

P r o t o k o l l

3. Anwendertreffen zum demenz balance-Modell© am 14. Dezember 2012 in Köln-Deutz

Der Veranstaltungstag war in drei Teile gegliedert:

Vormittags:

- Vorstellung und Bearbeitung von Methoden, die nach der demenz balance-Modell© (db-M)-Selbsterfahrung angewendet werden können (von und mit Amelie Funcke)

Nachmittags:

- Vorstellung des DemOS-Projektes und den in diesem Zusammenhang entstandenen Film über das db-M (Christina Kuhn und Thomas Herrmann)
- Kollegialer Austausch

Vormittag:

Aus allen Teilen Deutschlands sind 27 TeilnehmerInnen (TN) zum Anwendertreffen angereist.

Für das miteinander „warm“ werden und zur Vorstellung der einzelnen TeilnehmerInnen wurden zwei Methoden, die im Lauf der Veranstaltung noch reflektiert wurden, von Amelie Funke genutzt.

Skalierung

Die Teilnehmenden haben sich hintereinander, entsprechend der jeweiligen Frage, auf einen im Raum aufgeklebten Tesakrepp-Streifen aufgestellt. Dem Streifen wurden - je nach Frage - andere Bedeutungen zugewiesen. Bei der ersten Frage sollten sich die TN in der Reihenfolge der Anfangsbuchstaben ihrer Vornamen hintereinander auf dem Streifen „sortieren“. An das obere Ende

des Streifens stellten sich die TN mit dem Anfangsbuchstaben A (Anna, Anne, Angelika...), weiter dem Alphabet folgend entsprechend die anderen Buchstaben. Weitere Aufstellungskriterien waren: Sternzeichen, Geburtsjahr und die Häufigkeit, wie oft mit dem db-M gearbeitet wurde. Natürlich verändert sich die Bedeutung des Klebestreifens entsprechend.

Scrabbeln

In Kleingruppen haben die TN jeden Buchstaben ihres kompletten Namens in Druckbuchstaben auf jeweils ein Post-it Zettel geschrieben. Mit den vorhandenen Buchstaben hat jede Kleingruppe ein Motto für den Tag entwickelt.

Aufgelockert und inspiriert durch den kreativen Einstieg, ging es mit der Vorstellung verschiedener Methoden weiter.

Vorstellung und Bearbeitung von Methoden, die zur Auswertung nach der Selbsterfahrung geeignet sind:

Zuerst begründete Barbara Klee-Reiter die Wahl des Themas für das dritte Anwendertreffen. „In der Arbeit mit dem db-M geht es mir immer wieder so, dass ich mit dem ersten Teil des db-M sehr zufrieden bin. Die Teilnehmenden meiner Veranstaltungen arbeiten mit und sind am Ende von der Selbsterfahrung und dem, was sie ausgelöst hat, beeindruckt und berührt. Der wirkliche Grund für die Arbeit mit dem db-M ist aber, diese Erfahrungen auf die Arbeit mit Menschen mit Demenz zu übertragen. Ich finde diesen Teil oft mühsam und meine Angst ist, dass dabei wichtige Erkenntnisse der Teilnehmenden verloren gehen. Ich habe Amelie Funke gebeten, uns Methoden vorzustellen, mit denen wir die Selbsterfahrung, neben der im Handbuch vorgeschlagenen Methode, für uns noch fruchtbarer nutzen können.“

Amelie Funke hat dazu folgende Methoden ausgewählt:

- Skalierung
- Scrabbeln
- Innere Stimme (Inneres Team)
- Logische Gestaltungsebenen

- Kraftfeld-Analyse
- Open Space
- Fünf Schritte zum Wesentlichen

Nach der Vorstellung der einzelnen Methoden folgte die Gruppenarbeit zu folgenden Leitfragen:

- Wie kann ich die Methode/das Modell in die Weiterarbeit nach der Selbsterfahrung einbinden bzw. nutzen?
- Mit welcher Zielgruppe bzw. welchem Ziel (was kann ich deutlich machen bzw. welche Themen bearbeiten)?
- Wie kann ich die Methode/das Modell anpassen, verändern, weiterentwickeln?
- Wo liegen Chancen und Risiken der Methode?

Methodensammlung

(Die Beschreibungen der Methoden sind zum Teil dem Buch von Amelie Funcke: „Moderations-Tools“ aus der managerSeminare Verlags GmbH entnommen)

Skalierung

Die Methode geht zurück auf Steve de Shazer.

Es geht darum, sich auf einer Skala zu einer Frage im Raum zu positionieren.

Ablauf:

Zu einer Frage positionieren sich die Teilnehmenden auf einer Skala (0-10 oder 0-100% oder zwischen positiv und negativ oder Alphabet), die bspw. durch einen auf dem Boden aufgeklebten oder gezeichneten Strich symbolisiert wird, zu einem bestimmten Wert. Die Fragen können aus dem Bereich der Sachebene (z.B. Aufstellung nach Vornamen, Herkunftsorten der Teilnehmenden) oder der Gefühlsebene (z.B. nach der Zufriedenheit oder: „Wie hoch empfinden Sie Ihre Abhängigkeit/Hilflosigkeit/Angst bei einer Demenz?“) kommen.

Veränderungsidee aus dem Anwendertreffen im Dezember 2012:

Nach jedem Schritt in der Selbsterfahrung positionieren sich die TN auf einer Skala:

- Wie schätzen sie den Grad Ihrer Abhängigkeit, Angst oder Hilflosigkeit ein?
- Wie hoch ist Ihre Lebensqualität?
- Wie hoch schätzen Sie die Umsetzungsmöglichkeit Ihrer Veränderungsidee ein?

Technische Hinweise:

- Gruppierung: 4 bis 30 Personen
- Setting: stehen auf einer freien Fläche im Raum
- Medien und Material: Klebeband zur Markierung einer Skala auf dem Fußboden

- Dauer: 5 Minuten
- Vorbereitung: Skala vorbereiten

Bewertung der Methode:

Skalierungsfragen sind einfach, unaufwendig und gewinnbringend. Die Methode spricht vor allem Menschen an, die sich nicht so gerne von sich aus mündlich oder schriftlich einbringen können oder wollen. Zudem stellt sie eine ideale Auflockerung dar, da man dafür aufstehen und sich bewegen muss.

Scrabbeln

Teilnehmende scrabbeln Aussagen mit den Buchstaben ihrer Namen.

Ablauf:

Es werden Kleingruppen von jeweils drei bis fünf Personen gebildet. Jede Gruppe bekommt einen Haftnotiz-Block. Jeder Gruppenteilnehmende schreibt seinen Vornamen – Buchstabe für Buchstabe – auf die Blätter. Aus diesem „Buchstabensalat“ sollen nun in einem vorgegebenen Zeitrahmen Aussagen, z.B. Veranstaltungsziele oder ein Motto gescrabbelt bzw. frei assoziiert und dabei auf einem Flipchart oder Tisch aufgebracht werden. Die einzelnen Worte können auch wie in einem Kreuzworträtsel angeordnet werden. Anschließend präsentieren sich die Gruppen gegenseitig ihre Ergebnisse.

Technische Hinweise:

- Gruppierung: 8 bis 40 Personen
- Setting: Kleingruppen an Tischen oder Pinnwänden
- Medien und Material: Haftzettel, Faserschreiber
- Dauer: 10 bis 20 Minuten
- Vorbereitung: Keine

Bewertung der Methode:

Die Methode ist lebendig, kreativ und macht Spaß, denn oft entstehen originelle Wortschöpfungen. Die Teilnehmenden sind oft überrascht, was sich aus ein paar vorgegebenen Buchstaben machen lässt. Mit dem Scrabbeln kann man das Kennenlernen von Teilnehmenden mit einer thematischen Auseinandersetzung verbinden (siehe zweites Foto). Sie eignet sich demnach zum Einstieg, aber auch zum Abschluss eines Workshops.

N E U E
 J D E E N
 B I S S
 B A L L A
 R A C J

F
 I
 C
 H
 E
 N
 D
 E
 N
 W
 U
 R
 D
 E
 M
 O
 D
 E
 L
 L
 V
 E
 R
 S
 T
 E
 H
 E
 N
 N
 Z
 U
 H
 Ö
 R
 E
 N
 B
 A
 L
 L
 P
 U
 N
 K
 T
 G
 E
 R
 W
 A
 R
 E
 N
 C
 H
 A
 N
 D
 E
 L
 N

- Vorstellungsgemachte
 - Anwesenheit
 - Orientierung
 - Bezugspunkt
 - Handlung

→ ORIENTIERUNG
 für Ausdruck
 → BEZUGSPUNKT
 zum Ausdruck

Innere Stimme (Inneres Team)

Die Methode „Innere Stimme“ beruht auf dem Persönlichkeitsmodell „Inneres Team“ des Hamburger Psychologen Friedemann Schulz von Thun.

Das Modell geht davon aus, dass wir oft nicht nur zwei, sondern „mehrere Seelen in unserer Brust“ haben, d.h. dass wir uns bei schwierigen Entscheidungen innerlich zerrissen fühlen. Die sich widersprechenden Stimmen machen uns das Leben schwer und führen dazu, dass wir keine klare Stellung beziehen können bzw. dass unsere Botschaft nicht eindeutig ankommt. Schulz von Thun nimmt diese Erfahrungen wörtlich und personalisiert und benennt die einzelnen Stimmen.

Ablauf:

Schritt I: Ich nehme die inneren Stimmen auf und notiere sie.

Der Moderator fragt, welche inneren Stimmen sich melden, wenn es um ein bestimmtes Problem und dessen mögliche Lösung geht. Ist es bspw. vielleicht die „Bedenkenträgerin“, der „Gutmensch“ oder die „Mahnerin“? Wichtig ist, dass den „inneren Teammitgliedern“ immer eine wohlwollende Absicht unterstellt wird und dass der Moderator sie entsprechend prägnant und positiv benennt. Wenn die Wortmeldungen nur zögerlich kommen, kann der Moderator sich auch nur die aktuellen Gefühle (z.B. Unsicherheit oder Sorge) nennen lassen. Dann wird nachgefragt: Wer ist da unsicher? Oder: Wer macht sich Sorgen? Wie heißt er oder sie? Beispiele für die Namensgebung bei Gefühlen der Unsicherheit könnten z.B. sein: „Frau Ziertsich“ und bei Sorge: „Herr Schwergemut“.

Schritt II: Ich registriere: Wie lautet die Botschaft?

Nun sollte benannt und den anderen vorgestellt werden, welche Botschaft Frau Ziertsich („Wir dürfen nichts überstürzen“) oder Herr Schwergemut („Ob das wohl gut geht?“) haben.

Auch wenn diese beiden Stimmen auf den ersten Blick hinderlich wirken, ist es doch wichtig, sie zur Kenntnis zu nehmen. Denn sie weisen darauf hin, worauf man achten muss, um die Problemlösung nicht zu verhindern.

Schritt III: Ich finde heraus: Was ist mein Vorhaben? Wen dieser inneren Stimmen sollte ich stärken? Wer in mir kann das unterstützen?

Es wird geklärt, wen oder was man braucht, um eine innere Struktur zu erhalten und mit den eigenen Ergebnissen überzeugend auftreten zu können.



Bewertung der Methode/Veränderungsidee aus dem Anwendertreffen im Dezember 2012:

Die Methode kann sehr gut nach der Selbsterfahrung eingesetzt werden. Beispiel: Nach einer Fortbildung kommt man mit einer neuen Idee zurück, die nun Eingang in den Alltag auf dem Wohnbereich finden soll. Doch man ist unsicher. Da sind die inneren Stimmen: „Das tut den Bewohnern gut“, „Ich probiere das aus“ und „Das geht bei mir nicht.“ Es gilt zu klären, welche Stimme die stärkste ist und welche am stärksten blockiert und wie diese Blockade gelöst werden kann.



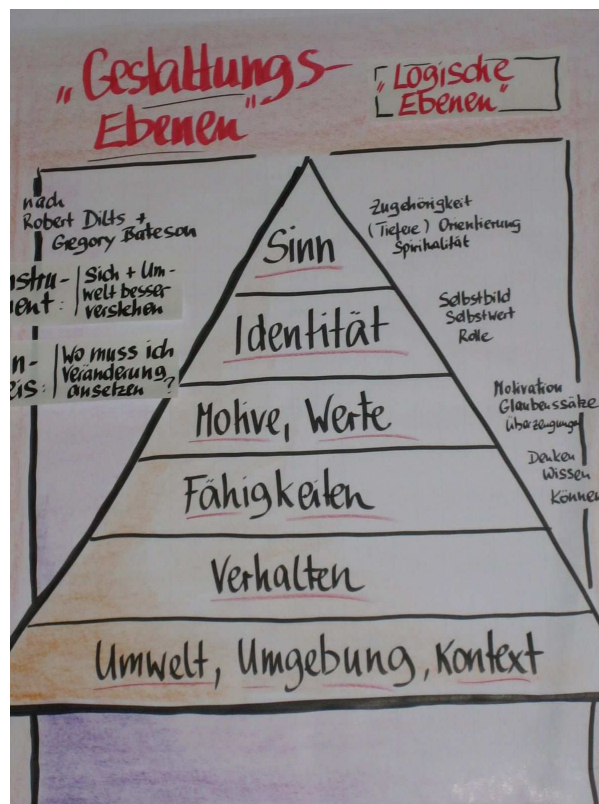
Technische Hinweise:

- Gruppierung: 3 bis 5 Personen
- Setting: Stuhlkreis, Flipchart
- Medien und Material: Flipchart, möglichst bunte Stifte
- Dauer: 45 bis 60 Minuten
- Vorbereitung: Lediglich Visualisierungsmöglichkeiten schaffen

Die (logischen) Gestaltungsebenen

Bei der Methode der „Gestaltungsebenen“ bzw. „logischen Ebenen“ nach Gregory Bateson und Robert Dilts handelt es sich um ein Modell zur Beschreibung von persönlicher Veränderung. Es soll helfen, sich und seine Umwelt besser zu verstehen und liefert Informationen über die Ebene, an dem eine Veränderungsarbeit ansetzen sollte. Dabei liegt das Augenmerk darauf, dass wir nicht einfach ein Teilchen von uns verändern, sondern ganzheitlich denken: Eine Veränderung führt zu weiteren Veränderungen auf anderen Ebenen. Die logischen Ebenen dienen der Klärung, wo z.B. ein Problem, ein Ziel oder die eigene Mission angesiedelt ist. Die Veränderungsarbeit setzt dann i.d.R. auf der nächst höheren Ebene an.

Die logischen Ebenen sind hierarchisch gegliederte Ebenen des Denkens, die sich wechselseitig beeinflussen:



Ablauf:

Auf den verschiedenen logischen Ebenen lassen sich unterschiedliche Ansatzpunkte finden, um ein bestimmtes Problem zu lösen. Dazu wird das

Problem auf den verschiedenen Ebenen unter bestimmten Fragestellungen jeweils beleuchtet:

Jedes Ereignis findet in einer bestimmten **Umwelt** statt. Die Ebene der Umwelt enthält alle äußeren Bedingungen, die auf eine Person einwirken. Umwelt kann mit den Fragen "wo?", "wann?", "wer?", "mit wem?", "wer noch?" in Erfahrung gebracht werden.

Die Ebene des **Verhaltens** bezieht sich auf alle Aktionen und Reaktionen einer Person, also bspw. ihr Handeln, ihre Worte, ihre Bewegungen. Es geht um das „Was“: „Was wird getan?“

Bei den **Fähigkeiten** geht um das Können, Denken und Fühlen, also um innere Prozesse, die von außen nicht direkt wahrnehmbar sind. Die Frage dazu ist das „Wie?“: Wie führt jemand Tätigkeiten aus, welche inneren Prozesse und Programme laufen ab?

Die nächste Ebene sind die **Glaubenssätze**, die **Überzeugungen**, die **Werte**, die inneren Kriterien, die dem Handeln - bewusst und unbewusst - zugrunde liegen. Diese Ebene wird erfragt durch. „Warum?“, „Wofür?“, „Was ist wichtig?“

Die nächste Ebene ist die Ebene der **Identität**: Hier geht es um das Selbstbild und die Vorstellungen, die Menschen von sich als Person in ihrem Verhalten, in ihren Fähigkeiten und in ihren Überzeugungen meist unbewusst mitkonstruieren. Die Frage dazu ist: "Wer bin ich?"

Die höchste Ebene ist die Ebene der **Zugehörigkeit** oder auch **Spiritualität**. Sie beinhaltet die Vorstellungen, Gedanken und den Glauben von Menschen über etwas, das mehr ist als sie als Person, das ihre Individualität überschreitet. Hier geht es um die Zugehörigkeit zu etwas Größerem oder Höherem, um Visionen, um den Sinn des Lebens und damit um Fragen wie „Warum leben wir?“, "Warum sind wir hier?", "Was ist der Sinn des Lebens?"

Veränderungsidee aus dem Anwendertreffen im Dezember 2012:

Das Modell kann als „Verkaufsstrategie“ für das demenz balance-Modell© genutzt werden. Nach dem Modell der logischen Ebenen nach Dilts beeinflusst

die Veränderung einer höheren Ebene immer alle darunterliegenden Ebenen. Wenn man davon ausgeht, dass es bei der Selbsterfahrung durch das demenz balance-Modell© zu einer Identifikation mit der Situation Demenzerkrankter kommt, besteht die Möglichkeit, dass es auf der Ebene der Identität und/oder der Glaubenssätze zu einer Veränderung kommen kann.

Beispiel für Veränderung auf der Ebene der Identität:

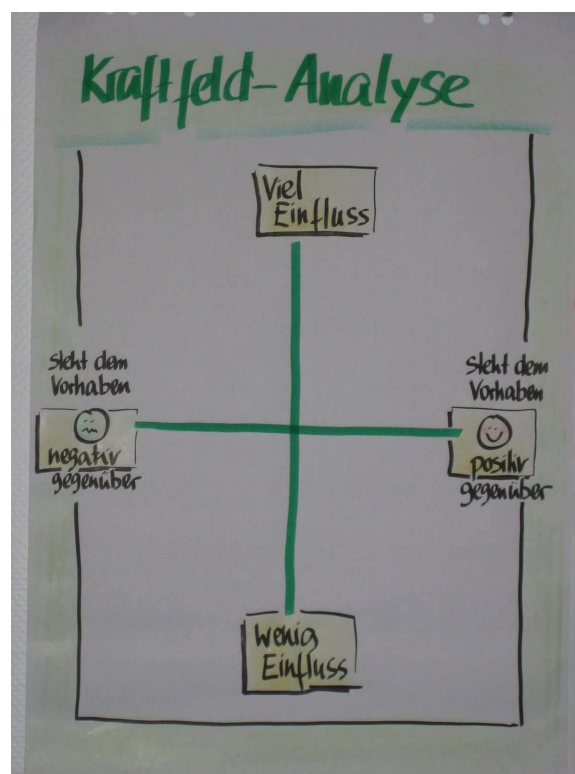
Eine Teilnehmerin, die vorher ihre Rolle Menschen mit Demenz gegenüber eher funktional definiert hat, erlebt durch die Selbsterfahrung, dass sie in den verschiedenen Phasen der Verluste immer den Wunsch nach Selbstbestimmung hatte. In der Reflektion ihrer Rolle kann das Erleben dazu führen, dass die Pflegende ihre Rolle weniger funktionsorientiert, sondern mehr personenzentriert begreift. Das veränderte Rollenverständnis beeinflusst in der Logik des Modells die inneren Überzeugungen und die Art und Weise des Umgangs mit den betroffenen Menschen.

Kraftfeld-Analyse

Visualisierungsmethode nach Kurt Lewin, die aufzeigt, wie Betroffene eines Vorhabens – ob Skeptiker oder Befürworter – konstruktiv eingebunden werden können. Deutlich sichtbar wird auch schnell, an welcher Stelle dabei am besten die meisten Kräfte eingesetzt werden.

Ablauf:

Der Moderator visualisiert das Kraftfeld großflächig auf einer Pinnwand bzw. einem Flipchart.



Auf einzelnen Karten wird gesammelt, welche Personen und Personengruppen von dem anstehenden Vorhaben in irgendeiner Weise betroffen sind. Dabei kann farblich zwischen Einzelpersonen und Gruppen unterschieden werden. Die Karten werden nun bezüglich Haltung und Einfluss nacheinander besprochen und in das Koordinatensystem einsortiert.

Mit Blick auf das Kraftfeld wertet die Gruppe das Ergebnis anschließend aus und diskutiert die Fragen: Was heißt das für unser Projekt? Was können wir tun, um die Skeptiker zu gewinnen? Was, um die Energie der Positiven zu

nutzen? Was sollten wir sonst noch unternehmen, um den Projekterfolg zu unterstützen? Dabei wird vor allem der obere, hohe Einflussbereich betrachtet. Die Vorschläge und Ideen können zunächst in einem Brainstorming gesammelt und auf einem Flipchart notiert werden. Anschließend werden geeignete Maßnahmen entwickelt, vereinbart und in einem Aktionsplan zusammengestellt.

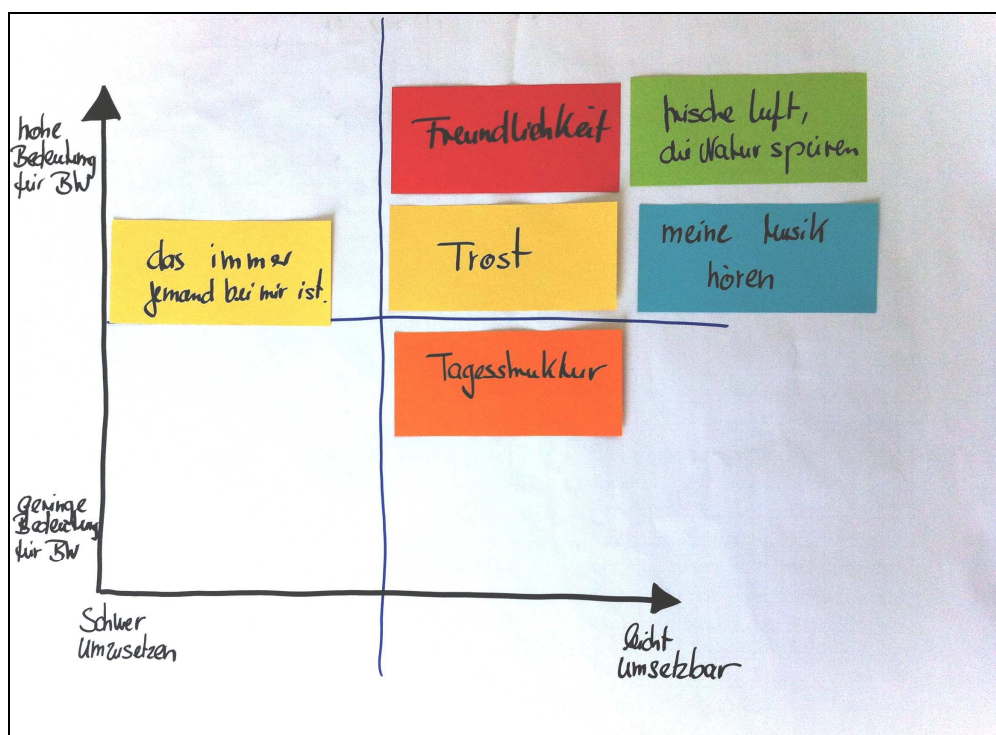
Veränderungsidee aus dem Anwendertreffen im Dezember 2012:

Die Teilnehmenden von db-M-Schulungen beschriften die Koordinaten mit folgenden Angaben:

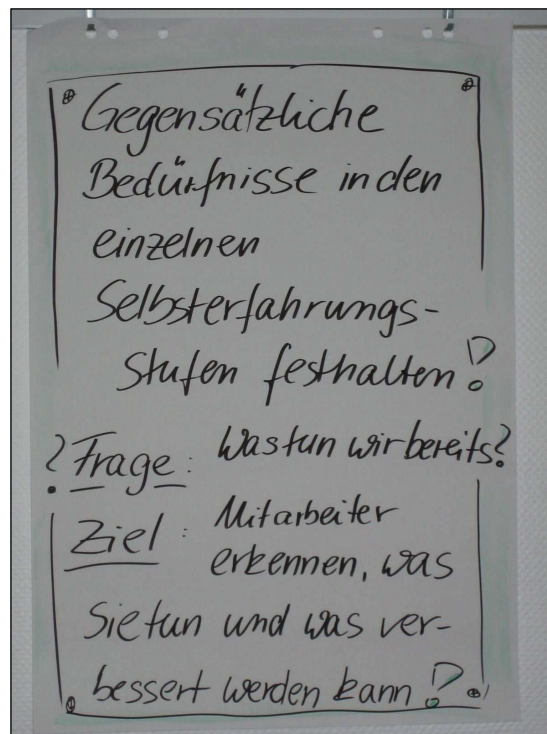
Vertikal: hoher bzw. wenig Effekt für Bewohner

Horizontal: schwer bzw. leicht umsetzbar

Die Metaplinkarten aus der Sammlung der Bedürfnisse können auf dieses Koordinatensystem eingeordnet werden.



Weitere Ideen:



Technische Hinweise:

Gruppierung:	4 bis 20 Personen in Plenum oder Kleingruppen
Setting:	Halbkreis mit Stühlen, mit oder ohne Tische, vor Moderationsmedien
Medien und Material:	Pinnwände, Moderationskarten, Stifte, Klebepunkte
Dauer:	30 bis 90 Minuten
Vorbereitung:	Koordinatensystem auf Pinnwand zeichnen

Bewertung der Methode:

Die Methode ist unaufwendig und einfach in der Anwendung.

Open Space

Open Space ist eine Methode, die zur Gestaltung von Konferenzen eingesetzt wird. Sie wird außerdem als ein Instrument der Organisationsentwicklung genutzt. Es sind vielfältige Themen- und Anwendungsbereiche der Methode möglich. Open Space wird insbesondere bei komplexen und drängenden Problemen eingesetzt, beispielsweise zur schnellen und kreativen Gestaltung von Veränderungsprozessen in Organisationen. Open Space beruht auf den Prinzipien der Selbstorganisation und Selbstbestimmung der teilnehmenden Personen und dem Grundsatz einer Abkehr von Kontrolle. Somit soll der Einsatz der Methode des Open Space den Einfluss und die Mitwirkungsmöglichkeiten der Teilnehmer einer Konferenz maximieren. Im Gegensatz zur traditionellen Konferenz gibt es im Open Space kein im Voraus geplantes Veranstaltungsprogramm.

Ablauf:

Der Moderator erklärt kurz die Methode und fordert die Teilnehmenden auf, zu Beginn der Veranstaltung den Ablauf selbst festzulegen. Lediglich ein (Leit-)Thema ist vorgegeben. Am Anfang sitzen dazu alle in einem Kreis, bei mehr als 50 Teilnehmenden in konzentrischen Kreisen. Alle, die es wollen, haben nun die Möglichkeit, in die Mitte des Kreises zu gehen und ihre Anliegen zu nennen: Etwas, das auf den Nägeln brennt, am Herzen liegt und an dem mit anderen gearbeitet werden soll. Alle Anliegen sind zulässig, auch wenn sie vermeintlich nicht zum Gesamtthema der Veranstaltung passen.

Diese Themen werden auf Zetteln festgehalten und an eine Pinnwand geheftet. Dann werden Zeiten und Arbeitsräume festgelegt und jeder trägt sich dort ein, wo er mitmachen will. Das ist der „Marktplatz“. Ist diese Phase vorbei, beginnen die Gruppen selbstorganisiert zu arbeiten. Sie teilen sich ihre Arbeitszeit und Pausen in dem vorgegebenen Rahmen selbst ein. Manche Gruppen arbeiten zu fünft, andere zu siebenunddreißig, andere zu zweit. Manche Teilnehmenden „hummeln“ von Gruppe zu Gruppe. Jede Gruppe fasst ihre Ergebnisse, Empfehlungen und Verabredungen selbst zusammen und veröffentlicht diese für alle anderen an der „Nachrichtenwand“.

Es gibt folgende Open-Space-Leitlinien:

- Sei darauf vorbereitet, überrascht zu werden.
- Wer dazu kommt, ist die richtige Person.
- Offenheit zeigen für das, was passiert.
- Es gibt „Hummeln“ und „Schmetterlinge“ (also Personen, die von Gruppe zu Gruppe wechseln und die anderen, die bei der ersten Gruppe verweilen).



Technische Hinweise:

Gruppierung:	8 bis 1000 Personen oder mehr
Setting:	Am Anfang sitzen alle in einem Kreis, bei mehr als 50 Teilnehmenden in konzentrischen Kreisen
Medien und Material:	Moderationskarten, Stifte, Pinnwände
Dauer:	mehrere Stunden bis Tage

Veränderungsidee aus dem Anwendertreffen im Dezember 2012:

Die Open Space-Methode wurde für den kollegialen Austausch während des Anwendertreffens genutzt. Da wir „nur“ 27 Personen waren, wurde das Potential der Methode nur bedingt deutlich.

Bewertung der Methode: Die Open Space-Methode ist am effektivsten, wenn es Probleme/Fragen gibt, an der eine große Gruppe arbeiten soll.

Schritte zum Wesentlichen

Bilanz ziehen, um wesentliche Inhalte oder Erkenntnisse zu festigen

Ablauf:

Folgende Anweisungen bzw. Reflexionsschritte werden auf einem Flipchart vorbereitet und den Teilnehmenden vorgestellt:

Schritt 1: Einzelarbeit (5 Minuten)

Thema: Die wesentlichen Aspekte des heutigen Tages aus meiner persönlichen Sicht

Schritt 2: Partnerarbeit (4 Minuten)

Kurzer knackiger Austausch und Ergänzung des bisher Erarbeiteten

Schritt 3: zweite Partnerarbeit mit einer weiteren Person (3 Minuten)

Kurzer knackiger Austausch und Ergänzung des bisher Erarbeiteten

Schritt 4: Kleingruppe zu viert am vorbereiteten Flipchart-Bogen (15 Minuten)

Jede einzelne Person schreibt ihre persönlichen Aspekte auf die Randflächen des Flips.

Die fünf wesentlichen Aspekte, die allen gemeinsam sind, werden in der Mitte notiert.

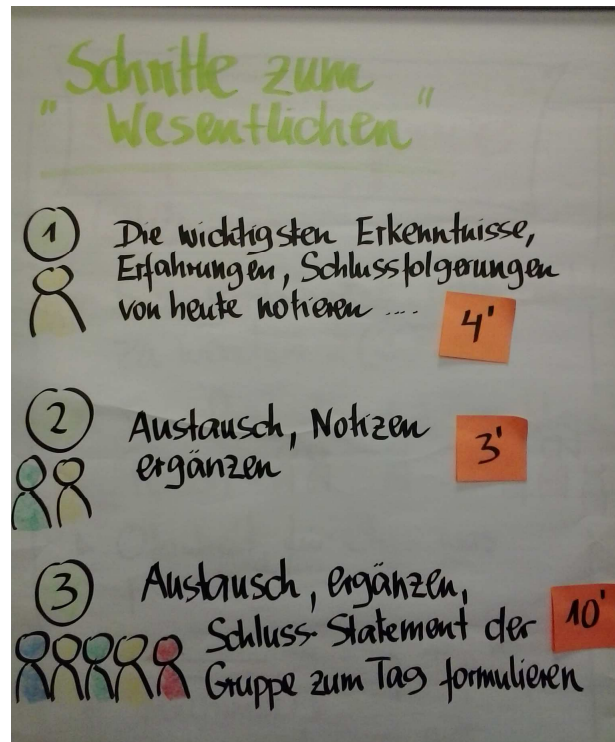
Schritt 5: Präsentation

Vorstellung der Ergebnisse im Plenum

Die angegebenen Zeiten sollten möglichst eingehalten werden, da sonst die Gefahr besteht, dass die Teilnehmenden sich verzetteln oder zu tief ins Grundsätzliche einsteigen. Daher sagt der Moderator an, wenn ein Wechsel ansteht. Damit die Teilnehmenden mit dem Thema in Bewegung kommen, wird auch angeregt, dass während des Austauschs wirklich auch Plätze gewechselt werden.

Veränderungsidee beim Anwendertreffen:

Die Methode „Fünf Schritte zum Wesentlichen“ wurde „quick and dirty“ in drei Schritte abgewandelt:



Schritt 1: Einzelarbeit (4 Minuten)

Die wesentlichen Aspekte des heutigen Tages aus meiner persönlichen Sicht auf eine Metaplankarte aufschreiben

Schritt 2: Partnerarbeit (3 Minuten)

Kurzer knackiger Austausch und Ergänzung der eigenen Sammlung

Schritt 3: Kleingruppe zu fünft (10 Minuten)

Austausch in der Kleingruppe über die wichtigen Aspekte des Tages und Statement der Gruppe für den gesamten Tag formulieren.

Kurze Runde mit den Statements aus den verschiedenen Kleingruppen

Bewertung der Methode:

Diese Methode lässt sich gut einsetzen, um zu überprüfen, ob Inhalte wirklich verankert sind oder ob noch offene Fragen bzw. Widersprüchliches geklärt werden müssen. Dadurch wird gemeinsam Erarbeitetes nochmals reflektiert und die Erkenntnisse werden gefestigt.

Nachmittags:

Vorstellung des DemOS-Projektes durch Christina Kuhn und Thomas Herrmann

Das Projekt DemOS (Demenz - Organisation - Selbstpflege) zielte darauf ab, durch mehrdimensionale Interventionsmaßnahmen die Pflegebedingungen zu optimieren. Es ging dabei um Aspekte wie Erhöhung der Arbeitszufriedenheit bei Pflegenden, Verminderung des Burnout-Risikos, Erhalt der Arbeitsfähigkeit, Erhöhung der Pflegequalität sowie Verbesserung des sozialen Klimas.

Insgesamt waren acht Einrichtungen an dem Projekt beteiligt, das in die Schritte Analyse der Ausgangssituation, Qualifizierung sowie Prozessbegleitung vor Ort gegliedert war.

Dabei wurde auch mit dem db-M gearbeitet. Die bei DemOS beteiligten Mitarbeitenden mussten jedes Modul bewerten. Die Bewertung der Arbeit mit dem demenz balance-Modell© ist sehr positiv ausgefallen.

Bewertung der einzelnen Fortbildungsthemen	Demenz-Balance-Modell Ø 4,3			
	Gesamt (n=61)	integra- tiv (n=17)	segre- gativ (n=32)	Misch- form (n=12)
Hilfe bei der täglichen Arbeit „Die Inhalte der heutigen Fortbildung können mir bei meiner täglichen Arbeit weiterhelfen“	4,4	4,4	4,4	4,4
Bewältigung der täglichen Arbeitsaufgaben „Das vermittelte Wissen der heutigen Fortbildung kann mir helfen, die alltäglichen Arbeitsaufgaben besser zu bewältigen“	4,2	4,2	4,3	4,2
Umsetzbarkeit „Die entwickelten Vorgehensweisen können in unserem Arbeitsalltag umgesetzt werden“	4,1	4,1	4,2	4,0
Sensibilisierung und Haltungsreflexion „Die Inhalte der heutigen Qualifizierungseinheit haben mich für das Thema sensibilisiert und ich konnte meine Haltung reflektieren“	4,4	4,1	4,5	4,3
Nutzen für Selbstpflege „Die Inhalte der heutigen Qualifizierungseinheit kann ich für meine Selbstpflege und Gesundheitsförderung nutzen“	4,0	3,9	4,2	3,8
Wissenserweiterung „In der heutigen Sitzung hat sich mein Wissen erweitert“	4,4	4,5	4,4	4,3

Zum Abschluss des Projektes wurde ein Medienpaket entwickelt:

- Ein „Check: Arbeitsplatz Pflegeheim“ hilft Führungskräften dabei, Verbesserungspotentiale in ihrer Einrichtung zu identifizieren.
- Die Broschüre „Für alle Fälle...“ befasst sich mit oftmals unter den Teppich gekehrten Aspekten der Pflege und ermutigt Mitarbeitende zu einem offenen Umgang mit Themen wie Gewalt, Ekel und Scham.
- Zwei DVDs enthalten zum einen acht thematische Kurzfilme inkl. Praxishilfen, die als Impulse für Veränderung gedacht und zur Veranschaulichung guter Praxis geeignet sind. Zum anderen wird in drei Kurzfilmen der Interventionsansatz DemOS exemplarisch dargestellt.

In einem der Filme wird das db-M vorgestellt. Dieser Film kann sehr gut für die Akquise eingesetzt werden. Er kann unter www.modellprojekt-demos.de (unter Ergebnisse/unter Kurzfilme) heruntergeladen werden. Wenn ihr dabei technischen Support braucht, bitte melden.

Barbara empfiehlt darüber hinaus auch das kostenlose Online-Journal von demenz support Stuttgart: „dess-orientiert“.

Kollegialer Austausch (Open Space-Methode (s. o.))

Folgende Themen wurden in Kleingruppen diskutiert, wobei sich die Teilnehmenden einig waren, dass die Ergebnisse nicht im Plenum vorgestellt und somit auch nicht protokolliert werden.

- Mitarbeitende einer Einrichtung werden „gezwungen“, an einer db-M-Schulung teilzunehmen und wollen von daher nicht mitarbeiten. Was tun?
- Das db-M in der Arbeit mit Angehörigen
- Akquise
- Die Anwendung des db-M in einer großen Gruppe
- Umgang mit schwierigen Situationen, z.B., was kann man tun, wenn Teilnehmende nicht richtig zuhören und gleich alle Puzzleteile am Anfang rausnehmen? Oder man hat Personen in der Gruppe, die „schon alles wissen“.

- Zielgruppe ältere Ehrenamtliche
- Methoden, wie man sich nach der Selbsterfahrung in den Alltag, in die Handlungsebene „hinüberrettet“.

Die Anwendung des db-M in einer großen Gruppe

Da Barbara Erfahrungen beim Einsatz des demenz balance-Modells© in größeren Gruppen (z.B. zweieinhalbstündige Veranstaltungen mit 50 Personen) oder bei Gruppen mit spezifischen Fragestellungen (z.B. demenzerkrankte Personen in der Sterbebegleitung, MmD im Krankenhaus, Umgang mit herausfordernden Verhalten) hat, wurde sie gebeten, diese vorzustellen:

Vorbereitung:

Auf den Tischen, an denen die Teilnehmenden arbeiten, wird jeweils ein den gesamten Tisch bedeckendes Papier befestigt (große Papierrollen können bei „Neuland“ erworben werden). Auf dem Papier werden jeweils eine vertikale und eine horizontale Linie gezogen, so dass vier gleich große Teile entstehen. In jedes der entstandenen Rechtecke wird jeweils eine Frage hinein geschrieben. Diese sind je nach Auftraggebern und Thema unterschiedlich.

Beim Thema „Demenzerkrankte Personen in der Sterbebegleitung“ waren das bspw. folgende Fragen:

- Die Gefühle und Reaktionen der Betroffenen
- Wie können sie Schmerzen äußern?
- Wie reflektieren sie ihr Sterben?
- Welche Bedürfnisse haben sie? Wie kann man sie erreichen?

Außerdem wird ein Flipchart vorbereitet, auf dem die Farbe der Stifte für die jeweiligen Phasen notiert wird.

Ablauf:

Die Teilnehmenden bilden Kleingruppen und nehmen an den Tischen Platz. Die db-M werden an die Teilnehmenden verteilt. Wie bei der üblichen Arbeit mit dem db-M wird ihnen das Material erklärt. Danach füllen die Teilnehmenden ihr persönliches Blatt mit den Fragen aus. In den Verlustphasen (wenn drei Abschnitte fehlen, ebenso wenn später sieben oder alle Abschnitte fehlen)

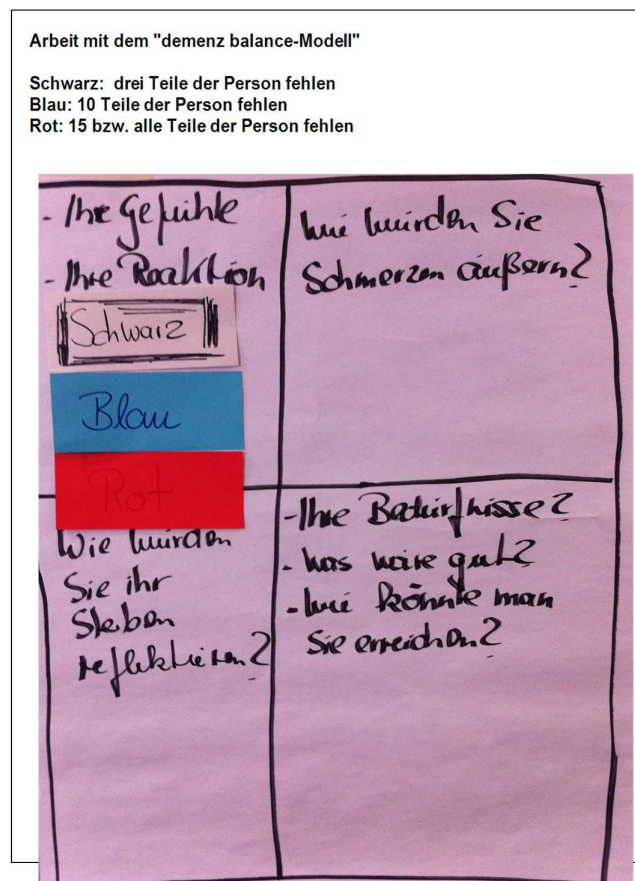
schreiben die Teilnehmenden ihre Gefühle in ihre Arbeitsmappen (nach Barbaras Erfahrung ist es wichtig, dass sie dabei zuerst die Möglichkeit haben, ihre Gefühle achtsam wahrzunehmen). Ab jetzt verändert sich der Ablauf, der im Handbuch beschrieben ist.

Veränderung: Der Austausch über die Gefühle erfolgt in der Kleingruppe am Tisch und die wichtigsten Ergebnisse werden von den Teilnehmenden in die Rechtecke mit der entsprechenden Frage hinein geschrieben. Vorher sollten die Stiftfarben angesagt werden, damit die drei Phasen in der Auswertung unterschieden werden können.

Die Phasen, in der weitere sieben und alle Abschnitte verloren gehen, verlaufen wie oben beschrieben, nur dass sich die Stiftfarbe jeweils ändert.

Anschließend (ohne eine Pause vorher) diskutieren die Teilnehmenden darüber, welche Erkenntnisse/Schlussfolgerungen sich bezüglich der vier Fragen treffen können. Die Ergebnisse werden von jeder Kleingruppe im Plenum präsentiert. Danach folgt die Pause.

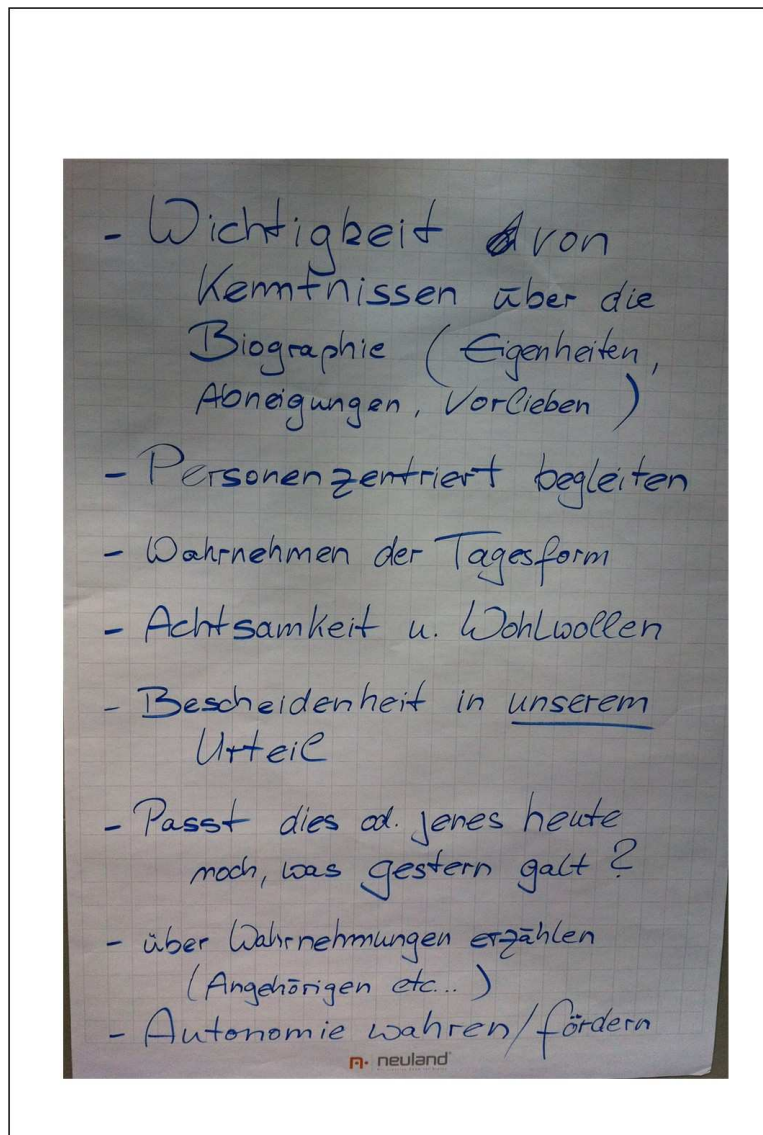
Zum Abschluss wird den Teilnehmenden angeboten, sich als Person wieder zusammenkleben zu können.



Ergebnisse einer Kleingruppe:



Schlussfolgerungen einer Kleingruppe:



Bitte vormerken: Das nächste Anwendertreffen findet am 13. Dezember 2013 wieder in Köln-Deutz statt. Wir wünschen Euch bis dahin einen gute Zeit, Barbara Klee-Reiter und Ines Jonas