

Verlaufsprotokoll Pre-Version Systemische Beratung

vom 04.05.2023 von 13:30 bis 14:30 Einrichtung 001

Teilnehmende: Wohngruppen-Team (2 weibliche Personen, 2 männliche Personen und Leitung)

Thema: Teamfindung/ Teamkommunikation/ Teamwerte

Einleitend ging es darum, dass das Team keine spezifische Fallfrage festlegen wollte. Die Mitarbeitenden haben auf die Frage der Beraterin, wo sie unterstützen könne und wo Beratungsbedarf bestehe, zunächst lange Zeit keine Antwort gegeben. Nach einer Weile hat 001_W versucht zu erläutern, wo Sie*Er allgemein Probleme in der Teamkonstellation und im Alltag sehe. Sie*Er beschrieb eine Situation, in der ein Bewohner*in sich eine große Hähnchen- oder Schweinekeule besorgt hatte. Die Bewohner*innen haben an bestimmten Tagen die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, was Sie*Er essen möchten, und diese*r Bewohner*in habe sich für die Keule entschieden. 001_W habe sich sehr gewundert, wie es sein könne, dass der*dem Bewohner*in so etwas erlaubt wurde, da trotz der Auswahlmöglichkeit mit Maß gewählt werden solle. Die*Der Bewohner*in wurde dann ungehalten als sie*er bemerkte, dass die Keule noch nicht aufgetaut war als er Sie*Er zum Schichtwechsel von 001_W , essen wollte.

001_MI beschrieb, dass die Essenssituation insgesamt unbefriedigend sei, da einige Bewohner*in immer mehr zunehmen würden und man nicht wisse, warum. Er schilderte, wie er die Essenssituation gestalte und hob hervor, wie sehr er darauf achte, dass die Bewohner*in nicht zu viel essen würden. Er gäbe den Bewohner*in manchmal nur zwei Toast am Morgen und am Abend, insbesondere wenn sie*er bemerke, dass ein*e Bewohner*in in letzter Zeit zugenommen habe. Im Speziellen dachte 001_MI hier an eine*n Bewohner*in, die*der ihrer*seiner Ansicht nach in den letzten Wochen über 20 Kilo zugenommen habe.

Die Leitung korrigierte 001_MI und schilderte, dass es sich nicht um zwei Wochen handle, sondern um zwei bis drei Monate, aber die Gewichtszunahme trotzdem enorm sei. 001_MI schilderte, dass sie*er unabhängig davon, wie viel Kilo es wirklich waren, sehr unzufrieden damit sei, dass nicht alle darauf achten, dass die Bewohner nicht alles Mögliche zu essen bekämen, was sie oder ihn dick mache. Andere kümmern sich nicht so sehr um die Ernährung, wodurch die Bewohner*in zunehmen würden.

001_MI bemängelte, dass wenn man jetzt reihum fragen würde, wer die Ernährung wohlwollend verteile oder umsetze, alle dieselbe Antwort geben würden, nämlich: dass keiner der*dem Bewohner*in etwas zum Naschen nebenbei gegeben habe. 001_W entgegnete hier, dass Sie*Er der*dem Bewohner*in wirklich nichts gäbe. Der Auszubildende, 001_MIB , schilderte ebenfalls verschiedene Situationen, die er beobachten konnte, was die Ernährungssituation betraf. Er habe hier keine Probleme mit den Bewohner*innen.

Desweiteren erwähnte das Team, dass die Bewohner*innen die Möglichkeit hätten, sich zwischendurch am Kühlschrank zu bedienen und dass niemand Sie*Er dabei hindern würde. Dies sei jedoch nicht gut und man müsse mehr darauf achten ursächlich zu erkennen, wie es zu diesem Umstand komme.

Dann wurden mehrere Beispiele genannt, die alle darauf hindeuteten, dass es jedem wichtig sei, dass die Ernährung gut gestaltet sei. Zudem sei es auch wichtig, dass den Bewohner*innen die Möglichkeit gegeben werde, selbst zu entscheiden, was Sie*Er essen möchten.

Das Team stellte fest, dass das Problem darin bestehe, dass es viele nicht erkennbare Lücken und Nischen gäbe, in denen unklar sei, wann manche Mitarbeiter*innen „über die Stränge schlagen“.

Die Beraterin versuchte, über zirkulierende Fragen herauszufinden, wann das willkürliche Naschen stattfindet, und versuchte für das Team einen Fokus zu generieren, sich darauf zu einigen, wer konkret sein Anliegen in der systemischen Beratung schildert.

Die komplexe Situation wurde dargestellt und die Beraterin wies mehrfach darauf hin, dass die Beratung eine Form sei, bei der der Rest des Teams zwar teilnähme, aber zunächst passiv bliebe. Eine Person schildere aktiv ihr Anliegen, sodass diese und die Beraterin in den Arbeitsprozess gehen könnten. Das Team solle zuhören, beobachten und könne später in die Lösungsfindung aktiv eingebunden werden.

In diesem Moment hatte niemand ein offizielles Problem. 001_MI sagte, dass das Problem darin bestehe, dass Absprachen nicht eingehalten würden und man nicht wisse, wer dafür verantwortlich sei. Insgesamt wurde im Team viel negativ konnotiert und es wurde nicht nach Lösungen gesucht. Die Beraterin versuchte immer wieder, das Team zu fokussieren und die Gedanken zu konstruktiven Lösungswegen zu bündeln, indem sie nach einer Person suchte, die ihr Anliegen schilderte.

Letztendlich war das Team offen dafür, ein gemeinsames Zielbild zu gestalten.

Dabei wählte das Team die Essens-Situation um Bewohner*in 001_BeMI, die*der stark adipös sei und oft mit dem guten Willen der Mitarbeitern*innen spiele. Sie*Er suche sich Nischen, um schließlich immer ihren*seinen Willen zu bekommen. Die Beraterin fokussierte die Zielsituation über Fragen wie "In welcher Situation könnten Sie*Er sich eine ideale Situation vorstellen?" und "Wo, wann, wie und mit wem?" Das Team einigte sich schließlich auf die Abendessenssituation und die Beraterin stellte Fragen an das Team wie "Wie sähe die Situation konkret aus?", "Wer ist dabei?", "Wer interveniert wie und mit wem?" und "Wer hat noch Anteil und wer verhält sich wie im Idealzustand?" Dabei wurde eruiert, dass es sich um Bewohner*in 001_BeMI handelt, der an seinem Platz sitzt, während sechs andere Personen an t-förmig gestellten Tischen sitzen und auf ihr Essen warten, das per Essensplan verteilt wird. In der Idealssituation ist die Küche entsprechend involviert und 001_MIB ist als Mitarbeiter*in dafür verantwortlich, das Essen zu den Bewohner*innen zu bringen. Alles ist klar geregelt und die Situation funktioniert, da alle die Regeln und ihre Rollen kennen.

An dieser Stelle wurde die Stellung des Zielbildes unterbrochen, als 001_MI ein anderes Beispiel einbrachte, das nichts mit der Abendessenssituation zu tun hatte. Es handelte sich um das Thema Duschen und dass ein Bewohner*in verschiedene Mitarbeitende ausspiele, wenn es um die Benutzung des Duschgels ginge. Die*Der Bewohner*in wolle nur ein bestimmtes Gel nutzen, was dazu führte, dass innerhalb weniger Wochen vier Duschgele verbraucht wurden. Die Leitung erklärte, dass sowohl Sie*Er als auch 001_W das Verhalten der*des Bewohner*in nicht für adäquat empfänden und ihr*ihm daher nicht erlauben

würden, mit so viel Duschgelen zu duschen, wie sie*er möge, bis sie*er das Passende gefunden habe. 001_W gab an, dass es durchaus Beschränkungen gäbe. 001_Ml stellte dies jedoch in Frage.

001_Ml wechselte an dieser Stelle das Thema und nannte das Stichwort „Wäsche“. Sie*Er fragte die Leitung und 001_W, ob sie*er dies als konkretes Beispiel schildern dürfe. Nach Einwilligung von 001_W erläuterte 001_Ml, dass 001_W oft die bereits gesäuberte Wäsche mache, obwohl Leitung Sie*Er darum bat, das nicht zu tun. 001_Ml erklärte, dass 001_W dies vermutlich so halte, weil Sie*Er der Ansicht sei, die Wäsche sei nicht sauber. 001_W entgegnete, dass Sie*Er häufig noch verschmutzte Unterwäsche darin fände und der Ansicht sei, dass dieser Zustand unhygienisch wäre. Daher lege Sie*Er diese Wäsche erneut in den Wäschekorb. Es kam zu einer Diskussion zwischen 001_Ml und 001_W über das Thema Nachhaltigkeit und Folgsamkeit (Anweisung von Leitung an 001_W) und die Vorstellung über sinnvolle Hygiene-Standards.

Die Beraterin intervenierte und stellte dar, wie das Team sich hier in Details verstricke und dadurch in einem Teufelskreislauf der gegenseitigen Beschuldigungen angekommen sei. Sie bat um erneute Fokussierung in den guten Zustand der gelingenden Abendessenssituation. Die Situation sei – in ihrem misslingenden Zustand - vom Muster her auf alle anderen Situationen übertragbar, wozu das Team sich einig war. Insofern sei das Zielbild im guten Zustand eine Schablone für alle anderen Situationen mit ähnlichen Mustern. Im Laufe der Erzählungen erhärtete sich diese Hypothese, da es sich zeigte, dass tatsächlich dieselben Handlungs-Muster entstünden: ob es nun die Pflegesituation, die Ernährungssituation oder die Freizeitsituation betraf.

Im Laufe der Gestaltung des „guten Zustandes“ kam zur Sprache, dass es 001_W und Leitung wichtig sei, dass Bewohner*in 001_BeMl sich – im Sinne eines Förderzieles- bewege und deswegen das Thema „Heim-Trainer“ von Bedeutung sei. 001_W erläuterte, dass Sie*Er Bewohner*in 001_BeMl gerne zur Bewegung führe, indem Sie*Er ihm bspw. ein gutes Essen oder eine Cola erlaube, sobald er einige Minuten den Heim-Trainer benutzt habe. Es wurde festgestellt, dass die Motivation nach dem Essen hier nicht mehr so gegeben sei. So konnte das Zielbild weiter ausgearbeitet werden, mit der Situation des Home-Trainers vor dem Essen.

An dieser Stelle brachte 001_Ml ein Negativbeispiel zur Nasch-Situation und ließ die vorherige Diskussion dazu aufleben.

Die Beraterin intervenierte bremsend an dieser Stelle und erkundigte sich bei 001_Ml und dem Team, ob vielleicht die Situation des Naschens treffender sei und man sich lieber diese in Form eines Zielbildes/ guten Zustandes ansehen solle.

001_Ml winkte ab und führte das Beispiel noch zum Ende.

An dieser Stelle ließ sich 001_Ml's Engagement gegenüber den Bewohner*innen hervorheben, um das Beispiel abzuschließen.

001_Ml's Äußerungen stellten dar, dass sie*er der Ansicht sei, etwaige Teambesprechungen seien zwecklos. Die Beraterin erkundigte sich an dieser Stelle durch offene Fragen, was nötig sei, damit 001_Ml sich vorstellen könne, dass eine gemeinsame Ausarbeitung der Teamsituation hilfreich wäre. 001_Ml sprach weiterhin über Negativbeispiele von der fehlenden Sinnhaftigkeit einer Teamausarbeitung; die Beraterin fragte hierbei jedes Mal, was

nötig sei, damit 001_Ml ein gutes Gefühl habe und sich vorstellen könne, dass die Abendessen-Situation gelinge. 001_Ml gab hierzu keine Rückmeldung.

001_Ml wechselte das Thema zum Aspekt „männliche und weibliche“ Mitarbeitende und deren Einfluss auf Bewohner*innen. Sie*Er habe festgestellt, dass dies eine erhebliche Rolle spiele und schilderte, wie Bewohner*innen unterschiedlich auf Mann und Frau reagieren könnten. Mit Hilfe der Beraterin konnte vom Team gefiltert werden, dass für die Arbeit das Thema „Autorität“ (im Sinne orientierungsgebender Funktion von Mitarbeitenden) für Bewohner*innen wichtig sei.

001_Ml erläuterte, dass es sie*er im Zusammenhang des unguten Verhaltens der*des Bewohner*in gegenüber weiblichen Betreuungspersonen in frühere Situationen autoritär interveniert habe, da sie*er die Verantwortung bei sich gesehen habe, eine Art Ausgleich zu schaffen, sodass die Bewohner*innen und Bewohner*in auch Frauen akzeptierten. 001_W und Leitung würdigten diese Handlung 001_Ml s. Die Beraterin hat diese Aussagen von 001_Ml als Ressourcen hervorgehoben, notiert und zum Lösungsbild hinzugefügt. Sie*Er erklärte auch, dass es sehr wichtig sei, dass 001_Ml das hier mitteile, denn das seien Ressourcen, vor allem für Personen, die vielleicht neu ins Team kommen. So könnten neue Mitglieder lernen, dass dies eine bedeutsame Ressource im Umgang mit den Bewohner*innen sei. 001_Ml stimmte dem zu und die anderen auch. Damit konnte der gute Zustand immer besser fokussiert werden.

Gleichzeitig wurden Aspekte, wie das Ermöglichen des Konsumierens von „Nutella“ angesprochen. So entstand seitens der Leitung die Frage in das Team, wie viele Löffel Nutella pro Bewohner*in vergeben würden.

Im Raum stand damit die Frage nach dem Wert der Einheitlichkeit. Wie könne ein einheitliches Handeln aussehen.

001_Ml und Leitung gelangten hier in eine emotionale Diskussion darüber, wie eine Gruppenleitung in ihrer Funktion Einheitlichkeit schaffen könne. 001_Ml vertrat die Ansicht, dass es sehr wichtig sei, dass eine Gruppenleitung Regeln setze und auch dafür Sorge, dass diese gut umgesetzt würden. Sollte dies nicht der Fall sein, so müsse seiner Ansicht nach eine Missachtung direkt angesprochen werden. 001_Ml betonte hier, dass es Sanktionen wie ein Verweis durchaus sinnvoll seien. Damit sich alles an die Regeln halten würden. Leitung klärte mit 001_Ml inwiefern eine Leitung gegenüber einer*m Mitarbeiter*in konkret werden könne, denn Sie*Er Sorge sich, dass eine direkte Ansprache zu Ausfällen führen könne. Sie*Er fühle sich hier nur manchmal unsicher, weil Sie*Er Sorge habe, wenn Sie*Er ganz konkret werden würde, dass die Personen, die es betreffe, dann einen Krankenschein einreichen würden, um sich aus dem Stress zurückzuziehen. 001_W fühlte sich an dieser Stelle unwohl und betonte, wie oft es denn überhaupt pasSie*Er sei, dass Sie*Er gefehlt habe, und fragte durch die Runde, wo in der Runde alle dann feste behaupteten, dass Sie*Er selten krank seien und selten fehlen würden. Alle nickten es ab.

Leitung benannte dem Team kurz, dass Sie*Er und die Beraterin in einem anderen Termin besprochen haben, dass Leitung durchaus ihre Mundart nutzen könne und sich nicht vor dem Team verstecken solle, wenn Sie*Er klare Regeln setzen wolle. Somit kündigte Leitung an, zukünftig konkret zu sprechen, wenn es um das Einhalten von Regeln ginge.

Die Beraterin bat um erneuten Fokus auf den guten Zielzustand.

Dabei brachte 001_Ml das Thema des Tisch-Säuberns ein und dass es hier unterschiedliche Vorstellungen der Umsetzung von Hygiene gäbe. Nach 001_Ml's Ansicht gäbe es Bewohner*in*innen, die den Tisch niemals abräumen würden; völlig gleich, wie man es versuche. In den meisten von ihm betreuten Fällen würde das Geschirr noch tagelang stehen bleiben. 001_W entgegnete 001_Ml, dass ihr pädagogisches Vorgehen hier jenes wäre, dass der Bewohner*in so lange keine Mahlzeit bekomme, bis er seinen Tisch aufgeräumt habe. 001_Ml stellte an dieser Stelle den Wert der Hygiene über den Wert der Pädagogik. Mit erneuter Bitte um Konzentration auf den guten Zustand bat die Beraterin das Team, sich weiter zu überlegen, wie eine gelungene Umsetzung der Essens-Situation aussehen könne; wer handle wie und ideal. Das Team war sich einig, dass alle am selben Strang ziehen müssten. Gleichzeitig erkannte das Team, dass jeder seine eigenen Handlungs-Programme verfolgte. An dieser Stelle bat die Beraterin um die Möglichkeit an dieser Stelle ein Feedback zur Außenwahrnehmung zu positionieren:

Sie*Er stellte fest, dass Sie*Er die gesamte Situation als sehr verworren empfand. Wenn Sie*Er das schon so empfand, könnten auch die*der Bewohner*in verwirrt sein und dadurch jede Kleinigkeit ausnutzen. Um dieses System zu entwirren, sei es sinnvoll, Einheitlichkeit zu schaffen. Die Beraterin fragte das Team, ob alle dieser Meinung seien, was alle bestätigten. Dann fragte Sie*Er, ob Sie*Er wüssten, wie Sie*Er diese Einheitlichkeit erreichen könnten. Die Beraterin bat das Team darum sich bildlich vorzustellen, dass ihnen klar werden müsse, ob Sie*Er gemeinsam ein Haus bauen oder einen Garten gestalten würden. Es sei wichtig zu wissen, woran Sie*Er arbeiten und mit welchem Zielbild. 001_W erkannte, dass eine gemeinsame Vorstellung von der Arbeit mit den Bewohner*inn fehlte. Man müsse sich auf ein gemeinsames Bild einigen.

Die Beraterin bat das Team erneut, sich darauf zu konzentrieren, wie die gelungene Abendessenssituation – als gemeinsames Bild - aussehen könnte und wie man zur Gestaltung dieses einheitlichen Bildes in der praktischen Umsetzung kommen kann. 001_Ml betonte erneut, wie wichtig ihm die Werte der Ehrlichkeit, Offenheit und Teamarbeit seien. 001_W stellte dar, dass es ihr wichtig sei, die Aufgaben bewohner*innen-orientiert auszuführen. 001_MlB trug nichts zur Diskussion bei. Die Beraterin schlug vor, dass 001_Ml eine Art Wächterfunktion übernehmen könne, um sicherzustellen, dass sich alle an die Regeln halten, sobald die Gruppenleitung Regeln mit dem Team ausgearbeitet habe. Leitung schlug vor einen Teamtermin anzusetzen, in dem gemeinsame Regeln besprochen werden. Desweiteren wurde festgestellt, dass das Team lernen müsse, eine gemeinsame Sprache zu finden. Dies meint insbesondere eine gute Kommunikation, die die gemeinsame Arbeit erleichtert und alle auf einem hilfreichen Kanal erreicht.

