt ist. Im Vordergrund steht die Freude an der Bewegung nach Musik, ohne Leistungsdruck, aber dafür mit dem Ziel, das allgemeine Wohlbefinden zu steigern und den Erhalt der Alltagskompetenzen zu fördern.

Ziel/But:

Kompetenzen für Tanz im Sitzen vermitteln und spezifische Tänze in der Begleitung alter Menschen gezielt einsetzen lernen.

Ort/Lieu:

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

Sprache/Langue:

Luxemburgisch



**Durch gekonnte Präsentationen die Zuhörer/innen begeistern**

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

Termine/Date:

12. bis 13. März 2012

Zielgruppe/Groupe cible:

Führungskräfte und leitende Mitarbeiter/innen

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Lisa David

Für die Mehrzahl an Führungskräften gehört das Abhalten von Präsentationen zum beruflichen Tätigkeitsfeld. Mehr oder weniger konkrete Vorstellungen von gelungenen Präsentationen leiten dabei das eigene präsentatorische Handeln. Trotzdem besteht eine Herausforderung darin, bestimmen zu können ob jede/r selbst den eigenen Ansprüchen genügt. Dementsprechend besteht das Ziel dieser beiden Tage darin, mittels Videoanalyse herauszufinden, wie sich das eigene Verhalten während dem Präsentieren darstellt und welche Entwicklungsfelder sich dabei ggf. auftun.

Ziel/But:

Durch gezielte Selbstbeobachtung die persönlichen Stärken und Entwicklungsfelder des eigenen Präsentationsstils erkennen und neue Wege beim Präsentieren erproben.

Ort/Lieu:

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

Sprache/Langue:

Deutsch / Luxemburgisch

Basiskurs Demenz – Dem Mythos auf der Spur

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

Termin/Date:

14. März 2012

Zielgruppe/Groupe cible:

Mitarbeiter aus den Bereichen Pflege, Animation usw.

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Alain Tapp

Der Mythos „Demenz“ führt im Arbeitsalltag zu vielen Fragen und wenigen Antworten, zu vielen Problemen und wenigen Lösungen. Ist man aber erst einmal über eine Symptomatik informiert, so kann man sie besser verstehen und erfahrungsgemäß fällt es einem leichter, den Menschen mit Demenz im Arbeitsalltag zu begegnen.

Ziel/But:

Dem Mythos „Demenz“ auf die Spur kommen.

Ort/Lieu:

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

Sprache/Langue:

Luxemburgisch

Ich halt' das nicht mehr aus...**Wege zu einer besseren inneren Balance für Pflegekräfte**

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

Termin/Date:

20. bis 21. März und 21. Mai 2012

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 demenziell veränderten, alten Menschen stellen die persönliche Belastungsgrenze auf die Probe.

Ziel/But:

Ausgesuchte Aspekte der Regeneration erlernen und individuell erproben.

Ort/Lieu:

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

Sprache/Langue:

Deutsch



► Fort- und Weiterbildung

Veranstaltungskalender / Agenda des séminaires

Le service ménage dynamique et efficace

Ref.: FCMIC39/12

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

Termin/Date:

17 et 18 avril 2012

Zielgruppe/Groupe cible:

Personnel de ménage/service

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Yves Van de Calseyde

Le travail fait par les femmes de ménage, de chambre ou encore de service est toujours irremplaçable, même si ce travail est de plus en plus facilité par des équipements plus performants. Elles veillent sur l'ensemble de la propreté journalière des lieux communs, mais aussi des chambres ou appartements des résidents ou même parfois de la cuisine. Vu que les maisons de repos et de soins ne sont pas exclues des maladies nosocomiales et autres épidémies, les soins apportés par les ménagères sont donc primordiaux.

Ziel/But:

Mettre en valeur le travail du service de ménage en apportant des connaissances par rapport à la sécurité, l'hygiène et le HACCP.

Ort/Lieu:

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

Sprache/Langue:

Français



Gestion des conflits, de difficultés, de personnalités ...

Ref.: FCMIC06/12

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

Termin/Date:

19, 20 avril et 25 mai 2012

Zielgruppe/Groupe cible:

Cadres et Responsables

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Maurice Goebel

30 à 40% du temps d'un cadre est consacré à gérer des problèmes humains. Il est donc important de trouver un moyen de faire face à cette «problématique». L'Intervention Systémique Brève s'y prête en raison de son pragmatisme: C'est une méthode de gestion de conflits, de résolution de problèmes relationnels, utile tant pour aider les personnes individuellement que les équipes (team building). Il s'agit avant tout de sortir d'un cercle vicieux: Il ne s'agit pas de gagner, ni de savoir qui a raison et qui a tort mais de faire ce qu'il faut pour que ce qui dérange s'arrête.

Ziel/But:

- Voir les choses autrement dans des situations jugées complexes
- Eviter les erreurs les plus fréquentes dans la définition du problème
- Comprendre comment ces problèmes sont entretenus et comment les arrêter
- Planifier une intervention brève et la mettre en pratique

Ort/Lieu:

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

Sprache/Langue:

Français

Ref.: FCPIC29/12

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

Termin/Date:

23, 24 avril et 07 mai 2012

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 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:

Utiliser la musique dans l'accompagnement des personnes âgées.

Ort/Lieu:

7, Bréckewe, L-8561 Schwebach

Sprache/Langue:

Français / Luxembourgeois





Ref.: FCPIC21/12

**Aromatherapie für Fortgeschrittene:
Ätherische Öle in der Altenpflege und bei Menschen mit Demenz**

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

Termin/Date:

25. April 2012

Zielgruppe/Groupe cible:

Absolventen des Basiskurses „Einführung in die Aromatherapie“

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Friedlinde Michalik

Alte Menschen benötigen eine ganzheitliche Begleitung und Pflege, vor allem dann, wenn sie von einer Demenzerkrankung betroffen sind. Mit ätherischen Ölen kann ihr Wohlbefinden und ihre Lebensqualität positiv beeinflusst und gesteigert werden. Die Kombination von ätherischen Ölen, Aromamassage und Elementen der basalen Stimulation helfen, typischen Problemstellungen auf spezifische Weise zu begegnen.

Ziel/But:

In diesem Seminar lernen Sie spezielle ätherische Öle zur Aromapflege insbesondere bei Menschen mit Demenz kennen. In praktischen Übungen erfahren Sie die Techniken ausgewählter Aromamassagen und Ölaufgaben.

Ort/Lieu:

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

Sprache/Langue:

Deutsch

Ref.: FCPIC27/12

Einführung in die Aromatherapie

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

Termin/Date:

26. April 2012

Zielgruppe/Groupe cible:

Mitarbeiter aus Pflege und Betreuung

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Friedlinde Michalik

Die Aromatherapie ist ein Jahrtausende altes Heilverfahren und heute ein Teilbereich der Naturheilkunde. In der Aromatherapie wird die ganzheitliche Wirkung ätherischer Öle zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden sowie der Behandlung von Beschwerden in vielfältiger Weise eingesetzt.

Ziel/But:

Die Teilnehmer lernen, wie die Aromatherapie nicht nur körperliche Krankheitssymptome lindern hilft, sondern gleichzeitig stabilisierend und harmonisierend auf die Psyche des Menschen wirkt. In dem Tagesseminar erleben sie durch praktische Übungen, wie verschiedene Anwendungsmöglichkeiten am eigenen Körper positiv zur Wirkung kommen.

Ort/Lieu:

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

Sprache/Langue:

Deutsch

Ref.: FCPIC55/12

Demenz – Herausforderungen des Alltags meistern

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

Termin/Date:

3. Mai 2012

Zielgruppe/Groupe cible:

Mitarbeiter aus der Pflege

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Alain Tapp

Das Gefühl vor einer unüberwindbaren Mauer zu stehen und vor lauter Herausforderungen seinem Arbeitsalltag nicht ausreichend gewachsen zu sein, dürfte vielen Mitarbeitern bekannt sein. Gerade im Kontakt mit Menschen mit Demenz kommt es immer wieder zu Situationen, in denen guter Rat teuer ist. Schwieriges Verhalten, ungewöhnliche Reaktionen erfordern einen Koffer voll Ideen, aus dem man schöpfen können möchte. Der Austausch unter den Kursteilnehmern soll helfen, seinen eigenen „Koffer“ zu füllen.

Ziel/But:

Herausfordernden Situationen im Alltag begegnen und angemessen reagieren können.

Ort/Lieu:

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

Sprache/Langue:

Luxemburgisch





► Fort- und Weiterbildung

Veranstaltungskalender / Agenda des séminaires

E-Qalin® Prozessmanager

Ref.: FAQIC01/12

Preis/Prix (MwSt./TTC): 850,00 EUR

Termine/Date:

7. bis 8. Mai und 2. bis 3. Juli 2012

Zielgruppe/Groupe cible:

Heimleiter, Führungskräfte, QM-Beauftragte

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Vibeke Walter, Nadine Hastert

Der Ruf nach Qualitätsmanagement wird europaweit immer häufiger auch in den Einrichtungen der Altenpflege laut, um eine optimale und verantwortungsvolle Betreuung und Begleitung von alten- und pflegebedürftigen Menschen nachweislich zu sichern und kontinuierlich zu verbessern. Das europaweit anerkannte, innovative QM-Modell E-Qalin® (www.e-qalin.net) ist dabei ein wirksames Instrument und untersucht gezielt die in den Einrichtungen erbrachten Leistungen sowie deren Ergebnisse im Hinblick auf die Zufriedenheit aller Beteiligten.

Ziel/But:

- Kennenlernen des E-Qalin® Modells und seiner Bewertungslogik
- Durchführung einer hausinternen Selbstbewertung

Ort/Lieu:

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

Sprache/Langue:

Luxemburgisch

Ref.: FCMIC33/12

Die (eigene) Körpersprache in der Pflege – oder lernen, mit den Augen zu hören

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

Termine/Date:

9. Mai und 13. Juni 2012

Zielgruppe/Groupe cible:

Mitarbeiter aus Pflege und Betreuung

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Ulrich Niewind

Gerade im Umgang mit schwerstpflegebedürftigen Menschen, mit denen eine verbale Kommunikation nicht mehr oder nur begrenzt möglich ist, spielt die non-verbale Körpersprache eine wichtige Rolle. Sie erlaubt uns, neue Wege des Kontakts zu finden und mehr Verständnis zu entwickeln.

Ziel/But:

- Bedeutung der eigenen „Körperarbeit“ in der Altenpflege
- Körpersignale werden immer verstanden: Welche sende ich und welche Botschaften bekomme ich?
- Verständnis für die Körpersignale meines Gegenüber entwickeln

Ort/Lieu:

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

Sprache/Langue:

Deutsch

Ref.: FCPIC19/12

Aromatherapie für Fortgeschrittene: „Hautpflege und basaltstimulierende Einreibungen“

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

Termin/Date:

10. Mai 2012

Zielgruppe/Groupe cible:

Absolventen des Basiskurses „Einführung in die Aromatherapie“

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



Ref.: FCPIC04/12

Communiquer par le toucher – cours de base

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

Termine/Date:

14, 15 mai et 8 juin 2012

Zielgruppe/Groupe cible:

Tous les soignants

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Michèle Strepenne

Le toucher ne se dit pas, il se vit. Les trois journées de formation seront donc axées sur l'expérience que chacun acceptera de faire en respectant ses propres limites. Une partie théorique permettra d'appuyer ou de confirmer notre ressenti, de prendre conscience des bienfaits du toucher au niveau du corps et des émotions. Les exercices pratiques seront accompagnés de temps d'échanges et de partages.

Ziel/But:

Prendre conscience des bienfaits du toucher au niveau du corps et des émotions.

Ort/Lieu:

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

Sprache/Langue:

Français

Ref.: FCPIC02/12

**Möglichkeiten der Aktivierung von Menschen mit Demenz
Gruppenaktivitäten und spezielle Betreuungsangebote für Bettlägerige**

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

Termine/Date:

22. bis 23. Mai 2012

Zielgruppe/Groupe cible:

Mitarbeiter aus den Bereichen Pflege und Animation

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Andrea Frieese

Die Aktivierungsmöglichkeiten von Menschen mit Demenz hängen von unterschiedlichen Faktoren ab, wie z.B. dem aktuellen Schweregrad der Demenz und der damit verbundenen individuellen kognitiven Leistungsfähigkeit, der Fähigkeit zur sozialen Integration in eine Gruppe und nicht zuletzt der physischen Befindlichkeit.

Ziel/But:

Im Basisworkshop werden Elemente aus dem Ganzheitlichen Gedächtnistraining vorgestellt, die auch bei Demenzerkrankten in das therapeutische Gesamtkonzept integriert werden können. Die Übungen reaktivieren das Langzeitgedächtnis und die Kommunikationsfähigkeit, erhalten bzw. steigern das Selbstwertgefühl („Das kann ich doch noch...“) und stärken die Lebensfreude der Teilnehmer.

Ort/Lieu:

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

Sprache/Langue:

Deutsch

Ref.: FCPIC12/12

Snoezelen: Leben mit allen Sinnen

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

Termin/Date:

24. bis 25. Mai und 6. Juli 2012

Zielgruppe/Groupe cible:

PflegerInnen und BetreuerInnen von älteren Menschen

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Isabelle Maystadt

Der Begriff „Snoezelen“ setzt sich aus den niederländischen Wörtern „snuffelen“ und „doezelen“ zusammen: Schnuppern und dösen, wahrnehmen und sich wohlfühlen. Snoezelen versucht, Denkanstöße zu vermitteln, um die Beziehung zu dem alten Menschen anders zu gestalten. Diese Beziehung baut auf Wohlbefinden und einer besseren Lebensqualität in einer sicheren, entspannten Atmosphäre auf, wo Sinneserfahrungen individuell erfahrbar werden.

Ziel/But:

Die Seminarteilnehmer sollen für einfache, basale Sinneswahrnehmungen sowohl im alltäglichen Leben als auch im „Snoezelraum“ sensibilisiert werden. Gleichzeitig soll ihre Kreativität geweckt werden, um dem alten Menschen unterschiedliche Erfahrungen zugänglich zu machen.

Ort/Lieu:

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

Sprache/Langue:

Deutsch



► Fort- und Weiterbildung

Veranstaltungskalender / Agenda des séminaires

Demenz – Kommunikation mit Familien

Ref.: FCPIC56/12

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

Termin/Date:

12. Juni 2012

Zielgruppe/Groupe cible:

Mitarbeiter in der Altenhilfe

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Alain Tapp

Im Alltag haben wir Mitarbeiter nicht nur mit unseren Klienten oder Bewohnern zu tun, sondern oft bedürfen auch Angehörige und Freunde konkreter Begleitung und Information. Eine Reihe von Fragen drängen sich in diesem Kontext auf, so z.B. „wie verhalte ich mich bei schwierigen Familien“?

Ziel/But:

Familien – Vom „unbekannten Wesen“ zum gleichwertigen Partner.

Ort/Lieu:

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

Sprache/Langue:

Luxemburgisch

Aromathérapie cours de base en langue française

Ref.: FCPIC24/12

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

Termin/Date:

21 juin 2012

Zielgruppe/Groupe cible:

Soignants et tous les intéressés

Zeit/Horaire:

9.00 – 17.00 Uhr/heures

Referent(in)/Responsable de la formation:

Maurice Goebel

Dans l'aromathérapie, on utilise des huiles essentielles. Elles ont un large champ d'action en ce qui concerne la bonne santé du corps physique, émotionnel et spirituel.

Ziel/But:

Beaucoup de conseils pratiques seront donnés pour permettre facilement l'intégration des huiles essentielles dans votre travail quotidien.

Ort/Lieu:

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

Sprache/Langue:

Française

Aromatherapie für Fortgeschrittene: „Stress lass nach“

Ref.: FCPIC19/12

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

Termin/Date:

28. Juni 2012

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



Anmeldeformular / Formulaire d'inscription

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



☎ 36 04 78-22/33

☐ Ref.: FCMIC10/12

Comment articuler la gestion de la formation avec le développement des compétences des collaborateurs?

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

☐ Ref.: FCPIC11/12

Workshop: „Freed am Sagen“ Singen mit älteren Menschen

Preis/Prix (MwSt./TTC): 75,00 EUR

☐ Ref.: FCPIC67/12

DANZ AM SETZEN

Preis/Prix (MwSt./TTC): 100,00 EUR (inkl. Liederbuch „Mir sangen, tanzen, diskutieren“ 125,00 EUR)

☐ Ref.: FCMIC45/12

Durch gekonnte Präsentationen die Zuhörer/innen begeistern

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

☐ Ref.: FCPIC54/12

Basiskurs Demenz – Dem Mythos auf der Spur

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

☐ Ref.: FCMIC21/12

Ich halt' das nicht mehr aus...

Wege zu einer besseren inneren Balance für Pflegekräfte

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

☐ Ref.: FCMIC39/12

Le service ménage dynamique et efficace

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

☐ Ref.: FCMIC06/12

Gestion des conflits, de difficultés, de personnalités ...

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

☐ Ref.: FCPIC29/12

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

☐ Ref.: FCPIC21/12

Aromatherapie für Fortgeschrittene:

Ätherische Öle in der Altenpflege und bei Menschen mit Demenz

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

☐ Ref.: FCPIC27/12**Einführung in die Aromatherapie**

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

☐ Ref.: FCPIC55/12**Demenz – Herausforderungen des Alltags meistern**

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

☐ Ref.: FAQIC01/12**E-Qalin® Prozessmanager**

Preis/Prix (MwSt./TTC): 850,00 EUR

☐ Ref.: FCMIC33/12**Die (eigene) Körpersprache in der Pflege – oder lernen, mit den Augen zu hören** Preis/Prix (MwSt./TTC): 130,00 EUR☐ Ref.: FCPIC19/12**Aromatherapie für Fortgeschrittene:
„Hautpflege und basalstimulierende Einreibungen“**

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

☐ Ref.: FCPIC04/12**Communiquer par le toucher – cours de base**

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

☐ Ref.: FCPIC02/12**Möglichkeiten der Aktivierung von Menschen mit Demenz
Gruppenaktivitäten und spezielle Betreuungsangebote für Bettlägerige**

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

☐ Ref.: FCPIC12/12**Snoezelen: Leben mit allen Sinnen**

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

☐ Ref.: FCPIC56/12**Demenz – Kommunikation mit Familien**

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

☐ Ref.: FCPIC24/12**Aromathérapie cours de base en langue française**

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

☐ Ref.: FCPIC19/12**Aromatherapie für Fortgeschrittene: „Stress lass nach“**

Preis/Prix (MwSt./TTC): 65,00 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 téléfax 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 Psychogeriatric), 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 abonniere ich das **Fachmagazin RBS-Bulletin** zur Lieferung (3x jährlich)
an folgende Adresse 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



25 Jahre Haus Franziskus

Das Begegnungsforum Haus Franziskus in Trier ist auch vielen Luxemburgern gut bekannt. Nicht zuletzt durch seinen umtriebigen Leiter Franz-Josef Euteneuer, der sich hierzulande mit seinen humorvollen Vorträgen u.a. über das Älterwerden oder die Ehrenamtsarbeit einen Namen gemacht hat. Ende August feierte das beliebte Forum sein 25-jähriges Bestehen mit einer Podiumsdiskussion unter dem Motto „Begegnungen – Verändern“, an der über 150 Zuhörer teilnahmen.

Zu diesem Anlass hatten sich eine ganze Reihe interessanter Redner eingefunden: Malu Dreyer, Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen aus Mainz, Christa Garvert, Geschäftsführerin der St. Elisabeth GmbH Waldbreitbach, Prälat Franz-Josef Gebert, Vorsitzender Diözesan-Caritasverband Trier, RBS-Direktor Simon Groß sowie Franz-Josef Euteneuer; die Moderation übernahm Dieter Lintz, leitender Redakteur beim Trierischen Volksfreund.

Im Mittelpunkt stand die Frage, wo und wie es heute möglich ist, Orte der Begegnung zu schaffen, wenn sich durch räumliche Entfernung, aber auch unterschiedliche Interessen und Aktivitäten die Distanz zwischen den Generationen zunehmend vergrößert. Als eine zentrale Herausforderung kristallisierte sich dabei

auch heraus, wie man künftig Menschen erreichen kann, deren ungebundene und unorganisierte Lebensweise einem konkreten Angebot an Begegnung entgegensteht. Franz-Josef Euteneuer betonte in dieser Hinsicht, dass es bei der Gründung des Haus Franziskus ausdrücklich nicht darum ging, eine zusätzliche Versorgungsstruktur zu schaffen: „Wir verstehen uns als Begegnungsforum, was eine deutlich aktivere Bedeutung inne hat als der Begriff ‚Stätte‘, wo man unwillkürlich immer an Ruhestätte denken muss.“

Malu Dreyer betonte die Wichtigkeit, Möglichkeiten der Begegnung gerade und vor allem auch im Alltag zu schaffen: „Das Alter hat sich verändert, die oft negativen Assoziationen stimmen nicht mehr, das muss die Gesellschaft neu begreifen. Wir müssen dafür sorgen, älteren Menschen die Teilhabe am gesellschaftlichen Geschehen zu erleichtern.“

Journée de Gérontologie:

Polymedikation im Alter

Im Schnitt nehmen kranke oder pflegebedürftige Menschen ab ihrem 70. Lebensjahr regelmäßig bis zu sechs verschiedene Medikamente täglich ein; manchmal sind es sogar zehn oder mehr Tabletten. Die mitunter gefährlichen Aus- bzw. Nebenwirkungen dieses „Medikamenten-Cocktails“ werden nur selten hinterfragt. Allein in den USA gibt es jährlich rund 200 000 medikamentenbezogene Sterbefälle, eine alarmierende Zahl, die sich durchaus auch auf Europa übertragen lässt.

Die ALGG (Association Luxembourgeoise de Gérontologie/Gériatrie) hatte für ihre Fachtagung, die am 5. Oktober unter dem Titel „Qualität in der Pflege am Beispiel der Polymedikation“ in der Uni Luxemburg (Campus Walferdange) vor



rund 160 interessierten Zuhörern stattfand, diese überaus brisante Problematik aufgegriffen und aus verschiedenen professionellen Blickwinkeln beleuchtet. Organisiert wurde die „Journée“ der ALGG in Zusammenarbeit mit der „Société Médicale Luxembourgeoise de Gériatrie et de Gérontologie“ und der Forschungseinheit INSIDE der Universität Luxemburg.*

Den Anfang der Veranstaltung machte Jürgen Nellinger, Direktor des CIPA Grande Duchesse Joséphine Charlotte, der im Rahmen seines Studiums „Master en gérontologie“ eine Abschlussarbeit zum Thema verfasst hat. Seine Untersuchung ergab u.a., dass bei 74,1% von insgesamt 506 erfassten Bewohnern hiesiger Alten- bzw. Pflegeheime von Polymedikation ausgegangen werden kann. Alain Arend, „pharmacien-gérant“, am Centre Hospitalier Emile Mayrisch in Esch/Alzette betonte die Wichtigkeit einer informatisierten Verschreibung und Verteilung von Medikamenten, um Fehlerquellen innerhalb der Verteilungskette soweit wie möglich zu vermeiden. Neben einer medikamentösen Überbehandlung kann es bei älteren Menschen aber auch zum gegenteiligen Phänomen kommen, nämlich einer Unterversorgung insbesondere im Hinblick auf Schmerzbekämpfung.

Diesen Aspekt beleuchtete Dr. René Dondelinger, „Chef de Service Gériatrie aiguë“ am CHEM Düdelingen, aus seiner Berufspraxis. Er verwies ferner auf Instrumente wie die Priscus-Liste oder die Stopp-Start-Methode, anhand derer sich geeignete bzw. ungeeignete Medikamente für ältere Menschen besser identifizieren lassen. Zum Abschluss referierte der Rechtsanwalt Pierrot Schiltz über die Verantwortlichkeiten der beteiligten Berufsgruppen (Ärzte, Apotheker, Krankenpfleger, Pfleger, Verwaltungsräte etc.) in der Betreuung alter Menschen. Auch wenn es hierzulande im Bereich der Polymedikation noch zu keinem Prozess gekommen sei, müsse dies nicht bedeuten, dass in der Praxis keine Fehler gemacht würden, so die Warnung des Juristen. In Frankreich gebe es jährlich

immerhin um die 80 000 Todesfälle auf Grund falscher Medikation, die Dunkelziffer würde auf das Doppelte geschätzt.

Ein großer Erfolg war ebenfalls wieder **„Gesondheetslaf ALGG“**, bei dem im September über 100 Läufer an den Start gingen. Den alljährlich verliehenen Wander-Pokal für die Einrichtung mit den meisten eingeschriebenen und teilnehmenden Läufern erhielt dieses Jahr die Stiftung Hëllef Doheem.

** Die Vorträge sowie weitere Artikel, stehen als „Download“ auf der Homepage des RBS – Center fir Alterfroen zur Verfügung (www.rbs.lu, Rubrik „Aktuelles“).*



► MAISON RELAIS BIRSCHBECH:

„Et ass normal, verschidden ze sinn!“

D'Maison Relais Bierschbech, déi am Haaptgebai vum Blannenheem integréiert ass, hëlt Kanner am Alter vun 3 Méint bis 4 Joer op. D'Öffnungszäite si vu méindes bis samschdes vu 5.00 bis 21.00 Auer.

Fir een normalen a selbstverständlechen Ëmgang an Austausch mateneen, schafft d'Maison Relais Bierschbech nom Prinzip „Et ass normal, verschidden ze sinn!“

Dofir sinn hei net just Jonk an Al zesummen ënnert engem Daach vereent, mä och Kanner mat an ouni Behënnerung. Den integrativen an inklusive Charakter vum Haus stellt e gemeinsaamt Liewen, Spillen a Léiere vu Kanner mat an ouni Behënnerung an de Virdergrond. Déi pädagogesch Aarbecht ass adäquat an individuell un déi verschidde Bedürfnisser vun all de Kanner ausgeriicht.

Weider Informatiounen kritt Dir op der Nummer 32 90 31 071

Festivasion – Füreinander und miteinander



Generationsübergreifend Brücken bauen und den interkulturellen Dialog suchen, das beabsichtigt man mit dem Projekt „Festivasion“, welches 2010 gemeinsam von der „Entente des gestionnaires des institutions pour personnes âgées“, des „Objectif plein emploi“, des Cigl Esch, des Cigl Schiffingen, Help, des „Club Haus beim Kiosk“, der „Maison des associations“ und der „Confédération de la communauté portugaise au Luxembourg“ ins Leben gerufen wurde. Ziel ist es, die Teilnahme von Senioren am öffentlichen Leben zu fördern. Ein besonderes Erlebnis war das „Café des Âges“, in dem sich in einer offenen Diskussion Jugendliche mit Senioren unter dem Motto „Bürger sein in 2012“ austauschten.



Senioren für Europa

In Zusammenarbeit mit der Vertretung der Europäischen Kommission und des europäischen Parlaments in Luxemburg, dem RBS Center für Altersfragen, EUROP'âge Saar-Lor-Lux e.V. und dem Europazentrum Robert Schuman (Scy-Chazelles) wurde eine Informationsveranstaltung zum innovativen Projekt „Senioren für Europa“ in den Räumlichkeiten der Maison de l'Europe organisiert.

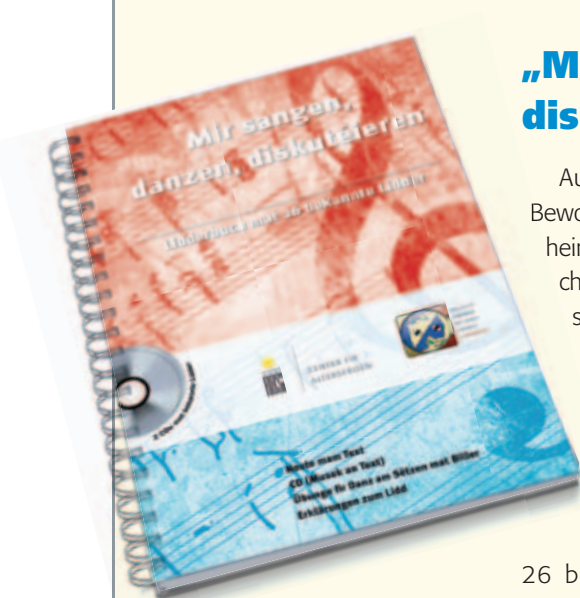
Rund 50 Senioren aus Luxemburg und dem Saarland waren begeistert über die Ausführungen des Generaldirektors des Europazentrums Robert Schumann Scy-Chazelles, Richard Stock. Er hat inzwischen rund 70 Senioren zu Europareferenten ausgebildet, die ehrenamtlich als Botschafter für Europa in Schulen, Vereinen und Institutionen über die großen Herausforderungen informieren und für die Weiterentwicklung der Union werben.

Der RBS – Center für Altersfragen möchte diese Thematik aufgreifen und in Zukunft einerseits weitere Konferenzen

„Mir sangen, tanzen, diskutieren“

Aus allen Teilen des Landes waren Bewohner aus Altenheimen nach Sassenheim gekommen, um im Beisein zahlreicher Ehrengäste im Oktober an der Vorstellung des Liederbuches „Mir sangen, tanzen, diskutieren“ teilzunehmen. Claudine Menghi, ausgebildete Sitztanzlehrerin, stellte das Liederbuch und die ehrenamtlichen Mitarbeiter vor.

Das 120 Seiten starke Buch enthält 26 bekannte Luxemburger Lieder mit Notenbegleitung, Erklärungen, Illustrationen, Übungen zum Tanz im Sitzen sowie zwei unter der Leitung von INECC-Direktor Camille Kerger aufgenommene CDs. Es ist zum Preis von 25 Euro (zzgl. Porto) beim „RBS – Center für Altersfragen“ erhältlich (Tel. 36 04 78 33).





zum Thema „Europa verstehen, Europa erklären“ in Kooperation mit EU – Institutionen und Clubs Seniors anbieten. Andererseits ist angedacht, interessierten luxemburgischen Senioren in Kooperation mit dem Europazentrum Robert Schumann und der Vereinigung Europ' Age ab 2012 eine entsprechende grenzüberschreitend angelegte Ausbildung zum Europareferenten zu ermöglichen.

Psychomotorik für alte Menschen

Im Oktober organisierte das Familienministerium im CIPA der Maredoc asbl in Heisdorf im Rahmen seiner „Quality management“-Reihe eine Vortragsveranstaltung über Psychomotorik in der Altenarbeit. In Zusammenarbeit mit der „Association Luxembourgeoise des Psychomotriciens diplômés“ (ALPD) wurde von Maryse Weber-Mines zunächst das Konzept der Psychomotorik und das entsprechende Berufsbild vorgestellt. Momentan arbeiten rund 50 ausgebildete Psychomotoriker in Luxemburg.

Ein Beispiel für die Tätigkeit im Altenbereich gab Yvette Zeimetz-Frank, die bei der Maredoc psychomotorische Interventionen je nach Pathologie bei den Bewohnern durchführt: „Die Wahrnehmungsorgane werden im Alter zunehmend defizitär und die Stimulationen müssen entsprechend gestaltet werden. Der Sinn für Berührung bleibt am längsten intakt, er ist auch der Sinn, der sich als erstes beim Menschen entwickelt. Mit Hilfe der Psychomotorik werden das Körperbewusstsein gefördert sowie Alltagskompetenzen und das Selbstwertgefühl gesteigert.“

Anne Grisez schilderte ihre Arbeit in Frankreich im Rahmen des dortigen „Plan Alzheimer 2008-2012“ und Joëlle Hoffmann (Zitha) stellte das kognitive Training nach der Methode von Dr. Franziska Sten-

gel vor. Abschließend beleuchtete Dr. René Dondelinger (CHEM Düdelingen) die Rolle des Psychomotorikers im multidisziplinären Team der Geriatrie.



Ausgezeichnete Ehrenamtliche

Unter dem Motto „Eng Hand fir déi Krank“ hat das Rote Kreuz einen freiwilligen Besuchsdienst ins Leben gerufen, der insbesondere alten und isoliert lebenden Menschen Beistand bieten soll und fest in das RK-Organigramm integriert ist. 18 Menschen im Alter zwischen 26 und 56 Jahren aus neun verschiedenen Ländern und mit unterschiedlichem sozio-professionellem Hintergrund absolvierten von November 2010 bis April 2011 eine insgesamt 26 Stunden umfassende Ausbildung, um für den Besuchsdienst tätig werden zu können. In diesem Kontext entstand zudem ein Handpuppen-Spiel, durch das vor allem Kinder im Hinblick auf den Sinn und Zweck ehrenamtlicher Arbeit sensibilisiert werden sollen.

Zum Abschluss des Jahres des Ehrenamtes wurde das Projekt in Anwesenheit von Großherzog Henri und Großherzogin Maria Teresa mit dem „Prix du mérite du bénévolat“ ausgezeichnet.

Weitere Infos bei der Projekt-Koordinatorin Alessandra Balsamo:
alessandra.balsamo@croix-rouge.lu

► Anlässlich der Verleihung des

„Prix Luxembourgeois de la Qualité“

wurde das
CIPA Résidence Dickkopf
der Gemeinde Sanem mit dem
Spezialpreis der Jury
„Reconnaissance d'Encouragement“
für seine Qualitätsbestrebungen
u.a. durch die Einführung des
QM-Modells **E-Qalin** ausgezeichnet.

HERZLICHEN GLÜCKWUNSCH!

Memory „Zäitrees“



Animation in der Altenpflege Spaß am Spiel

Von

Dr. Jacqueline Orlewski ►

Das Spielen ist dem Menschen angeboren. Schon der kleine Säugling spielt mit seinen Fingern, ist er etwas größer, versucht er alles zu fassen, was in sein Blickfeld gerät. Neugierde und Spiel sind die Motoren der kindlichen Entwicklung. Doch auch beim erwachsenen Menschen verschwindet der Spieltrieb nie ganz.

Der Großvater geht regelmäßig zum Kartenspielen in die Kneipe, die Oma geht Kegeln, ihre Kinder treiben Sport, die Oma spielt mit dem Enkel „Mensch ärgere dich nicht“, und wenn alle zusammen sind, wird auch mal Monopoly gespielt. Spielen hält aktiv, fördert gesellschaftliche und intergenerationelle Kontakte.

Alte Menschen erinnern sich gerne an so manches Spiel ihrer Kindheit oder ihrer Jugendzeit, auch wenn die freie Zeit damals oft knapp bemessen und für Spielen wenig Gelegenheit war. Schon früh mussten die Kinder mit anpacken und so lernten sie, von jeder freien

Minute zu profitieren. Der Schulweg wurde zum Abenteuer, beim Kühe hüten konnte man wunderbar die Natur erforschen und beim Gang zum Bäcker machte man noch kurz einen Umweg zum Bach, um das aus Nussschalen gebastelte Boot schwimmen zu lassen.

In der Gesellschaft war das Spiel immer auf den Feierabend und auf Festtage begrenzt. Beim trauten Zusammensein in den Wintermonaten in der „Uucht“ wurde oft „Millchen“ oder Karten gespielt. Die Notwendigkeit, seine Zeit möglichst mit einer nützlichen Arbeit zu verbringen, führte dazu, dass Mädchen schon früh in



der Ucht lernten zu stricken, zu häkeln und zu flicken. Deshalb waren auch Spiele sehr beliebt, die nebenbei gespielt werden konnten: Ratespiele, Singspiele, Flüsterketten usw.

Die alten Menschen von heute haben also sehr wohl gerne in ihrer Vergangenheit gespielt. Diese Erkenntnis lässt sich für die moderne Altenpflege nutzen, wenn angepasste Spielformen entwickelt werden, die auch bei Menschen mit Demenz gut ankommen.

Bei ihnen sollte die oberste Priorität dabei stets lauten: Der alte Mensch soll sich wohl fühlen. Es geht nicht darum, zu gewinnen oder zu verlieren, sondern darum, eine angenehme Zeit in Gesellschaft mit anderen Menschen zu verbringen. Dazu kommt das Bemühen, noch vorhandene Fähigkeiten zu erhalten. Deshalb müssen die Spiele so konzipiert sein, dass ein Mensch mit Demenz nicht mit seinen Defiziten konfrontiert wird.

Spiele, die er von früher kennt oder die Erinnerungen wecken, werden oft als angenehm empfunden: „Millchen“, Dame, Kartenspiele, Würfelspiele, Memory mit altersgerechten Motiven usw. Die Regeln sind den Spielern bekannt, die Spiele sind kurz, unkompliziert und laden zum Erinnern ein. Je weiter die Demenz fortgeschritten ist, umso mehr muss darauf geachtet werden, im Spiel möglichst keine Verlierer zu produzieren. Das beendete Spiel, die gelösten Aufgaben, all das ist für Menschen mit Demenz viel wichtiger als vielleicht gewonnen zu haben.

Im RBS sind wir stets bemüht, den Pflegefachkräften praxistaugliche Instrumente zur Verfügung zu stellen. Unser neues Spiel **Zäitrees – Lëtzebuerg fréier an haut** ist deshalb so konzipiert,

dass es auch gut mit Demenzkranken gespielt werden kann. Es handelt sich um ein Memory-Spiel, dessen Karten aber auch auf vielfältige, andere Weisen genutzt werden können. Auf 208 Karten sind 52 bekannte Orte oder Gebäude aus dem ganzen Land abgebildet, zweimal als Foto von früher und zweimal wie es dort heute aussieht. In der klassischen Memory-Spielvariante hat man nun die Möglichkeit mit den Fotos von früher oder den Fotos von heute zu spielen. Richtig schwierig wird es, wenn man die Bildpaare so zusammensetzt, dass man einmal das alte und einmal das neue Motiv nimmt.

Für Menschen mit Demenz ist die Memory-Spielweise allerdings, abhängig vom Schweregrad der Erkrankung und der Tagesform, nur bedingt zu empfehlen. Hier sollte man eher mit aufgedeckten Karten spielen und eine Spielvariante wählen, bei der die Erinnerungen eine zentrale Rolle spielen.

Paare zuordnen, den Ort erraten, wo das Bild gemacht wurde oder sich auch nur die Bilder anschauen und gestern mit heute vergleichen, können mögliche Spielvarianten sein. Dabei sollten auch nie zu viele Karten auf einmal zu sehen sein. Eine spezielle Spielanleitung gibt Ratschläge und zeigt Varianten, wie dieses spezifische Memory in der Altenpflege professionell eingesetzt werden kann.

Speziell für sensomotorisch und kognitiv eingeschränkte Menschen sind wir dabei, eine XL-Variante des Spieles zu konzipieren. Die viel größeren Karten (15 x 15 cm gegenüber 9 x 9 cm) sind leichter zu greifen und die Details sind für Sehbehinderte besser sichtbar. Diese limitierte Ausgabe wird voraussichtlich ab März 2012 im RBS erhältlich sein.

Memory „Zäitrees“

Einige Auszüge aus der Spielanleitung für den professionellen Einsatz in der Altenpflege des Spiels „Zäitrees“:

Wird das Spiel in der Altenpflege eingesetzt, dient es in erster Linie der Kommunikation, dem Auslösen bedeutsamer Erinnerungen und der Aktivierung von noch vorhandenen Wissensbeständen. Es geht nicht ums Gewinnen oder Verlieren, sondern **das Spiel soll Spaß vermitteln**. Dabei sollten verschiedene Punkte beachtet werden:

- Manchmal erzählen die Teilnehmer biographisch relevante Geschichten zu den Bildern. Dies sollte keineswegs als Unterbrechung gedeutet, sondern unbedingt gefördert werden. Der Pfleger kann auf diese Weise sehr viel über das, was den alten Menschen bewegt, erfahren. In der Altenpflege ist dies natürlich wichtiger als die strikte Einhaltung der Regeln.
- Das Spiel soll Erfolgserlebnisse vermitteln und das Selbstbewusstsein des alten Menschen stärken. Wurde eine Karte richtig erkannt, so sollte der Teilnehmer sie als „Erfolgsbeweis“ bis zum Ende des Spiels behalten dürfen.

(...)

Verschiedene Spielvarianten für die Animation:

Die Karten eignen sich auch zum Spielen im Rahmen von Aktivierungsmaßnahmen von einzelnen Personen. Je nach Schweregrad der Erkrankung kann man:

- Alt und neu zuordnen: Man legt die aktuellen Fotos aufgedeckt auf den Tisch. Der Pfleger (Therapeut) gibt dem Spieler eine Karte mit einem Motiv von früher, das dieser dem aktuellen Foto zuordnen soll. Schwierigere Variante: die aktuellen Fotos werden umgedreht (verdeckt) auf den Tisch gelegt und der Spieler muss die richtige Karte finden.
- Den Ort erkennen: Der Spieler sieht sich die Karten nacheinander an und versucht zu erkennen, um welchen Ort es sich handelt. Diese Variante kann mit den alten oder den aktuellen Bildern gespielt werden. Um es etwas einfacher zu machen, kann der Spielleiter auch die verschiedenen Orte auf Kärtchen schreiben und der Spieler muss die Kärtchen den Bildern zuordnen.
- Bildpaare zuordnen: Hier wird nur mit den alten oder nur mit den neuen Bildern gespielt. Die Bilder werden aufgedeckt auf den Tisch gelegt. Die gleichen Bilder werden auf einen Stapel verdeckt vor den Spieler gelegt. Der Spieler nimmt die obere Karte des Stapels und legt sie auf das dazugehörige Bild.

(...)

Zäitrees

Lëtzebuerg fréier an haut

Das neue Spiel des RBS – Center fir Altersfroen

Entdecken Sie spielerisch, wie sich das Land verändert hat

Begeben Sie sich auf eine Bilderreise durch Luxemburg und entdecken Sie bekannte Orte des Landes, wie sie früher aussahen und wie sie heute sind. Auf 208 Karten sind 52 Motive abgebildet, jedes Motiv zweimal auf einem alten Foto und zweimal auf einem neuen Foto, jeweils mit und ohne Ortsangabe.

Verschiedene Spielvarianten sind möglich: vom bewährten Memory-Spiel hin zu Erkennungs- und Erinnerungsspielen. Um zu gewinnen sind Konzentration, Gedächtnis, aber auch Lebenserfahrung gefragt, wenn es gilt, Bildpaare richtig zuzuordnen.

Spezielle Spielanleitung für das Spielen mit Menschen mit Demenz.


Fragen Sie auch nach der XL-Variante des Spiels für Menschen mit Sehbehinderung.



Das Spiel kostet 35 €

(zuzügl. Versandkosten)

Bestellungen beim RBS – Center fir Altersfroen unter:

 **36 04 78-33**



CENTER FIR
ALTERSFROEN

www.rbs.lu

MH Kinaesthetics



Kultur der Bewegung

Großer Erfolg für die erste Fachtagung MH Kinaesthetics

Von **Vibeke Walter** ►

Eine Fachtagung der besonderen Art fand im Oktober im Bettemburger Pflegeheim „Résidence An de Wisen“ statt. Über 100 Mitarbeiter aus den Bereichen der professionellen Altenarbeit, Krankenpflege sowie Betreuung behinderter Menschen hatten in Luxemburg erstmals Gelegenheit, den Begründer des renommierten Lernmodells MH Kinaesthetics live zu erleben.

Frank Hatch, ausgebildeter Tänzer und Choreograph sowie promovierter Verhaltenskybernetiker, stellte auf anschauliche Weise das gemeinsam mit seiner Frau Dr. Lenny Maietta Mitte der 70er Jahre erarbeitete Konzept über Bewegungssensibilität und Handlungskompetenz vor. Unterstützt von den MH Kinaesthetics-Trainerinnen Doris Schneider-Peter (Luxemburg), Helena Heinen und Carmen Steinmetz-Ehrt (Belgien/Deutschland), lud der charismatische Amerikaner seine Zuhörer zum aktiven Mitmachen ein und sorgte so für den einen oder anderen „Aha“-Effekt im Publikum. „Es geht darum, eine sanfte Nutzung aller Ressourcen und eine Kultur der

Bewegung zu schaffen. Wir möchten Menschen jeden Alters befähigen, ihre eigenen Bewegungskompetenzen zu entwickeln und sich somit eine gewisse Autonomie zu bewahren. Dies ist vor allem im Hinblick auf unsere älter werdende Gesellschaft wichtig, denn wir werden in Zukunft gar nicht mehr genug ‚Hände‘ haben, um all diese alten Menschen zu betreuen“, so Frank Hatch.

Beeindruckende Praxisberichte aus dem Hospice Civil de la Ville de Luxembourg Hamm (Detlev Leidisch/Barbara Pirlot), dem Centre Hospitalier du Nord (Mary Cassao) sowie dem „Réimecher Heem“ (Laurent Mersch) verdeutlichten,

wie MH Kinaesthetics in Organisationen eingeführt werden kann und welchen Nutzen sowohl Mitarbeiter als auch Bewohner/Patienten daraus ziehen.

Sie lernen, wie sie sich miteinander bewegen können, so dass Pflegebedürftige ihren Bewegungsanteil effektiver in ihrem Alltag ausleben können (z.B. beim Gehen, Sitzen, Waschen, Anziehen oder auch Aufstehen). Pflegendе dagegen heben weniger angestrengt, lernen ihre Verkrampfungen besser zu meistern und reduzieren die Verletzungsgefahr für sich selbst. „Ich bin immer schon besessen von Bewegung, insbesondere in unserem alltäglichen Tun, gewesen und fasziniert davon herauszufinden, wie sie funktioniert und welche Bedeutung sich dahinter verbirgt“, erklärt Frank Hatch, der auch mit 71 Jahren noch ein sehr authentisches Beispiel für eine gelungene „Kultur der Bewegung“ ist.

In verschiedenen Workshops konnten sich die Teilnehmer dann auch noch einmal ganz praktisch mit verschiedenen Aspekten bzw. dem Einsatz von MH Kinaesthetics auseinandersetzen: Interaktion in der Geriatrie (Barbara Pirlot und das Team zertifizierter Anwender des Hospice Civil Hamm), Krankenhaus und Geriatrie (Mary Cassao und Sylvie-Anne Satyberghein, Hôpital du Nord), Behinderung (Frank Allard und Team, Réimecher Heem) sowie Implementierung (Carmen Steinmetz-Ehrt). „Wichtig ist es innerhalb einer Einrichtung, eine Kultur der Gesundheitsentwicklung für Bewohner bzw. Patienten zu fördern, aber auch eine innerbetriebliche Gesundheitsförderung für die Mitarbeiter anzustreben. Ziel ist es, eine spürbar andere Art der Pflege zu initiieren. **Die Einführung von Kinaesthetics allein und die damit verbundenen Schulungen sind noch kein Ziel, sondern die dazu erforderlichen Maßnahmen.** Um eine nachhaltige Wirkung



zu gewährleisten, muss Kinaesthetics Schritt für Schritt implementiert und in die Praxis integriert und gesteuert werden“, betonte Carmen Steinmetz-Ehrt, Geschäftsführerin MH Kinaesthetics Deutschland.

Die Tagung wurde von den MH Kinaesthetics Trainern, den zertifizierten Anwendern aus Luxemburg, MH Kinaesthetics Länderorganisation Deutschland und Maietta-Hatch Inc., USA in Zusammenarbeit mit dem RBS – Center für Altersfragen organisiert.

► Infos zu MH Kinaesthetics Ausbildungen unter Tel.: 36 04 78 26



▲ Trainerin Doris Schneider-Peter (2. v.l.) ist maßgeblich am Erfolg von MH Kinaesthetics in Luxemburg beteiligt

◀ Carmen Steinmetz-Ehrt erklärte die notwendigen Schritte einer gelungenen Implementierung

Frank Hatch begründete in den 70er Jahren das Lernmodell Kinaesthetics für verbesserte Bewegungswahrnehmung und Handlungskompetenz ►



Problemgespräche, nein danke!

Reden ist Silber, Schweigen angeblich Gold. Warum sich vor allem Männer eisern an diese Redewendung halten, – besonders wenn es um Beziehungsprobleme geht – war uns schon immer ein Rätsel. Und eben dieses wollte ein US-Forschungsteam rund um die Psychologin Amanda Rose auflösen. Die Erkenntnis der insgesamt vier Studien ist unglaublich einfach: Das starke Geschlecht hat nicht etwa Hemmung, Schwäche zu zeigen, indem es sein Innerstes nach Außen kehrt. Männer bzw. Jungs glauben nur nicht, dass Reden wirklich zu einer Lösung führt.

Denn ganz nach dem Motto „früh übt sich“ hatten die Wissenschaftler der University of Missouri in Columbia insgesamt 2.000 Kinder und Jugendliche befragt. Herausgekommen ist, dass Mädchen das Reden über Probleme wirklich hilft, Jungs aber nicht. Ihre Antworten haben jedenfalls ergeben, dass die kleinen Kerle Konfliktgespräche eher als Zeitverschwendung sehen. Diese im Fachmagazin „Child Development“ veröffentlichten Ergebnisse sind ein völlig neuer Ansatz. Denn bisher waren Psychologen davon ausgegangen, dass Jungen und später eben Männer sich ausschweigen, weil sie Angst vor Offenheit haben und davor Schwäche zu zeigen.

Doch nun ist klar: Für den männlichen Part der Gesellschaft macht es einfach keinen Sinn.

„Männer denken demnach eher, wenn man über Probleme redet, erscheinen diese nur noch größer. Sich dagegen mit etwas anderem abzulenken, scheint ihnen hilfreicher“, schlussfolgert Amanda Rose. So, so, während wir also immer gedacht haben, wir müssen dem Liebsten nur genug Vertrauen schenken, damit er seine Hemmungen überwindet und Sorgen teilt, könnte auf seiner Seite schlicht kein Interesse für „Gesprächstherapie“ vorhanden sein. Gut, darüber müssen wir dann wohl noch mal reden...

Früherkennung von Alzheimer

Eiweißablagerungen in der Nasenschleimhaut verraten bereits lange vor den ersten Gedächtnisstörungen, dass ein Mensch an Alzheimer erkrankt ist. Das haben Forscher der Technischen Universität (TU) Darmstadt herausgefunden. Der Nachweis solcher Ablagerungen könne daher eine frühe Diagnose von Alzheimer erleichtern, sagen die Wissenschaftler. Bei den jetzt erstmals in der Nase entdeckten Ablagerungen handele es sich um das Tau-Protein, ein fehlgebildetes Eiweiß, das zum Absterben von Gehirnzellen und damit zur Alzheimer-Demenz führe.

„Bisher war lediglich bekannt, dass sich die schädlichen Ablagerungen nicht nur in Hirnzellen, sondern auch in den Nervenzellen der Augen zeigen“, sagt Studienleiter Boris Schmidt von der TU Darmstadt. Deshalb habe man an neuen Farbstoffen gearbeitet, die diese Ablagerungen im Auge besser sichtbar machen sollten.

Dabei entdeckten die Forscher, dass die neu entwickelten Farbstoffe nicht nur Eiweiße im Auge anfärbten, sondern auch Ablagerungen in der Nasenschleimhaut. Nach Angaben der Forscher zeigen sich diese Ablagerungen bereits lange vor Auftreten der ersten Demenz-Symptome. Das ermögliche eine sehr viel frühere Diagnose



der Alzheimer-Krankheit als Gedächtnistests oder die bisher üblichen bildgebenden Verfahren wie die Computer- oder Magnetresonanztomografie. Nun wollen die Darmstädter Forscher herausfinden, wann im Krankheitsverlauf der früheste Zeitpunkt ist, an dem die Eiweißablagerungen in der Nase nachweisbar sind. Parallel dazu wird an der Ludwig-Maximilians-Universität in München bereits die endoskopische Diagnostik an Alzheimer-Patienten erprobt.

Viel Schoko – seltener Herzinfarkt

Wer viel Schokolade isst, leidet nach einer Studie deutlich seltener an gefährlichen Herz- und Gefäßerkrankungen. Demnach haben Menschen, die sehr viele Kakaoprodukte naschen, ein um 37 Prozent niedrigeres Risiko für Herzinfarkt oder andere Herz-Kreislauf-Erkrankungen als diejenigen mit einem sehr niedrigem Konsum. Das Schlaganfallrisiko liege bei den Schokoladen-Liebhabern um 29 Prozent niedriger, schreibt das Team um Oscar Franco von der englischen Universität von Cambridge im „British Medical Journal“. Vor hemmungslosem Naschen warnen die Forscher aber dennoch.

Für die Studie werteten die Wissenschaftler die Daten von sieben Untersuchungen mit insgesamt mehr als 114 000 Teilnehmern aus. Diese Arbeiten hatten unter anderem Hinweise darauf geliefert, dass das in Kakao enthaltene Flavonol gesundheitsförderlich sein könnte. Flavonoide sind eine Gruppe von Pflanzenfarbstoffen, die vor allem in Früchten und Gemüse, aber auch in Rotwein und Tee vorkommen. Sie binden sehr reaktionsfreudige, zellschädigende Stoffe, sogenannte freie Radikale.

Weitere Studien seien notwendig, um den potenziell positiven Effekt des Schokoladen-Konsums eindeutig zu betätigen, betonen die Experten. Nicht untersucht wurde beispielsweise, ob der Effekt nur bei

bestimmten Schokoladen-Sorten auftritt. Zudem sei normale Schokolade sehr kalorienreich. „Exzessiver Konsum wird wahrscheinlich zu einer Gewichtszunahme führen“, schreiben die Wissenschaftler. Und Übergewicht sei wiederum ein Risikofaktor für Bluthochdruck, Diabetes und Herz-Kreislauf-Erkrankungen im Allgemeinen.

Besonders wichtige Mitteilung ...

Es war ein langes Hundeleben, jetzt ist es zu Ende: „Pusuke“, laut Guinness Buch der Rekorde der älteste Hund der Welt, ist im Alter von 26 Jahren und neun Monaten in Japan gestorben. Wie örtliche Medien berichteten, entspricht das einem stolzen Menschenalter von etwa 125 Jahren!

„Ich bin so traurig“, sagte Yumiko Shinohara, das Frauchen des Rüden. Sie ist tief getroffen, aber auch froh, dass „Pusuke“ zu Hause starb und nicht in einer Klinik. Dem Fernsehsender FNN erklärte sie: „Ich möchte ihm einfach nur danken, dass er so lange am Leben geblieben ist.“

„Pusuke“ habe ein langes, gesundes Leben geführt, berichtete sein Frauchen. Bis unmittelbar vor seinem Tod habe der Shiba-Mischling stets einen guten Appetit gehabt und täglich seine morgendlichen und abendlichen Spaziergänge absolviert.

Dann wurde „Pusuke“ plötzlich krank, verweigerte das Fressen und atmete schwer. Am Montag starb er – nur wenige Minuten, nachdem seine Besitzerin nach Hause gekommen war.

... und dann ganz zum Schluss

Die Kurdin Halime Olcay aus der Stadt Diyarbakir in der Türkei wurde laut Personalausweis vor mehr als 135 Jahren geboren. Damit ist sie momentan der älteste Mensch der Welt.





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



Partout au Luxembourg !

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

Fabrication Thyssen !



NOUVEAU
même
pour escaliers
étroits

Ascenseurs d'escalier

ThyssenKrupp Ascenseurs sàrl

Z.I. Weiergewan - 22 rue Edmond Reuter - L-5326 Contern - Tél. 40.08.96 - Fax 40.08.99 - luxembourg@thyssenkrupp.com