



STERBEBEGLEITUNG

Gefühlen RAUM GEBEN

Menschen im Sterbeprozess zu begleiten, ist eine anspruchsvolle Aufgabe, die „innere Arbeit“ erfordert, also die eigenen Empfindungen zu erkennen und konstruktiv zu nutzen.

TEXT: BARBARA KLEE-REITER



Foto: Werner Krüper

In vielen Einrichtungen der Altenhilfe gibt es umfangreiche Konzepte, in denen die Qualitätskriterien für die Pflege und Betreuung sterbender Personen gut beschrieben sind. Dieser Beitrag beleuchtet die „innere Arbeit“ Pfleger, die dabei eine wichtige Rolle spielt, aber bislang viel zu wenig als solche wahrgenommen, verbalisiert und wertgeschätzt wird. Zudem geht es um Selbstakzeptanz, die „Chamäleon Strategie“ und die wichtigsten Regeln für ein gutes Team.

Die Betreuung von sterbenden Menschen mit fortgeschrittener Demenz ist anspruchsvoll und komplex. Zum Beispiel ist es in dieser Phase oft schwierig, die Bedeutung bestimmter Verhaltensweisen, Wünsche und Bedürfnisse der betreffenden Person zu verstehen. Auch sind die Möglichkeiten, mit den Erkrankten in Kontakt zu treten, eingeschränkt und entsprechen immer weniger den gewohnten

Kommunikationsmustern. Wie auch im folgenden Fallbeispiel mit der Bewohnerin Frau Schreiber:

Frau Schreiber liegt in ihrem Bett. Sie hat die Arme nach oben gerichtet und bewegt ihre Hände und Finger in kreisenden Bewegungen. Sie spricht immer wieder die gleichen Silben vor sich hin: „Dada, dada, dada, dada, jaja, jaja, jaja, jaja, dada, dada, jajajajaja, dada...“. Dabei wechselt sie in Rhythmus und Lautstärke. Wird sie von einer Pflegeperson angesprochen, stoppt sie das Lautieren und beginnt nach einem kurzen Moment erneut. Die Pflegerin, die Frau Schreiber an diesem Morgen versorgt, begrüßt sie freundlich, stellt sich vor und fragt sie, ob sie gut geschlafen habe. Sie erklärt Frau Schreiber alles, was sie tut, und führt die Grundpflege behutsam durch. Dabei erzählt sie ihr, dass der schöne Blumenstrauß von der Tochter sei, die gestern lange zu Besuch war. Während der gesamten Grundpflege lautiert Frau Schreiber weiter und zeigt keinerlei offensichtliche verbale oder nonverbale Reaktionen.

Empfindungen zulassen, anstatt sie „wegzudrücken“

Die Pflegerin hat in der Pflegesituation erlebt, dass sie auf ihre Fragen keine Antwort und auf ihre Geschichten keine Reaktion erhalten hat. Ihre Zugewandtheit und ihr Beziehungsangebot blieben ohne Resonanz. Diese Situation widerspricht allen Regeln gelingender Kommunikation. Miteinander zu kommunizieren, bedeutet immer auch, sich aneinander zu orientieren. Wird auf eine Frage nicht geantwortet, löst das Verunsicherung aus. Erzähle ich einer Person freundlich und zugewandt etwas und sie blickt mich dabei nicht einmal an, bin ich verletzt und gekränkt. Wir sind angewiesen auf die Resonanz der anderen Person. Vom Kommunikationspsychologen Paul Watzlawick stammt der Satz: „Man kann nicht nicht kommunizieren!“ Das bedeutet: Bleibt die Reaktion des anderen aus, ist das auch eine Botschaft. Die fehlende Resonanz des Gegenübers bietet verschiedene Interpretationsmöglichkeiten: Desinteresse, die Person mag mich nicht oder ich bin ihr nicht wichtig. Diese Interpretationen lösen spontan Empfindungen wie Verunsicherung, Stress oder Beschämung aus. Der Reflex, den weiteren Kontakt zu vermeiden und diesen Situationen aus dem Weg gehen zu wollen, ist nicht nur verständlich, sondern im Sinne der Psychohygiene ein Selbstschutz.

Nun findet aber die beschriebene Situation mit Frau Schreiber in einem beruflichen Kontext statt. Ist die Situation deswegen weniger irritierend, löst sie weniger Frustration und Verunsicherung aus und unterbleibt der Impuls, diese Situationen vermeiden zu wollen? Ratschläge, die Pfleger in diesen Situationen oft zu hören bekommen, lauten: „Das darfst du nicht persönlich nehmen“, „Da brauchst du eine professionelle Distanz“ oder: „Da musst du dir ein dickeres Fell zulegen“. Bei genauer Betrachtung sind es allerdings Hinweise, die dazu auffordern, sich selbst unempfindlich für die eigenen Gefühle zu machen und sich von sich selbst zu distanzieren. Ob dies hilfreich ist, darf bezweifelt werden. Ich möchte Ihnen einen ganz anderen Vorschlag »»

Teamgespräche

KOMMUNIKATIONSREGELN

Verbindliche Regeln für das gesamte Team fördern Offenheit und Vertrauen. Ein möglicher Regelplan könnte wie folgt aussehen:

- Trotz aller Unterschiedlichkeit bemühen wir uns um gegenseitige Wertschätzung
- Fehler haben ein tolles Lernpotential.
- Wir dürfen uns in unseren Empfindungen und Auffassungen unterscheiden.
- Empfindungen werden nicht diskutiert oder bewertet.
- Bei diesen Signalworten sind wir besonders achtsam: „Ich fühle mich heute, ...“ oder „Wenn ich ehrlich bin, dann...“.
- Neben der Aufgabenorientierung achten wir darauf, wie wir miteinander kommunizieren.
- Offenheit und Ehrlichkeit sind wichtiger als Gleichförmigkeit und Routinen.

» machen: Anstatt wegzugucken oder „wegzufühlen“, geht es darum, hinzugucken und „hinzufühlen“. Es gibt keine falschen oder schlechten Gefühle. Gefühle sind!

Dabei findet ein Prozess statt, der im ersten Schritt dazu führt, die eigenen Empfindungen und Impulse wahrzunehmen und wertzuschätzen und im zweiten Schritt diese zu analysieren und konstruktiv zu nutzen. Die Pflegerin befindet sich in einer „Sowohl-als-auch“-Position. Auf der einen Seite stehen die Pflege ohne Resonanz und die dabei ausgelösten Empfindungen. Und auf der anderen Seite das Wissen, dass sie sich in einem beruflichen Kontext befindet und dass das Bemühen, Kontakt herzustellen, existenziell wichtig für Frau Schreiber ist. Den beiden „Seiten“ Beachtung zu schenken und die Widersprüchlichkeit auszuhalten, die eigenen Impulse zu kontrollieren, das ist die „innere Arbeit“, von der hier die Rede ist. Eine Möglichkeit des konstruktiven Umgangs ist der innere „Sowohl-als-auch“-Dialog: „Auch, wenn ich mich unsicher fühle, wenn ich keine Resonanz erhalte und ich auch nicht gerne zu der Bewohnerin gehe, pflege ich sie behutsam weiter.“ „Auch, wenn ich jetzt nicht mit der Bewohnerin in Kontakt komme, mache ich hier eine gute und wichtige Arbeit.“ „Auch, wenn Frau Schreiber mir nicht antwortet, weiß ich, dass die Art und Weise, wie ich mit Frau Schreiber umgehe, bedeutsam für sie ist.“ Mit diesem inneren Dialog kann die Kunst gelingen, trotz der Empfindung von Kränkung und vielleicht Beschämung zuversichtlich und mit Selbstvertrauen immer wieder den Kontakt zu der sterbenden Person herzustellen. Die Gefahr ist groß, dass Menschen in der Sterbephase zwar körperbezogen pflegerisch gut versorgt werden, gleichzeitig aber zu wenige nährenden und wohlthuenden Kontakten haben. Menschen können in dieser Phase der Demenz unfreiwillig und abgrundtief einsam werden. Auch, wenn keine sichtbare

Resonanz auf den Kontaktversuch folgt, darf die betreuende Person nicht aufgeben. Theologe Christian Müller-Hergl spricht in diesem Zusammenhang von der „stellvertretenden

Hoffnung“. Gemeint ist das Wissen, dass das, was an Bindung, Fürsorge und Wärme zu Verfügung gestellt wird, für die demenzerkrankte Person bedeutsam ist und nährt. Auch dann, wenn sie keine sichtbare Reaktion zeigt. Signale des anderen können besser verstanden werden, wenn es „erlaubt“ ist, auch mit den eigenen Empfindungen in Kontakt zu sein. Sich selbst immer wieder die Erlaubnis zum „Fühlen“ zu geben, ist ein anstrengender, aber lohnenswerter Teil der „inneren Arbeit“.

Chamäleon-Strategie: Sich an das Gegenüber anpassen

Musiktherapeut Jan Sonntag hat in seinem Buch „Atmosphäre und Demenz“ beschrieben, wie er mit seiner Gitarre in das Zimmer einer Bewohnerin mit einer weit fortgeschrittenen Demenz kommt und ein bekanntes Lied für sie singt. Die Bewohnerin reagiert trotz seines Engagements nicht darauf. Im Rahmen seiner Dissertation reflektierte er sich selbst, seine Motivation und sein Vorgehen und entwickelte darauf aufbauend die „Chamäleon-Strategie“. Ein Chamäleon hat bekanntlich die Fähigkeit, die eigene Farbe an die der Umgebung anzupassen. Mit diesem Bild und einer bewussten Absichtslosigkeit lässt er die Signale und Atmosphäre seines Gegenübers auf sich wirken. Um im Bild des Chamäleons zu bleiben, wartet er so lange, bis er das Gefühl hat, „die Farbe“ der Bewohnerin angenommen zu haben. Aus dieser Stimmung heraus wartet er auf einen „ehrlichen“ Impuls, der handlungsleitend für die Interaktion mit der Bewohnerin ist. Die Interaktion in der gleichen Farbe schafft eine „arglose“ Atmosphäre, in der spürbar ist, dass aus der Umwelt nichts Schädliches droht. Stress und Gefühle des Verlassenseins verringern sich. In der Realität von Pflegenden ist die Vorstellung, sich erst einmal für Minuten zu einer Bewohnerin zu setzen, um ihre „Farbe“ anzunehmen, total unrealistisch. Dennoch kann das Bild, sich von der Stimmung (Farbe) der zu pflegenden Person berühren zu lassen (diese Farbe annehmen), ein hilfreiches Bild sein. Es kann eine Angewohnheit, ein Ritual werden, vor jeder „Aktion“ bei einer sterbenden Person ganz kurz inne zu halten und sich selbst und die andere Person wahrnehmen. Nur ganz kurz, aber sehr bewusst! Erst danach folgt die Interaktion.





Emotionen sollten im Team offen angesprochen und nicht diskutiert oder in Frage gestellt werden.

Im Team austauschen und Empfindungen respektieren

Ein gutes Team hat immer nährendes Potential für die Mitarbeitenden, die sterbende Menschen begleiten. Es ist sich über die zu erfüllenden Aufgaben, aber auch über die Tatsache bewusst, dass alle Teammitglieder emotionale Wesen sind, die auch als solche wahrgenommen und wertgeschätzt werden möchten. Dazu gehört, persönliche Reaktionen, Empfindungen, Erlebnisse, Auffassungen und Erkenntnisse frei zum Ausdruck bringen zu können. Ein unterstützendes, nährendes Team braucht zudem Engagement, Vertrauen und Regeln, die für alle gleichermaßen gelten. Eine Regel ist für Teams, die Menschen in ihrer letzten Lebensphase begleiten und dadurch selbst stark herausgefordert werden, besonders wichtig: Empfindungen dürfen nicht diskutiert oder entwertet werden! Die Kollegin, die sich traut zu sagen, dass sie sich manchmal richtig überwinden muss, wenn sie in das Zimmer von Frau Schreiber geht, darf nicht mit dem Kommentar „Da musst du dir ein dickeres Fell zulegen“ abgespeist werden. Gefühle sind! Es ist ein Zeichen von persönlicher Reife und das Ergebnis „innerer Arbeit“, dass sich die Kollegin ihre eigenen Gefühle zugesteht und ausspricht. Ein „reifes“ Team hat die Fähigkeit, die Unterschiedlichkeit jedes Einzelnen zuzulassen und gleichzeitig eine Atmosphäre von Offenheit und Vertrauen zu schaffen. Das kann nur geschehen, wenn die Sicherheit besteht, nicht verletzt oder entwertet zu werden. Durch das Erleben, dass die eigenen Empfindungen Raum haben und für andere bedeutsam sind, entsteht Nähe, Zu-

sammenhalt und Selbstvertrauen. Für Teams, die darin noch nicht geübt sind, ist die Vereinbarung von Signalworten eine hilfreiche Strategie. Mit Satzanfängen wie: „Ich fühle mich heute, ...“ oder „Wenn ich ehrlich bin, dann ...“ markiert die sprechende Person, dass sie einen „Schutzraum“ für Belastendes und Emotionen braucht. Es wird sich auf die Aufgaben- und auf die Beziehungsebene auswirken. Und letztendlich wird Frau Schreiber davon profitieren, wenn das Team auf diese Art und Weise miteinander umgeht und kommuniziert. Jeden Tag geschehen kleine Wunder in der Begleitung Sterbender. Manchmal passieren sie zufällig, meistens haben diese großen und kleinen Wunder etwas mit der Aufmerksamkeit der Pflegenden zu tun. Bei all der Arbeitsbelastung ist es wichtig, die kleinen Erfolge in den Blick zu nehmen und davon bei der Übergabe oder beim Teamgespräch einander zu berichten. Eine bessere Burnout-Prophylaxe gibt es nicht.

MEHR ZUM THEMA

Gebündeltes Fachwissen im Bereich Palliativpflege gibt's im **Dossier Palliative Care: vinc.li/PDossier**



Barbara Klee-Reiter
berät als Expertin zu den Themen
Demenz und Resilienz.
<https://perspektive-demenz.de>