

1. Die Basis: Das Eisberg-Modell

1.1 Das Eisberg-Modell als Bezugsrahmen für die Analyse herausfordernden Verhaltens

Verhalten ist nie grundlos oder sinnlos. Eine Reaktion mag „ohne erkennbare Ursache“ erfolgen, jedoch wird es immer einen Grund dafür geben, warum sich jemand in der entsprechenden Weise verhält. Oftmals kennen wir diesen Grund nicht oder wir bemerken nicht, was die Reaktion ausgelöst hat. Aber nur, weil wir etwas nicht sehen, bedeutet das nicht, dass es nicht da ist. Und nur, weil wir den Sinn nicht erkennen und keinen Nutzen darin sehen, heißt das nicht, dass das Verhalten unsinnig ist.

Das Verhalten von Menschen mit einer autistischen Wahrnehmung ist für neurotypische Personen oft rätselhaft und nicht nachvollziehbar. (Dies gilt im Übrigen auch umgekehrt!). Bezugspersonen von Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung (ASS) sind oft mit unverständlichen und missverständlichen Reaktionen konfrontiert, die nicht selten das Zusammenleben beeinträchtigen, bedrohlich wirken oder gar gefährlich sind. Es entsteht der berechtigte Wunsch, diese herausfordernden Verhaltensweisen dahingehend zu verändern, dass ein für alle Beteiligten angenehmeres und sicheres Zusammenleben möglich wird.

Um das Verhalten eines anderen Menschen nachhaltig zu beeinflussen, müssen wir es zunächst verstehen. Das heißt, wir müssen versuchen dessen *Funktion* zu erkennen. Dann erst können wir Möglichkeiten eröffnen, wie die Person auf andere – angemessene – Weise ihr Ziel erreichen kann. Und zugleich können wir nach Wegen suchen, wie sich die auslösenden schwierigen Situationen vermeiden oder zumindest reduzieren lassen.

Dieser Gedankengang ist grundlegend für ein Handeln, das sich am TEACCH® Ansatz orientiert. Bildlich gefasst findet er Ausdruck in der Metapher des *Eisbergs*: Direkt sichtbar ist nur die Spitze des Eisbergs, das beobachtbare Verhalten einer Person. Unter der Wasseroberfläche verborgen liegt der größte Teil des Eisbergs: neben den individuellen sind dies insbesondere die behinderungs-spezifischen Ursachen, die zum Verhalten führen. In der Begleitung und Förderung von Menschen mit ASS ist es dann unsere Aufgabe, in die Tiefe zu tauchen und Ursachenforschung zu betreiben. Die Erkenntnisse unseres „Tauchgangs“ können uns somit helfen, individuell angepasste und effektive Strategien zur Vorbeugung wie auch geeignete Reaktionsweisen zum Umgang mit akut herausforderndem Verhalten zu entwickeln. Langfristige Maßnahmen beinhalten zudem die gezielte Förderung einzelner Kompetenzen, die behinderungs-spezifisch noch zu stark beeinträchtigt sind und dadurch problematisches Verhalten bedingen. Auch hier hilft uns das Wissen darüber, was unterhalb der Wasseroberfläche liegt.

1.2 Das 5-Phasen-Modell zum individuellen Umgang mit herausforderndem Verhalten

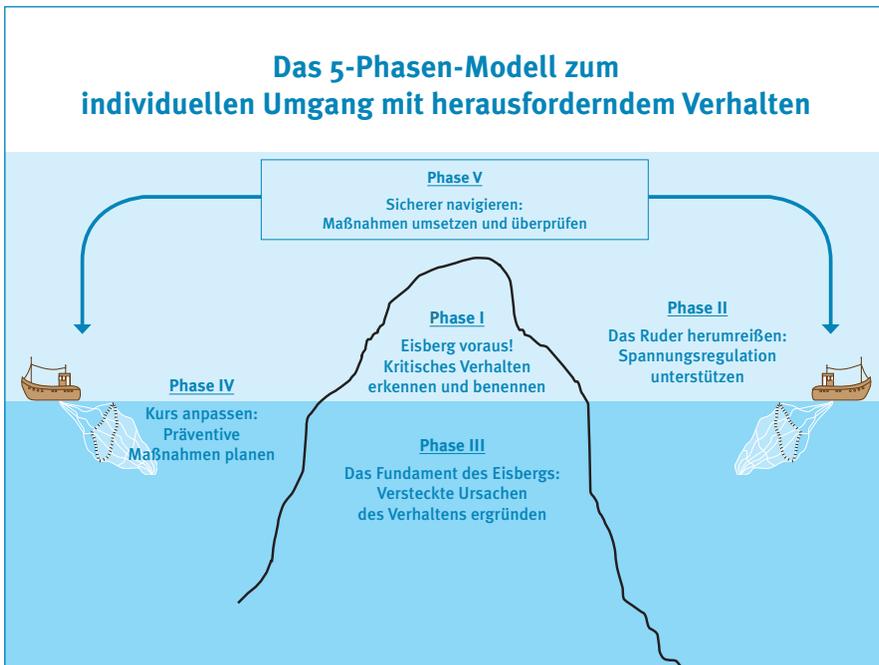


Abb. 1.1: 5-Phasen Modell Gesamt

Unser Vorgehen zum individuellen Umgang mit herausforderndem Verhalten haben wir in fünf Phasen gegliedert. In jeder Phase befassen wir uns mit einer bestimmten Fragestellung und legen so nacheinander den Fokus auf unterschiedliche Aspekte, die eine Rolle spielen, wenn wir das Verhalten verstehen und die Situation verändern wollen. Die Themen der einzelnen Phasen lassen sich anhand der Eisberg-Metapher gut veranschaulichen (Abb. 1.1). Inhaltlich bildet der Eisberg somit einen Bezugsrahmen für die Analyse herausfordernden Verhaltens. Indem wir die Phasen durchlaufen, entsteht zugleich ein roter Faden für den Prozess der Dokumentation und Interventionsplanung.

Der Prozess zum Umgang mit herausforderndem Verhalten beginnt beim Auftreten einer massiven Krise (oder einer Anhäufung kleinerer Krisen). Er führt dann über die konkrete Interventionsplanung bis hin zur Überprüfung der Qualität und Wirksamkeit dieser Interventionen. Die intensive Auseinandersetzung mit dem Verhalten gliedert sich in folgende fünf Phasen:

In der **ersten Phase** geht es darum, das konkrete, beobachtbare Verhalten im Zusammenhang mit seinen objektiven Begleitumständen zu erfassen. Wir beschäftigen uns hier mit der Spitze des Eisbergs und versuchen zunächst einmal,

das sichtbare Ausmaß des Verhaltens zu begreifen und das kritische Verhalten möglichst genau zu benennen.

In der **zweiten Phase** setzen wir uns mit der brennenden Frage auseinander, wie man in der akuten Krisensituation am besten reagieren kann. Hier geht es um die Entwicklung und Vereinbarung von Strategien zur Spannungsregulation. Wir bleiben an dieser Stelle noch oberhalb der Wasseroberfläche und zielen lediglich auf eine möglichst schnelle, direkte Veränderung des Verhaltens ab mit dem Ziel, Sicherheit für alle Beteiligten (wieder) herzustellen.

Die **dritte Phase** beinhaltet dann die Auseinandersetzung mit Ursachen, die dem Verhalten zugrunde liegen. Hier gilt es insbesondere, die autismspezifischen Besonderheiten zu berücksichtigen, die zu ungewöhnlichen Reaktionen führen können. Sie liegen versteckt unterhalb der Wasseroberfläche.

Aus dem Wissen um die speziellen Schwierigkeiten der Person sowie aus der Kenntnis möglicher auslösender Faktoren heraus können wir oftmals ableiten, welche Umstände dazu führen, dass eine Person sich auf „Kollisionskurs“ befindet. Um langfristig und nachhaltig eine Besserung der Situation zu erreichen, gilt es daher, auch grundlegende Veränderungen anzustreben und Maßnahmen zu entwickeln, die präventiv wirken. In der Regel ist es sinnvoll und notwendig, eine Anpassung der Rahmenbedingungen (oberhalb des Wasserspiegels) mit der Vermittlung neuer Kompetenzen (Eisbergfundament) zu kombinieren. Diese Form der Interventionsplanung geschieht innerhalb der **vierten Phase**.

Nachdem Verhalten und Situation soweit analysiert und erste Maßnahmen vereinbart wurden, geht es im Rahmen der **fünften Phase** schließlich um die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen. Dies geschieht in Verbindung mit einer strukturierten Dokumentation. Mit Hilfe der erfassten Daten gilt es dann, Zusammenhänge aufzudecken und die Wechselwirkung zwischen Verhalten und ergriffenen Maßnahmen sichtbar zu machen. Hier findet die Überprüfung statt, wie wirksam die Interventionen sind und ob die Strategien zur Spannungsregulation wirklich helfen.

- Phase I
Eisberg voraus! Kritisches Verhalten erkennen und benennen
- Phase II
Das Ruder herumreißen: Spannungsregulation unterstützen
- Phase III
Das Fundament des Eisbergs: Versteckte Ursachen des Verhaltens ergründen
- Phase IV
Kurs anpassen: Präventive Maßnahmen planen
- Phase V
Sicherer navigieren: Maßnahmen umsetzen und überprüfen

Abb. 1.2: Übersicht 5-Phasen-Modell

Das Vorgehen, das durch die fünf Phasen strukturiert wird, lässt sich auf alle kritischen Verhaltensweisen anwenden. Es bildet einen allgemeinen Leitfaden zur Verhaltensanalyse und Interventionsplanung. Die im Rahmen unseres 5-Phasen-Modells vorgestellten Instrumente dienen der systematischen und intensiven Auseinandersetzung mit den Fragen der unterschiedlichen Phasen. Die Anwendung des Instrumentariums setzt voraus, dass alle Beteiligten dazu bereit sind und zudem die zeitlichen und personellen Ressourcen zur Verfügung stehen. Sie sollte daher nur erfolgen, wenn dies im gemeinsamen Gespräch aller Beteiligten bewusst so entschieden wird. Daher ist der Anwendung des 5-Phasen-Modells ein „**Gespräch zur auslösenden Krisensituation**“ vorgeschaltet. In diesem wird geklärt, ob nach Sichtung der vorhandenen Informationen bereits erste Lösungsansätze erkennbar sind und sich spontan Ideen für Interventionen entwickeln lassen. Ist dies der Fall, kann man diesen zunächst nachgehen. Bleibt die problematische Situation bestehen, ist eine intensivere Auseinandersetzung wahrscheinlich unumgänglich. Dafür stehen dann die Werkzeuge des 5-Phasen-Modells zur Verfügung. Je nach individueller Fragestellung oder Entwicklung eines Einzelfalls, ist es nicht immer notwendig, alle Werkzeuge des 5-Phasen-Modells anzuwenden. Hinweise zur Nutzung der einzelnen Elemente finden sich an der jeweiligen Stelle im Buch.

Wird die Entscheidung getroffen, das Instrumentarium des 5-Phasen-Modells anzuwenden, sollte zuvor sichergestellt sein, dass alle Beteiligten ein funktionierendes Team bilden und miteinander konstruktiv an demselben Strang ziehen wollen und können. Ist die Teamdynamik durch verschiedene Konflikte beeinträchtigt, hat dies natürlich auch Auswirkungen auf die qualitative Arbeit mit dem 5-Phasen-Modell, zumal das inhaltliche Vorgehen sehr anspruchsvoll ist. Gegebenenfalls empfiehlt es sich, auch bei dringendem Handlungsbedarf aufgrund massiver Krisen in der Betreuung des Menschen mit ASS, zuerst Konflikte in der Teamdynamik zu bearbeiten. Es hat sich gezeigt, dass ansonsten die Diskussionen in den unterschiedlichen Phasen nicht sachlich und themenbezogen geführt und Vereinbarungen nicht zuverlässig umgesetzt werden.

Der inhaltliche Aufbau und zeitliche Ablauf des 5-Phasen-Modells lässt sich am folgenden Schema leicht nachvollziehen. Zu beachten ist, dass die *ersten vier Phasen* die Diskussion *innerhalb derselben Krisenkonferenz* strukturieren. Das heißt, die intensive Auseinandersetzung mit der akuten Situation, den aktuellen Verhaltensmöglichkeiten der betreffenden Person und mit möglichen Interventionen findet zeitnah innerhalb von ein oder zwei Krisensitzungen statt, bevor die beschlossenen Maßnahmen in der fünften Phase dann umgesetzt und erprobt werden.

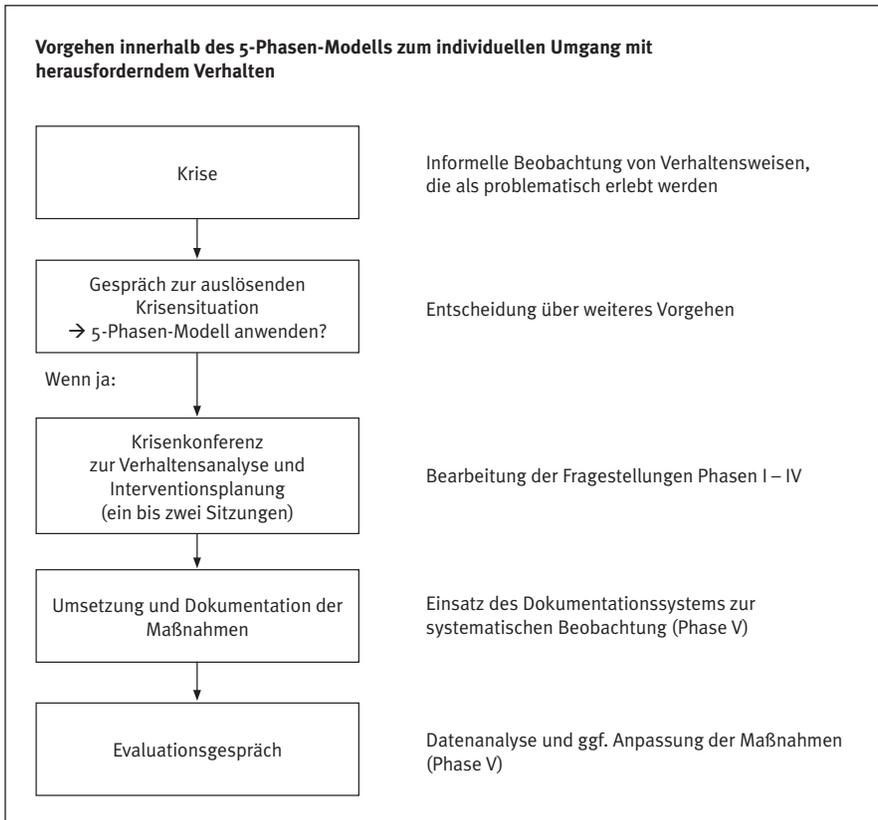


Abb. 1.3: Übersicht zum Vorgehen mit dem 5-Phasen-Modell

In Kapitel 8 (Seite 131) findet sich anhand eines konkreten Fallbeispiels eine differenzierte Gesamtübersicht in Verbindung mit den jeweils anzuwendenden Instrumenten, die wir in den folgenden Kapiteln vorstellen. Gegebenenfalls ist es hilfreich, beim Lesen auf die Gesamtübersicht zurückzugreifen, um die einzelnen Aspekte und Schritte im Verlauf des Prozesses leichter einordnen zu können. Diese findet sich im Anhang auf Seite 160.

2. Startpunkt „Krise“

Krisensituationen gehören oftmals zum Alltag des Zusammenlebens mit Menschen, die eine autistische Wahrnehmung haben. Für viele kritische Situationen haben die Eltern, begleitenden Pädagogen oder Therapeuten im Laufe der Zeit Wege gefunden, um mit dem Verhalten des Kindes oder Erwachsenen umzugehen. Nicht jeder Vorfall herausfordernden Verhaltens erfordert die Einberufung eines Gesprächs mit allen Bezugspersonen. Kommt es aber zu massiven (neuen) Schwierigkeiten oder zu einer bedeutsamen Anhäufung kleinerer Krisen, bei denen die üblichen Umgangsweisen nicht oder nicht mehr greifen, sucht man natürlich nach Hilfe. Dies ist der Zeitpunkt, um sich mit allen Beteiligten zusammenzusetzen und gemeinsam nach Wegen aus der Krise zu suchen.

Zu diesem Zeitpunkt kann die Checkliste **„Krisensituation & Gespräch zur auslösenden Situation“** herangezogen werden (s. Abb. 2.1, S. 24).



Als Vorbereitung auf ein solches Gespräch ist es sinnvoll, die (Krisen-)Situation, deretwegen man zusammenkommt, möglichst gut zu protokollieren, denn der professionelle beziehungsweise pädagogisch reflektierte Umgang mit herausforderndem Verhalten beginnt *nicht* mit der Anwendung gezielter Strategien. Vielmehr müssen wir zuerst versuchen, möglichst viele Aspekte, die in der Situation eine Rolle spielen können, so differenziert wie möglich zu erfassen. Dieses kann formlos geschehen, indem der Ablauf der Situation aus dem Gedächtnis als Fließtext aufgeschrieben wird. Wer möchte, kann auch das Formular **0.1 „Erstdokumentation der Krisensituation“** als Leitfaden nutzen; dieses steht im Download zur Verfügung. Je mehr Details festgehalten sind, desto besser. Schätzungen zum zeitlichen Ablauf und zur Dauer bestimmter Verhaltensweisen sind besonders hilfreich. Auch wenn dies keine genauen Angaben sein können und sie subjektiv gefärbt sind, können sie dennoch einen Beitrag dazu leisten, die Situation möglichst genau zu erfassen.



Gegebenenfalls bietet es sich auch an, die Informationen in das **„Beobachtungsraster zur Dokumentation einer Krise“** zu übertragen. Die Aufschlüsselung der Tabelle hilft dabei, die Informationen zu unterschiedlichen Aspekten der Situation und des Ablaufs systematisch zu erfassen. Die Eintragungen erfolgen chronologisch untereinander. Nicht immer lassen sich alle Spalten ausfüllen; wurde nichts Relevantes beobachtet, kann man dies durch einen Strich kennzeichnen; fehlen Informationen, trägt man ein Fragezeichen ein. Gerade fehlende Informationen und Lücken können wichtige Hinweise darauf geben, was man möglicherweise noch berücksichtigen sollte.



Die Erstdokumentation (in welcher Form auch immer) sollte beim Gespräch zur auslösenden Krisensituation vorliegen; sie bildet den Startpunkt für die weiteren Diskussionen und Ausarbeitungen. Die Qualität dieser Dokumentation sowie der Nutzen, der daraus gezogen werden kann, steht und fällt damit, wie konkret eine Situation und ein Verhalten beschrieben wurden.

Name:	Nummer der Krise:
Bearbeitet von:	Datum:

Checkliste		
Krisensituation & Gespräch zur auslösenden Situation		
<i>Bitte bearbeiten Sie die folgenden Schritte:</i>		
<ul style="list-style-type: none"> ■ Protokollieren Sie in Form einer ersten Dokumentation die (Krisen-)Situation. Halten Sie so viele Details wie möglich fest, schätzen Sie rückblickend den zeitlichen Ablauf und die Dauer bestimmter Verhaltensweisen. 	<input type="checkbox"/>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Setzen Sie sich mit allen Beteiligten zu einem Gespräch zusammen. Die Erstdokumentation liegt vor. 	<input type="checkbox"/>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Diskutieren Sie auf der Grundlage des Dokumentation folgende Fragen: <ul style="list-style-type: none"> ➔ Fallen Ihnen direkt mögliche Zusammenhänge auf, die das Verhalten erklären können? ➔ Haben Sie Ideen, wie Sie mit dem Verhalten umgehen können, wenn es wieder auftritt? 		<input type="checkbox"/>
<p>NEIN <input type="checkbox"/></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Vereinbaren Sie einen Termin für eine Krisenkonferenz, in der Sie sich mit den Phasen I bis IV auseinandersetzen. ■ Die Krisenkonferenz ist am _____ . ■ Folgen Sie bei diesem Gespräch der Checkliste: „Krisenkonferenz“ 	<p>JA <input type="checkbox"/></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Hinterlegen Sie diese Dokumentation an dem dafür vorgesehenen Ort. ■ Setzen Sie Ihre Ideen um. ■ Beobachten Sie die Person, die das herausfordernde Verhalten gezeigt hat weiterhin und dokumentieren Sie jede weitere Krisensituation in der gleichen Weise. ■ Entscheiden Sie gemeinsam nach jeder Krisensituation neu, ob eine intensivere und systematische Auseinandersetzung mit dem Verhalten erforderlich ist. ■ Greifen Sie in diesem Fall auf die bereits existierenden Dokumentationen zurück. 	

Abb 2.1: Checkliste „Krisensituation & Gespräch zur auslösenden Krisensituation“

2.1 Wenn „Es“ (wieder) passiert ist: Den nächsten Schritt nach einer Krise entscheiden

Im ersten Krisengespräch werden zunächst alle Gesprächsteilnehmer über den Ablauf des Vorfalles informiert. Anschließend sollte eine Diskussion darüber stattfinden, ob ein akuter Handlungsbedarf besteht oder ob man die Entwicklung erst noch eine Zeit beobachten möchte. Oft wird eine intensivere Auseinandersetzung mit einem Verhalten erst erforderlich, wenn man mehrere krisenhafte Situationen mit der Person erlebt hat und Vergleiche ziehen kann. Ist dies der Fall, werden die Erstdokumentationen aufbewahrt, so dass man gegebenenfalls später leicht darauf zurückgreifen kann. Jede weitere Krise sollte in der gleichen Art und Weise dokumentiert werden.

Ist man sich jedoch einig, dass akuter Handlungsbedarf besteht, kann man zunächst einmal Vorschläge sammeln, wie man mit der Situation umgehen könnte. Die Lösungsvorschläge sollten sich zum einen darauf beziehen, wie man im Falle einer weiteren Krise reagieren sollte. Zum anderen sollten auch vorbeugende Maßnahmen besprochen werden. Ist es möglich, bereits an dieser Stelle Lösungswege zu benennen und sich auf einheitliche Strategien zu einigen, die zu dem Zeitpunkt Erfolg versprechend erscheinen, ist eine weitere Bearbeitung der Krise nicht notwendig. Die vereinbarten Strategien sollten dann umgesetzt und deren Anwendung in Verbindung mit deren Wirkung dokumentiert werden. Handelt es sich jedoch um einen sehr rätselhaften oder komplexen Fall oder haben die „offensichtlichen“ Lösungen nicht zum erwünschten Erfolg geführt, ist eine intensivere Auseinandersetzung mit der Krisensituation erforderlich. In diesem Fall wird eine Krisenkonferenz anberaumt, innerhalb derer die Bearbeitung der Problemstellung mit Hilfe des Instrumentariums aus dem 5-Phasen-Modell erfolgt.

3. Phase I – Eisberg voraus! Kritisches Verhalten erkennen und benennen

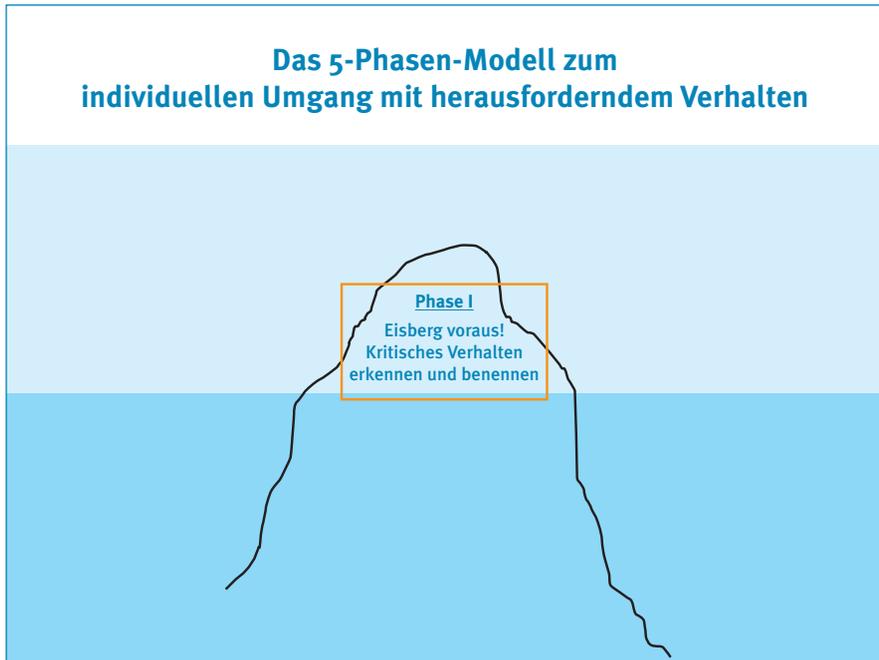


Abb. 3.1: 5-Phasen-Modell, Fokus Phase I

Ausgangspunkt für eine Krisenkonferenz ist stets ein konkretes „problematisches“ Verhalten einer Person, das in einer Krise gegipfelt hat oder wiederholt zu Krisen führt. Meist wünschen sich die Bezugspersonen eine Veränderung dieses Verhaltens, da sie die Situation als zu belastend empfinden, um sie (weiterhin) zu ertragen. Oft gilt dies aber auch für die betroffenen Personen selbst, wenn sie einen Wunsch nach Veränderung mitteilen können.

Zu herausforderndem Verhalten zählen typischerweise Verhaltensweisen, die

- zu physischen oder psychischen Verletzungen führen (der eigenen Person oder Anderer),
- zu Beschädigung oder Zerstörung von Gegenständen führen,
- das Lernen und die weitere Entwicklung beeinträchtigen oder
- den Betroffenen sozial isolieren.

Ob ein Verhalten eine Herausforderung für die Umwelt darstellt und somit zum Problem wird, hängt jedoch von vielfältigen Faktoren ab. Es kommt immer auf den Kontext an, in dem ein Verhalten gezeigt wird. Im Grunde gibt es kein her-

ausforderndes Verhalten an sich. Die Frage ist immer: Was wird wann für wen unter welchen Bedingungen zum Problem?

Hier spielen zunächst einmal die *kulturellen Normen* des sozialen Systems eine Rolle, in dem die Person lebt: So ist es in unserem Kulturkreis zum Beispiel inakzeptabel, sich in der Öffentlichkeit zu entkleiden – ein solches Verhalten wird als Erregung öffentlichen Ärgernisses strafrechtlich verfolgt. An einem FKK-Strand dagegen ist es vollkommen in Ordnung, nackt herumzulaufen, denn dort gelten spezielle Regeln. Auch im eigenen Wohnbereich ist solches Verhalten erlaubt – es sei denn, der Bereich wird mit anderen Personen geteilt, die keine intime Beziehung zu der Person unterhalten. Dann wird es streng reglementiert und kann zum Gegenstand einer pädagogischen Maßnahme werden.

Herausfordernde Verhaltensweisen sind *kulturell abweichende* Verhaltensweisen, welche die Normen eines Systems durch ihre Intensität, Häufigkeit und Dauer übersteigen.

Neben den allgemeinen kulturellen Normen geht es aber auch um die subjektiven Einstellungen und Bewertungen der Personen, die mit dem Verhalten konfrontiert sind. So bewegt sich jeder Mensch in Subkulturen mit eigenen Wertesystemen, die bei der Bildung von Maßstäben herangezogen werden. Zudem wirkt sich auf die Bewertung einer Situation aus, wie jemand ganz persönlich eine konkrete Situation erlebt. Hier fließt unter anderem die eigene Erziehung ein, welche Wertevorstellungen man hat oder wie viel Lebens- und Berufserfahrung. Es ist zudem von Bedeutung, welche Erwartungen man an die Person stellt und in welchem Verhältnis man zu ihr steht. Einfluss auf die Bewertung eines Verhaltens hat aber auch die aktuelle Tagesverfassung, das Wissen um die eigene Körperkraft und Kompetenz sowie die Existenz (oder das Fehlen) von Unterstützungssystemen. Es ist nur natürlich, dass verschiedene Bezugspersonen unterschiedliche Maßstäbe haben, wann sie sich geschädigt oder provoziert fühlen und ein Verhalten als „problematisch“ einstufen. Daher ist es umso wichtiger, das Verhalten, um das es geht, ganz konkret zu definieren und möglichst sachlich zu beschreiben.

Persönliche Kriterien beeinflussen die Definition herausfordernden Verhaltens!

Eine sachliche Beschreibung von herausforderndem Verhalten fällt oft schwer, weil Grenzverletzungen eben Verletzungen sind und man immer auch emotional beteiligt ist. Dennoch: Verhalten, ob „herausfordernd“ oder „angemessen“, ist immer beobachtbar. Es ließe sich mit einer Kamera aufnehmen und ist objektiv beschreibbar. Wir können in Worte fassen, was die Person tut, wie häufig und ausdauernd dies geschieht und welche *Auswirkungen* das Verhalten auf die dingliche und soziale Umwelt hat. Die Auswirkungen

Verhalten ist beobachtbar:
→ was jemand tut
→ Häufigkeit
→ Dauer
→ Auswirkungen

von herausforderndem Verhalten bestehen oft darin, Dinge zu kontrollieren oder zu zerstören, Personen zu ängstigen, ihre Würde zu beeinträchtigen oder sie gar zu verletzen. Eine **sachliche** Beschreibung solchen Verhaltens, mit dem wir uns auseinandersetzen wollen, erfordert **Verzicht auf subjektive Bewertungen und (vorschnelle) Interpretationen**. An dieser Stelle (Phase 1) gilt es, noch keinerlei Hypothesen darüber zu bilden, warum die Person sich wohl so verhalten haben könnte. Auch wenn man es so empfindet, ist es zudem nicht hilfreich, von „provokierendem“, „oppositionellem“, „Aufmerksamkeit heischendem“ oder „aggressivem“ Verhalten zu sprechen. Die Unterstellung einer bestimmten Absicht und die damit verbundene persönliche Betroffenheit stehen einer sachlichen Analyse im Weg. Hilfreicher ist es daher, beschreibende Begriffe wie „selbstverletzend“ oder „fremdverletzend“ und gegebenenfalls „provokant wirkend“ zu verwenden.

Damit alle am Prozess beteiligten Bezugspersonen über dasselbe „Problem“ sprechen und am gleichen Thema arbeiten, ist es unerlässlich, das „problematische Verhalten“ zunächst einmal so konkret wie möglich zu definieren. Allgemeine Formulierungen wie „Peter ist aggressiv“ oder „Lena provoziert“ helfen hier nicht weiter. Zum einen stecken bereits Interpretationen in diesen Sammelbegriffen, zum anderen umfassen sie viel zu viele einzelne Verhaltensweisen, so dass eine differenzierte Betrachtung nicht möglich ist. Hilfreicher sind beschreibende Antworten auf die Frage, was die betreffende Person ganz konkret tut: „Peter schlägt eine andere Person“ oder „Lena stellt sich vor einen Betreuer und zerreißt ihre Kleider“. Als Ergebnis der Diskussion sollte schriftlich fixiert werden, welche konkreten Verhaltensweisen Gegenstand der weiteren Bearbeitung sein sollen. Anders ausgedrückt: Es wird exakt formuliert, was in der Spitze des Eisbergs steht!

3.1 Wo beginnt die Krise? – Spannungserleben sichtbar machen

In den Krisenkonferenzen geht es häufig um massiv selbst- oder fremdschädigendes Verhalten, da dies eine enorme Belastung für alle Beteiligten ist. Nun tritt ein solches Verhalten nicht aus dem Nichts auf. Es steht meistens in Zusammenhang mit einem erhöhten Erregungs- und Anspannungsniveau. Auch wenn die Person blitzschnell „von Null auf Hundert“ ist, gibt es doch eine Zeitspanne, die dem Verhaltensausbruch vorausgeht und in der die innere Spannung ansteigt. Durch genaue Beobachtung lassen sich in der Regel Warnzeichen identifizieren, die einer „Explosion“ vorangehen und an denen man die Zunahme der inneren Spannung ablesen kann. Häufig fehlt uns jedoch die Sensibilität, die ersten Anzeichen steigender Anspannung zu erkennen, zumal solche Warnzeichen sehr individuell sind. Aus

Der gemeinsame Nenner:

- objektive Beschreibung des Verhaltens
- Vorstufen berücksichtigen