



UN-KONVENTIONELL

Netzwerk für Sozialraum-Arbeit e.V.

www.un-konventionell.info

Wenn unser Newsletter bei Ihnen nicht richtig dargestellt wird, können Sie ihn auch [online](#) lesen. Sie können unseren Newsletter auch als [PDF Dokument](#) zum weiter versenden oder drucken herunterladen.

Gewaltprävention im Arbeitsleben

Die Themen dieses Newsletters

1. [Gewaltprävention im Außensetting](#)
2. [Nächstes Online-Forum: Moralische Grenzen bei der Vermittlung von Menschen mit Behinderungen zu Unternehmen des allg. Arbeits-marktes](#)
3. [Veränderung im Vorstand](#)
4. [Save the Date: Jahrestagung 2024](#)

Liebe Leserinnen und Leser,

herzlich willkommen zum neusten UN-KONVENTIONELL Newsletter rund um das Thema der Inklusion von Menschen mit Behinderungen! In dieser Ausgabe möchten wir Ihnen wieder spannende Einblicke, Geschichten und Initiativen präsentieren, die das Miteinander und die Vielfalt in unserer Gesellschaft bereichern. Tauchen Sie ein in eine Welt voller positiver Veränderungen und lassen Sie sich von den manchmal auch un-konventionellen Schritten und Erfolgen inspirieren.

Gewaltprävention im Außensetting

Im Januar haben sich bundesweit über 30 interessierte Akteur*innen im kostenlosen Onlineforum von UN-KONVENTIONELL e.V. über Ansätze eines Schutzkonzeptes zum Thema Gewaltprävention im Außensetting informiert und mögliche Handlungsoptionen für betriebsintegrierte Arbeitsplätze diskutiert.

Gewalt hat vielfältige Formen, die überall auftreten können. Auch der Arbeitsplatz ist davon nicht befreit. Bundesweit werden mit Einführung des §37a SGB IX umfassende und wirksame Gewaltschutzstrategien und Präventionskonzepte für Menschen mit Behinderungen gefordert. Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben haben eine besondere Verantwortung, ihren Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung eine gewaltfreie Arbeits- und Teilhabeform zu ermöglichen. Daher müssen auch die betriebsintegrierten Arbeitsplätze im Fokus der Aufmerksamkeit stehen. Für betriebsintegrierte Arbeitsplätze ergibt sich ein großer Kreis an beteiligten Akteur*innen, die in der Gewaltschutzprävention bedacht werden sollten. Der Zuständigkeitsrahmen der WfbM erweitert sich auf den Einsatzort des Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung im Kooperationsbetrieb und damit auf einen Bereich, auf den die WfbM nur bedingt oder teilweise Einfluss auf die Strukturen hat. Wie kann die WfbM für einen ausreichenden Schutz sorgen? Welchen Einfluss hat die WfbM auf den externen Arbeitgeber? Wie können alle Beteiligten sensibilisiert werden? – Fragen, die nicht mit Pauschallösungen beantwortet werden können, aber mit einer Vielzahl von Möglichkeiten.

Frau Kirchner vom Verein gegen sexuelle Gewalt an Mädchen und Frauen, Wildwasser Würzburg e.V., hat eine Einführung in die Erstellung eines Schutzkonzeptes gegeben und hat aufgezeigt, wie wichtig eine Auseinandersetzung auf verschiedenen Ebenen ist. So ist ein Leitbild und ein Verhaltenskodex, welches das Handeln der Fach- und Führungskräfte in einem professionellen grenzachtenden Umgang beschreibt, ein wichtiger Baustein in einem Schutzkonzept. Ebenso wichtig ist eine Risikoanalyse, die potenzielle Gefährdungen und Schwachstellen aufdeckt, um diese systematisch zu bearbeiten. Als dritter Baustein gilt die Partizipation und Stärkung aller Mitarbeitenden und Beschäftigten einer WfbM, um eine Kultur der Offenheit und des Vertrauens zu schaffen, die wesentlich zur Prävention von Gewalt beitragen kann.

Das Schutzkonzept sollte aber keinesfalls nur ein bestens ausgearbeitetes Schriftstück sein. Die eigentliche Prävention findet im Prozess durch die ständige Auseinandersetzung statt. Nur so kann eine Sensibilisierung und Haltungsentwicklung aller Beteiligten erreicht werden.

Die Sensibilisierung ist für die Jobcoaches besonders von Bedeutung, da sie den Blick auf die Beschäftigten und den Arbeitsplatz haben und bei ihnen alle Fäden zusammenlaufen. Für diese Verantwortung müssen sie durch eine gemeinsame Haltung und vereinbarte Handlungsoptionen gestärkt werden. Hier konnten die Diskussionsteilnehmer*innen von mehreren Ideen und Erfahrungen berichten:

- Verhaltenskodex für betriebsintegrierte Arbeitsplätze definieren: Haltung, Regeln, Grenzen, Was tun wir, wenn...?
- Das eigene Leitbild oder den Verhaltenskodex öffentlich machen und den Beschäftigten und Betrieben zur Verfügung stellen
- Vertragliche Vereinbarungen zum Gewaltschutz mit dem Betrieb treffen
- Gewaltschutz als Bestandteil in der Gefährdungsbeurteilung aufnehmen
- Strukturen der Betriebe erfragen: Hat der Betrieb eigene Präventionsansätze? Gibt es Ansprechpartner im Betrieb?

Diese Maßnahmen schaffen einen Rahmen für eine gemeinsame Haltung und ein systematisches Vorgehen, um präventiv zu handeln, Gefährdungen aufzudecken und vor Gewalt zu schützen.

Die Partizipation der Beschäftigten soll neben der Sensibilisierung ebenfalls aus der Diskussion hervorgehoben werden. Das Bewusstsein für die eigenen Grenzen ist Grundvoraussetzung, um diese selbst schützen zu können. Das Wissen über Gewalt, über Erlaubtes und Nicht-Erlaubtes hilft dabei Grenzen einzuordnen. Die Möglichkeiten eigene Grenzen zu äußern und diese selbst zu schützen bedarf also weiterer Aufmerksamkeit, um Beschäftigten das entsprechende Rüstzeug an die Hand zu geben. Auch dazu gab es vielfältige Ideen und Praxisbeispiele aus der Diskussionsrunde:

- Stärkung der Beschäftigten: Bildung und Qualifizierungsangebote, Selbstwert und Selbstbewusstsein stärken, Kurse zu Selbstbehauptung und Selbstverteidigung
- Infomaterial aushändigen: Informationen über Gewaltformen, Leitbild, Kontakte und Hilfsangebote
- Über Rechte und Pflichten informieren: eigene Grenzen benennen und andere Grenzen einhalten, Ansprechpartner, Beschwerdestelle
- Kultur der Offenheit: Gesprächskultur, Vertrauen schaffen, Themen ernst nehmen

Die beste Prävention ist, wenn alle für die eigenen Rechte eintreten können und die Grenzen anderer respektieren.

Es lohnt sich also das Thema Gewaltschutz im Außensetting auf die nächste Agenda zu nehmen und konkrete Maßnahmen zu vereinbaren. Es schafft Handlungssicherheit für alle Beteiligte!

Online Forum von UN-KONVENTIONELL

13.06.2024 von 10:00 Uhr bis 12:00 Uhr

Moralische Grenzen bei der Vermittlung von Menschen mit Behinderungen zu Unternehmen des allg. Arbeitsmarktes

An welche oder was für Unternehmen "darf" vermittelt werden?

In den letzten Jahren vermitteln Werkstätten für Menschen mit Behinderungen immer mehr Maßnahmeteilnehmer*innen in Richtung des allg. Arbeitsmarktes. Und immer mehr Unternehmen verstehen das Potential dieser Personen, sofern sie ihre Personalentwicklung und -besetzung agil und individueller gestalten. Arbeits- und Fachkräftemangel spielen der Inklusion in die Hände.

Jetzt haben wir den Salat: Kunde droht mit Auftrag!

Mit welchen Unternehmen fällt es den Trägern der beruflichen Eingliederungshilfe, den zuständigen Akquisiteur*innen oder Jobcoaches schwer, dem Wunsch- und Wahlrecht ihrer Klientel und den Angeboten der Unternehmen zu entsprechen? **Gibt es sogar Grenzen, die über dem Berufswunsch stehen oder stehen sollten?** Und damit ist nicht die Kompetenz der Personen aus den Maßnahmen oder die der Unternehmen gemeint. Der Erfolg oder Misserfolg wären offensichtlich am Tun erkennbar.

Es geht um die Leitlinien und die Haltung der Unternehmen. **Unter Umständen geht es um die Nachhaltigkeit und die Moral der Unternehmen**, die im Gegensatz zu der eigenen oder des Trägers der Eingliederungshilfe stehen könnte.

- Wäre ein Unternehmen, das an Rüstung und Waffen beteiligt ist, das richtige, um eine Person mit kognitiven Einschränkungen zu beschäftigen, die durch eine WfbM begleitet wird?
- Wie geht man mit Konzernen um, die einen offensichtlich unangemessenen Umgang mit Personen und Ressourcen in anderen Ländern pflegen, um profitabler zu sein? Aber auch in Deutschland sind die Arbeitsbedingungen nicht in jedem Unternehmen so, dass diese ein gutes Gewissen bei der Vermittler*in hinterlassen.
- Darf ich an eine Partei der politischen Mitte vermitteln, um dort z.B. in der Verwaltung zu arbeiten, aber nicht an Parteien, die sich am oder zum politischen Rand bewegen? Wäre das undemokratisch? Nimmt das Verfassungsgericht den sozialen Einrichtungen den moralischen Kompass ab?

Ist alles erlaubt, was nicht verboten ist? Besteht sonst die Gefahr der Willkür? Muss sogar alles erlaubt und unterstützt werden, was nicht offiziell verboten ist?

Bekomme ich als Mensch mit Behinderung meinen Wunscharbeitsplatz in einer Schlachtereierie nicht, weil mein Jobcoach vegan lebt? Und meine Kollegin aus der Gärtnerei der WfbM wird nicht an den Biomarkt vermittelt, weil ihr Jobcoach es für albern hält, Tofu und Körner zu verkaufen?

Wir freuen uns, uns mit Ihnen über Ihre Erfahrungen auszutauschen. Wie gehen Sie in der Vermittlung und Begleitung mit moralischen Grenzen in der Vermittlung um?

Moderation: **Kai Westendorf** (Netzwerk und Projekte, alsterarbeit)

Termin: Mittwoch, 13.06.2024, 10:00 Uhr bis 12:00 Uhr

Das Forum steht allen Interessenten offen. Die Teilnahme ist kostenlos.

Hier geht es zur [Anmeldung](#).

Veränderungen im Vorstand

Hans-Günther Kripko (1. Vorsitzender) und Dieter Basener (erweiterter Vorstand) haben sich aus der Vorstandsarbeit des Vereins UN-KONVENTIONELL e.V. zurückgezogen.

Sowohl Hans-Günther Kripko, in seiner langjährigen Funktion als erster Vorsitzender des Vereins, als auch Dieter Basener waren seit der Gründung des Vereins im Jahr 2010 engagierte und prägende Vorstandsmitglieder und haben mit ihrem Einsatz maßgeblich zur Entwicklung beigetragen. Wir danken ihnen für ihre wertvolle Arbeit, ihr Engagement und die Bereitschaft, Verantwortung für UN-KONVENTIONELL e.V. so viele Jahre hinweg übernommen zu haben.

Bis zu den Neuwahlen des Vorstandes, im Rahmen der nächsten Mitgliederversammlung, werden Anne Reichert (2. Vorsitzende) und Michael Schuhmann (Schatzmeister) alle Aufgaben von Hans-Günther Kripko übernehmen.

Save the Date: UN-KONVENTIONELL Jahrestagung 02.12.2024 und 03.12.2024 in Frankfurt, Hoffmanns Höfe

Zukunft im Übergang gestalten: berufliche Qualifizierung und Digitalisierung im Fokus

Auf Wunsch vieler Teilnehmer nun zu einer kälteren Jahreszeit.

Eine ausführliche Beschreibung der Inhalte folgt in Kürze. Die Mitgliederversammlung wird wieder am ersten Tag vor Veranstaltungsbeginn stattfinden.

Ab Mai können Sie sich online auf unserer Homepage anmelden. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Herzliche und un-konventionelle Grüße!

UN-Konventionell Netzwerk für Sozialraum-Arbeit e.V.

Seewartenstr. 10 - Haus 2 • 20459 Hamburg

Vertreten durch:

Zweite Vorsitzende Anne Reichert, Iserlohner Werkstätten gGmbH, Iser-lohn

Eintragung im Vereinsregister.

Registergericht: Amtsgericht Bamberg - Registergericht. Registernummer: VR 200445

Ansprechpartnerin: Honorata Wink

Telefon: 0160 90212002 • E-Mail: info@un-konventionell.info

Sie möchten unseren **UN-Konventionell Newsletter abbestellen?**

Bitte klicken Sie auf den folgenden Link: [UNSUBSCRIBE]