

QM PRAXIS

Serie: Ethik in der Pflege, Teil 2

Organisation von ethisch reflektiertem Handeln

Was hat Ethik eigentlich mit Pflege zu tun? Welche Verbindungen und Wechselwirkungen gibt es zwischen Individual- und Organisationsethik? Welche Umsetzungsbeispiele sind möglich. Diesen und weiteren Fragen geht Mirjam Staffa in einer vierteiligen Serie nach. Teil 2: Organisation von ethisch reflektiertem Handeln in Pflegeeinrichtungen



Im Aurelius-Hof (Mainhausen) entwickeln Pflegefachpersonen ihren Ethikkodex stetig weiter.

Foto: Nicole Ott/Aurelius-Hof

Von Mirjam Staffa

Chemnitz // Moralischer Stress und der Umgang mit ethischen Konflikten müssen fester Bestandteil der Kommunikationskultur einer Einrichtung werden. Dafür sind Änderungen sowohl auf individueller Ebene der Mitarbeiter, wie auch auf organisationaler Ebene notwendig. Neben der Sensibilisierung von Fach- und Führungskräften, z. B. durch Fort- und Weiterbildungen, Ethikcafés oder Ethikrunden, braucht es Organisationsethik, also die Festlegung und Integration handlungsleitender Werte, die als Orientierung in konflikthafte Situationen dienen und einfordern sind.

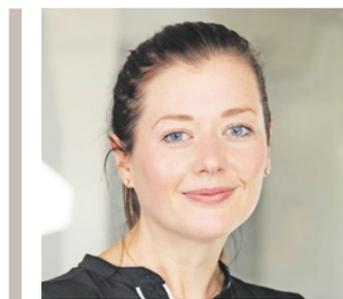


Foto: privat

// Dort, wo formale Regelungslücken bestehen, werden diese mit informellen Regeln gefüllt. Diese können jedoch rechtswidrig sein oder zumindest den definierten Werten entgegenstehen. //

Mirjam Staffa

Langfristig tragen diese Strukturen maßgeblich zur Mitarbeitergesundheit, Professionalisierung der Pflege und zur Arbeitszufriedenheit bei. Insbesondere aber, wird dadurch eine selbstbestimmte und würdevolle

Versorgung der Pflegebedürftigen sichergestellt.

Individual- und Organisationsethik

Die ethische Bewertung eigener Handlungen und Entscheidungen innerhalb des Pflegeprozesses kann unter dem Begriff der Individualethik zusammengefasst werden. Hier steht die Frage nach dem „richtigen“ Handeln einer Person in einer konkreten Situation im Mittelpunkt. Pflegehandeln passiert jedoch nicht im luftleeren Raum, sondern im Kontext einer Organisation und manche Fragestellungen ergeben sich überhaupt erst durch die Bedingungen der Organisation.

Kada und Lesnik (2019) zeigten in einer Interviewstudie mit Pflegekräften eines Pflegeheims, dass die Pflegekräfte sich am moralisch richtigen Handeln unter anderem durch Vorgaben und Routinen der Einrichtung und einen Mangel an Ressourcen gehindert sahen. Diese Aspekte können nicht allein durch Individualethik gelöst werden, sondern bedürfen einer Betrachtung auf institutioneller Ebene.

Zudem müssen Mitarbeitende in ihrem ethischen Handeln durch die Strukturen der Organisation unterstützt werden. Andererseits können ethische Werte und Vorgaben nicht zum Tragen kommen, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Organisation diese nicht anwenden können, weil ihnen das Hintergrundwissen fehlt. Ein Zusammenspiel von Individual- und Organisationsethik ist also notwendig, um ethisches Handeln in einer Pflegeeinrichtung zu etablieren.

Organisationsethik ist mehr als ein Leitbild

Individualität, Selbstbestimmung und Ganzheitlichkeit sind Schlagworte, die sich in den Leitbildern der meisten Pflegeeinrichtungen wiederfinden. Aber was bedeuten sie eigentlich? Organisationsethik beschäftigt sich nicht nur mit den Werten, nach

denen in einer Einrichtung gepflegt und betreut werden soll, sondern vor allem mit deren konkreter Umsetzung und den für die Umsetzung notwendigen Strukturen und Prozessen. Denn dort, wo formale Regelungslücken bestehen, werden diese mit informellen Regeln gefüllt. Diese

können jedoch rechtswidrig sein oder zumindest den definierten Werten entgegenstehen.

Wo sich informelle Regeln in der Pflege zeigen

Diese informellen Regeln zeigen sich beispielsweise in Umgangsformen, Ritualen und Sprache. Sie entstehen durch das Miteinander aller Beteiligten, man kann sich ihnen kaum entziehen und sie beeinflussen die Organisationsethik maßgeblich, sowohl positiv als auch negativ. Indem Wertvorgaben präzisiert werden, kann ethisch reflektiertes Handeln besser in den Alltag der Organisation integriert und gelebt werden, dadurch werden Regelungslücken geschlossen und Handlungssicherheit wird hergestellt. Ethische Leitlinien wirken dadurch präventiv, da sie moralisch unredlichem Verhalten vorbeugen. Dadurch kann eine moralische Entlastung der Mitarbeiter erreicht werden, die sich wiederum positiv auf Arbeitszufriedenheit und Mitarbeitergesundheit auswirkt. Es ist nicht möglich durch Organisationsethik die auftretenden Interessenkonflikte zwischen den verschiedenen Akteuren (Mitarbeitende, Bewohnerinnen und Bewohner, An- und Zugehörige, Kooperationspartner usw.) zu vermeiden, aber ihre Bearbeitung in das Selbstverständnis

der Organisation und das alltägliche Handeln zu integrieren, entlastet alle Beteiligten enorm und trägt maßgeblich zu einer besseren Pflegequalität bei. Treten Fragestellungen mit ähnlichem Inhalt immer wieder auf, passiert es also beispielsweise in einem ambulanten Pflegedienst öfter, dass nach Einschätzung der Pflegekräfte die Pflege durch die Angehörigen in der Häuslichkeit nicht sichergestellt ist, kann es sinnvoll und entlastend sein, für diese Situationen Leitlinien zu entwickeln, die für Klarheit sorgen. So kann z. B. festgelegt werden, wie, wo und durch wen die festgestellten oder vermuteten Defizite dokumentiert werden, wann welche Gespräche initiiert und in welchem Fall Pflegekassen oder Behörden informiert werden sollten.

Im nächsten Teil dieser vierteiligen Reihe erfahren Sie, wie Sie beginnen können, wenn Sie die Organisationsethik in Ihrer Einrichtung fördern wollen.

■ Kada O, Lesnik T: Facetten von „moral distress“ im Pflegeheim. Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 2019/52, S. 743-750

Die Autorin ist Pflegewissenschaftlerin. Sie hat acht Jahre ihren eigenen Pflegedienst geleitet und ist jetzt Inhaberin von Staffa – Pflege anders denken: mirjamstaffa.de.

Hilfe zur Pflege nach dem SGB XII

Häusliche Pflege
PFLEGEDIENSTE BESSER MANAGEN

Was leistet die Sozialhilfe nach dem SGB XII bei Pflegebedarf? Welche Hilfen es gibt, wie die Voraussetzungen sind und wie das Verhältnis zu den Leistungen der Pflegeversicherung ist, das vermittelt dieser praktische Ratgeber. Er informiert außerdem über die Einkommensfreibeträge, das geschützte Vermögen und die Grenzen der Unterhaltspflicht. Mit Fallbeispielen, Schaubildern

und Musterberechnungen. Ideal für ambulante Dienste, stationäre Pflegeeinrichtungen, Beratungsstellen, Hausärzte sowie für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen. Denn nur wer das breite Spektrum der Hilfen kennt, kann diese auch nutzen! Der Rechtsratgeber in 7. Auflage ist auf dem aktuellen Gesetzesstand.



Utz Krahrmer, Helmut Schellhorn (Hrsg.)
Hilfe zur Pflege nach dem SGB XII
2022, 52,90 €, Best.-Nr. 21921
eBook, 39,90 €, Best.-Nr. 22032

Vincenz Network
T +49 6123-9238-253
F +49 6123-9238-244
service@vincenz.net
www.haeusliche-pflege.net/shop

Jetzt bestellen!
www.haeusliche-pflege.net/shop



VINCENZ