

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 Codes „Gemeinschaft“ auf Seite 1 :
-> (E_002_2023-12-19-Paraphrase_Interview_Ltg, S. 1)

..Gemeinschaft / Kollegial
..Zeit
..(in)effektive Kommunikation
..Bewahrung Sicherheit (d)

..Integrationsfaktoren
..Koopertionswille (+) (+)
..Kollaborationsherausforderungen
..Leistung (d)
..Kollaborationsherausfor
..Koopertionswille (+) (+)
..Leistung (d)
..Integrationsfaktoren

Paraphrase

Narratives Interview; Kein Leitfaden, jedoch Fokus auf das Thema Werte/ Teamkultur

Vom 19.12.2023; Teilnehmende: Ltg (P2) und Frau Preuß (P1, Interviewende); online via Zoom

P1: Ja. Also, du hast ja erzählt, dass ihr ein Teamworkshop dazu macht, welche Werte und was euch im Team beschäftigt, oder? [00:00:25]

P2: Genau. Also, ursprünglich war geplant, dass wir bezüglich Teambuilding eine Supervision starten, hier mit einer Gruppe. Das Ganze hat sich dann wirklich anders ergeben, weil wir ziemliche Konflikte hatten, hier auch zwischen einzelnen Mitarbeitern, und das hatte dann wirklich oberste Priorität. Und da kam uns diese Supervision wirklich auch sehr gelegen, weil die Leute einfach die Möglichkeit hatten, miteinander in Kontakt zu treten. Also, wir konnten eigentlich vorher gar nicht mehr miteinander sprechen, weil das wirklich so ein Streitpunkt war. Und ja, das war dann eigentlich das, was wir in diesen zwei Stunden bei der Supervision gemacht haben, was natürlich auch ein Teil des Teambuildings ist. Aber es wurde jetzt nicht gezielt eben auf dieses Thema gearbeitet. [00:01:31.8]

P1: Es hat sicherlich irgendwo mit eingespielt, oder? Ich meine, in Streitigkeiten oder Diskussionen hat jeder seinen Standpunkt oder Überzeugungen. [00:01:41.6]

P2: Ja, also ich kann das kurz erzählen. Immerhin ist alles anonym. [00:01:47.3]

P1: Ganz genau. [00:01:47.3]

P2: Es ging einfach darum, dass wir vor zwei Monaten einen neuen Kollegen bekommen haben, der auch eine höhere Rangordnung hat, als Sozialpädagoge, würde ich sagen. Wir waren sehr, sehr froh darüber, weil wir ohnehin extreme Schwierigkeiten haben, solche Fachkräfte einzustellen. Im Laufe der Wochen haben wir dann gemerkt, dass er immer wieder Konflikte mit den Hilfskräften hat. Ja, er hatte hier wirklich Schwierigkeiten, sich von ihnen etwas sagen zu lassen, obwohl einige schon seit mehreren Jahren hier uns arbeiten. Es kam immer wieder zu Konflikten, und beim ersten Mal eskalierte die Situation so weit, dass er die Hilfskraft nach Hause schickte, das war wirklich heftig und für uns Erzieher eine ganz neue Situation, weil so etwas hatten wir wirklich noch nie. Mein Kollege und ich haben dann versucht ins Gespräch zu gehen und die Sache schien dann schon erledigt zu sein. Aber man spürte immer noch eine gewisse Spannung. Dann kam es mit einer weiteren Hilfskraft zu ähnlichen Konflikten, bei denen er sie nicht des Hauses verwies. Man spürte einfach, dass es schwierig war, weil er Probleme hatte, sich etwas sagen zu lassen. Ganz eskaliert ist es dann mit einer weiteren Hilfskraft, als ich hier am Morgen zur Arbeit kam und die beiden wirklich da standen und aufeinander schimpften. Ich habe das dann gelöst, indem ich eine Person auf die andere Gruppe geschickt habe und einer ist runtergekommen, um die Situation ein bisschen zu deeskalieren. Wie gesagt, zwei



Tage später kam dann zum Glück auch diese Supervision, und sie hat das auf eine sehr coole Art und Weise gemacht. [00:04:18]

Sie hat es wirklich geschafft, dass die Mitarbeiter, die davon betroffen waren, auch alle dabei waren. Das war sehr gut, sie konnten ihre Situation darstellen, wie sie es selbst gesehen haben, wie sie es erlebt haben und auch, was sie dabei gefühlt haben. Die anderen Mitarbeiter waren praktisch die Beobachter und wurden auch dazu befragt. Das war also das klassische Coaching, aber es hat wirklich etwas gebracht. Letztendlich haben sich alle die Hand gereicht und gesagt, dass sie jetzt einfach neu starten. Was auch interessant war: Unsere Fachkraft hat uns dann auch gesagt, dass er immer das Gefühl hatte, nicht zum Team dazuzugehören. Durch die vielen Konflikte fühlte er sich natürlich immer mehr ausgeschlossen. [00:05:28]

Und er war dann auch kurz davor zu sagen: "Nee, ich werde kündigen, das geht so gar nicht mehr." Jeder hat natürlich gesagt: "Ja, dann geh doch", weil sowieso jeder schon ziemlich angegriffen war. Und wie gesagt, durch dieses Gespräch, an dem wirklich nur das Team unserer unteren Gruppe teilgenommen hat, konnte das wirklich gut gelöst werden. Nun müssen wir eben schauen, ja. Wir haben dann auch gesagt, dass wir wirklich bei Punkt Null anfangen müssen. Vielleicht lag es auch an der Einarbeitung, dass es dort ein bisschen gescheitert ist, dass er einfach eine falsche Vorstellung davon hatte, wo seine Aufgabenbereiche liegen. Das war auch für uns ein Lernprozess, weil wir gesehen haben, wie unterschiedlich die Vorstellungen sein können, auch wenn jemand neu anfängt, dass man da wirklich ganz klar sagen muss, wie es bei uns läuft. Das bedeutet nicht, dass wir total festgefahren sind und es keine Flexibilität gibt. Aber das ist eben unsere Struktur. Und um den Bewohnern ein bisschen Sicherheit zu geben, möchten wir diese Art der Struktur beibehalten. [00:06:56]

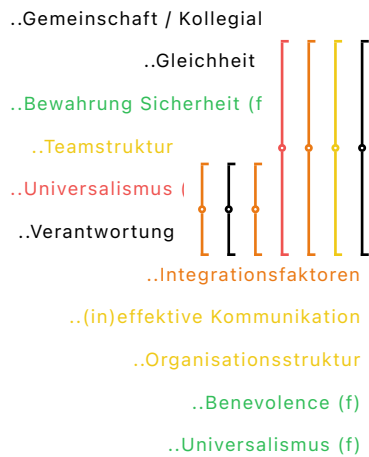
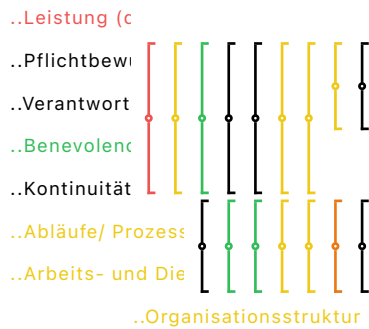
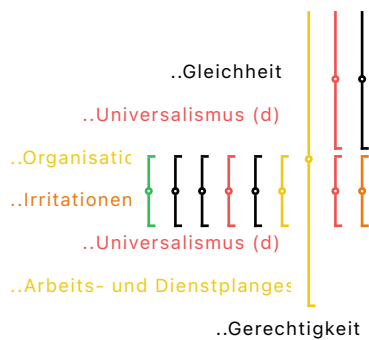
Und dass man das also wirklich auch im Vorfeld an die Mitarbeiter vermittelt, das war auch etwas, was wir jetzt daraus gelernt haben, dass die Kommunikation bereits im Vorfeld eigentlich schon beginnt. [00:07:10]

P1: Darf ich dir schon ein paar Fragen stellen? [00:07:13]

P2: Gerne [00:07:14]

P1: Weil das sind ja tatsächlich - und das plaudere ich jetzt so mit rein - genau diese Punkte, die mich für meine Forschung so interessieren. Wie kommt man da zusammen? Jemand Neues in ein routiniertes, vertrautes Team? Du musst das nicht sagen, aber was ist euch denn aufgefallen? Wie tickt ihr so? Was ist vielleicht wichtig für jemand Neues? [00:07:38]

P2: Ähm, ich glaube, das Wichtigste und das, woran der Kollege dann solche Schwierigkeiten hatte, ist, dass wir hier zwar eine gewisse Hierarchie haben. Wir haben unsere Leitungsebene, die Fachkraftenebene und die Hilfskraftenebene. Leider muss ich sagen, unten sind dann immer die Bewohner, weil da eben alles zusammenläuft. Aber wir möchten schon schauen, dass wir das Ganze in einem Kreis



bilden und eine Einheit bilden, sowohl mit den Bewohnern als auch mit den Hilfskräften, den Fachkräften und der Führungsebene. Es ist definitiv so, dass die Hilfskräfte einen großen Teil der Aufgaben übernehmen. Ich finde, die Hilfskräfte haben oft eine undankbare Situation. Sie dürfen eigentlich nicht, aber wenn es drauf ankommt, dann müssen sie aber schon, weil dann geht es ja nicht anders. Und das ist, finde ich schon auch oft eine ganz undankbare Situation. Ja, und ich denke, dass das zu vermitteln, also wirklich im Vorfeld zu vermitteln, ist ganz, ganz wichtig. Und was ich auch immer wieder feststelle: In vielen Einrichtungen ist es so, dass ein Sozialpädagoge eine ganz andere Aufgabe hat als ein Krankenpfleger oder Altenpfleger, oder? [00:09:26]

Also, es ist teilweise in den Häusern wirklich so aufgeteilt: Der Krankenpfleger übernimmt die Pflege und der Sozialpädagoge übernimmt die Heilerziehungspflege. Ich denke, wir machen alles. Wir machen wirklich alles. Und das glaube ich, ist schon etwas, was bei uns ein bisschen aus dem Rahmen fällt. Ganz egal, wer wir sind oder welchen Berufsstand wir haben: Wir begleiten die Leute durch ihren Tag. Und zwar vom morgens, vom Aufstehen bis abends zum Bett gehen und teilweise sogar durch die Nacht hindurch. Ja, und das ist egal, ob es eine Hilfskraft ist oder ein Heilerziehungspfleger oder ein Sozialpädagoge oder ein Diplompädagoge oder ein Erzieher oder ein Altenpfleger. Also, wir haben im Grunde genommen alle die gleichen Aufgaben, nämlich die Menschen durch ihren Tag zu begleiten. Von der Verantwortung her ist es natürlich nochmal etwas anderes. Die Verantwortung liegt bei der Fachkraft, das ist klar, und ich glaube, diese Sachen von vornherein wirklich ganz klar darzulegen, ist ein ganz großer Punkt, weil es wohl in anderen Häusern anders läuft. Und wir haben eben auch in Erfahrung gebracht, dass es wohl in der anderen Einrichtung, wo der Kollege bisher war, wirklich so war. Ja! [00:11:05]

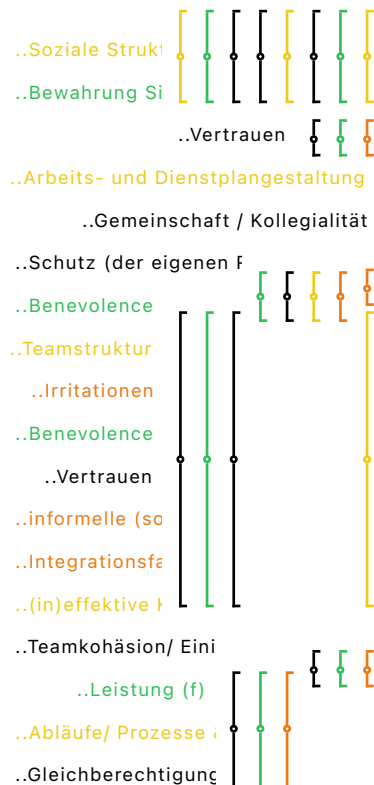
P1: Hierarchische Trennungen? [00:11:10]

P2: Genau, genau. Also, seine Aufgabenbereiche waren ganz anders. Er war zuständig für Arzttermine und verschiedene andere Dinge. Das war seine Zuständigkeit, und somit hatte er mit den anderen Dingen nichts zu tun. [00:11:24]

P1: So mit der Pflege und Hygiene. [00:11:27]

P2: Genau. Das waren andere Baustellen. Genau. Und ja, ich glaube schon, dass das einfach zu Missverständnissen führen kann, weil wenn man das einfach so gewöhnt ist, dann denkt man sich auf einmal: "Hä? Was ist hier los?" Also, dass man das einfach ganz klar kommuniziert, auch von Anfang an, wie läuft es hier, wie ist diese Hierarchie aufgebaut? [00:11:52]

P1: Und wie habt ihr das dann in dieser Supervision kommuniziert? Also, wie habt ihr es dann den Sozialpädagogen vermittelt? [00:12:02]



P2: Wie gesagt, der Hauptteil dieser Supervision war wirklich die Streitschlichtung, weil das Problem war, dass diese drei Personen eigentlich gar nicht mehr miteinander reden konnten. Wir haben es geschafft, dass sie wieder miteinander sprechen konnten. Das war eigentlich der Hauptteil. Und wie gesagt, wir haben dann einfach gesagt, wir müssen jetzt wirklich noch einmal bei Null anfangen und ihm auch vermittelt: "Hey! Natürlich gehörst du ins Team dazu - Ja!? Aber öffne dich auch dafür." Man kann jemanden ins Team aufnehmen, aber das funktioniert nur dann, wenn der andere das auch wirklich möchte. 00:13:00

P1: Innere Offenheit ist auch wichtig. Sich nicht verschließen, sondern sagen: "Ich bin hier neu und mache mich auch auf." 00:13:08

P2: Genau, das ist immer ein bisschen individuell. Die Persönlichkeit spielt da eine große Rolle. Aber hier bei uns im Haus ist Teamarbeit besonders großgeschrieben, denke ich. Wir müssen uns im Intensivbereich absolut aufeinander verlassen können. Meine Kollegen sind immer zu zweit in einer Schicht. Da ist es wichtig zu wissen, dass der Kollege für mich da ist, wenn etwas ist. Sonst könnte es zu gefährlichen Situationen kommen. 00:13:55

Und wenn dann ein Bewohner aussteigt, muss einfach diese Verlässlichkeit da sein. Ich glaube, man setzt immer voraus, dass alle anderen das auch wissen, was vielleicht auch ein bisschen Betriebsblindheit ist, weil man das ja schon sehr lange macht.

P1: Ja. 00:14:18

P2: Wie gesagt, das war vielleicht auch für uns ein Lernprozess. Wir haben gemerkt, dass nicht jeder Bescheid weiß. Man muss das schon klar kommunizieren: „Das gibt es auch und so ist es bei uns.“ Es gibt auch Autoritätsprobleme. Das ist für mich auch eine Frage des Charakters. Ich habe vor kurzem ausgeholfen, obwohl ich schon lange nicht mehr im Schichtdienst arbeite. Da bekomme ich die Dinge nur so am Rande mit. Dann hab ich schon meine Probleme, eine ganze Schicht zu leiten, weil viele kleine Details zu beachten sind, die ich nicht kenne; besonders bei den Bewohnern, damit sie nicht gegeneinander ausgespielt werden. 00:15:12

P1: Ja! 00:13:55.0

P2: Sonst hast du ein Problem. Ja, genau. Und da habe ich jetzt beispielsweise keine Schwierigkeiten, wenn ich zu meiner Hilfskraft, mit der ich im Dienst war, gehe und sage: „Ähm, wie ist das denn da? Was muss ich denn da beachten?“ Aber wie gesagt, ich bin da glaube ich auch relativ offen. Ich kann mir aber vorstellen, dass der eine oder andere damit ein Problem hat. Weil das ist ja eine Hilfskraft und ich bin ja der Sozialpädagoge, und da fragt man ja nicht! 00:15:41

Also, das hat glaube ich auch mit Stolz zu tun, falschem Stolz meiner Meinung nach. Aber gut, man muss natürlich schauen, ihm dabei zu helfen, diese Barrieren abzubauen und zu sehen, wie er sich mit seinen Kollegen verhält. Und ja, das sollte



möglichst behutsam geschehen, damit er sich nicht sehr schnell wieder angegriffen fühlt. Das ist schon eine herausfordernde Sache. Schwierig gibt es nicht; aber herausfordernd darf es sein. [00:16:21]

P1: Ja, bis die Vorstellungen des Teams mit denen des neuen Mitarbeiters in Einklang gebracht sind: Die Routine des Teams und die Weltanschauung des neuen Mitarbeiters müssen miteinander verknüpft werden können?! [00:16:33]

P2: Ja. [00:16:38]

P1: Hast du noch ein bisschen Zeit. Darf ich noch Fragen stellen? [00:16:39]

P2: Natürlich. [00:16:40]

P1: Ja, ich wäre neugierig zu erfahren, wie der Streit gelöst wurde und sie alle wieder miteinander gesprochen haben. Du musst keine Details verraten. Mich interessiert nur, ob eine gemeinsame Sprache entwickelt wurde oder ein gegenseitiges Verständnis entstanden ist? Wie ist das passiert? [00:17:01]

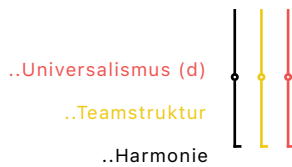
P2: Ähm, zunächst einmal, indem jeder seine Situation darlegen konnte, wie er sich dabei gefühlt hat, ohne dass ihm jemand ins Wort gefallen ist. Das ist immer sehr schwierig. [00:17:20]

P1: <lacht> [00:17:20]

P2: <lacht> Weil man sofort dazu neigt zu sagen: „Nein, das war aber nicht so!“ Genau. Also man hat sich gegenseitig aussprechen lassen. Dazu ist auch wirklich ein Mediator ganz wichtig, jemand Außenstehender, der das leitet, weil ich ja auch irgendwie im Team drin bin und weiß: Es ist immer gut, wenn das jemand macht, der da ein bisschen außen vor ist. Genau. Also das war, glaube ich, das Allerwichtigste. Und dann kam die Frage: „Was denkst du, wie hat sich der andere gefühlt?“ Und da hat jeder angefangen nachzudenken. Und dann konnte auch jeder sagen: „So und so habe ich mich dabei gefühlt.“ [00:18:23]

P1: Ja. [00:18:24]

P2: Also, ich war traurig. Ich war wütend. Ich konnte nicht abschalten, als ich nach Hause gegangen bin. Oder ich musste weinen, weil es mich einfach so getroffen hat. Oder: Mir ging es danach nicht gut, weil ich generell Streitfaktoren nicht haben kann. Ja, ich habe mich geärgert, dass du mir das gesagt hast, obwohl du die Hilfskraft bist. Genau. Also jeder konnte seine Empfindungen darlegen, was natürlich auch die anderen zum Nachdenken bringt, weil im Grunde genommen niemand möchte, dass es dem Kollegen schlecht geht. Niemand macht das absichtlich. Niemand kommt hierher, um zu sagen: „So, und heute machen wir mal so einen richtigen Streit, weil es grad so schön ist.“ Denn jeder möchte eigentlich Harmonie. Ich sage immer, unsere Arbeit ist hier sehr herausfordernd. Sie ist teilweise sehr anstrengend, und da muss



das Team zusammenpassen. Es ist wirklich ein wichtiger Faktor. Wie gesagt, man muss sich aufeinander verlassen können. [UR]00:19:31

Und ich glaube, das war wirklich so dieses Hauptthema, was alle so zum Nachdenken gebracht hat. [UR]00:19:39

P1: Also auch den Neuen? 00:18:24.0 [PD]

P2: Ja, auch er hatte die Möglichkeit, zu erzählen, wie er die Situation erlebt hat und wie es ihm dabei gegangen ist. Dabei kam heraus, dass er dachte, keiner mag ihn und dass sich alle Hilfskräfte gegen ihn verschworen haben. Das war seine Wahrnehmung. Da mussten wir natürlich sagen: "Halt mal! Das ist nicht so!" Dann hatten die anderen Kollegen die Möglichkeit, ihre Wünsche für die Situation einzubringen. Bei dieser Supervision war es bisher immer so, dass wir dachten: "Oh, da kommt eine Psychologin..." Obwohl das ja nicht der Fall ist, sie ist keine Psychologin. Aber das steckt wohl irgendwie in uns drin. [UR]00:20:40

Ich glaube, dass durch diese Supervision wirklich etwas gebracht hat, indem wir gut miteinander reden konnten und das Eis ein wenig gebrochen wurde. Genau. Es ging in erster Linie darum, den anderen ausreden zu lassen und sich in die Situation des anderen zu versetzen, vielleicht sogar seine Gefühle nachzuspüren. [UR]00:21:18

P1: Ein spannender Prozess, wirklich. [UR]00:20:40.0 [PD]

Wie gesagt, das ist ein fortlaufender Prozess, der sicherlich noch nicht abgeschlossen ist. Es bleibt abzuwarten, wie es weitergeht, vielleicht wird es bei der nächsten Supervision erneut aufgegriffen. Ein Ziel wäre es natürlich, dass wir in Zukunft, falls es erneut Probleme gibt, diese intern im Team besprechen können, indem man sagt: Hey, wie ist es denn jetzt?" Aber wie gesagt, einige Mitarbeiter haben viel Temperament, was auch von ihrer Herkunft abhängen kann. Das haben wir ebenfalls festgestellt. [UR]00:22:05

P1: <lacht> [UR]00:22:06

P2: Ja, genau. Es ist wirklich schwierig, dem anderen nicht ins Wort zu fallen, und das ist ein häufiges Thema, auch in Teamsitzungen. Man fragt sich oft: "Warum kann man den anderen nicht einfach mal ausreden lassen?" Man ist eigentlich ständig damit beschäftigt, darauf zu achten und zu sagen: "Warte kurz, du kommst als nächstes dran, aber lass jetzt A. erst mal ausreden." [UR]00:22:34

P1: <lacht> Redestab. [UR]00:22:35

Ja, genau. Ich weiß nicht, ob die Leute Angst haben, dass sie es vergessen? Mir geht es manchmal so, dass ich denke, ich muss das jetzt sofort sagen, weil sonst vergesse

ich es wieder. Aber ich glaube, das ist schon eine Kunst und natürlich auch eine Wertschätzung dem anderen gegenüber, wenn ich einfach jemanden aussprechen lasse. Es ist, glaube ich, ein sehr wichtiges Thema. [UR]00:23:03

P1: Ja, das kann ich mir sehr gut vorstellen. Und würdest du sagen, dass bei diesem Ausreden lassen auch die Herkunft eine Rolle spielt? Also sind Deutsche, sag ich jetzt mal, auch so temperamentvoll? Weißt du, wie ich meine? [UR]00:23:21 [UR]

P2: Ja oder ich glaube es ist sehr viel Charaktersache. [UR]00:23:28

P1: Okay [UR]00:23:28

Manche Menschen können andere gar nicht ausreden lassen. Das ist gar nicht möglich. Sie fallen grundsätzlich ins Wort. Und das andere ist, glaube ich, dieses Temperament. Unser Sozialpädagoge zum Beispiel kommt aus, ich weiß jetzt gar nicht, **BALKANGEBIET**, aber das ist dieser Stolz, dieses Gefühl: Ich bin Fachkraft, und eine Hilfskraft hat mir nichts zu sagen. Ja, das ist oft so. Wir haben das auch schon mehrmals beobachtet. Ich deute das jetzt auch nicht als falsch oder richtig oder gut oder schlecht, überhaupt nicht. Ich denke, das ist einfach so und wird auch durch Erziehung und die Dinge, die sie erlebt haben, mit Sicherheit so geprägt sein. [UR]00:23:28.0 [PDF]

P1: Genau. [UR]00:24:26

P2: Und das wird in unserer Arbeit hier noch eine große Herausforderung werden, weil wir wirklich multikulturell werden und wir sind es jetzt schon. Wir werden aber noch mehr. Zum Beispiel bekommen wir dann eine Mitarbeiterin aus dem **PERSISCHEN ZENTRALASIEN**, was nochmal ganz anders ist. Ich bin gespannt, wie es wird. Da wird dann sicherlich auch mal das Thema sein, Frauen und Männer, also wie ist da dieser Respekt voreinander. Ich denke, es ist schon eine Sache, die uns begleiten wird. [UR]00:25:05 [UR]

P1: Und habt ihr schon eine Idee, wie ihr dieser neuen Kollegin ermöglichen könnt, sich hier einzufinden? Wollt ihr das hier anders angehen? [UR]00:25:15 [UR]

P2: Nein, bisher haben wir noch keine konkrete Idee. Wir wissen nicht, wie gut sie Deutsch spricht. Es wurde uns gesagt, dass sie sehr gut Deutsch spricht, aber das haben wir schon öfter gehört und es war nicht immer zutreffend. Außerdem müssen wir sehen, wie sie sich integrieren kann und wie sie charakterlich ist. Dann können wir eine Entscheidung treffen. Auch wenn es heißt "andere Länder, andere Sitten", spielt der Charakter eine entscheidende Rolle. Ich denke, wir müssen ähnlich vorgehen wie bei dem neuen Kollegen, mit dem wir diese Streitpunkte hatten. Wir müssen klarstellen: "So läuft es bei uns, wir bilden eine Einheit." Natürlich wirst du bald Fachkraft sein und die Verantwortung übernehmen, aber wir sind aufeinander angewiesen und wollen zusammenarbeiten. Vielleicht ist es etwas, das wir besonders in den Besprechungen

betonen sollten, wo alle im Haus zusammenkommen, um unsere Struktur und Arbeitsprinzipien zu klären. [LUR]00:27:02

P1: Ja, wäre das auch das Resümee für das Interview? Oder gibt es noch etwas, das du gerne mitteilen möchtest, was dich besonders bewegt hat? Vielleicht... Ich weiß nicht, was dir noch einfällt. [LUR]00:27:29 [LUR]

P2: Wie gesagt, ich fand das sehr interessant. Ich bin jetzt seit 25 Jahren dabei und hatte so eine Situation noch nie, so... dass wirklich jemand so überfordert war, dass er nicht wusste, was er tun sollte. Also ich war in diesem Moment auch wirklich überfordert. Und ich fand es dann ganz toll, wie das in diesen zwei Stunden gelöst werden konnte. Also habe ich auch mal wieder gesehen, wie wichtig es ist, dass man sich wirklich auch externe Hilfe holt, denn ich glaube fast nicht, dass es jemand geschafft hätte, der so im System involviert ist. Es war wirklich wichtig, dass eine externe Person hinzugezogen wurde, um uns dabei zu unterstützen. Das hat natürlich auch super gepasst. Das fand ich sehr schön, denn man hat schon gemerkt wie sehr die Hilfskraft das Problem mit dem neuen Kollegen belastet hat. Nach diesem Gespräch ist er aufgestanden, ist auf den anderen Kollegen zugegangen, hat ihm die Hand gereicht und ihn in den Arm genommen. [LUR]00:28:50

Also das war schon, was ich mir gedacht habe, dass das jetzt nicht irgendwie so wirkt, als ob jetzt alles gut ist, sondern dass man wirklich gemerkt hat, dass es ihm ein wichtiges Anliegen war und dass diese Versöhnung seinerseits wirklich von Herzen kam. Der andere Kollege hat das auch angenommen. Das hat mich schon berührt, muss ich sagen, und ich fand es dann natürlich auch schön, dass das ganze Team dahinter stand. Ja, und wie gesagt, ich hoffe jetzt einfach, dass das wirklich dauerhaft etwas gebracht hat und dass man dem Kollegen weiterhin helfen kann. Es ist natürlich schwer, weil da doch noch etwas da ist, weil da ja mal etwas war, nicht wahr? Und das komplett aus der Welt zu schaffen, ist schwer. Also hoffe ich einfach, dass die Kollegen das auf die Reihe kriegen und dass dann wieder ein bisschen Frieden einkehrt, beziehungsweise es ist eigentlich schon Frieden, muss man sagen. Aber dass dieser Frieden auch erhalten bleibt. [LUR]00:30:05

P1: Ich verstehe ja. Ein gutes Ende. Das ist schön. Das ist nicht immer so! Ich würde an der Stelle schnell Stopp machen. Außer du möchtest noch was hinzufügen. [LUR]00:30:10

P2: Nein. [LUR]00:30:10