

Zusammenfassung „GUTE PRAXIS – AUSBILDUNG UND EINSATZ VON FABE“ Impulstag 8.11.2013

Eine Zusammenfassung aus dem Austausch der Teilnehmenden zu der Frage, wie die Rahmenbedingungen sein müssten, damit FaBe's optimal in der Langzeitpflege eingesetzt werden können.

Führung/Struktur

Die Praxis zeigt, dass es eine **Kultur** braucht, die Betreuung als ebenbürtig zur Pflege versteht und die Betreuung als wichtigen Anteil an der Lebensqualität der Bewohnenden anerkennt. Die Kultur eines Hauses wird entscheidend von der Leitung geprägt, dort wo die Leitung eine „Betreuungskultur“ nicht mitträgt und bedingungslos im Heim vertritt, kann sie sich nicht entwickeln.

Die **Leitung** muss den Raum für die FaBe schaffen und FaBe's den entsprechenden Rahmen bieten. Es braucht klare Rollen, klare Aufträge und Verantwortlichkeiten. Dies kann bedeuten dass

- Ein Betreuungskonzept entwickelt und implementiert wird (mit Kernbotschaften wie „Pflege und Betreuung/Aktivierung sind nicht scharf trennbar“, „Wir pflegen und betreuen in einer ressourcenorientierten, aktivierenden Grundhaltung“, „Sinnstiftende Beschäftigung ist zentraler Bestandteil der Betreuung“, „Die Alltagsgestaltung ist Kernaufgabe der Fachleute Betreuung“, „Aktivierung findet auf der Gruppe, integriert in den Alltag statt“, die Betreuung arbeitet mit Konzepten wie basale Stimulation, Validierung,“ usw.) Es braucht Anlagen die bis an die Basis die Auseinandersetzung mit Werten und Leitsätzen oder Thesen ermöglicht, z.B. „Sind Betreuung & Pflege gleichwertig?“
- Differenzierte Stellenbeschriebe für FaBe (und FaGe) ausgearbeitet werden
- Die bestehende Arbeitsteilung (FaBe/FaGe/HF Pflege, HF Aktivierung, Assistenzpersonal usw.) in Frage gestellt wird, die Arbeitsplanung kompetenzorientiert neu ausgerichtet wird (kreative, experimentelle, pragmatische, ressourcenorientierte Ansätze entwickelt und getestet werden, beispielsweise einen eigenen Dienst „Betreuung“ für das Foyer oder den Aufenthaltsraum), Anzahl und Ausrichtung der Rapporte überprüft wird usw.
- Die Teams in dem Prozess - sich zunehmend als interdisziplinäres Team zu verstehen - Unterstützung erfahren. Es ist wichtig aus einem Gefühl des „Miteinander“ zu denken und handeln, es braucht nicht eine Separation sondern eine Annäherung, ein gemeinsames Verständnis von ressourcenorientierter Betreuung und Pflege.
- Das Diversity-Management regelmässig reflektiert wird, z.B. im Rahmen von Supervision (Diversity bezogen auf Bewohner, Gender, Kernkompetenzen der Pflegenden und Betreuenden, kulturelle Prägung der Teammitglieder)
- Die Sichtweise der Bewohner in den Fokus rückt, „Betreuung & Pflege statt Pflege & Betreuung“, Betreuung hat für die Bewohner oft den grösseren Stellenwert
- Der Paradigmawechsel „von defizitorientiert zu ressourcenorientiert“ auf allen Ebenen ein Thema ist und wertfrei regelmässig reflektiert wird. „Ressourcenorientiert“ nicht nur auf die Bewohner, sondern auch auf die Unterschiede der Profile im interdisziplinären Team bezogen und positiv verstanden wird
- Ressourcen zur Verfügung gestellt werden um die Chancen guter Betreuung zu erfahren, beispielsweise über lustbetonte, spielerische Methoden, Interesse und Förderung von Projekten, usw. und somit der Stand der Betreuung gestärkt werden kann
- Es Anstrengungen braucht um die Kompetenzen der FaBe im ganzen Betrieb bekannt zu machen, insbesondere bei Schlüsselpersonen wie Abteilungsleitungen,

Ausbildungsverantwortlichen, aber auch anderen Profilen welche beispielsweise die Tagesverantwortung wahrnehmen können. Die Leitung konsequent für den Schwerpunkt Betreuung einsteht und beispielsweise nicht erlaubt, dass bei knappen Personalressourcen als Erstes die Betreuung gestrichen wird

Teams & Zusammenarbeit

Damit die Stärken der FaBe optimal abgeholt werden braucht es nebst dem Einsatz auf Leitungsebene in den Teams konkrete Gefässe. Damit der betreuerische Auftrag ausgeführt, evaluiert nachgewiesen und bei Bedarf ausgewiesen werden kann wurden gute Erfahrungen gemacht mit

- Eindeutiger Planung (z.B. Zweimonatspläne) mit eigenständiger betreuerischer Zielsetzung, Massnahmen und Evaluation
- Fallbesprechungen mit Schwerpunkt Alltagsgestaltung/Beschäftigung/Aktivierung
- strukturierte Feedbacks an den Rapporten, d.h. die Alltagsgestaltung/Beschäftigung/Aktivierung ist an Rapporten genauso Thema wie Pflege
- Projektarbeiten
- Bestärken der FaBe in ihrer Multiplikatorenrolle, d.h. vielleicht die Pflegeassistenten oder weitere Mitarbeitende die FaBe's „kopieren“ zu ermutigen, den Multiplikatoreneffekt zu fördern,
- Fachinputs von Lernenden oder FaBe's mit EFZ einfordern und neuen Ideen, die daraus möglicherweise entstehen, Raum geben
- Bei Abwesenheit der FaBe sicherzustellen, dass der betreuerische Auftrag weitergeführt wird

Ausbildung

Tatsache ist, dass die FaGe und FaBe in einem engen Bezug zueinander stehen. Diese beiden EFZ-Ausbildungen haben unbestreitbar eine Schnittmenge, sie sind verwandt, sie tangieren sich und sie ergänzen sich. Die jeweiligen Ausbildungsgrundlagen widerspiegeln die unterschiedlichen Herangehens- und Denkweisen, die Unterschiede zwischen Gesundheitskultur & Sozialkultur sind gegeben und können als Ressource genutzt – oder eben nur als irritierend und kräfteraubend empfunden werden. Der FaGe Bildungsplan ist bis ins Detail durchstrukturiert, derjenige der FaBe lässt mehr Spielraum. In den Heimen, die beide Profile ausbilden, treffen zwei unterschiedliche Kulturen aufeinander. Es empfiehlt sich

- Lernende mit wenigen oder fehlenden Rollenvorbildern auf den Abteilungen besonders dabei zu unterstützen, ihre Rolle zu finden,
- wichtig sind genügend Berufsbildnerinnen und engagierte Ausbildungsverantwortliche/Führungspersonen, evtl. Ausbildungsverbund prüfen
- mehr Wissen in den Teams über den Beruf und eine detaillierte Vorstellung von den Kompetenzen zu schaffen
- Hospitationen mit Beobachtungsaufträgen für Angestellte auf allen Ebenen und evtl. in betriebsübergreifenden Settings für Leitungen, Ausbildungsverantwortliche, Berufsbildnerinnen, Lernende und Ausgelernte zu ermöglichen, dies würde den gegenseitigen Respekt, die Wertschätzung und das Bild vom Profil des jeweils andern schärfen
- Die Ausbildungsbegleitung zu definieren und zu strukturieren, gerade weil die Ausbildungsgrundlagen FaBe offener gestaltet sind muss der Betrieb eine Eigenleistung bringen
- Lernende in Projektarbeiten etc. unterstützen

Finanzierung

- Mögliche Modelle der Finanzierung müssen diskutiert werden, Betreuung sollte besser finanziert werden.
- Je besser der Leistungsauftrag und die Ausführung der Betreuung nachgewiesen werden kann, desto legitimer sind finanzielle Forderungen
- Betreuerische Erfolge sind oft subjektive Wahrnehmungen und wurden bisher kaum gemessen. Die Zufriedenheit der Bewohner und kleine, kaum sichtbare Resultate müssen eine Stimme bekommen. Das Sammeln von Komplimenten, Lob & Anerkennung von Angehörigen oder Bewohnern und das Hinterfragen, welche positiven Entwicklungen mit dem Betreuungsangebot in Verbindung stehen könnten, muss systematisch betrieben werden

Die drei Impulsreferate sind aufgeschaltet:

- aus der Seerose Flüelen:
«**Wir bilden ausschliesslich FaBe aus und bauen das Kader entsprechend auf.**»
Jasmin Haider, Frieda Berchtold
- aus Der rote Faden Luzern:
«**FaBe sind für die Alltagsgestaltung unverzichtbare Teammitglieder.**»
Brigitte Kaufmann, Maria Koch Schildknecht
- aus dem Pflegezentrum Au, Steinen-Lauerz:
«**Wir bilden FaBe und FaGe parallel aus und setzen sie gemeinsam ein – mit je eigenständigem Profil.**»
Verena Stämpfli Meier

Hilfreiche Dokumente von savoir social sind aufgeschaltet:

- Voraussetzungen für Berufsbildnerinnen von Lernenden FaBe
- Vorgehen beim Anstellen von Lernenden FaBe
- Eignungsabklärung von Lernenden FaBe
- Lohnempfehlungen Lernende FaBE 2013
- Kompetenzprofil FaBe
- Bildungsplan FaBe
- Bildungsverordnung FaBe

Quelle: <http://savoirsocial.ch/dokumente>