

# Methodensammlung

Einleitung .....	3
Methodenraster .....	5
Methoden	
1. Arbeit in Zweiergruppen .....	10
2. Brainstorming "klassisch" .....	12
3. Brainstorming mit Zeichnungen und in Einzelarbeit .....	14
4. Brainstorming schriftlich .....	16
5. Du hast es in der Hand .....	18
6. Erfahrungsaustausch .....	20
7. Evaluationszielscheibe .....	22
8. Forumtheater .....	24
9. Fragen-Memory .....	26
10. Gewaltampel .....	28
11. Kehrseite einer Medaille .....	32
12. Klagemauer .....	34
13. Koffer packen .....	36
14. Lerntagebuch: Gewalt im Alter .....	38
15. Open Space .....	40
16. Problemorientiertes Lernen .....	42
17. Placemat/Tischset .....	44
18. Pol 7 – Der Siebenschritt .....	46
19. Rad der Gewalt .....	48
20. Rollenspiel .....	50
21. Rollenspiel „Fallbesprechung“ .....	54
22. Rollenspiel – Praxisbesprechung .....	56
23. Sechs-Drei-Fünf-Methode .....	58
24. 6-Hut-Methode (nach Edward de Bono) .....	60
25. Sich Kennenlernen .....	64
26. Standbild bauen .....	66
27. Thematisch gerichtetes Blitzlicht .....	68
28. Trigger-Methode (Abzug, Zündvorrichtung) .....	70
29. Turmbau 72	
30. Vier (4)-Ecken .....	76
31. „Wahr“-nehmung .....	78
32. Walk and Talk .....	80
33. Zauberstab .....	82
Praxissituationen .....	84
Literaturquellen .....	94

# Einleitung

**Das Thema „Gewalt im Alter“ umfasst einerseits Gewalt gegen ältere Mitmenschen, andererseits aber auch Gewalt, die von älteren Mitmenschen ausgeht. Die Existenz dieser Gewaltausprägungen ist nach wie vor ein Tabuthema. Ältere Menschen sind oft, bedingt durch physische oder psychische Einschränkungen, von der Pflege und Zuwendung anderer Menschen abhängig. Dabei werden sie nicht selten Opfer von Gewalt. In den letzten Jahren hat eine Sensibilisierung zur Thematik stattgefunden. Auf unterschiedlichen Ebenen finden Untersuchungen statt, werden Lösungsansätze erarbeitet und alte Menschen, pflegende Angehörige und Menschen in Pflegeberufen informiert und professionell geschult.**

All jene Menschen, die mit betagten oder hochbetagten Menschen arbeiten, wissen, welche hohen Anforderungen an sie gestellt werden. Auf der einen Seite birgt der Pflegeberuf viel Freude und das Gefühl von Erfüllung. PflegerInnen wissen, dass sie etwas Sinnvolles tun. Die Kehrseite der Pflegetätigkeit beinhaltet oftmals Erfahrungen der Ohnmacht, der Wut, der Ungeduld, der Überforderung, aber auch der Angst und des Unbehagens. Über diese Gefühle zu sprechen, sie selbst anzuerkennen, sich mit anderen MitarbeiterInnen darüber auszutauschen, fällt vielen schwer.

Die Suche nach den Gründen für die Gewalt gegenüber pflegebedürftigen Menschen, aber auch für Gewalt, welche von pflegebedürftigen Menschen ausgeht, zeigt, dass verschiedenste Faktoren eine Rolle spielen. Diese können sowohl in der individuellen Lebensbiographie der zu pflegenden älteren Menschen und den Pflegepersonen liegen, als auch in unseren gesellschaftlichen Strukturen und rechtlichen bzw. organisatorischen Rahmenbedingungen.

Gewalt ist ein menschliches Phänomen und auch Teil unseres Alltags. Wir alle haben Gewalt erfahren, Gewalt ausgeübt und Gewalt beobachtet. Wir können uns dem Thema „Gewalt im Alter“ nur annähern, wenn wir uns der Vielschichtigkeit dieses Phänomens und der sich daraus ergebenden Verletzlichkeit bewusst sind. Dies bedeutet, dass wir bereit sein müssen, auch die Schattenseiten unserer Persönlichkeit zu beleuchten.

Wenn es zu Gewalt in der Pflege und Betreuung kommt, handelt es sich eher selten um massive physische Gewalt, sondern vielmehr um all jene Formen der Gewalt, die nicht sofort sichtbar und als solche erkennbar sind. Ältere und pflegebedürftige Menschen sind bei Entscheidungen und alltäglichen Verrichtungen auf die Hilfe von Pflegepersonen oder Angehörigen angewiesen. Bevormundung und Nichtbeachtung sind beispielsweise zwei Formen von Gewalt, die sehr verletzend, zugleich aber oft auch unsichtbar sind.

Zentraler Aspekt einer personenzentrierten Pflegephilosophie ist das Vertrauen in individuelle und gemeinschaftliche Ressourcen und Potentiale. Unabhängig wie alt, wie krank oder pflegebedürftig ein Mensch sein mag, er sollte seine Gestaltungsspielräume selbstbestimmt und selbstverantwortlich wahrnehmen und nutzen – so oft und so lange wie möglich. An dieser Haltung gilt es zu arbeiten: in Alten- und Pflegeheimen, in den Ausbildungsstätten, in Kursen für pflegende Angehörige, für private HilfspflegerInnen (z. B. 24h Betreuung, sog. „badanti“) und freiwillige HelferInnen. Eine Abwendung von einer defizitorientierten Perspektive hin zu einem ressourcen- bzw. stärkenorientierten Ansatz, die Schaffung neuer partizipativer Möglichkeiten für Senioren, kurzum die Umsetzung von Maßnahmen und Strategien, die den pflegebedürftigen Menschen Selbstbestimmung und Autonomie ermöglichen, sollen als Leitgedanke einer jeglichen Intervention zugrunde liegen.

Die vorliegende Methodensammlung zeigt Möglichkeiten auf, in kleineren oder größeren Gruppen zum Thema Gewalt aus- und fortzubilden, bzw. zu arbeiten. Es ist eine Auswahl aus den vielen existierenden didaktischen Methoden, die aufgrund der Erfahrung der VerfasserInnen zu diesem Thema getroffen wurde, um für Aus- und Fortbildungen wirksame Instrumente zu bieten.

Dieser Teil wurde als ergänzender und vertiefender Teil eines gesamten Aus- und Fortbildungskonzept gedacht, der mit einem elearning Schulungsprogramm beginnt, um grundlegendes Wissen zu wesentlichen Inhalten zum Thema „Gewalt im Alter“ zu vermitteln.

Die SeminarteilnehmerInnen sollten sich im Vorfeld mit den fachtheoretischen Inhalten zum Thema Gewalt mittels der 6 Module des elearnings-Programmes auseinandergesetzt haben; diese könnten dann als Grundlage gelten, auf welche die Präsenzveranstaltungen aufbauen.

Wie bei allen Themen, die eine hohe emotionale Beteiligung auslösen und gesellschaftlich tabuisiert sind, ist der Erfahrungsaustausch zwischen den TeilnehmerInnen besonders wichtig. Je mehr Zeit zur Verfügung steht, desto tiefer kann in das Thema eingestiegen und umso effektiver können konkrete Lösungsansätze ausgearbeitet werden.

Empfohlen wird eine zumindest zweitägige Seminargestaltung. Die beiden Seminartage sollten ungefähr einen Monat auseinander liegen. Dies ermöglicht, die am ersten Seminartag erarbeiteten Inhalte, Haltungen, Strategien und Impulse an der eigenen Arbeitsstelle anzuwenden, mit anderen zu teilen, auf ihre Praxistauglichkeit hin zu überprüfen. Die Erfahrungen können dann im zweiten Seminar teil aufbereitet und reflektiert werden.

Die Entscheidung der TeilnehmerInnen an den Seminaren und sich dadurch dem Thema Gewalt zu nähern sollte im besten Fall selbstbestimmt und autonom getroffen werden. Im Falle einer besonders starken Betroffenheit, sollte psychologische Hilfe außerhalb der Seminareinheiten in Anspruch genommen werden. Es ist Aufgabe der Seminarleitung diese Verletzlichkeit zu erkennen und evtl. Betroffenen weiterführende Angebote aufzuzeigen.

Sich dem Phänomen der Gewalt zu nähern, bedarf einer Atmosphäre des Vertrauens. Die TeilnehmerInnen müssen die Gewissheit haben, dass mit den offenbarten Gefühlen und den erzählten Begebenheiten vertraulich umgegangen wird. Die SeminarleiterInnen schaffen den Raum für einen offenen und akzeptierenden Austausch, der die TeilnehmerInnen animiert, sich mit eigenen Werten und Haltungen auseinanderzusetzen, selbstreflexiv an der Thematik zu arbeiten und ihre soziale und fachliche Kompetenz zu erweitern.

Die Erfahrung in der Seminargestaltung zum Thema „Gewalt im Alter“ hat gezeigt, dass TeilnehmerInnen, genauso wie die SeminarleiterInnen, immer wieder auch an die Grenzen ihrer Emotionalität stoßen, die außerhalb einer unmittelbar reflektierbaren Herangehensweise liegen.

Die TeilnehmerInnen sollten daher mit einfachen Gewaltdeeskalationsmöglichkeiten vertraut gemacht werden. Körperübungen oder Atemübungen können in überfordernden Situationen helfen, Ruhe zu bewahren. Auch die räumliche Distanz hilft, einen Konflikt nicht weiter zu entfachen. Im Laufe der Seminareinheiten können eine Reihe von Übungen eingebaut werden, die dem Erfahrungshintergrund der SeminarteilnehmerInnen entnommen werden. Denn alle Menschen haben im Laufe ihres Lebens Konflikt-Deeskalationsstrategien entwickelt, die ins Bewusstsein gerufen und aktualisiert werden sollten.

# Methodenraster

**Methoden sind Wege zum Ziel.** Sind die Ziele festgelegt, können die passenden Methoden gesucht werden. Der folgende Methodenraster schafft einen Überblick zu den beschriebenen Methoden. Es handelt sich dabei um Methoden, welche vielen SeminarleiterInnen bereits bekannt sind, die aber immer auch themenspezifische Vorschläge beinhalten und zum Teil auch entsprechende Arbeitsunterlagen bereitstellen.

Jede Methode beinhaltet eine Kurzbeschreibung der Methode und Vorschläge, welche Themen besonders gut mit dieser Methode bearbeitet werden können, bzw. zu welchem Thema aus den sechs elearning Module diese Methode gut verwendet werden könnte. Zudem eine kurze Angabe zur Zielgruppe, zur Gruppengröße, zum Zeitbedarf und den benötigten Materialien. Neben den Lernzielen, werden der Methodenablauf, häufig auch alternative Abläufe und mögliche Reflexionsfragen beschrieben. Eine Sammlung fiktiver Praxissituationen wird der Methodensammlung beigelegt.

Wann immer möglich, sollte von den Erfahrungen der TeilnehmerInnen ausgegangen werden. Die Sammlung und Bearbeitung dieser Praxiserfahrungen bildet die Grundlage einer differenzierten und vertieften Auseinandersetzung mit den Problemstellungen. Das Rollenspiel ist dabei die zumeist beste Methode. Festgefahrene Handlungsmuster können deutlich aufgezeigt werden und das Einbringen der unterschiedlichen Sichtweisen durch die SeminarteilnehmerInnen ermöglicht eine ganzheitliche Herangehensweise.

Der Methodenraster erleichtert die Strukturierung. Neben einer allgemeinen Ablaufzuordnung (Methoden zum Einstieg, zur Arbeit an einem Thema und Methoden zum Ausstieg bzw. zur Evaluation) finden Sie eine Zuordnung nach unterschiedlichen Seminarphasen (Methoden zur Auflockerung, zur Wissensaneignung, zur Wissensanwendung, zur Arbeit an Haltungen und Werten und Methoden, welche einen Praxistransfer ermöglichen).

Da das Blended Learning auf die elearning-Module aufbaut, sind die verschiedenen Methoden zudem numerisch den Modulen zugeordnet:

1. Was ist Gewalt?
2. Was begünstigt Gewalt?
3. Wie kann ich Gewalt erkennen?
4. Welche Strategien habe ich, wie kann ich handeln?
5. Herausforderndes Verhalten bei Veränderungen im Alter.
6. Was sagt das Recht zum Umgang mit Gewalt im Alter?

Die Methodensammlung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, auch nicht auf Wissenschaftlichkeit. Vielmehr können Anregungen entnommen werden, die dazu führen, dass in unterschiedlichen Arbeitsgruppen zur Thematik „Gewalt im Alter“ gearbeitet wird. Es gilt, die viel zu wenig beachtete Gefahr ins Bewusstsein zu rufen und neue kreative Lösungsansätze zu entwickeln.

Je besser die SeminargestalterInnen die Arbeitsrealität und Arbeitspraxis der Begleitung und Pflege alter Menschen kennen und je erfahrener sie im Anleiten von Gruppen sind, desto konstruktiver und lösungsorientierter können die Seminare gestaltet werden.

Die Auseinandersetzung mit der Thematik „Gewalt im Alter“ kann dazu führen, dass SeminarteilnehmerInnen auch verunsichert werden. Wird ein Thema so in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit gerückt, löst dies bei einzelnen TeilnehmerInnen das Gefühl einer Handlungsunfähigkeit nach dem Motto „Wenn eh alles Gewalt ist, was kann ich dann noch machen“ aus. Es ist Aufgabe der SeminarleiterInnen mit den TeilnehmerInnen konstruktive Lösungsansätze zu erarbeiten und Möglichkeiten der Beeinflussung von Gewalt aufzuzeigen.

Der gemeinsame Entwurf eines „Gewalt-Assessments“ stärkt und unterstützt Menschen, die im Bereich der Pflege tätig sind. Vorrangig sollte nicht nach den Schuldigen gesucht werden. **Alle Menschen, unabhängig davon, ob sie Gewalt erleben, Gewalt ausüben oder Gewalt beobachten sind mitverantwortlich und benötigen Hilfe.**

Die Entwicklung eines Problembewusstseins, die Wissenssteigerung und die zunehmende Vernetzung unterschiedlicher Akteure und Institutionen sind wichtige Schritte zur Gewaltprävention in der Pflege und Betreuung. Denn uns allen muss bewusst sein: Wenn wir weg schauen, anstatt zu handeln, sind wir mitverantwortlich!

## Methoden in alphabetischer Reihung

	Einstieg	Arbeit am Thema	Evaluation Ausstieg	Auflockerung
Arbeit in Zweiergruppen		x		
Brainstorming „klassisch“		x		
Brainstorming mit Zeichnungen in Einzelarbeit		x	x	
Brainstorming schriftlich		x		
Du hast es in der Hand			x	
Erfahrungsaustausch		x		
Evaluationszielscheibe			x	
Forumtheater		x		
Fragenmemory	x	x		
Gewaltampel	x	x		
Kehrseite einer Medaille		x		x
Klagemauer	x	x		
Koffer packen	x	x		
Lerntagebuch	x	x	x	
Open Space		x		
PBL – Problembasiertes Lernen		x		
Placemat – Tischset		x		
Pole 7 – Der Siebenschnitt				
Rad der Gewalt		x		
Role-playing		x	x	
Rollenspiel: Fallbesprechung		x		x
Rollenspiel – Praxisbesprechung		x		
Sechs-Drei-Fünf-Methode		x	x	
Sechs-Hut-Methode		x		
Sich Kennenlernen				
Standbild bauen	x	x		
Thematisch gerichtetes Blitzlicht	x	x	x	x
Trigger-Methode		x		
Turmbau	x			x
Vier Ecken	x			
Wahrnehmung				x
Walk and Talk		x		x
Zauberstab	x			x

Wissens-aneignung	Wissens-sicherung	Wissens-anwendung	Haltungen und Werte	Praxistransfer	Modul Nummer*
x	x	x	x	x	
x			x	x	
x	x	x	x	x	
x			x	x	
		x			
x	x	x	x	x	
				x	1 – 6
			x	x	
x					1 – 6
x		x	x	x	1, 2, 4, 6
x				x	4,5
			x		2, 3, 5
	x		x	x	1 – 6
			x		1 – 5
x	x	x	x		1 – 6
x		x	x	x	1 – 6
	x	x			1 – 6
x					2
x	x	x	x	x	
x	x	x	x	x	1 – 6
x	x	x	x	x	1 – 6
	x	x			2,4
			x	x	2, 4, 5, 6
			x		
					1 – 5
			x		1 – 6
x	x		x	x	
			x	x	4
x	x		x		1, 2, 3, 6
x	x				1 – 5
			x	x	3, 4, 5
				x	

# Arbeit in Zweiergruppen

## Kurzbeschreibung

Bei dieser Unterrichtsmethode wird in Zweiergruppen gearbeitet.

## Lernziele

- Während des Erlebnisses empfundene Gefühle wahrnehmen und ansprechen
- Die Gefühle der Anderen verstehen und teilen lernen
- Zuhören lernen, ohne Kommentare abzugeben

## Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen mit und ohne Praxiserfahrung

## Gruppengröße

10 Personen


## Zeitbedarf

90 Minuten

## Material

DIN-A4 Blätter, Klebeband, Flipchart

## Ablauf

- Selbstvorstellung der Personen.
- Teilen der Ziele, der Regeln und Einschränkungen .
- Die 10 TeilnehmerInnen werden in Zweiergruppen aufgeteilt.
- TeilnehmerIn A beschreibt eine als problematisch angesehene Situation (3 Minuten) TeilnehmerIn B hört schweigend zu.
- Nach Beendigung der Ausführung erhalten die TeilnehmerInnen A und B das Übungsblatt mit den Übungen 1a und 1b und füllen es aus.

## Übung 1a – TeilnehmerIn A

*„Mit der Situation, die ich dem/der Kollegen/in erzählt habe, wollte ich ausdrücken, dass ...“  
„und dabei fühlte ich mich ...“*

## Übung 1b – TeilnehmerIn B

*„Mein/e Kollege/In hat mir erzählt, dass...  
ich hatte das Gefühl, er/sie empfand dabei ...“  
„nicht darauf zu antworten, gab mir das Gefühl ...“*

Es folgt die Präsentation der Arbeit jeder Zweiergruppe im Plenum. Auf der Flipchart wird in 3 Spalten folgendes aufgezeichnet:

- TeilnehmerIn A: beschreibt seine/ihre Gefühle während seiner/ihrer eigenen Erzählung
- TeilnehmerIn B: beschreibt, was er/sie auf sein/ihr Blatt notiert hat
- Seminarleitung: hebt das korrekte Verständnis der Emotionen/Gefühle hervor und unterstreicht das Problem der Interpretation und die Schwierigkeit, der Erzählung treu zu bleiben; versucht, gemeinsam mit der Gruppe die Technik der Zusammenfassung oder Umformulierung anzuwenden.

**NB:** in dieser Lerneinheit kann auch der Begriff „Hilfe“ verwendet werden.

---

## Regeln und Einschränkungen

**Wertfreiheit:** alle Teilnehmer/Innen bemühen sich, keine Urteile über die Leistungen der anderen (Erzählungen, Performance ...) zu fällen.

**Aufrichtigkeit:** niemand fühlt sich beurteilt, weshalb alle „original“, authentisch und offen gegenüber den anderen sind.

**Vertraulichkeit:** Anrecht darauf, die Aspekte und Verhaltensweisen, welche die Privatsphäre des Individuums betreffen, für sich zu behalten.





# Brainstorming “klassisch”

## Kurzbeschreibung

Brainstorming klassisch – eine Methode zur Ideenfindung in Gruppenarbeit. Wörtlich „Gehirnsturm“.

## Lernziele

- Die Ideen der TeilnehmerInnen einer Gruppe auftauchen lassen
- Die höchstmögliche Zahl an unterschiedlichen Ideen hervorbringen
- Die Interaktion zwischen den Personen vereinfachen
- Die Kreativität fördern

## Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen mit und ohne Praxiserfahrung

## Gruppengröße

10 Personen

## Zeitbedarf

20 Minuten

## Material

Flipchart, Stifte

## Ablauf

- Teilen der Ziele, der Regeln und Einschränkungen.
- Die zehn TeilnehmerInnen werden auf zwei Kleingruppen aufgeteilt. Jede Gruppe erhält von der Seminarleitung ein Blatt der Flipchart. Die beiden Gruppen müssen für das Wort „Gewalt“ Brainstorming durchführen und die Schlüsselwörter jeder Person auf das Blatt notieren.

## Brainstorming zu GEWALT

Danach präsentiert jede Kleingruppe die gefundenen Schlüsselwörter und die Seminarleitung fasst die entstandenen Grundgedanken zusammen.

**NB:** in dieser Lerneinheit können auch andere Begriffe verwendet werden

---

### Regeln und Einschränkungen

**Wertfreiheit:** alle Teilnehmer/Innen bemühen sich, keine Urteile über die Leistungen der anderen (Erzählungen, Performance ...) zu fällen.

**Aufrichtigkeit:** niemand fühlt sich beurteilt, weshalb alle „original“, authentisch und offen gegenüber den anderen sind.

**Vertraulichkeit:** Anrecht darauf, die Aspekte und Verhaltensweisen, welche die Privatsphäre des Individuums betreffen, für sich zu behalten.



# Brainstorming mit Zeichnungen und in Einzelarbeit

## **i** Kurzbeschreibung

Diese Lerneinheit umfasst drei unterschiedliche Unterrichtsmethoden: das klassische Brainstorming, die Verwendung der graphischen Darstellung und die Einzelarbeit.

## **🚩** Lernziele

- Die Ideen der TeilnehmerInnen einer Gruppe auftauchen lassen
- Die höchstmögliche Zahl an unterschiedlichen Ideen hervorbringen
- Die Interaktion zwischen den Personen vereinfachen
- Eine Idee graphisch darstellen
- Die während des Erlebnisses empfundenen Gefühle wahrnehmen und ansprechen

## **👤** Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen mit und ohne Praxiserfahrung

## **👥** Gruppengröße 10 Personen

## **🕒** Zeitbedarf 90 Minuten

## **📝** Material Flipchart, Stifte

## **🔄** Ablauf

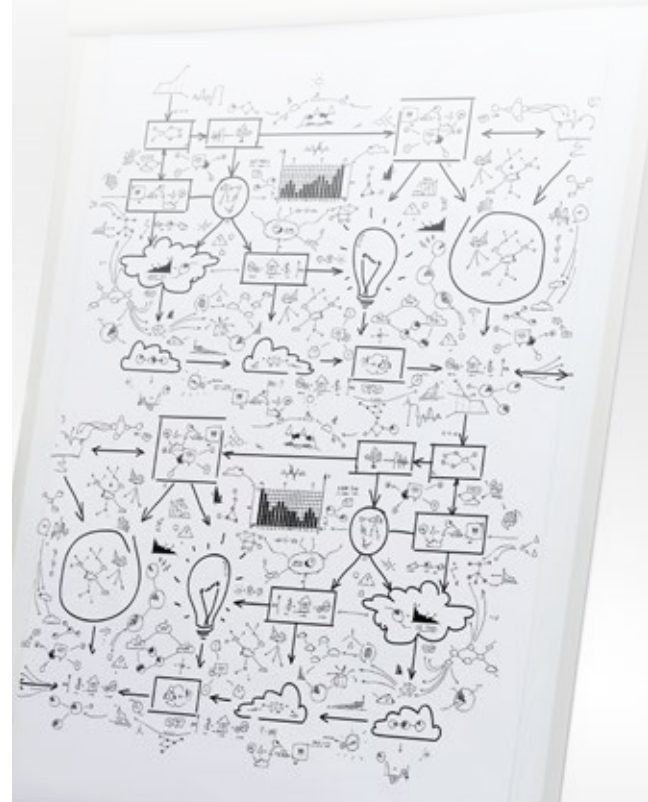
- Teilen der Ziele, der Regeln und Einschränkungen 🗨️.
- Brainstorming (20 Minuten)
- Die zehn TeilnehmerInnen werden auf zwei Kleingruppen aufgeteilt. Jede Gruppe erhält von der Seminarleitung ein Blatt der Flipchart. Die beiden Gruppen müssen für das Wort „Zuhören“ Brainstorming durchführen und die Schlüsselwörter jeder Person auf das Blatt notieren.

## ZUHÖREN im Brainstorming

### ZUHÖREN Zeichnen (20 Minuten)

Danach wird das Wort „Zuhören“ unter Berücksichtigung der verschiedenen identifizierten Schlüsselwörter graphisch dargestellt.

Anschließend präsentiert und kommentiert jede Kleingruppe das Bild und nennt die identifizierten Schlüsselwörter. Die Seminarleitung fasst die entstandenen Grundgedanken zusammen.



## **🗨️** Regeln und Einschränkungen

**Wertfreiheit:** alle TeilnehmerInnen bemühen sich, keine Urteile über die Leistungen der anderen (Erzählungen, Performance ...) zu fällen.

**Aufrichtigkeit:** niemand fühlt sich beurteilt, weshalb alle „original“, authentisch und offen gegenüber den anderen sind.

**Vertraulichkeit:** Anrecht darauf, die Aspekte und Verhaltensweisen, welche die Privatsphäre des Individuums betreffen, für sich zu behalten.



## Einzelarbeit (50 Minuten)

Die Gruppen schließen sich wieder zu einer Gruppe von 10 Personen zusammen. Alle TeilnehmerInnen müssen nun zwei Einzelarbeiten anfertigen:

- Beschreibung einer Erfahrung, während der er/sie das Gefühl hatte, dass man ihm/ihr zugehört und ihn/sie beachtet hatte. Auflistung der Eigenschaften der zuhörenden Person.
- Beschreibung der empfundenen Gefühle.

### Einzelarbeit 1

Beschreiben Sie eine Erfahrung, während der Sie das Gefühl hatten, dass man Ihnen zugehört und Sie beachtet hat.

Erstellen Sie eine Liste mit den Eigenschaften der Person, die Ihnen zugehört hat.

### Einzelarbeit 2

Beschreiben Sie die empfundenen Gefühle:

„Ich fühlte mich .....“

Alle TeilnehmerInnen präsentieren in der 10er Gruppe die beiden ausgeführten Arbeiten. Die Seminarleitung notiert auf der Flipchart den Namen des Teilnehmers/der Teilnehmerin, die Schlüsselwörter der Erfahrung und die Eigenschaften der zuhörenden Person.

## Der Koffer (15 Minuten)

Zum Schluss erstellt der/die TeilnehmerIn seinen/ihren „Koffer“.

Heute nehme ich zum Abschluss der Lerneinheit ..... nach Hause mit.

# Brainstorming schriftlich

## Kurzbeschreibung

Dies ist die graphische Version auf Papier des Brainstormings.

## Lernziel

Neue Ideen und Projekte hervorbringen und gleichzeitig die „Anonymität“ wahren

## Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen mit und ohne Praxiserfahrung

## Gruppengröße

10 Personen

## Zeitbedarf

20 Minuten

## Material

Papier, Kugelschreiber

## Ablauf

- Teilen der Ziele, der Regeln und Einschränkungen 🗨️.
- Alle TeilnehmerInnen werden mit einem Blatt Papier und einem Kugelschreiber versehen. Die TeilnehmerInnen schreiben oder zeichnen die erste Idee, die ihnen in Bezug auf das zu lösende Problem einfällt: die Idee kann durch einen Satz, einer Zeichnung oder durch Symbole ausgedrückt werden.
- JedeR TeilnehmerInn gibt dann das Blatt an den/die TeilnehmerInnen zu seinen/ihrer Rechten weiter, welche/r die Idee liest und diese als Anregung für eine neue Idee verwendet.
- Nach einer gewissen Anzahl an Wechseln, die einer kompletten Runde aller TeilnehmerInnen oder einem zu Beginn festgelegten Zeitraum entsprechen können, sammelt die Seminarleitung alle Blätter ein und legt sie auf die Mitte des Tisches, um mit der Gruppenbewertung zu beginnen.

## Zu lösendes Problem

### Gewalt gegen verletzbare Menschen

**NB:** in dieser Lerneinheit können auch andere Probleme behandelt werden

---

## Regeln und Einschränkungen

**Wertfreiheit:** alle TeilnehmerInnen bemühen sich, keine Urteile über die Leistungen der anderen (Erzählungen, Performance ...) zu fällen.

**Aufrichtigkeit:** niemand fühlt sich beurteilt, weshalb alle „original“, authentisch und offen gegenüber den anderen sind.

**Vertraulichkeit:** Anrecht darauf, die Aspekte und Verhaltensweisen, welche die Privatsphäre des Individuums betreffen, für sich zu behalten.



# Du hast es in der Hand

## Kurzbeschreibung

Diese Methode dient der Evaluation von Seminaren. Die TeilnehmerInnen zeichnen einen Abriss ihrer Hand und werten anhand ihrer 10 Finger das Seminar nach vorgegebenen Kriterien aus.

## Themen

- Evaluation der gesamten Präsenzeinheiten.
- Evaluation eines Seminartages mit der Formulierung für Wünsche für die nächste Seminareinheit

## Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen mit und ohne Praxiserfahrung

## Gruppengröße bis 20 Personen

## Zeitbedarf

abhängig, von der Ausführlichkeit der Statements: ca. 30 Minuten

## Material

- 2 Blatt Papier pro Person und je einen dicken und einen dünnen Stift, evtl. Scheren
- Modell der 2 Hände mit den Themen bzw. Fragen zur Anschauung bei der Anmoderation

## Lernziele

- mehrere Ebenen der Einschätzung des Lernprozesses ausdrücken
- Verantwortung für den eigenen Lernerfolg übernehmen
- strukturierte Rückmeldung geben
- Wünsche einbringen

## Ablauf

- Beschreibung der Methode für die Evaluation der Gesamtveranstaltung.
- Alle TeilnehmerInnen bekommen zwei DIN-A-4-Blätter auf denen die Umrisse der linken und der rechten Hand gezeichnet werden. Jedem Finger wird ein Thema, eine Frage zugeordnet.

### Die linke Hand steht für die EMOTIONALITÄT.

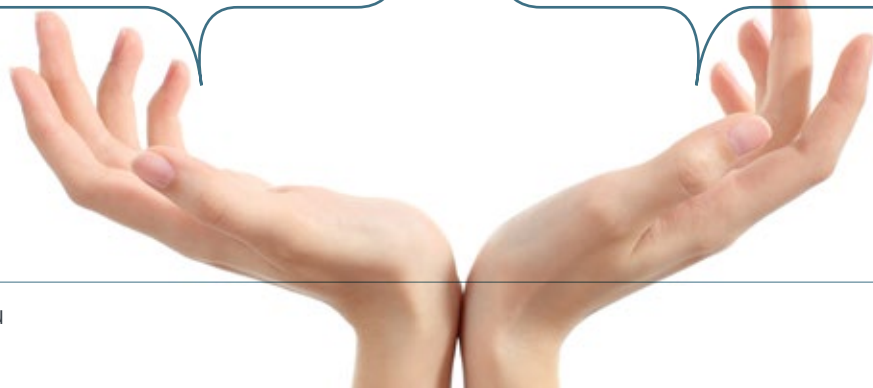
Fragen und Themen für die LINKE HAND:

- Daumen:** Das war mir besonders wichtig.
- Zeigefinger:** Das hat das Thema in mir bewirkt.
- Mittelfinger:** Damit tat ich mich schwer.
- Ringfinger:** Die Gruppe erlebte ich als ...
- Kleiner Finger:** Die Moderation erlebte ich als ...

### Die rechte Hand steht für die RATIONALITÄT.

Fragen und Themen für die RECHTE HAND:

- Daumen:** Das war für mich neu und das nehme ich mit...
- Zeigefinger:** Das setze ich konkret in meiner Arbeit um...
- Mittelfinger:** In einem weiteren Seminar erwarte ich mir, ...
- Ringfinger:** Da habe ich noch meine Zweifel.
- Kleiner Finger:** Ganz wichtig, zu sagen, ist mir, ...





## Alternativer Ablauf

Sollte die Methode zur Evaluation eines Semintages angewandt werden und ein zweiter Semintag geplant sein, so kann eine Hand Erwartungen und Wünsche für diesen nächsten Semintag sammeln.

### Die linke Hand steht für den ABGESCHLOSSENEN SEMINARTAG.

- Daumen:** Das war mir besonders wichtig.
- Zeigefinger:** Das war für mich neu.
- Mittelfinger:** Das hat mir weniger gefallen.
- Ringfinger:** Mir ging es ..., wenn ich an mich, die Gruppe, die Moderation denke.
- Kleiner Finger:** Das möchte ich der Gruppe sagen, ...

### Die rechte Hand steht für den NÄCHSTEN SEMINARTAG.

- Daumen:** Dieses Thema ist mir heute zu kurz gekommen...
- Zeigefinger:** Dazu habe ich noch viele Fragen ...
- Mittelfinger:** Beim nächsten Seminar wünsche ich mir, ...
- Ringfinger:** Mein Beitrag am Gelingen des nächsten Semintages wird sein, ...
- Kleiner Finger:** Ich möchte nicht mehr, ...



Diese Methode kann gut in ganz unterschiedlichen Kontexten zum Einsatz kommen. Die Fragen lassen sich der jeweiligen Gruppe und der vorherrschenden Stimmung gut anpassen und so auch bestimmte Gruppenprozesse etwas lenken.

Wichtig ist eine konkrete Angabe zu der Länge und Ausführlichkeit der Rückmeldungen.

Die Auswertung kann nach Themen/Fragen, Händen (links, rechts) oder Personen erfolgen. Sofern mit den TeilnehmerInnen abgesprochen, können die Hände auf eine Pinnwand festgemacht werden.

### Methode in Anlehnung an:

<http://erwachsenenbildung.wikispaces.com/file/detail/Evaluationsmethoden.doc> (10.03.2014)

# Erfahrungsaustausch

## Kurzbeschreibung

Die Methode besteht aus der Erzählung und Reflexion einer Praxiserfahrung.

## Lernziele

- Reaktionen/Verhaltensweisen erkennen, die in einem Moment der Schwierigkeit/Krise entstehen können und darüber durch den Erfahrungsaustausch reflektieren.
- Förderung des Bewusstseins über die eigenen möglichen Reaktionen auf eine „schwierige“ Situation.
- Erfahrungsaustausch durch Reflexion

## Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen mit und ohne Praxiserfahrung

## Gruppengröße

10 Personen

## Zeitbedarf:

1 Stunde

## Material:

Flipchart, Stifte

## Ablauf

- Teilen der Ziele, der Regeln und Einschränkungen 🗨️.
- Alle TeilnehmerInnen erhalten die Arbeitsblätter für die zu erledigenden Einzelarbeiten.

## Einzelarbeit 1

Rufen Sie sich eine eigene, von Ihnen als unzumutbar erachtete Reaktion ins Gedächtnis, die in einem Moment der Schwierigkeit/Krise entstanden ist und sich gegen eine andere Person gerichtet hat, und beschreiben sie sie.

## Einzelarbeit 2

Beschreiben Sie die Auswirkungen, die Ihre Reaktion auf die anderen hatte

## Einzelarbeit 3

Identifizieren Sie die Gefühle, die zur unzumutbaren Reaktion geführt haben

- |                    |                   |
|--------------------|-------------------|
| → Zuneigung        | → Schwermut       |
| → Aufregung        | → Furcht          |
| → Verbitterung     | → Scham           |
| → Liebe            | → Zorn            |
| → Freude           | → Sorge           |
| → Angst            | → Ekel            |
| → Unruhe           | → Einsamkeit      |
| → Abneigung        | → Traurigkeit     |
| → Belästigung      | → Überraschung    |
| → Enttäuschung     | → Nachweinen      |
| → Befangenheit     | → Bedauern        |
| → Begeisterung     | → Unzufriedenheit |
| → Eifersucht       | → Verlegenheit    |
| → Unsicherheit     | → Langeweile      |
| → Neid             | → Panik           |
| → Sonstiges: ..... |                   |
| .....              |                   |
| .....              |                   |

## Plenum

Es folgt der Austausch über die Einzelarbeiten im Plenum.

---

## Regeln und Einschränkungen

**Wertfreiheit:** alle Teilnehmer/Innen bemühen sich, keine Urteile über die Leistungen der anderen (Erzählungen, Performance ...) zu fällen.

**Aufrichtigkeit:** niemand fühlt sich beurteilt, weshalb alle „original“, authentisch und offen gegenüber den anderen sind.

**Vertraulichkeit:** Anrecht darauf, die Aspekte und Verhaltensweisen, welche die Privatsphäre des Individuums betreffen, für sich zu behalten.



# Evaluationszielscheibe

## **i** Kurzbeschreibung

Mit dieser Methode ist es möglich, eine visualisierte Bewertung und Evaluation von Inhalten mittels Punkten auf einer Zielscheibe zu vergeben.

Wichtig sind gut formulierte und klare Fragestellungen sowie die Erklärung der Wertigkeit der Punktvergabe (von innen nach außen).

## **☰** Themen

- Alle Themen sind geeignet
- Einsetzbar zur Sicherung von Inhalten am Ende eines Seminars

## **🚩** Lernziele

Unterstützt dabei, sich der eigenen Meinung bewusst zu werden und diese zu äußern.

## **👤** Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen mit und ohne Praxisbezug

## **👥** Gruppengröße

10-15 Personen

## **🕒** Zeitbedarf

ca. 10 Minuten – variiert nach Gruppengröße

## **📝** Material/Vorbereitung

- Großes Plakat (Flipchart)
- Malstifte zum Aufmalen der Zielscheibe
- Klebepunkte (pro Tortenstück und TeilnehmerIn ein Klebepunkt)

## **➡** Ablauf

Die Zielscheibe wird aufgehängt. Es können einzelne Aspekte eines Themas wie Tortenstücke gekennzeichnet werden (siehe Abbildung). Die einzelnen Ringe sind mit Punkten gekennzeichnet und mit Hilfe von Klebepunkten (so viele, wie Tortenstücke aufgezeichnet sind) vergeben die Teilnehmenden diese Punkte.

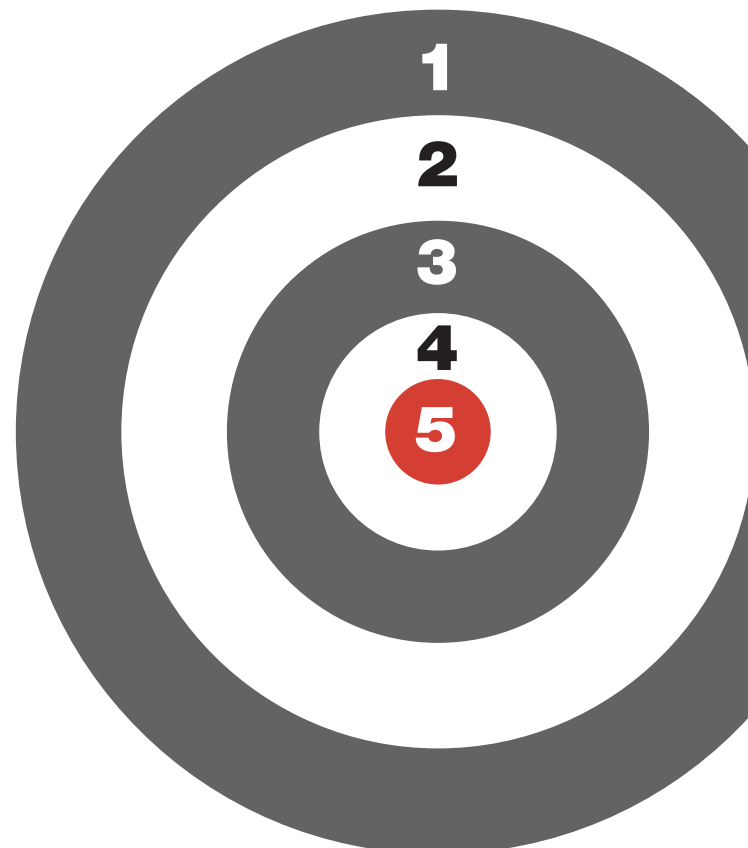
Wichtig ist, dass in jedes Tortenstück ein Punkt geklebt wird, und zwar an jene Punktezahl, für die sich der Bewertende entschieden hat.

Für die Punktebewertung können folgende Vorgehensweisen angedacht werden:

**anonym:** Die Zielscheibe ist an einem Ort platziert, der von Anderen nicht einsehbar ist

**öffentlich:** Alle bewerten zur gleichen Zeit, die individuelle Bewertung ist für alle sichtbar.

Im Anschluss an die Bewertungsrunde wird das Ergebnis besprochen.





# Forumtheater

## Kurzbeschreibung

Hier handelt es sich um ein Rollenspiel, in dem ein Konflikt dargestellt und beurteilt wird. Dadurch können neue Blickwinkel geschaffen werden. Das angesprochene Problem soll von einer Kleingruppe vor der Gesamtgruppe präsentiert werden.

## Themen

- Besonders Themen mit großem Konfliktpotential
- Einsetzbar zur Sicherung von Inhalten am Ende eines Seminars
- Zielgruppe
- Gruppen, die sich auf einen emotionalen Erfahrungsaustausch einlassen können

## Gruppengröße

Ca. 10 TeilnehmerInnen

## Zeitbedarf

Vor dem Rollenspiel wird der soziale Konflikt besprochen

Ca. 45 – 50 Minuten

## Material/Vorbereitung

Keine

## Ablauf

Eine Kleingruppe erhält den Auftrag, den besprochenen sozialen Konflikt in ein Rollenspiel umzusetzen (ca. 15 Minuten Zeit geben, aus der Problemdarstellung ein Rollenspiel zu entwerfen). Dabei soll vor allem die Phase bis zum Höhepunkt des Konfliktes dargestellt werden. Die Szene wird vor der Gesamtgruppe präsentiert und endet auf dem Höhepunkt des Konfliktes.

Eine Person aus der Gesamtgruppe nimmt nun die Rolle von einem der SchauspielerInnen ein. Das Rollenspiel wird mit dem Ziel weitergespielt, eine Konfliktlösung herbeizuführen. Es können auch mehrere Rollenwechsel durchgeführt werden.

Der zweite Teil des Rollenspiels wird in der Gesamtgruppe durchgesprochen und reflektiert.

## Lernziele

- Identifikation von Gewalt in alltäglichen Pflegesituationen
- Bewusstmachen und Sensibilisierung von emotionalen Handlungen/Situationen von PatientInnen/Angehörigen/MitarbeiterInnen

## Beispiele für den Einsatz des Forumtheaters

- PatientIn lehnt Pflegehandlungen ab
- PatientIn will sich nicht von ausländischen Pflegepersonen betreuen lassen
- Konfliktsituationen in der Angehörigenarbeit



# Fragen-Memory

## Kurzbeschreibung

Diese Methode lässt sich zum lockeren Einstieg in ein neues Thema oder als Überleitung in ein neues Thema anwenden.

## Themen

Hierfür sind alle Themen aus dem elearning-Koffer möglich.

## Gruppengröße

Bis maximal 15 Personen

## Zeitbedarf

Ca. 2-5 Minuten pro Kartenpaar; die Zeit kann variabel gestaltet werden

## Material

Vorbereitete Karten mit Fragen und Karten mit Namen aller TeilnehmerInnen

## Lernziele

- Die eigene Einstellung überprüfen
- Sammlung von Vorwissen
- Kennenlernen, Auseinandersetzen und Akzeptieren anderer Meinungen

## Ablauf

Für diese Methode werden Moderations-Karten mit Fragen vorbereitet. Mit deren Hilfe werden das Vorwissen und die eigene Haltung zu diesem Thema erfragt. Pro TeilnehmerIn rechnet man mit einer Karte. Bei kleineren Gruppen (bis zu 6 Personen) sind auch doppelt so viele Karten, wie TeilnehmerInnen denkbar.

Ebenso werden Moderations-Karten in anderer Farbe mit den Namen der jeweiligen TeilnehmerInnen vorbereitet. Alle Karten werden verdeckt in der Mitte des Stuhlkreises ausgelegt. Die erste TeilnehmerIn deckt jeweils eine Fragenkarte und eine Namenskarte auf.

Die TeilnehmerIn versucht die Frage zu beantworten, die anderen TeilnehmerInnen dürfen Ergänzungen einbringen.

Nun deckt dieser Teilnehmer zwei weitere Karten (eine mit Namen, eine mit Frage) auf und diese Übung geht weiter, bis keine Karten mehr übrig sind.

Die SeminarleiterIn erstellt die Fragen individuell zu den verschiedenen Themenbereichen und diese sollten auf die jeweilige Zielgruppe abgestimmt werden.





# Gewaltampel

## Kurzbeschreibung

Einstiegsmethode, die verschiedene Formen der Gewalt und unterschiedliche Betrachtungsformen aufzeigt.

## Themen

- Unterschiedliche Formen von Gewalt
- Individuelle Einschätzung/Bewertung von Gewalt
- Bevormundung/Fremdbestimmung versus Selbstbestimmung
- Recht auf körperliche Unversehrtheit – Persönlichkeitsrechte – Menschenwürde – Rechtsordnung – Wie weit darf/soll Selbstbestimmung gehen? Wo setzt Fürsorge an?
- Freiheitsbeschränkungen und – entziehungen, Eigenschutz, verbale Gewalt, körperliche Misshandlungen
- Reglementierungen durch Hausordnungen – Vernachlässigung – Strukturelle Gewalt – intendierte (= vorsätzliche) vs. intendierte Gewalt
- Drohungen – Zwangshandlungen
- sexuelle Übergriffe – sexualisierte Gewalt – Nötigungen, Intimsphäre, kulturelle Gewalt

## Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen  
mit und ohne Praxiserfahrung

## Gruppengröße ab 8 Personen

## Zeitbedarf 30 Minuten

## Material

- Pro TeilnehmerIn ein grünes, oranges und rotes Kärtchen (alternativ kann auch eine Ampel für die gesamte Gruppe aufgezeichnet werden)
- Kurzschilderungen von Gewaltsituationen

## Lernziele

- Gewaltformen kennen lernen und reflektieren.
- Eigene Standpunkte formulieren und in der Gruppe diskutieren.
- Kennenlernen, sich Auseinandersetzen und Akzeptieren anderer Meinungen.
- Grenze Gewalt/Gewaltfreiheit wird reflektiert.

## Anhänge

Vorlagen – Beispielsthemen

## Ablauf

JedeR TeilnehmerIn erhält ein grünes, ein oranges und ein rotes Kärtchen (alternativ kann auch nur eine Ampel zur Visualisierung auf Flipchart oder Tafel gezeichnet werden).

## Die Ampelfarben signalisieren:

- grün** Diese Form von Gewalt ist in dieser konkreten Situation ok und legitim.
- orange** Diese Form von Gewalt könnte in dieser konkreten Situation angemessen sein, wenngleich problematisch.
- rot** Diese Form von Gewalt ist in dieser konkreten Situation auf jeden Fall abzulehnen und illegitim.

Die TeilnehmerInnen werden nun mit unterschiedlichen Kurzschilderungen zum Thema „Gewalt im Alter“ konfrontiert. Die vorbereiteten Themen werden der Reihe nach vorgelesen und die TeilnehmerInnen entscheiden sich für eine der 3 Positionen. Es folgt eine Diskussion im Plenum.

## Alternative Durchführung

**1. Die TeilnehmerInnen werden in Kleingruppen aufgeteilt und erhalten den Auftrag eine geschilderte Situation in Form eines Rollenspieles darzustellen.** Die jeweils restlichen TeilnehmerInnen signalisieren ihre Haltung zu den gespielten Gewaltsituationen anhand der Ampel und tauschen im Plenum ihre Meinungen bzw. Haltungen aus.



### **Moderation durch die Leitung:**

Was müsste geändert werden, damit die Handlung als „gewaltfrei“ gewertet wird?

Ab wann bzw. unter welchen Umständen würde ich diese Handlung auf keinen Fall mehr gut heißen?

**2. Um konkrete Gewalterfahrungen der praxiserfahrenen TeilnehmerInnen aufzugreifen und aufzuzeigen, werden diese ermutigt, in Kleingruppen konkrete im eigenen Berufsumfeld erlebte Gewaltformen bzw. Gewaltsituationen zu formulieren.** Diese können dann im Rahmen eines Rollenspieles aufgezeigt werden oder aber in der Gruppe diskutiert werden.

### **Reflexion**

Folgende Fragen und Anregungen können das abschließende reflektierte Gruppengespräch in Gang bringen:

Wie oft habe ich mich für jede der drei Farben entschieden? (kann evtl. als Gruppengrafik aufgezeigt werden)

War es für mich schwierig, mich zu positionieren?


Wie erlebe ich meine Haltung zu den Gewaltsituationen im Rahmen der Gruppe?

### **Methode in Anlehnung an**


Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (Abteilung GM/Gender und Schule): Stark! Aber wie? Methodensammlung und Arbeitsunterlagen zur Jungenarbeit mit dem Schwerpunkt Gewaltprävention. Wien, 2011<sup>2</sup>

<http://www.bmukk.gv.at/medienpool/7653/starkaberwie.pdf> (19.01.2014)


## Vorlage / Beispielsthemen

 *Die Pflegeleiterin bestimmt einen Hausarzt für die Bewohnerin eines Pflegeheims.*  
Mögliche Themen: Bevormundung/Fremdbestimmung versus Selbstbestimmung


---

 *Im Rahmen der Teamsitzung wird festgelegt, dass Frau Hauser in Zukunft täglich 5 Zigaretten rauchen darf.*  
Mögliche Themen: Bevormundung/Fremdbestimmung versus Selbstbestimmung


---

 *Ein Bewohner verweigert jegliche Nahrung. In Absprache mit den Angehörigen, der Pflegeleitung und der Hausärztin wird eine Zwangsernährung beschlossen.*  
Mögliche Themen: Recht auf körperliche Unversehrtheit – Persönlichkeitsrechte – Menschenwürde – Rechtsordnung. Wie weit darf/soll Selbstbestimmung gehen? Wo fängt Fürsorge an?


---

 *Eine Bewohnerin mit einer dementiellen Erkrankung wehrt sich mit aller Kraft gegen die Körperpflege. Die Bewohnerin wird für ihr Verhalten verantwortlich gemacht und gilt als „aggressiv“. Es kommt zu Übergriffen von beiden Seiten. Des Öfteren wird die Bewohnerin in ihr Zimmer eingeschlossen.*  
Mögliche Themen: Freiheitsbeschränkungen und –entziehungen, Eigenschutz, verbale Gewalt, körperliche Misshandlungen

---


 *Frau Lastner benötigt die Begleitung zur Toilette. Sie wird von der Pflegerin im Dienst ermutigt den Urin in die „Windel laufen“ zu lassen.*  
Mögliche Themen: Persönlichkeitsrechte – Menschenwürde – Scham – Personelle Engpässe – Demütigung, Erniedrigung

---


 *Frau Stricker ist Diabetikerin. Nach dem Abendessen um 18.00 Uhr wird sie ins Bett begleitet und sie erhält bis zum Frühstück um 7.30 Uhr keine flüssige oder feste Nahrung. Am Morgen fühlt sie sich stets desorientiert und wackelig auf den Beinen. Sie stürzt.*

Mögliche Themen: Reglementierungen durch Hausordnungen – Vernachlässigung – Strukturelle Gewalt – intendierte Gewalt


---

 *Bei der täglichen Körperpflege wird die Zimmertür der an Demenz erkrankten Frau Sipari nicht geschlossen, damit die PflegerInnen ein eventuelles Läuten anderer BewohnerInnen hören.*  
Mögliche Themen: Personale Gewalt, psychische Gewalt, strukturelle Gewalt


---

 *Nach einem Sturz benötigt Herr Benevento eine physiotherapeutische Begleitung. Seine Söhne finden, dass diese im Alter von 89 Jahren überflüssig sei.*  
Mögliche Themen: ökonomische Gewalt – Vernachlässigung

---

 *Frau Mair gilt bei ihren Kindern als eigenwillig und stur, denn sie akzeptiert Hilfe kaum und ärgert sich über jegliche räumliche Veränderung im Haus. Sollte sie die Hilfen in Zukunft nicht akzeptieren, wird ihr mit einer Heimeinweisung gedroht.*  
Mögliche Themen: Drohungen – Zwangshandlungen

---

 *Frau Aziz hat vor männlichen Pflegern Angst. Wird die Körperpflege von einem Sozialbetreuer durchgeführt verkrampft sich die Bewohnerin und beginnt zu weinen.*  
Mögliche Themen: sexuelle Übergriffe – sexualisierte Gewalt – Nötigungen, Intimsphäre, kulturelle Gewalt

---



# Kehrseite einer Medaille

## Kurzbeschreibung

Im Pflegealltag treffen Menschen mit unterschiedlichsten Verhaltensweisen aufeinander. Nicht alle diese Verhaltensweisen werden von anderen Menschen positiv erlebt und zumeist fällt es schwer, diese vermeintlich „negativen Eigenschaften“ direkt und adäquat anzusprechen. Die Wahrnehmung dieser Verhaltensweisen führt nicht selten zu einem erhöhten Stressempfinden, zu Wut und Aggressionen.

Im Rahmen dieser Übung setzen sich die TeilnehmerInnen mit diesen – sie störenden Verhaltensweisen – auseinander. Dabei lernen sie die „Kehrseite“ einer jeglichen Verhaltensäußerung zu erkennen und so auch die positiven Aspekte wahrzunehmen und anzusprechen.

## Themen

- Eigenes Menschenbild erkennen
- Gefühle und Empfindungen, welche bei Aggressionen und Gewalt mitspielen erkennen und diese positiv umlenken und als verhaltensförderlich und persönlichkeitsweiternd erleben
- Ansprechen von negativ empfundenen Verhaltensweisen
- Konflikte mit einzelnen PflegeempfangenerInnen, zwischen PflegeempfangenerInnen, im Team, mit den Vorgesetzten
- Umdeutung von Verhaltensweisen

## Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen  
mit und ohne Praxiserfahrung

## Gruppengröße

ab 8 Personen

## Zeitbedarf

ca. 45 Minuten

## Material

- Bunte Moderationskärtchen
- Dicke Stifte
- Seil – Wolle
- Wäscheklammern

## Lernziele

- Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Verhaltensweisen
- Variationsbreite von Interpretationsmöglichkeiten wahrnehmen und reflektieren
- Ansprechen von „negativ empfundenen“ Verhaltensweisen
- Menschliche Verhaltensweisen differenziert dekodieren, um sowohl positive als auch negative Aspekte zu erkennen
- Negative Verhaltensweisen umdeuten

## Ablauf

Die TeilnehmerInnen überlegen, welche Verhaltensweisen von Menschen im Allgemeinen oder ganz konkret in Bezug zu erlebten Situationen das eigene Gewaltpotential nähren. Diese werden auf die Moderationskärtchen (auf jedes Kärtchen nur eine Verhaltensweise) geschrieben.

In einem zweiten Schritt werden diese umgedreht und die TeilnehmerInnen suchen zu jeder negativen Verhaltensweise zumindest eine positive Kehrseite. Aus der Moderationskarte wird so eine Medaille mit zwei Seiten.

Im anschließenden Gruppengespräch stellen die TeilnehmerInnen die eigenen Medaillen vor und zeigen den Veränderungsprozess in der Wahrnehmung von aggressionssteigernden Eigenschaften auf. Die Medaillen werden – für die Gruppe sichtbar – auf einen Faden mit den Wäscheklammern bzw. mit Fäden aufgehängt.



## **Alternative Durchführung**

Alternativ kann die Übung auch als Paarübung durchgeführt werden. Auf die verschiedenen Moderationskärtchen werden „negative“ Verhaltensweisen von (konkreten) Menschen (oder Arbeitssituationen) geschrieben. Die jeweils andere Person zeigt die Kehrseiten auf.

## **Reflexion**

Folgende Fragen und Anregungen können das reflektierende Gruppengespräch in Gang bringen:

- War es schwierig, die Verhaltensweisen zu konkretisieren?
- Habe ich bei allen „negativen“ Verhaltensweisen auch die positive Kehrseite gefunden?
- Ändert sich durch diese Übung die Wahrnehmung und Interpretation konkreter konfliktbelasteter Arbeitssituationen?
- Worauf ist beim Ansprechen in konkreten Situationen zu achten? Erleichtert die Reflexion der Kehrseiten einer Verhaltensweise das konkrete Ansprechen?
- Wenn ich an herausforderndes Verhalten von KlientInnen denke. Wie kann ich von deren negativ erlebten Verhaltensweisen positive Aspekte entnehmen?
- Habe ich durch diese Methode Kenntnisse erworben, welche meine Sichtweise auf vermeintlich „negative“ und „schwierige“ KlientInnen verändern?

## **Methode in Anlehnung an**

AMS Österreich, abif- Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung (Hg.). Praxishandbuch: Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung im multikulturellen Kontext. Wien: Communicatio, 2009.

# Klagemauer

## Kurzbeschreibung

Mit Hilfe der Klagemauer können bestimmte Probleme gesammelt und visualisiert werden. Mehrere Blätter Din-A4-Papier mit einem Mauerstein-Muster werden zu einer Klagemauer vereint.

Die TeilnehmerInnen schreiben eigene Gedanken und Erlebnisse zum vorgegebenen Thema in Stichworten auf. Diese werden dann in einer Art „Mauer“ an die Pinnwand geheftet.

## Themen

Eignet sich zum Einstieg und zur Erarbeitung von komplexen Themen

## Lernziele

- Durch die Methode kann öffentlich auf Probleme, Kritikpunkte bzw. etwas Negatives hingewiesen werden
- Der offene Austausch zu einem bestimmten Problem ist möglich und fördert die Sozialkompetenz

## Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen mit und ohne Praxisbezug

## Gruppengröße

Bis max. 20 Personen

## Zeitbedarf

- Zur Vorbereitung ca. 15 Minuten
- Zur Präsentation ca. 30 Minuten

## Material/Vorbereitung

- Entweder Pinnwand oder große Papierrolle, auf welche die Klagemauer geheftet/geklebt wird
- Pinnwandnadeln bzw. Kleber
- Pro TeilnehmerIn ca. 5-10 Din-A4-Blätter
- Stifte
- Streifen für Überschrift „Klagemauer“ sowie Leitfrage

## Ablauf

Es wird eine Leitfrage formuliert, zu der Stichworte gesammelt werden sollen. Diese Frage oder ein angefangener Satz sollten möglichst herausfordernd sein und mehrere Antworten zulassen. Die Überschrift „Klagemauer“ und die Leitfrage werden auf Streifen geschrieben und für alle sichtbar aufgehängt.

Die Moderation leitet die Frage kurz ein und liest sie vor. Die TeilnehmerInnen erhalten den Auftrag, in Kleingruppen (bis zu vier Personen) zum Thema eigene Gedanken in Stichworten schriftlich auf die DIN-A4- Blätter (quergelegt) zu schreiben.

Alle Äußerungen sind erlaubt, auf jedes Blatt wird nur ein Gedanke geschrieben. Nach ca. 15 Minuten werden die einzelnen Blätter durch die Moderation oder die TeilnehmerInnen auf die Pinnwand nach dem Muster einer Mauer gehängt oder auf die Papierrolle geklebt. Wenn alle Blätter an der Pinnwand hängen, tragen je zwei Mitglieder der Kleingruppen die Ergebnisse im Plenum vor.

### Leitfragen-Beispiele

In welchen Situationen waren Sie oder könnten Sie selbst zum Täter von direkter Gewalt werden? Was hat dazu geführt, dass Sie in der Ausübung einer Pflegetätigkeit Gewalt angewendet haben? Welche Faktoren, die Gewalt in der Pflege begünstigen, treffen auf Sie in verschiedenen Arbeitssituationen zu?





# Koffer packen

## Kurzbeschreibung

Beim „Koffer-packen“ verschriftlichen TeilnehmerInnen ihre Meinungen, Ideen, Kenntnisse oder Erfahrungen zu einem Thema oder einer Fragestellung und deklarieren sie als Bestandteil eines Koffers, den sie mitnehmen würden, wenn dieses Thema bearbeitet werden müsste.

Diese Methode eignet sich für kurze Lerneinheiten.

## Themen

- Alle Themen sind geeignet
- Am Ende einer Lerneinheit oder
- Das Ergebnis des Kofferpackens wird als Einstieg für eine neue Lernsequenz genutzt.

## Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen mit und ohne Praxisbezug

## Gruppengröße

Keine Angabe.

## Zeitbedarf

ca. 10 bis 45 Minuten – je nach Umfang des Themas

## Material/Vorbereitung

- Plakat mit einer formulierten Frage und einem gemalten Koffer – alternativ kann auch ein realer Koffer für alle sichtbar platziert werden
- Moderationskarten
- Moderationsstifte
- Bei Plakat – Klebestreifen

## Lernziele

Förderung der Fachkompetenz (Gelerntes wird wiederholt und gesichert)  
Stärkung des Selbstbewusstseins

Förderung der Sozialkompetenz durch Austausch verschiedener Betrachtungsweisen  
Sicherung für Lerneinheiten

### Voraussetzungen

Im Vorfeld sollte eine Auseinandersetzung mit der Thematik vorangegangen sein, damit genügend Aspekte für den Austausch zur Verfügung stehen.

## Ablauf

Das vorbereitete Plakat und die Fragestellung werden vorgelesen. Alle TeilnehmerInnen schreiben auf Moderationskarten, was sie dafür in den Koffer packen möchten. Die Karten werden dann angeklebt bzw. an den Koffer gelegt.

Anschließend wird der gemeinsam gepackte Koffer betrachtet. In einem Gruppengespräch wird zunächst spontan assoziiert, was jedem dazu einfällt, in einem zweiten Schritt können mögliche Fragen und Unklarheiten geklärt werden.



# Lerntagebuch: Gewalt im Alter

## Kurzbeschreibung

Diese Methode soll die TeilnehmerInnen mit Hilfe von Fragen zur persönlichen Reflexion anregen und sie ermutigen, sich mit dieser Thematik und ihren eigenen Erfahrungen auseinander zu setzen. Während der Seminartage sollte dieses Tagebuch die TeilnehmerInnen begleiten und für späteren Gebrauch aufbewahrt werden.

## Themen

- Frustrationsquellen
- Wer kann Opfer / Täter sein
- Ethische Grundhaltung
- Selbstreflexion
- Ursachen und Folgen von Gewalt

## Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen mit und ohne Praxiserfahrung

## Gruppengröße

Keine Vorgabe

## Zeitbedarf

Diese obliegt der Seminarleitung und kann von dieser flexibel gestaltet werden

## Material

- Persönliches Lerntagebuch
- Vorbereitete Fragen, die zur Reflexion anregen (siehe Anhang)

## Lernziele

- Die eigene Einstellung überprüfen
- Ermutigen, reflektierte Fachpersonen zu sein
- Eigene Erfahrungen, Haltungen und Gefühle wahrnehmen und ansprechen

## Ablauf

Diese Methode kann von der Seminarleitung flexibel eingesetzt werden. Die TeilnehmerInnen können während der gesamten Seminarzeit immer wieder aufgefordert werden, persönliche Notizen in ihrem Lerntagebuch zu machen. Voraussetzung dafür ist eine geeignete Rückzugsmöglichkeit für alle TeilnehmerInnen.

## Hinweis für die Seminarleitung

Das Lerntagebuch ist für die ganz persönlichen Notizen der TeilnehmerInnen gedacht und soll von keinem anderen gelesen werden, da dies möglicherweise die Offenheit der TeilnehmerInnen beeinträchtigt.

## Mögliche Fragestellungen

- Was sind Ihrer Meinung nach Gründe für die Entstehung von Gewalt gegen Pflegebedürftige?
- Was glauben Sie, welchen Formen der Gewalt Pflegebedürftige am häufigsten ausgesetzt sind?
- Glauben Sie, dass Pflegebedürftige gegen sie gerichtete Gewalt selbst provozieren?
- Welche Auswirkung hat Gewalt auf Pflegebedürftige?
- Glauben Sie, dass Pflegebedürftige auch Gewalt ausüben können?
- Worauf würden Sie aggressives Verhalten von zu Pflegenden zurückführen?
- Kennen Sie Pflegepersonen, die von Pflegebedürftigen angegriffen wurden?
- Welche Gründe könnten dahinter stecken?
- Sind Sie selber schon einmal mit Gewalt konfrontiert worden?
- Fällt es Ihnen schwer, darüber zu sprechen?
- Wenn es Ihnen schwer fällt über dieses Thema zu sprechen, was könnte dazu beitragen, Ihnen das Sprechen darüber zu erleichtern?



# Open Space

## Kurzbeschreibung

Open Space (Freiraum – offener Raum) ist eine Konferenzmethode, die sich besonders zur innovativen Lösung von Problemen und der Ideenfindung eignet. In einer entspannten Atmosphäre wird die Kreativität aller TeilnehmerInnen aktiviert. Neue Denkansätze werden entwickelt und der Erfahrungsaustausch unterschiedlichster Menschen gefördert. Die Methode ermöglicht die Arbeit in Klein- und Großgruppen und ist ein wichtiges Instrument der Organisationsentwicklung. Sie eignet sich, um in großen Teams selbstorganisiert und selbstbestimmt Themen aufzugreifen und Methoden der Problemlösung zu entwickeln.

Bei der Open-Space-Methode erhalten die TeilnehmerInnen ein Thema bzw. eine Fragestellung (z. B. Gewaltprävention in unserer Einrichtung) und arbeiten dann eigenständig und in selbstgewählten Kleingruppen am Thema. Je heterogener die TeilnehmerInnengruppe (z. B. alle in einer Einrichtung arbeitenden Personen unabhängig vom Berufsbild) ist, desto intensiver ist der Austausch und das wechselseitige Lernen.

## Themen

- Gewalt an alten Menschen – wie können wir das Tabu brechen?
- Gewalt im Alter – Präventionsmaßnahmen
- Prävention, Erkennung und Bewältigung – nur eine Aufgabe der Führung?
- Qualitätskontrollen – woran erkenne ich Qualität?
- Rahmenbedingungen – wie können wir Gewalt an alten Menschen verhindern?
- Zuhören, hinschauen, mitreden, verändern – was stärkt uns?
- Empowerment – Gewalt verhindern

## Zielgruppe

Heterogene TeilnehmerInnengruppe, MitarbeiterInnen einer Einrichtung, eines Dienstes

## Gruppengröße

ab 10 Personen;

## Zeitbedarf

mindestens 1/2 Tag bis mehrere Tage

## Material

- mehrere Räume, in die sich Kleingruppen zurückziehen können
- mehrere Pinnwände
- Moderationskoffer
- Stifte und Papier
- evtl. Laptop, Overhead, Fotoapparat für die Visualisierung

## Lernziele

- komplexe Herausforderungen mit dem Wissen vieler lösen
- Problemstellungen analysieren und kreative Lösungsansätze entwickeln
- Austausch von Erfahrungen
- eigenständige und eigenverantwortliche Arbeit
- Übernahme von Verantwortung
- originelle Ideen und tragfähige Lösungen im Miteinander entwickeln
- Veränderungsprozesse organisieren und lustvoll in Gang setzen



## Ablauf

### 1. Einführung in das Thema, Beschreibung der Methode und der Arbeitsprinzipien

Die LeiterIn bespricht mit den TeilnehmerInnen den Ablauf, erläutert das Thema und führt in die Grundprinzipien der Open-Space-Methode ein.

### 2. Sammlung der Anliegen

Nach der Einführung werden Anliegen der einzelnen Personen gesammelt, diese formuliert und die Verantwortung für die Bearbeitung der eingebrachten Themen übernommen. Die Anliegen werden auf Papier festgehalten und von der Person, welche sie eingebracht hat, kurz vorgestellt. Diese erläutert kurz die Ziele, die damit verfolgt werden und den Kontext in den das Thema eingebettet ist. Die verschiedenen „Anliegen“ werden auf die „Anliegenwand“ gehängt. Festgelegt wird zudem Ort und Zeit an dem das Thema behandelt wird. Durch die Sammlung der verschiedenen Anliegen entsteht so ein großer „Stundenplan“.

### 3. Marktplatz

Nachdem die verschiedenen Themen formuliert, vorgestellt und an der „Anliegenwand“ festgehalten wurden, schaffen sich die TeilnehmerInnen einen Überblick und entscheiden, an welchen Themen sie arbeiten möchten und notieren dies. Sollte es Unklarheiten zu einzelnen Themen geben, so werden diese geklärt. Abgrenzungen formuliert und auch die zeitliche Strukturierung optimiert.

### 4. Arbeitsphase in Gruppen

In autonomer Form und ohne externe Moderationsperson arbeiten die Themengruppen an den Inhalten. Die Ergebnisse der Gruppenarbeiten werden schriftlich festgehalten und auf einer „Dokumentationswand“ visualisiert.

### 5. Lese- und Ergänzungsphase

Nachdem alle Arbeitsgruppen ihre Arbeit beendet haben, beginnt die Phase des Lesens und Ergänzens. Die Ergebnisse der verschiedenen Arbeitsgruppen werden gelesen, kommentiert und mit eigenen Sichtweisen und weiterführenden Vorschlägen ergänzt.

### 6. Maßnahmenplanung

Die TeilnehmerInnen kommen im Plenum zusammen und überlegen, welche konkreten Maßnahmen sie setzen möchten. Einzelne TeilnehmerInnen stellen die von ihnen geplanten Initiativen/ Maßnahmenpakete vor. Nachdem alle die eigenen

Vorhaben vorgestellt haben, können sich die TeilnehmerInnen einer oder mehreren Initiativen zuordnen, Kontaktdaten austauschen und Termine für weitere Treffen festlegen.

### 7. Abschluss

Die Methode endet mit einer Evaluationsrunde, welche die Bewertung und Einschätzung des Verlaufs und der Ergebnisse zum Inhalt hat.

### 8. Dokumentation

Die Dokumentation aller wesentlichen Schritte (Anliegen/Themen, Ergebnisse der Arbeitsgruppen, Ergänzungen, Maßnahmenkatalog) wird den TeilnehmerInnen nachgereicht.

### Methode in Anlehnung an

- Reich, K. (Hg.): Methodenpool.  
In: <http://methodenpool.uni-koeln.de>
- [http://methodenpool.uni-koeln.de/download/open\\_space.pdf](http://methodenpool.uni-koeln.de/download/open_space.pdf)
- <http://www.partizipative-qualitaetsentwicklung.de/subnavi/methodenkoffer/open-space.html>

# Problemorientiertes Lernen

## Kurzbeschreibung

Vorgegebene Problemstellungen werden in Kleingruppen anhand einer strukturierten Vorgangsweise in 7 Schritten bearbeitet. Dabei handelt es sich um spezifische Situationen mit einem konkreten Bezug zur Berufspraxis, aktuelle Fragestellungen, authentische Praxissituationen oder die Gegenüberstellung kontroverser Meinungen.

## Themen

- komplexe Praxissituationen lösen (Problemaufgaben)
- z. B. Praxissituationen – dementiell erkrankte Bewohnerin wird mit Medikamenten „ruhig gestellt“
- Grundlagenwissen erwerben (Studienaufgaben)
- z. B. Was ist Gewalt? Was begünstigt Gewalt?
- Wissen in die Praxis transferieren (Anwendungsaufgaben),
- Handlungsstrategien z. B. konkrete gewaltvolle Situationen bearbeiten
- effektives Arbeiten und kritisches Hinterfragen (Strategieaufgaben)
- z. B. Welche rechtlichen Grundlagen beachte ich bei konkreten Gewaltsituationen?
- eigene Einstellungen und Haltungen bilden und äußern (Diskussionsaufgaben)
- z. B. Müssen PflegerInnen alle Wünsche und Bedürfnisse von BewohnerInnen eines Pflegeheimes erfüllen?

## Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen mit und ohne Praxisserfahrung

## Gruppengröße

Kleingruppen zu 4 bis 6 Personen

## Zeitbedarf

4 Stunden

## Material

- Praxissituationen
- Beschreibung der 7-Schritt-Methode ([http://www.medpsych.uni-freiburg.de/pol\\_seven.pdf](http://www.medpsych.uni-freiburg.de/pol_seven.pdf))
- themenspezifische Unterlagen

## Lernziele

- Medienkompetenz
- kooperatives Lernen
- selbstgesteuertes Lernen
- kreative Auseinandersetzung mit Inhalten
- Transfer von praxisrelevantem Wissen





## Anhänge

### Arbeitsblatt: Problemorientiertes Lernen – 7 Schritte

1. Informationsaufnahme – Klärung von Begriffen	Verständnisfragen stellen Begriffe oder Inhalte klären
2. Problemdefinition – Themenstellungen	Fragen formulieren Sich auf Fragestellungen einigen
3. Brainstorming – Hypothesenbildung	Vorwissen aktivieren Lösungsansätze sammeln Problembewusstsein
4. Zusammenfassung und systematische Ordnung	Diskussion zu Hypothesen Ideen überprüfen Wissenslücken formulieren
5. Lernziele erstellen	Lernziele festlegen
6. Selbststudium – Recherche	Eigenständige Quellensuche Lernziele beantworten
7. Präsentation – Synthese	Zusammenführung der Informationen Integration der Ergebnisse Neue Lernziele festlegen

**Siehe auch POL:** Vorgehen – „Der Siebenschritt“  
im Anhang

**Vergleiche:**

[http://medpsych.uni-freiburg.de/pol\\_seven.pdf](http://medpsych.uni-freiburg.de/pol_seven.pdf)  
(19.01.2014)

# Placemat/Tischset

## Kurzbeschreibung

- Die Placemat-Methode strukturiert anhand einer graphischen Vorgabe kooperative Arbeitsabläufe und führt die Ergebnisse unterschiedlicher Gruppenmitglieder zusammen. Dabei werden sowohl individuelle Arbeitsergebnisse als auch Ergebnisse aus Gruppenarbeitsprozessen sichtbar. Die Methode eignet sich zum Einstieg in ein Thema, um unterschiedliche Wissensstände anzugleichen, aber auch zur Erfassung und Erarbeitung von Inhalten, oder zur abschließenden Diskussion eines Themenkomplexes.

## Themen

- Gewalt gegen alte Menschen
- Gewalt gegen pflegebedürftige alte Menschen in Institutionen
- Gewalt- und Aggressionsphänomene in der Arbeit mit alten Menschen
- Was begünstigt Gewalt?
- Wege aus der Gewalt
- Lebensqualität in der Pflege
- Möglichkeiten der Gewaltprävention
- Frühwarnsysteme zur Gewaltprävention

## Zielgruppe

- SeminarteilnehmerInnen mit und ohne Praxiserfahrung

## Gruppengröße

ab 8 Personen; Kleingruppen ab 3 Personen

## Zeitbedarf

ca. 45 Minuten

## Material

- Placemat-Vorlagen (siehe Anlage)
- verschiedenfarbige Stifte

## Lernziele

- Placemat-Methode fördert die kommunikativen und kooperativen Kompetenzen.
- Abstraktionskompetenz – Inhalte sprachlich strukturieren
- Gruppengestützte Konsensbildung, die auf gegenseitiges Zuhören, Aussprechen lassen und argumentative Diskussionen aufbaut

## Ablauf

Die in Kleingruppen eingeteilten TeilnehmerInnen erhalten eine Placemat-Vorlage und die Aufgabenstellung. Jedem Gruppenmitglied wird ein Bereich des Platzdeckchens zugeteilt, in welches die persönlichen Inhalte/Lösungsansätze in Stichworten festgehalten werden. Die TeilnehmerInnen arbeiten gleichzeitig für ca. 5-10 Minuten, jedeR mit einem andersfarbigen Stift.

Durch das Drehen des Placemat werden die Inhalte der anderen Gruppenmitglieder gesichtet. Sollten die Inhalte neue Denkprozesse freisetzen, können die Felder der anderen TeilnehmerInnen mit andersfarbigen Stiften ergänzt werden. (5 Minuten)

Die verschiedenen Inhalte werden in der Gruppe diskutiert. Gemeinsam arbeitet die Gruppe ein Gruppenergebnis aus, welches in der Mitte des Platzdeckchens festgehalten wird. (ca. 10 Minuten)

Die Gruppenergebnisse werden im Plenum vorgestellt und gemeinsam besprochen. (ca. 15 – 25 Minuten)

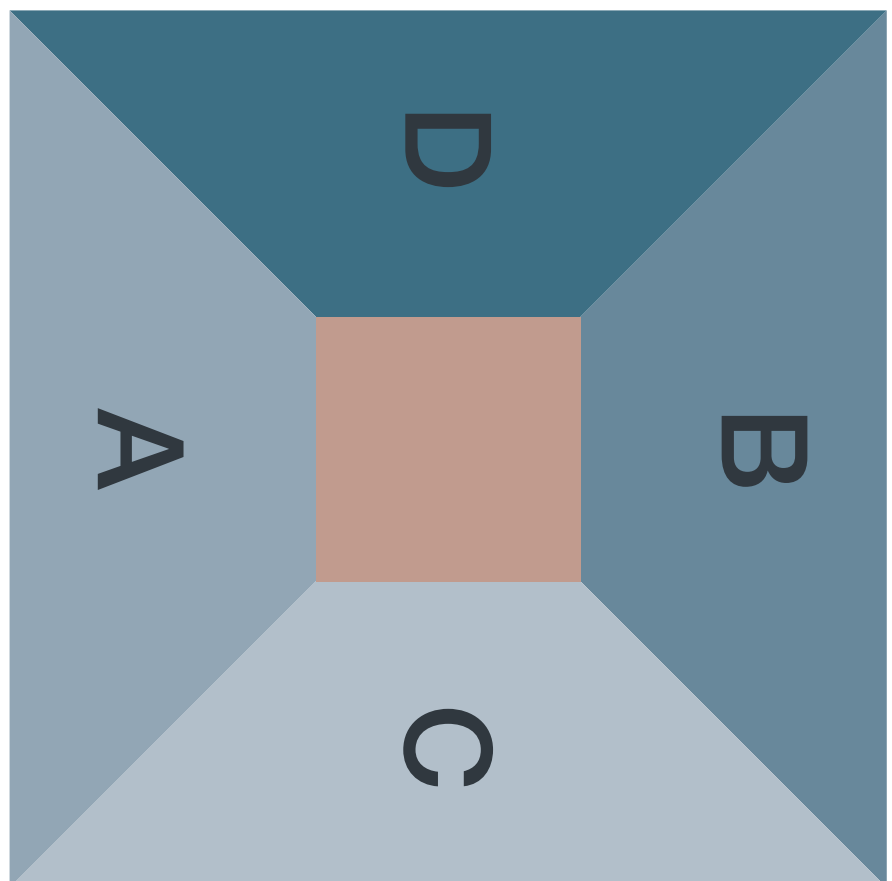
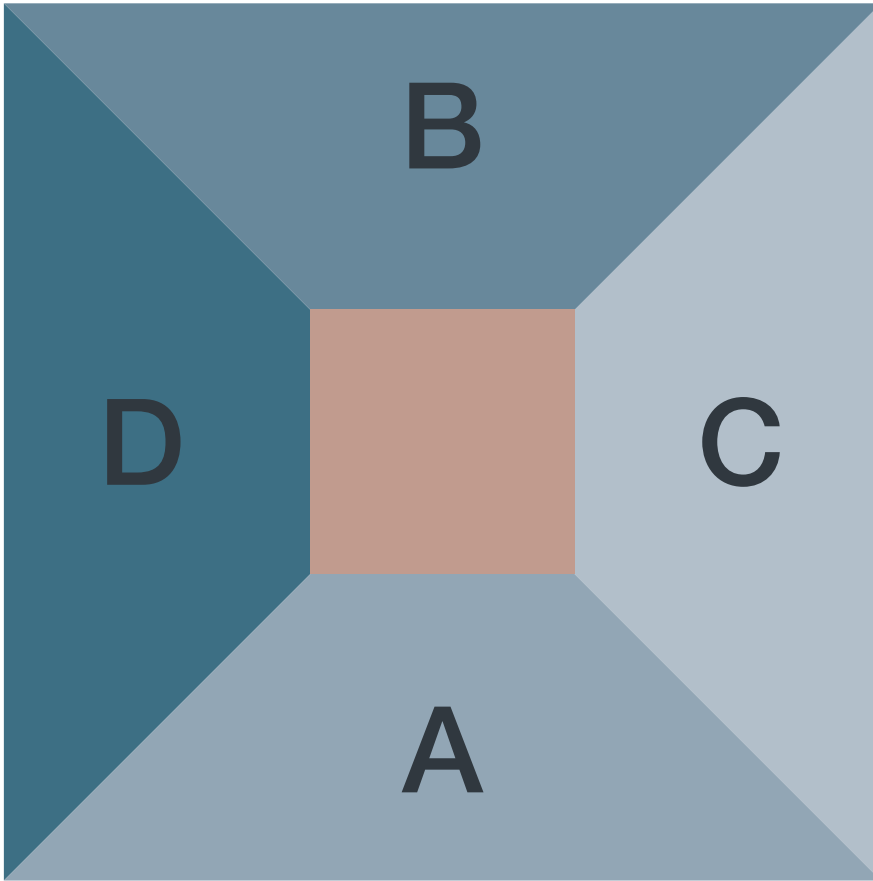
## Alternative Abläufe

Abhängig von der Fragestellung bzw. der Praxissituation, welche erarbeitet werden soll, kann auf die Einzelarbeitsphase in der Kleingruppe unmittelbar die Diskussion im Plenum folgen. Dabei werden in das zentrale Feld des Placemat die als Plenumsgruppe erarbeiteten Inhalte festgehalten.

## Methode in Anlehnung an

<http://methodenpool.uni-koeln.de/download/placemat.pdf>





# Pol 7 – Der Siebenschritt

## Ziel

Durch Analyse der leitenden Fragestellung findet motivierte Wissensaneignung statt.

### 1. Alles klar?

#### **Informationsaufnahme / Begriffe klären**

Welche Begriffe oder Termini müssen geklärt werden?

#### **Verständnisfragen stellen.**

In der Gruppe klären

- TutorIn fragen
- Literatur und Internet zur Hilfe

### 2. Um was geht es?

#### **Problemdefinition und Themenstellungen**

Die Teilnehmenden bestimmen die Art der Aufgabe und definieren Probleme. Analyse: Was steht alles im Text? Welche Fragen ergeben sich daraus? Bündeln von Fragestellungen (Teilprobleme und Aspekte Präzisierung der leitenden Fragestellung).

#### **Sich auf Fragestellung(en) einigen.**

- Gruppe erarbeitet Fragen/ Themenstellungen
- Evt. Moderation erforderlich
- Evt tauchen auch „Probleme“ auf der Metaebene auf: mangelnde Vorkenntnisse/ Gruppendynamische Prozesse

### 3. Was fällt uns dazu ein?

#### **Brainstorming (Hypothesenbildung)**

Sammeln von Lösungsansätzen und Ideen. Vorwissen aktivieren und vernetzen. Wie könnte es zu den Problemen gekommen/ welche Informationen sollten noch erhoben werden etc. => Bewusstsein über das Verständnis des Falles erlangen. Stichpunktsammlung. Beiträge sollten zunächst unkommentiert bleiben.

#### **Vorwissen aktivieren, Ideen sammeln die zur Bearbeitung der Fragestellung geeignet sind.**

- Protokoll aller Beiträge auf Tafel/Flipchart/ Pinwand mit Moderationskärtchen
- Wichtig: unkommentiert! Nicht diskutieren und nicht bewerten!

### 4. Ordnen und sortieren

#### **Zusammenfassung und systematische Ordnung**

Diskussion, Prüfung und Ordnung der gesammelten Hypothesen. Hier gilt aber auch, sich von manchen Ideen des Brainstormings zu trennen (mit Begründung).

#### **Vorwissen diskutieren, Ideen überprüfen und ordnen. Wissenslücken identifizieren.**

In dieser Phase der Bearbeitung fällt die Gruppe wichtige Entscheidungen. Ob Tutoren hier eingreifen möchten, um das Schlimmste““ zu verhindern, bleibt in deren Ermessen – auch eine Fehlentscheidung ist letztlich mit Lernerfolg verbunden.

### 5. Welche Ziele?

#### **Lernziele erstellen**

Auftauchende Wissenslücken und problematische Punkte in der Diskussionsphase werden gesammelt und eng gefasste Lernziele formuliert. Diese sollen in den vorangegangenen Schritten offen gelegte Wissensdefizite abdecken und letztlich dazu beitragen, den Text abschließend zu bearbeiten (zum Beispiel im Text geschilderte Probleme zu lösen).

#### **Lernbedarf identifizieren, Lernziele festlegen.**

- Möglichst spezielle Fragen formulieren.
- Wichtig ist im methodischen Zusammenhang, dass alle Anwesenden beteiligt sind.
- Welche Ideen oder Vermutungen lassen ein Lernziel entstehen?



## 6. Solo

### **Selbststudium und Recherche**

Quellensuche (Fachliteratur, Recherchen, Befragungen)

Jede/r Teilnehmer/in betreibt nun eigenständig oder in Kleingruppe Recherchen, um die formulierten Lernziele zu erarbeiten.

**Ziel:** Beantwortung der Lernziele bis zum nächsten Treffen der Gruppe. Ausarbeitung einer (Teil-)Lösungsidee.

### **Lernzeit“ außerhalb der Gruppe**

Nebeneffekt: das Erlernen des effektiven Umgangs mit Quellenmaterial. Befragung von anderen Lehrenden oder Experten auf dem zu bearbeitenden Gebiet ist erwünscht.

## 7. Tutti

### **Präsentation und Synthese**

- Zusammenführen der eingebrachten Information
- Austausch, Diskussion und Integration von Ergebnissen. Ausscheiden ungeeigneter Lösungsansätze.
- Entscheidung für Lösungsansätze. Formulieren von Ergebnissen und Lösungen

### **Lerninhalte diskutieren, Bestimmen von weiteren Lernzielen.**

- Überprüfen der gewonnenen Ergebnisse.
- Dokumentieren und auswerten (wurden die Lernziele erreicht? Können die ursprünglichen Hypothesen aufrechterhalten werden? Müssen diese noch erweitert, korrigiert oder verworfen werden?)

## **Reflexion und Evaluation, Arbeitsrückschau**

Oft auch als 8. Schritt, bezeichnet, ist dies ein permanenter Prozess mit dem Ziel der Verbesserung durch Kritik an Inhalt und Form des Tutoriums. Z. B. auch Reflexion der Lern- und Arbeitsprozesse auf Sach- und Lernmethodischer Ebene.

### **Anmerkung:**

Ohne Evaluation läuft eine Gruppe Gefahr, aufgrund mangelnder Kommunikation auseinander zu fallen. Z. B. Evaluation über den Lernprozess wichtig (z. B. individueller Lernfortschritt, Zusammenarbeit, in der Gruppe, persönliche Entwicklung). Missverständnisse gilt es hier (frühzeitig) auszuräumen.

### **Verwendete Quellen:**

- Fabry, Götz: Medizindidaktik. POL S.156. Bern 2008
- Reusser, Kurt: Problemorientiertes Lernen – Tiefenstruktur, Gestaltungsformen, Wirkung. In: „Beiträge zur Lehrerbildung, 23 (2), 2005
- Seydel, Johannes: Arbeitsbuch zur Lehrveranstaltung „Grundlagen der Evidenzbasierten Medizin“ Stand 7.11.11
- Streitlein-Böhme, Irmgard: Problemorientiertes Lernen. Eine Einführung.
- <http://www.medizinische-fakultaet-hd.uni-heidelberg.de/POL.108153.0.html>

# Rad der Gewalt

## Kurzbeschreibung

Der Sinn dieser Übung besteht darin, dass die TeilnehmerInnen befähigt werden, Gewaltformen in Pflegebeziehungen zu erkennen und zu benennen.

Das Rad der Gewalt wurde vom Domestic Abuse Intervention Projekt in Duluth in den USA entwickelt und beschreibt neben körperlicher, psychischer und sexualisierter Gewalt noch ein weiteres Spektrum verschiedenster Gewaltformen.

## Themen

Formen Gewalt

## Zielgruppe

Seminar TeilnehmerInnen mit und ohne Praxisbezug

## Gruppengröße

8-20 TeilnehmerInnen

## Zeitbedarf

Ca. 60 Minuten

## Material/Vorbereitung

- Pinnwand
- Moderationskarten (evtl. bunt)
- Pro TeilnehmerIn ein Arbeitsblatt mit der Grafik: Rad der Gewalt (siehe Anhang)

## Lernziele

- Gewaltformen erkennen und benennen
- Taktiken durchschauen und benennen
- Lernen, Gewaltopfern adäquate Unterstützung zu geben
- Gewaltopfern helfen, Verhaltensweisen als gewalttätig zu erkennen

## Anhang

Beispiel eines Arbeitsblattes mit der Grafik: Rad der Gewalt

## Ablauf

Die TeilnehmerInnen werden in kleine Gruppen aufgeteilt. Jede Gruppe wird beauftragt, ein Segment (Gewaltform) des Gewaltrades zu bearbeiten. Auf die Moderationskarten sollen die TeilnehmerInnen möglichst viele Gewalthandlungen auflisten (Zeitraum ca. 20 Minuten).

Die Gruppenarbeiten werden dann im Plenum auf der vorbereiteten Pinnwand segmentweise zusammengestellt, sodass sich die Form eines Rades ergibt. In der Mitte der Pinnwand wird ein Platz freigelassen, auf welchem die Antworten zu unten gestellten Fragen gesammelt werden (z. B. Macht, Kontrolle).

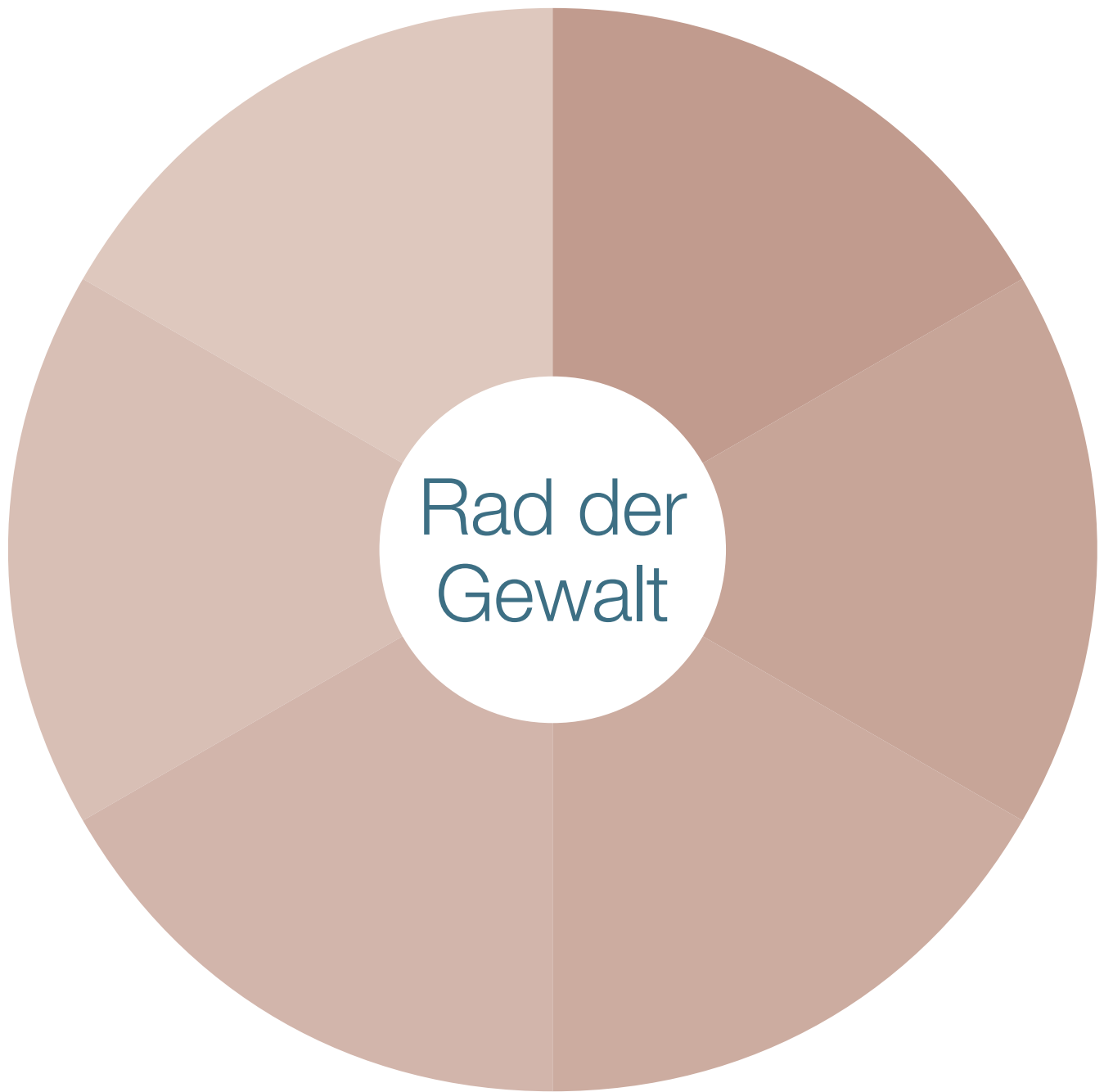
Nachdem alle Gruppen ihre Ergebnisse auf der Pinnwand gesammelt haben, stellt die Seminarleitung die Frage in den Raum: „Was glauben Sie, hat ein Gewalttäter davon, diese Strategien einzusetzen?“ Oder: „Warum glauben Sie, wird ein Pfleger oder ein zu Pflegender gewalttätig?“

Zum Beispiel:

- Macht und Kontrolle
- Aggressionsabbau
- Genugtuung
- Überforderung
- Zeitmangel
- krankheitsbedingt
- Angst oder Bedrohung
- usw...

Die TeilnehmerInnen erhalten nach der Reflexion ein Arbeitsblatt mit der Grafik „Rad der Gewalt“ und können dieses mit der eigenen Ausarbeitung vergleichen bzw. ergänzen.





# Rollenspiel

## Kurzbeschreibung

Das Rollenspiel ist eine besondere Übungsart, bei der von den TeilnehmerInnen verlangt wird, für eine begrenzte Zeit zu „Schauspielern“ zu werden und in Interaktion miteinander einige Rollen zu spielen, während die anderen TeilnehmerInnen als „Beobachter“ der dargestellten Inhalte und Prozesse fungieren. Genaugenommen ist es eine improvisierte und beinahe theatralische Darstellung einer Situation, wie sie im Arbeitsalltag vorkommen kann. Es wird ein „Vorfall“ dargestellt und dabei wird den TeilnehmerInnen die Möglichkeit gegeben, das eigene Verhalten zu überprüfen, neue Verhaltensweisen zu üben und auszuprobieren, verschiedene Standpunkte zu unterstreichen und Rückmeldungen über das eigene Verhalten zu erhalten.

Ziel des Rollenspiels ist es, den TeilnehmerInnen ihre eigenen Verhaltensweisen bewusst zu machen, die durch die gestellte Situation entstandenen Gefühle und Erfahrungen hervorzuheben und auf die subjektive Dimension und das Verhalten im gegenseitigen Umgang und in der Kommunikation hinzuweisen.

Die Eigenschaften dieser Methode bieten durch Nachahmung und Handlung, durch die Beobachtung der Verhaltensweisen der anderen, durch die über die eigene Verhaltensweisen erhaltenen Kommentare und durch die Analyse des gesamten Prozesses, zahlreiche Anregungen für das Lernprozess.

---

## Regeln und Einschränkungen

**Wertfreiheit:** alle TeilnehmerInnen bemühen sich, keine Urteile über die Leistungen der anderen (Erzählungen, Performance ...) zu fällen.

**Aufrichtigkeit:** niemand fühlt sich beurteilt, weshalb alle „original“, authentisch und offen gegenüber den anderen sind.

**Vertraulichkeit:** Anrecht darauf, die Aspekte und Verhaltensweisen, welche die Privatsphäre des Individuums betreffen, für sich zu behalten.

## Lernziele

- Den TeilnehmerInnen helfen, ein Gespür für die eigene Verhaltensweise und die der anderen zu entwickeln
- Den TeilnehmerInnen helfen, neue Methoden zu erlernen, um mit Problemsituationen umzugehen
- Die Diagnosefähigkeit hinsichtlich der Herangehensweise der TeilnehmerInnen an gewisse Problemsituationen entwickeln
- Nicht nur die Rolle und die Verhaltensnormen hervorheben, sondern auch die Person und ihre Kreativität
- Beobachtung verbaler und nonverbaler Kommunikation

## Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen mit und ohne Praxiserfahrung

## Gruppengröße

20 Personen

## Zeitbedarf

90 Minuten

## Material/Vorbereitung

DIN-A4 Blätter, Klebeband, Flipchart

## Ablauf

- Selbstvorstellung der Personen.
- Teilen der Ziele, der Regeln und Einschränkungen.





## Vorbereitung des Rollenspieles

Zwei Personen verlassen den Raum, es wird ihnen der Fall anvertraut mit der Aufgabe „in die Rolle“ einer bestimmten Person zu schlüpfen (10 Minuten) Es werden zwei Kleingruppen gebildet, die (10 Minuten) den Fall hinsichtlich:

der Erfahrung der zu betreuenden Person und der Beziehung, welche die Pflegekraft aufbauen muss, um den „Bedürfnissen“ der Person nachzukommen besprechen.

In jeder Gruppe werden zwei TeilnehmerInnen ausgewählt, die sich als Pflegekraft versuchen möchten; diese werden aus dem Raum geschickt.

## Rollenspiel

Zwei Personen (Pflegekraft und pflegebedürftige Person) präsentieren das Rollenspiel (höchstens 10 Minuten) vor der Gruppe; dasselbe wird von den anderen beiden TeilnehmerInnen wiederholt (höchstens 10 Minuten).

## Der Fall von Frau Verdi

Frau Verdi liegt seit zwei Tagen wegen eines Schädeltraumas im Krankenhaus; sie wurde beim Überqueren der Straße angefahren. Sie ist eine eigenständig lebende 80-jährige Frau und war noch nie zuvor im Krankenhaus. Seit vielen Jahren ist sie Witwe und hat keine Kinder. Aufgrund der Kopfverletzung klagt sie über Kopfschmerzen; sie ist deshalb gezwungen, im Bett zu bleiben, obwohl sie das nicht möchte. Sie ist sehr wütend, aufgeregt, nervös und verärgert, weil sie nicht aufstehen kann, sie benötigt Hilfe bei der Verrichtung vieler Dinge und ruft die Pflegekraft, weil sie auf die Toilette muss. Sie ist es nicht gewohnt, im Bett liegen zu müssen und es gelingt ihr nicht, diese Tatsache hinzunehmen. Frau Verdi klingelt, die das Zimmer betretende Pflegekraft wird verbal angegriffen.

### Fragen an die TeilnehmerInnen, welche die „Rolle“ der Person spielen, die sich um Frau Verdi kümmert

- Wie verhalten Sie sich?
- Wie nähern Sie sich Frau Verdi?
- Wie kommen Sie ihren Bedürfnissen nach?

### Aufgabe für die TeilnehmerInnen, welche die „Rolle“ von Frau Verdi spielen

Frau Verdi drückt ihr Unbehagen nicht nur aus, indem sie die Pflegekraft verbal angreift, sondern auch durch die nonverbale Kommunikation.

Die Gruppe von 20 Personen wird in zwei Kleingruppen A und B aufgeteilt. Während jedes Rollenspiels beobachten beide Gruppen die Pflegekraft: Gruppe A füllt den Beobachtungsbogen hinsichtlich der verbalen Kommunikation, Gruppe B hinsichtlich der nonverbalen Kommunikation aus.

**Beobachtungsbogen über die verbale Kommunikation** (Person, welche die Rolle der Pflegekraft spielt, die sich um Frau Verdi kümmert)

**Wie geht er/sie vor, um in Kontakt zu treten?**

**Wie steigt er/sie in das Gespräch ein?**

- er/sie wartet den richtigen Zeitpunkt ab, um in das Gespräch einzusteigen
- er/sie zögert die Antworten heraus
- er/sie antwortet, bevor sich der/die GesprächspartnerIn ausgesprochen hat

**Welche Art Fragen verwendet er/sie?**

- offene: sie vereinfachen die Unterhaltung
- geschlossene: sie schränken den Kontakt ein (Antworten Ja/Nein)

**Während des Gesprächs**

- spricht er/sie immer nur für kurze Zeit
- spricht er/sie immer für längere Zeit
- kommt er/sie vom Thema ab
- vergewissert er/sie sich, die Mitteilung verstanden zu haben
- verwendet er/sie aktives Zuhören
- hilft er/sie dem/der PatientIn, klärende Fragen zu formulieren

**Verwendet er/sie Kommunikationsbarrieren?**

- er/sie gibt Befehle, kommandiert, lenkt
- er/sie urteilt, kritisiert
- er/sie beruhigt, drückt Mitgefühl aus, tröstet
- er/sie verharmlost, lenkt ab, ignoriert
- er/sie verwendet fachsprachliche Ausdrücke
- er/sie beschäftigt sich anderweitig, während der/die PatientIn spricht
- er/sie unterbricht den Gesprächspartner
- er/sie ignoriert die Fragen des Gesprächspartners

**Macht er/sie vom Schweigen Gebrauch?**

**Beobachtungsbogen über die nonverbale Kommunikation** (Person, welche die Rolle der Pflegekraft spielt, die sich um Frau Verdi kümmert)

**Stimme**

- abgelenkt
- intensiv – ehrlich – freundlich

**Tonfall**

- nervös
- schnell
- langsam
- er/sie moduliert den Tonfall

**Blick**

- er/sie sieht den anderen/die andere an
- er/sie schaut ins Leere
- er/sie hält einen guten Blickkontakt

**Gesichtsausdruck**

- er/sie nickt
- er/sie lächelt
- er/sie schüttelt den Kopf
- er/sie sieht woanders hin

**Entfernung zwischen den Gesprächspartnern (Nähe/Distanz)**

- Intimdistanz (von 0 bis 45 cm)
- Persönliche Distanz (von 0, 45 bis 1,20 m, persönlicher Bereich)
- Soziale Distanz (von 1,20 bis 3,65 m, formale Arbeitsverhältnisse)
- Öffentliche Distanz (ab 3,65 m)

**Orientierung im Raum**

- stehend
- sitzend
- von Angesicht zu Angesicht
- zur Seite
- er/sie behält eine offene Körperhaltung bei

**Abschluss**

Es folgen die Präsentation der Beobachtungsbögen im Plenum, die Reflexion und eine abschließende Zusammenfassung durch die Seminarleitung.



# Rollenspiel „Fallbesprechung“

## Kurzbeschreibung

Anhand einer Fallgeschichte spielen die TeilnehmerInnen eine Fallkonferenz nach. Erst wird das Geschehen von allen Seiten beleuchtet, reflektiert und nachbesprochen. Anschließend soll ein Präventionsplan für diese Situation erarbeitet werden.

## Themen

- Formen der Gewalt
- Prävention und Intervention
- Nachhaltige Entwicklung der Person, des Teams und der Einrichtung
- Reflexion der eigenen Haltung
- Recht

## Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen mit und ohne Praxiserfahrung

## Gruppengröße

Je nach verteilten Rollen

## Zeitbedarf

Ca. 1 Stunde

## Material

Verschiedene Rollen zum Vergeben  
Fallbeispiel/Geschichte

## Lernziele

- Ursachen von Übergriffen erkennen und benennen
- Reflexion und analysieren von Gewaltsituationen
- Die Rolle unterschiedlicher Fachpersonen/Betroffener und/oder Behörden um Schutz von Opfern zu gewährleisten
- Multidisziplinäre Kommunikation üben
- Sicherheitspläne für Institutionen erstellen
- Maßnahmenplan für Prävention erarbeiten

## Ablauf

Anhand einer Fallgeschichte sollen die TeilnehmerInnen eine Fallkonferenz nachspielen. Folgende Rollen können dabei vergeben werden:

- Pflegedienstleitung einer Langzeitpflegeeinrichtung
- Heimleitung dieser Einrichtung
- Alle Stationsleitungen dieser Einrichtung
- Angehörige der Opfer
- Geschäftsführung/Bürgermeister
- BeobachterInnen

Je nach TeilnehmerInnen-Anzahl können mehr oder weniger Rollen (unter Umständen gibt es mehrere Angehörige, mehrere Stationsleitungen usw.) verteilt werden. Die TeilnehmerInnen haben nun die Aufgabe, das Interesse der ihnen zugewiesenen „Spielrolle“ zu vertreten.

Zunächst soll das Geschehene von allen Seiten beleuchtet, reflektiert und nachbesprochen werden. Anschließend soll ein Präventionsplan erarbeitet werden, um in Zukunft derartige Vorfälle zu verhindern.

TeilnehmerInnen, die im Rollenspiel keine Rolle einnehmen, bekommen einen sogenannten „Beobachter-Auftrag“.

## **Fallgeschichte:**

Vor einiger Zeit habe ich als Pflegeperson in einer Langzeitpflegeeinrichtung meine neue Stelle angetreten, auf die ich mich sehr gefreut hatte. Schon am ersten Tag war ich über den groben Umgangston, der auf dieser Station herrschte, schockiert. Doch es sollte noch schlimmer kommen: Einige Zeit darauf beobachtete ich, wie eine Bewohnerin von einer Pflegefachkraft geschlagen wurde, da sie nicht aufstehen wollte. Im ersten Moment war ich so erschrocken, dass ich nichts sagen konnte. Am Abend erzählte ich einem Kollegen von diesem Vorfall. Dieser meinte nur: „Du wirst schon noch draufkommen, dass es manchmal nicht anders geht.“

Nachdem ich dort neu war, wollte ich nicht sofort „Staub aufwirbeln“ und nahm mir vor, jeden weiteren Vorfall für mich zu notieren. Schon bald fiel mir auf, dass es auf dieser Station immer wieder zu gewalttätigen Handlungen verschiedenster Gewaltformen kam. BewohnerInnen wurden beschimpft, beleidigt, an den Haaren gezogen, ins Bett gestoßen und mehr. Nach schlaflosen Nächten suchte ich das Gespräch mit der Stationsleitung. Diese veranlasste sofort ein Gespräch mit der Heimleitung und allen von mir beschuldigten Pflegepersonen. Am darauffolgenden Tag erfuhr ich von der Stationsleitung, dass alle beschuldigten Pflegepersonen ihre Taten abgestritten hatten, wodurch es zu keinen entscheidenden Konsequenzen von Seiten der Einrichtung gekommen ist.

Mir wurde nahe gelegt, eine neue Stelle zu suchen.

Nach diesem „Rauswurf“ wollte ich das nicht auf sich beruhen lassen. Für mich nicht, aber vor allem für die BewohnerInnen nicht. Ich suchte den Weg zum Bürgermeister des Dorfes.

Der Bürgermeister ist über meine Ausführung sehr schockiert und lädt zum „runden Tisch“.

# Rollenspiel – Praxisbesprechung

## Kurzbeschreibung

Den TeilnehmerInnen werden unterschiedliche multiprofessionelle Rollen zugewiesen. Sie stellen anhand einer zuvor geschilderten Praxissituation eine Arbeitsbesprechung nach und üben eine multidisziplinäre ergebnisorientierte Praxisbesprechung.

- Schwierige und komplexe Arbeitssituationen anhand kollegialer Beratung besprechen.
- Einstellungsänderungen.

## Themen

- Multiprofessionelle Praxisbesprechung
- Multidisziplinäre Kommunikation in einem Arbeitsteam
- Einschätzung der Kooperationsbereitschaft oder der Führungsqualität.

## Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen mit und ohne Praxiserfahrung

## Gruppengröße

bis zu 4-6 Personen

## Zeitbedarf

60 Minuten

## Material

- schriftliche Praxissituation pro TeilnehmerIn
- Kärtchen mit den unterschiedlichen Rollen
- eventuelle Requisiten

## Lernziele

- Sich in unterschiedliche professionelle Rollen einfühlen.
- Verschiedene Positionen einnehmen und vertreten können.
- Förderung der Flexibilität und Kreativität.
- Problemlösungsstrategien werden erweitert.
- Multidisziplinäre Kommunikation.
- Gemeinsam einen Kompromiss/Konsens über weitere Vorgangsweise finden.

## Anhänge

Schriftliche Praxissituationen.

## Ablauf

Eine TeilnehmerIn schildert eine Praxissituation, welche im Rollenspiel nachgestellt werden soll. Haben die TeilnehmerInnen keine oder kaum Praxiserfahrungen können auch schriftliche Praxissituationen als Grundlage eines Rollenspieles genommen werden. Den TeilnehmerInnen werden verschiedene Rollen zugewiesen (bzw. wählen diese selbst).

Manchmal benötigen die DarstellerInnen eines Rollenspiels ein wenig Bedenk- und Vorbereitungszeit um sich in die Rolle hineinzufinden.

Das Rollenspiel entwickelt stets eine eigene Dynamik. Die ModeratorIn kann, je nach Vereinbarung, das Rollenspiel von außen unterbrechen oder beenden. Es kann auch die Rolle einer Beobachtungsperson vergeben werden. Ist das Rollenspiel beendet, ist darauf zu achten, dass die beteiligten Personen aus ihrer Rolle heraus gehen.

Das Rollenspiel endet mit einer Nachbesprechung, in der alle TeilnehmerInnen von ihrer Rolle aus erzählen, wie es Ihnen ergangen ist. Zudem teilen die BeobachterInnen mit, wie sie die Szene erlebt haben.

### **Es sind zwei Vorgangsweisen möglich:**

Einige TeilnehmerInnen gestalten das Rollenspiel und die anderen TeilnehmerInnen beobachten.

Einige TeilnehmerInnen übernehmen die notwendigen Rollen um die Praxissituation darzustellen und die anderen TeilnehmerInnen greifen konkret in das Rollenspiel ein, um Verhaltensstrategien zu erproben und den Verlauf der Situation zu verändern.



## Anhang Schriftliche Praxissituationen

### Praxissituation 1

Frau Stabner, 82 Jahre alt, lebt seit 3 Jahren im Alten- und Pflegeheim. Ihre schlecht sitzende Zahnprothese hat zu Entzündungen der Mundschleimhaut geführt, sodass die PflegerInnen die Prothese entfernt haben. Frau Stabner, welche sich immer rege an den Gemeinschaftsaktivitäten beteiligt hat, wirkt seit einigen Wochen teilnahmslos, verlässt kaum noch ihr Zimmer und spricht nur wenige Worte mit anderen BewohnerInnen. Die PflegerInnen haben die Söhne von Frau Stabner auf die Schleimhautbeschwerden und die Notwendigkeit eines Zahnarztbesuches aufmerksam gemacht, doch diese finden, dass die Mutter keine Prothese benötigt.

Rollen:

- Kinder von Frau Stabner
- 2 PflegerInnen
- Teamleiterin
- Heimleiterin
- Hausärztin/Hausarzt von Frau Stabner

### Praxissituation 2

Frau Müller arbeitet in einem großen Alten- und Pflegeheim. Da in letzter Zeit ein großer Personalwechsel stattgefunden hat und einige MitarbeiterInnen grippebedingt ausfallen, gilt es die anfallenden Aufgaben besonders effizient zu verteilen. Da die Körperpflege der Bewohnerinnen und Bewohner bis spätestens 9.30 Uhr abgeschlossen sein sollte, bestimmt die Pflegedienstleiterin, dass die Mitarbeiterin der Nachtschicht die Körperpflege mehrerer BewohnerInnen übernehmen soll. Mit einem schlechten Gewissen, aber pflichtbewusst, beginnt Frau Müller um halb fünf Uhr früh die ersten BewohnerInnen zu baden und pflegerische Handlungen durchzuführen. Die alten Menschen wehren sich, sind ärgerlich und verhalten sich unkooperativ. Frau Müller spricht dies bei den Übergabegesprächen an, doch ihre KollegInnen finden, dass dies nicht so schlimm sei und auch mal die BewohnerInnen entgegenkommend sein sollten, wenn Not an PflegerInnen ist.

Rollen:

- Pflegerin Frau Müller
- 3 ArbeitskollegInnen von Frau Müller
- Teamleiterin
- Heimleiterin

# Sechs-Drei-Fünf-Methode

## Kurzbeschreibung

Die 6-3-5 Methode ist eine Methode zur Ide-  
erfindung. Der Name dieser Methode leitet  
sich aus den drei wesentlichen Eigenschaf-  
ten ab: 6 TeilnehmerInnen erhalten ein Blatt  
Papier, auf dem sie zu einem Thema bzw.  
einer Frage 3 Ideen notieren und die Blätter  
dann insgesamt 5-mal weiterreichen.

Individuelle Beiträge werden über mehrere  
Stufen in schriftlicher Form weiterentwickelt  
und systematisch vertieft. Die TeilnehmerIn-  
nen setzen sich dabei intensiv mit den  
Gedanken und Anregungen anderer Teilneh-  
merInnen auseinander. Die Übung fördert  
zudem die schriftliche Ausdrucksfähigkeit.

## Themen

- Was schützt vor Gewalt?
- Was beachte ich bei der Dokumentation von Gewalt?
- Wir bauen ein „gewaltfreies“ Pflegeheim, was beachten wir.
- Mein Geduld ist am Ende, ich fühle, bald explodiere ich. Was soll ich tun?
- Evaluation: Was nehme ich vom heutigem Seminartag mit?

## Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen mit und ohne Praxi-  
serfahrung

## Gruppengröße

ideal sind jeweils 6 Personen

## Zeitbedarf

ca. 50 Minuten

## Material

Pro Person ein Blatt mit einer Tabelle mit je 3  
Spalten und 6 Zeilen (siehe Anhang)

## Lernziele

- neue Ideen in einer Gruppe entwickeln
- kreative Lösungsmöglichkeiten entwickeln
- Ideen weiterentwickeln, vertiefen
- Brainwritingtechnik, welche die schriftliche Ausdrucksfähigkeit fördert

## Ablauf

**1. Die Großgruppe wird in Kleingruppen zu möglichst 6 TeilnehmerInnen eingeteilt.** Die Regeln dieser Kreativitätstechnik werden be-  
schrieben:

- In jeder Runde schreiben die TeilnehmerInnen in die oberste noch freie Zeile jeweils 3 neue Ideen oder Assoziationen
- Nach der festgelegten Zeit von 5 Minuten beendet der/die Moderatorin die Runde.
- Das Blatt wird im Uhrzeigersinn weiter ge-  
reicht und eine neue Runde beginnt.
- Idealerweise werden in 6 Runden pro Blatt 18  
Ideen beschrieben. Da es jedoch oft auch zu  
doppelten Einträgen oder Leerstellen kommt  
ist die Anzahl der effektiven Ideen geringer.
- Die Methode schließt mit einer Diskussion,  
Analyse und Bewertung der Ideen.

**2. Jede teilnehmende Person erhält ein vorbe-  
reitetes Arbeitsblatt.** In dieses vorbereitete Ar-  
beitsblatt schreibt sie ein für sie wichtiges Thema.  
Alternativ kann auch der gesamten Gruppe ein  
einziges Thema bzw. eine Aufgabenstellung vor-  
gegeben werden. Bearbeitet die ganze Gruppe ein  
Thema, so endet die Übung mit 108 Ideen bzw.  
Einträgen.

### Alternativer Ablauf

Lässt sich die Gruppe nicht in Kleingruppen zu 6  
Personen aufteilen, so kann ein, der Gesamtgrup-  
pe angepasstes Raster, entwickelt werden. (siehe  
Anhang)

### Methode in Anlehnung an

Vahs, D.: Organisation, Stuttgart 2003, S. 449  
Higgins, J.M.; Wiese, G.C.: Innovationsmanage-  
ment, Berlin 1996, S. 133.





## 6-3-5 Raster

### Thema

Idee 1	Idee 2	Idee 3
Idee 4	Idee 5	Idee 6
Idee 7	Idee 2	Idee 3
Idee 10	Idee 11	Idee 12
Idee 13	Idee 14	Idee 15
Idee 16	Idee 17	Idee 18

### Angepasstes Raster für eine Gruppe von z. B. 12 Personen

#### Thema

1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		

# 6-Hut-Methode (nach Edward de Bono)

## Kurzbeschreibung

Diese Methode, welche von Edward de Bono entwickelt wurde, kann als Gruppendiskussion oder als Rollenspiel eingesetzt werden. Das Einnehmen unterschiedlicher Perspektiven erleichtert die kreative Bearbeitung und das Finden von Antworten bei Fragen und Problemen. Jeder der 6 eingesetzten Hüte entspricht einem bestimmten Blickwinkel bzw. einer Denkweise. Gewohnte Denkmuster werden durch diese Denk- und Diskussionsmethode durchbrochen, neue Ideen gezündet und Problemlösungen entwickelt. Die vorgegebenen Blickwinkel fördern eine effiziente Diskussion. Zudem erleichtert diese Methode, die Komplexität eines Problems zu erfassen, einmal eingenommene Positionen loszulassen oder erarbeitete Lösungen und Ideen zu optimieren.

## Themen

- Gewalt begünstigende Faktoren erkennen
- Handlungsstrategien auf individueller Ebene, im Team und in institutionellen Kontexten entwickeln
- Konkrete, von den TeilnehmerInnen eingebrachte, Praxissituationen bearbeiten (auch zu herausforderndem Verhalten bei Veränderungen im Alter)
- Schwierige und komplexe Praxissituationen strukturieren und systematisieren

## Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen mit und ohne Praxiserfahrung

## Gruppengröße

ab 6 Personen

## Zeitbedarf

30 – 180 Minuten

## Material

- 6 verschiedenfarbige Hüte (bzw. Armbänder, Karten, Stühle, Tücher ...)
- Pinnwände
- evtl. Fotoapparat zum Festhalten der Ergebnisse

## Lernziele

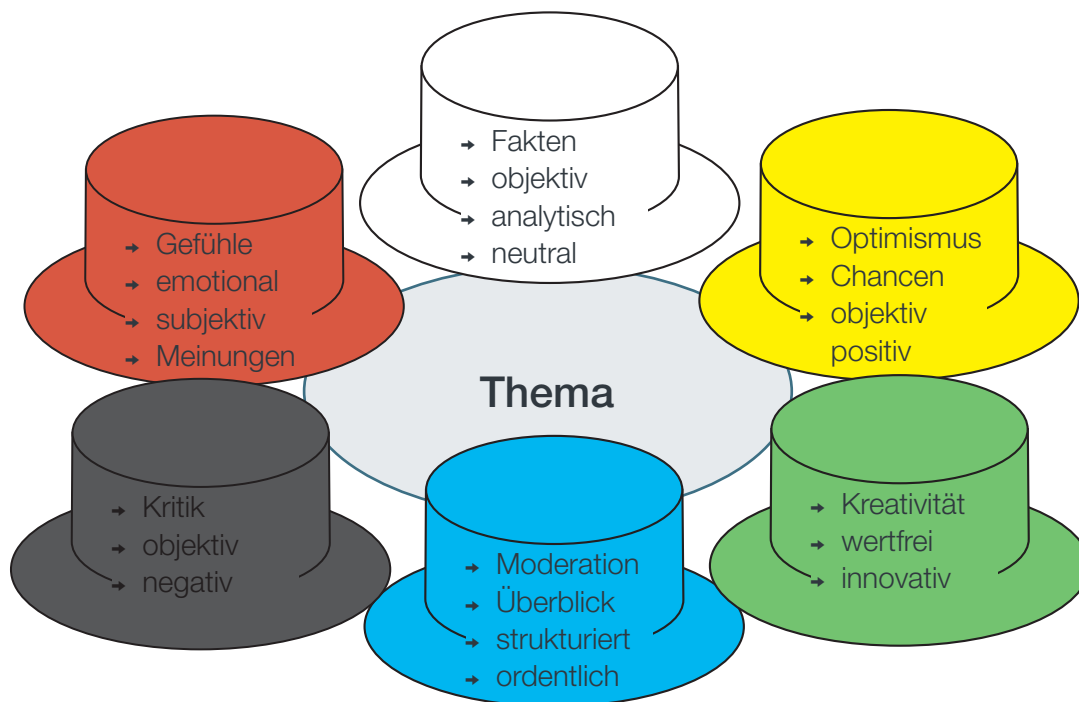
- Die Komplexität eines Sachverhalts wahrnehmen, erfassen und unterschiedliche Positionen erarbeiten.
- Verschiedene Denkansätze entwickeln und durchspielen.
- Eingenommene Positionen erkennen, diese loslassen und kreative bzw. neue Standpunkte sehen.
- Flexibles Umdenken üben.
- In Diskussionen, Problemlösungs- und Entscheidungsprozessen unterschiedliche Denkansätze einbringen und reflektieren.
- Erarbeitete Lösungen oder Ideen bewerten und optimieren.

## Anhänge

- Praxissituationen, welche als Rollenspiele oder als Grundlage eines Gruppengesprächs bearbeitet werden können.
- Ausführliche Beschreibung der unterschiedlichen Hüte.

## Ablauf

Den SeminarteilnehmerInnen wird die Aufgabenstellung bzw. die zu bearbeitende Praxissituation vorgestellt. Anschließend werden ihnen die 6 Denkhüte und die Methode erklärt. Besonders wichtig ist die Erklärung der Rollen, welche durch die verschiedenfarbigen Hüte symbolisiert werden; die TeilnehmerInnen müssen in der Diskussion bzw. Bearbeitung des Themas stets in der vom Hut vorgegebenen Perspektive bleiben.



Günstig ist eine kurze Vorbereitungszeit, damit sich die TeilnehmerInnen in die ihnen zugeteilte Rolle und die Aufgabenstellung bzw. Praxissituation hineinversetzen können. Zudem sollte für eine Visualisierung der unterschiedlichen Hut-Perspektiven gesorgt werden, die den TeilnehmerInnen auch während der Diskussion zur Verfügung steht.

Mit 6 Stühlen wird ein Innenkreis gebildet auf welchem sich 6 freiwillige Personen mit den verschiedenfarbigen Hüten setzen. Die anderen TeilnehmerInnen beobachten die Diskussion im Innenkreis. Dazu können auch konkrete Beobachungskriterien festgelegt werden.

Jede Diskussionsrunde sollte nicht länger als 10 Minuten dauern; dabei bleibt jede Person in der vorgegebenen Rolle. Anschließend können die Rollen gewechselt werden und eine weitere 10-minütige Diskussion geführt werden. Es empfiehlt sich, maximal 3 Mal die Hüte zu wechseln.

Die verschiedenen Ideen und Perspektiven werden auf einer Flipchart festgehalten. Auf die Diskussion folgt eine Auswertungsrunde, bei der zuerst die DiskutantInnen und dann die BeobachterInnen von ihren Erfahrungen berichten.

### Alternativer Ablauf

Die 6-Denk-Hut-Methode kann in vielfältiger Weise eingesetzt werden und unterschiedlichen Fragestellungen bzw. Zielsetzungen angepasst werden. Auch können zusätzliche Hüte, also Perspektiven (z. B. die Geschlechterperspektive) kreiert werden.

Die Großgruppe kann auch in Kleingruppen zu je 6 Personen geteilt werden, sodass rotierend pro Kleingruppe jede Rolle einmal übernommen wird. Die Ergebnisse werden festgehalten und dann im Plenum zusammengefügt.

### Reflexion

Folgende Fragen und Anregungen können das reflektierende Gruppengespräch in Gang bringen:

- ☞ *Ist es mir gelungen, die jeweils vorgeschriebene Perspektive einzunehmen?*
- ☞ *Wie kam ich mit dem plötzlichen Perspektivwechsel zurecht?*
- ☞ *Inwieweit konnten wir neue Ideen zur Bearbeitung der Praxissituation finden?*
- ☞ *Welche Veränderungen konnten wir in der Analyse und Bewertung der vorgegebenen Diskussionsfrage feststellen?*
- ☞ *Wie verliefen die Kommunikation und die Zusammenarbeit in der Kleingruppe bzw. Großgruppe?*  
Beobachtender Außenkreis: Rückmeldungen zur Qualität der eingebrachten Argumente, Rolleneinhaltung, Körpersprache und Reaktionen auf Hutwechsel.
- ☞ *Welche neuen Lösungsprozesse und Ideen zur Entscheidungsfindung haben wir entwickelt?*

### Methode in Anlehnung an

[www.erwachsenenbildung.at](http://www.erwachsenenbildung.at)

<http://paedpsych.jk.uni-linz.ac.at/internet/arbeitsblaetterord/lehrtechnikord/sechshut.html>

## Beschreibung der 6 Hüte



### **Der weiße Hut (objektiv – neutral)**

Der weiße Hut wird häufig zu Beginn einer Diskussion aufgesetzt. Er steht für eine objektive Herangehensweise bei der Daten gesammelt, aber nicht bewertet werden. Alle verfügbaren Informationen, neutralen Fakten und Daten werden gesammelt und analysiert. Der weiße Hut schafft einen Überblick; er äußert keine Gefühle, keine subjektiven Standpunkte.



### **Der rote Hut (subjektiv – emotional)**

Der rote Hut steht für die Emotionen. Alle Gefühle, positive wie negative, kommen zum Ausdruck. Freude, Zweifel, Ängste, Ärger, Hoffnung, Frustration ... dies alles kann geäußert werden, ohne sich dafür rechtfertigen zu müssen. Der rote Hut steht zudem für die Intuition, für Ahnungen – das Bauchgefühl. Er bringt gefühlsmäßige Standpunkte ein.



### **Der schwarze Hut (objektiv – negativ)**

Der schwarze Hut sucht Negatives. Er zeigt Szenarien des Scheiterns auf, benennt Gefahren, Risiken, Hindernisse und negative Aspekte eines Themas.

Diese müssen aber objektiv erkennbar und begründbar sein. Anders als der rote Hut äußert der schwarze Hut lediglich rational begründete Vorbehalte.



### **Der gelbe Hut (objektiv – positiv)**

Der gelbe Hut sucht nur positive Aspekte. Er ist realistisch, aber fokussiert den Blickwinkel auf alles Positives, alle Chancen und alle Pluspunkte. Er benennt erstrebenswerte Ziele und realistische Hoffnungen. Es werden all jene Aspekte erkannt, die für eine Entscheidung oder eine Idee sprechen. Der gelbe Hut sucht diese positiven Aspekte aus einer objektiven Perspektive, nicht aus einer Gefühlsstimmung.



### **Der grüne Hut (subjektiv – kreativ)**

Der grüne Hut steht für Kreativität, für neue Ideen, für Veränderung und Wachstum. Er sucht nach Alternativen, nutzt gerne das Mittel der Provokation und reizt andere zum Widerspruch. Egal wie unrealistisch oder verrückt die Ideen sind, der grüne Hut sucht nach alternativen Handlungsoptionen, ist fantasievoll, bringt spielerische Einfälle und kreative Lösungsvorschläge ein. Er darf keine kritischen Bemerkungen äußern (dies ist dem schwarzen Hut vorbehalten).



### **Der blaue Hut (objektiv – moderierend)**

Der blaue Hut beobachtet die Geschehnisse aus einem bestimmten Abstand. Er kontrolliert, organisiert und sorgt für einen Überblick, in dem er die Meta-Ebene einnimmt. Er fasst Ergebnisse zusammen, entscheidet, welche Hüte wann und wie oft aufgesetzt werden, achtet auf die Zeit und achtet auf die Durchsetzbarkeit von Ideen. Der blaue Hut übernimmt Moderationsaufgaben. Er kann während der ganzen Übung verwendet werden oder aber erst am Ende.



# Sich Kennenlernen

## **Kurzbeschreibung**

Es handelt sich um eine Auflockerungsübung zum gegenseitigen Vertrauensaufbau.

## **Lernziel**

Das gegenseitige Kennenlernen der TeilnehmerInnen und den Gesprächseinstieg fördern.

## **Zielgruppe**

Seminar TeilnehmerInnen mit und ohne Praxiserfahrung

## **Gruppengröße**

10 Personen

## **Zeitbedarf**

1 Stunde

## **Material**

DIN-A4 Blätter, Stifte, Klebeband, Flipchart

## **Ablauf**

Jeder TeilnehmerIn gibt auf das Blatt eine schriftliche Beschreibung von sich selbst.

- Sich kennenlernen .....
- Ich bin.....(Eigenschaften, dank der man Sie erkennen kann)
- Ich bin.....
- Ich bin.....
- Ich bin.....

Die Seminarleitung sammelt die einzelnen Blätter ein, mischt sie und verteilt sie dann wieder an die Personen. Jede Person hat 5 Minuten Zeit, um zu lesen, was auf dem Blatt steht (wenn eine Person das selbst geschriebene Blatt bekommt, tauscht sie es mit dem eines anderen Teilnehmers/einer anderen Teilnehmerin aus). Der Reihe nach müssen nun alle Teilnehmer versuchen, die Person zu beschreiben, indem sie die auf dem Blatt stehenden Hinweise verwenden. Die beschriebene Person erkennt und identifiziert sich in der präsentierten Beschreibung und das Blatt wird an die Tafel gehaftet.



# Standbild bauen

## Kurzbeschreibung

Das Standbild gibt in eingefrorener Form Gefühle und Beziehungen der zu handelnden Personen zueinander wieder.

Beim „Standbild-bauen“ wird durch einen „Regisseur/eine Regisseurin“ in mehreren Schritten ein Bild gestaltet, welches subjektive Ansichten/Vorstellungen verdeutlicht. Diese darstellende Methode ermöglicht es, die Sichtweise zu einem Thema anders auszudrücken als mit Worten.

Der Szene/Figurenkonstellation/Problematik, die im Standbild veranschaulicht wird, sollte eine inhaltliche Erarbeitung durch die Teilnehmenden vorangehen, da sonst während des Baus zu viel kognitive Interpretationsarbeit geleistet werden muss.

## Lernziele

- Bewusst machen von Verhaltensweisen und Rollenkonflikten
- Sensibilisierung zu Gefühlen/Emotionen von PatientInnen/Angehörigen/MitarbeiterInnen
- Visualisierung von Vorstellungen/Haltungen/Gedanken
- Förderung der Sozial- und Personalkompetenz

## Themen

- Konfliktthemen
- Zur Bearbeitung von einzelnen Begriffen, um diese zu veranschaulichen

## Zielgruppe

- SeminarteilnehmerInnen, die keine Berührungängste haben – es entsteht körperliche Nähe

## Gruppengröße

- Kleingruppe bis ca. 10 Personen
- Pro Standbild ca. 4-5 Personen und ein Regisseur/eine Regisseurin – der Rest der Gruppe ist in der Beobachterrolle

## Zeitbedarf

- Ca. 30-45 Minuten je nach Thema und Erfahrungen der Gruppe

## Material/Vorbereitung

- keine
- Evtl. können Gegenstände in das Standbild miteinbezogen werden, z. B. Stuhl, Buch
- Evtl. Leitfragen auf Flipchart-Papier vorbereiten

## Ablauf

Eine Person wird als „RegisseurIn“ ausgewählt. Diese sucht sich ca. 4-5 Personen, die in das Standbild integriert werden sollen. Schritt für Schritt wird das Standbild geformt, bis alle die gewünschte Haltung einnehmen. Es sollen Gestik, Mimik, Körperhaltung, die Stellung der Figuren zueinander berücksichtigt werden.

Die übrigen Teilnehmenden übernehmen die Beobachterrolle.

Wichtig: Beim Standbild-bauen wird nicht gesprochen – die ausgewählten Personen verhalten sich passiv!

Nach Fertigstellung des Standbildes verharren die Personen noch ca. eine Minute. So kann das Bild auf alle Beteiligten wirken.

Anschließend wird das Standbild beschrieben und interpretiert. Zunächst geschieht dies von den BeobachterInnen, danach von den Personen, die im Bild stehen und zum Schluss erklärt der Regisseur/die Regisseurin seine/ihre Intention. Damit die Auswertungsphase nicht zu lange dauert, eignen sich Leitfragen, die von der Moderation vorbereitet werden können.





## Mögliche Leitfragen für die Auswertung

- Welche Figur wirkt mächtiger/dominanter/aggressiver/vereinnahmender usw?
- Welche Beziehungsaspekte/Charakterzüge sind erkennbar? Woran sind diese erkennbar?
- Welche Gesten/Auffälligkeiten zeigen auf ein bestimmtes Verhalten?
- Wurde Nähe/Distanz beobachtet oder empfunden?
- Wie fühlen sich die einzelnen Personen in ihrer Rolle?
- Was könnte man an diesem Standbild verändern?

Die Standbilder können auch mit einer Digitalkamera festgehalten werden. So bleibt mehr Zeit, das dargestellte Bild zu betrachten.

Andere Varianten des Standbildes

Das dargestellte Thema bleibt geheim und soll von der Beobachtergruppe erraten werden

Zwei Kleingruppen stellen dasselbe Thema dar – die Standbilder können je nach Erfahrungshintergrund der Gruppe ganz verschieden ausfallen

# Thematisch gerichtetes Blitzlicht

## Kurzbeschreibung

Blitzlicht ist eine Methode, die schnell die Stimmung, Meinung, den Stand bezüglich der Inhalte und Beziehungen in einer Gruppe ermitteln kann. Die TeilnehmerInnen äußern sich kurz – mit einem Satz oder wenigen Sätzen – zu einem klar eingegrenzten Thema. Die gestellte Frage kann sich dabei auf beliebige Aspekte beziehen. Dabei ist es wichtig, dass die Äußerungen sowohl vom Trainer als auch von den anderen TeilnehmerInnen unkommentiert bleiben.

Das sich aus einer Blitzlichtrunde ergebende Bild kann helfen, die Arbeitssituation positiv zu gestalten und lösungsorientiert zu verändern.

## Themen

- Alle Themen sind geeignet
- Möglich zu Beginn, für Zwischendurch und für Ende des Seminars

## Zielgruppe

Seminar TeilnehmerInnen mit und ohne Praxisbezug

## Gruppengröße

Bis maximal 20 TeilnehmerInnen

## Zeitbedarf

Ca. 1 Minute je TeilnehmerIn

## Material/Vorbereitung

Keine






## Lernziele

Am Anfang Abfrage des Kenntnisstandes  
Zwischenstand zu bestimmten Inhalten  
Am Ende des Seminars zum Abrunden

## Ablauf

Zur Vorbereitung der Blitzlichtrunde sollte möglichst ein Stuhlkreis gebildet werden, in dem auch die SeminarleiterIn Platz nimmt. Wenn sich die TeilnehmerInnen nicht der Reihe nach äußern sollen, sondern in beliebiger Reihenfolge, ist es sinnvoll, einen Gegenstand, ein kleines Plüschtier, einen Tennisball oder Ähnliches, als „Sprechstein“ bereitzustellen. Nur jeneR TeilnehmerIn, welcheR den „Sprechstein“ hat, darf sich äußern, alle anderen sind ZuhörerInnen. Nach dem Wortbeitrag wird der „Sprechstein“ an die nächste Teilnehmerin, an den nächsten Teilnehmer weitergegeben oder geworfen. Außerdem kann es gerade bei im Blitzlicht ungeübten Gruppen hilfreich sein, auf einem Flipchart die Regeln und die Fragen zu visualisieren. Die formulierte Frage soll möglichst konkret sein. Ein Blitzlicht muss nicht notwendigerweise ausgewertet werden. Es kann als Momentaufnahme zu einer Fragestellung als Aussage stehen bleiben.

## Beispiele für Blitzlichtfragen

-  *Haben Sie sich schon einmal mit dem Thema „Gewalt“ auseinandergesetzt?*
-  *Wurde in Ihren Ausbildungen das Thema „Gewalt“ thematisiert?*
-  *Welche Präventionsarten wären für Sie sinnvoll?*
-  *Sind Sie im Rahmen Ihrer Pfl egetätigkeit schon einmal Opfer von Gewalt geworden?*
-  *Was nehmen Sie aus diesem Seminar für Sie mit?*



# Trigger-Methode (Abzug, Zundvorrichtung)

## Kurzbeschreibung

Eine Idee macht den Auslöser für weitere Ideen, ohne jegliche Rangordnung.

## Lernziele

- Der Phantasie freien Lauf lassen, sich dabei aber weiter auf das Problem konzentrieren
- Die Wahl jedes „Trigger“ dem Zufall überlassen
- Das kreative Prozess erleichtern und sich von den Ideen der anderen inspirieren lassen

## Zielgruppe

Seminar TeilnehmerInnen mit und ohne Praxiserfahrung


## Gruppengröße 10 Personen

## Zeitbedarf 30 Minuten

## Material

Papierblätter, Stift

## Ablauf

- Teilen der Ziele, der Regeln und Einschränkungen .
- Die Seminarleitung erläutert eingehend das Problem und zählt die Elemente auf, aus denen es sich zusammensetzt.
- JedeR TeilnehmerIn fasst in zwei Minuten eine knappe Liste eigener Ideen.
- Die Seminarleitung sucht wahllos ein paar Ideen heraus, schreibt sie auf ein Papier und legt dieses vor die TeilnehmerInnen.
- JedeR liest seine/ihre eigene Ideenliste und erarbeitet eine zweite Liste, die sich an den Ideen der anderen TeilnehmerInnen inspiriert.
- Wenn der/die letzte TeilnehmerIn die eigenen Ideen vorgelesen hat, stellt er/sie auch die zweite Liste vor und nach ihm/ihr alle anderen TeilnehmerInnen in umgekehrter Reihenfolge.

Zuletzt werden alle vorgetragenen Ideen in einer einzige Liste zusammengeschrieben.

Zu lösendes Problem

## GEWALT GEGEN VERLETZLICHE MENSCHEN

NB: in dieser Lerneinheit können auch andere Probleme behandelt werden

---

### Regeln und Einschränkungen

**Wertfreiheit:** alle TeilnehmerInnen bemühen sich, keine Urteile über die Leistungen der anderen (Erzählungen, Performance ...) zu fällen.

**Aufrichtigkeit:** niemand fühlt sich beurteilt, weshalb alle „original“, authentisch und offen gegenüber den anderen sind.

**Vertraulichkeit:** Anrecht darauf, die Aspekte und Verhaltensweisen, welche die Privatsphäre des Individuums betreffen, für sich zu behalten.



# Turmbau

## Kurzbeschreibung

Methode, die spielerisch eine verbesserte Zusammenarbeit und das gemeinsame Kennenlernen fördert. Innerhalb kurzer Zeit können typische Situationen und Stationen eines Gruppenprozesses erlebt werden. Die Methode stärkt die Gruppenidentität und weckt den Wettbewerbsgeist. Die TeilnehmerInnen bauen einen Turm aus den zur Verfügung gestellten Materialien und es gewinnt jene Gruppe, die den höchsten Turm baut. Im abschließenden Auswertungsgespräch werden ein Bezug zum Thema „Gewalt im Alter“, Parallelen zwischen den Spielerfahrungen und konkreten Arbeitssituationen hergestellt.

## Themen

- Zusammenarbeit in einem Arbeitsteam
- Meine Rolle in einem Gruppenprozess
- Verantwortung für die Gruppe übernehmen
- Erfolgsindikatoren erkennen

## Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen mit und ohne Praxiserfahrung

## Gruppengröße

pro Gruppe 4 – 6 Personen

## Zeitbedarf

ca. 140 Minuten

## Material

pro Gruppe:

- 4 Bögen Karton (DIN A2)
- 1 30-cm-Lineal oder eine 30 cm lange Überprüfungschiene
- 1 Schere
- 1 Klebstoff
- 4 Bögen Papier für Entwürfe
- 3 bunte Papiere zum Dekorieren
- Anleitung für die Gruppe
- Beobachtungsbogen und Stift
- kleine Gruppenpreise (z. B. Süßigkeiten)

## Lernziele

- Gemeinsam einen stabilen und originellen Turm bauen, d.h. eine Aufgabe gemeinsam bewältigen.
- Teamfähigkeit erproben.
- Planung, Durchführung und Evaluation von Prozessen.
- Soziale, methodische und individuelle Kompetenzen entwickeln.
- Das eigene Verhalten und das Zusammenspiel innerhalb der Gruppe reflektieren.

## Anhänge

- Anhang 1: Reflexionsbogen für die Gruppenauswertung
- Anhang 2: Beobachtungskriterien für den/die Beobachterin
- Anhang 3: Gruppenauswertung „Parallelen zu konkreten Arbeitssituationen“

## Ablauf

Die TeilnehmerInnen müssen in 60 Minuten einen Turm mit dem bereitgestellten Materialien bauen. Es dürfen keine weiteren Hilfsmittel benutzt werden und der Turm muss auf seinem eigenen Fundament stehen können. Er darf nicht gegen die Wand oder einen anderen Gegenstand gelehnt sein – auch nicht aufgehängt werden. Die Aufgabe ist zudem erschwert, da kein Bauteil länger oder breiter als 30 cm sein darf.

Bevor die Kleingruppen mit dem Bau beginnen bestimmt die Gruppe 3 JurorInnen. Diese haben die Aufgabe, die Türme zu beurteilen. Die Kriterien nach denen die Jury urteilt:

- die Höhe des Turms
- die Standfestigkeit des Turms
- die Originalität in der Ausführung des Turms
- konstruktives Werbegespräch

Die Großgruppe wird in Kleingruppen zu je 4 bis 6 TeilnehmerInnen eingeteilt. Die Gruppenwahl kann nach unterschiedlichen Kriterien (Größe, Haarfarbe, Hobbies ...) oder frei erfolgen.

Jede Kleingruppe ernennt aus ihren Reihen eine/n BeobachterIn. Diese/r hat die Aufgabe, den Turmbau zu beobachten und darf nicht eigene Ideen oder Anregungen einbringen.

Nach Ablauf der 60 Minuten müssen alle Türme im Gruppenraum zur Beurteilung bereit stehen. Bevor die Beurteilung beginnt, muss jede Gruppe ihr Produkt „verkaufen“, d.h. dessen Vorzüge darstellen. (5 Minuten Zeit pro Gruppe).

Im Anschluss daran erfolgt die Beurteilung statt. Die Jury prämiiert jenen Turm, der den Kriterien am meisten entspricht.

In einer Auswertungsrunde finden sich nun die Kleingruppen samt BeobachterIn zusammen und reflektieren anhand des Reflexionsbogens den Gruppenprozess. Pro Kleingruppe übernimmt eine Person die Moderation des Auswertungsgesprächs. Für diese Auswertung hat die Gruppe 20 Minuten Zeit. Der/die BeobachterIn gibt eine ausführliche Rückmeldung anhand ihres Beobachtungsbogens.

Die Übung endet mit einer Auswertungsrunde in der Großgruppe. Die wichtigsten Erfahrungen und Gedanken werden nochmals zusammengefasst und Erkenntnisse festgehalten. Dabei soll besonders auf die Übertragung von Erkenntnissen durch das Spiel auf die konkreten Arbeitserfahrungen der TeilnehmerInnen geachtet werden.

### **Methode in Anlehnung an**

Klippert, Heinz: Teamentwicklung im Klassenraum, Weinheim: Beltz 2001, S.145

## **Anleitung für die Kleingruppen zum Turmbau**

1. Jede Kleingruppe erhält nachfolgende Materialien:
  - 4 Bögen Karton (DIN A2)
  - 1 30-cm-Lineal oder eine 30 cm lange Überprüfungschiene
  - 1 Schere
  - 1 Klebstoff
  - 4 Bögen Papier für Entwürfe
  - 3 bunte Papiere zum Dekorieren
  - Beobachtungsbogen und Stift
2. Bitte überprüfen Sie, ob Sie alle Materialien haben.
3. Bestimmen Sie nun aus ihren Reihen eine/n Beobachter/in.  
Die Beobachtungsperson beobachtet anhand des Beobachtungsbogens die verschiedenen Schritte des Turmbaus. Sie darf nicht eigene Ideen, Anregungen, Kommentare einbringen.
4. Es dürfen nur die vorgegebenen Materialien angewandt werden.  
Der Turm muss auf eigenen Fundamenten stehen. Er darf nicht an die Wand oder an einen Gegenstand **lehnen**, darf nicht **aufgehängt** oder **an der Decke angebracht** werden. Er muss während der gesamten Präsentationszeit stehen bleiben. Sie können die Materialien in jeder beliebigen Art und Weise zuschneiden, kleben, biegen, zusammenfügen usw.
5. Achtung!  
Kein einzelner Bauteil darf länger oder breiter als das Lineal (30 cm) sein! Jegliche Nichtbeachtung der Bauvorgaben bedingt den Ausschluss der Kleingruppe von der Prämierung.
6. Prämiiert werden die Türme anhand der nachfolgenden Kriterien:
  - Höhe
  - Standfestigkeit
  - Originalität
  - Erfolgreichem Werbegespräch

# Beobachtungsbogen

	Name 1	Name 2	Name 3	Name 4	Name 5
Planungsideen einbringen					
Strukturierungsideen einbringen					
Leitungsaufgaben übernehmen					
Ideen aufgreifen					
Zuhören					
Spannungen – Konflikte					
Diskussionen					
Entscheidungen treffen					
Planmäßiges Vorgehen					
Unstrukturiertes Vorgehen					
Sich einbringen					
Kooperativer Umgang					
Unkooperatives Vorgehen					
Nonverbale Signale beachten					
Aktive Teilnahme					
Rückmeldungen geben					
Rückmeldungen annehmen					
Zeiteinteilung					
Delegation von Aufgaben					
Lösungsvorschläge einbringen					
Vermarktungsideen einbringen					
Überzeugen					
Überreden					



## 🔪 Gruppenauswertung „Parallelen zu meiner Arbeitspraxis“

Folgende exemplarischen Reflexionsfragen ermöglichen den TeilnehmerInnen Parallelen zur eigenen Praxiserfahrung herzustellen.

- Welche neuen Erkenntnisse haben Sie über sich selbst gewonnen? Können Sie Muster erkennen, die Sie auch in konkreten Arbeitssituationen wiederfinden?
- Im Arbeitsteam kommt es immer wieder zu Spannungen. Welche Verhaltensweisen von MitarbeiterInnen erhöhen Ihr Aggressionspotential? Konnten Sie diese Verhaltensweisen auch im Spiel „Turmbau“ entdecken und wie sind Sie in dieser Situation damit umgegangen, wie haben Sie reagiert.
- Welche Verhaltensweisen der anderen Gruppenmitglieder haben bewirkt, dass ich mich wohl gefühlt habe, dass ich mich als konstruktiver Teil der Gruppe gefühlt habe?
- Schwierige Aufgaben lassen sich in der Gruppe auch lustvoll lösen. Haben Sie konkrete Vorschläge, welche schwierigen Themen an Ihrem Arbeitsplatz gemeinsam und vielleicht auch in einer heiteren Atmosphäre angegangen und nach Lösungsmöglichkeiten gesucht werden könnte?
- In diesem Spiel wurden unterschiedliche Rollen einer Gruppe sichtbar. Welche Rolle haben Sie eingenommen? Nehmen Sie diese auch an Ihrem Arbeitsplatz ein? Möchten Sie diese Arbeitsrolle verändern? Wenn ja, was hindert Sie daran?
- Welche Faktoren haben maßgeblich dazu beigetragen, dass der Turmbau gelungen ist: sorgfältige Planung, konstruktive Kommunikation, originelle Ideen, klare Rollenzuweisungen, gutes Zeitmanagement, erfolgreiche Vermarktung, erkennen und nutzen der unterschiedlichen Kompetenzen der einzelnen Gruppenmitglieder, oder was sonst? Suchen Sie Parallelen zu konkreten Praxissituationen und leiten Sie daraus Handlungsstrategien für Ihren Arbeitsalltag.
- Haben Ihnen die Beobachtungen neue Erkenntnisse gebracht? Inwieweit haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz immer wieder die Möglichkeit ein konstruktives Feedback zu erhalten (bzw. zu geben) und ihr Verhaltensrepertoire besser kennen zu lernen und zu erweitern?

# Vier (4)-Ecken

## Kurzbeschreibung

Einstiegsmethode, die der Meinungsbildung dient. Zu den Themen Gewalt im Alter sind 4 Aussagen im Raum verteilt. Die TeilnehmerInnen lesen die verschiedenen Statements, ordnen sich einer zu und vertreten dazu ihre Meinung.

## Themen

- Aussagen über Gewalt im Alter
- Verschiedene Definitionen zu Gewalt
- Eigene Haltungen zum Umgang mit Gewalt-situationen

## Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen mit und ohne Praxiserfahrung

## Gruppengröße

ab 8 Personen

## Zeitbedarf

20 Minuten

## Material

4 DIN A4-Papiere mit Statements  
ggf. Klebeband

## Lernziele

- Die eigenen Einstellungen überprüfen.
- Sich eine eigene Meinung bilden.
- Kennenlernen, Auseinandersetzen mit und Akzeptieren anderer Meinungen

## Anhänge

Beispielthemen und Statements für die 4-Ecken-Methode

## Ablauf

Die TeilnehmerInnen stehen in der Raummitte. Die Gruppenleitung liest die 4 Statements vor, z. B. „Routine ist der Beginn von Gewalt.“ Die Statements werden in die Ecken des Raums gelegt. Die TeilnehmerInnen werden aufgefordert, sich zu jenem Statement zu stellen, welches ihrer persönlichen Meinung am nächsten kommt. Sobald sich die TeilnehmerInnen für ein Statement entschieden haben, werden die einzelnen TeilnehmerInnen dazu befragt, was sie bewegt hat, sich für diese Aussage zu entscheiden. Die anderen TeilnehmerInnen dürfen in dieser Phase nur zuhören und keine Kommentare abgeben. Anschließend setzen sich die TeilnehmerInnen im Kreis und eine Pro-/Kontra-Diskussion zu den einzelnen Themen beginnt. Reflexion

Folgende Fragen und Anregungen können das reflektierende Gruppengespräch in Gang bringen:  
War es schwierig, sich für eine Aussage zu entscheiden?

- Wie war es inmitten einer großen Gruppe zu stehen, oder in einer kleinen bzw. ganz alleine?
- Hatte ich stets eine eigene Meinung? Gelang es mir diese adäquat zu vertreten?
- Gibt es Statements mit denen ich Schwierigkeiten hatte bzw. die mir besonders gefallen haben?
- Welche Statements zum Thema Gewalt im Alter würde ich ergänzen? Aus welchen Gründen?

### **Methode in Anlehnung an**

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.  
Methodensammlung: Gib Aids keine Chance.  
<http://www.gib-aids-keine-chance.de/methoden/methodendetail.php?id=25> (19.01.2014)



## 📌 Beispielsthemen und Statements für die 4-Ecken-Methode

- 🗣️ *Gewalt lässt sich auf die unterschiedlichste Weise definieren, es kommt immer darauf an, wer den Begriff definiert und für welchen Zweck dies geschieht. (WHO 2003)*
- 🗣️ *Gewalt ist „der absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt. (WHO 2003)*
- 🗣️ *INEPA definiert „Elder abuse“ (Misshandlung alter Menschen) als absichtsvolle Handlungen, die eine verletzte ältere Person schädigen oder das Risiko einer solchen Schädigung herbeiführen (unabhängig davon, ob eine Schädigung beabsichtigt ist oder nicht) durch einen für Pflege und Versorgung Verantwortlichen (caregiver) oder durch eine andere Person, die in einem vertrauensvollen Verhältnis zu der älteren Person steht. (INEPA – International Network for the Prevention of Elder Abuse – in Übereinstimmung mit der WHO, 2003)*
- 🗣️ *Gewalt gegen alte Menschen verhält sich wie ein Eisberg. Wir wissen, er ist da, aber wir sehen nur die Spitze. 90 % ist unter der Oberfläche. (Ariela Lowenstein)*
- 🗣️ *Gewalt gegen ältere Menschen bedeutet eine einmalige oder wiederholte Handlung oder das Fehlen einer angemessenen Handlung innerhalb einer Beziehung, in der Vertrauen besteht und Zuverlässigkeit erwartet wird, mit der Folge, dass einer älteren Person Leid oder Bedrängnis/Kummer zugefügt wird. (WHO, Toronto Declaration 2002)*
- 🗣️ *Unter Gewalt gegen ältere Menschen versteht man eine einmalige oder wiederholte Handlung oder das Unterlassen einer angemessenen Reaktion, bei der im Rahmen einer Vertrauensbeziehung einer älteren Person Schaden oder Leid zugefügt wird. (WHO, Geneva 2008)*
- 🗣️ *Gewalt gegen ältere Menschen umfasst jede bewusste, absichtlich durchgeführte oder verweigerte Handlung seitens eines Pflegenden/Betreuenden oder einer anderen Person, welche einem ungeschützten/verwundbaren Menschen Verletzungen oder ein ernstes Risiko von Verletzung zufügt. (The American National Centre on Elder Abuse)*
- 🗣️ *Gewalt ist alles das, was den Menschen in seiner Individualität einschränkt, ihn zwingt bzw. zwingen soll, etwas gegen seinen Willen zu tun oder gegen seinen Willen zu unterlassen. Oder: Gewalt ist der Einsatz wie auch immer gearteter Zwangsmittel mit dem Ziel, einen Menschen gegen seinen Willen zu einer Verhaltensveränderung zu bewegen. (Gerhard Kapl)*
- 🗣️ *Problem der Gewalt immer im Spannungsfeld von Bewirken und Belassen, Tun und Nichtstun. (Günther Wienberg)*
- 🗣️ *Gewalt gehört auch deshalb zur Sozialarbeit, weil Gewalttätigkeit eine Möglichkeit menschlichen Handelns ist, krankem und gesundem. (Günther Wienberg)*
- 🗣️ *Gewalt ist in besonderer Weise tabu. In Tabus steckt aber stets auch Gewalt – nicht nur die kultivierende des Triebverzichts, sondern vor allem die verblendende eines spezifischen Denkverzichts, den die Individuen sich gegenwärtig massenhaft antun, um es in der Gesellschaft, die sie sich nicht selbst ausgesucht haben und dennoch fortbestehen lassen, einigermaßen auszuhalten. (Christoph Türcke)*
- 🗣️ *Routine ist der Beginn von Gewalt. (Peter Sloterdijk)*
- 🗣️ *Die Gewalt lebt davon, dass sie von anständigen Leuten nicht für möglich gehalten wird. (Jean Paul Sartre)*
- 🗣️ *Gewalt ist jede bewusste/unbewusste Handlung oder Unterlassung, die mit dem Ziel ausgeführt wird, eine andere Person zu schädigen und/oder Macht auszuüben oder die von derjenigen Person, die die Handlung/Unterlassung erleidet, als gewalttätig erlebt wird. (Angela Carell)*
- Gewalt gegen pflegebedürftige Menschen existiert vor und unabhängig von Institutionen.

# „Wahr“-nehmung

## Kurzbeschreibung

Mit Hilfe dieser Übung lässt sich die Differenzierung von Wahrnehmung, Interpretation und eigener Reaktion erfahrbar machen. Diese Methode eignet sich gut für einen Seminareinstieg.

Die Seminarteilnehmer setzen sich zu zweit zusammen und bearbeiten die Übung mit Hilfe eines Arbeitsblattes (siehe Anlage). Im Anschluss werden die Erfahrungen im Plenum ausgetauscht.

## Themen

Grundlagen  
Ethische Grundhaltung  
Frustrationsquellen

## Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen mit und ohne Praxiserfahrung

## Gruppengröße

Bis max. 20 Personen

## Zeitbedarf

45 Minuten

## Material

Arbeitsblatt

## Lernziele

- Die eigene Wahrnehmung hinterfragen
- Eigene Vorurteile hinterfragen
- Trennen von Wahrnehmung und Interpretation

## Ablauf

Es ist wichtig, dass wir unterscheiden können zwischen unserer Wahrnehmung und der Interpretation der Wahrnehmung. D.h. welche Bedeutung wir der Wahrnehmung geben. Unsere Reaktion auf die Interpretation der Wahrnehmung können Gefühle, Verhalten, innere Zustände sein.

## Partner-Übung

- A und B sitzen sich gegenüber
- A äußert zwei Minuten lang nur Wahrnehmungen (z. B.: „Ich sehe, wie deine Augen nach unten gerichtet sind“ Jedoch nicht: „Ich sehe, dass du traurig blickst.“) B hört nur schweigend zu. Danach werden die Rollen getauscht, ebenfalls für etwa zwei Minuten.
- A äußert Wahrnehmung und Interpretation (z. B. „Ich sehe, wie deine Augen nach unten gerichtet sind und ich vermute, du bist ein bisschen verlegen.“) Danach äußert sich B ebenfalls für etwa zwei Minuten.
- A drückt zusätzlich zu Wahrnehmung und Interpretation noch die eigene Reaktion darauf aus (z. B.: Ich sehe, wie deine Augen nach unten gerichtet sind, und ich vermute, du bist ein bisschen verlegen. Ich merke, wie mich das etwas verunsichert.“) Danach erfolgt der Rollentausch. Die Übung dauert für beide wieder rund zwei Minuten.

Anschließend folgt ein Erfahrungsaustausch und die Praxisdiskussion: Wo kann ich dieses Wissen nutzen?



# Walk and Talk

## Kurzbeschreibung

Die Seminarphase von Walk and Talk ist variabel. Die TeilnehmerInnen bekommen eine Aufgabe gestellt, die sie paarweise oder in Kleingruppen bearbeiten sollen. Die Aufgabe wird während eines gemeinsamen Spaziergangs gelöst. Der Spaziergang an der frischen Luft regt auf angenehme Weise das Denken an. Die TeilnehmerInnen empfinden die Bewegung als willkommene Abwechslung zu der sitzenden Arbeit im Seminarraum.

Da die Kontrolle des Aufgabenverständnisses durch die TrainerIn während der Arbeitsphase nur schwer möglich ist, sollte die Aufgabe mit besonderer Sorgfalt formuliert sein und den TeilnehmerInnen schriftlich mitgegeben werden.

Damit die TeilnehmerInnen auf dem Spaziergang Notizen machen können, erhalten sie von der TrainerIn ein Klemmbrett mit Notizpapier zur Verfügung gestellt.

## Thema

Präventions- und Handlungsstrategien  
Mein persönlicher Umgang mit herausforderndem Verhalten  
Möglichkeiten einer positiven Gestaltung von  
Betreuungs- und Pflegesituationen  
Deeskalierende Maßnahmen beschreiben  
Usw ...

## Zielgruppe

Seminar TeilnehmerInnen mit und ohne Praxiserfahrung

## Gruppengröße

Beliebig

## Zeitbedarf

30- 60 Minuten (je nach Umfang der Aufgabenstellung)

## Material/Voraussetzung

- Arbeitsauftrag
- Klemmbrett
- Umgebung die zu Spaziergang einlädt

## Lernziele

- Vertiefung und Verankerung von Lerninhalten
- Selbstreflexion
- Erfahrungsaustausch

## Ablauf

Die TeilnehmerInnen bekommen eine Aufgabe gestellt, die sie paarweise oder Kleingruppen bearbeiten sollen. Die Aufgabe soll auf einem gemeinsamen Spaziergang gelöst werden.

Da die Kontrolle des Aufgabenverständnisses durch die Seminarleitung während der Arbeitsphase nur schwer möglich ist, sollte die Aufgabe mit besonderer Sorgfalt formuliert sein und den TeilnehmerInnen schriftlich mitgegeben werden.

Damit die TeilnehmerInnen auf dem Spaziergang Notizen machen können, erhalten sie von der Seminarleitung ein Klemmbrett mit Notizpapier zur Verfügung gestellt.



# Zauberstab

## Kurzbeschreibung

Gruppendynamische Übung aus dem Bereich der Erlebnispädagogik, welche das Gruppengefühl stärkt, sofern entstehende Frustrationen und Aggressionen überwunden werden.

## Themen

- Planungs- und Entscheidungsfähigkeit
- Gemeinschaftliche Lösen von Problemen
- Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit
- Umgang mit Frustrationen und Aggressionen
- Handlungsfähigkeit von Gruppen
- Moderation und Übernahme von Verantwortung
- Führungsrolle übernehmen

## Zielgruppe

SeminarteilnehmerInnen mit und ohne Praxiserfahrung

## Gruppengröße

ab 4 Personen

## Zeitbedarf

ca. 5 – 15 Minuten

## Material

leichter langer Stab (Gardinenstange, Lavinensonde, Zeltstange, Rundstab aus Holz) 1 – 2,5 Meter

## Lernziele

- Gemeinsame Strategien entwickeln
- Gruppenabsprachen (hören, hinhören, zuhören, verstehen, kommunizieren)
- Eigene Rolle in der Gruppe wahrnehmen
- Führungsposition einnehmen und abgeben

## Ablauf

Die Gruppe wird in zwei Hälften geteilt. Die TeilnehmerInnen stehen sich in zwei Reihen, Blickkontakt haltend, gegenüber und halten voneinander einen Abstand von ca. einer Armlänge. Die Zeigefinger beider Hände werden von allen TeilnehmerInnen gestreckt. Die SeminarleiterIn legt den Stab auf die gestreckten Zeigefinger. Ziel des Spiels ist es nun, den Stab gemeinsam auf den Boden zu legen. Dabei müssen aber stets alle Finger zu jedem Zeitpunkt Kontakt zum Stab haben.

Die Aufgabe ist schwieriger als zunächst angenommen, da unkoordinierte Einzelaktionen den Stab nach oben, nicht jedoch nach unten befördern.

Alternativ kann das Spiel auch mit Einschränkungen durchgeführt werden. Die Übung mit geschlossenen Augen durchzuführen erschwert die Raum- und Lagewahrnehmung. Eine weitere Erschwernis ist die Durchführung des Spiels ohne miteinander zu sprechen.

Das Spiel kann auch in Form eines Wettkampfes durchgeführt werden, wenn zwei Stäbe vorhanden sind.

## **Reflexion**

Folgende Fragen und Anregungen können das reflektierende Gruppengespräch in Gang bringen:

- Ist es uns gelungen eine gemeinsame Strategie zu entwickeln?
- Wurden alle Lösungsvorschläge der Gruppe gehört und wahrgenommen?
- Habe ich in bestimmten Abschnitten des Spiels die Führungsrolle übernommen?
- Wer hat die Führungsrolle übernommen? Wurde diese von einzelnen TeilnehmerInnen boykottiert?
- Gab es Momente der Frustration? Wodurch wurden diese ausgelöst?
- Gab es aggressive Äußerungen? Wenn ja, wie hat die Gruppe diese erlebt und wie darauf reagiert?





- Welche Parallelen kann ich zwischen den im Spiel gemachten Erfahrungen und konkreten beruflichen Situationen ziehen?

### **Methode in Anlehnung an**

Gildsorf, R., Kistner, G. (2001). Kooperative Abenteuerspiele 2, Seelze/Velber: Kallmeyersche Verlagsbuchhandlung.

# Praxissituationen

## Arbeitsblatt für TeilnehmerInnen mit der Beschreibung zum Vorgehen – 7 Schritte

### Ablauf

- Die vorgegebene Praxissituation wird in 7 Schritten bearbeitet. Die 7 Schritte gliedern sich in 3 Teile.
- In den Schritten 1 bis 5 setzen sich die TeilnehmerInnen mit der Praxissituation auseinander, tragen in einem Brainstorming ihr Vorwissen zusammen, sortieren ihre Gedanken und entwickeln und formulieren daraus Lernziele, die für sie wichtig sind.
- Im 6. Schritt setzen sich die TeilnehmerInnen alleine oder in der Gruppe mit Inhalten auseinander, die zu den von ihnen entwickelten Lernzielen passt.
- Im 7. Schritt werden die Informationen zusammengeführt, Ergebnisse ausgetauscht, diskutiert und integriert, ungeeignete Lösungsansätze verworfen und die Ergebnisse und Lösungen formuliert und präsentiert.

### Praxissituationen

#### *Frau Mair ist aggressiv.*

Frau Mair, 79 Jahre alt, wohnt seit einigen Monaten im Pflegeheim. Eine Verschlechterung ihrer demenziellen Erkrankung führte dazu, dass sie ihren Alltag nicht mehr selbstständig bewältigen konnte. Regelmäßig nimmt sie an den nachmittäglichen Freizeitaktivitäten teil. Gemeinsam werden Äpfel geschält, welche dann für das Backen eines Strudels verwendet werden. Frau Mair scheint mit der Aufgabe überfordert. Sie ärgert sich über sich selbst und es ist ersichtlich, dass sie unruhig auf ihrem Stuhl hin und her rutscht, immer wieder ihren Arbeitsplatz verlässt und sich erregt im Raum bewegt. Im Vorbeigehen stößt sie Frau Thaler, welche im Rollstuhl sitzt, und ärgert sich lautstark darüber, dass sie ihr immer „im Weg“ ist.

Die Freizeitgestalterin teilt den MitarbeiterInnen des Wohnheimes mit, dass Frau Mair aggressiv ist. Diese schlagen deshalb vor, dass Frau Mair das Abendessen im Zimmer einnehmen soll. Beim Erönen der Signalglocke für das Abendessen macht sich Frau Mair auf den Weg in den Speisesaal. Da-

bei begegnet ihr eine Pflegerin, welche sie in das Zimmer zurückführt. Frau Mair wehrt sich, schubst die Pflegerin und beschimpft diese lautstark.

### Bearbeitung

- Wer ist an der Situation beteiligt und welche Wechselwirkungen erkennen Sie?
- Welche Formen von Gewalt werden aus dieser Praxissituation ersichtlich?
- Welche alternativen Entwicklungen wären in der beschriebenen Situation möglich?
- Welche Ressourcen sehen Sie für eine positive Wende?
- Welche Handlungsalternativen und Bewältigungsstrategien ermöglicht Ihnen Ihre berufliche Qualifikation?  
Die Bewertung „aggressiv“ führt zu Vor-Einstellungen, welche sich auf die weitere Beziehung mit den BewohnerInnen des Heimes negativ auswirken. Aggressionen sind nicht, wie umgangssprachlich angenommen, ein Gefühlszustand, sondern vielmehr stets mit einer zielgerichteten, absichtlichen und schädigenden Handlung oder Unterlassung, also einem konkreten beobachtbaren Verhalten verbunden. Aggressionen entstehen, wenn sich Menschen missverstanden fühlen und Wut, Verzweiflung oder Ohnmacht erleben.
- Wie könnte eine differenziertere Verhaltensbeschreibung bei Besprechungen oder Übergaben erfolgen?

## **Herr Mazucco steht nicht auf.**

Gegen 8.00 Uhr betritt die Pflegerin Jutta auf der Pflegestation II das Doppelzimmer von Herrn Mazucco und Herrn Stampfl und begrüßt beide mit einem „Guten Morgen“. Herr Mazucco scheint tief und fest zu schlafen. Jutta ruft ihn mehrmals bei seinem Namen, bis Herr Mazucco langsam seine Augen aufschlägt. Die Pflegerin verabreicht dem Bewohner schnell die Augentropfen und fordert ihn danach in deutscher Sprache auf, wach zu werden und aufzustehen. Da Herr Mazucco aber keinerlei Anstalten macht, sich zu erheben, versucht Jutta den Bewohner an den Händen hochzuziehen. Als Jutta eine Hand loslässt, schlägt Herr Costa nach der Pflegerin.

### **Bearbeitung**

- Wer ist an der Situation beteiligt und welche Wechselwirkungen erkennen Sie?
- Welche Formen von Gewalt werden aus dieser Praxissituation ersichtlich?
- Welche alternativen Entwicklungen wären in der beschriebenen Situation möglich?
- Welche Ressourcen sehen Sie für eine positive Wende?
- Welche Handlungsalternativen und Bewältigungsstrategien ermöglicht Ihnen Ihre berufliche Qualifikation?
- Welche sprachlichen und interkulturellen Besonderheiten gilt es bei der Begleitung und Pflege von Menschen zu beachten?

## **Herr Egger lässt sich nicht waschen.**

Herr Egger lebt alleine und wird täglich am Vormittag von den Sozialbetreuerinnen des Hauspflegedienstes besucht. In den letzten Monaten hat seine Desorientiertheit zugenommen und der Klient weigert sich, jeden Morgen gewaschen zu werden. Da Herr Egger um sich schlägt, übernimmt keine der Mitarbeiterinnen mehr gerne die morgendliche Pflege. Heute ist Frau Stecher an der Reihe. Bereits ein wenig besorgt und angespannt betritt sie das Zimmer von Herrn Egger. Herr Egger tastet sich an seinem Tisch entlang, um den Stuhl zu finden, in dem er die meiste Zeit des Tages verbringt. Frau Stecher spricht ihn an: „Herr Egger! Herr Egger, jetzt gehen wir ans Waschbecken zum Waschen.“ Sie fasst ihn unter dem Arm, hindert ihn daran sich zu setzen, und führt ihn zum Waschbecken. Herr Egger drängt, Unverständliches murmelnd, vom Waschbecken weg zu der daneben befindlichen Zimmertür. Die Pflegerin versucht ihn zurückzuhalten, doch er ist stärker als sie. So stellt sie sich vor Herrn Egger, versperrt ihm den Weg, redet auf ihn ein und versucht ihn abzulenken und freundlich zu stimmen. Herr Egger wird sichtlich unruhiger und verärgert. Er schimpft und Frau Stecher beginnt ihm die Jacke des Schlafanzuges auszuziehen, dabei verfängt sich die Jacke an seinem rechten Armgelenk. Herr Egger steht nun vollkommen nackt vor der Pflegerin und brüllt: „Mach, dass du raus kommst!“. Er ist so aufgebracht, dass er die Pflegerin aus dem Bad schubst. Frau Stecher reicht es: sie schreit den nackten alten Mann an, zerrt ihn vor das Waschbecken, setzt ihn mit wenig Feingefühl auf einen Stuhl und schiebt diesen so nah an das Waschbecken, dass der Bewegungsspielraum möglichst gering ist.

### **Bearbeitung**

- Wer ist an der Situation beteiligt und welche Wechselwirkungen erkennen Sie?
- Welche Formen von Gewalt werden aus dieser Praxissituation ersichtlich?
- Welche alternativen Entwicklungen wären in der beschriebenen Situation möglich?
- Welche Ressourcen sehen Sie für eine positive Wende?
- Welche Handlungsalternativen und Bewältigungsstrategien ermöglicht Ihnen Ihre berufliche Qualifikation?
- Welche Deeskalationsmöglichkeiten setzen sie ein, um aggressives Verhalten seitens der von Ihnen betreuten Menschen zu verringern?

## *Frau Singer hat Angst.*

Seit mittlerweile 46 Jahren ist Frau Singer verheiratet. Sie hat mit 19 Jahren ihren Mann, welcher eine kleine Landwirtschaft bearbeitet, geheiratet. Ihre drei Kinder sind erwachsen und so lebt sie nun, nachdem vor 9 Jahren ihr Schwiegervater verstorben ist, mit ihrem Mann und seiner 89jährigen Mutter auf dem entlegenen Berghof. Herr Singer arbeitet den ganzen Tag im Freien, spricht wenig und betrinkt sich täglich. Bereits in den ersten Ehejahren wurde Herr Singer seiner Frau gegenüber ausfällig, schlug sie und die Kinder, wobei die Gewalthandlungen „wie aus heiterem Himmel“ kamen. Frau Singers Schwiegereltern versuchten sie zu schützen, doch seit der Vater von Herrn Singer verstorben ist, richtet sich die Gewalt auch zunehmend gegen die eigene Mutter.

In regelmäßigen Abständen besuchen die MitarbeiterInnen des mobilen Krankenpflegedienstes die Schwiegermutter von Frau Singer. Dabei fällt Ihnen auf, dass beide Frauen in Anwesenheit des Mannes unruhig sind und Frau Singer zudem blaue Flecken an den Oberarmen hat.

### **Bearbeitung**

- Wer ist an der Situation beteiligt und welche Wechselwirkungen erkennen Sie?
- Welche Formen von Gewalt werden aus dieser Praxissituation ersichtlich?
- Welche alternativen Entwicklungen wären in der beschriebenen Situation möglich?
- Welche Ressourcen sehen Sie für eine positive Wende?
- Welche Handlungsalternativen und Bewältigungsstrategien ermöglicht Ihnen Ihre berufliche Qualifikation?
- Wie und mit wem klären Sie die weitere Gefährdung ab?
- Woran erkennen Sie Gewalt an Frauen? Welche gewaltbedingten Anzeichen (Verletzungen, Beschwerden) lassen einen Gewalthintergrund vermuten?

## *Frau Müller hat ein schlechtes Gewissen.*

Frau Müller arbeitet in einem großen Alten- und Pflegeheim. Da in letzter Zeit ein großer Personalwechsel stattgefunden hat und einige MitarbeiterInnen grippebedingt ausfallen gilt es die anfallenden Aufgaben besonders effizient zu verteilen. Da die Körperpflege der Bewohnerinnen und Bewohner bis spätestens 9.30 Uhr abgeschlossen sein sollte, bestimmt die Pflegedienstleiterin, dass die Mitarbeiterin der Nachtschicht die Körperpflege mehrerer BewohnerInnen übernehmen soll. Mit einem schlechten Gewissen, aber pflichtbewusst, beginnt Frau Müller um halb fünf Uhr früh die ersten BewohnerInnen zu baden und pflegerische Handlungen durchzuführen. Die alten Menschen wehren sich, sind ärgerlich und verhalten sich unkooperativ. Frau Müller spricht dies bei den Übergabegesprächen an, doch ihre KollegInnen finden, dass dies nicht so schlimm sei und auch mal die BewohnerInnen entgegenkommend sein sollten, wenn Not an PflegerInnen ist.

### **Bearbeitung**

- Wer ist an der Situation beteiligt und welche Wechselwirkungen erkennen Sie?
- Welche Formen von Gewalt werden aus dieser Praxissituation ersichtlich?
- Welche alternativen Entwicklungen wären in der beschriebenen Situation möglich?
- Welche Ressourcen sehen Sie für eine positive Wende?
- Welche Handlungsalternativen und Bewältigungsstrategien ermöglicht Ihnen Ihre berufliche Qualifikation?
- Eine Vielfalt von Faktoren, welche direkte Gewalt erst ermöglichen oder zu deren Rechtfertigung dienen, sind struktureller Art. Sicherlich können Sie aufgrund Ihrer Arbeitserfahrungen weitere Beispiele struktureller Gewalt nennen.
- Welche grundlegenden Einstellungen, Zielsetzungen und Maßnahmen müssten Institutionen im Umgang mit Gewalt, Zwang und Aggressionen festlegen?
- Wie könnte der Teufelskreis „Zeitdruck“ unterbrochen werden?

## **Frau Stabner fehlen die Zähne.**

Frau Stabner, 82 Jahre alt, lebt seit 3 Jahren im Alten- und Pflegeheim. Ihre schlecht sitzende Zahnprothese hat zu Entzündungen der Mundschleimhaut geführt, sodass die PflegerInnen die Prothese entfernt haben. Frau Stabner, welche sich immer rege an den Gemeinschaftsaktivitäten beteiligt hat, wirkt seit einigen Wochen teilnahmslos, verlässt kaum noch ihr Zimmer und spricht nur wenige Worte mit anderen BewohnerInnen. Die PflegerInnen haben die Söhne von Frau Stabner auf die Schleimhautbeschwerden und die Notwendigkeit eines Zahnarztbesuches aufmerksam gemacht, doch diese finden, dass die Mutter keine Prothese benötigt.

### **Bearbeitung**

- Wer ist an der Situation beteiligt und welche Wechselwirkungen erkennen Sie?
- Welche Formen von Gewalt werden aus dieser Praxissituation ersichtlich?
- Welche alternativen Entwicklungen wären in der beschriebenen Situation möglich?
- Welche Ressourcen sehen Sie für eine positive Wende?
- Welche Handlungsalternativen und Bewältigungsstrategien ermöglicht Ihnen Ihre berufliche Qualifikation?
- Stellen Sie sich vor, Sie werden beauftragt mit den Söhnen von Frau Stabner ein Gespräch zu führen und dafür zu sorgen, dass eine neue Zahnprothese angefertigt wird. Wie würden Sie die Besprechung gestalten? Worauf achten Sie?

## **Herr Müller wartet.**

Seit einem Sturz und einer Hüftfraktur kann der 87-jährige Herr Müller keine Treppen mehr steigen und benötigt Hilfe zum Erledigen des Alltags. Seine Tochter wohnt im selben Haus und hat die Pflege ihres Vaters übernommen. In den ersten Monaten nach seinem Sturz kümmerte sich seine Tochter regelmäßig um die Wohnung des Vaters, brachte ihm täglich eine warme Mahlzeit und erledigte Einkäufe und administrative Besorgungen. Herr Müller bezieht das Pflegegeld. Es wurde ihm die zweite Pflegestufe zugewiesen. Das gesamte Geld und Vermögen von Herrn Müller wird von der Tochter verwaltet. Seit einem Jahr werden die Besuche der Tochter zunehmend unregelmäßig, die täglichen warmen Mahlzeiten entfallen immer wieder. Während der Sommerferien beschließt die Tochter, für ihren Vater die Kurzzeitpflege zu organisieren. Dort angekommen beobachten die MitarbeiterInnen der Wohneinrichtung, dass Herr Müller ungepflegt und vernachlässigt worden ist. Auch scheint er schlecht ernährt.

### **Bearbeitung**

- Wer ist an der Situation beteiligt und welche Wechselwirkungen erkennen Sie?
- Welche Formen von Gewalt werden aus dieser Praxissituation ersichtlich?
- Welche alternativen Entwicklungen wären in der beschriebenen Situation möglich?
- Welche Ressourcen sehen Sie für eine positive Wende?
- Welche Handlungsalternativen und Bewältigungsstrategien ermöglicht Ihnen Ihre berufliche Qualifikation?
- Woran erkennen Sie eine mögliche Verwahrlosung und welche Schritte setzen Sie?
- Mit welchen Berufsbildern müssen Sie kooperieren?

## **Frau Salerno soll schlafen.**

Frau Salerno, 78 Jahre alt lebt seit ihrem Schlaganfall vor 2 Jahren in einem Alten- und Pflegeheim. Sie legt großen Wert auf ihr Äußeres, liest gerne und ist vielseitig interessiert. Aufgrund ihrer Hemiplegie ist Frau Salerno mobilitätseingeschränkt und benötigt einen Rollstuhl. Die Kommunikation wird durch eine sensorische Aphasie erschwert. Zustimmung oder Ablehnung äußert die Bewohnerin über Handzeichen. Frau Salerno ist es gewohnt, bis spät in die Nacht fern zu sehen. Sie arbeitete früher als Maskenbildnerin im Theater und ist die späten Schlafenszeiten gewohnt. Im Alten- und Pflegeheim werden alle BewohnerInnen spätestens um 20.00 Uhr ins Bett begleitet. Nach 20.00 Uhr dürfen keine Radios und Fernseher eingeschaltet werden, um den Schlaf der BewohnerInnen nicht zu stören. Frau Salerno läutet die Nacht des Öfteren, möchte mehrmals auf die Toilette begleitet werden und gilt für den Nachtdienst als „schwierige und eigensinnige“ Bewohnerin.

### **Bearbeitung**

- Wer ist an der Situation beteiligt und welche Wechselwirkungen erkennen Sie?
- Welche Formen von Gewalt werden aus dieser Praxissituation ersichtlich?
- Welche alternativen Entwicklungen wären in der beschriebenen Situation möglich?
- Welche Ressourcen sehen Sie für eine positive Wende?
- Welche Handlungsalternativen und Bewältigungsstrategien ermöglicht Ihnen Ihre berufliche Qualifikation?

## **Herr Maurer ist übergriffig.**

Herr Maurer berührt wann immer möglich die Brüste der Pflegerinnen und respektiert auch andere Grenzen nicht. Die alltägliche Körperpflege wird im Bett verrichtet und die Pflegerinnen haben alle Hände voll zu tun, dass es nicht zu unangenehmen Berührungen kommt. Herr Maurer erkennt schnell, welche Pflegerinnen besonders leicht verunsichert sind und neckt diese gerne. Nachdem Herr Maurer zum x-ten Mal den Busen der Pflegerin berührt hat, reagiert diese heftig und verabreicht ihm eine Ohrfeige.

### **Bearbeitung**

- Wer ist an der Situation beteiligt und welche Wechselwirkungen erkennen Sie?
- Welche Formen von Gewalt werden aus dieser Praxissituation ersichtlich?
- Welche alternativen Entwicklungen wären in der beschriebenen Situation möglich?
- Welche Ressourcen sehen Sie für eine positive Wende?
- Welche Handlungsalternativen und Bewältigungsstrategien ermöglicht Ihnen Ihre berufliche Qualifikation?

## **Frau Lauter raucht.**

Seit drei Wochen lebt Frau Lauter in einer Rehabilitationseinrichtung. Nach einer Oberschenkelhalsfraktur im Alter von 81 Jahren ist die pensionierte Lehrerin auf die Begleitung und Pflege anderer angewiesen. Dies anzunehmen fällt der bis dahin eigenständig lebenden Frau schwer, war sie es doch gewohnt ihren Alltag zu gestalten und für sich selbst zu sorgen. Frau Lauter ist Raucherin und betätigt in regelmäßigen Abständen die Bettglocke. Da sie in ihrem Zimmer nicht rauchen darf, bittet sie auf die Terrasse des Hauses begleitet zu werden, um sich dort eine Zigarette anzuzünden. In der letzten Teamsitzung haben die MitarbeiterInnen beschlossen, dass Frau Lauter in Zukunft nur noch nach den Mahlzeiten auf die Terrasse begleitet wird und so der Zigarettenkonsum drastisch eingeschränkt werden soll.

### **Bearbeitung**

- Wer ist an der Situation beteiligt und welche Wechselwirkungen erkennen Sie?
- Welche Formen von Gewalt werden aus dieser Praxissituation ersichtlich?
- Welche alternativen Entwicklungen wären in der beschriebenen Situation möglich?
- Welche Ressourcen sehen Sie für eine positive Wende?
- Welche Handlungsalternativen und Bewältigungsstrategien ermöglicht Ihnen Ihre berufliche Qualifikation?

Der übermäßige Konsum von Alkohol und Tabak schadet der Gesundheit. Andererseits sollte jede Bewohnerin, jeder Bewohner ihre Lebensgewohnheiten möglichst beibehalten dürfen.

Hat Frau Lauter weiterhin das Recht selbstbestimmt festzulegen, wann und wie viele Zigaretten sie raucht?

## **Herr Tauber wird sediert.**

Seit einigen Monaten wird Herr Tauber von einer ausländischen Pflegerin bei sich zu Hause begleitet. Zwei Pflegerinnen aus der Slowakei wechseln sich im monatlichen Rhythmus ab und sind mit Ausnahme eines freien Wochentages und einer zweistündigen täglichen Pause stets im Hause gemeinsam mit Herrn Tauber. Auf den Wechsel der Pflegerinnen reagiert Herr Tauber mit Nervosität, Unruhe und Gereiztheit. Die Kinder von Herrn Tauber beschließen, ihrem Vater ein sedierend wirkendes Psychopharmaka heimlich dem Essen beizumischen.

### **Bearbeitung**

- Wer ist an der Situation beteiligt und welche Wechselwirkungen erkennen Sie?
- Welche Formen von Gewalt werden aus dieser Praxissituation ersichtlich?
- Welche alternativen Entwicklungen wären in der beschriebenen Situation möglich?
- Welche Ressourcen sehen Sie für eine positive Wende?
- Welche Handlungsalternativen und Bewältigungsstrategien ermöglicht Ihnen Ihre berufliche Qualifikation?



## **Frau Meluzzo sitzt.**

Frau Meluzzo ist 68 Jahre alt und lebt in einer Einrichtung für Menschen mit einer dementiellen Erkrankung. Sie hat einen großen Bewegungsdrang und hält sich besonders gerne im Speisesaal auf. Nach dem Frühstück um 9.00 Uhr wird der Saal für das Mittagessen gedeckt. Da Frau Meluzzo die Mittagsgedecke umstellt, wird sie auf einen Stuhl gesetzt, welcher so nahe an den Tisch fixiert wird, dass sie eigenständig nicht mehr aufstehen kann. Frau Meluzzo schreit, ist verärgert und versucht immer wieder aufzustehen.

### **Bearbeitung**

- Wer ist an der Situation beteiligt und welche Wechselwirkungen erkennen Sie?
- Welche Formen von Gewalt werden aus dieser Praxissituation ersichtlich?
- Welche alternativen Entwicklungen wären in der beschriebenen Situation möglich?
- Welche Ressourcen sehen Sie für eine positive Wende?
- Welche Handlungsalternativen und Bewältigungsstrategien ermöglicht Ihnen Ihre berufliche Qualifikation?

## **Frau Bauer soll schlafen.**

Bereits seit einer halben Stunde versucht Frau Bauer ihr Radiogerät einzuschalten. Es gelingt ihr nicht und so klingelt sie und sagt zur Pflegerin: „Sie haben mir mein Radiogerät kaputt gemacht. Und außerdem will ich jetzt endlich aufstehen.“ Es ist halb drei Uhr morgens. Eine unruhige Nacht. Noch zwei BewohnerInnen rufen nach Hilfe. Die Pflegerin verlässt Frau Bauer, wendet sich den anderen BewohnerInnen zu. Erneut läutet die Glocke. Frau Bauer sitzt nackt in ihrem Bett. Sie hat sich ihres Nachthemdes entledigt und die Bettwäsche abgezogen. Wenngleich keine diesbezüglichen Absprachen getroffen wurden, fixiert die Pflegerin Frau Bauer mit einem Bauchgurt.

### **Bearbeitung**

- Wer ist an der Situation beteiligt und welche Wechselwirkungen erkennen Sie?
- Welche Formen von Gewalt werden aus dieser Praxissituation ersichtlich?
- Welche alternativen Entwicklungen wären in der beschriebenen Situation möglich?
- Welche Ressourcen sehen Sie für eine positive Wende?
- Welche Handlungsalternativen und Bewältigungsstrategien ermöglicht Ihnen Ihre berufliche Qualifikation?



## **Frau Sereno ist sensibel.**

Seit drei Wochen absolviert die 19-jährige Elisa Sereno ihr Praktikum im Rahmen ihrer Ausbildung als Sozialbetreuerin in einem Alten- und Pflegeheim. Im Speisesaal nimmt ein an Demenz erkrankter Bewohner den Nachttisch einer anderen Person und beginnt diesen zu essen. Die Praktikantin beobachtet, wie eine Mitarbeiterin, die dies gesehen hatte, auf den Mann zugeht, ihn beschimpft und ihm den Nachttisch – auf die Finger schlagend – wegnimmt. Die Praktikantin ist irritiert und bespricht dies mit ihrer Bezugsperson. Diese antwortet: „Mein liebes Kind, wenn du so sensibel bist, dann ist es besser, du suchst dir einen anderen Beruf. Dann wirst du in der Pflege nicht alt.“

### **Bearbeitung**

- Wer ist an der Situation beteiligt und welche Wechselwirkungen erkennen Sie?
- Welche Formen von Gewalt werden aus dieser Praxissituation ersichtlich?
- Welche alternativen Entwicklungen wären in der beschriebenen Situation möglich?
- Welche Ressourcen sehen Sie für eine positive Wende?
- Welche Handlungsalternativen und Bewältigungsstrategien ermöglicht Ihnen Ihre berufliche Qualifikation?

## **Frau Fischer möchte auf die Toilette.**

Frau Fischer, welche nach einem Schlaganfall eine Halbseitenlähmung hat und nicht mehr alleine auf die Toilette gehen kann, ruft nach einer Betreuerin. Diese hört sie und antwortet ihr barsch: „Ich hab auch nur zwei Hände. Da müssen sie jetzt schon warten und ansonsten lassen sie es rinnen. Sie haben eh die Windel an.“

### **Bearbeitung**

- Wer ist an der Situation beteiligt und welche Wechselwirkungen erkennen Sie?
- Welche Formen von Gewalt werden aus dieser Praxissituation ersichtlich?
- Welche alternativen Entwicklungen wären in der beschriebenen Situation möglich?
- Welche Ressourcen sehen Sie für eine positive Wende?

- Welche Handlungsalternativen und Bewältigungsstrategien ermöglicht Ihnen Ihre berufliche Qualifikation?
- Welche Formen von Gewalt werden aus dieser Praxissituation ersichtlich?
- Welche alternativen Entwicklungen wären in der beschriebenen Situation möglich?
- Welche Ressourcen sehen Sie für eine positive Wende?
- Welche Handlungsalternativen und Bewältigungsstrategien ermöglicht Ihnen Ihre berufliche Qualifikation?

## **Herr Sekula pflegt seine Frau.**

Seit drei Jahren unterstützt Herr Sekula, 70 Jahre alt, seine an Demenz erkrankte Frau. Nachts irrt Frau Sekula täglich in der Wohnung umher, zieht sich an, räumt Schränke aus und verstreut die Gegenstände im Zimmer. Den Pflegerinnen des Hauspflagedienstes berichtet Herr Sekula, dass er nicht mehr wisse, was tun. Hindere er seine Frau an ihren nächtlichen Aktivitäten, so beginnt sie zu schreien und sich massiv zu wehren. Immer wieder kommt es zu Handgreiflichkeiten. Beide haben sie schon blaue Flecken. Die vom Arzt verschriebenen Medikamente wirken nicht. Seine Frau wird zunehmend unruhiger. Die schlaflosen Nächte machen auch Herrn Sekula zu schaffen.

### **Bearbeitung**

- Wer ist an der Situation beteiligt und welche Wechselwirkungen erkennen Sie?
- Welche Formen von Gewalt werden aus dieser Praxissituation ersichtlich?
- Welche alternativen Entwicklungen wären in der beschriebenen Situation möglich?
- Welche Ressourcen sehen Sie für eine positive Wende?
- Welche Handlungsalternativen und Bewältigungsstrategien ermöglicht Ihnen Ihre berufliche Qualifikation?

## **Frau Santini besucht ihre Mutter.**

Frau Santini besucht ihre 97-jährige Mutter im Pflegeheim und findet diese stark sediert und im Bett angebunden vor. Auf Nachfrage berichtet die Pflegeleiterin, dass die Bewohnerin letzthin sehr unruhig gewesen sei und immer wieder das Bett verlassen hätte. Da die Sturzgefahr zu groß wäre, habe der Hausarzt ein Beruhigungsmittel verschrieben und die freiheitsentziehenden Maßnahmen befürwortet. Frau Santini ärgert sich, da sie nicht vorab über die Vorgangsweise informiert wurde. Zudem hält sie die Sedierung und die Fixierungen für unangemessen.

### **Bearbeitung**

- Wer ist an der Situation beteiligt und welche Wechselwirkungen erkennen Sie?
- Welche Formen von Gewalt werden aus dieser Praxissituation ersichtlich?
- Welche alternativen Entwicklungen wären in der beschriebenen Situation möglich?
- Welche Ressourcen sehen Sie für eine positive Wende?
- Welche Handlungsalternativen und Bewältigungsstrategien ermöglicht Ihnen Ihre berufliche Qualifikation?

## **Frau Stiller hat Rückenschmerzen.**

Seit 20 Jahren arbeitet Frau Stiller in einer Pflegeeinrichtung. Seit geraumer Zeit hat sie starke Rückenschmerzen und nimmt täglich schmerzstillende Medikamente. Das Lagern der KlientInnen und die verschiedenen Transfers fallen Frau Stiller zunehmend schwer.

Während der Großteil der KlientInnen, den eigenen Fähigkeiten entsprechend, so gut wie möglich mithilft, ist Herr Sanftl ein Bewohner, welcher sich weigert, die eigenen Kräfte zu mobilisieren. Bereits mit Sorge betritt Frau Stiller am Morgen sein Zimmer. Beim Transfer vom Bett in den Rollstuhl bittet Frau Stiller Herrn Sanftl mitzuhelfen. Dieser reagiert darauf nicht. Er lässt sein ganzes Gewicht fallen und beschimpft die Pflegerin: „Du kannst es aber schon gar nicht!“ Zudem beleidigt er sie wegen ihrer Korpulenz.

### **Bearbeitung**

- Wer ist an der Situation beteiligt und welche Wechselwirkungen erkennen Sie?
- Welche Formen von Gewalt werden aus dieser Praxissituation ersichtlich?
- Welche alternativen Entwicklungen wären in der beschriebenen Situation möglich?
- Welche Ressourcen sehen Sie für eine positive Wende?
- Welche Handlungsalternativen und Bewältigungsstrategien ermöglicht Ihnen Ihre berufliche Qualifikation?



# Literaturquellen

- Lehrende im Sozial- und Gesundheitswesen gegen Gewalt - Curriculum  
Mary Allen, Hilde Hellbernd, Silke Huschka, Sabine Jenner, Sirkka Perttu, Tiina Savola von University of Helsinki, Palmenia Centre for Continuing Education 2010 ([http://www.adam-europe.eu/prj/4611/prj/HEVI\\_Guidebook\\_german.pdf](http://www.adam-europe.eu/prj/4611/prj/HEVI_Guidebook_german.pdf))
- Drude C., Zielke-Nadkarni A. Hrsg.(2008): Unterrichtsmethoden in der Pflegeausbildung. Urban & Fischer Verlag. München
- Dürrschmidt P., Brenner S., Koblitz J., Mencke M., Rolofs A., Rump K., Strassmann J. (2012): Methodensammlung für Trainerinnen und Trainer. managerSeminare Verlags GmbH, 8. Auflage. Bonn
- Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (Abteilung GM/Gender und Schule): Stark! Aber wie? Methodensammlung und Arbeitsunterlagen zur Jungenarbeit mit dem Schwerpunkt Gewaltprävention. Wien, 2011 <http://www.bmukk.gv.at/medienpool/7653/starkaberwie.pdf> (19.01.2014)
- AMS Österreich, abif- Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung (Hg.). Praxishandbuch: Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung im multikulturellen Kontext. Wien: Communicatio, 2009.
- Reich, K. (Hg.): Methodenpool. In: <http://methodenpool.uni-koeln.de>, [http://methodenpool.uni-koeln.de/download/open\\_space.pdf](http://methodenpool.uni-koeln.de/download/open_space.pdf), <http://www.partizipative-qualitaetsentwicklung.de/subnavi/methodenkoffer/open-space.html>
- [http://www.medpsych.uni-freiburg.de/pol\\_seven.pdf](http://www.medpsych.uni-freiburg.de/pol_seven.pdf) (19.01.2014)
- <http://methodenpool.uni-koeln.de/download/placemat.pdf>
- Vahs, D.: Organisation, Stuttgart 2003, S. 449
- Higgins, J.M.; Wiese, G.C.: Innovationsmanagement, Berlin 1996, S. 133.
- [www.erwachsenenbildung.at](http://www.erwachsenenbildung.at)
- <http://paedpsych.jk.uni-linz.ac.at/internet/arbeitsblaetterord/lehrtechnikord/sechhut.html>
- Klippert, Heinz: Teamentwicklung im Klassenraum, Weinheim: Beltz 2001, S.145
- <http://www.gib-aids-keine-chance.de/methoden/methodendetail.php?id=25> (19.01.2014)
- Gildsorf, R., Kistner, G. (2001). Kooperative Abenteuerspiele 2, Seelze/Velber: Kallmeyersche Verlagsbuchhandlung.