



Zum Umgang mit dem Material

Das PiCarDi-Verbundteam hofft, dass das Material für Sie hilfreich ist und Impulse zur Gestaltung der Praxis gibt. Ziel ist es, das Anliegen - die Begleitung von Menschen mit zugeschriebener geistiger Behinderung am Lebensende - gut umzusetzen bzw., bestmöglich zu unterstützen.

Das Material ist eine Auswahl und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es basiert auf Recherchen und der Auswertung von Literatur sowie den Erhebungen in den PiCarDi-Teilprojekten. Die Materialien wurden inhaltlich passend zu den Empfehlungen ausgewählt und aus allen drei Teilprojekten zusammengetragen, wobei nicht zu allen Aspekten Materialien gefunden werden konnten. Recherchierte und ausgewählte Materialien sind ausdrücklich nicht differenziert durch uns geprüft und bewertet worden und werden daher durch uns auch nicht inhaltlich kommentiert. Daher sind sie nicht als Empfehlung zu verstehen. Zu manchen Aspekten gibt es auch durchaus unterschiedliche Materialien, die sich im Detail oder im generellen Zugang zum Thema unterscheiden. Bitte prüfen Sie selbst, ob die jeweiligen Materialien zu Ihrem Anliegen und zu Ihrer Arbeitsweise passen.

Rückmeldungen nehmen wir gerne auf.

Literatur und Angebote

Was ist hier zu finden?

Hier finden Sie Ergänzungen zu den Empfehlungen, Hinweise zu Internetressourcen und Literatur zum Umgang mit Verantwortung in der Organisationskultur sowie Stimmen aus der Praxis.

Woher kommt das Material?

Das Material kommt aus der Internetrecherche, der Literaturanalyse sowie aus Interviews mit Expertinnen und Experten (PiCarDi-D).

Ergänzungen zu den Empfehlungen

Hinweise zur gemeinsam getragenen Verantwortung als Teil der Organisationskultur

- Personelle, finanzielle und zeitliche Rahmenbedingungen sollen in hospizlichen und palliativen Einrichtungen auf die Begleitung von Menschen mit Behinderung ausgerichtet werden.
- Selbsthilfe-, Entlastungs- und Abgrenzungsangebote für palliative und hospizliche Fachkräfte unterstützen die Bewältigung belastender Arbeitssituationen, beugen Burn-Out-Symptomen vor und können einen Beitrag zu Solidarität und Professionalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten.
- Umschichtungen finanzieller Mittel innerhalb der Einrichtung (z. B. Finanzierung von Material zur Barrierereduktion und Übernachtungsräume für Persönliche Assistenz) tragen zu einer adäquaten Begleitung von Menschen mit Behinderung bei.
- Zeitliche Spielräume ermöglichen eine intensivere Begleitung von Menschen mit Behinderung (z. B. ein erhöhter Betreuungsschlüssel, die entsprechende Anpassung von Dienstplänen, die Erhöhung der Frequenz von Ehrenamtlichen).

Literatur zur Verantwortung in der Organisationskultur (Supervision und kollegialer Beratung)

Hermann, Ursula (2018): Palliative Care im Fokus von Supervision: Eine ethnografisch-partizipative Untersuchung von Palliativ- und Hospizteams. Wiesbaden: Springer.

Kocks, Andreas; Segmüller, Tanja (2019): Kollegiale Beratung im Pflorgeteam. Implementieren – Durchführen – Qualität sichern. Wiesbaden: Springer.

Lexa, Nadine (2013): Burnout und Burnout-Prävention in der Palliative Care: Praxishandbuch für Gesundheitsfachpersonen. Bern: Hans Huber.

Müller, Monika; Pfister, David (2014): Wie viel Tod verträgt das Team? Belastungs- und Schutzfaktoren in Hospizarbeit und Palliativmedizin. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Schlee, Jörg (2019): Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe. Hilfe zur Selbsthilfe. Ein Arbeitsbuch. Stuttgart: Kohlhammer.

Stimmen aus der Praxis (Praxisbeispiel zur gemeinsam getragenen Verantwortung, zur konzeptionellen Verankerung des Themas Sterben, Tod und Trauer, zur Adressatenorientierung und zur Leitungskompetenz aus den Interviews mit Expertinnen und Experten aus PiCarDi-D)

Gemeinsam getragene Verantwortung als Teil der Organisationskultur leben

In den folgenden Interviewaussagen kommt zum Ausdruck, was es bedeutet als Mitarbeitende gemeinsame Verantwortung zu tragen:

„Ja, dem kann ich mich eigentlich nur anschließen. Das ist auch für mich so eine Art Verpflichtung den Menschen gegenüber, die ich seit Jahren so durch das Leben begleitet habe, dann auch so den letzten Weg mitzugehen. Das finde ich auch für mich persönlich eben einfach eine wichtige Sache. [...] dieses einsame Sterben, das finde ich einfach unmöglich, deswegen.“ (I-D)

„Naja, ich glaube, wenn man in so einen Prozess reingeht, der einem selber fremd ist, also das die ersten Male macht, so eine Begleitung, die eben, wie wir ja vorhin schon gesagt haben, ganz viel auch mit mir selber und mit meinen eigenen Ängsten und mit meiner Haltung zum Sterben zu tun hat, dass es auch ein Stück Mut braucht, da reinzugehen und eine Zuversicht, weil ich ja noch gar nicht weiß, wie wird es denn sein, gerade wenn es das erste Mal ist. Und dass es da ganz wichtig ist, ich sage jetzt mal, von höherer Ebene diese Unterstützung zu haben, es ist alles in Ordnung. Also dass man nicht noch Ängste hat, ich mache jetzt hier einen Fehler oder ich bin daran schuld, dass sie früher verstirbt oder alles dies geht ja ganz viel dann auch um Verantwortungsfragen, wer trägt denn dafür die Verantwortung. Das ist ja immer sowas, was in Teams ganz schnell gestellt wird, aber wir reden dann wenig darüber, was heißt denn Verantwortung an der Stelle? Also wenn es verschiedene Möglichkeiten gibt, dann kann ich mich entscheiden. Und ich muss ja mit mir selber dafür klarkommen, dass ich diese Entscheidung jetzt getroffen habe. Und wenn jetzt jemand zum Beispiel sagt, ich kann das nicht mittragen und kriegt aber jetzt zu hören, naja, Du arbeitest hier und dann musst Du das machen, dann ist ja ein ganz anderer Druck da, als wenn, wie das dort der Fall war, auch gesagt wird, ist okay, Du kannst auch in der Zeit freinehmen und wir übernehmen das hier. Aber das ist, glaube ich, das, was ich am meisten gebraucht habe, dieses Gefühl, es wird nicht noch irgendein anderer sagen, na, hättest Du mal und das und das, sondern das ist so, wie Du, wenn Du da bist, entscheidest, dass das dann in Ordnung ist. Dass man praktisch diese, ich bin ja hier auch im Dienst und das ist ja auch ein fremder Mensch und so, noch dieses – nicht so dieses – das noch so als Last erlebt, sondern dann tatsächlich auch einfach Mensch sein kann und das, was aus einem rauskommt in dem Moment. Ja, das glaube ich, ist für mich das Wichtigste gewesen.“ (I-D)

Das Thema Sterben, Tod und Trauer konzeptionell verankern:

In der Praxis zeigt sich, wie wichtig es für Mitarbeitende ist, die Begleitung am Lebensende als Aufgabe anzunehmen:

„Und da haben wir dann unter den Kollegen geguckt, das machen wir immer so, wenn sowas ist, wer kann sich vorstellen, das zu begleiten? Also das wird von keinem erwartet hier. Wir gucken, jeder guckt individuell auf seine Situation, kann ich das, kann ich das nicht, ist das generell was für mich, kann ich das jetzt gerade oder nicht? Das ist ja immer sehr unterschiedlich, was gerade auch im Privatleben los ist, so. Und dann haben wir ihn wirklich relativ intensiv begleitet. Also auch bis in die Abendstunden hinein.“ (I-D)

„Ja, es ist total schwer, das ins Wort zu bringen. Also ich erlebe das immer fast wie ein Privileg, jemanden am Lebensende begleiten zu können. Das ist ein Privileg, weil ich meine, das ist ein Moment, der kommt nie mehr wieder, das ist der letzte Moment im Leben eines Menschen. Und ich bin dabei. Und ich tue, was ich kann.“ (I-D)

Praxisbeispiele zur Adressatenorientierung statt Organisationszentrierung

Nachfolgend beschreiben die interviewten Personen, was eine Adressatenorientierung ausmacht und welche Aspekte zentral sind:

Offene Einrichtungskultur:

„Was eine große Rolle spielt ist, dass ist eine Ansprechbarkeit, dass mein Büro für die Menschen, die hier leben, immer offen ist. Und ich da natürlich schon den Anspruch auch habe, ansprechbar zu sein und auch ein offenes Ohr zu haben. Das heißt, das ist die Nähe am Bewohner, die ich gestalten kann. Nicht im Pflegeprozess zu sein, sondern vielleicht mal im Rahmen eines persönlichen Gesprächs oder ein Besuch auf dem Zimmer oder wie auch immer.“ (I-D)

Patenteam:

„Und da ist es wichtig, zu schauen, was braucht einer? Und es gibt hier im Haus auch ein Patenteam, da sind, glaube ich, neun Mitarbeiter drin, die dann, gerade wenn einer sehr ernst krank ist, lebensbedrohlich erkrankt ist, die dann aktiv werden und genau diese Frage dann auf den Tisch kommt, was braucht dieser Bewohner, die Bewohnerin und was können wir tun? Und da ist es schon so, dass man auf jeden Fall versucht, dass er in seiner Wohngruppe bleibt, das kann man aber auch nicht immer zu 100 Prozent gewährleisten. Aber meistens klappt das schon, dass dann auch Sitzwachen da sind, Nachtwachen, dass da Sauerstoff auch gegeben wird, auch in einer Gruppe, wo es normalerweise nicht so üblich ist. Aber das funktioniert nicht immer. Aber ich denke schon, dass die da große, ja, wie soll man sagen, dass das sehr ernstgenommen wird, dass da sehr genau hingeschaut wird, was möchte der, dass sehr individuell geguckt wird und dass schon das, was möglich ist, auch gemacht wird. Darum glaube ich wirklich, dass hier im Haus das Sterben schon etwas ist, ja, was mit Würde zu tun hat. Ja.“ (I-D)

Leitungskompetenz

„Genau. Das zum einen. Wobei ich das natürlich halt, weil ich oft in Gruppen bin, irgendwas wahrnehme irgendwie, dann versuche ich das schon deutlich zu machen, aber auch da ist ja wieder die Situation, für alle Bereiche gibt es halt auch Führungskräfte, das heißt, meine Rolle ist es dann eher, die Führungskräfte in den Bereichen zu sensibilisieren dann oder zu befähigen, dass sie mit ihren Mitarbeitern halt entsprechend arbeiten können. Und auch das ist natürlich eine Situation, ich kann auch nur die Mitarbeiter oder die Führungskräfte halt auch in ihrer Rolle entsprechend stärken, indem ich nicht durchregiere, dass ich über einen Bereich gehe und dann sehe ich was und dann sage, komm Du mal her, wir müssen mal reden... Dann ist das natürlich so, dann muss ich mit meinen Führungskräften ins Gespräch, das und das habe ich beobachtet an der Stelle. Und das hat dann auch immer was mit Kultur zu tun. Was eine große Rolle spielt ist, dass ist eine Ansprechbarkeit, dass mein Büro für die Menschen, die hier leben, immer offen ist. Und ich da natürlich schon den Anspruch auch habe, ansprechbar zu sein und auch ein offenes Ohr zu haben. Das heißt, das ist die Nähe am Bewohner, die ich gestalten kann. Nicht im Pflegeprozess zu sein, sondern vielleicht mal im Rahmen eines persönlichen Gesprächs oder ein Besuch auf dem Zimmer oder wie auch immer.“ (I-D)