Zeitschrift: Fachzeitschrift Heim

Herausgeber: Heimverband Schweiz

Band: 72 (2001)

Heft: 4

Artikel: Abschluss der Projektarbeit des Kaderkurses 13 : ein halbes Jahr Teamarbeit findet seinen Abschluss

Autor: Bergmann, Patrick

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-812799

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: 09.12.2025

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

Abschluss der Projektarbeit des Kaderkurses 13

EIN HALBES JAHR TEAMARBEIT FINDET SEINEN ABSCHLUSS

Von Patrick Bergmann

Im Rahmen ihrer Diplomausbildung für Heimleitungen waren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Kaderkurses 13 das letzte halbe Jahr damit beschäftigt, in ihren Stammgruppen eine Projektarbeit zu erstellen. Am Abschlusstag vom 16. Februar 2001, der auch dieses Mal im Hotel Hermitage durchgeführt wurde, galt es nun, diese Arbeiten dem Plenum und den nach Luzern gereisten Gästen zu präsentieren.

Paul Gmünder hiess in seiner Funktion als Kursleiter die Kursteilnehmenden, deren Projektbegleitungen und die zahlreich erschienenen Gäste sowie die Kommissionsmitglieder des Heimverbandes Schweiz – *Christina Horisberger* aus Thalwil, Mitglied des Zentralvorstandes und Präsidentin des Fachverbandes Erwachsene Behinderte, *Markus Born*, Hagendorn, Fachverband Kinder und Jugendliche, Alois Fässler, Oberarth, schweizerischer Berufsverband für Heimleiterinnen und Heimleiter, *Peter Läderach*, Zürich, Vizepräsident des Zentralvorstandes beim Heimverband Schweiz, *Peter B. Stalder*, Basel, Fachverband Betagte sowie *Marianne Gerber*, Leiterin des Bereichs Bildung beim Heimverband Schweiz – in Luzern willkommen. Das Tagesprogramm war der Präsentation und anschliessenden Diskussion der drei entstandenen Projektarbeiten gewidmet. Dabei stand jeder Gruppe eine Stunde für die jeweilige Präsentation zur Verfügung; eine weitere halbe Stunde war für die Diskussion mit dem Plenum reserviert. Eine Vorgabe seitens der Kursleitung war dabei, dass nebst den inhaltlichen Erkenntnissen und dem methodischen Vorgehen auch auf den Gruppenprozess und die persönlichen Erfahrungen, die während dieser intensiven Zusammenarbeit gesammelt worden waren, eingegangen werden sollte.

Gemeinsam ein Ziel erreichen

Mit der Projektarbeit waren verschiedene Ziele verbunden. Zum einen sollte sie den Teilnehmerinnen eine Chance bieten, sich mit einem bestimmten Bereich aus ihren Tätigkeits- und Interessegebieten selbstständig und vertieft auseinander zu setzen. Bei der Themenwahl waren sie dabei weitestgehend frei; es galt einzig zu bedenken, dass sowohl ein theoretischer als auch ein praktischer Zugang der Bearbeitung geleistet werden sollte. Und was natürlich noch wichtiger war: Alle neun Mitglieder der jeweiligen Arbeitsgruppe mussten sich mit der gewählten Thematik identifizieren können. Bei diesem ersten Entscheidungsfindungsprozess konnte die Projektbegleitung, die jeder Gruppe beratend zur Seite stand und diesbezüglich über Erfahrungen verfügte, im Bedarfsfall hilfreiche Tipps vermitteln.

Eine weitere Zielsetzung war die methodische Erfahrung, wie ein Team über den Zeitraum einiger Monate hinweg zu einer gemeinsamen und befriedigenden Lösung, die von allen getragen wird und einen persönlichen Nutzen bringt, kommen kann sowie die arbeitstechnische Erfahrung bezüglich der Organisation, Koordination und Präsentation eines solchen Arbeitsprojektes.

Auch Humor will gelernt sein

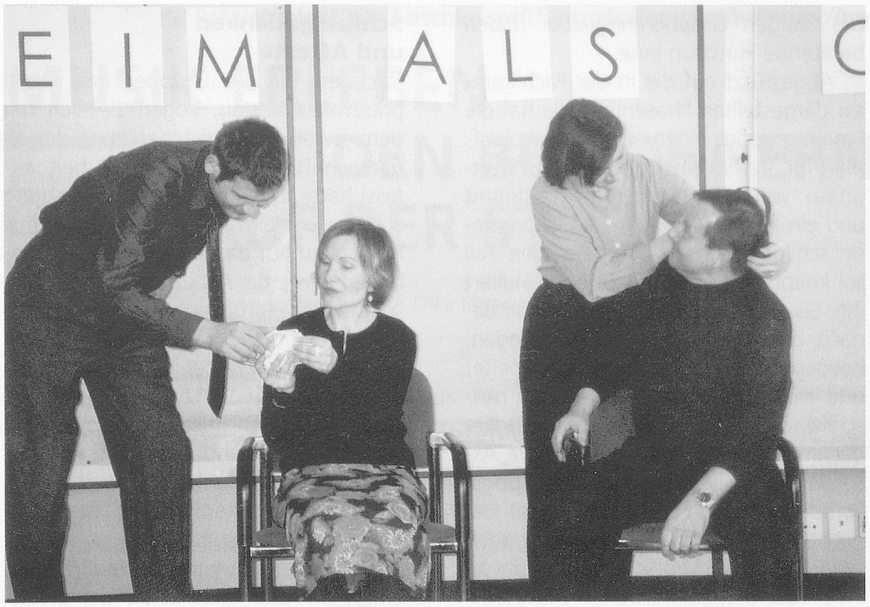
Die erste Präsentation erfolgte durch die Gruppe 1, welche aus Vertreterinnen von Behindertenheimen zusammengesetzt war. Ihre Arbeit trägt den Titel *Humor und Führen* und wurde von Paul Gmünder begleitet.

> **„Humor vermittelt ein Gefühl der Befreiung und lässt dadurch Neues entstehen."**

Erklärte Ziele der Gruppenmitglieder waren die Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Humor (mit besonderer Berücksichtigung des Arbeits- und Führungsalltags), das Aufzeigen von notwendigen institutionellen Rahmenbedingungen, die eine humoranregende Grundstimmung überhaupt erst ermöglichen sowie das Vermitteln von Anregungen (aber keine Rezepte!) für einen persönlichen Umgang mit Humor im Führungsalltag.

Ausgehend von Gedanken zum Thema Humor im Allgemeinen, stellen die Teilnehmerinnen in ihrer Arbeit zunächst einige Reflexionen zum eigenen Verständnis von Humor im Führungs- und Heimalltag an. In einem nächsten Schritt analysieren sie die Kräfte und Wirkungen von Humor. Für die Gruppe ist Humor eine Kraft, die es erlaubt, sich von

Die Präsentationen der Projektarbeiten ...



... erfolgten teilweise spielerisch in Gruppen ...

einer bestimmten Situation zu lösen und in einem anderen Licht neu zu sehen. Humor vermittelt somit ein Gefühl der Befreiung und lässt dadurch Neues entstehen.

Bei den Wirkungen unterscheidet die Gruppe drei Bereiche. Zunächst gibt es den

- emotionalen Bereich, bei dem der Humor dazu verhelfen kann, Hemmungen aufzulösen und zur Entbindung verdrängter Affekte anzuregen.
- Im kognitiven Bereich kann Humor die Kreativität fördern sowie die Fähigkeit anregen, Probleme zu lösen. Dadurch können neue Zusammenhänge hergestellt, Bewertungen relativiert und Entscheidungsprozesse in Gang gesetzt werden.
- Im kommunikativen Bereich schliesslich kann Humor ein erfrischendes, entspannendes, originelles und anregendes Kontaktmedium darstellen – immer vorausgesetzt, dass er in angemessener Weise eingesetzt wird und niemanden verletzt. Auf Grund dieser Überlegungen kommt die Gruppe zum Schluss, dass zwar der Humor als solcher nicht erlernbar ist, aber durchaus der Umgang mit ihm.

Anhand theoretischer Ausführungen zu unterschiedlichen Menschenbildern, die der Vielseitigkeit des menschlichen Wesens und damit auch dem Humor gerecht werden, sowie grundsätzlichen Überlegungen zum Thema Führung, untersucht die Gruppe schliesslich unter den Aspekten Aufgabe, Struktur und Kultur die institutionellen Rahmenbedingungen, die das Entstehen von Humor in der Institution begünstigen oder auch verhindern können.

Nach einem Exkurs zum Thema Burnout-Prävention folgen zum Schluss der Arbeit einige Anregungen für den Alltag sowie eine satirische Exkursion unter dem Motto Humor – Qualität – Vertrauen.

Warum eigentlich nicht ins Altersheim?

Nach der Mittagspause präsentierte die Gruppe 2 ihre Projektarbeiten. Diese Gruppe vertrat die Alters- und Pflegeheime. Die unter dem Titel *Altersheim als Chance* vorgestellte Arbeit wurde von *René Bartl* aus Münchenbuchsee betreut.

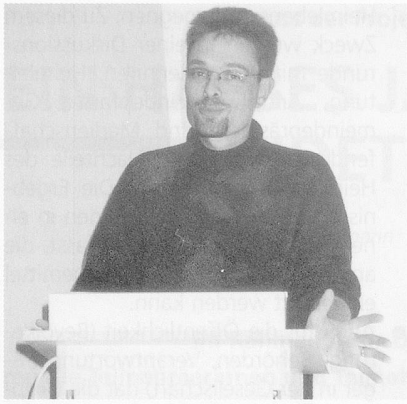
Ziel der Gruppe war es, durch kreative Ideen einen Beitrag zu leisten, um negative Vorurteile bei der potenziellen Kundschaft, der Öffentlichkeit und dem Personal gegenüber den Alterseinrichtungen abzubauen. Zu diesem Zweck wurden, ausgehend von einer Problemanalyse, sechs konkrete Massnahmen ausgearbeitet.

- Für die Zielgruppe der Kunden (Heimbewohnerinnen, zukünftige Heimbewohner und -bewohnerinnen, Angehörige) wurde einerseits ein Kostenvergleich für die Lebenskosten im Alter aufgestellt, um aufzuzeigen, dass ein Heimaufenthalt – entgegen der weit verbreiteten Meinung – eine kostengünstige Lösung für Betagte darstellen kann. Damit soll die Motivation eines früheren Heimeintritts erhöht werden.
- Die zweite vorgeschlagene Massnahme sieht vor, dass die Heimbewohner selbst fürs Altersheim werben, indem sie ihren ausgefüllten Heimalltag aufzeigen, um so dem Vorurteil der Eintönigkeit und Langeweile des Heimlebens zu begegnen. Zu diesem Zweck werden in einer Diskussionsrunde mit Bewohnerinnen, Heimleitung, Arzt, Gemeindepfarrer, Gemeindepräsident und Medienschaffenden die Vor- und Nachteile des Heimalltags besprochen. Die Ergebnisse dieser Diskussion werden in einer Broschüre zusammengefasst, die anschliessend direkt als Werbemittel eingesetzt werden kann.
- Auch für die Öffentlichkeit (Bevölkerung, Behörden, Verantwortungsträger in der Gesellschaft) hat die Gruppe zwei Massnahmen ausgearbeitet. Zum einen schlagen sie die Übernahme einer Patenschaft durch eine Schulklasse vor, um so eine Plattform zu schaffen, wo sich Schülerschaft und Heimbewohner bei organisierten Treffen begegnen können. Diese gemeinsamen Aktivitäten sollen zu einem Dialog zwischen Jung und Alt führen.
- Der zweite Vorschlag sieht eine Einladung eines, die öffentliche Meinung beeinflussenden Entscheidungsträgers – sei das nun aus Politik, Sozialwesen oder Kirche – zu einem Mittagessen im Altersheim vor, um das gegenseitige Verständnis zu fördern.
- Die letzten beiden Massnahmen schliesslich betreffen das Personal (Mitarbeiterinnen, Fachpersonal im Gesundheitswesen). Zu diesem Zweck soll zum einen ein Schnuppertag für Wiedereinsteigerinnen organisiert werden, um diesen Ideen und Anregungen für einen möglichen Arbeitsplatz im Heim zu liefern. Auch der vorhandenen Unsicherheit bei einem Wiederanfang soll damit entgegengewirkt werden.
- Zum Zweiten soll durch eine Serie in der Tagespresse über die verschiedenen Berufsbilder im Alters- und Pflegeheim der Arbeitsplatz Heim bekannt gemacht werden, um dadurch unter anderem die Meinungsbildung in der Gesellschaft positiv zu beeinflussen und den Stellenwert des Heims als Arbeitgeber zu erhöhen.

Für die Teilnehmenden der Gruppe haben die aufgezeigten Möglichkeiten keineswegs abschliessenden Charakter. Vielmehr wollten sie dadurch einen Denkprozess auslösen und die Neugier auf Neues wecken. Es dürfte ihnen gelungen sein.

Es muss nicht immer Supervision sein

Den Schlusspunkt setzte die Gruppe 3, gebildet aus Mitarbeitenden von Kinder-, Jugend- und diversen Heimen. Der



... oder auch durch Einzelreferate.
Fotos Patrick Bergmann

Titel ihrer Projektarbeit lautet *Intervision unter Kaderpersonen im Heim*. Projektbegleiter war hier *Werner Suter* vom IAP Zürich.

Im theoretischen Teil der Arbeit wird zunächst einmal der Begriff «Intervision» definiert. Demzufolge handelt es sich dabei um einen professionellen Problemlösungsprozess in einer Gruppe Gleichgestellter und eignet sich als Methode für alle Berufsgruppen, die ihre Professionalität im Umgang mit Klienten und Kunden durch Reflexion erweitern wollen. Im Unterschied zur Supervision, die tendenziell hierarchisch strukturiert ist, kann die Intervision als eher demokratisch bezeichnet werden. Wichtige Voraussetzungen für den Einsatz dieser Methode sind gegenseitige Wertschätzung und Vertrauen, die Eigenverantwortlichkeit der gleichberechtigten Partner und der Wille zur kooperativen Entscheidungsfindung.

Die Intervision bietet – wie alle Methoden – sowohl Vor- als auch Nachteile. Zu den Vorzügen gehört bestimmt, dass Intervisionssitzungen nur eine kurze Vorbereitungszeit benötigen und mit einem geringen Kostenaufwand zu realisieren sind. Auch bietet Intervision die Möglichkeit des partnerschaftlichen Lernens und kann bei der Überwindung innerbetrieblicher Isolierung hilfreich sein. Als Nachteil muss zum Beispiel genannt werden, dass die hierarchische Gleichstellung aller Beteiligten zur Falle werden kann, indem die Sitzungen zu einer Art Plauderrunde verkommen.

Wie kann nun eine solche Intervisionssitzung ablaufen? Zunächst müssen hierzu die Modalitäten wie Grösse und Zusammensetzung der Gruppe oder auch die Häufigkeit der Sitzungen festgelegt werden. Bei den jeweiligen Intervisionssitzungen gibt es dann noch immer drei Rollen zu verteilen: Der Fallbringer, die Fallbringerin schildert die zu besprechende Problemstellung. Die Moderatorin, der Moderator leitet das Gespräch und achtet auf die Einhaltung der verschiedenen Diskussionsphasen. Die übrigen Gruppenmitglieder haben beratende Funktion inne.

Abgestützt auf die in der Fachliteratur dargestellten Phasenmodelle hat die Projektgruppe einen eigenen Ablaufplan für Treffen festgelegt. In der Startphase wird der Moderator bestimmt und ein Fall ausgewählt. Die Fallbringerin schildert den zu behandelnden Fall so knapp wie möglich und formuliert ihre Erwartungen. Die Gruppe erhält danach die Möglichkeit für Rückfragen, bevor jeder für sich den Fall verarbeitet und sich Gedanken dazu macht. Anschliessend äussern die Gruppenmitglieder im Brainstormingverfahren ihre Assoziationen, Hypothesen und Lösungsvorschläge. In der nächsten Phase gewichtet die Fallbringerin die gesammelten Beiträge und Vorschläge, um davon zwei oder drei zur vertieften Diskussion auszuwählen. Diese Lösungsansätze werden dann noch einmal in der Gruppe vertieft und konkretisiert. Zum Schluss der Sitzung vermittelt die Fallbringerin ein Feedback an die Gruppe und die übrigen Teilnehmer berichten, welche Erkenntnisse sie aus der Sitzung gewonnen haben.

Schlussgedanken und Atteste

Nachdem die drei Gruppen ihre Arbeit präsentiert hatten, zogen sie sich mit dem jeweiligen Projektbegleiter, der einen schriftlichen Bericht zur Arbeit verfasst hatte, zu einer Schlussbesprechung zurück. Gemeinsam wurde noch einmal Rückschau auf das letzte halbe Jahr gehalten sowie die Art und Weise der Präsentation besprochen. Danach versammelte man sich wieder im Plenarsaal, wo Marianne Gerber einige Worte an die Anwesenden richtete. Sie ging von einem Satz von Christian Lutz aus: «Am erfolgreichsten sind Personen, die aus der ständigen Auseinandersetzung mit einem dynamischen Umfeld ihren persönlichen Lebenspfad entwickeln, der ihren eigenen Stärken und Bedürfnissen entspricht und gleichzeitig die Erwartungen des Umfeldes aufnimmt. Schliesslich wurde den Kursteilnehmern vom Vizepräsident des Heimverbandes Schweiz, Peter Läderach, und dem Kursleiter Paul Gmünder das verdiente Attest überreicht und zum erfolgreichen Abschluss gratuliert. ■

NEUMITGLIEDER HEIMVERBAND SCHWEIZ

PERSONEN

Heimverband Schweiz

Hübscher Guido, Steinackerstrasse 3, 5632 Buttwil

Padua Johny, Haus Euwmatt, Alte Landstrasse 133, 6314 Unterägeri

Sektion Aargauische Alterseinrichtungen

Bindschädler Martin, mb Schulung, Berater Pflegebereich, Hauptstrasse 24B, 5070 Frick

Zeller Otto J., Alterszentrum Schöftland

Dominguez Ruth, Alters- und Pflegeheim Stadelbach, Landstrasse 60, 4313 Möhlin

Sektion Bern

Lutz Reto, Stiftung Psychogeriatrisches Heim Oberried, Seftigenstrasse 116, 3123 Belp

Sektion Zürich

Scholz Thomas, Postfach 140, 8957 Spreitenbach (will zu Sektion ZHl)

INSTITUTIONEN

Sektion Aargau

Hans Ott AG GmbH, Pflegewohnungen, Delfterstrasse 40, 5504 Aarau

Sektion St. Gallen

Pflegeheim Eggfeld, Zürcherstrasse 30, 9500 Wil

Sektion Zürich

Zürcher Pflegeheime, Schweizerisches Rotes Kreuz, Kronenstrasse 10, 8006 Zürich

Alters- und Pflegeheim Sonnengarten, Etzelstrasse 6, 8634 Hombrechtikon

Grossfamilie Ghangelwies, 8342 Wernetshausen

Sektion Thurgau

Bärbelihuus, Morgenstrasse 5, 8266 Steckborn

Sektion Zug/ZIGA

Wohnheim Rufin, Postfach 40, 6317 Oberwil

Die erforderlichen Beschlüsse des Zentralvorstandes des Heimverbandes Schweiz und der zuständigen Sektionen erfolgen aus terminlichen Gründen oft in respektablen zeitlichen Abständen. Die Aufnahme durch den Zentralvorstand kann deshalb nur unter Vorbehalt der Zustimmung der Sektionen erfolgen.