Zeitschrift: SuchtMagazin
Herausgeber: Infodrog
Band: 28 (2002)
Heft: 4

Artikel: LOA : leistungsorientierte Abgabe versus lösungsorientierter Ansatz?
Autor: Hofbauer-Wüthrich, Manuela
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-800733

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 01.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

LOA – leistungsorientierte Abgabe versus lösungsorientierter Ansatz?

In letzter Zeit kursiert ein neues Kürzel, welches in zwei ganz unterschiedlichen Bereichen Verwendung findet: LOA. Im Zusammenhang mit den ständig steigenden Krankenkassenkosten steht es für «Leistungsorientierte Abgabe», im pädagogisch/therapeutischen Alltag für den Lösungsorientierten Ansatz. Bei den Veränderungen, die im Kinderheim Lindenberg im Rahmen von *Fil rouge* gemacht wurden, stand eindeutig die Lösungsorientierung im Vordergrund.

MANUELA HOFBAUER-WÜTHRICH*

Im Kinderheim Lindenberg, inmitten eines lebendigen, urbanen Umfelds im oberen Kleinbasel werden 35 Kinder und Jugendliche von fachlich qualifizierten, sozialpädagogischen Teams rund um die Uhr betreut. Die von Fachstellen (Amtsvormundschaft, Amt für Kinds- und Jugendschutz AKJS, Gemeinde-Sozialdienste und Spezial-Dienste) zugewiesene Klientel zeichnet sich durch unzureichende familiäre Betreuungsmöglichkeiten oder schwierige psychosoziale Verhältnisse aus, die eine gesunde Entwicklung des Kindes/Jugendlichen gefährden.

Im Rahmen des Projektes *Fil rouge* wurden diverse präventive Konzepte und Ideen ausgearbeitet, um unser abwechslungsreiches, pulsierendes und oft auch hektisches Arbeitsfeld mit gesunden und kräftigen Samen zu bereichern.

Manuela Hofbauer, Kinderheim Lindenberg, Oberer Rheinweg 93, 4058 Basel, Tel. 061 690 99 33/36, E-mail: manuelahofbauer@bluemail.ch

Am Anfang war das Feuer ...

Sollte innerhalb des Heims noch geraucht werden oder nicht? Sind diverse andere Regelungen bezüglich Umgang mit Medikamenten, Alkohol und Stress noch situationsgerecht oder schon veraltet? – Zu Beginn der ersten *Fil rouge*- Meetings ging es darum, mittels intensiven Diskussionen und Auseinandersetzungen neue Abmachungen zu treffen und hausinterne Regelungen neu zu definieren.

Das Feuer (bzw. das Rauchen) wurde aus dem Hause verbannt, Medikamente auf ein Minimum reduziert und die homöopathischen und alternativen Möglichkeiten ausgebaut. Alkohol war während des Dienstes ohnehin nur bei aussergewöhnlichen Anlässen (Apéro, Fest) in geringen Mengen erlaubt. Aber sollte mit dem Stress geschehen und was mit den Fixmargen und den Kostenstellen?

... und dann der LOA

Und dann tauchte am Horizont – anlässlich eines heiminternen Visionstages im Jahr 2000 – das LOA-Kürzel auf: Sollten wir nun auch noch leistungsorientierte Abgaben leisten? Der wirtschaftsorientierte Denker würde sich freuen über ein «Outsourcing» und «Merchandising» in sozialen Institutionen; endlich würden die teuren Sozialfälle anhand von Taxen, Fixmargen und Kostenstellen berechnet – Freude herrscht!

Zum Glück war im Kinderheim Lindenberg das andere LOA, der lösungsorientierte Ansatz, gemeint: Sinn und Ziel des Ansatzes ist, bei den Menschen eine Haltungsänderung zu erreichen. Indem wir von gewissen positiven Annahmen ausgehen, verändern wir unsere Haltung gegenüber der Klientel. Nicht wir sind die ExpertInnen, sondern die BewohnerInnen selbst! Gelingt es uns, diese Haltung ehrlich und fundiert zu leben, werden wir in Zukunft weniger negativen Stress haben, da wir uns nicht mehr auf die Problematik konzentrieren, sondern auf zielorientierte Lösungen.

Die Steuergruppe, welche seit Beginn des Projektes *Fil rouge* aus je einer Teamvertretung sowie der Heimleitung besteht, machte es sich an diesem besagten Visionstag zur Aufgabe, die LOA-Methode im Heim zu vertiefen. Im Bewusstsein, dass im Kinderheim Lindenberg ein Heimkonzept sowie ein pädagogisches Konzept existierten, sollte das Bestehende mit dem neuen Ansatz ergänzt und das Resultat allen MitarbeiterInnen klar kommuniziert werden.

«Movimento»

Was von einer Vision zu einem Projekt heranreifte, wurde «Movimento» genannt und nahm immer klarere Züge an. Die einzelnen Rollen in diesem Prozess mussten definiert, abgesprochen und eine Leitung für die Steuergruppe bestimmt werden.

Im Laufe der Zeit fand dank intensiver Vorbereitungen und der Unterstützung von J.P. Weiss (unser Supervisor von *Fil rouge*) die LOA-Methode im

Grossteam immer mehr Anklang. Im Rahmen der mehrmals pro Monat durchgeführten ErzieherInnenkonferenz (EK) wurden Einstiegsübungen und erste Erfahrungen mit dem neuen Ansatz gesammelt. Dank zwei hausinternen «ExpertInnen» – Sylviane Schmidt und Rolf Jekal – welche schon Weiterbildungen in diesem Bereich besucht hatten, konnten wir diese Ressourcen sehr gut nutzen und von ihren Erfahrungen profitieren.
Ein Probelauf mit dem Marianne und Kaspar Baeschlin, welche in der Schweiz führend in der Anwendung der Methode sind, kam so gut an, dass letztendlich am 21. August 2001 die Implementierung des LOA im Kinderheim Lindenberg stattfand. Das Grossteam stimmte ohne Gegenstimmen der Weiterführung und Vertiefung der Methode zu!
Somit hatten wir nach einem langen Prozess unser erstes Ziel, einen gemeinsamen, neuen Weg im pädagogischen Bereich zu gehen, erreicht.

Üben, üben ...

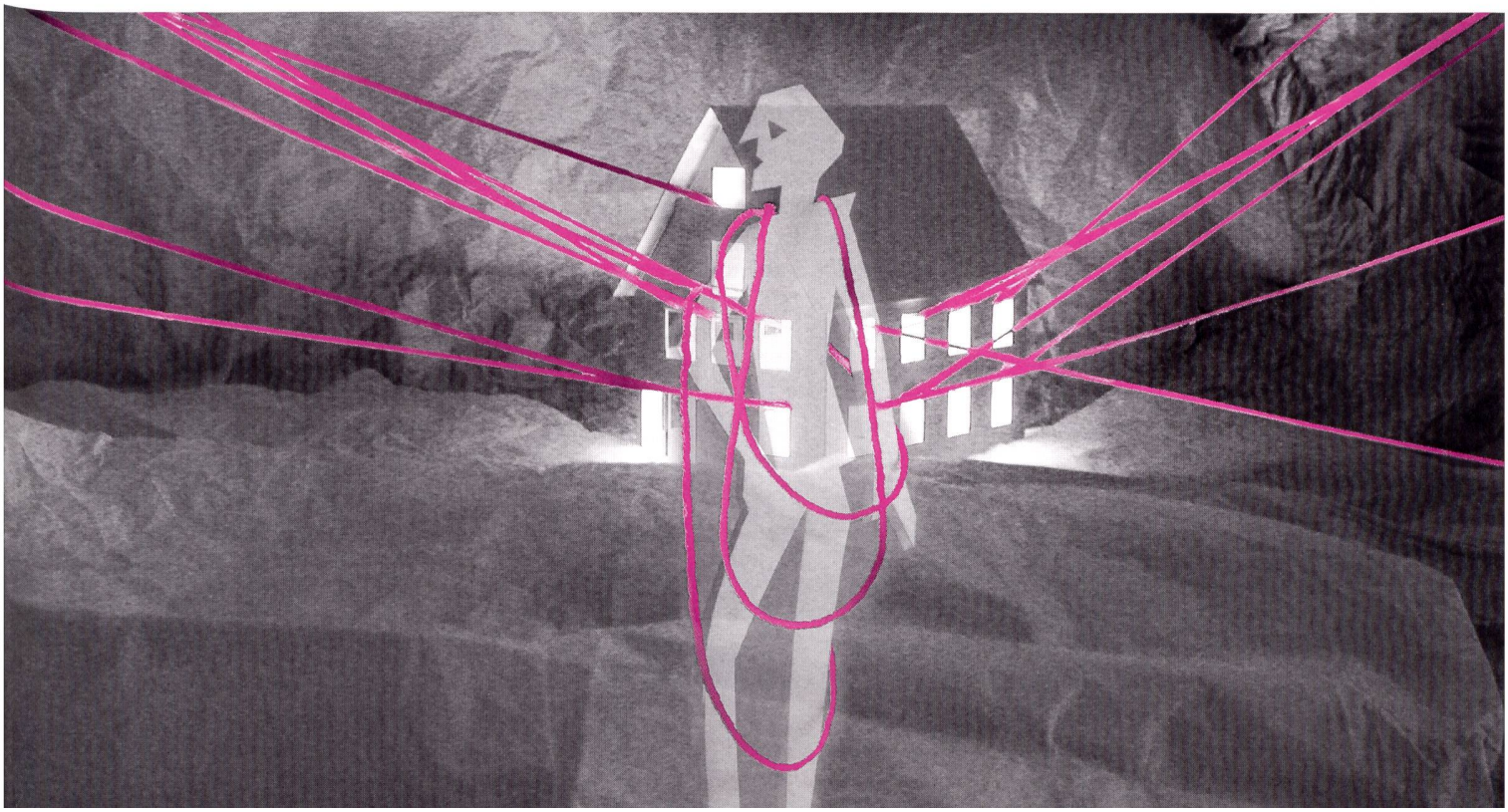
Von nun an hiess es, die Methode zu vertiefen und zu üben, zu üben und nochmals zu üben. Die Steuergruppe sammelte etliche Erfahrungen damit, was es heisst, sich an einen roten Faden im Grossteam zu halten und gleichzeitig den unterschiedlichen Erwartungshaltungen und Entwicklungstempi gerecht zu werden. Je grösser ein Betrieb, desto schwerfälliger wird ein Entscheidungs- und Entstehungsprozess, und die ständig wechselnden Teamzusammensetzungen – bedingt durch abgeschlossene Praktika und Ausbildungen – erschwerten ein zügiges Vorankommen noch mehr.
Auch innerhalb der Steuergruppe entstanden unterschiedliche Vorstellungen über die Verbreitung bzw. die Vertiefungsart der Methode, was mit einigen Hochs und Tiefs immer ausdiskutiert werden konnte. Besonders hilfreich war in solchen Situationen der Blickwinkel von aussen, der von J. P. Weiss vermittelt wurde.

Einblick in den Heimalltag

Als erstes führten wir auf der Ebene des Grossteams die 50%-Regel ein. Grosse Erinnerungsplakate, umgeschriebene Journalvorlagen (eine Spalte für positive, eine für negative Ereignisse) und abgeänderte, umgedeutete Wörter halfen uns täglich dabei, weg vom negativen, problemorientierten Denken zu kommen. Wenn jemand aufgebracht über einen Vorfall berichtete, erinnerten wir uns gegenseitig daran, dass wir stets gleichviel Positives wie Negatives erwähnen wollten.
Nach internen Weiterbildungen mit dem Ehepaar Baeschlin führten wir die Oasengespräche ein. Darunter verstehen wir geplante Einzelgespräche, in denen die Kinder/Jugendlichen das Thema selbst bestimmen. Ziel dabei ist, dass sie ihre eigenen Ressourcen entdecken. Erstaunlicherweise zeigte uns die Erfahrung, dass die KlientInnen selber auf ihre aktuellen Hindernisse, Probleme zu sprechen kamen, ohne dass wir sie «ankicken» mussten. Es gab aber auch vorbestimmte Einzel- oder Konfliktgespräche, in denen die Themen von uns gegeben waren, wir aber vor allem auf eine hilfreiche Sprache achteten. Parallel dazu liefen teamweise oder Gruppen übergreifend Rollenspiele, anhand derer die Oasengespräche mit Unterstützung der Baeschlins geübt werden konnten.

Erfahrungen in den Gruppen

Das Umdenken fand mit der Zeit auch Niederschlag in den ca. 14-täglich stattfindenden Gruppen- und Kindersitzungen. So wurden z.B. spezifische Rituale eingeführt, und die TeilnehmerInnen übernahmen immer mehr Eigenverantwortung in Bezug auf das Zusammenleben in einer Gruppe.
In der Kleinkindergruppe erwies sich die Umsetzung komplizierter, da die Methode von der Gesprächskultur her arbeitet und man mit 1- bis 3-jährigen kaum Oasengespräche führen kann. Dennoch fand das Team neue Anregungen und kam z.B. auf die Idee des täglichen «time-out»: Jedes Teammitglied versuchte, sich einmal pro Tag eine halbe Stunde aus dem Gruppengeschehen hinauszunehmen und nur zu beobachten, nicht zu intervenieren.



Zahlreiche Veränderungen ...

Im alltäglichen Umgang mit den Kindern und Jugendlichen bemühten wir uns immer mehr, ehrliches Interesse zu zeigen, indem wir z.B. an einem Tischgespräch vermehrt mit «Wie hast du das geschafft?» antworteten. Auch bei extremen Misserfolgen kann man nach Ausnahmen fragen oder mit «Wie hast du das überhaupt ausgehalten?» und ähnlichen Fragen Ressourcen aufspüren. Echtes und ehrliches Lob wurde vermehrt angewendet. Zumuten, vertrauen, abwarten können, sich zurücknehmen, Eigenverantwortung zulassen etc. waren alles Haltungs- und Handlungsarten, die wir entweder wieder entdeckten oder verstärkten.
Auch in den Anleitungsgesprächen mit den Auszubildenden bekam das Entdecken der eigenen Ressourcen mehr Gewicht. Diese Ressourcen sollten ihnen dabei helfen, selber ihre Professionalität zu vertiefen.
Schliesslich erweckte der Prozess des Umschreibens und Anpassens der Vorlagen (Förderpläne, Berichtwesen, Gesprächsprotokolle, Journalblätter, Selbstkompetenz-Fragebögen etc.) Widerstand zwischen den «Antreibenden» der Methode und der Heimleitung. Fast beispielhaft entstanden aber neue Arbeitsformen und Vorlagen – ganz im Einklang mit der Erkenntnis, dass jeder Widerstand auch eine Form von Kooperation ist. So legen wir heute z.B. die pädagogischen Ziele zusammen mit den Kindern und den Jugendlichen fest, während diese Aufgabe früher von der Heimpsychologin und dem Team erledigt wurde.

... auf allen Ebenen

Zudem fanden parallel zum beschriebenen Prozess viele andere, erwähnenswerte Teilprojekte und Veränderungen statt, die ebenfalls durch die Ideen und Anleitungen im Rahmen von *Fil rouge* angestossen wurden: So entstand zum Beispiel ein spezielles Freizeitangebot für Jugendliche im Haus – ein Jugendclub, der sich 14-täglich trifft, um jugendspezifische Themen wie Drogen, Sprayen, Jugendbewegungen etc. präventiv zu thematisieren. Die Kleinkindergruppe wiederum verstärkte ihr Waldprojekt, indem sie ritualisiert praktisch jeden Mittwochnachmittag in den Wald geht.
Allgemein wurde die Lagerkultur mit ihren begrüssenswerten Ansätzen ausgeweitet und andere Rituale wie z.B. beim Essen, bei Diskussionen und Sitzungen abgeändert und/oder intensiviert. Auch Kleinigkeiten im Alltag wurden plötzlich bewusster angeschaut, so dass wir unsere Erwartungshaltungen nach unten schraubten und uns darin übten, das «Gras wachsen zu hören». Gerade dank der LOA-Methode sagen wir uns heute, dass ein Schritt nie zu klein sein kann, nur zu gross ...

LOA – kein Dogma

Nun soll aber nicht der Eindruck entstehen, dass wir seit der Implementierung des LOA nur noch loben, lösungsorientierte Reden schwingen und «überpädagogisiert, ja sogar klinisch rein» Handeln. Die LOA-Methode schliesst ein authentisches und spontanes Reagieren und Agieren überhaupt nicht aus; zudem soll sie in unserem Heim stets als eine von vielen möglichen Methoden zum Zuge kommen und nicht als Dogma alle anderen, bisher angewendeten und bewährten Prinzipien verdrängen.

Somit war am Anfang das Feuer und es wurde Licht...

Aber auch ohne Dogma-Status ist das am Horizont aufgetauchte LOA-Kürzel unterdessen – nach mehreren Jahren intensiver Arbeit – zu einem neuen, leuchtenden Fixstern geworden. Stress haben wir auch heute noch, und ich wage zu behaupten, dass die Belastungen, die Anzahl und der Schwierigkeitsgrad der Fälle in den letzten Jahren stets zugenommen haben; aber neue Fixsterne und veränderte Anhaltspunkte geben uns Hoffnung auf eine gesunde Zukunft.
Je besser es uns gelingt, Widerstand als eine Form von Kooperation zu betrachten, desto gelassener können wir an unsere Arbeit gehen, und unsere Ressourcen helfen uns dabei, weniger negativen Stress zu erleben.

Abschliessende Bemerkungen

Ist es Zufall, dass eine aus der Therapie stammende Methode und ein Verrechnungssystem in Apotheken die gleiche Abkürzung erhalten? Vielleicht nicht. Letztlich zielen beide LOAs auf den gleichen Punkt hin: auf eine nachhaltige Gesundheit! Wird auf der einen Seite versucht, die steigenden Krankenkassenkosten einzudämmen, so stellt man auf der anderen Seite fest, dass durch eine ressourcenorientierte Haltung effizienter gearbeitet und Energie gespart werden kann.
Damit stehen unsere Erfahrungen ganz im Sinne der Gesamtkonzeption von *Fil rouge* und wir hoffen, als lebendige, stets im Wandel stehende Institution erneut in den Genuss einer Fortsetzung des Projekts zu kommen, um mit Unterstützung und Supervision den angefangenen Prozess weiterverfolgen zu können. ■