Die Pflege der Zukunft? Die Zukunft der Pflege?

Autor: András Márton

«Denn der größte Herr, meine Seelen, ist der, der keinen Knecht braucht.» Mit dieser Aussage des ungarischen Schriftstellers Ferenc Móra (1879 - 1934) kann ich meine Erlebnisse unseres Besuches im Pflegeheim des Bayrischen Roten Kreuzes in Furth im Wald zusammenfassen. Wir durften erleben, dass es durchaus möglich ist, in der Langzeitpflege selbstorganisierte Prozesse in den Mittelpunkt zu stellen und die Kompetenz aller Beteiligten weiterzuentwickeln.

Die Ausgangslage

Düstere Bilder. Wie ist das Leben in einem Pflegeheim? Die Antwort auf diese Frage ist oft ziemlich düster. Viele Menschen denken dabei an die altersbezogene Gebrechlichkeit, an Krankheit, an verschiedene Formen des Verfalls, an Einengung oder an Aussichtslosigkeit.

Auf die Suche gegangen. Zu lange haben wir versucht, die Versorgungsmodelle aus Westeuropa als Referenz für den Aufbau unserer Sozialsysteme zu verwenden. Wir mussten erkennen, dass weder die finanziellen Ressourcen noch die gesellschaftlichen Voraussetzungen gegeben sind, um diesen Weg weiterzugehen. Deshalb haben wir im Jahr 2017 uns die Frage gestellt, was wir in Osteuropa tun können, um die Langzeitpflege so zu entwickeln, dass diese düsteren Bilder nicht Wirklichkeit werden. Zusammen mit Kinaesthetics Romania, der Caritas Alba Iulia und der Stiftung Lebensqualität haben wir das Care Qualität Network (CQN) gegründet, um als erstes eine internationale Konferenz zur Qualität der Pflege (Care Quality Conference) in Târgu Mureş (Siebenbürgen, Rumänien) zu organisieren. Anlässlich dieser Konferenz wurden wir erstmals auf den bahnbrechenden Paradigmenwechsel und betrieblichem Wandel des Altenheims des Bayerischen Roten Kreuzes in Furth im Wald in Oberbayern aufmerksam. Obwohl Elisabeth Nachreiner, die Gestalterin des Ansatzes, zu diesem Zeitpunkt nicht persönlich kommen konnte, schickte sie ihre Präsentation und delegierte dessen Vortrag im Plenum der Konferenz.

Die Erfolgsfaktoren. Im Frühjahr 2024 sind wir mit Elisabeth Nachreiner wieder in Kontakt getreten. Sie hat uns in einem Factsheet einige Ergebnisse zu der 12-jährigen Arbeit ihres Teams am Paradigmenwechsel in der stationären Langzeitpflege vorgestellt.

- Die Autonomie und Mobilität der BewohnerInnen des Heims hat spektakulär und messbar zugenommen: Im Durchschnitt hat sich jede BewohnerIn mindestens eine Stufe der Pflegeeinstufung in Richtung weniger Vulnerabilität bewegt.
- Es gibt praktisch keine BewohnerIn mehr im Haus, die ihre Tage ausschließlich im Bett verbringen würde.
- Von den 25 BewohnerInnen, die zuvor im höchsten Pflegegrad eingestuft wurden, sind jetzt nur noch 7 in dieser Klassifizierung verblieben.
- Die Verletzung durch Stürze hat um 63 Prozent abgenommen.
- Alle freiheitsbeschränkenden Maßnahmen, ob physisch oder medizinisch (Bett, Stuhl, Sedierung), konnten vollständig abgeschafft werden, während sie auf der Grundlage eines Gerichtsbeschlusses auf insgesamt 259 Bewohner in den 23 Häusern im Landkreis angewendet werden;
- Schluckbeschwerden samt ihren zahlreichen und schwerwiegenden Folgen sind nahezu beseitigt: Es ist bemerkenswert, dass in Bayern in ähnlich großen Einrichtungen etwa 20 bis 25 BewohnerInnen nur pürierte Speisen essen können, hier aber nur fünf Bewohner ihr Essen püriert bekommen müssen;
- Auch der Gesundheitszustand des Personals ist überdurchschnittlich: Während 40 Prozent der Pflegekräfte über fünfzig Jahre alt sind (bayerischer Durchschnitt liegt bei etwa 30 Prozent, beträgt ihr arbeitsbedingter Arbeitsausfall aufgrund gesundheitlicher Probleme nur 3,1 Prozent (bayerischer Durchschnitt liegt bei über 6 Prozent).

Warum ist das möglich? Wir entschieden uns, all das vor Ort anzuschauen. Anfang Juni 2024 haben wir uns mit einem Team von neun Personen, die für die Qualität der Pflege in unseren Einrichtungen verantwortlich sind, zusammengetan und sie besucht. Die professionelle Vorbereitung, Begleitung und fachliche Koordination des Erfahrungs- →

austauschs übernahm Stefan Knobel. Er ist ein langjähriger Freund und Unterstützer unserer Organisation und hat als Vorsitzender der Stiftung Lebensqualität und Leiter des Wirkungsfeldes «Kinaesthetics Projekte neue Länder» den Aufbau von Kinaesthetics Romania mitgestaltet.

Der Besuch

Reise nach Furth im Wald. Am 3. Juni 2024 haben wir die 1'400 Kilometer lange Reise nach Furth im Wald unternommen. Die beiden folgenden Tage durften wir einen tiefen Einblick in den Pflegealltag genießen. Wir konnten entscheidende Einblicke in das Leben des Hauses und dessen verschiedene Facetten erhalten.

Kleine Wohngemeinschaften. Die BewohnerInnen des Heims leben in kleineren Wohngemeinschaften von 15 bis 20 Personen. Ihre Zimmer sind um freundlich eingerichtete, geräumige, gemütliche Gemeinschaftsräume herum organisiert, dessen bodentief große Fenster auf einem erfrischend grünen Innenhof führen. In diesen Räumen spielt sich das eigentliche Leben ab - Essen, Plaudern, Spielen, Feiern, Zeitung lesen oder falls man Lust hat, sogar ein Nickerchen machen auf den Sofas und den breiten Sportmatratzen, die man stellenweise sieht - genau wie im Wohnzimmer einer größeren Familie an einem Sonntagnachmittag. Mit der Platzierung der Möbel sind die für demenzkranke Bewohner unerlässlichen Gehkreise sichergestellt: Denn es gibt Zeiten, wo man gehen muss. Und da es möglich ist zu gehen, sind alle ruhig und ausgeglichen, und wo eine Grenze oder Barriere gesetzt werden muss, ist diese freundlich gestaltet, nur als Zeichen, dass der Weg nicht da entlangführt. Hier und da vermittelt ein altes Möbelstück das Ambiente alter Zeiten, der Zeit der Jugend der BewohnerInnen. In der Mitte des Raumes befindet sich auch eine kleine Küchenzeile, in der manchmal sogar miteinander gekocht und gebacken wird.

Offenes Büro. An einem Ende des Raumes befindet sich der vollständig offene «Schwesternpult» und ein kleines Büro. Von hier aus werden die BewohnerInnen stets diskret beobachtet, aber nicht belauscht. Und umgekehrt: die Pflegekräfte sind auch leicht und sofort sichtbar und erreichbar. Nichts erinnerte mich an das weitverbreitete Bild eines Pflegeheims als Krankenhaus oder bestenfalls als Hotel.

Mitarbeit in der Pflege. Morgens zum Auftakt des Tages begleiten wir die MitarbeiterInnen des Heims bei ihren Pflege- und Betreuungsaufgaben. Unsere erste auffallende Erfahrung: hier rennt oder hetzt niemand! Denn man muss nichts «stundenplanmäßig» abarbeiten. Körperpflege muss nicht schon morgens um sieben abgehakt werden. Die Menschen nehmen das Frühstück ein, wenn sie wollen und dazu bereit sind. Das Leben und die lebenswichtigen Aufgaben sind dem Individuum, jedem einzelnen pflegebedürftigen Menschen, angepasst. Denn nichts erscheint unrealistischer, als dass zwanzig - oder sogar alle 88 - alte Menschen zur gleichen Tageszeit aufwachen, baden, essen, ein Nickerchen machen oder fernsehen möchten. Warum sollten sie auch? Jeder badet, wenn er von selbst aufwacht, setzt sich zum Frühstück, wann er will, und sitzt dort, solange er sich wohl fühlt. Denn hier ist er in seinem Zuhause, er lebt hier, alle anderen sind nur vorübergehende Gäste.

Ruhige Pflege. Das ist aber nicht nur für die BewohnerInnen gut: die unterschiedlichen Rhythmen der immer unterschiedlichen Menschen gestalten den Tag der Mitarbeiter auch luftiger und ausgeglichener für die Pflegenden. Statt «Speedruns» der Pflege erledigen sie die Aufgaben in aller Ruhe, «von Baum zu Baum».

Ein Beispiel: Die wesentlichen lebensbezogenen Aufgaben sind in jedem Winkel der Welt gleich. Zum Beispiel wird eine Dame im Rollstuhl vor dem Waschbecken ins Badezimmer gerollt. Sie entkleidet sich bis zur Taille. Die Pflegerin füllt die Schale mit Wasser, gibt Flüssigseife dazu und hilft dann

der Dame, ihre Frottee-Waschhandschuhe anzuziehen und lässt sie allein. Die Dame wäscht sich und sie ist guter Laune. Sie plaudert sogar mit uns. Sie berichtet, sie sei sehr aufgeregt, da sie sich schon auf die Geburtstagsfeier ihrer Freundin auf der anderen Etage freut. Wir fragen sie, wann kommt es dazu? Sie meint, knapp in einem Monat.

In dem danebenliegenden Zimmer ruft die Pflegerin nur kurz herein: «Alles in Ordnung unter der Dusche?» Sie wartet kurz auf die fröhliche Antwort: «Alles Bestens!» Danach macht sie sich auf den Weg, ohne es auch nur zu überprüfen.

Ein zweites Beispiel. Im Nachbarzimmer wohnt eine Dame mit fortgeschrittener Demenz, und einem erhöhten Bewegungsbedarf. Als wir in ihr Zimmer gehen, kommt sie auf allen Vieren und geht auf die Toilette. Und niemand wundert sich darüber, man lässt sie gehen. Ich hingegen staune, denn als ich ihr Zimmer betrete, sehe ich nirgends ein Bett. Auf dem Boden befinden sich zwei große, höhere Matratzen, daneben Sessel. Und das ist alles. Die Pflegerin erklärt, sie würde aus dem Bett fallen, weil sie immer gehen will. Das ist so viel besser, als sie zu fesseln oder hinter Gitter zu bringen. Und die Dame kann sich bewegen, und sie ist zufrieden und vermittelt den Eindruck von Ruhe, Gelassenheit, und die Röte ihrer Wangen zeigt auch: Es ist gut, sich zu bewegen. Und sie lassen sie sogar sich alleine waschen, auch wenn sie das, nach dem Eingeständnis der Pflegerin, manchmal etwas oberflächlicher tut. In diesem Fall werden sie ihr am Ende ein wenig dabei helfen.

Der Weg zur Selbstständigkeit. Sie unterstützen alle nur insoweit und in dem, was sie alleine nicht tun können. Für sie ist es eine erfolgreiche Unterstützung, wenn die BewohnerInnen von Tag zu Tag unabhängiger werden. Deshalb warten sie auch ab, wenn jemand gegen ihren Pullover oder die Socken kämpft. Dadurch bleibe ihre Beweglichkeit erhalten, heißt es. Wenn jemand ihren Fruchtjoghurt eine Stunde lang isst, dann lässt man sie das tun. Sie hat ja Zeit. Und es fühlt sich auch viel besser an, wenn man es selber auslöffelt, als wenn man gefüttert wird. Und ich könnte noch lange weitererzählen. Tatsache ist, dass wir an keinem der beiden Vormittage irgendein Geschrei, angespannte Unruhe oder die auf Demenzstationen so üblichen Wutausbrüche erlebt haben.

Einmal pro Tag an den Boden. Wir lesen das tägliche Programmangebot, es gibt reichlich Kulturprogramme, Spiele und Handarbeiten. Vor allem aber qualitative Bewegungsunterstützung. Die Hausregel lautet: Jede BewohnerIn geht täglich mindestens einmal zu Boden und steht wieder auf, mit oder ohne Unterstützung. Dank dieser einfachen Routine haben sie auch keine Angst vor Stürzen. Wenn jemand fällt, steht er wieder auf und geht weiter. Nur sehr selten kommt es zu kleineren Verletzungen. Sie sagen, es lohnt

sich, dieses Risiko einzugehen, anstatt alle hinter Gitter zu bringen oder sie aus Angst zu fesseln, selbst wenn das mit eleganten Sicherheitsgurten geschieht. Es gibt auch kein Gitter für die Nacht, nur eventuell auf einer Seite des Bettes. Das auch mehr deshalb, um Ihnen in der Orientierung zu helfen. Die andere Seite bleibt frei, das Bett wird in die tiefste Position gebracht. Wenn sie wollen, können sie sich wann immer aufsetzen und alleine oder mit Unterstützung rausgehen. Auch hier sind Stürze selten, wie der weiße Rabe.

Kurzzeitpflege. Wir erfahren auch, dass viele BewohnerInnenin in der Kurzzeitpflege sind. Sie bleiben nur so lange, bis sie ihre Unabhängigkeit wiedererlangt haben und es durch professionelle Unterstützung schaffen, mit ein wenig Hilfe wieder zu Hause zurechtzukommen. Wenn es hier im Heim auch gut ist, doch zu Hause ist es am besten.

Die Reflexion

Unsere Perspektive. Von den Wohngemeinschaften gehen wir in den Raum für Bewegungsentwicklung für professionelle Auseinandersetzungen und Austausch. Fokusgruppeninterviews helfen uns, die Hintergründe dessen, was wir am Morgen gesehen und erlebt haben, zu erörtern.

Wir werden auch gefragt, was uns antreibt, was wir wollen, warum wir die lange Reise auf uns genommen haben. Wir begründen: Wir haben von einer Qualität gehört, die wir seit Jahren suchen, an der wir arbeiten und die wir realisieren wollen. Wir wollten sehen und erleben, wie das aufgebaut ist, wie es im Alltag zusammenkommt. Wir suchen nach Mustern, nach Gemeinsamkeiten. →

Die Perspektive der MitarbeiterInnen. Dann folgt die Fokusgruppe der Pflegefachkräfte und PflegehelferInnen auf dem Podium. Sie sind zu acht, sind begeistert und erzählen mit Freude und Stolz von ihrer Arbeit. Eine Pflegerin berichtet, sie sei zuvor aus persönlichen Gründen in ein anderes Heim umgezogen, sei aber wieder zurückgekehrt. Sie meint, wer es je erlebt hat, was hier läuft, kann die Unpersönlichkeit und die laufbandartige Realität der traditionellen «Pflegeindustrie» nicht mehr ertragen. Eine weitere Kollegin ist nach dreijähriger Abwesenheit zurückgekehrt. Sie war krank. Ihr mussten beidseitig Hüftprothesen eingesetzt werden, man sagte ihr, sie könne sich von der Pflege verabschieden. Sie wollte das nicht glauben. Das möge möglicherweise anderswo zutreffen, aber nicht hier. Denn hier müssen sie kaum heben. Sie bedienen nicht die BewohnerInnen, sondern sie dienen ihnen, im wahrsten Sinne des Wortes. Sie bewegen sie nicht, sondern bringen sie in Bewegung, entwickeln und unterstützen sie in ihren eigenen Bewegungsmöglichkeiten. Wir erfahren auch, dass es unglaublicher Weise trotz des großen Arbeitskräftemangels eine lange Warteliste von ArbeitnehmerInnen gibt, die sich hier bewerben.

Die Führungsebene. Schließlich ist die Fokusgruppe der Führung des Hauses an der Reihe. Wir fragen nach ihrem Geheimnis. Es gibt kein Geheimnis, sagen sie. Vor zwölf Jahren haben sie sich zu einem Wandel des institutionellen Ansatzes verpflichtet: Sie haben Förderung, Entwicklung und Autonomie auf ihre Fahne geschrieben, sowohl aus Sicht der BewohnerInnen als auch der MitarbeiterInnen. Seitdem investieren sie den größten Teil ihrer Zeit und Energie in die Förderung und Entwicklung der MitarbeiterInnen. Denn Qualität entscheidet sich, wenn die Pflegekraft mit der Pflegebedürftigen Person interagiert Es kann nicht aus der Ferne gesteuert werden: Sie erfordert ein freies, kompetentes, autonomes, verantwortungsvolles und entschlossenes Verhalten auf allen Ebenen.

Institutionelles Lernen. Die Unterstützung des Aufbaus und der Stärkung einer solchen Organisations- und Verhaltensstruktur geht weit über traditionelle Trainings, Workshops und Praxisbegleitungen hinaus. Der Arbeitsalltag muss zum Standort des kontinuierlichen Lernens werden. Kein einziger Arbeitsablauf sollte zur Routine werden. Meine MitarbeiterIn wird zu meiner LernpartnerIn und wir lernen gemeinsam die Situation und das Leben jeder neuen BewohnerIn jeden Tag neu kennen, wir erforschen gemeinsam die Möglichkeiten ihrer und unserer individuellen Entwicklung, analysieren, gestalten und dokumentieren unsere Arbeit. Dies ist ein organisch eingebetteter Prozess des organisationalen Lernens. Die Lernpartnerschaften und Arbeitsteams erhalten dafür jede erdenkliche Unterstützung. Fallbesprechungen und -analysen, unterstützt durch professionelle Beratung und Begleitung, vertiefen und prägen die notwendige Sensibilität und Kompetenz für diese Arbeit. Entwicklung und Begleitung der MitarbeiterInnen wird zur Hauptaufgabe aller Führungskräfte.

Pflegedokumentation. Auch die Pflegedokumentation folgt diesem Ansatz. Denn die weit verbreitete zwanghafte, routinemäßige Anforderung, jeden Tag das Selbstverständliche zu dokumentieren, dass der Bewohner heute gegessen, sich gewaschen, Medikamente erhalten oder spazieren gegangen ist, ist beinahe lächerlich. Hier will man nicht, dass die Pflegekräfte mehr Zeit mit «der Pflege von Dokumenten» als mit der Pflege von Menschen verbringen. Alles Selbstverständliche wird durch ein eigens entwickeltes Computerprogramm dokumentiert. Pflegerinnen dokumentieren nur eventuelle Abweichungen. Doch in allen Fällen dokumentieren sie die kleinen Entwicklungsziele und die errungenen Fortschritte, die sie dabei erleben. Das macht auch Sinn. Es erfordert Fachwissen und professionelle Leistung und zielt darauf ab, die Lebensqualität der BewohnerInnen in kleinen, gegangenen Schritten zu verbessern.

Es geht um Lebensqualität

Kompetenz der MitarbeiterInnen. Stefan Hupf, der Leiter des Heims, suchte ursprünglich, mit Hinsicht auf den dramatisch zunehmenden Arbeitskräftemangel, ein Arbeitsumfeld zu erschaffen, in dem die MitarbeiterInnen Spaß und Freude haben, in dem sie nicht in kürzester Zeit ihre eigene Gesundheit zugrunde richten.

→

Eindrücke bei den BesucherInnen aus Rumänien

«Flexibel und frei – das ist der Grundsatz, den ich nach dem Besuch in Furth im Wald mit nach Hause genommen habe. Es war gut zu sehen, mit welch hoher Flexibilität unsere Kolleginnen und Kollegen in Deutschland mit bestimmten Situationen umgehen und diese professionell betreuen unter Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Denn warum sollten eigentlich alle gleichzeitig essen? Innerhalb der individuell angepassten Interaktionen und Zusammenkünfte haben Pflegekräfte und Pflegebedürftige gleichermaßen Gestaltungsfreiheit. Dazu möchte ich auch meine Kolleginnen und Kollegen ermutigen und sie ermutigen, neben der notwendigen Betreuung entwicklungsfördernde, gemeinsame Beschäftigung in ihren Alltag aufzunehmen. Es ist die Zeit und den Aufwand wert.»

Emőke Györgyi
Krankenschwester, Sozialtechnikerin im Pflegeheim Pastor Bonus

«Ich bin mit dem Versprechen an mich selbst nach Hause gekommen, die Lust am Lernen bei meinen Kollegen wieder zu entfachen, und das haben wir bereits erreicht: Vier von uns haben sich für einen Kinästhetik-Kurs angemeldet. Ich wünsche mir, dass wir noch viel mehr Fachwissen in die Bewegungsentwicklung investieren, damit wir über unser Konzeptverständnis weitere Entwicklungsmöglichkeiten nutzen und im Geiste der Professionalität eine gemeinsame Sprache sprechen können. Ich glaube, dass dies auch kurzfristig spürbare Ergebnisse in unserer Arbeit erzielen wird, also habe ich meine Teammitglieder nicht entsendet, sondern sie zum Training eingeladen, und ich werde mit ihnen gemeinsam lernen.»

Edit Nagy-György
Leiterin des Teams für Hauskrankenpflege in der Region Gheorgheni

«Es war eine große Erkenntnis für mich, dass es so viele einschränkende Überzeugungen in unseren Köpfen gibt, dass wir unsere Arbeit machen und nicht einmal darüber nachdenken, wie es anders sein könnte. Denn wenn eine Person häufig aus dem Bett fällt, werden möglicherweise keine Gitter benötigt, sondern eine Matratze, die auf den Boden gelegt wird. Von dort fällt es nicht so tief, sie kann aufstehen und ist in der eigenen Bewegung nicht eingeschränkt. Oder, wenn sich jemand nur auf allen Vieren sicher bewegen kann, dann stellt sich die Frage, ob man diese Person wirklich unbedingt vom Boden auf die Beine hochreißen muss oder aus dem Rahmen heraustretend, diese Person von ihrer noch vorhandenen Beweglichkeit profitieren lassen? Wenn wir Menschen zu dem zwingen wollen, was wir für die einzige Art und Weise des Daseins halten und denken, kürzen wir ihre Bewegungsfreiheit und Autonomie. Meine Absicht ist es, unsere Überzeugungen zu revidieren, die Art und Weise, wie wir arbeiten, zu hinterfragen und von Gewohnheiten wegzuschauen, um nach neuen Wegen zu suchen, anders zu sein zu können.»

Mária Pfemeter
Kinästhetik-Trainerin, Ausbildungsbeauftragte

«Kompetenzentwicklung findet dort statt, wo der Alltag stattfindet. Wir erwerben 95 Prozent unseres Wissens und Könnens nicht in der Schule, sondern durch eigenverantwortliches Lernen in der Praxis, im Alltag. Man braucht die Möglichkeit, während des Workflows zu lernen – das habe ich mitgebracht und unter anderem mit meinen KollegInnen geteilt. Ich ermutige sie, ihre Arbeit als laufenden Lernprozess, und nicht als laufende Problemlösung und Problembeseitigung zu gestalten. So gewinnt sie an Bedeutung und wird wertvoll.

Ich werde mich bemühen, einen ähnlichen Ansatz für das Altenheim Sankt Elisabeth nach dem Vorbild des Heims Furth im Wald zu entwickeln. Bewegungsworkshops für Menschen mit Demenz zu gestalten, um vielfältige Mobilitätsmöglichkeiten zu entwickeln und ihre Selbstständigkeit zu fördern. Schulungen, wöchentliche Fallbesprechungen, Achtsamkeit im Zeitmanagement zur Überwindung des Zeitdrucks der Pflegeaufgaben und Unterstützung und Entwicklung der Selbstständigkeit der MitarbeiterInnen und der älteren Menschen.

Wir haben gesehen, was es ausmacht, wenn die für eine HeimbewohnerIn formulierten Entwicklungsziele von allen Mitarbeiterinnen aktiv verfolgt werden. Dieser Zugang konzentriert sich auf die gegebenen Möglichkeiten zur Förderung der Bewegungskompetenz, er ist eine großartige Entwicklungschance und bietet gleichzeitig Sicherheit für die älteren Menschen. Ich denke, es ist ein Beispiel, dem man folgen sollte.»

Dr. Gabriella Kiss
Fachliche Direktorin des Altenheimes Sankt Elisabeth in Gheorgheni

«Wenn ich an den Besuch in Furth im Wald zurückdenke, ist mein erste Gedanke, dass es viel Stille gab. Dann verstand ich, dass es daran lag, dass noch viele schliefen. Die HeimbewohnerInnen standen auf, wann es ihnen lieb war, man überließ es ihrer inneren Zeit, wann und wie lange jemand sich waschen würde, wenn sie sich waschen konnte. Sie halfen, wenn es nötig war,

überließen aber den alten Menschen die Kontrolle über ihre eigene Aktivität. Niemand hatte es eilig. Die Unabhängigkeiten wurden unterstützt. Ich hatte das Gefühl, dass dies kein Heim war, sondern das Daheim der alten Menschen, in dem man sich zwischendurch um seine Interessen und Bedürfnisse kümmerte. Alle waren ruhig und lächelten. Die Pflegeziele waren nicht hoch gegriffen, sie waren erreichbar, und so hatten sie etwas, worüber sie sich jeden Tag freuen konnten. Ich frage mich, wie man das in der häuslichen Pflege umsetzen kann, wo die Zeit uns immer jagt. Die Schritte müssen noch ausgearbeitet werden, aber ich weiß, dass wir die Autonomie der Pflegebedürftigen belassen und fördern müssen. Die Erfahrung bestärkt mich auch darin, anderen Menschen meinen Willen nicht aufzuzwingen. Es geht darum, ihnen ihre Quelle der Freude und Sicherheit nicht wegzunehmen. Ich muss ihre Gewohnheiten respektieren, weil ich diejenige bin, die deren Haus betritt.»

Ildikó András
Leiterin der Krankenpflege

«Das Thema, das mich am meisten beeindruckte, war die Zeit. Bewegung, Essen, Beschäftigung sind nicht zeitgebunden. Es wird nicht erwartet, wie lange es dauern soll, Aufgaben zu erledigen. Mir ist es sehr wichtig, und das habe ich bei meinen KollegInnen in Deutschland gesehen, dass alle ruhig und in guter Laune ihren Job machen. Was mir auch sehr gut gefallen hat, war das Computerprogramm, in das jeder tippt, wenn er eine Aufgabe erledigt. Das würden auch den KollegInnen zu Hause gefallen, denn sie können mit einem Klick Dinge im Zusammenhang mit älteren Menschen anzeigen, schreiben und verfolgen. Ich möchte dieses Programm auch in unserer Arbeit anwenden. Ich denke auch, dass es eine gute Idee ist, die Entwicklungsziele an der Tür auszuhängen und wenn zum Beispiel Angehörige kommen, können sie auch nachvollziehen, was vor sich geht, und sich sogar daran beteiligen. Meine KollegInnen und ich nehmen uns Zeit, um Fälle zu besprechen und nach Verbesserungsmöglichkeiten zu suchen. Jede bringt ihre Idee ein, wir erleben, analysieren und das nächste Mal passen wir unsere Interaktion mit den älteren Menschen entsprechend an ... Und wir tun das in jedem Bereich des Lebens.»

Kinga Kovács
Krankenschwester im Sankt Lukas Pflegeheim in Odorheiu Secuiesc

«Mein erstes und wichtigstes Anliegen war, dass meine KollegInnen das Modell, das sie in Deutschland umgesetzt haben, leben und erleben können. Auf dem Heimweg planten sie bereits, wie sie das, was sie zu Hause verändern würden, auch ändern könnten, so dass dies bereits als Teil der Einbeziehung in meine Arbeit bezeichnet werden konnte. Ich hatte auch eine Idee, dessen Umsetzung ich bereits begonnen habe: Ich möchte mit der Implementierung dieses Modells in unseren Institutionen beginnen. Die Auswahl je einer Abteilung in unseren Pflegeheimen, Ermöglichung des Erfahrungsaustauschs der MitarbeiterInnen und die anschließende Umgestaltung des Abteilungsbetriebs nach dem Modell. Wenn dies gelingt, können KollegInnen aus anderen Abteilungen und in der Heimat dorthin fahren, um Erfahrungen auszutauschen, sie müssen nicht den ganzen Weg nach Deutschland reisen. Ich plane, dies zu Hause in die Praxis umzusetzen, und ich möchte, dass diejenigen, die daran teilnehmen, die Veränderung wahrnehmen und sehen, wie es anders sein kann.»

György Péter
Geschäftsführer

Lebensqualitätsmodell. Dies führte sie zum integralen Lebensqualitätsmodell, das vor 20 Jahren in einem Interreg-Projekt der Frey Akademie am Bodensee angestoßen und in den letzten Jahren durch Richard Hennessey und Stefan Knobel weiterentwickelt wurde (siehe auch modell-lq.net). Sie stellten anhand dieses Modells die Leitbildfrage: Was macht uns aus? Zentrale Aufgabe ist Kompetenzentwicklung und Freiräume der individuellen Möglichkeiten und Verantwortung auf allen Ebenen der Institution zu schaffen. Denn unabhängig davon, ob es sich um Pflegekräfte, Führungskräfte oder Angehörige der Pflegebedürftigen handelt, gilt für alle die Frage, was einen Menschen zufrieden macht und zu seinem Wohlbefinden führt. Die Antwort lautet, in der Lage zu sein, die eigene Wirksamkeit zu erfahren, in Beziehung zu treten oder sich abgrenzen können, mitzubestimmen, was mit einem passiert und einen Sinn für das eigene Dasein zu erleben.

Das muss und kann Tag für Tag bewusst vertieft und verfeinert werden. Ziel ist es, dass jede und jeder, so weit wie möglich die Kontrolle über das eigene Leben behalten kann.

Schattenseiten. Wir erfuhren aber auch, dass dieser selbst für deutsche Verhältnisse revolutionäre Zugang auch Schattenseiten hat. Denn wenn die Heimbewohnerinnen aktiver und selbstständiger werden, zahlt das Sozialsystem graduell weniger für ihre Pflege, während Stromrechnungen, Gasrechnungen und Lohnkosten nicht sinken. Leider belohnt das System nicht die Arbeit, die auf Lebensqualität abzielt, sondern die Abhängigkeiten. Es bräuchte viele derartige bewusstseinsverändernde Heime, Pflegedienste und ernsthafte soziale und politische Interessenvertretung und Unterstützung, um diese strukturelle Verzerrung zu korrigieren. Denn ein alterndes Europa und ein zunehmend großer Arbeitskräftemangel werden im Bereich der Pflege schon in der nahen Zukunft sehr ernste Herausforderungen mit sich bringen.

Ein zweites Heim. Wir freuen uns zu erfahren, dass Stefan Hupf kürzlich mit der Leitung eines zusätzlichen Heims betraut wurde. Da gibt es ein neues Terrain für den Paradigmenwechsel.

Fazit

Heimreise. Begeistert und voller Zuversicht sind wir nach Hause gereist, nicht ohne das Team von Furth im Wald zu einem Gegenbesuch einzuladen. Unsere Institutionen erscheinen in Haltung und Überzeugung sehr verwandt zu sein. Der gemeinsame Austausch wird uns alle weiterbringen.

Unsere Lektionen. Alles in allem haben wir folgende Lektionen gelernt.

- Die Zutaten, mit welchen das Team in Furth im Wald «kocht», finden wir auch bei uns.
- Seit zwanzig Jahren entwickeln wir mit großem Aufwand die Bewegungskompetenz und Interaktionsqualität unserer MitarbeiterInnen. Wir legen besonderen Wert auf die berufliche und menschliche Förderung und Entwicklung, wir versuchen, ein Fenster zu den aktuellen menschenzentrierten Pflegeansätzen und -kenntnissen zu öffnen.
- Wir haben sensible, gut vorbereitete, engagierte KollegInnen und Teams.
- Wir müssen unsere Schätze bündeln.
- Wir müssen uns zusammenreißen und mit beharrlicher Disziplin und Aufmerksamkeit die Praxis des im Arbeitsprozess eingebetteten fortlaufenden Lernprozesses zum integralen Bestandteil des täglichen Lebens der Caritas machen.
- Wir müssen unsere Qualitätsansprüche deutlich prägen und weiterentwickeln, und das können wir nur voneinander und miteinander.
- In der Übernahme unserer verantwortungsvollen Freiheit können wir uns immer nur gegenseitig unterstützen: BewohnerInnen, MitarbeiterInnen, Angehörige und Gemeinschaften gleichermaßen.

Wir haben gesehen, wir haben das erlebt, was in Furth im Wald gelungen ist. Es wird auch bei uns funktionieren! ●

www.verlag-lq.net

Eine Kooperationsprodukt von:
stiftung lebensqualität
European Kinaesthetics Association
Kinaesthetics Deutschland
Kinaesthetics Italien
Kinaesthetics Österreich
Kinaesthetics Schweiz

www.kinaesthetics.net

Dr. András Martón
ist Arzt, Direktor der Caritas Alba Iulia und Kinaesthetics-Ausbilder in Siebenbürgen, Rumänien. Er ist Vater von drei erwachsenen Kindern.

LQ

kinaesthetics – zirkuläres denken – lebensqualität

In der Zeitschrift LQ können die LeserInnen am Knowhow teilhaben, das Kinaesthetics-AnwenderInnen und Kinaesthetics-TrainerInnen in zahllosen Projekten und im Praxisalltag gesammelt haben. Ergebnisse aus der Forschung und Entwicklung werden hier in verständlicher Art und Weise zugänglich gemacht. Es wird zusammengeführt. Es wird auseinander dividiert. Unterschiede werden deutlich gemacht. Neu entdeckte Sachverhalte werden dargestellt und beleuchtet. Fragen werden gestellt. Geschichten werden erzählt.

Die LQ leistet einen Beitrag zum gemeinsamen analogen und digitalen Lernen.

Bestellen Sie die Zeitschrift LQ unter www.verlag-lq.net
oder per Post

verlag lebensqualität
nordring 20
ch-8854 siebnen

verlag@pro-lq.net
www.verlag-lq.net
+41 55 450 25 10

Print-Ausgaben plus Zugang zur Online-Plattform

Bestellung Abonnement LQ – kinaesthetics – zirkuläres denken – lebensqualität

Ich schenke lebensqualität

- ❑ mir selbst
- ❑ einer anderen Person

Meine Adresse:

Vorname _____

Name _____

Firma _____

Adresse _____

PLZ _____ Ort _____

Land _____

eMail _____

Geschenkabonnement für:

Vorname _____

Name _____

Firma _____

Adresse _____

PLZ _____ Ort _____

Land _____

eMail _____