

DER HEIMLEITER REPORT

DER PRAXISBRIEF FÜR DIE ALTEN- & PFLEGEHEIMLEITUNG

Einfach wirtschaftlich Qualität sichern – rechtlich wie menschlich

Nr. 6 Mai 2008

Mit den richtigen Entscheidungen machen Sie Ihre Einrichtung fit für die Zukunft!

Liebe Heimleiterin, lieber Heimleiter!

Präsident Clinton bekam zu seiner zweiten Amtszeit einen neuen Protokollchef. Dieser analysierte entsetzt den Terminkalender von Clinton und organisierte radikal um. Ab diesem Zeitpunkt wurden strategisch-konzeptionellen Fragen 30 % der Zeit gewidmet. In Ihrer Einrichtung sollte es ähnlich sein. Das Tagesmanagement darf nicht zu viel Zeit und Energie auffressen. Gerade beim Thema Demenz gibt es immensen Handlungsdruck, um für die Zukunft gut aufgestellt zu sein. Angehörige suchen sich die passende Einrichtung immer öfter auch unter dem Aspekt Demenz aus.

Wie eine gute Dementenpflege aussieht, ist heute kein Geheimnis mehr. Von Unsicherheiten und Defiziten kann man eher bei der Umsetzung sprechen. Unser Themenspezial zeigt Ihnen die Fehler auf, die Sie vermeiden sollten. Außerdem lernen Sie Trends und Wege kennen, die nachhaltig ansetzen.

Dabei viel Erfolg wünscht Ihnen Ihr

Erfolgreiches Marketing und Geomarketing für die Altenhilfe

Herausforderung Demenz: So machen Sie Ihre Einrichtung fit für die Zukunft

Die Zahl dementer Menschen in stationären Einrichtungen hat in letzten Jahren deutlich zugenommen. Viele Heimleitungen spüren die Notwendigkeit von Veränderungen und der Weiterentwicklung. Oft besteht jedoch Unsicherheit, wohin die Reise gehen soll oder welche Ansätze und Konzepte Erfolg versprechend sind. In diesem Themenspezial haben wir wesentliche Aspekte nachhaltiger Entwicklung und aktueller Trends in der Dementenpflege für Sie zusammengestellt. Informieren Sie sich und machen Sie so Ihre eigene Einrichtung fit für die Zukunft.

Im Schnitt leben in einem deutschen Pflegeheim mindestens zwei Drittel demente Bewohner. In manchen Häusern liegt der Anteil sogar bei 80 bis 90 %. De facto ist ein Heim heute eine psychiatrische Einrichtung – ohne sich allerdings als eine solche zu verstehen. Menschen mit Demenz stellen jetzt und in Zukunft die zentrale strategische Herausforderung für Sie als Führungskraft in der Pflege dar. Wohlbefinden und Lebensqualität für demente Bewohner zu schaffen, bedeutet für jede Einrichtung umfassende Anforderungen, die Sie als Heimleitung nicht unterschätzen dürfen und nur durch wesentliche Strategie- und Konzeptentwicklung bewältigen können.

Setzen Sie nicht aufs falsche Pferd

Es herrscht in aller Regel in vielen Einrichtungen erheblicher Handlungsbedarf. Alle Funktionsbereiche, Schnittstellen und die Ablauforganisation, auch die gesamte vorhandene Architektur muss demengengerecht hinterfragt werden. Manche Wohnkonzepte werden gepriesen (wie die Hausgemeinschaften), mancher therapeutische Ansatz überhöht (wie z. B. Böhm). Die Konzepte müssen allerdings immer zu Ihnen, der Geschichte und der Architektur Ihrer Einrichtung passen. Es geht um nichts weniger als die Zukunfts-

► Checkliste: Ermitteln Sie Ihren Iststand beim Umgang mit dementen Bewohnern

	Ja	Nein
Wissen Sie genau, wie viele demente Menschen in Ihrem Haus wohnen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erfassen Sie den Anteil von dementen Menschen in Ihrer Einrichtung strukturiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie den Markt in Ihrer Region in Sachen Demenz analysiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie bereits eine mittelfristige Demenzstrategie für Ihre Einrichtung entwickelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist die Strategie umfassend und langfristig genug angelegt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind Sie das Thema bisher nachhaltig angegangen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planen Sie differenziertere Angebote für Menschen mit Demenz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind Sie mit bisher angegangenen Veränderungen Ihrer Dementenpflege zufrieden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► weiter auf Seite 2

Ihr Beratungsbrief „Der Heimleiter Report“: jetzt von WEKA!

Mit diesem starken Partner können Sie sich in allen Fragen rund um die Pflege auf langjährige Erfahrung und Fachkompetenz verlassen.

fähigkeit der Einrichtung–Demenz ist bereits jetzt der wesentliche Faktor für die eigene Marktpositionierung.

Positionieren Sie sich mit dem Thema Demenz richtig

Zuerst sollten Sie klären, was sich auf dem Markt in Ihrer Umgebung tut. Vielerorts locken Mitbewerber mit sogenannten Demenz-Angeboten oder -Gruppen. Doch wo Demenz drauf steht, muss nicht immer wirklich Demenz drin sein! Seriöse Qualitätsentwicklung – wie sie an einem Beispiel aus Franken auf Seite 5 gezeigt wird – geht nicht von heute auf morgen. Aber Sie sollten sich auch nicht zu spät mit diesem Thema beschäftigen, da auf diesem Gebiet viel in Bewegung ist. Wie soll man hier vorgehen, um einen

Entwicklungsfahrplan für die eigene Einrichtung zu entwickeln?

Von den Besten lernen

Vereinfacht gesagt: Es gibt in der Demenzpflege und im Management dazu keine wesentlichen Erkenntnisdefizite. Wissenschaft und Fachleute wissen schon seit Längerem was dazu gehört. Mit dem Dementia Care Mapping haben Sie auch ein bewährtes Instrument zur Hand, um die Qualität abzubilden und voranzutreiben. Dieses wird unter den Trends auf Seite 8 kurz vorgestellt. Auch von innovativen Einrichtungen und deren Best Practice kann man Wesentliches lernen – vor allem aber die Fehler zu vermeiden, die sie als Vorreiter zwangsläufig machen mussten.

Lieber seriös als spektakulär

Seriöse Qualitätsentwicklung bedeutet nachhaltige Umsetzung zu initiieren. Das geht weniger mit großen Titeln, wie Kompetenzzentrum. So manche modellhafte Lösung wurde harsch von der Realität eingeholt. Im harten Alltag von fragilem Dienstplan, knappem Geld und argwöhnischem gesellschaftlichem Umfeld, müssen die vorhandenen Strukturen unbeirrt und handlungssicher weiterentwickelt werden. Insofern bietet sich ein eher konservatives Veränderungsmanagement an, das mit den gegebenen Ressourcen mehr Wirkung erzielt. Das heißt nachweisbar mehr Lebensqualität für demente Bewohner und nicht-demente Bewohner, außerdem mehr Arbeitszufriedenheit für die Mitarbeiter. ■

Mit der richtigen Demenzstrategie Fehler von Anfang an vermeiden

In der Strategie und Konzeptentwicklung zum Thema Demenz werden immer wieder typische Fehler gemacht. In diesem Beitrag sehen Sie kompakt zusammengefasst, was Sie unternehmen können, was nicht in diese Fallen zu tappen. Um den Stand Ihrer Einrichtung zu ermitteln, sollten Sie unsere Checkliste „Wie steht’s um Ihre Strategie und Konzeption?“ durchgehen und das Ergebnis mit Ihrem Team diskutieren.

1. Fehler: Sie scheuen sich, die Führungsrolle zu übernehmen.

„Der Fisch schwimmt immer mit dem Kopf voran.“ Auf dieses banale Ergebnis lässt sich die gesamte Change-Management Fachliteratur verkürzen. Nachhaltige Entwicklung der Demenzpflege bedeutet nachhaltige Entwicklung der gesamten Organisation. Das geht nicht ohne Ihr Engagement als Heimleitung und Ihren intensiven Wunsch nach innovativer Veränderung. Um handlungssicher zu sein, müssen Sie und auch Ihre Pflegedienstleitung über ausreichende geronto-psychiatrische Fachkenntnisse verfügen. Hier sind Weiterbildung, Exkursionen und intensives Selbststudium – auch mit externer Unterstützung – unabdingbar.

2. Fehler: Sie unterschätzen die mentalen Barrieren.

Die so genannten weichen Faktoren stellen im Pflegebereich eine erhebliche In-

novationsbremse dar. Es dominiert nach wie vor grundsätzlich ein funktionales ergebnis-orientiertes Denken. Wenig gelten psychosoziale Leistungen, wie Tagesstrukturierung oder Validation. Die Pflegeversicherung, aber auch teilweise veraltete Ausbildungsinhalte spielen hier eine unrühmliche Rolle. Ebenso wenig prägen Prozess- und Erfolgsbewusstsein das Feld mental. Die Furcht vor den Kontrollbehörden schwebt über allem und behindert selbstbewusste Veränderungsprozesse. Die Anforderung ist für Sie als Leitung hier, Ihre Vision zu leben, eine wertschätzende Feedback-Kultur zu pflegen sowie Ihre Mitarbeiter fortzubilden. Letztlich geht es vor allem um ein funktionierendes Projektmanagement, gerade auch auf der mittleren Führungsebene der Wohnbereichsleitungen. Unabdingbar ist außerdem, eine grundsätzliche Aufbruchstimmung im Haus zu schaffen, um konkrete Veränderungsmaßnahmen emotional einzubinden.

3. Fehler: Ihr Entwicklungsansatz ist zu oberflächlich.

Die Krux beim Thema Demenz: Es wird allzu oft zu kurz gesprungen. Bei Neubauten wird beispielsweise immer noch zu traditionell gebaut. Oder es wird demenzgerecht gebaut, aber dann alter Wein in den neuen Schlauch eingefüllt. Weder die Organisation noch die Pflege und Betreuungspraxis werden innovativ weiterentwickelt. Mancherorts wird mit einem solchen Demenz-Wohnbereich das Thema Demenz ganz abgehakt. Das Ergebnis: Dann leben nur 15 von 50 dementen Menschen in einer 100 Betten umfassenden Einrichtung mit dementengerechter Lebensqualität. Sie als Leitung sind dafür verantwortlich, das Konzept, die Architektur, Organisation sowie die Betreuungspraxis ganzheitlich zu verändern.

► weiter auf Seite 3

Erfolgreiches Marketing und Geomarketing für die Altenhilfe

► Checkliste: Wie steht's um Ihre Strategie und Konzeption?

	Ja	Nein
Ist die Leitungsebene mental und praktisch geronto-psychiatrisch kompetent?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist die Leitungsebene ausreichend fokussiert auf das Thema Demenz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herrscht in Ihrem Haus eine Aufbruchstimmung zum Thema Demenz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie die weichen Faktoren genügend beachtet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist Ihr Entwicklungsansatz umfassend genug methodisch-konzeptionell?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird mit einem Pionieransatz vorgegangen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind die Wohnbereichsleitungen belastbar und kompetent zur praktischen Umsetzung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist genügend Stabilität für eine nachhaltige Entwicklung vorhanden oder gibt es große andere Projekte/Baustellen in Ihrer Einrichtung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Können Sie alle Fragen mit Ja beantworten, ist Ihre Einrichtung beim Thema Demenz auf einem guten Weg. An den Punkten mit Nein-Antworten müssen Sie arbeiten.

4. Fehler: Ihr Entwicklungsansatz ist zu dogmatisch.

Die Vielfalt der dementen Menschen erfordert einen flexiblen methodischen Ansatz. Weder eine bestimmte Wohnform noch ein einziger therapeutischer Ansatz erfüllt alle Anforderungen. „Wir sind ein Haus der 100 Konzepte“, formuliert bewusst überspitzt der renommierte Heimleiter Michael Schmieder des Demenz-Pflegeheims Sonnweid in der Schweiz.

5. Fehler: Ihr Entwicklungsansatz ist zu wenig nachhaltig.

Eine personenzentrierte Weiterentwicklung der Pflegekultur erfordert einen langen Atem. Selbst wenn alle Rahmenfaktoren stabil sind, muss man mit einem mindestens drei- bis fünfjährigem Prozess rechnen, damit eine echte, nachhaltige Veränderung gelingt. Bewährt hat sich, zuerst einen Wohnbereich als Vorreiter zu entwickeln. Hier können sowohl Leitung und Mitarbeiter notwendige Erfahrungen und Erfolgserlebnisse sammeln. ■

Demenzstrategie: So finden Sie Ihren eigenen Weg

Theorie ist gut, praktische Erfahrungen sind besser! Diese Essenz gilt auch beim Thema Demenzstrategie. In diesem Beitrag sehen Sie auf einen Blick, welche grundlegenden Erfolgsaspekte sich aus Best-Practice-Einrichtungen und der gerontologischen Fachliteratur herauslesen lassen.

Anforderung 1: Legen Sie Ihren Spezialisierungsgrad fest

Vielorts prägen nach wie vor noch große und vor allem gemischte Wohnbereiche das Bild. Zu große Vielfalt und Unterschiedlichkeit verwirrt und begrenzt allerdings die Praxis. Hier sollten Sie als Heimleitung zuerst ansetzen. Wie sind die dementen Menschen in Ihrer Einrichtung verteilt? Wie dementengerecht ist Ihre Architektur? Wie viele demente Menschen warten auf einen Platz? Aus diesen Überlegungen sollten Sie einen ersten Umfang der Spezialisierung auf Demenz ableiten. Denn allen fachlichen Erfahrungen nach bringt eine Homogenisierung der Belegung entscheidende Vorteile. Nicht-demente Menschen müssen nicht ständig dementes Verhalten tolerieren. Architektur und Ausstattung können angepasst werden. Mitarbeiter können sich auf ein klares Aufgabenfeld

einlassen. Sie müssen nicht mehr den zu großen Spagat zwischen Kuchenbacken und Dekubitus machen.

Anforderung 2: Schaffen Sie Kleinheit in Gruppen

Große Wohnbereiche mit 40 oder 50 Plätzen sind nicht überschaubar für die Mitarbeiter – und für demente Menschen nicht verstehbar. Es wird eine angemessene Kleinheit benötigt, die einen feiner steuerbaren Rahmen bietet. So können die wesentlichen Grundelemente Präsenz und Tagesstrukturierung geschaffen werden.

Der Umfang der Kleinheit und Gruppenorientierung sollte nicht dogmatisch im Vorhinein festgelegt werden. Sicherlich liegt eine sinnvolle Gruppenzahl deutlich unter 20 Bewohnern. Hier müssen Sie aber auch die Architektur berücksichtigen und gegebenenfalls verändern.

► Checkliste:

Diese Punkte muss Ihre Strategie erfüllen

	Ja	Nein
Ist Art und Umfang der Spezialisierung auf Demenz ausreichend reflektiert und festgelegt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind ausreichend Kleinheit und Gruppenorientierung vorhanden oder geschaffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist das Personalkonzept auf Präsenzmilieu hin angepasst worden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist die Ablauforganisation dementengerecht gestaltet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Konnten Sie immer Ja ankreuzen, ist Ihre Strategie dementengerecht und Sie können so weitermachen.

► weiter auf Seite 4

Anforderung 3: Passen Sie Ihre Ablauforganisation an

Die klassische Ablauforganisation der Altenpflege ist funktions- und ergebnisorientiert. Dementenpflege ist bedürfnis- und erlebnisorientiert. Am meisten zählt der miteinander gelebte Alltag, weniger ein tätigkeitsorientiertes Ergebnis. Präsenzmilieu und dementengerechte Tagesstrukturierung sind unabdingbar. Aufgrund knapper Personalressourcen und klassischem Denken entstehen diese neuen Qualitäten nicht automatisch. Sie müssen gezielt und oftmals mühsam erst geschaffen werden. Dazu sollten Sie Ihr Personalkonzept dezentralisieren und umstellen. Die Ablauforganisation orientiert sich am Erleben der Bewohner, sie ist weniger funktional. Ohne Mitarbeiter, die eine solche „neue“ Ablauforganisation verstanden haben, wird sie nicht entstehen. Ohne passende, unterstützende Milieubedingungen sind die Mitarbeiter aber dazu erst gar nicht in der Lage.

Praxis-Beispiel

Ein Erfolgsbeispiel: Haus am Kirchberg, Helmbrechts

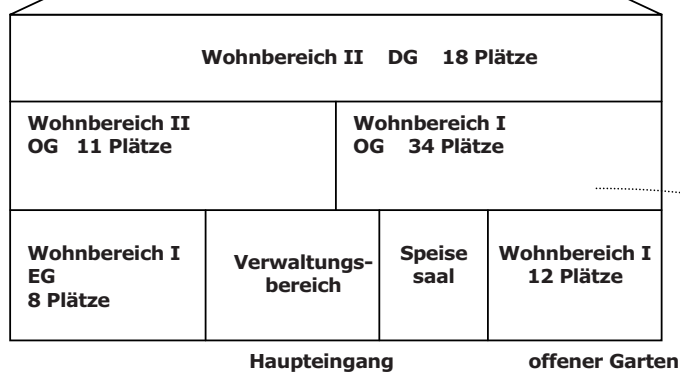
Erfolgreiche Qualitätsentwicklung muss nicht nur in „lauten“ Modellprojekten erfolgen, sondern kann auch durch beharrliche Arbeit im Stillen gedeihen. So soll hier das Haus am Kirchberg der Diakonie Hochfranken als ein solches Beispiel vorgestellt werden. In Helmbrechts wurde in den letzten vier bis fünf Jahren intensiv an der Weiterentwicklung der Einrichtung unter dem Fokus Demenz gearbeitet (siehe auch Interview mit der Heimleiterin Annerose Nitsche). Teilweise durch die vorhandene Architektur bedingt, aber wesentlich aus konzeptionellen Erwägungen heraus, wurden gezielt verschiedene Wohn- und Pflegemilieus geschaffen. Damit war aber auch ein Umbau verbunden, der in mehreren Teilschritten erfolgt (ist). Inzwischen existiert ein differenziertes Pflege- und Lebensangebot, um der demnächst-dementen, wie auch der dementen Mehrheit der Bewohnerschaft eine zukunftsweisende Auswahlmöglichkeit zu bieten. Es berücksichtigt alle oben genannten fachlichen Anforderungen, und ist organisch aus intensiven eigenen Qualitätsbemühungen entstanden.

● Demenz -Strategie Eigene Wege finden

früher

70 Plätze

*keine Differenzierung/Spezialisierung organisatorisch und personell
2 große, gemischte Wohnbereiche über jeweils 2 Stockwerke*



**Alten- und Pflegeheim am Kirchberg, Helmbrechts, Diakonie Hochfranken
Demenz und Organisationsentwicklung**

heute

67 Plätze

*Schwerpunkt Demenz organisatorisch 2 große Wohnbereiche
Spezialisierung/Differenzierung der Bewohnerschaft und Teams in verschiedene Wohngruppen*



● Interview mit Annerose Nitsche, Heimleiterin Haus am Kirchberg, Helmbrechts

Warum haben Sie sich auf einen Qualitätsentwicklungsprozess in Sachen Demenz eingelassen?

Der Grund ist der steigende Anteil von dementen Bewohnern, auf deren Bedürfnisse im Pflegealltag einer „normalen Pflegeabteilung“ nicht differenziert eingegangen werden konnte. Die Mitarbeiter waren im Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen der Bewohner überfordert und es kam häufig zu Problemen unter den Bewohnern.

Wie haben Sie herausgefunden, was der richtige Weg oder die richtigen Konzepte für eine gute Dementenpflege sind?

Die Information lief zuerst über Fachliteratur und durch die Teilnahme an Veranstaltungen zum Thema Demenz. Ausschlaggebend war für unser Haus die Teilnahme am Beratungsseminar Demenz. Das war ein spezielles Angebot für das Heimmanagement. Hier wurden uns Wege aufgezeigt, die für unser Haus machbar waren, und vor allem konnten wir zusammen mit Fachleuten ein differenziertes Gesamtkonzept erarbeiten.

Was waren die entscheidenden „Zutaten“ für das Gelingen des Qualitätsprozesses?

Wie schon erwähnt: die Teilnahme am Beratungsseminar Demenz. Hier wurden die entscheidenden Weichen gestellt. Wichtig war für uns die umfassende, langfristige Personalentwicklung aller Mitarbeiter. Als Maßnahme zum Gelingen haben auch die regelmäßig durchgeführten Dementia Care Mappings beigetragen. Es kam aber auch darauf an, dass wir von Seiten des Trägers volle Akzeptanz und Unterstützung erfuhren, denn es waren nicht unerhebliche Umbaumaßnahmen nötig, um unseren Bewohnern spezielle Wohn- und Pflegemilieus (je nach Grad der Demenz) anbieten zu können.

Was ist in Ihrem Haus jetzt anders als früher?

Aus unseren zwei großen Wohnbereichen, in denen Pflegebedürftige mit allen Krankheitsbildern gemischt zusammenlebten, ist Spezialisierung/Differenzierung in verschiedene Wohngruppen entstanden. Beschützte Wohngruppen und eine offene Wohngruppe für demente Bewohner bieten Lebensqualität, Würde und Sicherheit durch stützende und zugleich flexible tagesstrukturierende Maßnahmen. Die Lebensqualität unserer Bewohner wurde deutlich (messbar) erhöht. Nach Umfragen haben sich Angehörigen- und Mitarbeiterzufriedenheit deutlich erhöht.

Wie sehen Sie als Heimleitung die Zukunft für Ihre Einrichtung?

Wir wollen auch zukünftig an der Spezialisierung im Haus arbeiten. Als nächstes Projekt steht die Implementierung einer Pflegeoase für schwerstpflegebedürftige demente Bewohner an. Wir wollen damit das Gesamtkonzept für die Einrichtung abrunden.

Impressum

Das monothematische Sonderheft „Erfolgreiches Marketing und Geomarketing für die Altenhilfe“ liegt der Ausgabe 15 Dezember 2007 bei.

Herausgeber: **GPI** Gesellschaft für Pflegeinformation, ein Unternehmensbereich der GWI Gesellschaft für Wirtschaftsinformation GmbH & Co. OHG, Postfach 13 64, 85731 Ismaning
Tel.: 089/231103-0, Fax: -50

Geschäftsführung: Stephanie Kreuzhage,
Dr. Heinz Weinheimer

Objektleitung: Stephan Sperling

Chefredaktion: Diplom-Pflegewirt Christoph Langewitz,
Bielefeld (V.i.S.d.P.)

Redaktion: Sabine Krejci, Gersthofen

Autor dieser Ausgabe: Jochen Gust

Satz: Comtex Mediendesign, Augsburg

Der Heimleiter Report, Postvertriebskennzeichen 70948
Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Herausgebers. Erscheinungsweise monatlich. Alle Angaben in „Der Heimleiter Report“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte.

ISSN: 1862-1236

Gezielte Personalentwicklung – der Schlüssel zum Erfolg

Egal welche Strategie Sie als Heimleitung in Ihrer Einrichtung umsetzen möchten: Ohne die Mitarbeiter, die einen personenzentrierten Alltag aktiv schaffen und gestalten, lässt sich keine geronto-psychiatrische Qualität entwickeln. Neben der Konzept- und Milieuentwicklung muss eine nachhaltige, qualifizierte Personalentwicklung im Mittelpunkt stehen. Welche typischen Defizite hier in der Praxis anzutreffen sind und wie Sie diese beheben können, verraten Ihnen die Tipps in diesem Artikel.

Ohne langfristige, professionelle und ganzheitliche Personalentwicklung lässt sich nur schwer eine echte Veränderung der Pflegekultur schaffen. Grundsätzlich gilt: Ist Ihr Budget knapp, sollte das vorhandene Geld immer zuerst in die Personalentwicklung fließen. Wo Ihre Einrichtung bei der Personalentwicklung steht, erläutert Ihnen die Checkliste „Läuft Ihre Personalentwicklung rund?“. Was Sie sonst noch beachten sollten, zeigen Ihnen unsere Tipps.

Tipps 1: Planen Sie die Fortbildung möglichst langfristig

Häufig sind einjährige Planungen verbreitet, das ist aus haushalterischer Sicht auch durchaus nachvollziehbar. Grundsätzlich sind aber bei nahezu allen Mitarbeitern Defizite in der geronto-psychiatrischen Konsequenz wahrzunehmen. Einzelne geronto-psychiatrische Fachkräfte können das Ruder nicht alleine herumreißen. Daraus ergibt sich zwangsläufig ein langfristiger Ansatz, der erfahrungsgemäß etwa drei Jahre umfasst. So können nach und nach alle Mitarbeiter geschult werden, auch die der anderen Funktionsbereiche. Das Ergebnis: Es entsteht ein insgesamt höheres Kompetenzlevel in Ihrer Einrichtung, dass sich in vielerlei Hinsicht auf die gesamte Kultur der Einrichtung auswirkt.

Tipps 2: Wählen Sie professionelle Schulungen aus

Häufig sind Schulungen zu kurz. Geronto-psychiatrische Themen lassen sich nicht in nachmittäglichen Kurzseminaren nach der Frühschicht erlernen. Der regelmäßige Tag Validation im Jahr ist ein Strohfeuer. Er ermöglicht den Mitarbeitern nicht, das Gelernte für den Alltag zu verinnerlichen. Seminare zum Thema Demenz müssen prozessorientiert über einen längeren Zeitraum gehen, ansonsten verpuffen sie.

Auch die Referenten dürfen nicht nur über Praxiserfahrungen verfügen: Sie müssen auch erwachsenenpädagogisch kompetent sein, um die Veranstaltungen wirkungsvoll gestalten zu können.

Tipps 3: Achten Sie auf undogmatische Inhalte

Eine Schulung sollte inhaltlich nicht dogmatisch sein. Referent/-innen müssen in der ganzen Breite einer zeitgemäßen Demenzenpflege kompetent sein, nicht nur bei einem Teilthema oder einem Konzept, das zu einem persönlichen Steckenpferd geworden ist.

Tipps 4: Setzen Sie auf ganzheitliche Schulungen

Langfristiger angelegte Schulungen ermöglichen vor allem die Begleitung der Praxisumsetzung, der Implementation in den Alltag. Somit wird die Wirkung für Ihre Einrichtung sichergestellt.

Oft geht es in Schulungen nur um Inhalte, sich neue instrumentelle Fertigkeiten anzueignen. Die weichen Faktoren dürfen aber nicht unterschätzt werden. Supervisorische Elemente müssen deshalb zwingend Teil solcher Seminare sein. Hier kommt es wieder auf die Kompetenz der Referent/-innen an.

Zur langfristigen Unterstützung gehören auch regelmäßige extern moderierte geronto-psychiatrische Fallbesprechungen. Hier kann der Mitarbeiter aktuelle Fragen und konkrete Fälle fachlich unterstützt reflektieren.

So sollte eine sinnvolle Personalentwicklung aussehen

Das „Demenz-Praxis-Seminar“ von Demenzservice integriert undogmatisch den gesamten Kenntnisstand einer zeitgemäßen, personenzentrierten Demenzenpflege. Außerdem ermöglicht es über supervisorische Elemente und diversen

Praxisübungen eine nachhaltige Umorganisation der Grundhaltung des Mitarbeiters.

Die Kostenübersicht macht deutlich, dass es Sinn macht, statt immer wieder kurz dasselbe zu schulen, eine Schwerpunktsetzung auf das Thema Geronto-Psychiatrie zu setzen. Ein circa dreijähriger Zyklus ist hier erfahrungsgemäß angemessen. So wird Nachhaltigkeit erreicht, das Pflegeverständnis wirklich verändert. Insgesamt ist es durchaus finanzierbar, erst recht bei Einbeziehung von öffentlichen Zuschüssen.



Checkliste: Ermitteln Sie Ihren Iststand beim Umgang mit dementen Bewohnern

	Ja	Nein
Verfolgen Sie eine langfristige mehrjährige Personalentwicklung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind die eingesetzten Referent/-innen kompetent und professionell?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind die Angebote ganzheitlich genug angelegt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nutzen Sie konsequent alle erreichbaren öffentlichen Zuschüsse für Fortbildung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Damit Ihr Personal allen Anforderungen bei der Betreuung von dementen Bewohnern optimal erfüllt, dürfen Sie kein Nein akzeptieren.

Erfolgreiches Marketing und Geomarketing für die Altenhilfe

Praxis-Beispiel

Demenz-Praxisseminar – inhaltlich umfassend, prozessorientiert mit Supervision

TEIL 1	TEIL 2	TEIL 3	TEIL 4
4. Quartal 2008	1. Quartal 2009	1. Quartal 2009	2. Quartal 2009
Reflexion der eigenen Praxiserfahrungen in der Pflege von dementen Menschen Vertiefung einer personenzentrierten Grundhaltung Validation Teil 1 Einführung in die Validation nach Feil als zentrales gesprächstherapeutisches Konzept praktische Gesprächsführung Umsetzung der Validation nach Feil Praxisübungen 4 bis 6 Wochen Abstand zwischen den Seminarteilen mit Praxisaufgaben!	Supervision der Praxis, aktuelle Fallbesprechungen Validation Teil 2 (Stadium 3 und 4, Praxisumsetzung) Demenz aktuell aktueller Kenntnisstand zur Demenz in der Gerontopsychiatrie Kompetenz in der gerontopsychiatrischen Pflege (personengebundene und fachliche Qualifikationen) fachliche Strategien im Umgang mit dementen Menschen im Alltag (Erarbeitung von differenzierten, systematischen Strategien für Gesprächsführung und situatives Reagieren)	Supervision der Praxis., aktuelle Fallbesprechungen Milieutherapie sinnvolle Gestaltung von Tagesstruktur und Räumlichkeiten zur Unterstützung Therapeutische Konzepte in der Demenzpflege Überblick über international praxiserprobte Ansätze effektiver Informationsfluss Einführung in geronto-psychiatrische Fallbesprechungen Praxisübungen	Supervision der Praxis, aktuelle Fallbesprechungen Spezielle Aspekte der Demenzpflege Ernährung, seltene Demenzformen, jüngere demente Menschen Die Person steht im Vordergrund Zusammenfassung einer personenzentrierten Demenzpflege Demenzpflege messen Einführung in Dementia Care Mapping DCM Vorstellung der Gruppenvalidation Praxisübungen Seminarabschluss

- Fortbildung zum Thema Demenz: nachhaltig und finanzierbar im 3-Jahre-Zyklus
 Gesamtkosten in 4 Jahren für 36 Mitarbeiter: 15.200 € (ohne Spesen)
 pro Jahr durchschnittlich 3.800 € Kosten, pro Mitarbeiter 422 € ohne Zuschüsse!

2008	2009	2010	2011
2. Halbjahr Beginn Demenz-Praxis-Seminar I 1 x 2 Tage 1.200 € 1. Gruppe von Mitarbeitern	1. Halbjahr Fortführung Demenz-Praxis-Seminar I 3 x 2 Tage 3.600 € 2. Halbjahr geronto-psychiatrische Fallbesprechung/Supervision ½ Tag 300 € Seminar „dementengerechte Biographiearbeit“ 1 Tag 600 €	1. Halbjahr Seminar „Umgang mit depressiven Bewohnern“ 1 Tag 600 €	Zeitaufwand pro Mitarbeiter 11,5 Tage pro Jahr im Schnitt 3 Tage Kostenaufwand 1 Gruppe Personalentwicklung
1.200 €	4.500 €	1.200 €	gesamt 6.900 €
2. Gruppe von Mitarbeitern	2. Halbjahr Beginn Demenz-Praxis-Seminar I 1 x 2 Tage 1.200 €	1. Halbjahr Fortführung Demenz-Praxis-Seminar I 3 x 2 Tage 3.600 € 2. Halbjahr Seminar „Dementengerechte Biographiearbeit“ 1 Tag 600 €	1. Halbjahr Seminar „Umgang mit depressiven Bewohnern“ 1 Tag 600 €
	1.200 €	4.500 €	1.400 €
Für alle beiden Gruppen zum Lebendighalten und Vertiefen		1. Halbjahr Fallbesprechung/Supervision ½ Tag 300 € 2. Halbjahr geronto-psychiatrische Fallbesprechung/Supervision ½ Tag 300 €	1. Halbjahr Fallbesprechung/Supervision ½ Tag 300 € 2. Halbjahr geronto-psychiatrische Fallbesprechung/Supervision ½ Tag 300 €
		600 €	600 €
gesamt pro Jahr 1.200 €	5.700 €	6.300 €	2.000 €

In den weiteren Jahren genügt halbjährlich ½ Tag Fallbesprechung/Supervision!

Aktuelle Trends in der Dementenpflege

Dementenpflege ist ein hochdynamisches Feld. Es tut sich viel in der Szene. Neues kennenzulernen, sich inspirieren zu lassen, praktisch übernehmen, je nachdem was auch passend ist für die eigene Einrichtung, sollte selbstverständlich sein. Der folgende Beitrag stellt Ihnen aktuelle Trends der Demenzszenen vor.

Dementia Care Mapping

Die Qualität der Dementenpflege lässt sich inzwischen auch strukturiert erfassen. Das Beobachtungsinstrument Dementia Care Mapping, kurz DCM, ist dafür hervorragend geeignet. Ziel ist die Erfassung der Lebensqualität dementer Bewohner und die Reflektion gemeinsam mit dem Team. Ein externer Mapper beobachtet den Alltag eines Wohnbereichs mit dementen Menschen.

Mithilfe des DCM-Instrumentariums kann deren Wohlbefinden eingeschätzt und dargestellt werden. Darauf aufbauend wird ein Katalog an Empfehlungen formuliert und intensiv mit dem Team in einem Workshop diskutiert. Im Laufe der nächsten Monate können die Maßnahmen dann umgesetzt werden.

DCM eignet sich zur prozesshaften Begleitung von Qualitätsprojekten, wie Umbau oder Umorganisationen. Es ist auch regelmäßig nutzbar wie ein TÜV, um zu sehen, wo Sie stehen. Sie können aber auch die Prüfbehörden mithilfe von DCM-Gutachten beeindrucken.

Mehr unter: www.dcm-deutschland.de und www.dementia-care-mapping.de.

Pflegeoase für Menschen mit schwerer Demenz

Die Pflegeoase als Konzept wurde in den 90er Jahren in der Schweiz entwickelt. Ein großer Raum wird für acht schwer demente Menschen individuell ausgestattet. Mithilfe verschiebbarer Möbel und spanischen Wänden werden Nischen für die Privatsphäre geschaffen. Die Menschen sind nie mehr alleine, es ist immer

Präsenz durch einen Mitarbeiter da. Dieser kann sich flexibel, basal stimulierend auf ihre Bedürfnisse einstellen. Nach über zehn Jahren Erfahrung erweist sich die Pflegeoase als sinnvolles Teilangebot für schwerdemente Menschen, deren Bedürfnisse bzw. Tagesstruktur abweicht von leicht-dementen Menschen, die in Wohngruppen gut leben.

Demenz und Recht

Noch zu wenig beachtet in der Praxis scheinen die seit über einem Jahr veröffentlichten Rahmenempfehlungen zu herausfordernden Verhaltensweisen. Sie haben zwar keinen rechtsverbindlichen Charakter, geben aber wichtige Hinweise und Informationen zu Personalentwicklung und Qualitätsmanagement. Die Arbeit der Forschungsgruppe bestätigt die hier angesprochenen Empfehlungen, wie die notwendige geronto-psychiatrische Qualifikation der Leitungsebene.

Die Expertengruppe gibt insgesamt sieben Empfehlungen für Situationen mit herausfordernden Verhaltensweisen (vorstehende Diagnostik, Assessment-Instrumente, Validation, Erinnerungspflege, sensorische Stimulation, Bewegungsförderung, Krisenintervention). Diese sind durchaus als grundlegend für die gesamte Dementenpflege zu sehen.

Jede stationäre Einrichtung sollte sich intensiv mit diesem Bericht auseinandersetzen. Er bestätigt wesentliche therapeutische Konzepte der Praxis. Außerdem plädiert er für eine demenzorientierte Weiterentwicklung des QM (z. B. in Richtung Fallbesprechungen und der Einführung von strukturierter Krisenintervention). Die Details unter www.bmg.bund.de.

Demenz und Technik

Viele demente Menschen können nicht mehr sicher laufen. Hier empfiehlt sich der Walker oder Gehfrei, der momentan relativ konkurrenzlos von der Firma RCN angeboten wird.

Es ist frappierend, wie schnell und selbstverständlich viele demente Menschen den Walker akzeptieren. Eine Dame bezeichnete ihn zeitweise als Ihr Auto. Infos unter www.rcn-medizin.de.

Spezialisierte Demenzforen, Fachliteratur und Messen

Die Spezialisierung macht auch vor den fachlichen Informationsangeboten nicht halt – ein Trend, der in England und Amerika schon längst selbstverständlich ist. So soll abschließend auf eine auf Demenzpflege spezialisierte Zeitschrift verwiesen werden, deren bisherige erste Nummern kompetente, ansprechende Informationen bietet. Pflegen: Demenz (www.pflegen-demenz.de) erscheint beim Kallmeyer Verlag vierteljährlich.

Es gibt im Messebereich inzwischen auch eine auf Demenz spezialisierte Messe. Der Dementia Fair Congress hat dieses Jahr zum zweiten Mal stattgefunden. Im nächsten Jahr wird er in Hamburg gastieren (www.dfc-online.eu).

Ans Herz legen möchte ich Ihnen außerdem die Schulungsbausteine Demenz und das Computer Based Training Demenz der WEKA Fachverlage GmbH. Mehr unter www.weka.de.

Praxis-Tipp

Am 8. Juli 2008 gibt es zu den aktuellen Ergebnissen der Versorgungsforschung zur Pflegeoase einen Fachtag in Stuttgart. Näheres unter www.demenz-support.de und www.sonnweid.ch/191.html.

Der Autor: Marcello Cofone arbeitet als Dipl.-Psychogerontologe bei der DemenzService Unternehmensberatung in Bad Tölz. Sie erreichen ihn unter www.demenzservice-cofone.de.