

Nachgehakt

# Wie geben Sie Ihr Wissen ans Team weiter?

Betreuungskräfte nach §43b SGB XI haben in der Basisqualifizierung die Grundlage für ihre Arbeit in der Betreuung erhalten. Damit sie sich im Team weiterentwickeln und im Umgang mit Bewohnern immer sicherer werden, sind sie darauf angewiesen, dass Leitungen sie gut anleiten. **Aktivieren** hat nachgehakt, wie es in der Praxis aussieht.

Interviews: Thordis Gooßes

**B**etreuungskoordinatorin Minh Luis hat sich in ihrer Abschlussarbeit im Rahmen ihrer Weiterbildung zur Fachergotherapeutin Demenz mit dem Thema beschäftigt, wie sie ihr Wissen an das Team gewinnbringend weitergeben kann. Dabei setzt sie nicht auf klassische Schulungen. Ihr ist es vielmehr wichtig, dass die elf Betreuungsassistentinnen, die im Haus Stephanus im oberhessischen Alsfeld zu ihrem Team gehören, freiwillig und aus Interesse zu ihr kommen, um Rat zu suchen und Tipps zu erhalten.

**Minh Luis**  
 Koordinatorin des  
 Betreuungsdienstes,  
 Fachergotherapeutin  
 Demenz, Haus Stephanus,  
 Alsfeld,  
 Tel. (0 66 31) 96 84 28,  
 betreuungsdienst.h03  
 @gfde.de;  
[haus-stephanus.de](http://haus-stephanus.de)



„Bewohner möchten bestätigt werden“

„Ich möchte gern, dass die Mitarbeiterinnen gleich zu mir kommen, wenn etwas nicht funktioniert oder sie unsicher sind. Also dann, wenn der Bedarf entsteht. Anschließend können sie Handlungsansätze und Verbesserungsvorschläge gleich am Bewohner ausprobieren und erhalten unmittelbares Feedback. Ich mache selbst gern Stichproben und schaue mir an, wie die Kolleginnen mit den Bewohnern umgehen. Neulich in einer Backgruppe unterhielt sich zum Beispiel eine Bewohnerin angeregt mit der Betreuungsassistentin und schaute dieser dabei zu, wie sie den Nachtsch aus einer Schüssel in Gläser umfüllte. Auf meine Frage,



Fotos: Haus Stephanus (r.); AdobeStock/contrastwerkstatt (S. 40)

warum sie die Bewohnerin dies nicht selbst machen lasse, kam die Antwort, dass diese es nicht könne – wegen Schmerzen in der Schulter. Wir probierten, ihr die Schüssel auf den Schoß zu geben, sodass sie, ohne die Schulter zu belasten, selbst beim Umfüllen mitmachen konnte – ein schönes Erfolgserlebnis für sie. Unterdessen wurde hierdurch das Selbstvertrauen der Mitarbeiterin gestärkt: Ihre Empathie hatte zu einer praktischen Idee und Lösung geführt.

Die meisten Betreuungsassistenten zeigen sich noch unsicher bei der Aktivierung von Bewohnern mit fortgeschrittener Demenz. Sie vermuten, dass Betroffene Lethargie und Passivität an den Tag legen oder sogar jegliche Mitarbeit verweigern. Sie zeigten sich hinterher umso überraschter von dem, wozu diese Bewohner doch noch in der Lage sind.

Es gibt eine Situation, die ich nie vergessen werde: Die Betreuungsassistentin war am Anfang des Angebots sehr skeptisch und dachte, dass eine Bewohnerin mit fortgeschrittener Demenz nicht allein mit dem Rührgerät umgehen könne. Sie irrte: Lediglich brauchte sie anfangs Hilfestellung. Wenig später schaute mich die Betreuungsassistentin an und legte erstaunt dar: ‚Minh, ich hätte nicht gedacht, dass Frau Neu diese Arbeitsschritte noch kann! Mit der linken Hand hält sie die Schüssel und in der rechten Hand das Rührgerät. Am Anfang schaukelte das Rührgerät noch leicht hin und her, wenig später hatte die Bewohnerin das Gerät aber unter Kontrolle. Sie konnte selbsttätig das Rührtempo hoch- und runterschalten.‘

Durch eine gezielte Förderung der Körperwahrnehmung lässt sich viel erreichen, auch im Umgang mit herausforderndem Verhalten, zum Beispiel über klare Gesten, die die Ablehnung von Speisen und Getränken deutlich machen. Die beiden Handlungskonzepte ‚Sensorische Integration‘ nach Jean Ayres und ‚Führen nach Affolter‘ sind dabei die Schlüssel für ein wirkungsvolles Behandlungsergebnis für schwer demenziell Erkrankte. Durch gezieltes Führen des Körpers während alltäglicher Geschehnisse können die spürbaren Informationen besser erfahrbar gemacht werden.

### *Wie Mitarbeiter Bewohnern mehr Eigenständigkeit ermöglichen – zwei Beispiele*

Ein Beispiel, das Mitarbeiter über das richtige Verhalten im Falle der Ablehnung von Essen und Trinken aufklären soll: Der Betroffene sollte nicht zu dicht am Tisch sitzen. Das Umfeld muss möglichst reizarm sein, um Ablenkungen zu vermeiden. Der Löffel muss festgehalten werden. Eine Hand agiert, die andere liegt auf dem Tisch. Automatismen

werden abgerufen – wie bei der Hand-Mund-Koordination öffnet sich der Mund. Bei der Augen-Hand-Koordination wird der Teller ins Blickfeld gestellt, um den Löffel zurückzuführen. Wichtig ist, den Betroffenen das Wasser selbst ins Glas eingießen zu lassen. Denn hierdurch werden im Gehirn gespeicherten Verhaltensroutinen aktiviert.

Meist genügt schon ein Armschwingen des mit Wasser gefüllten Glases, das mit der verbalen Aufforderung zum Trinken („Prost!“) verbunden ist. Den Teller schiebt der Betroffene manchmal weg, da er ihn auf diese Weise besser wahrnehmen kann. Die Gegenstände, die zu dicht platziert sind, werden in der Regel nicht wahrgenommen – deshalb auch der häufige, versehentliche Griff auf Nachbars Teller.

Ein weiteres Beispiel, das Hilfestellungen für den Umgang mit schwierigen Bewohnern gibt: Möchte ein Bewohner etwas nicht, dann bieten wir etwas Anderes, etwas Neues an. Dafür müssen wir zuhören, was die Bewohner wollen. Dabei stehen Fragen im Raum wie: Wo liegen die Probleme, die Interessen und die Bedürfnisse der Senioren? Durch die Berücksichtigung individueller Wünsche können Vertrauen und Zufriedenheit gewonnen werden.

### *Zeit für ein Einführungsgespräch ist gut investierte Zeit*

Wenn neue Betreuungsassistentinnen ihre Tätigkeit beginnen, nehme ich mir in der Rolle der Koordinatorin ausreichend Zeit für ein Einführungsgespräch – ein solches beugt nicht zuletzt Missverständnissen und Enttäuschungen vor. Außerdem bekomme ich die Gelegenheit, Erwartungen, Wünsche und Fragen meines Teams zu berücksichtigen. Danach läuft die neue Kollegin in den ersten zwei Wochen einmal im Frühdienst und einmal im Spätdienst bei allen Angeboten einer erfahrenen Kollegin mit. Am Ende jedes Arbeitstages gibt die neue Kollegin mir Rückmeldung, und sie kann mir alle Fragen stellen, die ihre Begleitung nicht beantworten konnte.

Eine erfolgreiche Koordinatorentätigkeit sollte nach der Devise ‚Sofort handeln – an der Hand führen – Eigeninitiative stärken‘ erfolgen. Nur durch diesen harmonischen Dreiklang profitieren die zu Betreuenden über einen Vertrauensgewinn unmittelbar. Währenddessen spürt, fühlt und sieht das Betreuungspersonal unmittelbare Erfolge. Die eigene Tätigkeit kann hierdurch wertschätzend und sinnstiftend reflektiert werden. Wie im Sport übernimmt dabei die Koordinatorin die Coachingrolle und lässt das Personal weitgehend eigenständig agieren.“





*Kerstin Schlösser  
Altentherapeutin,  
Leitung Betreuung,  
Haus Billel, Senioren-  
partner Elisabeth Schulz  
GmbH & Co, Trittau,  
Kerstin.Schloesser@  
SenPart.de, [senpart.de](http://senpart.de)*

## „Wissensweitergabe ist wichtiger Teil unserer Arbeit“

„Mit Fachwissen erweitern wir ständig die Qualität unserer Arbeit. In unserer Pflegeeinrichtung, dem Haus Billel, gehört es dazu, das Fachwissen der Mitarbeiter zu erweitern und sie zu schulen. Neue Mitarbeiter lassen wir dabei nicht allein. Regelmäßige Mitarbeitergespräche und ständiger Kontakt zum Mentor begleiten die Einarbeitungsphase. Durch regelmäßige Gespräche im Team legen wir Problembereiche offen, und daraus ergeben sich Themen für Fortbildungen. Durch Ablaufpläne, die wir im Leitungsteam für eine jeweilige Aktivität erstellen, wird fundiertes Wissen an die Betreuungsassistenten weitergegeben. Die Ablaufpläne geben ihnen Sicherheit in der Umsetzung der Betreuungsangebote und sichern die gleichbleibende Qualität der Beschäftigung am Bewohner. Die einzelnen Mitarbeiter können ihre Kreativität gern

einbringen und ihre Ideen einfließen lassen. Dafür

organisieren wir Sichtstunden bei erfahrenen Mitarbeitern. Dabei

lernen die neuen Mitarbeiter jede Aktivität kennen.

Da sich die Anforderungen in unserem Beruf ständig ändern, muss Fachwissen auch ständig erweitert werden. Dabei helfen uns Fachliteratur und das Internet. Wir betrachten die Wissensweitergabe als einen wichtigen Teil unserer Arbeit.

Zielsetzung in unserem Haus ist, dass jeder Mitarbeiter unsere

unterschiedlichen Betreuungsangebote

fachgerecht umsetzen kann. Dies führt dazu, dass

die Betreuungsangebote, zum Beispiel bei Urlaub oder Krankheit, von Kollegen übernommen werden können.“



## „Wir nutzen Teamsitzungen zur internen Fortbildung“

„Wir reservieren immer auch Zeit in unseren Teamsitzungen dafür, Standards zu besprechen, die die Betreuung betreffen, wie der Expertenstandard Beziehungsgestaltung in der Pflege von Menschen mit Demenz, aber auch hauseigene Standards. Dann gehen wir gemeinsam durch, was ein Angebot bewirken soll, wie sich diese Wirkung erreichen lässt. Diese Teamsitzungen finden mindestens monatlich statt und immer dann, wenn etwas Besonders ansteht, wie etwa Feste. Dafür nehmen wir uns eine Stunde Zeit, auch mal länger bei Bedarf. Wenn jemand neu ins Team kommt, hilft unsere Einarbeitungscheckliste. Wenn ich selbst nicht im Haus bin, habe ich verlässliche Fachkräfte an meiner Seite, die neue Kollegen anhand der Checkliste gut einarbeiten. Neben den morgendlichen Übergaben und der tagesaktuellen Information zu den Bewohnern aus den Tagesberichten, steht der tägliche, aktive Austausch zwischendurch mit neuen wie auch erfahrenen Mitarbeitern im Vordergrund. In unserem

*Simone Uhlig  
Leiterin des Sozialen  
Dienstes im Senioren-  
zentrum „An den  
Salinen“, Erwitte/Bad  
Westernkotten,  
[sd-andensalinen.de](http://sd-andensalinen.de)*



Team von zehn Kollegen ist der Kontakt sehr intensiv. Wenn ich im Tagesgeschäft etwas beobachte, das anders besser laufen könnte, spreche ich den Betreffenden unter vier Augen an. Oft nehme ich solche Themen zum Anlass, sie in der folgenden Teamsitzung für alle aufzugreifen. Zudem nehmen wir an Schulungen teil, inhouse, auch mit anderen Einrichtungen, oder wir fahren mit mehreren Kollegen zu Fortbildungen. Dafür werden wir freigestellt. Und wenn sich jemand fachlich intensiver einarbeiten möchte, kann er sich jederzeit Fachbücher und -zeitschriften ausleihen. Wichtig sind bei uns Qualitätszirkel. Die Ergebnisse werden in der „Großen Übergabe“ kundgetan, die einmal in der Woche mit allen Mitarbeitern im Dienst stattfindet. Im Pflegebereich gibt es selbstverständlich auch täglich eine Schichtübergabe. (Nacht auf Früh und Früh auf Spät und Spät wieder zu Nacht usw.).“