

Das erste Heim mit Auszeichnung im Kanton Wallis

AutorIn: Brigitte Marty-Teuber
Foto: Dario Karlen

Als erstes Heim im Kanton Wallis durfte das Haus St. Theodul am 7. August 2021 die von der European Kinaesthetics Association verliehene Auszeichnung für einen außerordentlichen Beitrag zur Gesundheitsentwicklung und Lebensqualität der BewohnerInnen und Mitarbeitenden sowie für einen respektvollen und humanen Umgang mit Menschen entgegennehmen.

In einem langjährigen Entwicklungsprozess und insbesondere in den letzten zweieinhalb Jahren bereitete sich das Haus St. Theodul zielgerichtet darauf vor, die Auszeichnung der European Kinaesthetics Association zu erlangen. Das damit verbundene Assessment fand am 16. September 2020 statt. Zwei Assessorinnen beurteilten an diesem Tag anhand des koQES-K (siehe Kasten) den Entwicklungsstand in Bezug auf die Kinästhetik im St. Theodul. Die Beurteilungen erfolgten durch Praxisbeobachtungen sowie mündliche und schriftliche Befragungen.

Die Assessorinnen bescheinigten dem St. Theodul eine durchgehend außergewöhnlich gut verankerte Lernkultur sowie viele geeignete und lebendig genutzte Lerngefäße. Die Führungskräfte konnten aufzeigen, wie sie den Entwicklungsprozess mit geeigneten Mitteln unterstützen. Eine Anpassung der Führungsstruktur vor ein paar Jahren bildete den fruchtbaren

Boden für eine Führungskultur, die durch Partizipation, Vertrauen und Förderung der Selbstverantwortung gekennzeichnet ist. Die strukturelle Einbindung auf einem sehr guten Niveau begünstigt die nachhaltige Entwicklung zusätzlich. Die Beobachtungen und Befragungen in der Praxis zeigten die hohe Kompetenz der Mitarbeitenden, die Unterstützungen der BewohnerInnen lernfördernd und interaktiv zu gestalten. Die Bedeutung dieser Kompetenzen ist sämtlichen Beteiligten auf allen Ebenen bewusst. Dadurch gelingt es den Mitarbeitenden und den Führungspersonen, die im Leitbild beschriebene ethische Grundhaltung in der alltäglichen Pflege und Betreuung und im Umgang untereinander sichtbar und erfahrbar zu leben.

Im Gespräch

Gespräch mit Anton Kiechler, Heimleitung

***Marty-Teuber:** Herr Kiechler, St. Theodul hat in den letzten Jahren sehr viel in die Kinästhetik und damit in die Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden investiert. Weshalb haben Sie sich dazu entschieden und inwiefern hat sich diese Investition aus Ihrer Sicht gelohnt?*

Kiechler: Die Investition hat sich aus zwei Gründen gelohnt. Erstens wird den in ihren Bewegungsmöglichkeiten eingeschränkten BewohnerInnen durch die Kinästhetik Unterstützung und Hilfe zur Selbsthilfe ermöglicht. Dort, wo Abnutzungserscheinungen des Bewegungsapparates oder chronische Erkrankungen den Weg erschweren, ermöglicht ihnen die Kinästhetik, den eigenen Alltag ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten entsprechend aktiv zu gestalten. Die Folge ist eine positive Beeinflussung der Lebensqualität der Betroffenen, die dadurch oftmals mehr Schmerzfreiheit oder sogar eine Rückkehr zu vermehrter Eigenaktivität erfahren dürfen. Zweitens können im Rahmen der Gesundheitsförderung Pflegenden die Bewegungsunterstützungen mithilfe





der Kinästhetik oft so gestalten, dass diese keine Schädigungsgefahr für ihre eigene Gesundheit darstellen.

Marty-Teuber: Viele Institutionen klagen darüber, dass sie zu wenig finanzielle und personelle Ressourcen haben, um solche Bildungs- und Entwicklungsprozesse nachhaltig zu gestalten. Wieso schaffen Sie das trotzdem?

Kiechler: Natürlich sind die finanziellen und personellen Ressourcen begrenzt. Der Ertrag aus dieser Investition lohnt sich über längere Zeit betrachtet jedoch nicht nur für die BewohnerInnen, sondern auch für die Mitarbeitenden, da durch die Kinästhetik weniger Ausfälle aufgrund von körperlichen Beschwerden zu verzeichnen sind.

Marty-Teuber: Ich vermute, dass dieser umfassende und nachhaltige Entwicklungsprozess nur möglich ist, weil ihn die Führungspersonen in ihrer jeweiligen Rolle mittragen und mitentwickeln. Gab es wichtige Entwicklungen in der Führungskultur oder -struktur, die mit diesem Prozess einhergingen?

Kiechler: Die Entwicklung einer partizipativen Führungskultur verbunden mit organisatorischen Anpassungen hat sicher wesentlich zur erfolgreichen Umsetzung der Kinästhetik im Haus St. Theodul beigetragen. Durch gezielte Weiterbildungen konnten die Kompetenzen weiterentwickelt werden und die gewonnenen Erkenntnisse laufend in die Prozesse einfließen.

Das kompetenzorientierte Qualitätsentwicklungssystem auf der Basis der Kinästhetik (koQES-K)

Das koQES-K basiert auf einem Modell, das vom Institut für Angewandte Pflegewissenschaft der OST – Ostschweizer Fachhochschule St. Gallen in Kooperation mit Kinaesthetics Schweiz entwickelt wurde. Die wissenschaftliche Entwicklung des Modells sowie des Assessmentverfahrens (das heißt die Art und Weise, wie die Qualitätsfaktoren objektiv eingeschätzt werden können) erfolgte gestützt auf Forschungsevidenz und unter Einbezug einer Expertengruppe. Mittels mehrerer Evaluationsschleifen wurden das Modell mit seinen Kriterien und das Assessmentverfahren überprüft, sodass nun ein valides Instrument vorliegt. Kinaesthetics Schweiz bietet auf der Grundlage dieses Instrumentes Beratungen, Coachings und Assessments für Betriebe an.



Mehr Informationen zum koQES-K:
<https://www.kinaesthetics.ch/koQES-K-intro.cfm>

Marty-Teuber: Was würden Sie einer Heimleitung raten, die vor der Entscheidung steht, Kinästhetik nachhaltig in ihren Betrieb zu integrieren?

Kiechler: Im Haus St. Theodul haben nicht nur die BewohnerInnen sondern auch die Mitarbeitenden durchwegs positive Erfahrungen gemacht. Ich kann den verantwortlichen Personen nur raten, sich bei Kinaesthetics Schweiz oder in Heimen, die bereits mit Kinästhetik arbeiten, zu informieren und die Vorteile kennenzulernen.



Herr Anton Kiechler bedankt sich an der Auszeichnungsfeier bei den Vertreterinnen von Kinaesthetics Schweiz und der European Kinaesthetics Association.

Gespräch mit Cornelia Jentsch, Leitung Betreuung und Pflege

Marty-Teuber: Frau Jentsch, Sie haben in Ihrer Funktion als Pflegedienstleitung den Kinästhetik-Lernprozess der Mitarbeitenden unterstützt und begleitet. Wie hat sich im Laufe dieses Prozesses das Pflegeverständnis der Mitarbeitenden verändert, und wie zeigt sich das in der täglichen Arbeit?

Jentsch: Bereits seit 2005 wird in unserem Haus Kinästhetik praktiziert, nachdem damals alle Mitarbeitenden im Pflegebereich den Grundkurs obli-

torisch absolvieren mussten. Seit der Einführung der Fachgruppe Kinästhetik im Jahr 2014 erlangte die Kinästhetik erfreulicherweise einen deutlichen Aufschwung mit der Folge, dass ihr Stellenwert im Betreuungsalltag sichtbar erhöht wurde. Das Pflegeverständnis einfach so zu verändern, ist schwierig. Es ist notwendig, dass diverse Handlungen, Konzepte, Abläufe und Lernsequenzen laufend reflektiert und, wo notwendig, angepasst werden. Die Mitarbeitenden des Hauses St. Theodul lernen in den Entwicklungsprozessen das Gestalten von Lösungen, indem ihnen diverse Lerngefäße, unter anderem Praxisbegleitungen, Workshops – zum Beispiel «Gemeinsam Bewegen» – und kinästhetische Rapporte, zur Bearbeitung von spezifischen Herausforderungen zur Verfügung stehen.

Mit dem Erreichen von kinästhetischen Zielen und dem Erkennen des Mehrwerts auch für andere Pflegeziele und die eigene Gesundheit veränderte sich das individuelle Pflegeverständnis jeder einzelnen Pflegeperson. Unsere Mitarbeitenden handeln heute nicht nur nach bestem Wissen und Gewissen, sondern sie berufen sich auf ihre eigenen Erfahrungen aus den Auseinandersetzungen mit der persönlichen Bewegungskompetenz. Sie fordern bei Bedarf entsprechende Unterstützung und Begleitung an.

Marty-Teuber: *Hat sich im Laufe dieses eindrücklichen Prozesses auch Ihr eigenes Verständnis der Pflegequalität verändert?*

Jentsch: Natürlich veränderte dieser Prozess auch meine Sicht auf die Pflegequalität. Ein besonderes Erlebnis ließ mich aufhorchen: Bei einer monatlich durchgeführten Sequenz, dem «Gemeinsamen Bewegen», durfte ich einen neunzigjährigen Mann erleben, der sich voller Freude in unserem Garten auf den Boden legte und wieder aufstand. Pure Lebensqualität und damit verbundene Autonomie, dachte ich damals. Genau das möchten wir erreichen. Ein anderes Erlebnis im Zusammenhang mit meiner eigenen Gesundheit prägte schon früh meine Sicht auf das Pflegeverständnis. Es muss möglich sein, zu pflegen, ohne seine eigene Gesundheit aufs Spiel zu setzen. Die Kinästhetik ist der Schlüssel dazu.

Marty-Teuber: *Was waren die Hürden, Herausforderungen oder schwierigen Momente in diesem Prozess?*

Jentsch: Die größte Herausforderung zeigte sich darin, allen kantonalen Anforderungen und den Forderungen der AVALEMS (Vereinigung der Alters- und Pflegeheime) im Rahmen des Qualivista (Qualitätsmanuale für die Langzeitpflege) gerecht zu

werden. Kinästhetik gehört leider noch nicht zu den Qualitätsindikatoren in der Langzeitpflege unseres Kantons. Das Studium der Bewegung und der Wahrnehmung, die Kinästhetik, musste von uns als ein zusätzlich wichtiger Bestandteil des Qualitätssicherungsprozesses neben der Qualitätssicherung, dem Gesundheitsschutz und den anderen Fachbereichen etabliert werden. Dieser Prozess forderte insbesondere von den Vorgesetzten und den Fachverantwortlichen sehr großes Engagement und hohe Fachkompetenzen.

Marty-Teuber: *Der Assessmentbericht hebt die außergewöhnlich gut verankerte Lernkultur auf der Ebene der Mitarbeitenden und auf der Führungsebene hervor. Welche Faktoren haben dazu beigetragen, dass sich diese Lernkultur entwickeln konnte?*

Jentsch: Als Grundlage für die erfolgreichen Lernprozesse würde ich die Neustrukturierung in den Jahren 2012 und 2013 benennen. Mit der damaligen Befähigung der Fachstellen und dem Wechsel in die partizipative Führungsstruktur waren die Grundlagen für eine funktionierende Lernkultur gelegt. Die Fachverantwortliche mit ihrer hochmotivierten Fachgruppe und die externe Kinaesthetics-Trainerin Stufe 3 zeichneten sich durch viel Kreativität und Reflexion aus. Auf der Stufe Führung und Fachgruppen ließen sich Erfahrungen evaluieren, beurteilen und kritisch betrachten. Die Erkenntnisse halfen uns, Sicherheit im Prozess zu gewinnen und uns konstruktiv weiterzuentwickeln. Der Entscheid, alle Mitarbeitenden der Pflege im Grund- und Aufbaukurs der Kinästhetik zu unterrichten, bestätigte sich erneut als unverzichtbares und tragendes Element.

Marty-Teuber: *Mit dieser Kinaesthetics-Auszeichnung hat das St. Theodul einen hohen Kompetenzstand erreicht. Gibt es für die Zukunft weitere Herausforderungen und Ziele?*

Jentsch: Die größte Herausforderung besteht darin, die Kinästhetik zu leben. Damit meine ich, die etablierten Strukturen und standardisierten Prozesse weiterhin effektiv und effizient zu gestalten. Eine der wichtigsten Grundlagen, um fähige und qualifizierte Mitarbeitende rekrutieren und fortbilden zu können, ist und bleibt ein jährlich ausreichend bemessenes Bildungsbudget. Unsere Vision sehe ich in der Mission, die Autonomie und Lebensqualität unserer BewohnerInnen gemäß unserem Leitbild zu unterstützen und das Wohlbefinden aller Beteiligten im





Institutionsalltag zu fördern. Gleichzeitig möchten wir uns nicht nur als fortschrittliche und gesundheitsfördernde Einrichtung profilieren, sondern Fortbildungen in Form von Grund-, Aufbau- und Tutoringkursen anbieten, um damit eine hohe Pflege- und Betreuungsqualität zu generieren. Mit unserem großen Engagement im Bereich der Pflegequalität und der Gesundheitsförderung wollen wir sowohl qualifizierte Pflegefachpersonen als auch potenzielle BewohnerInnen ansprechen und motivieren, bei uns im Haus St. Theodul zu arbeiten und zu wohnen.



Cornelia Jentsch bei ihrer Dankesrede.

Gespräch mit Annemary Volken, SpezialistIn für angewandte Kinästhetik

Marty-Teuber: Frau Volken, Sie sind Fachverantwortliche Kinästhetik. Wenn ich mit den Mitarbeitenden und den Führungsleuten des Hauses St. Theodul spreche, höre ich immer wieder, wie wichtig Ihre Rolle für den Entwicklungsprozess war und ist. Wie sehen Sie das?

Volken: Als Fachverantwortliche im Haus St. Theodul ist es für mich sehr wichtig, die Kinästhetik selbst zu leben und mit dem gesamten, sehr motivierten Team gemeinsam weiter zu lernen. Ich versuche immer, die

Mitarbeitenden in ihrem Lernen zu bestärken. Auch wenn etwas nicht so gut geht, hat das etwas Positives, weil man daraus lernen kann. Es war mir immer sehr wichtig, dass der Paradigmenwechsel von einem Behandlungs- zu einem Lernparadigma von allen Beteiligten, das heißt von den BewohnerInnen, den Mitarbeitenden und den Führungsleuten, bewusst wahrgenommen und mitgestaltet wird. Nur so kann ein gemeinsames Lernen auf Augenhöhe stattfinden.

Marty-Teuber: Sie haben soeben die eidgenössische Berufsprüfung zur SpezialistIn für angewandte Kinästhetik mit Bravour bestanden, dazu gratuliere ich Ihnen herzlich. Welches sind die daraus gewonnenen Kompetenzen, die Ihnen helfen, Ihre Rolle im St. Theodul einzunehmen?

Volken: Ich habe mich persönlich stark weiterentwickelt und mein Wissen und Können intensiv vertieft. Früher wurde von mir erwartet, dass ich weiß, wie etwas geht. Ich habe im Laufe meiner Ausbildung gelernt, wie ich mit meinen Mitarbeitenden zusammen einen Prozess gestalten kann, in den sie ihre eigenen Erfahrungen und Ideen einbringen können. Wir entwickeln uns so gemeinsam, und alle tragen Mitverantwortung. Dies ist deshalb wichtig, weil dieser Prozess nur gelingen kann, wenn alle, egal in welcher Hierarchiestufe, für ihr eigenes Handeln Verantwortung übernehmen. Dadurch hat sich sehr viel verändert.

Die Erkenntnis, dass alle Menschen lebenslang ihre Gesundheitsentwicklung durch ihr Tun positiv beeinflussen können, motiviert mich enorm, BewohnerInnen und Mitarbeitende in ihrem individuellen Entwicklungsprozess zu unterstützen.

Marty-Teuber: Können Sie uns an einem Beispiel aufzeigen, wie so eine Unterstützung konkret aussieht?

Volken: Letzte Woche begleitete ich einen Mitarbeiter. Es ging darum, einen Bewohner mit Hemiplegie links darin zu unterstützen, von der Rückenlage im Bett in den Rollstuhl zu gelangen. Als erstes zeigte mir der Mitarbeiter, wie er die Unterstützung gestaltet. Für unser Vorgehen nutzten wir wie immer die Lernspirale. Mein Mitarbeiter erkannte sogleich, dass der Weg vom Ellbogenstütz bis zum Sitzen schwierig war. Er wünschte sich, die Situation mit dem Konzeptblickwinkel «Knochen und Muskeln» zu beleuchten. Zusammen frischten wir unsere Kenntnisse über die Eigenschaften und Funktionen der Knochen und Muskeln auf und untersuchten diese kleine Aktivität in der eigenen Bewegung. Dabei stellten wir uns

immer die Frage: «Wie nutze ich das Zusammenspiel von Knochen und Muskeln?» Anschließend unterstützten wir uns gegenseitig. Der ständige Rollenwechsel half dem Mitarbeiter, die Richtung der Gewichtsverlagerungen bewusst wahrzunehmen. Er konnte erkennen, dass es schwierig wurde, sobald er mich an der Schulter in Richtung eines Hebens unterstützte. Durch das gemeinsame Bewegen und Variieren erweiterten und differenzierten wir unsere Möglichkeiten.

Im weiteren Verlauf stellte der Mitarbeiter fest, dass es immer noch viele Möglichkeiten zur Gewichtsverlagerung gibt, auch wenn die linke Körperseite beeinträchtigt ist. Diese Entdeckung begeisterte und motivierte ihn sehr. Er definierte dann mit wenig Unterstützung meinerseits seine Lernziele. Um seinen Lernprozess zu evaluieren, wird er sich in zwei Monaten bei einer Peer-Tutorin melden.

Marty-Teuber: *Das ist eindrücklich und klingt enorm erfolgreich. Gibt es aus Ihrer Sicht auch Stolpersteine? Welches sind die größten Herausforderungen bei der nachhaltigen Implementierung der Kinästhetik?*

Volken: Die Qualität des Tuns mithilfe der Konzeptblickwinkel in der Dokumentation festzuhalten, ist eine große Herausforderung. Es braucht dazu viel Kompetenz und Aufklärung, damit die Mitarbeitenden erkennen, weshalb die Dokumentation wichtig ist. Es geht dabei auch darum, dass die wertvolle Arbeit mit Kinästhetik dazu beitragen kann, den Stellenschlüssel zu erhalten oder sogar zu korrigieren.

Eine weitere Herausforderung ist, wenn durch Abgänge von langjährig tätigen Peer-TutorInnen Know-how verloren geht; dies kann zu Unsicherheit führen, öffnet aber gleichzeitig auch neue Türen.

Marty-Teuber: *Ich bin überzeugt, dass Sie und Ihre Mitarbeitenden die Herausforderungen auch in Zukunft nutzen werden, um sich weiterzuentwickeln. Was wünschen Sie sich für die Zukunft des Hauses St. Theodul?*

Volken: Nach der Auszeichnung ist vor der Auszeichnung. Ich wünsche mir, dass alle Mitarbeitenden von ganzem Herzen sagen können: «Ja, hier im St. Theodul weiß ich meine Mutter oder meinen Vater in guten Händen. Hier wird der alternde Mensch wertgeschätzt und in seinen letzten Jahren seinen individuellen Bedürfnissen entsprechend begleitet.»

Und ich wünsche mir weiter, dass wir ein Ausbildungshaus für junge Pflegenden werden. Junge Leute sollten erfahren, wie wertvoll es ist, in der Pflege zu arbeiten und dabei das physische und psychische

Wohlbefinden anderer Menschen zu erhalten. Die Kinästhetik unterstützt den Pflegeberuf und macht ihn wertvoll, weil man sich nicht machtlos, sondern wirksam fühlt. ●



Annemary Volken beleuchtet in ihrer Rede anlässlich der Auszeichnungsfeier die Bedeutung der Kinästhetikkompetenz für eine hohe Pflegequalität und die Gesundheit der Mitarbeitenden.



Die Verantwortungsträger des Hauses St. Theodul nehmen die verdiente Auszeichnung entgegen.

LQ



kinaesthetics – zirkuläres denken – lebensqualität

In der Zeitschrift LQ können die LeserInnen am Knowhow teilhaben, das Kinaesthetics-AnwenderInnen und Kinaesthetics-TrainerInnen in zahllosen Projekten und im Praxisalltag gesammelt haben. Ergebnisse aus der Forschung und Entwicklung werden hier in verständlicher Art und Weise zugänglich gemacht. Es wird zusammengeführt. Es wird auseinander dividiert. Unterschiede werden deutlich gemacht. Neu entdeckte Sachverhalte werden dargestellt und beleuchtet. Fragen werden gestellt. Geschichten werden erzählt.

Die LQ leistet einen Beitrag zum gemeinsamen analogen und digitalen Lernen.

Bestellen Sie die Zeitschrift LQ unter www.verlag-lq.net oder per Post

verlag lebensqualität
nordring 20
ch-8854 siebnen

verlag@pro-lq.net
www.verlag-lq.net
+41 55 450 25 10



Print-Ausgaben plus Zugang zur Online-Plattform



Bestellung Abonnement LQ – kinaesthetics – zirkuläres denken – lebensqualität

Ich schenke lebensqualität

- mir selbst
- einer anderen Person

Meine Adresse:

Vorname _____

Name _____

Firma _____

Adresse _____

PLZ _____ Ort _____

Land _____

eMail _____

Geschenkabonnement für:

Vorname _____

Name _____

Firma _____

Adresse _____

PLZ _____ Ort _____

Land _____

eMail _____