

4 Klinik Ludwigsburg: „Peer-Tutoren – Lernen im Arbeitsalltag fördern“

Ein Modell mit Transferpotenzial – nicht nur für die Gesundheitsbranche: Im Klinikum Ludwigsburg bilden Pflegekräfte als Peer-Tutoren ihre Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz fort und vermitteln ihnen dabei gesundheitsschonende Bewegungsabläufe. Dieser Ansatz ist für alle Branchen sehr nützlich, in denen die Beschäftigten schwer heben müssen, monotone Bewegungsabläufe ausüben oder anderweitig körperlich stark beansprucht sind.

Denn nicht nur für Patienten gilt hier die Leitfrage: Wie kann man über veränderte Bewegungsabläufe lernen, körperliche und mentale Belastungen zu reduzieren?

Vom ersten Ausbildungstag an und während der gesamten beruflichen Laufbahn hat Bewegung für Pflegende einen großen Stellenwert. Die Art und Weise, wie Patienten berührt und bewegt werden, ist für Pflegende und Patienten besonders wichtig. Im Mittelpunkt des Gesundheitsmanagements steht letztendlich die Frage, wie Bewegungsabläufe für die Mitarbeiter gesundheitsfördernd gestaltet werden können. Peer-Tutoren in Kliniken schauen hin, sensibilisieren und entwickeln gemeinsam mit den Pflegekräften an die jeweilige Situation angepasste Bewegungsabläufe.

Das Klinikum Ludwigsburg mit seinen rund 4.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat 1997 begonnen, erfolgreich das Modell „Kinaesthetics in der Pflege – Peer-Tutoring“ einzuführen: Dabei sind Kinaesthetics-Pflegeberaterinnen für die inhaltliche Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich. Seitdem werden zur bewussten und nachhaltigen Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz Tutoren als Hauslehrer ausgebildet. Mittlerweile arbeiten sie in vielen Stationen und nutzen die praxisbezogene Lehre von der Bewegungsempfindung für die tägliche Arbeit und zur Anleitung und Unterstützung ihrer Kolleginnen und Kollegen.

Bewegungskompetenz erkennen und einbringen: Kinaesthetics-Programme zielen darauf ab, dass Menschen ihre Bewegungsabläufe und Kompetenzen bewusster wahrnehmen. Sie sollen lernen, ihre Fähigkeiten zu erweitern und bestimmte Bewegungsabläufe gezielter im Alltag einzusetzen. Auf diese Weise können chronische Erkrankungen gemindert und kann Rückenbeschwerden oder Bandscheibenproblemen vorgebeugt werden.

Am Anfang jedes Prozesses steht jedoch zunächst die Analyse: In enger Zusammenarbeit mit dem Stationsteam und der Klinikleitung werden Mitarbeiterprofile erstellt und die Anforderungen des gemeinsamen Lernprozesses definiert. Anschließend wird in Kursen und Workshops vermittelt, wie die eigene Arbeitsweise reflektiert und nachhaltig verändert werden kann.

Interview



**Waltraud Weimann und
Kristina Class**

Kinaesthetics-Pflegeberaterinnen,
Kliniken Ludwigsburg-Bietigheim
gmbH

Was waren der Bedarf und der konkrete Auslöser für Ihr besonderes Engagement in Sachen berufliche Weiterbildung?

Es ging und geht um das Thema Nachhaltigkeit, also die Umsetzung des Gelernten in die Berufspraxis und den Arbeitsalltag. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bereits einen Grundkurs in Kinaesthetics besucht. Nach der Schulung verfallen sie jedoch häufig wieder in alte Bewegungsabläufe. Sie heben, tragen oder transportieren ihre Patientinnen und Patienten mit zu hohem Kraftaufwand. Uns geht es darum, dass die Hilfe über den „richtigen Handgriff“ hinausgeht. Wir wollen, dass das Gelernte, also auch das Wahrnehmen mit den Sinnen, im Arbeitsumfeld benutzt wird. Daher haben wir im Jahr 2004 das Modell des Peer-Tutorings in unserer Klinik eingeführt, das vom Verband European Kinaesthetics Association (EKA) entwickelt wurde. Die Idee: Ein/-e „Hauslehrer/-in“ initiiert und begleitet individuelle Lernprozesse im Team, damit das Gelernte rasch in den Arbeitsalltag integriert wird. Ohne Vorkenntnisse geht es allerdings nicht: Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege haben bereits einen Grundkurs oder auch Aufbaukurs absolviert. Alle Hauslehrer/-innen haben zusätzlich eine Peer-Tutoring-Qualifikation abgeschlossen.

Wie konnte das Modell in den Klinikalltag implementiert werden?

Am Anfang steht der gemeinsame Prozess mit der Klinikleitung. So schaffen Sie die Rahmenbedingungen und Lernangebote für Peer-Tutoren. Für die Qualifizierung und die Begleitung der Peer-Tutoren im Alltag sind die in der Pflegeberatung tätigen Kinaesthetics-Trainer/-innen verantwortlich. Die Stationsleitungen unterstützen die Arbeit der Peer-Tutoren/-innen vor Ort. Eigentlich geht es ganz einfach darum, dass die Tutoren lernen, anderen beim Lernen zu helfen. Zusammen mit der Klinikleitung haben wir daher gefragt, wo Unterstützung gebraucht wird, und den Lernprozess in einem bestimmten Zeitraum festgelegt: Wer sind geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Welche persönlichen Fähigkeiten bringen sie mit? Wo und wie können Lernprozesse auf den Stationen angestoßen werden?

Wie haben Sie die berufliche Weiterbildung letztlich organisiert?

Wie kann man sich die Lösung praktisch vorstellen?

Die Fortbildung organisieren wir in der Klinik. Wir bieten dazu jährlich eine Schulung an, die sieben Tage dauert und in theoretische und praktische Lernphasen aufgeteilt ist. Wir fördern verschiedene Kompetenzen wie beispielsweise Wissen und Handeln durch Konzeptarbeit und Bewegungserfahrung. Auch die Analyse durch ein spezifisches Lernmodell und die Erweiterung der eigenen Handlungsmöglichkeiten spielen eine Rolle. Und wir beschäftigen uns damit, wie wir selbst aktiv werden und andere im Alltag anleiten können. Ob in der Röntgenabteilung oder auf der Intensivstation: Die Tutoren lernen



also sehr praktisch, wie sie ihre Kolleginnen und Kollegen im Klinikalltag ansprechen, unterstützen und in deren Lernprozess begleiten können. Zwischen den Theoriephasen arbeiten die angehenden Tutoren in kleinen Arbeitsgruppen zusammen.

Was klappt gut, wo liegen die Stolpersteine?

Das physische und psychische Wohlbefinden der Patientinnen und Patienten und der Pflegenden hat sich durch das Peer-Tutoring erheblich verbessert. Mittlerweile haben wir auf vielen Klinikstationen Tutoren, die ansprechbar sind, Bewegungsmuster prüfen und gemeinsam mit der Stationsleitung Lernprozesse begleiten und auswerten. Das ist ein schöner Erfolg. Denken, mitentscheiden, vernetzen, kreativ sein, wahrnehmen, das alles sind Fähigkeiten, die durch die Arbeit der Peer-Tutoren bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gefördert werden. Stolpersteine treten immer dann auf, wenn es im Arbeitsalltag hektisch wird, Abläufe in alte Muster zurückfallen oder wenn die Führungsebene zu wenig informiert ist. Tutoren brauchen ausreichend Freiräume für ihre Arbeit.

Ist Ihre Lösung für berufliche Weiterbildung auch ein Modell für andere Unternehmen und Branchen – vor allem auch für KMU?

Unser Modell als Teil eines betrieblichen Gesundheitsmanagements ist sehr gut auf kleine und mittlere Unternehmen und Branchen übertragbar. Denken Sie an Beschäftigte, die schwer heben müssen, monotone Bewegungsabläufe ausüben oder anderweitig physisch stark beansprucht sind. Peer-Tutoren brechen alte Muster auf. Und in einer älter werdenden Gesellschaft arbeiten wir alle länger. Unsere Körper müssen sich an veränderte Arbeitsbedingungen anpassen. Daher ist und bleibt Bewegung ein wichtiges Thema. Peer-Tutoren in Unternehmen leisten einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag, wenn es darum geht, körperliche Belastung zu dosieren und neue Zugänge zu Bewegungs- und Lernangeboten zu ermöglichen.