

Wohlbefinden  *Assessmentinstrumente allein können kein Wohlbefinden ermöglichen. Entscheidend ist, dass sich die gesamte Kultur einer Einrichtung auf Demenz einstellt.* Text: Martin Hamborg

Demenzkultur gestalten

> Zeitungsartikel zum Thema Demenz beginnen häufig mit zwei Aussagen. Erstens: In Deutschland sind 1,4 Millionen Menschen von der Krankheit betroffen. Und zweitens: Eine gute Dementenbetreuung ist ein Alleinstellungsmerkmal. Doch was können Sie als engagierte Pflegekraft dafür tun? Und welche Verantwortung trägt die Leitung für eine „gute Dementenbetreuung“?

In diesem Artikel fordere ich dazu auf, über eine neue Kultur nachzudenken – eine Demenzkultur. „Kultur“ ist ein umfassenderer Begriff als „Konzept“, „Methode“, „Technik“, „Instrument“ oder „System“. Die ursprüngliche Definition „cultura“ aus dem lateinischen lautet „Bearbeitung, Pflege, Ackerbau“ und steht für alles, was der Mensch selbst gestaltend hervorbringt (siehe auch <https://de.wikipedia.org/wiki/Kultur>).

Der Vergleich mit der Landwirtschaft zeigt: Ein Hochleistungstraktor allein macht noch keinen erfolgreichen Hof, selbst der „grüne Daumen“ kann nur wirken, wenn alles andere stimmt. Übertragen auf die Pflege braucht jeder Mitarbeiter eine Einrichtungs-, Leitungs- und Teamkultur, die Raum und Unterstützung zum persönlichen Engagement gibt. Sie werden vielleicht einwenden, dies sei blanke Theorie, da unsere tägliche Arbeit durch Fachkräftemangel, Belegungsdruck und andere existenzielle Herausforderungen bestimmt wird und wir nur wenig Einfluss darauf haben. Hinzu kommt, dass die Altenpflege gesellschaftlich in eine Mißtrauens- und Kontroll-

kultur eingebunden ist. Keine andere Branche muss so häufig mit unangemeldeten Kontrollen rechnen. Doch was hilft es, sich darüber zu beklagen und in einer depressiven Jammerkultur zu versinken?

Je schwieriger die äußeren und meist unbeeinflussbaren Bedingungen sind, umso wichtiger wird es, die Kultur innerhalb der Einrichtung zu gestalten. Die Anforderungen dieser neuen Kultur des Gestaltens betrifft drei Ebenen:

- **Vertrauen:** Der demenzkranke Mensch braucht eine Vertrauenskultur, ehrliche Beziehungsangebote und 24 Stunden Geborgenheit.
- **Sicherheit:** Mitarbeiter brauchen einen förderlichen Rahmen, Vorbild durch die Leitungen, Sicherheit und Schutz vor dem Kontrollwahn unserer Gesellschaft, damit bewährte Konzepte mit Leben erfüllt werden.

- **Gestaltung:** Mitarbeiter, Leitung und Angehörige erkennen, wie sich schwierige Rahmenbedingungen auswirken, was Mann oder Frau tun kann und was ausgehalten werden muss.

Die mittelschwere Demenz ist die einzige Krankheit, durch die ein Anpassungsprozess an die Umwelt nicht mehr gelingt. Damit versagen alle gängigen Rehabilitationskonzepte, weil ein Lernen nicht mehr möglich ist. Gleichzeitig bleibt bei dem Menschen mit Demenz eine hohe emotionale Sensibilität bis in die letzte Lebensphase erhalten. Scheinwelten, Bushaltestellen oder Zugabteile „für“ den Menschen mit Demenz erschweren die Ich-Du-Begrenzung zwischen den Personen. Dieses Paradoxon ist nur mit einer Überdosis Neuroleptika auszuhalten – für Mitarbeiter sind da eher Antidepressiva geeignet.

Deutsche Expertengruppe Dementenbetreuung e. V. (DED)

Anliegen: Die DED sieht sich als Interessenvertretung von Menschen mit Demenz und derjenigen, die sich in der Dementenbetreuung beruflich engagieren. Als Vereinigung von Menschen unterschiedlicher Professionen sucht sie seit 1995 neue Wege in der Versorgung Demenzkranker mit dem Ziel, das vorhandene Expertenwissen zu sammeln sowie zu verbreiten und damit die Versorgung von Menschen mit Demenz zu verbessern.

Aktivitäten: Pro Jahr veranstaltet die DED zwei Arbeitstagungen zu aktuellen Themen, bei denen der Austausch von Erkenntnissen und Erfahrungen im Hinblick auf die Arbeit mit demenzkranken Menschen im Mittelpunkt steht. Zudem werden Fachtagungen für die interessierte Öffentlichkeit durchgeführt – als nächstes die Jubiläumstagung „20 Jahre DED – Die Zukunft der Pflege und Betreuung von Menschen mit Demenz“ am 15. und 16. Oktober 2015 in Berlin.

Kontakt: Weitere Infos unter www.demenz-ded.de oder per Mail bei info@demenz-ded.de

Das Krankheitsbild erfordert also ein authentisches Bezugssystem, das es dem Demenzkranken ermöglicht, in jedem Moment ein subjektiv sinnstiftendes und Geborgenheit vermittelndes Milieu zu erleben – die Basis für das uneingeschränkte Vertrauen.

Einsicht fördern

Bewährte Konzepte wie der personenzentrierte Ansatz, die Milieutherapie oder die Mäeutik und Methoden wie die Validation oder die basale Stimulation benötigen förderliche und unterstützende Rahmenbedingungen. „Wir haben kein Problem

Das Krankheitsbild macht es notwendig, die ganze Einrichtung konsequent darauf auszurichten. ~

mit dem Wissen, wir haben ein Problem in der Umsetzung“, ist zu einem geflügelten Satz unter Fachleuten geworden.

Die Verantwortung dafür hat die Leitung, denn die besten Fortbildungen werden nur dann nicht zum Demotivierungsprogramm, wenn die Inhalte auch gelebt werden können. Wir brauchen Managementkonzepte für eine Kultur, in der sich in personenzentrierter Haltung Wissen entfalten kann.

Voraussetzung dafür ist zunächst, Fehler im Umgang mit Menschen mit Demenz zu vermeiden: Wie oft ignorieren Mitarbeiter demenzspezifische Anforderungen, indem sie diskutieren, Einsicht in ihre Realität fordern oder über schlechte Rahmenbedingungen klagen? Die unmittelbaren Vorgesetzten können Hilfestellungen geben, indem sie die Einsicht fördern, warum ein solches Verhalten falsch ist, ein negatives Klima schafft, Stress auslöst und herausforderndes Verhalten verstärkt. Diese Hinweise brauchen keinen moralischen Zeigefinger. Im Sinne der gewünschten Anerkennungskultur ist die fachliche Anleitung für die Erkenntnis hilfreich, dass z. B. Diskussionen und Aushandlungsprozesse für den Menschen mit Demenz „richtig“ falsch sind, während sie „richtig“ richtig sind,

wenn eine Depression im Vordergrund steht.

Vertrauen in den Moment

Je knapper die Besetzung, desto wichtiger wird eine ruhige Atmosphäre trotz aller Pflegenot. Menschen mit Demenz reagieren heftig auf eine „ansteckende Unruhe“ oder schlechte Laune im Team. Wenn Mitarbeiter rennen und streiten, löst dies bei schwingungsfähigen Menschen Flucht Tendenzen aus – von Hinlauftendenzen können wir in diesem Zusammenhang nicht mehr sprechen! Wenn in diesen Momenten die Pflege- oder Be-

treuungskraft z. B. mit einem Lied auf den Lippen sich selbst und alle anderen beruhigt oder Mitsing-Musik einlegt, entspannt sich die Situation.

Leitungskräfte sind dabei Vorbilder. Sie schaffen eine gute Atmosphäre, lenken den Blick der Mitarbeiter auf besondere

Erlebnisse und zeigen Interesse, wenn aus erkannten „Lichtungen“ in der gelungenen Validation Lichtblicke für die Arbeit und plötzlich wunderbare Erkenntnisse oder Fähigkeiten sichtbar werden. Musik, Validation, ein entspannendes Vollbad oder eine tiefe Berührung ermöglichen einen besonderen Zugang. Grundlage ist ein tiefes Vertrauen in den Moment und eine Beziehung, die Kreativität und Neugierde zulässt. Dieses Wechselspiel ist das Geheimnis unserer Gehirnentwicklung: die Kraft aus der Bindung zu vertrauten Menschen und Geborgenheit auf der einen Seite sowie Experimentierfreude und das Bedürfnis, über sich hinauszuwachsen zu können, auf der anderen Seite.

In der schweren Demenz wirkt dies unmittelbar und vermittelt die Sicherheit, die Entspannung zulässt. Wir sollten davon ausgehen, dass Geborgenheit infolge der Krankheit jeden Moment neu aus dem Verhalten der Umwelt rekonstruiert werden muss. Dieses Prinzip machen wir uns zunutze, wenn wir nach der Ablehnung von Pflegemaßnahmen eine neue vertrauensbildende Realität anbieten. Bindung und Geborgenheit kann aber auch in geschäftiger Aktivität so sehr wachsen, dass ängstliche Menschen im Trubel einer Feier friedlich schlafen und ihre innere Ruhe gerade in passiver Teilhabe finden – vielleicht weil sie sich angenommen fühlen, ohne etwas leisten zu müssen. Eine alte Dame, die immer wieder bei meinen Gruppenangeboten einschlief, sagte mir: „Junger Mann, ich schlafe nicht, ich schone meine Augen“.

Wenn Menschen ein ängstlich suchendes Verhalten zeigen oder durch Rufen und Klingeln auf sich aufmerksam machen, funktioniert diese Aktivierung zur Geborgenheit durch den direkten persönlichen Kontakt, und dies sollte so oft wie möglich – und zwar vor dem Rufen – erfolgen. Die Frage ist dann: Wie sichern Sie 24 Stunden Geborgenheit? Die 10-Sekunden-Aktivierung hat dieses Ziel. Sie können eine 10-minütige § 87b-Leistung auf 60 Interventionen aufteilen:

- Sie winken, wenn der Bewohner den Augenkontakt sucht.

Das Konzept-Dreieck

Bewährte Handlungskonzepte erfordern Fachwissen, Haltung und Kultur



Fachwissen lässt sich üben, doch die persönliche Haltung braucht Halt durch die Institution und Leitung, damit sich das Gefühl von Selbstwirksamkeit entfalten kann und Mitarbeiter fachlich Prioritäten setzen.

Haltung lässt sich nicht lernen, sondern nur erfahren. Es braucht das Vorbild der Leitung und die konsequente Vertrauenskultur auf allen Ebenen des Managements.



Foto: Werner Krüper

- Sie nehmen den Bewohner kurz in den Arm.
- Sie sprechen ihn mit Namen an.
- Sie nutzen vertraute Schlüsselbegriffe.
- Sie „validieren im Vorübergehen“ – eine der häufigsten Maßnahmen in guten Einrichtungen.

Dieser freundliche und wertschätzende Umgang führt beinahe automatisch zu einer positiven Kultur, in der keiner weglassen will.

Das Gallische Dorf-Prinzip

Eine solche Atmosphäre ist auch ohne die Unterstützung der Leitung möglich. Manchmal bin ich beeindruckt, wie viel Engagement Mitarbeiter bis zur Selbstlosigkeit an den Tag legen, obwohl ihre Leitung alles tut, um Motivation zu zerstören. Ich nenne es gern das „gallische Dorf-Prinzip“: Ein kraftvolles WIR in

Abgrenzung gegen eine schlechte Leitung oder eine Schicht, vor die man den Bewohner schützen muss.

Das Wissen um Demenz braucht einen umfassenden Rahmen, der sämtliche Ebenen einer Organisation berücksichtigt. Und dazu brauchen wir Visionen als fachliche Antwort auf die Reglementierungen, die sich in den letzten Jahren zu einer Misstrauenskultur entwickelt haben.

Das Krankheitsbild Demenz macht es notwendig, die ganze Einrichtung konsequent auf die Erkrankung auszurichten und gleichzeitig Mitarbeiter in ihren Ideen und in ihrer Motivation zu unterstützen. So bekommt auch eine charismatische Leitung durch ein Managementsystem die Unterstützung für eine neue Kultur des Gestaltens. Die Erfahrungen mit dem „Integrierten Qualitätsmanagement Demenz“ (IQM-Demenz)

machen mich da optimistisch, wie ich im nachfolgenden Beitrag auf Seite 22 näher ausführe.

Mehr zum Thema

- 🔗 **Kontakt:** Martin.Hamborg@awo-sh.de
- 📅 **Workshop:** Autor Martin Hamborg führt beim **AltenpflegeKongress 2015** einen Workshop zum Thema „Wohlbefinden für Menschen mit Demenz“ durch. Termine, Veranstaltungsorte und weitere Infos unter www.ap-kongress.de



Martin Hamborg
ist Psychologe, psycholog. Psychotherapeut, Supervisor und Vorstandsmitglied der Deutschen Expertengruppe Dementenbetreuung e. V. (DED)