

DAS SEHER-MODELL

Strukturiert zur
Ethischen
Handlungs-
Entscheidung und
Reflexion



Ein Werkzeug zur ethischen Entscheidungsfindung in der Begleitung von Menschen mit intellektueller und komplexer Beeinträchtigung am Lebensende

- . Für Teams in der Behindertenhilfe, Pflege, Assistenz und Begleitung; Berater und Beraterinnen in der Vorsorgeplanung und Personen in der gesetzlichen Betreuung
- . Zur Erarbeitung des mutmaßlichen Willens und zur Anwendung in ethischen Fallbesprechungen
- . Zur Förderung einer achtsamen, biografieorientierten Hospizkultur

Barbara Hartmann & Myriel
Gelhaus
© 2025 - Alle Rechte vorbehalten

Zum Download:

Checkliste zur Vorbereitung und Umgang mit
Datenschutz,
Fragen zur Biografie im Word-Format, Protokollvorlage
und
Schulungsangebote



Impressum:

Verantwortlich für den Inhalt gemäß § 5 TMG:

Barbara Hartmann
M.Sc. in Palliative Care
Am Altwasser 23
85459 Berglern

Kontakt:
E-Mail: institut.hospac@t-online.de

Freiberufliche Tätigkeit im Bereich Palliative Care und Behindertenhilfe
Internet: www.hospizkultur-und-palliative-care.de

Myriel Gelhaus
Diplom Sozialpädagogin, M.A. in Palliative Care
Im Sunderfeld 6
44536 Lünen

Kontakt:
E-Mail: myriel.gelhaus@email.de

Fachkraft in besonderer Wohnform und Projektleitung „Teilhabe am Lebensende“
bei Lebenshilfe Dortmund Wohnen gGmbH

Copyright © 2025
Barbara Hartmann & Myriel Gelhaus.
Alle Rechte vorbehalten.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

jeder von uns kennt Situationen im Arbeitsalltag, in denen Entscheidungen anstehen und wir spüren: Hier reicht fachliches Wissen nicht aus, denn es geht um mehr. Um Verantwortung, um Respekt vor der Persönlichkeit eines Menschen. Und manchmal auch um das Ringen zwischen dem, was jemand will, und dem, was wir verantworten können oder dürfen.

Gerade in der Begleitung von Menschen mit intellektueller und komplexer Beeinträchtigung können solche Situationen zu Spannungsfeldern werden. Etwa dann, wenn wir den mutmaßlichen Willen erfassen und stellvertretend entscheiden sollen. Wenn Wünsche geäußert werden, deren Tragweite die Person vielleicht nicht vollständig überblicken kann. Oder wenn wir mit ansehen müssen, dass sich jemand möglicherweise schadet und dennoch das Recht hat, diese Entscheidung zu treffen.

Diese Dilemmata bewegen uns. Zwischen Selbstbestimmung, dem Wunsch zu schützen, und der Achtung individueller Lebensführung. Sie sind keine Ausnahme - sie sind Alltag.

Das SEHER-Modell wurde entwickelt, um solche Situationen strukturiert und im Team zu betrachten. Es ist entstanden aus der Praxis der Behindertenhilfe, orientiert sich am 7-Schritte-Dialog von Dr. Baumann-Hölzle und wurde um folgende Aspekte erweitert, die in unserem Arbeitsfeld Bedeutung haben:

- den biografischen Blick auf die Person, ihre Erfahrungen und Prägungen
- das Erkennen von Ressourcen, Verletzungen und Veränderungen im „Ich-Bild“
- die Einbeziehung von Menschen, die die betroffene Person gut kennen
- und das gemeinsame Entwickeln einer tragfähigen Handlungsstrategie

Das SEHER-Modell lädt ein, unsere Entscheidungen nicht nur zu begründen, sondern vom Standpunkt der Person aus zu denken, besonders dann, wenn Sprache nicht das Ausdrucksmittel ist.

 Schritte	Kurzbeschreibung
1. Die Person erfassen	Biografische Erfassung: Wer ist die Person? Was macht sie aus? Was prägt ihr Denken und Handeln? Welche Wünsche werden deutlich? Oder aufgrund von Äußerungen und Verhaltensweisen ein mutmaßlicher Wille?
2. Klärung der Fragestellung	Ein Problem wird benannt, das sich auf eine konkrete Situation bezieht. In dieser ist unklar, welche Handlung im Sinne des Betroffenen richtig ist. Welcher Konflikt besteht zwischen den dargestellten ethischen Grundprinzipien? Formulierung des ethischen Dilemmas.
3. Handlungsmöglichkeiten	Ideen zusammentragen, wie mit der Situation umgegangen werden kann, welche Angebote und Maßnahmen für die Person hilfreich sein könnten, aus unterschiedlichen Perspektiven.
4. Optionen bewerten	Handlungsoptionen im Hinblick auf Selbstbestimmung, Fremdbestimmung und mittlere Güte einordnen.
5. Entscheidung treffen	Handlungsoptionen in eine nachvollziehbare Reihenfolge bringen, orientiert an den Wünschen oder dem mutmaßlichen Willen der Person.
6. Umsetzung planen	Maßnahmen und Zuständigkeiten für die Umsetzung der Entscheidung.
7. Reflexion	Bisherige Handlungsweisen werden überprüft, neue Erkenntnisse eingebracht und weitere Schritte konkretisiert.

Das SEHER-Modell ist ein Werkzeug. Eines, das dazu beitragen kann, in komplexen Situationen gemeinsam Verantwortung zu teilen und das eigene berufliche Handeln mit mehr Klarheit, Sicherheit und Achtsamkeit zu gestalten.

Ihre

Barbara Hartmann und Myriel Gelhaus

SEHER-Modell - Sieben Schritte

Vorbereitung

Für die Vorbereitung einer ethischen Fallbesprechung nach dem SEHER-Modell sind grundlegende organisatorische und inhaltliche Aspekte zu klären, dazu zählen die Wahl von Ort und Zeit, die Bereitstellung relevanter Materialien, die Festlegung einzuladender Personen, eine Rollenverteilung, die Beachtung datenschutzrechtlicher Bestimmungen sowie die Erfassung der betroffenen Person.

Ort

Wählen Sie einen vertrauten und ruhigen Raum, in dem alle Teilnehmenden Platz finden, idealerweise an einem Tisch in U-Form oder im Sitzkreis. Achten Sie darauf, dass niemand (außer Moderator:in, Schriftführer:in und ggf. Experten und Expertinnen) durch die Sitzordnung hervorgehoben wird.

Zeit

In der Regel rechnet man für eine ethische Fallbesprechung mit anderthalb bis zwei Stunden. Bei Teams, die wenig Übung haben oder wenn die biografische Erfassung der Person noch nicht vorbereitet ist, empfiehlt sich ein großzügiger Zeitrahmen von bis zu drei Stunden. Planen Sie auch Pausen ein – diese helfen, neue Perspektiven zu gewinnen und Gedanken zu sortieren.

Material

Bewährt hat sich folgende Grundausstattung:

- Flipchart mit passenden Stiften in unterschiedlichen Farben.
- Pinnwand mit Metaplanpapier und Nadeln
- Moderationskarten, zugeschnittenes Papier oder Notizzettel
- Wachsmalblöcke, um die Person aufzuzeichnen
- Kamera (für Protokollzwecke, falls erlaubt und datenschutzrechtlich geklärt)

Einzuladende Personen

Laden Sie alle Personen ein, die von der anstehenden Entscheidung betroffen sind oder künftig betroffen sein werden. Ein besonderes Augenmerk legen wir, wie immer, auf diejenigen, die die betroffene Person gut kennen. Zum Beispiel:

- Angehörige, rechtliche Betreuer:innen
- Einrichtungsleitung der Wohnform
- Mitarbeitende aus Pflege, Assistenz, Werkstatt, Tages- oder Förderstätte
- Personen mit spezifischem Fachwissen, z. B. aus der Nachtwache, Psychosozialem Dienst, Seelsorge, Gesundheitsplanung, Logopädie, Hospiz- oder Palliativdienst
- Ebenso Personen, die sich im SEO-Modell fortgebildet haben und die SEED-Skala anwenden können, um das emotionale Entwicklungsalter einzuschätzen.

Rollenverteilung

Bestimmen Sie frühzeitig, wer die Moderation übernimmt – falls Sie das nicht selbst tun. Auch eine zuverlässige Protokollführung sollte festgelegt werden.

Datenschutzbestimmung

Diese müssen bei Mitschnitt durch eine KI oder einer Besprechung über einen Online-Anbieter bekannt gemacht - und das Einverständnis der Beteiligten eingeholt werden. Unterlagen müssen geschützt und möglichst anonymisiert versendet werden (siehe Datenschutzbestimmungen zum Download).

Einführung in das Fallgespräch

Eröffnen Sie die ethische Fallbesprechung mit der Begrüßung aller Teilnehmenden. Erklären Sie den Zeitrahmen und bei Bedarf alles Wichtige zu Örtlichkeiten (zum Beispiel Toiletten, Pause- und Rauchmöglichkeiten) und die Hinweise zu Datenschutz und Schweigepflicht. Erläutern Sie den Grund des Treffens. Bitten Sie alle Anwesenden um eine kurze Vorstellung, durch Nennung des Namens und Berufes, sowie um die Beantwortung der Frage: In welcher Beziehung stehen sie zu der Person?

Schritt 1: Die Person erfassen

Ziel dieser Erfassung ist, dass die Person für alle Teilnehmenden `greifbar` wird. Jeder soll ein Gefühl dafür bekommen, wer die Person ist und in welcher Situation sie sich befindet.

Biografische Erfassung

Eine gründliche biografische Erfassung ist die Grundlage für eine gelingende ethische Fallbesprechung. Sie fördert das Verstehen der Person, ihrer Bedürfnisse, Ziele, Ressourcen und ihrer aktuellen Lebenssituation. Die Erhebung kann entweder während der Fallbesprechung oder im Vorfeld erfolgen.

A) Biografische Erfassung während der Besprechung

Nach der Begrüßung werden in der Runde Erfahrungen, Kenntnisse und biografische Hintergründe zur Person zusammengetragen. Dieses Vorgehen eignet sich besonders dann, wenn das Team bereits vertraut mit der Person und ihrer Geschichte ist, oder wenn in einer akuten Situation zügig entschieden werden muss.

Vorteile

- Die Vorbereitung ist unkompliziert und zeitsparend.
- Die gesamte Gruppe wird direkt beteiligt und aktiviert.
- Besonders praktisch bei kurzfristigen, dringlichen Fragen.

Nachteile

- Die Erfassung bleibt manchmal an der Oberfläche.
- Es kann sein, dass wichtige Details im Gespräch untergehen.
- Die Besprechung nimmt mehr Zeit in Anspruch.

Die Person sichtbar werden lassen

Heften Sie ein Foto der Person in die Mitte einer Pinnwand oder zeichnen Sie die Umriss eines Menschen -analog zur beschreibenden Person- auf. Damit ein übersichtlicher Eindruck von der Person entsteht, legen Sie um das Bild folgende Aufteilung fest:

Informationen aus der Vergangenheit platzieren Sie im unteren Teil der Moderationswand, zur Gegenwart in der Mitte, bzw. rechts und links neben dem Foto oder der Zeichnung, und zur Zukunftsvorstellung im oberen Teil. Der Bereich Zukunft kann zugunsten von mehr Platz im Bereich der Gegenwart weggelassen werden, sofern die Person in der Vergangenheit kein Zukunftsverstehen hatte. Die Teilnehmenden sollen nicht in Versuchung kommen, an dieser Stelle bereits Zukunftsvorstellungen für die Person zu kreieren.

Bei Aussagen in Form einer Interpretation fragen Sie: "An was machen Sie das fest?" Es ist Ihre Aufgabe diese Reflexion einzufordern, um Fakten zusammenzutragen und Interpretationen so gut es geht, zu vermeiden. Achten Sie darauf, dass alle Teilnehmenden möglichst die gleiche Redezeit erhalten.

B) Biografische Erfassung vor der Besprechung

Senden Sie den Fragenkatalog im Vorfeld an alle Beteiligten, vor allem an Personen, die die betroffene Person gut kennen, darunter auch ehemalige Mitarbeitende aus den Lebensbereichen Wohnen, Arbeit und Freizeit, sowie Angehörige (Downloadbereich: Biografische Erfassung im Word-Format). Ermutigen Sie alle, sich einzubringen. Auch wenn nicht jede Frage beantwortet wird, jeder Hinweis ist wertvoll!

Bitte Sie um eine zeitnahe Rücksendung der Bögen, möglichst ein paar Tage vor dem eigentlichen Besprechungstermin. Bedenken Sie bei digitalen Rückmeldungen immer den Datenschutz.

Nach Eingang der Rückmeldungen bereiten Sie den ersten Schritt des SEHER-Modells vor und machen Sie die Person sichtbar. So kann das Wissen direkt und strukturiert in die Fallbesprechung einfließen

Vorteile

- Die Gruppe erhält zu Beginn bereits ein umfassendes Bild der Person.
- Ergänzungen während der Runde ermöglichen einen tieferen Einblick.
- Die eigentliche Fallbesprechung kann zielgerichteter und effizienter verlaufen.

Nachteile

- Die Vorbereitung ist aufwändiger und braucht Zeit.
- Sie sind darauf angewiesen, dass die Bögen rechtzeitig zurückgegeben werden.

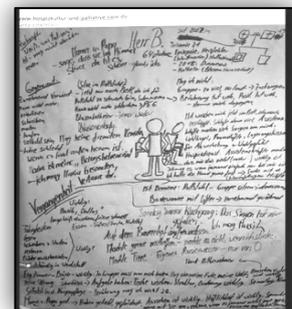
Wurde die Informations-Sammlung vorbereitet, erstellen Sie eine mit Papier bespannte Pinnwand (vergleiche Vorgehen A) mit dem Bild einer Person in der Mitte. Gruppieren Sie die Informationen nach Zukunft, Gegenwart und Vergangenheit (siehe oben). Diese Darstellung bringen Sie zur Fallbesprechung mit. Beginnen Sie, nach der Einführung, direkt mit der Vorstellung der Person in der Ich-Form. In der Regel bringen die Teilnehmenden weitere Informationen ein und das Ich-Bild der Person wird noch deutlicher. Fassen Sie die Ergebnisse im Anschluss in Ich-Form zusammen und lassen Sie Ergänzungen zu.

Dieser erste Schritt nimmt viel Zeit in Anspruch. Dennoch lohnt die umfassende Sammlung von Informationen, um in Folge eine Entscheidung im Sinne der Person sicherzustellen.

Im Anschluss an die Beschreibung der Person vergegenwärtigen Sie sich die bedeutsamen Verhaltensweisen der Person, da sie durch diese ihre Wünsche oder ihren mutmaßlichen Willen ausdrückt. Unterstreichen Sie diese auf der Moderationswand:

Beispiel Schritt 1: Wer ist die Person, wie ist ihre Situation?

Auf eine Pinnwand wurde in die Mitte ein Bild der Person gezeichnet, das deren Aussehen grob entspricht. Oben steht das Kürzel des Namens und das Alter. Im oberen Bereich stehen Informationen bezogen auf die Zukunft der Person. Da sich in diesem Beispiel keine Zukunftsvorstellungen finden ließen, wurde dieser Bereich für die Darstellung eines Genogramms genutzt, um das Familiensystem in den Blick zu nehmen. Ebenso werden hier Diagnosen benannt. (siehe auch im Downloadbereich „Allgemeine Informationen zur Person“).



Anhand des zuvor beschriebenen Verhaltens wird durch den Abgleich der Kategorien „Früher, Heute, Zukunft“ möglicherweise der Wille der Person indirekt sichtbar. Ressourcen oder ablehnendes, forderndes Verhalten werden verstanden und akzeptiert. Handelt eine Person auf die immer gleiche Weise, so ist dieses Verhalten für sie bedeutsam. Das heißt, die Person kann ihren Willen ausdrücken, ohne diesen zu verbalisieren. Identifizieren Sie solch bedeutsame Verhaltensweisen (Wunsch/Wille) und markieren Sie diese farblich auf der Pinnwand. Überprüfen Sie, ob deutlich wird, dass die Person ihre Wünsche sehr wohl äußern kann und das Ausmaß der Entscheidung versteht.

Wichtig! Kann die Person die Tragweite der Entscheidung verstehen, so ist ihrem Willen nachzukommen. Es handelt sich nicht um ein ethisches Dilemma. Ebenso, wenn der mutmaßliche Wille aus dem Schritt 1 erkannt werden konnte. Die Schritte 3-7 können jedoch trotzdem hilfreich sein, um im Team eine gemeinsame Handlungs- und Begleitungsstrategie zu entwickeln. Der Schritt 2 zur Formulierung eines ethischen Dilemmas wird dabei übersprungen.

Schritt 2: Klärung der Fragestellung

Was ist das Dilemma? Wo stehen wir zwischen Autonomie bzw. dem Recht zur Selbstbestimmung, unserer Aufgabe Gutes zu bewirken und nicht zu schaden und dem Grundprinzip der Gerechtigkeit? (Ethische Grundprinzipien nach Beauchamp und Childress)

Dieses Dilemma wird in Form eines trilemmatischen Entscheidungssatzes formuliert, auch „ethische Trilemma-Formel“ genannt. Diese feste sprachliche Form dient dazu, das Spannungsfeld zwischen drei Polen sichtbar zu machen:



1. SOLLEN wir... (ethische Forderung / Handlungsperspektive)
2. WEIL... (Begründung / Motivation / Nutzen / Pflicht)
3. OBWOHL... (gegenläufige ethische oder praktische Betrachtung)

Beispiele Schritt 2: Formulierung der Fragestellung

Konflikt zwischen Selbstbestimmung und Fürsorge (Gutes bewirken und Nicht schaden)

Sollen wir Frau L. für eine Operation ins Krankenhaus bringen, weil dadurch ihre Beschwerden gelindert werden können, obwohl sie aufgrund bisheriger Erfahrungen Krankenhausaufenthalte generell ablehnt?

Konflikt zwischen Selbstbestimmung und Gerechtigkeit

Sollen wir dem Wunsch von Herrn M. nach einem Sterben in seinem Zuhause nachkommen, weil Herr P. sich hier wohl fühlt, seine Bedürfnisse äußern kann und verstanden wird, obwohl unsere personelle Situation dies kaum erlaubt und Mitbewohner:innen zu kurz kommen?

Es ist oft hilfreich, dass „obwohl“ zusätzlich näher zu konkretisieren, z.B. durch folgende Fragen: Wie genau hat die Person geäußert, dass sie keine Klinikaufenthalte mehr wünscht? Gab es eine bestimmte Formulierung, ein wiederkehrendes Verhalten oder nonverbale Signale?

Oder im zweiten Beispiel: In welcher Weise kommen die Mitbewohner:innen zu kurz? Woran zeigt sich das konkret im Alltag? Damit wird das Dilemma noch besser verstanden, oder es wird deutlich, dass sich hinter dem Dilemma ein anderes Spannungsfeld oder Thema verbirgt.

Schritt 3: Sammlung von Handlungsmöglichkeiten

Alle Beteiligten sammeln Handlungsmöglichkeiten – bezogen auf ihre jeweilige Perspektive. Medizinisch, psychosozial, spirituell. Das Prinzip der „Total Pain“ führt dazu, nicht nur medizinische Optionen zu bedenken. Es sollte ebenfalls die Auswirkung eines langjährigen Aufenthalts in einer Institution sorgfältig berücksichtigt werden.

Jede Option wird auf eine Moderationskarte geschrieben und gegenüber auf der Pinnwand visualisiert. So entsteht ein Panorama der Möglichkeiten.

Hier können eingeladene Experten hilfreich sein. Vergegenwärtigen Sie sich gemeinsam Verhaltensweisen der Person. Stellen Sie sich die Frage, ob die Person vermutlich auch so reagieren würde, wenn sie die Konsequenzen verstehen könnte.

Welche Möglichkeiten für ein Verstehen oder eine Begleitung könnten zusätzlich hilfreich sein? Ergänzen Sie die bisherige Sammlung.

Schritt 4: Bewerten der Optionen auf Grundlage bedeutsamer Verhaltensweisen

In diesem Schritt werden zuerst die möglichen Vor- und Nachteile, besonders bei invasiven Optionen, betrachtet. Dabei werden medizinische Aspekte genauso reflektiert, wie psychosoziale und spirituelle Bedürfnisse. Hier können Experten zur jeweiligen Situation sehr hilfreich sein. Stellen Sie die Vor- und Nachteile auf einer Flipchart sichtbar gegenüber

Gehen Sie im Anschluss wie folgt vor: Bewerten Sie gemeinsam mit den Teilnehmenden alle gesammelten Optionen. Fragen Sie die Gruppe:

- Welcher Idee würde die Person uneingeschränkt zustimmen? Welche Option steht im Einklang mit dem bisherigen Leben der Person? Welche Maßnahme entspricht geäußerten Wünschen, bzw. sehr wahrscheinlich dem mutmaßlichen Willen? Kennzeichnen Sie diese Kärtchen mit `SB` für **Selbstbestimmung**. Bitten Sie die Teilnehmenden zu beschreiben, an welchem Verhalten bzw. Äußerungen Sie die Zustimmung der Person erkennen würden.
- Mit welcher Option wäre die Person nicht einverstanden? Kennzeichnen Sie diese Kärtchen mit `FB` für **Fremdbestimmung**. Auch hier sollen die Beteiligten begründen, warum die Person diese Handlung als Zumutung empfinden, und somit vermutlich abwehrend reagieren würde.
- Bei den übrigen Kärtchen handelt es sich um Ideen, die weder die Zustimmung der Person (Selbstbestimmung), noch ihre Ablehnung (Fremdbestimmung) vermuten lassen. Diese gelten als Optionen **Mittlerer Güte** und werden mit `MG` gekennzeichnet.

Auf diese Weise orientiert sich die Bewertung der Optionen an den individuellen Werten der Person.

Schritt 5: Gemeinsame Entscheidungsfindung

Überlegen Sie gemeinsam mit den Teilnehmenden, in welcher Reihenfolge die Handlungsideen zu nummerieren bzw. umzusetzen sind. Demnach gibt die Nummerierung den Handlungsplan vor.

Meist erhält die Option mit der geringsten Einschränkung der Selbstbestimmung die Nummer eins. Dennoch ist es möglich, dass eine fremdbestimmende Handlung zu Anfang als notwendig erachtet wird, da diese erst die Voraussetzung schafft, um im Anschluss dem Wunsch/Willen der Person nachkommen zu können. Es können auch mehrere Maßnahmen die gleiche Nummer bekommen, da sie gleichzeitig umgesetzt werden können.

Je nach Ergebnis kann sich der weitere Verlauf verzweigen. In der grafischen Darstellung werden dann unterschiedliche Handlungswege sichtbar, z.B. als Weg 4a, 4b oder 4c. Der Vorteil dieses Vorgehens: Bereits im Gespräch werden mögliche zukünftige Entwicklungen mitgedacht und berücksichtigt. Wichtig ist ein Überprüfungstermin, sobald das Ergebnis feststeht. Auf dieser Grundlage kann dann der passende Weg eingeschlagen und bei Bedarf nachgesteuert werden.

Am Ende sollten alle Beteiligten mit der Nummerierung der Optionen, das heißt der Entscheidung einverstanden sein. Hat eine Person dennoch ein Gegenargument, so ist dieses zu prüfen.

Das Ziel ist eine **Entscheidung im größtmöglichen Konsens**. Verbleibende Unsicherheiten können auch Folgen von Wissenslücken sein. Es bleibt zu prüfen, ob Schulungen das Verständnis der Begleitenden verbessern und so zu einer höheren Zustimmung führen können.

Schritt 6: Umsetzung der Entscheidung

Die Art und Weise, wie ein Entscheid umgesetzt wird, ist sehr bedeutsam für die Person und ihr soziales Umfeld. Daher sollten Sie hier mit einer besonderen Sorgfalt vorgehen. Bitte klären Sie:

- Was ist nun zu tun? Wie ist es zu tun?
- Wer übernimmt welche Aufgaben?
- Wer kommuniziert die Entscheidung mit der Person und anderen wichtigen Personen, zum Beispiel mit der rechtlichen Betreuung, sofern diese nicht anwesend war?
- Welche Informationen dürfen wie weitergegeben werden?
- Wann soll der Termin für eine Überprüfung stattfinden? Wo und mit wem? Zum Beispiel: Welcher bereits aufgezeichnete Weg ist nach einer eingeholten Information bzw. vorhandenem Ergebnis einzuschlagen? Zum Beispiel: Weg 4a, 4b oder 4c? Oder ergibt sich nun ein ganz neuer Weg (4d)? Müssen wir umsteuern und neu denken?
- Wann und wo soll der Termin für die Reflexion (Schritt 7) im Team stattfinden?

Am Ende dieses Schrittes fotografieren Sie die Aufzeichnungen auf der Pinnwand und der Flipchart für die bildliche Dokumentation der Fallbesprechung. Zudem fertigen Sie ein Protokoll und einen schriftlichen Handlungsplan an. In diesem definieren Sie auch, wer welche Aufgaben übernimmt.

Schritt 7: Reflexion des Entscheides

Nach einer angemessenen Zeit ist es sinnvoll, die getroffene Entscheidung und ihren Verlauf gemeinsam zu reflektieren. Dabei geht es darum zu prüfen, ob sich die Entscheidung im konkreten Verlauf als tragfähig und angemessen erwiesen hat, insbesondere im Hinblick auf die vermuteten oder geäußerten Wünsche der betroffenen Person. Zentrale Fragen können sein:

- Was hat sich seit der Entscheidung verändert?
- Welche Informationen konnten wir seither gewinnen?
- Wurden die vereinbarten Maßnahmen umgesetzt?
- Hat sich unser Bild der Situation dadurch verändert?
- Haben sich die Erwartungen, die mit der Entscheidung verbunden waren, erfüllt?
- Wurden neue Informationen bekannt, die eine andere Entscheidung nahegelegt hätten?
- Wie haben Angehörige, das Team oder andere Beteiligte die Umsetzung erlebt?
- Würden wir - mit dem heutigen Wissen - wieder so entscheiden?

Diese Rückschau kann zur individuellen als auch zur strukturellen Weiterentwicklung beitragen. Sie hilft, Entscheidungsprozesse zukünftig noch differenzierter zu gestalten und unterstützt Teams dabei, Vertrauen in ethische Abwägungen zu entwickeln.

Die Kraft des SEHER-Modells:

Es ist flexibel und blickt in die Zukunft mit all dem, was noch zu klären ist.

Niemand muss allein entscheiden.

Gemeinsam gehen die Beteiligten Schritt für Schritt, auf einem strukturierten Weg.

Teams spüren: Wir tragen die Verantwortung gemeinsam und das macht uns stark.

Und vor allem: Weil wir zeigen, dass wir um die Person ringen; mit Zeit, mit Verstand, mit Haltung und Kompetenz. Nicht vorschnell. Nicht beiläufig. Sondern achtsam, gemeinsam mit dem Ziel, im besten Interesse der Person zu handeln, auf Grundlage ihrer Biografie, ihrer aktuellen Lebenssituation und unter Berücksichtigung ihrer Wünsche oder ihres mutmaßlichen Willens.