

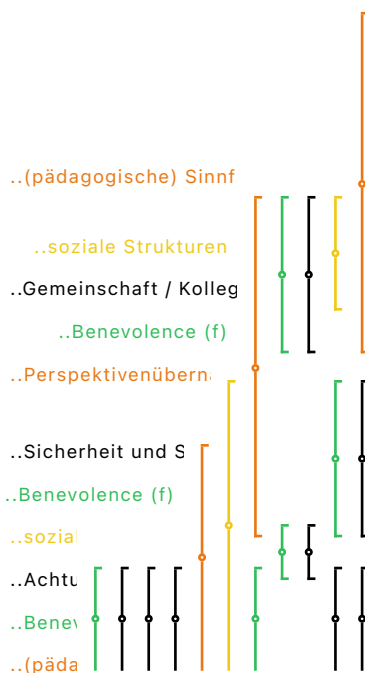
Hier geht die Zitat-Anzeige nach Seiten, da MaxQDA im PDF keine Absätze, Positionen oder Zeilennummern erstellt. Die PDF ist von MaxQDA automatisch so formatiert, dass sich auf einer PDF Seite auch immer genau die Seite aus MaxQDA findet. Hier also beginnend mit Seite 1 aus der MaxQDA Systematik

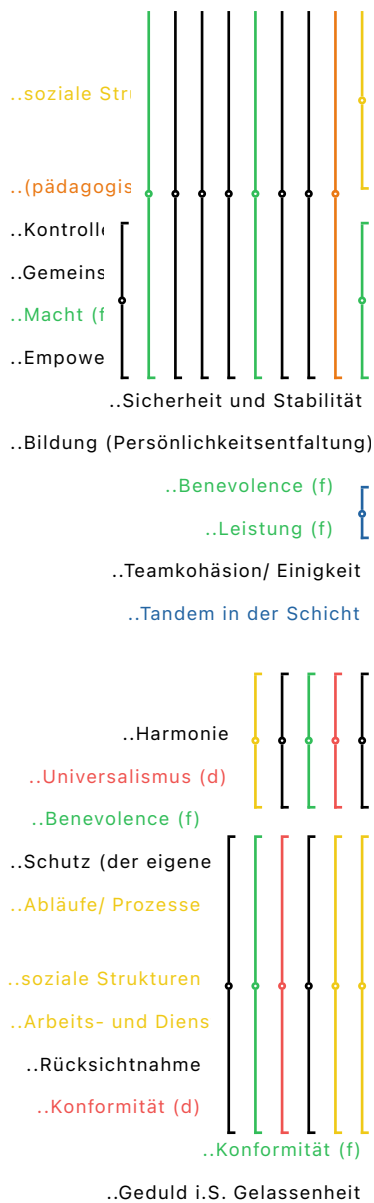
BEISPIEL für die Zitation der Quellenangabe des Kodes „pädagogische Sinnfindung“ auf Seite 1 :
-> (E_003a_2023-11-20_anonym_Team_SysBera, S. 1)

Systemische Beratung (Lösungsaufstellung)	
Teilnehmende:	2 Heilerziehungspfleger (inkl Leitung) 1 Gesundheitspfleger 1 Altenpfleger 1 Altenpflegerin 2 weibl. Hilfskräfte Frau Preuß (Beraterin)
Datum/ Dauer/ Ort	20.11.2023/10:30 – 12:00 Uhr/ online via ZOOM (Uni-Lizenz)
Umstände: Die Personen waren sehr schwer zu verstehen, da das Audiogerät des Laptops die Stimmen nicht einfangen konnte. Aufgrund der Tonproblematik lässt sich damit nicht ausdifferenzieren, welche Personen im Einzelnen gesprochen haben. Die Definition „P1“ beinhaltet damit alle Personen des Teams. An den Stellen, an denen eine andere Stimme zu differenzieren aber nicht zuzuordnen war, wurde „P1.1“ geschrieben. Somit kann sowohl P1 als auch P1.1 von unterschiedlichen Personen des selben Teams belegt werden.	

Person Paraphrase

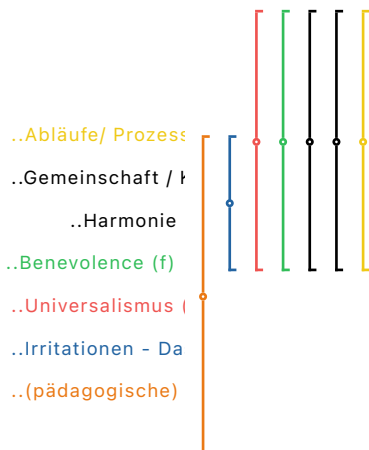
- P2** Wie gesagt, es wird gelöscht. (...) Also es geht um einen Bewohner. Was beschäftigt Sie denn mit diesem Bewohner? Worum geht es? Wer ist es? #00:00:15-8#
- P1** Es handelt sich um einen Bewohner, der ist distanzlos. Ständig hat er Unruhe und wandert von einem Bewohner zum Nächsten. Manche Bewohner ertragen das und einzelne Bewohner reagieren heftig, wenn er übergriffig wird. #00:00:43-4#
- P2** Um Sie richtig zu verstehen: Es gibt einen Bewohner, auf den andere Bewohner heftig reagieren, weil er selbst heftige Reaktionen zeigt? #00:00:54-3#
- P1** Ja. Es geht dabei um die Kontaktaufnahme. Er geht unmittelbar zu den anderen Bewohnern hin, berührt sie, möchte sie küssen. Wobei ich hier sexuelle Neigungen ausschließen würde. Er möchte einfach in einem sehr engen Kontakt sein. Und bei einzelnen Bewohnern ist das überschreiten des Nähe-Distanz-Levels dann zu viel; da reicht es schon, wenn er die Hand nach den Anderen ausstreckt. Also er triggert die Bewohner permanent an und versucht jemanden zu finden, der eine Reaktion auf ihn zeigt. #00:01:46-7#
- P2** Und was bedeutet das für Sie in der Arbeit mit dem Bewohner? #00:01:53-1#
- P1** Für uns bedeutet das, dass er in diesen Situationen immer eine direkte Begleitung benötigt, damit er adäquater auf die anderen Bewohner eingeht. Was man auch merkt ist, dass er in einem Schema ist, dass er so schon seit Jahren lebt und auch auf anderen Wohngruppen über Jahre hinweg umgesetzt hat. Ich kenne ihn schon lang. Da ist einfach seine Lebensart. Man sollte nun auch mehr damit arbeiten, dass die anderen Bewohner mit seiner Distanzlosigkeit umgehen können. Man



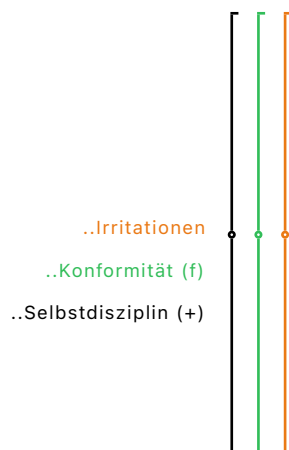
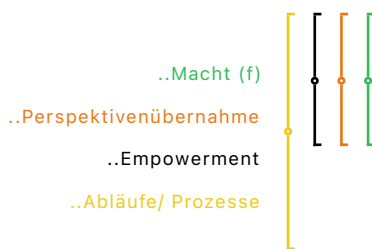


sollte ihm die Möglichkeit geben, die Reaktion der anderen besser zu ertragen und die Reaktionen dann sowohl mit ihm als auch mit den anderen Bewohnern besprechen. Man sollte das insgesamt begleiten. #00:02:59-8#

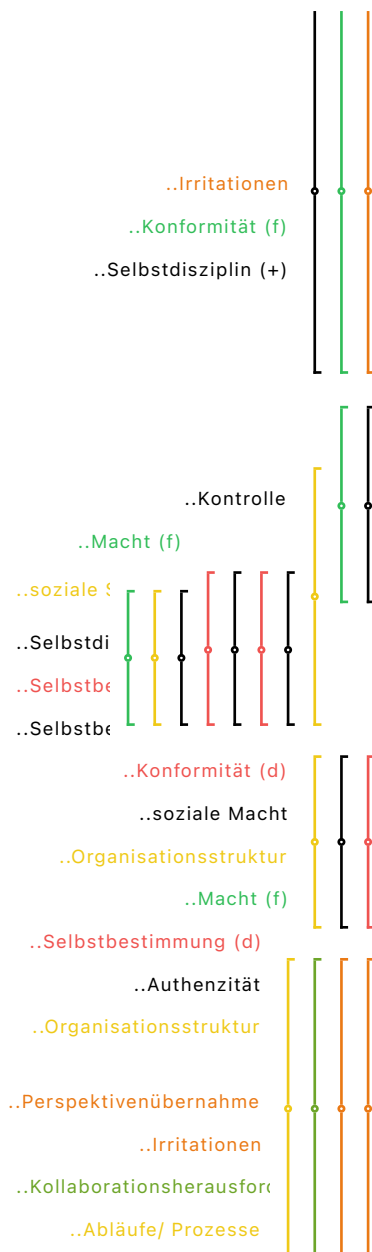
- P2** Nun also, Sie möchten ihn gut begleiten können, dass er diesen Kontakt mit einer gesunden Distanz hinbekommt? #00:03:06-9#
- P1** Ja. #00:03:08-1#
- P2** Sehen Sie das im Team alle gleich?
- P1** Alle gleich. #00:03:29-0#
- P2** Alle sehen es gleich. Ich frage Sie nur, da ich Teams mit Wechselschichten beraten habe und die Personen arbeiteten immer nur im Einzeldienst. #00:03:41-5#
- P1** Es sind immer zwei Personen in der Schicht. Wir haben Früh- und Spätdienst. Ich glaube, die Betreuung läuft eigentlich schon gleich ab durch alle Schichten. #00:03:55-5#
- P2** Okay. Das heißt, sie haben alle das Problem, mit dieser Übergriffigkeit des Bewohners. #00:04:02-6#
- P1** Genau. #00:04:03-9#
- P2** Was wäre also der Idealzustand für sie alle? Was wäre die Lösung? Wie müsste der Alltag laufen, dass sie den Umgang anders gestalten können. #00:04:29-0#
- P1** Ich würde sagen, dass er vielleicht die Distanzlosigkeit ein bisschen ablegt. Wenn man an diesen Punkt hinkommen würde, würde das schon ganz viel Stress rausnehmen. #00:04:38-7#
- P2** Nun ist es ja so: Wir können Menschen nicht verändern. Also müssten Sie die Perspektive ein bisschen wechseln. Was bräuchten Sie denn für den Alltag, sodass es anders läuft? #00:05:41-5#
- P1** Ja. Das ist richtig. Das wäre der zweite Ansatz, den ich versucht habe zu beschreiben. Man kann die Person nicht ändern. Ja, tatsächlich: Es ist der Bewohner, der einfach in seinem Schema läuft. Der andere Ansatz ist, dass ich mit den Bewohnern arbeite, die die Reaktion auf die Distanzlosigkeit zeigen. Wenn ich die jetzt dementsprechend stärken kann, die Toleranz etwas verändern kann und der Bewohner merkt, dass keine Reaktion kommt, lässt er es auch sein. Dann sind die Personen für ihn relativ schnell uninteressant. Aber wenn jemand eine Reaktion zeigt, im Sinen von: „Ah, da geht was“, dann kommt er immer wieder auf das Neue und dann schaukelt sich das Ganze hoch; bis es dann eskaliert. #00:06:35-8#



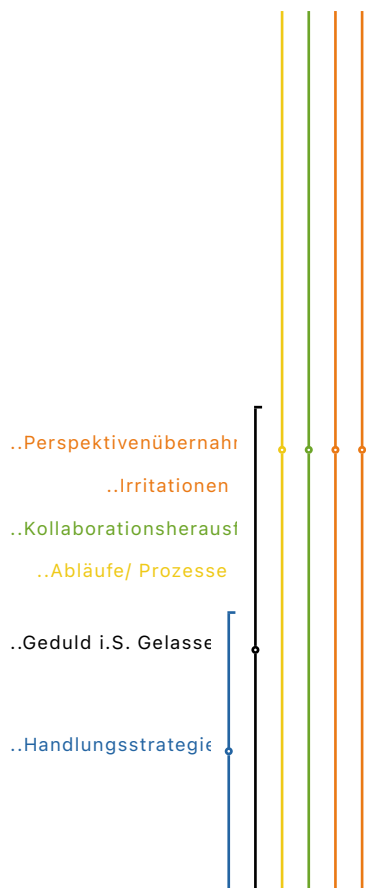
- P2** Wie würden Sie ihr Ziel dazu nennen? Dass Sie eine tolerante Einstellung finden? Oder entspannt im Alltag verfahren? Oder wie würden Sie das nennen? #00:07:07-0#
- P1** Können Sie die Frage vielleicht noch mal anders formulieren. #00:07:41-7#
- P2** Also das Problem scheint klar: Der Bewohner zeigt eine gewisse Übergriffigkeit und die Schwierigkeit im Alltag ist für Sie, mit dem Bewohner durchzukommen, ohne dass ständig etwas passiert. Das wäre das Problem. Das Ziel wäre also eine Variante; ja, wie würden Sie es denn nennen? Eine gewisse Entspannung oder Toleranz oder Gleichgültigkeit gegenüber dem Verhalten zu zeigen, damit es einfach nicht angetriggert wird? Zumindest hatte ich Sie so verstanden. #00:08:20-2#
- P1** Der erste Schritt wäre, dass man dieses bestehende Konfliktpotenzial erst einmal so weit herunterschraubt, sodass es zu weniger Auseinandersetzungen zwischen den Bewohnern kommt. Das wäre schon mal ein vorsichtiges Ziel, bei dem man vielleicht ansetzen könnte. #00:08:42-7#
- P1** Und auch ergänzend dazu: Dass der Bewohner nicht aggressiv auf die andern Bewohner losgeht. Er ist quasi wie eine Hummel, die von Blüte zu Blüte fliegt. An der Blüte, an der es eine Reaktion gibt, sagt er sich: „Ah, zu der Blüte geh ich wieder hin.“ Wenn die Blüte das lange ertragen kann, dann geht auch alles gut, aber wenn dann kein Nektar mehr zu holen ist und der Bewohner geht wieder hin, dann schaukelt sich das Ganze hoch und dann geht wieder die Übergriffigkeit los. #00:09:35-0#
- P2** Das ist ein schönes Bild. Wenn ich das aufgreifen darf?! Sie können ja.. Was haben Sie nochmal gesagt? Ist er eine Hummel oder Biene? #00:09:46-2#
- P1** Ja, Hummel. Also der Bewohner ist tatsächlich so hart und ruhelos. Er ist ständig in Bewegung. Er setzt sich eigentlich nur hin zu den Mahlzeiten, ganz kurz einmal auf die Toilette und ansonsten ist der Mann den ganzen Tag unterwegs. #00:10:07-0#
- P2** Sie können ja die Hummel nicht am Fliegen, also nicht in ihrem Wesen verändern. Aber, und das wäre die Frage, wenn Sie an das Ziel denken: Wie und was brauchen Sie für sich? Wenn Sie das Umfeld der Hummeln sind: wie würden sie das Umfeld ausrichten, um mit dem Hummelflug gut umgehen zu können. (...) Wissen Sie, wie ich meine?. #00:10:47-2#
- P1** Gelassenheit. Ist jetzt gerade mal so in den Raum gefallen. #00:11:09-2#
- P2** An dieser Stelle würde ich ihre Gedanken mit einer grafischen Darstellung unterstützen. #00:11:24-7#



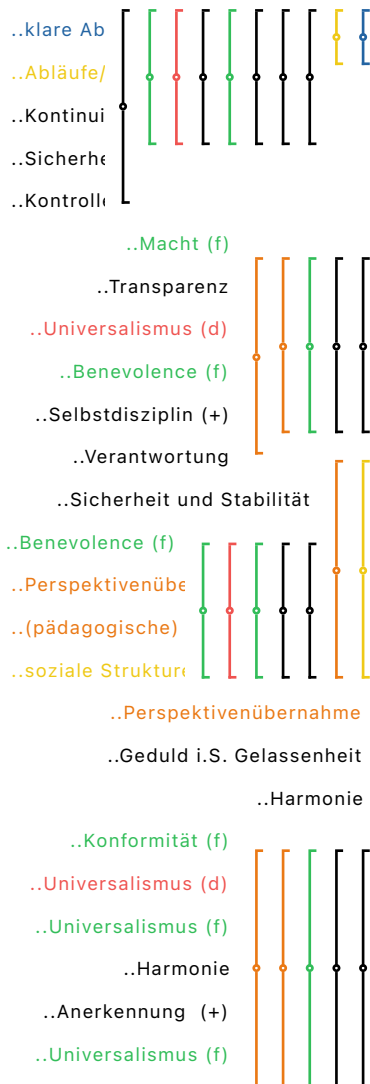
- P1** Also ich denke, dass die Schwierigkeit nicht darin liegt, was die Mitarbeiter brauchen, um damit umzugehen, sondern die Schwierigkeit ist tatsächlich: „Was brauchen die anderen Mitbewohner, um damit umzugehen?“ Weil wir reagieren ja bloß auf die Reaktion der anderen Mitbewohner oder bzw. versuchen zu reagieren, bevor die Mitbewohner schon Reaktionen zeigen. Ich verstehe die Frage eigentlich nicht. #00:11:59-2#
- P2** Ja, ich verstehe Sie. Das ist praktisch die pädagogische, pflegerische Perspektive auf das Problem. Ich möchte es gern so erklären. Kennen sie alle so ein Mobile, was gern mal über dem Kinderbettchen hängt? #00:12:12-2#
- P1** Klar. #00:12:14-0#
- P2** Mit so verschiedenen Teilen. Genau. Und Sie können sich das so vorstellen. Auch Sie sind als Team ein Teil dieses Mobiles. Und wenn ich Sie, also wenn ich dieses Teamsymbol praktisch anstupsen würde, im Mobile, also wenn Sie als Team irgendwie reagieren, hat das auf alle anderen Elemente auch einen Einfluss. Das heißt, so wie sie sich als Team aufstellen, wird das auch einen Einfluss auf die Bewohnerinnen und Bewohner haben. Und das kennen Sie sicher. Und das hat man ja auch, wenn man Kinder hat. Wenn Mama und Papa am einem Strang ziehen, sage ich mal, dann werden sich auch die Verhaltensweisen der Kinder verändern. Es ist schwierig, weil sie wollen dem Bewohner was Gutes. Aber versuchen Sie mal so ein bisschen die Perspektive zu wechseln. Ich würde in dem Zusammenhang auch super gerne ein Whiteboard laden. Ich weiß nur nicht, ob sie mich dann nur noch so Mini-mini klein sehen. Aber ich würde das gerne zeichnen, was wir besprechen. Wären Sie damit einverstanden? #00:13:21-1#
- P2** Also der Kreis soll praktisch das Problem darstellen. Lassen Sie uns noch mal zurückspringen. Wie würden Sie denn das Problem betiteln, wenn es eine Überschrift bekäme? Wie bei einer Geschichte? Es kann sowas abstraktes sein wie Hummelflug. Oder wie würden Sie das Problem bezeichnen? Mit einem Wort. #00:15:03-2#
- P1** Nervensäge. Der Bewohner ist eine Nervensäge, der auf den Nerven der anderen rum sägt. Ganz einfach, sagen wir mal Nervensäge. #00:15:33-5#
- P2** Nervensäge. Wie haben Sie gesagt? Er sägt auf den Nerven anderer. Und das Ziel wäre nun: Gelassenheit; das war vorhin mal im Raum, oder? Das wäre der Zustand für Sie als Team, der gut ist? Ich verrücke das ein kleines Stück (schiebt Grafiken). Wie ich heraus höre, haben Sie jedoch einige Hindernisse, die ihnen die Gelassenheit ermöglichen. Was bremsen sie denn aus? #00:16:47-6#
- P1** Im Prinzip sieben andere Mitbewohner, sprich die Reaktion der Mitbewohner. #00:17:05-5#



- P2** Wir sammeln einfach mal. Die werden dann wahrscheinlich auch fahrig und laut, oder? #00:17:25-6#
- P1** Naja, die hauen halt zu, wenn es zu bunt wird und dann haut er natürlich zu. #00:17:33-3#
- P2** Was hindert sie noch gelassen zu reagieren. #00:17:47-8#
- P1** Die Provokation anderer Mitbewohner. #00:18:00-6#
- P1** Man hat ja nicht nur einen Mitbewohner, sondern es springen ja dann auch gleich mehrere auf diesen Zug auf. Dann hat man gleich drei, vier, dieser Konflikte auf einmal. #00:18:49-2#
- P2** Wie soll ich das nennen? Das Hindernis? Pulk oder Potenzieren? Oder was fällt Ihnen ein? #00:19:10-9#
- P1** Solidarisierung teilweise. Wobei man sagen muss: Im Leben von uns gibt es Menschen, mit denen man einfach nicht kann. Diesen Menschen versuche ich dann immer, wenn ich merke, es geht nicht, aus dem Weg zu gehen. Ich werde die Kontakte relativ einschränken oder völlig abbrechen. Ich habe die Möglichkeit, dem Ganzen aus dem Weg zu gehen. Die Möglichkeit haben unsere Bewohner von unserer Wohngruppe eben nicht. Und die haben sich nicht ausgesucht, mit den Personen zusammenzuleben, auch von uns betreut zu werden, sondern sie müssen mit der Situation umgehen, die wir ihnen vorgegeben haben. Schon immer. Wir haben Sie in diesen Lebensumstand versetzt. Es gibt einzelne Bewohner, die dem Bewohner gegenüber wirklich eine komplette Abneigung zeigen. Sie tun manchmal freundlich, aber das ist nur aufgesetzt. In Wirklichkeit können sie ihn nicht leiden. #00:20:43-2#
- P2** Als Vorschlag: Würden Sie dieses Hindernis als „gezwungene Freundschaft“ betiteln? #00:20:56-6#
- P1** Es kann zum Beispiel vorkommen, dass andere Bewohner in der Begleitung der Assistenz ein freundlich aufgesetztes Gesicht gegenüber dem Bewohner zeigen. Sie reagieren dann nicht auf ihn; aber sobald die Assistenz sich zurückzieht, dann knallt es. Es ist weniger eine gezwungene Freundschaft als vielmehr ein gezwungenes Zusammenleben. #00:21:37-3#
- P2** Also, wenn Sie einverstanden sind und keine weiteren Hindernisse benennen wollen, dann können Sie aus dem, was wir bisher gemalt haben, ein Bühnenbild gestalten. Wenn diese Symbole wie Akteure auf einer Bühne zu sehen sind, wie würden diese sich jetzt auf dieser Bühne aufstellen? Als Beispiel: Stehen diese Hindernisse zwischen dem Problem und dem Ziel und blockieren alles oder schwirren die überall drum rum? Wie fühlt es sich für Sie an? Da dürfen sie ganz nach dem Bauch gehen und es gibt kein richtig oder falsch. #00:23:54-1#



- P1** Alles in der Mitte und egal in welchem Raum man ist spürt man, was dort vor sich geht. #00:24:18-4#
- P1.1** Ich sehe nur Mauern. Für mich ist das wie eine feste Mauer. Ich glaube es kommt auch immer darauf an, welche Mitbewohner mit involviert sind. Es gestaltet sich unterschiedlich von Bewohner zu Bewohner. #00:25:05-7#
- P2** Okay, es hat eher was Dynamisches, je nach Bewohner. Soll ich es so ein bisschen versetzt hinstellen, oder? Was wäre Ihr Impuls? #00:25:23-4#
- P1** Kreuz und quer. #00:25:34-8#
- P2** Also Sie sagen, dass das Problem das ist, dass der Bewohner auf den Nerven anderer sägt. Das Ziel wäre Gelassenheit im Team, also gelassen reagieren zu können. Und momentan sind die Hindernisse dazwischen, dass die Gruppendynamik gesprengt ist, eine Solidarisierung stattfindet zwischen den Bewohnern in den Reaktionen. Es ist eigentlich ein gezwungenes Zusammenleben der Bewohner und Bewohnerinnen. Vielleicht wollen die ja gar nicht miteinander. Die Bewohnerinnen und Bewohner provozieren sich gegenseitig und das alles hemmt sie im Moment, an das Ziel zu gelangen. #00:26:41-7#
- P1** Also die Gelassenheit wünschen wir uns bei den Mitbewohnern nicht beim Team. Das Team hat mittlerweile die Gelassenheit, glaube ich, und die können da auch relativ gut damit umgehen. Die Gelassenheit sollten die Mitbewohner haben, um besser mit dieser Situation umgehen zu können. Was wir momentan mehr oder weniger nur mit unserer Unterstützung schaffen. Mal mehr, mal weniger. #00:27:19-5#
- P2** Dann müsste man das nochmal ändern!? #00:27:28-3#
- P1** Jetzt war gerade eine kurze Diskussion. Die Kollegin stellte gerade die Frage, ob wir diese Gelassenheit noch haben. Also wir kicken ja immer, insofern denke schon, dass wir relativ gelassen dahingehen. Aber wir werden das Problem nicht lösen können, wenn nicht die Betreuten diese Gelassenheit entwickeln, ihn so zu akzeptieren, wie er ist. #00:28:36-1#
- P2** Ich philosophiere mal laut und frage Sie, wie Sie es nennen würden: „zuverlässige Gelassenheit“? „Bessere Absprache“? #00:28:58-8#
- P1** Also, ich glaube, wir sollten uns mehr auf die Mitbewohner konzentrieren, nicht zu sehr auf das Team. #00:29:05-5#
- P2** Ich verstehe, worauf Sie hinauswollen. Die Sache ist nur die, dass Sie da praktisch an den Bewohnern arbeiten wollen. Und das wird schwierig. Sie können schlecht an Menschen arbeiten, aber Sie können hier als Team sagen wir konstruieren was für uns, dass wir, wie soll ich sagen, dass wir uns ein Ziel gestalten können, das den Bewohnern hilft,



gelassener zu sein? Verstehen Sie wie ich das meine? Es ist ein Umdenken. #00:30:01-3#

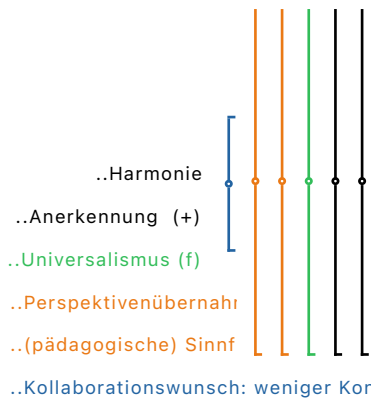
P1 Eigentlich handelt es sich hier um ein Regelwerk für die Tagesstruktur, welches ihn auch Konsequenzen erleben lässt. Eigentlich ist sowas bei uns im Team festgeschrieben. Im Grunde kennt er die Konsequenzen. Aber vielleicht benötigt er Unterstützung, wenn er sich wieder schwertut, aus dieser Provokationsschraube zu lösen; vielleicht indem man ihm ein bisschen beruhigt und Angebote macht; zum Beispiel eine Auszeit im Zimmer und ihn dort auch hin begleitet. Mit einem Time-Timer können wir ihm dann Orientierung geben, wann er wieder rauskommen kann. Aber man merkt einfach, dass er an seinen Verhaltensweisen nichts ändert. Dann bräuchten wir das Rüstzeug, um unsere Bewohner besser zu begleiten. #00:31:34-6#

P2 Ja, Sie brauchen ein Rüstzeug für sich. (...) wäre das, das Ziel? #00:31:48-3#

P1 Das ist ein Ziel wert. Es ist ja so, dass die Assistenz entscheiden muss: Wie viel kann ich jetzt noch zulassen? Ab wann sollte ich jetzt begleitend, regulierend eingreifen? Sie muss irgendwann entscheiden: Gut, jetzt schaffen sie es nicht mehr allein. Die Toleranz ist jetzt einfach zu Ende und ein anderer Bewohner möchte Ruhe vor dem Bewohner haben, weil es ihm zu viel wird. Dann stellt sich die Frage, wann die Assistenz zum Einsatz kommt und ob sie begleitet oder beschwichtigt. Das ist ein bisschen schwammig und deshalb tun sich einzelne Mitarbeiter vielleicht ein bisschen schwer. So reagiert der eine etwas früher, wenn noch kein Vorfall entstanden ist. Und manchmal ist das ja sogar gut die Personen so zu begleiten, dass sie es selbst regeln können. Aber wenn ich zu früh in die Sache einsteige, dann kann vielleicht etwas zwischen den Bewohnern bleiben, was noch nicht ausagiert war. Das könnte dann dazu führen, dass der bestimmte Bewohner das Gefühl hat, dass er mit dem anderen Bewohner noch nicht fertig war und dann wieder dort ran muss. Man sollte so dieses Eingefühl heraus bekommen, ab wann man mit welcher Maßnahme und mit welcher Begleitung ansetzt. #00:33:30-3#

P2 Ist das jetzt Ihre Ansicht oder teilt das Team diesen Gedanken? (...) Wie sehen Sie das? #00:33:45-4#

P1 Ich bin der Ansicht, dass die Mitbewohner ein entsprechendes Rüstzeug übermitteln bekommen sollten, um mit der Situation mit unserer Mithilfe, umgehen zu können. Wir versuchen immer wieder den Mitbewohnern zu vermitteln, wie sie reagieren könnten. Im besten Fall auch ruhiger dem Bewohner gegenüber. Also die Bewohner brauchen ein bestimmtes Rüstzeug, um mit dieser angespannten Situation zurechtzukommen. Natürlich immer mit unserer Unterstützung, mit der Unterstützung von den Assistenten. Und dann benötigt es die Entwicklung pädagogischer Handlungen dazu. Es handelt sich also um zwei paar Schuhe. Wir müssen verstehen, wie das Ganze abläuft. Was kann er überhaupt? Das wäre eine Art von Ziel.



P1.1 So wäre das Ziel doch, dass man die Konflikte, die zwischen den verschiedenen Bewohnern aber auch für uns Mitarbeiter, so gut, wie es geht, vermeidet. Eine Reduzierung von Konflikten wäre ein gutes Ziel. Ich finde, dass das kein gutes Ziel ist. Der Bewohner ist, wie er ist und wir werden ihn nie ändern können. Wir können versuchen diese Konflikte zu reduzieren aber wir werden sie nie weg bekommen, weil der Bewohner ist, wie er ist. Er wird immer Triggerpunkte suchen. Er hat das immer schon so gemacht. Aber vielleicht kann man sich als Ziel setzen, dass man Konflikte herunterschraubt, indem man den Mitbewohnern das dementsprechende Handwerkszeug versucht zu übermitteln. Natürlich, jeder in seinem Rahmen des Möglichen. #00:37:30-8#

P2 Suchen Sie gerade so nach dem, sagt man da nach dem Goldstandard, wie Sie als Assistenz verfahren? #00:37:45-0#

P1 Ne, ich suche gerade nach dem Ziel. #00:37:49-1#

P2 Ich höre so ein bisschen raus, also es sind ja jetzt verschiedene Ansichten. Zum einen wollen sie praktisch den Bewohnern das Werkzeug an die Hand geben höre ich auf der einen Seite und auf der anderen Seite, dass vielleicht schon präventiv agiert wird, also bevor überhaupt eine Eskalation eintritt. #00:38:13-9#

P1 Genau, genau. #00:38:16-0#

P2 Lässt sich das unter einem Begriff zusammenfassen? Oder braucht es noch mal, darüber nachzudenken? #00:38:25-8#

P1 Schwierig. #00:38:57-0#

P2 Gab es denn mal einen Moment, in dem Ihnen das gelungen ist, mit dem Bewohner? #00:39:03-6#

P1 Bei Ausflügen. #00:39:12-3#

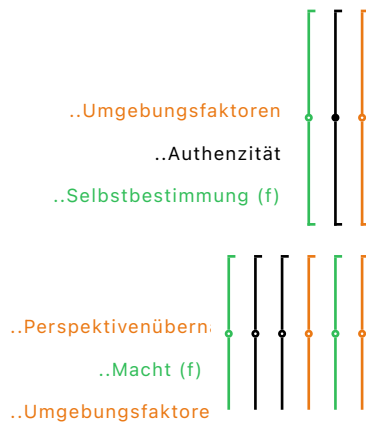
P2 Bei Ausflügen. Da eskaliert nichts oder wenig? #00:39:18-4#

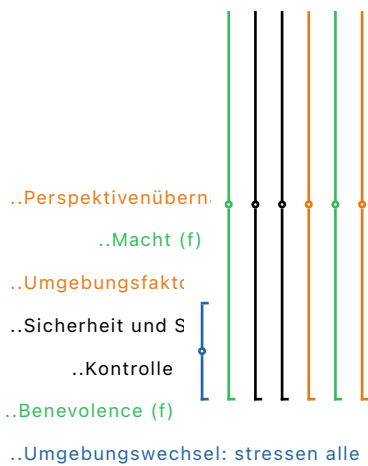
P1 Ja, da ist sein Verhalten auch ganz anders. Also/ #00:39:21-0#

P2 Was ist da anders? #00:39:24-8#

P1 Der Bewohner zeigt eine reduzierte Anspannung. Er wirkt ausgeglichener. Hinzu kommt, dass die Bewohner auch andere Verhaltensweisen zeigen. Sie sind viel klarer. Es ist tatsächlich dieses Biotop „Wohngruppe“. Diese vier Wände, in denen das ganze Leben ablaufen muss. #00:40:06-1#

P2 Ich verstehe: diese Enge. Was ist denn bei Ihnen als Team dann anders? Oder Ich weiß nicht, diejenigen, die dann in den Ausflügen mit





..Sinnverstehen: Einen Plan, damit

dabei sind und begleiten. Was ist anders? Was machen Sie anders?
#00:40:20-5#

- P1** Wir machen überhaupt nichts anders. Es ist – so glaube ich – der Umgebungswechsel. Auch wenn das Wort blöd klingt, so würde ich grundsätzlich sagen, dass der Bewohner die letzten fünfzehn bis achtzehn Jahre funktioniert hat. Immer wenn er die Wohngruppe gewechselt hat, war sechs bis acht Monate echt Ruhe. Ich denke, dass er in dieser Zeit nach den Triggern der Anderen Mitbewohner sucht und ab dann wird es schwierig. Ich denke, dass dieser Umgebungswechsel in verunsichert und dann ist er auf Reibung aus. Er hat definitiv, auf jeder Wohngruppe wo er schon war, ab einem bestimmten Zeitfenster immer wieder die gleichen Verhaltensmuster gezeigt und fast immer die gleiche Problemstellung.
- P1.1** Der Bewohner hat ADHS und ich denke, dass Ausflüge keine Routine darstellen und Neues weckt seine Neugierde, glaube ich. Dann ist er abgelenkt, wie alle anderen auch. Wenn man in der Wohngruppe ist, dann ist da wieder der Alltag und er sucht nach Abwechslung. Dann sorgt er dafür, dass etwas passiert. Das ist meine Vermutung.
#00:42:19-6#
- P2** Lassen Sie uns noch mal zurückspringen zum Thema Ziel und diesen zwei Gedanken, die Sie bereits hatten mit dem präventiven Agieren und dem Richtwerkzeug für die Bewohnerinnen und Bewohner. Ich bringe nur mal Ideen rein: Brauchen Sie als Team dann einfach ein Konzept oder einen Reaktionsplan? Was brauchen Sie? Was wäre so Ihr Ziel, damit sie aus der Spirale herauskommen. #00:43:00-0#
- P1** Ich denke mal, dass ein Reaktionsplan kaum möglich ist, da die Situationen zu unterschiedlich sind. Die Reaktionen der anderen Bewohner ist äußerst unterschiedlich und da finde ich einen Reaktionsplan eher schwierig.
- P2** Das war auch nur ein Eindruck. Sie wissen gut, was Sie benötigen.
#00:43:33-6#
- P1** Den Reaktionsplan haben wir im Großen und Ganzen ja schon. Nur reagieren wir eben nur auf die Art des Übergriffes; das wäre ein Kriseninterventionsplan. #00:43:54-3#
- P2** Mir ist ihr Problem noch nicht ganz klar. Was brauchen Sie als Ziel, als guten Zustand für sich, als Team? Wo soll es denn hingehen? Sie denken zwar für die Bewohner, aber was brauchen Sie selbst dazu, damit die Bewohner das können?
- P1** Also im Großen und Ganzen bräuchten wir einen Plan, wie wir es den Bewohnern näherbringen #00:44:31-1#
- P2** Ja. #00:44:33-4#

..Sinnverstehen: Einen Plan, damit

P1 Wie kann man das vermitteln? Wobei wir wiederum die Rhetorik dazu im Kopf haben. Man macht ja Erfahrung und versucht immer die beste Lösung zu finden. #00:44:54-8#

P2 Sie machen das schon. #00:44:58-0#

..Kollaboration: machen viel und k

Also wir haben ganz viele Ansätze, aber so? Wir haben auch ganz viele externe Berater aber irgendwie sind wir immer noch auf keine Goldlösung gekommen. #00:45:20-6#

P2 Sie bräuchten einen Kompass zur Goldlösung, oder? #00:45:27-8#

..langwieriges Problem im Team

P1 Ja, zum Beispiel. Die Beratungskonstellation ist unfair und gemein Ihnen gegenüber, weil es ist ein sehr schwieriges Thema, was wir hier reingebracht haben; und das auch noch online zu lösen ist umso schwieriger. Wir arbeiten schon lange daran. Aber ich glaube, ich weiß, was Sie meinen. Sie würden gerne die Mitarbeiter unterstützen, damit Sie mit der Situation besser zurechtkommen. Aber die Mitarbeiter suchen eine Lösung, wie man diese Herausforderung beseitigt und dadurch redet man ein bisschen aneinander vorbei. #00:46:21-5#

P2 Sie hätten gerne eine Lösung für die Bewohner und Bewohnerinnen in dieser Sitzung praktisch, oder was?

P1 Ja, so habe ich es verstanden. #00:46:32-6#

P2 Dieses Format, was ich Ihnen anbieten kann, hilft sich als Team zu reflektieren und diese Reflektion über das eigene Handeln wird eine Auswirkung auf die Bewohnerinnen und Bewohner haben. Vielleicht ist das Ziel auch einfach, dass Sie einen gemeinsamen Plan entwerfen? Ich weiß es nicht. #00:46:57-3#

P1 Eine klare Struktur ist der Plan. #00:47:02-0#

P2 Eine Struktur haben Sie ja bereits. Aber was ist es, dass es denn nicht funktioniert? #00:47:22-6#

P1 Das Problem bezieht sich auf den Bewohner und dass er so ist, wie er ist. #00:47:44-4#

P2: P2: Was mir noch nicht ganz klar ist, ist was Sie nun als Team benötigen? Also, sie verstehen den Bewohner, um den es geht; und woran hängt es, dass Sie nicht weiterkommen? Also ich meine, Sie müssen ja mit dem Bewohner umgehen. #00:48:33-1#

P1 Ich glaube, wir haben noch nicht den Plan gefunden, der funktioniert. #00:48:37-7#

P2 Wäre das ein Ziel zu sagen, Sie finden als Team den Plan, der funktioniert? #00:48:44-6#

- P1** Ja, hört sich doch gut an. Das wäre, glaube ich, das Hauptziel. Also so gesehen (unv.) auf alle Fälle ist es den Plan zu finden, der funktioniert.
- P2** Also ich finde es beeindruckend, dass Sie diese Energie mitbringen. Wir kreisen ja hier praktisch um ein paar Dinge und stellen fest, dass es jetzt anders ist als am Anfang. Es ist toll, dass Sie so dabeibleiben. (...) Jetzt befürchte ich fast. Ja, ich frage so. Haben Sie noch Kraft? Wie lange haben Sie Zeit? Wollen Sie weitermachen? Oder machen wir einen neuen Termin? #00:49:36-1#

An dieser Stelle endete die Beratung und es wurde Organisatorisches besprochen