



# RBS-Bulletin

**Das Luxemburger Fachblatt für Altersfragen**



► „Pflegeoasen“:  
**Konzept in  
kontroverser Diskussion**

► RBS-Publikationen:  
**Bücher, Bücher,  
am liebsten Bücher**

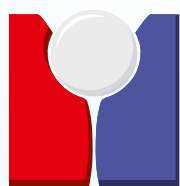
► **Schwerpunkt:**  
**Fortbildung als Führungsaufgabe**

Mit **Seminarkalender**

[www.rbs.lu](http://www.rbs.lu)



**RBS**



Der Fachkongress zur

# Altenpflege + ProPflege 2009

24. – 26. März 2009, Nürnberg Messegelände



Pflegepraxis  
ambulant und stationär

Management  
stationär

Management  
ambulant

Küche und  
Hauswirtschaft

Wie jedes Jahr organisiert der Service RBS asbl eine Studienreise zur Altenpflege-Messe, die vom 24. bis 26. März 2009 in Nürnberg stattfindet.

Für weitere Informationen bzw. Anmeldung wenden Sie sich bitte an Danielle Simon, Tel. 36 04 78 22. Auf Wunsch schicken wir Ihnen gerne ein Programm zu.



VINCENTZ



## Identität

*In vielen Institutionen wird immer wieder davon gesprochen, wie wichtig die „corporate identity“ für jegliche Form von Unternehmen ist. Damit ist gemeint, dass eine Einrichtung quasi wie eine menschliche Persönlichkeit eine eigene Identität besitzt. Durch die Vermittlung der Unternehmenphilosophie, eines Leitbildes und eines Verhaltenskodexes sollen Mitarbeiter auf allen Ebenen das Gefühl von Einheit und Zusammenhalt entwickeln und diese gemeinsame Identität konsequent nach außen leben.*

*Doch um zu verstehen, wie sich die Identität einer Einrichtung entwickelt, kommt unweigerlich die Frage auf, wie eigentlich ein Mensch zu seiner Identität findet. In der einschlägigen Fachliteratur werden zwei grundlegende Elemente beschrieben, die die Identität von Menschen bestimmen. Einerseits definieren Menschen ihre Identität damit, dass sie sich zu bestimmten Gruppen zugehörig fühlen. Andererseits besteht die Identität von Menschen auch in der Erfahrung, dass sie sich als einzigartig, als anders als die anderen erleben können.*

*Einfacher ausgedrückt, ein Mensch ist ein „Wir“ und ein „Ich“. Fehlt das Wir, dann isoliert sich der Mensch. Dieses Phänomen ist immer dann zu beobachten, wenn ein Mensch etwa durch den Verlust seiner Arbeit, Familie oder Heimat zentrale Gruppenzugehörigkeiten verliert. Schlagartig geht eine zentrale Basis der Persönlichkeit verloren, die unter großen Anstrengungen neu erarbeitet werden muss. Umgekehrt, wird das Ich unterdrückt, wird einem Mensch ein Wir aufgezwungen, dann entsteht ein innerer Widerstand im Menschen. Kein Mensch gibt seine „Eigenheiten“ einfach so auf, noch nicht mal unter der Androhung von Gewalt. Vielleicht verbirgt er seine Persönlichkeit, doch im Herzen versucht er alles, sein Ich aufrecht zu erhalten. Ein Blick in die Geschichte zeigt deutlich, wie Menschen auch in absolut totalitären Situationen alles getan haben, um sie selbst zu bleiben. Eine fremdbestimmte Identität führt sehr häufig dazu, dass Menschen subversiv handeln und im Verborgenen gegen diesen Zwang revoltieren.*

*Wenn Einrichtungen wahrhaft eine „Identität“ entwickeln wollen, dürfen sie diese Basis menschlicher Identitätsentwicklung nicht übersehen. Sie müssen fast wie Eltern einen Weg finden, ein Wir zu vermitteln, ohne das Ich ihrer Mitarbeiter zu vernachlässigen. Wer versteht, dass es langfristig keine fremdbestimmte Identität eines Unternehmens geben kann, stößt unweigerlich auf ein wesentliches Merkmal gesunder Identitätsentwicklung, die SELBSTBESTIMMTE KOMMUNIKATION. Die Mitarbeiter einer Einrichtung benötigen Raum, um über das Wir und ihr Ich reden zu können. Und das kostet natürlich Zeit. Doch noch mehr Zeit kostet es, wenn Mitarbeiter die Philosophie ihrer Einrichtung nur oberflächlich vertreten, während sie sich innerlich dieser immer mehr entfremden. Nur zu schnell kann sich dadurch die Identität eines Unternehmens der Redensart „außen hui, innen pfui“ annähern.*

*Allerdings müssen in einer Zeit der Spracharmut und schnellen Lösungen, viele Menschen erst einmal lernen, wie man miteinander redet. Und das erfordert von Mitarbeitern auch die Bereitschaft und Offenheit, über sich zu kommunizieren. Sie benötigen eine gemeinsame gewaltfreie Sprache, um sich gegenseitig verstehen zu können. Und manche müssen auch mal ihr Ich zurückstellen können, um dem Wir überhaupt eine Chance zu geben. Doch wenn es gelingt, dass Mitarbeiter Wörter nicht nur sagen, sondern diese mit Leben und innerer Überzeugung füllen, dann ist das nicht nur ein solides Fundament jeder Firmenidentität, sondern es bereichert auch jeden Einzelnen.*

Simon Groß, Direktor des Service RBS

  
**www.rbs.lu**

## Homepage Service RBS asbl

- présentation du service RBS asbl  
Académie Seniors & Institut de Formation
- description des activités principales
- contacts

### Académie Seniors / Institut de formation

#### Offres actuelles

- les sujets: culture générale, psychogériatrie & gérontologie, management social, informatique, santé, loisirs, divers
- par thème, nous proposons des séminaires, des conférences, des groupes de travail, des excursions, des randonnées, ...
- méthode d'inscription: panier

#### Publications

- tous nos produits sont disponibles à des prix très compétitifs (livres, brochures, guides, magazines, DVD, jeux de société, ...)

#### Nouveautés

- présentation de nouveaux produits
- articles spécialisés sur différents thèmes

#### Projets de coopération

- description des manifestations organisées en collaboration avec d'autres organismes

#### Shop

#### Panier

#### Conditions de vente



**RBS**

Service RBS asbl  
20, rue de Contern  
L-5955 Itzig



#### Redaktion:

Simon Groß  
Jacqueline Orlewski  
Vibeke Walter

#### Erscheinungsweise:

Dreimal im Jahr,  
jeweils im Januar,  
Mai und September

#### Informationen und Abonnement:

Tel.: 36 04 78-33

Fax: 36 02 64

DEXIA IBAN LU08 0028  
1385 2640 0000

#### Layout und Druck:

Imprimerie Centrale s.a.  
15, rue du Commerce  
L-1351 Luxembourg



**RBS**





## Schwerpunkt

Fortbildung als Führungsinstrument

**Bildungsmanagement als Führungsinstrument**

6

Fortbildung als Führungsaufgabe

**Strategische Personalentwicklung**

**Führen heißt lernen lassen**

10



Dr. Notker Wolf

**Die Kunst, Menschen zu führen**

14



Notizen aus der Wissenschaft

16



RBS-Publikationen

**Bücher, Bücher, am liebsten Bücher**

19



## Fort- und Weiterbildung

Feedback

**Smoothfood: Die „feine Art“, Essen zuzubereiten**

22

Seminarkalender

25

Teilnahmebedingungen für Seminare

35



Für Sie notiert

36



„Pflegeoasen“

**Konzept in kontroverser Diskussion**

39

Arbeitskreis Psychomotorik

**Bewegungsangebote für jedes Alter**

43



Magazin

46



## Fortbildung als Führungsinstrument

Moderne Fortbildungsangebote setzen auf ungewöhnliche Methoden ►



# Bildungsmanagement als Führungsinstrument

Von Simon Groß ►

Die kontinuierliche Fortbildung von Mitarbeitern ist aus unserer heutigen Zeit nicht mehr wegzudenken. Lernen und Weiterbildung verbessert nicht nur berufliche Chancen, sondern gilt auch als ein Garant von Qualität in der Arbeit. Weniger geklärt ist allerdings die Frage, nach welchen prinzipiellen Kriterien Bildungsmaßnahmen ausgewählt und welche Ergebnisse damit erzielt werden.

Unbestritten ist die Bedeutung von Fort- und Weiterbildung. Das alte Sprichwort, „was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmer mehr“ ist schon lange widerlegt. Menschen lernen im dritten Alter eine Fremdsprache, die gesamte Belegschaft einer Einrichtung durchläuft eine Fortbildung über ein bestimmtes Pflegemodell oder Führungskräfte lassen sich zu Qualitätsmanagern weiterbilden. Eine Vielzahl

von Gründen führt zur Teilnahme an Bildungsangeboten und belegt unseren Weg zur „Wissensgesellschaft“.

Grundsätzlich lassen sich die Motive von Menschen zum Lernen im Erwachsenenalter aus persönlicher, wirtschaftlicher oder gesellschaftlicher Perspektive betrachten. Sieht man allerdings die Bildungsvielfalt im Kontext von Gruppen, in

denen Menschen leben und arbeiten, entsteht darüber hinaus die Frage nach der „optimalen“ Kombination von Kompetenzen, Wissen und individuellen Qualitäten bezogen auf eine Mehrzahl von Menschen. In diesem Zusammenhang erscheint der Begriff „Bildungsmanagement“ treffender als „Wissensmanagement“. Im folgenden sollen diese verschiedenen Perspektiven durch Beobachtungen zur Wahl von Fortbildungsmaßnahmen beleuchtet werden, die auf der Auswertung von Evaluationen, Expertenmeinungen und persönlichen Rückmeldungen zu Seminaren, Konferenzen, Workshops und anderen Bildungsangeboten des Service RBS asbl basieren.

## Die persönliche Perspektive

Es ist manchmal überraschend zu rekonstruieren, wie Personen in ein Seminar oder eine Konferenz gelangen. Der eine wird „geschickt“, der andere sucht eine Abwechslung vom beruflichen Alltag. Häufig entscheiden auch Variablen wie die Popularität eines Dozenten oder eines Themas und manchmal kann auch einfach nur ein noch nicht ausgeschöpftes Budget der Anlass zu einer Seminarteilnahme sein. Doch zentral für die meisten Teilnehmer sind das Streben nach höherer Fachkompetenz sowie die Steigerung der eigenen Fähigkeiten und des Selbstbewusstseins. Die Aussicht auf wirtschaftliche Vorteile werden eher selten angegeben, auch wenn die Chance zu beruflichem Ein- und Aufstieg ein nicht zu unterschätzender Motivationsfaktor ist. Auffällig engagiert und kritisch sind Personen, die unabhängig von beruflichen Hintergründen an einem Seminar teilnehmen, da sie dieses vor allem nach dem persönlich empfundenen Unterhaltungswert oder im Hinblick auf ihre persönliche Entwicklung beurteilen.

Die meisten Teilnehmer, die sich zur Teilnahme an einem Bildungsangebot gezwungen fühlen, sind nicht der Meinung, dass ihnen diese „Maßnahme“ oder sogar Fortbildung überhaupt etwas bringt. In diesem Fall ist in besonderem Maße der Dozent gefordert, und es erschwert das Lernen des einzelnen Seminarteilnehmers und auch des gesamten Kurses ungemein. Menschen sind keine Bildungsmaschinen, die nur gefüttert werden müssen. Die Information und Beteiligung des Teilnehmers zur Wahl eines Bildungsangebots ist aus einer persönlichen Perspektive unbedingt notwendig, selbst wenn dieser zunächst Widerstand gegenüber einem – aus wirtschaftlicher Perspektive –



unumgänglichen Seminar zeigt. Häufig stehen dahinter latente Ängste, deren Berücksichtigung im Vorfeld entscheidend zur persönlichen Entwicklung durch eine Seminarteilnahme und dem positiven Effekt von Fortbildung insgesamt beiträgt. Hier sei der Vergleich mit dem Einzug in eine Einrichtung erlaubt, wo die erste Begegnung mit der Institution quasi wie eine Überschrift die grundlegende Haltung und das Verhalten des zukünftigen „Klienten“ langfristig prägt.

▲ Besonders kreative Seminare werden oft aus beruflichem und persönlichem Interesse belegt

## Fortbildung als Führungsinstrument

### Die wirtschaftliche Perspektive

Arbeitgeber müssen eine Vielzahl von Anforderungen erfüllen, damit sie ihre Leistungen anbieten dürfen. Standards und Normen, z.B. in der Produktion von Speisen oder der Behandlung von Wunden, werden häufig über Fortbildung vermittelt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, spezifische Kenntnisse seiner Mitarbeiter zu belegen, insbesondere, wenn er mit Versicherungsträgern und Behörden abrechnet. Dabei führt die Sicherung von vorgegebenen Strukturen sowie die Transparenz von Prozessen und erreichten Ergebnissen gerade in der sozialen Arbeit zu sehr viel Fortbildungsbedarf. Daneben sind aus wirtschaftlicher Perspektive die Aussicht auf bessere Kundenorientierung und spürbare Kostensenkung wichtige Kriterien für die Wahl von Fortbildungsmaßnahmen, deren kostspielige Investition sich auch für das Unternehmen rechnen muss.

Häufig ist es auch notwendig, den sich verändernden Bedürfnissen und Wünschen der Klienten durch Bildung entgegen zu kommen, um nicht seine „Kunden“ an die Konkurrenz zu verlieren. Viele Arbeitgeber sind sich bewusst, dass Kreativität und Weiterentwicklung von Unternehmen entscheidend von der Personalentwicklung der Mitarbeiter abhängt. Daher investieren sie in ihr wertvollstes Gut, das „Humankapital“. Fachkenntnisse und Schlüsselqualifikationen werden zum Teil durch sehr aufwendige Bildungsmaßnahmen und originelle Trainings vermittelt. Die Überprüfung der dadurch nachhaltig erzielten Ergebnisse wird allerdings häufig vernachlässigt oder nur oberflächlich bewertet. Auch aus wirtschaftlicher Perspektive scheint allerdings die Wahl sehr häufig von der Popularität von Dozenten und der Aktualität von Modethemen abzuhängen. Der Nachweis

der Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern steht für manchen Vorgesetzten mehr im Vordergrund als der konkrete Nutzen für den einzelnen Mitarbeiter und dessen gesteigerte Effizienz im Team. Sonst wäre auch nicht zu erklären, warum manchmal Mitarbeiter durch ihre Teilnahme an Bildungsangeboten „belohnt“ oder „bestraft“ werden sollen.

### Die gesellschaftliche Perspektive

Immer wieder wird die langfristige Entwicklung zur „Wissensgesellschaft“ als eine grundlegende Zielsetzung Europas definiert. Dafür werden Bildungsangebote auf mehreren Ebenen angeboten und der Zugang soll möglichst vielen Menschen berufsbegleitend ermöglicht werden. Verschiedene Bildungsträger werden staatlich gefördert und die Wirtschaft verpflichtet, Mitarbeiter in einem bestimmten Umfang weiterzubilden zu lassen. Seit diesem Jahr gewährt die Gesetzgebung in Luxemburg zusätzlich die Möglichkeit zur Inanspruchnahme eines Spezialurlaubs im Rahmen des Aufbaus eines persönlichen Weiterbildungsplanes. Dieser „persönliche Bildungsurlaub“ erstreckt sich auf maximal 80 Tage, die im Laufe eines Berufslebens auf Antrag gewährt und dem Arbeitgeber durch das Erziehungsministerium finanziell zurückerstattet werden können. Nach der Logik dieses Spezialurlaubs teilt sich die Verantwortung für persönliche Bildung im optimalen Fall paritätisch zwischen Person, Wirtschaft und Gesellschaft auf (siehe auch Kasten).





Aus gesellschaftlicher Perspektive ist die grundlegende Förderung der Erwachsenenbildung nicht nur im Hinblick auf die persönliche und berufliche Qualifikation bedeutsam. Gesellschaftliche Teilhabe und demokratische Entscheidungsprozesse sind den Menschen nicht angeboren, sondern müssen erlernt werden. Der Aufbau der Volkshochschulen resultierte aus dem Motiv, Menschen in einer Demokratie durch Bildung handlungsfähig zu machen und so deren Beteiligung am gesellschaftlichen Geschehen zu unterstützen. Leider tritt diese prinzipielle Zielsetzung von Erwachsenenbildung häufig vollständig hinter der wirtschaftlichen und persönlichen Perspektive zurück.

## Bildungsmanagement als Führungsinstrument

Auf der diesjährigen Jahreskonferenz der weltweit größten Trainervereinigung, „American Society for Training and Development“, in San Diego mit über 10 000 Teilnehmern aus 76 Ländern formulierte der bekannte Trainer und Bestsellerautor Patrick Lencioni folgende grundlegende These:

**Viele Teams scheitern weniger an mangelndem Fachwissen als an geringem Vertrauen, Furcht vor Konflikten, fehlender Bindung zum Unternehmen („Commitment“), Vermeidung von Verantwortung und mangelnder Ergebnisorientierung.**

Die meiste Arbeit in sozialen Diensten und Einrichtungen wird durch die unterschiedlichsten Formen von Teams erbracht. Doch Teams sind letztendlich eine Zusammensetzung von einer Mehrzahl von Personen mit verschiedenen Kompetenzen. Im optimalen Fall vereinigen sich in solchen Teams persönliche Kompetenz, Fachkompetenz und Teamkompetenz. Doch dies passiert nicht ein-

fach durch ein baukastenartiges Zusammensetzen von Personen, Teams erfordern Führung von unterschiedlichen Menschen. Entsprechend der Aussage, „das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“ müssen die persönliche Entwicklung von Mitarbeitern, deren Stärken und auch Schwächen sowie die Teamleistung aller Beteiligten parallel beachtet und langfristig gefördert werden. Wie in einem Orchester müssen ganz unterschiedliche „Stimmen“ und Kompetenzen aufeinander abgestimmt werden. Wer einen Solisten auffordert, in seinem Instrument besonders gut zu sein, muss die übrigen Musiker fördern, diese Leistung optimal einzubetten. In diesem Sinn wird das Bildungsmanagement und die Entwicklung von umfassenden Fortbildungsplänen zu einem fundamental wichtigen Führungsinstrument. Wer davon ausgeht, dass Beteiligung und Teamarbeit den Entwicklungsstand von (sozialen) Unternehmen und damit deren Leistungsfähigkeit erhöhen, der muss auch ein Interesse daran haben, dass sich Mitarbeiter zu verantwortungsbewussten Persönlichkeiten entwickeln.

In diesem Sinne bedeutet Bildungsmanagement vor allem souveräne Führung, die langfristig die Persönlichkeits- und Teamentwicklung im gesamten Unternehmen aufeinander abstimmt und dementsprechend gezielt die Auswahl von Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter fördert.

*Der Service RBS asbl ist offiziell vom luxemburgischen Bildungsministerium als Organisator von Fort- und Weiterbildungen zugelassen, für die ein persönlicher Bildungsurlaub beantragt und gewährt werden kann. Weitere Informationen dazu finden Sie unter [www.lifelong-learning.lu](http://www.lifelong-learning.lu).*

*Eine ausführliche Informationsbroschüre für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu Gewährung und Beantragung können Sie unter Eingabe der folgenden Internetadresse direkt abrufen:*  
[http://www.men.public.lu/sys\\_edu/form\\_vie/conge\\_indiv\\_formation/080115\\_informationsbroschuere.pdf](http://www.men.public.lu/sys_edu/form_vie/conge_indiv_formation/080115_informationsbroschuere.pdf)

## Fortbildung als Führungsaufgabe

Autor Henrich Stöhr  
im Gespräch mit  
RBS-Ehrenpräsidentin  
Marthe Haan-Duval bei  
der Vortragsveranstaltung  
„Die Kunst,  
Menschen zu führen“  
mit Pater Notker Wolf ►



## **Strategische Personalentwicklung**


# **Führen heißt lernen lassen**

Von Henrich Stöhr\* ►

Unternehmen, die erfolgreich sein wollen, brauchen qualifizierte Mitarbeiter. In Zeiten permanenter Veränderungen gilt zudem: Einmal erworbenes Wissen reicht nicht aus, vielmehr geht es darum, das Motto vom „lebenslangen Lernen“ im Unternehmensalltag zu verankern. Das ist die Aufgabe einer wirksamen Personalentwicklung. Als Teil der Unternehmensführung plant, strukturiert und organisiert sie Schulungen, Fortbildungen und Trainings – immer mit dem Ziel, dass nicht nur der Einzelne gefördert wird, sondern auch das Unternehmen als ganzes von den Maßnahmen profitiert.

Im Wesentlichen sind es drei Faktoren, die Personalentwicklung zunehmend wichtiger machen: Zum einen ändert sich das vorhandene Wissen immer schneller: Pflegekonzepte, die gestern noch „angesagt“ waren, sind heute veraltet; neue Einsichten aus der Psychogeriatric wollen im Arbeitsalltag der Altenheime umgesetzt werden; innovative Methoden und Techniken lösen

bisherige Standards ab. Zum zweiten stehen die Altenheime in einem wachsenden Wettbewerb untereinander – hier sind hervorragend qualifizierte und lernbegierige Mitarbeiter ein echter Erfolgsfaktor. Und schließlich sind es drittens die Mitarbeiter selbst, deren Motivation und Engagement umso stärker ist, je mehr Chancen sie haben, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln.



All dies hat eine durchdachte Personalentwicklung im Blick. Und deshalb ist Personalentwicklung „Chefsache“, d. h. sie steht in einem engen Zusammenhang mit der Unternehmensführung, ist als Teil des „Bildungsmanagements“ selbst ein Führungsinstrument. Das bedeutet zweierlei: Zum einen „funktioniert“ sie nur, wenn sie in eine stimmige Unternehmenskultur eingebettet ist. So hat beispielsweise ein Seminar zum Thema „Konstruktive Teamgespräche“ nur dann nachhaltigen Erfolg, wenn auch sonst im Unternehmen das Bemühen um faire und offene Kommunikation über alle Hierarchien hinweg erkennbar ist. Und zum zweiten leiten sich die Personalentwicklungsmaßnahmen immer aus der übergeordneten Unternehmensstrategie und den -zielen ab – nur dann nutzen sie sowohl dem betroffenen Mitarbeiter als auch dem Unternehmen. Steht etwa das Stichwort „Kundenorientierung“ im Leitbild des Unternehmens ganz oben, bietet sich auch ein Mitarbeiter-Training zum Thema „Beschwerdemanagement“ an.

## Maßnahmen und Methoden

Soweit zu den strategischen Voraussetzungen. Mit welchen Instrumenten, Methoden und Maßnahmen kann man nun Führungskräfte und Mitarbeiter so fördern, dass sie ihre Talente nutzbringend für sich und für das Unternehmen entfalten? Zunächst ist es hilfreich zu klären, welche fachlichen, persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen die jeweiligen Stellen im Unternehmen erfordern; schriftlich fixieren sollte man dies in einem so genannten Stellenprofil (das als Anforderungsprofil im Übrigen auch bei der Neubesetzung einer Stelle gute Dienste leistet). Bei der Kompetenz-Vermittlung kann man dann grob zwischen Personalentwicklung „On the Job“, „Near the Job“ und „Off the Job“ unterscheiden, wobei es natürlich Überschnei-

dungen gibt. Richtet man zudem noch den Blick auf die Mitarbeiter-Suche und -Ausbildung einerseits sowie die Vorbereitung von Mitarbeitern auf den Ruhestand andererseits, lässt sich die Unterscheidung um „Into the Job“ und „Out of the Job“ ergänzen.

„**On the Job**“ bedeutet gewissermaßen Personalentwicklung „während der Arbeit“. Das beginnt bereits mit einer strukturierten und gründlichen Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen. Zukünftige Führungskräfte können durch spezielle Trainee-Programme oder durch einen planvollen Einsatz als Stellvertreter oder Assistenten von Vorgesetzten gefördert werden. Unter der Methode des Job-Enlargement versteht man, einem Mitarbeiter zusätzliche Aufgaben der gleichen „Qualität“ zu geben, während das Instrument des Job-Enrichment erweiterte – „höhere“ – Aufgaben und Kompetenzen meint. Job-Rotation schließlich bedeutet, dass Mitarbeiter zeitweise an anderen Arbeitsplätzen zum Einsatz kommen, um Fachkenntnisse und Erfahrungen zu erweitern und zu vertiefen. Hier muss man natürlich genau hinschauen, inwiefern dies in einem Altenheim möglich ist: So lassen sich Pfleger, die ja zu „ihren“ Bewohnern ein Vertrauensverhältnis aufgebaut haben, nicht einfach über Stationen hinweg „austauschen“, während es dagegen durchaus sinnvoll sein kann, innerhalb einer Station Aufgabenbereiche zu wechseln.

Zur Personalentwicklung „**Near the Job**“ – nahe an der Arbeit – zählen beispielsweise arbeitsplatznahe Beratungsformen wie Mentoring oder Coaching. Als Mentoren kommen oft erfahrene Kollegen zum Einsatz, die den jüngeren wie ein „Pate“ zur Seite stehen und sie etwa bei der Einarbeitung in eine neue Funktion begleitend unterstützen. Beim Coaching geht es in der Regel um die

### Fortbildung als Führungsaufgabe

Reflexion konkreter beruflicher Situationen, ähnlich wie in der Einzel- oder Gruppen-Supervision, die in vielen sozialen Einrichtungen inzwischen selbstverständlich ist. Auch hier stehen konkrete Themen aus der Arbeitspraxis oder etwa Fragen der Zusammenarbeit im Team im Mittelpunkt. Als kollegiale Fallberatung ist eine solche Reflexion auch ohne Supervisor möglich. Wesentliche Elemente all dieser Formen sind ein konstruktives Feedback und die Erarbeitung möglicher Handlungsoptionen.



▲ Das Konzept des „life long learning“ gehört heute zu einer modernen, erfolgreichen Unternehmensführung dazu

Ein gutes Instrument, um die eigenen fachlichen und persönlichen Kompetenzen zu erweitern, kann eine Projektarbeit sein, die neben der Routine-Arbeit „herläuft“. Darüber hinaus rechnet man auch die so genannte Lernstatt und den Qualitätszirkel zu den arbeitsplatznahen Maßnahmen: Dabei arbeiten die Teilnehmer Workshop-artig an realen Problemen ihres Arbeitsalltags bzw. tauschen sich regelmäßig über Fragen aus ihrem Arbeitsbereich aus.

Eine Personalentwicklung „**Off the Job**“ – außerhalb des Arbeitsplatzes – umfasst Seminare, Workshops oder Trainings, die sowohl bei externen Bildungsanbietern (wie etwa dem RBS) als auch als Inhouse-Schulungen stattfinden kön-

nen. Hinzu kommen alle Formen der berufsbegleitenden Aus- oder Weiterbildung, aber auch das selbstorganisierte Lernen der Mitarbeiter, den Besuch von Vorträgen oder die Teilnahme an Erfahrungsaustauschgruppen. Moderne Lernformen wie CBT (Computer-Based Training mit Lernsoftware), WBT (Web-Based Training über das Internet) oder Blended Learning – eine Mischung aus Lernen am PC (auch E-Learning genannt) und Teilnahme an Präsenz-Veranstaltungen – gehören ebenfalls hierzu.

### Welche Maßnahme für welchen Mitarbeiter?

Wer sich und sein Unternehmen voran bringen will, dem steht also ein ganzes Bündel an Möglichkeiten zur Verfügung. Doch wie entscheidet man, welche Maßnahme für welchen Mitarbeiter geeignet ist? Oberster Grundsatz: am besten im Dialog mit dem Betroffenen – und nicht durch eine einseitige „Anordnung“ des Vorgesetzten. Diesen Dialog sollten Führungskräfte mit ihren Mitarbeitern als regelmäßiges **Mitarbeitergespräch** führen. Darin klären zunächst beide, was in einem zurückliegenden Zeitraum „gut gelaufen“ ist und wo es Verbesserungsbedarf gibt. Hilfreich für diese Analyse sind – neben der Stellenbeschreibung – vorherige Zielvereinbarungen, anhand derer man erkennt, was der Mitarbeiter erreicht hat. Nicht als Kontroll-, sondern als „Ermöglichungsinstrument“: Wenn ein Ziel nicht erreicht wurde, wird danach gefragt, welche Förderung der Mitarbeiter braucht, um es zukünftig besser zu machen. Ergänzt wird dies um die Potenzialeinschätzung des Mitarbeiters: Welche Aufgaben hat er momentan, welche könnte er zukünftig übernehmen? Ist er beispielsweise ein Kandidat für ein Führungskräfte-Entwicklungsprogramm? Bei diesem Blick auf Ziele und Potenzial setzt die Personalentwicklung an: Gemeinsam



entscheiden sich Vorgesetzter und Mitarbeiter für eine oder mehrere Maßnahmen, sei es ein Coaching, um die Kommunikation zu verbessern, oder die Teilnahme an einem Seminar, in dem neue Pflegekonzepte vermittelt werden.

## Erfolgskontrolle und Wissenstransfer

Eine Erfolgskontrolle darf dabei nicht fehlen. Schließlich kostet Personalentwicklung Zeit und (oft) Geld – und diese Investitionen müssen sich für das Unternehmen „lohnen“. Dies zu überprüfen, fällt wiederum dann leichter, wenn – wie oben beschrieben – einzelne Personalentwicklungsmaßnahmen im Rahmen einer strategischen Mitarbeiterführung als Zielvereinbarung ausgewählt werden. Denn ist bereits vorher klar, welche Förderung dem Mitarbeiter und dem Unternehmen zugute kommen soll und woran sich das zeigt, dann können alle Beteiligten nach der Maßnahme in einem weiteren Mitarbeitergespräch überprüfen, ob und wie dies „funktioniert“ hat.

Aber wovon hängt der Erfolg ab? Letztlich vom Wissenstransfer: also davon, wie ein Mitarbeiter das, was er beispielsweise in einem Seminar neu gelernt hat, im Arbeitsalltag umsetzen kann. Wie gelingt das? Zunächst sollte schon bei der Wahl einer entsprechenden Maßnahme auf den Praxisbezug zur eigenen Arbeit geachtet werden. Beispiel externe Trainings: Bietet das Seminarkonzept (wie etwa bei den Angeboten des RBS asbl) ausreichend Raum für die Themen, Erfahrungen und Fragen der Teilnehmer, so dass sie ihre eigene Lösungskompetenz entwickeln können, oder wird nur „von oben herab“ doziert? Sodann sollte es bei jeder Maßnahme – sei es ein Mentoring oder der Besuch eines Vortrags – selbstverständlich sein, dass die Beteiligten über Handlungsoptionen nachdenken,

die sich aus dem Gelernten für die eigene Arbeit ergeben. Schließlich sind auch hier die Vorgesetzten als „Bildungs- und Wissensmanager“ gefragt: Sie müssen nicht nur den Freiraum für Fortbildungsmaßnahmen gewähren, sondern zugleich aktiv den Wissenstransfer einfordern und damit ihr Unternehmen zu einer permanent lernenden Organisation machen – sie selbst als Führungskraft eingeschlossen. Denn Führen heißt eben lernen lassen – und auch selber lernen. So kann man beispielsweise mit einem Mitarbeiter, der ein externes Seminar besucht, vereinbaren, dass er im Anschluss sein neues Know-how im Rahmen eines kleinen Vortrags an die Teamkollegen weitergibt. Das hat auch den positiven Nebeneffekt, dass Mitarbeitende den Schwung und die Begeisterung, die sie vielfach aus Fortbildungsveranstaltungen mitbringen, in ihre Arbeit integrieren und möglicherweise sogar an ihre Einrichtung „weitergeben“ können.

Fazit: Eine derart konsequente Personalentwicklung „aus einem Guss“ stärkt nicht nur das Unternehmen. Sie hat noch dazu zur Folge, dass das Lernen ganz einfach auch Spaß macht.

*\*Henrich Stöhr hat evangelische Theologie studiert und arbeitet als Berater und Trainer. Schwerpunkte seiner Tätigkeit sind neben wirksamer Kommunikation erfolgreiche Veränderungsprojekte und nachhaltige Organisationsentwicklung. Kontakt: [h.stoehr@henrich-stoehr.de](mailto:h.stoehr@henrich-stoehr.de)*

**Wer das Thema – mit konkreten Ideen für seine eigene Unternehmens- und Personalentwicklung – aufgreifen und vertiefen will, kann dies in dem Seminar „Professionelle Personalentwicklung: Mit qualifizierten Mitarbeitern zum Erfolg“ mit Henrich Stöhr tun, das am 30. und 31. Oktober 2008 beim RBS in Itzig stattfindet.**

Pater Notker Wolf im Gespräch mit RBS-Ehrenpräsidentin Marthe Haan-Duval, Familienministerin Marie-Josée Jacobs und Abt Michel Jorrot ►



## Dr. Notker Wolf

### Die Kunst, Menschen zu führen

In Managementkreisen ist er längst kein Unbekannter mehr und hat mit seinen provokativen Thesen schon für etliche Denkanstöße in deutschen Chefetagen gesorgt: Dr. Notker Wolf, Abtprimas des Benediktinerordens. Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Faktor Mensch“ hielt der eloquente Ordensmann und bekannte Buchautor im Juni auf Einladung des Familienministeriums und des Service RBS asbl vor rund 180 Teilnehmern einen Vortrag im „Utopolis“, der sich vorrangig an Mitarbeiter des Sozialsektors richtete.

„Was eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein sollte, muss in unserem schnelllebigen, materiellen Umfeld wieder eingefordert werden. Dem Faktor Mensch in der Pflege, dem Altenbereich, im Leben allgemein, den Stellenwert einzuräumen, der ihm gebührt“, forderte RBS-Ehrenpräsidentin Marthe Haan-Duval in ihren einleitenden Worten.

Besonders Führungskräfte hätten dabei eine Vorbildfunktion, seien sie es doch, die den Stil eines Unternehmens oder einer Einrichtung vorgeben.

Familienministerin Marie-Josée Jacobs betonte, als Grundvoraussetzung für gute Führung sei es vor allem wichtig, ein intaktes Wertgefühl von sich selbst und

den steten Willen zur Weiterentwicklung zu haben sowie Liebe und Respekt gegenüber seinen Mitmenschen zu zeigen: „Beteiligung setzt Vertrauen voraus. Es ist wichtig, den anderen kennenzulernen und ihn so einzusetzen, wie es seinen Fähigkeiten entspricht.“

In seinen Ausführungen zeigte Notker Wolf, wie sich die Regeln des heiligen Benedikt über das Klosterleben hinaus als Basis jeder leitenden Tätigkeit interpretieren lassen. Auch er plädierte für ein gesundes Selbstbewusstsein und gleichzeitig die Bescheidenheit, Führungsaufgaben als „Dienst am anderen“ und nicht als bloße persönliche Machtposition zu sehen. Zuhören können, souverän agieren und fähig über sich selbst zu reflektieren seien das A und O einer guten Führungspersönlichkeit: „Wichtige Fragen sollten gemeinsam entschieden werden, wir brauchen das Miteinander, nur so lassen sich Lösungen im Sinne der Mitarbeiter finden.“ Starre zentralistisch geprägte Strukturen lehnt er ebenso ab wie angsteinflößende Führungsstrategien. „Wir brauchen selbstständig denkende, freie, verantwortungsbewusste Bürger und keine unterwürfigen Untertanen“, gab Notker Wolf kritisch zu bedenken.

In einem Rundtischgespräch wurden die Thesen anschließend gemeinsam mit dem Publikum weiter diskutiert. Moderatorin Netty Klein (Beraterin bei „Union des entreprises luxembourgeoises“) konnte dabei zahlreiche Führungskräfte aus dem sozialen Bereich begrüßen: Regis Thill (Direktor „Fondation Lëtzeburger Kannerduerf“), Sr. Danièle Faltz (Direktorin der Privatschule „Am Fieldgen“, verantwortlich für AGEDOC), Dr. Hans Jürgen Goetzke (Generaldirektor Zitha-Gruppe), Robert Theissen (Generaldirektor Stiftung Hëllef doheim), Wily de Jong (beigeordneter Generaldirektor der Werke der Kongregation der Schwestern



◀ Pater Notker Wolf erhielt insbesondere für seine gesellschaftspolitischen Ansichten nicht nur Zuspruch im Publikum

der hl. Elisabeth), Rita Bianchi-Thill (beigeordnete Sozialdirektorin und Personalleiterin „Service social Croix-Rouge“) sowie Joëlle Schranck (Direktorin „Femmes en détresse asbl“).

Weitere Informationen zur „Initiative Faktor Mensch“ finden Sie unter: [www.faktormensch.lu](http://www.faktormensch.lu).

Die Fotos dieser Veranstaltung wurden uns freundlicherweise von Herrn W. A. Suys zur Verfügung gestellt.

Führungskräfte aus dem sozialen Bereich gaben beim Rundtischgespräch Einblick in ihre Erfahrungen ▼





## **Notre mémoire nous trahit ... pour notre bien**

Souvenirs tronqués, voire inventés... De récentes études l'affirment : si notre mémoire nous joue des tours, ce n'est pas par défaillance, mais pour conforter notre personnalité ! Car ainsi se tisse un lien entre notre « moi d'hier » et notre « moi d'aujourd'hui »...

Vous êtes à table avec des amis que vous n'avez pas vus depuis longtemps. Le dîner s'achève. L'un des convives fait rire tout le monde en racontant une fois encore cette mésaventure qui avait marqué vos vacances communes il y a quelques années. Cela vous en rappelle une autre. A votre tour, vous vous lancez dans un récit haut en couleurs. Soudain, les sourires retombent. Quelques sourcils se haussent, dubitatifs. L'un de vos amis vous interrompt: «Mais qu'est-ce que tu racontes? Ça ne s'est pas du tout passé comme ça!» Et les autres de lui donner raison. (...) Vous demeurez persuadé

que votre histoire s'est bien passée comme vous la racontiez. Vous en mettriez votre main au feu. (...)

### **Un support de notre identité**

Bien vous en prend: pour un peu, votre mémoire vous gâchait la soirée! Et de là à la blâmer, à lui reprocher de vous avoir pris en traître, il n'y avait qu'un pas ... que vous auriez eu tort de franchir. Car en général, lorsque notre mémoire nous trompe, c'est, paradoxalement, pour notre bien. Les chercheurs en sont désormais convaincus: quand nos souvenirs se



mélangent, s'altèrent, disparaissent ou s'enrichissent d'éléments imaginaires, ce n'est le plus souvent ni par hasard ni par erreur, mais pour conforter notre personnalité. Ainsi, loin d'être une simple caisse enregistreuse du passé, la mémoire révèle son véritable rôle de support de notre identité. (...)

Cette vision détonante de la mémoire, nombre d'expériences de psychologie cognitive sont venues l'étayer ces dernières années, jusqu'à en faire aujourd'hui un modèle dominant. A commencer par celles faisant la lumière sur la manière dont sont sélectionnés nos souvenirs. A ce titre, Martial Van der Linden, professeur de psychologie clinique et cognitive à l'université de Genève et son collègue Arnaud D'Argembeau, chargé de recherches au laboratoire de psychopathologie cognitive de l'université de Liège, ont montré que nous avons tendance à nous rappeler de manière beaucoup plus vivace des souvenirs émotionnels positifs, et ce d'autant plus qu'ils ont une implication pour notre propre image.

Dans une étude en cours de publication, les deux psychologues ont demandé à des étudiants d'évoquer de la manière la plus détaillée possible quatre types d'événements qu'ils avaient vécus: un premier où ils s'étaient sentis fiers d'eux-mêmes, un deuxième où ils s'étaient sentis honteux, un troisième où ils avaient ressentis de l'admiration pour un tiers et, enfin, un dernier où ils avaient ressenti du mépris pour quelqu'un d'autre. Résultat: les jeunes gens se sont rappelés en priorité les deux premiers types d'événements, à savoir les souvenirs ayant trait à leur propre image. Et parmi eux, ce sont les épisodes positifs qu'ils ont relatés avec le plus de vivacité. Mieux, ces observations étaient renforcées chez les individus dotés d'une haute estime d'eux-mêmes. D'autres observations ont

montré qu'à l'inverse, quand une personne se voue une piètre estime – dans la dépression par exemple –, ce sont les événements tragiques de sa vie qu'elle se rappelle préférentiellement et de manière plus détaillée. Dans les deux cas, le but est le même: conforter notre modèle intime d'identité.

### S'arranger avec le passé

Reste que pour atteindre ce but, la mémoire ne se contente pas d'opérer une sélection partielle de nos souvenirs: il lui arrive aussi de les déformer allègrement, dès lors qu'ils s'éloignent de la représentation actuelle que nous nous faisons de nous-mêmes. Nos convictions, nos comportements, nos sentiments présents rejaillissent ainsi sur leurs pendents passés. Pour preuve cette étude menée durant quatre ans sur près de quatre cents couples du Michigan dans les années 1990. «Même quand ils s'étaient décrits comme heureux en ménage dans un premier temps», raconte Daniel Schacter, professeur de psychologie à l'université Harvard, «les époux devenus mécontents de leur mariage ont prétendu avoir eu une vie matrimoniale insatisfaisante dès le début.» Le même processus explique que, après avoir mis un temps infini à choisir entre deux chemises dans une boutique, on se persuade que celle que l'on a fini par acheter était bien celle qu'on préférait.

Cette déformation inconsciente des souvenirs trouve aussi sa source dans le besoin de se percevoir positivement. Rasyid Bo Sanitioso, du laboratoire de psychologie sociale de l'université Paris-Descartes, en a apporté une preuve expérimentale. Au cours d'une expérience, il a amené des étudiants, séparés en deux groupes, à croire que l'extraversion ou, au contraire, l'introversion menait au succès universitaire. Puis il a intégré ces étudiants



à des groupes de discussion. À l'issue de quoi les jeunes gens devaient évaluer leur temps de parole. Ceux qui pensaient qu'extraversion rimait avec succès ont surestimé leur prise de parole par rapport au temps effectivement mesuré, et inversement pour l'autre groupe. «Le "soi possible" influence l'interprétation que l'on donne aux événements passés et l'attention qu'on leur prête», explique le psychologue.

Sélection partielle, déformation: notre mémoire nous offre décidément un étrange soutien. Mais ses bienveillants petits arrangements avec le passé vont plus loin. Elle a aussi tendance à broder quelque peu, à combler les brèches de nos souvenirs fragmentaires avec des informations parfois inexactes. «Nous complétons nos souvenirs vagues en nous appuyant sur les choses que nous savons de nous-mêmes, le but étant que ce soit cohérent», explique Pascale Piolino, maître de conférence à l'université Paris-Descartes, spécialiste de la mémoire autobiographique. «Imaginons que je me considère comme quelqu'un d'extraverti», illustre Rayid Bo Sanitioso. «Je repense à une soirée, et je ne suis pas sûr de m'être présenté à chaque invité. Je ne m'en souviens pas, mais comme je me connais bien, je suppose que j'ai dû le faire.» Et c'est à force de répéter ce type d'inexactitudes à chaque nouveau rappel que nous finissons parfois par créer un souvenir forcé. «Tout souvenir est reconstruit, aucun ne reflète 100% de la réalité, concède Pascale Piolino. «Finalement, tout souvenir est fiction!»

Au point d'en devenir complètement ... faux? Pour environ 30% des individus, oui! «Tout le monde ne fabrique pas des faux souvenirs. Cela dépend notamment des capacités d'imagerie mentale de chacun. Les individus chez qui elles sont importantes ont plus de mal à faire la part des cho-

ses entre ce qu'ils ont imaginé et ce qu'ils ont vécu», explique Martial Van der Linden. Ces faux souvenirs ont beau avoir été créés de toutes pièces par leur mémoire, ces personnes sont intimement persuadées de leur véracité. Du moins jusqu'à ce qu'on leur apporte la preuve formelle que l'événement n'a pu avoir lieu. (...)

En procédant par reconstruction, la mémoire serait efficace la plupart du temps, mais s'emmêlerait parfois un peu les pinceaux. Au point que les faux souvenirs ne serviraient à rien? «C'est une grave erreur que de croire ça», martèle Martial Van der Linden. «Certes, les faux souvenirs sont le produit d'une erreur mnésique, mais ils ont aussi une composante psychoaffective.» (...)

### Essentiel au «Moi de demain»

Sélectionnés, déformés, complétés, et même parfois inventés, nos souvenirs n'ont décidément rien d'un sage enregistrement de notre vie! Chacun faisant l'expérience de l'oubli ou de l'imprécision, on s'en doutait depuis longtemps. Mais grâce aux récentes découvertes de la psychologie cognitive, on sait désormais que le travestissement du passé, loin d'être un «manquement» à notre identité, permet au contraire de tisser un lien essentiel entre notre «moi d'hier» et notre «moi d'aujourd'hui». Lien qui fait que l'on se reconnaît tous les jours face au miroir. Mais il y a plus fort: notre mémoire autobiographique – nos souvenirs, infidèles au réel, imprégnés de fiction – est tout aussi essentielle à notre «moi de demain». Ainsi, l'imagerie cérébrale complétant les expériences de la psychologie cognitive, vient en effet d'apporter la preuve que notre mémoire est également indispensable pour construire le futur.

*Science&Vie (2008), 1089, 56-61.*

# Bücher, Bücher, am liebsten Bücher

Seit Jahren gibt der Service RBS regelmäßig Bücher, geschrieben von oder in Zusammenarbeit mit Senioren, heraus. Diese Bücher wenden sich an Mitarbeiter der Altenpflege, bieten aber auch für Senioren interessante Anregungen und haben insgesamt eine entwicklungsfördernde Wirkung.

Es ging und geht uns noch immer darum, einen Ausgleich zu den zahlreichen Publikationen in der Pflege zu liefern, in denen es fast ausschließlich um Pflegeplanung, Pflegehandlungen und Pflegedokumentation geht. Mit unseren Büchern wollen wir zeigen, dass der alte Mensch nicht nur „Patient“ mit körperlichen und seelischen Abbauerscheinungen und Gebrechen ist, sondern sehr wohl ein ganzheitlicher Mensch mit einer Vergangenheit, einer Gegenwart und einer Zukunft.

Der Autor, der Erzähler steht bei uns im Mittelpunkt. Erinnerungen, Erzählungen oder Gedichte niederschreiben ist eine sinnvolle Beschäftigung im Alter, um geistig fit zu bleiben. „Wer rastet, der rostet“, gilt nicht nur für den Körper, sondern auch für den Geist.

Schreiben ist außerdem nicht jedem gegeben und ein Buch in Händen zu halten, das man selbst geschrieben oder an dem man mitgearbeitet hat, stärkt das Selbstbewusstsein ungemein. Man hat etwas geschaffen, gibt sein Wissen und seine Erfahrungen an andere weiter. Für so manchen ist es auch beruhigend zu wissen, dass „etwas bleibt, wenn man einmal nicht mehr da ist“.

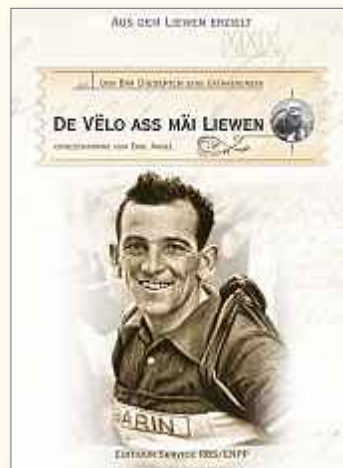
Man muss nicht unbedingt die von H. Petzold geprägten Begriffe des Identi-

◀ Von Jacqueline Orlewski

## ◀ De Vêlo ass mäi Liewen

– Dem Bim Diederich seng Erënnerungen

Opgeschriwwen vum  
Emil Angel



## ◀ Ewechgeblosen ass ons Suerg, Vive, roud Lëiw vu Lëtzebuerg

Rosalie Monceau:  
Gedichter aus der  
Krichszäit



### RBS-Publikationen

#### Déi Gefiller sinn net ze beschreiwen! ►

Erënnerungen un  
d'Liberatioun 1944/45



#### Elektriker op der Schmelz ►

Erënnerunge vum  
Marcel Linckels



#### Dem Liewen ofgelauschtert ►

Gedichter vum  
John Thillens



tätskonzeptes und der Lebensbilanz bemühen, um zu verstehen, dass die Auseinandersetzung mit sich selber und seiner Vergangenheit es erlaubt, die eigene Lebensleistung zu sehen und zu würdigen. Das Leben bekommt so rückblickend einen Sinn, aus dem Kraft für die Gegenwart und die Zukunft geschöpft werden kann. Bei diesem Prozess kommt es weniger darauf an, dass die Person ihre Erlebnisse wahrheitsgetreu sieht und bewertet, sondern es geht darum, eine Sichtweise oder Interpretation der Ereignisse zu finden, mit der die Person leben kann. Ein „Zurechtbiegen“ der Vergangenheit ist also durchaus erlaubt.

Wie können aber nun diese Bücher, die zu einem großen Teil persönliche Erlebnisse der Autoren/Erzähler enthalten, in der Altenpflege zum Einsatz kommen? So wie während der Erstehung der Bücher der Autor/Erzähler im Mittelpunkt steht, so sollte beim Arbeiten mit den Büchern der alte Mensch ins Zentrum rücken.

**Der alte Mensch als Gesprächspartner:** Bücher über früher bieten sich dazu an, mit Menschen ins Gespräch zu kommen. Einzelne Tatsachen oder Erlebnisse, die im Buch enthalten sind, können gezielt angesprochen werden, man lässt sich einzelne Details erklären oder man äußert sich erstaunt über bestimmte Zustände. Der alte Mensch wird so in die Rolle desjenigen versetzt, der das Wissen hat, im Gegensatz zu uns, die belehrt werden müssen. Für solche Gespräche muss man sich nicht unbedingt extra Zeit nehmen, sondern man kann sie in die Pflege integrieren. Im optimalen Fall kann so von unangenehmem Pflegegeschehen abgelenkt werden.

**Der alte Mensch als Zuhörer/Leser:** Viele ältere Menschen lesen gerne und sind an Büchern, die von früher



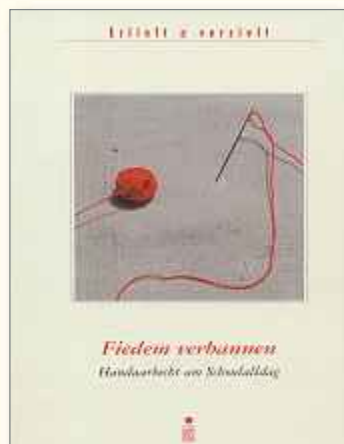
erzählen, interessiert. Können sie, wegen einer Sehbehinderung, selbst nicht mehr lesen, so sind sie oft dankbar, wenn man ihnen vorliest. Auch während „Poternachmittagen“ kann aus Büchern vorgelesen werden oder die alten Bilder aus den Büchern können angeschaut werden, um das Gespräch in Gang zu bringen und zu unterhalten.

### Der alte Mensch als Erzähler:

Das Lesen/Hören der Erlebnisse anderer verleitet dazu, aus seinem eigenen Leben zu erzählen. Für den Bewohner biographisch wichtige Ereignisse werden erzählt und sollten in der Dokumentation festgehalten werden, um später, wenn sich der/die Betroffene nicht mehr so gut artikulieren kann, in der biographischen Pflege angewendet zu werden. Und hier schließt sich der Kreis: Der Zuhörer/Leser wird selbst zum Erzähler (und wieso nicht auch, mit der nötigen Unterstützung, zum Autor?), schöpft daraus Selbstwert, arbeitet an seiner Lebensbilanz und festigt seine Identität. Allerdings sollte darauf geachtet werden, niemandem zum Erzählen zu zwingen, denn unangenehme oder schmerzliche Erinnerungen sollten ruhen gelassen werden, zumindest so lange, wie sie nicht zu einer allzu großen Belastung werden und therapeutischer Begleitung benötigen.

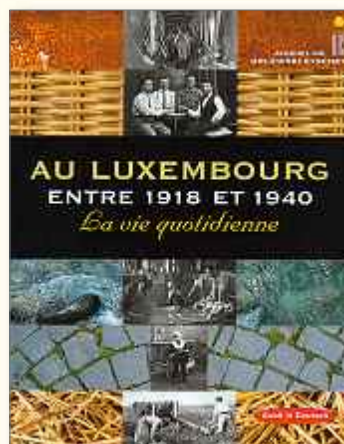
### Der alte Mensch als Individuum:

Der pflegebedürftige Mensch offenbart uns Bruchstücke seiner Vergangenheit und erlaubt es uns, einen Einblick in seine Persönlichkeit zu bekommen. Allerdings sagt er uns immer nur das, was er sagen will, so dass wir nur ein unvollständiges Bild seines Selbst bekommen. Es ist nun an uns, respektvoll mit dem uns Anvertrauten umzugehen. Wir müssen verstehen, dass jeder Mensch einzigartig ist und dass seine Vergangenheit und seine Persönlichkeit ausschließlich ihm gehören.



### ◀ Fiedem verbannen

Handaarbecht am Schoulalldag



### ◀ Au Luxembourg entre 1918 et 1940

La vie quotidienne

### Feedback



### Smoothfood

# Die „feine Art“, Essen zuzubereiten

Innovative Ideen und kreative Kostformen gewinnen in der Betreuung älterer Menschen zunehmend an Bedeutung. Ende April organisierte der Service RBS asbl ein zweitägiges Seminar über neue Kostformen unter der Leitung des Schweizer Küchenchefs und Gerontologen Markus Biedermann sowie des deutschen Heimkochs Herbert Thill. Der praktische Teil fand dank freundlicher Unterstützung der Verantwortlichen in

der Küche des Hospice Civil Pfaffenthal statt. Die „Smoothfood“-Technik verbindet klassische Zubereitungsarten mit Anwendungen der Molekularküche. Lebens- und Nahrungsmittel werden durch schneiden, mixen, pürieren, passieren, pacosieren oder aufschäumen in „Form gebracht“ und behalten trotz der geschmeidigen Konsistenz ein Höchstmaß an Geschmack und Aromen sowie ihre Nähr- und Inhaltsstoffe.

► **Wie sind Sie auf dieses Seminar aufmerksam geworden und was hat Sie zur Wahl bewogen?**

- durch die RBS-Zeitung „Bulletin“
- durch meinen Chef
- die Direktion hat mich darauf aufmerksam gemacht
- durch den Verantwortlichen der Hauswirtschaft
- über das Internet
- ich habe schon einmal ein Seminar mit Markus Biedermann besucht, was mir gut gefallen hat
- durch die schriftliche Einladung vom RBS

► **Was hat Sie persönlich am stärksten beeindruckt?**

- dass es auch praktisch vorgeführt wurde
- dass wir noch viel an uns arbeiten müssen und vieles zum Besseren verändern
- man kann alles verarbeiten und dabei Geschmack und Form wahren
- die Anstrengungen der Köche, sich für die Heimbewohner einzusetzen
- „Smoothfood“ und seine Eigenschaften (Möglichkeiten)
- wie wir auf die Wichtigkeit aufmerksam gemacht wurden, den Bewohnern vernünftige pürierte und passierte Kost anzubieten
- die Arbeit mit den neuen Produkten und auch welche Maschinen zur Verfügung stehen; Aufklärung über Schluckstörungen
- die Vielfalt mit der man Speisen verändern kann
- die Schaummenüs; dass man mit ein bisschen Übung viel Variation auf den Teller bekommen kann
- la diversité des plats et la facilité de la préparation

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

- der praktische Teil
- das Wissen der zwei Referenten
- innovativer Umgang mit Lebensmitteln; es wurden viele Ideen geweckt
- der Einstieg in das Thema „Smoothfood“ und Verkosten von „Smoothfood“
- die Abwechslung und die Möglichkeiten, etwas Neues zu entdecken
- die Art der Vermittlung
- der praktische Teil war sehr lehrreich und die Referenten sehr motivierend
- einen Einblick in die Molekularküche bekommen zu haben
- gute Mischung zwischen Theorie und Praxis
- dass ich selber Menüformen ausprobieren konnte
- die Überzeugungskraft und Fachkompetenz der Referenten
- le groupe était très ouvert

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

- das pürierte Essen fein anzurichten
- die Präsentation von püriertem und passiertem Essen ändern
- dass ältere Menschen in Zukunft weniger Schluckstörungen haben und das Essen richtig genießen können; man sollte immer versuchen, ihre Lebensqualität zu verbessern
- ich kann den Pflegekräften unserer Einrichtung Erfahrungswerte mitbringen
- die Präsentation der Gerichte; die Kommunikation zwischen Küche und Wohnbereich
- dass es für Menschen mit Schluckbeschwerden andere Essensformen gibt (neue Perspektiven)
- ich werde nach und nach diese Kostformen mit meinem Team umsetzen, um ein noch ansprechenderes Essen anbieten zu können; wir können diese Kostformen komplett von unserem Menüplan ableiten
- das Thema Schluckstörungen habe ich vorher nicht so ernstgenommen; ich wusste nicht, dass man die Speisen so hervorragend an die Krankheit anpassen kann
- Abwechslung in den Menüplan bringen
- Umstellung und Überarbeitung der bestehenden Produkte im Bereich „moulu“; schockiert über das was momentan angeboten wird vis-à-vis von den bestehenden Möglichkeiten
- la préparation et certaines recettes; j'espère pouvoir intégrer ces idées innovatrices dans mon travail



# Vom Koch zum Heimkoch

**Die Zusatzausbildung für Köchinnen und Köche 2009**  
**Das Original vom Forum 99 – Ihr Partner für Esskultur im Alter**

Der Service RBS asbl freut sich, Ihnen mitzuteilen, dass 2009 die Zusatzausbildung zum Heimkoch erstmals in Luxemburg angeboten wird.

**26.-28. Januar 2009 – Einführung**

Markus Biedermann, Service RBS, Itzig

**11.-13. März 2009 – Besprechung der Projektarbeiten; angewandte Gerontologie**

Markus Biedermann, Service RBS, Itzig

**11.-13. Mai 2009 – Kommunikation, Motivation, Führung**

Marco Morgante, Service RBS, Itzig

**29.Juni-1.Juli 2009 – Menüplanung im Heim/Fingerfood Praxisteil**

Markus Biedermann, Herbert Thill, Service RBS, Itzig + Einrichtung (nach Absprache)

**5.-7. Oktober 2009 – Warenwirtschaft, Hygiene, QM**

Jo Berweiler, Service RBS, Itzig

**9.-10. November, 12. November – Ernährung im Alter, Diäten; Kommunikation (12.11.09)**

Elisabeth Schnur, Marco Morgante, Service RBS, Itzig

**7.-8. Dezember 2009 – Abschluss und Prüfung**

Markus Biedermann, Service RBS, Itzig

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte unserer Ausschreibung bzw. erhalten Sie unter  
 Tel. 36 04 78 22/26 oder [www.rbs.lu](http://www.rbs.lu).







## Seminarkalender

**Ref.: FCPIC19/08 Aromatherapie und Aromamassage: Mit Düften helfen und heilen – AUFBAUKURS** Preis (MwSt.): 65,00 EUR

**Termin:**  
03. Oktober 2008

**Zielgruppe:**  
Aromatherapie für Fortgeschrittene

**Zeit:**  
9.00 – 17.00 Uhr

**Referentin:**  
Friedlinde Michalik

- Zusammenfassung der allgemeinen Grundlagen und ganzheitlichen Wirkungsweisen von ätherischen Ölen
- Wissenswertes über Pflanzenöle – Basisöle in der Aromatherapie
- Sanfte Massagen mit ätherischen Ölen – eine Einführung
- Herstellung von aromatherapeutischen Körperölen
- Herstellung von Bade- und Waschzusätzen

**Ziel:**

In diesem Seminar lernen Sie sowohl die Zusammensetzung und Einsatzmöglichkeiten wichtiger ätherischer Öle zur Aromatherapie als auch die Grundlagen der natürlichen Hautpflege mit Pflanzenölen kennen. Die Seminarteilnehmer/innen erlernen in praktischen Übungen die Techniken der Aromamassage. Zu jeder Massage werden Anwendungsbereiche und Wirkungen vorgestellt und Rezepte für wirkungsvolle Mischungen vermittelt.

**Ort:**  
Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig

**Sprache:**  
Deutsch

**Ref.: FCPIC20/08 Communiquer par le toucher – Cours d'approfondissement** Prix (TTC): 130,00 EUR

**Dates:**  
20 et 21 octobre 2008

**Groupe cible:**  
Toute personne ayant déjà participé au cours  
«Communiquer par le toucher»

**Horaire:**  
9.00 – 17.00 heures

**Formatrice:**  
Michèle Strepenne

- Approfondir les acquis de la formation de base
- Travail d'écoute du corps
- Maîtriser des techniques de massage et les adapter aux situations rencontrées professionnellement.

**Lieu:**  
Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig

**Langue:**  
Français

**Ref.: FCPIC11/08 Workshop: Freed am Sangen / Singen mit älteren Menschen** Preis (MwSt.): 75,00 EUR

**Termine:**  
24. Oktober 2008  
31. Oktober 2008  
21. November 2008

**Zielgruppe:**  
Alle Mitarbeiter aus Pflege und Betreuung alter Menschen

**Zeit:**  
14:00 – 17:00

**Referent:**  
Camille Kerger

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.

**Ziele:**

Der praxisbezogene Workshop unter Leitung von INECC\*-Direktor Camille Kerger möchte den Teilnehmern Freude am Singen vermitteln, damit sie diese in ihren Einrichtungen weitergeben können. Auf Nachfrage kommen Mitarbeiter des INECC in die Heime, um vor Ort Proben zu begleiten und entsprechend anzuleiten. Für 2009 könnte ein gemeinsames Konzert vorgesehen werden. (\* Institut européen de chant choral)

**Ort:**  
Service RBS – Itzig

**Sprache:**  
Luxemburgisch / Deutsch





## Seminarkalender

Ref.: FCPIC12/08 **Snoezelen: Leben mit allen Sinnen**

Preis (MwSt.): 260,00 EUR

## Termine:

30. Oktober 2008 (Itzig – RBS)  
31. Oktober 2008 (Bertrange – Parcs 3<sup>e</sup> Age)  
21. November 2008 (Itzig – RBS)  
23. Januar 2009 (Parcs 3<sup>e</sup> Age)

## Zielgruppe:

PflegerInnen und Betreuer von älteren Menschen

## Zeit:

9.00 – 17.00 Uhr

## Referentin:

Isabelle Maystadt

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

## Ziel:

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. Diese können durch einen Gegenstand, einen Klang, eine Aktivität usw. stimuliert werden. Snoezelen heißt aber auch, dem alten Menschen in vielfältiger Weise zu begegnen, indem der Teilnehmer die Umgebung innerhalb der Einrichtung als Ausgangspunkt der Beziehung kreativ nutzt.

## Ort:

Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig & Parcs 3<sup>ème</sup> Age – 3 am Bongert, Bertrange

## Sprache:

Deutsch

Ref.: FCPIC29/08 **Umgang mit Sinnfragen im Pflege- und Altenheim**

Preis (MwSt.): 130,00 EUR

## Termine:

02. – 03. Dezember 2008

## Zielgruppe:

PflegerInnen und Betreuer von älteren Menschen

## Zeit:

9.00 – 17.00 Uhr

## Referent:

Frans Meulmeester

Mitarbeiter sind in der Pflege und Betreuung alter Menschen häufig damit konfrontiert, dass ihre Gegenüber unzufrieden sind, ihre Situation nicht akzeptieren und Zweifel am Leben äußern, nach dem Motto „Es hat ja doch alles keinen Sinn mehr“.

## Ziel:

Ziel des Seminars ist es, den Teilnehmern zu vermitteln, wie sie mit Sinnfragen umgehen können und ihre eigene Position in dieser Hinsicht zu klären. Sie lernen, die Verarbeitungsproblematik älterer Menschen zu verstehen und wie man sich einander als Kollegen unterstützen kann. Grundlage sind eigene Erfahrungen sowie die Bereitschaft, sich mit dem persönlichen Lebenslauf zu beschäftigen.

## Ort:

Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig

## Sprache:

Deutsch

**Ref.: FCPIC26/09 Kinaesthetics et l'art de soigner – Cours d'approfondissement – Cours A**

Prix (TTC): 260,00 EUR

Dates Cours A:  
12 et 14 janvier 2009  
28 janvier 2009  
09 mars 2009

Groupe cible:  
Tous les participants d'un cours de base

Horaire:  
08:30 – 16:30 heures

Formatrices:  
Helena Heinen, Doris Schneider

Le cours d'approfondissement vous engage dans un processus d'apprentissage pour:

- Comprendre de façon plus différenciée les concepts Kinaesthetics découverts dans la formation de base, et, pour mieux les appliquer en tant qu'outils d'analyse;
- Utiliser ce modèle selon diverses perspectives de mouvement de façon à analyser, documenter, comprendre et soutenir efficacement des activités jugées difficiles;
- Eduquer toujours plus votre propre sensibilité de mouvement et votre savoir-faire; trouver ainsi ensemble avec le patient/résident/enfant, des solutions individuelles dans des missions de soins difficiles;
- Utiliser la grille des concepts comme instrument d'analyse et de documentation dans le but de tester et d'adapter l'efficacité de l'accompagnement et du soin d'un patient/résident/enfant dans une activité donnée... c'est-à-dire découvrir le potentiel de mouvement et l'utiliser dans toute activité quotidienne.

But:  
Approfondir les concepts et apprendre à analyser

Lieu Cours A:  
Maison de soins Bettembourg

Langue:  
Français

**Ref.: FCPIC26/09 Kinaesthetics et l'art de soigner – Cours d'approfondissement – Cours B**

Prix (TTC): 260,00 EUR

Dates Cours B:  
03 et 04 mars 2009  
29 avril 2009  
10 juin 2009

Groupe cible:  
Tous les participants d'un cours de base

Horaire:  
08:30 – 16:30 heures

Formatrices:  
Helena Heinen, Doris Schneider

Le cours d'approfondissement vous engage dans un processus d'apprentissage pour:

- Comprendre de façon plus différenciée les concepts Kinaesthetics découverts dans la formation de base, et, pour mieux les appliquer en tant qu'outils d'analyse;
- Utiliser ce modèle selon diverses perspectives de mouvement de façon à analyser, documenter, comprendre et soutenir efficacement des activités jugées difficiles;
- Eduquer toujours plus votre propre sensibilité de mouvement et votre savoir-faire; trouver ainsi ensemble avec le patient/résident/enfant, des solutions individuelles dans des missions de soins difficiles;
- Utiliser la grille des concepts comme instrument d'analyse et de documentation dans le but de tester et d'adapter l'efficacité de l'accompagnement et du soin d'un patient/résident/enfant dans une activité donnée... c'est-à-dire découvrir le potentiel de mouvement et l'utiliser dans toute activité quotidienne.

But:  
Approfondir les concepts et apprendre à analyser

Lieu Cours B:  
Hospice Civil à Hamm

Langue:  
Français





## Seminarkalender

Ref.: FCPIC33/09 **MH Kinaesthetics – cours de certification**

Prix (TTC): 650,00 EUR

Dates Module 1:  
30 et 31 mars 2009  
27 et 28 avril 2009  
25 et 26 mai 2009  
et 1 journée début juillet

Dates Module 2:  
28 et 29 septembre 2009  
26 et 27 octobre 2009

Groupe cible:  
Tous les participants d'un cours de base et d'approfondissement

Horaire:  
08:30 – 16:30 heures

Formatrice:  
Helena Heinen

Les participants parachèvent avec ce cours leur compétence dans l'application pratique de Kinaesthetics – compétence déjà développée à travers les cours de base et d'approfondissement. Deux modules consécutifs et interdépendants permettent d'atteindre la compétence certifiée en guidance et en pratique. Ils reposent sur la compréhension et l'intégration de la signification du mouvement à soi: le mouvement à soi est la clé pour la conduite autocontrôlée des processus de santé et d'apprentissage.

But:  
Atteindre la compétence certifiée en guidance et en pratique

Lieu:  
Maison de soins à Bettembourg

Langue:  
Français

Ref.: FCPIC11/09 **Der Einsatz von Musik im Heimalltag – Neue Wege der Kommunikation**

Preis (MwSt.): 195,00 EUR

Termine:  
01. – 02. April und 06. Mai 2009

Zielgruppe:  
Mitarbeiter aus Pflege und Betreuung

Zeit:  
9.00 – 17.00 Uhr

Referentin:  
Marianne Wiltgen-Sananvia

Musik setzt auf subtile Weise Emotionen und Erinnerungen frei. Gerade bei Personen mit eingeschränkter sprachlicher Kommunikation, wie z.B. demenziell veränderten Menschen ist sie ein hochwirksames Medium, um Vergessenes wieder aufleben zu lassen und Wege der Kommunikation und Ansprache zu finden. Auf diese Weise entsteht für den alten Menschen ein Mehr an Lebensqualität. Vorausgesetzt man zieht dessen „musikalische“ Biographie mit ein und gestaltet eine akustische Umgebung, die früheren Gewohnheiten gerecht wird. Auch in der palliativen Betreuung kann durch Musik eine Atmosphäre geschaffen werden, um die spezifischen Bedürfnisse von Menschen an ihrem Lebensende angemessen zu erfüllen.

Ziel:  
Das Seminar von Marianne Wiltgen-Sananvia, freischaffende Musiktherapeutin, Lehrbeauftragte und Initiatorin der „Gesellschaft für Musiktherapie zu Lëtzebuerg“, zeigt Wege, wie man Instrumente und Gesang in der Arbeit mit alten Menschen sinnvoll und kreativ einsetzen kann.

Ort:  
7, Bréckewee L-8561 Schwebach

Sprache:  
Luxemburgisch / Deutsch





**Ref.: FCPIC28/09 Workshop: L'art des couleurs**

Prix (TTC): 225,00 EUR

**Dates:**  
18 et 19 mai 2009 et 16 juin 2009

**Groupe cible:**  
Tout le personnel des différents secteurs d'animation

**Horaire:**  
9.00 – 17.00 heures

**Formatrice:**  
Marianne Lorach

Ce séminaire vous emmène à la découverte des couleurs et de leur influence sur nous-mêmes et les personnes âgées. Il vous donne des outils pour créer un espace où la personne peut se retrouver elle-même, libérée des pressions extérieures, avec des points de repères précis et une liberté de créer dans cette structure rassurante, apaisante.

**But:**

Partie théorique:

- Introduction au mandala (dessin centré) en tant qu'outil d'animation, de recentrage, relaxation et d'éveil à la créativité;
- Explication du fonctionnement du cerveau humain (connection avec le cerveau droit : l'intuitif, l'imaginatif...) et le cerveau limbique: l'émotionnel, dans ce type de travail (couleurs, dessin centré...);
- Importance du développement des sens (toucher – Vue – odorat – ouïe) et du geste artisanal en tant qu'outil de communication avec soi-même et avec l'autre;
- Approche thérapeutique des couleurs en fonction des quatre éléments (eau, feu, terre...);
- Découverte et valorisation du travail collectif.

Partie pratique:

- Démonstration sur différents supports: papiers – tissus – cartons ... avec des techniques diverses : fondus – impressions – pochoirs – collages ...
- Travail individuel ou collectif

**Lieu:**  
Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig

**Langue:**  
Français

**Ref.: FCPIC19/09 Aromatherapie und Aromamassage: Mit Düften helfen und heilen – AUFBAUKURS**

Preis (MwSt.): 65,00 EUR

**Termin:**  
11. Juni 2009

**Zielgruppe:**  
Aromatherapie für Fortgeschrittene

**Zeit:**  
9.00 – 17.00 Uhr

**Referentin:**  
Friedlinde Michalik

- Zusammenfassung der allgemeinen Grundlagen und ganzheitlichen Wirkungsweisen von ätherischen Ölen
- Wissenswerte über Pflanzenöle – Basisöle in der Aromatherapie
- Sanfte Massagen mit ätherischen Ölen – eine Einführung
- Herstellung von aromatherapeutischen Körperölen
- Herstellung von Bade- und Waschzusätzen

**Ziel:**

In diesem Seminar lernen Sie sowohl die Zusammensetzung und Einsatzmöglichkeiten wichtiger ätherische Öle zur Aromatherapie als auch die Grundlagen der natürlichen Hautpflege mit Pflanzenölen kennen. Die Seminarteilnehmer/innen erlernen in praktischen Übungen die Techniken der Aromamassagen. Zu jeder Massage werden Anwendungsbereiche und Wirkungen vorgestellt und Rezepte für wirkungsvolle Mischungen vermittelt.

**Ort:**  
Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig

**Sprache:**  
Deutsch





## ► Fort- und Weiterbildung

### Seminarkalender

#### Ref.: FCMIC 2408 **Selbst- und Zeitmanagement**

Preis (MwSt.): 195,00 EUR

**Termine:**  
25. – 26. September und 27. Oktober 2008

**Zielgruppe:**  
Alle Interessenten

**Zeit:**  
9.00 – 17.00 Uhr

**Referent:**  
Frank Tillenburg

In dem Seminar wird für jeden Teilnehmer eine individuell abgestimmte und sinnvolle Balance zwischen beruflichen Anforderungen und privaten Bedürfnissen entwickelt. Dank praxisnaher Methoden und Techniken erlernen Sie, dieses Gleichgewicht zu schaffen und zu erhalten. Da die alleinige Konzentration auf eine effiziente Terminplanung dazu nicht ausreicht, steht auch ein intensives Selbstmanagement im Vordergrund der Seminararbeit. Der Blick auf komplexe Zusammenhänge wird geschult und so die Reflexion des eigenen Verhaltens ermöglicht.

**Ziel:**

Die Teilnehmer werden angeleitet, mit Zeit und Ressourcen konstruktiv umzugehen und lernen, wie sie sich aus ihrem persönlichen Zeit- und Stresskäfig befreien können. Um das Gleichgewicht von privaten und beruflichen Bedürfnissen zu bewahren bzw. wiederherzustellen, ist es wichtig, sich auch mit den eigenen ritualisierten Zeit- und Stressmustern auseinander zu setzen.

**Ort:**

Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig

**Sprache:**  
Deutsch

#### Ref.: FCMIC 0808 **Progresser dans le management**

Prix (TTC): 195,00 EUR

**Dates:**  
30 septembre, 23 octobre et 18 novembre 2008

**Groupe cible:**  
Cadres dirigeants

**Horaire:**  
9.00 – 17.00 heures

**Formateur:**  
Rémi Leroy

Un groupe d'analyse de la pratique permet la rencontre de personnes en situation de responsabilité dans leur établissement (maison de retraite, hôpital....). Elles se réunissent pour analyser leurs pratiques de management.

**But:**

Dans un cadre rigoureux et sécurisant grâce à des règles et des repères, les stagiaires sont invités à s'impliquer dans des situations concrètes, exercices, études de cas, jeux de rôles.

**Lieu:**

Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig

**Langue:**  
Français

#### Ref.: FCMIC 1608 **Konstruktive Teamgespräche**

Preis (MwSt.): 195,00 EUR

**Termine:**  
08. – 09. Oktober 2008 und 13. November 2008

**Zielgruppe:**  
Führungskräfte

**Zeit:**  
9.00 – 17.00 Uhr

**Referentin:**  
Petra Erasmey

Die gemeinsame Arbeit stellt die MitarbeiterInnen der verschiedenen Berufsgruppen immer wieder vor neue Auseinandersetzungen. Thema wird u.a. sein, wie Konflikte gelöst werden können, so dass alle Beteiligten davon profitieren.

**Ziel:**

Schwierige Situationen kollegial und konstruktiv als Team meistern.

**Ort:**

Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig

**Sprache:**  
Deutsch

**Ref.: FCMIC 2108 Man kann nicht nicht kommunizieren**

Preis (MwSt.): 195,00 EUR

**Termine:**  
13. – 14. Oktober und 28. November 2008

**Zielgruppe:**  
Alle Interessenten

**Zeit:**  
9.00 – 17.00 Uhr

**Referent:**  
Joachim Wolff

Das Seminar vermittelt grundlegende Kenntnisse der Kommunikation u.a. unter den Aspekten verbale/non-verbale Kommunikation, aktives Zuhören und Konfliktklärung mit Hilfe des „inneren Teams“. Mit diesem vom Kommunikationspsychologen Friedemann Schulz von Thun begründeten Modell lässt sich das individuelle Kommunikations- und Interaktionsrepertoire optimieren.

**Ziel:**  
Kommunikative Fähigkeiten verbessern.

**Ort:**  
Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig

**Sprache:**  
Deutsch

**Ref.: FCMIC 2308 Accueil et restauration gérontologique**

Prix (TTC): 130,00 EUR

**Date:**  
16 – 17 octobre 2008

**Groupe cible:**  
Cadres dirigeants, personnel de cuisine et restauration

**Horaire:**  
9.00 – 17.00 heures

**Formateur:**  
M. Yves Van de Calseyde

Les participants découvriront qui ils sont et comment ils voient, vivent et travaillent pour les personnes âgées. Ils comprendront mieux ce qui se passe dans la tête des personnes âgées, qu'elles soient indépendantes, dépendantes voire démentes, ainsi que leurs façons diverses de vivre leur fin de vie.

**But:**  
Les participants élaboreront ensemble une nouvelle approche différente mieux adaptée encore à la personne âgée que celle qu'ils utilisent actuellement et ceci tant en cuisine pour les préparations et les présentations que pour le service à table et en salle (selon le cas).

**Lieu:**  
Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig

**Langue:**  
Français

**Ref.: FCMIC 2808 Professionnelle Personalentwicklung: Mit qualifizierten Mitarbeitern zum Erfolg**

Preis (MwSt.): 130,00 EUR

**Termine:**  
30. und 31. Oktober 2008

**Zielgruppe:**  
Führungskräfte

**Zeit:**  
9.00 – 17.00 Uhr

**Referent:**  
Henrich Stöhr

Lebenslanges Lernen – in Zeiten permanenter Veränderungen gilt das auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Altenheimen. Eine kluge Unternehmensführung stellt sich diesem Anspruch: durch eine qualifizierte Personalentwicklung, die die Mitarbeiter fit macht für die gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen und damit langfristig den Unternehmenserfolg sichert. Doch unter welchen Voraussetzungen kann dies gelingen? Welche konkreten Instrumente und Methoden gibt es? Und wie kann das gesamte Unternehmen von dem neu gewonnenen Experten-Wissen profitieren?

**Ziel:**  
Instrumente und Methoden einer effizienten Personalentwicklung kennenlernen und anwenden.

**Ort:**  
Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig

**Sprache:**  
Deutsch



## Seminarkalender

Ref.: FCMIC 1508 **HACCP pour le personnel soignant et foyers de jour**

Prix (TTC): 130,00 EUR

Date:  
11 – 12 novembre 2008

Groupe cible:  
Personnel soignant, de service et d'entretien

Horaire:  
9.00 – 17.00 heures

Formateur:  
M. Yves Van de Calseyde

Un effort particulier ouvrant les sensibilités du personnel soignant, de service et d'entretien et leur mobilisation autour du respect de la personne âgée par la mise en pratique du HACCP est indispensable. Le but du séminaire est de mettre en évidence l'importance de l'HACCP et de sensibiliser le personnel autre que celui du service de restauration.

But:  
Sensibiliser aux dangers potentiels pouvant affecter la sécurité alimentaire.

Lieu:  
Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig

Langue:  
Français

Ref.: FCMIC 0908 **Biografisches Kochen – Was enthält der persönliche Lebensmittelkorb Ihrer Bewohner?**

Preis (MwSt.): 130,00 EUR

Termine:  
01. und 02. Dezember 2008

Zielgruppe:  
Mitarbeiter und Führungskräfte im Bereich Küche

Zeit:  
9.00 – 17.00 Uhr

Referent:  
Markus Biedermann

Die Bedeutung der Biografiearbeit hat sich in der Begleitung von Menschen bestätigt – auch in der Verpflegung, wenn Bewohner in die Speiseplanung und -gestaltung mit einbezogen werden.

Ziel:  
In diesem Seminar geht es um den Lebensmittelkorb, der in jungen Jahren gefüllt wird: Ausgehend von diesen Kenntnissen begeben wir uns auf die Spuren der Bewohner.

Ort:  
Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig

Sprache:  
Deutsch

Ref.: FAMEC 1609 **Vom Koch zum Heimkoch – Die Zusatzausbildung für Köchinnen und Köche 2009**

Preis (MwSt.): 2500,00 EUR

Termine:  
26. – 28.01.; 11. – 13.03.; 29.06. – 01.07.; 05. – 07.10.;  
9. – 10.11.; 12.11. + 7. – 8.12.2009

Zielgruppe:  
Köchinnen/Köche

Zeit:  
9.00 – 17.00 Uhr

Referenten:  
Markus Biedermann, Herbert Thill, Marco Morgante,  
Jo Berweiler, Elisabeth Schnur

Die Zusatzausbildung sieht die Erweiterung des Konzeptes Heimverpflegung hin zu einer Esskultur, die auf die im Heim lebenden Menschen eingeht und sie miteinbezieht.

Ziel:  
Die Zusatzausbildung zum Heimkoch hat zum Ziel, die Heimköche für ein umfassendes Aufgabenverständnis zu sensibilisieren und ihnen Möglichkeiten und Werkzeuge aufzuzeigen, um mit Kreativität und Motivation neue und zukunftsorientierte Wege der Heimküche begehen zu können.

Ort:  
Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig

Sprache:  
Luxemburgisch / Deutsch



**Anmeldeformular / Formulaire d'inscription**

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

**Gérontologie & Psychogériatrie**

☎ 36 04 78-33/34

Ref.: FCPIC19/08

☐ Aromatherapie und Aromamassage:

Mit Düften helfen und heilen – AUFBAUKURS Preis (MwSt.): 65,00 EUR

Ref.: FCPIC26/09

☐ Kinaesthetics et l'art de soigner

– Cours d'approfondissement – Cours A

Prix (TTC): 260,00 EUR

Ref.: FCPIC20/08

☐ Communiquer par le toucher – Cours d'approfondissement

Prix (TTC): 130,00 EURFrançais

Ref.: FCPIC26/09

☐ Kinaesthetics et l'art de soigner

– Cours d'approfondissement – Cours B

Prix (TTC): 260,00 EUR

Ref.: FCPIC11/08

☐ Workshop: Freed am Singen / Singen mit älteren Menschen

Preis (MwSt.): 75,00 EUR

Ref.: FCPIC33/09

☐ MH Kinaesthetics – cours de certification

Prix (TTC): 650,00 EUR

Ref.: FCPIC12/08

☐ Snoezelen: Leben mit allen Sinnen

Preis (MwSt.): 260,00 EUR

Ref.: FCPIC11/09

☐ Der Einsatz von Musik im Heimalltag

– Neue Wege der Kommunikation

Preis (MwSt.): 195,00 EUR

Ref.: FCPIC28/09

☐ Workshop: L'art des couleurs

Prix (TTC): 225,00 EUR

Ref.: FCPIC29/08

☐ Umgang mit Sinnfragen im Pflege- und Altenheim

Preis (MwSt.): 130,00 EUR

Ref.: FCPIC19/09

☐ Aromatherapie und Aromamassage:

Mit Düften helfen und heilen – AUFBAUKURS

Preis (MwSt.): 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:

**Service RBS asbl**

Fortbildungsinstitut / Formation continue

BP 32

L-5801 Hesperange

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



## ► Fort- und Weiterbildung

## Anmeldeformular / Formulaire d'inscription



## Management

36 04 78-22

Ref.: FCMIC 2408

☐ Selbst- und Zeitmanagement

Preis (MwSt.): 195,00 EUR

Ref.: FCMIC 0808

☐ Progresser dans le management

Prix (TTC): 195,00 EUR

Ref.: FCMIC 1608

☐ Konstruktive Teamgespräche

Preis (MwSt.): 195,00 EUR

Ref.: FCMIC 2108

☐ Man kann nicht nicht kommunizieren

Preis (MwSt.): 195,00 EUR

Ref.: FCMIC 2308

☐ Accueil et restauration g rontologique

Prix (TTC): 130,00 EUR

Ref.: FCMIC 2808

☐ Professionelle Personalentwicklung:

Mit qualifizierten Mitarbeitern zum Erfolg Preis (MwSt.): 130,00 EUR

Ref.: FCMIC 1508

☐ HACCP pour le personnel soignant et foyers de jour

Prix (TTC): 130,00 EUR

Ref.: FCMIC 0908

☐ Biografisches Kochen – Was enthält der persönliche

Lebensmittelkorb Ihrer Bewohner? Preis (MwSt.): 130,00 EUR

Ref.: FAMEC 1609

☐ Vom Koch zum Heimkoch – Die Zusatzausbildung für

Köchinnen und K che 2009 Preis (MwSt.): 2500,00 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:

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

Name .....  
Straße .....  
PLZ und Ortschaft .....

**Service RBS asbl**

BP 32  
L-5801 Hesperange

**Fortbildungsinstitut**

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





### **RBS-Symposium: Potenziale im Alter**

Unter der Schirmherrschaft des Familien- und Integrationsministeriums lud die Seniorenakademie des Service RBS asbl am 31. Mai zu ihrem 21. Symposium in die Primärschule Howald ein. In Gegenwart von Familienministerin Marie-Josée Jacobs, RBS-Ehrenpräsidentin Marthe Haan-Duval, des Hesperinger Schöffen Marc Lies und RBS-Direktor Simon Groß sowie einer Reihe hochkarätiger Ministerialbeamter begrüßte RBS-Präsident f.f. John Weber die Anwesenden. Prof. Dr. Dr. h.c. Ursula Lehr, international renommierte Expertin für Altersfragen, wandte sich in ihrem Festvortrag gegen ein generelles Defizitmodell des Alterns. Altern muss nicht mit Abbau und Verlust gleichgesetzt werden, sondern kann in vielen Bereichen eine Zunahme von Kompetenzen und Potenzialen und damit eine Chance für den Einzelnen und die Gesellschaft bedeuten. Es gäbe eine Reihe von zukunftsorientierten Projekten, die es Senioren ermöglichen, etwa im Rahmen eines Ehrenamtes wichtige gesellschaftliche Rollen zu übernehmen.

### **TIVIPOL: Anwenderfreundliche Kommunikation**

In einem außergewöhnlichen Kooperationsprojekt des Centre de Recherche Public – Gabriel Lippmann, der Universität Luxemburg und des Service RBS wird seit Ende 2007 ein anwenderfreundliches Kommunikationsgerät spezifisch für Senioren entwickelt. Dieses Gerät kombiniert die Möglichkeiten modernster Informationstechnologie (z.B. touchscreen, e-pen) mit eher klassischen Steuerungselementen wie z.B. Drehreglern, um Senioren den Umgang mit Bildbearbeitung und e-mail-Versand fundamental zu erleichtern. Mit Hilfe dieses Geräts soll die soziale Teilhabe von Senioren gefördert werden.

Dazu wurde zunächst ein sogenannter einfacher „dummy“ entwickelt. Darauf aufbauend wird im Laufe des Projekts ein funktionsfähiger Prototyp entwickelt. In einer ersten Phase wurde bei Bewohnern des „Konvikts gaart“ und Teilnehmern der Seniorenakademie eine umfassende Befragung durchgeführt. Im Entwicklungsteam vertreten sind Benoît Otjaques (technische Leitung), Prof. Dr. Dieter Ferring, Dr. Martine Hoffmann und Simon Groß. Beraten wird das Team von Experten der Universität Fribourg und der Universität Namur. **Weitere Infos:** [http://wwwen.uni.lu/recherche/flshase/inside/persons\\_\\_1/dieter\\_ferring/current\\_research\\_projects/tivipol](http://wwwen.uni.lu/recherche/flshase/inside/persons__1/dieter_ferring/current_research_projects/tivipol)





## Ausländische Delegationen zu Gast in Luxemburg

Auf Vermittlung des Service RBS asbl besichtigte im Juni eine slowenische Delegation das Hospice Civil Pfaffenthal. In Anwesenheit der Ministerialbeamten Serge Thill und Marc Plumacher aus dem luxemburgischen Familienministerium hielt Dr. Jacqueline Wagner, Generaldirektorin der Hospices Civils, einen Vortrag über ihr Konzept „Leben ohne Schmerzen“. Die 35 slowenischen Besucher waren im Rahmen einer Studienreise durch vier Länder gereist, um sich „best practice“ in den verschiedenen Altenhilfeeinrichtungen anzusehen und sich über die Erfahrungen dieser Länder im Hinblick auf die Pflegeversicherung und die Privatisierung von ehemaligen staatlichen Einrichtungen zu informieren. Die Vertreter des luxemburgischen Familienministeriums gaben ausführlich Auskunft, was die teilnehmenden slowenischen Heimleiter und Beamten des slowenischen Sozialministeriums sehr begrüßten.



Zuvor war bereits eine 15-köpfige Gruppe, initiiert durch die «Association des Gestionnaires publics de Maison de Repos et Maisons de Repos et de Soins de la Province de Liège», ins Großherzogtum gereist. Zunächst stand eine Besichtigung des Pflegeheims „An de Wisen“ in Bettemburg auf dem Programm, bei der Direktor Christian Erang den Besuchern nicht nur die Einrichtung zeigte, sondern auch die Besonderheiten der luxemburgischen Pflegeversicherung erläuterte. Nachmittags ging es ins Hospice Civil Pfaffenthal, wo Generaldirektorin Dr. Jacqueline Wagner und Vibeke Walter (Service RBS asbl) das Qualitätsmanagement-Modell E-Qalin® darstellten. Das Hospice Civil Pfaffenthal war eines der Pilotheuser für das innovative QM-Modell und arbeitet seither mit viel Erfolg ebenso wie inzwischen auch das Hospice Civil in Hamm nach dem Prinzip E-Qalin®. Die belgischen Heimleiter waren beeindruckt von den hiesigen Möglichkeiten, um Bewohnern, aber auch Mitarbeiter optimale Bedingungen zu bieten.

## COPAS: Qualitätskultur in Pflege und Betreuung schaffen

Gut besucht war im Juni die von der COPAS („Confédération des organismes prestataires d'aides et de soins“) organisierte Vortragsveranstaltung zum Thema Qualität. Rund 120 Teilnehmer verfolgten die Ausführungen der verschiedenen Redner und das anschließende von Dr. Carine Federspiel moderierte Rundtischgespräch, bei dem Regierungsrätin Malou Kapgen (Familien- und Integrationsministerium), Dr. Nathalie Rausch (Direktionsbeauftragte „Cellule d'Evaluation et d'Orientation“ der Pflegeversicherung),

## ► Für Sie notiert

Jean-Maie Feider (Union des Caisses de Maladie) und John Schuh (Gesundheitsministerium) vertreten waren.

Vorab hatten Vibeke Walter und Simon Groß vom Service RBS asbl die Gelegenheit, das praxisorientierte QM-Modell E-Qalin® vorzustellen, das hierzulande schon in zahlreichen Einrichtungen umgesetzt wird (s. auch [www.rbs.lu](http://www.rbs.lu) („downloads“) und [www.e-qalin.lu](http://www.e-qalin.lu)). Eugénia Luengo gab anschließend Einblick in das EFQM-Modell; Nicolas Birouste machte die Zuhörer mit der Vorgehensweise der AFNOR („Agence Française de Normalisation“) bekannt.

Pascal Champvert, Präsident der französischen „Association des directeurs d'établissements et service pour personnes âgées“ betonte die Rolle der Führungskräfte im Hinblick auf die Einführung

von QM-Systemen („il faut être croyant et pratiquant par rapport à l'emploi de la qualité!“). Muriel Quinet, Verantwortliche im «Ministère Fédéral de la Santé Publique Belge», erläuterte die momentan in Belgien in punkto Qualitätssicherung unternommenen Schritte, die vor allem Ärzten eine wichtige Bedeutung zukommen lässt.

Im Rundtischgespräch wurde deutlich, dass es darum gehen müsse, die Qualitätsdebatte hierzulande im Konsens mit allen Beteiligten zu führen und Prioritäten sowie einen verbindlichen Rahmen zu definieren. Letzteres sollte jedoch so ausgerichtet sein, dass möglichst viele Leistungserbringer aus Pflege und Betreuung an der Umsetzung von Qualität aktiv mitwirken können.



### Schon mal vormerken: Journée de Gérontologie und ALGG Gesondheitslaf!

Am **1. Oktober** organisiert die ALGG („Association Luxembourgeoise de Gérontologie/Gériatrie“) wieder ihre traditionelle „Journée de Gérontologie“ von 14 bis 17 Uhr im Blannenheem Berschbach/Mersch. Unter dem Motto **„Kommunikation in der Pflege - Wer spricht was mit wem und warum?“** werden Dr. Angelika Zegelin zum Thema „Patientenedukation“ und Dr. René Dondelinger über **„Zusammenarbeit in interdisziplinären Teams“** referieren.

Der nächste „ALGG Gesondheitslaf“ wird am **11. Oktober 2008 ab 15 Uhr am „Bambösch“** stattfinden. Hierzu sind Mitarbeiter aus der stationären und ambulanten Kranken- und Altenpflege sowie deren Familien herzlich eingeladen.

Die Teilnahme an beiden Veranstaltungen ist gratis! Infos unter Tel.: 36 04 78 26



◀ „Pflegeoasen“ wie hier in der Erpeldinger Einrichtung „Beim Goldknapp“ der „Association Luxembourg Alzheimer“ sind stärker auf die sensorischen Bedürfnisse der Bewohner ausgerichtet

## „Pflegeoasen“

### Konzept in kontroverser Diskussion

Den Anfang machte das Pflegeheim Sonnweid im schweizerischen Wetzikon. Dort wurde das „Oasenkonzept“ 1998 für die Begleitung Demenzkranker in fortgeschrittenem Stadium entwickelt. Seither hat der Ansatz entschiedene Gegner, aber auch überzeugte Anhänger gefunden. Eine erste Evaluationsstudie für die „Pflegeoase“ eines deutschen Altenheims wurde am 8. Juli von Demenz Support Stuttgart vorgestellt. Seit Mai werden auch zwei Einrichtungen in Luxemburg begleitet und evaluiert.

◀ Von Vibeke Walter

Oasen sind symbolträchtige Orte, die in karger Wüste Schutz und Überleben sichern. Übertragen auf die Pflegelandschaft, verbirgt sich hinter diesem Bild ein hoher Anspruch, der einer differenzierten Auseinandersetzung bedarf. Billige Polemik oder blindes Kopieren sind fehl am Platz, so Peter Wißmann, Leiter von Demenz Support, in seiner Einleitung der Fachtagung „Pflegeoase“ vor rund 140 Interessierten in Stuttgart: „Der bloße Verweis, dass Pflegeoasen die Gefahr von

Mehrbettzimmern und finanziellen Einsparungen heraufbeschwören ist ebenso unangebracht wie ein unkritisches Bejahen und unreflektiertes Moderverhalten ohne Konzept, nach dem Motto ‚was eine Oase ist oder bringt, wissen wir nicht, aber haben wollen wir sie‘.“

Wichtig sei es, Pflegeoasen und andere Konzepte praktisch zu erproben, die entsprechenden Erfahrungen systematisch auszuwerten und die Ergebnisse offen zu

### Neue Wege in der Dementenbetreuung

diskutieren, betonte Dr. Peter Messmer vom Sozialministerium Baden-Württemberg, seines Zeichens eher ein Kritiker der „Oasen“: „Das neue Heimrecht sieht in Baden-Württemberg u.a. das Recht auf Einzelzimmer und eine Mindestwohnfläche von 16 qm pro Bewohner vor, was in Widerspruch zu den ‚Oasen‘ steht. Sie verletzen meiner Meinung nach das Grundrecht auf Privatsphäre und Schutz der Persönlichkeit. Wir wollen sie nicht verbieten, aber zunächst auf der Basis von Ausnahmeregelungen umsetzen“, erläuterte Messmer. Er plädierte in diesem Zusammenhang für flexible Baukonzepte zur Erprobung verschiedener Betreuungsformen, die unter Umständen wieder rückgängig gemacht werden könnten.

Die nun vorliegende, 2007 durchgeführte Pilotstudie von Dr. Anja Rutenkröger und Christina Kuhn, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bei Demenz Support Stuttgart, ist ein erster, wichtiger Ansatz, um ein Pflegekonzept auf seine Wirksamkeit hin in der Praxis zu überprüfen. Ein Jahr lang untersuchten sie im Auftrag des niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit die „Pflegeoase“ im Seniorenzentrum Holle und beobachteten deren Konsequenzen für Bewohner, Angehörige und Mitarbeiter.\* In Holle geht es vorrangig darum, einen geschützten Ort für bis zu sechs schwerstdemente Bewohner in der letzten Lebensphase zu schaffen, die ein großes Bedürfnis nach Sicherheit und Geborgenheit verspüren und gemeinsam in einem Raum Tag und Nacht betreut werden. „Wir möchten ihnen einen Platz bieten, an dem sie so sein können wie sie sind, ohne von anderen gehänselt und ausgegrenzt zu werden. Allerdings ist unsere ‚Oase‘ nicht mit einem überdimensionalen Snoezelraum zu verwechseln. Es ist ein Nischenkonzept, in dem es umso wichtiger ist, Qualitätsgrundsätze einzuhalten. Alle Arbeitsleistungen sind

auf die Besonderheiten der ‚Oase‘ abgestimmt“, erklärte Peter Dürrmann, Leiter des Seniorenzentrums in Holle.

Die Resonanz der Angehörigen, die von Anfang an in das neue Betreuungskonzept mit eingebunden waren, ist laut Studie sehr positiv. Als wohltuend werden die Überschaubarkeit der Oase und der Kontakt zu anderen Familien wahrgenommen. Besonders begrüßt wird jedoch, dass der Pflegebedürftige unmittelbar im Zentrum steht und seine individuellen Bedürfnisse von den Mitarbeitern sofort wahrgenommen und befriedigt werden können. Bei den Bewohnern ließen sich beobachtbare Verhaltensänderungen feststellen, die, so die Verfasserinnen der Studie, Hinweise auf gesteigertes Wohlbefinden geben. Die Mitarbeiter befänden sich dagegen in einem ständigen Spannungsfeld zwischen Arbeitszufriedenheit und -belastung. Einerseits wird die sehr autonome, selbstbestimmte Tätigkeit und enge Hinwendung zum Bewohner und seinen Familien als bereichernd empfunden, andererseits ist es gerade deswegen oft schwierig, eine gesunde Balance zwischen Nähe und Distanz zu finden. Auch die Tatsache, alleine in der „Oase“ zu arbeiten und dabei wenig Möglichkeit zum verbalen Austausch mit anderen Kollegen zu haben, wird teilweise als problematisch erlebt.

Als Einzelfallstudie ohne Vergleichsgruppen bietet die Stuttgarter Evaluation erste Anhaltspunkte, verallgemeinernde Schlüsse können daraus allerdings noch nicht gezogen werden, so das Fazit. Differenziertere Ergebnisse erwarten die Wissenschaftlerinnen dagegen von ihren Untersuchungen in Luxemburg, wo sie im Auftrag des hiesigen Familienministeriums die „Oasen“-Konzepte des CIPA Pontalize in Ettelbrück sowie des Pflegeheims „Beim Goldknapp“ in Erpeldingen über einen Zeitraum von 18 Monaten begleiten und evaluieren.





◀ Das Pflegeheim der ALA ist speziell für demenzkranke Menschen konzipiert

Letztere von der „Association Luxembourg Alzheimer“ (ALA) geführte Einrichtung ist landesweit das erste rein auf Demenzkranke spezialisierte Haus und seit Juli 2007 in Betrieb: „Es ist für 120 Bewohner angelegt, die in acht kleinen Wohngruppen zusammenleben. Ihre Zimmer sind um einen Aufenthaltsraum und eine Küche gruppiert. Gekocht wird in den einzelnen Wohneinheiten. Eine weitere Einheit ist die sogenannte ‚Stäreschnäiz‘, wo mehrere Personen in einem Raum unter einem großen Sternenhimmel mit einem angepassten Licht- und Farbkonzept untergebracht sind. Der Raum kann durch Trennwände flexibel gestaltet werden, darum herum sind noch 12 Einzelzimmer eingerichtet“ beschrieb die Direktionsbeauftragte Lydie Diederich vor der Eröffnung in einem „Bulletin“-Interview (50/2007).

Konkret gestaltet sich der Alltag im ALA-Pflegeheim seither nach dem Wohngemeinschaftsprinzip mit individueller Alltagsgestaltung und -beteiligung, wobei jeweils 12 Bewohner in einer Gruppe zusammen leben. „Stäreschnäiz“ und

„Oase“ bilden eine Einheit für 24 Bewohner, sind jedoch räumlich und optisch etwas voneinander abgegrenzt. Im Gegensatz zu Holle oder auch Sonnweid wird die „Oase“ in Erpeldingen nicht als palliatives Angebot verstanden. Die Bewohner leiden zwar unter einer fortgeschrittenen Demenz, sind aber keineswegs alle bettlägrig, sondern teils mobil und können sich zwischen „Stäreschnäiz“ und „Oase“ frei bewegen. „Wir nutzen die gemeinsame Infrastruktur mit der ‚Stäreschnäiz‘ wie z.B. die Küche. Während hier allerdings das Wohngemeinschaftsprinzip überwiegt, ist das Konzept der ‚Oase‘ stärker auf Bewohner mit sensorischen Bedürfnissen ausgerichtet, die man gleichzeitig vor einer Reizüberflutung schützen muss. Auch unter Angstzuständen leidende Menschen, die nicht gerne alleine sind und auf die eine Präsenz im Raum beruhigend wirkt, oder Bewohner, die sehr viel Unterstützung z.B. beim Essen brauchen, können wir hier besser betreuen. In einem Einzelzimmer könnte diese Qualität nicht gewährleistet werden. Es ist eine sehr personalintensive Begleitung, durch die sich keinesfalls Kosten



### Neue Wege in der Dementenbetreuung



▲ Die Wohngruppen in Erpeldingen verfügen über Küchen, in denen gemeinsam gekocht und gegessen wird

einsparen lassen“, resümiert Lydie Diederich die aktuellen Erfahrungen.

Ein multidisziplinäres Team aus Arzt, Pflegekräften, Sozialpädagogen, Sozialarbeiter, Ergotherapeut und Psychologe schaut im Rahmen einer internen, schriftlichen Prozedur und in Absprache mit den Familien, wer in der „Oase“ besser aufgehoben sein könnte. „Der Aufenthalt dort muss auf jeden Fall einen Mehrwert für den Bewohner darstellen“, betont Lydie Diederich. Zwei Mitarbeiter sind gemeinsam für die Pflege im Einsatz; dazu kommen je nach Pflegeplan noch Ergo- und/oder Physiotherapeut sowie Psychologe hinzu. Nach drei Tagen in der „Oase“ wechseln die Pflegekräfte in die „Stäreschnäiz“ und anschließend wieder zurück. Das Rotationsprinzip erlaubt eine Bezugspflege verhindert aber gleichzeitig ein „Burnout“ der Mitarbeiter, denn, wie auch die Erfahrungen in Holle zeigen, die Arbeit mit dementen Menschen und besonders in einer „Oase“ ist auf Dauer belastend und sehr kräftezehrend.

Momentan werden die „Oasen“-Konzepte in Luxemburg im ministeriellen „agrément“ noch nicht berücksichtigt und funktionieren mit einer provisorischen

Genehmigung. Wohl nicht zuletzt deshalb wurden Christina Kuhn und Anja Rutenkröger vom luxemburgischen Familienministerium mit der detaillierten Erhebung in Ettelbrück und Erpeldingen beauftragt: Da die Studie erstmals mit Vergleichsgruppen arbeitet und Bewohner in verschiedenen Pflegesettings wie z.B. „Oasen“ und anderen Wohngruppen sowie deren jeweilige Auswirkungen evaluiert, erhofft man sich genauere Angaben darüber, wie sinnvoll die Einführung einer „Oase“ ist. Auch die Tatsache, dass die Angehörigen in Luxemburg dem Konzept neutral gegenüberstehen und nicht wie in Holle bereits vorab in die Entscheidung zur Einführung miteinbezogen waren, dürfte für differenziertere Informationen sorgen.

Fest steht, dass der Umgang mit den Familien nicht nur in den „Oasen“ eine wichtige Rolle spielt. „Die Arbeit mit dementen Menschen ist eine Suche nach Schlüsseln, um Türen zu öffnen. Wir versuchen, unseren ‚Schlüsselbund‘ so zu ergänzen und zu erweitern, dass wir verstehen, wie wir den Betroffenen am besten begleiten können. Fort- und Weiterbildungen sind dabei eine wichtige Maßnahme, aber vor allem auch ausführliche Aufnahmegespräche mit den Angehörigen sowie ein intensiver Kontakt zu ihnen im weiteren Verlauf der Pflege“, sagt Lydie Diederich.

Die „Oase“ könnte sich dabei als ein weiterer Schlüssel bewähren. Wie erfolgreich der Einsatz dieses Konzeptes tatsächlich ist, wird sich 2010 nach Ende der hiesigen Evaluationsstudie zeigen, deren Resultate dann auch in ausländischen Fachkreisen für Interesse sorgen dürften.

*\*Ein ausführlicher Forschungsbericht sollte bis zum August vorliegen. Infos auf [www.demenz-support.de](http://www.demenz-support.de)*



## Arbeitskreis Psychomotorik



## Psychomotorik

# Bewegungsangebote für jedes Alter

Am 18. Dezember 1983 wurde der „Lëtzebuurger Aktiounskrees Psychomotorik a.s.b.l.“ von einer Gruppe von Pädagogen, Erziehern, Psychologen und Medizinern gegründet, um die Psychomotorik in Luxemburg bekannt zu machen und ihre Wichtigkeit sowohl im edukativen, wie reedukativen und therapeutischen Bereich hervorstreichen. Der Sitz der a.s.b.l. befand sich im Pädagogischen Institut (später I.S.E.R.P. und heute Université de Luxembourg).\*

◀ Von Suzette Everling

Nur wenige Spezialisten (des therapeutischen Bereiches) befassten sich Anfang der achtziger Jahre mit Psychomotorik. Der edukative Bereich war gänzlich unbekannt.

Die erste praktische Anwendung psychomotorischer Konzepte in Luxemburg bestand in der Benutzung des „Airtramp“, eines Luftkissens von 1 m Höhe und 9x9m Fläche. Dieses Luftkissen wurde

1970 von Ruud Steuer, einem niederländischen Bewegungstherapeuten, entwickelt und 1982 der Sonderschullehrerin Suzette Everling (später Gründungsmitglied, Vizepräsidentin und jetzt Präsidentin des LAP) in Luxemburg zum Ausprobieren zur Verfügung gestellt. Die Begeisterung war so groß, dass Suzette Everling beschloss, das Airtramp in Luxemburg zu behalten und die Finanzierung durch den Rotary Club und das

### Arbeitskreis Psychomotorik

Erziehungsministerium zu bewerkstelligen. Anfang 1983 fand der erste Einführungskurs zur Benutzung des Airtramp im Centre d'Education Différenciée in Esch/Alzette statt. Dieser Kurs fand großen Anklang beim Lehrpersonal.

Das Airtramp besteht aus einer hochwertigen Polyesterfaser und ist mit PVC beschichtet. Die Übungsfläche ist 90 cm hoch, der Außenwulst 110 cm hoch und 1 m breit. Dicke Knöpfe, die die Oberfläche jeweils durch Polyesterleinen mit der Unterfläche verbinden, teilen die Oberfläche in gleichmäßige Quadrate auf.

Im Inneren sorgt dieses flexible System von Polyesterleinen im aufgeblasenen Zustand des Airtramps für eine gleichmäßige Verteilung der Kräfte und steigert so die Eigendynamik des Gerätes. Eine seitliche, mit Klettverschluss und dicken Schnüren abgesicherte Öffnung, ermöglicht es, auch das Innere des Airtramps in die psychomotorische Förderung mit einzubeziehen. Das Airtramp wird innerhalb von 3 Minuten mit Hilfe eines elektrischen Gebläses mit Luft gefüllt und erlaubt bei konstantem Luftdruck eine gezielte motorische Förderung.

Es kann nach individuellen Maßen angefertigt werden. 1983 betrug der Gestehungspreis des ersten Airtramps mit Gebläse rund 10 000 Euro.

Das Medium Airtramp spricht alle Altersgruppen an, Klein- und Schulkinder, Jugendliche, Erwachsene, Senioren, behinderte und nicht behinderte Menschen. Eine mindestens 18-stündige obligatorische Grundausbildung, der der LAP allen interessierten Pädagogen und Therapeuten anbietet, soll diesen durch Theorie und Selbsterfahrung helfen, das Airtramp in ihre Arbeit miteinzubeziehen. Am 4. April 1984 stellte sich die neue Vereinigung erstmals der Öffentlichkeit in der Domus Medica in Luxemburg mittels einer Reihe von Konferenzen vor, gefolgt von einem großen „Bewegungsfest“ in den Walferdinger Sportanlagen am 8. April 1984.

Unterstützt vom Unterrichtsministerium erlebte der LAP eine erfolgreiche Entwicklung. Es wurden psychomotorische Eltern-Kind-Gruppen eingeführt, um einem Elternteil (Vater oder Mutter) die Gelegenheit zu geben, gemeinsam mit dem Kind psychomotorische Erfahrungen zu machen und die so gewonnenen Erkenntnisse in den Familienalltag zu übertragen. Diese Gruppen waren und sind immer aus Kindern mit psychomotorischen Auffälligkeiten zusammengesetzt. Im Prinzip setzt

#### **Suzette Everling-Grein**

- Grund- und Sonderschullehrerin
- Beratungslehrerin
- Zusatzausbildungen in Psychomotorik, Graphomotorik, Sensorischer Integration und Neuropsychologie
- Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin (klin. Verhaltenstherapie)
- Aufbau und Leitung des Service de Consultation et d'Aide Psychomotrice (SCAP) von 1991 bis 2007
- Lehrbeauftragte am Institut Supérieur d'Etudes et de Recherches Pédagogiques, Luxembourg
- Vorträge und Seminare u.a. zu ADS



sich jede Gruppe aus maximal 6 Eltern-Kind-Paaren zusammen.

Im Hinblick auf das vorrangige Ziel, die Verbreitung der psychomotorischen Konzepte, veranstaltete der LAP viele Konferenzen und Lehrgänge, in denen anerkannte ausländische Spezialisten ihre Konzepte und Methoden vorstellten, so z.B.: Bernard Aucouturier, G.B. Soubiran (Frankreich); J.Ernst Kiphard, Friedhelm Schilling. Krista Mertens, Dirk Baedke (Deutschland); Suzanne Naville (Schweiz).

Die Vereinigung wollte jedoch nicht nur die Kenntnisse über Psychomotorik so weit wie möglich verbreiten, sondern auch eine Vermittlerrolle spielen und versuchen, die oft unterschiedlichen Auffassungen über Psychomotorik in unseren Nachbarländern auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen. In Deutschland z.B. hat die Psychomotorik im klinischen Bereich angefangen und hat sich progressiv zu einem pädagogischen Konzept entwickelt. In Frankreich hingegen konnte man einen fast entgegengesetzten – von Entwicklungs- und Sonderpädagogik ausgehenden – Verlauf beobachten.

Immer bestrebt den Konzepten der Psychomotorik zum Durchbruch zu verhelfen, gründete der LAP ein Dokumentationszentrum, das den Interessenten Bücher, Presseartikel und Videofilme gratis zur Verfügung stellt. Im September 1991 gründete der LAP den SCAP (Service de Consultation et d'Aide Psychomotrice), der eine multidisziplinäre Beratung und Betreuung anbietet (s. zweiter Artikel).

Ein anderer Erfolg, auf den der LAP stolz ist und der mit seinen direkten Zielen in Einklang steht, ist sein Wirken in der tschechischen Republik. Verantwortliche des LAP haben, ab 1992, tschechischen Ärzten und Lehrern mehrere Ausbildungen in Psychomotorik zukommen lassen, dies sowohl in Luxemburg als

auch an der Uni Prag, Brno und Olomouc. Diese Bemühungen führten Ende 1993 zur Gründung der tschechischen psychomotorischen Vereinigung.

Dank der Unterstützung des Unterrichtsministeriums konnte der LAP Lehrkräften und Studenten Lehrgänge in Luxemburg und im Ausland anbieten; des Weiteren half sie bei der Ausarbeitung eines Studienprogrammes, das seit 1996 Bestandteil der Lehrergrundausbildung war.

Der LAP ist ebenfalls Mitglied des 1996 von 15 europäischen Ländern gegründeten Europäischen Forums für Psychomotorik. Dieses Forum hat zum Ziel, minimale Standards für das Bachelor- sowie das Masterstudium im Bereich der Psychomotorik auszuarbeiten, die auf europäischer Ebene vergleichbar sind und die Anerkennung der Diplome in allen europäischen Ländern zu erreichen.

Im Januar dieses Jahres veranstaltete der LAP in Zusammenarbeit mit der COPAS einen gut besuchten Vortrag über „Motogeragogik – Persönlichkeitsbildung und Persönlichkeitsförderung durch Bewegung im Alter“. Ziel dieser ganzheitlichen Bewegungsarbeit ist der Erhalt, der Wiedererwerb und die Weiterentwicklung von Kompetenzen, die nötig sind, um ein möglichst selbständiges Leben zu führen. Über vielfältige Bewegungsangebote wird die ganze Person bewegt und dabei werden körperliche, emotionale, soziale und kognitive Bereiche angesprochen.

\*siehe auch [www.lap.lu](http://www.lap.lu)

***Für den Herbst/Winter sind weitere Veranstaltungen zum Thema Psychomotorik im Bereich der Altenhilfe in Zusammenarbeit mit dem Service RBS asbl geplant. Genauere Informationen finden Sie zum gegebenen Zeitpunkt auf der Homepage [www.rbs.lu](http://www.rbs.lu).***





## Kaffee – Gesünder als man glaubt

Gute Nachrichten für Kaffeetrinker: Auch der Konsum relativ großer Mengen des flüssigen Wachmachers verringert nicht die Lebenserwartung! Eine US-Langzeitstudie stellte selbst bei einem Verbrauch von täglich bis zu sechs Tassen keine erhöhte Sterberate fest. Dagegen senken täglich zwei bis drei Tassen Kaffee bei Frauen sogar die Wahrscheinlichkeit an einer Herzerkrankung zu sterben um 25%; die sonstige Mortalität sinkt um 18%, so die Forscher der Universität Harvard im „Annals of Internal Medicine“. Pech für Männer: Bei ihnen führt der Kaffeekonsum nicht zu einem veränderten Sterberisiko.

## Do you speak...?

Eine Langzeitstudie der Universität Tel Aviv hat ergeben, dass das Beherrschen von Fremdsprachen Menschen hilft, länger fit zu bleiben. Je mehr Sprachen im Repertoire sind, desto besser die Leistungen im Hinblick auf Aufmerksamkeit, Lernfähigkeit und Gedächtnis – und das bis ins hohe Alter.

## Heilende Hagebutten

Die traditionelle Heilkunde verwendet frische Hagebutten, von ihren harten Kernen befreit und zu Mus verarbeitet, ebenso wie Tee aus getrockneten Schalen. Beides soll das Immunsystem stärken, Infekten vorbeugen und helfen, Erkältungen auszukurieren. Dank ihres frischen, leicht süß-säuerlichen Geschmacks kommen Hagebutten häufig in Teemischungen zur Anwendung und entfalten dort ihre gesunden Kräfte.

### Rezept: Hagebuttenparfait

*Sie brauchen für 4 bis 6 Portionen:*

6 Eigelb

1 EL Waldhonig

200 g Hagebuttenmark, mit Honig gesüßt aus dem Reformhaus oder Naturkostladen

3 EL süße flüssige Sahne

### So geht's:

Eigelbe und Honig schaumig rühren, Hagebuttenmark und Sahne dazugeben und im warmen Wasserbad schaumig-dick aufschlagen. In der Eismaschine gefrieren lassen.

Für die Zubereitung ohne Eismaschine die doppelte Menge Sahne steif schlagen und vorsichtig unter die Masse heben. In Pastetenförmchen füllen und im Tiefkühlfach gefrieren. 10 Minuten vor dem Gefrieren aus dem Fach nehmen, kurz in heißes Wasser stellen damit sich das Eis von der Form löst. Auf Dessertteller stürzen und mit Hagebuttenmark oder Haselnüssen dekorieren.

*Rezept aus Susanne Fischer-Rizzi: „Blätter von Bäumen“. AT-Verlag.*



## Partnerwahl – Eigene Augenfarbe bevorzugt

Dies legt zumindest eine Studie aus Norwegen nahe, die Bruno Laeng und seine Kollegen von der Universität Tromsø in der Fachzeitschrift *Behavioral Ecology and Sociobiology* vorstellen. Sie konnten zeigen, dass blauäugige Männer Frauen mit dieser Augenfarbe attraktiver finden als braunäugige. Die Psychologen erklären dies damit, dass die Männer es sich mit der Vorliebe für diese Augenfarbe unterbewusst ermöglichen, ihre Vaterschaft anhand der Augenfarbe des Kindes festzustellen. In der Regel haben zwei blauäugige Eltern aus genetischen Gründen gemeinsam nur blauäugige Kinder. Kommt in einer solchen Beziehung ein Kind mit braunen Augen zur Welt, ist es unwahrscheinlicher, dass der blauäugige Mann der genetische Vater ist. Braunäugige Männer können diese „Regel“ nicht so leicht anwenden, da zwei braunäugige Eltern auch häufig Kinder mit blauen Augen zeugen.



## Urlaubszeit – Schönste Zeit?

Jeder Zehnte hat, laut einer britischen Umfrage, seine Beziehung schon mal während des Urlaubs beendet. Interessanterweise kracht es in der „Stadt der Liebe“ am häufigsten: Verkehrschaos und unfreundliche Kellner lassen in Paris jegliche romantischen Anwandlungen schnell verfliegen. Immerhin ein Viertel aller Verliebten brachte bei einem Städtetrip jedoch den Mut zum Heiratsantrag auf. Als besonders romantisch gilt übrigens Barcelona, gefolgt von Florenz, Prag und Madrid. Also, bei der Planung des nächsten City-Abstechers dran denken und vielleicht gleich schon mal die Ringe mit einpacken...

## Goldige Tischsitten

Wieso werden Schnitzel eigentlich paniert? Anscheinend war es in Venedig einst üblich, Speisen mit echtem Blattgold (!) zu belegen und den dekorativen Schimmer auch mitzuessen. Irgendwann wurde den Herrschenden der Prunk zuviel und vergoldete Mahlzeiten wurden schlichtweg verboten. Die Köche ließen sich etwas neues einfallen und panierten das Fleisch fortan goldbraun. Das war weniger luxuriös, aber auch lecker.

Wer Rezepte mit Blattgold (man kann es tatsächlich essen!) ausprobieren möchte, sollte es allerdings lieber für Desserts oder Pralinen statt Schnitzel verwenden. Gourmetgold gibt es unter [www.g-goldfinger.de](http://www.g-goldfinger.de)



# 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