



MIT MÄEUTIK TEAMKULTUR ENTWICKELN

Karin Arens

Netzwerktag Mäeutik 22.04.2024

CARITAS ZENTRUM LENNESTADT

- St. Franziskus Seniorenhaus, stationäre Einrichtung, 99 Plätze
- Caritas Tagespflege Elspe, 15 Plätze
- Caritas Station Lennestadt, 246 Pflegekunden, 425 in der Alltagsbegleitung
- Camino- Caritas Hospizdienst
- Service-Wohnen

ST. FRANZISKUS SENIORENHAUS



- 95 stationäre Plätze
- 4 Kurzzeitpflegeplätze
- 2 Wohnbereiche für Menschen mit Demenz
- 2 gemischte Wohnbereiche

STAND DER IMPLEMENTIERUNG DER MÄEUTIK

- Start mit einer Informationsveranstaltung für das Leitungsteam und Kompakttag für alle Führungskräfte 2022
- Bisher 5 Basiskurse 2022 und 2023 für Mitarbeitende des stationären und teilstationären Bereichs, aktuell Start des 6. Basiskurses
- Ausbildung einer Trainerin 2023, Start der Ausbildung einer weiteren Trainerin 04/2024
- Start eines Aufbaukurses 01/ 2024

STAND DER IMPLEMENTIERUNG DER MÄEUTIK

- Wöchentliche Mäeutische Bewohnerbesprechungen
- Mäeutik AG
- Training on the Job
- Schulungseinheiten in den Teams
- Trainerin als Ansprechpartner in der Einrichtung

TEAMENTWICKLUNG UND MÄEUTIK

Einrichtungen, die das Mäeutische Pflege- und Betreuungsmodell implementieren, stoßen zwangsläufig auf die Frage:

- Was haben wir für Werte?
- Wie gehen wir miteinander um?

TEAMENTWICKLUNG UND MÄEUTIK – CORA VAN DER KOOIJ

- Werte sind Kulturphänomene.
- Kultur ist das, was in einer Gemeinschaft erlebt wird.
- Werte kann man nicht „verordnen“. Sie kommen aus der Kultur und gehen in die Kultur.
- Gelebte Werte des Individuum prägen gelebte Werte der Gemeinschaft und umgekehrt.

TEAMENTWICKLUNG UND MÄEUTIK – CORA VAN DER KOOIJ

- Kultur ist ein von der Gruppe getragenes System von Handlungsweisen, Verhaltensweisen und Normen, welches von Team zu Team und von Mitarbeitenden zu Mitarbeitenden weitervermittelt wird.
- Wir sprechen von „Kulturträgern“, die die Kultur prägen und von „Kulturfolgern“, die die Kultur annehmen.
- Die Kultur bewirkt, dass aus mehreren Individuen ein integriertes Ganzes wird, eine Organisation, ein Team.

TEAMENTWICKLUNG UND MÄEUTIK – CORA VAN DER KOOIJ

- Kultur ist, was eine Organisation von der anderen, ein Team von dem anderen unterscheidet.
- Spontane Kulturübermittlung erfolgt über die Meme (Gedankeneinheit, die sich durch die Kommunikation ihrer Träger vervielfacht). Meme sind sich wiederholende Verhaltensmuster, die sich in die „DNA“ von Organisationen und Teams einnisten.
- Kultur hat mit gemeinsam getragenen Werten zu tun.

TEAMENTWICKLUNG UND MÄEUTIK – CORA VAN DER KOOIJ

Die Kultur, die wir uns in den Einrichtungen wünschen,
die das Mäeutische Pflege- und Betreuungsmodell umsetzen ist:

- warm
- herzlich
- einladend
- beschützend
- akzeptierend

INSTRUMENTE ZUR ENTWICKLUNG EINER KULTUR DER ZUSAMMENARBEIT

- Leitsätze/ Ziele der Mäeutik
- Pflegeprozess und Dokumentation
- Mäeutische Bewohnerbesprechung
- Positive Kontaktmomente
- Auseinandersetzung mit Spannungsfeldern
- Training on the Job
- Aufgabe der Führungskräfte

LEITSÄTZE/ ZIELE DER MÄEUTIK

- Vom Unbewussten zum Bewussten
- Vom Problemorientierten zum Bedürfnisorientierten
- Vom Individuellen zum Kollektiven, vom Gelegentlichen zum Strukturellen

PFLEGEPROZESS UND DOKUMENTATION

- Gemeinsam entwickelter Prozess
- Unterstützung der Pflegenden beim Bewusstwerden ihrer Wahrnehmungen, Ideen und Entscheidungen
- Kommunikation im Team
- Gemeinsame Professionalität und Sprache entwickeln für eine gemeinsame Haltung und Herangehensweise

PFLEGEPROZESS UND DOKUMENTATION

- In der Pflegedokumentation spiegelt sich die Kultur der Pflege wider
- Objektive Beschreibung der Beobachtungen
- Subjektives Beschreiben des Erlebens
- Gemeinsamer Austausch und gemeinsames Lernen

MÄEUTISCHE BEWOHNERBESPRECHUNG

- Multiprofessionelle Besprechung
- Instrument für Offenheit und Vertrauen
- Raum für das Austauschen von Wahrnehmungen, samt der sich daraus ergebenden Gefühle, Normen und Werte
- Verständigungsprozess, keiner hat Recht oder Unrecht
- Einigung auf eine gemeinsame Verstehenshypothese

MÄEUTISCHE BEWOHNERBESPRECHUNG

- Positive Kontaktmomente: Intuitives Handeln in Worte fassen
- Einander zuhören und wertschätzen gibt Sicherheit für ein gemeinsames Handeln
- Ergebnis basiert auf der Gesamtheit der persönlicher Wahrnehmungen, Erfahrungen, Auffassungen, Interpretationen und des Erlebens

POSITIVE KONTAKTMOMENTE

- Bewusstsein schaffen für gute Kontaktmomente
- Dokumentation der Positiven Kontaktmomente üben
- Austausch über diese in den Übergaben, Mäeutischen Bewohnerbesprechungen

AUSEINANDERSETZEN MIT SPANNUNGSFELDERN/ COPINGSTRATEGIEN

- Beim Training on the Job
- Schulungen/ Coaching im Team
- Offenes Gespräch über Copingstrategien
- Gemeinsames Erarbeiten von Lernstrategien

TRAINING ON THE JOB

- Atmosphäre, Kultur im Team wahrnehmen
- Begleitung und Motivation des Mitarbeitenden
- Besprechung des Pflegeprozesses und Dokumentation
- Positives, konstruktives Feedback geben
- Wahrgenommene Spannungsfelder besprechen
- „Meme“ und „geschriebene und ungeschriebene Spielregeln“ aufdecken

AUFGABE DER FÜHRUNGSKRAFT

- Teamkultur ist immer eine Führungsaufgabe
- Die Führungskraft ist ein Vorbild
- Sie schafft Rahmenbedingungen und fördert eine kommunikative und offene Atmosphäre
- Sie nutzt Teambesprechungen und Übergaben, um auf die Bedürfnisse der Mitarbeitende zu schauen
- Sie deckt gemeinsam mit dem Team „Meme“ auf

AUSSAGEN VON MITARBEITENDEN

- „Ehrlichkeit darf sein, auch bei Meinungsverschiedenheiten...“
- „wir tauschen uns vielmehr aus...“
- „es gibt weniger Konkurrenzdenken“
- „unsere Sicht wird auf das Positive gelenkt“
- „Gegenseitiges Lob, Dank, Bestätigung...“
- „wir schauen anders hin, bei Bewohnern und Kollegen...“
- „wir reden anders über Bewohner und auch über Kollegen...“



FAZIT

Pflegende gestalten eine Kultur der Zusammenarbeit, üben sich gemeinsam in Teamfähigkeit, bringen wechselseitige Empathie auf und entwickeln dadurch eine gemeinsame Professionalität



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!