

Hinweis:

Aus rechtlichen Gründen und aus Gründen des Datenschutzes wurden aus der PDF Version der Präsentation alle Bilder von und Hinweise auf Klienten, Mitarbeitende und Angehörige entfernt. Jede weitere Veröffentlichung, auch auszugsweise, bedarf der ausdrücklichen Zustimmung des Verfassers.



Marte Meo bei Vitos Teilhabe gGmbH

„Balsam für meine Seele!“

Graz // 16.11.19

Alexander Kurz-Fehrlé

Zur Person

Alexander Kurz-Fehrlé

Diplompädagoge, Sonderschullehrer

Regionalleiter bei Vitos Teilhabe gemeinnützige GmbH

Supervisor und Coach (DGSv)

Systemischer Therapeut und Berater (SG, DGSF)

Lic. Marte Meo Supervisor (Maria Aarts)

Kontakt:

www.vitos-teilhabe.de

www.akf-beratung.de

Marte Meo bei Vitos Teilhabe

- Wer wir sind?
- Woher wir kommen?
- Wen wir betreuen?
- Welche Methoden wir dabei anwenden?
- Warum Marte Meo?
- Der Einführungsprozess
- Die Anwendung in der Praxis
 - Perspektive der Klienten / Bewohner
 - Perspektive der Mitarbeiter
 - Perspektive der Angehörigen

Wer wir sind?

- **Vitos Teilhabe gGmbH** ist eine von 12 gemeinnützigen Gesellschaften der Vitos GmbH.
- Vitos hat insgesamt ca. 10.000 Mitarbeiter.
- Vitos betreibt an 65 Orten in Hessen Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens (www.vitos.de)
- Vitos ist Hessens größter Anbieter für die Behandlung psychisch kranker Menschen.
- In psychiatrischen Kliniken, Tageskliniken und Ambulanzen stehen 3.600 Betten/Plätze zur Verfügung.



- ➔ Jährlich werden in den Kliniken und Ambulanzen von Vitos etwa 43.000 Patienten stationär und 174.000 ambulant behandelt.
- ➔ Darunter Kinder, Jugendliche, Erwachsene und forensische Patienten.
- ➔ Darüber hinaus: Zwei somatische Fachkliniken für Neurologie und Orthopädie mit insgesamt 300 Betten sowie Einrichtungen der psychiatrischen Rehabilitation, die die Teilhabe von psychisch kranken Menschen am Arbeitsleben fördern.

Vitos Standorte



- Alleingesellschafter von Vitos ist der Landeswohlfahrtsverbandes Hessen (LWV).
- Der LWV ist ein Zusammenschluss der hessischen Landkreise und kreisfreien Städte, dem soziale Aufgaben übertragen wurden.
- Überblick: www.lwv-hessen.de



Vitos Teilhabe gGmbH

- Einrichtung der Jugend- und Behindertenhilfe.
- Hessenweit an 27 Standorten tätig.
- Rund 1.000 Mitarbeiter.
- > 1.350 Plätze für Kinder, Jugendliche und Erwachsene.
- > 700 stationäre, teilstationäre und ambulante Plätze für Menschen mit Behinderungen in Wohnstätten im ambulant betreuten Wohnen, Tagesstätten, Werkstatt für behinderte Menschen.
- > 650 stationäre, teilstationäre und ambulante Plätze für Kinder und Jugendliche.



Vitos Teilhabe Behindertenhilfe Region Riedstadt

- Erwachsene Menschen mit geistiger und Mehrfachbehinderung, zusätzlichen somatischen und psychischen Erkrankungen sowie ausgeprägten Verhaltensauffälligkeiten
- 102 Wohnplätze in 7 stationären Wohnstätten
- Tagesstätte mit 55 Plätzen
- > 50 Klienten im ambulant betreuten Wohnen und in Herkunftsfamilien
- Rund 150 Mitarbeiter



Woher wir kommen?

- In Hessen „lebten“ bis 1989 knapp 700 erwachsene Menschen mit geistiger Behinderung in großen Behindertenbereichen von insgesamt 4 Psychiatrischen Krankenhäusern (PKH) des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen (LWV).
- Defizitäre Versorgungsstrukturen hatten über Jahrzehnte hinweg dazu beigetragen, dass insbesondere geistig behinderte Menschen mit in der Regel Schwerst- und Mehrfachbehinderungen, intensivem Betreuungsbedarf, starken Verhaltensauffälligkeiten, zusätzlichen psychischen Erkrankungen und/oder hoher Pflegebedürftigkeit in den PKH des LWV hospitalisiert wurden.
- Mangel an geeigneten Wohnheimplätzen für diesen Personenkreis in anderen Einrichtungen. Andere Einrichtungen fühlten sich mit der Betreuung dieses Personenkreises oftmals überfordert.
- Am 01.01.1989 wurden diese Behindertenbereiche zunächst als „Heilpädagogische Einrichtungen“ verselbstständigt und unter pädagogische Leitung gestellt.

1990

- Bewohner: hochgradig isoliert, langjährig hospitalisiert, zurückgezogen, passiv, auf sich selbst zurück geworfen, ohne Erwartungen, Selbststimulation, verhaltensauffällig, aggressiv gegen sich selbst, gegen andere, gegen Sachen,
- Mitarbeiter: den Alltag irgendwie bestreiten, so gut, wie es eben ging, ohne fundierte Ausbildung, ohne ein ausreichendes Fortbildungsangebot, inadäquate Rahmenbedingungen, 11% pädagogische Fachkräfte, 30% der Stellen nicht besetzt, ...
- Die Botschaft hinter dem auffälligen Verhalten lesen!
- Aktivieren statt Kompensieren! (Fördern und Anregen statt Versorgen und Pflegen)
- Informieren statt Korrigieren!
- Interessieren!

Wen wir betreuen?

- Erwachsene Menschen mit geistiger und Mehrfachbehinderung
- Intensivem Betreuungsbedarf
- Starken Verhaltensauffälligkeiten
- Zusätzlichen psychischen und somatischen Erkrankungen und/oder
- Hoher Pflegebedürftigkeit
- Störungen aus dem Autismusspektrum
- Schweren traumatischen Erfahrungen
- Erheblichen Einschränkungen in der Kommunikation (50% nicht sprechend)
- Häufig: Menschen, die andere nicht betreuen können oder wollen und die bereits aus vielen anderen Betreuungs- und Versorgungssystemen herausgefallen sind


Welche Methoden wir dabei anwenden?

- Systemische Ansätze und Methoden
- Entwicklungspsychologisch fundierte Methoden (EfB, SEO, SEED)
- Methoden der Traumapädagogik
- TEACCH
- ProDeMa
- Unterstützte Kommunikation
- und seit 2010 ...

MARTE MEO !

Warum Marte Meo?

- Seit 1990: Strukturelle Veränderungen in den Lebensbedingungen der Bewohner (Verkleinerung und Umbau von Wohngruppen, dezentrale Wohnstätten Normalisierung des Alltags, Trennung Wohnen-Arbeit-Freizeit, Selbstversorgungsstrukturen, Beteiligungsmöglichkeiten, Wirkfähigkeit, ...)
- Veränderungen auf der strukturellen Ebene allein nicht ausreichend
- Ab 2000: Qualifizierung der Mitarbeitenden noch stärker als zuvor in den Fokus genommen
- Hoher Bedarf an Methodenwissen: „Ich würde gern, aber ich weiß nicht, wie?“ Auch bei Fachkräften! Und insbesondere auch in multiprofessionellen Teams!
- Entwicklungspsychologisch fundierter Heilpädagogik, Traumapädagogik, TEACCH, systemische Methoden/Ansätze, PART, ProDeMa, Unterstützte Kommunikation, ...
- Ziel: Handlungsfähigkeit der Mitarbeitenden in der Betreuung durch Methodenwissen erhöhen

- Alltagsbezogene Interaktion und Kommunikation, jenseits spezieller und hoch strukturierter Betreuungssettings, blieb für viele Mitarbeiter als Spannungsfeld bestehen 
- Komplexität und spezielle Ausrichtung vieler Methoden förderte zwar den Zugewinn an fachlicher Expertise, führte zunehmend jedoch auch zu Expertenwissen, das nicht allen Mitarbeitenden gleichermaßen zugänglich war
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ganz unterschiedlichen fachlichen Hintergründen, Berufserfahrungen und Ausbildungen (Heilerziehungspfleger, Heilpädagogen Sozialpädagogen, Erzieher, Ergotherapeuten, Gesundheits- und Krankenpfleger, Krankenpflegehelfer, Altenpfleger, Altenpflegehelfer, Auszubildende, Studierende FSJ, Quereinsteiger aus anderen Berufsfeldern, Betreuungsassistenten, aus allen Altersgruppen und aus vielen Kulturen)
- Ganz unterschiedliche Voraussetzungen und Zugänge zu methodischem Fachwissen

- Gemeinsame Aufgabe: Unsere Bewohner und Klienten im Alltag entwicklungsorientiert zu begleiten, zu fördern, zu unterstützen
- Und genau dort, nämlich im Alltag, die Interaktionen dem entsprechend konstruktiv zu gestalten!
- Denn der Alltag ist das Feld, in dem sich alle tagtäglich immer wieder aufs Neue begegnen (in der Wohnstätte, der Tagesstätte, in den Wohnungen und Familien der Klienten, bei ganz alltäglichen Verrichtungen und Aufgaben, bei der Arbeit und bei Freizeitaktivitäten)
- Der Alltag ist die Konstante, die immer wiederkehrt!
- Und in ihm entscheidet es sich, ob der Austausch, die Interaktion, die Kommunikation zwischen den Menschen gelingt oder misslingt, jenseits aller speziellen heilpädagogischen Methodik

Man kann nicht
nicht kommunizieren.
Paul Watzlawick

- Wie kann Kommunikation gelingend, unterstützend, entwicklungsorientiert gestaltet werden?
- Gemeinsame Sprache, Haltung und Methodik?
- Unabhängig von spezieller beruflicher und methodischer Expertise, Fachwissen, Werdegang, kulturellem Hintergrund, Berufs- und Lebenserfahrung?
- Von dieser Frage geleitet, traf ich im Januar 2010 Maria Aarts bei einer Fachtagung und lernte mit Marte Meo eine Methode kennen, die sich wie eine Folie hinter jeden fachspezifischen Ansatz legen lässt
- Und die von allen erlernt werden kann, unabhängig von der jeweiligen Profession, Herkunft, „Schule“ und Berufserfahrung!
- Maria Aarts und Marte Meo hatten mich schnell überzeugt!

*„Große Schwierigkeiten kann jeder sehen.
Die sind groß genug!
Aber Möglichkeiten sind meistens klein.
Da muss man ein trainiertes Auge haben!“*

(Gerald Hüther zu Maria Aarts)

Der Einführungsprozess und wichtige Bausteine der Verankerung

- Andrea Foerster, lic. Marte Meo Supervisor
- 02/2011-09/2011 Practitioner Kurs für Führungskräfte und Fachdienste
- 03/2012-06/2013 Colleague Trainer für Führungskräfte und Fachdienste
- 08/2013-06/2015 Supervisorenkurs mit 2 weiteren Kollegen

- Seit 2014 jährlich 3-4 Practitioner Kurse für alle Mitarbeiter (offen oder maßgeschneidert teambezogen und für Führungskräfte)
- Seit 2015 Colleague Trainer Kurse (mittlerweile durchlaufend für flexiblen Einstieg)



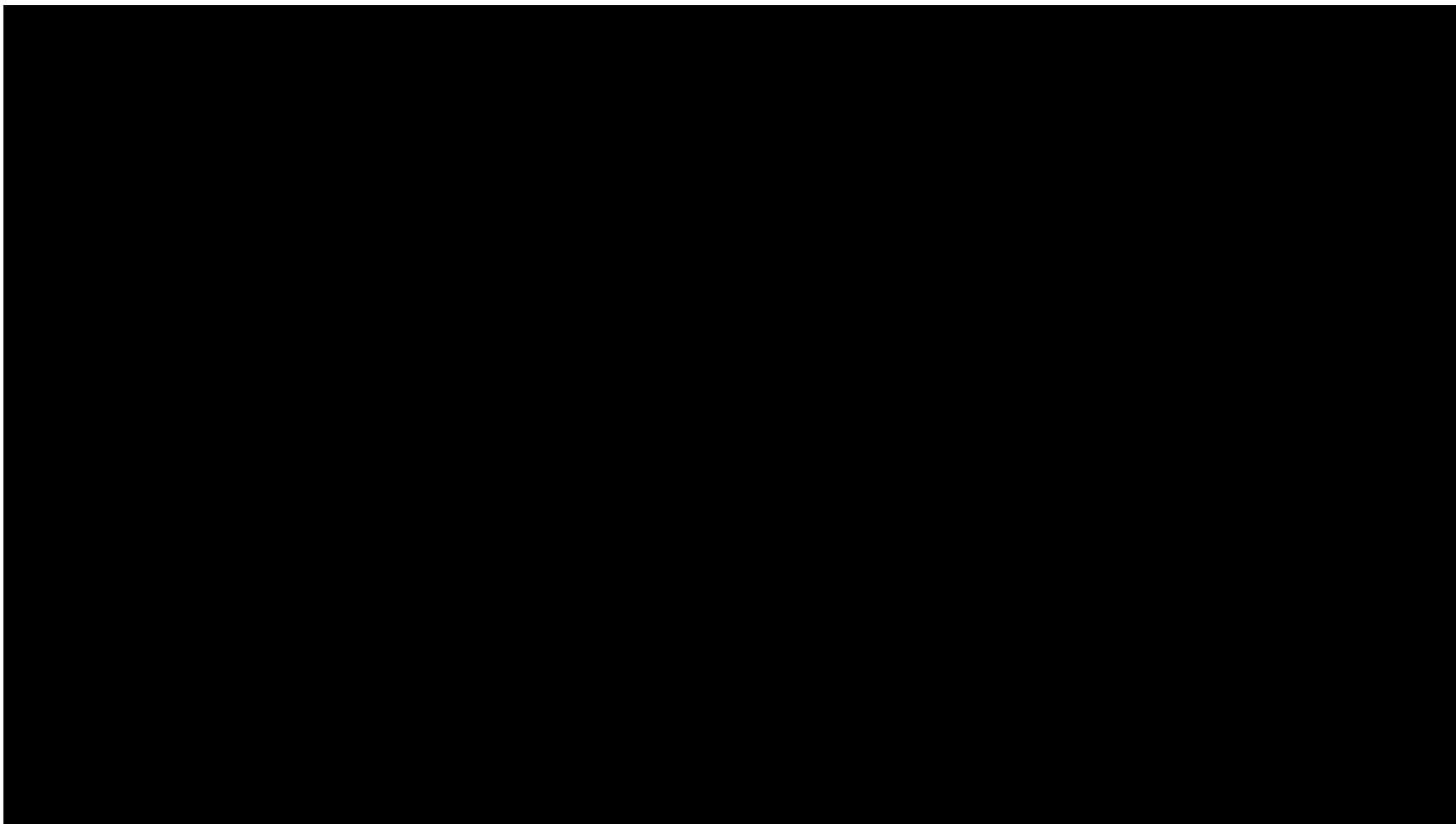
- 2013, 2016 und 2018 **Marte Meo Fachtage** in Idstein für Mitarbeiter der Teilhabe und externe Interessenten aus Jugend- und Behindertenhilfe (Vitos Akademie), 2018: „Wie der Aufbau neuer Bindungsmuster gelingt - Marte Meo in Jugend- und Behindertenhilfe“
- Seit 2017 **Marte Meo Workshops** für Kursabsolventen, 3x/Jahr
- **Marte Meo Supervisionen** in den Teams // **Marte Meo Infoveranstaltungen** (4-6 Stunden) maßgeschneidert für jede Region
- **Kollegiale Intervisionsgruppe** in Groß-Gerau, 4x/Jahr // **Masterclass 2018**
- Seit 2018 Teil des **Pflichtschulungsprogramm** (Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit)



Was war im Einführungsprozess wichtig?

- Führungskräfte gehen mit gutem Beispiel voran
- Und zeigen sich (in Videos) in ihrer Arbeit mit Bewohnern und Klienten
- Die Werkstatt öffnen und die eigene Arbeit zum gemeinsamen Lernen zur Verfügung stellen
- Geschäftsführung und Mitarbeitervertretung mitnehmen (Datenschutz, DSGVO, Verhaltens- und Leistungskontrolle, Informationen zur Methode, Mitbestimmung)
- Minimalausstattung beschaffen (Kamera, Stativ, Laptop, Speichermedien)
- Regelungen für den datenschutzkonformen Umgang mit Hardware und Filmen
- Information und Einwilligung der Bewohner, Klienten, gesetzlichen Betreuer
- Prozessbeschreibungen und Formulare (Einwilligungserklärungen) in QM-System integriert

- Mitarbeiter gewinnen, einen ersten Schritt zu machen (Infoveranstaltungen)
- Negativerfahrungen mit Videofeeds zu nicht Gelingendem positive Erfahrungen mit einer entwicklungsorientierten Methode entgegensetzen
- Absolventen der Kurse sind immer wieder die besten Multiplikatoren in den Teams
- Sie fungieren als „Marte Meo BotschafterInnen“ in unseren Einrichtungen



Die Anwendung in der Praxis

- 150 Marte Meo Professionals, 19 Kollegentrainer, 3 Supervisoren
- Riedstadt: 78 Professionals, 11 Kollegentrainer, 3 Supervisoren (52% der MA)

Schulungskonzept

- 3-4 Marte Meo Practitioner Kurse pro Jahr
- 1 Marte Meo Colleague Trainer Kurs pro Jahr (durchlaufend und offen)
- 3 Marte Meo Workshops/Brush-up's
- Marte Meo Supervisionen
- Marte Meo Informationsveranstaltungen
- Marte Meo Fachtage und Masterclasses
- Bei 1.000 Mitarbeitern bleibt noch einiges zu tun

Marte Meo als Methode zur Unterstützung des Aufbaus neuer Bindungsmuster bei Bewohnern

- John Bowlby (1907-1990), Begründung der Bindungstheorie 1969 mit der Veröffentlichung des Buches „Bindung - Eine Analyse der Mutter-Kind-Beziehung“
- Ein Säugling bringt bei seiner Geburt eine angeborene Motivation mit, sich an einen Menschen zu binden, der für ihn zu einem sicheren emotionalen Hafen wird
- Bindungssicherheit = Voraussetzung für kognitive und emotionale Lernprozesse
- **Feinfühliges Interaktionsverhalten fördert die Entwicklung einer sicheren Bindung**
- Dialogische Sprache (Benennen der Affektzustände)
- Einfühlung in die Affektwelt und den Affekten Worte geben
- Angepasster Rhythmus
- Feinfühliges Interaktion **auf vielen Ebenen in wiederkehrenden Alltagssituationen**
- Wechselwirkung von Bindung und Erkundung

Feinfühliges Interaktionsverhalten in der Sprache von Marte Meo

- Das Wahrnehmen von kindlichen Initiativen und Befindlichkeiten
- Der angemessene Wechsel von Kontakt-, Anschluss- und Aktionsmomenten
- Das aufmerksame Warten und Folgen
- Das Benennen von Affekten und Gefühlen, von Handlungen und Tätigkeiten
- Gute Töne
- Ein gutes Gesicht
- Eine entwicklungsunterstützende Atmosphäre
- Angemessene Bestätigung
- Und eine Haltung des positiven Leitens und Begleitens

Bindungsmuster, Bindungsstörungen, Bindungstypen

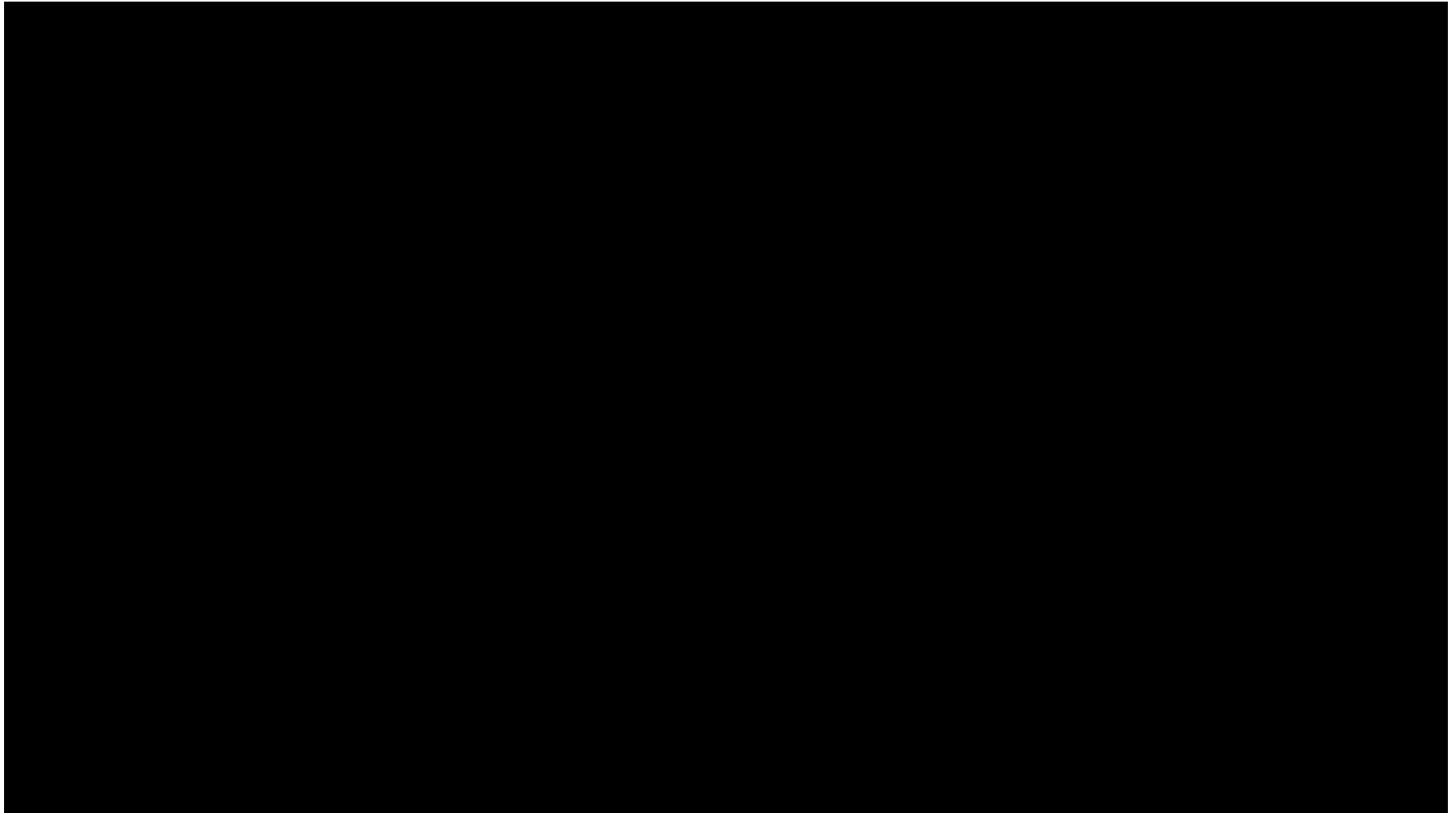
- sicher gebunden
- unsicher-vermeidend gebunden
- unsicher-ambivalent gebunden
- desorganisiert und desorientiert gebunden
- Reaktive Bindungsstörungen (ICD 10, F 94.1, F.94.2)
- Bindungstypen nach BRISCH
 - kein Bindungsverhalten
 - undifferenziertes Bindungsverhalten
 - Unfallrisikoverhalten
 - übermäßiges Klammern
 - gehemmt
 - aggressiv
 - Rollenumkehr
 - emotional depriviert

- Das Bindungssystem bleibt zeitlebens offen für neue Bindungserfahrungen und somit für Veränderungen.
- Auch Klienten mit Bindungsstörungen können neue emotionale Erfahrungen in Beziehungen machen. Chance: **Entwicklung neuer Bindungsmuster**
- **Durch feinfühlig Interaktionserfahrungen mit emotional verfügbaren und vorhersehbaren Bezugspersonen, die für die Signale und Initiativen des Gegenübers sensibel sind und diese adäquat „beantworten“, selbst wenn es zu Re-Inszenierungen und Krisen kommt.**
- Krise als Indikator für den Gewinn an Vertrauen und Sicherheit in der Beziehung zu Betreuern und Bezugspersonen.

Fallbeispiel: M.

Fallbeispiel: L.

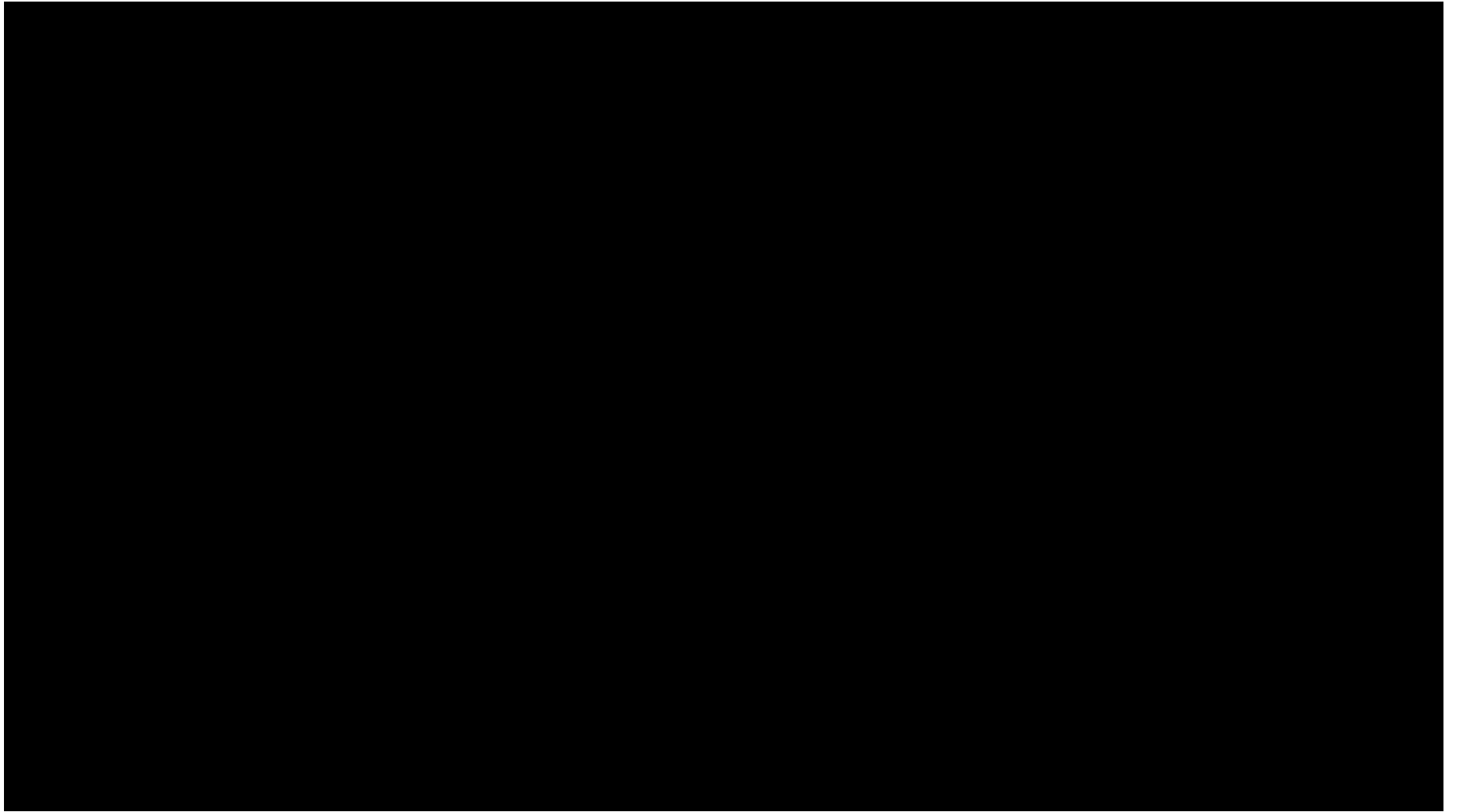
„Zirkel der Liebe“: Fallbeispiel Familie A.



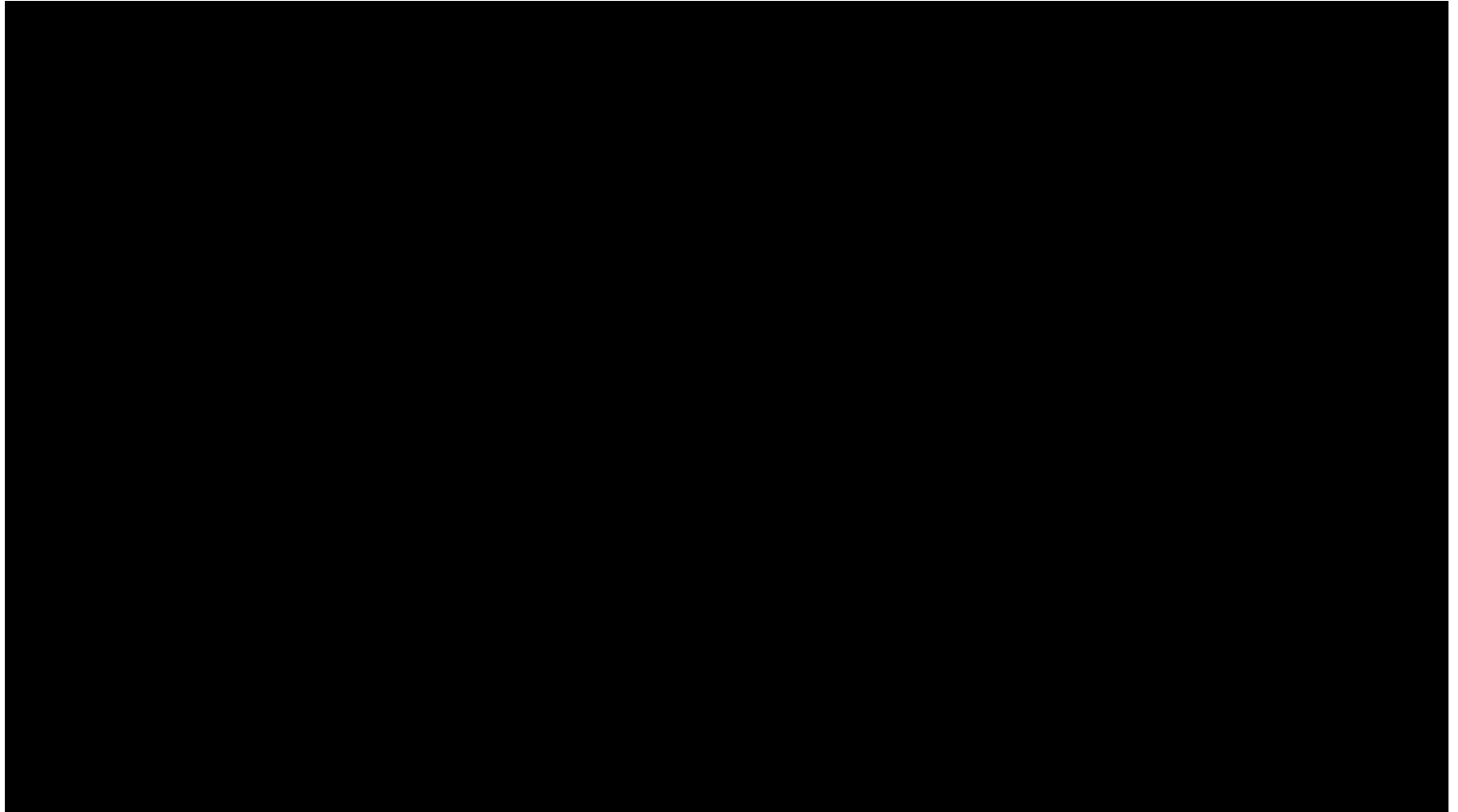
Feinfühlig Interaktion: Tempoanpassung mit Marte Meo lernen

- Neben dem feinfühlig Wahrnehmen der Kontaktinitiativen unserer Klienten, gilt es für uns, das eigene Kontaktverhalten zu schulen und aufmerksam auf unser Gegenüber abzustimmen.
- Nicht selten sind unsere Kontaktinitiativen zu groß, zu schnell, zu laut und zu wenig dem Tempo der Menschen angepasst, die wir betreuen und begleiten.
- Gerade in der Behindertenhilfe sind wir es meist gewohnt, zu leiten, das Tempo vorzugeben, für Struktur, Orientierung und Ziele zu sorgen.
- Aufmerksam zu warten, uns auf das Tempo unseres Gegenübers einzuschwingen, feinfühlig wahrzunehmen und zu folgen sind - gerade in der Arbeit mit sehr schwer behinderten Menschen - wichtige Arbeitspunkte für uns selbst.
- Dort ist langsam oft schnell genug, leise oft laut genug und die Reduktion von Sprache auf einzelne Worte oft des Benennens genug.

Fallbeispiel: D.



Fallbeispiel: P.



„Marte Meo ist Balsam für meine Seele!“

(Petchara Songsiengchai)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!