



# Cleverer Transfer: Schulung der Mitarbeitenden

Leitfaden für Transfer-Coaches  
in der Pflege und Betreuung

**In der Pflege und Betreuung kann der Transfer von Menschen mit Unterstützungsbedarf die Mitarbeitenden körperlich schwer belasten.**

**Hier hilft der Clevere Transfer. Er steht für den systematischen Einsatz von Hilfsmitteln, kombiniert mit einer präventions- und ressourcenorientierten Arbeitsweise beim Transfer.**

**Dieser Leitfaden zeigt, wie Sie als Transfer-Coach Schulungen zum Cleveren Transfer in Ihrem Betrieb durchführen können.**

# Leitfaden für die Schulung

Die Einführung des **Cleveren Transfers** erfordert eine gründliche Schulung aller Mitarbeitenden. Wählen Sie als Transfer-Coach mit Ihren Vorgesetzten vorgängig drei bis fünf der in Ihrem Betrieb wichtigsten Transfersituationen aus und beschaffen Sie die dafür notwendigen Transfer-Hilfsmittel. Dieser Leitfaden zeigt Ihnen, wie Sie anschliessend die Schulung dieser Transfersituationen Punkt für Punkt durchführen können.

Alle Informationen zum Cleveren Transfer und das Hilfsmaterial für die Schulung finden Sie hier:  
[www.suva.ch/cleverer-transfer](http://www.suva.ch/cleverer-transfer)

## Hauptbotschaft

Wenden Sie bei den ausgewählten Transfersituationen den Cleveren Transfer an.

## Lernziele

- Die Mitarbeitenden können die vorgängig gemeinsam ausgewählten Transfersituationen gemäss dem Prinzip **Cleverer Transfer** ausführen.
  - Die Mitarbeitenden wenden die präventionsorientierte Arbeitsweise bei den ausgewählten Transfersituationen an.
  - Die Mitarbeitenden nutzen die Ressourcen der Menschen mit Unterstützungsbedarf.
  - Die Mitarbeitenden setzen die Hilfsmittel bei den ausgewählten Transfersituationen gezielt ein.
- Die Mitarbeitenden kennen vorhandene Hilfsmittel für einen cleveren Transfer sowie deren Nutzen.
- Die Mitarbeitenden verstehen die Konsequenzen, wenn sie nicht nach dem **Prinzip Cleverer Transfer** arbeiten.

## Zeitraumen

- 2 Stunden pro Schulung
- Abhängig von der Betriebsgrösse und der Einsatzplanung werden die Schulungen pro Betrieb mehrfach durchgeführt. Zusätzlich zur 2-stündigen Basisschulung sind später Auffrischungs-Schulungen vorzusehen.

## Zielgruppe

Mitarbeitende Pflege und Betreuung aller Stufen

## Anzahl Mitarbeitende

- Maximal 12 Personen
- Optimal aufgeteilt in Gruppen von 3 Personen:
  - Eine Person liegt im Bett.
  - Eine Person führt den Transfer aus.
  - Eine Person beobachtet und gibt Feedback.
- Die Gruppengrösse ist abhängig von der Raumgrösse. Eine praktische Übung muss möglich sein.

## Material

- Plakate für Theorieteil
- Video zu den Transfersituationen (auf Handy/Laptop/Tablet)
- Transfer-Hilfsmittel
- Infrastruktur je nach Hilfsmittel und Transfersituation

Dauer	Thema / Inhalt	Bemerkungen
10 Min.	<p><b>Begrüssung</b></p> <p>1. <b>Statement/Videobotschaft der Pflegedienstleitung (PDL) oder Geschäftsleitung (GL):</b>            Zeigen Sie den Mitarbeitenden damit auf, dass sich die Führung klar zum Prinzip Cleverer Transfer bekennt. Es ist wichtig, dass die Mitarbeitenden das Commitment und die Unterstützung von «oben» spüren. So wird auch das Verständnis gestärkt, dass die Rahmenbedingungen vorhanden sind für diese Veränderung und dass die Mitarbeitenden gemeinsam arbeiten müssen, damit die Veränderung allen hilft.            Eine mögliche Botschaft: «Ihre Gesundheit und die Sicherheit unserer Patienten ist uns sehr wichtig. Darum setzen wir auf den Cleveren Transfer. Nutzen Sie das Prinzip bei Ihrer täglichen Arbeit, für die Patienten, für Sie und für den Betrieb.            Haben Sie Fragen oder Anliegen?            Kommen Sie jederzeit auf uns zu. Wir sind für Sie da.»</p> <p>2. <b>Hauptbotschaft:</b> «Wenden Sie bei den gemeinsam ausgewählten Transfersituationen den Cleveren Transfer an.»            Zeigen Sie, welche Transfersituationen Sie vorgängig gemeinsam für diese Schulung ausgewählt haben.</p> <p>3. Zeigen Sie die Lernziele und den Ablauf der Schulung auf.</p>	<p><b>Allgemein</b>            Einstiegsvideo zeigen:            Z. B.: Reportage auf <a href="http://suva.ch/cleverer-transfer">suva.ch/cleverer-transfer</a></p> <p>Machen Sie klar, dass Sie als Transfer-Coach Ansprechpartner sind für die Mitarbeitenden.</p> <p><b>Material</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PC + Beamer zum Zeigen der Videos</li> <li>• Transfer-Hilfsmittel</li> <li>• Flipchart</li> </ul>
10 Min.	<p><b>Vorwissen aktivieren</b></p> <p>1. Bitten Sie die Anwesenden, zu demonstrieren, wie die ausgewählten Transfersituationen ausgeführt werden ohne Berücksichtigung des Cleveren Transfers.</p> <p>2. 3×2 Personen führen je eine Situation aus.</p> <p>3. Anhand der Demonstration diskutiert die Gruppe die Transfersituationen. Wo treten Belastungen, Unsicherheiten und Risiken auf? Wie könnten diese reduziert werden?            Welche Arbeitsweisen sind besonders wichtig? Was ist besonders gesundheitsgefährdend? Wo liegen die Chancen und Risiken?</p>	
20 Min.	<p><b>Input</b></p> <p>1. <b>Transfersituationen mit Cleverem Transfer:</b>            Demonstrieren Sie, wie die Transfersituationen grundsätzlich gemäss dem Cleveren Transfer ausgeführt werden. Bitten Sie dafür eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter, sich auf das Bett zu legen. Der Rest der Gruppe schaut zu.</p> <p>2. Die Gruppe diskutiert die Unterschiede zu vorher.            Wo werden Belastungen reduziert? Welche Elemente gefallen den Mitarbeitenden besonders gut?</p> <p>3. <b>Dreiklang:</b> «Cleverer Transfer = Ressourcenorientierte Arbeitsweise, Präventionsorientierte Arbeitsweise und Hilfsmittel». Zeigen Sie kurz auf, wie diese 3 Elemente zusammenwirken und ein Ganzes ergeben.</p>	<p><b>Methode</b>            Plenum</p> <p><b>Material</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Powerpoint oder Flipchart/Plakate</li> <li>• Intro-Video auf <a href="http://suva.ch/cleverer-transfer">suva.ch/cleverer-transfer</a></li> </ul>

Dauer	Thema / Inhalt	Bemerkungen
5 Min.	<b>Pause</b>	
10 Min.	<p><b>Transfersituationen und Hilfsmittel: Einleitung zum Übungsteil</b></p> <p>1. Führen Sie die Mitarbeitenden noch einmal in die für die Schulung ausgewählten Transfersituationen ein. Zeigen Sie, wo die Mitarbeitenden die Videos im Internet finden, damit sie diese im Übungsteil anschauen können. Fokussieren Sie sich auf mögliche Coaching-Tipps:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>möglichst zu mir hinarbeiten, nicht von mir weg</li> <li>mit kleinen Schritten können Menschen mit Unterstützungsbedarf mehr helfen, als wenn man schnell macht</li> <li>Zeit lassen, Gelenk vs. Masse (siehe Merkzettel mit Coaching-Tipps auf den Seiten 7 und 8)</li> </ol> <p>2. Erklären Sie die folgende Übung: Bei drei vorher eingerichteten Posten werden die Videos angeschaut. Die Mitarbeitenden haben, aufgeteilt in Dreiergruppen, pro Person 3 Minuten Zeit, jede Transfersituation gemäss dem Clevereren Transfer durchzuspielen. Jede Person soll jede «Rolle» (Ausführende Person, Mensch mit Unterstützungsbedarf und Beobachtende Person) einmal durchgespielt haben. Jede Transfersituation soll auch einmal ohne Hilfsmittel und dann im direkten Vergleich mit Hilfsmittel durchgespielt werden. Besprechen Sie die Vor- und Nachteile.</p>	<p><b>Methode</b> Plenum</p> <p><b>Material</b> Schulungs-Videos auf <a href="http://suva.ch/cleverer-transfer-schulung">suva.ch/cleverer-transfer-schulung</a></p>
50 Min.	<p><b>Übungsteil</b></p> <p><b>Refresher Grundlagen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Betteinstellung für Bewegungen und für Pflegehandlungen im Bett</li> <li>Verschiedene Beinstellungen während dem Transfer</li> <li>Auf dem Bett und Rollstuhl rückwärts und vorwärts bewegen</li> </ol>	<p><b>Allgemein</b> Achten Sie aufs Zeitmanagement.</p> <p><b>Methode</b> Plenum und Gruppenarbeit im Wechsel</p> <p><b>Material</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Transfer-Hilfsmittel</li> <li>Schulungs-Videos</li> </ul>
	<p><b>Gemeinsam die Transfersituationen durchspielen</b></p> <p><b>Transfersituation 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Transfersituation 1 vorzeigen mit Hilfsmittel (5 Min.).</li> <li>Übung in den Gruppen (3 Min.) durchführen. Jede Person spielt eine Rolle und nimmt Feedbacks auf.</li> </ul> <p><b>Transfersituation 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Transfersituation 2 vorzeigen mit Hilfsmittel (5 Min.).</li> <li>Übung in den Gruppen (3 Min.) durchführen. Jede Person spielt eine Rolle und nimmt Feedbacks auf.</li> </ul> <p><b>Transfersituation 3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Transfersituation 3 vorzeigen mit Hilfsmittel (5 Min.).</li> <li>Übung in den Gruppen (3 Min.) durchführen. Jede Person spielt eine Rolle und nimmt Feedbacks auf.</li> </ul>	

Dauer	Thema /Inhalt	Bemerkungen
20 Min.	<p><b>Eindrücke sammeln und organisatorische Absprachen</b></p> <p><b>1. Feedback und Erfahrungen zu den Übungen:</b> Sammeln Sie das Feedback im Plenum z. B. auf einem Flipchart. Auch Feedback zur Selbsterfahrung in der Rolle als Mensch mit Unterstützungsbedarf, sowie Beobachtungen innerhalb der Gruppe.</p> <p><b>2. Bedenken und Widerstände:</b> Diskutieren Sie Chancen und Risiken des Cleveren Transfers transparent. Nehmen Sie die Anliegen und Bedenken der Mitarbeitenden auf. Sammeln Sie die geäußerten Vorbehalte auf einem Feedback-Flipchart. Erklären Sie den Mitarbeitenden, dass der Clevere Transfer einen Zeit- und Ressourcengewinn bringt. Weisen Sie darauf hin, dass auch die Menschen mit Unterstützungsbedarf Ressourcen haben, die es so viel wie möglich zu nutzen gilt. Fragen Sie nach, ob gewisse Bedenken durch die Übung ausgeräumt wurden (abstreichen auf dem Flipchart). Falls nicht: Diskutieren Sie gemeinsam, warum dies so ist, und was nötig ist, um die Widerstände abzubauen. Schreiben Sie gemeinsam mögliche Lösungen auf.</p> <p><b>3. Neue organisatorische Absprachen:</b> Definieren Sie gemeinsam diese Punkte: a. Lagerung der Hilfsmittel b. Vorgehen bei Ressourcenveränderungen bei den Menschen mit Unterstützungsbedarf c. Zuständige Person für die Beschaffung von Hilfsmitteln: Transfer-Coach d. Ansprechperson, wenn man nicht mehr weiter weiss: Transfer-Coach</p> <p><b>4. Weiteres Vorgehen und Ziele:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erklären Sie, dass dies ein gemeinsamer Effort ist. «Wir versuchen es gemeinsam und unterstützen uns gegenseitig.»</li> <li>• Wo bei Menschen mit Unterstützungsbedarf eine der ausgewählten Transfersituationen in Frage kommt, muss die Pflegeplanung neu erstellt und umgesetzt werden. Definieren Sie, wer die Pflegeplanung neu erstellt.</li> <li>• Formulieren Sie das klare Ziel: «Wer die Schulung besucht hat, wendet bei den ausgewählten Transfersituationen den Cleveren Transfer an!»</li> <li>• Legen Sie fest, dass Sie ein Feedback erhalten, wenn dies jemand nicht einhalten kann.</li> <li>• Holen Sie das Commitment der Teilnehmenden ab und betonen Sie nochmals, dass die Geschäftsleitung hinter dem Projekt steht.</li> </ul> <p><b>5. Offene Fragen:</b> Sind noch Fragen offen? Dann klären Sie diese.</p>	<p><b>Methode</b> Plenum</p> <p><b>Medien</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flipchart um Vorbehalte und Bedenken aufzuschreiben</li> </ul>
<b>ENDE</b>		

# Merkzettel für Transfer-Coaches

## Leitsätze

**Wir arbeiten mit den Menschen mit Unterstützungsbedarf, nicht für sie!**

**Die Sicherheit der Menschen mit Unterstützungsbedarf und der Mitarbeitenden hat Vorrang vor der Aktivierung.**

**Wir nutzen die Ressourcen der Menschen mit Unterstützungsbedarf:**

- Zeit lassen. Mit kleinen Schritten kann die unterstützte Person mehr helfen beim Transfer als bei schneller Durchführung. Ressourcen kommen lassen.
- Darauf achten, was die unterstützte Person selbst als Hilfe für den Transfer anbieten kann und die Bewegung begleiten.

**Wir arbeiten körperschonend:**

- Gewicht verlagern statt heben. Wenn nur Heben möglich ist: immer Lifter benutzen.
- Möglichst zu mir hinarbeiten, nicht von mir weg (dies ist körperschonender).
- Wenn die Anstrengung für die Mitarbeitenden zu gross ist: etwas an der Situation verändern.

## Tipps für die Praxis

### Vor dem Transfer

Bei den Menschen mit Unterstützungsbedarf unbedingt auf diese Punkte achten:

- Hörgerät einsetzen und einschalten.
- Gebiss einsetzen.
- Brille aufsetzen.
- Medikamentös gut einstellen (z. B. bei Personen mit Parkinson fürs Gehen am Rollator).

### Während dem Transfer

- Der Kopf, die Augen, der Blick führen die Bewegung. Zuerst den Kopf drehen, dann bewegen.
- Sprache beim Anleiten:
  - Hände sprechen deutlicher als Worte! Richtig anfassen, Input geben.
  - Wörter und Sätze wie «nicht», «heben» oder «kommen Sie hoch»! vermeiden. Besser: «kommen Sie nach vorne» oder «aufstehen». Klar formulieren was man will.
- Nie mit Schwung arbeiten! Wer mit Schwung hebt, vervielfacht die Belastung der eigenen Wirbelsäule. Ohne Schwung brauchen wir mehr Kraft, was die Wirbelsäule schützt.

→ Wenn man Schwung einsetzen muss, um Personen zu bewegen, ist dies ein Indikator, dass ein anderer Weg zu suchen ist bzw. Hilfsmittel einzusetzen sind.

**Schwung ist NIE die Lösung!**

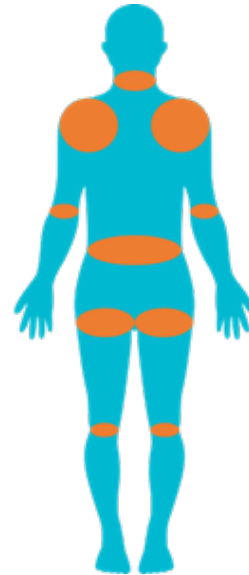
### Ganz wichtig

Ändern Sie die «Das-schaffen-wir-schon-Kultur». Es ist keine Schande, ein Hilfsmittel einzusetzen oder zu sagen: «Ich schaffe das nicht.»

**STOPP** sagen zu dürfen, muss selbstverständlich werden. Die Vorgesetzte müssen diesen Kulturwandel ermöglichen.

## Wo anfassen?

- Massen fassen, Zwischenräume spielen lassen.
- Am Schultergelenk fassen, ist ein NoGo! Es ist instabil. Es besteht die Gefahr einer Luxation oder Plexusverletzung.
- Diejenige Masse fassen, die sich bewegen soll! Nur so können die Mitarbeitenden die Bewegung auch richtig führen.
- Nicht an den Kleidern greifen!
- Menschen mit Unterstützungsbedarf gut führen kann nur, wer ihnen den nötigen Spielraum für die eigene Bewegung gibt. Ein Griff in die Taille blockiert zum Beispiel die Bewegung.



blau: Masse

orange: Zwischenräume

## Üben, üben üben!

- Es braucht Zeit, bis neue Bewegungsabläufe automatisiert sind (mehr als 10 Wiederholungen).
- Wenn etwas nicht funktioniert: Hinterfragen: warum? Situation verändern, praktische Erfahrungen sammeln
- Neue Situationen sind gute Situationen, um Neues auszuprobieren.



## Das Modell Suva Die vier Grundpfeiler



Die Suva ist mehr als eine Versicherung; sie vereint Prävention, Versicherung und Rehabilitation.



Gewinne gibt die Suva in Form von tieferen Prämien an die Versicherten zurück.



Die Suva wird von den Sozialpartnern geführt. Die ausgewogene Zusammensetzung des Suva-Rats aus Vertreterinnen und Vertretern von Arbeitgeberverbänden, Arbeitnehmerverbänden und des Bundes ermöglicht breit abgestützte, tragfähige Lösungen.



Die Suva ist selbsttragend; sie erhält keine öffentlichen Gelder.

**Suva**  
Postfach, 6002 Luzern

**Auskünfte**  
Bereich Chemie, Physik und Ergonomie  
Tel. 058 411 12 12  
kundendienst@suva.ch

**Download**  
[www.suva.ch/88324.d](http://www.suva.ch/88324.d)

**Titel**  
Cleverer Transfer:  
Schulung der Mitarbeitenden

Abdruck – ausser für kommerzielle  
Nutzung – mit Quellenangabe gestattet.  
Erstausgabe: April 2022

**Publikationsnummer**  
88324.d (nur als PDF erhältlich)