**Zeitschrift:** Curaviva : Fachzeitschrift

**Herausgeber:** Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz

**Band:** 78 (2007)

**Heft:** 2

**Artikel:** Das Personal im Alterszentrum Eiche arbeitet dank Weiterbildungen enger zusammen : "Wer nicht in die Bildung investiert, ist wie ein Bauer, der nicht sät"

**Autor:** Hansen, Robert

**DOI:** https://doi.org/10.5169/seals-804998

**Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

**Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

**Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

**Download PDF:** 14.07.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch**

Das Personal im Alterszentrum Eiche arbeitet dank Weiterbildungen enger zusammen

# «Wer nicht in die Bildung investiert, ist wie ein Bauer, der nicht sät»

Robert Hansen

**Zum «Thema des Jahres» nimmt das gesamte Personal des Alterszentrums Eiche in Dagmersellen an Aus- und Weiterbildungen teil. Die Möglichkeiten einer guten internen Kommunikation wurden letztes Jahr vermittelt. Teambildung steht dieses Jahr auf dem Programm.**

«Wenn wir optimieren wollen und in die Zukunft investieren, dann müssen wir auch die Bildung berücksichtigen», sagt Otto Kaufmann, Leiter des Alterszentrums Eiche in Dagmersellen. Von der Gemeinde erhält er Unterstützung. «Die Gemeinde zeigt Interesse, im Heim gut ausgebildete Mitarbeitende zu haben.» Das bestätigt die Ausbildungsverantwortliche Brigitte Weibel: «Die Gemeinde legt grossen Wert auf die Qualität, die Messlatte ist hoch. Wir dürfen deshalb nicht stehen bleiben. Wir werden in unseren Anliegen sehr unterstützt.»

Heiminterne Ausbildung hat in der «Eiche» einen hohen Stellenwert. «Wir hatten festgestellt, dass bei der internen Kommunikation Nachholbedarf vorhanden war. Deshalb machten wir Kommunikation zu einem Jahresthema», erzählt Kaufmann, der die Institution seit eineinhalb Jahren leitet. Das Kader besuchte zwei Tage lang externe Fachkurse und brachte das erworbene Wissen in das Heim – mit Hilfe von externen Beratern. Das gesamte Personal nahm sich dem Thema einen Tag lang an: «Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Arbeitsbereichen wurden in Gruppen eingeteilt. Das verbesserte das Verständnis für die Anliegen anderer Bereiche», sagt Weibel. «Das Thema kam sehr gut an. Das Personal ist auch sehr motiviert, solche Ausbildungen zu besuchen. Die Mitarbeitenden sehen, dass sie gemeinsam an einem Ziel arbeiten.» Auch für Kaufmann war die Schulung ein voller Erfolg: «Unser Ziel ist, die Schwächen zu Stärken zu machen. Das ist uns gelungen. Die einzelnen Teams wissen, was sie erreichen wollen, und alle sprechen heute die gleiche Sprache. Wir haben ein Instrument, das man gebrauchen kann und das alle kennen. Zudem hat sich das Arbeitsklima merklich verbessert.» Für dieses Jahr ist Teambildung zum Jahresthema erklärt worden. «Ich bin überzeugt, dass dadurch die Motivation noch einmal steigt, weil wir etwas anbieten, was nicht überall selbstverständlich ist.»

## Enger zusammen

Nach der Reorganisation, die der Wechsel in der Heimleitung mit sich gebracht hat, fühlen sich die Teams zunehmend als Einheit. «Die wichtigen Schritte sind getan, nun arbeiten wir gemeinsam an Details. Auch die neue Co-Leitung der Pflege ist gut etabliert.» Brigitte Weibel, ausgebildete Hauspflegerin und DN2, gehört dieser an und betreut das Ressort Aus- und Weiterbildung. «Die Entscheidungswege sind kurz. Wir machen mit dieser neuen Führungsform nur gute Erfahrungen. Auch der Kontakt zur Nachtwache, mit der wir früher wenig Austausch hatten, wurde intensiviert. Das Verständnis füreinander ist enorm gewachsen», lobt sie. Auch Kaufmann, der seine Erfahrungen aus seiner früheren Führungsposition in einem grossen Industriebetrieb einbringt, ist mit den strukturellen Veränderungen im Alterszentrum zufrieden. «Wir können speditiv entscheiden, sind flexibler und können einfacher planen. Zudem haben heute alle Mitarbeitenden die gleichen Informationen.»

## Ansehnliches Budget

Die Mitarbeitenden der Eiche können sich auch individuell schulen lassen. «Uns stehen für die Weiterbildung jährlich 25 000 bis 30 000 Franken zur Verfügung», sagt Kaufmann. Nicht eingerechnet ist dabei die bezahlte Arbeitszeit. Ist jemand an einer Weiterbildung interessiert, wird das Anliegen mit der Teamleitung abgesprochen. Die Ausbildungsverantwortliche und der Zentrumsleiter entscheiden, ob der Kurs auch für das Heim Sinn macht, Grundlage dafür ist das von der Gemeinde bewilligte Ausbildungsreglement. «Es ist uns wichtig, auf die Anliegen und Wünsche des Personals Rücksicht zu nehmen. Manchmal müssen wir jemanden um ein Jahr vertrösten; es kommt jedoch selten vor, dass wir ein Gesuch ablehnen müssen», sagt Weibel.

«Wir haben viele Mitarbeitende, die bei uns in Teilpensen arbeiten. Wir versuchen, Gerechtigkeit in Sachen Weiterbildung zu schaffen. So ermöglichen wir auch den Nachtwachen, Kurse zu besuchen. Wenn jemand an einer Ausbildung teilnimmt, soll er das Wissen auch an die anderen weitergeben. So wird ein Lehrgang zudem nochmals von den Absolventen verarbeitet und das Wissen gefestigt», betont Kaufmann. Dauerbrenner bei der Weiterbildung sind Kinestetik, Validation und Pflegedokumentation. Für den Zentrumsleiter ist es wichtig, dass auch das Personal aus der Lingerie oder dem Hausdienst mit diesen Themen in Kontakt kommt. «Das fördert wiederum das Verständnis untereinander», betont er. Kaufmann spricht dem Angebot gute Noten aus: «Die Schulen arbeiten auf einem hohen Niveau. Wir haben auch mit den Dozenten, die in unserem Haus Weiterbildungen anbieten, gute Erfahrungen gemacht.»

Wichtig bei der Weiterbildung ist auch der Erfahrungsaustausch mit dem Personal aus anderen Institutionen. «So sehen wir, wie die Aufgaben in den verschiedenen Heimen angegangen werden. Dieser Austausch zeigt uns, ob wir uns auf dem richtigen Weg befinden und ob andere Institutionen ganz andere Lösungsansätze wählen», betont Kaufmann. «Unser Ziel ist immer, unsere Arbeit zu Gunsten unserer Bewohnenden so gut wie möglich zu leisten. Wir wollen die Abläufe so optimieren, dass für unsere Pensionäre möglichst viel Zeit bleibt.»

Otto Kaufmann und Brigitte Weibel mit Pensionär Josef Voney. Foto: roh

## Grundausbildung im Heim

Genügend Fachpersonal zu finden, sei recht schwierig, sagt Kaufmann, zumal in der Institution in einem ländlichen Umfeld vorzugsweise schweizerdeutsch sprechendes Personal eingestellt wird, da die Pensionäre das erwarten. «Wir wollen den Anliegen unserer Bewohnerinnen und Bewohner gerecht werden. Wer hier arbeitet, muss sich mit den Bewohnenden austauschen können, sonst entstehen viele Missverständnisse und Verunsicherung», erklärt Kaufmann. Mit diesen Kriterien sei es nicht immer einfach, neue Arbeitskräfte zu finden. «Der Arbeitsmarkt an ausgebildetem Fachpersonal ist recht ausgetrocknet. Im Bereich Hilfspersonal finden wir deutlich schneller geeignete Arbeitskräfte.» Das Team in der «Eiche» ist bunt zusammengewürfelt, alle Altersklassen sind vertreten. «Hier arbeiten sehr erfahrene ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch Anfänger. Nebst den üblichen Einstellungskriterien zählt für uns auch, wie gut jemand ins Team passt. Das ist ein sehr wichtiges Einstellungskriterium», sagt Weibel.

Auch Lehrlinge bildet das Alterszentrum Eiche aus: Neben den Pflegeberufen wurden kürzlich drei neue Lehrstellen für die Berufe Hauswirtschaft und Betriebspraktiker geschaffen. Ab diesem Jahr wird ein Kochlehrling in der «Eiche» arbeiten. «Wir können nicht nur Fachleute einstellen, aber nichts zur Ausbildung der Berufsleute beitragen», argumentiert Kaufmann.

Die Lernenden bringen ihre Erfahrung in den Betrieb mit ein. «Die Fachangestellten Gesundheit haben an den Teamsitzungen neue Erkenntnisse aus der Schule in kurzen Präsentationen weitervermittelt, beispielsweise aus den Bereichen Krankheitsbilder, Diabetes, Ernährung oder Medikamentierung mit Generika. Wir haben viel profitiert von den Lernenden», sagt Weibel. Offensichtlich beruhte das auf Gegenseitigkeit: Die Absolventinnen der Berufslehre Fachangestellte Gesundheit konnten beide ihre Abschlussprüfung mit einer Ehrenmeldung bestehen. «Das motiviert die anderen Fachfrauen und macht auch mich sehr stolz», sagt Brigitte Weibel.

Im Alterzentrum Eiche im luzernischen Dagmersellen wohnen derzeit 59 oftmals pflegebedürftige Menschen. Der Personalschlüssel umfasst 46 Vollstellen, 28 davon für die Pflege; insgesamt zählt die Eiche über 80 Angestellte. Ungefähr die Hälfte des Pflegepersonals sind Berufsleute mit DN1, DN2, Fachfrau Betreuung und ausgebildete Familienhelferinnen.