

Organisationsberatung: "Arbeit bei ethischen Problemstellungen"

Muster für einen (Erst-)Beratungstag eines klinischen Ethik-Komitees

- 9.00 Uhr - 10.00 Uhr **Einstimmung und „Was sind ethische Fälle?“**

Ziele, Erwartungen, Befürchtungen der Teilnehmer der Beratung an die Beratung und an die (jetzige und zukünftige) Arbeit bei ethischen Problemstellungen und Nennung von mindestens zwei ethischen „Fällen“

- 10.00 - 11.00 Uhr **I. Formen ethischer Konfliktbearbeitungen**

Erarbeiten von Aufgabenbündeln in der Arbeit an ethischen Problemstellungen in wahrscheinlich in folgenden drei Kategorien

- Erstellung Ethische Grundsätze und – diakonische - Leitlinien (durch die oberste Entscheidungsebene / Einrichtungsleitung auf Formulierungs-Vorschlag durch die Mitglieder des Ethik-Komitees)
- Ethische Handlungsanweisungen (Entscheidungsebene: Ethik-Komitee der Einrichtung) gültig für alle MitarbeiterInnen und im Bezug auf alle Patienten und Angehörigen und auf typische Behandlungsfragen und ethische Konflikte (Umgangsfragen, Konfliktlösungsfragen, Handlungsfragen)
- Lösung von „Patienten - nahen ethischen Anliegen und Konflikten“ (Behandlungsabbruch entlang des Patientenwillens, PEG-Sonde, Behandlung eines Frühgeborenen; etc.) durch eine zeitnah einberufenes und patienten-nahes Fallgespräch zur ethischen Konflikt-Klärung (Fallgespräch einberufen mittels eines dazu passenden Flussdiagramms; Klärung der Teilnehmerstruktur; Rollen und Aufgaben; Unterstützung durch das Ethik-Komitee; Moderation durch einen nicht-patientennahen/arbeitsgebietsnahen Moderator; Bearbeitung nach einem bewährten Modell z.B. Nimwegener Methode; Dokumentation, Kommunikation etc.)
- Offene weitere Formen.....

- 11.00 Uhr bis 11.15 Uhr **Pause**

- 11.15 Uhr bis 12.15 Uhr **II. Rollen und Aufgaben**

Zugeordnet zu den Aufgabenbündeln hat das Ethik-Komitee und haben seine einzelnen Mitglieder sehr unterschiedliche Aufgaben und es gibt jetzt schon bestimmte Aufgaben und Rollen die wahrgenommen werden. Es ist zu definieren, was kommt auf den / die Einzelne/n zu und wer ist für die Rollen-(neu-)definition zuständig und wie wird dies kommuniziert. Folgende Rollen sind denkbar/ möglich:

- Verfasserkreis von ethischen Grundsätzen und Leitlinien, die für das Haus gelten sollen und die der Geschäftsführung vorgelegt werden zur weiteren Diskussion und zur Integration in das Einrichtungsleitbild in geeigneter Form (Anhang, Ergänzung, Einbau in das bisherige Leitbild)
 - Mitglieder eines Ethik-Komitees für die Einrichtung zur Entscheidung von grundsätzlichen Behandlungsfragen (in etwa entlang des Flussdiagramms)
 - Moderatoren (mindestens zwei) von ethischen Fallgesprächen (patientennah, zeitnah, Moderator ist nicht von derselben Abteilung) entlang eines (noch leicht abzuwandelnden) Flussdiagramms.
 - Offene weitere Rollen und Aufgaben.....
- 12.15 Uhr bis 12.40 Uhr **Snack-Phase / Kleingruppengespräche**

- 12.40 Uhr bis 13.40 Uhr: **III. Weitere Maßnahmen und Planungen**

Wenn die anstehenden ethischen Anliegen und Konflikte in oben benannter Form in der Einrichtung bearbeitet werden sollen (siehe oben Nr. I.) und die Mitglieder des Ethik-Komitees (und andere) dabei die oben benannten Rollen und Aufgaben haben werden/sollen (siehe oben Nr. II), so sind in den nächsten Wochen und Monaten bei den kommenden Sitzungen folgende Standardisierungen, Verfahrensherausbildungen etc. nötig:

- Flussdiagramme zu Ablaufprozessen
- Standards zur Einbeziehung von (allen) Beteiligten, zur Kommunikation und zur Dokumentation
- Angepasste, standardisierte Fallbesprechungsbögen
- Definition und festgeschriebene (neue) Rollen und damit auch Zuständigkeiten

Ferner gehört eine weitere Vorbereitungsphase mit hinzu und eine Evaluationsabsicht:

- Ausbildungsplan für neue RollenträgerInnen sowie Einweisungs-Plan für alle Beteiligten / alle MitarbeiterInnen
- Evaluationsmethodik (Zielerreichung in Bezug auf Zielverwirklichung, Quantität und Qualität der erfolgten Beratungen)

- 13.40 Uhr bis 13.50 Uhr **Pause / Kleinstgruppengespräche**

- 13.50 Uhr bis 14.30 Uhr: **IV. Schwächen & Bedrohungen**

Welche Konflikte sind vorhersehbar bei der Implementierung eines Systems der durchgängigen Bearbeitung ethischer Konflikte:

- Kommunikationskonflikte und Rollenkonflikte in der Einarbeitungsphase (Tradition)
- Hierarchiekonflikte bei der Umsetzung von ethischen Empfehlungen (Machtverlust)
- Überfrachtung der AG Ethik mit Aufgaben, die zum Management gehören (Unklare Aufträge)
- Angst vor Offenbarung ethischer Konflikte (Kommunikationsmängel, Hinweise auf tatsächliche Behandlungsfehler)
- Nicht Gebrauch der angebotenen Instrumente zur ethischen Fallbearbeitung; z.B.: Verfahren werden – insbesondere in der Anfangsphase als zeitraubend und unnützlich erlebt; Erwartungen bleiben unklar (Vermittlungsprobleme)
- Weitere Bedrohungen und Schwächen
- Überlegungen, wie hier vorgearbeitet werden kann.

- 14.30 Uhr bis 15.15 Uhr: **V. Konkretes weiteres Vorgehen: Wer, Was, Wann**
Konkrete Identifizierung der anstehenden Aufgaben und Bewältigung (oder Nicht-Bewältigung) im vorgeschlagenen Zeitrahmen durch die jeweils dafür selbst Benannten.

- 15.15 Uhr bis 16.00 Uhr **„Pufferzeit“** (für nötige „Überziehungen“ in den Phasen I bis V und für eventuelle neue/weitere Themenkreise)

- 16.00 Uhr bis 16.30 Uhr **Evaluation des Tages und weitere Vereinbarungen**

Literatur: siehe www.mediacion.de