

Jenny Sauerwald
Christine Doherr

Als professionelle Pflege- und Betreuungseinrichtung für Menschen mit Demenz wollen wir unsere Arbeit auf einem Niveau leisten, das den aktuellen Standards und Erkenntnissen entspricht. Dabei erleben wir leider eine wachsende gesellschaftspolitisch gewollte Behinderung. Aus diesem Grund stoßen professionelle Pflege und Begleitung immer mehr an die Grenzen ihrer Möglichkeiten. Sie können zwar eine Basisversorgung sicherstellen und auch vereinzelt Begegnung und Beschäftigung ermöglichen. Dem „unendlichen“ Bedürfnis nach Zuwendung vieler Menschen mit Demenz werden sie jedoch kaum noch gerecht. Darunter leidet zwangsläufig die Lebensqualität der Betroffenen. Statt sich dieser Problematik anzunehmen, reagiert die Politik einseitig: Sie verstärkt die äußere Kontrolle auf die Pflegeheime und übt Druck auf deren inneren Systeme aus. Das verhindert letztlich die Weiterentwicklung von Qualität und Quantität der Pflege- und Sozialbetreuungsarbeit an der Basis.

Ein Beispiel ist unsere Bremerhavener Pflegeeinrichtung HAUS IM PARK: Zwei Drittel der Bewohner und Bewohnerinnen leben in der höchsten Pflegebedarfsstufe. Die Einrichtung ist darauf entsprechend spezialisiert. Andere Pflegeeinrichtungen, die nicht ausschließlich Menschen mit schwerer und schwerster Demenz betreuen, erhalten den gleichen Pflegesatz. Die gleiche Vergütung für sehr unterschiedliche Leistungsprofile geht nicht nur zulasten der Bewohner, sondern auch der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Zerrissen zwischen den formellen Aufträgen einerseits und der Beziehungsarbeit andererseits, sind die Grenzen der Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit der Mitarbeiter vielerorts inzwischen deutlich überschritten.

Im Bundesland Bremen werden die besonderen Erfordernisse und Voraussetzungen, wie etwa gesonderte Personalbemessungszahlen, nicht definiert, nicht gefordert und nicht zugestanden. Dennoch werden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Vorgesetzten und Trägern immer wieder aufgefordert, ihr professionelles und zusätzlich ihr selbstloses Engagement über das eigentlich Mögliche einzubringen, um die strukturellen Defizite auszugleichen. Nebenbei bemerkt: Dies ist sicherlich auch nur deswegen möglich, weil in diesem Arbeitsbereich überwiegend Frauen beschäftigt sind. Trotzdem spiegeln zunehmende Fehlzeiten und das vermehrte Auftreten von langen Krankheitszeiten die Überforderung der Beschäftigten wider. Und das hat letztlich unabsehbare Folgen, nicht nur für die Heimbewohner, sondern auch für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und deren Gesundheit selbst. Es müssen also Lösungen gefunden und Voraussetzungen geschaffen werden, um dieses gefährdete System langfristig zu stabilisieren.

Gesellschaftliche und politische Problemlösungsstrategien

Problemlösungen müssen von der Politik entwickelt, angestoßen und gesamtgesellschaftlich gefunden werden. Der Wert der Sicherstellung einer guten Versorgung in der Lebenssituation Demenz – die jede und jeden betreffen kann – ist eine gesellschaftlich-ethische Herausforderung. Daran haben sich alle weiteren Maßnahmen zu orientieren! Vor allem sollten die politisch Verantwortlichen in Bund und Ländern ihre Aufgaben darin sehen, Öffentlichkeit für das Thema Demenz zu schaffen und endlich zu seiner Enttabuisierung beitragen.

Das Pflegeversicherungssystem sieht die spezielle Pflegesituationen der Demenz bisher nicht vor. Das Leistungsprofil der Versicherten muss aber an den Bedarf der besonderen Betreuung von Menschen mit Demenz angepasst werden. Beispiel: Im direkten Kontakt – im Sinne einer aufsuchenden Demenzhilfe – sind die Betroffenen und deren Familien durch geeignete Maßnahmen darin zu stärken, die unausweichliche Herausforderung der Demenz annehmen zu können.

Auf der übergeordneten Ebene geht es nicht zuletzt um die Förderung von internationaler Kooperation. Innerhalb europäischer Netzwerke könnten beispielsweise Fragestellungen zukunftsfähiger Versorgungskonzepte entwickelt und Lösungskonzepte ausgebaut werden. Außerdem bedarf es einer gesetzlichen Verankerung der Qualifizierung und Weiterqualifizierung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Es kann nicht sein, dass sie – wie derzeit – allein in der Verantwortung der Träger liegt. Über die Versorgungsverträge muss auch die Fort- und Weiterbildung finanziell sichergestellt werden. Sie muss zwingend über den heute bereitgestellten knappen Finanzmitteln für Fort- und Weiterbildungen liegen. Außerdem müssen Mittel für Fallbesprechungen, Supervisionen, Coachings, Dementia Care Mapping sichergestellt werden. Diese Angebote sind unbedingt erforderlich, um die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in die Lage zu versetzen, mit den Belastungen in der Begleitung von Demenzbetroffenen fertig zu werden und eine fachliche fürsorgliche Sichtweise auszubilden.

Unternehmerische Problemlösungsstrategien

Eine kapitalistische Gesellschaft bedarf des solidarischen Handelns. Das muss auch den Trägern von Pflegeeinrichtungen klar sein. Das ist die Voraussetzung, damit sozial verträglich, gerecht und vor allem **menschenwürdig** gehandelt werden kann. Es müsste für die Unternehmen selbstverständlich sein, dass sie Gewinne nicht einseitig abschöpfen, sondern anteilig der Einrichtung zugutekommen lassen. Sie sollten sich verpflichten, **ihren** Beitrag zu leisten, was unter anderem eine angemessene Gehaltsstruktur erfordert. Wertschätzung und

Zerrissen zwischen formellen Aufträgen und Beziehungsarbeit, sind die Grenzen der Belastbarkeit vieler Pflegenden inzwischen deutlich überschritten.

Professionelle Pflege und Begleitung stoßen immer mehr an die Grenzen ihrer Möglichkeiten.

statt abschieben

Seelenpflege gehören zu den grundlegenden Pflichten der Träger, wissend, dass der soziale und materielle Mehr-Wert dieser Arbeit nicht in Geld aufzuwiegen ist. Eine ausgereifte Konzeption schafft die Möglichkeit von kleinräumigen Versorgungslösungen, etwa durch die Möglichkeit von Paarbildungen. In homogenen Wohngruppen besteht für die Bewohner und Bewohnerinnen die Freiheit, selbstbestimmt Partner und Partnerinnen für den Austausch zu finden. Dadurch sind sie nicht nur auf Beziehungen zu Pflegekräften angewiesen. Es bedarf der Lebensräume, die sich auch nach außen öffnen. Sie bringen Menschen wieder in Kontakt zur Natur und zu ihren Grundelementen. Notwendig sind Wohnräume, die genügend Platz für Bewegung aufweisen und zum Ausleben der schöpferischen Fähigkeiten einladen.

Schließlich bedarf es einer sachdienlichen und unbürokratischen Dokumentation sowie eines Qualitätsmanagements, das es dem Unternehmen ermöglicht, über die gezielte Selbstbewertung eine passgenaue und selbstdefinierte Qualitäts- und Organisationsentwicklung vorzunehmen. So lässt sich das Ausmaß der formalen Aufgaben reduzieren und verschafft mehr Zeit für die Bewohner und Bewohnerinnen. Die erwünschte Folge: Es verringern sich die Beziehungsabbrüche zwischen Mitarbeitern und Bewohnern. In der Praxis erhalten Beziehungen und damit einhergehend das Wohlbefinden die Priorität, die ihnen in der Theorie zugeschrieben wird. In den stationären Einrichtungen muss darüber hinaus eine hochwertige Angehörigenarbeit unternehmerische Priorität haben. Angehörige sollten in ihrer Verantwortung und in ihren Kompetenzen gestärkt werden, um sie als kompetente Partner in der Betreuung zu gewinnen.

Innerbetriebliche Problemlösungsstrategien

Die Gestaltung der inneren Prozesse in den stationären Einrichtungen obliegt den Leitungsteams. In der Entwicklung sollten sie zurückgreifen können auf:

- ▀ Leitungskräfte, die sich einig sind in ihrer wertschätzenden Grundhaltung und diese im Alltag praktizieren.
- ▀ Leitungskräfte, die als Vorbilder auftreten und ihre Solidarität zu den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zeigen, beispielsweise durch Hospitation in ihren Arbeitsbereichen.
- ▀ stabile, beziehungsfähige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die ihre Qualitäten in die Kommunikation einbringen.
- ▀ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die negativen Impulsen entgegenstehen und so nicht der Tendenz erliegen, eigene negative Anteile auf andere zu projizieren.
- ▀ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die selbst schützende Strategien einsetzen, um die belastenden Bedingungen aushalten zu können und ihre Beziehungsfähigkeit zu bewahren.

- ▀ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in der Lage sind, Bewohner und Bewohnerinnen nicht als Projektionsfläche für die eigenen dunklen Seiten zu missbrauchen.
- ▀ gelingende Teams, die einen guten inneren Kontakt zueinander haben und nährenden Interaktionen gestalten.
- ▀ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die über grundlegende Fertigkeiten in der Demenzarbeit verfügen, wie beispielsweise das Führen von substitutiven Dialogen, Spiegeln/Parallelisierungen.
- ▀ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich selbst und die anderen Teammitglieder als bedürfnisorientiert erkennen, wertschätzen und für die Erfüllung dieser Bedürfnisse Sorge tragen.

Werden diese Bedingungen erfüllt, ist die Grundvoraussetzung zum Erkennen und Erfüllen der besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Demenz gegeben.

Herausforderung für die gesamte Gesellschaft

Die Arbeit mit Menschen mit Demenz fordert unsere gesamte Gesellschaft heraus. Alle sind angesprochen, es reicht nicht aus, zu delegieren. Für eine aktive Teilnahme und Beteiligung ist es notwendig, Postulieren und Kontrollieren durch Hinsehen und Hingehen zu ersetzen. Die Verharmlosung von Herausforderungen muss Lösungsstrategien weichen. Das fordert insbesondere die bestehenden Leistungs- und Vergütungssysteme und ihre Entscheidungsträger heraus: Beim Nachdenken über den Lebens-Wert von Menschen mit Demenz sollten sie auch die Bereitstellung finanzieller Mittel sowie das Schaffen von Lebensräumen einbeziehen. Die in Zukunft vermehrt benötigten Lebensräume für Menschen mit Demenz müssen heute geschaffen werden. Das Thema Demenz sollte ein allgemeines öffentliches Anliegen sein! Heutige Normen, Sichtweisen und Handlungen sind infrage zu stellen, damit bürgerliche Masken an Bedeutung verlieren.

Sich vertrauensvoll dem wunden Punkt stellen

Bei der Verleihung des Freiherr-vom-Stein-Preises 2008 hielt der Theologe Hans-Peter Daub die Laudatio für Alice Fröhlich. Sie hatte sich seit vielen Jahren für die Verbesserung der Hilfen für ältere und demenzkranke Bürger im HAUS IM PARK engagiert. Der Laudator stellte heraus, was Menschlichkeit und menschenwürdiges Denken und Handeln seiner Ansicht nach bedeutet: „sich dem wunden Punkt zu stellen, aber nicht in Leidensmine, sondern in dem festen Vertrauen, dass das Leben sich auch an den wunden Punkten als spannend, kostbar, kommunikativ, ja auch fröhlich zeigt. Wenn wir nur die Distanz aufgeben – ohne Angst, aus freien Stücken.“ ▀

Angehörige sollten in ihrer Verantwortung und ihren Kompetenzen gestärkt werden, um sie als kompetente Partner in der Betreuung zu gewinnen.

Die in Zukunft vermehrt benötigten Lebensräume für Menschen mit Demenz müssen heute geschaffen werden.

Jenny Sauerwald ist Einrichtungsleiterin des HAUS IM PARK – Das Zuhause für Menschen mit Demenz - in Bremerhaven. Das Haus ist Mitglied im Deutschen Qualitätsbündnis Demenz (DQD).

Christine Doherr ist dort Qualitätsbeauftragte und Qualitätskoordinatorin im IQM – Demenz (Integriertes Qualitätsmanagement Demenz)
Kontakt: info@haus-im-park.net