



Factsheet

Pflegeheimethik

August 2021

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Gesundheit

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Pflege-

Netzwerk

Deutschland

Auf Grundlage der Forschungsergebnisse wurde in SeLeP eine spezifische Ethik für das Heim als Lebens- und Arbeitsort skizziert. Diese Pflegeheimethik befasst sich nicht nur mit dem Pflegegeschehen im Heim, entlang von einzelfallbasierten Problematiken, sondern weist auch ethische Leitlinien für das Heim als Organisation aus. Im Folgenden werden die zentralen Elemente einer solchen Pflegeheimethik für Selbstbestimmung und Würde beschrieben.

1) Ziele einer Pflegeheimethik

Eine Pflegeheimethik soll Antworten auf die Fragen nach einem guten Leben und Arbeiten im Heim geben. Dabei setzt sie an der Herstellung einer für Selbstbestimmung und Würde sensibilisierten Alltagsgestaltung an (z. B. im Umgang mit Konflikten). Es gilt, die Bedingungen dafür zu benennen und Hinweise auf deren Umsetzung zu geben.

Zu einem guten Leben und Arbeiten im Heim gehört auch, negative Begleiterscheinungen von defizitären Praxisbedingungen und unhintergehbaren Widersprüchen zu vermeiden. Zu nennen ist hier das Phänomen des „moral distress“ (moralischer Stress), das entsteht, wenn eine Person genaue Vorstellungen davon hat, was sie will oder was sie tun müsste, um gute Arbeit zu leisten, jedoch stehen dem äußere Umstände oder die Erwartungen der anderen entgegen. Weil dann nicht so gehandelt werden kann, wie man es selbst für gut befinden würde, entsteht moralischer Stress. Das betrifft vor allem Beschäftigte, die mit Zeitmangel, zu vielen Anforderungen und widerstreitenden Erwartungen, z. B. von An- und Zugehörigen, konfrontiert sind. Folgen können „Coolout“ (Gleichgültigwerden) oder „Burnout“ (Ausgebranntsein) sein. Aber auch Bewohnerinnen und Bewohner oder An- und Zugehörige können moralischen Stress empfinden (ausgedrückt z. B. in Schuldgefühlen).

2) Vulnerabilität als Grundmerkmal des Menschen

Als Ausgangspunkt und Grundlage für eine Pflegeheimethik ist das Konzept der Vulnerabilität (Verwundbarkeit) prädestiniert. Vulnerabilität ist ein universelles, allem Lebendigen eignendes und damit auch menschliches Grundmerkmal, das individuelle Ausprägungen erfahren kann. Als solches ist sie ein Schlüsselkonzept für ein adäquates Verständnis von Selbstbestimmung und Würde im Heimalltag. Verwundbar sind demnach nicht nur die Heimbewohnerinnen und -bewohner, sondern auch die Beschäftigten, was sich z. B. in deren Selbstzweifeln und Selbstvorwürfen äußert, wenn sie ihrem Schutz- und Fürsorgeauftrag nicht den eigenen Ansprüchen entsprechend gerecht werden können (s. 1).

Vulnerabilität wird dabei sowohl als Risiko als auch als Ressource im menschlichen Miteinander verstanden. Risiko, weil Verwundbarkeit auch Verletzlichkeit von Würde und Missachtung von Selbstbestimmungsansprüchen bedeuten kann. Ressource, weil Verwundbarkeit als allen Menschen gemeinsame Erfahrung Verbundenheit ausweist und Perspektivenübernahme sowie Empathie fördert.

Mit dieser Sichtweise wird betont, dass Verletzbarkeit und Selbstbestimmung bzw. Würde nicht in einem Gegensatz stehen, sondern Letztere zur Umsetzung immer auf wohlwollende, unterstützende und anerkennende andere Personen angewiesen ist – im Heim in erster Linie auf Pflege- und Betreuungskräfte.

3) Ethik mit Praxisbezug

Gegenstand einer Pflegeheimethik ist es, Voraussetzungen eines guten Lebens im Heim zu benennen. Dabei kann es nicht um eine „Ethik von außen“ gehen, die abstrakte und allgemeingültige Hinweise gibt, sondern die ethischen Reflexionen und Maßgaben müssen aus der Praxis vor Ort und passend zu der eigenen Einrichtung kommen. Grundlage für die Erarbeitung der Pflegeheimethik in SeLeP waren demnach auch in erster Linie die empirischen Forschungsbefunde. Der Fokus wird dabei weniger auf die großen ethischen Fragen gelegt, sondern vor allem auf die „kleinen Ethiken des Alltags“.

4) Verschiedene Ebenen einer Pflegeheimethik: Individuum, Beziehung und Organisation

Die Praxis im Heim ist beeinflusst von verschiedenen Aspekten: den Haltungen und Handlungsweisen der Pflege- und Betreuungskräfte, den Bedarfen, Bedürfnissen und Erwartungen der Bewohnerinnen und Bewohner, der Beziehung zwischen Bewohnerinnen und Bewohnern und Beschäftigten sowie den kulturellen Merkmalen und strukturellen Rahmenbedingungen im Heim. Deshalb muss eine ganzheitliche Pflegeheimethik an allen mit diesen Aspekten adressierten Ebenen ansetzen. Dafür werden care-ethische und organisationsethische Überlegungen miteinander verbunden: Care-ethische wie organisationsethische Erfordernisse sind gleichermaßen in den Blick zu nehmen, denn eine Kultur des Caring entsteht im Zusammenwirken von institutionellen Strukturen und Bedingungen (Organisationsebene), der gelebten Beziehungspraxis im alltäglichen Miteinander (Interaktionsebene) sowie der individuellen Wertvergewisserung (individuelle Ebene) aller.

5) Care-ethische Elemente

Die Care-Ethik verbindet das pflegerische Handeln mit einer Sensibilität für die Vulnerabilität und damit für die soziale Einbettung aller Beteiligten (Pflegerische, zu Pflegenden, An- und Zugehörige usw.) und ihres individuellen Wohles. Sie zielt auf die Entwicklung eines professionellen und alltagsbezogenen Pflegeethos, das affektive und kognitive Kompetenzen wie personen- und situationsbezogene Einzelfallreflexionen, Empathie sowie Kommunikations- und Teamfähigkeit einbezieht.

Zentrale Punkte, die von der Care-Ethik eingebracht werden, sind die Hervorhebung des Beziehungsaspektes sowie die besondere Wahrnehmung von Hierarchie- und Autoritätskonflikten. Für die Praxis heißt das, die Bedeutung von Beziehungen, Kommunikation und interaktivem Handeln im Alltag zu erkennen und dabei sensibel zu sein für die asymmetrischen Positionen und das Abhängigkeitsgefälle zwischen Personal und Bewohnerinnen und Bewohnern. Konkret bedeutet dies, bei der Förderung von Selbstbestimmung, der Achtung von Würde und der Lösung ethischer Probleme behutsam vorzugehen und nicht über die Köpfe der Bewohnerinnen und Bewohner als Pflegebedürftige hinweg zu entscheiden.

Aber nicht nur der Blick auf die Bewohnerinnen und Bewohner ist hier entscheidend: Ein weiterer wichtiger Faktor ist das Miteinander der Beschäftigten im Heim. Ausgehend davon, dass auch das Personal vulnerabel ist, können ein Zusammengehörigkeitsgefühl, eine offene Gesprächskultur und wechselseitige Unterstützung den Umgang mit Herausforderungen und Problemen erleichtern.

Die Care-Ethik generiert ihre Fragestellungen direkt aus der Praxis und bezieht sich damit auf konkrete Einzelsituationen und deren Lösung. In dieser Ausrichtung auf konkrete einzelne Situationen ist eine Beantwortung von ethischen Problemsituationen pauschal nicht möglich, sondern funktioniert nur kreativ an den jeweiligen Kontext angepasst. Damit verbunden ist die Akzeptanz des Unbestimmbaren – ein weiteres Charakteristikum der Care-Ethik. Sie setzt eine hohe Ambiguitätstoleranz voraus, die es ermöglicht, nicht eine einzige richtige oder falsche Lösungsoption zu ergründen, sondern auf die zahlreichen unterschiedlichen Lösungsmöglichkeiten aufmerksam zu machen.

Zusammengefasst sind wichtige care-ethische Themen:

- professionelles pflegerisches Ethos, Haltung und Wertorientierung;
- Einzelsituationen Geltung verschaffen;
- Reflexionskompetenz (im Hinblick auf die Einzelsituation);
- sich einlassen auf die Perspektive der bzw. des anderen (Perspektivenübernahme);
- Erarbeitung und Stärkung einer Ambiguitätstoleranz (es gibt nicht die eine richtige Lösung, Zulassen und Bewältigen von Uneindeutigkeiten und Widersprüchen);
- das Team als Ressource nutzen.

6) Organisationsethische Elemente

Die Organisation bildet die zweite Seite der Medaille: Sie fußt auf care-ethischen Überlegungen gelungener Pflegepraxis und reflektiert die für deren Implementierung hilfreichen Mittel und nötigen Rahmenbedingungen. Organisationsethisch müssen die Rahmenbedingungen reflektiert werden, die es zur Umsetzung care-ethischer Überlegungen braucht, da individuelles Handeln der Pflege- und Betreuungskräfte sowie Interaktionen und Beziehungsgestaltung nie losgelöst von organisatorischen Merkmalen des Heims betrachtet werden können. Dabei geht es um die Schaffung einer organisationsethischen Reflexions- und Gestaltungskultur vor dem Hintergrund des Verständnisses des Pflegeheims als lernende Organisation.

Konkret brauchen z. B. Biographiearbeit und bewohnerorientierte Versorgung die dafür nötigen Zeitressourcen zur Beziehungsarbeit auf der einen und zur Umsetzung solcher Prämissen im Heimalltag auf der anderen Seite. Es braucht Zeit für Kommunikation und Begegnung, damit die Bewohnerin oder der Bewohner als Person mit eigener Lebensgeschichte, eigenen Gewohnheiten und Interessen, Ängsten und Bedürfnissen kennengelernt und in alltäglichen Abläufen adäquat adressiert werden kann. Und es braucht Zeit, um der Bewohnerin oder dem Bewohner, ihrem bzw. seinem individuellen Tempo und Unterstützungsbedarf (beim Essen, Bewegen, Ankleiden etc.) gerecht zu werden. Diese care-ethischen Anforderungen sind auf entsprechend organisationsethisch unterfütterte Anforderungen an die Zeit- und Personalressourcen und -planungen im Heim angewiesen.

Mögliche Ansatzpunkte organisationsethischer Reflexionen sind – neben der gerade genannten Zeit- und Personalpolitik – das jeweilige Leitbild und dessen Umsetzung als Ausdruck einer gelebten Heimkultur. Auf kultureller Ebene wird hier der Stellenwert verschiedener Werte – u. a. von Selbstbestimmung und Würde als Bestandteile eines guten Lebens im Heim – verdeutlicht. Auch Kommunikationsstrukturen und -formate wie z. B. ethische Fallbesprechungen sind wichtige organisationale Merkmale. Sie schulen nicht nur den Blick der Beschäftigten für moralische Konfliktfälle, sondern fördern langfristig auch den intra- und interprofessionellen Umgang damit. Generell kann eine offene Gesprächs- und Mitbestimmungskultur, die Raum für unterschiedliche Belange gibt, bei der Bewältigung der verschiedenen Herausforderungen des Alltags und der unterschiedlichen Anforderungen in der Pflege (z. B. Konflikte zwischen ökonomischer und sorgezentrierter Logik) helfen.

Zusammengefasst sind wichtige organisationsethische Themen:

- Zeit- und Personalpolitik;
- Leitbildentwicklung und -diskussion;
- Implementation von ethischen Fallbesprechungen (Problembearbeitung);
- Reflexionsräume zu Gestaltungsmöglichkeiten von Rahmenbedingungen und Strukturen vor Ort;
- Etablierung einer Kultur der Mitbestimmung und der (Selbst-)Fürsorge, in die sowohl das Personal als auch die Bewohnerinnen und Bewohner und ggf. auch die An- und Zugehörigen eingebunden werden.