



Social inclusion through Meaningful ageing

SEE ME Trainings-Toolkit

Soziale Teilhabe durch sinnerfülltes Altern
'SEE ME'

Sarah Dury, Liesbeth De Donder, Daan Duppen, Tinie Kardol, Maurice de Greef, Anja Machielse, Wander van der Vaart, Daniela Grignoli, Margherita Di Paolo, Dieter Zisenis, Rosemarie Klein, Julia Thissen, Sara Marsillas and Álvaro García

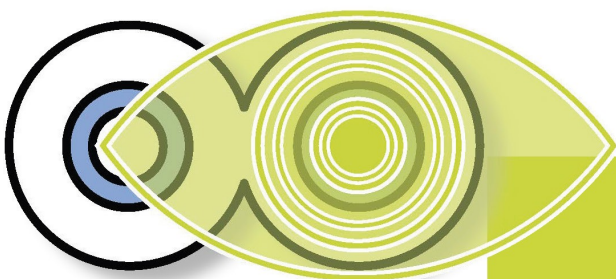
Lay-out: Lydia Heringa



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
1 SEE ME Projekt	4
2 Zielgruppen	5
3 Überblick über die SEE ME Qualifizierung und die Nutzung des SEE ME Trainings-Toolkits	6
4 Verbesserung der Qualifizierung	12
Module	16
Modul 1	16
Modul 2	28
Modul 3	38
Modul 4	45
Modul 5	51



Introduction

1. SEE ME Projekt

Das Projekt SEE ME zielt darauf ab, die Qualität der Pflege und die soziale Teilhabe von älteren Menschen zu verbessern, indem die Fähigkeiten und Kompetenzen verschiedener Gruppen von Pflegenden (Freiwillige, informell und formell Pflegende) sowie Ausbilder*innen von Pflegekräften verbessert werden, um älteren Menschen eine qualitativ hochwertige Pflege zu bieten. In diesem Trainings-Toolkit werden die Teilnehmenden anhand von fünf Modulen verschiedene Möglichkeiten erkunden, um die sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse älterer Menschen besser zu erkennen.

SEE ME stellt die Stereotypen älterer Menschen in Frage, indem es die Menschen darin schult, die Talente und Stärken der ältesten Menschen zu SEHEN. Die Kompetenzen von Pflegekräften sollten weiterentwickelt werden, um "ältere Menschen zu SEHEN":

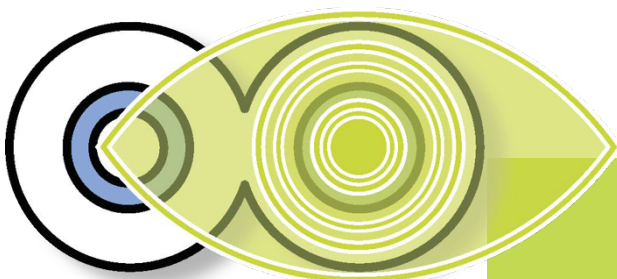
- Die Person hinter dem älteren Menschen SEHEN
- Pflege als mehr als nur physische und medizinische Pflege zu verstehen und soziale und sinnerfüllte Bedürfnisse zu SEHEN
- Die positiven Talente und Träume älterer Menschen zu SEHEN, nicht nur ihre Bedürftigkeit.

Das Projekt widmet älteren Menschen mit Migrationshintergrund oder in schlechter finanzieller Lage besondere Aufmerksamkeit.

Das Projekt wurde von der Europäischen Union finanziert und von sechs internationalen Partner*innen entwickelt: Die ‚Foundation Active Ageing‘ und die ‚University of Humanistic studies‘ aus den Niederlanden, die ‚University of Molise‘ aus Italien, die ‚Vrije Universiteit Brussel‘ aus Belgien, das ‚Büro für berufliche Bildungsplanung‘ aus Deutschland und die ‚Matia foundation‘ aus Spanien.

Das SEE ME Trainings-Toolkit wurde entwickelt, um die Ziele des SEE ME Projekts zu erreichen. Dieses Trainings-Toolkit wurde konzipiert aus (1) dem Forschungsbericht über die Optimierung von Pflegefähigkeiten und -kompetenzen durch „SEHEN von sozialen und sinnerfüllten Bedürfnissen, Talente und Werte älterer Menschen“ und (2) dem "Bildungsmodell für SEE ME". Alle Informationen, das Training-Toolkit sowie alle Materialien können unter <https://en.sarlab.be/publications/books-reports-1> abgerufen werden.

Nach der Entwicklung des SEE ME Trainings-Toolkit wurde dieses in den sechs assoziierten Partnereinrichtungen entwickelt, implementiert, getestet, evaluiert und angepasst, sowohl im stationären und ambulanten Bereich als auch in gemeinwesenorientierten Projekten mit: Compartijn and September Care (Niederlande), Don Carlo Pistilli (Italien), Grafschafter Diakonie (Deutschland), Het BuurtPensioen (Belgien), Stichting Humanitas Rotterdam (Niederlande) and Grandes Amigos (Spanien).



2. Zielgruppen

Das SEE ME Trainings-Toolkit richtet sich an alle, die in der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen tätig sind und sich für die Verbesserung der Lebensqualität älterer Menschen einsetzen. Dazu gehören Familien und Freunde, Freiwillige, kleine lokale Vereine oder regionale Organisationen bis hin zu nationalen Institutionen und europäischen Organisationen. Das Toolkit richtet sich daher nicht nur an Fachkräfte aus Einrichtungen der stationären und ambulanten Pflege, sondern auch an informell Pflegenden und Freiwillige.

Wer ist ein*e professionelle*r oder formelle*r Pflegend*e*r?

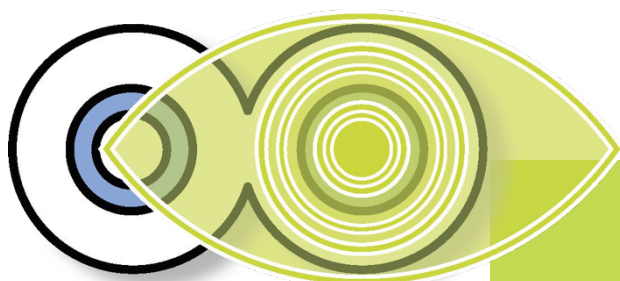
Professionelle Pflegenden sind formelle Betreuende, die einen Beruf ausüben und für ihre Dienste bezahlt werden. Sie müssen sich mit Protokollen und Registrierungen befassen, um ihre Hilfe zu legitimieren. Für verschiedene berufliche Positionen sind Diplome erforderlich, um Kompetenzen und Fachwissen, einschließlich Spezialwissen für bestimmte Probleme, nachzuweisen. Professionelle Pflegekräfte sind formell für die Qualität der geleisteten Hilfe verantwortlich.

Wer ist ein*e informell Pflegend*e*r?

Die informelle Pflege ist die wichtigste Quelle für die Betreuung älterer Menschen in Europa. Informelle Pflegepersonen (oder "Familienpflegenden") haben eine soziale Beziehung zu der Person, die sie pflegen. Bei der zu pflegenden Person kann es sich um eine Person handeln, zu der eine verwandtschaftliche Beziehung besteht, oder um einen Ehepartner, Freund, Nachbarn oder ein Mitglied der Nachbarschaft.

Wer ist ein*e Freiwillige*r?

Freiwillige sind eine sehr heterogene Gruppe; die Gründe, warum sich Menschen für ein freiwilliges Engagement entscheiden, sind sehr unterschiedlich, ebenso wie die Art der Aktivitäten, an denen sie sich beteiligen wollen, und die Zeit, die sie zu investieren bereit sind. In diesem Dokument bezieht sich der Begriff "Freiwillige" auf alle Formen des freiwilligen Engagements, die einen wertvollen Beitrag zur Betreuung älterer Menschen leisten, unabhängig davon, ob sie organisiert oder unorganisiert, obligatorisch oder nicht obligatorisch, "bezahlt" oder unbezahlt sind.




3. Überblick über die SEE ME Qualifizierung und die Nutzung des SEE ME Trainings-Toolkits

3.1 Überblick über die SEE ME Qualifizierung

Das Trainings-Toolkit besteht aus fünf Modulen zu je drei Stunden, jedes mit einigen Pflichtübungen und einigen Alternativen zur Auswahl. Während das erste Modul mit einer Einführung beginnt, vertiefen die folgenden drei Module das Erkennen von Bedürfnissen und die Stärkung der eigenen Kompetenzen, bis das fünfte Modul zu nachhaltigen Handlungsmöglichkeiten und organisatorischen Veränderungen führt.

In der SEE ME Qualifizierung konzentrieren wir uns auf **Amplition**¹. Wir bauen auf den Kompetenzen auf, die die Teilnehmenden bereits haben. Um diese Kompetenzen zu stärken, wurden fünf Module mit verschiedenen Aktivitäten entwickelt. Gemeinsam mit den Teilnehmenden können die Trainer*innen erkunden (Co-Creation), welche Module am besten zu ihren Bedürfnissen hinsichtlich persönlicher Veränderung UND organisatorischer **Veränderung** passen. Dabei können die Trainer*innen und die Teilnehmenden ihre eigene Wahl (**Pick & Mix**) zwischen den verschiedenen vorgeschlagenen Aktivitäten treffen.

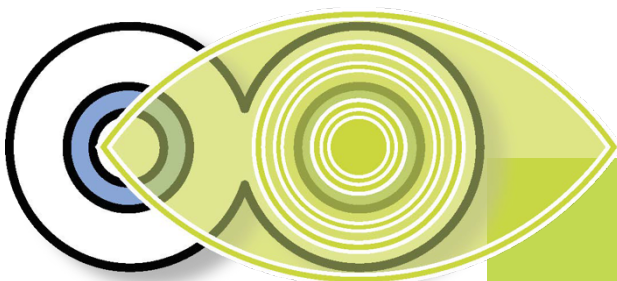
Jedes Modul besteht aus mehreren Schritten, die auf einem theoretischen Hintergrund basieren. Einige Schritte beinhalten verschiedene Aktivitäten (**pick**), um die Flexibilität des Trainings zu erhöhen. Daher können Länge und Inhalt des gesamten Trainings an die Gruppe, die Sie schulen, angepasst werden. Darüber hinaus können Sie die Aktivitäten auch kombinieren (**mix**) und mehrere oder alle Aktivitäten pro Schritt durchführen, aber dann wird das Modul länger als drei Stunden dauern.

Eine Trainingseinheit sollte mindestens eine Aktivität aus jedem der in der Reihenfolge angegebenen Schritte beinhalten, aber bestimmte Schritte sind im SEE ME Ablauf wesentlich, um SEE ME optimal zu erreichen. Diese Schritte sind daher verpflichtend zu absolvieren und mit dem  Logo gekennzeichnet.

Während der fünf Module lernen die Teilnehmenden auf **transformative Weise**, die Qualität der Pflege und die soziale Teilhabe von älteren Menschen zu verbessern. Transformatives Lernen umfasst drei Arten des Lernens:

- Kritisches Lernen oder expansives Lernen: Die Teilnehmenden hinterfragen ihre Arbeitsweisen.
- Situiertes Lernen: Die spezifischen Kompetenzen der Teilnehmenden werden ermittelt und realistische Situationen, in denen sie sich bei der Arbeit häufig wiederfinden, werden aufgegriffen. Dieses Wissen kann anschließend in realen Situationen angewendet werden.
- Erfahrungsbasiertes Lernen: Lernen durch Handeln. Durch die Reflexion der Aktivitäten, die Teilnehmende während des Trainings durchführen, können neue Erkenntnisse für die Praxis gewonnen werden.

¹ Grundlegend ist dabei das Prinzip der Verstärkung der in der Praxis vorhandenen Kompetenzen und die Wertschätzung dessen, was gut läuft, und die Entdeckung neuer Lernmöglichkeiten (im Europäischen Kontext mit dem Begriff „amplition“ beschrieben)



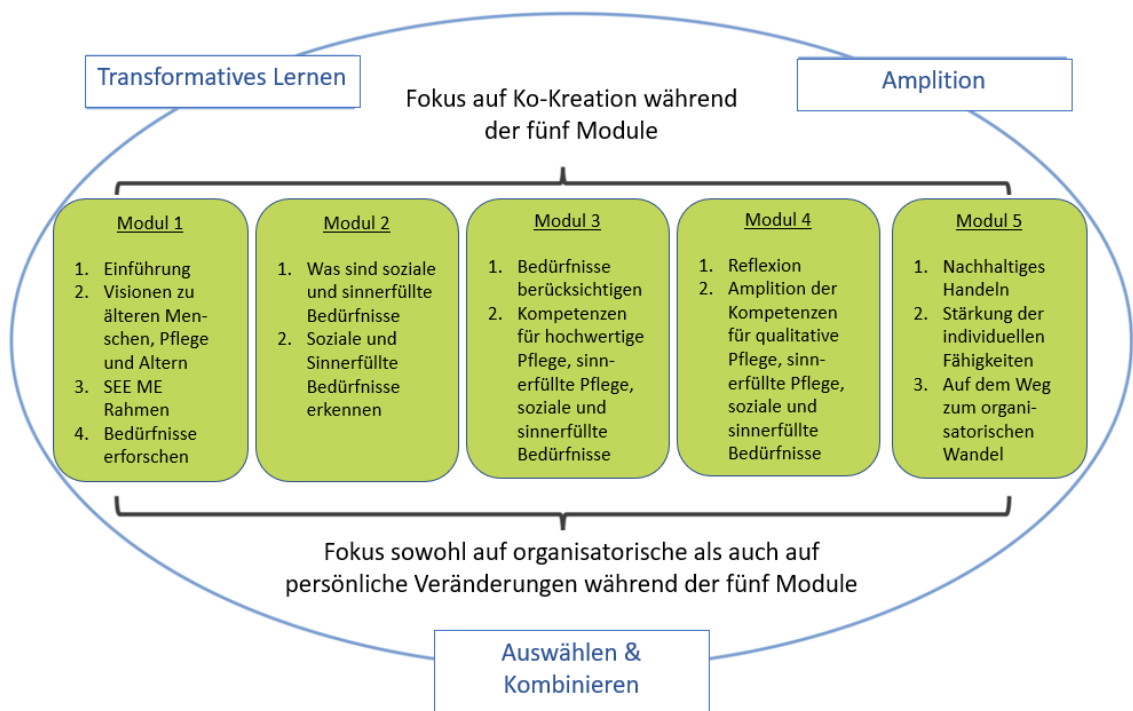
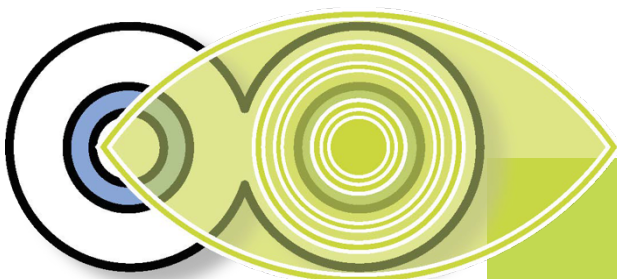


Abbildung 1: Die fünf Module auf einen Blick

Neben dem Gesamtziel ist das Ziel der SEE ME Qualifizierung, **Veränderungen auf persönlicher und organisatorischer Ebene zu fördern**. Das SEE ME Projekt zielt darauf ab, dass:

- die Teilnehmenden sehen, dass sich unter der Oberfläche älterer Menschen eine Menge verbirgt: Sie sehen ihre sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse. Sie sehen ältere Menschen mit einem offenen Blick, ohne Dogmen und mit Raum für Interpretation. Sie sehen andere Dinge: Sie sehen über den Tellerrand hinaus.
- Die Teilnehmenden lernen sich anders zu organisieren und den Fokus zu verändern. Sie lernen Möglichkeiten kennen, soziale und sinnerfüllte Bedürfnisse zu erkennen und sich auf diese einzulassen.
- Die Teilnehmenden haben das Gefühl, dass sie Veränderungen bewirken können, indem sie soziale und sinnerfüllte Bedürfnisse erkennen und berücksichtigen. Sie empfinden sich selbst als motiviert und kreativ. Sie empfinden die Teilnahme nicht als Zeitverschwendung.
- Die Teilnehmenden arbeiten in einem Team zusammen, um nachhaltige Veränderungen in der Organisation zu bewirken.

Schließlich ist die SEE ME Qualifizierung für verschiedene Gruppen von Pflegenden (Freiwillige, informell und formell Pflegenden) und Auszubildenden von Pflegenden konzipiert. Viele dieser Aktivitäten können jedoch auch mit älteren, pflegebedürftigen Menschen durchgeführt werden. Es gibt aber auch Teilnehmer, die bereits Erfahrung mit der Pflege älterer Menschen haben. Sie müssen also nicht bei Null



anfangen, sondern können ihre im Laufe der Jahre gesammelten Erfahrungen in das Training einbringen. Die Qualifizierung ist kein traditioneller Lernprozess, bei dem Trainer*innen vorne im Klassenzimmer stehen und die Teilnehmenden nur zuhören.

3.2 Nutzung des SEE ME Trainings-Toolkit

Für die Nutzung des SEE ME Trainings-Toolkits wird empfohlen, dass mit **Trainer*innen** gearbeitet wird. Als Trainer*innen können sowohl externe Fachleute als auch erfahrene haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeitende in Ihrer Einrichtung oder Organisation eingesetzt werden. Die Erfahrungen aus der Pilotphase des SEE ME-Trainings haben gezeigt, dass das Trainingsmaterial weitgehend selbsterklärend ist und dass die Trainer*innen die einzelnen Module selbstständig gestalten können. Gleichzeitig wurde deutlich, dass Trainer*innen über bestimmte Kompetenzen verfügen sollten und dass bei der Auswahl der Trainer*innen mehrere Aspekte berücksichtigt werden sollten, z. B.:

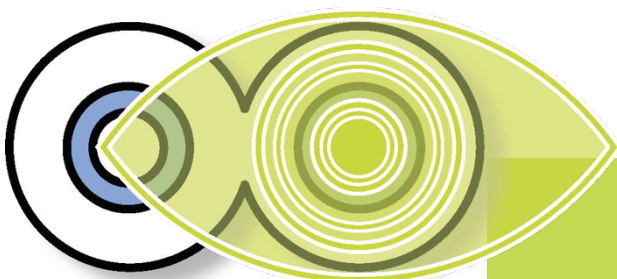
- Kenntnisse, Fachwissen und persönliches Engagement zu den Grundanliegen von SEE ME in Bezug auf die sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse von pflege- und betreuungsbedürftigen Menschen.
- Erfahrung in der Arbeit mit und der Begleitung von Gruppen, Kenntnisse über Gruppendynamik.
- Kenntnis der institutionellen Rahmenbedingungen hinsichtlich der Möglichkeiten und Grenzen bei der Umsetzung neuer innovativer Maßnahmen und Aktivitäten im Umgang mit pflege- und betreuungsbedürftigen Menschen. Trainer*innen spielen in diesem Sinne auch eine vermittelnde Rolle, indem sie dafür sorgen, dass Anregungen und Ideen der Teilnehmenden an die Organisation weitergegeben werden.

Was die Anzahl der Trainer*innen anbelangt, so zogen in der Pilotphase einige assoziierten Partner*innen zwei Trainer*innen vor, aber das ist nur eine Vorliebe und keine Notwendigkeit. Die Arbeit zu zweit ermöglicht es Ihnen jedoch, sich gegenseitig zu unterstützen, Ideen auszutauschen und von den Eindrücken und Erfahrungen des anderen in einer Reflexion nach dem Training zu profitieren.

Wie gehe ich als Trainer*in vor?

SEE ME Trainingsvorbereitung:

Das folgende Diagramm (siehe Abbildung 2) zeigt einige Aspekte, die Trainer*innen in der Planung eines Trainingsprogramms, das zur Organisation und/oder Zielgruppe passt, berücksichtigen können. Ausgehend von der Grundphilosophie von SEE ME und den allgemeinen Qualifizierungszielen hilft das praktische Konzept (siehe Abbildung 2) den Nutzer*innen, vor Beginn des Trainings mehrere Fragen zu beantworten und das Training mit den Herausforderungen zu verknüpfen, denen die Teilnehmenden (vgl. Zielgruppen) in ihrem spezifischen Arbeitskontext gegenüberstehen. Die Leitung der Pflege- oder gemeinwesenorientierten Einrichtung begleitet die Entwicklung des Praxiskonzepts. Es hat sich jedoch als nützlich erwiesen, die Personen, die an der Qualifizierung teilnehmen werden, in die Entwicklung des Trainings einzubeziehen. Auf diese Weise können die Teilnehmenden ihre Erfahrungen, Einschätzungen und Fragen von Anfang an einbringen, das Training erhält nicht den Charakter eines "Theorieseminars" und die Trainer*innen können bereits in der Vorbereitung auf spezifische Fragen und



Themen der Teilnehmenden eingehen.

Für jedes Modul:

Ein Tipp ist, für jedes Modul einen konkreten Ablaufplan für die Durchführung zu erstellen. Dieser kann z. B. in Tabellenform dargestellt werden und neben Informationen zu Zeitplan, Methode, benötigten Materialien und Zuständigkeiten auch Hinweise für Trainer*innen enthalten. Ebenso können Sie den Beginn eines jeden Moduls so gestalten, dass die Teilnehmenden "gut im Raum ankommen". Ein weiterer zu berücksichtigender Aspekt ist die Gruppendynamik. Wie können Sie die Gruppendynamik auflockern und die Inhalte lebendiger gestalten? Gibt es Gegenstände, Musik usw., die Sie einsetzen können, um das Modul oder die Aktivität kreativ umzusetzen?

Schaffen Sie außerdem eine ansprechende und geschützte Lernumgebung in dem zur Verfügung stehenden Raum, in dem die Teilnehmenden frei sprechen, experimentieren und in ihren Fähigkeiten ermutigt werden können, ohne dass es zu einer Beurteilung oder Leistungsbewertung kommt. **Dialog und Kommunikation** sind wesentliche Schlüssel, um das Lern- und Erfahrungspotenzial der Gruppe zu entfalten und die Möglichkeiten zu erweitern, die Übungen auf den Alltag zu übertragen, nicht nur während der Aktivitäten. Im Hinblick auf den Zeitrahmen sollten daher zusätzlich zu den drei Stunden Aktivitäten auch Pausen eingeplant werden. Eine Pause bietet nicht nur die Möglichkeit zur Entspannung, sondern auch einen wichtigen Austausch in einem informellen Rahmen für die Teilnehmenden.

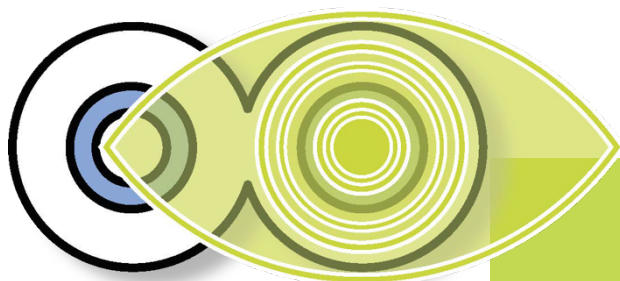
Überlegen Sie, wie Sie einen "roten Faden" durch die verschiedenen Module gestalten wollen. Zum Beispiel kann ein Flipchart als wiederkehrendes Element verwendet werden, das zu Beginn des Moduls gemeinsam besprochen wird und in der Abschlussphase nach den Modulen genutzt werden kann, um Ergebnisse zu sichern und in die Praxis zu übertragen. Am Ende eines jeden Moduls werden Aufgaben für den Praxistransfer angeboten.

Rufen Sie als Trainer*in die **tägliche Praxis** in Erinnerung und verknüpfen Sie diese während der Trainings mit den täglichen Pflegeaktivitäten und -routinen, die die Teilnehmenden normalerweise durchführen. Vielleicht sind die Teilnehmenden Freiwillige, die älteren Menschen Gesellschaft leisten oder Besorgungen für sie machen, oder sie sind professionelle Pflegekräfte, die in einem Pflegeheim arbeiten. Der konkrete Bezug zu diesen Tätigkeiten hilft den Teilnehmenden, sich vorzustellen, wann und wie sie das neue Wissen in die Praxis umsetzen können.

Der Abschluss sollte den Teilnehmenden helfen, ihr eigenes Lernen zu erkennen und sich persönliche Lernziele zu setzen, d. h. sich mit der Frage zu beschäftigen: Was habe ich heute gelernt? Wie kann ich das morgen nutzen? Machen Sie als Trainer*in deutlich, dass **die Teilnehmenden nicht nur Konsument*innen, sondern auch Botschafter*innen der SEE ME Philosophie sind.**

Nach jedem Modul:

Reflektieren Sie als Trainer*in nach dem Modul, wie Sie mit der Gruppe gearbeitet haben: Was hat gut funktioniert? Was hätten Sie gerne anders gemacht? Und nutzen Sie diese Erfahrungen für die weitere Umsetzung. Für die Reflexion der eigenen Rolle können die Reflexionsfragen für Trainer*innen am Ende



der einzelnen Aktivitäten Unterstützung bieten.

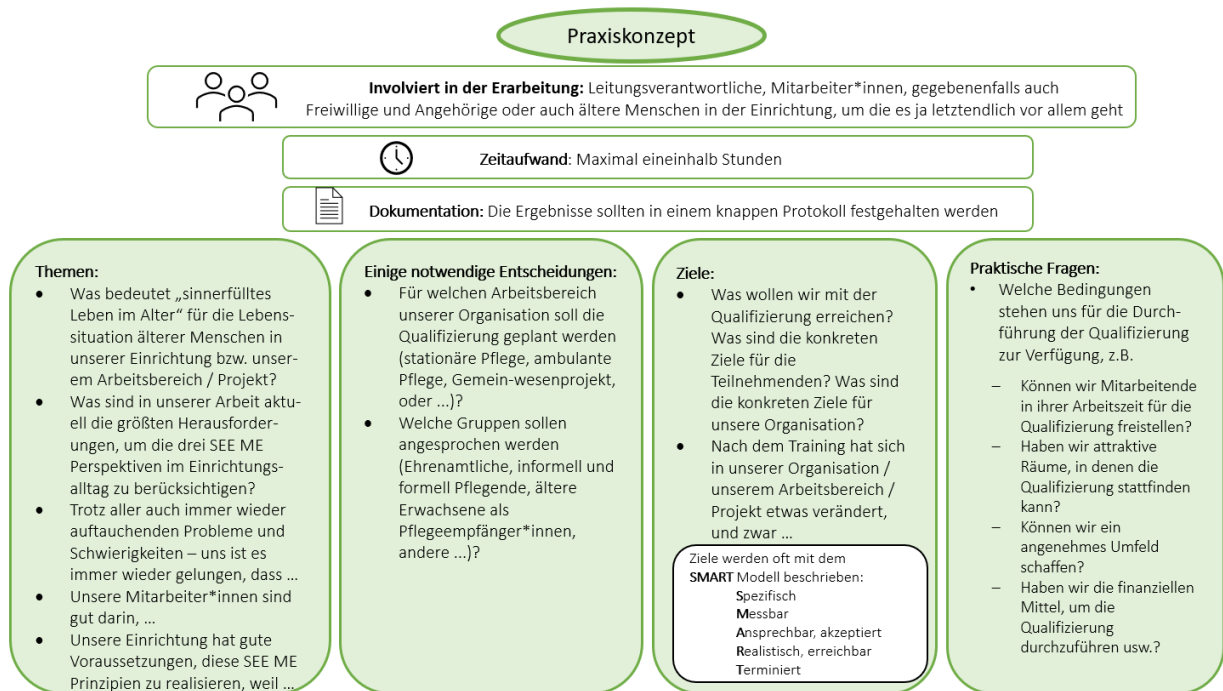


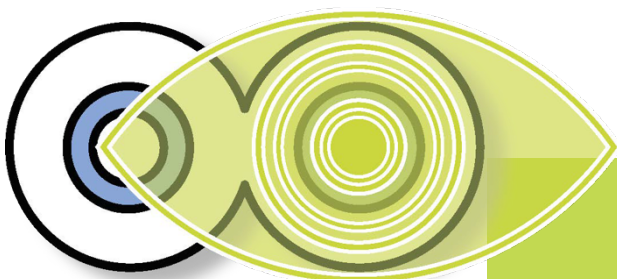
Abbildung 2: Praxiskonzept des SEE ME Trainings

3.3 Erfolgsfaktoren

Bevor Sie die SEE ME Qualifizierung in Ihrer Organisation durchführen oder das Trainings-Toolkit mitgestalten, sollten Sie einige „Erfolgsfaktoren“ kennen. Jede Organisation hat ihre eigenen lokalen Besonderheiten oder spezifische Zielgruppe, mit der sie arbeitet. Das Trainings-Toolkit kann an die Bedürfnisse des jeweiligen Kontextes/der jeweiligen Gruppe angepasst werden.

1. Anpassung an die lokale Situation

Vor der Verwendung des Trainings-Toolkits empfehlen wir, es an die jeweiligen Rahmenbedingungen der Einrichtung oder Organisation, in der es eingesetzt werden soll, oder an die Teilnehmenden anzupassen. Trainer*innen werden ermutigt, die Aktivitäten in einem lokalen Kontext zu präsentieren und die Inhalte mit lokalen Situationen zu verknüpfen. Jede Aktivität und Kombination von Aktivitäten kann an die örtlichen Gegebenheiten und die Bedürfnisse der Teilnehmer angepasst werden (vgl. Zielgruppe). Fügen Sie den Aktivitäten lokale Beispiele, Statistiken usw. hinzu. Berücksichtigen Sie daher bei der Auswahl der Aktivitäten die Zielgruppe, mit der Sie arbeiten. Fragen Sie sich: „Was bedeutet dieses Modul für die praktische Arbeit der Teilnehmenden und welche Bezüge können hergestellt werden?“ „Können die Aktivitäten an regionale und/oder kulturelle Besonderheiten angepasst werden?“



2. Anpassung an die Zielgruppe

Das an die Zielgruppe anpassbare Trainings-Toolkit bietet Orientierung und einen Rahmen, der individuell, regional und kontextuell angepasst und kreativ ergänzt werden kann, um Bezüge zum Alltag herzustellen. Dieser Rahmen sollte so genutzt werden, dass die einzelnen Aktivitäten den Teilnehmenden ermöglichen, ihre eigenen Erfahrungen, Gedanken und Gefühle zu verarbeiten und einen Rahmen zu schaffen, um neues Wissen zu erwerben, Situationen bewusst wahrzunehmen und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Die Aktivitäten sollen zum Austausch, zur (kritischen) Reflexion der eigenen Denk- und Arbeitsprozesse und zur Anregung und Förderung der Kommunikation beitragen. Auf diese Weise können gemeinsame Interessen geschaffen werden, die sich an der SEE ME-Philosophie orientieren.

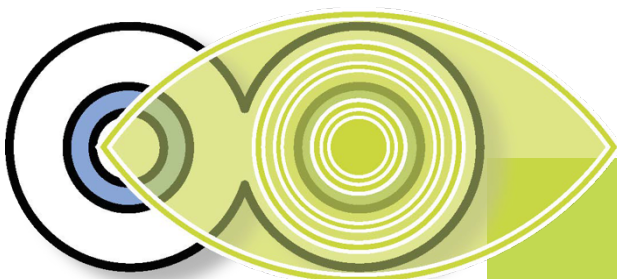
Unsere Erfahrung mit dem SEE ME-Training hat gezeigt, dass es sinnvoll ist, sich vorab innerhalb der eigenen Organisation nicht nur auf die Themen zu einigen, die von Interesse sind, sondern auch auf die Zwecke, für die man das Instrument einsetzen möchte. Es hat sich als nützlich erwiesen, dieses nützliche Konzept schriftlich mit Stichworten festzuhalten. Die selbst formulierten Ziele bilden eine wichtige Grundlage für die vorgeschlagenen Selbstbewertungsverfahren.

3. Zeit nehmen

Das Trainings-Toolkit enthält eine Schätzung der Zeit, die jede Aktivität in Anspruch nehmen kann, aber wenn das Thema neu oder emotional herausfordernd ist, kann es länger dauern. Der Austausch von Erfahrungsberichten und Beispielen ist ein wichtiger Teil der Qualifizierung, und es kann sich lohnen, dafür oder für weitere Diskussionen etwas mehr Zeit einzuplanen. Verlängern Sie bei Bedarf die Dauer des Trainings. Passen Sie das Training an die Gewohnheiten Ihrer Gruppe an: Fragen Sie, welche Art von Training die Teilnehmenden gewohnt sind, z. B. halbe oder ganze Tage.

4. Organisation und Leitung

Als Trainer*in ist es wichtig, sich regelmäßig mit der Geschäftsleitung auszutauschen und von ihr unterstützt zu werden. Wenn interne Trainer*innen ausgewählt werden, ist es auch wichtig zu besprechen, welche zeitlichen Ressourcen ihnen zur Verfügung gestellt werden können (über ihre normale Arbeit in der Organisation hinaus) und wie diese zusätzliche Aufgabe gewürdigt werden kann.



4. Verbesserung der Qualifizierung

Systematische Evaluierung und Verbesserung der Qualifizierung. Dies kann während des Trainings mit Hilfe des Lerntagebuchs oder am Ende der Qualifizierung mit Hilfe von drei Selbstevaluierungsinstrumenten geschehen.

4.1 Lerntagebuch

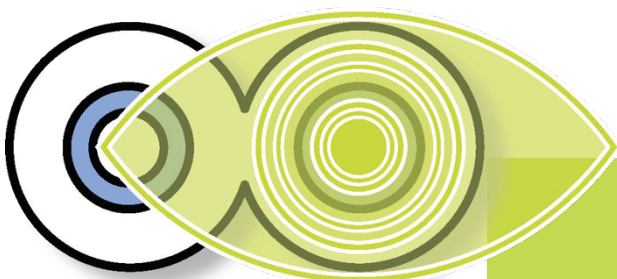
Das Lerntagebuch ist ein wichtiger Bestandteil des Trainings-Toolkits. Es

- ist nur für den eigenen Gebrauch der Teilnehmenden bestimmt
- kann wie ein 'Notizbuch', ein 'Skizzenbuch' verwendet werden
- ist das persönliche Tagebuch für Notizen, Skizzen, Ideen, wichtige und unwichtige Informationen, besondere Hinweise, Fragen, Erinnerungen usw.
- wird eigenverantwortlich genutzt
- kann die laufende Reflexion des gemeinsamen Lernprozesses unterstützen.

Das Lerntagebuch kann ein ständiger Begleiter während des Kurses und zwischen den Modulen sein. Sie können das Lerntagebuch auch während Ihrer Arbeitszeit nutzen. Alle im Lerntagebuch vorformulierten Fragen sind Anregungen und keine Aufgaben!

Zu Beginn eines jeden Moduls wird auf das Lerntagebuch verwiesen. Die von den Teilnehmenden verfassten Notizen geben Aufschluss über ihre Einschätzungen zum Verlauf der Qualifizierung, z. B. Was war neu? Was hat mich zum Nachdenken gebracht? Was war interessant? Was war überraschend? Was war inspirierend? Worüber würde ich gerne mehr wissen? Was ist für mich wichtig? Die Teilnehmenden sind nicht verpflichtet, ihre Notizen aus dem Lerntagebuch zu veröffentlichen. Dennoch wird das eine oder andere im Austausch in der Gruppe erwähnt werden. Vielleicht können Sie - als Trainer*in - am Ende jedes Moduls einige Notizen zu den Kommentaren der Teilnehmenden machen, die Sie dann in die abschließende Bewertung einbeziehen können.

Das Lerntagebuch ist ein wichtiger Bestandteil des Trainings-Toolkits. In der Pilotphase des SEE ME Projekts wurde deutlich, dass viele Teilnehmende das Lerntagebuch nur sehr zurückhaltend nutzten. Dies lag zum Teil daran, dass viele Teilnehmende wenig Übung im Führen eines Lerntagebuchs hatten, zum Teil aber auch daran, dass das Lerntagebuch als sehr anspruchsvoll empfunden wurde und im normalen Arbeitsalltag nur sehr wenig Zeit für die Arbeit mit dem Lerntagebuch zur Verfügung stand. Unsere Erfahrungen mit Lerntagebüchern in unterschiedlichen Lernumgebungen zeigen jedoch, dass das Lerntagebuch ein wichtiges Element zur Begleitung des eigenen Lernprozesses sein kann. Dies kann gelingen, wenn das Lerntagebuch als ein Angebot präsentiert wird, das ausdrücklich auf Freiwilligkeit und Eigenverantwortung setzt. Die Frage zu Beginn eines Moduls lautet daher nicht: „Holen Sie Ihre Lerntagebücher heraus. Was haben Sie in der Zwischenzeit in Ihr Lerntagebuch eingetragen?“, sondern zum Beispiel: "Bevor wir mit dem neuen Modul beginnen, haben wir Zeit, auf Ihre Fragen und Anmerkungen einzugehen. Gibt es etwas, das Sie seit der letzten Sitzung beschäftigt hat? Vielleicht haben Sie auch etwas in Ihr Lerntagebuch geschrieben, das Sie den anderen Teilnehmenden mitteilen möchten".



Ein Beispiel für ein Lerntagebuch finden Sie auf der SEE ME Website unter benötigtes Material für Modul 1.

4.2 (Selbst-) Evaluation

Das SEE ME Trainings-Toolkit enthält auch ein (Selbst-)Evaluierungsinstrument. Den Nutzer*innen des Trainings-Toolkits wird ein Leitfaden angeboten, wie sie mögliche Wirkungen dieser Qualifizierung in ihrem Arbeitskontext beobachten und reflektieren können. Dabei geht es nicht um eine Evaluation nach strengen wissenschaftlichen Kriterien, sondern um Vorschläge, wie die Nutzer*innen des Toolkits systematisch und strukturiert Beobachtungen und Selbsteinschätzungen dokumentieren können, die für eine Evaluation der Qualifizierung im Hinblick auf Veränderungen im Arbeitsalltag hilfreich sein können.

Das (Selbst-)Evaluationsinstrument umfasst:

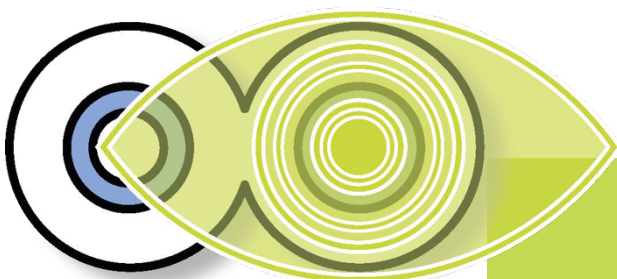
- A. Fragebogen für die Teilnehmenden am Ende der Qualifizierung
- B. Fragebogen für diejenigen, die für die Organisation und Durchführung der Qualifizierung verantwortlich sind, nach Abschluss der Qualifizierung
- C. Vorschlag für einen Mechanismus zur Beobachtung und Reflexion der "Wirksamkeit der Qualifizierung" in den Organisationen der Nutzer*innen des Trainings-Toolkits. Im Rahmen von Selbstevaluationen geht es nicht um streng wissenschaftliche Ursache-Wirkungs-Erkenntnisse, es geht immer um die Reflexion von Wirkungen, "von plausiblen Begründungen für die Annahme von Wirkungen, insbesondere unter Beteiligung der Adressat*innen selbst, und damit von professioneller Qualifikation", in unserem Fall der verschiedenen Pflegekräfte.

A. Fragebogen für die Teilnehmenden am Ende der Qualifizierung

In Modul 5 des Trainings-Toolkits finden Sie im letzten Schritt einen Vorschlag für eine "Allgemeine Evaluierung des Fünf-Modul-Trainings". Gemeinsam mit den Teilnehmenden der Qualifizierung führen Sie eine Evaluation durch, die sich auf den gesamten Kurs mit allen fünf Modulen bezieht. Alle Teilnehmenden geben Feedback und tauschen Erfahrungen aus, z.B.:

- Für mich war es besonders spannend, dass...
- Das Thema X oder Y hat mich nicht so sehr interessiert, weil...
- Ich war in diesem Modul besonders engagiert, weil...
- Dieses Modul war für mich besonders prägend, weil es...

Hinzu kommen persönliche Einschätzungen der Teilnehmenden, inwieweit sie durch die Teilnahme an der Qualifizierung Entwicklungen und Veränderungen für sich selbst, aber auch für ihre Organisation beobachtet haben. Der Fragebogen ist eine Ergänzung zu diesem Arbeitsschritt. Sie können den



Fragebogen ganz am Ende des Kurses an die Teilnehmenden aushändigen und sie bitten, ihn zu beantworten. Das Ausfüllen des Fragebogens erfolgt anonym. So haben Sie die Möglichkeit, von den Teilnehmenden ein detaillierteres Feedback zu erhalten.

Manchmal ist es sinnvoll, die Teilnehmenden um eine Rückmeldung zu bitten, wenn zwischen dem Ende des Kurses und der Rückmeldung ein wenig Zeit vergangen ist. Dies bietet die Möglichkeit, die im Kurs gemachten Erfahrungen auf den Arbeitsalltag zu beziehen. Manche Dinge werden dann vielleicht etwas anders - oder realistischer - gesehen als in der besonderen Abschiedssituation am Ende des Kurses. Alternativ können Sie die Teilnehmenden bitten, Ihnen den ausgefüllten Fragebogen etwa zwei Wochen nach Kursende zuzusenden, oder Sie können ihnen die Möglichkeit geben, den Fragebogen zwei Wochen nach Kursende online auszufüllen. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass Sie dann damit rechnen müssen, dass sich nicht alle Teilnehmenden an der Rückmeldung beteiligen werden. Andererseits können die Antworten interessanter und aussagekräftiger sein.

Einen Musterfragebogen finden Sie auf der Website unter allgemeiner Materialbedarf. Der Vorschlag für den Fragebogen enthält auch die Möglichkeit, am Ende eigene Fragen hinzuzufügen. Um ein Feedback zu den einzelnen im Praxiskonzept formulierten Zielen zu erhalten, ist es ratsam, Fragen dazu zu formulieren. Hier können Sie somit weitere Fragen einfügen, die sich auf die SMART-Ziele beziehen, die Sie als Trainer*innen im Praxiskonzept formuliert haben.

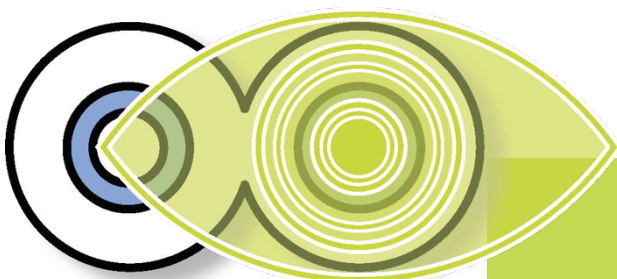
B. Fragebogen für die Verantwortlichen der Organisation und Trainer*innen der Qualifizierung nach Abschluss des Trainings

Dies ist ein Vorschlag für eine schriftliche Reflexion des SEE ME-Trainings für Sie als Trainer*innen oder für Sie als verantwortliche Person in der Organisation, die beschlossen hat, die Qualifizierung in der Organisation durchzuführen und die Voraussetzungen dafür geschaffen hat.

Ihre Bewertung des Trainings-Toolkits: Wie hilfreich, praktikabel und selbsterklärend ist das Trainings-Toolkit? Wie sinnvoll und angemessen ist die Auswahl der Inhalte? Welche Aktivität hat gut funktioniert, welche Aktivität war schwierig durchzuführen/umzusetzen? Wie gut sind "Theorie und Praxis" miteinander verknüpft? Wie angemessen ist das Zeitbudget für die vorgeschlagenen Arbeitsschritte? Wie attraktiv ist das 'pick and mix' (Auswahl)-Angebot? Was wird zu stark gewichtet? Was fehlt?

Welche Rückmeldungen der Teilnehmenden haben Sie gefreut, welche haben Sie überrascht, welche waren für Sie schwer nachvollziehbar? Hier können Sie auf Ihre Notizen nach den einzelnen Modulen zurückgreifen (z.B. Einzelaussagen der Teilnehmenden in Verbindung mit dem Lerntagebuch), vor allem aber auf die Ergebnisse aus der "Gesamtauswertung des Fünf-Modul-Trainings" im letzten Modul.

Welche Erfahrungen bei der Durchführung des SEE ME Trainings in Ihrer Organisation sind für Sie von Bedeutung? z.B. im Zusammenhang mit der Rekrutierung und Motivation der Teilnehmenden, z.B. im Zusammenhang mit den praktischen Herausforderungen (Zeitorganisation, Räume, Technik und Service, Arbeitsorganisation, Freistellung der Mitarbeitenden, usw.), z.B. im Zusammenhang mit dem Bezug zu aktuellen Herausforderungen in der Organisation? Wie passt das SEE ME Training in Ihr



Konzept der Personalentwicklung?

Welche Beobachtungen haben Sie in Ihrer Organisation gemacht, die Sie mit dem SEE ME Training in Verbindung bringen? z.B. in Bezug auf die Einstellungen der Mitarbeitenden, z.B. in Bezug auf neue Aktivitäten und Maßnahmen, z.B. in Bezug auf Diskussionen im Team, vielleicht auch in Bezug auf einzelne Bewohner*innen, pflegebedürftige ältere Erwachsene in Ihrer Organisation?

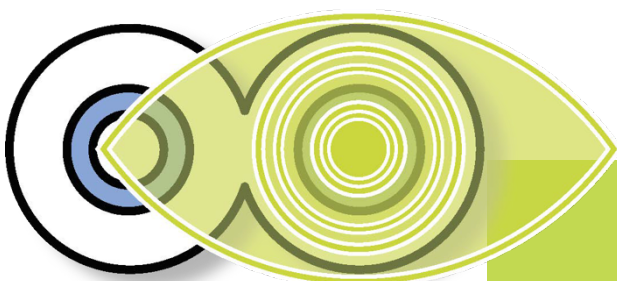
Wie können Sie nun die Erfahrungen aus der Durchführung des SEE ME Trainings für weitere Handlungsschritte in Ihrer Organisation nutzen?

C. Mechanismus zur Beobachtung und Reflexion über die "Wirksamkeit der Qualifizierung"

Dieser Vorschlag ist inspiriert von den Erfahrungen mit der Evaluationsmethode "Most Significant Change" (MSC)². Für das (Selbst-)Evaluationsinstrument wird die Idee übernommen, Effekte oder Veränderungen, die mit einer bestimmten Aktion (hier: Teilnahme an der SEE ME Qualifizierung) verbunden sind, durch Veränderungsgeschichten zu beschreiben. Ein weiteres wichtiges Element in diesem Prozess ist der Austausch unter den Teilnehmenden darüber, welche der gesammelten Veränderungsgeschichten die beobachteten Effekte am besten widerspiegelt. Bei diesem Austausch müssen alle Teilnehmenden ihre Kriterien nennen, warum sie diese Geschichte einer anderen vorziehen. Dies bringt noch einmal alle Erwartungen, Ziele und Erfahrungen möglichst vieler Teilnehmenden auf den Tisch. Der vollständige MSC-Evaluierungsprozess ist wesentlich komplexer und besteht aus zehn Schritten. Er ist geeignet, um signifikante Veränderungen im Rahmen eines Entwicklungsprozesses zu identifizieren, der durch vielschichtige und komplexe Wirkungszusammenhänge gekennzeichnet ist. Für das SEE ME-Training verwenden wir nur die Grundidee und schlagen ein sehr vereinfachtes Verfahren vor.

Ein Beispiel dafür, wie ein Prozess zum Sammeln und Auswerten von Veränderungsgeschichten gestaltet werden kann, finden Sie auf der SEE ME Webseite unter allgemein benötigte Materialien.

² Ursprünglich von Rick Davies im Rahmen von Programmen der Entwicklungszusammenarbeit in Bangladesch in den 1990er Jahren erfunden, wurde es vor allem in den Bereichen ländliche Entwicklung, Bildung und Gesundheit angewendet. Im Jahr 2005 veröffentlichten Rick Davies und Jess Dart einen Leitfaden für das Verfahren, der derzeit nur in englischer Sprache verfügbar ist: <https://mande.co.uk/wp-content/uploads/2018/01/MSCGuide.pdf>

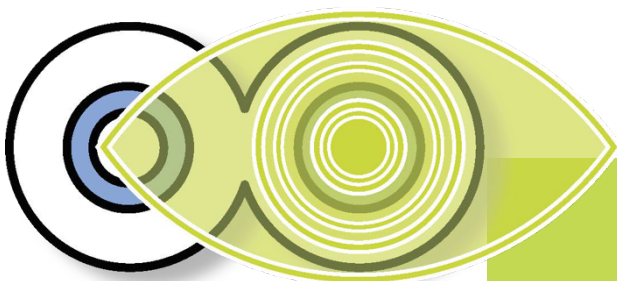


Module

Modul 1

Schritt 1: Eisbrecher, gegenseitiges Kennenlernen

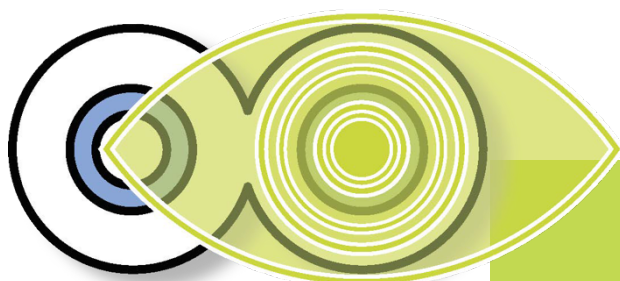
1. Einleitung (Aktivität a)	
Lernziel:	Gruppenmitglieder lernen sich kennen und beginnen mit einem guten Gefühl
Inhalt:	Begrüßung durch Trainer*in
	<p>Gruppenübung 1:</p> <p>Dies ist eine einfache Einführung für Teilnehmende, die sich noch nicht oder nicht so gut kennen.</p> <p>Bitten Sie die Teilnehmenden, sich in einen Kreis zu setzen.</p> <p>Wenn alle im Kreis sitzen, sprechen die Teilnehmenden nacheinander. In der ersten Runde sagt jede*r Teilnehmer*in seinen/ihren Namen, ob er/sie über eine Organisation anwesend ist und welche das ist, und was er/sie gut kann. Stellen Sie sich als Trainer*in zunächst selbst vor und lassen Sie dann die Teilnehmenden sich selbst vorstellen:</p> <p>„Mein Name ist..., ich arbeite für ... und in meiner Arbeit bin ich gut in ...“</p> <p>In der zweiten Runde erzählt jede*r Teilnehmer*in, was ihn/sie einzigartig macht. Auf diese Weise lernen wir einige der Talente oder Hobbys der Teilnehmenden kennen und entdecken vielleicht gemeinsame Interessen. Beginnen Sie als Trainer*in mit einem eigenen Beispiel.</p> <p>"Hallo, mein Name ist ... und ich bin der einzige Mensch, der ..."</p>
	<p>Gruppenübung 2:</p> <p>Diese Aufgabe ist etwas schwieriger. Lassen Sie die Teilnehmenden aufstehen und bitten Sie sich, sich innerhalb der Gruppe nach den untenstehenden Themen einzuordnen. Sie müssen jedoch während dieser Aufgabe schweigen. Alle sollen zusammenarbeiten, es gibt nicht nur eine*n „Anführer*in“.</p>



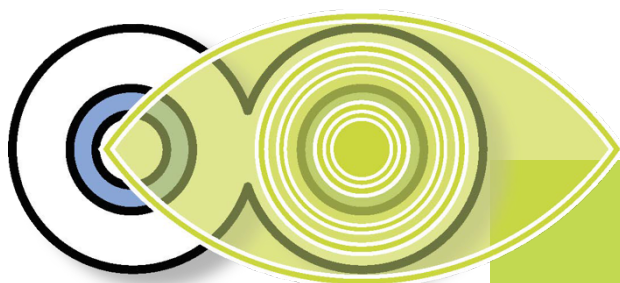
	Themen sind: <ul style="list-style-type: none"> • Ordnen der gesamten Gruppe nach Jahren der Erfahrung in der Organisation. • Ordnen der gesamten Gruppe nach alphabetischer Reihenfolge der Namen.
Benötigte Materialien:	Keine
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	1/2 Stunde

1. Einleitung (Aktivität b)

Lernziel:	Gruppenmitglieder lernen sich kennen und beginnen mit einem guten Gefühl
Inhalt:	<p>Begrüßungsworte durch den/die Trainer*in</p> <p>Diese Übung kann sowohl von Teilnehmenden, die sich kennen, als auch von solchen, die sich noch nicht kennen durchgeführt werden. Alle Teilnehmenden bewegen sich durch den Raum und jede*r hat drei Karten mit Fragen dabei. Während die Teilnehmenden sich im Raum bewegen, wird Musik gespielt. Wenn die Musik aufhört, stellt jede*r eine Frage an die Person, die ihm am nächsten ist. Es wird empfohlen, dass der/die Trainer*in den ersten Schritt macht und eine der Fragen selbst beantwortet. Auf diese Weise kann eine sichere Atmosphäre geschaffen werden.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Was war der schönste Moment in deinem Leben, den du gerne noch einmal erleben würdest? 2. Auf welche Charaktereigenschaft bist du besonders stolz? 3. Was war dein größter Fehler bei der Arbeit? 4. Was hilft dir dich besser zu fühlen, wenn du dich nicht wohl fühlst? 5. Was hat sich in dein Gedächtnis eingebrannt, was du lieber vergessen würdest? 6. Was findest du am außergewöhnlichsten in der Welt? 7. Was ist das Schwierigste, das du je getan hast? 8. Was wolltest du schon seit Jahren tun, hast es aber noch nie getan? 9. Worüber wunderst du dich oft? 10. Hast du jemals etwas erlebt, das zunächst schlecht schien, sich aber am Ende als gut herausstellte? 11. Welche schlechte Angewohnheit würdest du wiederaufnehmen, wenn sie nicht mehr schlecht wäre? 12. Welches ist deiner Meinung nach das ideale Alter? 13. Worüber wunderst du dich oft? 14. Was hast du dir als Kind immer gewünscht, aber nie bekommen? 15. Wovon bekommst du eine Gänsehaut?

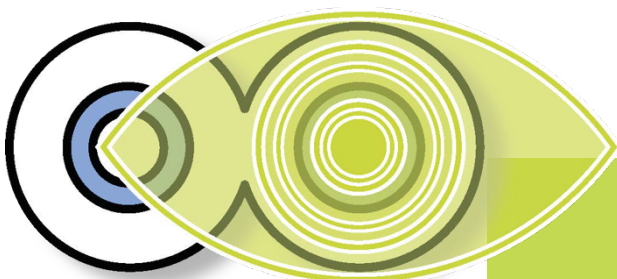



Benötigte Materialien:	Schreiben/ Drucken Sie die Fragen auf Karten. Diese müssen vor der Durchführung ausgedruckt werden und können auf der SEE ME Website unter Modul 1 heruntergeladen werden. (Bluetooth) Lautsprecher mit Musik verbinden
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	1/2 Stunde
Information für Trainer*innen:	Diese Fragen können mit älteren Erwachsenen eingesetzt werden, um sich gegenseitig besser kennenzulernen und die Grundlage für eine Betreuungsbeziehung zu schaffen, die es erleichtert, die Bedürfnisse, Talente und Träume der älteren Erwachsenen zu erkennen.

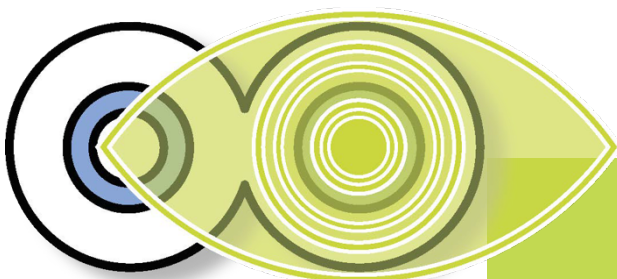


Schritt 2: Visionen zu älteren Menschen, Pflege und Altern

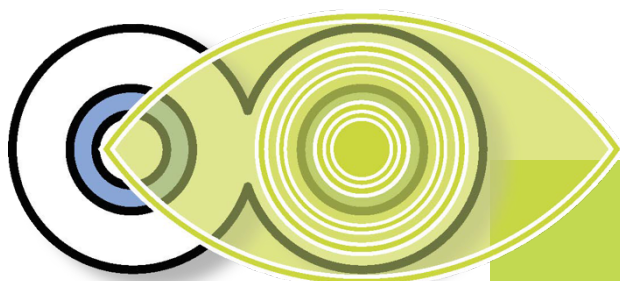
2. Visionen zu älteren Menschen, Pflege und Altern (Aktivität a)	
Lernziel:	Gruppenmitglieder definieren, was qualitativ hochwertige Pflege für sie bedeutet
Gruppenübung:	<p>Teilen Sie die Gruppe in kleinere Untergruppen auf (etwa 4 Teilnehmende pro Gruppe). Geben Sie jeder Gruppe 10 bis 20 Bilder. Bitten Sie die Teilnehmenden, sich alle Bilder anzusehen und innerhalb der Gruppe drei Bilder auszuwählen, die für sie gute Pflege darstellen. Sobald jede Gruppe drei Bilder ausgewählt hat, diskutieren Sie die ausgewählten Bilder in der gesamten Gruppe. Welche Bilder hat die Gruppe ausgewählt und warum?</p> <p>Der/Die Trainer*in klebt die Bilder auf eine Flipchart/ein Whiteboard/eine Tafel und schreibt die Antworten als Schlüsselwörter dazu.</p> <p>Am Ende der Gruppendiskussion fragt der/die Trainer*in die ganze Gruppe, welche fünf Schlüsselwörter/ Ideen aus der Liste am besten repräsentieren, was Qualitätspflege für sie bedeutet. Stellen Sie diese Ideen in den Vordergrund.</p>
Leitfragen:	<p>Einige Leitfragen für die Diskussion sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Warum haben Sie dieses Bild ausgewählt? • Warum stellt dieses Bild für Sie eine gute Pflege dar? • Was ist für Sie gute Pflege? • Welches Bild stellt für Sie eine schlechte Pflege dar? • Was ist schlechte Pflege für Sie? • Wie kann Ihre Meinung nach eine gute Pflege aussehen?
Benötigte Materialien:	<p>Vor der Aktivität muss eine Reihe von Bildern ausgedruckt werden, die auf der SEE ME Website verfügbar sind. Es wird empfohlen, diese Fotos mehrmals auszudrucken, damit genügend Fotos für alle vorhanden sind.</p> <p>Whiteboard/ Tafel und Stifte</p>
Variation:	<p>Warum nicht ein eigenes Bild oder eine Collage aus Zeitschriften mitbringen? Jede*r Teilnehmende kann gebeten werden, ein Bild mitzubringen, das für ihn/sie gute Pflege darstellt und dieses Bild der Gruppe zu präsentieren und zu erklären. Zeigen und diskutieren Sie jedes Bild mit den Teilnehmenden, anstatt sie zu bitten, nur ein Bild auszuwählen.</p>
Benötigte Materialien (Variation):	<p>Teilen Sie den Teilnehmenden im Voraus mit, dass Sie ein Foto mitbringen sollen, das für sie eine gute Pflege darstellt. Sie können dieses Foto ausgedruckt mitbringen oder es auf ihrem Laptop/ Handy zeigen.</p>
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	30 bis 90 Minuten



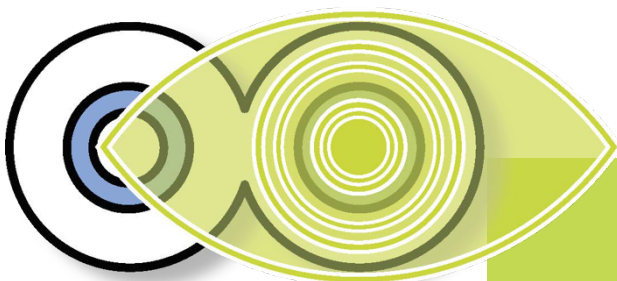
2. Visionen zu älteren Menschen, Pflege und Altern (Aktivität b)	
Lernziele:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Gruppenmitglieder definieren, was Qualität in der Pflege für sie bedeutet. 2. Die Gruppenmitglieder bewerten die Qualität der Pflege in ihrer Organisation. 3. Die Gruppenmitglieder differenzieren verschiedene Perspektiven des Alterns. 4. Die Gruppenmitglieder bewerten ihre eigene Organisation im Hinblick darauf, wie sie die Potenziale älterer Menschen sehen.
Gruppenübung:	<p>Zeigen Sie den Kurzfilm SEE ME. Führen Sie dann ein kurzes Gespräch über eine oder zwei zusätzliche Fragen. Schreiben Sie die Antworten in Stichworten auf ein Flipchart oder eine Tafel/Whiteboard.</p> <p>Fragen Sie die Gruppe nach dem Gespräch, welche fünf Schlüsselworte/ Ideen aus der Liste am besten ausdrücken, was qualitativ hochwertige Pflege für sie bedeutet. Markieren Sie diese Begrifflichkeiten.</p> <p>Sie können die folgenden Fragen für das Gespräch verwenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wie hat Ihnen der Film gefallen? Wie fühlen Sie sich? - Haben Sie etwas erlebt, das im Film gezeigt wird? - Würden Sie dies als gute oder schlechte Pflege bezeichnen? - Was denken Sie, wie wird die Qualität der Pflege im Film hervorgehoben? - Was verstehen Sie unter guter Pflege? - Was ist Ihrer Meinung nach schlechte Pflege? - Wie kann Ihrer Meinung nach gute Pflege geleistet werden?
Benötigte Materialien:	<ul style="list-style-type: none"> - Projektor, Laptop - Flipchart oder Tafel/Whiteboard - Stifte - Der Film ist über die SEE ME Website unter Modul 1 verfügbar
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	30 Minuten
	Es ist auch möglich diese Übung in Modul 5 zur Evaluierung der Qualifizierung zu nutzen.



2. Visionen zu älteren Menschen, Pflege und Altern (Aktivität c)		
Lernziele:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Gruppenmitglieder definieren, was Qualität in der Pflege für sie bedeutet. 2. Die Gruppenmitglieder bewerten die Qualität der Pflege in ihrer Organisation. 3. Die Gruppenmitglieder differenzieren verschiedene Perspektiven des Alterns. 4. Die Gruppenmitglieder bewerten ihre eigene Organisation im Hinblick darauf, wie sie die Potenziale älterer Menschen sehen. 	
Gruppenübung:	<p>Organisieren Sie eine Gruppendiskussion. Ziel ist es, herauszufinden, wie sie selbst und wie die Gesellschaft über das Altwerden denkt. Bitten Sie die Teilnehmenden zunächst einzeln, die Hauptfrage von Teil 1 zu beantworten, und lassen Sie ihre Antworten auf Klebezettel notieren oder mündlich an den/die Trainer*in weitergeben. Die Hauptfrage kann durch einige Zusatzfragen ergänzt werden. Bitten Sie dann die Teilnehmenden, die Hauptfrage von Teil 2 einzeln zu beantworten, die ebenfalls durch zusätzliche Fragen ergänzt werden kann. Der/Die Trainer*in sammelt nach jedem Teil die Post-its von den Teilnehmenden ein oder sammelt die mündlichen Antworten und schreibt diese an eine Tafel/Whiteboard.</p>	
	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Teil 1</p> <p><u>Hauptfrage:</u> 1. Wie blickt die Gesellschaft auf ältere Menschen?</p> <p><u>Zusatzfragen:</u> 1.1. Ein häufig verwendeter Begriff ist "erfolgreiches Altern". Was bedeutet dieser Begriff für Sie? 1.2. Kennen Sie ältere Menschen, die erfolgreich älter werden? Was macht jemanden zu einem erfolgreichen Älteren? Was sind die Stigmata rund um Abhängigkeit und Behinderung? 1.3. Wann ist ein älterer Mensch Ihrer Meinung nach aktiv? Wann ist jemand nicht mehr aktiv? 1.4. Kann jemand, der pflegebedürftig ist, trotzdem erfolgreich oder aktiv altern? Welche Pflege braucht jemand dafür?</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Teil 2</p> <p><u>Hauptfrage:</u> 2. Wie sollte die Gesellschaft ältere Menschen blicken? auf</p> <p><u>Zusatzfragen:</u> 2.1. Inwiefern sind ältere Menschen heutzutage Mentor*innen oder Ratgeber*innen für jüngere Menschen? 2.2. Wie können wir sicherstellen, dass sich ältere Menschen mit Pflegebedarf in unsere Gesellschaft integriert fühlen? 2.3. Wie können sich ältere Menschen in unserer Gesellschaft weiterentwickeln? 2.4. Welche Barrieren stellt die Gesellschaft heute älteren Menschen in den Weg, um sich weiterzuentwickeln?</p> </td> </tr> </table>	<p>Teil 1</p> <p><u>Hauptfrage:</u> 1. Wie blickt die Gesellschaft auf ältere Menschen?</p> <p><u>Zusatzfragen:</u> 1.1. Ein häufig verwendeter Begriff ist "erfolgreiches Altern". Was bedeutet dieser Begriff für Sie? 1.2. Kennen Sie ältere Menschen, die erfolgreich älter werden? Was macht jemanden zu einem erfolgreichen Älteren? Was sind die Stigmata rund um Abhängigkeit und Behinderung? 1.3. Wann ist ein älterer Mensch Ihrer Meinung nach aktiv? Wann ist jemand nicht mehr aktiv? 1.4. Kann jemand, der pflegebedürftig ist, trotzdem erfolgreich oder aktiv altern? Welche Pflege braucht jemand dafür?</p>
<p>Teil 1</p> <p><u>Hauptfrage:</u> 1. Wie blickt die Gesellschaft auf ältere Menschen?</p> <p><u>Zusatzfragen:</u> 1.1. Ein häufig verwendeter Begriff ist "erfolgreiches Altern". Was bedeutet dieser Begriff für Sie? 1.2. Kennen Sie ältere Menschen, die erfolgreich älter werden? Was macht jemanden zu einem erfolgreichen Älteren? Was sind die Stigmata rund um Abhängigkeit und Behinderung? 1.3. Wann ist ein älterer Mensch Ihrer Meinung nach aktiv? Wann ist jemand nicht mehr aktiv? 1.4. Kann jemand, der pflegebedürftig ist, trotzdem erfolgreich oder aktiv altern? Welche Pflege braucht jemand dafür?</p>	<p>Teil 2</p> <p><u>Hauptfrage:</u> 2. Wie sollte die Gesellschaft ältere Menschen blicken? auf</p> <p><u>Zusatzfragen:</u> 2.1. Inwiefern sind ältere Menschen heutzutage Mentor*innen oder Ratgeber*innen für jüngere Menschen? 2.2. Wie können wir sicherstellen, dass sich ältere Menschen mit Pflegebedarf in unsere Gesellschaft integriert fühlen? 2.3. Wie können sich ältere Menschen in unserer Gesellschaft weiterentwickeln? 2.4. Welche Barrieren stellt die Gesellschaft heute älteren Menschen in den Weg, um sich weiterzuentwickeln?</p>	
Benötigte Materialien:	Flipchart oder Whiteboard/ Tafel, Klebezettel, Stifte	
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	1 Stunde	

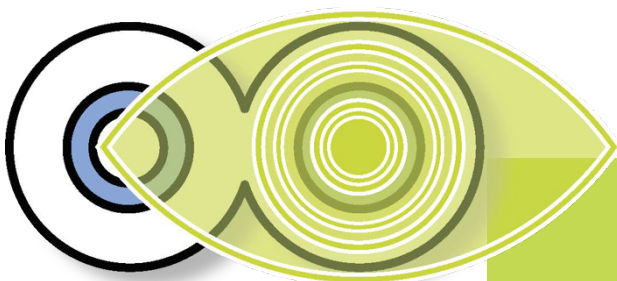


Empfehlung für die Trainer*innen:	Wir schlagen vor, die Diskussion abzuschließen, indem die Antworten der Teilnehmenden mit dem Ziel der Qualifizierung verknüpft werden. Fragen Sie die Teilnehmenden, was ihrer Meinung nach für eine bessere soziale Teilhabe älterer Erwachsener geändert werden muss.
-----------------------------------	--




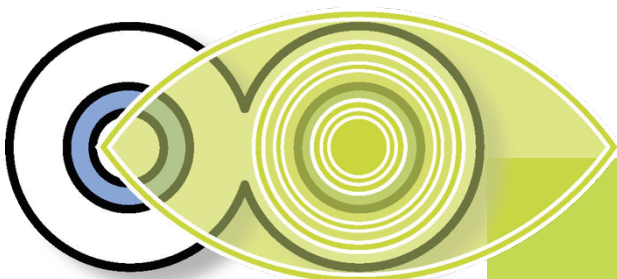
Schritt 3: SEE ME Rahmenkonzept und Wissensclip


3. Hintergrund des SEE ME Rahmenkonzepts (nur eine Version)	
Lernziele:	Die Gruppenmitglieder kennen den Hintergrund des SEE ME Projekts und wissen, dass das Projekt von der Europäischen Union gefördert wurde.
Gruppensitzung:	Erklärung des SEE ME Projekts anhand einer PowerPoint Präsentation oder durch das Zeigen des Wissensclip, der mit der gleichen Präsentation erstellt wurde.
Benötigte Materialien:	PowerPoint, Beamer Die Informationen zum SEE ME Rahmenkonzept. Diese sind zusammen mit der Präsentation und dem Wissens-Clip über die SEE ME Website unter Modul 1 verfügbar.
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	15 Minuten




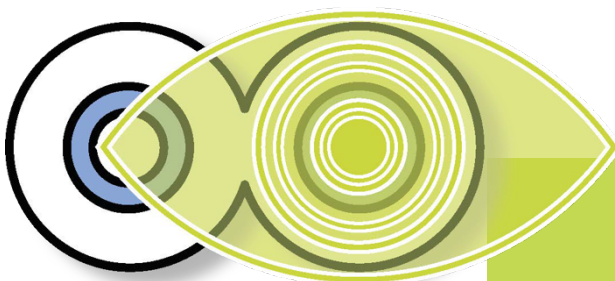
**Schritt 4: Die Bedürfnisse und Anforderungen der Menschen und Organisation entdecken:
Wertschätzendes Erkunden**


4. Bedürfnisse und Anforderungen wahrnehmen (Aktivität a) 	
Lernziel:	Um die Bedürfnisse und Anforderungen der Teilnehmenden kennenzulernen, gehen wir nicht von Defiziten aus, sondern von einer Verstärkung bereits bestehender positiver Entwicklungen durch wertschätzendes Erkunden.
Gruppenübung:	<p>Wertschätzende Erkunden ist ein auf Stärken basierender, positiver Ansatz für die Entwicklung von Führungsfähigkeiten und dem organisatorischen Wandel. Wertschätzende Erkundung kann von Einzelpersonen, Teams, Organisationen oder auf gesellschaftlicher Ebene angewandt werden; in jedem Fall hilft sie den Menschen, sich auf eine gemeinsame Vision für die Zukunft zuzubewegen, indem sie andere in strategische Innovationen einbezieht.</p> <p>Übung: Wertschätzende Erkundung</p> <p>Schritt 1: Teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen von 3 bis 4 Personen auf. Geben Sie jeder Gruppe ein großes Blatt Papier. In der ersten Runde gehen wir auf "Entdeckung". Hier geht es darum, die Stärken zu identifizieren, die in der Organisation der Teilnehmenden vorhanden sind. Dabei kann es sich um frühere Erfolge oder aktuelle Situationen handeln, die für die Teilnehmenden, ihre Kolleg*innen oder ihre Organisation gut laufen. Lassen Sie die Teilnehmenden die Stärken und Erfolge aufschreiben und geben Sie ihnen genügend Zeit, um über ihre Erfahrungen zu sprechen. Besuchen Sie jede Gruppe, während sie arbeitet. Stellen Sie weiterführende Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Warum haben Sie dieses Beispiel gewählt? - Wie ist dieser Erfolg zustande gekommen? <p>Schritt 2: Geben Sie jeder Gruppe ein großes Blatt Papier. In der zweiten Runde stehen "Träume" im Mittelpunkt. Setzen Sie hier die Entdeckungsphase fort. Bitten Sie die Teilnehmenden sich vorzustellen, dass sie sich in der Zukunft befinden und ihr Idealbild für ihre Arbeit verwirklicht ist. Lassen Sie die Teilnehmenden ihre Träume dann aufschreiben. Geben Sie ihnen genügend Zeit, um über ihre Träume zu sprechen. Während die Teilnehmenden in Gruppen arbeiten, besuchen Sie sie. Stellen Sie ergänzende Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wie sieht Ihr Traum aus? - Was beinhaltet er? - Was könnte noch dazugehören? <p>Schritt 3:</p>

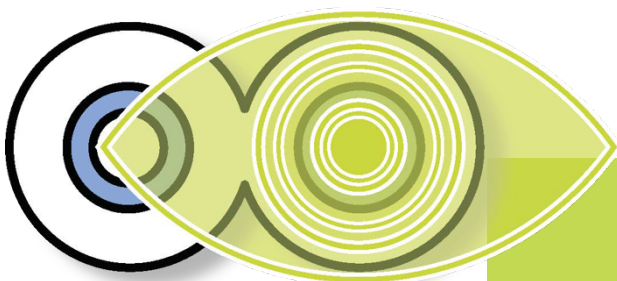


	Geben Sie jeder Gruppe ein großes Blatt Papier. In der dritten Runde geht es um "Gestaltung". Die Teilnehmenden sollen Entwicklungslinien zwischen Entdeckungen und Traumsituationen ziehen. Lassen Sie die Teilnehmenden darüber nachdenken, was sie schaffen müssen, um ihre Gestaltungen zu verwirklichen und ihre Träume aufschreiben. Geben Sie den Teilnehmenden genügend Zeit, um über ihre Träume und Gestaltungsideen zu besprechen. Beenden Sie die Übung mit einer Präsentation der Entwürfe in der Gruppe.
Empfehlung der SEE ME Partner:	Versuchen Sie, für diese Übung eine Vielzahl von Mitarbeitenden aus Ihrer Organisation einzubeziehen, nicht nur Pflegekräfte oder Personen in Führungspositionen. Die Übung kann auch ohne Papier durchgeführt werden, nur mündlich. Die Informationen aus dieser Übung können später in Modul 3, Schritt 2, Version 2 wiederverwendet werden.
Benötigte Materialien:	Flipchart (3 weiße Blätter, ein Blatt für Entdeckungen, eins für Träume...) Stifte
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	45 Minuten
	Es ist auch möglich diese Aktivität in Modul 5 zur Evaluierung der Qualifizierung zu nutzen.


4. Bedürfnisse und Anforderungen entdecken (Aktivität b) 	
Lernziel:	Um die Bedürfnisse und Anforderungen der Teilnehmenden kennenzulernen, gehen wir nicht von Defiziten aus, sondern von einer Verstärkung bereits bestehender positiver Entwicklungen durch wertschätzendes Erkunden.
Gruppenübung:	Wertschätzende Erkunden ist ein auf Stärken basierender, positiver Ansatz für die Entwicklung von Führungsfähigkeiten und den organisatorischen Wandel. Wertschätzende Erkundung kann von Einzelpersonen, Teams, Organisationen oder auf gesellschaftlicher Ebene angewandt werden; in jedem Fall hilft sie den Menschen, sich auf eine gemeinsame Vision für die Zukunft zuzubewegen, indem sie andere in strategische Innovationen einbezieht.
	Teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen von drei bis vier Personen ein.
	In dieser Version werden Zeichnungen oder Bilder anstelle von Schrift verwendet. Schritt 1: Geben Sie jeder Gruppe ein großes Blatt Papier, eine Schere, Kleber oder Klebeband und ein Magazin mit vielen Bildern. Im ersten Schritt geht es auf "Entdeckungstour". Hier geht es darum, die Stärken zu identifizieren, die in der Organisation der Teilnehmenden bereits vorhanden sind. Dabei kann es sich um frühere erfolgreiche Projekte oder aktuelle Situationen handeln, die für die Teilnehmenden, ihre Kolleg*innen oder ihre Organisation gut laufen.

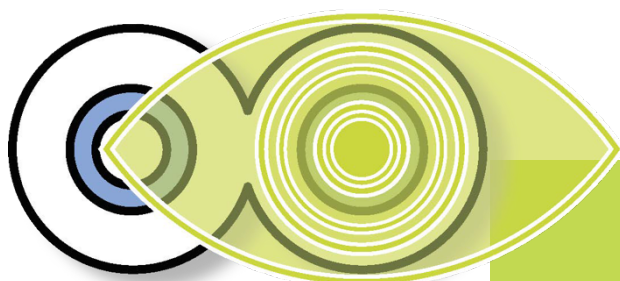


	<p>Lassen Sie die Teilnehmenden in den Magazinen/Zeitungen nach Bildern suchen, die ihre Stärken und Erfolge darstellen, oder lassen Sie sie Zeichnungen von ihren Stärken und Erfolgen anfertigen. Geben Sie den Teilnehmenden genügend Zeit, um über ihre Erfahrungen zu sprechen.</p> <p>Besuchen Sie jede Gruppe, während sie arbeitet. Stellen Sie weiterführende Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Warum haben Sie dieses Beispiel gewählt? - Wie ist dieser Erfolg zustande gekommen? <p>Schritt 2:</p> <p>Geben Sie jeder Gruppe ein großes Blatt Papier, eine Schere, Kleber oder Klebeband und ein Magazin/Zeitung. In der zweiten Phase geht es um "Träume". Fahren Sie hier mit der Entdeckungstour fort. Lassen Sie die Teilnehmenden sich vorstellen, dass sie sich in der Zukunft befinden und ihr Idealbild für ihre Arbeit verwirklicht ist.</p> <p>Die Teilnehmenden können dann in den Magazinen/Zeitungen nach Bildern suchen, die ihre Träume darstellen, oder eine Zeichnung von ihren Träumen anfertigen. Geben Sie den Teilnehmenden genügend Zeit, um über ihre Träume zu sprechen.</p> <p>Während die Teilnehmenden in Gruppen arbeiten, besuchen Sie sie. Stellen Sie zusätzliche Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wie sieht Ihr Traum aus? - Was beinhaltet er? - Was könnte noch dazugehören? <p>Schritt 3:</p> <p>Geben Sie jeder Gruppe ein großes Blatt Papier. In dieser Runde geht es um "Gestaltung". Lassen Sie die Teilnehmenden Entwicklungslinien zwischen den entdeckten Situationen und den Traumsituationen ziehen. Bitten Sie die Teilnehmenden darüber nachzudenken, was sie schaffen müssen, um ihre Träume zu gestalten.</p>
Benötigte Materialien:	Flipchart (3 weiße Blätter, eins für Entdeckungen, eins für Träume...) Marker, Stifte, Klebstoff, mehrere Scheren Zeitungen/Magazine
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	45 Minuten
	Es ist auch möglich diese Aktivität in Modul 5 zur Evaluierung der Qualifizierung zu nutzen.




Schritt 5: WRAP-UP, was nehmen wir mit?

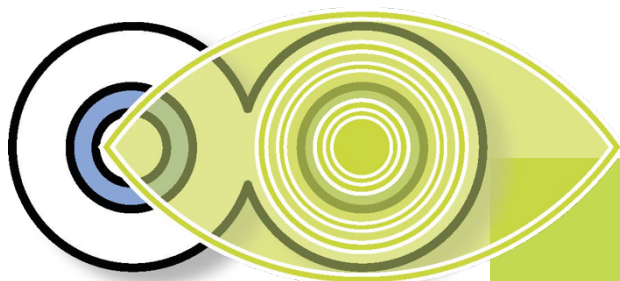
Modul 1: Praxistransfer 	
Lernziel:	In der Großgruppe werten die Teilnehmenden das erste Modul aus
Gruppenübung:	<p>Schritt 1: Bewertung des Moduls</p> <p>Lassen Sie die Teilnehmenden über die folgenden Fragen nachdenken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was hat mich während dieses Moduls neugierig gemacht? - Was hat mich zum Nachdenken über meine täglichen Erfahrungen angeregt? - Woran möchte ich noch intensiver arbeiten? - Wie habe ich die Aktivitäten in diesem Modul erlebt? <p>Diskutieren Sie anschließend die Fragen in der Gruppe.</p> <p>Schritt 2: Gestaltung des Lerntagebuchs</p> <p>Geben Sie den Teilnehmenden ein unbeschriebenes Lerntagebuch. Dieses Lerntagebuch wird während der gesamten Trainingszeit verwendet. In diesem Lerntagebuch stehen zum Beispiel die folgenden Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Haben Sie eine Idee, was Sie mit all den Informationen, die Sie heute erhalten haben, zwischen diesem Zeitpunkt und dem nächsten Modul machen wollen? <ul style="list-style-type: none"> o Ich werde mit einem Kollegen über den Inhalt dieses Moduls sprechen o Ich werde die Informationen in einer Teambesprechung vorstellen o ... <p>Das Lerntagebuch bietet auch Platz für Notizen, Ideen oder Fragen, die die Teilnehmenden in den weiteren Modulen festhalten möchten.</p>
Benötigte Materialien:	Ein Lerntagebuch findet sich zum Ausdrucken auf der SEE ME Website, Modul 1.
Unverbindliche Idee:	Richten Sie irgendwo im Gebäude der Organisation eine Feedback-Box ein, die von den Teilnehmenden für Wünsche und Rückmeldungen während der ganzen Qualifizierung genutzt werden kann.
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	15 Minuten
Reflexion für Trainer*innen:	<p>Waren die Übungen dieses Moduls erfolgreich?</p> <p>Konnten sich die Teilnehmenden und konnten sie mit einem guten Gefühl beginnen?</p> <p>Waren die Teilnehmenden in der Lage zu definieren, was qualitativ hochwertige Pflege für sie bedeutet?</p> <p>Welche Aktivität verlief gut? Welche weniger gut? Können wir aus dieser Erfahrung etwas für das nächste Modul mitnehmen?</p>



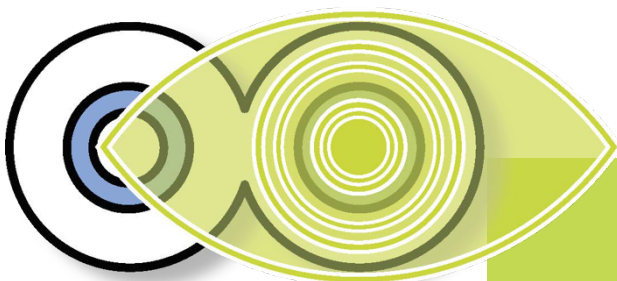
Modul 2

Schritt 0: Vorbereitung des Praxistransfers

0. Vorbereitung des Praxistransfers (Dieser Schritt tritt in jedem Modul zu Beginn auf). 	
Gruppenübung:	<p>Dieses Modul wird mit einem Rückblick auf das vorherige Modul begonnen. Anschließend wird ein Raum geschaffen, um Ideen für die Bewertung am Ende des Moduls festzuhalten.</p> <p>Schritt 1: Bitten Sie die Teilnehmenden, sich an ihre täglichen Erfahrungen nach dem ersten Modul zu erinnern und stellen Sie ihnen die folgenden Fragen: - Mit wem haben Sie über das SEE ME Training gesprochen? Was haben Sie hervorgehoben? - Haben Sie etwas aus Modul 1 in die Praxis umgesetzt? Wenn ja, was haben Sie anders gemacht? Wenn nicht, warum?</p> <p>Optional: „Bevor wir mit dem neuen Modul beginnen, haben wir Zeit, auf Ihre Fragen und Anmerkungen einzugehen. Gibt es etwas, das Sie seit der letzten Sitzung beschäftigt hat? Vielleicht haben Sie auch etwas in Ihr Lerntagebuch geschrieben, das Sie den anderen Teilnehmenden mitteilen möchten“ Fragen Sie die Teilnehmenden, ob sie sich daran erinnern, was soziale und sinnerfüllende Bedürfnisse sind. Verweisen Sie bei Bedarf auf den Wissensclip und die zweiseitige Notiz.</p> <p>Schritt 2: Begonnen wird dieses Modul mit einem leeren Blatt Papier oder Flipchart. Dieses Flipchart sollte während des gesamten Moduls für alle sichtbar sein. Weisen Sie die Teilnehmenden darauf hin, dass sie während des gesamten Moduls neue Ideen für ihren Praxistransfer auf ein Post-It schreiben und während der Übungen an das Blatt Papier oder Flipchart hängen können. Sagen Sie ihnen, dass es ihnen freisteht, alles, was einen zusätzlichen Beitrag zu diesem Training leistet, auf dem Blatt Papier zu notieren. Die/Der Trainer*in muss die Teilnehmenden eventuell daran erinnern, dass das weiße Blatt verwendet werden kann. Geben Sie den Teilnehmenden ein Mitspracherecht, wo dieses Blatt Papier oder Flipchart platziert werden soll.</p>
Benötigte Materialien:	<p>Großes Blatt Papier oder Flipchart Stifte Klebezettel</p>
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	10 Minuten

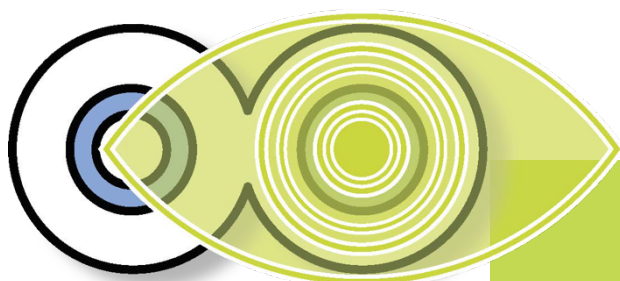


Empfehlung für Trainer*innen:	Erinnern Sie die Teilnehmenden während der Qualifizierung daran, dass sie das Flipchart uneingeschränkt nutzen können. Dies wird ihnen helfen, sich die Möglichkeiten dieses Mediums vor Augen zu halten, um die durch das Modul angeregten Ideen für Veränderungen im Pflegealltag zu behalten.
-------------------------------	--



Schritt 1: Bewusstsein für die sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse älterer Menschen

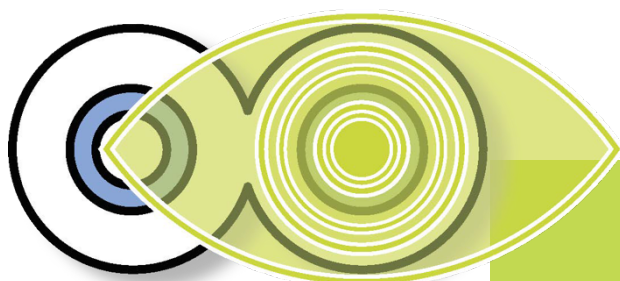
1. Bewusstsein für die sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse älterer Menschen (Aktivität a)	
Lernziel:	Gruppenmitglieder kennen soziale und sinnerfüllte Bedürfnisse
Gruppenübung:	<p>Erzählen Sie den Teilnehmenden die Geschichte von Jean. Dies ist eine fiktive Lebensgeschichte einer sechzigjährigen Frau mit Pflegebedarf. Wiederholen Sie kurz die sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse, die in Modul 1 erklärt wurden. Es ist wichtig, dass der/die Trainer*in den Unterschied zwischen sozialen und sinnerfüllten Bedürfnissen gut kennt. Die Teilnehmenden sollten den zweiseitigen Zettel zur Hand nehmen.</p> <p>Übung:</p> <p>Teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen von zwei oder drei Personen ein. Bitten Sie dann die Teilnehmenden, die sozialen Bedürfnisse von Jean auf ein Blatt Papier zu zeichnen. Lassen Sie die Teilnehmenden ihre Zeichnungen auf einem Flipchart aufhängen.</p> <p>Bitten Sie sie dann, die Bedeutung der Bedürfnisse auf ein Blatt Papier zu zeichnen. Wenn die Zeichnungen fertig sind, hängen Sie sie nebeneinander auf (indem Sie mehrere Flipcharts kombinieren).</p> <p>Anschließend, wenn alle ihre Zeichnungen aufgehängt haben, führen Sie eine Gesprächsrunde mit der Gruppe durch.</p> <p>Sie können die folgenden Fragen für das Gespräch verwenden:</p> <ul style="list-style-type: none">- Woran könnte man erkennen, ob etwas ein soziales Bedürfnis ist?- Woran könnte man erkennen, ob etwas ein sinnerfülltes Bedürfnis ist?- Woran machen Sie dies fest/ Warum glauben Sie das?- Wie könnte man herausfinden, welche sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse eine pflegebedürftige Person hat? <p>Da es vorkommen kann, dass die Teilnehmenden Schwierigkeiten haben, zwischen sozialen und sinnerfüllenden Bedürfnissen zu unterscheiden, können die Trainer*innen mitteilen, dass einige Aktivitäten oder Routinen in Geschichten mehr als eine Art von Bedürfnis abdecken, so wie das Trinken eines Glases Wasser das physiologische Grundbedürfnis Durst, aber auch andere Bedürfnisse befriedigt (z. B. befriedigt ein Gespräch während dieses Moments ein soziales Bedürfnis). Die Identifizierung der Bedürfnisse ist ein erster Schritt. Es mag schwierig sein, sie in einer Lebensgeschichte vollständig zu unterscheiden, aber die Unterscheidung von sozialen und sinnerfüllten Bedürfnissen kann während des Trainings durch Übungen erreicht werden. Es wird weitere Aktivitäten geben, um diese Unterscheidung zu vertiefen. Wenn es den Teilnehmenden schwerfällt, zu differenzieren, empfehlen wir, die Persona-Aktivität (Aktivität b in diesem Modul) einzubeziehen.</p>



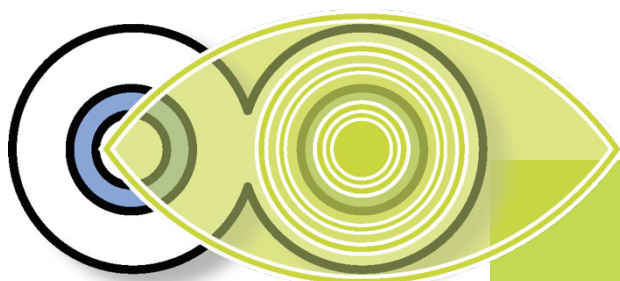
	<p>Alternative Übung 1: Nutzen Sie den SEE ME-Film um die sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse zu finden</p> <p>Alternative Übung 2: Der/Die Trainer*in erzählt eine alternative Geschichte, fiktional oder nicht-fiktional, aus den eigenen Erfahrungen in diesem Bereich. So können sie die Geschichte an ihr Zielpublikum beliebig anpassen.</p>
Benötigte Materialien:	<ul style="list-style-type: none"> - Projektor – Laptop - Der Film ist auf der SEE ME Website unter Modul 2 verfügbar. - Flipchart oder Tafel/Whiteboard - Stifte - Die Geschichte von Jean ist auf der SEE ME Website unter Modul 2 verfügbar. - Die zweiseitige Notiz über SEE ME ist auf der Website unter Modul 2 verfügbar.
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	30 Minuten

1. Bewusstsein für die sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse älterer Menschen (Aktivität b)


Lernziel:	Gruppenmitglieder kennen soziale und sinnerfüllte Bedürfnisse
Gruppenübung:	<p>Dank der Methodik von Personas erfahren die Teilnehmenden, welche sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse bei den älteren Menschen aufgrund ihres eigenen Wissens bestehen können. Personas sind fiktive Charaktere von Menschen, die uns ein Bild von verschiedenen Bedürfnissen vermitteln. Der Vorteil der Persona besteht darin, dass die Teilnehmenden sich mit älteren Menschen identifizieren können, effektiv mit ihnen kommunizieren können und ständig daran erinnert werden, ihre Bedürfnisse in ihre tägliche Arbeit zu integrieren.</p> <p>Schritt 1: Gehen Sie mit den Teilnehmenden zunächst die sozialen Bedürfnisse durch, dann die sinnerfüllten Bedürfnisse. Bitten Sie sie, für jedes Bedürfnis ein Beispiel aus ihrem eigenen Leben oder ihren Erfahrungen zu nennen. (Tipp: Verwenden Sie den zweiseitigen Zettel als Grundlage für die Darstellung der Bedürfnisse älterer Menschen)</p> <p>Schritt 2: Projizieren Sie die Persona Esmee (oder zeigen Sie sie auf einer Leinwand). Erklären Sie, dass es sich um eine völlig fiktive Figur handelt. Zeigen Sie jeden Teil der Persona.</p> <p>Schritt 3:</p>

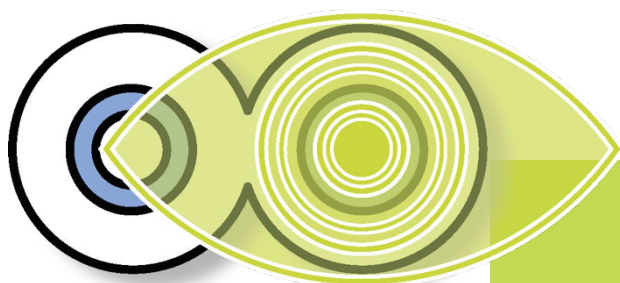


	<p>Teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen zu je 3 Personen ein. Lassen Sie die Teilnehmenden zunächst einen Namen wählen und ein Porträt der fiktiven Person zeichnen. Anschließend sollen sie zusätzliche Informationen zu der Persona hinzufügen, wobei sie sich auf die sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse konzentrieren. (Hinweis: Die sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse sind in der Persona in separaten Feldern aufgeführt, aber die Teilnehmenden müssen sich nicht auf diese Felder beschränken).</p> <p>Während die Teilnehmenden die Persona in kleineren Gruppen erstellen, besuchen Sie sie. Ermutigen Sie sie, so viele soziale und sinnerfüllte Bedürfnisse wie möglich hinzuzufügen. Fragen, die dabei helfen können, sind:</p> <p>Soziale Bedürfnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welche persönlichen Beziehungen hat diese Person? - Wie fühlt sich diese Person sozial integriert? - Von wem erhält diese Person soziale Unterstützung? <p>Sinnerfüllte Bedürfnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welche Ziele hat diese Person im Leben? - Welche Werte sind für diese Person wichtig? - Wie behält diese Person die Kontrolle über ihr Leben? - Was gibt dieser Person ein Selbstwertgefühl? <p>Schritt 4:</p> <p>Lassen Sie zunächst jede Gruppe ihre Persona vorstellen. Überlegen Sie anschließend, wie Sie diese Aufgabe bewältigen können:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Wie kann ich als pflegende*r Angehörige*r oder Freiwillige*r die Bedürfnisse dieser Person erfüllen? b) Wie können wir als Organisation auf die Bedürfnisse dieser Person eingehen?
Benötigte Materialien:	Beamer/Projektor, Laptop Beispiel einer Persona, siehe SEE ME Website Modul 2.
Empfehlung der See Me Partner:	Um Zeit zu sparen, sollten Sie die oberen Spalten der Persona bereits ausfüllen und sich während der Übung auf die Talente und Bedürfnisse konzentrieren. Dies gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit sich tiefergehend mit Talenten und Bedürfnissen auseinanderzusetzen.
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	1 Stunde

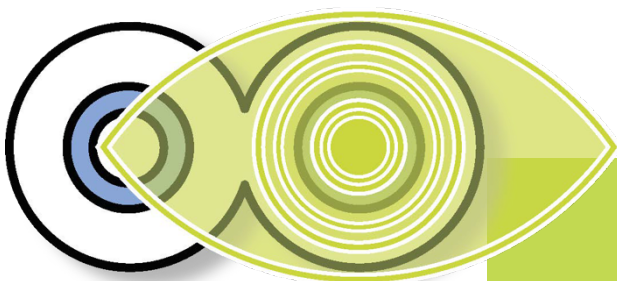


Schritt 2: Wie man soziale und sinnerfüllte Bedürfnisse erkennt

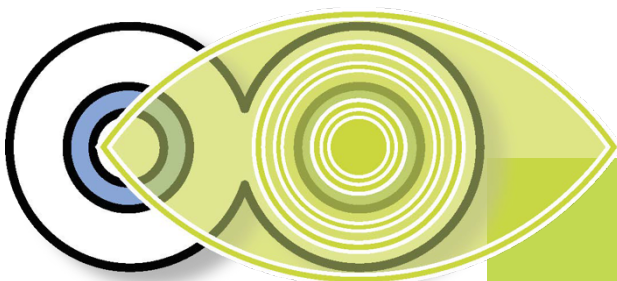
2. Wie man soziale und sinnerfüllte Bedürfnisse erkennt (eine Version, mehrere Methoden) 	
Lernziel:	Gruppenmitglieder erkennen soziale und sinnerfüllte Bedürfnisse
Gruppenübung:	Bei dieser Übung wählt der/die Trainer*in zwei von drei Aktivitäten.
	<p>Aktivität 1: Talentscan</p> <p>Die Talentscan-Karten dienen dazu, die Talente der älteren Menschen zu erkennen und herauszufinden, wo sie diese Talente am besten in ihrem Umfeld einsetzen können. Wir schauen uns an, wo die ältere Person gerne hingehet, welche Talente sie hat und was sie gerne für ihr Umfeld tun würde. Die Karten dieses "Spiels" enthalten Talente und Wünsche, mit denen sich der ältere Mensch identifizieren kann. Die Karten fangen einfach an, aber nach und nach werden die Themen schwieriger. Möchten Sie eigene Fotos zum Talentscan hinzufügen? Nur zu!</p> <p>Schritt 1:</p> <p>Teilen Sie die Teilnehmenden in Zweiergruppen ein oder lassen Sie ein Paar die Übung durchführen, während die anderen zusehen. Ein*e Teilnehmende*r spielt Gesprächsleiter*in, der*die andere die ältere Person.</p> <p>Es gibt 6 Themen. Legen Sie zu jedem Thema alle Karten auf den Tisch, einschließlich der Einführungskarte. Beginnen Sie mit Thema 1. Für Thema 1 sollten die Teilnehmenden einige Karten auswählen, die ihrer Meinung nach zu diesem Thema passen. Gehen Sie auf diese Weise die Fragen von Thema 1 bis Thema 6 durch. Jede von den Teilnehmenden gewählte Karte ist ein Grund für ein Gespräch. Versuchen Sie, immer wieder nachzufragen, damit Sie wissen, was sich unter der Oberfläche verbirgt.</p> <p>Schritt 2:</p> <p>Fragen Sie die Person, die die ältere Person spielt, welche 3 Karten ihr besonders auffallen, und fragen Sie, warum.</p> <p>Schritt 3:</p> <p>Führen Sie eine Gruppendiskussion: Welche sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse konnten die Teilnehmenden identifizieren?</p> <p>Empfehlung der SEE ME-Partner: Denken Sie immer daran, welche Gruppe von Teilnehmenden Sie anleiten werden und was der Zweck der Qualifizierung ist. Wählen Sie je nach den Fähigkeiten der einzelnen Gruppen mehr oder weniger Themen aus dem Talentscan aus, die Sie bearbeiten möchten.</p> <p>Sie können auch einige Karten hinzufügen, die an kulturelle Elemente angepasst sind (z. B. Tanzen).</p> <p>Aktivität 2: Vertiefende Fragen</p>




	<p>In dieser Übung versuchen die Teilnehmenden, soziale und sinnerfüllte Bedürfnisse zu identifizieren. Lassen Sie die Teilnehmenden in Zweiergruppen einander gegenüber an einem Tisch sitzen.</p> <p>Schritt 1: Geben Sie den beiden Teilnehmenden am Tisch einen Stapel Karten, auf denen sich Fragen befinden. Die Fragen auf diesen Karten sind sehr tiefgründig und möglicherweise nicht leicht zu beantworten. Stellen Sie sicher, dass die Teilnehmenden immer über ihre Antwort nachdenken können und dass sie die Möglichkeit haben, eine Frage nicht zu beantworten, wenn sie dies nicht möchten.</p> <p>Schritt 2: Legen Sie den Kartenstapel zwischen die beiden Teilnehmenden. Abwechselnd können die Teilnehmenden sich nun eine Frage stellen. Drei Fragen pro Person sind ausreichend.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Was würdest du gerne in einer Pflegebeziehung erleben, aber kannst es nicht? 2. Was hat für dich Priorität, wenn du eine andere Person pflegst? 3. Wenn du plötzlich eine pflegebedürftige Person wärst, was würdest du einer pflegenden Person als Erstes sagen, damit sie dich berücksichtigt? 4. Was ist dir in einer Pflegebeziehung am wichtigsten? 5. Welche Bedürfnisse kannst du bei pflegebedürftigen Menschen gut erkennen? 6. Wie wird sich die Pflege älterer Menschen in zehn Jahren entwickelt haben? 7. Worüber machst du dir Sorgen in deiner Pflegebeziehung mit älteren Menschen? 8. Was verbessert deiner Meinung nach die Pflegebeziehung, die du hast? 9. Wann wusstest du, dass du in der Pflege tätig sein wolltest? 10. Was sind deine drei wichtigsten Werte in der Pflege? <p>Schritt 3: Führen Sie eine Gruppendiskussion durch: Welche sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse konnten die Teilnehmenden identifizieren?</p>
	<p>Aktivität 3: Biografie</p> <p>Bei dieser Übung wird sich mit der Biografie eines Teilnehmenden auseinandergesetzt. Auf diese Weise werden die sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse dieser Person herausgearbeitet. Lassen Sie die Teilnehmenden in Zweiergruppen einander gegenüber an einem Tisch sitzen.</p>

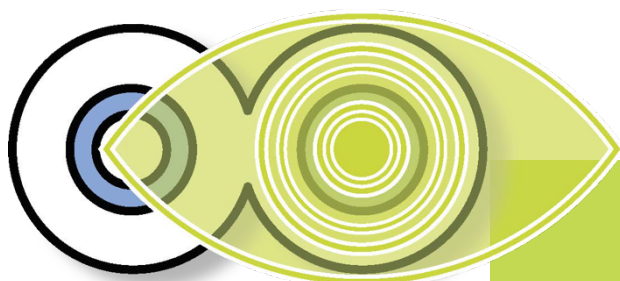


	<p>Schritt 1: (Vorbereitung) Schreiben Sie auf ein Flipchart die sozialen Bedürfnisse und die sinnerfüllten. Verwenden Sie dazu das Material aus dem Wissensclip.</p> <p>Schritt 2: Geben Sie den Teilnehmenden ein Blatt Papier und einen Stift. Ein*e Teilnehmer*in spricht, während der*die andere die Biografie aufschreibt. Der/die Teilnehmer*in, der/die erzählt, ist hypothetisch krank geworden und hat einen Antrag auf Pflege gestellt. Der/die Erzähler*in berichtet über sein Leben, was er/sie in der Vergangenheit getan hat und was er/sie in Zukunft trotz seiner zunehmenden Pflegebedürftigkeit tun möchte. Der/die Schreiber*in macht sich Notizen und stellt bei Bedarf Fragen, um soziale und sinnerfüllte Bedürfnisse zu erkennen.</p> <p>Schritt 3: Führen Sie eine Gruppendiskussion durch: Welche sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse konnten die Teilnehmenden identifizieren?</p>
Benötigte Materialien:	<p>Talentscan Karten können über die SEE ME-Website, Modul 2 heruntergeladen werden.</p> <p>Drucken Sie das Dokument, auf dem die Karten gedruckt sind, auf A3-Papier aus, wenn Sie große Karten verwenden wollen. Wenn Sie die Karten häufiger verwenden möchten, bietet es sich an, diese zu laminieren.</p> <p>Ein Kartenspiel mit vertiefenden Fragen ist über die SEE ME-Website, Modul 2 erhältlich.</p> <p>Stift und Papier Tische und Stühle Flipchart und Marker</p>
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	90 Minuten
Reflexion für Trainer*innen:	Hier können Sie darauf hinweisen, dass die Aktivitäten 1 und 2 dieser Übung mit älteren Menschen verwendet werden können. Die dritte Aktivität ist eher eine reflektierende Aufgabe.




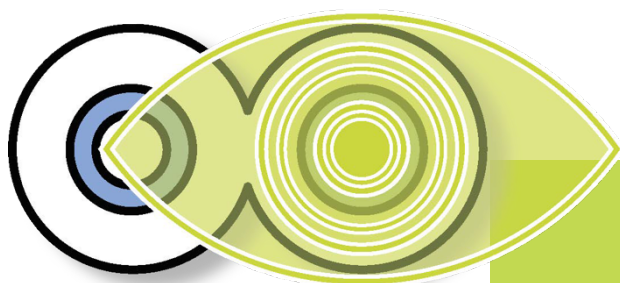
Schritt 3: WRAP-UP, was nehmen wir mit?

Modul 2: Praxistransfer 	
Lernziel:	In der Großgruppe wird das zweite Modul ausgewertet.
Gruppenübung:	<p>Schritt 1: Evaluation des Moduls Lassen Sie die Teilnehmenden über die folgenden Fragen nachdenken, von denen sie ein oder zwei zur Reflexion in der Gruppe auswählen können:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was hat mich während dieses Moduls neugierig gemacht? - Was hat mich zum Nachdenken über meine täglichen Erfahrungen angeregt? - Woran möchte ich noch intensiver arbeiten? - Wie habe ich die Aktivitäten in diesem Modul erlebt? <p>Diskutieren Sie anschließend die Fragen in der Gruppe.</p> <p>Schritt 2: Ausarbeitung des Praxistransfers Überprüfen Sie, welche Ideen während des Moduls auf dem großen weißen Blatt oder dem Flipchart notiert wurden. Diskutieren Sie diese mit den Teilnehmenden. Fragen Sie, ob es während des Treffens Veränderungen gegeben hat: Hat dieses Modul etwas an ihrem Wissen über soziale und sinnerfüllte Bedürfnisse verändert? Was nehmen sie für sich selbst mit? Was nehmen sie für ihre Organisation mit? Was können Sie morgen tun, um diese Erfahrungen für den älteren Menschen, den Sie betreuen, zu verwirklichen?</p> <p>Schritt 3: Lerntagebuch Bitten Sie die Teilnehmenden, ihr Tagebuch bis zum nächsten Modul erneut auszufüllen. Beispielfragen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Haben Sie eine Idee, was Sie mit all den Informationen, die Sie heute erhalten haben, in der Zeit bis zum nächsten Modul machen wollen? <ul style="list-style-type: none"> o Ich werde mit einem Kollegen über den Inhalt dieses Moduls sprechen o Ich werde die Informationen in einer Teambesprechung präsentieren o ... <p>Das Tagebuch bietet auch Platz für Notizen, Ideen oder Fragen, die die Teilnehmenden in den nächsten Modulen festhalten möchten.</p>
Benötigte Materialien:	Das Lerntagebuch wurde am Ende von Modul 1 ausgegeben.
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	15 Minuten
Reflexion für Trainer*innen:	<p>Waren die Übungen dieses Moduls erfolgreich?</p> <p>Waren die Übungen für die Zielgruppe geeignet? War es zum Beispiel möglich, eine Biografie zu erstellen?</p> <p>Kennen die Teilnehmenden nach diesem Modul soziale und sinnerfüllende Bedürfnisse?</p> <p>Können die Teilnehmenden diese Bedürfnisse erkennen?</p>




Aufgabe 1: Erkennen von sozialen und sinnerfüllten Bedürfnissen

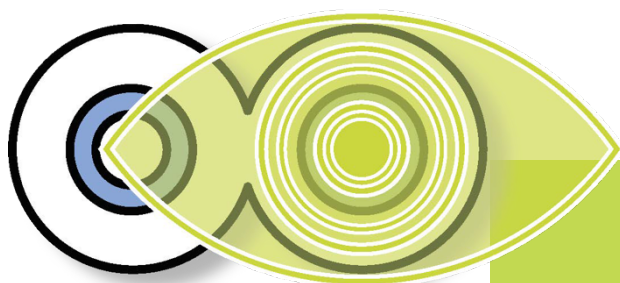
Modul 2: (Haus-)Aufgabe 	
Lernziel:	Die Gruppenmitglieder erkennen soziale und sinnerfüllte Bedürfnisse
Individuelle Aufgabe:	<p>Für diese Aufgabe können die Teilnehmenden eine der drei Aktivitäten wählen, die in diesem Modul in SCHRITT 2 durchgeführt wurden: den Talentscan, die vertiefenden Fragen oder die Biografie.</p> <p>Sagen Sie den Teilnehmenden, dass sie sich eine der Aktivitäten aussuchen können, die sie mit einer älteren Person, zu der sie eine Betreuungsbeziehung haben, durchführen können. Dadurch sollen die sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse der älteren Person erkannt und deutlich gemacht werden.</p>
Benötigte Materialien:	Bitte stellen Sie den Teilnehmenden die benötigten Materialien zur Verfügung oder zeigen Sie ihnen, wie sie diese von der SEE ME Website abrufen können.
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	30 Minuten bis zu 1 Stunde
Empfehlung für Trainer*innen:	Sagen Sie den Teilnehmenden, dass diese Aufgabe der erste Schritt des nächsten Moduls sein wird, so dass sie dies aus verschiedenen Gründen durchführen möchten. Erstens besteht eines der Hauptziele der Qualifizierung darin, Wissen zu vermitteln, um soziale und sinnerfüllende Bedürfnisse, aber auch Talente und Träume zu erkennen, so dass die Teilnehmenden diese Dimension wirklich erleben können, wenn sie sich um jemanden kümmern. Zweitens hilft das Üben den Teilnehmenden zu erkennen, ob sie bei der Identifizierung sozialer und sinnerfüllender Bedürfnisse auf Herausforderungen stoßen. Übung macht den Meister.




Modul 3

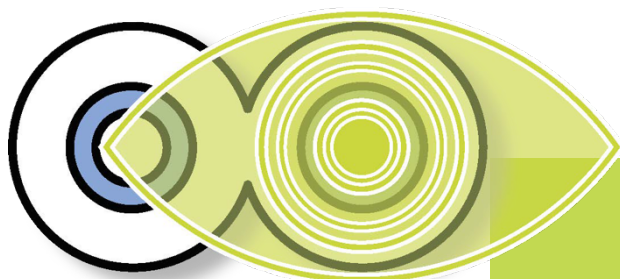
Schritt 0: Vorbereitung des Praxistransfers

0. Vorbereitung des Praxistransfers 	
Gruppenübung:	<p>Dieses Modul beginnt mit einem Rückblick auf das vorherige Modul. Anschließend wird ein Raum geschaffen, um Ideen für die Bewertung am Ende des Moduls festzuhalten.</p> <p>Schritt 1: „Bevor wir mit dem neuen Modul beginnen, haben wir Zeit, auf Ihre Fragen und Anmerkungen einzugehen. Gibt es etwas, das Sie seit der letzten Sitzung beschäftigt hat? Vielleicht haben Sie auch etwas in Ihr Lerntagebuch geschrieben, das Sie den anderen Teilnehmenden mitteilen möchten“</p> <p>Schritt 2: Beginnen Sie dieses Modul mit einem leeren Blatt Papier oder Flipchart. Dieses Flipchart sollte während des gesamten Moduls für alle sichtbar sein. Weisen Sie die Teilnehmenden darauf hin, dass sie während des gesamten Moduls neue Ideen für ihren Praxistransfer auf ein Klebezettel schreiben und während der Übungen an das Blatt Papier oder Flipchart hängen können. Sagen Sie ihnen, dass es ihnen freisteht, alles, was einen zusätzlichen Beitrag zu diesem Training leistet, auf dem Blatt Papier zu notieren. Erinnern Sie die Teilnehmenden von Zeit zu Zeit daran, dass das Flipchart ihnen gehört und sie es nach Belieben benutzen können.</p>
Benötigte Materialien:	Großes Blatt Papier oder Flipchart Stifte Klebezettel
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	10 Minuten

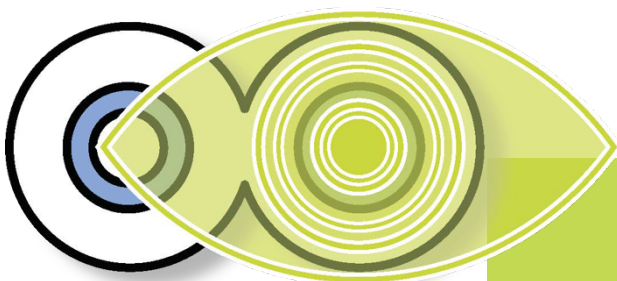


Schritt 1: Diskussion der Aufgabe


1. Diskussion der Aufgabe (Erkennen von sozialen und sinnerfüllten Bedürfnissen) 	
Gruppenübung:	Jede*r bekommt die Möglichkeit, seine Erfahrungen zu teilen. Im ersten Teil wird die „Hausaufgabe“/Übung mit der älteren Person ausgewertet, im zweiten Teil wird über die angewandte Methodik reflektiert.
	<p>Teil 1: Besprechung der Aufgabe</p> <p>Schritt 1: Nehmen Sie ein Flipchart, um die Erfahrungen der Teilnehmenden festzuhalten. Lassen Sie die Teilnehmenden im Kreis auf einem Stuhl um einen Tisch zusammensitzen. Fragen Sie zunächst, wer welche Methode angewendet hat. Besprechen Sie dann die Erfahrungen mit den einzelnen Methoden, wie in Schritt 2 vorgeschlagen.</p> <p>Schritt 2: Stellen Sie den Teilnehmenden die folgenden Fragen und halten Sie ihre Antworten in Stichworten auf dem Flipchart fest:</p> <ul style="list-style-type: none">- Wie haben Sie die Methodik mit der älteren Person erlebt?- Waren Sie mit der Antwort der älteren Person zufrieden? Warum?- Haben Sie etwas über die sozialen oder sinnerfüllten Bedürfnisse der älteren Person erfahren? Welche Bedürfnisse kamen zum Vorschein, die Sie noch nicht kannten? Welche kannten Sie bereits?- Haben Sie das Gefühl, dass sich in Ihrer Pflegebeziehung etwas verändert hat?- Was haben Sie während dieser Aufgabe gelernt, was Sie in der Qualifizierung nicht gelernt haben? <p>Nachdem Sie alle Erfahrungen gehört haben, versuchen Sie, Verbindungen zwischen den Antworten und den Erfahrungen der Teilnehmenden untereinander herzustellen. Was haben sie gemeinsam? Was können sie voneinander lernen? Was müssen Sie tun, um die Veränderungen in unsere Pflegeerfahrungen einfließen zu lassen?</p> <p>Schritt 3: Die Trainer*innen sammeln die am häufigsten genannten sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse auf einem Flipchart.</p>
	<p>Teil 2: Reflexion der Methodik</p> <p>Schritt 1: Nehmen Sie ein Flipchart, um die Erfahrungen der Teilnehmenden festzuhalten. Fragen Sie zunächst, wer welche Methode angewendet hat. Diskutieren Sie dann die Erfahrungen mit den einzelnen Methoden, wie in Schritt 2 vorgeschlagen.</p>

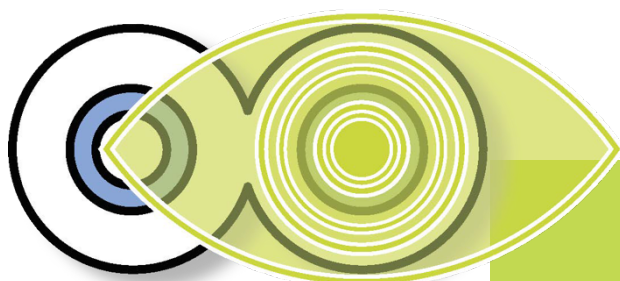


	<p>Schritt 2: Stellen Sie den Teilnehmenden die folgenden Fragen und halten Sie ihre Antworten in Stichworten auf dem Flipchart fest:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Konnten Sie in Ihrer Arbeit Zeit für diese Übung schaffen? - Was waren die Vor- und Nachteile? Welche Methode hat gut funktioniert, welche nicht? Wie ist das passiert? - Was hat die ältere Person von der Methode gehalten? - Was wollten Sie erreichen, als Sie diese Methode wählten? - Wie können Sie diese Methode in Ihrer täglichen Praxis anwenden?
Benötigte Materialien:	Tische und Stühle Flipchart und Stifte
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	Eine bis eineinhalb Stunden
Informationen für Trainer*innen:	Wenn die Teilnehmenden die Aufgabe nicht erfüllt haben, ist eine alternative Aktivität auf der SEE ME Website unter Modul 3 verfügbar.

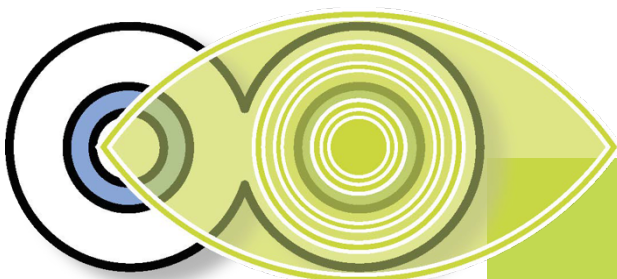



Schritt 2: Berücksichtigung der Bedürfnisse

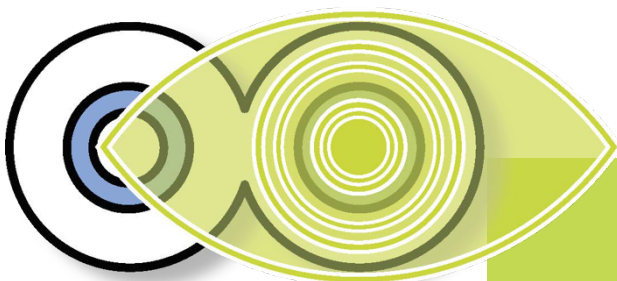
2. Berücksichtigung der sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse (Aktivität a) 	
Gruppenübung:	<p>Diese Übung heißt: Es ist (nicht) möglich. Erzählen Sie zunächst die Geschichte von Lukas (die Geschichte kann über die Informationen im Abschnitt "Benötigte Materialien" abgerufen werden). Dies ist ein Beispiel für eine Geschichte, in der etwas möglich gemacht wurde, das zunächst unmöglich schien, weil es theoretisch außerhalb des Aufgabenbereichs des Sozialarbeiters lag. Im Anschluss an die Geschichte suchen die Teilnehmenden nach ihren eigenen Geschichten, in denen etwas für einen Pflegebedürftigen möglich gemacht wurde, das zunächst unmöglich zu sein schien.</p> <p>Schritt 1: Teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen zu je vier Personen ein. Lassen Sie sie ein eigenes Beispiel aus ihrer Praxis finden, bei dem sie zu einer pflegebedürftigen Person gesagt haben: Das ist nicht möglich. Zeichnen Sie währenddessen eine Box auf das Flipchart. Notieren Sie hier später, was unmöglich ist (in der Box).</p> <p>Schritt 2: Fragen Sie die Gruppe, wie man dies in Zukunft ändern kann. Fragen Sie sie, wie sie häufiger antworten könnten, dass etwas doch möglich ist. Wie oft denken sie über den Tellerrand/ aus der Box hinaus? Notieren Sie dies auf dem Flipchart außerhalb der Box („thinking outside the box“). Bitten Sie die Teilnehmenden, über Antworten nachzudenken, die über "mehr Zeit" oder "mehr Geld ist nötig" hinausgehen. Sagen Sie ihnen auch, dass kleine, tägliche Aktionen bereits einen Unterschied machen können.</p> <p>Schritt 3: In diesem letzten Schritt konzentrieren wir uns darauf, wie die Teilnehmenden bereits vor dieser Übung über den Tellerrand geschaut haben. Lassen Sie die Teilnehmenden wieder in einem großen Kreis sitzen. Fragen Sie sie, auf welche Weise sie einmal etwas möglich gemacht haben, das zunächst für unmöglich gehalten wurde. Schreiben Sie die Antworten ebenfalls auf das Flipchart.</p> <p>Wenn die Teilnehmenden Schwierigkeiten haben, Antworten zu finden, die aus dem üblichen Rahmen fallen, lassen Sie sie 10 Minuten lang ein Brainstorming zu den Situationen durchführen, die sie in Schritt 1 genannt haben. Erinnern Sie die Teilnehmenden daran, dass Quantität die Qualität steigert und dass der Moment, die Ideen zu filtern, nach dem Brainstorming kommen wird. Die einzigen Wörter, die sie nicht sagen dürfen, sind "nein" oder "unmöglich". Ermutigen Sie sie, Ideen für die Umsetzung von Lösungen abseits der organisatorischen Strukturen einzubringen.</p>




	Nach dem Brainstorming wählen sie eine Idee aus, die sie in der nächsten Woche in die Praxis umsetzen können, und ermutigen sie sie zu verwirklichen und im nächsten Modul Bilder zu zeigen.
Zusätzliche Übung:	<p>Die belgische Journalistin Annemie Struyf drehte eine Dokumentation auf einer Intensivstation. Während eines Gesprächs mit einer Patientin erfuhr sie, dass diese nach einem langen Aufenthalt unbedingt eine Mango wollte. Die Journalistin brachte eine Mango mit, über die sich die Patientin sehr freute. So wurde der Begriff Mango-Moment geboren.</p> <p>Mangomoment ist ein Mikro-Moment mit positiver Resonanz. Das Konzept wurde 2018 eingeführt und als "kleine, unerwartete" Handlung oder Gesten definiert, die für die Pflegeerfahrung von Patient*innen, Bewohner*innen, Familien und Pflegepersonal von großem Wert sind.</p> <p>Sie finden während der normalen Pflegeaktivitäten statt und erfordern fast keine zusätzlichen Ressourcen, Zeit oder Energie.</p> <p>Schritt 1: Geben Sie jedem Teilnehmenden eine Mango oder ein Produkt mit Mangobezug. Erzählen Sie das Beispiel der Brustkrebspatientin.</p> <p>Schritt 2: Individuelle Übung Bitten Sie die Teilnehmenden, an Mangomomente zu denken, die sie selbst älteren Menschen bereiten könnten. Bitten Sie sie, diesen Moment aufzuschreiben oder zu illustrieren.</p> <p>Schritt 3: Gruppengespräch Lassen Sie jede*n Teilnehmende*n vom eigenen Mangomoment erzählen. Während der/die Teilnehmende spricht, schreiben die anderen Teilnehmenden auf Klebezettel auf, wie die sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse der älteren Person erfüllt wurden. Sammeln Sie die Klebezettel ein und hängen Sie sie an ein Flipchart. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, die Mango mit nach Hause zu nehmen und beim Verzehr der Frucht an die Übung zu denken.</p>
Empfehlung der SEE ME Partner:	Die Informationen aus der Übung zur wertschätzenden Erkundung (Modul 1) können für diese Übung verwendet werden!
Benötigte Materialien:	Die Geschichte von Luke und die Kurzgeschichte zum Mangomoment sind auf der SEE ME Website unter Modul 3 verfügbar. Flipchart und Stifte Eine Mango oder anderes Produkt mit Mango für jeden Teilnehmenden.
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	Eine Stunde

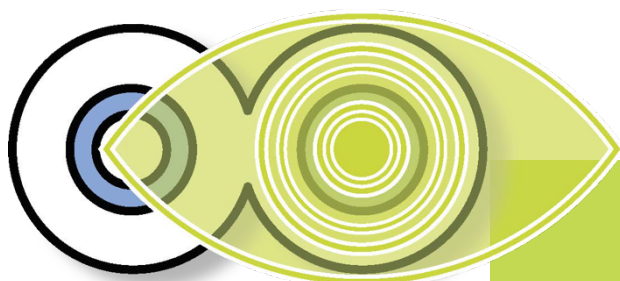


2. Berücksichtigung der sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse (Aktivität b) 	
Gruppenübung:	<p>In dieser Übung veranschaulicht der/die Trainer*in ein moralisches Dilemma: Eine 82-jährige Person kommt in ein Pflegeheim und möchte nicht mehr leben. Die Person hat keine Verwandten und für die ehemaligen Nachbar*innen ist es zu schwierig, sie zu besuchen.</p> <p>Schritt 1: Teilen Sie die Teilnehmenden in dreier Gruppen ein. Fragen Sie jede Gruppe, wie sie die sozialen Bedürfnisse dieser Person am besten erfüllen kann.</p> <p>Schritt 2: Beginnen Sie eine Gruppendiskussion. Fragen Sie jede Gruppe, wie sie mit dieser Situation umgehen würde. Notieren Sie in der Zwischenzeit auf einem Flipchart, wie sich die Teilnehmenden auf die sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse in ihrer Situation einstellen würden. Fragen Sie nach der Diskussion, was die Teilnehmenden von den anderen gelernt haben. Waren sie mit den Antworten der anderen einverstanden? Warum oder warum nicht?</p>
Benötigte Materialien:	Flipchart und Stifte
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	Eine Stunde




Schritt 3: WRAP-UP, was nehmen wir mit?

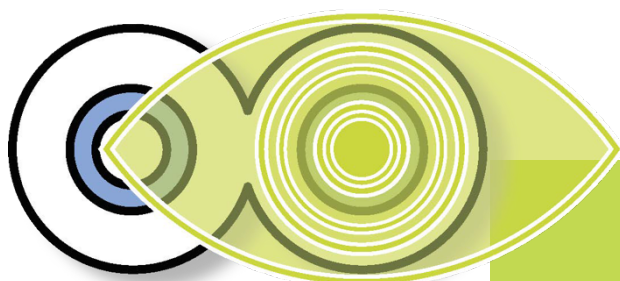
Modul 3: Praxistransfer 	
Lernziel:	In der Großgruppe wird das zweite Modul bewertet.
Gruppenübung:	<p>Schritt 1: Bewertung des Moduls Lassen Sie die Teilnehmenden über die folgenden Fragen nachdenken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was hat mich während dieses Moduls neugierig gemacht? - Was hat mich zum Nachdenken angeregt? - Woran möchte ich noch intensiver arbeiten? - Wie habe ich die Aktivitäten in diesem Modul erlebt? <p>Diskutieren Sie anschließend die Fragen in der Gruppe.</p> <p>Schritt 2: Erstellung des Praxistransfers Überprüfen Sie, welche Ideen während des Moduls auf dem großen weißen Blatt oder dem Flipchart notiert wurden. Diskutieren Sie diese mit den Teilnehmenden. Fragen Sie, ob es während des Treffens irgendwelche Veränderungen gab: Hat dieses Modul etwas an ihrem Wissen über die Kompetenzen von Pflegenden verändert? Was nehmen sie für sich selbst mit? Was nehmen sie für ihre Organisation mit?</p> <p>Schritt 3: Lerntagebuch Bitten Sie die Teilnehmenden, ihr Lerntagebuch bis zum nächsten Modul erneut auszufüllen. Beispielfragen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Haben Sie eine Idee, was Sie mit all den Informationen, die Sie heute erhalten haben, zwischen diesem Moment und dem nächsten Modul tun wollen? <ul style="list-style-type: none"> o Ich werde mit einem Kollegen über den Inhalt dieses Moduls sprechen o Ich werde die Informationen in einer Teamsitzung präsentieren o ... <p>Das Lerntagebuch bietet auch Platz für Notizen, Ideen oder Fragen, die der/die Teilnehmende in den folgenden Modulen stellen möchte.</p>
Benötigte Materialien:	Das Lerntagebuch wurde bereits in Modul 1 ausgehändigt.
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	15 Minuten
Reflexion für die Trainer*innen:	<p>Waren die Teilnehmenden in der Lage, die Hausaufgaben zu erledigen?</p> <p>Waren die Teilnehmenden in der Lage, ihre Arbeit mit sozialen und sinnerfüllten Bedürfnissen in Verbindung zu bringen?</p> <p>War es möglich, wirklich über den Tellerrand zu schauen? Fiel es den Teilnehmenden leicht oder eher schwer, ein moralisches Dilemma zu diskutieren?</p>



Modul 4

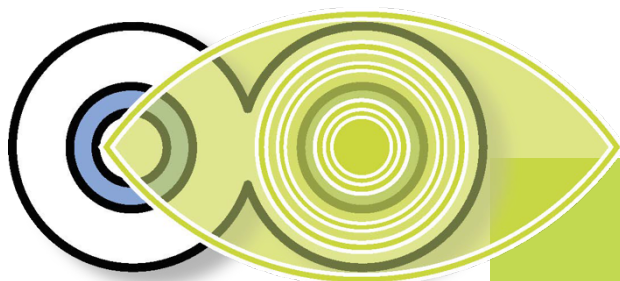
Schritt 0: Vorbereitung des Praxistransfers

0. Vorbereitung des Praxistransfers 	
Gruppenübung:	<p>Beginn des Moduls mit einem Rückblick auf das vorherige Modul und eine Möglichkeit um Ideen für die Bewertung am Ende des Moduls festzuhalten.</p> <p>Schritt 1: „Bevor wir mit dem neuen Modul beginnen, haben wir Zeit, auf Ihre Fragen und Anmerkungen einzugehen. Gibt es etwas, das Sie seit der letzten Sitzung beschäftigt hat? Vielleicht haben Sie auch etwas in Ihr Lerntagebuch geschrieben, das Sie den anderen Teilnehmenden mitteilen möchten.“</p> <p>Schritt 2: Wir beginnen dieses Modul mit einem leeren Blatt Papier oder Flipchart. Dieses Flipchart sollte während des gesamten Moduls für alle sichtbar sein. Weisen Sie die Teilnehmenden darauf hin, dass sie während des gesamten Moduls neue Ideen für ihren Praxistransfer auf ein Post-It schreiben und während der Übungen an das Blatt Papier oder Flipchart hängen können. Sagen Sie ihnen, dass es ihnen freisteht, alles, was einen zusätzlichen Beitrag zur Qualifizierung leistet, auf dem Blatt Papier zu notieren.</p>
Benötigte Materialien:	Großes Blatt Papier oder Flipchart Stifte Post-It
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	10 Minuten

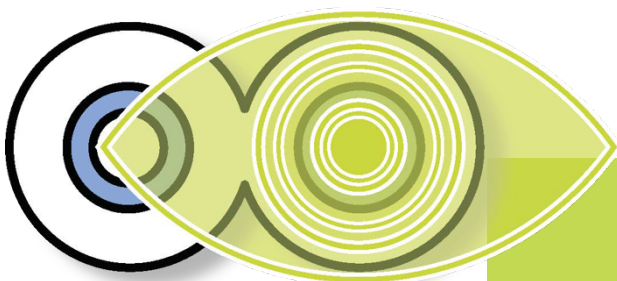


Schritt 1: Kompetenzen


1. Sensibilisierung für Kompetenzen (eine Version)	
Lernziel:	Die Gruppenmitglieder wissen, welche Kompetenzen erforderlich sind, um qualitativ hochwertige Pflege, bedeutsame Pflege, soziale und sinnerfüllte Bedürfnisse zu realisieren
Erklärung der Kompetenzen:	<p>Geben Sie jedem Teilnehmenden den einseitigen Zettel mit den Kompetenzen. Sagen Sie ihnen, dass jede*r von ihnen über mehrere dieser Kompetenzen verfügt. Einige Kompetenzen werden besser entwickelt sein als andere. Betonen Sie, dass nicht jede*r über alle Kompetenzen verfügen muss, sondern dass es immer Entwicklungsmöglichkeiten für bisher nicht erworbene Kompetenzen gibt. Mit dieser Aktivität soll den Teilnehmenden vor allem bewusst gemacht werden, welche Kompetenzen sie bereits besitzen und wie sie diese möglicherweise weiterentwickeln können.</p> <p>Gehen Sie gemeinsam mit den Teilnehmenden alle Kompetenzen durch. Weiß jede*r, welche Kompetenzen es gibt? Sehr gut! Dann beginnen Sie mit der Gruppenübung.</p>
Gruppenübung:	<p>Spinnennetz-Übung: Alle Teilnehmenden erhalten ein Blatt Papier, auf das sie ein Spinnennetz zu ihren eigenen Kompetenzen zeichnen sollen. Sie können bis zu fünf Kompetenzen auswählen, über die sie mit einer anderen Person sprechen wollen. Ein leeres Spinnennetz ist auf der SEE ME Website erhältlich.</p> <p>Schritt 1: Führen Sie als Einstieg eine Spinnennetzübung mit einem/einer der Teilnehmenden durch. Zeigen Sie den Teilnehmenden anschließend das Beispiel der fertigen Spinnennetzübung.</p> <p>Schritt 2: Lassen Sie die Teilnehmenden im Vorfeld jeweils eine Kompetenz zu den fünf Endpunkten schreiben.</p> <p>Bitten Sie sie, sich selbst in Bezug auf diese Kompetenzen auf einer Skala von 0 bis 4 zu bewerten. Betonen Sie deutlich, dass diese Übung der Bewusstwerdung dient und nicht der Selbst- oder Fremdeinschätzung. Man muss nicht in allem gut sein. Dennoch können die Teilnehmenden dank dieser Übung neue Kompetenzen entdecken, in denen sie wachsen wollen. Sie können dies dann ebenfalls kennzeichnen.</p> <p>Zur Beantwortung der Fragen können die Teilnehmenden praktische Antwortkarten verwenden (ebenfalls auf der Website verfügbar): 0 = die Kompetenz ist nicht vorhanden</p>

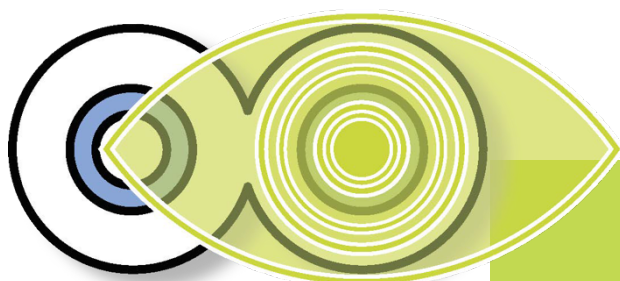


	<p>1 = die Kompetenz ist vorhanden, aber noch nicht ausreichend entwickelt. Es gibt Möglichkeiten für einen Ausbau der Kompetenz 2 = die Kompetenz ist vorhanden, und mit einigen Anregungen kann sich der/die Teilnehmende in dieser Kompetenz verbessern 3 = Die Kompetenz ist vollständig erworben 4 = der/die Teilnehmende ist ein*e Expert*in in dieser Kompetenz</p> <p>Schritt 3: Verbinden Sie die Punkte, um ein Spinnennetz zu erstellen. Besprechen Sie die Spinnennetze aller Teilnehmenden in der Gruppe.</p> <p>Schritt 4: Erklären Sie den Teilnehmenden, dass sie mit einer anderen Person über die ausgewählten Kompetenzen sprechen werden. Diese Person kann ein Familienmitglied oder ein Kollege/eine Kollegin sein. Lassen Sie die andere Person auf einer Skala von 0 bis 4 angeben, inwieweit der/die Teilnehmende eine Kompetenz erworben hat. Unterscheidet sich das Spinnennetz von dem, das der/die Teilnehmende erstellt hat? Lassen Sie die/den Teilnehmende beide Spinnennetze zum nächsten Modul mitbringen.</p> <p>Variation: Anstatt ein Spinnennetz auf Papier zu zeichnen, können Sie auch ein lebensechtes großes Spinnennetz mit einem Seil herstellen. Die Teilnehmenden können buchstäblich einen Platz im Netz einnehmen und herausfinden, wo sie im Verhältnis zu den anderen Teilnehmenden stehen.</p>
Benötigte Materialien:	<p>Eine leere Version des Spinnennetzes ist auf der SEE ME Website unter Modul 4 verfügbar. Die Antwortkarten sind ebenfalls über die SEE ME Website erhältlich.</p>
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	<p>Eine Stunde</p>

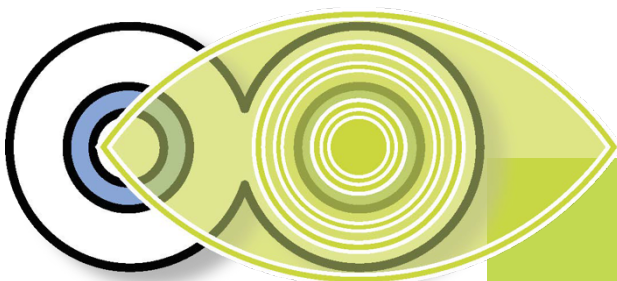


Schritt 2: Amplifikation der Kompetenzen


2. Amplifikation der Mindmap Kompetenzen (eine Version) 	
Lernziele:	<ol style="list-style-type: none">1. Die Teilnehmenden unterscheiden verschiedene Kompetenzen für die Pflege älterer Menschen2. Die Teilnehmenden nutzen bestehende Gedanken, um neue Ideen zu entwickeln3. Die Teilnehmenden reflektieren ihre Kompetenzen und erkennen ihre Stärken und Schwächen
Gruppenübung:	<p>Simulation praktischer Situationen</p> <p>Viele Menschen finden Rollenspiele oder Simulationen beängstigend. Nicht alle Teilnehmende sind offen dafür, dies vor einem Publikum zu tun. Da Menschen am besten lernen, wenn sie sich wohlfühlen, muss der/die Trainer*in den Teilnehmenden verdeutlichen, dass es sich um eine Übung handelt, aus der sie lernen werden und dass Fehler erlaubt sind (Dauer ungefähr 5 Minuten).</p> <p>Schritt 1:</p> <p>Teilen Sie die Teilnehmenden in Zweiergruppen ein. Geben Sie ihnen genügend Zeit, um über eine reale Situation nachzudenken, in der eine ihrer Kompetenzen offensichtlich war. Eine Person spielt einen älteren Menschen in einer schwierigen, aber erkennbaren Situation nach. Die anderen Personen spielen in dieser Simulation die Rolle von Pflegenden, die jeweils mit einer anderen Kompetenz auf die Situation des älteren Menschen reagieren. Manchmal haben die Teilnehmenden Schwierigkeiten, sich ihre eigenen Situationen auszudenken. In diesem Fall schlagen Sie eine eigene Situation vor, die Sie so realistisch wie möglich gestalten (Dauer ungefähr 20 Minuten, jedes Rollenspiel sollte nicht länger als 3 Minuten sein).</p> <p>Schritt 2:</p> <p>Die Situation wird der Gruppe vorgestellt. Lassen Sie die Teilnehmenden an einem Tisch Platz nehmen und die Situation proben. Achten Sie als Trainer*in darauf, dass die Teilnehmenden sich wohl fühlen. Geben Sie ihnen die Möglichkeit, während der Simulation eine Pause zu machen oder Feedback zu erhalten. (Dauer ungefähr 15 Minuten für alle Rollenspiele).</p> <p>Schritt 3:</p> <p>Bevor Sie mit der nächsten Simulation fortfahren, schätzen Sie die Arbeit der beiden Spieler*innen: Lassen Sie jede*n Zuschauer*in die Stärken der Spieler*innen auf einem Flipchart aufzählen. Fragen Sie, wo die Kompetenzen am deutlichsten hervortraten (Dauer ungefähr 25 Minuten für die Gesamtreflexion).</p>

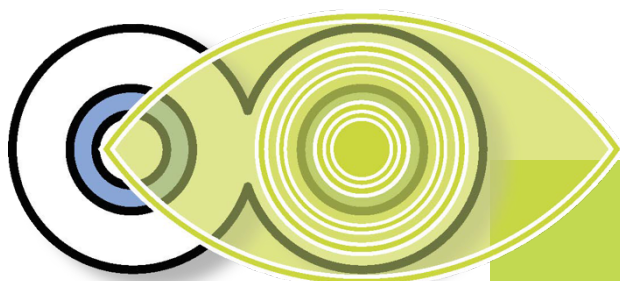


Variationen:	Warum nicht einen älteren Erwachsenen für die Simulation einladen?
Benötigte Materialien:	Tisch und Stühle Flipchart
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	Eine Stunde
Extra Materialien:	Für Pflegende und Freiwillige, die ihren Blick auf die Bedürfnisse älterer pflegebedürftiger Menschen erweitern möchten, möchten wir auf ein spezielles Dokument auf der SEE ME Website hinweisen. In diesem Dokument konzentrieren wir uns auf sieben Lebensaspekte, die von den Pflegenden stärker beachtet werden müssen, um ein besseres Bild der jeweiligen Person zu erhalten. Die sieben Aspekte sind (1) Lebensrhythmus, (2) Sexualität, (3) psychologisches Verhalten, (4) expressives Verhalten, (5) Lebensumfeld/Soziales Umfeld, (6) persönliche Beziehungen und (7) spirituelles Verhalten.




Schritt 3: WRAP-UP, was nehmen wir mit?

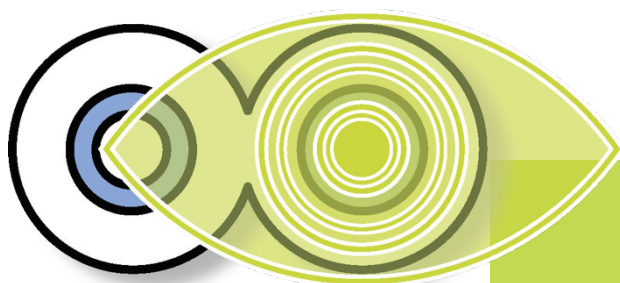
Modul 4: Praxistransfer 	
Lernziel:	In der Gruppe wird das vierte Modul ausgewertet.
Gruppenübung:	<p>Schritt 1: Bewertung des Moduls Lassen Sie die Teilnehmenden über die folgenden Fragen nachdenken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was hat mich während dieses Moduls neugierig gemacht? - Was hat mich zum Nachdenken gebracht? - Woran möchte ich noch intensiver arbeiten? - Wie habe ich die Aktivitäten in diesem Modul erlebt? <p>Anschließend werden die Fragen in der Gruppe besprochen.</p> <p>Schritt 2: Erstellung des Praxistransfers Überprüfen Sie, welche Ideen während des Moduls auf dem großen weißen Blatt oder dem Flipchart notiert wurden. Diskutieren Sie diese mit den Teilnehmenden. Fragen Sie, ob es während des Treffens irgendwelche Veränderungen gab: Hat dieses Modul etwas an der Anpassung ihrer Kompetenzen für Pflegende verändert? Was nehmen sie für sich selbst mit? Was nehmen sie für ihre Organisation mit?</p> <p>Schritt 3: Lerntagebuch Bitten Sie die Teilnehmenden, ihr Lerntagebuch bis zum nächsten Modul erneut auszufüllen. Beispielfragen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Haben Sie eine Idee, was Sie mit all den Informationen, die Sie heute erhalten haben, in der Zeit bis zum nächsten Modul machen wollen? <ul style="list-style-type: none"> o Ich werde mit einem Kollegen über den Inhalt dieses Moduls sprechen o Ich werde die Informationen in einer Teambesprechung präsentieren o ... <p>Das Tagebuch bietet auch Platz für Notizen, Ideen oder Fragen, die Teilnehmende im folgenden Modul noch festhalten möchte.</p>
Benötigte Materialien:	Das Lerntagebuch wurde bereits im Modul 1 ausgehändigt.
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	15 Minuten
Reflexion für die Trainer*innen:	<p>Kennen die Teilnehmenden die Kompetenzen, die für eine hochwertige und sinnerfüllte Pflege erforderlich sind?</p> <p>Haben die Teilnehmenden die verschiedenen Kompetenzen erkannt, die für die Pflege älterer Menschen erforderlich sind, und konnten sie neue Ideen entwickeln?</p>




Modul 5

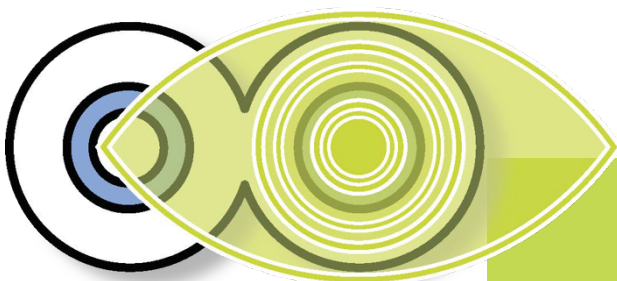
Schritt 0: Vorbereitung des Praxistransfers

0. Vorbereitung des Praxistransfers 	
Gruppenübung:	Beginnen Sie dieses Modul mit einem Rückblick auf das vorherige Modul. Bevor wir mit dem neuen Modul beginnen, haben wir Zeit, auf Ihre Fragen und Anmerkungen einzugehen. Gibt es etwas, das Sie seit der letzten Sitzung beschäftigt hat? Vielleicht haben Sie auch etwas in Ihr Lerntagebuch geschrieben, das Sie den anderen Teilnehmenden mitteilen möchten.
Benötigte Materialien:	keine
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	10 Minuten




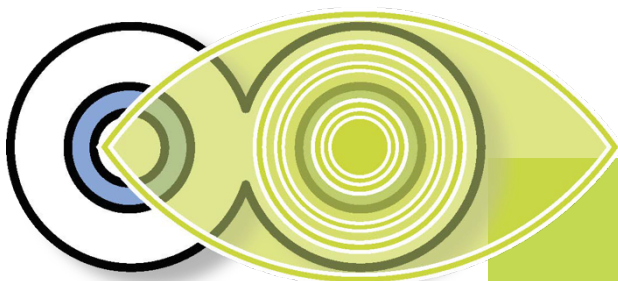
Schritt 1: Vier Module WRAP-UP, was nehmen wir mit? Was kann ich tun?

1. Umsetzung des Trainings-Toolkits in der Organisation - persönliche Veränderung 	
Lernziel:	Teilnehmende SEHEN ihre persönlichen Veränderungen
Gruppenübung:	Lassen Sie die Teilnehmenden in einem Kreis zusammensitzen. Jede*r Teilnehmende nimmt sein/ihr Tagebuch heraus. Schreiben Sie auf eine Tafel oder ein Flipchart nacheinander die Themen Soziale Bedürfnisse, Sinnerfüllte Bedürfnisse, Anpassung an Bedürfnisse und Kompetenzen. Fragen Sie die Teilnehmenden, wie sie bei jedem dieser Themen eine Veränderung bei sich selbst wahrgenommen haben.
Benötigte Materialien:	Tisch und Stühle Flipchart/Whiteboard und Stifte
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	20 Minuten

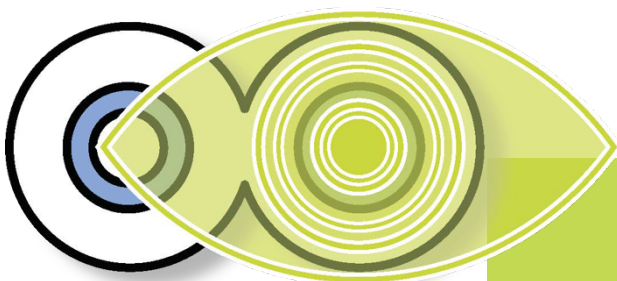


Schritt 2: Vier Module WRAP-UP, was nehmen wir mit? Was kann die Organisation tun?


3. Wie kann das Erlernete aus dem Trainings-Toolkit in der Organisation umgesetzt werden – Wandel in der Organisation 	
Lernziel:	Die Teilnehmenden entwickeln eine Strategie zur Umsetzung des Erlerneten aus dem Trainings-Toolkit in ihrer Organisation.
Gruppenübung:	<p>In dieser Übung wird die Arbeit mit der "Technik der sechs Denkhüte" ausgewertet. Die sechs Denkhüte sind eine Möglichkeit, verschiedene Arten des Denkens zu verstehen und zu erforschen.</p> <p>Schritt 1: Kennenlernen der Technik der sechs Denkhüte Die Teilnehmenden werden gebeten, sich vorzustellen, wie der Werkzeugkoffer in der Praxis/in der Organisation angewendet wird. Jede*r Teilnehmende erhält einen Hut in einer bestimmten Farbe. Der Hut kann ein Bild in einer bestimmten Farbe sein. Die Farbe steht für eine bestimmte Art des Denkens (siehe unten für die verschiedenen Darstellungen pro Farbe)</p> <p>Schritt 2: Vorbereitung der Übung Teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen von zwei bis maximal drei Personen ein. Es sollten insgesamt sechs Gruppen gebildet werden. Präsentieren oder zeichnen Sie die sechs verschiedenen Denkhüte auf einer Tafel oder einem Flipchart. Weisen Sie jeder Gruppe eine Farbe zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Blau - Grün - Rot - Gelb - Schwarz - Weiß <p>Schritt 3: Gruppenübung Stellen Sie jeder Gruppe die Hauptfrage: - Was können wir in der Organisation tun, um (noch) mehr "SEE ME" umzusetzen? Jede Gruppe muss diese Frage aus dem Blickwinkel beantworten, den der Denkhut repräsentiert. Selbst wenn eine Gruppe optimistisch antworten möchte, muss sie, wenn sie z. B. den schwarzen Hut des Richters trägt, ein kritisches Urteil abgeben.</p> <p>Wenn möglich, stellen Sie auch die zusätzlichen Fragen: - Wie werden Sie die zeitlichen Grenzen berücksichtigen? - Wie werden Sie die Emotionen der Nutzer*innen berücksichtigen?</p>

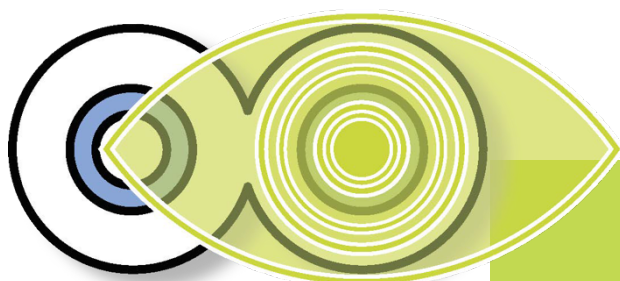


	<p>- Wie werden Sie die Offenheit für diese neue Art der Arbeit berücksichtigen?</p> <p>Schritt 4: Praxistransfer</p> <p>Organisieren Sie eine Gruppendiskussion. Schreiben Sie die folgenden Themen auf eine Tafel oder ein Flipchart.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was wollen Sie sofort in Angriff nehmen? - Was wollen Sie möglichst bald in Angriff nehmen? - Was wollen Sie auf lange Sicht angehen? <p>Bitten Sie die Teilnehmenden in einer ersten Runde, die Fragen entsprechend ihrer Hutfarbe zu beantworten. Anschließend fragen Sie in einer zweiten Runde, wie sie planen, Maßnahmen dafür zu ergreifen. Lassen Sie die Teilnehmenden ihren Praxistransfer in ihren Lerntagebüchern festhalten.</p>
Benötigte Materialien:	<p>Flipchart oder Whiteboard und Stifte</p> <p>Eine Präsentation mit den sechs Denkhüten ist auf der SEE ME Website unter Modul 5 verfügbar.</p>
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	Eine Stunde

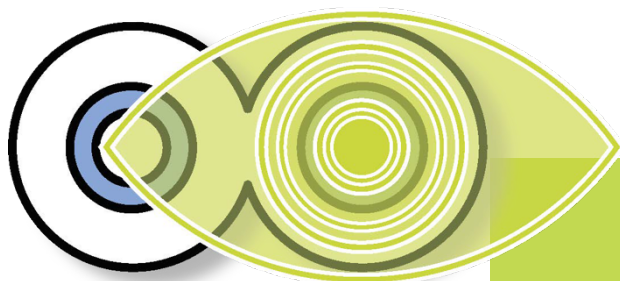


Schritt 3: Allgemeine Bewertung der fünf Module

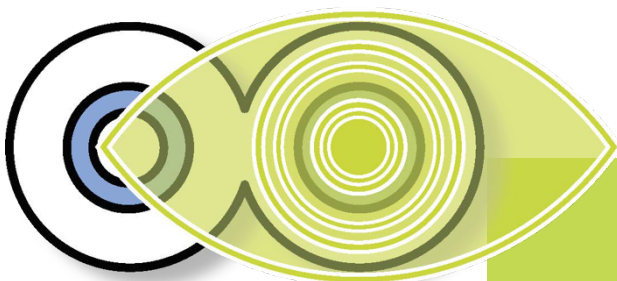
4. Was hat mich bewegt? Was hat meine Organisation bewegt? (Eine Version) 	
Lernziele:	Teilnehmende bewerten die fünf Module
Gruppenübung 1: Der Spaziergang	<p>Schritt 1: Vorbereitung und Erklärung</p> <p>Legen Sie ein langes Seil auf den Boden des Raumes aus, in dem das Training stattfindet. Platzieren Sie einige Informationen des Trainingskurs an bestimmten Punkten der Schnur. Legen Sie an diesen Punkten einige Blätter mit thematischen Schlüsselwörtern an die entsprechenden Stellen, zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tag 1 Grundlegende Vision über ältere Menschen/Pflege • Tag 1 Wertschätzendes Erkunden • Tag 2 Soziale und sinnerfüllte Bedürfnisse • Tag 3 Übung: Es ist (nicht) möglich • Tag 4 Rollenspiel <p>Die Teilnehmenden versammeln sich an einem Ende des Seils. Sagen Sie den Teilnehmenden, dass sie zusammen mit dem/der Trainer*in an dem Seil entlang spazieren werden. Das Seil ist eine Metapher für den Prozess, den die Teilnehmenden während des Trainingskurs durchlaufen haben.</p> <p>Schritt 2: Kursbilanz– ein Spaziergang</p> <p>Bewegen Sie sich mit der Gruppe auf den Spaziergang entlang des Seils. Halten Sie an jedem Punkt an, an dem sich ein Blatt befindet. Bei jedem Halt haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, ein kurzes Feedback zu geben. Leiten Sie dies gegebenenfalls mit den folgenden Beispielen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Für mich war es besonders spannend, dass... • Das Thema X oder Y hat mich nicht so sehr interessiert, weil... • An diesem Termin war ich besonders engagiert, weil ich... • Dieser Termin ist mir besonders in Erinnerung geblieben, weil es in der Gruppe... <p>Auf diese Weise entsteht ein gemeinsames Bild vom Verlauf der Veranstaltungsreihe der Qualifizierung. Weisen Sie die Teilnehmenden darauf hin, dass während des Spaziergangs niemand gezwungen ist, etwas zu sagen, sondern dass es vielmehr immer wieder Einladungen sind, dies zu tun, und dass an jedem Punkt genügend Zeit für Rückmeldungen zu Verfügung steht.</p>
Variation:	<p>Dies ist eine Variation des Schritt 2 dieser Übung:</p> <p>Das Seil und die Blätter mit den Schlüsselwörtern liegen schon bereit ("auf dem Weg"). Die Teilnehmenden können den Weg zunächst allein gehen und ihre Kommentare auf den Blättern festhalten. Es wäre auch möglich, das Lerntagebuch zu diesem Zweck zu verwenden. Auf diese Weise kann jede*r die Module zunächst für sich selbst reflektieren, was je nach Teilnehmenden</p>



	<p>Hemmschwellen abbauen könnte, sich später in der Großgruppe dazu zu äußern. Nach etwa 15 Minuten kann sich dann gemeinsam auf den Weg gemacht werden und die Teilnehmenden können ihr persönliches Feedback vortragen und das Geschriebene ergänzen.</p>
<p>Gruppenübung 2: Die 4-Ecken</p>	<p>Schritt 1: Vorbereitung und Erklärung Markieren Sie vier Ecken im Raum, in dem die Übung stattfinden soll. Markieren Sie die Ecken mit den vier Zielen des SEE ME-Trainings</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. SEHEN: Wir sehen, dass sich unter der Oberfläche älterer Menschen eine Menge verbirgt: Wir sehen mehr die sozialen und sinnerfüllten Bedürfnisse. Wir sehen ältere Menschen mit einem offenen Blick, ohne Dogmen und mit Raum für Interpretation. Wir sehen andere Dinge: Wir sehen über den Tellerrand hinaus. 2. LERNEN: Wir lernen Möglichkeiten kennen, soziale und sinnerfüllte Bedürfnisse zu erkennen und darauf einzugehen. Wir lernen uns anders zu organisieren und den Fokus zu verändern. 3. FÜHLEN: Wir haben das Gefühl, dass wir Veränderungen bewirken können, indem wir soziale und sinnerfüllte Bedürfnisse erkennen und berücksichtigen. Wir sind motiviert und kreativ. Wir haben die Teilnahme nicht als Zeitverschwendung empfunden. 4. ARBEITEN: Wir arbeiten gemeinsam im Team an einer nachhaltigen Veränderung in der Organisation. <p>Schritt 2: die Aufstellung Gehen Sie mit den Teilnehmenden noch einmal die Ziele durch. Bitten Sie die Teilnehmenden, eine Ecke zu wählen, die für sie am besten passt und sich dort hinzustellen. Dann bitten Sie die Teilnehmenden, einen der folgenden Sätze zu vervollständigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ich stehe hier, weil ich in dieser Qualifizierung... • Dies war möglich, weil wir bereits gute Erfahrungen mit ... gemacht haben. • Es war eine Herausforderung/Schwierigkeit für mich/die Organisation, weil...
<p>Gruppenübung 3: Die Aufstellung</p>	<p>Schritt 1: Vorbereitung und Erklärung Legen Sie ein langes Seil auf den Boden des Raumes, in dem die Übung stattfinden soll. Markieren Sie das eine Ende des Seils mit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Start: Beginn des Kurses <p>Markieren Sie das andere Ende mit</p> <ul style="list-style-type: none"> • In unserer Organisation haben wir folgendes erreicht: "Wir SEHEN die Person hinter dem älteren Erwachsenen, wir SEHEN Pflege als etwas mehr als physische und medizinische Pflege, wir SEHEN soziale und sinnerfüllte Pflege, und wir sehen die positiven Talente und Träume der älteren Erwachsenen, nicht nur ihre Bedürfnisse".



	<p>Schritt 2: Meine/ Unsere Organisation in Bewegung</p> <p>Alle Teilnehmenden werden aufgefordert, sich an der Stelle des Seils zu positionieren, wo sie meinen, dass sich ihre Organisation befindet, also wie nah oder wie weit entfernt vom Zielpunkt. Bitten Sie dann die Teilnehmenden die beiden folgenden Sätze zu vervollständigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ich stehe hier, weil in unserer Organisation... Außerdem glaube ich, dass das möglich war, weil... - Mir fällt dazu folgende Geschichte ein...
Benötigte Materialien:	<p>Die 4 Ziele des Trainings sind auf der SEE ME Website unter Modul 5 erhältlich.</p> <p>Ein Raum, der groß genug für diese Übung ist.</p> <p>Ein Seil, das mindestens zwanzig Meter ist. Es kann alternativ auch eine lange Kordel, bunte Wolle oder ein altes Kletterseil verwendet werden.</p>
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	<p>Eine bis eineinhalb Stunden</p>



Schritt 4: Abschlussübung (optional)

4. SEHEN deiner Kolleg*innen (eine Version)	
Lernziele:	Die Teilnehmenden beenden das Training mit einem guten Gefühl.
Gruppenübung:	<p>In der allerersten Übung von Modul 1 stellten sich die Teilnehmenden vor und sagten selbst, was sie gut können. In dieser Übung SEHEN wir, was unsere Teamkolleg*innen gut können und was wir an ihnen schätzen.</p> <p>Schritt 1: Geben Sie jeder*m Teilnehmenden einige Klebezettel. Bitten Sie die Teilnehmenden, ein Kompliment für ihre Teamkolleg*innen aufzuschreiben. Auf dem kleinen Zettel sollen sie die Talente dieser Person benennen und die Auswahl begründen.</p> <p>Schritt 2: Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Komplimente zu den anderen Teilnehmenden zu bringen und diese (sich gegenseitig) vorzulesen. Kleben Sie dann alle Komplimente auf ein großes weißes Blatt.</p>
Benötigte Materialien:	Klebezettel und Stifte Großes weißes Blatt Papier
Vorgeschlagener Zeitrahmen:	20 Minuten oder länger

