

RBS-Bulletin

Das Luxemburger Fachblatt für Altersfragen

► Palliativkonzept:
Menschenwürdig leben bis zuletzt

► Assistenzhund im Altenheim:
„Uouba“ on tour



► **Schwerpunkt:**
Soziales Management auf neuen Wegen

Mit Seminarkalender

www.rbs.lu



RBS



Meilleurs Vœux

de toute l'équipe de RBS

Unsere besten Wünsche

Ihr RBS-Team



Selbstbewertung im Management

Immer wieder wird über das „Burnout“-Syndrom gesprochen, welches Personal in der sozialen Arbeit allgemein und insbesondere in der Altenarbeit erfassen kann. Hier geht man von Menschen aus, die sich von den Schicksalen der Betroffenen nicht mehr abgrenzen können und sich in der Hilfe für andere Menschen aufgeben. Neuerdings hört man auch von dem „Boreout“-Syndrom, welches durch mangelnde Leistung von Mitarbeitern gekennzeichnet ist. Solche Menschen sind von der vermeintlichen Sinnlosigkeit ihrer Tätigkeit so belastet, dass sie nur noch so tun, als ob sie etwas machen würden. Daneben zeigt das Klima in manchen Einrichtungen, dass Mitarbeiter sich keineswegs als Teil eines Teams sehen. Offiziell sitzen sie in Versammlungen, doch sie beteiligen sich nicht wirklich aus Überzeugung. Anstelle gemeinsam Lösungen zu suchen und eine vermeintlich erhöhte Teamintelligenz zu nutzen, verpufft häufig die Kraft der Gemeinschaft in Positionsgerangel und Passivität. Statt des Mottos der Musketiere „Einer für alle. Alle für einen“ beobachtet man die steigende Verbreitung eines egoistischen Leitbildes „Alles für mich. Nichts für die Anderen“. Vielleicht lässt sich damit erklären, warum in personell gut ausgestatteten Einrichtungen nicht automatisch eine maximale Effizienz erreicht wird.

Doch wie sind solche Phänomene zu verhindern, wo liegt der tiefere Grund? Interessanterweise scheint der Schlüssel bei der Leitung zu liegen. Anstelle Führung als eine wesentliche Dienstleistung anzusehen, werden immer mehr Ressourcen von Führungskräften in die verschiedensten publikumswirksamen Projekte und nichtleitungsbezogenen Aktivitäten investiert. Es entsteht fast der Eindruck, als wenn Führung eine Nebensache wäre, die lediglich den Status eines Mitarbeiters beschreibt und nicht mit konkretem Führungsverhalten und einer langfristigen Strategie im alltäglichen Handeln verbunden sein muss. Während eine Vielzahl von Leistungen bei Mitarbeitern bewertet werden, steht die Effizienz von Führungsverhalten nur selten auf dem Prüfstand.

Dabei gibt es eine Methode, die jede Leitungskraft direkt anwenden kann, die ehrliche Selbstbewertung. Dazu muss die einzelne Leitungskraft ernsthaft bereit sein, Hinweise wie Krankenstand, Personalfuktuation, destruktives Arbeitsklima, geringer Informationsfluss und eben auch die oben beschriebenen Syndrome auf das eigene Führungsverhalten zu beziehen. Ebenso gehört Mut dazu, sich als Führungskraft zu fragen, wie viel Prozent meiner Arbeitszeit investiere ich tatsächlich in Führungsaufgaben? Bin ich ein Vorbild für meine Mitarbeiter? Interessiere ich mich tatsächlich für Menschen oder nur für gute Befragungsergebnisse? Bin ich wirklich offen für die Ideen und Rückmeldungen von meinen Mitarbeitern? Und vor allem, fördere und forme ich ein verantwortungsbewusstes Team von Mitarbeitern mit gemeinsamen Zielen oder lasse ich informelle Hierarchien und überflüssige Abteilungen zu?

Nur wer es wagt, sich solchen Fragen ehrlich zu stellen, kann den immer häufiger zu beobachtenden Graben zwischen Management und allen übrigen Akteuren überwinden. Die richtigen Antworten steigern nicht nur die Sinnhaftigkeit und Effizienz in der Altenarbeit, sondern zeigen die wahrhafte Qualität einer Führungskraft.

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, K7 vidéo, 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

► Inhaltsverzeichnis



Schwerpunkt

„Führen und Leiten“:

Selbsterfahrung im Ösling

6

Soziales Management auf neuen Wegen:

Perspektivwechsel gefragt

9

Gruppen führen – Teamintelligenz nutzen:

Dokumentation und Methodik in der Mäeutik

10



Notizen aus der Wissenschaft

11



Palliativkonzept Petingen

„Menschenwürdig leben bis zuletzt“: **Ein Pflegeheim macht sich auf den Weg**

14



Fort- und Weiterbildung

Feedback:

Effizientes Management mit der Balanced Score Card

18

Seminarkalender

20

Teilnahmebedingungen für Seminare

31



Für Sie notiert

32



Tiere im Heim

Assistenzhund im Altenheim: **„Vouba“ on tour**

35



Magazin

38





„Führen und Leiten“: Selbsterfahrung im Ösling

Von Frank Tillenburg* ►



Mit tatkräftiger Unterstützung des Leader+Programms Redange-Wiltz organisierte der Service RBS in der wunderschönen Landschaft des Ösling im vergangenen September erstmals ein Pilotseminar „Führen und Leiten“ mit elf Leitungskräften. Am Stausee der Obersauer zwischen Lultzhausen und Liefrange wurden erstmals Outdoor-Aktivitäten mit theoretischem Wissensinput verknüpft. 2008 werden weitere Seminare angeboten (s. Kasten), die neue Wege im Bereich des sozialen Managements aufzeigen sollen.

Die besondere Herausforderung des Seminars „Leiten und Führen“ bestand darin, den didaktisch-methodischen Verlaufsplan in ein Outdoor-Training zu integrieren. Ziel war es, die beiden Seminarteile methodisch so miteinander zu verbinden, dass sich ein kompetentes Gesamtbild ergab, in dessen Verlauf die praxisrelevanten Fragen der Teilnehmer beantwortet werden konnten. Die Grundintention ist hierbei, durch den Outdoor-Aspekt nicht nur die Perspektive zu wechseln, sondern in der Bewegung mit der Natur und dem Team die verschiedenen menschlichen

Sinne visuell und kineästhetisch angemessen anzusprechen. In Verbindung mit der reinen Plenararbeit, in der u. a. durch die systemische Aufstellung verschiedene Kommunikationsstrukturen verdeutlicht wurden, wurde so eine effektive Lernerfahrung ermöglicht, nach dem Motto: Aus der Praxis für die Praxis lernen.

Ich selbst war zunächst recht skeptisch, was die Möglichkeit anbelangte, Outdoor-Elemente auf sinnvolle Weise mit dem Seminar-design zu verbinden. Dennoch stellte ich mich dieser Heraus-

forderung gerne und ging auf die Suche nach einem adäquaten Outdoor-Trainer, der meinem hohen Anforderungsprofil entsprach. An dieser Stelle erwähne ich ehrlich, dass ich bis dato davon ausging, unter diesen „schlammrobbenden“ Trainern, die kaum eine Auswertung ihrer Seminare zustande bringen und somit ihre Seminare lediglich am Erlebnisscharakter orientieren (frei nach der Devise: „Wir haben uns alle wohlgefühlt...“) wohl kaum fündig werden würde. Ich befragte also eine Kollegin, die in dieser Hinsicht vorurteilsfreier eingestellt ist. Sie kennt meine Arbeitsweise und meine Person sehr gut und nannte mir einen Trainer, der zu mir passen könnte. Daniel Mehde trat in Erscheinung: der personifizierte Outdoor-Trainer. Nach einem halbstündigen Gespräch war klar, dass er optimal auf meinem Raster stand und nicht durch selbiges fiel. Die Zusammenarbeit konnte beginnen.

Im ersten Schritt wurde ein didaktisch-methodischer Verlaufsplan entwickelt, der das Seminar detailliert festlegte. Voraussetzung war hier eine ausführliche Bedingungsanalyse, die uns Auskunft darüber gab, mit welchen Seminarteilnehmern aus welchen Praxisfeldern wir es zu tun hatten. Dies ist wichtig, um die Welt der Teilnehmer zu kennen und ein darauf abgestimmtes Seminarprogramm anbieten zu können. So sollten einerseits die theoretischen Inhalte zum Thema „Leiten und Führen“ und ihre Analogien zur Berufspraxis herausgearbeitet; andererseits gleichzeitig das lösungsorientierte Arbeiten der Teilnehmer geschult werden. Der theoretische Input wurde über Wahrnehmung, direkte und indirekte Kommunikation sowie einzelne Formen des Führungsstils in den Outdoor-Übungen am zweiten Tag in einen spielerischen Kontext gesetzt.

Während der Outdoor-Übungen begaben sich die Teilnehmer in Begleitung der Trainer auf einen Spaziergang in die

► **Praxis-Workshop „Vorbilder, Entscheider und Entwickler“**

*Der Aufgabenbereich für Führungskräfte gestaltet sich immer komplexer. Im sozialen und/oder pflegerischen Sektor werden Mitarbeiter oft mit überaus verantwortungsvollen, leitenden Aufgaben betraut. Diese erfordern spezifische Kompetenzen und die Bereitschaft zur persönlichen Weiterentwicklung, um moderne Führungsstrategien umsetzen zu können. Unter dem Titel „**Vorbilder, Entscheider und Entwickler**“ wird in dem Workshop die Weiterentwicklung der individuellen Führungspersönlichkeit aus ganzheitlicher Sicht unterstützt. Als nicht-delegierbare, grundsätzliche Führungsaufgaben gelten z. B. die Mitarbeiter-Führung, das Formulieren der Strategie eines Unternehmens oder auch die Schaffung der nötigen Rahmenbedingungen, damit Mitarbeiter optimal arbeiten können. Auf der Grundlage Ihrer eigenen Erfahrungen werden gemeinsam Lösungen erarbeitet. Das Seminar findet am **30. Januar 2008 von 9 bis 17 Uhr** unter Leitung von **Dr. Bernhard Rosenberger**, Berater für Unternehmensentwicklung mit Schwerpunkt strategisches Personalmanagement.*

Umgebung des Öslings. Dabei wurde das Team vor verschiedene Herausforderungen gestellt, die es gemeinsam zu meistern galt. Die Aufgaben waren so angelegt, dass ihre erfolgreiche Bewältigung weniger von sportlichen Leistungen als von gelingender Kommunikation, guter Teamarbeit und effektiver Führung abhing. Nach den Übungen gab es jeweils eine Reflexionseinheit, in der diese verschiedenen Erfolgsfaktoren analysiert wurden. Dabei hatte die Gruppe auch die Möglichkeit Verbesserungspotenziale für die weitere Zusammenarbeit herauszuarbeiten und sich Ziele für folgende Aufgaben zu setzen.

Dank dieses Rahmens wurde besser ersichtlich, wo die neuralgischen Punkte der Kommunikation im Berufsalltag liegen, insbesondere im Hinblick auf Führen und Leiten, Teamlösungsprozesse und Führungsverhalten. Die Übungen wurden von den Teilnehmern als sehr positiv empfunden, und das Lernen fand sehr spielerisch und persönlich in einem komplett anderen Kontext, sprich der Natur statt. Am dritten Seminartag wurde dann der Fokus darauf gerichtet, eigene Praxisfragen im Plenum

**Frank Tillenburg war u. a. als Lehrer für Krankenpflegeberufe tätig und hat sich in seinem Studium der Erziehungswissenschaften mit den Schwerpunkten soziale Arbeit, Sozialwesen, Betriebsorganisation, Psychologie, Soziologie, Gesprächsführung nach Rogers und themenzentrierte Interaktion beschäftigt. Seit 1988 arbeitet er als Berater und Trainer insbesondere nach der systemischen Aufstellungsmethode.*

► Schwerpunkt

► Soziales Management



◀ Teamarbeit musste sich einmal anders bewähren

vorzustellen. Mit den systemischen Raum-aufstellungen und Raumbildern wurden Organigramme der Praxisfragen nachgezeichnet und aus diesen wiederum konkrete Lösungswege erarbeitet.

Anhand jeder Fragestellung aus der Praxis entwickelten die Teilnehmer ein Bild zu der Situation bzw. zu den entsprechenden Personen. Dadurch wurden etwaige Problemstellungen klarer erkennbar. Bei der Aufstellungsarbeit geht es vorrangig darum, wie mittels der 360 Grad-Wahrnehmung Bilder gelesen, analysiert und Lösungswege erarbeitet werden können. Letzteres wurde dann in Einzelcoaching-Strategien direkt und praxisnah weiterentwickelt, so dass die Teilnehmer sich später einem Controlling unterziehen können, nach dem Motto: Greift eine der Methoden nicht, greift zu einer anderen.

Diese Strategien wurden von mir anhand der Mind Mapping-Methode konzipiert. So wurde gleichermaßen das links- und rechtshemisphärische Arbeiten mit dem Gehirn stimuliert und kreative und kognitive Fähigkeiten gleichermaßen bean-

sprucht. Ein derartiges Training trägt maßgeblich dazu bei, die Lernerfolge auf Langfristigkeit anzulegen.

Die Teilnehmer beurteilten in den anonymisierten Feedbackbogen, die sie erst drei Wochen nach Abschluss an den Service RBS zusenden sollten, das Seminar als durchweg positiv. Die Outdoor-Aktivitäten führten ihren Aussagen nach dazu, dass sich die verschiedenen Leitungskräfte als ein gutes Team erlebten, die in ihrem beruflichen Alltag eher nur punktuell miteinander arbeiten. Es wurde immer wieder betont, dass man durch das Seminar dazu motiviert wurde, „mehr über seinen persönlichen Führungsstil nachzudenken und zu wissen, welcher Führungsstil in welcher Situation am günstigsten ist“. Da die Unterbringung der Teilnehmer und deren Wirkung ebenfalls bewertet wurde, zeigte sich, „dass man auch mit weniger Komfort im Alltag auskommen kann.“ Auch für zukünftige Seminare dieser Art wird die Unterbringung und deren Auswirkung auf den Lernprozess der Teilnehmer mit in der Seminargestaltung berücksichtigt werden.

- Das nächste dreitägige Seminar „**Führen und Leiten**“ findet vom **07. – 09. Mai 2008** statt.

Dieses Seminar wird nur innerhalb eines Trägers angeboten.

Interessenten melden sich bitte bei:

**Service RBS asbl, 20, rue de Contern, L-5955 Itzig, Luxembourg,
Tel. (+352) 36 04 78 33**

Soziales Management auf neuen Wegen: Perspektivwechsel gefragt

Gute Teams entstehen nicht von allein, sie erfordern ein aktives Management. Sie sind nichts Fixes, sondern etwas Lebendiges. Gruppen sind sensible Organismen, die nur durch eine langfristige Förderung von Leitenden optimale Veränderungsprozesse erreichen können.

◀ Von Simon Groß

Es ist allgemeiner Konsens, dass die Beteiligung von Mitarbeitern regelmäßige Teamgespräche notwendig macht. Neben den Übergaben gibt es z.B. Steuergruppen, Projektgruppen, Arbeitsgruppen, Fachgruppen. Doch es gibt auch informelle Gruppensituationen, die sich oft spontan ergeben. Diese Gespräche sind ebenfalls sehr wertvoll, da sie z.B. Mitarbeiter in akut psychisch belastenden Momenten auffangen können. Der Austausch hilft, die eigene Situation zu relativieren, Distanz zu finden und die Arbeit für alle Beteiligten zu verbessern.

Aber nicht jede Gruppenkonstellation führt automatisch zu konstruktiven Ergebnissen. Ohne eine gute Führung können Gruppen „verwildern“. Plötzlich geht es in emotionsgeladenen Scheingefechten weniger darum, die gemeinsame Arbeit zu verbessern, sondern vielmehr um die Frage, wer ist der bessere Mitarbeiter mit den meisten Privilegien. Oder irgendwo im Untergeschoss entsteht eine „geheime“ Versammlung, wo nur Anekdoten über Bewohner oder nicht anwesende Mitarbeiter ausgetauscht werden, die mal wieder besonders unangenehm oder auffällig waren, ohne dass nach einer konstruktiven Lösung gesucht wird.

„Meetings“, in denen Mitarbeiter unbeteiligt und ziellos da sitzen oder nur destruktive Stimmung verbreitet wird, sind verlorene Arbeitszeit. Zeit, die in den Faktor Mensch und damit in das Wohlbefinden von Klient und Mitarbeiter investiert werden könnte.

In diesem Sinne ist das Management gefordert, seine Mitarbeiter so zu führen und zu fördern, dass ein konstruktiver Gruppenprozess überhaupt erst möglich wird. Dies benötigt kompetente Führung und Mitarbeiter, besonders bei so komplexen Aufgaben wie der Einführung eines Qualitätsmanagementssystems. Eine solche Sicht erfordert von manchem Leitenden auch die Bereitschaft, neue Wege zu gehen, um ein verantwortungsbewusstes, effizientes Team aufrecht erhalten zu können.

► Seminar E-Qalin®-Prozessmanager

Eine Vielzahl von Veränderungsprozessen in Einrichtungen kann nur durch eine effiziente Zusammenarbeit von Mitarbeitern im Team umgesetzt werden. Moderne Führung bedeutet in diesem Sinne auch immer die Steuerung von Gruppen, die durch die Beteiligung einer Vielzahl von Mitarbeitern zu einer gemeinsamen Strategie finden und diese auch langfristig umsetzen. E-Qalin® ist dabei eine wirksame Unterstützung, da es ein eigens für den Sektor entwickeltes, praxisnahes Qualitätsmanagementmodell darstellt. Im Rahmen der Ausbildung zum E-Qalin®-Prozessmanager lernen Führungskräfte, einen Lernprozess innerhalb ihrer Teams auszulösen und aufrecht zu erhalten, der sich nach und nach auf die gesamte Einrichtung ausdehnt. Er beginnt mit einer Selbstbewertung der verschiedenen Bereiche einer Einrichtung und deren unterschiedlichen Strukturen, Prozesse und Ergebnisse. Ausgehend von diesem Ist-Zustand können Verbesserungsmaßnahmen im Team erarbeitet, geplant und langfristig umgesetzt werden. Ein solches dynamisches Qualitätsmanagement erfordert zunächst ein Umdenken im Management, da Schwachstellen nicht automatisch etwas Negatives sein müssen, sondern immer eine Chance zur Verbesserung geben. Durch die Einführung eines solchen Lernprozesses kann der „Entwicklungsstand“ einer gesamten Einrichtung optimiert werden.

Die nächste E-Qalin®-Prozessmanagerausbildung findet am 26./27. Februar sowie 27./28. Mai 2008 jeweils von 9 bis 17 Uhr unter der Leitung von Dr. Kai Leichsenring in Itzig statt. Sie richtet sich an Führungskräfte (Direktoren, Pflegedienstleiter, Hauswirtschaftsleiter etc.), die in ihrer Einrichtung das Qualitätsmanagementmodell E-Qalin® einführen wollen.

Neue Formen der
Zusammenarbeit vermitteln
Impulse für Teambildung ►



Gruppen führen – Teamintelligenz nutzen: Dokumentation und Methodik in der Mäeutik

Häufig werden unter dem Stichwort „Pflegeteammodell“ eine Reihe von bewährten Theorien und praktischen Handlungsanweisungen im Umgang mit Pflegebedürftigen verstanden. Doch professionelle Pflege findet in der Regel nicht im Alleingang statt. Das mäeutische Pflegeteammodell hat daher die Gruppenarbeit selbst zum Thema gemacht.

Die Umsetzung eines Pflegeteammodells erfordert von Teamleitern die Bereitschaft und Kompetenz, den Pflegeprozess in die Teamarbeit zu integrieren. Nur wenn es gelingt, das gemeinsame Wissen von Mitarbeitern zu kanalisieren und Teamarbeit zu fördern, kann der Pflegeprozess optimal gestaltet und dokumentiert werden. Dazu benötigen Pflegende einerseits eine gemeinsame Sprache und eine Kultur der Reflexion, Kommunikation und Dokumentation. Andererseits erfordert eine solche Arbeitsweise von Teamleitern die Bereitschaft, die individuellen Fähigkeiten und das Wissen des einzelnen Mitarbeiters wertzuschätzen und in der Teamarbeit nutzbar zu machen.

Genau hier setzt das mäeutische Pflege- und Betreuungsmodell an, welches an Leitende eine beteiligende Führungsstrategie vermittelt. Teamarbeit in diesem Sinn macht es erforderlich, hierarchisches Denken zu reduzieren, um gemeinsam Entscheidungen treffen, langfristig umsetzen und dokumentieren zu können. Der Effekt einer solchen Arbeitsweise liegt in einer deutlich gesteigerten Pflegequalität für Betroffene und einer höheren Zufriedenheit der Mitarbeiter.

Am 17. Januar 2008 findet dazu für Teamleiter in den Schulungsräumlichkeiten des Service RBS in Itzig von 9 bis 17 Uhr ein Workshop unter der Leitung von Dr. Cora van der Kooij statt.

Frühdiagnose von Alzheimer:

Eiweiße im Blut geben Hinweise auf Erkrankung

Eiweiße im Blut können eine Alzheimer-erkrankung anzeigen, auch wenn die Symptome der Krankheit noch nicht eindeutig zutage treten. Das hat ein internationales Forscherteam bei Analysen des Blutes von Alzheimerpatienten herausgefunden. Demnach verändert sich bei Alzheimer die Konzentration von 18 verschiedenen Eiweißen im Blut. Da diese Veränderungen schon sehr früh auftreten, könne so auch eine spätere Alzheimererkrankung vorhergesagt werden.

Die Wissenschaftler untersuchten Blutproben von vierzig Alzheimerpatienten und ebenso vielen gesunden Probanden und maßen die Menge von 120 verschiedenen Bluteiweißen. Dabei fanden sie 18 Moleküle, die bei den Alzheimerpatienten in anderer Konzentration vorlagen als bei den gesunden Versuchsteilnehmern. Anschließend bestimmten die Forscher die Konzentration der Eiweiße im Blut weiterer achtzig Versuchsteilnehmer, ohne vorher zu wissen, ob diese an Alzheimer erkrankt waren. Dabei konnten sie neunzig Prozent der Alzheimer-Patienten mit Hilfe ihres Bluttests als solche identifizieren, erklären die Wissenschaftler.

Zusätzlich verwendeten die Forscher Blutproben aus früheren Studien an Patienten, die zum Zeitpunkt der Blutabnahme nur an leichten Einschränkungen des Gedächtnisses gelitten hatten. Von den 22 Patienten, die in den darauffolgenden Jahren an Alzheimer erkrankten, zeigten 20 bereits die Eiweißveränderungen im Blut, als ihre geistige Leistungsfähigkeit erst leicht eingeschränkt war. Mit Hilfe ihres Tests könne bei Patienten mit leichten kognitiven Beeinträchtigungen bereits vorausgesagt werden, ob es

sich dabei bereits um die ersten Anzeichen einer Alzheimererkrankung handelt, erklären die Wissenschaftler. Damit könnten solche Patienten bereits in einem frühen Stadium behandelt werden.

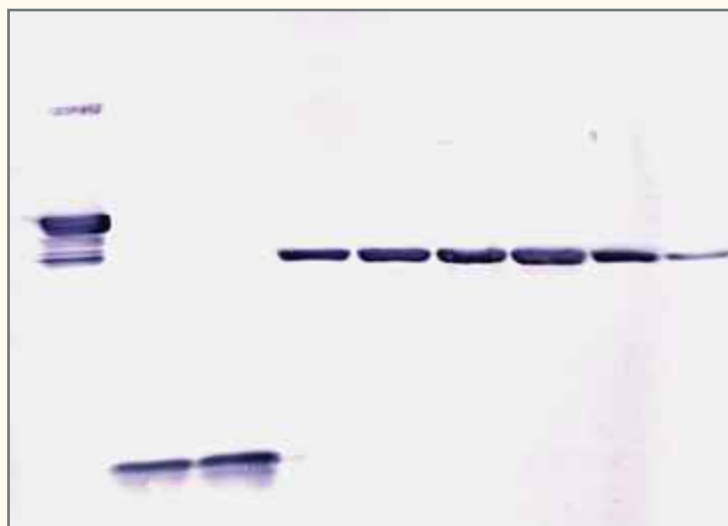
Die 18 Bluteiweiße sind wichtig für das Immunsystem und die Blutbildung, erklären die Forscher. Diese Systeme seien somit schon zu einem frühen Zeitpunkt der Krankheit verändert. Das decke sich mit früheren Studien, die bereits auf eine Beteiligung des Immunsystems und der für die Blutbildung wichtigen Signalwege hingewiesen hatten.

Tony Wyss-Coray et al.

[Classification and prediction of clinical Alzheimer's diagnosis based on plasma signaling.](#)

[Nature Medicine \(2007\) 13, 1357-1362.](#)

▼ Forscher finden Marker für eine frühe Diagnose von Alzheimer im Blut



Evolutionsbiologie:

Warum Großmütter so wichtig sind



Großmütter trugen in der Frühzeit des Menschen durch ihre Fürsorge für die Enkel zum Überleben der Gruppe bei. Datenmaterial zu dieser These liefern nun britische Forscher, die Lebensgeschichten von Familien aus zwei Dörfern in Gambia verfolgten und schauten, wie die Großmütter dort das Leben ihrer Enkelkinder beeinflussten. Die Ergebnisse könnten die unter Evolutionsbiologen häufig gestellte Frage beantworten, warum Frauen auch nach der Menopause noch weiterleben, obwohl sie sich gar nicht mehr fortpflanzen können.

Die Forscher werteten Daten von 5.500 Menschen aus Gambia aus den Jahren 1950 bis 1975 aus. Deren Lebens-

bedingungen entsprachen etwa den Bedingungen zu der Zeit in der Evolutionsgeschichte des Menschen, als sich das lange Leben von Frauen nach der Menopause durchsetzte, erklären die Forscher. Da 1975 in einem der Dörfer in Gambia ein Krankenhaus eingerichtet wurde, was zum Überleben von wesentlich mehr Kindern führte, wurden spätere Daten nicht mehr in die Auswertung miteinbezogen. Zwar war vor allem die Mutter wichtig für das Überleben ihrer Kinder, doch auch die Großmutter mütterlicherseits trug zu deren Überleben bei. Im Gegensatz dazu hatte weder der Vater, andere Geschwister noch die Großmutter väterlicherseits statistisch merklichen Einfluss auf die Lebenserwartung der Kinder.

Würden Frauen erst in späteren Jahren in die Wechseljahre kommen, könnten sie zwar länger Nachwuchs in die Welt setzen. Gleichzeitig verringerte das aber die Wahrscheinlichkeit, dass ihre Kinder mit einer Großmutter aufwachsen, erklären die Wissenschaftler. Nach ihren Berechnungen wurden 58 Prozent der Kinder in Gambia von einer Großmutter betreut, nur 16 Prozent aber wären dies gewesen, wenn die Menopause erst mit 65 Jahren einsetzte.

Allerdings war der Einfluss der Großmütter auf das Überleben ihrer Enkelkinder kleiner als erwartet, so die Forscher. Damit sich das lange Leben nach der Menopause durchsetzen konnte, müssten noch weitere Faktoren eine Rolle gespielt haben. Ausschlaggebend aber sei, dass die Enkelkinder von der Betreuung durch

die Großmütter profitierten. Außerdem sollte die Menopause dafür sorgen, dass Mütter dann keine Kinder mehr bekommen, wenn die Gefahr zu groß sei, dass sie kurz nach der Geburt wegen ihres hohen Alters sterben und ihre Kinder deswegen auf sich allein gestellt sind.

Daryl P. Stanley, Rebecca Sear, Ruth Mace, Thomas B.L. Kirkwood

Testing evolutionary theories of menopause.

Proceedings of the Royal Society B (2007) 274, 2943-2949.

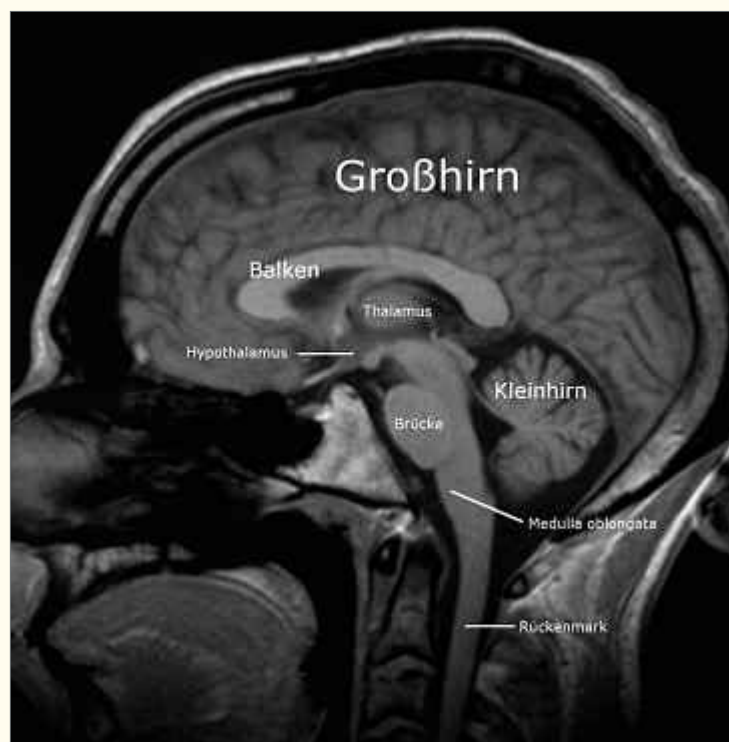
Mit Vorurteilen aufgeräumt: Nutzen wir nur 10% unseres Gehirns?

Diese weit verbreitete Meinung fußt auf der Beobachtung, dass unser Gehirn nur aus etwa 10% Neuronen besteht, der Rest sind vorwiegend Gliazellen. Ursprünglich nahm man an, dass die Gliazellen die Nervenzellen lediglich verkleben und damit die Stabilität des Nervengewebes vermitteln würden. Mittlerweile hat man herausgefunden, dass die Funktion der Gliazellen weit darüber hinausgeht und dass sie sich sogar an der Informationsverarbeitung des Gehirns beteiligen.

Da zu einem gegebenen Zeitpunkt das Gehirn nicht alle Funktionen nutzen kann, ist das Gehirn auch zu keinem Zeitpunkt an allen Stellen aktiv. Trotzdem wird das ganze Gehirn gebraucht, es wäre ja auch von der Natur unsinnig, ein Organ mit einem solch hohen Energiebedarf nicht ganz zu nutzen.

Die Theorie, dass wir nur 10% unseres Gehirns nutzen, wurde übrigens durch die Scientology in der ganzen Welt verbreitet. Sie nutzten den Slogan, zusammen mit einem Bild von Albert Einstein,

um für ein Buch von Ron Hubbard zu werben und um neue Mitglieder in ihre Fänge zu ziehen.





„Menschenwürdig leben bis zuletzt“

Ein Pflegeheim macht sich auf den Weg

Von Danielle Knaff,
Mireille Rezki und
Alberte Kauff-Simon* ►

Seit drei Jahren läuft in der Maison de Soins St Joseph in Petingen ein Projekt, das die gesamten Mitarbeiter einbezieht und die Bewohner von der Stunde ihrer Ankunft bis hin zu ihrem Lebensende im Sinne der „Soins Palliatifs“ begleitet.

**Der Artikel wurde von der Arbeitsgruppe «Soins palliatifs» Petingen verfasst: Danielle Knaff, «assistante sociale, diplômée en soins palliatifs Université de Lille», Mireille Rezki, «infirmière responsable de service» und Alberte Kauff-Simon, «coordinatrice de projets».*

2003 entschied sich die „Zithagruppe“, in all ihren Einrichtungen ein Palliativprojekt zu implementieren. In der Geriatrie bedeutet Palliative Care:

- Hochbetagte Menschen im Pflegeheim haben vielfältige chronische Erkrankungen. Stichwort: Multimorbidität.
- Sie leiden unter zum Teil heftigen chronischen Schmerzen.
- Ihre Lebenszeit ist aus Krankheits- und Altersgründen begrenzt.
- Die zum Teil fortgeschrittenen Erkrankungen sind nicht mehr heilbar.
- Komplexe Diagnoseverfahren sind oft langwierig, schmerzhaft sowie schwierig nachzuvollziehen und deshalb nicht immer wünschenswert.

- Sehr alte Menschen sehen den Tod nicht unbedingt als Feind.

Sie fürchten eher die Schmerzen, die Abhängigkeit und ein endloses qualvolles Sterben in Einsamkeit und Kälte.

Laut der Philosophie der Palliative Care (s. Kasten) soll der alte Mensch in seiner Gesamtheit angesehen werden. Mit seinen Krankheiten, Defiziten, seiner Persönlichkeit, seiner Biographie und familiärem Umfeld.

Palliative Care schließt jedoch nicht aus, dass einem alten Menschen auch heilende Behandlungen zu Teil werden, so z. B. Antibiotika bei Bronchitis.

In dieser Logik kann Palliative Care auf den alten Menschen bezogen werden, und zwar vom ersten Augenblick im Pflegeheim.

Um unser Ziel zu erreichen, haben wir ein Konzept in sechs Schritten ausgearbeitet.

Erster Schritt: **Arbeitsgruppe**

Eine Arbeitsgruppe aus den Direktionsmitgliedern, den Verantwortlichen der Pflegebereiche, Krankenschwestern, Hilfskrankenschwestern, Ergotherapeut, Kinesitherapeut, Pastoralteam, Sozialarbeiterin und Arzt entschied 2004, im Pflegeheim Petingen Palliative Care einzuführen. Omega 90 wurde gebeten, sie auf diesem Weg zu begleiten.

Wie aber bringt man ein ganzes Heim dazu, ein neues Konzept in den Alltag umzusetzen?

Es geht darum ein Umdenken zu bewirken, das nicht nur im Kopf stattfindet, sondern im alltäglichen Handeln, in einzelnen Gesten erkennbar ist.

Zweiter Schritt: **Bestandsaufnahme**

Zuerst sind wir der Frage nachgegangen, welche positiven Handlungen im Sinne der Palliative Care bereits umgesetzt wurden.

Wie begleiten wir heute alte Menschen in den Tod? In unserem Pflegeheim sind schon viele Menschen gestorben. Das Thema war also nicht neu. Eine Bestandsaufnahme dieser vielfältigen positiven Handlungen im Sinne der Palliative Care zeigte, dass schon etliches geschah:

- ▶ Wir hatten schon immer Respekt vor dem Wunsch des Bewohners im Pflegeheim zu sterben. Dennoch starben am Ende des Lebens viele Bewohner im Krankenhaus.
- ▶ Wir machten uns Gedanken zum Schmerz, verfügten aber über keine Schmerzskaalen, um den Schmerz systematisch zu erfassen und zu evaluieren.
- ▶ Wir besuchten die Bewohner im Krankenhaus, aber nur vereinzelt.
- ▶ In einem Wohnbereich gab es eine Erinnerungs- und Gedenk-Ecke, jedoch nicht in allen Wohnbereichen.

Diese Ansätze sollten nicht vereinzelt bleiben, sondern systematisiert werden.

Dritter Schritt: **Mitarbeiter-Umfrage**

Wir wollten erfassen, was die Mitarbeiter denken und welches ihre Bedürfnisse sind.

Eine umfassende Umfrage unter allen Mitarbeitern ergab, dass ihnen daran lag, den Tod nicht mehr zu tabuisieren, sondern zu thematisieren.

Eine große Nachfrage verdeutlichte sich im Hinblick auf Fortbildung in Palliative Care.

Vierter Schritt: **Schulungen**

Zunächst wurde für alle Mitarbeiter eine Fortbildung über die Prinzipien der Palliative Care organisiert. Sie beinhaltete:

- ▶ Die Kommunikation im Umgang mit alten sterbenden Menschen
- ▶ Die Angehörigenarbeit
- ▶ Der Sterbeprozess, der Trauerprozess
- ▶ Die Schmerzbehandlung
- ▶ Ethische Fragen
- ▶ Spirituelle Fragen

Verfolgt wurde ein zweifaches Ziel:

Alle Mitarbeiter auf denselben Wissensstand zu bringen.

Der Tod ist nicht das Ressort eines Spezialisten, sondern geht uns alle etwas an.

Anschließend erfolgte auf Wunsch des Pflegepersonals eine weiterführende Fortbildung zu folgenden Themen:

- ▶ Die Schmerz- und Symptomkontrolle am Ende des Lebens
- ▶ Die Evaluation des Schmerzes
- ▶ Die alternativen Methoden in der Sterbebegleitung: Aromatherapie, körperliche Berührungen durch Massagen, Fußreflexzonenmassagen, Basalstimulation
- ▶ Palliative Pflege bei alten demenzerkrankten Menschen
- ▶ Musiktherapie mit alten Menschen am Ende des Lebens
- ▶ Die Patientenverfügung
- ▶ Unser Menschenbild

► Gérontologie & Gériatrie

► Palliativkonzept Petingen

Vielen Mitarbeitern wurde bewusst, dass die Haltung, die wir im Beruf einnehmen, zuerst auf unserer persönlichen Einstellung beruht. Wenn wir im persönlichen Leben den Tod ausklammern, dann vermeiden wir auch im Beruf mit sterbenden Menschen in Kontakt zu treten. Wir vermeiden die Begegnung mit dem Ende des Lebens, weil es sehr starke persönliche Ängste hervorruft. Dies ist kein schlechter Wille, sondern Hilflosigkeit. **Erst wenn wir unsere eigenen Ängste erkennen und lernen uns damit auseinanderzusetzen, werden wir die Ängste des Sterbenden hören und annehmen können.** Es gibt keine allgemeingültige Antwort und kein Patentrezept, es gibt nur Annahme und Aushalten.

Dies war wohl die wichtigste Erkenntnis und Änderung: Nur eine persönliche Entwicklung bringt eine berufliche Entwicklung mit sich.

Der Tod wurde also enttabuisiert und thematisiert.

Fünfter Schritt: Analyse

Die Arbeitsgruppe hat einen klaren Auftrag. Eine konsequente Analyse aller Todesfälle stand fortan auf der Tagesordnung.

Die Bewohner:

- Der Empfang der neuen Bewohner im Pflegeheim wurde durchdacht und entsprechend umgesetzt.
- Die Einweisungen ins Krankenhaus werden von Fall zu Fall abgewogen und nicht mehr als einzig gültige Lösung berücksichtigt.
- Bewohner, die doch ins Krankenhaus eingeliefert wurden, werden systematisch von den Mitarbeitern besucht.
- Die Schmerzbehandlung wurde zu einem der wichtigsten Themen.
- Die Bewohnerwünsche am Ende des Lebens werden dokumentiert.
- Wir sind aufmerksamer geworden und versuchen, die Sprache des alten Menschen und des Sterbenden zu verstehen.

- Der Umgang mit dem Verstorbenen hat sich verändert.
- Der Kontakt mit den Angehörigen ist äußerst wichtig und muss von der ersten Stunde an gesucht werden. Sie müssen sich angenommen fühlen, sie sind das Bindeglied zwischen den Pflegenden und dem alten Menschen.
- Die Mitbewohner dürfen Abschied nehmen vom Verstorbenen.
- Eine Gedenkmesse wird zweimal im Jahr für die Familien der Verstorbenen organisiert.
- Durch die systematische Analyse der Todesfälle wird eine erhöhte Aufmerksamkeit auf die Bedürfnisse des Sterbenden gelenkt.
- Jetzt sterben mehr Bewohner im Pflegeheim als im Krankenhaus.

Die Mitarbeiter:

- Die Koordination im Team wurde verbessert: Einen sterbenden Menschen zu begleiten, kann überfordern. Wenn man aber auf seine Arbeitskollegen zurückgreifen kann, ohne dass Rivalität entsteht, ist dies eine große Hilfe. Die Fragen und Bedürfnisse des Pflegeteams werden gehört, ebenso wie die der Angehörigen.
- Man pendelt oft zwischen „acharnement“ und „abandon thérapeutique diagnostique“. Das richtige Gleichgewicht zu finden ist schwer und bedarf immer wieder neuer Klärung.
- Ethische Fragestellungen wie die Einweisung des Bewohners ins Krankenhaus am Lebensende oder das Legen einer Magensonde werden gemeinsam mit dem Bewohner, Familie, Arzt und Pflegeteam diskutiert. Dies ist ein Prozess, es gibt keine absolute Wahrheit.
- Fortbildungen werden organisiert.
- Der Begriff Interdisziplinarität ist zum wichtigen Thema geworden. Bei Konflikten wird auf außenstehende Hilfe zurückgegriffen.



- Die Zusammenarbeit mit den Ärzten ist ein wichtiges Anliegen.
- Alternative Begleitmaßnahmen wie Snoezelen, Aromatherapie etc. werden systematisch angeboten.
- Während der Nachtschicht wird im Notfall ein Mitarbeiter mehr eingesetzt, damit genügend Zeit zur Begleitung des Sterbenden bleibt; tagsüber können die Kollegen sich abwechselnd um den Sterbenden kümmern.
- Ehrenamtliche Mitarbeiter spielen eine wichtige Rolle in der Begleitung und werden integriert.

Neu ist, dass unser Handeln in Frage gestellt und überdacht wird: Alle Aspekte werden regelmäßig diskutiert und analysiert. Wir sind nicht unfehlbar, aber wollen durch die systematische Analyse aus unseren Fehlern lernen: «Il n'est jamais trop tard pour bien faire».

Sechster Schritt: Öffentlichkeit

Das Projekt soll auch die Gemeinde einbinden und durch Konferenzen die Öffentlichkeit sensibilisieren. Es soll nicht allein für sich dastehen, sondern das ganze Umfeld des Bewohners einschließen. Folgende Themen wurden bereits behandelt:

- Leben im Pflegeheim, Palliativbetreuung im Alltag.
- „Wir wissen den Tod in uns wohnen“, Wege in die Tiefe.
- „Stell dir vor du stirbst“, Patientenverfügungen in der Diskussion.
- „Ich habe alte Eltern“, „Menschen würdig leben bis zuletzt“, Ein Pflegeheim macht sich auf den Weg.

Diese Sensibilisierungsarbeit soll mithelfen, das Sterben hochbetagter Menschen zu enttabuisieren. Dies ist ein wichtiger Schritt, um sie aus ihrer Isolierung zu befreien.

Innerhalb der Arbeitsgruppe gibt es eine verantwortliche Mitarbeiterin für die Koordination des Projektes:

- sie schreibt die Berichte der Sitzungen
- gibt alle Problempunkte an die Arbeitsgruppe weiter
- ist Bindeglied zwischen der Direktion, Arbeitsgruppe und dem Projekt der Zithagruppe
- ist GarantIn für die Umsetzung des Projekts
- betreut die Ehrenamtlichen
- ist Ansprechpartnerin für alle Fragen, die das Projekt betreffen

Vieles ist schon erreicht worden, aber es bleibt auch noch vieles zu tun.

Änderungen lösen notgedrungen Ängste und Spannungen aus. Alte Gewohnheiten müssen in Frage gestellt werden. Wir müssen lernen, unsere Machtlosigkeit zu akzeptieren, selber Verantwortung zu übernehmen und sie nicht anderen zu übergeben. Miteinander zu arbeiten ist im Sinne der Palliative Care wichtiger denn je. Für Machtgerangel ist kein Platz. Jeder Mitarbeiter hat im Projekt seine Aufgabe. Es gibt nichts Perfektes auf dieser Welt, deshalb ist auch unsere Arbeit ein lebenslanger Umdenk- und Lernprozess: „Wenn nichts mehr zu machen ist, bleibt alles zu machen“.

Was bedeutet „Palliative Care?“

Wir greifen auf die offizielle Definition der OMS aus dem Jahre 2002 zurück: Palliativ stammt von dem lateinischen Wort *palliare* und *palla* oder *pallium*. Care kommt aus dem Englischen *to care*, im Gegensatz zu *to cure*.

Palliative Care beruht auf vier großen Pfeilern:

- Physisch
- Psychisch
- Sozial
- Spirituell

Das Leiden des sterbenden Menschen wird in vier Begriffen zusammengefasst:

- Er empfindet Schmerzen, leidet unter Symptomen wie Übelkeit, Erbrechen, Verstopfung
- Das Sterben konfrontiert ihn mit vielen Fragen und Ängsten über sein Leben
- Die Krankheit isoliert den Menschen: die Gesunden vermeiden es bzw. setzen sich nicht gerne mit dem Thema Sterben auseinander
- Die Frage nach dem Sinn des Lebens, der Krankheit wird besonders wichtig; als Außenstehende haben wir wohl keine Antworten, aber wir müssen die Fragen nach dem Warum akzeptieren. Religion kann für den einen eine gute Hilfe sein, für den anderen nicht.



Effizientes Management mit der Balanced Score Card

Die Schwierigkeit im heutigen Management liegt für Direktionen und Leitungskräfte in der Komplexität und Schnelligkeit der Vorgänge: Kunden wollen zufrieden gestellt, Mitarbeiter motiviert, Abläufe geregelt und finanzielle Aspekte im Auge behalten werden.

Unter Leitung von Marco Morgante, Diplom-Pädagoge und systemischer Organisationsberater, wurde in dem Seminar ein praktisches Werkzeug vorgestellt: die Balanced Score Card (BSC). Mit ihrer Hilfe kann eine Institution zum betrieblichen Erfolg gesteuert werden. Sie trägt dazu bei, in der täglichen Betriebsamkeit den Überblick zu behalten und stellt für die Arbeit von Führungskräften eine sinnvolle Ergänzung dar, insbesondere im Hinblick auf die Einführung von Qualitätsmanagementsystemen wie z. B. E-Qalin®.

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

- durch Einladung/Ausschreibung des RBS
- Info-Broschüre RBS
- meine Chefin durch Info-Blatt vom RBS. Weitere Aufgaben sollen Qualität und Qualitätssicherung sein, Thema war daher sehr gut ausgewählt dafür!
- unsere Fortbildungsbeauftragte hat mir die Unterlagen gegeben, weil ich an einer Formation BSC interessiert war
- RBS-Zeitschrift „Bulletin“

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

- ▶ wir waren nie im Leerlauf. Sehr gute Moderation durch abwechselnde aktive und passive Beteiligung
- ▶ sehr gute Methodik der Seminargestaltung. Theorie wurde anschaulich in Form von Gruppenarbeiten vorgestellt
- ▶ die Vorgehensweise des Seminarleiters!! Zu keiner Zeit Langeweile
- ▶ sehr lebendiges Seminar, gut aufgebaut und gut erklärt
- ▶ Präsentation war verständlich und auf die Zielgruppe orientiert
- ▶ die frische Art und Weise auf welche die Information vorgetragen und Wissen gemeinsam erarbeitet wurde
- ▶ Vielfalt der Methoden, keine trockene Präsentation, sondern viele kreative Elemente

3) Was hat Sie persönlich am stärksten beeindruckt?

- ▶ die Gesamtheit des Instruments BSC
- ▶ dass eine zuerst theoretisch klingende Methode sehr sinnvoll in den praktischen Arbeitsalltag implementiert werden kann
- ▶ Darstellung und Erklärung der Sachinhalte. Formeller Aufbau und Inhalt der Formation
- ▶ die Animation des Moderators und durch die praktischen Aufgaben an die BSC herangeführt zu werden
- ▶ wie viel man noch aus Betrieben rausholen kann und wie Dinge messbar und erfassbarer auch für andere werden
- ▶ die Moderation, die Visualisierung und die Techniken des Dozenten
- ▶ dass die BSC-Methode ein recht einfaches Instrument ist, um Ziele zu entwickeln und Probleme zu analysieren
- ▶ Bewusstsein, wie schwer es ist, klare Ziele zu formulieren, ohne gleich in die Methode zu geraten

4) Welche neuen Kenntnisse werden/können Sie an Ihrem Arbeitsplatz in die Praxis umsetzen?

- ▶ Arbeiten nach Zielvorgaben. Zumeist wurden Taten umgesetzt, aber das Ziel war nie ganz klar formuliert und für jedermann verständlich und einsichtig. Hier bekommt jeder leitende Mitarbeiter die Möglichkeit sich Nah-, Mittel- und Fernziele zu geben und gezielt darauf hinzuarbeiten
- ▶ Ist-Analyse und Visionen festlegen und diese auch schriftlich fixieren. Das System BSC kann auf jeden Fall in die Praxis eingeführt werden
- ▶ die Vorgehensweise, Blickrichtung beim BSC-Ansatz und Vorgehen zum Erreichen eines Ziels
- ▶ alle Aspekte der Balanced Score Card
- ▶ eine bessere Steuerung der Projekte und Kommunikation der Ziele und Resultate
- ▶ den Umgang und die Nutzung der BSC
- ▶ klare Ziele entwickeln, sich über Strategie Gedanken machen und in messbare Größen bringen

5) Was empfanden Sie als besonders wichtig und könnte in Zukunft Ihre Führungsposition unterstützen?

- ▶ klare Zielvorgaben für jedermann
- ▶ feste Ziele formulieren und diese transparent machen
- ▶ die Sichtweise der BSC Klienten, Finanzen, Mitarbeiter, Prozess
- ▶ genaue Prioritäten zu setzen, klare, positive Aussagen
- ▶ klare Vision und Kommunikation, um Sicherheit zu vermitteln
- ▶ wiederholte Selbstreflexion
- ▶ dass BSC eine Methode ist, die sich gut auch in Gruppen/Teamprozessen einsetzen lässt





Fort- und Weiterbildung

Seminarkalender

Ref.: FCPIC21/08	Dokumentation und Methoden in der Mäeutik	Preis (MwSt.): 50,00 EUR
Termin: 17. Januar 2008	Zielgruppe: Teamleiter in der Pflege	
Zeit: 9.00 – 17.00 Uhr	Referentin: Cora van der Kooij	
In diesem Workshop machen sich die Teilnehmer mit dem mäeutischen Pflege- und Betreuungsmodell vertraut. Es bezieht sich auf Pflegeexperten wie Virginia Henderson, Patricia Benner, Mieke Grypdonk und Naomi Feil. Durch seinen personenzentrierten Ansatz gehört es zu den Pflegemodellen, die die Pflegebeziehung in den Mittelpunkt stellen. Das Modell ergänzt die individuelle Pflegequalität dadurch, dass gemeinsames Wissen und Teamarbeit gezielt genutzt werden.		
Ziel: Ziel der Betreuung ist es, stets den Bedürfnissen der Bewohner entgegen zu kommen. In der Kommunikation sind ihre Erfahrungen daher der Ausgangspunkt. Diese Erfahrungen werden beeinflusst von eigenen Gefühlen, Normen und Werten.		
Ort: Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig		
Sprache: Deutsch		
Ref.: FCPIC23/08	Brücke ins Hier und Jetzt – Kontakt-Clown im Umgang mit älteren Menschen	Preis (MwSt.): 300,00 EUR
Termine: 22. – 23. Januar 2008 20. Februar 2008 10. und 21. März 2008 21. April 2008	Zielgruppe: Mitarbeiter aus Pflege und Betreuung	
Zeit: 9.00 – 17.00 Uhr	Referent: Frans Meulmeester	
Der Kontakt-Clown ist in seiner Arbeit auf ältere und hier insbesondere auf demenziell veränderte Menschen spezialisiert. Er ist nicht zu verwechseln mit dem Klinik-Clown, der vor allem bei Kindern im Einsatz ist, sondern hat seine Kenntnisse im Hinblick auf die Bedürfnisse dieser speziellen Zielgruppe weiter entwickelt. Der Bewohner ist stets der Regisseur und bestimmt, wie nahe der Clown ihm kommen darf und wie viel Kontakt erwünscht ist.		
Ziel: Der Schwerpunkt liegt darauf, auf subtile Weise Kontakt zu den Bewohnern aufzubauen und für diesen gleichzeitig eine Brücke zur Außenwelt herzustellen. Der Kontakt-Clown versteht sich nicht als Therapie, sondern als eine spezifische Intervention, durch die der Heimaltag bereichert wird. Durch seine heitere Art und Weise auch mit schwierigen Situationen umzugehen, kann er z. B. dazu beitragen, Aggressionen oder herausforderndes Verhalten zu entschärfen. Ideal ist es, seine Arbeit mit dem validierenden Ansatz zu ergänzen.		
Ort: Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig		
Sprache: Deutsch		
Ref.: FCPIC24/08	Aromathérapie – Les secrets bienfaits des huiles essentielles	Prix (TTC): 50,00 EUR
Date: 15 février 2008	Groupe cible: Tout le personnel des différents secteurs d'une institution	
Horaire: 9.00 – 17.00 heures	Formateur: Maurice Goebel	
Au cours de la formation, une large gamme d'huiles essentielles seront testées et étudiées au travers d'exercices olfactifs. Les huiles choisies ont toutes un apport spécifique lors de l'accompagnement de personnes désorientées ou en fin de vie.		
But: Beaucoup de conseils pratiques seront donnés pour permettre facilement l'intégration des huiles essentielles dans votre travail quotidien.		
Lieu: Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig		
Langue: Français		



Ref.: FCPIC15/08 **Travailler auprès de la personne âgée démente** Prix (TTC): 300,00 EUR

Dates:
Partie I: 21 – 22 février 2008
Partie II: 20 mars 2008
Partie III: 22 – 23 avril 2008
Partie IV: 23 mai 2008

Groupe cible:
Tout personnel travaillant avec personnes démentes

Horaire:
9.00 – 17.00 heures

Formateur:
Maurice Goebel

Cette formation exposera les bases théoriques des différentes approches de la prise en charge des personnes démentes, telles que la théorie psychobiographique d'après Erwin Böhm et la validation de Naomi Feil. Elle propose également des pratiques pour guider des interventions qui dépassent les recettes toutes faites. Divers exposés, travaux pratiques et jeux de rôle aideront à comprendre les comportements et sentiments de la personne démente et du soignant.

But:
Transmettre les bases du travail avec déments.

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

Langue:
Français

Ref.: FCPIC05/08 **Animation: Redonner de la vie aux années** Prix (TTC): 200,00 EUR

Dates:
Partie I: 12 – 13 mars 2008
Partie II: 16 avril 2008
Partie III: 22 mai 2008

Groupe cible:
Tout personnel travaillant avec personnes âgées et/ou démentes

Horaire:
9.00 – 17.00 heures

Formateur:
Maurice Goebel

Ce séminaire a pour objectif de proposer une réflexion approfondie sur le sens des pratiques d'animation en gériatrie, sur leurs évolutions et leurs avenir.

But:
Proposer une démarche de mise en place et de développement d'ateliers pour les personnes âgées démentes, dans les différents stades de régression.

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

Langue:
Français

Ref.: FCPIC28/08 **L'art des couleurs** Prix (TTC): 120,00 EUR

Dates:
05 – 06 mai 2008
06 juin 2008

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:
Introduction au mandala en tant qu'outil d'animation, de recentrage, relaxation et d'éveil à la créativité. Explication du fonctionnement du cerveau humain. Importance du développement des sens et du geste artisanal en tant qu'outil de communication avec soi-même et avec l'autre.

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

Langue:
Français



► Fort- und Weiterbildung

► Seminarkalender

Ref.: FCPIC18/08	Initiation à la Stimulation basale et Snoezelen: Le réveil des sens	Prix (TTC): 200,00 EUR
Dates: 07 – 08 mai 2008 12 juin et 25 septembre 2008	Groupe cible: Tout personnel travaillant avec personnes démentes	
Horaire: 9.00 – 17.00 heures	Formateur: Maurice Goebel	
Par Snoezelen et la stimulation basale les participants partiront à la découverte des sens. Le séminaire a pour objectif de vous faire découvrir des moyens de rentrer en contact physique et émotionnel avec les personnes âgées démentes.		
But: Transmettre les bases de la stimulation basale et du Snoezelen.		
Lieu: Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig		
Langue: Français		
Ref.: FCPIC31/08	„Let's talk about Sex...“ Umgang mit Nähe und Intimität, Erotik und Sexualität	Preis (MwSt.): 100,00 EUR
Termin: 20. – 21. Mai 2008	Zielgruppe: alle Mitarbeiter	
Zeit: 9.00 – 17.00 Uhr	Referent: Frans Meulmeester	
Haben Sie auch schon einmal die Erfahrung gemacht, dass ein Klient oder Bewohner Ihnen gegenüber sexuelle oder anzügliche Bemerkungen macht? Oder dass dieser Mensch Ihnen näherkommen möchte als Ihnen lieb ist? Oder Sie sogar anfassen will? Vielleicht ist es Ihnen auch schon passiert, in ein Zimmer zu kommen und zu sehen, wie sich ein Klient oder Bewohner gerade selbst befriedigt. Wie haben Sie diesen Moment erlebt? Haben Sie darüber mit Ihren Kollegen gesprochen? Haben Sie zusammen im Team diskutiert, wie man mit solchen Erlebnissen, aber auch mit den Bedürfnissen von Klienten und Bewohnern angemessen umgehen kann?		
Ziel: Mittels Erfahrungsaustausch, Fallbesprechung, Rollenspielen und theoretischem Input werden in dem Seminar Wege aufgezeigt, wie man einzeln und/oder als Team einen sensiblen und professionellen Umgang mit der Thematik entwickelt. Es geht darum, Klarheit über die eigenen Vorstellungen, Werte, Normen und Grenzen zu bekommen.		
Ort: Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig		
Sprache: Deutsch		
Ref.: FCPIC10/08	Kinaesthetics et l'art de soigner – Cours de base	Prix (TTC): 250,00 EUR
Dates: Partie I: 26 et 28 mai 2008 Partie II: 16 et 18 juin 2008 Partie III: 30 juin 2008	Groupe cible: Soignants francophones	
Horaire: 8.30 – 16.30 heures	Formatrice: Doris Schneider	
Les participants apprennent à susciter le mouvement chez les personnes concernées et à les mobiliser, au lieu de prendre et porter leur poids. C'est en apprenant à appliquer leur attention sur le mouvement de leur propre poids pendant qu'ils agissent, que les participants développent leurs compétences. Cela leur permet également de s'adapter à l'autre de façon individuelle.		
But: Transmettre les bases du concept de la kinesthétique.		
Lieu: Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig		
Langue: Français		



Ref.: FCPIC04/08

Communiquer par le toucher

Prix (TTC): 150,00 EUR

Dates:
02 – 03 juin et 24 juin 2008

Groupe cible:
Tout le personnel des différents secteurs d'une institution

Horaire:
9.00 – 17.00 heures

Formatrice:
Michèle Strepenne

Ces trois journées seront axées sur l'expérience que chacun acceptera de faire en respectant ses propres limites. Les exercices seront accompagnés de temps d'échanges et de partages.

But:
- mieux se connaître dans sa relation au toucher
- apprendre à rentrer en relation par le toucher avec les patients/résidents
- maîtriser l'approche tactile ainsi que quelques techniques de massage.

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

Langue:
Français

Ref.: FCPIC01/08

Basisseminar für die Begleitung und Pflege von Menschen mit Demenz

Preis (MwSt.): 350,00 EUR

Termine:
Block I: 04. – 05. Juni 2008
Block II: 25. – 26. Juni 2008
Block III: 09. – 10. Juli 2008
Reflexionstag (noch nicht festgelegt)

Zielgruppe:
Alle Berufsgruppen, die Menschen mit Demenz pflegen und/oder begleiten

Zeit:
9.00 – 17.00 Uhr

Referentin:
Petra Erasmey

Block 1: Medizinische und psychologische Grundlagen (Klärung des Krankheitsbildes und -verlaufs unter Berücksichtigung eines ressourcenorientierten Ansatzes; Erkennen von Demenz und den spezifischen Bedürfnissen der Betroffenen; Verstehen ihres Inneren Erlebens und Erkennen der verschiedenen Schutzstrategien)

Block 2: Überblick über verschiedene Interventionsmethoden und Konzepte und Vermittlung konzeptübergreifender Kompetenzen (Erkennen der jeweiligen Vorteile, aber auch der Grenzen der verschiedenen Ansätze; Allgemeine Kommunikationsregeln und Interaktionsformen; Vermittlung personenzentrierter Grundhaltungen und biografieorientierter Begleitung)

Block 3: Vertiefung praxisnaher Ansätze und Bewältigung von herausfordernden Situationen und Belastungen (Vermittelt werden insbesondere der personenzentrierte Ansatz nach Tom Kitwood und deren Weiterentwicklungen, Erlebensorientierte Pflege nach Cora van der Kooij und Integrative Validation nach Nicole Richard)

Ziel:
Vermittlung einer Basisqualifikation für den Umgang mit demenzkranken Menschen. Dies beinhaltet die Vermittlung von praxisrelevantem Wissen und die Entwicklung von einem erweiterten ganzheitlichen Verstehen der zu begleitenden Menschen.

Ort:
Alte Schule, Raum für Begegnung & Integration, Bergstraße 11, D-54298 Liersberg

Sprache:
Luxemburgisch / Deutsch





► Fort- und Weiterbildung

► Seminarkalender

Ref.: FCMIC 0708	HACCP pour le personnel restauration et cuisine	Prix (TTC): 100,00 EUR
Dates: 12 – 13 février 2008	Groupe cible: Personnel de cuisine et de service au restaurant	
Horaire: 9.00 – 17.00 heures	Formateur: Yves Van de Calseyde	
Grâce au rapport d'activité du « Comité de coordination en matière de sécurité alimentaire » nous connaissons les points contrôlés par les inspecteurs de la sécurité alimentaire du Ministère de la Santé. Ce séminaire abordera principalement ceux-ci et mettra en évidence l'importance de HACCP dans la restauration collective.		
But: Identifier et maîtriser les dangers potentiels pouvant affecter la sécurité alimentaire.		
Lieu: Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig		
Langue: Français		
Ref.: FCMIC 0408	E-Qalin®-Prozessmanager	Preis (MwSt.): 600,00 EUR
Termine: 26. – 27. Februar und 27. – 28. Mai 2008	Zielgruppe: Führungskräfte	
Zeit: 9.00 – 17.00 Uhr	Referent: Dr. Kai Leichsenring	
Der Ruf nach Qualitätsmanagement wird europaweit immer häufiger auch in den Einrichtungen der Altenpflege laut, um eine optimale und verantwortungsvolle Betreuung und Begleitung von alten und pflegebedürftigen Menschen nachweislich zu sichern und kontinuierlich zu verbessern. Das innovative QM-Modell E-Qalin® ist dabei ein wirksames Instrument und untersucht gezielt die in den Einrichtungen erbrachten Leistungen sowie deren Ergebnisse im Hinblick auf die Zufriedenheit aller Beteiligten. Mittels Selbstbewertung wird zudem das Lernen innerhalb der Organisation gefördert und Verbesserungs- und Entwicklungspotenziale freigesetzt.		
Ziel: Das Seminar E-Qalin®-Prozessmanager gibt Einblick in das E-Qalin®-Modell und soll die Teilnehmer befähigen, den Selbstwertungsprozess in ihrer Einrichtung einzuleiten und zu steuern.		
Ort: Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig		
Sprache: Deutsch		
Ref.: FCMIC 0308	Service-Training für Telefonzentrale und Empfang – Die Visitenkarten des Hauses	Preis (MwSt.): 150,00 EUR
Termine: 03. – 04. März 2008 21. April 2008	Zielgruppe: Mitarbeiter am Empfang und in der Telefonzentrale	
Zeit: 9.00 – 17.00 Uhr	Referentin: Caroline Mouty,	
Der erste Eindruck zählt! Das gilt ganz besonders für Einrichtungen der Alten- und Krankenpflege. Schließlich erfolgt auch mit ihnen der erste Kontakt meist über ein Gespräch am Telefon oder am Empfang. Ein Schwerpunkt des Seminars ist daher die Bedeutung von Rezeption und Telefonzentrale als Visitenkarte des Hauses. Ihnen kommt eine zentrale Rolle als Repräsentationsfunktion sowohl innerhalb als auch außerhalb der Institution zu. Freundliches, souveränes Verhalten der dort tätigen Mitarbeiter trägt maßgeblich zur Qualität eines Hauses bei. Die TeilnehmerInnen lernen professionelles Gesprächsverhalten und üben diese Techniken praktisch ein.		
Ziel: Lernen richtig zu telefonieren und zu empfangen.		
Ort: Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig		
Sprache: Deutsch		



Ref.: FCMIC 1108 **Formation à l'écoute active – Ecouter pour mieux comprendre** Prix (TTC): 50,00 EUR

Dates:
07 mars 2008

Groupe cible:
Tous les intéressés

Horaire:
9.00 – 17.00 heures

Formatrice:
Michèle Strepenne

L'écoute active est un élément important dans toute interaction, p. ex. entre soignants et soignés, mais aussi entre collègues ou entre le personnel cadre et les collaborateurs. Le séminaire comprend une partie théorique se basant sur les concepts de communication communicatifs et intégrera aussi des exemples concrets voire des travaux pratiques. L'écoute active nous permet de comprendre l'autre sans le juger et sans lui octroyer notre opinion.

But:
Comprendre les mécanismes qui permettent de favoriser l'écoute. Expérimenter concrètement l'écoute active.

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

Langue:
Français

Ref.: FCMIC 0508 **Projektmanagement** Preis (MwSt.): 150,00 EUR

Termine:
20. – 21. März 2008
18. April 2008

Zielgruppe:
Führungskräfte

Zeit:
9.00 – 17.00 Uhr

Referent:
Marco Morgante

Im Pflegebereich wird von Führungskräften verstärkt die Fähigkeiten gefordert, ein Projekt oder mehrere gleichzeitig professionell steuern zu können. Dabei bestehen hohe Risiken, dass Projekte „versanden“, „stecken bleiben“ oder trotz des hohen Arbeitsaufwands „nichts bringen“. Auch im Rahmen von Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement wird intensiv an Projekten gearbeitet, die nach spezifischen Kriterien evaluiert und dokumentiert werden müssen.

Ziel:
Projekte professionell steuern und begleiten.

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

Sprache:
Deutsch

Ref.: FCMIC 0808 **HACCP pour le personnel soignant et foyers de jour** Prix (TTC): 100,00 EUR

Dates:
08 – 09 avril 2008

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

Horaire:
9.00 – 17.00 heures

Formateur:
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



► Fort- und Weiterbildung

► Seminarkalender

Ref.: FCMIC 0608	Communication et relations professionnelles	Prix (TTC): 150,00 EUR
Dates: 24 – 25 avril, 26 mai et 27 juin 2008	Groupe cible: Tous les intéressés	
Horaire: 9.00 – 17.00 heures	Formateur: Marc Thomas	
Ce séminaire apprend à adapter sa manière de communiquer aux spécificités des personnes ou des groupes rencontrés. Il s'agit d'évaluer ses capacités à communiquer par l'apprentissage des schémas de communication et cadres de référence et comprendre ainsi les difficultés et malentendus possibles.		
But: Pour mieux s'adapter à communiquer, le séminaire propose à connaître p. ex. les différents modèles relationnels et la diversité de perceptions, valeurs et codes.		
Lieu: Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig		
Langue: Français		
Ref.: FCMIC 1308	Smoothfood – Die „feine Art“, Essen zuzubereiten	Preis (MwSt.): 130,00 EUR
Termine: 28. – 29. April 2008	Zielgruppe: Mitarbeiter und Führungskräfte dem Bereich Küche	
Zeit: 9.00 – 17.00 Uhr	Referent: Markus Biedermann	
Ein Umdenken in den Heimküchen ist angesagt: In Zukunft muss das Angebot der verschiedenen Kostformen bereichert werden, um den wachsenden Ansprüchen der neuen Heimbewohner gerecht werden.		
Ziel: – Wie Sie die Kostformen aus ihrem Schattendasein von liebloser Resteverwertung zu befreien. – So bieten Sie den Heimbewohnern eine wertvolle, gesunde Ernährung und erhalten den Genuss. – Lernen Sie, was Smoothfood ist: Klassische Kochkunst plus Molekularküche.		
Ort: Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig		
Sprache: Deutsch		
Ref.: FCMIC 0908	Beschwerdemanagement – Reklamationen als Chance begreifen!	Preis (MwSt.): 150,00 EUR
Termine: 22. – 23. Mai 2008 11. Juli 2008	Zielgruppe: Alle Interessenten	
Zeit: 9.00 – 17.00 Uhr	Referent: Joachim Wolff	
Bewohner und Angehörige werden immer anspruchsvoller und scheuen sich nicht, ihre Unzufriedenheit deutlich zum Ausdruck zu bringen. Vielen Einrichtungen fällt es schwer, mit diesen Beschwerden und Reklamationen professionell umzugehen. Sie entgegen zu nehmen und zu bearbeiten, gehört nicht gerade zu den beliebtesten Aufgaben. Dabei birgt die souveräne Auseinandersetzung mit Kritik sowie Reklamationen eine optimale Möglichkeit, eventuelle Probleme aufzudecken und zu beheben. So kann die Zufriedenheit der Bewohner und ihren Familien gesteigert werden. Gerade im Hinblick auf das innerhalb der Institutionen zunehmend angestrebte Qualitätsmanagement ist ein professioneller Umgang mit Beschwerden geradezu unverzichtbar.		
Ziel: Das Seminar vermittelt Grundlagen zu einem erfolgreichen Umgang mit Beschwerden, die in praktischen Übungen vertieft werden.		
Ort: Service RBS asbl – 20, rue de Contern, Itzig		
Sprache: Deutsch		



Ref.: FCMIC 1008

Konstruktive Teamgespräche

Preis (MwSt.): 195,00 EUR

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

Zielgruppe:
Führungskräfte

Zeit:
9.00 – 17.00 Uhr

Referentin:
Petra Erasmý

Die gemeinsame Arbeit stellt die MitarbeiterInnen der verschiedenen Berufsgruppen immer wieder vor neue Auseinandersetzungen. Thema wird 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 1708

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. Enfin, ils 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).

But:
Comprendre les mécanismes qui permettent de favoriser l'écoute / Exp rimer concrètement l'écoute active.

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

Langue:
Français

Ref.: FCMIC 1608

Biografisches Kochen – Was enthält der persönliche Lebensmittelkorb Ihrer Bewohner?

Preis (MwSt.): 130,00 EUR

Termine:
01. und 02. Dezember 2008

Zielgruppe:
Mitarbeiter und Führungskräfte dem Bereich Küche

Zeit:
9.00 – 17.00 Uhr

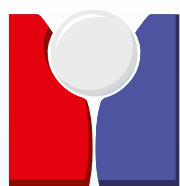
Referent:
Markus Biedermann

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

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

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

Sprache:
Deutsch



Der Fachkongress zur

Altenpflege + ProPflege 2008

12. – 14. Februar 2008, Hannover 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 12. bis 14. Februar 2008 in Hannover 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



► Anmeldeformular/Formulaire d'inscription



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



Gerontologie & Psychogeriatric / Gérontologie & Psychog riatrie ☎ 36 04 78-33/34

Ref.: FCPIC21/08 ☐ Dokumentation und Methoden in der Mäeutik

Ref.: FCPIC18/08 ☐ Initiation à la Stimulation basale et Snoezelen:
Le réveil des sens

Ref.: FCPIC23/08 ☐ Brücke ins Hier und Jetzt
– Kontakt-Clown im Umgang mit älteren Menschen

Ref.: FCPIC31/08 ☐ „Let's talk about Sex...“
Umgang mit Nähe und Intimität, Erotik und Sexualität

Ref.: FCPIC24/08 ☐ Aromath rapie
– Les secrets bienfaisants des huiles essentielles

Ref.: FCPIC10/08 ☐ Kinaesthetics et l'art de soigner – Cours de base

Ref.: FCPIC15/08 ☐ Travailler auprès de la personne âgée démente

Ref.: FCPIC04/08 ☐ Communiquer par le toucher

Ref.: FCPIC05/08 ☐ Animation: Redonner de la vie aux années

Ref.: FCPIC01/08 ☐ Basisseminar für die Begleitung und Pflege von Menschen
mit Demenz

Ref.: FCPIC28/08 ☐ L'art des couleurs

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**



► Anmeldeformular/Formulaire d'inscription



Management

☎ 36 04 78-22

Ref.: FCMIC 0708 ☐ HACCP pour le personnel restauration et cuisineRef.: FCMIC 0608 ☐ Communication et relations professionnellesRef.: FCMIC 0408 ☐ E-Qalin®-ProzessmanagerRef.: FCMIC 1308 ☐ Smoothfood – Die „feine Art“, Essen zuzubereitenRef.: FCMIC 0308 ☐ Service-Training für Telefonzentrale und Empfang
– Die Visitenkarten des HausesRef.: FCMIC 0908 ☐ Beschwerdemanagement
– Reklamationen als Chance begreifen!Ref.: FCMIC 1108 ☐ Formation à l'écoute active
– Ecouter pour mieux comprendreRef.: FCMIC 1008 ☐ Konstruktive TeamgesprächeRef.: FCMIC 0508 ☐ ProjektmanagementRef.: FCMIC 1708 ☐ Accueil et restauration gérontologiqueRef.: FCMIC 0808 ☐ HACCP pour le personnel soignant et foyers de jourRef.: FCMIC 1608 ☐ Biografisches Kochen – Was enthält der persönliche
Lebensmittelkorb Ihrer Bewohner?

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



► Für Sie notiert



▲ Gäste und Gastgeberin v.l.n.r.: Professor Helmut Willems, ILRES-Direktor Charles Margue, ALGG-Präsidentin Josée Thill, Professor Roland Eckert und Professor Dieter Ferring

ALGG 22^e Journée gérontologique: „Generationen – Steht die Solidarität auf der Kippe?“

Ein brisantes Motto stand im Mittelpunkt der 22. Journée gérontologique, die am 3. Oktober von der ALGG (Association Luxembourgeoise de Gériatrie/Gérontologie) im „Blannenheem“ Berschbach stattfand. Diskutiert wurden mögliche Konflikte im Zusammenleben kommender Generationen. Allein die Finanzierung der alternden Gesellschaft durch höhere Kosten für Pflege und Betreuung muss rechtzeitig überdacht werden, um auch in Zukunft eine gerechte Verteilung von Geldern zu gewährleisten. Familienministerin Marie-Josée Jacobs begrüßte die Themenwahl, da künftige demographische Prognosen (2030 wird das Verhältnis zwischen jungen und alten Menschen bei 1:3 liegen) unsere momentanen gesellschaftlichen Fundamente in Frage zu stellen drohen. „Wir müssen uns mit diesen Fakten auseinandersetzen und z. B. andere Bedingungen in der Arbeitswelt schaffen, wenn wir eine Altersdiskriminierung verhindern wollen. Außerdem müssen wir uns Gedanken über alternative Betreuungsformen machen, um ältere Mitbürger stärker in das gesellschaftliche Leben zu integrieren“, forderte die Politikerin.

Die Problematik sei an sich nicht neu, gab Hauptredner Prof. Dr. Roland Eckert von der Universität Trier in seinem Referat zu bedenken, aber sie stelle sich heute anders dar. Politische Reaktionen schwanken momentan zwischen neoliberalen („Jeder ist selbstverantwortlich für Gestaltung und Finanzierung seines Alters“) sowie populistischen Positionen („Es ist genug Geld da, es muss nur anders verteilt werden“). Als zukunftsweisend werde sich wohl eine Anpassung des sozialen Systems erweisen: „Der gemeinschaftlich erwirtschaftete Mehrwert muss kollektiv auf die hohe Kante gelegt werden, weil sonst Alters- oder Kinderarmut nicht auszuschließen sind“, so Prof. Eckert.

Die mögliche Diskrepanz im Zusammenleben zwischen Alt und Jung war Tenor des anschließenden Streitgesprächs zwischen dem Psychologen Dieter Ferring und dem Soziologen Helmut Willems von der Universität Luxemburg. Dass der europaweite Trend zu Höherqualifizierung auch vor Luxemburg nicht halt macht steht außer Frage und gilt laut Professor Ferring ebenfalls für ältere Mitbürger: „Auch in ältere Generationen sollte bildungsmäßig investiert werden. Ihre berufliche Fortbildung sollte ebenso gefördert werden wie ihre Kompetenzen auf dem Gebiet der freiwilligen Arbeit.“ Um mögliche Konflikte und Konkurrenzdenken zwischen Alt und Jung zu entschärfen, ist es notwendig, Probleme – besonders auch von politischer Seite aus – klar anzusprechen. Eine ehrliche Gesprächskultur statt „gemütliches Beisammensein“ sei daher, so die Forderung der ALGG, für den Umgang der Generationen künftig unverzichtbar.

Neue Pflege braucht das Land: Über 1000 Teilnehmer beim „Tag der Pflege“ in Trier

Kaum eine Berufssparte erlebt derzeit so viele neue Herausforderungen wie die Pflege. Nicht umsonst wählten die Organisatoren vom „Tag der Pflege“, der Caritasverband der Diözese Trier sowie die Caritasgemeinschaft für Pflege und Sozialberufe in Zusammenarbeit mit dem Luxemburger Service RBS asbl, für ihre Veranstaltung Anfang November das Motto: „2012 – Wie viel Pflege braucht das Land? Handlungsfelder (der) Pflege im Wandel der Zeit“.

RBS-Präsidentin Marthe Haan-Duval erklärte die Veranstaltung zum „Tag der Pfleger“ und würdigte damit die anwesenden Teilnehmer und deren Engagement bei der Ausübung ihrer anspruchsvollen Tätigkeit: „Gute Pflege sollte allen finanziellen und politischen Überlegungen zum Trotz die Persönlichkeit, Bedürfnisse und Wünsche des Menschen stets in den Mittelpunkt stellen.“ Einige nachdenklich stimmende Zahlen stellte Renate Stemmer, Professorin an der katholischen Fachhochschule Mainz, in ihrem Referat vor. Sie gab u. a. zu bedenken, dass 2010 rund 50% aller Patienten in Krankenhäusern über 60 Jahre alt sein werden. 30-50% der älteren Betroffenen erlebten momentan eine erhebliche Beeinträchtigung ihrer Funktionsfähigkeiten während eines Klinikaufenthalts. Die Pflegewissenschaftlerin Dr. Angelika Abt-Zegelin von der Universität Witten-Herdecke verdeutlichte in ihrem anschaulichen Vortrag, dass die Pflege sich von einem „stummen, handwerklichen Beruf“ zu einer Tätigkeit entwickelt hat, in der Information, Beratung und Schulung, kurz „Patientenedukation“, einen immer größeren Stellenwert einnehmen: „Interaktion und psychosoziale Begleitung werden jedoch nach wie vor zu wenig nach innen und außen dokumentiert“.



Seniorenkompetenzzentrum St. Klara: Kultur für den Lebensabschnitt Alter fördern

Anhand der Entwicklung der luxemburgischen Einrichtung Service RBS, vorgestellt von RBS-Direktor Simon Groß, wurden die Möglichkeiten und Chancen des neu gegründeten Seniorenkompetenzzentrums

im österreichischen Vöcklabruck veranschaulicht. Da immer mehr Senioren immer älter werden, ist die grundlegende Zielsetzung einer solchen Einrichtung eine förderliche Kultur für den Lebensabschnitt Alter mit zu gestalten. Ging man noch vor zwei Jahrzehnten davon aus, dass die Restlebenszeit eines über 60jährigen Menschen nicht viel länger als 20 Jahre dauert, kann man heute davon ausgehen, dass eine immer größere Zahl von Personen noch zwischen 30 und 40 Jahren nach ihrer Pensionierung leben. Mit der RBS-Seniorenakademie werden den immer qualifizierteren Senioren eine Vielzahl von Tätigkeitsfeldern und Fortbildungen geboten, in denen sie Kompetenzen erweitern und sinnvoll einsetzen können. Wenn es gelingt, solche Einrichtungen mit bestehenden Strukturen der Altenarbeit (z. B. Clubs Senior) zu vernetzen, können sich Senioren viele Jahre aktiv an der Gesellschaft beteiligen.

Symposium: „Alter ist Zukunft“

Auf große Resonanz stieß das vom Familien- und Integrationsministerium im vergangenen November im Ettelbrück CAPE organisierte Symposium „Neue Wohnformen für Senioren“. Im Mittelpunkt standen dabei alternative Wohnformen, die es älteren Menschen ermöglichen so lange wie möglich autonom in ihrer vertrauten Umgebung zu bleiben. „Mobilität, Partizipation und Sicherheit sind die Hauptanliegen von Senioren“, erklärte Familienministerin Marie-Josée Jacobs und verwies darauf, dass 2030 jeder 3. Bürger hierzulande über 60 Jahre alt sein wird.

Welche Wohnformen es künftig in Luxemburg neben den bestehenden Alten- und Pflegeheimstrukturen geben könnte, wird Politiker, Architekten, Gemeinden sowie Dienstleistende in der Altenbetreuung fortan intensiv beschäftigen. Einige interessante Denkanstöße und Projekte wurden dazu von der Sozialwissenschaftlerin Ursula Kremer-Preiss, Referentin im KDA-Grundlagenreferat „Wohnen im Alter“, in ihrem Vortrag vorgestellt. Als Hauptpunkte wurden dabei Stärkung des normalen Wohnens in der eigenen Häuslichkeit, Verbreitung und Weiterentwicklung alternativer selbstständiger Wohnformen (insbesondere auch für pflegebedürftige Menschen), Orientierung in Stadt- oder Wohnvierteln mit niedrigschwelli-

► Für Sie notiert

gen Hilfs- und Beratungsangeboten sowie Stärkung von Eigeninitiative und gegenseitiger Hilfe (Stichwort Ehrenamt) thematisiert.

Die anschließende Rundtischdiskussion unter Leitung der Journalistin Uli Botzler griff einige dieser Punkte auf und unterstrich insbesondere, dass es keine Ausgrenzung in punkto Wohnformen für ältere Mitmenschen geben sollte, sondern diese vielmehr so eigenständig wie möglich in ihrem gewohnten sozialen Kontext eingebettet bleiben müssten.

*Infos auch unter:

www.kda.lu oder www.luxsenior.lu

In der Mai-Ausgabe des „Bulletin“ werden wir noch einmal ausführlich auf das Thema Betreutes Wohnen im Alter zurück kommen.

„Journée Nationale de l'Assurance Dépendance“: Mehr Qualität und Transparenz

Überlegungen zum Thema Qualität und Qualitätssicherung bestimmten im Oktober den nationalen Tag der Pflegeversicherung. Gesundheitsminister Mars Di Bartolomeo unterstrich in seiner Begrüßung, dass es derzeit nur sechs Länder gebe, die über eine solche Versicherung verfügten. Er ließ keinen Zweifel daran, dass diese in Luxemburg finanziell großzügig ausgestattet sei, betonte aber auch, dass wenn der Preis stimme, auch die Qualität stimmen müsse. 9000 Menschen profitieren derzeit von den Leistungen, davon zwei Drittel dank ambulanter Versorgung zu Hause, der Rest in Institutionen. Neben der Arbeit der Qualitätskommission, die in einer „action concertée“ u. a. mehr Transparenz und Exzellenz der erbrachten Leistungen bewirken soll, müsste künftig auch darüber nachgedacht werden, ob nicht mehr „leichtere“ Strukturen als Alternativen zu stationärer Versorgung entwickelt werden könnten.

„Man muss offen sein für neue Modelle und eine breite Angebotspalette vorhalten“, gab Prof. Dr. Cornel Sieber, Präsident der Deutschen Gesellschaft für Geriatrie, seinen Zuhörern in seinem Vortrag mit auf den Weg. Er appellierte außerdem dafür, dass nur „eine

hohe Fachlichkeit Qualität in der Betreuung garantiert.“ Dr. Peter Pick, Geschäftsführer des medizinischen Dienstes der Spitzenverbände der Krankenkassen, gab einen Einblick in die Entwicklung der Qualitätssicherung in Deutschland und betonte die Schaffung einer „beratungsorientierten Atmosphäre“ im Hinblick auf Qualitätsprüfungen. Als eine exemplarische Initiative zur kontinuierlichen Qualitätsverbesserung der Leistungserbringer hob Jennifer Olivarez von der „Cellule d'évaluation et d'orientation“ der Luxemburger Pflegeversicherung das Projekt E-Qalin® hervor, an dessen Ausarbeitung der Service RBS asbl maßgeblich beteiligt war (s. auch Seminarhinweis S. 20)

Die ersten Überlegungen für eine Pflegeversicherung wurden in Luxemburg übrigens beim Familienministerium geführt, bevor das Dossier an die „Securité Sociale“ übergeben wurde.

COPAS: Feier zum zehnjährigen Bestehen

Zu einer Konferenz der besonderen Art lud die COPAS zu ihrem zehnjährigen Bestehen ein. In einer sehr lebendigen und abwechslungsreichen Form wurde im Amphitheater der Coque bezogen auf Prävention und Pflege die Frage „Zwischen dem Nützlichen und dem Notwendigen“ diskutiert. Nach einer Einführung von COPAS-Präsident Michel Simonis, Gesundheitsminister Mars di Bartolomeo und Regierungsrätin Malou Kapgen folgten Referate, die dieses Thema aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchteten. Im anschließenden Rundtischgespräch konnte diese schwierige Frage natürlich nicht endgültig beantwortet werden, doch das große Spannungsfeld zwischen Menschlichkeit, Umsetzbarkeit und Finanzierbarkeit wurde den weit über 100 Teilnehmern sehr deutlich und lud ein zum langfristigen Nachdenken. In diesem Sinne wünscht der Service RBS alles Gute zum Geburtstag.

Assistenzhund im Altenheim

„Vouba“ on tour



Haustiere sind in stationären Einrichtungen keine Seltenheit mehr. Assistenz- oder Therapiehunde wie der Labrador „Vouba“ im Servior CIPA Echternach dagegen schon.

◀ Von Vibeke Walter

„Wat bass du e Schéinen, wat bass du e Gudden!“ Sobald „Vouba“, die dreijährige Labradorhündin im Servior CIPA „Belle-Vue“ Echternach, zu ihrem Rundgang durchs Haus aufbricht, ist die Begeisterung groß: Sie wird gestreichelt, man erkundigt sich nach ihrem Befinden („Hues du deng Operatioun gutt iwwerstan?“) und besonders ehemalige Hundebesitzer freuen sich über ihre Präsenz und ein Stück vertrauter Normalität. Seit Juni 2007 ist „Vouba“ im Haus und zwar nicht nur sporadisch, sondern fest angestellt mit einer 40-Stunden-Woche. „Der Hund verändert spürbar die Atmosphäre und sorgt für Gesprächsstoff im Haus. Es ist schön zu sehen, wie die

Bewohner auf ihn reagieren. In unseren Einrichtungen ist es ohnehin gestattet, sein Haustier beim Einzug mitzubringen, damit man nicht auf seine vertrauten Begleiter verzichten muss“, erklärt der Direktionsbeauftragte Raphaël Schmitz.

Im Unterschied zu den Hunden von Mitarbeitern, die mit ihren Besitzern ins Haus kommen, kann „Vouba“ dank ihrer zweijährigen Ausbildung jedoch sehr gezielt an Aktivitäten teilnehmen und regelmäßig zu therapeutischen Zwecken eingesetzt werden. „Wir hatten eine Bewohnerin, zu der 'Vouba' im Rahmen der Palliativbetreuung eine ganz besondere Beziehung aufgebaut

► Gerontologie & Geriatrie

► Tiere im Heim



▲ „Vouba“ sorgt für Freude und Abwechslung

hat. Die alte Dame war von einem Bauernhof und zeitlebens den Kontakt zu Hunden gewöhnt. „Vouba“ hat sich ganz vorsichtig auf einer Extradecke zu ihr ins Bett gelegt und als wir nach einer Weile ins Zimmer zurück kamen, hatte die Bewohnerin sie im Arm und war sichtlich ruhiger. „Sie genoss einfach 'Voubas' Wärme“, beschreibt Dan Katzenmeier, „Chef de service Animation“ und eine der zwei Referenzpersonen für „Vouba“ im Haus.

In Luxemburg ist „Vouba“ der erste von der französischen Organisation „Handi' chiens“ ausgebildete und an ein Altenheim vermittelte Hund. Ursprünglich vor allem in der Behindertenarbeit eingesetzt, werden die Hunde inzwischen zunehmend auch für die Altenhilfe engagiert. Studien in Frankreich zeigen, dass Anti-Schmerzmittel und Psychopharmaka um die Hälfte reduziert werden konnten, sobald ein Assistenzhund in der Einrichtung eingesetzt wurde. Spezifisches Material wie z. B. Hygienedecken sorgen dafür, dass Standards in punkto Sauberkeit gewahrt bleiben.

Bereits als Welpen werden die Tiere, meist die wegen ihres gutmütigen Charakters bekannten Rassen Labrador oder Golden Retriever, auf ihre Eignung hin beobachtet. So dürfen sie weder zu stürmisch noch zu ängstlich sein. 18 Monate leben sie in einer „famille d'accueil“ und werden von speziellen Trainern jede Woche vor neue Aufgaben gestellt. Sie lernen extrem gut zu gehorchen und Kommandos, wie z. B. nur auf Kommando zu bellen, um Hilfe zu alarmieren. Dabei zeigt sich nach und nach, wie es um ihre Fähigkeit zum Assistenzhund bestellt ist. Während weiterer sechs Monate wird ihnen dann u. a. beigebracht, mehrere „Herrchen“ bzw. „Frauchen“ zu akzeptieren. Anschließend lernen die künftigen Referenzpersonen in einem 14-tägigen Praktikum den Hund sowie die Arbeit mit ihm kennen.

Neben Dan Katzenmeier kümmert sich im CIPA Echternach Jeanne Bourg um „Vouba“, die den Hund auch bei sich zu Hause aufgenommen hat. „Auf die Idee zum 'Projet Mupp' sind wir gekommen, nachdem Nelly Nash vom 'Contact Humain' ihren Assistenzhund 'Vistou' regelmäßig mit ins CIPA Vianden gebracht hat. Sie kam dann auch zu uns nach Echternach, und die Besuche kamen immer sehr gut bei den Bewohnern an“, erinnert sich Dan Katzenmeier. Die Kosten von rund 12 000 € für „Vouba“ übernahm die Luxemburger Organisation „RHANA – Muppen ennerstetzen Leit am Rollstuhl“, durch die der Kontakt nach Frankreich zustande kam und die auch als Besitzerin des Hundes fungiert.

Die Ressentiments, die einige Pensionäre anfänglich gegen den neuen Mitbewohner hatten, sind verflogen. Zumal „Vouba“ instinktiv ganz genau spürt, von wem sie sich besser erst einmal fernhalten sollte. „Meistens ist es eher so, dass wir die Bewohner davon abhalten müssen, ihr zuviel Leckereien zu zustecken.

Sie kommen auch vermehrt zu unseren Aktivitäten, wenn sie wissen, dass 'Vouba' dabei ist. Eine ihrer Lieblingsbeschäftigungen ist es, Bälle zu apportieren, und in unserer Turngruppe fallen jetzt auf einmal viel mehr Bälle herunter als früher", schmunzelt Dan Katzenmeier. „Vouba“ begleitet die Mitarbeiter aber auch bei der Pflege und weckt die Neugier vieler Bewohner, wenn sie z. B. die Hausschuhe apportiert: „Sie motiviert sie dazu, sich im Bett aufzusetzen, um ihr besser zuschauen zu können“, so Dan Katzenmeiers Erfahrung. Zusammen mit seiner Kollegin achtet er jedoch darauf, dass der Hund nicht überfordert wird und sich regelmäßig zurückziehen kann.

„Es hat sich viel bewegt in der Altenpflege. Während vor noch nicht allzu langer Zeit Alten- oder Pflegeheime eher

Krankenhäusern als Wohnorten für alte Menschen glichen, streben heute viele Einrichtungen das Leitbild 'Soviel Normalität wie möglich' an – auch bei Pflegebedürftigkeit. Man versucht an die Lebensbezüge anzuknüpfen, die vor dem Einzug ins Heim von elementarer Bedeutung im Leben der alten Menschen gewesen sind. Für viele Senioren und Seniorinnen gehör(t)en dazu auch Tiere“, schreibt Klaus Großjohann im Vorwort der KDA-Broschüre „Ein Plädoyer für die Tierhaltung in Alten- und Pflegeheimen“.*

Eine Dame im CIPA Echternach bringt es dagegen ganz einfach auf den Punkt: „Das ist so schön, dass wir 'Vouba' hier im Haus haben. Sie macht soviel Freude!“

*Infos beim Kuratorium Deutsche Altershilfe unter www.kda.de

Kontaktseminar „Tiere und alte Menschen“

In Luxemburg gibt es einige Einrichtungen, die unterschiedliche Tiere in ihre tägliche Arbeit mit alten Menschen einbeziehen. Erfahrungsaustausch findet bislang jedoch kaum statt. Dabei ist die tiergestützte Altenpflege mittlerweile ein interessantes, vieldiskutiertes Thema. Auf internationaler Ebene bemühen sich Fachleute um die Festlegung von Standards und Qualitätsmerkmalen für entsprechende Angebote.

Wie ergeht es alten Menschen in Luxemburg, wenn sie in Einrichtungen umziehen? Können sie dann immer noch Kontakt zu Tieren pflegen bzw. eigene Haustiere mitbringen? Was ist tatsächlich im Alltag von Tagesstätten oder Altenheimen und Pflegeeinrichtungen machbar? Wie ist dieser Anteil an Normalität aus der Lebenswelt vieler Menschen in den Betreuungsalltag integrierbar?

Zur Diskussion dieser Fragen veranstaltet der Service RBS unter dem Titel „Tiere und alte Menschen“ am 6. Mai von 14 bis 17 Uhr ein Kontaktseminar, bei dem sich neben Präsentationen verschiedener Fachleute interessierte Mitarbeiter aus der luxemburgischen Altenarbeit kennen lernen und miteinander austauschen können.

Mitwirkende:

Regina Fromme (Direktorin des CIPA Consdorf – Zitha Senior)

Anette Bull (Mitarbeiterin des CIPA Consdorf – Zitha Senior)

Dan Katzenmeyer (Mitarbeiter Servior CIPA Echternach)

Nelly Nash (Contact Humain)

Yvonne Sommerfeld (praktische Tierärztin, Merzig)



▲ Dan Katzenmeier ist eine der zwei Referenzpersonen für „Vouba“



Karaoke op lëtzebuergesch

Sangen hält Kierper a Séil gesond. Fuerscher vun der Goethe-Universität zu Frankfurt hunn dat ënnersicht a festgestallt, dass d'Sangen effektiv Glécksgedanken erbarriert an een esou méi gesond bleift.

Fir ze verënnern, datt eis al Lëtzebuurger Lidder an de Vergiess geroden, huet d'asbl Lëtzkulti beschloss, eng Sëlectioun vun deene Lidder op DVD esou anzerichten, datt ee se als Karaokevirlog benotze kann. Op déi Manéier léiere souwuel déi jonk wéi och déi eeler Leit déi bekanntste Lëtzebuurger Lidder spillen, si bauen duerch den Ëmgang mam Mikro Selbstvertrauen op, bei där Aktivitéit kënnen vill Freed op an et léiert ee lëtzebuergesch liesen. D'asbl Lëtzkulti huet als Motto: Sangen a Laache sinn zwou schéiner Saachen.

De 15. November ass eis éischt DVD eraus koom an heimat soe mir dem Ministère de l'Éducation, dem Ministère de la Famille an dem Ministère de la Culture villmools merci fir hir Ënnerstëtzung.

Weider Informatiounen kënnen ënner Tél. **621 383 001** (Claudine Menghi) ugefrot ginn.

Arbeiten bis über 100

Während in Europa momentan die Erhöhung des Renteneintrittsalters teilweise recht kontrovers diskutiert wird, sind die US-Senioren vom amerikanischen Arbeitsmarkt nicht mehr wegzudenken. Rund 6,4% der Amerikaner im Alter von 75 Jahren und darüber (insgesamt etwa 1 Million Menschen) sind im vergangenen Jahr einer bezahlten Tätigkeit nachgegangen. Rekordhalter war bislang ein 104-jähriger Bienenzüchter aus Kansas. Ältere Arbeitnehmer bringen nach Einschätzung von Zeitarbeitsfirmen Erfahrung und hohe Arbeitsdisziplin mit. Die Motivation auch im hohen Alter noch zu arbeiten ist unterschiedlich: Einige müssen es, weil sie sonst ihren Lebensstandard nicht halten können, andere tun es freiwillig, weil sie sich ein Leben ohne Arbeit gar nicht vorstellen mögen.

Fit durch Autosuggestion

Die Weihnachtszeit ist berühmt-berühmt dafür, dass in der ganzen Feierstimmung das Bewusstsein für Figur und Gesundheit eindeutig zu kurz kommt. Statt halbherzig gefasster guter Vorsätze, die man im neuen Jahr oft schnell wieder vergisst, sollte man konsequent den „inneren Schweinehund“ bekämpfen, indem man sich systematisch Ziele setzt und die Psyche umlernen lässt. Gesundheitspsychologen raten dazu, Verdrängung und Selbstbetrug in festgelegten Phasen zu überwinden. So raten sie dazu sich z. B. rund acht Wochen lang, in einer Art Autosuggestion zu mehr Sport zu motivieren. Der entsprechende Merksatz könnte lauten: „Seit ich mehr Sport treibe, schlafe ich definitiv besser“, den man sich regelmäßig wiederholen muss. Nach acht Wochen seien solche Tricks dann nicht mehr nötig und die sportliche Haltung, so die Experten, sei einem „in Fleisch und Blut“ übergegangen.

NEUVORSTELLUNG:



FIEDEM VERBANNEN

HANDAARBECHT AM SCHOULALLDAG

Durch Handarbeit reich verzierte Textilien sind ein Stück unserer Kultur, der Kultur unseres Landes bis hin zur Kultur der Welt.

Diese fast vergessenen Schätze, und vor allem die Frauen die in geduldiger Kleinstarbeit diese Schätze schufen, werden mit diesem Buch geehrt.

Anhand erklärender Texte und zahlreicher Illustrationen wird der Leser in die Welt der Handarbeit entführt.

Er bekommt einen Einblick in ihre Bedeutung weltweit, im alltäglichen Leben aber auch in den damaligen Handarbeitsunterricht in den Luxemburger Primärschulen.

Doch Handarbeit ist mehr als eine einfache Sticktechnik:

Sie weckt auch Gefühle.

Dies wird in den zahlreichen Zeitzeugenberichten und den kreativen Texten am Ende des Buches besonders deutlich.

... Ich stickte auf Reisen und in der Klinik.

Wie oft trennte ich eine missratene Stelle auf.

Dadurch lernte ich, mich für eine gute Arbeit zu entscheiden.

Doch der Respekt für die Sache, die Kreation an sich,

bringen solche Freude.

Dies ist ein Stück Lebenshilfe ...

Das 168 Seiten starke Buch ist mit zahlreichen Farbfotos reichhaltig illustriert.

Ich bestelle __ Exemplare des Buches „**Fiedem verbannen**“ zum Preis von 16 € (+Porto).

Name: _____

Adresse: _____

Telefon: _____

E-mail: _____

Datum/Unterschrift: _____



RBS

Service RBS asbl
20, rue de Contern
L-5955 Itzig, Luxembourg
Tel. (+352) 36 04 78 33
Fax: (+352) 36 02 64

Ascenseur d'escalier



... liberté de mouvement
à chaque niveau

Partout au Luxembourg !
Esthétique et discret !
Fabrication Thyssen !

Information :

ThyssenKrupp Ascenseurs
13 rue des Joncs
L-1818 Howald

Tél. : 40 08 96
Fax : 40 08 99
e-mail : thyssen@pt.lu



ThyssenKrupp Ascenseurs

Oui, envoyez-moi GRATUITEMENT votre documentation

NOM

ADRESSE