

Hier geht die Zitat-Anzeige nach Seiten, da MaxQDA im PDF keine Absätze, Positionen oder Zeilennummern erstellt. Die PDF ist von MaxQDA automatisch so formatiert, dass sich auf einer PDF Seite auch immer genau die Seite aus MaxQDA findet. Hier also beginnend mit Seite 1 aus der MaxQDA Systematik

BEISPIEL für die Zitation der Quellenangabe des Kodes „Wohlwollen“ auf Seite 1 :
-> (E_001_2023-04-05_anonym_SysBera_LTG, S. 1)














..Wohlwollen [] [] []
 ..Kollaborationsherausforder [] [] []
 ..Benevolence (d) [] [] []
 ..Irritationen [] [] []
 ..Leistung (f) [] [] []
 ..Pflichtbewusstsein [] [] [] [] [] []
 ..Arbeits- & Dienstgestaltung [] [] [] [] [] []
 ..Benevolence (d) [] [] []
 ..Verantwortung [] [] []

Systemische Beratung am 05.04.2023

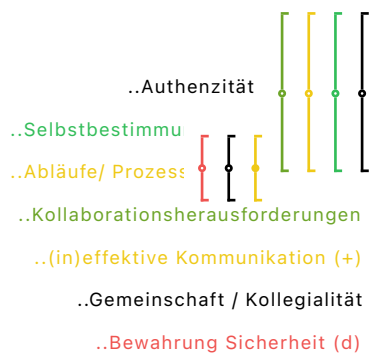
In Präsenz; Dauer: 1 Stunde;

Teilnehmende: Leitung und Beratende

- I Dann würde ich nun gerne damit anfangen, dass wir uns anschauen, was dich bewegt; welches Problem Du besprechen möchtest.
 P Ich denke, dass es auf der Wohngruppe viele Probleme zu besprechen gäbe.
 P Die Unstimmigkeiten untereinander sind ambivalent.
 I Ok
 P Es ist auch schade, dass heute die Kollegin nicht dabei ist, die letztes Mal auch nicht da war.
 I Sie hatte letztes Mal auch gefehlt, ja?
 P Ja. Die Kollegin interpretiert Geschriebenes oder Gesagtes falsch, obwohl man ihr eigentlich helfen möchte.
 I Ok
 P Sie nimmt es oft als persönlichen Angriff. Wir haben auch ein Bezugsbetreuer-System und wenn man mit ihr über einen von ihr betreuten Bewohner spricht, dann wird sie sehr angespannt.
- 1:22
 P Das sind Faktoren, die mich stören. Wenn man dann das Symbol des Mobiles nimmt, dann bin ich in der Sache wohl der Motor.
 I Der Motor, der das Mobile antreibt?
 P Vermutlich wäre ich diejenige, die alles am Laufen hält.
 P Vielleicht nicht mal unbedingt weil ich die Leitung bin.
 P Als die besagte Kollegin drei Wochen im Krankenstand war, da musste ich für die sechs Bewohner immer weit vorausdenken und den Bürokras musste ich immer vorarbeiten.
- 2:12
 I Wow.
 P Und natürlich passieren da manchmal Fehler.
 I Verständlich.
 P Dass Fehler nicht passieren sollten habe ich nun hinten eingereiht. Es ist momentan eben so. Es bleibt bei Kleinigkeiten und keiner kommt zu Schaden. Ich habe das Gefühl, dass sich alle zurücklehnen. Ganz nach dem Motto: Die macht das schon.
 I Das ist heftig.
 P Es ist mein Gefühl

..Bewahrung Sicherheit (c) 
 ..Schutz (der eigenen Res) 
 ..Arbeits-& Dienstgestaltu 
 ..Kollaborationsherausf 
 ..Leistung (d) 
 ..Anerkennung (+) 
 ..ungute Teamsstruktur 
 ..(in)effektive Kommunika 
 ..Kollaborationsherausforderungen 
 ..Pflichtbewusstsein 
 ..Leistung (f) 
 ..(in)effektive Kommunikation (+) 
 ..Leistung (d) 

2:49
 I Hast Du das Gefühl schon geprüft und mit den Anderen mal gesprochen?
 P Ich lasse manches einfach bewusst liegen; z.B: Papierkram. Ich denke, dass auch meine Kollegen das weg sortieren können. Sie wissen wo es hin gehört. Es bleibt jedoch dann monatelang liegen.
 I Ok.
 P Wir haben zwei Schreibtische bei uns im Büro. Einer davon war überladen mit diesem blöden Papierkram. Der hätte schon längst abgeheftet werden müssen, da es jeder bereits hätte lesen sollen. Aber er lag halt da.
 I Du bist also derweil stark am Agieren, wenn ich dich richtig verstehe?
 P Ja
 I Aber es kommt wenig Resonanz oder Rückmeldung auf dein Handeln?
 P Genau.
 3:39
 I Ist das ein für dich sehr bedeutsames Problem aus dem Paket, dass Du anfangs erwähnt hast?
 P Für die Teamarbeit: Ja. Es herrschen sehr viele Unstimmigkeiten im Team. Man darf nicht vergessen, dass wir alle unterschiedlich sind und damit unterschiedliche Herangehensweisen an die Bewohner haben; aber diese Ablehnung, die gezeigt wird, sobald man Kritik äußert, die manchmal vielleicht auch mit den Anforderungen des Bewohner selbst zusammenhängt, ist nicht gut.
 I Es wird so ein bisschen unter den Tisch gekehrt.
 P Ja. So unter den Tisch gekehrt. Sinngemäß: Das kommt ja nur von der. Die ist ja krank und weiss nicht, was sie erzählt. Es kann durch aus Bewohner geben, die manchmal kreativ in ihren Aussagen werden, Trotzdem muss man seine Arbeit aber machen.
 4:43
 I Ja. Möchtest Du dir diese Sache genauer ansehen?
 P Eigentlich würde ich mir eher eine Teamsache wünschen, damit das Team mal miteinander redet. Damit alles mehr Hand in Hand geht. Das wäre vielleicht für einen zukünftigen Termin ein Aspekt.
 I In Ordnung. Das notiere ich mir.
 P Es ginge mir um gemeinschaftliches Arbeiten
 I Ok.
 P Es handelt sich hier ja um eine Organisation mit Betreuung und Pflege der Bewohner. Alles spielt mit ein.
 I Ok. Das wäre dann kein Einzelgespräch mehr, sondern eine Teamberatung.
 P Wir werden aber nie alle zusammen bekommen, da alle eine Unterschiedliche Zeittaktung haben.
 6:10



I Alle Personen sind wichtig. Aber wir wollen es nicht überspitzen und es ist gut, dass da ist, wer kommen kann. Heute widmen wir uns ganz dir und deinem Anliegen. Das kann auch ein Aspekt sein, der die Teamarbeit betrifft, z.B. über deine Funktion als Gruppenleitung oder als Motor im Mobile.

P Ja. Eher das mit dem Motor, damit ich lerne ein bisschen ruhiger zu werden.

I Genau. Damit Du abschalten kannst und der Tisch hinterher frei ist, wenn Du ins Büro kommst.

P Ich würde mir diese Situation wirklich gerne ansehen.

P Ich mache sicher auch Fehler.

I Das DU daran arbeiten willst, ist eine große Stärke.

P Ich habe schon immer ein großes Mundwerk gehabt, weil ich immer geradeaus sage, was ich denke. Im Team traue ich mir das aber nicht zu.

I Ok

P Ich habe das Gefühl, dass sonst der Krankenstand hochschnellt.

I Ich verstehe dich.

P Gut.

I Man könnte das Mundwerk aber auch als Eigenschaft bezeichnen, die dir die Power gibt, zu sagen, was Du wahrnimmst.

8:06

P Ja, aber bei der Kollegin, da muss ich so vorsichtig sein. Die trägt mir Aussagen sehr lange nach. Sie ist so ein Bauchmensch und sie kann dann sogar nicht schlafen. Da denke ich mir dann immer, wie freundlich und blumig ich mich äußern muss, damit wir es einfach anpacken können?

I Vermutlich reicht die Blumenwiese nicht aus.

P Wahrscheinlich nicht.

I Okay. Das klingt herausfordernd. Allerdings kann die Beratung nicht andere Personen verändern.

P Das ist mir bewusst.

I Aber wir können schauen, was man selbst tun kann. Ich versuche dein Anliegen zu schärfen: Wenn Du deinem Problem einen Titel geben wollen würdest, wie würde dieser lauten?

P Zu dem großen Mundwerk?

I Ich weiß nicht, ob das das Problem ist?

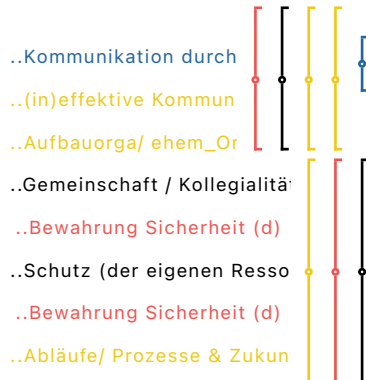
P Vielleicht „versuchte freundliche Kommunikation“

9:40

I Ist das das Problem?

..Rücksichtnahme
 ..Konformität (d)
 ..effizientes Mitteilen (-)
 ..(in)effektive Kommunika
 ..Abläufe/ Prozesse & Zukun
 ..Macht (f)
 ..soziale Macht
 ..Sinngebung_übergeordnet_001

P Ne eigentlich nicht.
 I Du gehst die Dinge nicht mit Samtpfötchen an, sondern konkret.
 P Das würde ich gerne wieder.
 I Okay. Dann lass uns mit den Kärtchen anfangen.
 9:58
 I Ich bin jetzt dein Schreiberling. Wie würdest Du das Problem betiteln?
 P Freundliche Kommunikation
 P Benenne ich jetzt nur Probleme?
 I Nein. Du definierst das Problem und wir sammeln verschiedene Aspekte. Wir können dann auch verschiedene Farben zur Darstellung nehmen. Die Methode nennt sich Problemaufstellung. Wir beginnen jetzt erst mal einige Aspekte zu sammeln. Wer hat zum Beispiel dieses Problem? Primär Du?
 P Ich
 I Okay. Habe ich es richtig verstanden: Du möchtest, die Kollegin freundlich auf etwas hinweisen, sagst es dann aber zu direkt?
 P Ne, andersrum.
 I Oh! Dann hab ich's falsch verstanden. Tschuldigung!
 P Also ich würde es ihr am liebste richtig deutlich sagen, aber ich versuche es stattdessen so freundlich wie möglich.
 12:08
 I Und dann kommt immer diese patzige oder beleidigte Reaktion?
 P Ja.
 I Okay. Wie sieht das Ziel nun aus?
 P Dass man sich vielleicht über das Gesagte einmal Gedanken macht.
 I Okay
 P Dass man sich selbst reflektiert; zum Beispiel, wenn ich den Mitarbeiter darauf hinweise, dass das Bett eines Bewohners schon 10 Tage hintereinander nass ist und es nach dem 12. Tag immer noch nicht gewechselt wird.
 I Also das Ziel lautet daher: Du gibst eine Anweisung, der Folge geleistet wird.
 P Oder ein Hinweis.
 I Welchen Titel würdest Du dem Ziel geben?
 13:14
 I Das Ziel ist: Umsetzung meiner Bitte oder Hinweis?
 P Ja, dass die das machen.



I Also lautet das Ziel: Die sollen machen.
P Ja.
14:11
I Okay. Magst Du es notieren?
P Anweisungen Folge leisten.
P Es muss ja nicht mal unbedingt von mir kommen.
I Du meinst es ist ein genereller Trend, es nicht zu tun?
P Ich möchte keine Person sein, die in Schubladen denkst du aber es wäre schon so, dass wenn man sagt: Geh mal rauf und mach das Bett, dass es die Person dann auch macht.
I Es hat ja auch einen guten Sinn. Wenn du sagst, dass es nass ist, dann stinkt es ja irgendwann auch.
I Nun hast Du das Problem benannt und das Ziel oder den Idealzustand definiert. Ich kann mir vorstellen, dass es noch viele Hindernisse gibt. Was sind die drei wichtigsten Hindernisse?
15:57
P Die Kommunikation, da man sich nicht sieht.
I Habt ihr keine Übergabe?
P Unter der Woche so gut wie gar nicht mehr, da wir diese 24-Stunden-Betreuung haben. Aufgrund des Personalmangels ist tagsüber unter der Woche drüben in der Gruppe auch keiner.
I Ok.
16:50
P Deswegen fehlt es dann an der Kommunikation. Es fehlt der kollegiale Austausch.
I Das wäre also Hindernis Nummer 1?
P Und dann noch das Überbemannern.
17:42
I Ist das etwas, dass dich stört?
P Ja
I Was stört dich genau? Welche innere Stimme tönt da?
P Ich werde richtig sauer. Die Bewohner wissen jetzt mittlerweile, bei wem kann ich was und bei wem kann ich was nicht.
I Ich verstehe.



P Selbst ein Bewohner sagt, dass wenn ich da bin, dann folgen alle in der Gruppe, außer die Person mit Schizophrenie. Aber ansonsten läuft alles so geregelt. In der Gruppe sind 6 Bewohner mit 6 unterschiedlichen Entwicklungsständen. Hier benötigt es dann 6 individuelle Regeln. Ich bleibe hier konsequent und andere Kollegen geben auch mal einen Kaba aus oder einen Kuchen.

I Ich verstehe, was Du meinst.

P Überbemuttern.

18:56

I Jetzt spricht die Pädagogin aus mir: Überbemuttern ist ja ein Verhalten. Wir können nicht sagen, dass die Personen Übermütter sind, aber das Verhalten ist überbemuttern und in diesem Fall ist es ein hinderliches Verhalten.

P Ja. Genau.

I Notiere dir gerne das Gefühl dazu.

P Wütend und sauer.

I Und bei der Kommunikation? Welches Gefühl hast Du da?

P Frustriert.

I Funktioniert ja nicht richtig.

P Ja. Und zudem sieht man sie auch nicht.

20:10

P Ich möchte auch benennen, dass nicht jeder Mitarbeiter PC-Fähigkeiten hat.

I Stellt das ein Hindernis für dich dar?

P Es ist ein Hindernis von mir, dass ich es nicht selbst mache.

I Also eine Sache der fehlenden Einteilung?

P Ja.

I Hast Du dazu auch ein Gefühl?

P Ja. Belastung.

I Weil Du es nicht machst?

P Ja.

21:23

I Vermutlich gibt es noch mehr Hindernisse, aber wir bleiben bei den drei Wichtigsten.

P Ja.

I Nun kommt eine Denksportaufgabe. Wenn Du dir vorstellst, dass Du die Hindernisse überwunden hast, dann hast Du etwas gelernt und dir eine Ressource daraus geschaffen. Kannst Du dir das vorstellen?

..Abläufe/ Prozesse & Zukunftsab:

..Schutz (der eigene

..Bewahrung Sicherh

..Anerkennung (+)

..(in)effektive Kommunikatio

..Leistung (f)

..Arbeits-& Dienstgestaltung

..Kontrolle

..Macht (f)

..Irritationen

..Arbeits-& Dienstgestaltung

P Da kommt Freude!
I Prima!
21:45
I Kannst Du dieses Gedankenspiel mitgehen und wir gehen diese drei Hindernis-Karten damit durch?
P Ja.
22:14
I Nehmen wir Bemuttern?
P Das ist für mich das Schlimmste! Das kenne ich seit Jahren!
I Dann beginnst Du vielleicht lieber mit etwas Einfacherem?
P Okay
I Okay. Stelle Dir also vor, welche Kompetenz du durch die Bewältigung des Hindernisses gewonnen hast.
P Also in erster Linie: Entlastung für mich. Ich muss mich nicht mehr kümmern.
I Ja
P Ich hoffe dann aber auch, dass ich es richtig gemacht habe. Da habe ich autistische Züge an mir.
I Ok
P Und ich erfahre Wertschätzung von den Kollegen. Ich vergebe eine Aufgabe, in der er sich beweisen kann. Telefonieren kann ja hier jeder.
I Na klar.
23:14
I Das wäre nun etwas, was andere Mitarbeiter gewonnen hätten. Und was ist mit dir? Ein Beispiel: Was fehlt dir im Moment? Die Durchsetzungskraft vielleicht? Oder welche Kompetenz hättest Du dann, um die fehlende Einteilung umzusetzen?
P Ich glaube, dass ich es einfach selber mache. Dann weiss ich, dass ich es richtig gemacht habe.
I Sehr nachvollziehbar in deiner aktuellen Lage.
P Ich weiss dann eben, dass es ordentlich gemacht wurde. Denn andere dokumentieren hier gar nicht oder schlampig. Dann weiß man oft nicht, ob dokumentiert wurde oder nicht. So wie mit dem verplanten Arzttermin. Es wurde einfach nicht gut gearbeitet.
I Okay.
P Wenn ich optimal verteilen kann, dann würden auch keine „Lari-Fari-Termine“ entstehen, wie es zum Beispiel beim Kontrolltermin bei dem Frauenarzt war, sondern es würde laufen. Dann muss ich auch nicht unbedingt informiert sein, weil es gut geplant ist. Wir haben eine Bewohnerin, die ein Anal-Run-Karzinom hat. Da habe dann die ganzen Termine übernommen, damit ich auf dem aktuellen Stand bleibe. Das ist auch die Person mit den kreativen Aussagen. Da ist es wichtig, dass alles gut dokumentiert ist.

I Klar.

24:51

P Bei mir traut sie sich keine schlechten Verhaltensweisen, wenn wir beim Arzt sitzen. Bei den anderen Fachkräften würde sie wahrscheinlich theatralisch ein großes Leid vorspielen.

I Verstehe.

I Und was hättest Du an Kompetenz gewonnen, wenn dieses Hindernis überwunden ist?

P Ehrlich gesagt wäre ich beruhigter, da es dann eine Aufgabe weniger wäre und ich mich um etwas anderes kümmern kann.

25:13

I Okay. Wie ergibt sich dieses „beruhigt“? Durch welche Eigenschaft, die du dann in dir entdeckt hast? Stell dir vor, dass alle ihre Einteilung und Pläne einhalten: Dann wärs Du beruhigt. Welche Kompetenz hat dir dazu verholfen? Welche Kompetenz hast du gewonnen? Versteht du, wie ich das meine?

P Nein.

I Du hast vorhin etwas zynisch benannt, dass es eine Stärke von Dir ist, mit „autistischen Zügen“ zu arbeiten. Welche Stärke leitest Du dir beispielsweise aus dem Begriff Autismus ab?

P Sie sind geradlinig und handeln genau.

I Diese Kompetenz hast Du zum Beispiel durch diese Betrachtungsweise inne.

P Ein kleines Erfolgserlebnis

I Die Ressource aus den autistischen Zügen ist somit dein Organisationstalent. Würdest Du das so sagen?

P Ja.

25:36

I Es geht hier um ein Umdenken. Ein Hindernis kann für dich zur Ressource werden, wenn du es überwunden hast. Ein anderes Beispiel: Stell Dir vor, du hättest früher Angst vorm Autobahn-Fahren gehabt.

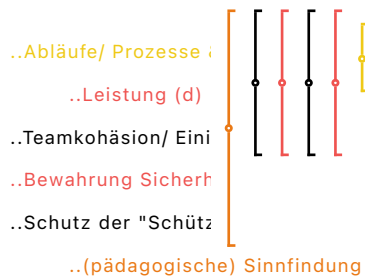
P Hatte ich nie.

I Okay. Ist vielleicht ein blödes Beispiel aber lass es mich trotzdem weiterdenken. Vielleicht bist du zur super guten Autobahn-Fahrerin geworden, nachdem Du deine fiktive Angst überwunden hättest. Damit meine ich

P Learning by Doing?

27:06

I Genau. Aus der Angst hättest Du eine Ressource gestaltet; nämlich eine souveräne Fahrerin zu sein. Und wenn Du das jetzt auf dein Hindernis „die fehlende Entscheidung“ überträgst, was hättest Du aus der Bewältigung gewonnen? Vielleicht das Umgekehrte von fehlender Einteilung?



P Optimale Einteilung!

I Und wie würdest Du dies als Kompetenz, als Ressource betiteln? „Optimale Einteilung“?

P Ja.

I Ist es ein bisschen klarer, was ich meine? Das Manko in einem anderen Rahmen betrachten. Was zunächst als Hindernis gilt, kann – wenn es überwunden ist – zur Kompetenz werden.

P Ja.

I Könntest Du es dir vorstellen, des mit den anderen beiden auch auszuprobieren?

P Na hier bin ja nicht ich das Problem, da ich nicht sauer sein sollte.

28:31

I Also stell dir vor, dass Sauer-Sein ist überwunden. Wie sähe der Idealzustand aus?

P Ich bin gerade an einem Punkt, an dem mir alles egal ist. Ich funktioniere aktuell einfach.

I Du denkst, dass sich aktuell alles einfach schon arrangieren wird.

P Ja

29:23

I Dann nehmen wir vielleicht erst mal das Hindernis „Überbemuttern“ durch die Anderen. Wie sähe hier der gute Zustand für dich aus?

P Ich möchte nicht, dass irgendwelche Süßigkeiten in der Früh verteilt werden. Viele Bewohner sind auf dem Weg zur Diabetes und da benötigt es Grenzziehungen mit den Süßigkeiten und ausreichend Trinken.

I Und wie würdest Du genau dieses Ideal nennen? Daraus ließe sich dann eine Ressource ableiten.

P Hab dich nicht so.

30:26

P Also die benötigen wirklich konstant eine klare Linie. Die Nischen nutzen die Bewohner aus und da muss auch das Team eine einheitliche Linie fahren. Es ist nicht gut, wenn der eine es so macht und der nächste anders. Dann sind ein Kollege und ich für die Bewohner oft „die Bösen“.

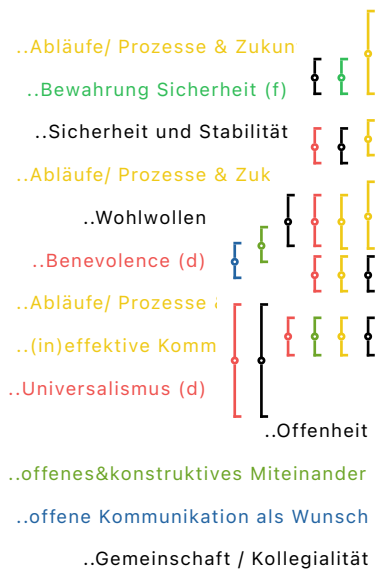
31:13

I Ja.

P Und für die Bewohner ist es dann auch ein Durcheinander.

I Ich versuche für deine Aussagen mal einen Titel zu finden. Es ist schwierig. Ich weiß. Man neigt dazu in Problemen zu denken und dann fällt es schwer Kraftmomente zu schaffen; zum Beispiel bei der Überwindung von Hindernissen. Lass uns nochmal das Überbemuttern fokussieren.

P Ok.



I Wenn dies nicht mehr stattfände, dann wärest du „straight“ im Handeln, weil du Wert auf das Gesundheitsbewusstsein legst. Wie würdest Du diese Eigenschaft von dir betiteln? Was strahlst Du in diesem Moment vielleicht aus?

P Ich würde mich wohl mit Arbeits-Muddi betiteln.

32:33

P Ich fahre dann eine klare Linie und habe den Überblick. Mütter sind ja für ihre liebevolle Strenge bekannt. Das wäre auch ein guter Titel: liebevolle Strenge. Und so schlimm kann ich ja nicht sein, denn die mögen mich ja alle.

33:11

I Sonst gäbe es sicherlich die Meuterei auf der Bounty.

P Letztlich meint man es ja nur gut, wenn man dem Bewohner sagt, dass man ihm zum Frühstück nun keinen Kuchen geben möchte.

I Nicht jeder Tag ist schließlich Geburtstag.

P Ja.

I Hast Du noch Energie für eine weitere Karte?

P Ja. Für Kommunikation.

I Dann stell dir auch wieder vor, dass dieses Hindernis überwunden ist. Irgendwie gelingt es. Welche Stärke oder Kompetenz strahlst Du dann auf das Team aus?

P Offenheit durch ein offenes Miteinander. Der Papierkram verhindert das.

I Ein Hindernis eben.

P Etwas auf Papier zu schreiben, ermöglicht es dir nicht, Mimik und Gestik des Gegenübers zu deuten. Das frustriert.

34:05

I Das wäre erstaunlich

P Ja. Stell dir mal vor, es hätte jemand alles volgekotet. Was das mit einem macht, ließe sich auf Papier nicht beschreiben.

I Damit wäre „offene Kommunikation“ die Ressource?

P Ja und dass man sich vis-a-vis sieht. Dafür benötige ich nur ein Wort. Vielleicht: „Live-Reaktion“?

I Ist es gar nicht offene Kommunikation, sondern: eher Live-Reaktion?

P Ich finde beides wichtig. Sowohl offene Kommunikation, als auch Kommunikation im direkten Gegenüberstehen. Mimik und Gestik macht ja nochmal viel aus.

I Ja

P Dadurch bin ich in der Regel darauf gekommen, was wirklich hinter dem Stress liegt.

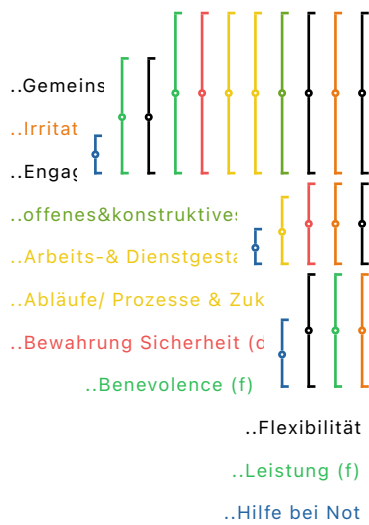
34:53

P Kann ich das auch als „offene Kommunikation mit Mimik und Gestik“ bezeichnen?

..VIOLETT {

..trotz hV wieder gekommen {

I Ja.
I Vorhin hast Du von Freude gesprochen, also welche Gefühle du verspürst, wenn alles erledigt wäre.
P Ja. Das wäre auf jeden Fall eine Erleichterung
35:57
I Wo spürst Du diese Gefühle in dir?
P Ich merke, dass ich dann runterkomme.
36:47
I Gerne kannst Du noch zwei Ressourcen benennen, die dir helfen, das Ziel zu erreichen. Das können auch Personen sein, wie zum Beispiel Kollegin X.
P Ja. Kollegin X. Aber sie steht gleichzeitig für das Überbemühen.
I Oh. Ja. Dann kann sie in diesem Moment keine Ressource sein.
P Ihr Einfluss ist eigentlich überall nachteilig spürbar.
I Könnte sie dann je zur Ressource werden oder benötigt es hier einen Prozess?
P Ich glaube, dass es da eher einen Prozess benötigt, aber die Frau ist schon älter und wird sich wohl nicht mehr ändern.
I OK
P Sie geht nächstes Jahr in Rente und daher werde ich es wohl noch hinbekommen.
I Gut. Also keine geeignete Ressource.
P Allerdings hat sie wirklich meinen Respekt. Sie wurde von einem Bewohner angegriffen und auch verletzt. Sie war dann auch eine Zeitlang krankgeschrieben und ist trotzdem wieder zu uns gekommen. Es hat sie nicht abgeschreckt. Das habe ich ihr hoch angerechnet. Aber ich denke, dass sie das unterbewusst schon noch beschäftigt.
38:43
I Es ist beeindruckend, dass du Verständnis für sie hast.
P In manchen Sachen nervt sie mich enorm. Aber dann passieren so heftige Sachen, wie das mit der Verletzung und sie kommt trotzdem wieder. Andere hätten vielleicht darauf bestanden, dass der Bewohner wechselt oder man geht selbst. Sie ist aber wieder gekommen.
I Okay. Aber sie ist jetzt erst mal als Ressource nicht so geeignet für deine Frage. Gibt's vielleicht irgendwas, woran du gar nicht gedacht hast? Gibt es vielleicht jemand oder etwas, das dir in der Sache hier hilft? Oder vielleicht ne Kompetenz von jemandem, die du noch gar nicht so im Blick hattest?
P Der Kollege X ist eigentlich so wie ich.
39:29
P Auch die Bewohner nehmen das so wahr.



I Okay. Was daraus kannst du also als Ressource nutzen?

40:04

P Die liebevolle Strenge

I Das ist mit der Karte bereits abgegolten. Was noch?

P Also da er nicht faxen kann oder Ähnliches, kann er mir bei der Optimalen Einteilung nicht helfen.

I Was gibt es dann?

P Vielleicht die Kollegin X. Wir sind uns zwar nicht immer einer Meinung aber sie unterstützt, wenn man sie benötigt.

I Dann nimm dir gerne noch eine Karte, um das zu notieren.

I Was genau ist die Ressource durch Kollegin X?

P Man kann sie immer rufen, wenn Not am Mann ist. Sie arbeitet zwar im Büro aber sie hängt dann auch mal Aufgaben hinten dran. Wenn alle Stricke reisen, dann steht sie auch beratend zur Seite. Und auch wenn wir nicht immer einer Meinung sind, ist das völlig in Ordnung.

41:25

P Sie ist also einfach da, so wie der Bereichsleiter vor ihr auch.

I Sind das für dich ausreichende Ressourcen?

P Also ich kann sehr humorvoll sein. Aber das kann ich leider nicht mit meinen Kollegen teilen. Wie soll das gehen, wenn man alleine arbeitet. Das zwischenmenschliche Gespräch fehlt mir auch sehr oder irgendwelche Aktivitäten, durch die man dann mal raus kommt; auch mit den Bewohnern.

42:34

I Würdest Du dir erlauben das als Ressource aufzuschreiben? Vielleicht kann man es ja einmal möglich machen: Mit den Bewohnern raus gehen.

43:07

P Diesen Wunsch kennt Kollegin X eigentlich. Manchmal spielen wir dann eben im Gruppenraum, auch wenn etwas kaputt geht.

I Zur Not gibt es ja eine Versicherung.

P Wenn das Wetter besser wird, gehen wir sicher auch mal wieder raus. Dann muss ich mal los werden, dass die Bewohner immer total lieb zu mir sind, obwohl sie mein Gesicht wirklich jeden Tag sehen müssen.

43:50

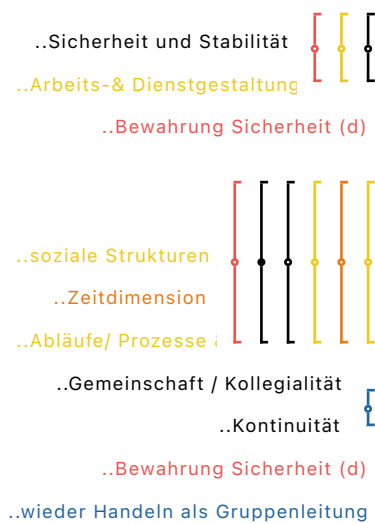
I Echt?

P Wo ich mir denken würde, dass ich die Schnauze voll habe, sagen die Bewohner immer noch, dass es schön ist, dass ich da sei.

I Ist das etwas, das die gut tut?

..Teamstruktur
 ..Gemeinschaft / Kollegial
 ..informelle (sozial-interal)
 ..Bewahrung Sicherheit (d)
 ..selbstbestimtes Agieren
 ..Selbstbestimmung (f)
 ..Selbstbestimmung (+)
 ..Abläufe/ Prozesse & Zukunftsabstr.

P Ja
 44:11
 P Ja. Anerkennung. Die wissen, dass sie auf mich zählen können und vertrauen mir.
 45:10
 I Okay. Benötigst Du noch weitere Ressourcen.
 P Ich denke, dass es das war.
 45:41
 I Okay. Nun gibt es da noch ein Aspekt, der sich „verdeckter Gewinn“ nennt. Manchmal ist es ja so, dass es ein Problem gibt, das bewusst nicht gelöst wird. Das kann daran liegen, dass der Nutzen des Problems ganz praktisch ist. Das wäre dann der verdeckte Gewinn. Weißt Du, wie ich das meine?
 P Ja
 46:50
 I Welches Bauchgefühl hast Du hier bezogen auf das Team? Was könnte der verdeckte Gewinn eures Problems sein?
 P Ich würde so langsam annehmen, dass wir gar kein wirkliches Team sind. Es gibt ja gar keine Teamgespräche mehr. Und für Teamentscheidungen müsste man dies auch zusammen tun.
 47:45
 P Manche Sachen entscheide ich alleine. Manchmal ist das einzelne Arbeiten ganz praktisch. Man ist gezwungen sich selbst zu organisieren um die Bewohner beisammen zu halten. Ich kann mir meine Arbeit einteilen und kann pünktlich Feierabend machen. Das scheint mir der verdeckte Gewinn zu sein. Wäre noch jemand bei mir, dann würde man vielleicht noch länger Kaffee trinken oder eine Rauchen gehen. Ich würde es schon genießen, wenn noch jemand da wäre aber auf der anderen Seite hat es auch seine Vorteile.
 49:00
 I Du hast damit deinen Freiraum?
 P Ja. Keiner schaut dir auf die Finger oder brems mich ein.
 I Es ist gut den verdeckten Gewinn zu erkennen. Sonst kann das wie bei einer Diät mit Jojo-Effekt enden. Wenn man den verdeckten Gewinn bei der Problemlösung nicht beachtet, kommt dieses immer wieder zurück.
 50:29
 P Ich nenne den Nutzen aus dem verdeckten Gewinn: Selbstverwirklichung.
 50:54
 I Wenn nun etwas Zeit vergangen ist und alles läuft zufriedenstellend, was wäre dann deine zukünftige Aufgabe?
 51:53



P Dienstpläne schreiben
I Nur das?
P Naja. Auch Einzelförderungen umsetzen. Ich würde sehr, sehr gerne wieder was mit meinen Bezugsbewohnern machen. Eigentlich habe ich ja nur zwei, aber real sind es vier.
I Wow
P Für die anderen beiden gibt es gerade kein Personal und ich möchte die nicht wieder übergangsweise an jemanden übegeben, der vielleicht bald wieder weg ist.
I Verstehe.
52:30
I Okay.
P Ja. Und da kommt dann wieder ins Spiel, dass mir die Bewohner da auch vertrauen. Das passt.
I Okay. Was wäre also dann deine Aufgabe.
P Nun: die Gruppenleitung.
I Okay. Diese Aufgabe bleibt.
P Ich denke, dass ich dann wieder mehr Mitarbeitergespräche führen würde. Das ist mir wichtig. Die sind durch den Corona-Mist in den letzten Jahren zu kurz gekommen.
I Und die Beziehung vermutlich, oder?
P Die Beziehung nicht unbedingt aber die Ausflüge und gemeinsamen Aktivitäten in der Eins-zu-Eins-Betreuung. Da würde ich dann wieder Zeit investieren wollen.
I Kann man das unter einen Begriff fassen? Leitungsposition und Aktivitäten?
P Ich denke, dass sind zwei verschiedene.
53:30
I Dann wären zwei Kärtchen gut.
P Gut. Dann schreibe ich Gruppenleiter-Funktion.
54:18
P Ich überlege gerade eine gute Bezeichnung dafür zu finden. Gruppenleitung klingt so arrogant. Weißt Du, wie ich meine?
I Mir würde dieser Begriff Orientierung geben.
P Dann würde ich es ein bisschen merkwürdig beschreiben: Gruppenleitung 100 %. Also damit meine ich, dass ich meine Aufgaben zu 100 % wieder umsetzen kann.
55:43

..Arbeitsbedingungen_Orgastrukt

..Effizienz

..Umgebungsfaktoren

..Arbeitsbedingungen_

..Schutz (der eigenen F

..Abläufe/ Prozesse & Z

I Dann die Bewohner, die mehr Aktivitäten bekommen sollen
I Bist Du eigentlich – aus Sicht der Stellenbeschreibung – ausschließlich Gruppenleitung oder erfordert deine Stelle auch Dienst im Alltag?
P Ja, aber eigentlich mit mehr Dienst-Anteil. Aktuell kombiniere ich meine Dienste mit Büro.
I Und die Funktion der Gruppenleitung läuft damit aktuell auf Sparflamme?
P Genau.
I Verstanden
P Mir stehen alle zwei Wochen Bürotage zu. Aber das ist nicht machbar, da vorwiegend die Gruppe abgedeckt werden muss. Ich habe über die Jahre auch bewiesen, dass ich beides kann. Aber es ist somit immer nur das Nötigste machbar.
57:17
I Nachvollziehbar.
P Also ich sitz dann im Gruppenraum mit meinem Tablet und mach da den Kram aber ist halt nicht optimal. Aber Hauptsache die haben dann noch ein Auge drauf. Und wenn irgendwas passiert, bin ich natürlich da. Genau. Und die zwei Sachen würde ich halt gerne wieder trennen.
I Es wäre ideal, wenn das dann alles gelöst wäre.
P Ja. Es ist einfach eine wirklich blöde Situation. Gestern wollte eine Bewohnerin mit mir Switch spielen. Da musste ich ihr leider absagen, da ich den Dienstplan schreiben musste.

Trennung des Interviews bei 57:17 notwendig, da Nutzung von Software f4 ab diesem Zeitpunkt.

#00:01:23-0#
I P1: Du bist nicht richtig hier und nicht richtig, da.
#00:01:25-9#
P P2: Genau.
I P1: Verstehe ich gut.
#00:01:31-3#
Ich könnte zwar HomeOffice machen aber das möchte ich nicht, denn dann fehlt jemand an Ort und Stelle und irgendwo ist ja dann auch mal eine Grenze erreicht.
#00:01:43-2#

..Schutz (der eigenen Ressourc

..Abläufe/ Prozesse & Zukunfts

I Du meinst damit, dass Daheim einfach mal Ruhe von der Arbeit ist, oder?
#00:01:43-2#
P Genau. Ich würde schon auch mal schnell was am PC schauen aber ansonsten würde ich mich zuhause nicht mehr freiwillig hinsetzen.

I Sonst bist Du ganz in die Arbeit einverleibt, oder?
#00:01:58-7#
P Ja. Ich hatte das mal eine Zeitlang gemacht und dann ist die Gruppe wirklich so mein Lebensinhalt geworden. Das hat sich irgendwie eingeschlichen, bis ich es selbst gemerkt habe. Da musste ich mir mit einem Krankenschein etwas Luft verschaffen, um nicht verrückt zu werden.
#00:02:26-4#
I Welcher Anteil in dir hat da in dir gerufen? Welche Eigenschaft hat dir geholfen, das Stopp-Zeichen zu setzen?

P Ich glaube, dass war der menschliche Anteil von mir.
#00:02:34-0#
I Würdest Du diesen Teil mit Selbstfürsorge oder vielleicht sogar mit Wut betiteln oder etwas ganz anderes?
P Es war eigentlich Wut und Frust zugleich. Aber auf mich selber.
I Auf dich selbst?
P Ja, weil ich zu doof war, rechtzeitig auf mich zu hören.
#00:02:49-4#
I Du urteilst sehr selbstkritisch.
#00:02:51-6#
P Ja.
#00:02:58-5#
I Also es war eine gute Sache zu erkennen, wo deine Grenze ist. Damit ist die Wut ja eigentlich eine Ressource, die dir geholfen hat, die Grenze zu ziehen.
#00:03:07-7#
P Es klappt nicht immer zu 100 % aber ich konnte die Sache stark reduzieren. Das ist erst mal das Wichtigste.

#00:03:12-3#

I Ich würde sagen, dass das eine wichtige Ressource ist, die du noch dazu packen könntest. Wie würdest DU diese Ressource nennen?

#00:03:27-0#

P Selbstschutz

I Du hast ja nun ganz viel notiert. Du hast das Problem benannt, das Ziel gesetzt und welche Aufgaben dann kommen. DU hast auch Hindernisse identifiziert und Ressourcen, die helfen, die Hindernisse zu überwinden. Der nächste Schritt wäre nun, dass Du alle Karten mal wie ein Foto hinlegst. So, wie der aktuelle IST-Zustand ist.

#00:04:36-5#

P Okay.

I Stell dir mal vor, Du siehst eine große Leinwand. Wo würdest Du das Problem hinmalen.

P Mittig

#00:06:21-7#

P Ich leg das einfach mal so hin.

#00:06:58-4#

I Einfach frei raus.

#00:08:34-9#

P Also das so zu denken, erfordert für mich ja schon fast jahrelanges Training. Das Ziel finde ich jedenfalls am Wichtigsten. Ohne das Ziel würde nichts funktionieren.

#00:09:10-8#

I Wie wirkt das nun auf dich?

#00:09:24-5#

P Fühlt sich so an, als würde ich gerade meine Schritte aufbauen, wo ich hin möchte.

#00:09:37-8#

I Okay. Ich möchte dich nicht ausbremsen. Vielleicht magst Du das Bild noch optimieren. Stell Dir vor, dass alle Kärtchen eine Person wären. Wo würden diese stehen?

#00:10:42-3#

I Oder ist das zu abstrakt? Stell Dir vor, dass der verdeckte Gewinn eine Person wäre. Wen würde er ansehen und zu wem im Bild etwas sagen. Vielleicht so etwas wir: Oh, lass mich bloß nicht los! Du brauchst mich noch.

#00:11:37-8#

I Das war jetzt das Beispiel. Starten wir wieder beim Problem. Das Problem: Wen würde angucken? Was sagen? Würde es sich festhalten, hinschauen oder den Rücken zudrehen?

#00:12:44-8#

P Kann ich die Ressourcen auch zum Bild legen?

00:12:45-4#

I Alles.

P Wir haben noch keinen Platz für die Bewohner gefunden.

I Du meinst diese als Ressourcen?

P Ja.

#00:13:21-6#

I Du kannst ja aus dem Bauch heraus sagen, ob die Bewohner als Ressource näher an der einen Stelle dran oder sind sie näher am Problem?

#00:13:41-5#

P Am Problem.

#00:13:51-3#

P Vielleicht wird das Problem dann größer?

#00:14:02-8#

I Also Ressourcen sind erst mal Ressourcen sowohl im Ist-Bild als auch im Zielbild.

#00:14:06-5#

I Also du würdest jetzt sagen, dass diese das Problem verstärken.

#00:14:25-0#
P Ja, vielleicht. Wobei es ja Gute sind. Ich schau einfach.

#00:14:35-2#
I Also eigentlich sind die Ressourcen schon so gedacht, dass sie dich stärken, egal in welchem Zustand. Sie können aber versteckt sein, sie können weg sein, nicht ganz weg, aber vielleicht weiter raus.

#00:14:43-4#
P Für mich sind die Bewohner ja nicht das Problem. Ich muss hier erst mal überlegen.

#00:14:50-0#
I Vielleicht benötigt es noch eine Box als Symbol, in die man erst mal die Bewohner weglegen kann.

#00:15:16-0#
I Manche Sachen müssen nicht immer gleich klar sein.

#00:15:24-1#
P Ich würde das jetzt auch nicht unbedingt gleich negativ formulieren. Es ist ja irgendwie meins.

#00:15:24-1#
I Ja.

#00:15:40-5#
P Also das da oben kann ich nicht irgendwie verallgemeinern. Ich überbemuttere die Bewohner ja nicht. Da ist irgendwie ne Lücke. Deswegen können die Bewohner schon in der Nähe bleiben.

#00:15:44-1#
I Okay! Passt das alles so für dich?

#00:15:52-3#
P Ja. Nur die drei Aspekte müssen noch, oder?

#00:16:15-8#
I So, wie es für dich sinnvoll ist. Es gibt kein Richtig oder Falsch.

#00:16:35-8#

P Wo soll ich denn diese Aspekte hinlegen? Wenn ich jetzt mal ganz intensiv spinne, dann ist es ja meine eigene Anweisung.
#00:17:07-6#

I Würdest Du das gelegte Bild nun als den aktuellen Zustand definieren?
#00:17:07-6#

P Ja
#00:18:00-0#

I Dann ist da noch die zukünftige Aufgabe, die du hättest, sobald alles gelöst ist.
#00:18:19-6#

P Ja. Vielleicht könnte ich die dorthin legen. Die wäre für mich gleich wichtig. Auch da kommt mir gerade der Gedanke, dass diese aktuell nicht so präsent ist.
#00:18:43-3#

I Du kannst Dir für den Zielzustand noch ansehen, ob die Hindernisse, die jetzt noch wirken, dann noch da sind oder vielleicht sogar eine Ressource darstellen.
#00:19:36-9#

I Wäre das dein Zielzustand?
#00:19:44-5#

P Du meinst zu Kollegin X zu gehen?
#00:20:00-3#

P Also die Hauptschuld liegt in der einen bestimmten Person. Deswegen liegen die Selbstschutzaspekte für mich ganz weit oben. Ja und dann möchte ich weiterhin das Vertrauen und die Präsenz der Bewohner. Die Anerkennung kommt dann automatisch; die Aktivitäten halt je nachdem, wie gut organisiert wir alles hinbekommen.
#00:20:20-9#

I Also hast Du hier schon deine Ressource aktiviert?
#00:20:20-9#

P Ja!
#00:20:26-6#

I Was macht das mit dem Ziel? Wenn es jetzt reden könnte, was würde es wohl sagen?
#00:20:30-5#

P Dass es mehr Aufmerksamkeit erhält, da der Fokus nicht mehr auf der Befolgung von Anweisungen liegt.
#00:20:50-0#

I Ach so! Dann kannst Du endlich wirken! Was ist das hier dann für ein Bereich?
#00:20:51-5#

P Meine persönliche Schutzzone oder auch Komfortzone.
#00:21:17-5#

I Gut! Und mit diesem ganzen Paket kannst du dann das Ziel erreichen?
#00:21:27-5#

P Ich denke ja.
#00:21:28-6#

I Wodurch also? Was gibt dir die Möglichkeit?
#00:22:00-9#

P Ich denke, wenn ich selbst weniger frustriert bin und das dann auch weniger auf die Arbeitssituation übertrage, dann verändert mich das wieder. Vielleicht ist diese blumige Kommunikation nicht mehr so schwierig für mich; wenn ich doch sonst für gewöhnlich gefrustet bin. Eben an den Stellen, an denen es halt Gründe dafür geben könnte. Ich denke, dass dann aber alles wieder funktionieren würde und diese Mir-ist-alles-egal-Einstellung verschwindet.
#00:22:20-1#

I Das heißt, dass ist die Ressource des Selbstschutzes. Die hast Du schon einmal erfolgreich ausprobiert. Ebenso gibt dir das Vertrauen der Bewohner in dich die Kraft und Zuversicht deine Arbeit umzusetzen, richtig?
#00:22:36-2#

P Es tut in jedem Fall gut, dass so viel Vertrauen und Wert in meine Arbeit gelegt wird, wenn ich zum Beispiel bei Terminen dabei bin. Das geht mir schon positiv ans Herz.
#00:22:44-5#

I Das zeigt ja auch, dass du deine Arbeit toll machst und dass man dich schätzt an genau der Stelle, die's ja auch braucht.

..Umgebungsfaktoren { }

..Anerkennung (+)

#00:22:44-5#
P Ja.
#00:22:57-5#
I Eine Frage an Dich. Können die Bewohner auch eine Art Spiegel für dich sein, der dir hilft zu erkennen, dass du auf einem guten Weg bist?
#00:23:00-3#
P Ne!
#00:23:23-6#
P Auch wenn ich mich wiederhole aber die Anerkennung und Wertschätzung von den Bewohnern ist mir wichtiger als von Fremden, die mit mir gar nichts zu tun haben.
I Derjenige kennt sich auch nicht aus.
P Genau. Darauf lege ich dann keinen Wert. Und die Bewohner sind ehrlich.
#00:23:45-8#
I Sie hätten auch nichts davon unehrlich zu sein.
#00:23:49-6#
P Ja.
I Inwiefern würdest Du behaupten, dass das eine Ressource ist?
#00:24:02-4#
P Schon ne Große.
#00:24:15-3#
I Wie kannst Du dir diese Ressource im Alltag bewusst holen? Hast Du dafür Momente oder gelingt es dir zum Beispiel erst zwei Wochen später?
#00:24:25-2#

P Manchmal aus dem Kontext heraus; zum Beispiel wenn die Bewohner sagen, dass es schön ist, dass ich da bin. So diese Kleinigkeiten.

#00:25:17-6#

I Wie sieht es mit dem verdeckten Gewinn, also die Selbstverwirklichung", aus? Ist er in diesem Moment etwas Verstecktes?

#00:25:41-3#

P Ich glaube, dass ich ihn an der Stelle als nicht so bedeutsam empfinden würde. Man müsste ja nun offen über alles sprechen, was den Bewohner dann betrifft. Da sollte man nichts verheimlichen. Wobei ich ja manchmal lieber nicht in den Austausch gehen würde aber da hängen dann schon Leben dran. Aber weil die Kommunikation dann offen wäre, gäbe es keinen verdeckten Gewinn mehr.

#00:25:59-6#

#00:26:12-3#

I Gut. Wobei der verdeckte Gewinn nichts Böses darstellen soll. Es ist nur gut zu wissen, warum sich manchmal Probleme aufrecht halten, obwohl man sie bereits bearbeitet.

#00:26:27-5#

P Ich finde den auch nicht schlimm. Im Gegenteil sogar sehr interessant. Aber man müsste ihn hier trotzdem nicht mehr ansprechen.

#00:26:58-3#

I An dieser Stelle könnten wir noch Vieles vertiefen aber es macht Sinn hier zu beenden. Du benötigst auch noch Raum das Ganze zu reflektieren. Wir können also an dieser Stelle stoppen und ich schicke Dir noch dein gestaltetes Zielbild als Foto.