

HEIME

Bewohnerautonomie achten und fördern – Frankfurter Pflegeheim entwickelt Leitfaden

Der Wille des Bewohners ist handlungsleitend

Die Bewohnerautonomie zu fördern, sollte zum Selbstverständnis eines jeden Pflegeheims gehören. In der täglichen Praxis kommen jedoch in vielen Situationen Fragen auf. Das Ethikkomitee des Franziska Schervier Altenheims in Frankfurt hat daher einen Leitfaden entwickelt, der Mitarbeitern Orientierung und Sicherheit vermitteln soll.

Frankfurt/Main // Mitarbeiter in Heimen sind verpflichtet, die Autonomie eines Heimbewohners zu respektieren. Nicht selten ergeben sich dabei Unsicherheiten und Abwägungsprozesse, weil etwa der Wille des Betroffenen nicht eindeutig ist oder weil der Fürsorgegedanke einerseits und die Achtung der Autonomie andererseits unvereinbar erscheinen. „Was ist der Wille?“ und „Was steht dem Willen gegenüber?“ sind die Fragen, die sich den Mitarbeitenden in diesen Situationen stellen.

Das Ethikkomitee des Franziska Schervier Altenpflegeheims in Frankfurt/Main hat sich ausführlich mit den Fragen auseinandergesetzt, was „Autonomie“ bedeutet, und warum der Respekt vor der Autonomie so wichtig ist. In der Literatur finden sich unterschiedliche Zugänge zum Begriff der Autonomie. „Die Vielfalt philosophischer Begründungen sowie der Unterschied der kulturellen, religiösen und weltanschaulichen Hintergründe der Pflegenden lassen im täglichen Umgang erkennen, dass es innerhalb der Mitarbeiterschaft kaum möglich sein dürfte, eine Definition zu finden, der alle zustimmen können“, erläutert Hausleiter Bernd Trost. Gerade deshalb sei es dem Ethikkomitee wichtig

gewesen, „eine Grundhaltung zu beschreiben, welche grundsätzlich den Wert der Autonomie der Bewohner anerkennt und sie nicht durch wohlmeinende Fürsorglichkeit überrollt und manipuliert“. Die folgenden acht Grundsätze (Auszug) sollen Mitarbeitern dabei unterstützen.

Autonomie achten und fördern

1. Wir motivieren unsere Bewohner, ihren Willen zu bilden und zum Ausdruck zu bringen, indem wir ihnen in Entscheidungsfragen unterschiedliche Entscheidungsoptionen aufzeigen. Wir stellen deshalb bestimmte Fragen immer wieder, um so aktive Willensbildung zu ermöglichen.
2. Wir beobachten aufmerksam Verhalten und Äußerungen unserer Bewohner und tauschen uns im Team darüber aus, um Wünsche, die nicht ausdrücklich geäußert werden, zu erkennen und durch sensibles Nachfragen Ursachen zu erkennen und abzubauen, welche Bewohner daran hindern, ihren Willen zum Ausdruck zu bringen.
3. Wir sorgen dafür, dass unsere Bewohner alle Informationen/Aufklärung erhalten, welche sie benötigen, um eine tatsächlich

autonome Entscheidung fällen zu können.

4. Wir fragen nach den Gründen, wenn Bewohner Entscheidungen treffen, welche (zumindest vordergründig) ihrer Gesundheit oder ihrem Wohlbefinden nicht förderlich sind.
5. Wir fragen nach der Einwilligung- und Entscheidungsfähigkeit des Bewohners um einzuschätzen, ob er die Tragweite und Konsequenz seiner getroffenen Entscheidung kognitiv erfassen und überblicken kann.
6. Wir binden bei der Interpretation des beobachteten Verhaltens nicht einwilligungs- und/oder nicht kommunikationsfähiger Bewohner über das unmittelbar beteiligte Pflegeteam hinaus weitere Personen (zum Beispiel Angehörige, Pflegeleitende, Sozialkultureller Dienst, Seelsorge, Hausarzt) ein, um Rückschlüsse auf mögliche Willensäußerungen aus einem „mehrdimensionalen Blick auf den Bewohner“ zu ziehen.
7. Wir sind uns der Problematik bewusst, dass bei Entscheidungen, welche auf sogenannten „natürlichen Willensäußerungen“ der Bewohner basieren, die Gefahr der (bewussten oder unbewusst-



Die Autonomie der Bewohner achten und fördern, das sollte ein zentrales Anliegen der Pflegefachkräfte in den Heimen sein.

Foto: Krüper

ten) Manipulation nie vollständig zu vermeiden ist und reflektieren diese Problematik in jeder entsprechenden Entscheidungssituation mit den Beteiligten.

8. Wir bieten unseren Mitarbeitenden regelmäßige Fortbildungsangebote, um sie zur Achtung der Autonomie unserer Bewohner zu sensibilisieren und zu befähigen.

Grundsätzlich will das Unternehmen eine Kultur pflegen, in der

alle Mitarbeitenden und Leitenden akzeptieren, dass nicht der eigene Wille, sondern immer der Wille des Bewohners handlungsleitend ist. Dieses Postulat soll aber nicht von der Fürsorgeverpflichtung dem Bewohner gegenüber entlasten. Im Gegenteil: Es fordert alle Mitarbeiter zu fürsorglichem, verantwortlichem und reflektiertem Handeln heraus.

□ www.schervier-altenhilfe.de

3

DREI FRAGEN AN: Bernd Trost, Leiter des Franziska Schervier Pflegeheims

INTERVIEW: STEVE SCHRADER

Die Achtung der Autonomie der Bewohner auf der einen Seite, die Verpflichtung zur Fürsorge auf der anderen Seite – bitte geben Sie einige Beispiele aus Ihrer Praxis, in denen sich dieses Spannungsverhältnis besonders zeigt.

In dem Spannungsbogen zwischen Autonomie und Fürsorge bewegen sich Pflegenden eigentlich permanent. Das beginnt in vermeintlich ganz banalen Situationen. Aktuell hatten wir gerade das Problem eines Bewohners, der unbedingt bei winterlichen Temperaturen spazieren gehen wollte – aber ablehnte, eine warme Jacke überzuziehen. Natürlich greift das auch in existenzielle Fragen hinein, etwa wenn Bewohner die Nahrungsaufnahme verweigern, trotz einer chronischen Atemwegserkrankung weiter rauchen, Medikamente oder lebenswichtige Therapien ablehnen. In allen Fällen gilt es, nicht paternalistisch nach dem Motto „Wir wissen ja, was gut für Sie ist“ über den Willen der Menschen hinweg zu gehen, aber auch nicht eine „Mach doch was du willst“-Haltung zu entwickeln. Es muss immer wieder das Gespräch gesucht, nach den Ursachen oder Gründen für die Entscheidungen oder Haltungen der Bewohner gefragt und über die zu erwartenden Folgen aufgeklärt werden. Die Entscheidung ist aber immer die Entscheidung des Bewohners.

Fühlen sich Ihre Mitarbeiter dank des neu entwickelten Leitfadens nun sicherer im Umgang mit diesen Themen?

Ich glaube, wir haben eine Mitarbeiterschaft, die schon sehr reflektiert handelt. Dennoch würde ich sagen, dass wir noch sehr am Anfang stehen. Der Respekt vor der Autonomie der Be-



Bernd Trost, Leiter des Franziska Schervier Altenpflegeheims.

wohner im Altenpflegeheim: Dieses Thema im Alltag konsequent umzusetzen, bedingt ein hohes Maß an Sensibilität, an Reflexionsfähigkeit und eine gesunde, kollegiale Kultur des konstruktiven Feedbacks. Wir sind schon große Schritte gegangen, aber es liegt sicher noch eine Wegstrecke vor uns. Zumal die Klientel in unseren Einrichtungen sich verändert. Wir haben zunehmend Menschen mit einer demenziellen Erkrankung und in unserem somatischen Pflegebereich Menschen im Wachkoma oder mit weitgehenden Einschränkungen ihrer verbalen und nonverbalen Kommunikationsmöglichkeiten. In unserem Denkanstoß sind wir auf die Problematik der „natürlichen Willensäußerung“ in solchen Fällen eingegangen. Das sind wirkliche Herausforderungen, und da sind wir alle noch Lernende.

Ein Leitfaden dient als Orientierungshilfe – aber er kann sicherlich kein Konzept ersetzen. Welche Rahmenbedingungen in der Einrichtung sind wichtig, damit ein sorgsamer und reflektierter Umgang mit der Bewohnerautonomie gewährleistet ist?

Rahmenbedingungen. Das ist ein wichtiger Aspekt. Da ist zunächst das Stichwort Fort- und Weiterbildung. Nicht nur zum Respekt vor der Autonomie der Bewohner, sondern überhaupt zu ethischen und ganzheitlichen Aspekten des Pflegealltags. Wir laufen Gefahr, im Rahmen der Personalentwicklung nur die „hard facts“ in den Fokus zu nehmen, also Expertenstandards, Pflegedokumentation, und andere fachpflegerische Themen. Dem Anspruch einer qualitativ hochwertigen Altenpflege werden wir aber erst gerecht, wenn wir

die „weichen Faktoren“ in der Personalentwicklung als ebenso wichtig erkennen.

Natürlich geht das nur mit einer hochmotivierten Mannschaft. Eine entscheidende Rolle spielt dabei das Klima, das insbesondere durch die Führungskräfte beeinflusst wird. Wenn wir Themen wie diesen Denkanstoß in die Organisation einbringen, dann muss man uns abnehmen, dass wir es damit ernst meinen. Und wenn ich eben von Sensibilität, Reflexionsfähigkeit und einer Kultur des konstruktiven Feedbacks gesprochen habe, dann müssen die Mitarbeiter diese Kompetenzen zuallererst bei ihren Vorgesetzten erfahren, bevor wir sie als Anspruch an sie formulieren können. Wenn das gegeben ist, kann es gelingen, dass diese Kompetenzen insgesamt kulturprägend sind.

Neben all dem sind Strukturen, in denen solche Themen, ihren Ort haben unabdingbar. Wir haben im Franziska Schervier Seniorenzentrum 2006 als eine der ersten stationären Altenhilfeeinrichtungen in Deutschland ein Ethikkomitee etabliert und beschäftigen uns seitdem sowohl mit individuellen ethischen Entscheidungssituationen und Problemen in Bezug auf einzelne Bewohner als auch mit grundsätzlichen ethischen Fragestellungen im Betrieb einer Altenhilfeeinrichtung. Da arbeiten neben eigenen Mitarbeitern aus Pflege, Sozialarbeit und Seelsorge ehrenamtlich auch Mediziner, Juristen, Pharmazeuten und Medizinethiker mit. Darüber hinaus waren wir seinerzeit Mitinitiatoren und sind immer noch Mitglied im Frankfurter „Netzwerk Ethik in der Altenpflege“. Das sind vielleicht idealtypische Voraussetzungen. Ich denke aber, das ist gar nicht die Frage. Es geht meines Erachtens viel mehr um „eine Kultur, in der alle Mitarbeitenden und Leitenden akzeptieren, dass letztlich nicht der eigene Wille, sondern immer der Wille des Bewohners handlungsleitend ist“, wie wir es im Schlusswort des Denkanstoßes formuliert haben.