**Einrichtung 001**

| **Arbeits-philosophie** | **Ursachen** | **Konsequenzen** | **Handlungsvariante (verkürzte Darstellung)** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Benevolence** | Personalengpässe müssen abgefedert werden | Barrieren zwischen Teammitgliedern werden überwunden. | **funktionale Ausprägung:** Fachkräfte unterstützen sich gegenseitig bei Engpässen oder kritischen Ereignissen. |
| Vorgegebene Aufgaben aus den Arbeits- und Dienstaufträgen werden nicht zuverlässig von den Verantwortlichen umgesetzt. | Es entsteht keine effektive Zusammenarbeit. Es werden Vermeidungstaktiken umgesetzt, um herausfordernden Situationen zu entgehen. | **dysfunktionale Ausprägung:** Fachkräfte agieren uneinheitlich, vermeiden Konflikte durch überfreundliches Verhalten oder Entziehen sich schwierigen Situationen durch Schmeichelei. |
| Verschiedene Bewohner\*innen verhalten sich gegenüber weiblichen Fachkräften respektlos. | freundliche Bewohner gegenüber den Fachkräften | **funktionale Ausprägung:** alle Fachkräfte unterstützen sich gegenseitig, indem sie Grenzziehungen zur Unterbindung des respektlosen Verhaltens der Bewohner\*innen signalisieren und umsetzen. |
| Herausforderndes Verhalten begleiten, um den Alltag gut zu bewältigen | Den Bewohner\*innen kann geholfen werden, da sie verstanden werden. | **funktionale Ausprägung:** Die Fachkräfte nehmen die\*den Bewohner\*in für einen Moment in die Einzelbetreuung und gehen z.B. Spazieren. |
| **Bewahrung Sicherheit** | Bewahrung vor Überlastung durch Grenzsetzung | Einzelne Personen übernehmen bewusst Pufferfunktionen, um die Ressourcen anderer zu schützen, um damit den Alltagsbetrieb aufrecht zu erhalten. | **funktionale Ausprägung:** v.a. Personen in Leitungsfunktion versuchen so zu agieren, dass die Ressourcen aller geschützt werden |
| Arbeitsaufgaben müssen bei zu wenig Personal umgesetzt werden und werden auf zu wenig Schultern verteilt | Fachkräfte schützen sich und ihre Ressourcen vor potenzieller Überlastung. | **dysfunktionale Ausprägung:** die Teammitglieder agieren nicht gemeinschaftlich, sondern jeder für sich |
| Im Team bestehen unterschiedliche Vorstellungen zur Gesundheitswahrung und -förderung der Bewohner\*innen | Die Fachkräfte stehen teilweise im Konflikt miteinander, wie die Arbeitsphilosophie Bewahrung von Sicherheit umgesetzt werden soll. Dies sorgt für eine angespannte Teamsituation. Die Bewohner\*innen haben keine gute Orientierung, was wirklich gesund für sie ist. | **dysfunktionale Ausprägung:** unterschiedliche Umgangsvarianten im Team entstehen -> manche Teammitglieder agieren über Belohnungs- und Sanktionssysteme, andere Teammitglieder führen Abläufe (z.B. Wäsche waschen) doppelt durch, wieder andere Teammitglieder kontrollieren den Zugang zu Essen nicht oder sehr streng. |
| Die Umsetzung des regulären Arbeitsalltages mit darin enthaltenen Möglichkeiten zur spontanen Umsetzung gruppenübergreifender Aktionen | Alle Beteiligten haben Freude durch den Umgebungswechsel, weil sich dadurch sowohl Fachkräfte als auch die Bewohner\*innen aus eingefahrenen Strukturen heraus bewegen und einander anders begegnen können, als in den Räumlichkeiten der Wohngruppe. | **funktionale Ausprägung:** Die Fachkräfte gestalten Interaktionsmomente mit allen Beteiligten in der Wohneinrichtung (Fachkräfte und Bewohner\*innen) |
| Da Kommunikationskanäle fehlen und Teammitglieder Grenzen ziehen, um ihre Ressourcen zu schützen, kann sich das Sozialgefüge der Teamstruktur nicht weiterentwickeln. Der Wert der Gemeinschaft wird vermisst. | **dysfunktionale Ausprägung:** Die Fachkräfte handeln vermeidend, indem sie herausfordernde Situation im Alltag meiden oder Aufgaben unvollständig ausführen. |
| **Leistung** | Umsetzung von Aufgaben im Alltag, auch wenn die Personalsituation schlecht ist | Positives Feedback von den Bewohner\*innen stärkt das Pflichtbewusstsein des Teams und hilft, die Kollaborationsherausforderungen zu überwinden, wodurch der Arbeitsalltag erfolgreich umgesetzt wird. | **funktionale Ausprägung:** pragmatisches, zielorientiertes Handeln, auf Basis des Pflichtbewusstseins  **dysfunktionale Ausprägung:** die Teammitglieder agieren nicht gemeinschaftlich, sondern jeder für sich |
| Ein Teammitglied hält sich nicht an Absprachen und bringt damit das Team durcheinander. | Im dysfunktionalen Zustand findet kein gemeinsamer Sinngenerierungs- oder Sinnfindungsprozess statt. Fehlende konstruktive Kommunikationsstrukturen verhindern den Austausch über den Sinn des Handelns, was einen gemeinsam getragenen Arbeitsmodus unmöglich macht. | **funktionale Ausprägung:** Die Fachkräfte entwickeln vereinzelt ein Belohnungssystem, um die Bewohner\*innen für das Erfüllen der Pflicht zu honorieren.  **dysfunktionale Ausprägung: D**ie Fachkräfte handeln nach eigenem Ermessen. Für das Umsetzen der zugeteilten Aufgaben belohnen sie die Bewohner\*innen oder sanktionieren sie, ohne dass es ein einheitliches (pädagogisches) Vorgehen dazu gibt. Es kann auch geschehen dass die Fachkräfte die Bewohner\*innen ohne Konsequenz gewähren lassen, wenn Bewohner\*innen ihr Geschirr schmutzig zurück lassen. |
| Folgsamkeit der Bewohner\*innen in der Umsetzung der ihnen übertragenen Aufgaben | Die Fachkräfte und Bewohner\*innen sind orientiert im Alltag und setzen ihre Aufgaben um. | **funktionale Ausprägung:**  Die Fachkräfte entwickeln vereinzelt ein Belohnungssystem, um die Bewohner\*innen für das Erfüllen der Pflicht zu honorieren. |
| Es mangelt den Bewohner\*innen und Teammitgliedern an Leistungsmotivation in der kompletten Umsetzung der ihnen übertragenen Aufgaben | Die Fachkräfte sind unabgestimmt und die Bewohner\*innen vermeiden die Umsetzung ihrer Aufgaben | **dysfunktionale Ausprägung:**  Die Fachkräfte handeln nach eigenem Ermessen und belohnen oder sanktionieren die Bewohner\*innen für erledigte Aufgaben, ohne ein einheitliches pädagogisches Vorgehen zu haben. In manchen Fällen lassen sie die Bewohner\*innen ohne Konsequenzen gewähren, wenn diese ihr Geschirr schmutzig zurücklassen. |
| Entwicklungsmöglichkeiten der Bewohner\*innen aktiv unterstützen | Die Bewohner\*innen können sich weiterentwickeln, da die Fachkräfte ihre Arbeitsleistung erbringen können. | **funktionale Ausprägung:** Die Fachkräfte agieren geduldig und unterstützen Bewohner\*innen in ihrem Entwicklungsprozess. |
| Bewältigung und Umsetzung des  Arbeitsauftrages trotz Personalmangels | Das Einzelgängertum führt zum Zerfall der Gemeinschaft als Team; weckt aber gleichermaßen den Wunsch nach Gemeinschaft. | **dysfunktionale Ausprägung:** Die Fachkräfte handeln nach eigenem Ermessen und nicht als Team. |
| **Selbst-bestimmung** | Teammitglieder müssen im Arbeitsalltag Entscheidungen über Prozessabläufe alleine treffen, da diese unklar definiert sind. | Durch ein gutes Maß an Selbstbestimmung in der Arbeit besteht Zufriedenheit bei den Fachkräften in ihrem Handeln.  Es besteht uneinheitliches Handeln, was auch die Bewohner\*innen verunsichert. | **funktionale Ausprägung:** Die Fachkräfte handeln authentisch und selbstbestimmt zum Wohle der Einrichtung  **dysfunktionale Ausprägung:** die Teammitglieder agieren nicht gemeinschaftlich, sondern jeder für sich |
| Die Teammitglieder arbeiten im Einzeldienst und passen ihre Arbeitsstrukturen an die vorhandenen Begebenheiten zur Erledigung der Arbeit an. | In Situationen im Alltag, die Entscheidungen erfordern, unterstützt das selbstständige Handeln, die geforderten Aufgaben zu bewältigen.  Es besteht der Wunsch nach Abstimmung. Selbstbestimmung ist zwar gewünscht, aber es fehlt an Austausch, um sich über die Sinnhaftigkeit der selbstbestimmten Umsetzungen zu besprechen. Dies führt zu isolierten Handlungen und | **funktionale Ausprägung:** Die Teammitglieder handeln einzeln, nach eigenem Ermessen, um in entsprechenden Situationen individuell schnell und orientiert an den Bedürfnissen der Bewohner\*innen verfahren zu können.  **dysfunktionale Ausprägung:**  Die Teammitglieder handeln zwar selbstbestimmt aber sehr verunsichert und damit mit dem Wunsch nach Einheitlichkeit durch Absprache über die Sinnhaftigkeit der selbstbestimmten Aktionsmuster. |
| Entscheidungen über das Umsetzen von Arbeitsschritten in der Betreuung der Bewohner\*innen treffen | Entfremdung der Teammitglieder untereinander. Dies generiert weder für die Kolleg\*innen noch für die Bewohner\*innen Einheitlichkeit.  Auf der einen Seite sehen sich Teammitglieder gezwungen, nach eigenem Ermessen zu handeln, was bis zu einem gewissen Grad an Anforderung in Ordnung zu sein scheint aber an der Stelle zu unangenehmen Gefühlen führt, wenn die eigene Authenzität reduziert werden muss. (z.B. weil Teammitglieder sich mit ihren Gedanken und Meinungen zurückhalten) | **Dysfunktionale Ausprägung:** Die Fachkräfte agieren einzeln nach eigenem Ermessen. Etwaige Abmachungen werden von einzelnen Teammitgliedern übergangen, weil diese kompromisslos ihre eigenen Ansichten vertreten. |
| **Macht** | Umsetzung/ Direktion von Aufgaben im Alltag, auch wenn die Personalsituation schlecht ist | Die Orientierung ist in der Wohneinrichtung durch das Wirken der Leitung (Kontrollfunktion) ist gegeben. | **funktionale Ausprägung:** Die Leitung handelt orientierungsgebend, indem sie eine Kontrollfunktion einnimmt |
| Die gesunde Ernährung der Bewohner\*innen als direktive Arbeitsanweisung. | In der Essen-Situation (Frühstück; Mittag) kann es gelingen, dass die Bewohner\*innen das rechte Maß an Nahrung aufnehmen.  Die Bewohner\*innen nehmen zu und die Fachkräfte vermeiden Konflikte, indem sie die Verantwortung der fehlenden Kontrolle von sich weisen. | **funktionale Ausprägung:** Die Fachkräfte kontrollieren teilweise die Nahrungsmittelaufnahme in der konkreten Essens-Situation  **dysfunktionale Ausprägung:** Die Fachkräfte kontrollieren nicht, ob Bewohner\*innen zwischendurch einen kalorienreichen Snack zu sich nehmen. Die Zugänge sind unkontrolliert |
| Kontrolle von Abläufen und Angleichung von Regeln je nach daraus resultierender Anforderung | Es ist herausfordernd Absprachen zu treffen, an die sich alle halten. | **dysfunktionale Ausprägung:** Die Fachkräfte arbeiten nach eigenem Ermessen. |
| **Universal-ismus** | Entwicklung einer gemeinsamen Handlungspraxis (im Sinne von Ressourcenschonung) | Misstrauen kursiert zwischen den Teammitgliedern. | **dysfunktionale Ausprägung:** das Team handelt desorganisiert und unabgestimmt. |
| Der nachhaltige Umgang von begrenzten Ressourcen in der Wohneinrichtung soll umgesetzt werden. | Die Ressourcen werden nachhaltig eingesetzt bzw. verwendet.  Die Teammitglieder wünschen sich Offenheit und Rücksichtnahme, um einen gemeinsamen Sinn über den Umgang mit Ressourcen zu generieren. Aktuell wird keine Nachhaltigkeit umgesetzt. | **funktionale Ausprägung:**  Viele Teammitglieder handeln ressourcenschonend und reglementieren Bewohner\*innen darin, z.B. Duschgel nicht im Übermaß zu verwenden.  **dysfunktionale Ausprägung:** Viele Teammitglieder handeln unterschiedlich in Bezug auf Nachhaltigkeit, z.B. durch mehrfaches Waschen von Wäsche. Auch im Umgang mit der Leitung zeigen sich unterschiedliche Auffassungen zur Rolle der Führung, die nicht offen kommuniziert werden. Dies führt zu unehrlichem Verhalten gegenüber der Leitung und in Alltagssituationen. |
| **Konform-**  **ität** | Die Umsetzung des Förderauftrages, auch wenn Bewohner\*innen sich weigern (z.B. Reduzierung von Kuchen aus Gesundheitsaspekten) | Der Arbeitsauftrag wird umgesetzt und Prozessabläufe werden eingehalten. | **funktionale Ausprägung:** Das Team handelt grenzsetzend und zielweisend, indem es trotz erschwerter Bedingungen durch konsequente Selbstdisziplin an die Erfüllung des Arbeitsauftrags erinnert und somit die Aufgaben erfolgreich umsetzt. |
| gemeinsam mit einer Teamkollegin den Arbeitsalltag bewältigen | Die Streitigkeiten werden zwar vermieden, jedoch entsteht auf Dauer Unzufriedenheit auf beiden Seiten, da kein Teammitglied auf Dauer im Konsens miteinander verfahren wird. | **dysfunktionale Ausprägung:** Die Leitung agiert im gemeinsamen Arbeitsalltag so, dass eine andere Kollegin sich nicht ärgern muss. Die Leitung stellt dabei ihre eigenen Bedürfnisse oder Handlungsweisen zurück, um Streitigkeiten zu vermeiden. |
| Mit Teamkolleg\*innen, die herausfordern, zusammenarbeiten | Dies führt zu einer angespannten und nicht authentischen Zusammenarbeit. Beiden Personen ist die künstliche Atmosphäre bewusst, was zwar eine Umsetzung der Aufgaben gemeinsam ermöglicht, aber nicht zufrieden stellt. | **dysfunktionale Ausprägung:** Die Zusammenarbeit mit anderen Teamkolleg\*innen, die herausfordern, gelingt nur dadurch, dass die Leitung sich zurückhält und sich damit anpasst um Streitigkeiten zu vermeiden. |
| **Hedonimus** | spontane spaßige Aktionen wohngruppenübergreifend umsetzen | Sowohl die Bewohner\*innen als auch die Fachkräfte haben große Freude. | **funktionale Ausprägung:** Die Fachkräfte agieren freudvoll und spielen die Wasserbombenschlacht mit. |

Tabelle : Ursache-Handlungsvariante-Konsequenzen Einrichtung 001

**Einrichtung 002**

| Arbeits-philosophie | *Ursachen* | *Konsequenzen* | *Handlungsvariante (verkürzte Darstellung)* |
| --- | --- | --- | --- |
| **Benevolence** | Umsetzung der Arbeitsaufträge Gesundheitsfürsorge, Pflege und Nahrungsaufnahme | Sowohl Bewohner\*innen als auch das Team sind zufrieden im Wohngruppenalltag | **funktionale Ausprägung:** Das Team handelt zielführend und handlungskompetent im Alltag. |
| Begleitung der\*des Bewohner\*in im Wohngruppen-Alltag | Barrieren zwischen Teammitgliedern werden überwunden. | **Funktionale Ausprägung:** Das Team schafft ein stabiles Umfeld durch klare Abläufe und weist den Bewohner\*innen stabile Bezugspersonen zu. Es fördert offene Kommunikation und kooperatives Miteinander, stärkt das Vertrauen durch Perspektivenübernahme und gemeinsame Sinngenerierung. |
| Die Integration von neuen Teammitgliedern in den regulären Arbeitsalltag und dessen Abläufe | Das verständnisvolle und offene Verhalten der langjährigen Teammitglieder gegenüber der Neuanstellung fördern eine Kultur des Vertrauens und der Zusammenarbeit. | **funktional:** Das Team nimmt neue Mitglieder wohlwollend auf und stärkt das Teamgefüge durch gegenseitiges Vertrauen. Es erkennt an, dass neue Mitglieder eigene Vorstellungen mitbringen, was zu Missverständnissen führen kann, insbesondere in einem hierarchiefreien Team. |
| **Bewahrung Sicherheit** | Förderung von Gemeinschaft und Persönlichkeitsentwicklung | Die Fachkräfte und Bewohner\*innen sind orientiert im Alltag und setzen ihre Aufgaben um. | **Funktionale Ausprägung:** Das Team entwickelt haltgebende Strukturen während des Alltages, um den Bedürfnissen der Bewohner\*in nach Sicherheit nachzukommen. |
| psychische und physische Gesundheit der Bewohner\*innen fördern | Die Bewohner\*innen sind stabil (physisch und psychisch begleitet) und zufrieden. Auch das Team ist zufrieden in seiner Arbeit. | **Funktionale Ausprägung:** Das Team fördert eine gute Gemeinschaft durch positive Stimmung in der Gruppe und sorgt für die Wahrung der psychischen und physischen Gesundheit durch klare Abläufe und Prozesse. |
| Stabilität im Alltag vermitteln | Die\*Der Bewohner\*in fühlt sich zwar verstanden, erhält aber nicht die Stabilität im Wohnalltag, die sie\*er benötigt. | **Dysfunktionale Ausprägung:** Das Team handelt desorientiert und verunsichert. Um die Bewohner\*innen zu stabilisieren, nimmt das Team dessen Perspektive ein und versucht nach Lösungen zu suchen. |
| den Arbeitsalltag durch unterstützende Kollegialität sicher bewältigen | Die Teammitglieder agieren gemeinschaftlich und sorgen so für eine verlässliche und sichere Arbeitsumgebung. | **Funktionale Ausprägung:** Die Teammitglieder agieren so, dass sie sich aufeinander verlassen können und jedes Mitglied seinen Arbeitsauftrag mit dem Bewusstsein ausführt, stets auch den Schutz und die Unterstützung der Teamkolleg\*innen im Blick zu haben.  **Dysfunktionale Ausprägung:** Die langjährigen Teammitglieder distanzieren sich von der Neuanstellung und umgekehrt. |
| **Leistung** | Persönlichkeitsentwicklung begleiten | Indem das Team sich der gemeinsamen Sinngenerierung und dem Zeitfaktor in der Prozessarbeit mit den Bewohner\*innen bewusst ist, setzt es Förderprozesse erfolgreich um und betont den Wert der Leistung als treibende Kraft. | **Funktionale Ausprägung:** Das Team stimmt sich, auch bei Irritationen im Alltag ab und handelt zielorientiert (Gestaltung neuer Prozesse). |
| Kooperationen zum Elternhaus generieren | Die Kooperation mit dem Elternhaus misslingt; es besteht kein Handlungskonsens zwischen beiden Parteien.  Indem das Team sich der gemeinsamen Sinngenerierung und dem Zeitfaktor in der Prozessarbeit mit den Bewohner\*innen bewusst ist, setzt es Förderprozesse erfolgreich um und betont den Wert der Leistung als treibende Kraft. | **Dysfunktionale Ausprägung:** Das Team kompensiert die Wirkungen der Irritationen aus dem externen Feld und beginnt zum Einen ständig neue pädagogische Maßnahmen für die\*den Bewohner\*in zu entwickeln sowie die Zusammenarbeit mit externen Personen (Elternhaus) einzuschränken oder zu beenden |
| Neuen Teammitgliedern Arbeitspraktiken und Routinen beibringen, um den Arbeitsalltag effizient zu bewältigen | Da der Wert der gemeinsamen Leistung nicht gelebt werden kann, beginnen die Teammitglieder sich vom Neuzugang abzuwenden und kehren zu ihren gewohnten Arbeitsweisen zurück, um weiterhin effektiv arbeiten zu können. | **Funktionale Ausprägung:** Das Team integriert neue Mitarbeiter, indem es deren Erfahrungen berücksichtigt und großen Wert auf gemeinsame Leistungserbringung legt. Es vermittelt Routinen und Praktiken durch gezielte Kommunikation und plant ausreichend Zeit für die Einarbeitung ein. |
| Gemeinsames Sinnverstehen entwickeln, um auch mit neuen Teamkolleg\*innen zusammen leistungsfähig zu bleiben | **Dysfunktionale Ausprägung:** Das Team strebt eine einheitliche Ausrichtung in der Zusammenarbeit an. Wenn dies nicht gelingt und die Kommunikationsmuster ungünstig bleiben, wird eine effiziente Zusammenarbeit verhindert. |
| **Selbst-bestimmung** | Die Persönlichkeitsentwicklung soll begleitet werden, indem die Bewohner\*innen lernen, ihrem Wohnalltag mit maximal möglicher Selbstständigkeit umzusetzen. | Die Bewohner\*in handelt mit höherer Eigenständigkeit im Alltag und das Team erfährt dadurch Entlastung durch Reduktion von Aufgaben, die die Teammitglieder sonst übernehmen müssten. | **Funktionale Ausprägung:** Das Team wird durch den Wert der Selbstbestimmung geleitet und erarbeitet gemeinsam, welche pädagogischen Interventionen am sinnvollsten sind, um die Entwicklung der Selbstbestimmung der Bewohner zu fördern. |
| Förderziele mit dem Elternhaus abstimmen/ kommunizieren | Erworbene Kompetenzen der Eigenständigkeit der\*des Bewohner\*in fallen zurück auf ein niedrigeres Entwicklungsniveau. | **Dysfunktionale Ausprägung:** Das Team gleicht durch externe Wirkfaktoren gestörte Prozesse aus, indem es kurzfristig die Körperpflege der Bewohner\*innen übernimmt, um herausfordernde Verhaltensweisen zu minimieren. |
| Authentisch im Arbeitsalltag unter Teamkolleg\*innen handeln | Durch Authentizität werden Angelegenheiten klar und sachlich benannt, wodurch Missverständnisse geklärt oder vermieden werden können. | **Funktionale Ausprägung:** Das Team nutzt die Möglichkeit der offenen Kommunikation in der Supervision, um den Wert der Authentizität zu leben. |
| **Macht** | Viele Besuchskontakte und Wechsel zwischen Aufenthalt im Elternhaus und in der Wohneinrichtung | Die Fallberatung zeigt, dass das Team offen miteinander kommuniziert und neue Teammitglieder durch erfahrene Fachkräfte gut in den Arbeitsalltag integriert/ eingewiesen werden. Das Team handelt zudem einheitlich bei der Regelung von Besuchskontakten, indem es diese bei Bedarf reduziert und den Eltern oder Besuchenden entsprechend kommuniziert. So wird der Besuch durch das Team kontrolliert und gesteuert. | **funktionale Ausprägung:** Das Team reglementiert Besuchszeiten (in der Einrichtung und ins Elternhaus) und kommuniziert dies an Eltern/ Besuchende. |
| Kooperationen zum Elternhaus gestalten | Das Team hat keine Kontrolle über die Einflüsse des Elternhauses auf die Entwicklung des\*der Bewohner\*in. Es fehlen klare Handlungsperspektiven, was das Team perspektivlos werden lässt. | **Dysfunktionale Ausprägung:** Das Team versucht vor allem, mit dem\*der Bewohner\*in zu kollaborieren, was jedoch misslingt. Daher handelt das Team nicht mehr pädagogisch, sondern kompensierend, indem es versucht, den\*die Bewohner\*in zu motivieren, und wenn dies fehlschlägt, übernimmt es die Aufgaben selbst. |
| Den Arbeitsalltag kontrolliert managen | Es kann keine gemeinsame Wertebasis entstehen, was zu einer Fragmentierung des Teams und der Kontrolle über einen gut gelingenden Arbeitsablauf führt. | **Dysfunktionale Ausprägung:** Das Team kann keinen Teammodus etablieren, da ein einzelner Neuzugang eigenständig interveniert und für sich selbst handelt. |
| **Universal-ismus** | Kooperationen schaffen | Das Team kann mit dem Elternhaus in gelichberechtigter und offener Art die Förderung der\*des Bewohner\*in gestalten und umsetzen. | **Funktionale Ausprägung:** Das Team verbessert Strukturen und Prozesse, um das Elternhaus aktiv mit in die Umsetzung der Fördermaßnahmen zu integrieren. |
| externe Besuche umsetzen (z.B. Arzttermin) | Die\*Der Bewohner\*in findet Nischen, um sich aus der Verantwortung zu ziehen, was das Team im Handeln blockiert. | **Dysfunktionale Ausprägung:** Umgebungswechsel führen zu Unsicherheiten bei Bewohnern und im Team. Das Team handelt verständnisvoll, wünscht sich jedoch mehr Ehrlichkeit vom Elternhaus und Bewohner\*in, um ständiges Kompensieren zu vermeiden. Unehrlichkeit belastet das Team, das sich gezwungen fühlt, diese auszugleichen. |
| **Hedonimus** | Zufriedenheit und Freude am Tun entwickeln | Das Team ist unzufrieden und die Bewohner auch. Es herrscht der Wunsch nach mehr Freude im Alltag. | **Dysfunktionale Ausprägung:** Unpassende Prozessstrukturen in der Begleitung der Bewohner\*innen erzeugen Unzufriedenheit im Team, die sich in informeller Kommunikation zeigt. Die Teammitglieder äußern aktiv den Wunsch nach Freude an der Arbeit. Da dieser Wert jedoch nicht erfüllt wird, agieren sie mit hoher Frustration und einer inneren Sehnsucht nach Freude. |
| **Tradition** | Unterstützen der Bewohner\*innen in ihren traditionellen oder spirituellen Wünschen | Bewohner\*innen können ihrem Glauben oder ihren spirituellen Neigungen nachgehen und sich hier weiterentwickeln. | **funktionale Ausprägung:** Die Teammitglieder handeln kontinuierlich und lassen der\*dem Bewohner\*in Zeit, um Begebenheiten zu verstehen. |
| ein kontinuierlich gelingendes Arbeitsklima schaffen und Kultur bilden | Durch die Beibehaltung bekannter Abläufe gewährleistet das Team einen reibungslosen Arbeitsalltag, was zu gelingendem Arbeiten als Team führt. | **Funktionale Ausprägung:** Die Kontinuität in den Prozessen ist entscheidend für den Erfolg. Das Team sorgt durch bekannte Abläufe für einen reibungslosen Arbeitsalltag. Klare Richtlinien und Erwartungen gewährleisten eine effiziente und produktive Zusammenarbeit im täglichen Arbeitsprozess. |

Tabelle : -Handlungsvariante-Konsequenzen Einrichtung 002

**Einrichtung 003**

| Arbeits-philosophie | *Ursachen* | *Konsequenzen* | *Handlungsvariante* |
| --- | --- | --- | --- |
| **Benevolence** | Umsetzung der individuellen Pflegebedürfnisse von BEWOHNER\*IN | Die Bewohnerinnen erfahren eine individuell angepasste Fürsorge, die auf Vertrauen und Verständnis basiert, was zu einem höheren Wohlbefinden und einer besseren Lebensqualität führt. | **Funktionale Ausprägung:** Das Team übernimmt die Verantwortung bei Pflege und Essensvergabe und sorgt fürsorglich dafür, dass die Bedürfnisse der Bewohner\*innen erfüllt werden. |
| **Bewahrung Sicherheit** | Bewohner\*innen Halt und Struktur zuverlässig im Alltag bieten | Durch die stabilen Beziehungen und die effektive Kommunikation fühlt sich das Team sicherer und besser abgestimmt, was die Zusammenarbeit erleichtert. Die Bewohner\*innen erfahren dadurch mehr Sicherheit und Stabilität im Alltag, fühlen sich besser integriert und unterstützt, was zu einem höheren Wohlbefinden führt | **Funktionale Ausprägung:** Das Team baut stabile Beziehungen zu den Bewohner\*innen auf, was für Sicherheit und Stabilität sorgt. Durch effektive Kommunikation und Perspektivenübernahme unterstützt das Team den Wunsch nach gesellschaftlicher Eingebundenheit und schafft ein gemeinsames Verständnis, das im Alltag Sicherheit gibt. |
| **Leistung** | Arbeitsaufgaben im Alltag umsetzen, auch wenn es dazu keine vordefinierten Abläufe gibt (Leistung umsetzen) | Durch bewährte Methoden und die Einbeziehung der Bewohner\*innen in Entscheidungsprozesse wahrt das Team seine Leistungskompetenz und fördert eine offene, transparente Zusammenarbeit, auch mit den Bewohner\*innen. | **Funktionale Ausprägung**: das Team nutzt informelle Kommunikation und Fallberatungen, um schnell auf Herausforderungen zu reagieren und die Persönlichkeitsentwicklung der Bewohner\*innen zu fördern. |
| Die Aufgaben erfüllen, wenn es zu Herausforderungen im Alltag mit Bewohner\*innen kommt | Unsicherheiten und ethische Dilemmata führen zu reaktivem statt proaktivem Handeln, was den Leistungserbringungswunsch des Teams blockiert. Dies verursacht Spannungen und Kommunikationsprobleme zwischen Team und Bewohnern, was die Effektivität und das Wohlbefinden aller Beteiligten negativ beeinflusst | **Dysfunktionale Ausprägung**: Vorsichtiges und zurückhaltendes Handeln. |
| **Selbst-bestimmung** | Das selbstbestimmte Umsetzen der Aufgaben der Bewohner\*innen unterstützen | Die Folge dieser Handlungsstrategie ist, dass die Bewohner\*innen mehr Selbstbestimmung erleben. Durch die klare Struktur und offene Kommunikation wird ihre aktive Beteiligung an Entscheidungsprozessen gefördert, was zu einem stärkeren Gefühl der Autonomie und Zufriedenheit führt. | **Funktionale Ausprägung:** Offene Kommunikation ist entscheidend, und Bewohnerinnen werden aktiv in Entscheidungen einbezogen. Das Team sorgt in Alltagssituationen wie Pflege und Essen für Begleitung. Bei ethischen Dilemmata wird gemeinsam nach Lösungen gesucht, um die Selbstbestimmung der Bewohnerinnen zu wahren. |
| **Macht** | Das durch die Bewohner\*innen selbstbestimmte Umsetzen des Wohnalltages vom Team unterstützt durch helfende Kontrolle | Durch die Balance zwischen Kontrolle und Selbstbestimmung wird den Bewohner\*innen Autonomie ermöglicht, während gleichzeitig deren grundlegenden Bedürfnisse zuverlässig erfüllt werden. Dies trägt zu einem hohen Maß an Zufriedenheit und Vertrauen bei. | **Funktionale Ausprägung**: Das Team setzt auf eine Mischung aus Kontrolle und Selbstbestimmung, indem es Bewohner\*innen die Möglichkeit gibt, selbstbestimmt zu handeln, während es gleichzeitig notwendige Begleitung bei Pflege und Nahrungsaufnahme sicherstellt. |
| **Hedonimus** | neue Wege ausprobieren, um Bewohner\*in neue Möglichkeiten für die Pflege zu bieten | Für die Bewohner führt dies zu einer verbesserten Lebensqualität, da die neuen und besser strukturierten Prozesse ihre Bedürfnisse und Wünsche besser erfüllen und ihre Einbindung in Entscheidungsprozesse ihre Autonomie und Zufriedenheit steigert. | **Funktionale Ausprägung:** Das Team testet mutig innovative Ansätze, entwickelt strukturierte Prozesse und fördert eine stabile soziale Struktur. Durch transparente Kommunikation und Perspektivenübernahme werden die Bewohner aktiv eingebunden, ihre Bedürfnisse verstanden und durch kreative Lösungen nachhaltig berücksichtigt. |

Tabelle : -Handlungsvariante-Konsequenzen Einrichtung 003

**Einrichtung 003 a**

| Arbeits-philosophie | *Ursachen* | *Konsequenzen* | *Handlungsvariante (verkürzte Darstellung)* |
| --- | --- | --- | --- |
| **Benevolence** | Die\*Den Bewohner\*in in ihrem\*seinen Wesen im Alltag begleiten | Diese Herangehensweise stärkt das Vertrauen zwischen der Person und dem Team, fördert positive Beziehungen und hilft, Stress und Frustration zu minimieren. Insgesamt trägt das zu einem respektvollen und inklusiven Umfeld bei, in dem die Bedürfnisse der Person wertgeschätzt und entsprechend berücksichtigt werden. | **Funktionale Ausprägung:** Das Team akzeptiert und versteht den Mensch mit Behinderung in seiner Art und kann abschätzen, wann unterstützend eingegriffen werden muss und wann Zurückhaltung hilfreicher für die\*den Bewohner\*in ist. |
| **Bewahrung Sicherheit** | Anpassungsprozesse gestalten, damit alle Bewohner\*innen Stabilität und Sicherheit als Gemeinschaft erfahren können | Für die Bewohner\*innen führt dieses Handeln zu einem stabilen und unterstützenden Umfeld, in dem ihre Bedürfnisse nach Nähe und Distanz respektiert werden. Sie erleben eine erhöhte Sicherheit und Stabilität in der Gemeinschaft und profitieren von einem harmonischen und verständnisvollen Zusammensein, das ihre soziale Integration und ihr Wohlbefinden stärkt. | **Funktionale Ausprägung:** Das Team begleitet intensiv Bewohner\*innen mit Schwierigkeiten im Nähe-Distanz-Verhältnis. Es entwickelt ein gemeinsames pädagogisches Verständnis, das Stabilität und Halt bietet. Der Fokus liegt auf der Gemeinschaft als sicherheitsgebendem Konstrukt, was zu einer stabilen Gemeinschaft führt. |
| **Leistung** | trotz herausfordernder Verhaltensweisen den Arbeitsalltag bewältigen | Durch das kohärente pädagogische Arbeiten des Teams, das auf einem erfolgreichen Sinnfindungsprozess basiert, können die Verhaltensweisen der Bewohner\*innen einheitlich und verständnisvoll interpretiert werden. Dies ermöglicht ein einheitliches Vorgehen und hilft, Eskalationen zu vermeiden. | **Funktionale Ausprägung:** Das Team agiert kohärent, da es einen gemeinsamen Sinnfindungsprozess erfolgreich umgesetzt hat. Es versetzt sich in die Lage der Bewohner\*innen, erklärt sich deren Verhaltensweisen und reagiert einheitlich. So werden Eskalationen mit Bewohner\*innen vermieden. |
| **Selbst-bestimmung** | Freizeitmomente gestalten oder Momente schaffen, die Freiräume bieten | Durch dieses Vorgehen ermöglicht das Team den Bewohner\*innen ihre Selbstständigkeit zu erweitern. Umgebungswechsel rufen einen unbekannten Aktionsradius hervor, wodurch Bewohner\*innen aber auch Fachkräfte eigenständiger Handeln müssen, als in vororganisierten Organisationsstrukturen. | **Funktionale Ausprägung:** Das Team nutzt Umgebungswechsel aktiv, um festgefahrene Routinen und Verhaltensweisen zu irritieren und so neue Handlungskompetenzen bei den Bewohner\*innen sowie im eigenen Denken zu fördern. |
| **Macht** | Eine soziale Gemeinschaft in der Einrichtung wahren | Die gezielte Steuerung und das Balancieren der Bedürfnisse fördern ihre Selbstermächtigung und schaffen eine unterstützende Atmosphäre, die sowohl individuelle als auch gemeinschaftliche Belange berücksichtigt. Dadurch erleben die Bewohnerinnen eine gezielte Förderung und Unterstützung, die ihre persönliche Entwicklung und Integration in die Gemeinschaft verbessert. | **Funktionale Ausprägung:** Das Team überwacht und steuert aktiv die Abläufe und Zukunftsplanungen zum Wohle der Bewohner\*innen, indem es deren Perspektive einnimmt und gezielt lenkt, um ihnen neue Impulse zu geben und sie zur Selbstermächtigung zu befähigen. Dabei balanciert es die Bedürfnisse einzelner Bewohner\*innen und der Gemeinschaft und schafft durch Kontrolle eine förderliche Umgebung. |
| **Universal-ismus** | Die Schaffung von Möglichkeiten zur Selbstregulation von Bewohner\*innen | Die Bewohnerinnen profitieren von einer Atmosphäre, die ihre Bedürfnisse berücksichtigt und ihr selbstregulatives Verhalten stärkt. Das Team selbst erfährt in Konsequenz zufriedene Bewohner\*innen und ist selbst entlastet von herausfordernden Verhaltensweisen derer. | **Funktionale Ausprägung:** Das Team interagiert empathisch und gestaltet Prozesse sowie zukünftige Strukturen für ein harmonisches Miteinander. Es geht sensibel auf die Bedürfnisse der Bewohner\*innen ein und fördert selbstregulatives Verhalten. Auch bei Schwierigkeiten sucht das Team nach weiteren Methoden, um ein harmonisches Wohnklima zu ermöglichen |
|  | Gestaltung eines harmonischen Zustandes in der Gruppe trotz herausfordernden Verhaltensweisen durch Bewohner\*innen | Die Folge daraus ist, dass die Bemühungen des Teams, durch Harmonie und Gelassenheit ein positives Zusammenleben zu fördern, lediglich die Symptome der ungünstigen Prozessstrukturen überdecken, anstatt die zugrunde liegenden Probleme zu lösen. Dadurch bleibt das Zusammenspiel der Bewohner\*innen und die Gesamtsituation nur vorübergehend stabilisiert, ohne dass langfristige Verbesserungen oder nachhaltige Veränderungen erreicht werden. | **Dysfunktionale Ausprägung:** Die Teammitglieder handeln verstärkt nach der Arbeitsphilosophie der Harmonie, um aggressives Verhalten von Bewohner\*innen auszugleichen und ein gutes Zusammenleben zu fördern. Im aktuellen "modus operandi" führt dieses Handeln jedoch nur zu einer Kompensation ungünstiger Prozessstrukturen. |
| **Konform-**  **ität** | Gestaltung eines harmonischen Zustandes in der Gruppe trotz herausfordernden Verhaltensweisen durch Bewohner\*innen | Die institutionellen Zwänge verhindern die natürliche Entwicklung authentischer sozialer Verbindungen und führen zu Machtungleichgewichten. Das Team versucht, das Verhalten der Bewohnerinnen zu ändern, um Konflikte zu minimieren, was jedoch zu Spannungen führt, da Irritationen durch Bewohner\*innen als belastend empfunden werden und das strikte Regelwerk wenig Raum für Flexibilität lässt. | **Dysfunktionale Ausprägung:** Das Team folgt Prozessen und Regelwerken, um einen geordneten Alltag zu gewährleisten. Trotz unterschiedlicher Meinungen wird dies als notwendig erachtet, auch wenn institutionelle Zwänge soziale Verbindungen erschweren. Konflikte mit einem Bewohner belasten die Zusammenarbeit, Lösungen bleiben oft oberflächlich. |