

## Ethische Alltagspraxis im Hospiz

Als wir gefragt wurden, ob wir für diese Veranstaltung etwas zu dem o.g. Thema einbringen möchten, haben wir spontan Ja gesagt, ohne zu wissen, auf was wir uns einlassen.

Das konkrete Thema „Ethische Alltagspraxis im Hospiz“, zu dem wir hier beitragen sollen, hat uns dann sehr beschäftigt, bis hin zu der Frage, ob wir die richtigen dafür wären.

Wir beschreibt man theoretisch, was man praktisch tut?

Wir haben auch dazu Ja gesagt und bei näherem Hinsehen sind uns doch konkrete Vorgehensweisen eingefallen, die wir berichten können.

Und weil wir beim Alltag sind, dürfen wir wikipedia zum Begriff „Ethik“ befragen:

\*„Die philosophische Disziplin *Ethik* (die auch als *Moralphilosophie* bezeichnet wird) sucht nach Antworten auf die Frage, wie in bestimmten Situationen gehandelt werden soll – also: „Wie soll ich mich in dieser Situation verhalten?“ Die einfachste und klassische Formulierung einer solchen Frage stammt von Immanuel Kant: „Was soll ich tun?“

Die Ethik ist von ihrer Zielsetzung her eine praktische Wissenschaft. Es geht ihr nicht um ein Wissen um seiner selbst willen (*theoria*), sondern um eine verantwortbare Praxis. Sie soll dem Menschen (in einer immer unüberschaubarer werdenden Welt) Hilfen für seine sittlichen Entscheidungen liefern. Dabei kann die Ethik allerdings nur allgemeine Prinzipien guten Handelns oder ethischen Urteilens überhaupt oder Wertvorzugsurteile für bestimmte Typen von Problemsituationen begründen. Die Anwendung dieser Prinzipien auf den einzelnen Fall ist im Allgemeinen nicht durch sie leistbar, sondern Aufgabe der praktischen Urteilskraft und des geschulten Gewissens. Aristoteles verglich dies mit der

Kunst des Arztes und des Steuermanns. Diese verfügen über ein theoretisches Wissen, das aber situationsspezifisch angewendet werden muss. Entsprechend muss auch die praktische Urteilskraft allgemeine Prinzipien immer wieder auf neue Situationen und Lebenslagen anwenden. Dabei spielt für die richtige sittliche Entscheidung neben der Kenntnis allgemeiner Prinzipien die Schulung der Urteilskraft in praktischer Erfahrung eine wichtige Rolle.“

Der Überbau der hospizlichen Wertvorstellungen ist ein Rahmen, der viele Prozesse im Hospiz prägt. Die Gratwanderung zwischen Altruismus und Wirtschaftlichkeit ist selten so ausgeprägt zu finden wie hier und prallt mitunter hart aufeinander.

Der Kaufmann muss auch ein Mensch sein, gerade weil er, in der Regel für eine Bewegung, die das Hospiz entstehen lassen will, die ersten wegweisenden Entschlüsse für die Einrichtung fasst. Die Entscheidungen, die gefällt werden, müssen zukunftsweisend für ein gutes Funktionieren des Teams sein, um eine umfassende Betreuung der Schwerstkranken und Sterbenden und ihrer Angehörigen möglich zu machen. Bei Prof. Radbruch habe ich zum ersten Mal gehört: In palliativen Teams sind die Hierarchien flach.

Welche Maßstäbe findet man für die Auswahl der Mitarbeiter und die Entwicklung eines Leitbildes?

In unserem Hospiz war, neben den Vorbedingungen, die die Rahmenvereinbarung setzt, auch ein Kriterium, die Wertvorstellungen des kirchlich ausgerichteten Trägers zu erfüllen, der die Einrichtung mit initiiert hat. Diese lassen sich in einem Satz festhalten:

Das Leben ist für den Menschen nicht verfügbar.

Das war erste Vorbedingung für die Personalauswahl. Weitere Vorgaben, die uns wichtig erschienen, waren Lebenseinstellungen und unschätzbar: Berufs- und Lebenserfahrung. Diese Vorgaben wurden neben einer Anforderung an mehrfach kompetente Vorkenntnisse und weitere berufl. erworbene Kenntnisse bevorzugt. Die Erfahrung zeigt, dass Fachwissen erworben werden kann, aber die Erfahrungswerte unbezahlbar sind.

Bei einem gemeinsamen Kennenlern-Wochenende vor Eröffnung der Einrichtung konnten Mitarbeiter und Leitung bei einem offenen Gedankenaustausch dazu erste Stellung nehmen und ihre Vorstellungen bei gemeinsamer Leitbildentwicklung austauschen. Nur ein lebbares Leitbild nah an den Mitarbeitern ist ein lebendiges.

Der eingeschlagene Weg, offene, angstfreie Kommunikation und ein gleichrangiges Miteinander, beweist seit vier Jahren, dass er richtig war. In einem Umfeld, das jeden Tag neue kreative Versorgungsansätze braucht, um den selbstbestimmten Weg ans Lebensende zu ermöglichen, muss Personal Entwicklungsmöglichkeiten finden, das umzusetzen. Dies ist aber auch eine besondere Herausforderung für die Leitung. Die Fähigkeit, sich selbst zu hinterfragen, ist ein unabdingbares Kriterium.

Teilhabe am Alltag des Hauses, hinschauen und Benennen von Problemen, Vorleben ethischen Umgangs mit den Mitarbeitern, hat eine wichtige Vorbild-Funktion.

Wer eine qualitativ hochwertige Versorgung der Gäste will, muss auch gut mit seinem Team umgehen.

In unserem Haus war uns wichtig, betuliche Bedeutungsschwere zu vermeiden und stattdessen ein Bild zu prägen, welches vermittelt, dass es ein Haus zum Anfassen ist. Es ist kein Widerspruch in sich, dass ein Haus für Sterbende mit Leben erfüllt ist. „Leben bis zuletzt“, ein Motto, dass wir mit

vielen Herner Schülern in einem Schulprojekt umgesetzt haben.

20 Herner Schulen waren aufgefordert mit ihren Schülern und uns dieses Motto zu bearbeiten und die gemachten Erfahrungen, die die Schüler in einem Buch zusammentragen werden, nehmen sicher einen wichtigen Platz in ihrem Erfahrungsschatz sein.

Wir gestalten eine offensive Besuchspolitik als Gast und Gastgeber für viele Herner Interessengruppen, die die immer wieder geäußerte Schwellenangst minimiert. Hospiz ist nicht nur ein Ort, sondern eine Idee, und wir fühlen uns verpflichtet, diese Idee unter die Menschen zu tragen.

Bei welchen Begegnungen im Hospizalltag braucht es Alltagsethik?

Wiederkehrende Diskussionspunkte sind „Ernährung am Lebensende“, Dosierungen einer Schmerztherapie, die nötig, aber lebensverkürzend sein können, die Bitte um Beendigung des Lebens seitens des Gastes oder der Angehörigen, die Beachtung des Patientenwillens entgegen vermeintlich besseren Wissens von Ärzten und Pflegenden, usw.

Diese Fragen sind Kernelemente der Hospizarbeit und ich habe sie bewusst nicht weiter vertieft, weil sie aus berufenerem Munde schon sehr häufig beantwortet worden sind.

Was ist wichtig bei der Bearbeitung dieser Fragen, die immer wieder gleich, aber doch so verschieden sind, wie die Menschen, die sie betreffen.

Rasches Reagieren bei Erkennen der Problemstellung!

Das bedeutet Fallbesprechung. „Was sollen wir tun?“ Allen Meinungen Raum geben, ergebnisoffen diskutieren unter Beachtung des bekannten oder vermeintlichen Patientenwillens, der ggf. auch mit den Vorstellungen der Angehörigen kollidieren kann. Ein Ergebnis finden, das vielleicht nicht alle gut finden, aber das sie mittragen können.

Immer unter der Maßgabe: Das Leben ist für den Menschen nicht verfügbar. Diese ethische Grundhaltung prägt alle Entscheidungen.

Es bedeutet aber auch, auf geäußerte Schwierigkeiten mit Gästen und oft eher mit Angehörigen, sofort zu reagieren und dem Team zu signalisieren, dass man es ernst nimmt.

Überhaupt die Angehörigen. Das ist nach unserem Dafürhalten DIE Herausforderung der Hospizarbeit. Es sind immer Menschen in einer Ausnahmesituation, die selten objektive Handlungen erwarten lassen, die oft schwer verständliche Stilblüten treiben können. Wir erleben die ganze Bandbreite des menschlichen Wahnsinns. In unserem Haus gibt es 5 Angehörigenzimmer und die Angehörigen sind für die Dauer des Aufenthaltes unserer Gäste auch ins Haus eingeladen. Die Nähe zu den Angehörigen, die wir leben, kostet viel Kraft und Verständnis.

Es gibt wunderbares Miterleben von liebevoller Familienfürsorge und eben auch die dunkle Seite, die Erbstreitigkeiten schon vorm Versterben erleben lässt. Man blickt manchmal in kürzester Zeit in absolute familiäre Katastrophen. So gab es vor einiger Zeit bei einer Teamsitzung die Äußerungen „Kampf und Krieg“ im Zusammenhang mit der Angehörigenarbeit und es war rasches Reagieren gefragt.

Wie fragte schon Kant: Was sollen wir tun?

Zum nächsten Treffen wurde ich eine Fallbesprechung vorbereitet, die dieses Thema bearbeiten sollte.

Zu Beginn gab es eine Sammlung von Statements jedes Mitarbeiters, die einen positiven und einen negativen Aspekt der Angehörigenarbeit benennen sollten.

Dann wurden die MA in vier Gruppen aufgeteilt und bekamen alle Medien in die Hand, mit denen wir uns nach außen

verkaufen. Sie sollten in 20 Minuten zusammenstellen, was hier zur Angehörigenarbeit gesagt ist.

Eine klassische Aufgabe aus der Moderation.

Es ging um Internet-Seite, Hausordnung, Pflegekonzept, Hauswirtschaftskonzept, selbstentwickeltes Leitbild usw.

Dann stellten die Gruppen ihre Auswertungen vor und bei der dritten Gruppe kam aus dem Plenum: Damit ist ja alles gesagt, worüber wir so schimpfen.

**Eine weitere Auswertung war nicht erforderlich!**

Die Frage: Was bedeuten die gesammelten Statements?, beantworteten die MA dann selber: Einen Sack voller Gefühle.

Wichtigstes Ergebnis war die Sammlung des richtigen Handwerkszeugs für den Umgang mit den Schwierigkeiten. Bedeutsame Begriffe waren hier: Professionalität, Gelassenheit, Wertfreiheit und ganz wichtig: Wir haben keinen Erziehungsauftrag für die Menschen, die uns anvertraut sind. Wir dürfen darüber reden, was das mit uns macht, können die schlechten Emotionen im Team teilen, aber im Umgang mit den Beteiligten wollen wir auf der Sachebene bleiben.

Jede Fallbesprechung ist eine ethische und mit dieser Übung haben die Mitarbeiter für ihren beruflichen Alltag viel gelernt. Ethik zum Anfassen, genau wie unser Hospiz sein soll.

Ich habe Ihnen einen kleinen Einblick in den Alltag unseres Hospizes gewährt, geprägt von der Kürze der Zeit und dem Wissen, dass hier viele Menschen sitzen, die um die tieferen Aspekte wissen. Zusammenfassend möchte ich Ihnen 5 wichtige Aussagen mitgeben, von denen wir glauben, dass sie die als sehr erfolgreich bewertete Arbeit des Lukas-Hospizes in Herne, möglich machen.

1. Öffnen Sie die Einrichtung auch den wirtschaftlichen Aspekten eines modernen Geschäftsbetriebes, ohne den Blick auf die Menschen zu verlieren. Hospize müssen auch sichere Arbeitsplätze sein, 15 – 20 Gehälter

garantieren und damit zukunftsorientiert arbeiten. Finden Sie das Gleichgewicht in der Beantwortung der Frage: „Wie viel Menschlichkeit können wir uns leisten, (gerade vor dem Hintergrund der dringend nötigen Spendenakquise) ohne Menschlichkeit am Fließband zu produzieren.“

2. Erschließen Sie ein Hospiz und die Hospizidee den Menschen, die durch ihr bürgerschaftliches Engagement die Errichtung und den Betrieb des Hauses möglich machen. Wir haben unbedingt eine lehrende Funktion. Ziehen Sie sich nicht in eine Grauzone zurück, in der irgendwelche Mysterien gepflegt werden. Eine gelebte Transparenz weckt Neugier und Verständnis, dafür, dass Warten auf den Tod nicht die Hauptaufgabe der Hospizbewegung ist, sondern die Gestaltung der Zeit bis dahin.
3. Pflegen Sie einen wertschätzenden Umgang auf Augenhöhe mit den Mitarbeitern. Hierarchie und Dogmen haben hier nichts zu suchen. Rituale haben nur dann einen Sinn, wenn sie mit Leben gefüllt sind. Fragen Sie sich auch öfter. Warum tun wir das?
4. Reagieren Sie schnell auf entstehende Probleme und Sorgen Ihrer Mitarbeiter, ganz nach dem Motto: Wehret den Anfängen. Vor einigen Jahren gab es in der Hospiz-Zeitschrift einen Bericht über eine Umfrage unter Hospizmitarbeitern und der am häufigsten geäußerte Unmutsfaktor war die fehlende Resonanz der Leitung auf Probleme mit Angehörigen.
5. Der letzte Hinweis und nach meinem Dafürhalten der wichtigste: Leben Sie die drei wichtigsten Grundsätze der Hospizarbeit vor: **Gelassen bleiben, Verhalten nicht werten, keinen Erziehungsauftrag haben!**

Hospize sind ein wichtiges Angebot in einer modernen Gesellschaft und ein dringend nötiger Beitrag zum Kampf gegen aktive Sterbehilfe, mit einer Arbeit, die aktive Lebenshilfe sein soll, bis zuletzt.

