

Sterben, Tod und Trauer – Sorge für den Mitarbeiter

Jutta Muntoni

Integrative Therapeutin/ Sterbeamme

Leitung Sozialer Dienst

Heimeinzug früher und heute

- Veränderungen der Bedingungen
- Einfluss auf Bewohnerstruktur
- Veränderung der Belastungen der Mitarbeiter*innen

Entwicklung eines Konzeptes zur Hospiz- und Palliativkultur

Rückblick:

- Modellprojekte des AWO Bundesverbandes
- Charta zur Betreuung schwerstkranker und sterbender Menschen in Deutschland
- Grundsätze des Person zentrierten Ansatzes nach Tom Kitwood

Belastungen trotz Konzept?

- Ein Konzept führt **nicht automatisch** zu einer gelebten Hospiz- und Palliativkultur
- Gesellschaftliche Veränderungen
- Eigene existentielle Fragen tauchen auf
- Eigene Ängste und Erfahrungen im Umgang mit Sterben, Tod und Trauer

Was belastet Mitarbeiter*innen der AWOCura?

- **Schmerz** und Leid eines anderen aushalten zu müssen
- **Unsicherheit**, was ein Sterbender (mit Demenz) braucht
- **Gefühl**, nicht helfen zu können
- Eigene **Ängste** vorm Sterben
- **Wenig Zeit** zu haben, Sterbende zu begleiten
- Bewohner nicht verstehen, **etwas falsch** zu machen
- **Mehrere Sterbebegleitungen auf einem Bereich**
- **Besorgte Angehörige**
- Fehlendes Verständnis
- **Keine Zeit** der Stille direkt **nach dem Versterben**, sondern direkt weiterarbeiten zu müssen
- Nicht zu wissen, was der Bewohner sich wünscht oder ihm gut tut
- Nicht im Sinne der Bewohner handeln zu können

Ergebnis zu Belastungen 2013

Was belastet Mitarbeiter*innen der AWOCura?

- Konflikte mit Kollegen
- Häufung von Todesfällen
- **Anspruch an „ein gutes Sterben“**
- Arbeitsdruck steigt
- **Eigene Belastungen**
- Wenig Zeit und Raum für Trauer

Ergebnis 2017 zum Thema Belastungen

Was hilft?



Was hilft?

- Fort- und Weiterbildungen
- Kommunikation / ethischer Austausch / multiprofessionelles Team
- Rituale zum Trauern und Abschiednehmen
- Fürsorge und Selbstfürsorge
- Vom Achtsamen Umgang mit sich selbst
- Rückhalt (durch Familie und Freunde)
- Teamgenuss und Erfolge feiern

Wir sorgen dafür

- dass Mitarbeiter **Belastungen** wahrnehmen dürfen und gestärkt werden.
- dass **Rituale** ihren Raum bekommen
- dass **Teamleitungen ihre besondere Verantwortung**, gerade auch in Zeiten emotionaler Belastung, für ihre Mitarbeiter wahrnehmen können...
- dass die Mitarbeiter durch **Fortbildung und Schulung** einen reflektierten Umgang mit dem Sterben und Tod erlernen...
- dass ein **Ethischer Austausch** in Fallbesprechungen möglich ist
- dass **Belastungen für den einzelnen Mitarbeiter gering** gehalten werden.

Fortbildungen und Projekte

- FB und WB der **Pflege und Betreuung** zum Thema „Hospizkultur und Palliativcare“
- Weiterbildung zur **Sterbeamme**
- FB **Basiscurriculum Robert Bosch Stiftung** (für alle Berufsgruppen)
- In Fortbildungen zum **Thema Resilienz** (Beispiel Konzeptreise der Mitarbeiter des SDs im Dezember 2017)
- Im Forschungsprojekt „**Spiritual care...**“ haben Mitarbeiter*innen einer Einrichtung über zweieinhalb Jahre lang ihre eigenen Erfahrungen einbringen und austauschen, überprüfen und auch korrigieren können...

Andere Ressourcen und Visionen

- Möglichkeit zur **Supervision nach Bedarf**
- Aus den Reihen der Mitarbeiter*innen entstand die Idee, einen „**Raum der Stille**“ einzurichten, in dem regelmäßige Treffen zum Austausch über diese Themen geführt werden können (in Planung)
- **Kollegiale Beratung** nach Bedarf
- Einsatz von **zusätzlichen Betreuungskräften** (AGHs) als Unterstützung für das hauseigene Personal und als Möglichkeit für diese Menschen, in den Beruf einzusteigen
- Einsatz von **ehrenamtlichen Kräften als Ressource**
- Einsatz von **BUFDIs**

Teamarbeit als Ressource

- Lernen durch eine **gelebte Haltung von KO-Kreativität und Fehlerkultur** (Austausch, Kommunikation, Wachstumspotential auch durch Fehler als Geschenke oder Aufgaben, die unser Leben bunter und reicher machen)
- **Mitarbeiterjahresgespräche** als Entwicklungspotential und Frühwarnsystem für Überlastung
- **Wertschätzung der Arbeit** durch Kolleg*innen und Vorgesetzte, auch durch Angehörige, stärkt

Förderung von Teamarbeit als Schutzfaktor

- **Ethischer Austausch** in Fallgesprächen **in multiprofessionellen Teams** mit Bewohner*innen, Ärzten und Angehörigen, Zugehörigen und andere Interessierte (wenn möglich)
- **Teamsitzungen** (regelmäßiger Austausch)
- **Qualitätszirkel - Palliativcare** für alle 5 Einrichtungen
- **Qualitätszirkel - Palliativcare** – Palliativcare hausintern

Förderung von Teamarbeit als Schutzfaktor

- **Grundlagentrainings Palliativcare** bringen ebenfalls die Chance zur Entwicklung einer Kultur der Selbstfürsorge. MA werden gefördert, ihr Fachwissen und ihre Kompetenzen weiterzugeben (Säule der Resilienz - Selbstwirksamkeit)
- Zusammenarbeit **mit SAPV und ambulanten Hospizdiensten**
- **Überregionaler Austausch in Duisburg** in verschiedenen Stadtteilen (Stadtteilkonferenzen)
- **Fachlicher Austausch über Duisburg hinaus**

Rituale

zur Gestaltung von Abschieden von Sterbenden **vor ihrem letzten Atemzug**

Rituale

zur Gestaltung von Abschieden **nach dem Tod**

Rituale

Zur Gestaltung von Abschieden **mit Angehörigen**
nach einem Jahr (Gedenkfeier)

Selbstsorge/ Für sich selbst sorgen

- Work-Life-Balance
- Resilienz
- Ruhephasen –Innehalten –Abstand gewinnen
- Mitgefühl statt Mitleid
- Humor
- Selbstliebe

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit !