

Der Kreis (Globe) um das Modell symbolisiert die Umwelt, bestehend aus Zeit, Raum, Menschen, Natur usw..¹⁷

Mögliche Störungen, die in diesem Modell auftreten können, sind:

ES: Eine Störung im Bereich ES meint, daß das Thema der Gruppe nicht Sterben und Tod ist, sondern wie bereits beschrieben, z.B. das Bedürfnis der Gruppe nach Freizeitaktivitäten und sich näher kennenzulernen.

ICH: Einzelne Teilnehmer verhalten sich destruktiv, verweigern die Mitarbeit oder versuchen, einen informellen Führungsanspruch gegenüber den Referenten durchzusetzen. In einer solchen Situation kann nicht mehr sinnvoll am Thema weitergearbeitet werden.

WIR: Eine Störung im Bereich WIR entsteht, wenn in der Gruppe Konflikte bestehen.

Ruth Cohn schreibt, daß diese drei Komponenten in einem Seminar das gleiche Gewicht haben müssen, um eine effektive Arbeit zu gewährleisten und somit das bestmögliche Ergebnis zu erzielen. Zum besseren Verständnis muß man sich das Dreieck (Abb. 1) in der Mitte auf eine Stecknadel aufgespießt vorstellen. Solange alle drei Elemente das gleiche Gewicht haben, bleibt es in der Balance. Sobald jedoch eine Komponente überwiegt, kippt es über die entsprechende Ecke.¹⁸

Die Erkenntnis, daß das Seminar zu kippen droht, zwingt zum Handeln. Dabei stehen zwei grundsätzlich verschiedene Strategien zur Verfügung.¹⁹

¹⁷ vgl. Langmaack, Barbara/Braune-Krickau, Michael, *Wie die Gruppe laufen lernt*, Weinheim 1995, 5. Aufl., S. 102

¹⁸ vgl. Schulz von Thun, Friedemann, a.a.O., S. 134

¹⁹ vgl. Schulz von Thun, Friedemann, a.a.O., S. 130-134

1. Dieses Thema hat im Seminar nichts zu suchen.

Bei dieser Vorgehensweise wird an die Teilnehmer appelliert, sachlich zu bleiben. Als kurzfristige, zeitsparende Lösung für ein nicht schwerwiegendes Problem mag sich diese Art anbieten. Damit ist das Problem jedoch nicht beseitigt, sondern nur verdeckt worden und wird die Arbeit am Thema erschweren oder gar unmöglich machen.

2. Störungen haben Vorrang

Alles, was die Arbeit am Thema stört, hat den Vorrang. Die Referenten müssen aufmerksam beobachten, wo Störungen liegen, um diese zu benennen und zu bearbeiten. Nach Ruth Cohn²⁰ fragen Störungen nicht um Erlaubnis, sondern sind einfach da, wie z.B. Schmerz, Freude, Angst, Zerstreuung usw.. Die Reaktionen der Teilnehmer sind vielfältig und reichen vom vorgetäuschten interessierten Gucken, Schauen aus dem Fenster, Gähnen bis zur provokativen Oppositionshaltung in Form von lautstarkem unterhalten. Auch können Konflikte zwischen Einzelnen oder Cliquen bestehen, die sich im Seminar durch eine gereizte, verschlossene Stimmung bemerkbar machen.

Wird eine Störung wahrgenommen, muß auf sie eingegangen werden. Dazu gehört es, Raum für die Klärung von Konflikten unter Zurückstellung des Themas Sterben und Tod zu geben. Um eine Atmosphäre zu schaffen, in der ein solcher Problemlösungsprozeß möglich ist, erscheint es sinnvoll, das Modell zu Seminarbeginn vorzustellen.

²⁰ vgl. Schulz von Thun, Friedemann, a.a.O., S. 132

Die Referenten müssen darauf achten, daß sie nicht belehrend auf die Gruppe einwirken. Ansonsten besteht die Gefahr, daß die Gruppe in der Seminarleitung ein „Feindbild“ sieht und sich verweigert. Daher hat es in einer Konfliktsituation keinen Zweck, den Versuch zu unternehmen, den vorbereiteten Lehrstoff zu unterrichten. „Der Prozeß einer Gruppe ist um so erfolgreicher, je deutlicher die Funktion des dynamischen Gleichgewichts der Ich - Wir - Thema-Faktoren innerhalb der Einwirkungen dieses Globes berücksichtigt wird. Es gehört zur Kunst des Gruppenleiters, innerhalb des Lern- und Arbeitsprozesses die Ansprüche und Bedürfnisse dieser drei Faktoren miteinander auszugleichen und den Bezug zum Umfeld dabei nicht aus den Augen zu verlieren.“²¹

4.2 Zielsetzung des Seminars

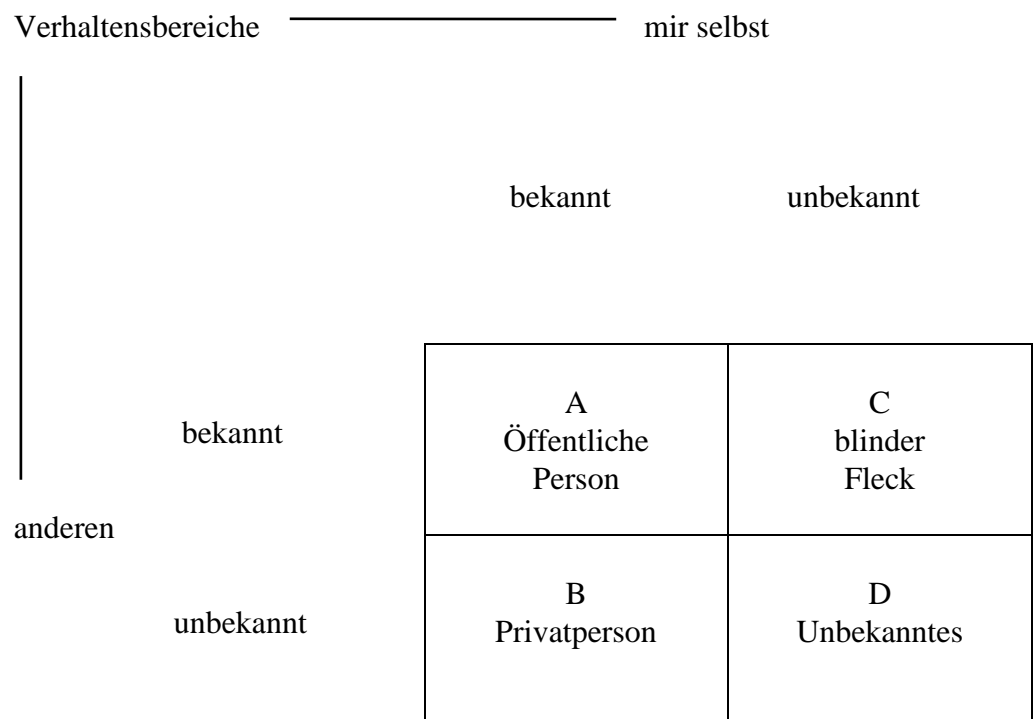
Nach der Darstellung der Zielgruppe und den zielgruppenspezifischen Problemfeldern soll nun das Ziel des Seminars anhand eines Modells, dem sogenannten Johari-Window²², verdeutlicht werden.

²¹ Langmaack, Barbara/Braune-Krickau, Michael., a.a.O., S. 103

²² vgl. Luft, Joe, Einführung in die Gruppendynamik, Stuttgart 1971

Dieses Joharifenster ist ein Modell der Autoren Joe Luft und Harry Ingham, das Veränderungen von Selbst- und Fremdwahrnehmung im Gruppenprozeß beschreibt. Auf zwei Achsen werden Verhaltensbereiche abgetragen: zum einen Verhaltensbereiche, die „mir selbst bekannt oder unbekannt“ sind, zum anderen Verhaltensbereiche, die „anderen bekannt oder unbekannt“ sind. Durch diese Unterteilung entstehen vier Quadranten:

Abb. 2²³



Quadrant A stellt den Bereich der freien Aktivität dar sowie der öffentlichen Sachverhalte und Tatsachen, wo Verhalten und Motivation sowohl mir selbst bekannt als auch für andere wahrnehmbar ist.

Quadrant B stellt den Bereich des Verhaltens dar, der mir bekannt und bewußt ist, den ich aber anderen nicht bekannt gemacht habe oder ma-

chen will. Dieser Teil des Verhaltens ist für andere verborgen oder versteckt.

Quadrant C ist der blinde Fleck der Selbstwahrnehmung, d.h. der Teil des Verhaltens, der für andere sichtbar und erkennbar ist, mir selbst hingegen bislang nicht bewußt geworden ist. Abgewehrtes, Vorbewußtes und nicht mehr bewußte Gewohnheiten sind hiermit gemeint.

Quadrant D erfaßt Vorgänge, die weder mir noch anderen bekannt sind und sich in dem Bereich bewegen, der in der Tiefenpsychologie das Unbewußte genannt wird. Dieser Bereich wird in diesem Seminar nicht bearbeitet.

Ausgehend von diesem Modell läßt sich die Situation zu Beginn einer neuen Gruppe so darstellen, daß der Bereich der freien Aktivität des Einzelnen sehr gering ist und die Bereiche B und C dominieren.

Abb. 3:²⁴

Ziel des Seminars ist es, durch spezielle Übungen Quadrant B und C zu verringern und Quadrant A zu vergrößern. Das bedeutet die Verschiebung der Grenzen dessen, was der Bearbeitung zugänglich ist, und damit

²³ Luft, Joe, a.a.O.

²⁴ Luft, Joe, a.a.O.

eine Erweiterung der freien Aktivität des Einzelnen. Blinde Flecke werden dadurch erhellt bzw. verkleinert.

Abb. 4²⁵

Die Methoden einer Vergrößerung des Quadranten A, d.h. was mir selbst und anderen bekannt ist, und was ich zu zeigen bereit bin, sind u.a. die Teilnehmer zu animieren, bisher Privates zu offenbaren und außerdem die Möglichkeit einzuräumen, Rückmeldung von der Gruppe über ihre Verhaltensweisen zu bekommen und anderen Rückmeldung zu geben.

Bis zu welchem Maße das möglich ist, wird weitgehend durch die Lernbereitschaft und die Lernfähigkeit des Einzelnen und der Gruppe bestimmt.

Wirkungsweise dieser Methoden kann es sein, das Selbstbild des anderen zu akzeptieren und ihn ernst zu nehmen, wodurch in der Regel die Bereitschaft steigt, vorurteilsfreier zuzuhören. Darüber hinaus eröffnet es die Möglichkeit, selbst zu erkennen, wo die persönlichen Grenzen liegen und diese zu benennen. Dadurch kann sich der Widerstand gegen Verhaltensänderungen und die Angst vor der Bearbeitung dieser verringern. Somit wird es möglich, die eigene Situation zu reflektieren und neue, zukunftsorientierte Aktivitäten auszuprobieren.

Hier zeigt sich die Intension des Seminars, den Teilnehmern nicht fertige Handlungsmuster auf den Weg zu geben, sondern Mut zu machen, sich selbst als Mensch, mit den dazu gehörenden Gefühlen, in die Pflege

²⁵ Luft, Joe, a.a.O.

Kranker und Sterbender einzubringen. Nur wenn Pflegepersonal ein menschliches, authentisches Gegenüber ist, wird es gelingen, einander anzunehmen. Das gilt auch für den Umgang mit Kollegen. Friedemann Schulz von Thun bejaht die Frage, ob Authentizität durch eine deutlichere Wahrnehmung der eigenen Innenwelt und damit eine geringe Besorgtheit um die Selbstdarstellung erlernbar ist.²⁶ Dazu ist seiner Ansicht nach ein therapeutisch-existentieller Prozeß nötig.²⁷ Beim Individuum setzt Authentizität ein Mindestmaß an Selbstwertgefühl voraus, denn wer ein negatives Bild von sich hat, wird in vielen Fällen versuchen, dies mit einem verstärkten Geltungsbedürfnis zu kompensieren. Der Weg zur Authentizität führt nach Friedemann Schulz von Thun darüber, seine Schattenseiten zu akzeptieren und Abstriche vom Perfektheitsideal zu machen, das heißt nicht jeden Fehler und jede Unzulänglichkeit als persönliche Schande zu empfinden.²⁸ Häufig bestehen äußere Zwänge, die in Form von Rivalität zwischen Kollegen verhindern, daß diese sich authentisch verhalten. „Wem es gelingt, sich selbst herauszustellen und womöglich den anderen schlecht aussehen zu lassen, erhöht seine Chance auf eine Karriereprämie. So ist es verständlich, daß diese Mitarbeiter sehr skeptisch und zwiespältig teilweise eindeutig ablehnend reagieren, wenn sie in einem Kommunikationstraining einen authentischen und kooperativen Umgangsstil empfohlen bekommen.“²⁹

Im Seminar wird der Appell an die Teilnehmer gerichtet, sich nicht länger mit Ängsten, Sorgen und Nöten vor den anderen Mitarbeitern zu verstecken, denn wenn sie sich öffnen, werden sie vermeintlich angreifbar, aber dadurch zu einem ernstzunehmenden Gegenüber, daß zeigt, das es sich in Situationen einfühlend kann.

²⁶ vgl. Schulz von Thun, Friedemann, a.a.O., S. 123

²⁷ vgl. Schulz von Thun, Friedemann, a.a.O., S. 124

²⁸ vgl. Schulz von Thun, Friedemann, a.a.O., S.124

²⁹ Schulz von Thun, Friedemann, a.a.O., S.124-125

„Können wir unser eigenes Sterben besser verstehen, wenn wir an fremdem Sterben teilnehmen?“³⁰ Die Erfahrungen aus diesem Seminar haben gezeigt, daß, indem wir uns mit unserem eigenen Sterben beschäftigen, uns unserer begrenzten Lebenszeit bewußt werden, wir fremdes Sterben besser verstehen und individueller auf die betroffenen Menschen eingehen können.

Johanna Taubert, Krankenschwester und in lehrender Funktion in der Pflege tätig, schrieb in einem Aufsatz: „Zur Pflege gehören die körperliche Versorgung und die psychische Betreuung des Patienten sowie die Fähigkeit der Pflegenden, mit der Angst und der emotionalen Betroffenheit, die das Leid insgesamt mit sich bringt, umgehen zu können. Indem Fähigkeiten zur patientenorientierten Pflege erlernt werden, werden zugleich die Voraussetzungen für die umfassende Versorgung und Betreuung Sterbender gefördert.“³¹

Die Autorin schreibt, daß Pflegekräfte dem Sterbenden mit dem Prinzip der „leeren Hände“ begegnen sollen, d.h. Pflegepersonal soll keine guten Ratschläge, Verhaltenshinweise, Reglementierungen usw. geben, sondern sich soweit als möglich nach den Wünschen des Kranken oder Sterbenden richten. Es ist wichtig, den Teilnehmern klarzumachen, daß die Kenntnisse, die sie in diesem Seminar erwerben, nicht dazu führen, daß ihnen die Sterbebegleitung leicht fällt. Sie sollen lernen, wie sie mit den unangenehmen Gefühlen umgehen können. Hilflosigkeit und Ohnmachtsgefühle sind Ausdruck von Authentizität, und wenn Pflegepersonal, Kranke und

Sterbende dies zulassen können, kann der Betroffene sein Sterben leben, ohne vom Personal behindert zu werden. Sterben ist ein individueller Prozeß, der bei jedem Menschen anders verläuft. Die Aussage, „man

³⁰ Rest, Franco, Den Sterbenden beistehen, Heidelberg 1991, 3. durchges. Aufl. S. 22

³¹ Taubert, Johanna, Die Pflege Sterbender - Teil der Krankenpflege, Deutsche Krankenpflegezeitschrift 1/1988, S. 8-11, hier S. 8

stirbt wie man gelebt hat,“ trifft meiner Berufserfahrung nach zu.³² Ein Mensch, der sein Leben lang verschlossen war und die Dinge mit sich selbst abgemacht hat, wird im Sterben mit großer Wahrscheinlichkeit nicht zu einem extrovertierten Verhalten tendieren. J. Taubert schreibt: „Ich bin davon überzeugt, daß ein Mensch so mit dem Sterben umgeht, wie er gelernt hat, mit Krisensituationen umzugehen.“³³ So individuell wie die Patienten sind, ist auch das Personal, d.h. es ist in bestimmter Weise sozialisiert worden und unterliegt Stimmungsschwankungen. Deshalb lautet ein Kernsatz aus diesem Seminar: „Keiner kann an jedem Tag bei jedem Patienten zu jeder Zeit Sterbebegleitung leisten!“ und „man kann nicht mit jedem mitsterben.“³⁴ Auf die Notwendigkeit, sich selbst zu schützen, wird in dieser Arbeit eingegangen.³⁵ In diesem Zusammenhang soll auch darauf hingewiesen werden, daß es gut und wichtig ist, Kenntnisse über Kommunikation, wie sie in diesem Seminar vermittelt werden, zu haben, um mit Patienten ins Gespräch zu kommen. Die Teilnehmer sollten sich allerdings darüber im Klaren sein, daß die Patienten schnell erkennen, ob ihnen ein „Techniker“ oder ein „Mensch“ gegenübertritt. Deshalb sollten diese Kenntnisse nur eingesetzt werden, um ins Gespräch zu kommen oder ein Gespräch weiterzuführen, und nicht, um sich emotional zu schützen und sich hinter Techniken zu verstecken. Zu Seminarbeginn müssen die Referenten auf wichtige Sachverhalte eingehen:

1. Das Dabeisein beim Sterben eines anderen ist für einen selbst nicht lebensbedrohlich, denn nicht der Sterbebegleiter stirbt. Außerdem ist der Tod nicht ansteckend. „Im Augenblick, wo ein Mensch stirbt, ist der nächste Impuls, ihn liegen zu lassen, wo er liegt, und zu fliehen ... Die Flucht vor dem Leichnam verrät, daß der Mensch vor allem für

³² Taubert, Johanna, a.a.O., S. 8

³³ Taubert, Johanna, a.a.O., S. 8

³⁴ Taubert, Johanna, a.a.O., S. 9

³⁵ vgl. Kapitel 10.7 Geschichte zur Symbolsprache

sich selbst fürchtet. An der Stätte zu weilen, wo ein Toter liegt, bringt den Lebenden in Gefahr, selbst vom Tode ereilt zu werden.“³⁶ J. C. Hampe führt aus, daß zwischen Furcht und Angst differenziert werden muß. „Furcht schlägt erst um in Angst, wenn wir an uns selbst denken und uns vor dem unvermeidlichen Tode zu retten suchen.“³⁷ Die Auseinandersetzung und das Akzeptieren der eigenen Vergänglichkeit kann die Furcht reduzieren, aber kaum ganz beseitigen.

Jeder von uns sollte im Hier und Jetzt leben und auch so handeln. Die Auszubildenden behaupten häufig, sie könnten an der derzeitigen fatalen Situation beim Umgang mit Kranken und Sterbenden nichts ändern, da sie noch Schüler sind und den Examierten und Ärzten nichts vorschreiben können. Aber ab wann wird etwas gesagt?

Eine provokante Variante ist es, sie mit ihrer Aussage zu konfrontieren:

- „Solange ich Schüler bin, kann ich nichts sagen, ich brauche gute Noten und will keinen Ärger.“
- „Jetzt habe ich mein Examen, aber ich werde mir als frisch examinierter keinen Ärger mit der Leitung einhandeln, indem ich was sage.“
- „Jetzt bin ich länger auf der Station dabei und könnte was sagen, aber ich will doch Stationsschwester/-pfleger werden.“
- „Jetzt bin ich Stationsschwester/-pfleger und habe ganz andere Aufgaben, da werde ich es mir nicht mit meinem Personal verscherzen. Außerdem will ich Oberschwester/-pfleger werden.“
- „Endlich bin ich Oberschwester/-pfleger, ich habe jetzt genug mit der Personalplanung zu tun, sollen sich die jungen Leute um die Sachen kümmern, die die Pflege betreffen.“
- „Und nun bekomme ich Rente, zu spät, noch was zu sagen.“

³⁶ Wundt, Wilhelm, Elemente der Völkerpsychologie, Leipzig 1913, S. 81

³⁷ Hampe, Johann Christoph, Sterben ist doch ganz anders, Gütersloh 1990, 3.

Dadurch wird deutlich, daß sich die Verantwortung für eine Verbesserung der Pflege und Sterbebegleitung nicht auf äußere Umstände abwälzen läßt.

Die Auszubildenden werden von den Referenten aufgefordert, ihre Ideen für eine adäquate Pflege und Sterbebegleitung auf Station einzubringen. Sie sollen nicht mit erhobenem Zeigefinger die offene Konfrontation mit den Vorgesetzten suchen, vielmehr sollen sie sich mit Gleichgesinnten solidarisieren und das tun, was in ihren Möglichkeiten steht.

Es darf jedoch niemand vergessen, daß er für sein Handeln selbst verantwortlich ist und die Chance, die dieses Seminar bietet, nutzen soll. Johanna Taubert schreibt: „Sterbebegleitung habe ich indirekt gelernt durch das Lernen fürs Leben.“³⁸ und „In Selbsterfahrungsgruppen lernte ich meine Gefühle besser wahrzunehmen und damit umzugehen, und somit lernte ich zugleich die Wahrnehmung von und den Umgang mit Gefühlen anderer!“³⁹

Aufl. S. 15

³⁸ Taubert, Johanna, a.a.O., S. 8

³⁹ Taubert, Johanna, a.a.O., S. 8