

Voraussetzungen und Möglichkeiten der Begleitung von Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen

1. Grundsätzliche Überlegungen und Hintergründe der Vorschläge

Systemisches Krisenverständnis

Um einen Menschen zu verstehen, müssen wir immer seine soziale und ökologische Lebenswelt, in der er lebt und in der er früher gelebt hat, mit einbeziehen. Der Mensch ist ohne seine Lebenswelt und ohne seine zeitlich-biographische Perspektive nicht denkbar.

Krisen lassen sich allgemein definieren als Verunsicherung eines Systems (Person, Gruppe, Institution), die von den vorhandenen Bewältigungsmöglichkeiten nicht aufgefangen werden können und damit zur Gefährdung der Identität / des Systems führen. Krisen werden als Überforderung der emotionalen, kognitiven und sozialen Ressourcen und als Störung und Belastung einer Person in ihrer sozialen Welt gesehen. Krisen können als aktuelle Störung der Person-Umwelt-Beziehung bezeichnet werden. Sie sind nie nur das Problem des Klienten, der betroffenen MitarbeiterInnen oder der Angehörigen.

Krisen sind zeitlich umschriebene Ereignisse von ungewissem Ausgang mit dem Charakter des Bedrohlichen, des möglichen Verlustes. Sie stellen gewohnte Wert- und Zielvorstellungen in Frage, fordern Entscheidungen und Neuanpassung, können Gefühle der Hilflosigkeit erzeugen, führen vielfach zur Änderung des Verhalten und Erleben und bieten somit auch die Chance einer Neuorientierung.

Krisen sind lebensnotwendige Prozesse. Sie treten immer dann auf, wenn sich Persönlichkeitsstrukturen gegenüber anstehenden Veränderungen als zu starr erweisen. Strukturen werden allerdings nicht „an sich“ zu starr sondern immer in Bezug auf den Kontext in dem sie ihre Funktion haben. Beispiel: wer in einer bestimmten Lebenslage nur wegen zähen Durchhaltens Erfolg hatte, kann in einer anderen Situation aufgrund genau derselben Eigenschaft, die jetzt als Sturheit wirkt, scheitern. Ebenso wie Krisen Bedrohungen sind, beinhalten sie immer auch Chancen. Es gibt keine Entwicklungsprozesse, keine Veränderungen ohne Krisen, ohne Loslassen von Altem, ohne Einlassen auf Neues.

Ein typischer Krisenverlauf wird durch innere und/oder äussere Ereignisse ausgelöst. Die alten Abwehrstrukturen sind verunsichert, drohen sich aufzulösen. Diese Phase dauert unterschiedlich lange und verläuft unterschiedlich dramatisch bis zum Höhepunkt / Wendepunkt im Krisenverlauf. Ein positiver Krisenverlauf im Sinne von Neuorganisation führt nach dem Wendepunkt zu Empfindungen „wie Watte“, Leere oder plötzlicher Ruhe. Der Mensch kennt sich in dem Neuen noch nicht aus, es gibt dafür noch keine Erfahrungen, keine Strukturen. Diese bilden und stabilisieren sich erst allmählich und die neuen Erfahrungen können integriert werden. Wenn es nach der Krise nicht zu einer Neuorganisation kommt, wenn alles doch wieder irgendwie so wie vorher ist, braucht es mehrere Anläufe, mehrere „Turbulenzen“. Loslassen von altbewährten Strukturen ist oft mit erheblichem Aufwand verbunden: Auf einen Verlust wird mit Protest reagiert, es folgt Verzweiflung bis es zu einer ersten Beruhigung kommt. Dieser Kreislauf wird vielleicht einige Male durchlebt und durchlitten, bis er mehr losgelassen werden kann – sofern dieser Prozess nicht an irgendeiner Stelle chronisch blockiert ist.

Wesentliche Kriterien der allgemeinen Krisentheorie lassen sich auch auf Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung übertragen. Psychosoziale Krisen und psychiatrische Notfälle können auch bei diesen Menschen auftreten, allerdings wesentlich häufiger und in ihrem äusseren Erscheinungsbild diffuser und deshalb weniger leicht erkennbar und zuzuordnen. Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung können wie alle anderen Menschen auch in bedrohliche, schwierige, kritische, krisenhafte Lebenssituationen kommen. Sie benötigen in der Regel

schon bei der Aktivierung der eigenen Ressourcen und der Entwicklung von Bewältigungsstrategien Unterstützung. Sie können krisenhafte Lebenssituationen genau so dramatisch erleben wie andere Menschen auch.

Systemische Krisenintervention – Voraussetzungen und Möglichkeiten zur Vermeidung von Ausgrenzung von Menschen mit Entwicklungsbeeinträchtigungen und sog. „schwierigem Verhalten“

Verschiedene Theorien, Konzepte, Modelle sowie eigene Praxiserfahrungen legen folgende Voraussetzungen nahe, um die anspruchsvolle Begleitung von Menschen mit Entwicklungsbeeinträchtigungen und herausfordernden Verhaltensweisen erfolgreich zu gestalten. Der erste Punkt ist eine unumgängliche Bedingung – wenn diese nicht gegeben ist, scheitern erfahrungsgemäss die entsprechenden Bemühungen. Die Reihenfolge der darauf folgenden Ausführungen hat keinen prioritären Charakter.

- *Klare Haltung und Offenheit der Leitungsebene für begründete und konkrete Unterstützungsanliegen des Teams*

Die Leitung muss dafür einstehen, dass der betreffende Mensch seinen Platz in der Institution hat. Wenn Mitarbeitende diese anspruchsvolle Aufgabe nicht übernehmen können / wollen, müssen sie, falls kein anderer Arbeitsplatz in der Institution vorhanden ist, einen anderen Arbeitsplatz suchen.

Auf keinen Fall ist es zulässig, dass eine Erpressungssituation „Entweder er oder ich!“ entsteht – dies ist für den betreffenden Menschen, der sich meist wenig / nicht dagegen wehren kann, absolut entwürdigend.

Die Leitung muss auch die Haltung vertreten, dass jedes Verhalten Sinn macht – für den Betroffenen. Damit will gesagt sein, dass nicht jedes Verhalten akzeptiert werden muss, dass aber der Sinn von Verhalten erforscht und gefunden werden muss.

Daneben muss die Leitung auch dafür sorgen, dass Mitarbeitende physisch und psychisch geschützt werden. Das Recht auf diesen persönlichen Schutz (auf personaler, technischer, infrastruktureller und Wissensebene) ist ebenso unabdingbar wie der Schutz des betreffenden Menschen mit Beeinträchtigung und ist Voraussetzung für diese Begleitsituation.

- *Genügend Personal*

Zur Bewältigung dieser anspruchsvollen Begleitsituationen muss für genügend Personal gesorgt werden. Hier dürfen finanzielle Bedenken keine Rolle spielen. Die meisten Kantone haben den Bedarf in solchen Ausnahmesituationen erkannt und sind bereit, entsprechende Gelder bei begründeten Gesuchen zu sprechen.

In der Begleitung von Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen darf es nicht vorkommen, dass Mitarbeitende aufgrund von Personalengpässen oder mangelnd besetzten Stellenplänen in gefährlichen / belastenden Situationen alleine gelassen werden.

- *Gut ausgebildete Mitarbeitende*

Um herausfordernde Verhaltensweisen zu verstehen, bedarf es nicht nur der entsprechenden Haltung der Leitung, sondern auch entsprechender Fachaus- resp. Weiterbildungen auf der Ebene der Mitarbeitenden. Themen wie Verstehen von herausfordernden Verhaltensweisen, Selbst- und Fremdschutz, Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen, agogisches Denken und Handeln, systemische Sichtweise von Begleitsituationen u.ä. müssen umgesetzt werden können.

- *Genügend Zeit*

Krisensituationen, eskalierte Gewalt, psychische Notstände, Spiralen von Gewalt und Gegengewalt, Isolationsprozesse u.ä. stehen immer am Ende langer Leidensgeschichten, mehr oder weniger verheerenden Abbruchsbiographien, mehr oder weniger starken Kränkungs- und Verletzungsprozessen u.ä. Geschichten. Diese können nicht einfach so aufgelöst und oftmals auch nicht auf den ersten Blick verstanden oder gar enträtselt werden (insbesondere wenn das Verhalten „aus heiterem Himmel“ zu kommen scheint). Allein schon diese Aufarbeitung benötigt Zeit im Team und in der Praxisorganisation. Und wenn es dann darum geht, diese Prozesse zu überwinden, zu verändern und zu verarbeiten, so wird nochmals einsichtig, dass dafür viel Zeit benötigt wird. Diese Zeit und die dafür nötige Geduld muss von der Praxisorganisation gewollt und aufgebracht werden.

Noch ein paar Worte zu den Bereichen Arbeit und Therapie: erfahrungsgemäss ziehen sich diese Bereiche oft aus ihrer Verantwortung zurück. Hier bedarf es wiederum der Verantwortung der Leitungsebene, damit hier Mitarbeitende nicht unbegründet ihre Angebote für den betreffenden Menschen abbrechen und die Arbeit (= 24 Stunden Begleitung) alleine dem Wohnbereich überlassen. In anspruchsvollen Begleitsituationen müssen alle Beteiligten ihren Anteil wahrnehmen und sich gegenseitig unterstützen.

- *Fachberatung*

Ein Team, welches einer anspruchsvollen Begleitsituation gegenüber steht, aber auch eine ganze Institution, welche sich mit Menschen mit stark herausforderndem Verhalten beschäftigt, sind auf Fachberatung und/oder Supervision angewiesen. In diesen Gefässen können sie Prozesse, Strukturen, Zusammenhänge aber auch eigene Anteile reflektieren, lernen, Zusammenhänge und Bedingungen für belastende Verhaltensweisen zu verstehen und systematisch und gezielt adäquate Interventionen und Massnahmen planen, umsetzen und auswerten. Schliesslich können hier auch rechtliche Aspekte geprüft werden und in die Umsetzung der Massnahmen einfließen. Die Team-Psychohygiene darf hier ebenfalls nicht fehlen.

Die Erfahrung zeigt, dass es aus verschiedenen Gründen nützlich und gewinnbringend ist, wenn der betroffene Mensch an diesen Fachberatungen teilnimmt und in die gesamte Planung so weit als immer möglich einbezogen wird.

- *Spezifische Teamsitzungen*

Diese dienen dem reibungslosen Informationsfluss, der weiteren Reflexion, der Psychohygiene und dem situationsspezifischen Austausch generell. Da die Teammitglieder sich (meist) täglich sehen, können so Informationspannen vermieden werden. Ausserdem wird so den „ewigen Pausengesprächen“ Einhalt geboten, welche in solche Situationen oft beobachtbar sind.

- *Gutes Arbeitsklima*

Damit möglichst professionell, mit positiven Vorzeichen und ausserhalb von (gegenseitigen) Entwertungsprozessen gearbeitet, geplant, reflektiert und ausgewertet werden kann, ist es eine unerlässliche Aufgabe der Leitung, ein gutes Arbeitsklima zu fördern. Zusätzlich können so sich so die Mitarbeitenden untereinander stützen und einmal mehr der in anspruchsvollen Begleitsituationen dringend notwendigen Psychohygiene Platz gegeben werden. Ein gutes Arbeitsklima muss sich sowohl in den Klientensitzungen als auch in Gesprächen mit Angehörigen bemerkbar machen – in beiden Situationen kommen wir ohne gegenseitige Wertschätzung nicht weiter.

- *Kontakte zu externen Fachpersonen*

Neben den Fachberatungen lohnt es sich, mit weiteren Fachleuten Kontakt aufzunehmen und mit diesen die anspruchsvolle Begleitsituation zu reflektieren. Im Speziellen sind hier auch PsychiaterInnen zu nennen, sofern diese Erfahrung mit Menschen mit entsprechenden Entwicklungsbeeinträchtigungen aufweisen und den agogischen Begleitprozess ggf. mit Psychopharmaka zu **unterstützen** (nicht zu ersetzen) vermögen.

- *Kooperation aller Beteiligten*

Was schon in „ruhigen“ Zeiten nicht immer selbstverständlich ist, muss in Krisenzeiten umso bewusster und intensiver gepflegt werden: Zusammenarbeit. Es zeigt sich immer wieder, dass der Einbezug aller Beteiligten sinnvoll ist und viel zur positiven Bearbeitung der anspruchsvollen Situation beitragen kann. Neben der betreffenden Person und den Teams (Wohnen und Arbeit/Atelier) sind hier insbesondere Angehörige, Therapien, LehrerInnen, Leitung zu nennen. Vorsicht ist geboten, wenn die Menge an beteiligten Menschen der Lebensqualität des Menschen mit Entwicklungsbeeinträchtigung hinderlich ist.

- *Zusicherung der Unterstützung durch den Kanton*

Der zuständige Kanton muss der Praxisorganisation, welche sich bereit erklärt, sich auf eine anspruchsvolle Begleitsituation einzulassen, entsprechende finanzielle Unterstützung zugestehen. Selbstverständlich muss die Institution die dazu notwendigen Berichte und Begründungen liefern und dem Kanton regelmässig über die Veränderungen berichten.

Es darf nicht sein – und dies gehört unabdingbar in die Verantwortung des entsprechenden Kantons –, dass Menschen mit Entwicklungsbeeinträchtigungen und herausfordernden Verhaltensweisen von einer Institution zurückgewiesen resp. psychiatrisiert werden, weil sie sich als „unternehmerisches Risiko“ herausstellen.

- *Information und Weiterbildung aller Mitarbeitenden / Klienten*

Gleiches oder ähnliches wie im Abschnitt „Gut ausgebildete Mitarbeitende“ – wenn auch nicht im gleichen Mass – gilt für alle Mitarbeitenden/Klienten einer Praxisorganisation: um Ängsten, (falschen) Zuschreibungen, Entwertungsprozessen, der Entstehung von „Monsterbildern“ u.ä. vorzubeugen, ist es sinnvoll und notwendig, den gesamten Betrieb über Zusammenhänge und Herkunft der Verhaltensweisen, Abmachungen und Regeln, Interventionsstrategien und -planungen, das Vorgehen in Notfallsituationen, rechtliche Aspekte usw. zu informieren und allen Beteiligten Gelegenheit zu geben, Fragen zu stellen.

Wie es sich gezeigt hat, ist diese Massnahme geeignet, die Integration des Menschen mit Entwicklungsbeeinträchtigungen und herausfordernden Verhaltensweisen in der Institution zu unterstützen und zu fördern.

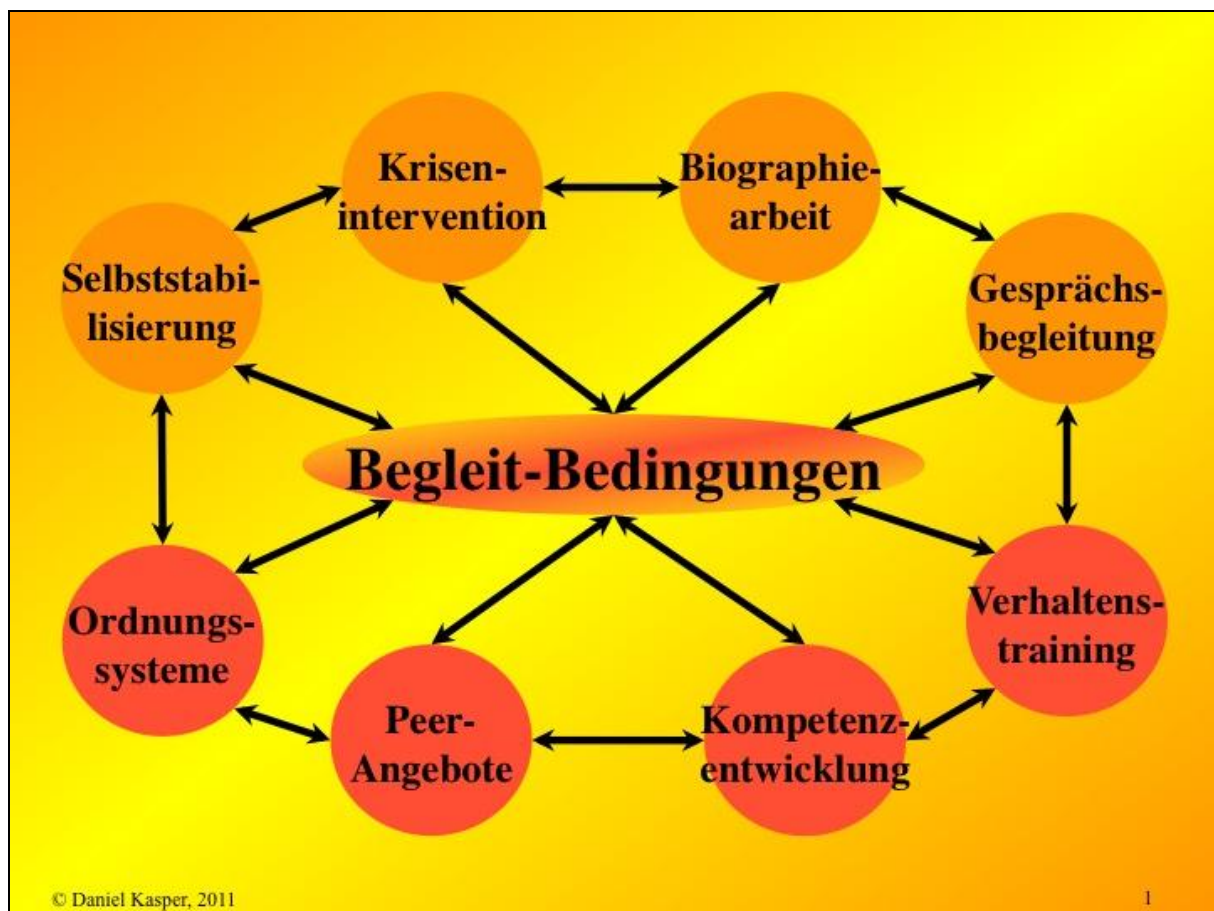
- *Erarbeitung Sicherheitskonzept*

In Situationen, in denen ein Klient stark fremd- und/oder selbstverletzendes Verhalten zeigt, mit welchem er sich und/oder andere in ihrer physischen und psychischen Integrität gefährdet, ist die Erarbeitung eines Sicherheitskonzeptes sinnvoll. In diesem fliessen alle Zusammenhänge, Überlegungen, Abmachungen und Regeln, Selbst- und Fremdschutz-Massnahmen, Interventionsstrategien sowie relevante rechtliche Aspekte ein. Das Sicherheitskonzept muss allen Beteiligten inner- und ausserhalb der Institution bekannt sein.

2. Agogische Überlegungen zum Umgang mit Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen

Einleitung

Die Voraussetzung für die konkrete Begleitung von Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen lässt sich nicht linear darstellen: die vielen verschiedene in Praxis und Theorie bekannten Modelle, Methoden und Interventionen sind systemisch zu verstehen. Das heisst, dass sie sich gegenseitig bedingen und beeinflussen: die eine lässt sich nicht ohne die anderen denken und mit der Anwendung einer Methode für sich alleine darf nicht auf Erfolg gehofft werden. Darum sollen diese Bedingungen zuerst zwecks Übersicht graphisch dargestellt und danach in Textform beschrieben werden.



Legende:

- Die oberen vier Kreise bezeichnen Methoden und Interventionen, welche mehr die Umgebung / das Team von Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen betreffen, die unteren vier zielen eher auf die Persönlichkeit und die Verhaltensweisen von Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen ab¹.
- Die Pfeile sollen nochmals das Bewusstsein auf die oben angesprochene Interdependenz lenken. Genau genommen müssten alle Felder miteinander verbunden werden – dies würde jedoch die Übersichtlichkeit stark herabsetzen.

¹ „eher“, weil die moderne Pädagogik davon ausgeht, dass ein Mensch nicht direkt beeinflussbar ist, sondern nur über das Angebot und die Bereitstellung von passenden Angeboten in der Umwelt die Selbstentwicklungskräfte des Menschen angeregt werden können.

Methoden, Modelle und Ansatzpunkte für Interventionen

- *Ordnungssysteme*

Das Konzept der *Ordnungssysteme* geht davon aus, dass alle Menschen bestimmte Handlungen, Rituale und Strategien entwickeln, um ihr inneres (psychisches und physisches) Gleichgewicht zu erhalten. Mögliche Bereiche dieser Strategien der Selbstversicherung sind primäre Zirkulärreaktionen (streicheln, kratzen, beißen, klopfen), motorische Strategien (hüpfen, (herum-)rennen, schaukeln, fuchteln, „Stereotypien“), Gerüche (eigene und fremde Gerüche, vertraute Gerüche), Auseinandersetzungen über die soziale resp. dingliche Umwelt (redenredenreden, immer dieselbe Frage stellen, Auseinandersetzungen, Streit, Kampf).

Es ist davon auszugehen, dass die von *Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen* benutzten und für seine Umwelt äusserst herausfordernd empfundenen Verhaltensweisen zumindest teilweise einen selbstversichernden Charakter für ihn haben: lautes Schimpfen, Schreien, Türen schlagen, sich oder andere verletzen u.ä.

Hier stellt sich also die *Frage*, welche Angebote die Umwelt diesen Menschen geben kann, damit sie sich selbstsicherer fühlen und mehr positive, Selbstwert stärkende Tätigkeiten erleben können.

- *Kompetenzentwicklung*

Das Konzept der *Kompetenzentwicklung* beschreibt den Wechselwirkungsprozess des Umstandes, dass jeder Mensch einerseits auf der beobachtbaren Ebene handelt (essen, schlafen, arbeiten, etwas gemeinsam tun) und andererseits auf der innerpsychischen, nicht beobachtbaren Ebene über diese Aktivitäten Selbstkompetenzen (Selbstbild, Selbstwert, Selbstsicherheit usw.) erwirbt. Tätigkeiten, welche die Selbstkompetenz zu steigern vermögen, führen dem Individuum Energie zu, umgekehrt verliert / verbraucht das Individuum Energie.

Bei *Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen* sieht man dies an ihren (sozial erwünschten) Tätigkeiten wie gemeinsames Handeln im Alltag aber auch bei ihren zwanghaft wirkenden (sozial eher unerwünschten) Tätigkeiten wie Kleider zerreißen, „Ordnung“ herstellen u.ä. Das gemeinsame Ziel dieser Handlungen ist es, dass sie sich kompetent und stark fühlen und somit ihre Selbstkompetenz und Selbstwirksamkeitsüberzeugung festigen können. Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen haben aus dieser Perspektive ziemlich kompetent gelernt, welche Tätigkeiten ihnen gut tun, sprich: Energie zuführen.

Für die *Unterstützungstätigkeit* bedeutet dies, dass die Begleitpersonen zusammen mit den betreffenden Menschen herauszufinden versuchen sollten, welche – sozial erwünschten – Tätigkeiten ihnen Energie zuführen, Selbstkompetenz vermitteln und ihnen beim Erlernen und bei der Erhöhung der ((noch) nicht vorhandenen) Bedeutsamkeit zu begleiten.

- *Peer-Angebote*

Das Modell der *peer-Angebote* beschreibt den Wert und die entwicklungsfördernde Wirkung von Aktivitäten von Menschen innerhalb einer Gleichaltrigen- und Interessengruppe. Das Modell beschreibt, wie diesen peer-Gruppen Menschen ähnlichen Alters, mit ähnlichen Interessen und ähnlichem subkulturellem Hintergrund in ihrer Identitätsausbildung unterstützen sowie ihrer Emanzipation von Elternhaus, LehrerInnen und Begleitpersonen dienen: dazu gehören das Üben von sozialen Mustern gemeinsam mit Freunden, die meist aus einer Gruppe ähnlich Alter stammen, das Erproben sozialer Verhaltensweisen u.ä. „Peers sind sozusagen ein Spielfeld, auf dem es möglich ist, eigene Grenzen auszutesten, den Umgang mit anderen zu lernen [...]. Darüber hinaus dienen sie auch dem gegenseitigen Austausch zum Beispiel über Probleme. Besonders bei bestehenden Konflikten mit dem Elternhaus (der Schule, dem Heim, der Werkstatt etc. [Anm. DK]) können diese Gruppen zu Bezugsgruppen [...] werden und einen dominierenden Einfluss ausüben.“²

Auf die Situation von *Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen* übertragen bedeutet dies, dass sie Möglichkeiten brauchen, in denen sie unter Gleichaltrigen ihren Platz, ihre Möglichkeiten und auch ihre Grenzen kennenlernen können. Diese Gruppen sind günstiger Weise eine „Sozial(päd-)agogen-freie Zone“. Beispiele dafür sind begleitete Wohngruppen, aber auch freie Abende, an denen keine Begleitpersonen da sind, Vereine, Clubs u.ä. – anfangs müssen einzelne KlientInnen da evtl. begleitet werden.

Für die *Unterstützungstätigkeit* bedeutet dies, dass die Möglichkeiten solcher peer-groups gesucht, bewertet und dann auch über eine mehr oder wenige lange Zeit thematisiert und angeboten werden müssen. Es ist davon auszugehen, dass Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen nicht sofort und schon gar nicht von selber auf diese Angebote anspringen werden. Hier sind beharrliche und liebevolle Motivation sowie eine Begleitung bei den auf Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen zukommenden Übergängen³ notwendig.

- *Verhaltenstraining*⁴

Dieser Abschnitt ist gegenüber den anderen ausführlicher gehalten, da erfahrungsgemäss ein falsches resp. ungenügendes Verständnis von Verhaltenstraining mehr schadet als nützt oder mit anderen Worten: das erwünschte Verhalten wird nicht verstärkt, das unerwünschte nicht abgebaut. Darum gilt: Für ein wirksames Verhaltenstraining bedarf es:

1. einer sorgfältigen Vorbereitung inkl. Analyse
2. des Einbezugs und des umfassenden Einverständnisses aller Beteiligten
3. einer sehr genauen Bestimmung von Zielen
4. einer höchst konsequente Umsetzung des geplanten Verhaltens

„Pädagogische Verhaltensmodifikation ist ein Sammelbegriff für lernpsychologische (...) Methoden zur gezielten Beeinflussung von Verhaltensweisen im pädagogischen Feld durch systematische Veränderungen situativer Rahmenbedingungen und Verhaltenskonsequenzen sowie durch Verhaltensmodelle.“ (Rost 2001, S.513)

² zitiert aus: wikipedia: peer-group; Zugriff: 12.08.2011 (<http://de.wikipedia.org/wiki/Peergroup>)

³ vgl. hierzu die Vorbereitung und Begleitung von ökologischen Übergängen nach Bronfenbrenner

⁴ für ein ausführliches Beispiel s. Anhang 5

Instrumentelles und operantes Konditionieren

Hier entscheiden die Konsequenzen (Bestrafung resp. Belohnung), die dem (unerwünschten resp. erwünschten) Verhalten folgen, über dessen künftiges Auftreten. Der zentrale Begriff des instrumentellen Konditionierens oder Lernens ist der Begriff der Kontinuität. Damit ist die Regelmässigkeit gemeint, mit der Umweltereignisse auf eine bestimmte Verhaltensweise der Versuchsperson folgen. Von instrumentellem Verhalten sprechen wir, weil das Verhalten das Instrument oder Mittel ist, das die entsprechende Konsequenz hervorruft bzw. hervorrufen soll.

Der *Aufbau* eines beabsichtigten Verhaltens kann auf zweierlei Art geschehen: durch Darbietung einer angenehmen oder durch den Entzug einer unangenehmen Konsequenz (positive oder negative Verstärkung). In beiden Fällen wird also bspw. das Kind auf eine bestimmte Art belohnt.

Der *Abbau* erfolgt durch Darbietung einer unangenehmen oder Entzug einer angenehmen Konsequenz (positive und negative Bestrafung).

Folgen dem Verhalten weder angenehme noch unangenehme Konsequenzen, führt dies zur *Löschung* des entsprechenden Verhaltens.

Wir können demnach vier Grundformen des instrumentellen Lernens unterscheiden:

*Positive Verstärkung*⁵: Dem Verhalten folgt ein positives Ereignis, das auch Verstärker genannt wird.

*Negative Verstärkung*⁶: Dem Verhalten folgt das Verschwinden eines aversiven (unangenehmen) Ereignisses.

*Bestrafung*⁷: Dem Verhalten folgt ein unangenehmes Ereignis.

Löschung: Dem Verhalten folgt weder ein angenehmes, noch ein unangenehmes Ereignis.

Aufgrund der Betrachtung dieser Lernvorgänge lassen sich folgende pädagogische Grundregeln ableiten:

- Die zuverlässigste Verhaltensbeeinflussung ist die positive Verstärkung.
- Das Auftreten unkonditionierter und konditionierter Angstausslöser ist ungünstig.
- Eine Atmosphäre von Sicherheit ist anregend.
- Die Anwendung von Zwang bringt nichts.
- Bestrafungen sollten möglichst vermieden werden.
- Je jünger der Mensch ist, dessen Verhalten wir zu beeinflussen versuchen, desto konsequenter und unmittelbarer müssen die Konsequenzen auf das (unerwünschten resp. erwünschten) Verhalten folgen

Modelllernen ist die Bezeichnung für einen kognitiven Lernprozess, der vorliegt, wenn ein Individuum als Folge der Beobachtung des Verhaltens anderer Individuen sowie der darauffolgenden Konsequenzen sich neue Verhaltensweisen aneignet oder schon bestehende Verhaltensmuster weitgehend verändert.

Der Lernende wird dabei Beobachter genannt, der Beobachtete Modell oder Leitbild. Wichtig für diesen Lernprozess, der nur unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. weitgehende Identifikation des Beobachters mit dem Modell) stattfindet, ist die stellvertretende

⁵ ausführlich s. Anhang 1

⁶ ausführlich s. Anhang 2

⁷ ausführlich s. Anhang 3

Verstärkung. Das Modelllernen ist ein Lernprinzip, das gleichbedeutend mit der klassischen und der operanten Konditionierung ist. Der Vorgang des Lernens am Modell wird als das Auftreten einer Ähnlichkeit zwischen dem Verhalten eines Modells und dem einer anderen Person unter Bedingungen, bei denen das Verhalten des Modells als der entscheidende Hinweisreiz für die Nachahmungsreaktionen gewirkt hat, bezeichnet.

In diesem Modell werden drei Lerneffekte unterschieden⁸:

- Der modellierende Effekt
- Der enthemmende/hemmende Effekt
- Der auslösende Effekt

Man unterscheidet zwei Abschnitte des Modelllernens, welche wiederum in zwei Unterphasen aufgeteilt sind⁹:

1. Aneignungsphase

- Aufmerksamkeitszuwendung
- Behaltensphase

2. Ausführungsphase

- motorische Reproduktionsphase
- Verstärkungs- und Motivationsphase

- *Selbststabilisierung*

Das Konzept der *Selbststabilisierung* fokussiert die Begleitpersonen, welche von herausfordernden Verhaltensweisen betroffenen sind und beschreibt, wie sie in diesen belastenden / gefährlichen Situationen zumeist mit „alten“ und wenig konfliktlösenden Reaktionen¹⁰ antworten. Diese Reaktionen sind deshalb nicht schlecht, jedoch für den Begleittag ungünstig, da sie zu weiteren Verhärtungen oder gar eskalierenden Konflikten führen. Die Praxis zeigt, dass wir diesen „alten“ Reaktionen dann etwas entgegenwirken können, wenn wir es schaffen, uns selber psychisch und/oder physisch zu stabilisieren.

Aufgrund von Praxiserfahrungen sowie Berichten in der Literatur ist davon auszugehen, dass *Begleitpersonen* durch die herausfordernden Verhaltensweisen einzelner Menschen, welche sie begleiten, immer wieder auf diese Selbststabilisierungsstrategien angewiesen sein werden. Das Thema braucht eine sorgfältige Einführung¹¹, es muss besprochen werden und die Teammitglieder sind angehalten, die individuell passenden Strategien zu finden und regelmässig zu üben.

Hier stellt sich also der *Anspruch*, dass das Team, die Gruppenleitung *und auch* die Heimleitung das Erlernen, das Üben, das Reflektieren und Evaluieren der Wirksamkeit *für die betreffenden Begleitpersonen* unterstützen und fördern.

⁸ ausführlich: s. Anhang 3

⁹ ausführlich: s. Anhang 3

¹⁰ „alt“ ist in diesem Fall menscheitsgeschichtlich gemeint. Die angesprochenen Muster haben wir uns vor ca. 50'000 bis 100'000 Jahren angeeignet: Kampf, Flucht resp. Tot-Stellen.

¹¹ eine entsprechende Liste mit Ideen und Erläuterungen ist beim Autor erhältlich

- *Biographiearbeit*

Im Konzept der *Biographiearbeit* geht es primär darum, dass die Betroffenen ein Bewusstsein für ihre eigene Wertebasis erlangen. Die Biographiearbeit ist eine wichtige Quelle und Ausgangspunkt für Entwicklung. Sie bedeutet die Suche nach Werten und Ressourcen, der Austausch und die Auseinandersetzung damit. Freigelegte und erschlossene Ressourcen sind der Ausgangspunkt für kompetente Problemlösungen aus eigener Kraft¹². Konkret Beispiele für Biographiearbeit sind: Photoalben, Schatzkisten (fühl-, greif- und riechbare Gegenstände), Tagebücher, Bilder für die Zimmergestaltung etc., welche Erinnerungen, Erlebnisse und Aktivitäten des betreffenden Menschen sinnlich wahrnehmbar zu erhalten vermögen. Die sechs Eckdaten der Biographie: bisheriger Lebensweg, persönliche Ereignisse und besondere Interessen, Ereignisse des Zeitgeschehens, Sonstiges (wichtiges, einschneidendes im Leben), aktuelle Lebenssituation vor Heimeinzug, spezielle Vorlieben und Angewohnheiten. Diese Fragen sollen einen Informationswert über die zu Begleitpersonen bieten. Es ist jedoch nicht angebracht, sie einfach abzufragen. Der Sinn des Fragenkatalogs ist lediglich, ein Grundgerüst der zu erfragenden Informationen zur Verfügung zu stellen. Ebenfalls ist zu beachten, dass es Menschen gibt, für die dies ein Eindringen in ihre Privatsphäre bedeutet und sie die Beantwortung solcher Fragen kategorisch ablehnen werden. Daher ist das Mittel der Wahl ein einfühlsames Gespräch, aus dem ebenfalls solche Informationen gewonnen werden können, oder eine gemeinsame Tätigkeit, in dessen Verlauf sich Erzählungen ergeben können.

Für die *Begleitung von Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen*¹³ gilt es erstens mit ihnen zusammen Photos, Bilder, Erinnerungen und Gegenstände zusammenzutragen und in einer für den jeweiligen Menschen geeigneten, verständlichen Form aufzubewahren. Zweitens kann mit ihnen zusammen überlegt werden, wie und welche aktuellen Ereignisse und Erlebnisse festgehalten werden sollen. Und drittens sollen diese biographischen Ankerpunkte für sie jederzeit erreichbar sein und ggf. mit Hilfe der Begleitpersonen immer wieder mal angeschaut werden.

- *Gesprächsbegleitung*

Eine *professionelle Gesprächsbegleitung* kann der Verarbeitung von bestimmten Erinnerungen, der Reflexion des eigenen Lebensentwurfes, der Stabilisierung des Selbst und anderen Bedürfnissen dienen. Gerade Menschen mit Beeinträchtigungen, welche oftmals wenige Möglichkeiten zum Austausch haben (vgl. Abschnitt Biographiearbeit), können von einer Gesprächsbegleitung profitieren. Dabei sind folgende Punkte zu beachten:

- Das Gegenüber soll über einen professionellen Hintergrund (Ausbildung in Psychotherapie) **und zusätzlich** über Erfahrungen in der Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung verfügen¹⁴.
- Das Gegenüber soll eine externe Person, ohne Verbindung zu stationären Einrichtung sein (Unabhängigkeit, Schweigepflicht etc.).
- Die Gesprächsthemen sollen nur mit Einsverständnis der betreffenden Person weitergegeben werden (Ausnahmefälle: Krisen mit hohem selbst- oder fremdverletzendem Potential).
- Die Trennung von Alltagsarbeit (Team, Praxisorganisation) und therapeutischer Arbeit (Gesprächsbegleitung) ist grundlegend und unumstösslich.

¹² aus: Widmer, Matthias (2009) Begleitung organisieren, Diplomarbeit FHNW

¹³ selbstverständlich kann Biographiearbeit auch für Menschen *ohne* herausfordernde Verhaltensweisen sinnvoll sein.

¹⁴ entsprechende Namen können bei den kantonalen PI-Beratungsstellen oder beim Autor erfragt werden.

Für die *Begleitung von Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen* ist zu empfehlen, dass eine geeignete Person für die Gesprächsbegleitung gesucht wird. Optimal wäre ein Mix aus verhaltenstherapeutischen, systemischen und darstellerischen / körperorientierten Methoden.

- *Krisenintervention im engeren Sinn*

Unter dem Begriff „Intervention im engeren Sinn“ werden alle systematischen Handlungsweisen auf der Grundlage von theoretisch begründbaren und praktisch erprobten Methoden und Verfahren zusammengefasst. Eine Intervention ist nur dann begründbar und gerechtfertigt, wenn sie sich aus der Lebenslage eines Individuums oder sozialen Systems ableitet, z.B. wenn dort die Selbststeuerung verloren gegangen ist, wenn diese sich selbst oder andere schädigen oder wenn deren Problemlösungsmöglichkeiten und -aktivitäten in kritischer Weise erschöpft sind. Bei allen Interventionen müssen solche Handlungsweisen und Hilfen favorisiert werden, welche auf Selbstständigkeit, Selbstbestimmung, Empowerment und Autonomie zielen.

Dies führt uns zum Thema **freiheitseinschränkende Massnahmen: diese dürfen immer nur als letztmögliches Mittel resp. in Notsituationen, in denen die psychische oder physische Integrität der Begleitpersonen gefährdet ist, eingesetzt werden, wenn alle anderen Interventionen¹⁵ keine Wirkung zeigen!**

Manchmal müssen die Professionellen einer Praxisorganisation freiheitseinschränkende Massnahmen gegenüber den Bewohnerinnen und Bewohnern anwenden, um sie vor sich selbst oder andere Personen vor ihnen zu schützen (Festhalten, Fixieren, Einschliessen, Bettgitter usw.). Die Mitarbeitenden müssen sich ihrer Machtposition, die sie damit ausüben, jederzeit bewusst sein und die freiheitseinschränkenden Massnahmen regelmässig reflektieren. Alle freiheitseinschränkenden Massnahmen müssen begründet sein (alle anderen Methoden helfen in der spezifischen, eskalierten Situation nicht weiter), bedürfen der Absprache mit allen Beteiligten – auch mit den Angehörigen – und jede solcher Massnahmen bedarf einer Meldung an die Heimleitung mittels eines entsprechenden Formulars. Zudem müssen freiheitseinschränkende Massnahmen situationsadäquat sein: das heisst, das die zum Einsatz gelangenden Mittel unbedingt dem Verhalten der Klienten angepasst sein müssen. Und last but not least müssen freiheitseinschränkende Massnahmen nach zwei bis drei Monaten auf ihre Angemessenheit hin überprüft werden.

Physische Interventionen sind nicht ohne weiteres anwendbar. Der richtige, dosierte und gleichzeitig verletzungsminimierende Einsatz will einerseits gelernt sein und bedarf andererseits eines Trainings. Hierzu empfehle ich bei Bedarf die Beiziehung von Mitarbeitenden des Netzwerks „Aggressionsmanagement“ (zu finden auf der gleichnamigen Schweizer Homepage).

Für die *Begleitung von Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen* ist damit ange-tönt, dass das Team sich überlegen muss, ob der Einsatz von physischen Interventionen / freiheitseinschränkenden Massnahmen notwendig ist – je nach Beschluss müssen auch die Bereichsleitung sowie die Heimleitung einbezogen werden. Falls solche Methoden zum Einsatz gelangen sollen, müssen alle flankierenden Massnahmen geplant, umgesetzt und evaluiert werden¹⁶.

¹⁵ vgl. alle obigen Punkte!

¹⁶ Diese müssen am besten in einer spezifischen Teamsitzung, evtl. unter Einbezug von externer Beratung, besprochen, beschlossen und geplant werden.

3. Anhang

Anhang 1: Positive Verstärkung

Man spricht von *positiver Verstärkung*, wenn auf ein Verhalten ein Ereignis in der Umwelt des Organismus folgt und die Auftretenswahrscheinlichkeit dieses Verhaltens daraufhin ansteigt. Das Ereignis in der Umwelt des Organismus wird als *positiver Verstärker* bezeichnet. Was ein positiver Verstärker ist, kann nur an den Folgen, die er für die Auftretenswahrscheinlichkeit des Verhaltens hat, erkannt werden. *Positive Verstärker* sind somit nur formal definiert, nicht inhaltlich. Man kann strenggenommen nicht im Voraus sagen, ob ein bestimmtes Ereignis ein positiver Verstärker, ein negativer Verstärker oder irrelevant ist. Dennoch kann man begründete Vorannahmen machen: Ob ein Ereignis (z. B. eine Futtergabe) ein positiver Verstärker ist, hängt u. a. davon ab, ob der Organismus davon depriviert ist, d. h. das Ereignis (z. B. der Futtergabe) längere Zeit nicht mehr eingetreten ist. Verstärker können *primär* (artspezifisch angeboren, z. B. Nahrung, angemessene Temperatur, Gelegenheit zu sexueller Aktivität) oder *sekundär* sein (konditioniert bzw. erlernt; bei Menschen z. B. Erfolg, Geld). Als umgangssprachliches Äquivalent zu „positiver Verstärker“ wird oft „Belohnung“ oder „angenehme Konsequenz“ verwendet. Dies widerspricht jedoch der rein formalen Definition von „positiver Verstärker“ nach Skinner, da diese Begriffe Mutmaßungen über vermeintliche mentale Zustände des Organismus enthalten.

Beispiel: Eine 24 Stunden ohne Futter gehaltene Ratte sitzt in einem Käfig mit einheitlich glatten Wänden, in dem sich als einziges abweichend gestaltetes Objekt ein kleiner beweglicher Hebel befindet und in dessen Nähe ein Ausgabeschacht für Futter angebracht ist. Wenn die Ratte diesen Hebel drückt, fallen automatisch einige Futterkörner in den Ausgabeschacht: Das Verhalten (= zufälliges Hebeldrücken) der hungrigen Ratte hat also (in Form der Futterabgabe) eine (für die Ratte) positive Konsequenz. Dies hat mittelfristig zur Folge, dass die Ratte sich häufiger als zuvor in der Nähe des Ausgabeschachts aufhalten wird und sich so auch die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass die Ratte erneut den Hebel drückt. Nach zwei oder drei Dutzend Hebeldrücken hat der Beobachter den Eindruck, dass die Ratte gezielt den Hebel drückt, *um Futter zu bekommen*. – Das Verhalten des Hebeldrückens wurde verstärkt, oder umgangssprachlich formuliert: Die Ratte hat „gelernt“, wie sie sich Futter beschaffen kann. Der *Verstärker* war dabei das Ereignis der Futtergabe.

Diese *kontingente Verstärkung* wird auch als Dreifachkontingenz bezeichnet, da wie folgt gelernt wird: Bei Vorhandensein von Stimulus A folgt auf Reaktion B der Verstärker C. Die Organismen lernen somit, dass bei Vorliegen des Reizes A, nicht aber eines anderen Reizes, ihre Reaktion (ihr Verhalten) mit großer Wahrscheinlichkeit eine bestimmte – angenehme – Konsequenz seitens der Umwelt haben wird.

Anhang 2: Negative Verstärkung

Von negativer Verstärkung wird gesprochen, wenn ein unangenehmer Reiz entfernt wird. Die negative Verstärkung führt – wie die positive Verstärkung – zu einer Erhöhung der Auftretenswahrscheinlichkeit von Verhalten. (In vielen Fällen ist sie sogar noch wirkungsvoller als positive Verstärkung.) Eine Verstärkung kann auch darin bestehen, dass ein (z. B. angstausslösendes) Ereignis in der Umwelt des Organismus vermieden wird und die Rate des Verhaltens daraufhin ansteigt.

Achtung: Negative Verstärkung darf nicht mit Bestrafung verwechselt werden, die die Auftretenshäufigkeit von Verhalten reduzieren (!) soll! Die *Negative Verstärkung* wird nicht deshalb als „negativ“ bezeichnet, weil etwas „Negatives“ (z. B. ein Stromstoß oder die Anwesenheit eines angstausslösenden Objekts) beendet wurde. Vielmehr leitet sich der Begriff von der gewissermaßen inversen Anwendung (etwas wird weggenommen) der Verstärkungsprozedur her.

Beispiel: Eine Ratte sitzt im Käfig, der Eisenboden steht unter Strom. Die Ratte zeigt nun verschiedene Verhaltensweisen, u. a. drückt sie den Hebel. Als Konsequenz auf das Verhalten „Hebel drücken“, wird der Strom abgeschaltet. Wird in späteren Durchgängen wieder der Boden unter Strom gesetzt, drückt die Ratte den Hebel früher als zuvor (und *beendet* damit den Stromstoß). Schließlich drückt die Ratte den Hebel noch bevor Strom fließt, der aversive Reiz (der Stromstoß) wird somit *vermieden*.

Aus verhaltenstherapeutischer Sicht kann auch die Aufrechterhaltung von **Phobien** als ein Fall von negativer Verstärkung angesehen werden. Ein Hundephobiker wechselt z. B. die Straßenseite, wenn ihm ein Hund entgegenkommt. Durch das Wechseln der Straßenseite beendet oder vermeidet er den angstausslösenden Kontakt mit dem Hund. Das phobische Verhalten „Wechseln der Straßenseite“ wird dadurch jedoch verstärkt, d. h. hier: aufrechterhalten.

Anhang 3: Bestrafung

Direkte Bestrafung - Strafe Typ I liegt vor, wenn das operante Verhalten ein Ereignis herbeiführt, das zur Abnahme der Verhaltensrate in dieser Situation führt. Als *Bestrafung* (im verhaltenswissenschaftlichen Sinn) kann beispielsweise der Stromschlag bezeichnet werden, den ein Weidetier erhält, wenn es den Draht des elektrischen Weidezauns berührt (sofern das Tier das Verhalten „Berühren des Weidezauns“ in Zukunft seltener zeigt; man spricht dann von einer „Bestrafung“, wenn aufgrund einer Verhaltenskonsequenz die Rate dieses Verhaltens sinkt). Ein anderes Beispiel für Bestrafung ist das laute „Pfui!“, wenn ein Hund etwas Unerlaubtes tut (sofern das Pfui ein konditionierter Strafreiz für den Hund ist).

Indirekte Bestrafung - Strafe Typ II liegt vor, wenn aufgrund des operanten Verhaltens ein zuvor vorliegendes Ereignis beendet wird und damit die Verhaltensrate abnimmt. In der "Skinner-Box" bekommt die Ratte auf Hebeldruck kein Futter mehr, wie noch zuvor. Die Ratte wird langsam aufhören den Hebel zu drücken. Oder Eltern verbieten ihrem Kind fernzusehen (sofern das Fernsehen für das Kind einen angenehmen Reiz darstellt), wenn es sich nicht an bestimmte Familienregeln gehalten hat.

Anhang 4: Modelllernen

Im Modelllernen werden drei Lerneffekte unterschieden:

- **Der modellierende Effekt:** Eine in einer bestimmten Situation neue Verhaltensweise wird erlernt. Es besteht die Möglichkeit, diese in einer adäquaten Situation abzurufen.
- **Der enthemmende/hemmende Effekt:** Durch das beobachtete Verhalten, welches mir bereits bekannt ist, sinkt/steigt meine Hemmschwelle, selbiges Verhalten in einer ähnlichen Situation an den Tag zu legen. Wirkt eine Verhaltensweise des Modells positiv, so wird meine Hemmschwelle, dieses Verhalten auszuwählen, sinken. Führt das Verhalten beim Modell nicht zum gewünschten Erfolg, so wird hier die Schwelle steigen, besonders dann, wenn das Modell für sein Verhalten bestraft wird.
- **Der auslösende Effekt:** Bei der beobachtenden Person wird ein bereits vorhandenes Verhalten ausgelöst. Zum Beispiel verspürt ein "Fußballfan" das Bedürfnis, sich mit einer gegnerischen "Fangruppe" anzulegen. Da er noch unschlüssig ist, beobachtet er seine Freunde. Von diesen beginnen nun einige mit Schmährufen gegen den "Gegner". Der Fan beginnt daraufhin, mit zu grölen. Das beobachtete Verhalten löst das bei ihm bereits vorhandene Verhalten aus.

Bandura unterscheidet zwei Abschnitte des Modelllernens:

1. Aneignungsphase (Akquisition)

- **Aufmerksamkeitszuwendung (attention)** Damit ein Modell als solches angenommen wird, muß es bestimmte Charakteristika haben, die es in den Augen des Beobachters als solches geeignet erscheinen läßt. So kann zum Beispiel in einer Clique für einige der Anführer ein Modell sein, für andere ein Außenseiter. Ebenso kann eine Romanfigur zum Modell werden, weil ihr ein bestimmtes Charakteristikum eigen ist, das die Aufmerksamkeit des Lesers auf sich zieht. Bei **komplexen Modellen** sind Aufmerksamkeitslenkungen erforderlich (verbal or visual cues, alternating good and poor performance), um die wesentlichen Aspekte des Modells hervorzuheben: „Thus attentional processes regulate exploration and perception of modeled activities“.
- **Behaltensphase (retention)** Das beobachtete Verhalten wird nach seiner Wahrnehmung in leicht erinnerbare Schemata umgeformt, klassifiziert und organisiert. Es wird im Gedächtnis so gespeichert, dass es bei Bedarf schnell und problemlos abgerufen werden kann. Das Verhalten kann hier bei auf zweierlei Art und Weise repräsentiert sein. Es kann als konkretes Bild der Situation vorhanden sein (**bildhafte Repräsentation**) oder es kann **symbolhaft/sprachlich** gespeichert sein. Beide Repräsentationssysteme ermöglichen den schnellen Zugriff auf die Informationen. Am Beginn des Lernprozesses oder bei (raum-zeitlich-strukturierten) Bewegungen ist das **imaginale oder visuelle Gedächtnis vorrangig**. Thus "a golf swing is much better visualized than should be described". Die von einem Verhaltensmodell abgeleiteten symbolischen Repräsentationen "serve as the internal models for response production and standards for response correction".

2. Ausführungsphase (Performanz)

- **Motorische Reproduktionsphase (production)** Hiermit ist die konkrete Ausführung der erlernten Verhaltensweise gemeint. Diese wird bestimmt und gesteuert durch die kognitive Organisation des Beobachters. Sie stand allerdings nicht im Zentrum des Interesses von Bandura, dem es vorrangig um die Aneignung sozialer Verhaltensweisen ging.

- **Verstärkungs- und Motivationsphase (motivation)** Ein Verhalten wird nur dann zur Ausführung durch den Beobachter gelangen, wenn es für ihn sinnvoll erscheint. Die Ausführung ist also abhängig von den antizipierten **Erwartungen** des Beobachters, die dieser an das Verhalten knüpft. Diese Erwartungen können variieren, so dass zum Beispiel in einer bestimmten Situation unter verschiedenen Rahmenbedingungen durchaus von einer Person verschiedene Verhaltensweisen als geeignet angesehen werden können. Der Einfluß des äußeren Ansporns ("external incentive") auf das Beobachtungslernen konnte deutlich gezeigt werden, wobei einmal mehr Belobigung stärker als Bestrafung wirkte. Auch Selbst-Ansporn und Selbst-Evaluation hat großen motivationalen, lernfördernden Einfluß.

Anhang 5: Ein Beispiel zur Verhaltenstherapie aus der sonder(päd-)agogischen Praxis

Grundsatz Verhaltenstherapie

- Menschliches Verhalten wird beeinflusst durch Reize, die dem Verhalten vorausgehen, sowie durch Konsequenzen, die auf das Verhalten folgen.
- Verhalten umfasst sowohl äußerlich sichtbare und von Dritten beobachtbare als auch innere, anderen nicht direkt zugängliche Verhaltensweisen.
- Verhalten muss grundsätzlich als zielgerichtet verstanden werden. Problematische Verhaltensweisen befriedigen im gegebenen situativen Kontext oft bestimmte Bedürfnisse. Problemverhalten ist das Resultat von Lernprozessen.
- Menschen steuern und kontrollieren ihr Verhalten zu einem wichtigen Teil aktiv.

Die Verhaltensbeobachtung soll die notwendigen Basisinformationen liefern:

- Wie läuft das Verhalten ab?
- In welchem Umfeld findet es statt?
- Was geschieht unmittelbar vorher und nachher (Auslöser / Konsequenzen)?

Mögliche Fragen:

- Was für ein Verhalten tritt auf?
- Wie läuft es ab?
- Wann tritt es auf (seit wann)?
- Wie oft tritt es auf?
- Wo tritt es auf?
- Wer ist dabei anwesend?
- In welcher Situation tritt es auf?

Verhaltensebenen:

- Motorische Ebene
- Kognitive Ebene
- Emotionale Ebene
- Physiologische Ebene

⇒ **Dauer der Beobachtung: zwischen einer Woche und 14 Tagen**

Beobachtungs-„Fehler“

Grundsatz: Meine eigenen Erwartungen bestimmen oft stark, was ich sehen will. Albert Einstein formulierte das folgendermassen: „Ich sehe, was ich erwarte.“

Beispiele:

- Alle Frauen / Männer sind so
- Gesamteindruck bestimmt Einzelurteil
- Zwang zu Eindeutigkeit bewirkt Übergeneralisierung
- Emotionen verändern Beobachtungen
- Der erste Eindruck bestimmt die späteren
- Ich bin zu mild
- Ich bin zu streng
- Orientierung des Eindrucks / der Beobachtung an **einer** (Alltags-) Theorie

Beobachtungskategorien

- Wann: Zeitstichprobe / Ereignisstichprobe
- Wer: Teilnehmende, Fremd- bzw. Selbstbeobachtung
- Womit: Apparate, Kodiersysteme, Zeichensysteme, Kategoriensysteme, Schätzskalen
- Wo: Kontrollierte, geplante bzw. natürliche Bedingungen

Bedingungsanalyse

Unser Verhalten ist eine ständige Anpassung an wechselnde Lebensumstände, d.h. es ändert sich fortwährend mit dem Ziel, ein bestmögliches Gleichgewicht zu erreichen.

Eine wichtige Frage ist darum:

- Warum verhält sich die Person in der beobachteten Art und Weise?

Horizontale Verhaltensanalyse

Erfassen von Auslösern und nachfolgende Konsequenzen

Problematisches Verhalten:

- Verhaltensdefizit
- Verhaltensexzess
- Unangemessenes Verhalten

Abklärung von Ressourcen:

- Interessen
- Fähigkeiten / Fertigkeiten
- Situationen, welche die Person mit ihrem Verhaltensspielraum erfolgreich bewältigt

Vertikale Verhaltensanalyse

Jedes Verhalten wird als planvoll angesehen. Und jeder Plan ist immer sinnvoll. Unangebracht sind allenfalls die dazu gewählten Mittel.

Ziel ist es nun, herauszufinden, welchen Plan eine Person verfolgt und wieso sie unangebrachte Mittel dazu verwendet und welche Verstärkungen der Umwelt diese Mittel unterstützen resp. hemmen.

Zielanalyse & Interventionsplanung

- Ziele sollen möglichst präzise, konkret und verhaltensnah formuliert werden.
- Ziele sollen positiv formuliert werden
- Ziele sollen in Teilziele aufgeteilt werden
- Die Ziele sollen begründet werden (warum gerade dieses Ziel, wessen Ziel ist es usw.)
- Ziele müssen auf die Möglichkeiten der momentanen Umgebung abgestimmt sein / nötige Ressourcen (personell und institutionell) müssen geklärt werden
- Die Planung findet nicht nur **vor** der Intervention statt, sondern begleitet die ganze Intervention im Sinne eines fortlaufenden Prozesses
- Die Entscheidung für eine geeignete Strategie geschieht einerseits über allgemeine Wirkfaktoren und andererseits nach individuellen Gesichtspunkten
- Oft sind verschiedene Interventionsstrategien möglich und verschiedene Ansatzpunkte angezeigt

Mögliche Vertragsvereinbarungswünsche (Beispiele aus der Fachberatungs-Praxis des Autors und daher nicht direkt auf eine Person übertragbar; unvollständige Aufzählung)

Erwünschtes Verhalten:

- Kommt jeden Tag zur Arbeit – vielleicht anfangs nur eine Viertelstunde pro Tag
- Körperdistanz: eine Armlänge
- Hilfsbereitschaft bei kleineren Alltagsaktivitäten
- Rücksichtnahme auf andere BewohnerInnen
- Sich Einlassen auf andere Themen und Interessenfelder
- Realistische Selbsteinschätzung
- Anderen Zuhören
- Erinnerungen sammeln
- Nein sagen getrauen
- Eigene Wünsche mit Zeichen / Deuten / Lauten / Sprache äussern
- Flexibler Umgang mit Änderungen im Alltag und von Abmachungen
- ...

Unerwünschtes Verhalten:

- Aggressionen, Schimpfwörter, Drohung mit Gewalt
- fremdverletzende Verhaltensweisen
- Sachgewalt (Türen knallen, Türen eintreten u.ä.)
- Körperkontakt: Anfassen, Grabschen
- Verbale Verletzungen
- Davonlaufen
- ...