

Hinweise zum Ausdruck und der Anwendung

Arbeitsmittels „Abschiedsgestaltung –

Ein Mitarbeiter geht“

Ziel des Arbeitsmittels: Mitarbeiter (stationäre Behinderten-Hilfe), die sich von Bewohnern und Kollegen verabschieden müssen, werden zu einer frühzeitigen Abschieds-Gestaltung motiviert. Der Text spricht den Mitarbeiter direkt an, greift angstbesetzte Themen auf und gibt Hilfestellungen.

Anwendung: Die Einrichtungs-Leitung legt die Broschüre in das Fach des Mitarbeiters, der bald die Einrichtung verlassen wird. Sie fügt einen Zettel bei, zum Beispiel: „Bitte lies Dir das mal durch und fülle eine der letzten Seiten aus. Danke!“

Allgemeine Hinweis: Das Arbeitsmittel ist eine Broschüre im Format DIN A5. Die letzte Seite „Mein persönlicher Abschied“ ist dem Text 15x angefügt, damit möglichst viele Mitarbeiter die Broschüre für sich nutzen können. Zudem können sich hierdurch Mitarbeiter miteinander vergleichen.

Bei Interesse kann die Broschüre, zum Stückpreis von 3,50€ (plus Versandkosten), bei der Autorin Myriel Gelhaus (wendeline@email.de) bestellt werden.

Diese Seite mit Hinweisen bitte **nicht** ausdrucken bzw. **nicht** dem Text anfügen.



Myriel Gelhaus

Abschiedsgestaltung - Ein Mitarbeiter geht

Abschiedsgestaltung - Ein Mitarbeiter geht

Inhaltsverzeichnis:

<i>Dieser Text richtet sich an Dich</i> -----	3
<i>Mitarbeiter-Fluktuation: Beziehungsabbrüche</i> -----	3
<i>Kurz und schmerzlos?</i> -----	4
<i>Der plötzliche Verlust</i> -----	5
<i>Menschen verschwinden</i> -----	6
<i>Ich habe eine traurige Nachricht für Dich</i> -----	7
<i>Schutz- und Energiereaktionen</i> -----	9
<i>Trauer-Pfützen</i> -----	11
<i>Schrittweise und langsam</i> -----	12
<i>Bewusste Abschiedsgestaltung</i> -----	12
<i>Kurze Zusammenfassung</i> -----	15
<i>Mein persönlicher Abschied</i> -----	15
<i>Literaturverzeichnis</i> -----	31

Im Text wird nur die männliche Form verwendet, um die Lesbarkeit zu erleichtern. Frauen sind natürlich mit einbezogen.

Text und Gestaltung: Myriel Gelhaus, Diplom Sozialpädagogin
1. Auflage. Lünen. April 2017

Dieser Text richtet sich an Dich

Du wirst gehen. Du hast eine andere Arbeitsstelle gefunden oder Dein Vertrag wird nicht verlängert. Oder Du brauchst nicht mehr arbeiten, weil Du heiratest, im Lotto gewonnen hast oder in Rente gehst.

Wir, die Bewohner unserer Einrichtung und Deine Kollegen werden Dich sehr vermissen.

Dass Du gehst ist schwer für uns - „Hey, wer wird schon gerne verlassen?“ – Aber besonders belastend ist es für Bewohner und Angehörige. Natürlich ist Dein Abschied nicht so dramatisch, wie das Sterben eines lieben Menschen, dennoch wird Dein Weggang für Einige sehr schlimm sein.

Mitarbeiter-Fluktuation: Beziehungsabbrüche

Viele Bewohner verlieren Dich als Bezugsperson. Du hast zu einigen Bewohnern einen besonders „guten Draht“ und für Andere bist Du ihr Bezugsbetreuer.

Das Konzept der Bezugsbetreuung ist auf Langfristigkeit und Kontinuität ausgelegt, das heißt auf eine klare Beziehungskultur, die Sicherheit und Verlässlichkeit bieten soll. Jedoch geht diese Kontinuität immer wieder verloren durch Beziehungs-Abbrüche. Auch das Gefühl

der Sicherheit bleibt auf der Strecke, wenn Bewohner sich immer wieder fragen müssen: „Kann ich zu dem Neuen eine ähnliche Bindung aufbauen, wie zu Dir?“ Selbst wir Kollegen kennen dieses ungute Gefühl und fragen uns, wie wird wohl Dein Nachfolger sein. Aber wie bedrohlich muss diese Ungewissheit für einen Bewohner sein, der bereits viele andere Betreuer vor Dir verloren hat?

Wir werfen Bewohnern manchmal vor, dass sie uns emotional nicht brauchen, sondern nur unsere Funktion, zum Beispiel als Geld-, Zigaretten- oder Duschgel-Geber. Jedoch erleben Bewohner im Laufe der Jahre, dass diese Alltags-Themen verlässlich sind, Beziehungen hingegen nicht. Ebenso oft hört man den Vorwurf, dass Bewohner nach der Abschieds-Pizza den Betreuer bereits vergessen haben. Dass Essen eine größere Bedeutung hat, als die Beziehungsqualität. Doch wer fragt schon danach, welchen emotionalen Schutz Menschen brauchen, um häufig erlebte Verluste aushalten zu können?

Kurz und schmerzlos?

Was braucht ein guter Abschied und gibt es überhaupt schlechte Abschiede? “Hey, mein Abschied wird super, ich gebe mir viel Mühe und backe einen tollen Kuchen. Alle freuen sich darauf!”

Du hast recht, eine kleine Feier ist ein wichtiger Bestandteil eines guten Abschiedes. Aber sie alleine

reicht nicht aus, denn besonders die Zeit vor Deinem Abschied ist sehr wichtig. Das heißt, wann erfahren die Bewohner von Deinem Abschied und wann sagst Du es Deinen Kollegen?

Ein typisches Büro-Gespräch: „Hast Du schon gehört? Der geht.. Krass.. Bist Du sicher? Ach.. Quatsch!“ Beim nächsten Dienst wird aus den Gerüchten Gewissheit und man erfährt, warum und wann derjenige aufhört.

Dann ein typischer Satz: „Wir sagen den Bewohnern aber noch nichts davon.“ – „Warum?“ – „Na, sie sollen nicht jetzt schon traurig sein, das ist doch unnötig! Sie erfahren es früh genug, ich sage es Ihnen in meinem vorletzten Dienst. Und ich bringe Pizza mit, dann wird's schon nicht so schlimm. Kurz und schmerzlos ist immer am besten. Das haben alle andere doch auch so gemacht.“

Der plötzliche Verlust

Das Problem ist: Wird ein Bewohner nur wenige Tage vorher aufgeklärt, erlebt er einen *plötzlichen Verlust*.

Untersuchungen besagen, dass unerwartete, plötzliche Verluste, zum Beispiel durch Unfälle oder kurzer Krankheit, schwerer zu verarbeiten sind, als die, denen eine lange Vorbereitungszeit voran ging. Der Schock ist

größer und es treten ausgeprägter körperliche und seelische Symptome auf.

Hinzu kommen weitere Probleme, zum einen der Vertrauensbruch, weil Bewohner angelogen wurden: „Alle Betreuer haben es gewusst und ich erfahre es erst jetzt?!“ Aber auch Unsicherheit und Angst, zum Beispiel: „Was ist, wenn mein Lieblingsbetreuer ab morgen auch nie mehr kommt?“

6

Menschen verschwinden

Zudem werden selten schwerstbehinderte Bewohner aufgeklärt, da schlecht einzuschätzen ist, ob sie die Worte „Ich höre auf zu arbeiten“ begreifen können. Das bedeutet für diese Bewohner, dass Menschen immer wieder „verschwinden“, ohne dass sie die Chance zum Verstehen der veränderten Situation bekommen.

Im Alltag reden wir ganz normal mit schwersteingeschränkten Menschen und erzählen ihnen natürlich auch abstrakte Dinge, wie zum Beispiel „Donnerstag ist Feiertag“ oder „Nächste Woche fährst Du in Urlaub“. Dabei macht sich kaum jemand Gedanken, ob der Bewohner diese Sätze begreifen kann. Aber sobald es um Abschied und Trauer geht, wird urplötzlich das Verständnis des Bewohners angezweifelt und wir denken: „Das versteht er doch eh nicht. Dann brauche ich ja nichts sagen.“

Bisher ist wissenschaftlich kaum erforscht, was geistig behinderte Menschen von Themen wie Sterben, Abschied und Trauer begreifen können. Hingegen ist gut belegt, wie Kinder diese Themen umsetzen. Einige Autoren übertragen diese Forschungsergebnisse eins zu eins auf erwachsene Menschen mit geistiger Einschränkung. Auch wenn diese Vergleiche hinken. Denn bei all der Frage, was behinderte Menschen verstehen, darf nicht vergessen werden, dass auch erwachsene schwerst-behinderte Bewohner bereits etliche Verluste miterleben mussten. Sie alle werden Gespräche gehört und es immer wieder am eigenen Leib erfahren haben: Menschen verschwinden. Unabhängig von ihren kognitiven Erfahrungen lösen diese Verluste schmerzliche Empfindungen und typische Trauer-Reaktionen aus.

Ich habe eine traurige Nachricht für Dich

Diesen Satz auszusprechen fällt sicher jedem schwer. Denn das Überbringen von schlechten Nachrichten bedeutet Stress, an den sich auch Fachleute (zum Beispiel Onkologen oder Polizei Beamte) nicht gewöhnen können. Kein Wunder also, dass diese Gespräche auch von uns Betreuern als sehr unangenehm und anstrengend empfunden werden. Dennoch ist es wichtig, sich dem frühzeitig zu stellen.

Ein Büro-Gespräch: „Ich habe den Bewohnern heute gesagt, dass ich aufhöre. Stell dir vor, da haben einige doch tatsächlich gelacht! Und eine hat gesagt: ‘Ich bin froh, wenn du weg bist!’ Unfassbar.. Und viele haben gar nicht zugehört. Bin ich denen egal? Die sind doch nicht normal.“

Nach dem Erhalt einer schlechten Nachricht reagieren Menschen sehr unterschiedlich. Das hat weit weniger mit einer geistigen Behinderung zu tun, als allgemein angenommen. Auch nicht behinderte Menschen beginnen laut zu lachen, andere werden weinen oder egoistisch bzw. gefühlkalt reagieren. Diese ersten Reaktionen sagen meist wenig über die wahren Gefühle des Betroffenen aus.

Natürlich wird es immer auch Bewohner geben, denen es egal ist, dass Du gehst und einige wenige werden sogar froh sein. Aber diese Einstellung Dir gegenüber, lässt sich selten an den Erst-Reaktionen ablesen. Auch bei behinderten Menschen nicht, obwohl sie allgemein ehrlicher reagieren, als die Normalbevölkerung.

Auf Fortbildungen, ebenso wie in der vielfältigen Fachliteratur werden häufig Trauer-Reaktionen thematisiert und zwar sowohl für geistig behinderte Menschen, wie auch für Nichtbehinderte. Wenn man jedoch beide Auslegungen miteinander vergleicht, fällt folgendes auf: Alles, was als typisch “behinderte Reaktionen” herausgearbeitet wird, findet sich genauso

im nichtbehinderten Bereich und wird dort als völlig normal beschrieben. Aber wie reagiert ein Mensch auf einen Verlust und vor allem warum?

Schutz- und Energiereaktionen

9

Heftige Reaktionen, wie zum Beispiel Lachen oder Gefühlskälte sind normale Reaktionen angesichts eines schweren Verlustes. Sie signalisieren lediglich, dass der Betroffene entweder Schutz braucht oder versucht die, durch den Verlust entstandene beziehungsgebundene Energie abzubauen. Daher werden alle Reaktionsformen unter den Begriffen “Schutz- und Energiereaktionen” zusammengefasst.

Schutzreaktionen

Bei allen Schutzreaktionen erscheint der Bewohner herzlos, gefühlkalt und egoistisch. Zum Beispiel: „Interessiert mich doch nicht, aber wann kriege ich Taschengeld?“ Der Bewohner fühlt nichts und kann die gerade erhaltende Nachricht nicht verarbeiten. Es scheint, als habe er gar nicht zugehört. Diese Mechanismen wirken auf Außenstehende oft irritierend, dürfen aber nicht mit Sätzen, wie zum Beispiel „Ist es Dir etwa egal?!“ kritisiert werden. Schutzreaktionen sind wichtig, denn sie schützen den Betroffenen vor dem inneren Schmerz, schaffen Distanz zu dem Verlust und dosieren das Begreifen.

Energierreaktionen

„Nimm einem Löwen den Knochen weg und du weißt, welche Energien bei einem Verlust frei werden.“ Dieser Satz beschreibt gut, die innerlich aufgestaute Energie angesichts eines Verlustes. Diese wird meist durch Energierreaktionen abgebaut. Reden und Weinen sind dabei die effektivsten und auch gesellschaftlich akzeptiertesten Formen. Aber auch laute Vorwürfe, Aggressionen (zum Beispiel „Wieso gehst denn nicht die andere Blöde?“ oder „Ich will dich nie mehr sehen!“), das Lachen, ebenso wie das wiederholte Erzählen von scheinbar unwichtigen Themen, gehören in dieses Reaktions-Spektrum. Alles dient dabei nur dem einen Zweck: die aufgestaute Energie muss raus, egal wie.

Ich beschreibe an dieser Stelle bewusst keine Trauerphasen beziehungsweise Traueraufgaben. Diese Modelle, zum Beispiel von Elisabeth Kübler Ross oder Verena Kast sind sicher vielen bekannt. Sie waren ein Versuch, das Erleben in Kategorien zu fassen. Die Trauerforschung hat inzwischen all diese Modelle widerlegt. Zudem sind sie in der Praxis eher hinderlich, da sie beim Anwender eine Anspruchshaltung hervorrufen: Der Betroffene soll dies oder jenes tun.

In der Realität muss der Betroffene jedoch nichts. Trauer ist ein natürlicher Prozess und keine Prüfung mit verschiedenen Aufgaben.

Trauer-Pfützen

Was würde passieren, wenn Du die Bewohner bereits acht oder sogar zwölf Wochen vorher informieren würdest? Würden hier unkontrollierbare Situationen entstehen? Werden Dich die Bewohner immer wieder darauf ansprechen?

11

Wir alle kennen Bewohner, die sich leicht in schwierige Themen hineinsteigern oder Schwächen von Betreuern ausnutzen. Zudem kann Dein Abschied bei einigen Bewohnern bereits lange zurückliegende oder unverarbeitete Trauer reaktivieren und sie durchleben erneut Gefühle, die schon lange in Vergessenheit zu sein schienen.

Aber werden Bewohner und Kollegen über viele Wochen hinweg, jeden Tag ein schweres Gespräch mit Dir führen wollen? Vermutlich nicht, denn Trauer verläuft in Schüben, beziehungsweise wie der Sprung von einer „Trauer-Pfütze“ in die Nächste. Alltag und Trauer wechseln sich dabei ab. Selten schwimmt ein Mensch wochenlang in einem „Trauer-See“ (außer bei extrem schwer zu verarbeitenden Verlusten). Da der Alltag viele Herausforderungen mit sich bringt, werden bei Bewohnern schnell wieder normale Themen im Vordergrund stehen.

Zwischendurch wird es immer mal wieder zu Trauer-Situationen kommen, was gut ist. Trauer will gelebt und ausgedrückt werden.

Du darfst eines nicht vergessen: Die Trauer Deiner Mitmenschen (Bewohner, Angehörige, Kollegen) ist ein Ausdruck der Wertschätzung Dir gegenüber.

12

Schrittweise und langsam

Eine bewusste Abschiedsgestaltung lohnt sich, denn ein Bewohner, der frühzeitig aufgeklärt wird, kann diesen langsam verarbeiten. Jedes erneute Gespräch und alle Vorbereitungen rings um Deinen Abschied zeigen ihm, dass Dein Weggehen näher rückt. Durch diese kleinen Schritte kann er Deinen Abschied allmählich zulassen. Häufig ist dann Dein tatsächliches Weggehen, ein stimmiger Abschluss eines längeren Prozesses. Auch für Dich.

Bewusste Abschiedsgestaltung

Erhalten Bewohner die Möglichkeit zu dieser bewussten Abschiedsgestaltung, ist nicht zu erwarten, dass es zu unkontrollierbaren Situationen kommt. Wird der Abschied allerdings herausgezögert und in einen plötzlichen Verlust umgewandelt, ist unter Umständen

mit folgenden Symptomen – auch noch lange Zeit danach – zu rechnen: Bewohner kooperieren nicht mehr mit Betreuern, sie entwickeln sich zurück, es kann zu Auto- und Fremd-Aggressionen kommen und vieles mehr.

Daher ist es wichtig einen Rahmen zu schaffen, der Trauer Raum gibt: Gebe uns Zeit, Etwas tun können, Zusammensein, Etwas bleibt, Wiedersehen.

13

Gebe uns Zeit

Je früher alle von Deinem Abschied erfahren, umso besser können wir uns darauf einstellen. Das heißt informiere alle zeitgleich: Kollegen, Bewohner und Angehörige.

Sprich mit jedem Bewohner. Erkläre, warum Du aufhören musst. Damit niemand denken muss: „Du gehst wegen mir, oder? Weil ich so anstrengend bin, oder?“

Etwas tun können

Jeder Verlust geht mit einem Gefühl der Hilflosigkeit einher, daher ist es sehr hilfreich, den Betroffenen „etwas tun zu lassen“. Laut Untersuchungen aus der Notfall-Psychologie treten dann weniger negative Folgeerscheinungen auf, da dem Gehirn eine gewisse Rest-Kontrolle signalisiert wird.

Wir, Deine Kollegen, kennen ebenfalls dieses Bedürfnis noch etwas für Dich tun zu wollen. Daher sammeln wir Geld und Ideen, um Dir einen Abschied zu gestalten.

Anders ergeht es auch Bewohnern nicht. Auch sie wollen etwas beitragen, gib ihnen die Gelegenheit dazu.

Vielleicht wollen einige Bewohner eine Abschiedskarte oder ein kleines Geschenk gestalten. Wenn mehrere Bewohner etwas für Dich tun möchten, bietet sich eine Abschieds-Kiste an. Bewohner (und auch Kollegen) können etwas malen oder schreiben oder andere Kleinigkeiten in diese Kiste legen. An Deinem letzten Arbeitstag öffnest Du die Kiste und nimmst sie anschließend mit nach Hause.

14

Zusammensein

Durch eine kleine Abschieds-Feier erhält die Trauer innerhalb der Einrichtung einen Rahmen. Zudem lieben alle gutes Essen. Neben einem Abschieds-Essen sind aber auch andere Dinge wichtig, vor allem wollen wir noch einmal Zeit mit Dir verbringen. Frage bewusst einige Bewohner: „Was möchtest du gerne noch einmal mit mir zusammen machen?“

Etwas bleibt

Kuchen, Pizza und Cola sind toll, allerdings nicht von Dauer. Aber etwas, das Du im Vorfeld zusammen mit Bewohnern gestaltet hast. Das könnten wir, mit Deinem Mitarbeiterfoto für einige Zeit aufhängen. Dann wärst Du nicht sofort ganz weg, etwas von Dir wäre noch hier.

Wiedersehen

Viele planen einen Besuch und versprechen: „Ich komme Euch besuchen!“ Jeder ruft freudig „Ja!“ und denkt sich im Stillen „Na, ob das was wird?“ Daher: Wenn Du uns besuchen möchtest, dann nehmen wir Dich beim Wort und laden Dich, nach einem halben Jahr, zu Keksen und Kaffee ein. Denn wir wollen Dich gerne wiedersehen und hören, wie es Dir geht.

15

Kurze Zusammenfassung

Erfährt ein Bewohner kurzfristig von Deinem Weggehen, so setzt Du ihn einem plötzlichen Verlust aus, der mit Vertrauensbruch, Hilflosigkeit und unverarbeiteter Trauer einhergeht. Dies widerspricht dem Konzept der Bezugs-Betreuung, das auf Verlässlichkeit baut. Wird der Bewohner jedoch lange Zeit vorher aufgeklärt, so kann er Deinen Abschied schrittweise verarbeiten und ihn bewusst mitzugestalten.

Mein persönlicher Abschied

Am Ende möchte ich Dich bitten, eine der folgenden Seiten auszufüllen. So kann jeder sehen, wie Du Deinen Abschied gestaltet hast. Und der nach-Dir-gehende-Kollege sieht: „Wenn Anja hat das mit den Bewohnern gemacht, dann werde ich dies oder jenes tun.“

Mein persönlicher Abschied

Ich, _____ werde am _____
meine Arbeit in der Einrichtung beenden.

Ich habe mich von Bewohnern und Angehörigen
verabschiedet. Ich habe sie __ Wochen vor meinem
letzten Dienst informiert. Gemeinsam haben wir:

Auch von meinen Kollegen und meiner Leitung habe ich
mich verabschiedet:

Dabei war besonders schwer für mich:

Gerne behalte ich in Erinnerung:

Mein persönlicher Abschied

Ich, _____ werde am _____
meine Arbeit in der Einrichtung beenden.

Ich habe mich von Bewohnern und Angehörigen
verabschiedet. Ich habe sie __ Wochen vor meinem
letzten Dienst informiert. Gemeinsam haben wir:

Auch von meinen Kollegen und meiner Leitung habe ich
mich verabschiedet:

Dabei war besonders schwer für mich:

Gerne behalte ich in Erinnerung:

Mein persönlicher Abschied

Ich, _____ werde am _____
meine Arbeit in der Einrichtung beenden.

Ich habe mich von Bewohnern und Angehörigen
verabschiedet. Ich habe sie __ Wochen vor meinem
letzten Dienst informiert. Gemeinsam haben wir:

Auch von meinen Kollegen und meiner Leitung habe ich
mich verabschiedet:

Dabei war besonders schwer für mich:

Gerne behalte ich in Erinnerung:

Mein persönlicher Abschied

Ich, _____ werde am _____
meine Arbeit in der Einrichtung beenden.

Ich habe mich von Bewohnern und Angehörigen
verabschiedet. Ich habe sie __ Wochen vor meinem
letzten Dienst informiert. Gemeinsam haben wir:

Auch von meinen Kollegen und meiner Leitung habe ich
mich verabschiedet:

Dabei war besonders schwer für mich:

Gerne behalte ich in Erinnerung:

Mein persönlicher Abschied

Ich, _____ werde am _____
meine Arbeit in der Einrichtung beenden.

Ich habe mich von Bewohnern und Angehörigen
verabschiedet. Ich habe sie __ Wochen vor meinem
letzten Dienst informiert. Gemeinsam haben wir:

Auch von meinen Kollegen und meiner Leitung habe ich
mich verabschiedet:

Dabei war besonders schwer für mich:

Gerne behalte ich in Erinnerung:

Mein persönlicher Abschied

Ich, _____ werde am _____
meine Arbeit in der Einrichtung beenden.

Ich habe mich von Bewohnern und Angehörigen
verabschiedet. Ich habe sie __ Wochen vor meinem
letzten Dienst informiert. Gemeinsam haben wir:

Auch von meinen Kollegen und meiner Leitung habe ich
mich verabschiedet:

Dabei war besonders schwer für mich:

Gerne behalte ich in Erinnerung:

Mein persönlicher Abschied

Ich, _____ werde am _____
meine Arbeit in der Einrichtung beenden.

Ich habe mich von Bewohnern und Angehörigen
verabschiedet. Ich habe sie __ Wochen vor meinem
letzten Dienst informiert. Gemeinsam haben wir:

Auch von meinen Kollegen und meiner Leitung habe ich
mich verabschiedet:

Dabei war besonders schwer für mich:

Gerne behalte ich in Erinnerung:

Mein persönlicher Abschied

Ich, _____ werde am _____
meine Arbeit in der Einrichtung beenden.

Ich habe mich von Bewohnern und Angehörigen
verabschiedet. Ich habe sie __ Wochen vor meinem
letzten Dienst informiert. Gemeinsam haben wir:

Auch von meinen Kollegen und meiner Leitung habe ich
mich verabschiedet:

Dabei war besonders schwer für mich:

Gerne behalte ich in Erinnerung:

Mein persönlicher Abschied

Ich, _____ werde am _____
meine Arbeit in der Einrichtung beenden.

Ich habe mich von Bewohnern und Angehörigen
verabschiedet. Ich habe sie __ Wochen vor meinem
letzten Dienst informiert. Gemeinsam haben wir:

Auch von meinen Kollegen und meiner Leitung habe ich
mich verabschiedet:

Dabei war besonders schwer für mich:

Gerne behalte ich in Erinnerung:

Mein persönlicher Abschied

Ich, _____ werde am _____
meine Arbeit in der Einrichtung beenden.

Ich habe mich von Bewohnern und Angehörigen
verabschiedet. Ich habe sie __ Wochen vor meinem
letzten Dienst informiert. Gemeinsam haben wir:

Auch von meinen Kollegen und meiner Leitung habe ich
mich verabschiedet:

Dabei war besonders schwer für mich:

Gerne behalte ich in Erinnerung:

Mein persönlicher Abschied

Ich, _____ werde am _____
meine Arbeit in der Einrichtung beenden.

Ich habe mich von Bewohnern und Angehörigen
verabschiedet. Ich habe sie __ Wochen vor meinem
letzten Dienst informiert. Gemeinsam haben wir:

Auch von meinen Kollegen und meiner Leitung habe ich
mich verabschiedet:

Dabei war besonders schwer für mich:

Gerne behalte ich in Erinnerung:

Mein persönlicher Abschied

Ich, _____ werde am _____
meine Arbeit in der Einrichtung beenden.

Ich habe mich von Bewohnern und Angehörigen
verabschiedet. Ich habe sie __ Wochen vor meinem
letzten Dienst informiert. Gemeinsam haben wir:

Auch von meinen Kollegen und meiner Leitung habe ich
mich verabschiedet:

Dabei war besonders schwer für mich:

Gerne behalte ich in Erinnerung:

Mein persönlicher Abschied

Ich, _____ werde am _____
meine Arbeit in der Einrichtung beenden.

Ich habe mich von Bewohnern und Angehörigen
verabschiedet. Ich habe sie __ Wochen vor meinem
letzten Dienst informiert. Gemeinsam haben wir:

Auch von meinen Kollegen und meiner Leitung habe ich
mich verabschiedet:

Dabei war besonders schwer für mich:

Gerne behalte ich in Erinnerung:

Mein persönlicher Abschied

Ich, _____ werde am _____
meine Arbeit in der Einrichtung beenden.

Ich habe mich von Bewohnern und Angehörigen
verabschiedet. Ich habe sie __ Wochen vor meinem
letzten Dienst informiert. Gemeinsam haben wir:

Auch von meinen Kollegen und meiner Leitung habe ich
mich verabschiedet:

Dabei war besonders schwer für mich:

Gerne behalte ich in Erinnerung:

Mein persönlicher Abschied

Ich, _____ werde am _____
meine Arbeit in der Einrichtung beenden.

Ich habe mich von Bewohnern und Angehörigen
verabschiedet. Ich habe sie __ Wochen vor meinem
letzten Dienst informiert. Gemeinsam haben wir:

Auch von meinen Kollegen und meiner Leitung habe ich
mich verabschiedet:

Dabei war besonders schwer für mich:

Gerne behalte ich in Erinnerung:

Literaturverzeichnis:

Barbara Hartmann: Sterben, wo ich zuhause bin. Ein Konzept zur Implementierung einer Hospizkultur und palliativen Kompetenz in Einrichtungen für Menschen mit geistiger Behinderung. 2010

Gerlinde Dingerkus, Birgitt Schlottbohm: Den letzten Weg gemeinsam gehen. Sterben, Tod und Trauer in Wohneinrichtungen für Menschen mit geistiger Behinderung., Ansprechstelle im Land NRW zur Pflege Sterbender, Hospizarbeit und Angehörigenbegleitung, 2002.

J.-C. Student (Hrsg.): Sterben, Tod und Trauer – Handbuch für Begleitende. 2. Aufl. Herder Verlag, Freiburg 2006

Christine Fricke, Nicole Stappel (DiCV Augsburg), Caritasverband Diözese Augsburg e.V. (Hrsg.): In Würde. Bis zuletzt. Hospizliche und palliative Begleitung und Versorgung von Menschen mit geistiger Behinderung, März 2011, Augsburg

Frank Lasogga, Bernd Gasch: Notfallpsychologie. Stumpf+Kossendey Verlag, 2. Auflage 2004

Erik Bosch: Tod und Sterben im Leben von Menschen mit geistiger Behinderung. Verlag: Bosch & Suykerbuyk Trainingszentrum B.V., Februar 2009

Roland Kachler: Hypnosystemische Trauerbegleitung – Ein Leitfaden für die Praxis. Carl-Auer Verlag GmbH, Vierte Auflage 2017

Fegg, Gramm, Pestinger (Hrsg.): Psychologie und Palliativ Care – Aufgaben, Konzepte und Interventionen in der Begleitung von Patienten und Angehörigen. Münchner Reihe Palliativ Care Band 10, Verlag W. Kohlhammer, 1. Auflage 2012

Petra Hinderer, Martina Kroth: Kinder bei Tod und Trauer begleiten – Konkrete Hilfestellungen in Trauersituationen für Kindergarten, Grundschule und zu Hause. Reihe Pädagogische Kompetenz, Band 3, Ökotopia Verlag 2012

Stefan Kostrzewa: Menschen mit geistiger Behinderung palliativ pflegen und begleiten –Palliativ Care und geistige Behinderung. 1. Auflage, Verlag Hans Huber, Hogrefe AG, Berlin, 2013

Hans Heppenheimer/Ingo Sperl (Hg.): Anders trauern – Neue Wege des Trauerns für Menschen mit geistiger Behinderung. Kreuz Verlag, 2012

Myriel Gelhaus: Reaktionsmodell. In Broschüre: Ein Bewohner ist während meiner Schicht verstorben. Was soll ich jetzt machen? 1. Auflage. Lünen. Juni 2013