

# **Leuchtturmprojekt „TransAltern“**

Vortrag zur DED Tagung am 22. und 23. Oktober in Rendsburg

## **Lernen im Dialog - Wie wird das erlebt?**

### **Dialog Partner:**

Team der Seniorenwohnanlage Am Park in Büdelsdorf

Team Seniorenwohnanlage Gettorf

Team Haus Schwansen

Leitung Seminar Haus Schwansen, Cilly Borgers

Geschäftsführer als Prozessinitiator und Begleiter, Andreas Straub

Team IBW – Münster als Wissenschaftliche Begleitforschung

Projektverantwortlicher, Thomas Brust

Dieser Vortrag wurde mit allen Beteiligten abgestimmt.

Dennoch ist es so, dass ich alles so wieder gebe, wie ich es verstanden habe. Es kann die Sichtweise meiner Partner davon abweichen. Daher ist es prima, dass alle Akteure im Raum vertreten sind und bereit, diesen Vortrag zu ergänzen und anschließend für Ihre Fragen zur Verfügung stehen.

## **Ausgangssituation 2007**

Umbau der Seniorenwohnanlage Am Park

Haus Schwansen als Modelleinrichtung gehört neu zum Unternehmen  
Brücke Rendsburg – Eckernförde e.V.

Beratung bei der Einrichtung einer Station für Menschen mit Demenz

- Raum- und Milieugestaltung,
- Konzept
- Bewohnerauswahl
- Mitarbeiterauswahl
- Qualifizierung

Weitere Einrichtung – Seniorenwohnanlage Gettorf – kommt hinzu

Gleicher Bedarf

Ende 2007 Ausschreibung BMG - Start April 2008

## **Welche Erwartungen und Befürchtungen standen im Raum?**

- Menschen mit Demenz besser gerecht werden zu können
- Mehr Wissen über Demenz
- Mehr Kompetenz im Umgang mit dementen BewohnerInnen
- Entschärfung von Konfliktsituationen zwischen dementen Bewohnern und anderen Bewohnern
- Neue Ideen
- Bestätigung der Versorgungsstrukturen oder Korrektur durch Wissenschaftliche Ergebnisse im Modellhaus
- Ungeduld – Es geht nicht schnell genug
- Vergleich führt zur Demotivation
- Zeitaufwand, der an anderer Stelle fehlt
- Druck – Modelleinrichtung zu sein – „wir kochen doch auch nur mit Wasser“ und tun nur unsere Arbeit

## Wie sah das Lernen im Dialog bisher aus?

- MA beider Einrichtungen haben das Konzept von Haus Schwansen vor Ort kennen gelernt. ( Berufübergreifend von Heimleitungen bis zu Reinigungskräften, Küchenleitung, Gärtner)
1. Konzeptvorstellung
  2. Arbeitseminarwochen
  3. Hospitation
- MA wurden fortgebildet in der Integrativen Validation nach Nicole Richard und in Theorie der Demenz (Krankheitsbild) von Cilly Borgers in der Einrichtung (Inhouse – Schulungen),
  - Konzeptionen wurden erarbeitet und mit der Modelleinrichtung diskutiert.
  - Arbeitsgruppe wurde eingerichtet für die entstehende Wohngruppe(Sommer/Herbst 2008) in Gettorf.
  - Arbeitsgruppen Integrative Validation und Milieugestaltung haben Ihre Arbeit aufgenommen.
  - Fortbildung in Kinaesthetics und Basaler Stimulation z. T. in Form von Inhouse Schulungen, vereinzelt auch in Seminaren in der Modelleinrichtung.
  - MA Auswahl für die Dementenbetreuung, dabei Beratung durch Modelleinrichtung.
  - Praxistage durch die Referenten in den Einrichtungen zur der Reflektion wurden durchgeführt
  - Kriterien entwickeln für die Aufnahme von BewohnerInnen in die Wohngruppe (Einsatz von MMST)
  - Angehörigenveranstaltungen mit Referenten

### **In der Modelleinrichtung:**

- Graphische Erarbeitung der Versorgungsstruktur zusammen mit dem IBW (Mind – Mapping, Konzeptbaum)
- Rückmeldungen durch Teilnehmerinnen der Seminare ( z.B. Stühle für die Insel )
- Hinweise und Vermittlung von Kooperationspartnern (Fußpflege Inkontinenzartikel)

- Fachlicher Austausch über Themen wie Risikomanagement, Dokumentation, Einsatz der zusätzlichen Betreuungskräften nach §87 b, Personaleinsatzplanung, Vertragsgestaltung, Konzept für den Einsatz von Ehrenamtlichen, Transparenzkriterien, Überleitungsbogen,.....
- Ethische Fragestellungen durch Fortbildung und Implementierung eines Ethikkomites (neben Arzt, Pastor, Jurist und vielen engagierten MA auch die PDL der Seniorenwohnanlage Am Park in Büdelsdorf)
- Gegenseitige Vermittlung von Heimplatzanfragen
- Rückmeldungen durch die Wissenschaftliche Begleitforschung

### **Welche Rolle spielte dabei die Steuerungsgruppe?**

Teilnehmer: alle oben dargestellten Dialogpartner

Sitzungszyklus: ca alle 8 Wochen, nach Absprache

Sitzungsort: reihum jeweils in den Einrichtungen (zeitweise mit Einrichtungsbesichtigungen)

Geschäftsführer lädt ein, schlägt TOP´s vor, weiter TOP´s können von allen Beteiligten eingebracht werden. Protokolle werden erstellt und jeweils auf den Sitzungen verabschiedet.

Immer wird der aktuelle Stand der Umsetzung in den Einrichtungen, Fortschritte und Hemmnisse erörtert, Empfehlungen ausgesprochen und weitere Schritte verabredet.

IBW stellt die aktuellen Evaluationsergebnisse vor und zur Diskussion.

Weiteres Vorgehen innerhalb des Leuchtturmprojektes wird beraten (Erarbeitung des Transferleitfadens, Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen/Workshops/ Öffentlichkeitsarbeit, Internetpräsentation,.....)

Themen, die uns in den Einrichtungen aktuell unter den Nägeln brennen werden aufgegriffen, andiskutiert und Verabredungen getroffen, gegebenenfalls einrichtungsübergreifende Arbeitsgruppen dazu gebildet.

Fortbildungsbedarfe werden abgestimmt und die Umsetzung geplant.

## **Was hat das mit dem Konzeptbaum auf sich?**

Der Konzeptbaum wurde in der Anfangsphase des Leuchtturmprojektes in der Modelleinrichtung zusammen mit Frau Dr. Brinker- Meyendrisch erarbeitet.

Er stellt alles dar, was in Haus Schwansen eine Rolle spielt.

In mehreren Sitzungen haben wir gemeinsam diese Vielfalt und Vernetzung auf zu zeichnen, die in den nun mehr fast 16 Jahren von Haus Schwansen entstanden ist.

Hilfreich auch für uns als HL und PDL, noch einmal gemeinsam bis in den letzten Winkel der Organisation zu schauen. Die Bedeutung einiger Aspekte zu diskutieren und das ganze dann auch visuell darzustellen.

Wir haben uns dann für den Baum als Symbol entschieden, der dieses Wachstum und die Vernetzung intern sowie auch mit externen Kooperationspartnern gut wiedergibt.

Tatsächlich haben wir einen Wallnussbaum im Garten, der so alt wie die Einrichtung ist und inzwischen wunderbare Früchte trägt. Von diesem Baum haben die beiden anderen Einrichtungen jeweils einen Ableger bekommen, die nun dort sich zu prächtigen Bäumen entwickeln sollen.

Dieser Symbolische Charakter des Baumes wird sich auch im Transferleitfaden wieder finden, den wir zum Schluss des Projektes veröffentlichen werden.

Der Baum in seiner Vielfalt gibt anderen Einrichtungen die Möglichkeit zu schauen, was davon haben wir bereits und mit welchem Teilaspekt wollen wir uns gern näher befassen.

## **Wie sieht es aktuell in den Einrichtungen aus:**

Seniorenwohnanlage Gettorf

- Eröffnung Wohngruppe für Menschen mit Demenz am 01.04.2009
- Eröffnung Hallig am 01.08.2009  
Die Bewohner die in das letzte Stadium der Demenz kommen, sind in einen Nebenraum untergebracht, den wir „Hallig“ genannt haben, da es ein kleiner Raum ist für max.4 Personen, dort haben diese Bewohner sehr viel Ruhe und können den Tag ihren Bedürfnissen entsprechend verbringen (bekommen Esshilfe, Musik im Hintergrund, Basale Stimulation, Mikrolagerung)

Seniorenwohnanlage Am Park in Büdelsdorf

- Eröffnung Wohnbereich „Damals“

Durch zwei Tagesräume flexibles Ausweichen bei Störungen und Auseinandersetzungen möglich.

- Planung eines Neubaus für Menschen mit Demenz

Modelleinrichtung

- Implementierung eines Ethikkomitees 2009/2010

### **Welche Erfahrungen sind bisher gemacht worden?**

Was Angehörigen auffällt:

- Die ständige Präsenz einer Betreuungskraft ist sehr positiv
- Atmosphäre in der Gruppe = Ruhe, Entspannung bzw. eine lebhafte und eine ruhige Gruppe
- Der wertschätzende Umgang mit den Bewohnern (IVA) wird sehr positiv zurückgemeldet.
- Bewohner werden regelmäßig umgesetzt, Transfer Rollstuhl – Stuhl od. Sessel
- die Zwischenmahlzeiten wie Obstsalat werden frisch zubereitet
- der Energydrink (Aufbaunahrung) ist selbst gemacht, Angehörige sind mit Zusatzangeboten an Speisen zu fiedern
- Toilettengänge klappen besser, da jemand da ist, der sich sofort kümmert
- Die Körpersprache der Bewohner ist offen und entspannt, im Vergleich zu vorher, dadurch sprechen sie mehr und werden beweglicher.
- Durch die Alltagsbegleiter (§87b) abwechslungsreiche Betreuungsangebote, insbesondere die Spaziergänge an frischer Luft.
- Familiäre Atmosphäre wird wahrgenommen. Es wird von den Angehörigen „gefühlte“, dass ihre Angehörigen gut versorgt sind.

### **Was Mitarbeiter erzählen**

- Die Bewohner sind unter sich und dadurch den Attacken der anderen Bewohner nicht mehr so ausgesetzt.

- die IVA und die Kinaesthetic kann ohne Stress geübt werden, MA und Bewohner nehmen das dankend an
- Mitarbeiter sind dankbar über besseres Handwerkzeug, z.B. Integrative Validation nach Nicole Richard und Kinästhetik: Nehmen Bewohner mit ihren Bedürfnissen besser wahr.
- durch das regelmäßige umsetzen sind die Bewohner beweglicher, haben weniger Angst = Tonus entspannt,
- dto.: Es wird weniger und später eingegriffen. Eigenaktivität des Bewohners wird mehr zugelassen.
- Decubitusprophylaxe = die Bewohner haben ein gesundes Hautbild
- die Bewohner sprechen mehr, da immer jemand da ist der ihre Fragen beantwortet, geben adäquatere Antworten, Ja oder nein oder nonverbales Kopf nicken oder schütteln, erzählen aber auch ohne Fragestellung da jemand da ist, der zuhört
- die MA trauen sich Körpersprache einzusetzen, bei den Bewohnern die wenig sprechen und/oder kaum andere Möglichkeiten der Kommunikation haben
- **es wird viel mit den Bewohnern gelacht**
- die Kollegen fühlen sich auch untereinander verstanden
- Appetit wird besser, durch das gemeinschaftliche Essen in ruhiger Atmosphäre, dadurch haben wir Gewichtszunahmen bei 2 Bewohnern
- Die intensive Betreuung der Bewohner ist für die MA sehr positiv, „so stellt man sich das eigentlich vor.... sollte es immer sein in der Pflege...“ Aussage einer Kollegin
- Ritualisierte Begegnungen werden von allen Mitarbeitern aktiv ausgeführt. Besonders positiv war dabei von allen bemerkt worden, dass sich dadurch Stimmungsschwankungen minimiert haben. Dadurch konnte auch eine Bewohnerin im Haus gehalten werden, ohne dass die Tür verschlossen werden musste.

### **Wie erleben wir das Lernen im Dialog?**

- Wir fühlten uns sehr gut aufgehoben
- wir haben sehr viel mitgenommen und nehmen immer noch mit
- bei den Besuchen (Arbeitswoche) war der kollegiale Umgang sehr gut und bereichernd, wir haben viel sehen dürfen und gelernt
- Die Praxisanleitungen waren sehr hilfreich und wertschätzend.

- Es hat realistische Tipps gegeben, die in unser Haus passen und uns in unserer Arbeit gestärkt
- praktische Umsetzung direkt mit dem Bewohner, das haben die Kollegen sehr gelobt, die Kollegen sind auch täglich dabei, zu üben.

Das sind die Aussagen einer Transfereinrichtung.

Für den Dialog der Einrichtungen untereinander ist die vorhin bereits vorgestellte Steuerungsgruppe von großer (zentraler) Bedeutung. Hier wird alles, was für den Transferprozess wichtig ist, beraten und gesteuert.

Auch darüber hinaus gehende Themen haben hier ihren Platz, soweit sie verabredet werden.

Beispiele:

- Pflegeweiterentwicklungsgesetz,
- Konzept für Einsatz von Ehrenamtlichen

### **Eine Kultur des voneinander Lernens wurde hier maßgeblich geprägt.**

Insbesondere in Phasen mit Hemmnissen (Wechsel Heimleitung) wurde gemeinsam beraten, was jetzt sinnvoll ist.

Der Blick dahin:

Was brauchen wir? welche Ressourcen sind vorhanden und was ist unter den gegebenen Umständen umsetzbar. Welche Empfehlungen können wir uns gegenseitig geben?

Auch immer wieder den Entwicklungsprozess in den Blickpunkt zu nehmen; das was bereits geschaffen ist, zu würdigen und dann prozesshaft die nächsten Schritte zu planen.

Sich nicht am Modellhaus zu messen, denn das hat auch viele Jahre gebraucht, bis es da ist, wo es heute ist und verändert sich zudem auch weiter und hat andere Rahmenbedingungen.

Beispiel Insel: Eine Insel wurde im Haus Schwansen auch nicht gleich eröffnet, sondern hat sich erst aus dem Bedarf heraus entwickelt. Als man mehrere Bewohner im fortgeschrittenem Stadium der Erkrankung hatte und deutlich wurde, dass diese eine andere reizärmere Umgebung mit anderer intensiver Pflege und Betreuung brauchen.

Beratungsbedarf des Modellhauses konnte ebenfalls sichergestellt werden z. B. Personaleinsatzplanung, Inkontinenzversorgung

### **Wir begegnen uns auf „Augenhöhe“!**

Eine hohe Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Transfereinrichtungen im Bereich der Pflege und Betreuung an Demenz erkrankter



Menschen dazu zu lernen und neue Wege zu gehen. Sich zu üben und dabei beobachten zu lassen, um weiter sich zu entwickeln, das war eine Freude zu sehen. Begeisterung und Stolz, wenn dann erste Erfolge zu verzeichnen sind.

Nicht zuletzt bin ich davon überzeugt, dass eine positive und wertschätzende Grundhaltung, dem Lernen im Dialog zuträglich ist. Von Bedeutung sind hier sicherlich u.a. die IVA Kurse.

Auch wird zukünftig die Pflegedienstleitung der Transfereinrichtung „Seniorenwohnanlage Am Park“ ehrenamtlich in dem Ethikkomitee der Modelleinrichtung mitarbeiten, so dass auch an dieser Stelle wir zukünftig im Dialog sind und bleiben.

## **Fazit**

Es ist gelungen, eine Kultur des voneinander Lernens zu entwickeln, Lernen nicht als „Einbahnstraße“ sondern als geben und nehmen zu verstehen. Respektvoll und wertschätzend den Kolleginnen und Kollegen zu begegnen, offen, ja sogar neugierig zu sein, für andere Vorgehensweisen.

Inzwischen ist es selbstverständlich, dass wir uns über das Leuchtturmprojekt hinaus, kontaktieren, wenn wir kollegialen Beratungsbedarf haben.

Ein „Wir - Gefühl“ ist entstanden, was nicht nur damit zu tun hat, dass wir alle zu einem Träger, der Brücke Rendsburg – Eckernförde, gehören, sondern damit: wir haben ein gemeinsames Ziel: Die best mögliche Versorgungsqualität für Menschen mit Demenz in unseren Einrichtungen nach den aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen und dem Expertenwissen (z.B. der DED) unter den Rahmenbedingungen, die uns zur Verfügung stehen, vor zu halten.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Gerne stehen wir nun gemeinsam für Ihre Fragen zur Verfügung.