

# Das Projekt MuT – Mäeutik effektiv **u**msetzen, im Team

22.04.2024, Netzwerktag Mäeutik, Köln

Dr. Iris Hochgraeber



# Hintergrund - Träger

➤ Unter dem Dach der neu gegründeten



**Stiftung der Cellitinnen**



**Seniorenhaus GmbH der Cellitinnen zur heiligen Maria**

- 1993 gegründet
- Aktuell 24 stat. Einrichtungen
- Ca. 2400 Mitarbeiter\*innen
- Geschäftsführerin Dr. Stephanie Kirsch

## Wo wir sind



## Wer wir sind

über **14000** Mitarbeiter in allen Einrichtungen



- 11 Krankenhäuser
- 4 Medizinische Versorgungszentren
- 2 Fachkliniken für Psychiatrie
- 3 psychiatrische Institutsambulanzen mit Tagesklinik
- 38 Seniorenhäuser und Pflegeeinrichtungen
- 21 weitere Angebote für Senioren (Servicewohnen, Tagespflege)
- 1 Hospiz
- 9 mobile Pflegedienste
- 5 Angebote der Behindertenhilfe
- 2 Pflegeschulen
- 3 Reha-Einrichtungen
- 6 Servicegesellschaften
- 3 weitere Angebote (Kita, Gastronomiebetriebe)

Alle weiteren Informationen und Adressen finden Sie unter: [www.stiftung-der-cellitinnen.de](http://www.stiftung-der-cellitinnen.de)

# Hintergrund – Einführung der Mäeutik

- Die Mäeutik wurde in einem Projekt (Wohlbefinden und Sicherheit im Alter- trotz Demenz) von 2003 bis 2005 in 2 Kölner Einrichtungen eingeführt
- Einführung in allen anderen Einrichtungen
- Kombination mit regelmäßigem DCM (Dementia Care Mapping)
- Im Qualitätsmanagement verankert

## Seitdem:

- regelmäßig Basiskurse (v.a. durch Akademie)
- anfangs Aufbaukurse
- Kurse interne Prozessbegleitung/Trainer\*innen (6. interner Kurs)
- Schulungen Moderation mäeutischen Bewohnerbesprechungen (MBB)
- Weitere Schulungen (z.B. zu Essen und Trinken bei Demenz)



# Hintergrund – MuT

- Corona-Pandemie: Abstand, wenig Kontakt
- Weggang „zentraler“ Personen (Führungskräfte, Moderator\*innen, Trainer\*innen, usw.)
- Einrichtungen waren beschäftigt sich den „normalen“ Alltag zurückzuholen oder neu aufzubauen
  
- Initiierung von MuT (Mäeutik effektiv umsetzen, im Team)
  
- Um der Mäeutik wiederzubeleben
- Strukturen aufzufrischen und anzupassen
- Alles, was die Mäeutik ausmacht wieder zurück in die Einrichtungen zu holen

Mäeutik eingeschlafen,  
Strukturen teilweise verloren  
gegangen





# Zusammenfassung der Fragen und Ziele



## Fragestellung:

Wie können die **Führungskräfte** und die **internen Trainer\*innen** Mäeutik unterstützt werden, damit diese die Umsetzung der Mäeutik fördern bzw. durchführen können?

## Ziel:

„Alle“ Mitarbeiter\*innen nehmen dauerhaft die **Haltung** der Mäeutik an und können die **Methoden** anwenden!





# Wissenschaftlicher Rahmen – CFIR

(Consolidated framework of implementation research)

## Äußeres Setting

- Gruppenzwang
- Externe Vernetzung (Weltoffenheit)
- Externe Richtlinien und Anreize
- Bedürfnisse und Ressourcen von Bewohner\*innen



## Inneres Setting

- Kultur
- Strukturelle Charakteristika
- Netzwerke u. Kommunikation
- Implementierungsklima
- Veränderungsdruck
- Kompatibilität
- usw.



## Prozesse

- Planung
- Meinungsführer
- Champions
- Externe Change Agents
- Wichtige Beteiligte
- Bewohner
- Ausführung
- Reflexion und Evaluation
- Offiziell ernannte, intern Verantwortliche für die Implementierung

## Charakteristika der Intervention

- Quelle der Intervention
- Stärke und Qualität der Evidenz
- Qualität und Präsentation des Designs
- Relativer Vorteil
- Anpassbarkeit
- Erprobbarkeit
- Komplexität
- Kosten



## Charakteristika der Individuen

- Wissen und Überzeugungen über die Intervention
- Selbstwirksamkeit
- Individuelles Stadium der Veränderung
- Individuelle Identifikation mit der Organisation



# Wer ist beteiligt? Was genau findet statt?



- 5 ausgewählte Seniorenhäuser
- 1 Projektleitung, unterstützt durch das QM
- Dauer 2 Jahre (2023-2024)
- 2 geteiltes Projekt: Prozessevaluation/  
Intervention
- Implementierungsprojekt mit Partizipation  
der Führungskräfte und Trainer\*innen





# Projektplan

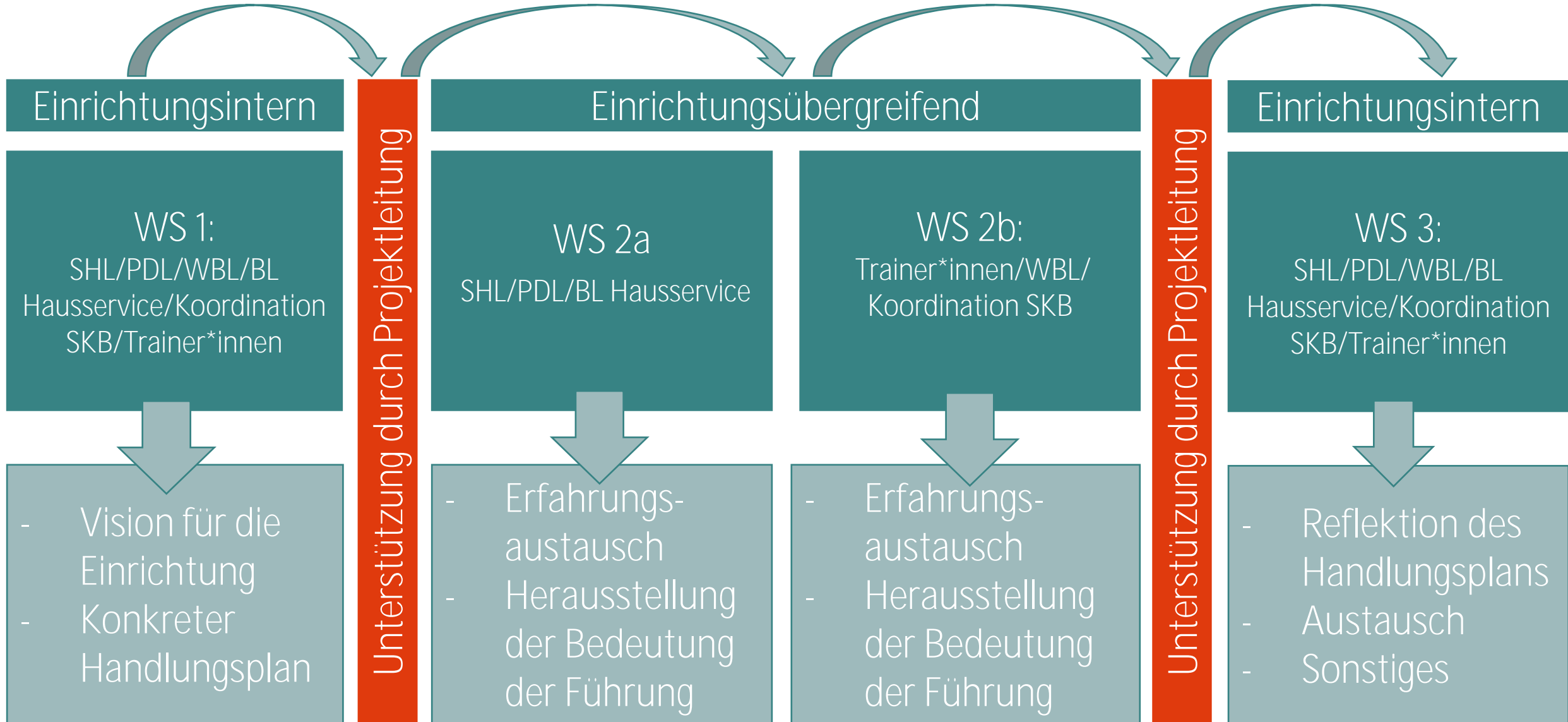


1. Jahr												2. Jahr											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vorbe- reitung (inkl. Hospitationen)			T0				Inter- ventionen					T1		Inter- ventionen				T2					Schlussfolgerung
			Evaluation: Ist-Erhebung				 Workshops					Zwischen- Erhebung		 Workshops Hospitationen/ Gespräche				Evaluation: End-Erhebung					
			Interviews, DCM + Feedback, Fragebögen an alle MA									DCM Feed- back						Interviews, DCM + Feedback Fragebögen an alle MA					





# Zentrale Intervention: Workshops





# Ziele und Maßnahmen



Bewusstsein schaffen/steigern

Sichtbarkeit Materialien, Dokumente, Artikel

- Trainer\*innenzeiten im Dienstplan
- Vorstellung (Plakat, durch FK)
- Training-on-the-job

Mäeutische Strukturen wiederbeleben

Trainer\*innen Aktivitäten/ Präsenz

- Teilw. Begleitung
- Termine
- Teilnehmer\*innen
- Mögliche Themen

Miteinander/ Kommunikation

Steuerungsgruppe

Mäeutische Bewohnerbesprechung

*Internes Kick-Off*

*Verbesserung der Übergaben*

- Gezielte Planung
  - Im Dienstplan sichtbar
  - Gezielte Einladung
  - Durchführung (Angehörige)
  - Ergebnisverteilung/-sicherung
  - Teilnahme der FK (stichprobenartig)
- Qualität vor Quantität!

Schulungen (Basiskurse, Kompakttage, Impulse)

# Einrichtungübergreifende Workshops - Ablauf

- Vorstellung
- Eigenen Stand reflektieren und vorstellen
- *Was macht gute Führungskräfte aus?*
- *Zusammenarbeit mit Trainer\*innen?*
- Impuls zu Erkenntnissen (Führung und person-zentrierte Versorgung in Pflegeeinrichtungen)
- Welche Strategien brauchen wir noch?
- Diskussionen (über Hindernisse)



Bewusstsein für die Bedeutung der Führung schaffen  
Eigene Strategien zur effektiveren Umsetzung der Mäeutik

# Sichtbarkeit verbessern!

## Interne Trainerinnen und Koordinatorin

### Mäeutik



Bild Trainerin

Name

Interne Trainerin

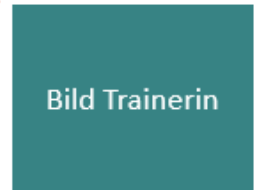


Bild Trainerin

Name

Interne Trainerin

Platzhalter für das Beispiel einer Impulskarten zur Darstellung eines Themas, z.B. Coping der Mitarbeitenden. (Vorderseite; grafischer Darstellung und Erklärung; Rückseite: Beispiel einer Mitarbeiterin, die aufgrund eines Spannungsfeldes Ausweichstrategien zeigt, Tipps zur Reaktion und Unterstützung der Mitarbeiterin)

#### Aufgaben:

- Moderation und Begleitung der MBB (Mäeutische Bewohnerbesprechung)
- Mäeutische Begleitungen (training-on-the-job) der Mitarbeitenden aus allen Arbeitsbereichen
- Kurzimpulse/-schulungen zur erlebensorientierten Versorgung
- Unterstützung aller Mitarbeitenden in schwierigen Situationen oder bei besonderem Verhalten (auf Anfrage, immer ansprechbar)
- Unterstützung in der Angehörigenarbeit
- Mitarbeit in der Steuerungsgruppe Mäeutik

Dafür haben die Trainerinnen einen Teil ihrer Arbeitszeit zur Verfügung. Die Trainer\*innen stellen eine Unterstützung dar und kontrollieren nicht!

**Nutzen Sie die Chance für sich und für unsere Bewohner und Bewohnerinnen!**



Bild  
Koordinatorin

Name

Koordinatorin

#### Aufgaben:

- Planung und Koordination von Basiskursen, Kompakttagen und thematischen Schulungen
- Koordination der Steuerungsgruppe
- Kontinuierlicher Überblick über den Stand und die Weiterentwicklung der Mäeutik in den Einrichtungen

Gezeichnet Seniorenhausleitung Name



## Beobachtungsbogen Mäeutik

für (wiederholte) mäeutische Bewohnerbesprechung (MBB)

Wenn es **Veränderungen** gibt bitte beschreiben Sie diese! Sehen Sie die Punkte immer vor der Frage, welche Bedeutung die Aspekte für die Bewohnerin oder den Bewohner haben?

### 1. Persönlichkeit

- äußeren Erscheinungsbild [Kleidungsstil, Schmuck, Gang, Haltung]
- Ich-Erleben [siehe Tabelle Ich Erleben, Initiative zur Kontaktaufnahme]
- Kernqualitäten [positive Eigenschaften]

### 2. Gefühlsmäßige Erfahren

- Gefühle im Hier und Jetzt [wie erlebt er/sie seine/ihre Situation? Wie äußern/zeigen sich diese Gefühle?]
- Wann fühlt er/sie sich besonders wohl? Wann besonders unwohl?

### 3. Kommunikation

- Gibt es Einschränkungen im Hören oder Sehen?
- Gibt es Schwierigkeiten beim Begreifen von Gesprächen/ im Ausdrucksverhalten [Wortfindungsstörungen?]
- Weitere Besonderheiten im (non-) verbalen Kommunikationsverhalten?

### 4./5. Morgenroutine (Aufstehen und Körperpflege)

- Aufstehen [Uhrzeit, Stimmung, besondere Routinen]
- Körperpflege [Routinen, wie erlebt er/sie Abhängigkeit? Scham]

### 6. Tagesgestaltung, Aufenthaltsort

- Bevorzugter Ort [eigenes Zimmer, Wohnküche, allein oder in Gruppe?]
- Kontakt zu anderen Bewohnerinnen und Bewohnern [leichte Kontaktaufnahme von sich aus? Wie?]
- Teilnahme an Angeboten [muss motiviert werden? Welche Angebote?]
- Beschäftigung in „Leerzeiten“ (zwischen den Mahlzeiten) [Zeitung, Bilder, Fühltuch, Einbezug Alltag; Auf-, Abdecken, ...]

## Training- on-the-Job durch interne TrainerInnen/ProzessbegleiterInnen Mäeutik – mäeutische Begleitung

Datum: \_\_\_\_\_ Zeit der Begleitung: von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

Name TrainerIn: \_\_\_\_\_ Name MitarbeiterIn: \_\_\_\_\_

Qualifikation und Arbeitsbereich MitarbeiterIn: \_\_\_\_\_

Datum der letzten Beobachtung(en): \_\_\_\_\_  
(im Nachhinein einzutragen)

Beschreibung der **positiven Aspekte** der Begleitung durch TrainerIn (bei Bedarf Rückseite verwenden)

Mögliche Aspekte:  
Haltung und Verhalten [zugewandt, offen, freundlich, bedürfnisorientiert], positive Kontaktmomente, Wahrnehmung von Gefühle und Bedürfnisse der BewohnerInnen, Authentizität/ Echtheit MitarbeiterIn, Fertigkeiten [suchend Reagieren, Mitgehen/Widerspiegeln von Gefühlen/Bedürfnissen, Gegenstuern/Begrenzen von Verhalten (Ablenken, BewohnerIn an die Hand nehmen und wegführen), ressourcenorientierter Appell durch Fördern der Fähigkeiten der BewohnerInnen, bedürfnisorientierte Prothese durch Übernahme einer Tätigkeit für BewohnerInnen], Wissen über die BewohnerInnen [Lebensgeschichte, Vorlieben], Umgang mit Spannungsfeldern, Erlebniswelt der Angehörigen, Zusammenarbeit mit Anderen, Dokumentation, Feedbackgespräch

Empfehlung zu Schulungsbedarf: \_\_\_\_\_

Unterschrift MitarbeiterIn: \_\_\_\_\_ Unterschrift TrainerIn: \_\_\_\_\_

### Hinweise für das Feedbackgespräch:

Wie war es für sie? Wie schätzen Sie das Verhalten der BewohnerIn ein? Welche Gefühle und Bedürfnisse konnten Sie erkennen? Fiel Ihnen das leicht? Wie schätzen sie Ihr Verhalten/Ihre Reaktion(en) ein? Wie war der Kontakt zu den BewohnerInnen aus ihrer Sicht? Welche Verbesserungen gäbe es aus Ihrer Sicht?  
Wertschätzende Einschätzung der gleichen Punkte durch die TrainerIn (inkl. Einsatz von mäeutischen Begriffen und Bewusstmachen der Fertigkeiten)





# Weitere Materialien



## MÄEUTIK

### Was genau ist Mäeutik?

- Mäeutik ist ein Pflege- und Betreuungsmodell, entwickelt von Dr. Cora van der Kooij. Es geht um das Hervorbringen von bereits bestehendem Wissen und Fertigkeiten der Mitarbeiter mit dem Ziel eine optimale Beziehungs- und Betreuungsarbeit leisten zu können.
- Es geht um das Herstellen eines **positiven Kontaktmoments** zwischen Mitarbeitern und Bewohnern.
- Aufbauend auf dem Wissen über die Bewohner und mittels Intuition und Empathie **fühlen sich** die Mitarbeiter in das Erleben der Bewohner **ein** und führen ganz bewusst positiven und damit wechselseitigen Kontakt herbei.
- Was genau, bei welchem Bewohnern funktioniert, wird gemeinsam reflektiert, dokumentiert und an das Team weitergegeben, so dass ein möglichst einheitliches Handeln ermöglicht wird. Dies führt zu Sicherheit, Wohlbefinden und Vertrauen.

### Was ist die MBB (mäeutische Bewohnerbesprechung)?

- Die MBB ist das zentrale Element in der Umsetzung der Mäeutik. Hier wird das Wissen und die Erfahrungen möglichst vieler Mitarbeiter und der Angehörigen über den Bewohner gesammelt.
- Es wird das herausgearbeitet, was den Bewohner ausmacht und positive Kontaktmomente, die bereits erlebt wurden, reflektiert.
- Ein wichtiges Ergebnis der MBB ist die sogenannte **Umgangsempfehlung**. Diese stellt eine gemeinsame Empfehlung zur Kontaktgestaltung dar und enthält ggf. auch Möglichkeiten, welche Strategien in schwierigen Situationen hilfreich sein können.



### Sehr geehrte Angehörige,

Hiermit möchten wir Sie herzlich zur mäeutischen Bewohnerbesprechung ihres Angehörigen einladen. Wir würden uns freuen, wenn Sie sich mit Ihrem Wissen und Ihren Erfahrungen zur Lebensgeschichte, zu Vorlieben, zu Bedürfnissen und zum Umgang beteiligen, denn Sie sind die Experten und kennen Ihren Angehörigen am Besten.

Ihr Wissen und Ihre Erfahrungen sind für uns sehr wertvoll !

### Mäeutische Bewohnerbesprechung

Von: \_\_\_\_\_

Am: \_\_\_\_\_ Zeit: \_\_\_\_\_

Bitte teilen Sie uns mit, ob Sie teilnehmen können.

Herzliche Grüße,

*Name des Wohnbereiches*  
*Name des Ansprechpartner*  
*Adresse*

# Vorläufige Ergebnisse



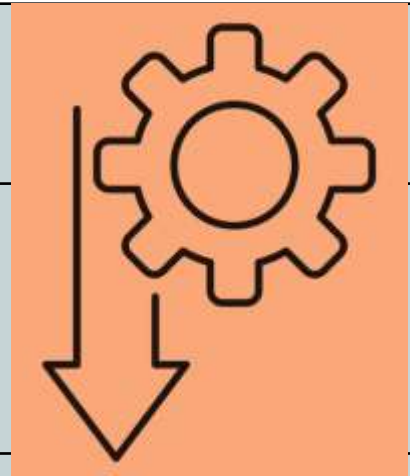
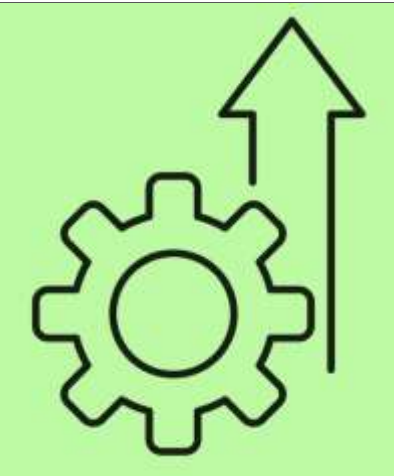
- Einrichtungen sehr unterschiedlich
  - in Größe und Struktur (77-110 Mitarbeiter\*innen)
  - Zur Verfügung stehenden Trainerzeit (0,05 - 0,26 Std/MA/Mo<sup>1</sup>)
  - Schwankende Umsetzung
- Erreicht...
  - Steuerungsgruppe (in der Regel Leitungsrunde + Trainer\*innen)
  - Koordinator\*in (QB, WBL, PDL, SHL)
  - Schulungen (Kompakttage und Basiskurse; Anfrage nach Weiteren)
  - SHL, PDL, BL Hausservice, WBL teilweise im Basiskurs
  - Sichtbarkeit der Trainer\*innen (Dienstplan, Plakat)
  - Verbessertes Umgang mit Angehörigen
  - Verbesserte Bewohnerbesprechungen (Weitergabe der Ergebnisse)
  - Verbessertes Bewusstsein (bei Führungskräften, bei Mitarbeiter\*innen)

<sup>1</sup>Aus Aufgabenbeschreibung im QM  
36 Std/Quartal bei 100% – 12 Std/Mo  
21 Std/ Quartal bei 50% - 7 Std/Mo





# Warum? Mögliche Gründe



## Unterschiedlich aktive Führungskräfte

Je aktiver und präsenter | Je passiver und weniger präsent

## Unterschiedlich „offene“ Führungskräfte

Je offener und selbstkritischer | Je distanzierter

Je beziehungsorientierter | Je aufgabenorientierter

## Unterschiedlich verlässliche Führungskräfte

Je mehr, das Gesagte, getan wird | Je weniger das Gesagte, getan wird

## Unterschiedlich sichtbare Haltung der Führungskräfte

Je sichtbarer die Haltung | Je weniger präsent als mäeutisches Vorbild

Je mehr Wissen, durch Handeln sichtbar wird | Je mehr Mäeutik „angeordnet“ oder delegiert wird

## Trainer\*innen

Je mehr aktive Trainer\*innen | Je weniger Trainer\*innen

Je mehr Unterstützung durch Führungskräfte | Je weniger Unterstützung durch Führungskräfte



# Vorläufige Schlussfolgerung



- Herausforderung in der Umsetzung: **„dran bleiben“!**  
Haltung kann nicht delegiert werden, sondern muss vorgelebt werden!
- Notwendig sind dafür:
  - Führungskräfte v.a. in der oberen Führungsebene, die durch Wissen und Handeln aktiv die Mäeutik unterstützen und einfordern, den Trainer\*innen den Rücken stärken und beziehungsorientiert führen!  
→ **mäeutisch Führen** als regelmäßiger Punkt oder Schulung
  - Genügend Trainer\*innen aus unterschiedlichen Bereichen mit Ressourcen und Engagement



# Vorläufige Schlussfolgerung



- Dabei helfen Strukturen:
  - aktive Steuerungsgruppe
  - feste, verbindliche Bewohnerbesprechungen (im Dienstplan für alle)
  - regelmäßige Begleitungen und Impulse durch die Trainer\*innen (strukturell verankert)
  - Schulungen (genügend „regionale“ Basiskurse, regelmäßige Kompakttage als Auffrischungen)
  - Zentrale\*r Ansprechpartner\*in (für u.a. neue Dokumente, spezifische Schulungen)
  - Materialien und eine allg. Sichtbarkeit der Mäeutik in den Einrichtungen





# Fragen und Diskussion



- Sind bei euch die Führungskräfte „mäeutische Vorbilder“? Wie gelingt das genau?





Seniorenhaus GmbH  
der Cellitinnen  
zur heiligen Maria

# Vielen Dank!



Kontakt:  
Dr. Iris Hochgraeber  
Projektleitung des Projektes MuT  
[iris.hochgraeber@cellitinnen.de](mailto:iris.hochgraeber@cellitinnen.de)





# Literatur

- Damschroder, L. J., Aron, D. C., Keith, R. E., Kirsh, S. R., Alexander, J. A., & Lowery, J. C. (2009). Fostering implementation of health services research findings into practice: a consolidated framework for advancing implementation science. *Implement Sci*, 4(1), 50. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-50>
- Griffiths, A.W., Kelley, R., Garrod, L. et al. (2019). Barriers and facilitators to implementing dementia care mapping in care homes: results from the DCM™ EPIC trial process evaluation. *BMC Geriatr* 19, 37 ; <https://doi.org/10.1186/s12877-019-1045-y>
- Regauer, V., Seckler, E., Campbell, C. et al. (2021). German translation and pre-testing of Consolidated Framework for Implementation Research (CFIR) and Expert Recommendations for Implementing Change (ERIC). *Implement Sci Commun* 2, 120 <https://doi.org/10.1186/s43058-021-00222-w>
- Waltz, T.J., Powell, B.J., Fernández, M.E. et al. (2019). Choosing implementation strategies to address contextual barriers: diversity in recommendations and future directions. *Implementation Sci* 14, 42. <https://doi.org/10.1186/s13012-019-0892-4>
- Quasdorf, T., & Bartholomeyczik, S. (2019). Influence of leadership on implementing Dementia Care Mapping: A multiple case study. *Dementia (London)*, 18(6), 1976-1993. <https://doi.org/10.1177/1471301217734477>
- The Center for implementation: The Consolidated Framework for Implementation Research (CFIR) 2.0. (2022). Adapted from "The updated Consolidated Framework for Implementation Research based on user feedback," by Damschroder, L.J., Reardon, C.M., Widerquist, M.A.O. et al., 2022, *Implementation Sci* 17, 75. Copyright by The Center for Implementation. <https://thecenterforimplementation.com/toolbox/cfir>