

GiB **Zeit**

gemeinnützige Gesellschaft für
integrative Behindertenarbeit mbH

Ausgabe Juni 2011



Aus dem Inhalt:

**Wer kämpft, kann auch gewinnen
Ein Haus für Luna
Und im Sommer gehe ich in die Schule!**

tung gehen „früher war alles schöner“. Trotzdem entwickelte er ein höchstes Maß an Eigenmotivation. Schritt für Schritt und mit viel eigenem Engagement bewegt er sich in seinem neuen Leben voran.

Doch manchmal ist auch zuviel Motivation dabei, so dass ungewünschte Rückschritte entstehen. So wie damals, als er ohne Unterstützung aus dem Bett steigen wollte, dabei schwer stürzte und mit einem Oberschenkelhalsbruch ins Krankenhaus musste. Dirk Jagusch hat lernen müssen, eine Balance zwischen Eigenständigkeit und Fremdunterstützung zu finden.

Heute hat der 46-Jährige das

Vertrauen in die WG gewonnen und kann das Miteinander nicht nur ertragen, sondern er genießt es. „Doch das hat seine Zeit gebraucht“, erklärt Dagmar Matthes.

Er macht alles mit, ist in der Gruppe integriert und akzeptiert genauso wie er die anderen Menschen, um sich herum annimmt, so wie sie sind. Er denkt jetzt an andere, interessiert sich für sie und pflegt eine gute Beziehung zu seiner Familie – dieses Fazit zieht die Gruppenleiterin.

Aufgrund der großen Fortschritte, die Dirk Jagusch in den WG-Jahren gemacht hat, soll nun ein weiterer kommen – obwohl er so wenig wie möglich

Hilfe haben möchte, sagt er zu diesem Hilfsmittel nicht Nein. Ein großer E-Rolli soll demnächst her, Probe gegessen hat er bereits und der Liefertermin ist auch nicht mehr fern.

Mit dem elektrischen Rolli gewinnt Dirk Jagusch ein neues Maß an Eigenständigkeit und vergrößert seinen Aktionsradius um einiges. Bislang brauchte er immer jemanden, der ihn mit seinem Rolli die Rampe vor der WG rauf und runter schob.

Nach einem Verkehrstraining kann er sich künftig ohne Unterstützung auf den Weg in die freie Natur machen, und die liebt er noch aus seinem alten Leben.

Der Ärger kommt nicht aus dem Nichts

Die Liste ist leer. Die letzten beiden Einträge haben Wolfram Adelt und Stefan Thoben im Januar vorgenommen. Gerade mal zwei Übergriffe von Thomas verzeichneten die beiden Betreuer im Januar, seitdem ist die Liste Monat für Monat blank. Das Klima in der Gruppe der Tagesförderstätte hat sich deutlich verbessert und Thomas ist wesentlich entspannter, rollt nicht mehr die Zunge, hebt nicht mehr die Arme und schlägt schon gar nicht mehr zu, wenn ihm ein Wunsch nicht sofort erfüllt wird.

Das war mal anders - fast täglich mussten die Mitarbeiter Übergriffe notieren und in einer spannungsgeladenen Atmosphäre arbeiten, in der sie immer mit einem Ausbruch und einer körperlichen Auseinandersetzung rechnen mussten. Denn eines konnte Thomas

nicht: Warten. Wenn er etwas wollte, dann musste das sofort erfüllt werden.

Der Wandel hat seinen Ursprung in der Deeskalationsfortbildung der GiB, die Stefan Thoben im Oktober vergangenen Jahres bei dem Prodeam-Deeskalationstrainer Volker Dietzel besuchte. Dabei waren deeskalative Verhaltensweisen im Umgang mit den Beschäftigten nichts Neues, vieles hatten die beiden in ihrer täglichen Arbeit richtig gemacht, diese Bestätigung nahm Stefan Thoben aus der Fortbildung mit. Und das tat beiden zunächst einmal gut, zu wissen, dass sie nach ihrem Kenntnisstand gehandelt hatten.

Doch seit dieser Fortbildung machen Stefan Thoben und Wolfram Adelt etwas anders und haben dafür mit vermeintlichen pädagogischen Grundsätzen gebrochen, ohne ihre

bisherige Pädagogik aufzugeben. „Wir geben nicht nach, sondern wir verändern nur den Weg“, beschreiben sie diese flexiblere Umgangsweise mit den erwachsenen Menschen in der Tafö-Gruppe.

Zu den ersten Dingen, die Stefan Thoben in der Deeskalationsfortbildung im vergangenen Jahr bei Volker Dietzel lernte, gehörte der Grundsatz: Es gibt einen Grund für jeden Ärger, auch wenn der für einen selbst manchmal nicht erkennbar ist. Es gibt eine Vorgeschichte, einen Hintergrund für jeden aggressiven Ausbruch - und Thomas' Ausbrüche waren für die beiden Betreuer Alltag in der Gruppe.

Fragte Thomas früher nach etwas zu trinken und wollte dies sofort haben, lautete die Antwort zum Beispiel: „Wenn du den Tisch abgeräumt hast, bekommst du etwas zu trinken“.

Heute formulieren die Betreuer ihre Antwort positiver und wägen situationsbedingt ab, ob der Wunsch sofort befriedigt werden muss oder noch eine bestimmte Zeit warten bzw. mit einer Anforderung verknüpft werden kann. Mit einem offen formulierten „Ja, du bekommst etwas zu trinken“ - und keinem „Nein, das kriegst du nicht“ oder „Nein, du hast erst vor zwei Minuten etwas getrunken“ - treten sie Thomas positiv entgegen und signalisieren damit, dass sie sein Bedürfnis verstanden haben und es auch befriedigen werden. Schon immer war im Umgang mit ihm genau darauf geachtet worden, auf „Neins“ so weit es geht zu verzichten, weil diese oft mit Aggressionen beantwortet wurden. In der Deeskalationsschulung erfuhr Stefan Thoben dann, dass der Verzicht auf „Neins“ als aktive Gewaltprävention auch ein wichtiger Bestandteil des Deeskalationskonzepts ist.

Im November begannen Stefan Thoben und Wolfram Adelt, die neuen Ansätze aus der Fortbildung in der Praxis auszutesten, zwar begleitet von Skepsis, doch sehr schnell konnten Erfolgserlebnisse verzeichnet werden. Die Liste der Übergriffe war im Dezember nur halb so lang und im Januar waren es nur die zwei Ausbrüche. „Thomas hat schnell gemerkt, dass er das nicht mehr braucht“, erklärt Stefan Thoben. Wichtig sei es, in Konfliktsituationen ruhig zu bleiben, die Leitemotion zu spiegeln und die Aggression nicht zu verurteilen oder gar persönlich zu nehmen. Sein Kollege Wolfram Adelt spricht diesbezüglich von einem „Mitnahmeeffekt“: In dem Moment solidarisiere

er sich mit seinem Gegenüber, signalisiere ihm, dass er ihn verstehe und nehme ihn auf die für die Situation angemessene Ebene mit. Das gelte im Übrigen grundsätzlich für alle Beschäftigten, nicht nur explizit für Thomas.

Sofern das möglich ist, verbinden sie mit dem geäußerten Bedürfnis eine Aufgabe oder nutzen die Situation, um mit Thomas positiv in Kontakt zu treten. „Wir haben gemerkt,



dass hinter dem Wunsch etwas zu trinken oft auch das Bedürfnis nach Kommunikation steckt. Dadurch, dass Thomas ein beschränktes Repertoire an Gebärden hat, kann er manches, was er möchte, nicht ausdrücken und äußert dies deshalb mit einem völlig anderen Bedürfnis, einem Ersatzobjekt. In der Interaktion mit ihm stellt sich dann heraus, dass das ursprünglich geäußerte Bedürfnis plötzlich nur noch nachrangig ist oder sich gar komplett in Luft auflöst“, schildert Stefan Thoben die Beobachtungen. „Wichtig ist, dass er auf seine Kontaktversuche stets eine positive Rückmel-

dung von uns bekommt.“ Oft sei es inzwischen möglich, mit Thomas zu scherzen, dieses sei früher undenkbar gewesen, zu ungeduldig und angespannt war Thomas meist.

Wenn Thomas morgens, womöglich bedingt durch den Ortswechsel, angespannt in seiner Tafö-Gruppe ankommt, gehen die Mitarbeiter präventiv vor und fragen ihn gleich, was er haben möchte. „Damit zeigen wir ihm, dass wir seinen inneren Druck erkennen und darauf eingehen“, erklärt Wolfram Adelt die veränderte Vorgehensweise.

Nicht unkritisch ist Wolfram Adelt, der seit 14 Jahren in der Autistengruppe arbeitet, an die neue Arbeitsmethode herangegangen, hat überlegt und intensiv mit seinem Kollegen diskutiert, ob das wirklich funktionieren kann. Drei Monatsgehälter hätte er darauf gewettet, sagt er rückblickend, dass dieser Erfolg sich nicht in der Form und vor allem nicht so schnell einstellen würde. Anfangs hofften die beiden Betreuer, dass Thomas mittelfristig vielleicht nur noch mit der Zunge rollen würde, um einem Bedürfnis Nachdruck zu verleihen. Dass er es schaffen könnte, gänzlich auf Aggressionen zu verzichten, damit hatte so schnell keiner gerechnet.

Ein Phänomen sei es, dass Thomas nun auch ein Getränk stehen lassen könne, und erst einige Zeit später wiederkomme, um dann weiterzutrinken. Früher sei dies ebenfalls undenkbar gewesen. Auch die Besuche in der Nachbargruppe seien seltener geworden und vor allem vergreife sich Thomas nicht mehr an deren

Kaffeekanne, die er mitunter auch komplett leer trank.

In der Aufbauphase des Systems sei ein Höchstmaß an Aufmerksamkeit, Konzentration und Reaktionsfähigkeit erforderlich gewesen, erinnert sich Wolfram Adelt. Und es gab auch kritische Situationen: Noch genau erinnern sich die beiden an eine Situation aus der - manchmal hektischen - Mittagszeit, kurz bevor die Beschäftigten abgeholt werden: Matthias fragte Wolfram Adelt nach etwas zu trinken, während Stefan Thoben mit dem Rücken zu den beiden den Abwasch erledigte. Wolfram Adelt, der gerade mit einem anderen Gruppenmitglied beschäftigt war, antwortete auf Thomas' Ansinnen: „Du kannst noch eben den Tisch abwischen, dann gebe ich dir etwas zu trinken“. Darauf folgte Thomas' altbekanntes impulsives Verhalten mit Zungerollen, Arme heben und der Absicht, die ihm am nächsten stehende Person schlagen zu wollen. Das Opfer wäre in dieser Situation der abwaschende Heilerziehungspfleger geworden, zumal sich die Spüle auf dem Weg zu Thomas' Rückzugsraum befindet. Geistesgegenwärtig warnte Wolfram Adelt seinen Kollegen, der die Situation mitgehört hatte, sich nun sofort umdrehte und - wie er es in der Deeskalationschulung gelernt hatte - beruhigend auf den heranstürmenden Autisten einwirkte und sogleich dessen Leitemotion spiegelte: „Thomas, alles ist okay... Du hast Durst!“ Das rettete die Situation: Thomas fühlte sich mit seinem Bedürfnis verstanden, der Druck war von einer Sekunde auf die andere verflogen. Noch wenige Wochen

zuvor wäre dies undenkbar gewesen, minutenlange körperliche Auseinandersetzung zwischen Thomas und Betreuer wären da vorprogrammiert gewesen.

Ausgesprochen skeptisch war Wolfram Adelt auch, ob Thomas diesen neuen Ansatz möglicherweise ausnutzen würde. Das habe er aber nicht, er habe lediglich ausgetestet, ob tatsächlich dauerhaft etwas zu seinen Gunsten verändert worden sei, betonen beide. Funktioniert hat das vor allem, weil ein sehr enger Austausch zwischen den beiden Kollegen sowie mit den Eltern und den Mitarbeitern der Wohngruppe für Menschen mit Autismus besteht und dabei alle an einem Strang ziehen. Die gute Zusammenarbeit innerhalb der Tafö-Gruppe war dabei zunächst einmal elementar. Beide waren zu jeder Sekunde auch in Situationen des Kollegen präsent. „Ich war mit dem einen Auge bei Stefan und er umgekehrt bei mir, und wenn etwas passierte, konnten wir jede Situation vor Ort zeitnah reflektieren. Wir tauschten unsere Beobachtungen aus, nicht nur bezogen auf Thomas, sondern auch auf unser eigenes Verhalten in der jeweiligen Situation“, erklärt Wolfram Adelt einen Teil des gemeinsamen Erfolgs. „Für mich war das gleichzeitig eine gute Möglichkeit, die Fortbildungsinhalte kritisch zu hinterfragen, zu diskutieren und die Theorie in der Praxis zu vertiefen“, sagt Stefan Thoben.

Mit dem neuen pädagogischen Ansatz hat sich auch das Klima in der Gruppe verbessert, Mitglieder aus anderen Gruppen besuchen die Autistengruppe jetzt wesentlich häufiger und

zahlreicher. Den Betreuern ist heute ein konzentriertes Arbeiten mit anderen Gruppenmitgliedern möglich, sie müssen nicht sofort auf Thomas' geäußertes Bedürfnis eingehen, sondern können den Zeitraum mitunter auch dehnen. Eine Tätigkeit oder ein Handlungsschritt mit einem anderen Beschäftigten könne nun auch zu Ende gebracht werden, beschreibt Wolfram Adelt die deutliche Veränderung innerhalb der Gruppe.

Von Thomas' gewachsener Geduld profitieren nicht zuletzt auch seine Eltern, die mit ihrem Sohn gerne nach Spanien fahren möchten, um die Heimat und Familie zu besuchen. Lange Autofahrten seien nun kein so großes Problem mehr, weil Thomas gelernt hat, Wartezeiten besser zu ertragen.

Das Thema Deeskalation ist in der GiB aktueller denn je. Im Herbst 2011 startet die gemeinnützige Gesellschaft eine Multiplikatoren-Ausbildung mit sechs Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus den Einrichtungen der GiB und des Therapiezentrums Hannover (THZ). Ziel ist es, ihr Wissen in die Arbeitsbereiche zu tragen und bei Krisen in den Einrichtungen aktiv helfen zu können.

Bereits über zwei Fortbildungen durch Prodema-Coach Volker Dietzel im Oktober und November 2010 erreichte die GiB rund 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich im Zuge der Fortbildung mit Deeskalationsstrategien auseinandersetzen.