



*„Adressat*innen
einbeziehen in die
Gewaltprävention –
Einblicke aus der
Eingliederungshilfe“*

Cordula Wilberg LH Seelze

Inhalte und **Ziele**

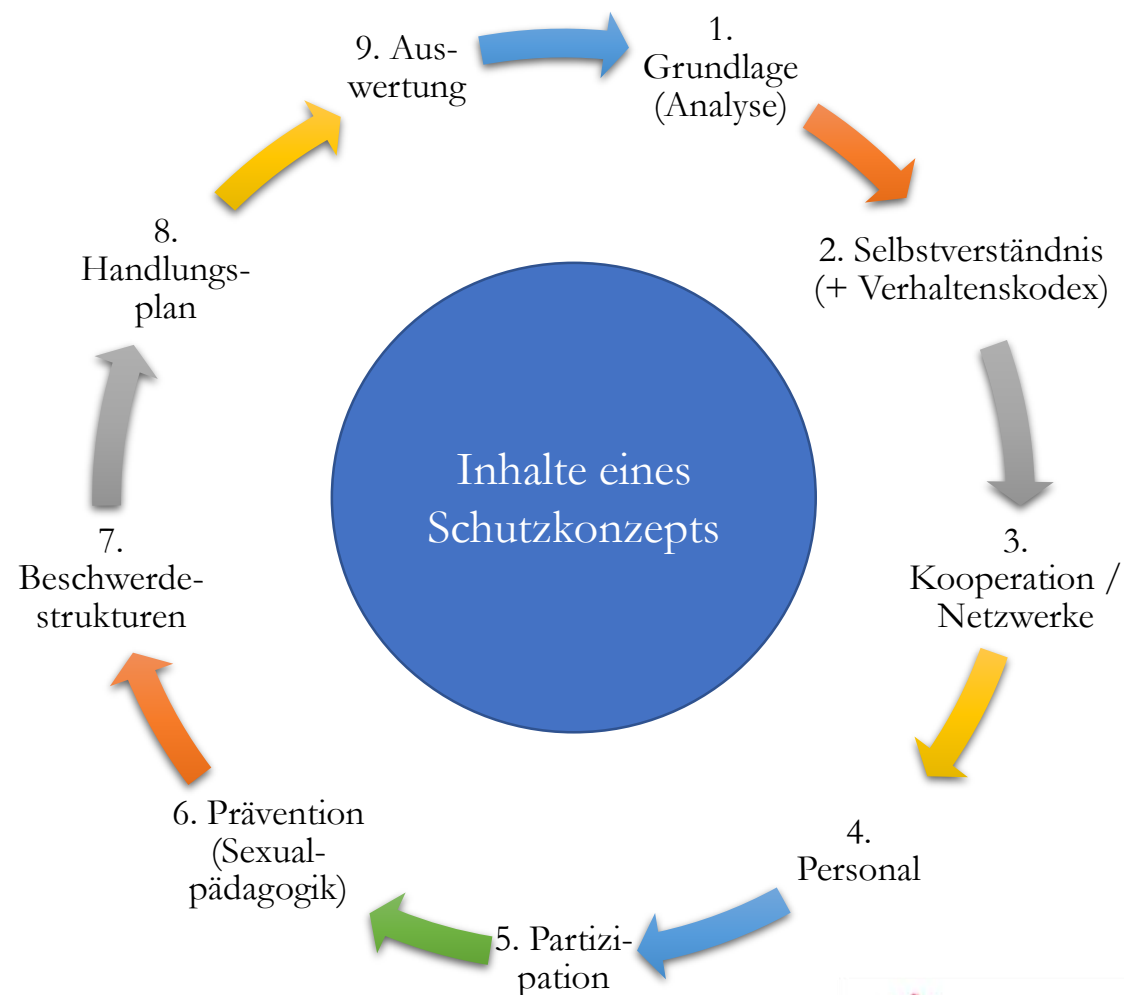


- Inhalte eines Schutzkonzeptes
- Grundsensibilisierung
- „Die partizipative Ampel“ – Der Verhaltenskodex
- Was bisher geschah – Erfahrungsbericht aus der LH Seelze



I. Inhalte eines Schutzkonzeptes

SGB IX § 37a Gewaltschutz





II. Grundsensibilisierung

Grundsensibilisierung = Voraussetzung

Mitarbeitende:

- alle Mitarbeitenden erhalten eine eintägige Basisfortbildung durch Okay! Schutzkonzepte (Grundsensibilisierung)
- dazu gehören auch alle Aushilfen, Busfahrer, Verwaltung

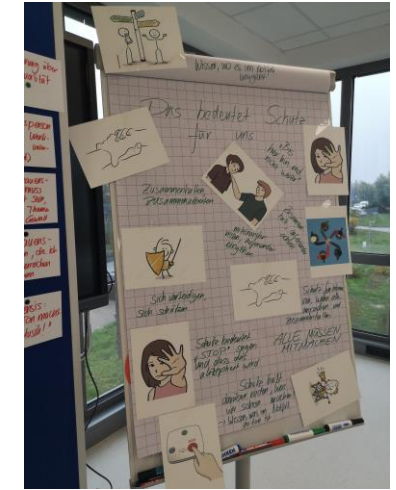
Adressat*innen:

- Einladungsschreiben an die Vertreter*innen
- Terminplanung innerhalb der Betreuungszeit
- 3 Stündiger Termin
- Maximal 15 Teilnehmer*innen inkl. Assistenzen
- Präsentation und Handouts in leichter Sprache und mit Piktogrammen



II. Grundsensibilisierung

- Was bedeutet Schutz?
 - Warum ist Schutz für Menschen mit Beeinträchtigung besonders wichtig?
- Was ist ein Schutz-Konzept?
 - Für wen ist ein Schutz-Konzept?
 - Was gehört alles zu einem Schutz-Konzept?
 - Wie können Sie mit-arbeiten und mit-bestimmen?
 - Was ist wichtig für ein gutes Schutz-Konzept?
- Was läuft gut? Was nicht?
- Was ist okay? Was ist nicht okay?



Erfahrungsbericht

Erfahrungen der Lebenshilfe Seelze





Erfahrungen Ebene der Mitarbeitenden

Chancen

- ✓ ein Großteil der Mitarbeitenden ist sensibilisiert für das Thema
- ✓ Reflektion des eigenen Handelns
- ✓ Möglichkeit „Schätze“ zu benennen, die in der Arbeit erhalten bleiben sollen

Schwierigkeiten

- ✓ Verunsicherung nach den Basisschulungen
- ✓ Voreilige Benennung von Regeln
- ✓ Unruhe in den Teams
- ✓ Widerstand (der „Machthabenden“?)
- ✓ weitere Vorgehensweise war nicht klar

Ideen zur Umsetzung

- ✓ weiteren Weg klar benennen
- ✓ Zeit nehmen – keine schnellen Veränderungen erwarten
- ✓ Ablauf visualisieren, sichtbar machen
- ✓ immer wieder in den Diskurs gehen- Thema in den Teamrunden aufgreifen



Erfahrungen Ebene der Adressat*Innen

- Einschätzung: Basisschulungen für alle Adressat*Innen (Adressat*innen-Workshops) nicht sinnvoll, weil sie die gedankliche Offenheit zu den einzelnen Themen einschränken würden
- Regelmäßiger Austausch
 - Den Vertreter*innen wird regelmäßig über den aktuellen Stand des Gewaltschutzprozesses informiert
 - Fragen, Anregungen und Wünsche werden durch die Innovationsmanagerin in die Steuerungsgruppe transportiert
- Gemeinsame Information an die Angehörigen innerhalb eines Angehörigen- und Betreuer*innenabends



III. Die partizipative Ampel

- **Organisation:**
 - Einladungsvideo
 - Workshop für Adressat*innen und Personal in getrennten Gruppen
 - Maximal 15 Personen + Assistenzen
 - 2x Dreistündige Workshops zur Ampelerstellung
 - Zusammenführung der beiden Gruppen
 - 2x Dreistündige Workshops zur Abstimmung der Sätze im Konsensmodell
 - OpenSpace: Videos im Tandem zur Abstimmung der Sätze mit allen Kolleg*innen

III. Die partizipative Ampel



- Einbeziehung der Adressat*innen in den Prozess – unabhängig vom Unterstützungsbedarf
- Aktive Mitgestaltung der Regeln
 - Bewusstsein, dass möglicherweise nicht alles zu 100% verstanden wird
 - Freiwillige Teilnahme und Möglichkeit einer Exitstrategie (Pausen machen, ohne aktive Abstimmung im Raum bleiben, Veranstaltung verlassen)
- Förderung der Selbstwirksamkeit
- Raum für Feedback an die bisherigen Abläufe, Kommunikation und Verhaltensweisen

Erfahrungsbericht

Erfahrungen der Lebenshilfe Seelze





Erfahrungen Ebene der Mitarbeitenden

Chancen

- ✓ Team verständigt sich im Konsensmodell auf eigene Regeln (Stärkung des Teamgefüges)
- ✓ Auseinandersetzung mit den Regeln bewirkt Haltungsänderung
- ✓ durch partizipatorische Arbeit wird das Arbeiten auf Augenhöhe gefördert/geübt
- ✓ "Wir waren erschrocken, wie viele Sätze und welche Sätze die Nutzer*innen aufgeschrieben haben"

Schwierigkeiten

- ✓ zum Teil keine Einigung auf Ampelsätze (z.B. private Kontakte)
- ✓ trotz Beteiligung wird die Ampel als aufgezwungen empfunden
- ✓ „Wir sind uns unsicher: Was ist Verhandlungsmasse und was sind gesetzte Regeln?“
- ✓ Trotz Zustimmung im Prozess wird die Ampel nicht gelebt
- ✓ kein Teaminternes Feedback
- ✓ Wunsch nach (arbeitsrechtlichen) Konsequenzen bei nicht-einhalten der Regeln
- ✓ „Stellvertreterkonflikte“
- ✓ Gefühl zusätzlicher Arbeitsbelastung durch Ampelerarbeitung



Erfahrungen Ebene der Mitarbeitenden

Ideen zur Umsetzung

- ✓ intensive Diskussion und Begleitung einzelner
- ✓ regelmäßige Besprechung in Dienstbesprechungen/Reflexion der eigenen Handlungen/Handlungsmotive wichtig
- ✓ fehlerfreundliche Kultur – konstruktive Feedbackkultur
- ✓ Mehrwert für Personal mitdenken
- ✓ in Kommunikation bleiben
- ✓ Nach der Ampel-Erstellung sollte es Nachbesprechungen geben. Wichtig: Austausch zu Unsicherheiten. Bestimmte Ampel-Sätze sollten nicht als „das dürfen wir jetzt alles nicht mehr“ in Erinnerung bleiben
- ✓ Die Ampel-Erstellung sollte für das Personal verpflichtend sein
- ✓ Setting Ampelgespräche:
 - ✓ Setting
 - ✓ Sitzordnung: Offener Halbkreis (wenn möglich ohne Tische)
 - ✓ Nutzer*innen und Gruppenleitung sitzen „gemischt“
 - ✓ Gemütliche Atmosphäre und Verpflegung
 - ✓ Gesprächsregeln: Exit-Strategien



Erfahrungen Ebene der Adressat*Innen

- ✓ die Arbeit an der Ampel wird extrem ernst genommen
- ✓ Erfahrung der Selbstwirksamkeit
- ✓ es wurden mehr Termine benötigt, als vorher geplant
- ✓ es muss ausreichend viel Assistenz für die Adressat*Innen eingeplant werden (zum Erklären und Wiederholen von Fragen)
- ✓ Vertrauenspersonen sollten als Assistenten eingesetzt werden
- ✓ Anzahl der Assistent*Innen abhängig vom Unterstützungsbedarf



Erfahrungen Ebene der Adressat*Innen

Ideen zur Umsetzung

- ✓ die Arbeit mit Beispielen muss immer sehr auf die Zielgruppe zugeschnitten sein
- ✓ Sitzplan im offenen Halbkreis als die beste Anordnung
- ✓ Nutzung eindeutiger Symbole bei der Abstimmung der Ampel
- ✓ Anpassung der Visualisierung
- ✓ Gedankenanstörungen zu den Kategorien der Verhaltens-Ampel bzgl. Der Relevanz der Themen für die einzelnen Arbeitsbereiche (vor)sortieren
- ✓ Im Vorfeld beim Anschauen des Videos: Pausen machen, unterbrechen, nachfragen, erklären
- ✓ Hinweis an Assistent*innen: Erklären, wiederholen, nachfragen vs.
„Worte in den Mund legen“

Hilfreich: Vor dem ersten Workshop in den Gruppen bereits die Themen und Kategorien für die Verhaltens-Ampel erklären



Erfahrungen Zusammenfassung

- ✓ Partizipation ist Grundlage für Gewaltschutz
- ✓ Veränderung der Haltung braucht Zeit
- ✓ wichtig: in Kommunikation bleiben
- ✓ es geht nicht darum, fertig zu werden
- ✓ Mehrwert für Personal mitdenken und im Vorfeld thematisieren
- ✓ „Fahrplan“ gut kommunizieren
- ✓ Fehlerfreundliche Unternehmenskultur
- ✓ Konstruktive Feedbackkultur im Team notwendig
- ✓ im Team und in Einzelgesprächen immer wieder thematisieren
- ✓ Raum für Reflexion des Handelns geben
- ✓ Ausreichend personelle Kapazitäten für partizipative Arbeit bereitstellen/einplanen