

Referat myspitex Führungsforum vom 20.10.16

Die Eden-Alternative - Eine neue Betreuungsphilosophie für die Spitex?

Eden ist ganz einfach: Wir gestalten das Leben älterer Menschen so, wie wir selbst im Alter leben wollen.

Das Referat soll sie anregen über die Umsetzung der Eden Alternative nachzudenken. Mit der Eden Alternative können sie folgendes erreichen:

- Gemeinsame Wertehaltung z.B nach einer Fusion
- Verbesserung Absenzen durch Sinn- und Wertschätzung
- Erhöhung der Klientenzufriedenheit durch Bezugspersonensystem

Mit den Einsparungen des Kantons Bern im 2014 zur Hauswirtschafts- und Sozialbetreuung liegt von Seiten des Kantons der Stellenwert der spitalexternen Pflege in der Erbringung der kassenpflichtigen Leistungen. Viele Spitex Organisationen setzen ihre Mitarbeitenden mit der Produktivität unter Druck.

In der Schweiz werden 225660 Menschen von 15821 Pflegenden in einer Vollzeitanstellung betreut. Ihnen abzusprechen das sie keine Betreuung erbringen sondern nur die Leistungen aus den Leistungskatalog entspricht nicht den Anforderungen die eine Pflegeperson an sich hat.

Erinnern wir uns was Pflege heisst!

Pflege nach der Definition **ICN** heisst:

Professionelle Pflege fördert und erhält Gesundheit, beugt gesundheitlichen Schäden vor, und unterstützt Menschen in der Behandlung und im Umgang mit Auswirkungen von Krankheiten und deren Therapien. Dies mit dem Ziel, für betreute Menschen die bestmöglichen Behandlungs- und Betreuungsergebnisse sowie die bestmögliche Lebensqualität in allen Phasen des Lebens bis zum Tod zu erreichen.

Mit dem neusten Bericht aus der SAMW (Schweizer Akademie Medizinischer Wissenschaften) wird auf die Partizipation in der Gesundheitsversorgung hingewiesen. In der Versorgungspraxis im Gesundheitswesen ermöglicht Patientenbeteiligung unter anderem ein effizientere Behandlung von Gesundheitsproblemen und potenzielle Kosteneinsparungen durch Patientenaktivierung.

Die Rolle der Pflege und die Patientenbeteiligung / Partizipation sind zentrale Themen innerhalb der Eden Alternative und **diese** besteht schon seit mehr als 20 Jahren.

Die Betreuungsphilosophie der Eden Alternative® ist auf alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Betriebes (insbesondere die Führung) und auf die Klienten ausgerichtet. Mit einer kurzen Vorstellung meinerseits bringe ich nun die wichtigsten Stichwörter der Eden Alternative näher.

Dass ich Silvia Lüdi heisse haben sie durch Andreas Meyer gehört. Als Eden Koordinatorin der Schweiz setze ich mich insbesondere für die Verbreitung der Eden Alternative ein. Eden zu Hause wird in der Spitex Oberes Langetental seit 2014 umgesetzt. Mit dem Film „Unterwegs“ konnten wir uns an der internationalen Netzwerktagung 2015 in Deutschland präsentieren.

Mein Sozialkapital besteht aus meiner Familie, meinen Freundinnen und Freunden, meinen Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Vereinen und Arbeitsstellen, und Nachbarn. Als Leitung Pflege in der Spitex und Expertin zum Thema Alter (Eden Alternative) verfüge ich über viele Netzwerke. Die vorhandenen sozialen Beziehungen zum jetzigen Zeitpunkt sind stellvertretend für viele hier in diesem Saal. In der direkten Pflege arbeite ich als Care Partnerin eng mit Betroffenen und weiteren Care Partner zusammen. Meine geistige Heimat sind die Werteprinzipien der Eden Alternative, darüber nachzudenken und auszutauschen wie Pflege konkret so umgesetzt werden kann, welches dem Bedürfnis der Pflege entspricht.

Mit den genannten Stichworten in meiner Vorstellungsrunde komme ich auf die die Leitthemen in diesem Referat zu sprechen:

- Die Eden Alternative
- Eden zu Hause / Care Partner / Sozialkapital
- Anforderungen an die Führungspersonen
- Beispiel aus der Spitex Ola

Die Eden Alternative

"Doktor Thomas, ich bin einsam"

Die Eden-Alternative® Philosophie wurde 1992 "zufällig" durch den New Yorker Hausarzt und Geriater Dr. William Thomas entdeckt. Er war der ärztliche Leiter eines Pflegeheimes und tief berührt von der Geschichte einer alten Frau, die einen Ausschlag am Arm hatte. Der Ausschlag war schnell zu heilen, aber als die Dame zu ihm sagte: "Doktor Thomas, ich bin einsam", da wusste er nicht mehr weiter, denn Einsamkeit, das erkannte er, war kein medizinisches Problem!

Er setzte sich augenblicklich mit den alten Menschen, ihren Angehörigen und dem Betreuungsteam zusammen und alle beschlossen, etwas gegen Einsamkeit, Hilf- und Nutzlosigkeit, sowie Langeweile zu unternehmen.

Sie nannten ihre neue Idee **Eden-Alternative. Alternative**, weil sie etwas Neues gestalten wollten. Das herkömmliche System sollte abgelöst werden, denn genau in diesem System war ja die Einsamkeit der alten Dame entstanden.

Eden, weil der Ausdruck für "Garten" und "Vielfalt" **steht**, genau das, was wir uns alle wünschen **für unser Leben** und das unserer Eltern und Grosseltern.

Zehn Wertepinzipien unterstützen das Denken innerhalb der Eden Alternative.

Die Eden Alternative® hat sich weltweit (10 Nationen in Europa) durchgesetzt und die grossen Kontinente und entwickelt sich zu einer globalen Bewegung. Die verschiedenen Eden- Organisationen sind ideell durch die Eden Alternative vernetzt und arbeiten autonom an der Verbreitung. Die Regionen / Länder werden durch Länder-Koordinatorinnen geleitet. Es findet ein monatlicher Austausch durch Skype Konferenzen statt. Die letzte Netzwerktagung fand 2015 in Deutschland statt. In Europa ist die Umsetzung in Dänemark am stärksten. Im Jahr 2016 ist Italien dazugestossen.

Die Eden-Alternative orientiert sich an Grundwerten wie Autonomie, Partizipation, Fürsorge, Einfühlung, Mit-Leid, Gegenseitigkeit. Sie ist weltanschaulich, an keine Konfession oder Gruppierung gebunden, schafft aber ausdrücklich "soziales Kapital". Eden schliesst ohne Einschränkung Menschen aller Herkunft mit ein und bekennt sich zu einer bewusst gestalteten, gleichberechtigten, multikulturellen und multigenerationellen Gesellschaft. Eden taugt als intergenerationelles Modell und wirkt so dem Zerfall unserer westlichen Gesellschaften entgegen.

Eden zu Hause

ist eine Initiative der Eden Alternative®, um die Eden Philosophie in den Gemeinden zu etablieren. So soll für eine Verbesserung der Lebensqualität der älteren Menschen und ihren Betreuenden zu Hause geschaffen werden. Die älteren Menschen sollen möglichst lang vital und ein Teil unserer Gemeinschaft bleiben.

Ursprünglich wie die Geschichte von Dr. Thomas zeigt, wurde die Eden Alternative für das Pflegeheim entwickelt. Dort lernte ich sie vor 13 Jahren kennen. Damit führte ich 120 Mitarbeitenden der Bereiche (Pflege, HW, TD, Küche) von einem stark regulierten Betrieb in eine Bedarfs- und bedürfnisorientierte Sicht über.

Bei meinem Arbeitswechsel im 2011 in die spitalexterne Pflege erkannte ich, dass ein grosser Teil der Klienten unter den sogenannten drei Qualen litten. Mein Schlüsselerlebnis war die Begegnung mit einem Ca. 50 jähriger Mann der wegen einem Arbeitsunfall nicht

mehr arbeitsfähig war. Bei einem Einsatz zum Medikamenten richten zeigte er mir seine Plattensammlung. Dies ist das einzige was er noch habe. Er fühlte sich durch den Wegfall der Arbeitsbeziehungen und den finanziellen Sorgen einsam. Ich beobachtete wie zuvor Dr. Thomas im Pflegeheim die Abläufe der Spitex und stellte fest das die Klienten nicht nur unter ihrer Einschränkung im körperlichen oder psychischen Bereich litten, sondern auch unter den drei Qualen Einsamkeit; Langeweile und Hilflosigkeit.

Was ist ein Care Partner?

Die Menschen, die Pflege brauchen sind aktive Mitbestimmer ihres Pflegeplans, daher auch Partner in ihrer eigenen Pflege (Partizipation). Ein wichtiger Kernpunkt der Philosophie ist es, **anzuerkennen**, wie wichtig die Fähigkeit **zu geben** und **zu nehmen** für die Schaffung von Lebensqualität ist. Die Möglichkeit zu geben und zu nehmen ist das Gegenmittel gegen Hilflosigkeit (eine der drei Qualen) (Waage).

Das Care Partner Konzept setzt ein Gleichgewicht in der Pflege voraus – ebenso die Anerkennung, dass es eine Fülle von Möglichkeiten zu geben und zu nehmen gibt, die von allen Personen im Care Partner Team erfahren werden kann.

Care Partnerinnen können viele sein, es sind meistens Personen die eine wichtige Aufgabe für die pflegebedürftige Person erledigt. Seien es regelmässige Besuche, Zeitung vorlesen, Rasen mähen oder die medizinische und pflegerische Betreuung sicherstellen. Wenn dieses Beziehungsnetz transparent ist, kann das Netzwerk auch gezielt gestärkt werden.

Eden zu Hause wurde in Österreich entwickelt und wurde uns somit zum Vorbild.

Eden zu Hause gilt in der Spitex Ola als Betriebsphilosophie. Eine Betriebsphilosophie bietet allen Mitarbeitenden Orientierung. In dieser Philosophie finden sich die Mitarbeiterinnen in den Werten der Pflege wieder. Die Eden Alternative ist eine Philosophie die unser Handeln durch 10 Werteprinzipien

prägt und von vielen gut verstanden wird. Sie wendet sich an die Klienten (besonders ältere Menschen, Menschen mit psychischen Erkrankungen, Menschen die aufgrund ihrer sozialen Situation ausgegrenzt werden. Einbezogen sind auch die Angehörigen. Wir reden hier auch von der Care Partnerschaft die vor allem auf Lebenserfahrung und der Beziehung beruht.

Sozialkapital

Mit ihrem zahlreichen Erscheinen an dieser Tagung stellen sie neben dem vermuteten hohen Betriebskapital auch ein hohes Sozialkapital dar. Als Führungsperson einer Spitex bekennen sie sich zu ihrem Betrieb. So stehen sie als Mitarbeiterin für die Idee der Spitex ein und befinden sich damit im **Makrosystem**.

Der Begriff Sozialkapital bezeichnet die Kraft von innen, die Menge der sozialen Gefühle, die für das Tun zur Verfügung steht. Darum ist Sozialkapital auch das Netz der Bindungen.

Die einzelne Person hat viel Sozialkapital wenn sie ein großes Netz an Nahestehenden und Bekannte hat, die mit viel Empathie unterstützen. Die Stärke der guten sozialen Gefühle wird dargestellt durch Beziehungen auf der Mikro-, Meso – und Makroebene.

Die kleinsten Netze sind die engsten Freunde und Angehörigen, der Nahestehenden, die man an den Fingern abzählen kann – viel mehr an wahrer Liebe und vertrauter Freundschaft fassen wir mit diesen „starken Gefühlen“ nicht.

Die Sozialkapital-Theorie nennt das die **Mikro-Ebene**.

Der Kreis der Bekannten, mit denen man zusammenarbeitet oder sich unterhält, Dienste und Gefälligkeiten austauscht, spielt und Spass macht, kann viel grösser sein; **er** bildet ein breites Netz, in dem man auch noch weiter empfohlen wird, einander weiter hilft. Das gegenseitige Vertrauen verbindet da. Nicht die Liebe. Man geht da aus sich heraus, enthüllt aber nicht das Innerste, nicht die eigenen Schwächen. Ein grosses Netz an „guten Beziehungen „ zu haben, mit „wichtigen „ Leuten hilft viel und ist für eine gute Zusammenarbeit überall wichtig.

Die Sozialkapital-Theorie nennt das die **Meso-Ebene**. Nicht so sehr **wegen** der mittleren Grösse dieses Beziehungsnetzes zwischen Intimkreis und den Super-Gesellschaften, wie Nation und Religion, die ja auch noch als Netz verstanden werden können. **Mittelstark** ist vielmehr die Gefühlsenergie solcher kollegialen, geschäftsmässigen oder nachbarschaftliche Beziehungen – im Vergleich zu den Leidenschaften der Liebe und Hingabe und dem Hingerissen sein zu einem Ideal oder Idol.

Sozialkapital der **Makro-Ebene** steht für die „grossen Gefühle“ für eine Idee, für ein Glauben, für eine geistige „Heimat“, für die Ideale und „Symbolfiguren“ einer Gemeinschaft, die weit über das Netz persönlicher Bekanntschaften hinausgeht. Um eine geliebte Person zu retten, haben sich schon viele Mütter oder Freunde geopfert. Für „Gott, Kaiser und Vaterland“ starben – und töteten – aber noch viel mehr.

Wofür ist nun dieser komplizierte Apparat aus vernetzten Gefühlen in gemeinsamen Kulturen, in einem Kasten mit drei Etagen völlig verschiedener Leidenschaften überhaupt gut? Welche Wirkungen gehen von diesem gigantischen Bündel an Energien aus, das in solchen Netzen sitzt und einzelnen Menschen wie jeder Art von Gemeinsacht zur Verfügung steht-oder fehlt?

Soziale Kontakte sind für jeden wichtig, aber vor allem im Alter, weil dann viele tägliche Kontakte, etwa am Arbeitsplatz wegfallen. Menschen sind soziale Wesen und die meisten von uns finden es unangenehm längere Zeit allein zu sein.

Die Umsetzung von Eden zu Hause stärkt das Sozialkapital der Klienten, indem sie unterstützt neue Kontakte aufzubauen. Das wirkt präventiv.

Mit den Worten von Prof. Ernst Gehmacher (Sozialkapitalforscher) erinnere ich gerne daran:

- Jeder Mensch braucht Liebe, Gemeinschaftssinn, Lebenssinn

- Jede Gemeinschaft ist umso erfolgreicher, je besser ihre Mitglieder zusammenarbeiten und zusammenhalten
-

Warum sind Pflegende im Beruf?

In der Einleitung erinnerten wir uns an die ICN Definition der Pflege. Das Motiv anderen helfen zu wollen stellt immer noch den stärksten Sinn-Faktor dar um in der Pflege zu helfen. Wenn Mitarbeitende dabei wertgeschätzt werden, und Sinn erleben können sie besser mit den Stressoren umgehen.

Einsamkeit

Fakt ist, dass Einsamkeit und Isolation auf Dauer krank machen können. Das wurde bereits in verschiedenen Studien festgestellt. Wissenschaftler von einer Universität in Utah, werteten 148 Studien mit Daten von 308.000 Menschen aus westlichen Ländern zum Sterberisiko aus. Sie stellten folgendes fest:

Einsamkeit und ein Mangel an sozialen Beziehungen sind für die Gesundheit ebenso schädlich, wie beispielsweise das Rauchen von ca. 15 Zigaretten täglich.

Es sei sogar doppelt so schlimm wie Fettleibigkeit. Verfügt man hingegen über ein gutes soziales Netzwerk, kann man das Sterberisiko bereits um die Hälfte verringern. Im Schnitt wurden die Studienteilnehmer über einen Zeitraum von ca. 7,5 Jahren beobachtet. Die beobachteten Effekte blieben auch bestehen, wenn man Alter, Geschlecht und den sozialen Status, etwa den Beruf, berücksichtigt. Diese Tatsache macht den Zusammenhang von sozialem Umfeld und Sterblichkeit altersunabhängig.

Das vernetzte Versorgung vor allem auf lokaler Ebene wirksam wird, kommt den Kommunen eine Schlüsselfunktion bei der Initiierung, Organisation und Förderung einer angemessenen sozialen und pflegerischen Versorgung hilfebedürftiger Menschen zu (vgl. auch Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit,

Durch die Singularisierung des Alters und sinkende familiäre Pflegepotenziale wird das vom Gesetzgeber propagierte Leitbild ‚Ambulant vor Stationär‘ nur durch ein engmaschiges Versorgungsnetz im Sozialraum und unter stärkerer Beteiligung von bürgerschaftlichem Engagement realisierbar sein.

Führungsaufgaben

Spitex Organisationen die sich einem Personen-bezogenen Pflegeansatz verpflichtet haben müssen folgende Fragen beantworten:

- Werden Hausbesuche angesetzt, um die Bedürfnisse und Zeitpläne der Pflegedienste / Organisationen oder die der Klienten zu befriedigen?

- Werden Dienstleistungen angeboten, weil sie für die Organisationen passen oder für die Klienten?
- Welche Anstrengungen werden unternommen, um die Klienten gut kennenzulernen? Nicht nur ihre erforderlichen medizinischen Behandlung, sondern ihre Vorlieben und ihre Interesse an ihrer eigenen Pflege. Wie wird dies gewürdigt und in den Pflegeplan einbezogen?
- Welches Geschäftsmodell liegt vor? Effizienz und Produktivität? Oder eine personenzentrierte individuelle Qualität der Pflege?
- Sind die Mitarbeiterinnen (Pflegehelferin SRK, FAGE) die den stärksten Kontakt zu den älteren Klienten haben in die Entscheidungsfindung rund um die Pflege des Klienten mit einbezogen?
- Werden ihre Erkenntnisse und ihr Input regelmässig ausgewertet? Oder erstellen Personen die die Klienten viel weniger kennen den Pflegeplan?
- Werden alle Mitarbeiterinnen zu Leadership ermutigt, und dazu ermächtigt etwas beizusteuern?

Wie sich das Management zum Personal verhält, so verhält sich das Personal zu den Älteren.

Das Prinzip 10 der Eden Alternative beinhaltet **das** eine weise Führung das **Entscheidende** ist im Kampf gegen die drei Qualen.

Leadership bedeutet innerhalb der Eden Alternative dass die Führung die Fähigkeit hat andere zu beeinflussen und positive Veränderungen zu bewirken, und so im Wachstum zu unterstützen.

Dazu folgende **Schlüsselideen:**

Ein Führer / eine Führerin zu sein, bedeutet andere führende Personen zu erschaffen
Aufgabe der Führung ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Mitarbeitenden die Philosophie umsetzen/ leben können.

Helfen sie sich und ihren Care Partner Team zu einem Führungsteam zu werden

Sprechen sie darüber, wie sich die Pflege dadurch verändern kann

Führungspersonen müssen die Grundpfeiler Vertrauen, Optimismus und Grosszügigkeit vorleben. Dies ist entscheidend für den Erfolg, das die Mitarbeitenden

Entscheidungsverantwortung übernehmen. Als Care Partner brauchen sie Entscheidungsfreiraum.

Beispiel aus der Umsetzung Eden zu Hause in der Spitex Ola

Das Beispiel bezieht sich auf die Care Partnerschaft und Stärkung des Sozialkapitals durch Sinnfindung.

Ein älterer Mann der seit mehr als einem Vierteljahrhundert querschnittgelähmt ist, und gelernt hat mit verschiedenen Krisen umzugehen, fällt in ein tiefes Loch als er seine geliebte Tätigkeit als Vermittler von Betriebshelfern in der Landwirtschaft aufgeben muss. Seine depressive Verstimmung führt zum Rückzug ins Bett und sofort treten körperliche Beeinträchtigungen auf. Seine sonst gute Mobilität nimmt beträchtlich ab, das Dekubitusrisiko steigt an. Die Ehefrau ist sehr unglücklich. Nun braucht ihr Mann noch mehr Hilfe und sie ist erschöpft.

Die Care Partnerin der Spitex Ola nimmt Gespräche auf. Da sie die Lebensgeschichte kennt und der Herr ihr vertraut, kommen die Nöte in einem Gespräch hervor. Sie kennt sein Organisationstalent, und weiss dass er gut Kontakt zu den Menschen herstellen kann. Er ist äusserst zuverlässig, geduldig und ist interessiert an andere Lebensgeschichten. In der Spitex Ola ist seit längerer Zeit die Idee geboren einen Männerstammtisch zu organisieren. Doch wer soll das machen? Die Care Panterin erkennt das Potenzial und ahnt das eine sinnvolle Aufgabe dem Mann helfen kann. Mit viel Optimismus schlägt sie dem Herrn vor, dass er die Organisation und Leitung eines Männerstammtisches übernimmt. Er ist begeistert und es brauchte nur wenig Unterstützung seitens des Sekretariats der Spitex Ola und des Fahrdienstes der einen weiteren Bereicherung der Sozialkontakte entstand. Die gesundheitlichen Probleme waren schnell nicht mehr vorhanden (Einsparung KLV Leistung!!!!)

Die Care Partnerin fühlte sich sehr gestärkt durch das Geben und Nehmen. Das Nehmen aus ihrer Sicht bestand darin das sie Gutes tun konnte. Sie sah die zurückkehrende Lebensfreude gleich Lebensqualität.

Weitere Beispiele finden sie in unserem Film „Unterwegs“ der aufliegt oder über die Homepage der Spitex OLA / oder der Eden- Alternative bestellt werden kann.

Finanzierung

Die Kosten der Umsetzung der Eden Alternative liegen hauptsächlich in der Weiterbildung. Damit die Umsetzung gelingt müssen die Führungspersonen und Mitarbeiterinnen geschult werden. Die Schulung dient unter anderem auch sich darüber klar zu werden wie die Werte und Normen aussehen sollen.

In der Spitex Ola sind seit der Einführung:

- Absenztage stark gesunken
- Kein Burn out mehr seit 2014

- Komplexe Situationen werden besser bewältigt / die MA tauschen nicht einfach die Einsätze, sondern reden über die Belastung und suchen gemeinsam einen Weg
- Betreuungsleistungen haben einen Tarif und werden auch von den Klienten anerkannt
- Zivildienst unterstützt und erlebt den Einsatz als sehr sinnvoll
- Projektpartner unterstützen Zeitgutschein und Schulungen / Workshops.
- Ist auch eine gute Möglichkeit ohne teure Werbung in der Öffentlichkeit bekannt zu werden.
- Zufriedenheit der Mitarbeitenden in allen Bereichen

Von Gänsen können wir viel lernen

- Gänse fliegen V- Formationen gemeinsam in dieselbe Richtung, das heisst sie stimmen alle darin überein, wo es hingehen soll. Für Teams ist es wichtig, gemeinsame Ziele zu haben.
 - Wenn die Führungsgans müde ist, fällt sie zurück in die Formation und eine andere Gans fliegt an der Spitze. Das vorgestellte Teamkonzept unterstreicht die gemeinsame Führung
- Die Eden Alternative sollte auch in der Schweiz wachsen. Sind sie an einer Schulung interessiert, eine erste Beratung ist kostenlos!