

Am Beispiel eines Alters- und Pflegeheims : interne Bildungsmassnahmen in der Praxis

Autor(en): **Gerber, Johannes**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Heimwesen : Fachblatt VSA**

Band (Jahr): **64 (1993)**

Heft 4

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-811321>

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.

Interne Bildungsmaßnahmen in der Praxis

Von Johannes Gerber, Basel

Wie in der vorstehenden Zusammenfassung einer Projektarbeit aus dem Kaderkurs I, Stufe 2 der VSA-Ausbildung für Heimleitungen dargestellt, liegt ein wesentlicher Teil der Initiierung und Durchführung von Bildungsmaßnahmen bei den Heimen selbst. Wie dies in der Praxis aussieht, soll beispielhaft anhand des Alters- und Pflegeheims Johanniter in Basel aufgezeigt werden.

Heim-, Pflegedienst- und Hausdienstleiterinnen und Leiter tragen die Verantwortung für die Bildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb, sei es mit internen Bildungsmaßnahmen mit einem Schwergewicht in der Fortbildung oder sei es durch Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eine (externe) Weiterbildung zu machen und sie dabei zu fördern. Wir wollten wissen, wie dies konkret gehandhabt wird und wählten dazu das Alters- und Pflegeheim Johanniter in Basel. Das sechs-jährige Heim hat drei Bereiche: eine Altersheimabteilung mit 28 Plätzen, drei Pflegeabteilungen mit gesamthaft 72 Plätzen und eine geschlossene Abteilung für Psychogeriatric mit 24 Plätzen. Das ergibt 124 Pensionärsplätze, welche sich auf 84 Einzelzimmer, 8 Doppelzimmer und 8 Dreierzimmer in der Psychogeriatric verteilen.

Der Pflegeleiterin *Anna Marie Schödler* und dem Haustechnikleiter *Franco Bucher* ist es ein wichtiges Anliegen, die Berufs-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu planen, zu fördern und zu unterstützen. Schwester Anna Marie wurde seinerzeit als Leiterin der innerbetrieblichen Schulung des Pflegepersonals angestellt, und sie widmet auch heute noch einen ansehnlichen Teil ihrer Arbeitszeit diesem Bereich, auch wenn er durch die Übernahme der Pflegeleitung seit Beginn dieses Jahres kleiner geworden ist. Franco Bucher sorgt dafür, dass das Personal des Hausdienstes, der Küche und der Reinigung auf dem neusten Ausbildungsstand ist.

Personalamfrage als Hilfsmittel

Im Zentrum der internen Bildungsmaßnahmen stehen die regelmässigen, *allmonatlich stattfindenden Fortbildungskurse*. Die Themen ergeben sich aus der *Aktualität*, aus dem *Ausbildungsstand der Teilnehmerinnen und Teilnehmer* oder *aber aus deren Wünschen*. Gerade weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mittels *Umfrage* in die Themenwahl und in die Ausbildungsgestaltung einbezogen worden sind, ist ihre Motivation und ihre Präsenz an der internen Fortbildung ganz deutlich gestiegen. So haben sie zum Beispiel mehrheitlich gewünscht, dass die internen Kurse obligatorisch sind. Sie finden in der Regel während der Arbeitszeit statt, beanspruchen aber auch einen Teil der Freizeit.

Auch sonst wird vom Team Eigeninitiative gefragt. Es ist besonders motivierend, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Schwester Anna Marie oder Franco Bucher den Wunsch äussern, über etwas, *womit sie täglich zu tun haben, besser Bescheid zu wissen*. Dann kann eine Fortbildung ohne weiteres angesetzt werden, das heisst ohne Ausschreibung und Programm, oft sogar *sofort und an Ort und Stelle*. Eigeninitiative kann aber auch heissen, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine Fortbildungseinheit selbst leitet, an welcher auch die Vorgesetzten teilnehmen.

Bildungsangebot kennenlernen und bekanntmachen

Die externe Fort- und Weiterbildung beginnt für Schwester Anna Marie bei der Beschaffung von allen möglichen Bildungsunterlagen. Sie hat sämtliche Institutionen, welche dazu in Frage kommen, angeschrieben und um Unterlagen ersucht. Anhand dieser kann sie entscheiden, was grundsätzlich für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter thematisch, organisatorisch und finanziell in Frage kommt und was nicht. Durch Anschlagen und Auflegen, aber auch durch gezieltes Ansprechen werden diese Angebote unter die Leute gebracht. Selbstverständlich können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch hier Vorschläge einbringen. Die Entscheidung, wer welche Kurse besucht, wird aufgrund einer Kosten-Nutzen-Rechnung gefällt, wobei nicht etwa nur die finanziellen Aspekte gemeint sind.

Für Franco Bucher ist es wichtig, dass die ihm unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hin und wieder eine Fachmesse besuchen, um neue Anregungen zu erhalten, aber auch, um ausserhalb des eigenen Betriebs untereinander fachsimpeln zu können.

Nicht vergessen werden die vielen freiwilligen Helferinnen und Helfer. Gewisse Themen sind auch für sie interessant und wichtig, beispielsweise Heiminfrastuktur, Umgang mit Pensionärinnen und Pensionären, einfache Hilfeleistungen, Umgang mit Rollstühlen usw.

Dass in einem Betrieb dieser Grösse über die gesamte Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzeln Buch geführt wird, ist verständlich, um den Überblick zu behalten. Dies ist ein wertvolles Hilfsmittel, wenn es darum geht, den Teilnehmerkreis für eine geplante Bildungseinheit festzulegen.

Ort, Dauer und Leitung der Ausbildung

Die interne Fortbildung findet meist gleich am Objekt, also praktisch statt, denn es ist wichtig, dass die Lernenden selbst zum Handeln kommen. Für theoretische Themen steht aber auch ein geeigneter Raum zur Verfügung.

Die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist sehr unterschiedlich. Einzelausbildung, Ausbildung im Kleinteam oder abteilungsweise: alles ist möglich. Generell liesse sich sagen, je grösser die Teilnehmerzahl, desto weiter im voraus und differenzierter muss die Ausbildungseinheit geplant und vorbereitet werden.

Wer leitet die interne Fortbildung? Dank seiner Grösse kann sich das Alters- und Pflegeheim Johanniter in Schwester Anna Marie eine Leiterin für innerbetriebliche Schulung leisten, und auch Franco Bucher hat sich durch Weiterbildung die notwendige Kompetenz dazu geschaffen. Oftmals werden aber auch Spezialisten



Eine fachspezifische Ausbildung des Personals mit der Berufsfeuerwehr Basel. (Foto J. Gerber)

zugezogen, welche aus beruflichem Interesse diese Ausbildung gratis oder doch günstig machen. Dies kann ein Instruktor der Berufsfeuerwehr Basel sein, der nach einer theoretischen Einführung und Ausbildung auch einen praktischen Lehrgang vermittelt. Ein anderes Mal kommt ein Fachmann, der dem Küchenpersonal eine Ausbildung in Küchenhygiene vermittelt. Dass bei der Anschaffung neuer Apparaturen eine Ausbildung durch den Hersteller dazugehört, versteht sich von selbst. Oder die Herstellerfirma der Reinigungsmittel schickt einen Fachmann, der passende Produkte an Ort und Stelle evaluiert. Dass hier Beratung und Werbung Hand in Hand gehen, stört nicht, denn sie dient letztlich beiden Seiten.

Auch die Dauer der internen Bildungseinheiten schwankt beträchtlich. Kurze Einheiten dauern oft nur wenige Minuten, grosse Einheiten müssen auf mehrere Male verteilt werden. Aus arbeits-technischen Gründen dauert eine Einheit meist nicht über drei Stunden.

Ein Schwerpunkt, der oft nicht erwähnt wird, ist im Alters- und Pflegeheim Johanniter der Einblick in andere Bereiche des Heims. Wenn das Küchenpersonal die Probleme der Pflege kennt und umgekehrt, wenn das Pflegepersonal hinter die Belange der Haustechnik sieht, bringt dies nicht nur vermehrte gegenseitige Wertschätzung, sondern auch Verständnis und Zusammenarbeit innerhalb der sonst organisatorisch getrennten Bereiche.

Nicht jedes Thema hat direkt mit der eigenen Arbeit zu tun. Trotzdem oder gerade darum ist es erfreulich, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch für eine Horizonterweiterung interessieren, ja selbst Themenvorschläge dazu einbringen.

Blick in den Themenkatalog

Der Blick in den Themenkatalog der letzten Monate vermittelt einen interessanten Einblick in die Vielfalt:

- praktische Krankenpflege
- Aktuelles aus der Pflege
- Umgang mit technischen Hilfsmitteln (zum Beispiel Verabreichung von Sauerstoff, Inhalation, Handhabung der Rollstühle)
- Verschlusskrankheiten
- Pflege bei Inkontinenz
- Ernährung, ein Grundbedürfnis des Menschen
- Aids
- Drogen
- Umgang mit Wasser
- Achtung Keime – unsichtbare Gefahren
- Küchenhygiene (für das Küchenpersonal)
- Brandverhütung und Brandbekämpfung (fachspezifische Ausbildung mit der Feuerwehr)
- Feuertraining im Heim (drei- bis viermal jährlich)
- Haustechnik, speziell auf das eigene Heim bezogen
- Kennenlernen anderer Arbeitsbereiche
- Rund um die Finanzierung im Alters- und Pflegeheim
- Fachberatung (durch betriebsfremde Spezialisten)

Weitere Themenvorschläge, die noch auf der «Warteliste» sind:

- Sterbe-Begleitung
- Parkinson
- Diabetes
- Naturheilmittel
- Alternativmedizin
- Aggressionen
- Umgang mit Pensionärinnen und Pensionären
- Allergien
- Spitex
- Medikamentenlehre