



Bernd Trost leitet
seit zehn Jahren
das Franziska Schervier
Altenpflegeheim
in Frankfurt/Main

3 Fragen an

1. Was tun Sie, wenn ein Bewohner Entscheidungen trifft, die nicht zu seinem Wohle sind?

Wir entscheiden auch nicht immer zu Gunsten unserer Gesundheit. Wir rauchen, trinken, und essen zu viel. Wir bestimmen selbst, ob wir Tabletten nehmen wollen, die uns der Arzt verschreibt. Warum soll ein alter Mensch dies nun nicht mehr für sich wählen dürfen? Wir fragen deshalb den Bewohner immer wieder nach seinem Willen und fördern seine Entscheidungsfähigkeit, in dem wir ihm unterschiedlichen Optionen aufzeigen. Die Entscheidung des Bewohners zu akzeptieren stellt die Mitarbeiter gleichwohl immer wieder vor eine große Herausforderung, denn der Respekt vor der Autonomie verpflichtet uns ja nicht von der Fürsorge.

2. Wie stellen Sie sicher, dass in ihrer Kommunikation eingeschränkte Bewohner richtig verstanden werden?

Wir haben dazu ein Instrument zur Einschätzung der Einwilligungsfähigkeit in Alltagsfragen entwickelt. Alle Mitarbeiter beobachten aufmerksam das Verhalten des Bewohners und binden bei der Interpretation weitere Personen ein, um einen „multidimensionalen Blick“ zu erhalten. Im Bewusstsein, dass die Gefahr der Manipulation nicht vollständig vermeidbar ist, reflektieren wir unser Tun in jeder Entscheidungssituation.

3. Sehen Sie die Arbeitsweise in Ihrem Haus als ein abgeschlossenes Projekt?

Nein. Wir hinterfragen stets neu, ob das, was wir tun im Sinne der Wahrung der Autonomie ist. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeitern regelmäßige Fortbildungen an. Ich selbst engagiere mich in unserem Ethikkomitee und im Ethiknetzwerk Frankfurt. Dort stellen wir uns auch dem wissenschaftlichen Diskurs zu diesen Themen.

Zwischen Selbstbestimmung und Fürsorge

„Konsequente Bewohnerorientierung“ hieß das Thema der Klausurtagung im Juli 2015, bei denen sich Heimleiter, Leiter aus der Hauswirtschaft, der Sozialen Begleitung und der Pflege in Freising trafen.

Es ist unbestritten: In unseren Häusern wird bewohnerorientiert gearbeitet – doch meinen wir alle das Gleiche, wenn wir darüber sprechen? Ziel der Klausur war es, die bisherigen Erfahrungen zusammenzuführen und weiter zu entwickeln. Einer, der sich schon länger mit dem Thema auseinandersetzt, ist Bernd Trost, Heimleiter aus Frankfurt/Main. Er lieferte mit seinem Impulsreferat Denkanstöße, die im Anschluss im Hinblick auf die verschiedenen Lebenswelten der Bewohner diskutiert wurden.



Präsentation der Ergebnisse des Workshops
Personalentwicklung

„Es ist das Verständnis für die anderen Berufsgruppen, was dieses Treffen wertvoll macht“

Wie lässt sich Konsequente Bewohnerorientierung in den Alltag der unterschiedlichen Berufsgruppen einbinden? Ein Beispiel aus der Praxis: Der Bewohner hängt an seinem dicken Teppich. Selbstverständlich kann er den behalten“ meint die Heimleiterin, „Der Teppich erschwert mir die Pflege,“ wirft der Pflegemitarbeiter ein, „Ich binde den Teppich in die Biografiearbeit ein,“ so die Leiterin Soziale Begleitung, „Das wird zum Hygieneproblem,“ ergänzt die Hauswirtschaftsleiterin. Was ist wichtiger? Wo muss ich meine Bedürfnisse hinter die des Bewohners stellen und wo vernachlässige ich meine Fürsorgepflicht? „Es ist das Verständnis für die anderen Berufsgrup-

pen, was dieses Treffen so wertvoll macht“ meinte ein Teilnehmer. Und so wird ein Kompromiss gefunden: Der Teppich könne auch an der Wand hängen, dann wären alle Bedenken hinfällig. Der Teppich bleibt.



Umsetzung der Konsequenzen
Bewohnerorientierung im eigenen Haus

Es geht um den Geist des Hauses, nicht um ein Konzept

Lag am ersten Tag der Fokus auf den Lebenswelten, ging es am Folgetag um die Umsetzung. In den Workshops wurde deutlich, dass die Bewohnerorientierung als Haltung von allen Mitarbeitern getragen werden muss und nichts ist, was man verordnen kann. Es geht um den Geist des Hauses, nicht um ein Konzept, hieß es. Die Mitarbeiter müssen herausfinden, was der Bewohner wirklich will. Wie schwierig das werden kann, hängt sowohl vom Gesundheitszustand des Bewohners, als auch vom kulturellen Hintergrund aller Beteiligten ab.

Es hilft den Mitarbeitern sich selbstbewusster in ihrer Arbeit darzustellen und den Wunsch des Bewohners auch gegenüber den Prüfbehörden zu vertreten. Mitarbeiter brauchen dazu Unterstützung in Form von Weiterbildungen und Rückendeckung durch den Vorgesetzten. „Der Weg, den wir gehen ist gut“, meinte eine Teilnehmerin. Nun sei es wichtig, Wege zu finden, die gewonnenen Erkenntnisse umzusetzen.

-jcm