

Zum VSA-Praxis-Seminar in Dulliken : Stufen der Persönlichkeitswerdung : wie setze ich das Leitbild des Heimes in die Praxis um?

Autor(en): **A.G.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Heimwesen : Fachblatt VSA**

Band (Jahr): **54 (1983)**

Heft 7

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-811944>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Die Geschichte geht weiter. Kai lebt heute in einem Heim bei München. Seit der Pubertät ist er ruhiger geworden, und er kann in einer Werkstatt leichtere Arbeiten verrichten. Er hat Spass daran. Seine Geschichte, die ich wiederzugeben versucht habe, steht, so glaube ich, für die Geschichte von Tausenden von Behinderten. Und wir fragen uns vielleicht, welchen Sinn ihr Leben hat. Fragen wir uns auch, welchen Sinn unser Leben hat? Die Welt um uns her wird von Tag zu Tag dunkler. Die Gesichter der

Menschen werden von Tag zu Tag härter. Wir können an ihnen vorbeigehen, ohne sie zu beachten. Wir können sogar an uns selber vorbeigehen. Aber an den Behinderten werden wir eines Tages nicht mehr vorbeikommen, denn eines Tages werden wir erschreckt feststellen, dass es noch Menschen gibt, die lächeln können, ehrlich, rückhaltlos und ohne Berechnung. Sie heissen Michael, sie heissen Klaus, Sigrid, Hubert, Arnd – und: sie heissen Kai.

Zum VSA-Praxis-Seminar in Dulliken:

Stufen der Persönlichkeitswerdung

Wie setze ich das Leitbild des Heimes in die Praxis um?

Zum ersten Mal bot der VSA für Heimleiter und Kaderpersonal von Altersheimen ein Praxis-Seminar an. Es sollte als Vorbereitung auf die traditionelle Novembertagung dienen, die dieses Jahr unter dem Thema «Fördern durch Fordern» steht. Gleichzeitig waren diese zwei Tage als eine intensive Auseinandersetzung mit den Problemen, Möglichkeiten und Grenzen der Umsetzung von Wissen, Leitideen in die Praxis des Heimalltages gedacht. Mit diesen Praxis-Seminaren beginnt der VSA eine neue Reihe von Weiterbildungstagen und man war gespannt, wie das Interesse sei und wie weit sich die Teilnehmer selbst zur Förderung fördern liessen.

Mit der grossen Zahl von 44 Frauen und Männern konnte Frau Dr. Imelda Abbt das Seminar eröffnen und durch eine Arbeit in 5 Gruppen gleich die aktive Teilnahme aller herausfordern. Die Gruppen mussten sich mit den Begriffen Leitbild – Vorbild – Ideal – Image auseinandersetzen. Was stellen wir uns darunter vor? Können wir uns auf gemeinsame Vorstellungen einigen? Welche Eigenschaften eines Leitbildes sind für uns alle wichtig?

In unserer Gruppe tauchte man sehr rasch in die Thematik ein, diskutierte offen und angeregt, und kam zu ersten, gemeinsamen Vorstellungen. Und unvermittelt waren wir aktive Tagungsteilnehmer geworden, wir kannten uns ein bisschen und vergassen die Alltagsbelastungen.

Aus welchen Quellen nährt sich ein Leitbild?

Frau Dr. Abbt befasste sich in ihrem ersten Referat etwas näher mit dem Leitbild, dem «bildhaften Vorhandensein lenkender Vorstellungen». Wie immer verstand sie es hervorragend, die komplexe Thematik dem Zuhörer einfach und fassbar darzustellen, ohne an Tiefgründigkeit zu verlieren. Das Leitbild ist von inneren und äusseren Vorstellungen geprägt, die sich aus der individuellen und sozialen Geschichte ergeben, bewusst oder unbewusst sein

können. Immer steht ein Weltbild hinter dem Leitbild; ein Weltbild, das bewusst und erklärbar sein sollte, will man ein gemeinsames Leitbild für ein Heim formulieren.

Die Standorte, aus denen man die Welt sieht, sind unterschiedlich und jede Sichtweise hat ihre Werte. Frau Dr. Abbt unterschied die *mythische* Sichtweise, in der die Wahrheit durch Bilder und Symbole vermittelt wird; die *wissenschaftliche* Sichtweise, in der die Welt begreifbar und veränderbar ist; die *philosophische* Sichtweise, die alles hinterfragt und das Selbst-verständliche aufgibt; die *theologische* Sichtweise, in der das Menschenbild vom Gottesbild geprägt ist.

Konrad Widmer: Fördern durch Fordern

Über Mittag lockten der wunderschöne Park und Wald rund um das Franziskushaus und das warme Sonnenwetter die meisten Teilnehmer zu einem Spaziergang und zum gemeinsamen Gespräch.

Fördern durch Fordern aus lerntheoretischer und anthropologischer Sicht war das Thema von Herrn Prof. Konrad Widmer, der sich entgegenkommenderweise den ganzen Nachmittag als Redner zur Verfügung stellte. Mit seiner ausgezeichneten Didaktik, dem Wechsel von Wissensvermittlung und Diskussion, konnte er die Teilnehmer fesseln und herausfordern. Er befasste sich mit den Determinanten der Person, den genetischen, sozialen und individualpsychologischen Prägungen, die unser «Lebensschicksal» sind und stellte demgegenüber die Faktoren, die uns ermöglichen, durch Willensentscheidung, Stellungnahme, Verantwortung, Wissen und zwischenmenschliche Begegnung zur Persönlichkeit zu werden. Als mögliche Felder der Persönlichkeitswerdung wurden die Entscheidungs- und Verantwortungsbereitschaft näher erläutert. Der Entscheidungsprozess setzt eine Auseinandersetzung mit Bedürfnissen, Gesetzen und Normen voraus und verlangt

eine retrospektive Besinnung, das heisst ein Lernen an dem Erfahrenen. Als weiteres Feld der Persönlichkeitsentwicklung wurde die Wichtigkeit der zwischenmenschlichen Beziehung herausgearbeitet. Der Umgang mit Rollen, die Reflexion über Rollen und dass sich Rollen immer auf der Begegnungsebene vollziehen. Begegnung, echte Ich-Du-Beziehung, ist existentiell notwendig und mein Wissen darum verändert auch mein Verhalten. Begegnung geschieht immer wieder, und ich kann Voraussetzungen, Möglichkeiten dazu schaffen. Besonders nahe am Thema «Fördern durch Fordern» war man bei der Entwicklung von Intelligenz, Begabung und Sachkompetenz. Hier sind die Möglichkeiten der Förderung ererbter Anlagen sehr gross und jeder hat zu einem gewissen Grade die Selbstverantwortung für diese Entwicklung.

Lernen – Begreifen – Anwenden

Dem wichtigen Bereich des Transfers, das heisst der Umsetzung von Wissen, Haltungen und Leitbildern ins Tun galt der zweite Teil von Prof. Widmers Ausführungen. Es wurde herausgearbeitet, dass für die Umsetzung, den Transfer, ein Zusammenspiel von *Personenfaktoren* (wie Motivation, Einsicht), *Kontextfaktoren* (wie Raum, Zeit, Organisationsstruktur) und *Sachfaktoren* (wie Ähnlichkeit des Bereiches mit Früherem, allgemeinen Gesetzmässigkeiten, sozial-ethischem Verhalten) erforderlich ist. Dabei wurde deutlich, dass für den Transfer die Beziehung von entscheidender Bedeutung ist, dass zum Verstehen, zur Einsicht das emotionale Engagement, der Wille gehört. Die Stimulation, die Verstärkung und der Feedback durch den Bezugspartner sind wichtig für das Handeln.

Am zweiten Tag wurden Elemente aus diesen theoretischen Hintergründen anhand von Fallbeispielen aus der Praxis erläutert. Herr P. Bürgi, Pflegeheim Bärau, verdeutlichte, wie durch die Erarbeitung eines Leitbildes das Verantwortungsbewusstsein gefördert werden kann, wie die Umsetzung dieses Leitbildes den Führungsstil beeinflusst. Im Rahmen des Leitbildes werden Entscheidungen von den Betroffenen (Mitarbeitern, Heimbewohnern) selbst gefordert, sie müssen Verantwortung auch selbst übernehmen.

Frau A. Gehring, Schule für Aktivierungstherapie Bärau, setzte sich für die Förderung der Sachkompetenz ein. Mehr Sachkompetenz gibt persönliche Sicherheit, Selbstwertgefühle, Handlungskompetenz, geistige Beweglichkeit und ermöglicht Mitverantwortung und Erneuerung im Heim.

Herr O. Meister, Künzle-Heim Schaffhausen, befasste sich mit der Förderung der Teamfähigkeit durch Fordern und wies vor allem auf die Wichtigkeit der Verstärkung, Anerkennung und Stimulation der Teams hin. Herr H. Müller, Altersheim Stadelbach Möhlin, zeigte am Beispiel seines Heimes und der Erfa-Gruppe für Heimleiter im Kanton Aargau auf eindruckliche Weise, wie die Förderung der Initiative praktisch aussehen kann.

Die Frage «wie sichert man, dass alle Mitarbeiter das Leitbild kennen und sich damit identifizieren?», brachte eine rege Diskussion in Gang. Herr Künzli, Neutal Berlingen, und Herr Bürgi, Bärau, konnten aus ihrer Praxis erzählen, wie sie mit kooperativem Führungsstil, mit der gemeinsamen Zielplanung und Zielformulierung, der sorg-

VESKA-Informationstagung

Entwicklungsmöglichkeiten für qualifizierte Pfleger(innen) FA SRK

Freitag, 23. September 1983, 14.00 Uhr bis 17.15 Uhr, im VESKA-Schulungszentrum Aarau, Kantonsspital, Haus 26

Die Informationstagung richtet sich an die Verwalter von Pflegeheimen, Psychiatrischen Kliniken und Spitälern mit Langzeitpatienten sowie an die Leiter(innen) von Pflegediensten und Schulen. Orientiert wird über die Kurse 1983 für Krankenpfleger(innen) A, B, C und über den PKP-Kaderkurs 1984 für Krankenpfleger(innen).

Das Programm umfasst eine Reihe von Kurzreferaten und Erlebnisberichten von Absolventen früherer Kurse. Ferner werden Fragen beantwortet und Anregungen entgegengenommen.

14.00 Uhr Kurzreferate

- aus der Sicht des VESKA-Schulungszentrums Dr. A. Leuzinger, Delegierter für Bildungsfragen, Aarau
- aus der Sicht der Berufsangehörigen Frau M. Heutschi, Präsidentin SVK, Luzern
- aus der Sicht des Geriatriearztes Hr. Dr. Baumann, Pflegeheim Eichhof, Luzern
- aus der Sicht des Pflegeheimleiters Hr. Schwitter, Alterspflegeheim, Burgdorf
- aus der Sicht der schweiz. Schulleiterkonferenz und der Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich Frau A. Bremi, Zürich/Hr. B. Engler, Winterthur

15.15 Uhr Erlebnisberichte, 16.15 Beantwortung von Fragen

ANMELDEALON

bis 31. August an das VESKA-Schulungszentrum, Kantonsspital, Haus 26, 5001 Aarau

Ich/wir nehmen mit _____ Person/en (mich eingerechnet) am Informations-Nachmittag vom 23. September in Aarau teil.

Name: _____

Arbeitsort: _____

Funktion: _____

Datum: _____

Unterschrift: _____

fältigen Einführung neuer Mitarbeiter und der Mitarbeiter-schulung versuchen, die Identifikation mit dem Leitbild zu erreichen.

**Wie erarbeite ich ein Leitbild,
was gehört in ein Leitbild, wie setze ich es
in die Praxis um?**

Zu diesen Fragen wurde wieder in den fünf Gruppen intensiv diskutiert und Erfahrungen ausgetauscht.

Abschluss der Tagung bildete ein zweites Referat von Frau Dr. Imelda Abbt über das Menschenbild, das hinter einem Leitbild steht. Im Alten Testament werden bereits zwei Grundaussagen über den Menschen gemacht: Der Mensch ist Ebenbild Gottes und verwirklicht Göttliches, das heisst ist schöpferisch-gestaltend. Und der Mensch hat die Fähig-

keit, Natur, Leben zu ermöglichen, zu fördern und zu schützen. Damit sind die Verantwortung, die Veränderungen und Beziehungen des Menschen bereits angesprochen, ein dynamisches Menschenbild bereits formuliert. Basierend auf diesem Fundament wird «Fördern durch Fordern» auch bezogen auf Werte und Sinn des Lebens. Mit diesen Gedanken gelang es Frau Dr. Abbt, die Themen der recht praxisnahen Tagung auch in einen tieferen Sinnzusammenhang zu stellen, wofür ihr die Teilnehmer herzlich dankten.

Dieses erste Praxis-Seminar in Dulliken darf als Erfolg bezeichnet werden, es brachte persönliche und fachliche Bereicherung und die Möglichkeit zur Begegnung. Im nächsten Jahr (7./8. Juni 1984) soll anhand des Themas «Die Würde des Menschen beim Betagten» die Umsetzung des Leitbildes an einem konkreten Bereich erarbeitet werden.

A.G.

Heisse Eisen:

Sich Zeit nehmen, auch wenn man keine Zeit hat

Die Zeit ist ein «heisses Eisen»; immer haben wir zu wenig Zeit! Stets sind wir Menschen von der Zeit gejagt, gehetzt, im Stress. Es ist modern, gestresst zu sein! Ein Mensch, der ohne Zeitdruck ist, schient nicht in der Realität zu leben. Von früh bis spät sind wir doch durch die Zeit programmiert. Eisenbahn und Tram fahren zu bestimmten Zeiten – meistens für uns zu früh, und deshalb können wir nicht in Ruhe aufstehen und frühstücken. Besprechung reiht sich an Besprechung, so dass wir kaum Zeit finden, uns wirklich und vertieft auszusprechen. Es gilt so vieles auf einmal, möglichst gleichzeitig zu erledigen. Der Business-Brunch ist typisch für unsere Zeitgestaltung: Während wir essen, planen wir die nächste Besprechung, während dieser wir den nächsten Tagesablauf skizzieren und programmieren . . . wehe, wenn etwas dazwischenkommt! Der Zeitsalat ist perfekt!

Nimm Dir Zeit zum Planen!

Wenn ich gut vorbereitet in die Schule gehe, kann kommen, was mag, ich bin gewappnet für alle Eventualitäten. Wir alle haben sicher schon diese Erfahrung gemacht: Je besser wir vorbereitet einen Tagesablauf in Angriff nehmen, desto weniger «Gschtürm» und Zwischenfälle gibt es! Wir fühlen uns sicher; wir haben den Tag «im Griff», und eventuelle Zwischenfälle können uns nicht so rasch aus der Ruhe des «Gut-Vorbereitet-Seins» herausbringen.

«Nimm Dir Zeit zum Planen – dann hast Du auch Zeit für die ersten neun Dinge,» so stand es kürzlich in einem Aphorismus über die Zeit in der Schweizerischen Lehrzeitung. Auch wenn Mitarbeiter in den Heimen kaum Zeit

haben für die Zeitplanung, ja, wenn das Planen sowieso nicht so beliebt ist, weil – so sagen wir wenigstens – in der Heimarbeit kaum etwas planbar ist, wollen wir uns ein wenig Zeit nehmen für die Zeit, die wir kaum haben, die wir so dringend nötig hätten. Welches sind nun die neun anderen Dinge, für die wir Zeit haben müssten, auch wenn wir schon für das Nötigste kaum genügend Zeit haben?

«Nimm Dir Zeit zum Lachen –

das ist die Erleichterung, welche die Bürden des Lebens tragen hilft.»

Fröhliche, lachende Menschen sind zum Leben positiv eingestellt. Diese Zuwendung zum Leben erleichtert die Arbeit, erhellt den Alltag, denn «Lachen und Lächeln sind Tor und Pforte, durch die viel Gutes in den Menschen hineinhuschen kann», sagt Christian Morgenstern, und Heinrich Pestalozzi sagt:

«Lachen ist gesund –
Freude ist Balsam,
Seelenruhe ist des Lachens Quelle und
der Freude Balsambüchse.»

Wenn wir richtig planen, bekommen wir diese Seelenruhe geschenkt. Wir sind unserer Aufgabe sicher. Wir stehen über den alltäglichen Kleinigkeiten. Wir sind gesund, wir können lachen. Lachende Menschen sind tatkräftige, Leben schenkende Menschen! Und die Freude, das Lachen, das wir schenken, kehrt ins eigene Herz zurück. Lachen ist ein wichtiger Punkt der Psychohygiene, eines der besten Stimulansmittel!