

B.REPORT

Das Magazin für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Bethel.regional

AUSSERGEWÖHNLICHE

Begleitung von Menschen
mit außergewöhnlich
intensiven Assistenzbedarfen

Menschen

In diesem Heft...



Herausforderndes Verhalten • Luca • „Einmal Winterkamp, immer Winterkamp“ • Montagmorgen im Winterkampweg • „Das ist ein tolles Gefühl“ • Von wegen Krise! • Gemeinschaftlich mit unterstützter Teilhabe • Aus der Forschung

Impressum:

Herausgeber: Stiftung Bethel; Bethel.regional Redaktion: Tanja Lenz-Urbach, Julia F. Negri-Küster, Jana Pavone, Monja Emmel, Marieke Conty, Franziska Myszor
Gestaltung: Carina Thomas | Fotos: Christof Wippermann, Tanja Lenz-Urbach, Julia Negri-Küster, privat | Bethel.regional – Wir danken allen Fotografinnen und Fotografen |
Sonderausgabe | Stand: Januar 2026 | Redaktionsschluss der regulären B.report Februarausgabe: 8. Februar 2026

Nachhaltigkeit:

Ist uns wichtig! Um einen aktiven Beitrag für den Umweltschutz und zur nachhaltigen Verbesserung der Situation unserer Wälder zu leisten, sind unsere Magazine FSC®-zertifiziert und mit dem FSC-Label versehen.

AUSSERGEWÖHNLICHE Menschen

Begleitung von Menschen mit außergewöhnlich intensiven Assistenzbedarfen

Diese Sonderausgabe ist den Menschen gewidmet, die zu oft zu gerne und zu schnell in eine Schublade gesteckt werden. „Herausfordernde Verhaltensweise“ oder „starke Verhaltensauffälligkeiten“ steht auf dieser. Und allzu oft geht es los, das Kopfkino. Aber Menschen, die ihre Umwelt fordern, sind vor allem eins: Mit der Welt um sie herum überfordert. „Egal wie es sich äußert, herausforderndes Verhalten bedeutet immer: Es ist herausfordernd für mich, weil ich es so empfinde“, so erklärt es Anika Gohdes, Bereichsleiterin im Haus Enon. „Sie haben einfach eine große Not, sind sehr hilflos und wissen sich nicht anders auszudrücken. Das darf man nie vergessen.“

Kolleginnen und Kollegen, die Menschen mit außergewöhnlich intensiven Assistenzbedarfen begleiten und unterstützen, empfinden ihre Arbeit oftmals als „abwechslungsreich, spannend und anspruchsvoll“, so beschreiben es Marcel und Lukas. Sie schätzen die „familiäre Nähe“ wie Joanna Schmidt aus dem Haus Winterkampweg. „Hier ist kein Tag wie der andere. Viel hängt von den Menschen ab, die hier leben und arbeiten, vom Wetter oder einfach von der Stimmung. Ich sage immer: Es ist wie im privaten Leben – es gibt gute und schlechte Tage.“

Ergebnisse aus dem Projekt GUT belegen diese Aussagen. Die Ergebnisse aus Literatur und Interviews zeigen deutlich: Mitarbeitende erleben ihren Alltag mit Menschen, die herausforderndes Verhalten zeigen, dann als sicher und handhabbar, wenn sie unterstützt, qualifiziert und organisatorisch verlässlich eingebunden sind.

Alle verfolgen dabei ein gemeinsames Ziel: Gute Antworten und Lösungen mit den betroffenen Klientinnen und Klienten zu entwickeln und Teilhabechancen zu ermöglichen. Die Regionalleiterinnen Marieke Conty und Monja Emmel schaffen in ihrem Beitrag den fachlichen Rahmen für diesen wichtigen Unterstützungsbe- reich: In den letzten Jahren nahm die Gruppe der Menschen, die individuelle Unterstützungs- und Assistenzlösungen benötigen, deutlich zu.

Liebe Leserinnen und Leser,

wir durften hospitieren. Wir durften zuhören, zuschauen, Fragen stellen und haben sehr viel gelernt. Wir haben beeindruckende Kolleginnen und Kollegen kennen gelernt und außergewöhnliche Menschen. Das haben wir als schöne Erfahrung erlebt und spannende Einblicke gewonnen.

Wir wünschen Ihnen viele neue Einblicke und Eindrücke beim Lesen dieser Ausgabe. Wir hoffen, sie öffnen die Schubladen und lassen sich ein auf außergewöhnliche Menschen und deren Welt, die auch unsere ist.

Viel Freude beim Lesen wünschen
Tanja Lenz-Urbach und Julia Negri-Küster

Herausforderndes Verhalten

Verstehen, begleiten und schützen

In der Eingliederungshilfe begegnen Fachkräfte immer wieder Menschen, deren Verhalten Grenzen verletzt, sie aus dem Alltag herausfallen lässt oder zu Rückzug, Lautstärke, Aggression oder Selbstverletzungen führt. Fachlich spricht man von herausforderndem Verhalten oder Verhaltensauffälligkeiten. Gemeint ist damit nicht, dass es sich um „schwierige Menschen“ handelt, sondern, dass es gilt, gute Antworten und Lösungen mit den betroffenen Klientinnen und Klienten zu entwickeln.

Ursachenvielfalt: Von persönlichen bis strukturellen Einflüssen

Herausforderndes Verhalten entsteht meist multifaktoriell: Es ergibt sich aus dem Zusammenspiel persönlicher, sozialer und struktureller Bedingungen. Deshalb gilt: Nicht nur das Verhalten selbst betrachten, sondern die Ursachen erforschen und Rahmenbedingungen dort verändern, wo es möglich ist.

1. Personenbezogene Ursachenfaktoren

- Kognitive und/oder kommunikative Einschränkungen (fehlende Ausdrucksmöglichkeiten)
- Psychische Erkrankungen, Traumata oder Demenz
- Körperliche Beschwerden, Schmerzen, Sinnesbeeinträchtigungen
- Biografische Erfahrungen (z. B. Vernachlässigung, Gewalt, Krankenhausaufenthalte)

2. Umwelt- und Kontextfaktoren

- Über- oder Unterforderung im Alltag

- Unklare Strukturen, fehlende Orientierung
- Reizüberflutung (z. B. Lärm, Hektik) oder Isolation
- Fehlende Rückzugsmöglichkeiten und persönliche Räume

3. Interaktionale Faktoren

- Missverständnisse in der Kommunikation
- Machtungleichgewichte oder restriktive Umgangsweisen
- Fehlende Partizipation und Mitbestimmung
- Negative Beziehungserfahrungen mit Mitarbeitenden oder Mitbewohnerinnen und Mitbewohnern

4. Strukturelle Faktoren

- Personalmangel, fehlende Zeit für individuelle Begleitung
- Starre Organisationsstrukturen, die nicht zu den Bedürfnissen passen
- Mangel an spezialisierten Angeboten für Menschen mit intensiven Assistenzbedarfen

Prävention, Rechte und Zusammenarbeit – Gewaltschutzbericht des MAGS

Der Bericht der Expertenkommission des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) zum Thema Gewaltschutz dient uns dazu, bereits vorhandene Angebote weiterzuentwickeln. Dieser behandelt zentrale Fragestellungen und Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Gewalt in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen. Er bewertet bestehende Gesetze, Programme und Institutionen und formuliert Empfehlungen für eine verbesserte Zusammenarbeit sowie für die Weiterentwicklung des Gewaltschutzes. Im Fokus stehen unter anderem der Schutz von Opfern, die rechtlichen Rahmenbedingungen und stärkere Präventionsmaßnahmen. Ziel ist es, den Gewaltschutz in Deutschland zu verbessern, die Rechte der Betroffenen zu wahren und Gewalt durch gezielte Prävention zu verhindern.

Der Bericht macht deutlich: Der Auftrag ist es, Menschen mit Beeinträchtigungen ein gewaltfreies, selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Herausforderndes Verhalten darf nicht mit Strafe oder Macht beantwortet werden, sondern mit Verständnis, professioneller Begleitung und klaren Schutzstrukturen.



Marieke Conty

Was folgt: Lernen, Strukturen, Teilhabe

- Gewaltfrei arbeiten: Freiheitsbeschränkende Maßnahmen nur als allerletztes Mittel.
- Schutzkonzepte entwickeln: Es braucht klare Regeln, Standards und Ansprechpersonen.
- Reflexion fördern: Regelmäßige Schulungen und Supervision stärken Teams.
- Partizipation sichern: Klientinnen/Klienten müssen ihre Rechte wahrnehmen und sich beschweren können.
- Strukturen anpassen: Oft sind es die Rahmenbedingungen, die verändert werden müssen – nicht die Menschen.

Alltagsbegleitung: Sicherheit, Orientierung und Kommunikation

Die gelingende Begleitung im Alltag von Menschen mit herausforderndem Verhalten erfordert ein genaues Hinsehen, Wahrnehmen und Einordnen in den Situationskontext. Bauchgefühl allein genügt oft nicht; orientiert an der individuellen Teilhabeplanung gilt es, Situationen ruhig und wohlwollend zu begegnen. Kleine Nuancen im Verhalten der Klientinnen und Klienten geben häufig Hinweise auf Auslöser und Lösungswege. Vorbereitung und

Denn letztlich bleibt es das Ziel, Teilhabechancen zu ermöglichen – das ist unser Auftrag.

Planung im pädagogischen Handeln sind daher Gold wert.

Eine gute Kommunikationsstruktur im Team und eine zielgerichtete Reflexion einzelner Situationen mittels Leitfragen helfen, schwierige und belastende Situationen zu klären. Sie schaffen Sicherheit, erleichtern den Umgang mit künftigen Herausforderungen. Bin ich sicher in meinem Handeln, weil ich am Verhalten der Klientinnen und Klienten merke, dass mein Handeln ebenfalls Sicherheit ausstrahlt, entwickle ich mich unweigerlich weiter. Vermeintlich schwierige Situationen gestalten sich zukünftig eventuell einfacher bzw. handelbarer. Für beide Seiten ein Ziel.

Deeskalative Schulungen unterstützen den Alltag: Sie liefern theoretische Grundlagen und operative Strategien. Trotzdem ist Erlebtes immer sehr eindrucksvoll und erfordert eine Nachbereitung der Situation, damit sie bewertet, eingeordnet und bewältigt werden kann.

Als Mitarbeiter ist es also immer wichtig, das Gespräch zu suchen, sowohl mit Kolleginnen und Kollegen als auch Bereichsleitungen. Eine offene Kommunikation wirkt entlastend. Getreu dem Motto „gemeinsam stark“ auch im Sinne der Klientinnen und Klienten.

Fachtheoretische Schulungen zum individuellen Entwicklungsniveau der Klientinnen und Klienten ergänzen den Prozess und

helfen, übergriffiges Verhalten zu kontextualisieren und Auslöser auf Kommunikationsebene zu vermeiden.

Diese Strategie trägt sich in allen Situationen des Alltags, nicht nur in den besonderen, sondern insbesondere in den individuellen Gesprächen mit den Klientinnen und Klienten, die sich ohne Herausforderung gestalten. Denn letztlich bleibt es das Ziel, Teilhabechancen zu ermöglichen – das ist unser Auftrag. .

Monja Emmel
Marieke Conty



Monja Emmel

Was ist „herausforderndes Verhalten“?

„Herausforderndes Verhalten“ bezeichnet Handlungen, die in einem sozialen Kontext als schwierig, unangemessen oder belastend erlebt werden und das Miteinander, die Begleitung oder die pädagogische Arbeit erheblich erschweren können. Oft geht damit eine Einschränkung der Teilhabechancen einher.

Verhalten ist dabei als Signal zu verstehen: Es weist auf Ungleichgewichte, unerfüllte Bedürfnisse, ungeklärte Strukturen oder Stress und Überforderung hin.

Luca

Ein Frühdienst bei einem außergewöhnlichen, jungen Mann

Früh morgens allein unterwegs. Es ist noch dunkel, es ist noch still, die Straßen sind leer und die morgendliche Atmosphäre hat etwas zutiefst Beruhigendes. Es ist fünf vor fünf. Schnell das Auto parken und den Fußweg zum Haus Jabbok nehmen. Ich bin gespannt, was mich heute erwartet. Einen Frühdienst verbringe ich bei Luca und seinem Bezugsmitarbeiter Martin Holzmeier. Luca ist 26. Menschen wie er werden gerne als „Systemsprenger“ stigmatisiert. Seit seiner Kindheit zeigt er herausfordernde Verhaltensweisen. In Situationen, die ihn überfordern, handelt er aggressiv. Gegen sich, gegen andere.



Aus einem Fenster im hinteren Teil des Gebäudes leuchtet es bereits hell. Die Haustür steht weit offen. Martin Holzmeier hat seinen Frühdienst vor zehn Minuten begonnen, um 4:45 Uhr. Der Flur wirkt etwas trist – fast steril – und ist hell ausgeleuchtet. Geradeaus ist das Dienstzimmer, links der Wohnraum. An einer Flurwand hängt lediglich eine Tafel mit nur einem Foto, auf dem Luca und Martin zu sehen sind. Darüber steht: „Frühdienst heute“.

Martin Holzmeier wirkt noch etwas müde. „Kaffee?“ Ich sage dankend zu. Luca kommt. Er ist hellwach und guter Dinge, scheint es mir. Er geht zunächst schnurstracks an mir vorbei in den Wohnraum, kehrt dann aber wieder um und kommt geradewegs auf mich zu. „Wie heißt du?“, werde ich begrüßt. „Ich heiße Julia. Erinnerst du dich an mich?“ „Nein.“ „Ich habe dich vor ein paar Wochen besucht.“ Kurze Pause. Dann: „Wie heißt du?“ „Was habe ich denn gerade gesagt?“ „Julia.“ Kurze Pause. Dann fragt Luca: „Wie geht es dir?“ Nach meinem „Gut, danke und dir?“ möchte Luca wissen, ob ich einen Hund habe. Ich verneine und weg ist er.

Wir gehen rüber in die Küche, die als separater Raum im Wohnzimmer liegt. Durch die großen Glasfronten oberhalb des Tresens hat man den Wohnraum vollständig im Blickfeld. Luca möchte ebenfalls einen Kaffee. Er liebt Kaffee mit Milch. Frühstück wird er erst um 6:45 Uhr. Lucas Tag ist sehr klar strukturiert und „es ist enorm wichtig, sich genau an diese Strukturen zu halten.“ Mir fällt auf, wie oft Luca auf die Uhr seines Handys und des Weckers auf dem Wohnzimmer Tisch schaut und dass er ständig vom Wetter spricht oder fragt, ob es regnet, wann es regnet und wie woanders das Wetter ist.

„Luca ist im Autismus-Spektrum“, erklärt mir Martin. „Das Wetter und die Uhrzeit sind zwei seiner Hauptthemen.“ Um 5:15 Uhr wird Luca von der Nachtwache angerufen. Das weiß er und schaut immer wieder auf die Digitalanzeige des Weckers, während er den Kaffee fast in einem Zug austrinkt. Luca möchte, dass ich mit in sein Zimmer komme, wo das Tablet für die Videoanrufe auf der Fensterbank neben seinem Bett steht. Das Zimmer wirkt wie das eines Kindes, nicht eines jungen Mannes. Legosteine auf dem Spielteppich, weitere Spiele, die Schränke ohne Türen. Ein Nachtlicht wirft Sterne an die Decke.

Luca kommt zu spät, um den Anruf auf dem Tablet anzunehmen. Beim zweiten Mal geht Luca ran, die Nachtwache ist zu sehen und fragt, wie seine Nacht war, wie es ihm geht. Luca beantwortet die Fragen und erzählt, dass er nachts wach war und auf Toilette ging. „Luca, das stimmt doch nicht. Ich sehe doch, dass du gar nicht aufgestanden bist.“ Ich frage Martin, ob Luca öfter Erlebtes anders darstellt. „Luca probiert es einfach aus. Wir haben eine neue Kollegin und er hat behauptet, ich hätte gesagt, er braucht neue Handtücher. Sieben Stück!“, Martin lacht. „Totaler Quatsch. Er hätte gerne sieben Handtücher, er macht damit nur Blödsinn. So ist das. Man muss aufpassen. Luca testet Grenzen aus – immer wieder.“ Martin grinst Luca an: „Nicht wahr, Luca?“ Luca grinst zurück. Eine hypothetische Frage, ein Blick, die beiden kennen sich gut, haben eine Beziehung zueinander und sind ein eingespieltes Team. Das ist deutlich zu spüren.

Luca will jetzt moma schauen, das Morgenmagazin, wegen des Wetterberichts. Es ist 5:30 Uhr. Während Benjamin Stöwe den Zuschauerinnen und Zuschauern das Wetter der nächsten Tage anhand von Satellitenbildern erläutert, spricht Luca immer wieder mit Martin, der alle Hände voll zu tun hat, das Wetter für Luca einzuordnen. Luca hat „Gewitter“ aufgeschnappt und erwartet dieses entsprechend nun auch in Bielefeld.

Seine Unruhe ist auffallend. Er fokussiert sich nicht sehr lange auf das Programm, springt gedanklich wieder zur Uhrzeit, dann wieder zum Wetter, dann zum Essen und immer wieder fragt er, wer heute Dienst hat. Er redet und redet, geht hin und her. Martin empfindet ihn jedoch heute als eher ruhig. Eine neue Person habe „Welpenschutz“. „Sonst spricht er noch viel mehr!“ Ich frage mich, was „viel mehr“ heißt und bin nach nur einer Stunde bereits angestrengt.

Wir gehen raus. Vor der Haustür stehen auf der überdachten Terrasse ein Tisch und drei Stühle und zwei abgedeckte Kettcars. Luca kommt mit. Er weiß, dass er leise sein muss, da noch alle schlafen. Er schaut in den Himmel, geht zur Gartentür, kommt zurück, prüft, ob seine Blumen in den Pflanzkästen genug Wasser haben. Sagt, er wolle Musik hören und geht in sein Zimmer.

Martin zündet sich eine Zigarette an. Er kennt Luca seit seiner Kindheit. Mit sieben wird Luca aus seiner Familie genommen. Es ist der erste große Bruch in Lucas Leben. Fetales Alkoholsyndrom, Intelligenzminderung, Autismus – all das trägt das Kind mit sich. Als Luca dreizehn ist, wird Martin Mitarbeiter im Haus Arche, zwölf Jahre kennt er Luca nun, der gerade wieder rauskommt, um zu schauen, was wir machen und wieder zum Gartentor zu gehen. „Wann kommt Herr Giese?“, will er wissen. „Was sage ich immer Luca?“, antwortet ihm Martin. „Herr Giese kommt, wann er kommt!“ „Siehst du, du weißt es und muss mich nicht fragen!“ Luca geht wieder rein.

Der zweite Bruch in Lucas Leben kommt mit der Volljährigkeit. Luca muss „Haus Arche“, ein Angebot für Kinder und Jugendliche, verlassen, und in ein Wohnangebot für Erwachsene umziehen. Trotz einer langen Eingewöhnung mit verschiedenen Phasen gelingt dieser Schritt nicht. Luca ist überfordert. Er zeigt starke herausfordernde Verhaltensweisen, wird fremdaggressiv und beschädigt Gegenstände wie Türen oder Möbel. Aber auch gegenüber den Mitarbeitenden und anderen Klientinnen und Klienten wird er gewalttätig. Mitten in der Pandemie muss nun schnell eine Lösung gefunden werden. Vorübergehend zieht er allein in ein Einzelzimmer in einem anderen Wohnangebot. Bei ihm: Martin Holzmeier. Ein Jahr wird es dauern, bis gemeinsam mit dem Landschaftsverband eine neue Wohnlösung gefunden ist. Ein Jahr in einem Zimmer. Die Ausnahme wird zur Herausforderung für alle. Dann endlich kann Luca im Januar 2025 allein in ein Appartement ziehen. Die Frühdienste übernimmt in der Regel Martin Holzmeier. Seitdem hat Luca nichts mehr zerstört.

Es ist 6.30 Uhr. Luca soll sich waschen und anziehen. Martin unterstützt ihn dabei nur, wenn Luca es äußert. Ziel ist es, ihn

so selbstständig wie möglich seinen Alltag meistern zu lassen. Luca spricht mit sich selbst. „Du musst jetzt anziehen, Luca! Gut gemacht, Luca.“ Alle zwei Tage wird die Wäsche gewaschen und Luca hilft mit. Jeden dritten Tag wird geduscht. Luca weiß das.

Um 6:45 Uhr gibt es Frühstück und die erste Medikation. Da es ihm schwerfällt, Maß zu halten, unterstützt ihn Martin beim Vorbereiten. Heute läuft alles wie am Schnürchen. Luca sitzt am Tisch und wartet darauf, dass die Digitalanzeige der Uhr auf 6:45 Uhr springt. „Noch eine Minute“, sagt er. Dann springt die Anzeige um und Luca isst sein Müsli und trinkt seinen Kaffee. Dabei lässt er sich zum ersten Mal Zeit. Und es herrscht zum ersten Mal für mehrere Minuten Ruhe. Kaum fertig, wird Martin erneut nach dem Wetter, dem Dienstplan und Herrn Giese gefragt.

„Er lebt hier in einer geschützten Welt. Ganz für sich, reizarm. Aber langfristig braucht er mehr Kontakt zu anderen Menschen.“

Ob Luca kurz vor einem Implausausbruch steht, lässt sich für seine Bezugsmitarbeitenden schnell erkennen. „Seine Stimmung kann sehr schnell kippen.“ Luca wird in solchen Situationen sehr unruhig, rollt mit den Augen, klatscht oder schlägt mit den Händen an die Wand. Was hilft, ist unterschiedlich. Wenn möglich, versucht Martin, Luca abzulenken. Wenn nichts mehr hilft, bekommt Luca ein Beruhigungsmittel.



Luca spielt Lego.

Nach dem Frühstück wird abgeräumt. Die Zeitung wird um 7 Uhr gebracht. Luca geht zum Briefkasten, um diese zu holen. Er setzt sich an den Tisch und lässt sich von Martin das Wetter vorlesen. Nach einem kurzen Gespräch über das Wetter geht Luca in sein Zimmer und hört Musik.

Seit Anfang des Jahres lebt Luca nun in seiner eigenen Wohnung. Er hat nur noch wenige Implusausbrüche im Monat, in seiner schlimmsten Phase war es täglich einer. Auch schafft er es, sich allein zu beschäftigen, geht allein zur Tagesgestaltung. Das Team hofft, dass er bald wieder in einer Werkstatt arbeiten kann und im Alltag noch selbstständiger wird. „Er hat schon so viel geschafft in dieser Zeit.“ Martin freut sich für Luca und er ist auch ein bisschen stolz. Es war kein leichter Weg.



Martin

Luca ist wieder beim Thema Essen. Er weiß, dass er zu seinem geliebten Eiskaffee am Nachmittag noch „was Schönes“ bekommt. Klare Regeln geben ihm Sicherheit und Halt. Er darf sich immer aussuchen, was er zum Eiskaffee nimmt. Seine Vorfreude drückt Luca mit einem Sprung aus.

Es ist jetzt kurz vor 9 Uhr. Zweimal in der Woche ruft seine Mutter ihn um 9 Uhr an. Heute ist es wieder so weit. Luca wartet. Dann klingelt das Telefon und er geht aus dem Wohnzimmer, um ungestört zu sein. Auch Menschen wie Luca brauchen Privatsphäre und wollen nicht alles teilen. Jedes zweite Wochenende holt ihn sein Bruder für drei Stunden ab. Diese sozialen Kontakte sind sehr wichtig, für Luca ist ein nächstes Ziel, dass er wieder mehr soziale Kontakte hat – nicht nur zur Familie und Mitarbeitenden. „Er lebt hier in einer geschützten Welt. Ganz für sich, reizarm. Aber langfristig braucht er mehr Kontakt zu anderen Menschen.“

Bis 11 Uhr – dann gibt es einen Vormittagssnack – steht „Freizeitbegleitung“ auf dem Plan. Manchmal geht es für einen Spaziergang raus, aber heute ist es kalt und ungemütlich und ein Gast ist da. Außerdem kommt mittwochs die Ergotherapeutin. Luca

begrüßt Sara und sagt uns, wir sollen aus dem Wohnzimmer „weg gehen.“ Sara fragt ihn, ob er lieber mit dem Ball draußen oder drinnen spielen möchte. Luca gefallen die Bewegungs- und Wahrnehmungsübungen, die heute auf dem Plan stehen. Er macht gut mit.

Nach der Ergotherapie wird ein Legoturm gebaut. Luca zeigt mir, welche Steine ich aus der großen Kiste raussuchen soll. Mal sind es die kleinen Quadrate, dann möchte er die langen Rechtecke. Die Farbe ist dabei egal. Der Turm ist mittlerweile gut 60 cm hoch. Nach ca. 15 Minuten hat Luca plötzlich keine Lust mehr. Er geht raus, wieder rein, macht den Fernseher an. Schaut vielleicht fünf oder zehn Minuten. Dann sortiert er Puzzleteile, während Martin kurz raus geht.

Heute beschäftigt Luca schon seit den Morgenstunden ein weiteres Thema, sein Handy. Die Wetter-App funktioniert nicht mehr. Während Martin mir im Dienstzimmer erläutert, wie der Tagesablauf dokumentiert wird, steht Luca mit dem Handy in der Tür und findet keine Ruhe. Er will wissen, warum das Handy nicht funktioniert. Martin erläutert es ihm zum vierten Mal an diesem Tag. Dann nimmt er Luca das Handy ruhig aus der Hand und sagt ihm: „Das ist zu alt. Wir kümmern uns um eine Lösung. So lange lege ich es hier in meine Schublade, ja, Luca?“ Luca hat nichts dagegen. Sobald das Handy weg ist, ist das Thema erledigt. „Das wäre jetzt unendlich so weitergegangen. Wenn er sich an einem Thema festhält, muss man sich etwas einfallen lassen. Sonst könnte das auch eskalieren.“ Aus harmlosen Situationen wird eine Krise – für Außenstehende wie mich kaum vorstellbar.

Bei der zweiten Zigarette auf der Terrasse berichtet Martin von Lucas 25. Geburtstag. Luca hört aufmerksam zu. Er erinnert sich an diesen besonderen Tag. Martin fragt ihn, wen er alles einladen möchte. Luca zählt alle auf. Solche kurzen Gespräche finden immer wieder statt. Längere Gespräche hingegen sind mit Luca nicht möglich. Das macht die Dienste bei ihm anstrengend.

Um kurz vor elf verrät Martin Luca, dass heute Herr Giese kommt und Brötchen mitbringen wird – Luca freut sich und hüpfte auf und ab. Sofort will er wissen, wann Herr Giese kommt. Er blickt auf die Uhr. Dann beginnen Martin und er, den Tisch zu decken. Als Luca das Gartentor hört, geht er Hans-Joachim Giese sofort entgegen. Der Bereichsleiter und Luca kennen sich ebenfalls gut. Hans-Joachim Giese hat ein Büro in Lucas Wohnung. Dort arbeitet er regelmäßig einige Stunden, damit Martin und seine Kolleginnen und Kollegen während des Dienstes mit ihm sprechen können.

Während Luca isst, herrscht absolute Ruhe seinerseits. Essen ist ihm wichtig und er genießt es. Brötchen und Aufschnitt sind etwas Besonderes. Luca hat pro Woche 26 Euro für Frühstück und Abendbrot zur Verfügung. Einkäufe finden daher ausschließlich im Discounter statt. Salami und Schinken von der Theke sind für ihn unbezahlbar.

Nach dem Frühstück wird gemeinsam abgedeckt und das Geschirr in die Spülmaschine eingeräumt. Luca wischt den Tisch ab

und lobt sich selbst: „Super gemacht, Luca!“ Gegen 11 Uhr wird das Mittagessen geliefert. Auch das weiß Luca und holt es eigenständig im vorderen Gebäude ab. Er nimmt es aus der Verpackung und arrangiert es für das Mittagessen um 12 Uhr auf dem Teller. Warm gemacht wird es nicht, denn das mag Luca nicht. Bis es so weit ist, beschäftigt Luca sich in seinem Zimmer, geht ins Wohnzimmer, geht nach draußen und wieder rein.

Um 13 Uhr endet Martins Dienst nach der Übergabe. Luca war den gesamten Vormittag ruhig und zufrieden. Ich habe einen jungen Mann kennen gelernt, der in dem richtigen Wohnumfeld mit einem Bezugsmitarbeiter nur für sich allein seine Ressourcen nutzen kann. Dementsprechend sind Impulsausbrüche für ihn

nicht mehr regelhaft notwendig. Er freut sich auf Besuche und Ausflüge und täglich aufs Essen. Er hat regelmäßigen Kontakt zu seiner Mutter und seinem Bruder. Die Wohnsituation ist für ihn aktuell perfekt. Und vielleicht schafft er es in Zukunft, noch eigenständiger zu werden. In seinem Tempo, mit Unterstützung und Begleitung. „Kommst du wieder, Julia?“ „Julia kommt, wann sie kommt.“

Nachtrag

Luca macht seit Januar 2026 ein dreimonatiges Werkstattpraktikum. Täglich geht er mit viel Freude in die Werkstatt Hiram, die gegenüber seiner Wohnung liegt, so dass er zu Fuß gehen kann. Martin begleitet die Kennenlern- und Einführungsphase.



Die entwicklungsfreundliche Beziehung

Ein Auszug aus der Konzeptskizze für Luca

In Anlehnung an Georg Theunissen lösen wir uns von einem einseitigen, defizitorientierten Verständnis, das ausschließlich die Person als veränderungsbedürftig betrachtet. Stattdessen richten wir den Blick konsequent aus der Perspektive des Klienten und orientieren uns an seinen individuellen Bedürfnissen, Ressourcen und Entwicklungszielen. Veränderungen werden nicht als Anpassungsleistung an institutionelle Anforderungen verstanden, sondern als gemeinsame Aushandlungsprozesse, die Selbstbestimmung und Teilhabe fördern.

In der Begleitung unseres Klienten mit einer Autismus-Spektrum-Störung haben wir hierzu ein dreistufiges Phasenmodell entwickelt, das sich am Konzept der entwicklungsfreundlichen Beziehung nach Barbara Senckel orientiert. Dieses dreistufige Phasenmodell umfasst eine Kennenlernphase, in der Beziehung und Vertrauen im Vordergrund stehen, eine Klärungsphase, in der gemeinsam Strukturen, Bedürfnisse und Handlungsmuster

reflektiert werden, sowie eine Lebensphase, die von wachsender Selbstständigkeit und Eigenverantwortung geprägt ist. Dieses Phasenmodell wiederholt sich mit jeder neu eingeführten Situation, in unterschiedlicher Länge, Intensität und Tiefe.

Im Verlauf gelang es, mit dem Klienten sukzessive an seinen Themen zu arbeiten und seine Handlungskompetenzen zu erweitern. Heute zeigt sich eine deutlich höhere Eigenständigkeit und eine stabile Beziehungsgestaltung. Das langfristige Ziel einer teilweisen Ambulantisierung des Settings erscheint realistisch und greifbar. Diese Entwicklung zeigt exemplarisch, wie wirkungsvolle Unterstützung gelingt, wenn sie sich an der Lebenswelt, den Ressourcen und der Perspektive des Klienten orientiert.

Hans-Joachim Giese
Bereichsleitung Haus Gihon



Joanna Schmidt (links)

„Einmal Winterkamp, immer Winterkamp“

Joanna Schmidt schätzt die familiäre Nähe in ihrem Beruf

Mit viel Wertschätzung blickt Joanna Schmidt auf ihren Arbeitsalltag im Haus Winterkampweg. Die 41-Jährige hat eine besondere Biografie: Als ursprünglich gelernte Köchin kam sie 2004 aus Polen nach Deutschland. Ohne Deutschkenntnisse begann sie ganz von vorn, lernte die Sprache Schritt für Schritt. Mit Hilfe von Schiller und Brecht vertiefte sie ihr Deutsch in der Gruppe „die Fremden“ im Fletch Bizzel in Dortmund. Im Jahr 2007 fand sie ihren Platz im Haus Winterkampweg. Zuerst arbeitete sie auf der Gruppe, was sie dazu motivierte, eine Ausbildung als Heim- und Jugenderzieherin abzuschließen, im Jahr 2013 begann sie ihre Tätigkeit in der Tagesgestaltung, dort arbeitet sie bis heute. Besonders schätzt sie die familiäre Atmosphäre, das gegenseitige Verständnis und die täglichen kleinen Herausforderungen, die ihren Job so lebendig machen.

Erzähl uns ein paar Sätze zu dir und wie du zum Haus Winterkampweg gekommen bist.

Ich heiße Joanna Schmidt, bin verheiratet und Mutter von zwei Kindern. In Polen habe ich eine Ausbildung zur Köchin gemacht und bin dann der Liebe wegen nach Deutschland gekommen. Anfangs war alles neu: die Sprache, das Leben hier – mein einziges Wort auf Deutsch war „Guten Tag“. Also besuchte ich einige größtenteils selbstfinanzierte Sprachkurse und absolvierte mehrere Praktika. Bei einem Praktikum im Krankenhaus erfuhr ich von der freien Stelle im Haus Winterkampweg – und seitdem sage ich: „Einmal Winterkamp, immer Winterkamp.“

Warum sagst du: „Einmal Winterkamp, immer Winterkamp“?

Weil es sich hier einfach anfühlt wie eine Familie. Natürlich gibt es auch Tage, an denen es hektisch und herausfordernd ist – wie in jeder Familie. Aber genau das schweißt uns zusammen. Man kennt sich, unterstützt sich gegenseitig und hält auch in turbulenten Zeiten zusammen, manchmal auch über Umwege. Ich würde sagen: Wer einmal hier war, gehört irgendwie dazu – ganz gleich, wohin es einen später verschlägt.



Gibt es Tage, an denen es extrem ist, an denen du sagst: „Ich bin einfach geschafft, ich kann nicht mehr?“

Im Laufe der Jahre lernt man, die Tür hinter sich zu schließen, wenn man geht – sonst würde man all das mit nach Hause nehmen. Natürlich gibt es Tage, die einen sehr bewegen. Wir begleiten Menschen oft über viele Jahre, und da wächst eine Verbindung. Wenn jemand stirbt, berührt das natürlich. Wir haben Klientinnen und Klienten, mit denen man lacht, mitfiebert, die man umarmt – das gehört einfach dazu. Man lacht auch mit den Kolleginnen über meine Aussprache, die doch schon zwischen durch lustig klingt... an der Stelle liebe Grüße an alle! Es ist fast wie in einer großen Familie. Trotzdem muss man lernen, Grenzen zu wahren. Die Balance zu finden, ist wichtig – gerade am Anfang fällt das schwer. Doch mit der Zeit gelingt es besser, und man nimmt weniger mit nach Hause.

Was macht diesen Ort für dich besonders?

Hier ist kein Tag wie der andere. Viel hängt von den Menschen ab, die hier leben und arbeiten, vom Wetter oder einfach von der Stimmung. Ich sage immer: Es ist wie im privaten Leben – es gibt gute und schlechte Tage. Aber etwas Besonderes ist es immer, wenn jemand von außen kommt. Dann spürt man die Offenheit, das Interesse und diese ganz eigene Herzlichkeit, die das Haus Winterkampweg ausmacht.

Ich hatte anfangs Sorge, den Ablauf zu stören – doch das Gegenteil ist der Fall. Warum?

Wenn jemand von außen kommt, wird er hier sofort herzlich aufgenommen, man wird beispielweise von einem Klienten nach der Automarke gefragt und zum Thema Autoreparatur beraten. Wer den Namen Winterkampweg hört, weiß oft gar nicht, was ihn erwartet – wenn man einmal hier war, versteht man es. Es ist diese Wärme, ein Miteinander, das man nicht überall findet.



Hat deine Ausbildung dich gut auf den Job vorbereitet?

Doch schon, aber erst in der Praxis lernt man den Beruf in „echt“ kennen. Was mir aber sehr geholfen hat, war, dass ich schon vor der Ausbildung hier gearbeitet habe. Dadurch konnte ich viele Abläufe, die Klientinnen und Klienten mit ihrer Vergangenheit kennenlernen und erkennen, welche Bedeutung eine gute Teamarbeit auf die Qualität der Arbeit hat. Ich würde jedem empfehlen, vor der Ausbildung ein Freiwilliges Soziales Jahr oder ein Betheljahr zu machen. Das ist eine wertvolle Erfahrung – man bekommt ein Gefühl für die Arbeit, für den Umgang mit Menschen und geht mit einem ganz anderen Verständnis in die Ausbildung. Wenn man schon einmal im Haus war, hat man bestimmte Situationen einfach im Kopf – man kennt vieles schon und kann sich besser hineinfinden.

Was fordert Sie heraus? Wenn jemand herausforderndes Verhalten zeigt – was passiert dann?

Jeder Mensch ist hier anders, und jeder bringt seine eigene Art mit. Natürlich gibt es Situationen, die schwierig sind – manchmal auch Momente, in denen man kurz großen Respekt oder Angst spürt. Aber mit der Zeit lernt man, ruhig zu bleiben. Man kennt die Klientinnen und Klienten, weiß, wie sie reagieren, und kann meist gut einschätzen, was als Nächstes passieren könnte. Wichtig ist, wachsam zu bleiben, vorausschauend zu denken und schnell zu reagieren, wenn nötig, indem man Dinge aus dem Weg räumt oder Abstand hält. Jede Situation ist anders, aber man entwickelt ein gutes Gespür dafür.

Gibt es typisches herausforderndes Verhalten?

Ja, natürlich. Der eine schlägt, der andere spuckt oder wirft mit Sachen. Spucken mag ich persönlich gar nicht – das finde ich fast schlimmer als Schlagen. Aber man lernt, damit umzugehen und die Menschen und deren Beweggründe dahinter zu sehen, nicht nur ihr Verhalten.

Bist du schon einmal verletzt worden, sodass du krankgeschrieben warst?

Ja, aber leicht. Und ich persönlich finde, selbst wenn einmal etwas vorfällt, sollte man am nächsten Tag wieder zur Arbeit kommen. Sonst verliert man den Mut und die Sicherheit im Umgang mit den Situationen – es ist ein bisschen wie beim Reiten oder Fahrradfahren: Wenn man hinfällt, muss man gleich wieder aufsteigen. Aber ich verstehe, wenn jemand anders mit dem Thema umgeht!

Was ist dein Ausgleich zum Job?

Als Mutter bleibt im Alltag nicht viel Zeit nur für sich selbst – die Familie ist mein größter Ausgleich. Wichtig ist, die Anspannung nicht mit nach Hause zu nehmen und sie auch nicht an die Kinder weiterzugeben. Wenn ich viele Fragen und Situationen vom Tag im Kopf habe, hilft mir Bewegung: Ich fahre sehr gerne Fahrrad und nutze dafür mein Jobrad. Auf dem Heimweg kann ich den Kopf frei bekommen, frische Luft tut einfach gut. Und ich reite – das ist für mich die perfekte Mischung aus Entspannung und Energie.

Gibt es eine bestimmte Haltung, die man für den Job in so einer Einrichtung braucht?

Empathie ist das A und O. Man muss sich einfühlen können, verstehen wollen, was die Klientinnen und Klienten gerade brauchen. Wenn man spürt, was sie bewegt, reagiert man automatisch richtig.

Gleichzeitig ist es wichtig, Grenzen zu kennen und ruhig zu bleiben – auch dann, wenn Situationen herausfordernd werden.

Gibt es Deeskalationsmethoden, die man lernen und anwenden kann?

Ja, auf jeden Fall. Es ist wichtig, einen fachlichen Hintergrund zu haben und zu wissen, wie man in schwierigen Situationen reagieren kann. Mit der Zeit entwickelt man eigene Strategien und ein sicheres Gespür dafür, was hilft.

Ich habe eine „Studio 3“-Schulung* gemacht und werde bald auch die ProDeMa-Fortbildung** absolvieren. Solche Fortbildungen sind sehr hilfreich, weil sie eine Struktur geben und Sicherheit im Umgang mit herausfordernden Situationen vermitteln.

Tanja Lenz-Urbach



*Studio 3 ist eine Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahme von Autea und dient der Prävention von Gewaltvorfällen und der Qualitätsverbesserung für die Arbeit mit Menschen mit herausforderndem Verhalten. Das Studio3-Training basiert auf einem nicht-aversiven Ansatz. Herausforderndem Verhalten wird auf sanfte und respektvolle Art begegnet. Grundlegende Idee des Studio3-Trainings ist es, einen Ansatz zum personenzentrierten Umgang mit Krisensituationen zu vermitteln.

**„Professionelles Deeskalationsmanagement“ (ProDeMa) ist ein umfassendes, praxisorientiertes, evaluiertes und nachhaltiges innerbetriebliches Präventions- und Handlungskonzept. Die Sicherheit der Mitarbeitenden vor psychischen oder physischen Verletzungen durch Übergriffe von Klientinnen und Klienten und die Qualität der Beratung, Begleitung, Betreuung, Pflege bzw. Behandlung von Klientinnen und Klienten mit abwehrenden, herausfordernden, aggressiven und befremdlichen Verhaltensweisen sind die beiden wichtigsten Ziele des Konzepts.



Montagsmorgen im Winterkampweg

Der tägliche Balanceakt zwischen Sicherheit und Selbstbestimmung

Im Haus Winterkampweg arbeitet ein engagiertes, junges Team, das sich auf die Begleitung von Menschen mit der Diagnose einer Intelligenzminderung und zusätzlichen besonderen Hilfe- und Teilhabebedarfen sowie auf die Begleitung von Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen spezialisiert hat. Klientinnen und Klienten werden bestmöglich bei einer selbstbestimmten und individuellen Lebensgestaltung unterstützt. Eine Tagesgestaltung (TGA) befindet sich im Haus, und der Alltag zeigt: Sicherheit, Würde und Teilhabe gehen hier Hand in Hand.

Es ist Montag, 9 Uhr. Im Büro des Hauses Winterkampweg herrscht geschäftiges Treiben. Türen gehen auf, Klientinnen und Klienten holen ihr Geld bei Bereichsleiter Dennis Koesters ab – Geld, das sie frei verwenden können, entweder allein im Sozialraum oder in Begleitung eines Mitarbeiters. Die Auszahlungsbeträge schwanken und auch die Auszahlungstage sind individuell geregelt, denn „das Geld kann eine Krise verursachen aufgrund zu vieler Reize, die sich daraus ergeben können“, erklärt Koesters. Individuelle Absprachen mit jeder einzelnen Klientin und jedem Klienten seien nötig, damit man wirtschaftliche Verhältnisse aber auch individuelle Besonderheiten mitberücksichtigen kann.

Ich bin an diesem Tag zu Besuch und darf hospitieren. Über die Wichtigkeit des Auszahlens von Geld habe ich mir bisher noch nie

Gedanken gemacht. Ein neuer, spannender Einblick in die Tätigkeit meiner Kolleginnen und Kollegen.

Aktuell leben 13 der 24 Klientinnen und Klienten mit einem Beschluss nach § 1831 BGB im Haus Winterkampweg in fakultativ geschlossener Unterbringung. „Geschlossen“ bedeutet hier, dass der Zugang zu bestimmten Bereichen streng geregelt ist und Türen geschlossen sind. Die Unterbringung ist richterlich angeordnet und dient vor allem dem Selbstschutz der Menschen. Für mich – als Außenstehende – ist das fremd: Ich komme nicht aus der Sozialbranche und war erst wenige Male in solchen Einrichtungen. Eine fakultativ geschlossene Unterbringung kann unterschiedliche Gründe haben, wie Selbst- und Fremdgefährdung, Sicherheits- und Schutzbedarfe, bestimmte Behandlungs- oder



Jennifer Hicking (rechts)

Rehabilitationsgründe. Warum diese Wohnangebote wichtig sind? Fakultativ geschlossene Einrichtungen versuchen, individuelle Lebensläufe zu respektieren und gleichzeitig Sicherheit sowie klare Rahmenbedingungen zu gewährleisten. Die Balance zwischen Förderung von Selbstständigkeit und notwendiger Aufsicht ist komplex: Planbarkeit und Verlässlichkeit geben Schutz und Risikoeinschätzungen und regelmäßige Absprachen müssen transparent kommuniziert werden. Einrichtungen wie das Haus Winterkampweg können Teilhabe ermöglichen, auch für Menschen, die ein besonderes Setting benötigen und in offenen Einrichtungen kein Wohnangebot erhalten würden.

Die Klientinnen und Klienten leben oft seit Jahren hier; einige wenige wechseln ins Ambulant Betreute Wohnen (ABW), viele bleiben. Ellen Trostmann, stellvertretende Bereichsleitung des Hauses, beschreibt die Situation so: „Die, die hierherkommen, bleiben meist.“ Das liege am Setting, erfahre ich. Für einige Klientinnen und Klienten ist dieses im IBW oder ABW zu offen, da sie eine engere Begleitung benötigen. Sprich ein geschlossenes Setting bietet intensivere Unterstützung in Krisensituationen. Dennoch gebe es Klientinnen und Klienten, die mit einer guten Anzahl an Fachleistungsstunden den Schritt gehen könnten und auch schon jetzt in einem Angebot wie dem IBW „Haus Kesselborn“ leben könnten, erklärt Dennis Koesters.

Während meines Besuchs telefoniert Ellen Trostmann nahezu ununterbrochen: Krankmeldungen von Mitarbeitenden kommen rein, Dienstpläne müssen erstellt und umgeschrieben, Zeitarbeitsfirmen angerufen werden – die Koordination muss stimmen, damit die Versorgung rund um die Uhr läuft. Die Personalkoordination ist hier die Hauptaufgabe. Unglaublich anstrengend, stressig und dabei verantwortungsvoll, denke ich, als ich sie bei der Arbeit beobachte. Ellen Trostmann arbeitet seit fast 20 Jahren bei Bethel.regional, überwiegend in Angeboten mit fakultativ geschlossenen Plätzen.

Trotz des Trubels und Stresses wirken die Bereichsleiter in diesem kleinen Büro erstaunlich gelassen. Koesters hält fest: „Es ist immer noch Jammern auf hohem Niveau. Wir wissen, dass es eine hohe Belastung für unsere Kolleginnen und Kollegen ist, wenn sie aus dem Frei heraus arbeiten müssen. Externe Dienstleister müssen wir zusätzlich sorgfältig aussuchen – aber insgesamt sind wir gut aufgestellt und gut besetzt.“



Dennis Koesters ist seit fünf Jahren im Haus Winterkampweg und stolz auf das gute Zusammenspiel seines Teams. Zu diesem Team gehört auch Olivia Zänker, Pflegefachkraft. Während sie Kopien anfertigt, hat sie einen Moment Zeit, um über ihre Arbeit zu sprechen. Sie erinnert sich an frühere Tätigkeiten in der Altenpflege und ist froh, dass sie nun in der Eingliederungshilfe arbeitet: „Damals, im dritten Lehrjahr, war ich oft allein mit zwei Auszubildenden für zwei Stationen im Altenheim zuständig. Hier ist die Personalsituation anders. Wir haben Zeit mit den Klientinnen und Klienten auch angenehme Dinge zu unternehmen, wie Kirmesbesuche und Kuchen backen.“ Die Motivation des Teams spiele für die Arbeit eine große Rolle: „Wenn Mitarbeitende Begeisterung mitbringen, so wie manche „alten Hasen“ hier, dann ziehen sie auch andere mit“, lacht der 47-jährige Bereichsleiter. „Unsere Mitarbeitenden wissen auch, dass wir offen für neue Ideen sind. Bei aller Veränderung ist für die Klientinnen und Klienten aber Verlässlichkeit und Vertrauen wichtig: Wenn sie z. B. wissen, dass wir einen Ausflug oder ähnliches planen, und wir es dann nicht umsetzen würden, dann kann es hier herausfordernd werden.“

Wie die Stimmung sonst im Haus ist, frage ich die beiden Leitungskräfte. „Im Moment ist es eher ruhig“, sagt Koesters und führt dies auf Veränderungen in der Klientenstruktur zurück. Mit dem Wissen geht es für mich weiter in die Räume der Tagesgestaltenden Angebote (TGA). Heute war ein Spaziergang mit den Klientinnen und Klienten geplant, doch das Wetter spielt nicht mit. Daher gehe ich direkt in den schön gestalteten und hellen TGA-Raum, von dem man auch in den Garten gelangt und der durch eine Schiebetür mit der Küche verbunden ist.

Als ich den Raum betrete, schauen mich manche Klienten sehr direkt an, andere arbeiten weiter an ihren Bildern oder an Sortieraufgaben. Ich setze mich erst einmal in eine Ecke, möchte nicht stören, und beobachte. Ehrlich gesagt habe ich es mir viel lauter und hektischer vorgestellt. Herr E., ein Klient, kommt gleich mehrmals auf mich zu und schüttelt mir immer wieder die Hand und spart nicht mit Handküssen. Berührungssängste gibt es hier nicht.

In der TGA arbeiten heute Joanna Schmidt und Jennifer Hicking mit sieben Klientinnen und Klienten. Die Atmosphäre ist ruhig, freundlich, zugewandt. Die TGA bietet neben täglichen Beschäftigungsangeboten zwei Mal wöchentlich gemeinsame Ausflüge, Koch- oder Backgruppen sowie Projekte wie „Eine Handvoll Erde“ im Rahmen der IGA 2027, bei dem Garteninteressierte Klienten

und Klienten seit Beginn mitarbeiten. Beliebt sind auch gelegentliche Besuche im BUND Erlebnisgarten. Donnerstags gibt es die Beauty-Gruppe – hoch im Kurs bei Männern und Frauen, vom Feilen bis zum Lackieren und Verzieren der Nägel wird alles angeboten, was die Beautypalette zu bieten hat.

Dann steht plötzlich ein junger Mann vor mir und hält demonstrativ einen Schlüssel in der Hand. Im ersten Moment bin ich mir nicht sicher, ob er ein Mitarbeiter oder Klient ist. Dann stellt er sich höflich als Herr D. vor und sagt, er lebe schon 19 Jahre hier. Er habe viel geschafft, sagt er. Gehe allein raus. Er werde hier gut unterstützt, auch durch seine Eltern. „Aber, ich habe oft Anlaufschwierigkeiten“, erzählt er mir. „Manchmal bleibe ich lieber in meinem Zimmer.“ Besonders mag er den Garten. Eine Ausbildung musste er abbrechen, er konnte sich nicht konzentrieren. „Aber, ich habe eine Heißblutfritteuse auf meinem Zimmer“, sagt er stolz. Er koche gerne, bereite sein Essen teilweise selber zu. Insgesamt haben nur zwei der Bewohner einen eigenen Essensvorrat, erzählen mir Jennifer Hicking und Joanna Schmidt. Ein Privileg? Ja, irgendwie schon, denke ich. Hier stehen die Ressourcen des einzelnen Klienten im Vordergrund.

Dann schneidet Herr D. weiter seine Vorlagen mit der Schere aus. „Nicht alle dürfen mit einer Schere arbeiten“, sagt Hicking. „Wir wissen immer, wer gerade eine Schere in der Hand hat. Es wird aufgepasst, die ganze Zeit.“ Einigen Klienten fällt die Konzentration schwer; jemand sitzt still mit Kopfhörern am Tisch. „Damit geht es ihm besser“, sagt Joanna Schmidt, „so kann er die äußeren Reize dosieren.“

Neben an in der Küche arbeitet Sarah Hemker. Sie motiviert gerade eine Klientin zu einem Steckspiel mit Farben. Neben ihr sitzt Herr R., ein Klient und ausgewiesener Autoexperte. Während er konzentriert puzzelt, lerne ich viel von ihm über die Welt der Autos. Er ist auch ein Geschichtenerzähler. „Zuhause leben Tiger, Bären und Krokodile“, erzählt er mir mit großer Überzeugung. Kollegin Sarah Hemker lacht. Über seine erfundenen Geschichten könne man immer wieder schmunzeln, weshalb Herr R. auch den Spitznamen „Baron Münchhausen“ trägt.

Eine Klientin mit Stofftier im Arm schläft am Küchentisch, während Herr R. um 10:30 Uhr in die Küche kommt. Er ist nicht motiviert, wollte länger schlafen. Aber dann bekommen er und Herr S. von Joanna Schmidt die Aufgabe Sortierarbeiten zu erledigen und die beiden legen gleich los. Herr S. ist ein Schelm, das merke ich schnell. Er hat ein verschmitztes Lachen und versteckt sich immer wieder hinter dem Spielkarton, um seine Aufgabe nicht machen zu müssen. Einen Klassenclown gibt es überall, denke ich und muss lachen.

Jennifer Hicking, Joanna Schmidt und Sarah Hemker haben hier, in den TGA-Räumen, alles im Griff, ohne dass sich ein Gefühl der Kontrolle und Überwachung einstellt. Niemals wird die Gruppe allein gelassen: Geht eine Mitarbeiterin aus dem Raum während die andere im Garten ist, gibt sie ihr Bescheid, manchmal reicht

ein kleines Nicken. Alle Kommunikation unter den gut eingespielten Kolleginnen verläuft ruhig, nahezu geräuschlos, in gelassener Atmosphäre. Profis halt.

Nach drei Stunden ist mein Besuch im Haus Winterkampweg zu Ende. Dabei habe ich nur einen kleinen, aber eindrücklichen Einblick in den Alltag dieser Einrichtung erhalten, in der Ruhe und Lebendigkeit, Kreativität und Struktur gleichermaßen die Atmosphäre prägen. Die Mitarbeitenden geben alles, um Sicherheit, Würde und Selbstbestimmung miteinander zu vereinbaren, ohne allzu große Kompromisse auf Kosten der Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner machen zu müssen. Es ist eine tägliche Suche nach neuen Wegen, um Teilhabe zu ermöglichen.

Drei Stunden Winterkampweg: ein spannender Einblick in die Arbeit meiner Kolleginnen und Kollegen.

Tanja Lenz-Urbach



Sarah Hemker (rechts)

„Das ist ein tolles Gefühl“

Marcel und Lukas schätzen ihre Arbeit mit Menschen mit außergewöhnlich intensiven Assistenzbedarfen

Lukas und Marcel sind Heilerziehungspfleger im Haus Enon und unterstützen täglich erwachsene Menschen mit komplexen Behinderungen und ausgeprägten Verhaltensauffälligkeiten. Beide sind von ihrer Arbeit begeistert und möchten nichts Anderes machen. Marcel war zuvor Elektroniker und ist froh, nach seiner ersten Ausbildung ein Betheljahr absolviert zu haben. Ihren Arbeitsalltag im Haus Enon empfinden beide als abwechslungsreich, spannend und anspruchsvoll.

Warum gefällt euch die Arbeit im Haus Enon so gut?

Marcel: Es macht einfach Spaß, da die Tätigkeit in Enon abwechslungsreich und aufregend ist. Die Arbeit beinhaltet viel Vertrauensaufbau, also Bindungs- und Beziehungsarbeit, daher gibt es auch einen wesentlichen Anteil an pädagogischer Arbeit.

Lukas: Je besser man die Menschen kennt, die hier leben, desto mehr Erfahrungen sammelt man. Mit der Zeit weißt du einfach, wie du mit der jeweiligen Person umgehen musst. Oder du siehst eine Situation und kannst einschätzen: Da muss ich nicht einschreiten – oder okay, da muss ich jetzt einschreiten, es könnte was passieren.

Und was könnte passieren?

Marcel: Bei uns ist es oft so, dass die Menschen eher selbstverletzendes Verhalten zeigen und weniger fremdverletzendes Verhalten. Das bedeutet, sie schlagen sich selbst, hauen um sich oder beißen sich in die Hand.

Lukas: Wenn man die Person gut kennt, weiß man auch, was ein Trigger sein könnte. Man erkennt, ob jemand angespannt ist.

Und was macht ihr dann?

Lukas: Das hängt sehr von der Person ab. Manche brauchen Reizreduzierung, andere beruhigen sich mit bestimmten Liedern oder Geräuschen. Wieder andere kann man gut ablenken. Man probiert Neues aus und entdeckt dadurch immer wieder Möglichkeiten, kritische Situationen aufzulösen.

Im Erdgeschoss lebt ein Mann mit einer Eins-zu-eins-Unterstützung. Wie ist das bei ihm?

Marcel: Micha* hat eine durchgängige Betreuung, nur nachts nicht, da ist er dann im Bett fixiert – an Schultern, Bauch und im Schritt. Dann finden stündliche Sichtkontrollen statt. Grundsätzlich sprechen wir immer mit ihm und erklären jeden Schritt, da ihm dies Vorhersehbarkeit schafft und Sicherheit bietet. Es geht dabei auch um Vertrauen und pflegerische Qualität.

Wird euch nie langweilig?

Marcel: Wir wechseln uns ab, damit es nicht zu eintönig wird. Vor kurzem hatte er aufgrund einer Beinverletzung einen längeren Krankenhausaufenthalt, wo wir ihn auch 1:1 begleiten mussten, da war es für uns teilweise sehr langweilig, weil er ans Bett gebunden war und somit die Möglichkeiten, die wir ihm zur

Beschäftigung bieten konnten, sehr begrenzt waren. Aber im Haus versuchen wir, für Abwechslung zu sorgen – zum Beispiel Besuche von anderen Klienten, Gespräche oder gemeinsame Zeit im Garten.

Was macht die Arbeit mit ihm besonders?

Lukas: Wenn er dich kennt, kann er unglaublich herzlich sein. Er liebt Autofahren – ob zu McDonald's oder einfach eine Runde Caddy fahren. Dann ist er der friedlichste Mensch, will einen umarmen und zeigt seine gute Laune.

Marcel: Aber wenn er in einer Krise ist, braucht es Fingerspitzengefühl. Manchmal reicht es, wenn man ihm eine Aussicht gibt: „Später fährt Lukas mit dir Caddy.“ Das funktioniert oft.

Welche Rolle spielt Bindungsarbeit allgemein im Haus?

Lukas: Sie ist das A und O. Viele Bewohner tauen erst nach längerer Zeit auf. Ein autistischer Mann bei uns meidet Berührung, aber wenn er Vertrauen fasst, nimmt er irgendwann die Hand oder hakt sich ein. Das ist ein tolles Gefühl.

Marcel: Veränderungen sind für die Klienten oft schwierig – zum Beispiel ein Zimmer- oder Ortswechsel. Das kann das Verhalten beeinflussen. Umso wichtiger ist es, dass Bezugspersonen konstant bleiben.

Wie viele Bezugsmitarbeiter hat ein Bewohner oder eine Bewohnerin?

Marcel: Meist zwei bis drei. Es bleibt möglichst jemand, der schon länger dabei ist. Neue Azubis oder Pflegekräfte kommen aber auch mal dazu.

Wie seid ihr zu eurem Beruf gekommen?

Marcel: Ich war erst in der Tagesgestaltung, bei Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung. Dann habe ich im Rahmen meiner Ausbildung ein Pflegepraktikum gemacht. Anfangs dachte ich: Schichtdienst, Körperpflege, Wochenenden – nichts für mich. Aber dann habe ich gemerkt, wie viel Verantwortung man hat und wie selbstständig man arbeiten kann. Das hat mich überzeugt.

Lukas: Ich habe ein FSJ gemacht, dann in einer Werkstatt gearbeitet, später in verschiedenen Wohnbereichen. Am Anfang hatte ich mit Micha schon Probleme – er hat mir sogar mal die Brille vom Gesicht geschlagen. Aber ich wollte ihn nicht meiden.

Mit Unterstützung habe ich Strategien entwickelt, wir sind viel spazieren oder Caddy gefahren – seitdem verstehen wir uns super.

Welche Dinge machen die Bewohner besonders glücklich?

Lukas: Autofahren! Musik, Fenster runter, Stunden lang. Auch kleine Dinge: Ein Spielzeug im Laden aussuchen, Züge am Bahnhof anschauen.

Marcel: Oder Urlaubsfahrten. Micha nimmt am „Urlaubstreff“ teil. Da sind auch ehemalige Betreuer, die er kennt – dann läuft alles super.

Hat Micha eigene Wünsche oder Ziele?

Marcel: Langfristige Zukunftspläne hat er nicht. Er äußert eher Wünsche im Moment – Kaffee, Kuchen, ein Buch. Unser Ziel ist, seine Selbstständigkeit zu erhalten, etwa beim Essen oder Backen. Aktuell hoffen wir, dass er sich von seiner Beinverletzung wieder vollständig erholt und wieder mobil wird.

Wie ist es, wenn ihr nach einem anstrengenden Tag nach Hause geht?

Lukas: Man nimmt schon etwas mit, gerade wenn es Krisen gab. Aber man hat auch viele Erfolgserlebnisse – wenn man eine Krise abwendet oder gut steuert. Das gibt Energie.

Marcel: Klar, Beleidigungen oder Kneifen sind nicht schön. Aber man weiß, es richtet sich nicht persönlich gegen uns, sondern gegen die Situation. Humor hilft da oft.

Zum Abschluss: Was macht die Arbeit für euch besonders?

Marcel: Die Abwechslung. Kein Tag ist gleich, man muss flexibel reagieren.

Lukas: Und die Bindung zu den Bewohnern. Wenn man spürt, dass Vertrauen da ist, ist das unbezahlbar.

Julia Negri-Küster

*Name von der Redaktion geändert



Lukas Beerheide und M. O. spielen gemeinsam auf dem Auto-Teppich.



Marcel Kittlitz im Gespräch mit Klient K. W.



Von wegen Krise!

Das Team im Haus Enon arbeitet Hand in Hand

Anika Gohdes ist seit 2022 Bereichsleiterin im Haus Enon. Die 39-jährige Sozialarbeiterin liebt ihren Beruf. „Ich hatte schon immer einen stark ausgeprägten Gerechtigkeitssinn, was sich in meiner Haltung spiegelt: Die Menschen, die es am schwersten haben, liegen mir besonders am Herzen.“



Für Anika Gohdes ist klar: Sie hat für sich das richtige berufliche Arbeitsfeld gefunden. „Hier leben sehr unterschiedliche Menschen, was die Arbeit spannend und interessant macht. Wir haben sehr engagierte Angehörige, was großartig ist. Sie sind eine sehr wichtige Ressource für die Menschen hier und ein wichtiges Sprachrohr, vor allem, wenn Menschen nonverbal sind.“

Im Haus Enon gibt es drei Gruppen mit verschiedenen Schwerpunkten. Im Dachgeschoss liegt dieser auf herausfordernden Verhaltensweisen, in der mittleren Etage auf der Pflege und im Erdgeschoss ist es eine Mischung. Hier liegt die anspruchsvollste Aufgabe darin, höhere pflegerische Bedarfe und herausfordernde Verhaltensweisen im Alltag zu meistern.

Damit es gar nicht erst zu Vorfällen kommt, ist das Team permanent im Gespräch und sehr aufmerksam. „Prävention ist wichtig“, erklärt Anika Gohdes. „Bei einem Klienten kam es beispielsweise früher häufig zu fremdverletzendem Verhalten. Er kann Nein sagen. Das wurde aber eine Zeitlang in Pflegesituationen nicht ernst genug genommen. Es ist für die Fachkraft schwer auszuhalten, wenn jemand dringend versorgt werden müsste, es aber nicht will. Das ist Teil seiner Selbstbestimmung. Also warten wir

und bieten es ihm noch mal an. Vielleicht will er auch von einer bestimmten Person nicht versorgt werden, dann kommt jemand anderes. So arbeiten wir häufig. Wir wechseln dafür in den Teams und zwischen den Stammteams der jeweiligen Etagen.“

Bei einem Klienten fungiert Anika Gohdes oft als „Joker“, weil sie eine gute Beziehung und Bindung zum Klienten hat. „Mir ist wichtig: Wir sitzen alle in einem Boot. Wir unterstützen und helfen uns gegenseitig. Entscheidend ist, alles zu versuchen, Krisen gar nicht erst entstehen zu lassen.“

Und es gibt viele Möglichkeiten, Krisen zu vermeiden. Freiheitsentziehende Maßnahmen sind hierbei immer das letzte Mittel der Wahl und dürfen nur zum Selbstschutz der Klienten und Klientinnen eingesetzt werden. Zum Beispiel, wenn Personen sich selber gefährden oder sie Situationen nicht eigenständig verlassen oder beenden können werden diese auch zur Selbstregulation oder

zur Reizabschirmung eingesetzt. Der große Garten ist eine Hilfe, um aus Situationen wortwörtlich rauszutreten. Und natürlich sind Fallgespräche ebenso wichtig wie regelmäßige Fortbildung und das entsprechende fachliche Knowhow. Viele im Team haben Studio-3 Trainings absolviert, jährlich wird Inhouse zum Thema Gewaltschutz geschult. Entscheidend bleibt der intensive Austausch. Jede Situation wird nachbesprochen und gemeldet. Das ist auch wichtig, um zu evaluieren und zu reflektieren. „Wenn eine Klientin oder ein Klient vermehrt auffällig ist, dann fragen wir uns, woran es gelegen hat, ob es Auslöser gab, ob es Veränderungen oder andere Ursachen gab. Es ist ein bisschen wie Detektivarbeit.“

Herausfordernde Verhaltensweisen können dabei sehr unterschiedlich ausfallen: Auf den Boden werfen und mit den Füßen strampeln, starkes Lautieren oder selbst- und fremdverletzendes Verhalten. „Egal wie es sich äußert, herausforderndes Verhalten bedeutet immer: Es ist herausfordernd für mich, weil ich es so empfinde“, erklärt Anika Gohdes. „Die Klientinnen und Klienten zeigen dieses Verhalten nie, weil sie etwas persönlich gegen einen haben, sondern weil sie sich nicht anders mitteilen können. Der emotionale Entwicklungsstand der Menschen, die hier leben, entspricht durchschnittlich einem Lebensalter zwischen Null und drei Jahren, auch wenn sie biologisch Erwachsene sind. Sie haben einfach eine große Not, sind sehr hilflos und wissen sich nicht anders auszudrücken. Das darf man nie vergessen.“

Denn nicht selten stecken auch schlicht Schmerzen hinter den Verhaltensauffälligkeiten. Und wie jeder Mensch haben sie mal einen schlechten Tag. „Kleinigkeiten“ können zu Verunsicherungen führen und die Reaktionen treten nicht immer unmittelbar auf, sondern auch zeitversetzt. „Wer hier arbeitet, braucht Offenheit, Neugier und Empathie, um den Menschen vor sich wirklich zu sehen und eine Bindung aufzubauen.“

Wenn es dennoch zur Krise kommt, ist niemand allein. Über ein Alarmsystem wird der Kollege oder die Kollegin auf dem Telefon informiert und kann sofort helfen. Wenn Anika Gohdes im Haus ist, spricht sie sofort mit der betroffenen Person. Und das nicht nur einmal, sondern mehrmals, mit Abstand zur Situation. Wer möchte, kann ein psychologisches Entlastungsgespräch führen.

„Es gibt Menschen, die nur begrenzte Möglichkeiten haben, und aus dem schöpfen müssen, was ihnen zur Verfügung steht. Und ich finde dafür sollte niemand verurteilt werden. ‚Normal‘, das ist das größte Unwort. Es ist ein so spannendes, großartiges Arbeitsfeld, in dem man unfassbar viel zurückbekommt. Wir haben so viele wunderbare Dinge erreicht. Das ist so schön und stärkt das Team.“

Julia Negri-Küster



Haus Enon

Im Haus Enon in Bielefeld Gadderbaum

leben auf drei Etagen in voneinander getrennten Wohngruppen 31 Menschen im Alter von 20 bis 61 Jahren mit komplexen Behinderungen und zum Teil hohem Pflegebedarf.

Einige der Klientinnen und Klienten zeigen starke Verhaltensauffälligkeiten. Im Erdgeschoss wohnt zudem ein Klient in einem Einzelappartement mit einer Eins-zu-eins-Betreuung von 6 Uhr morgens bis 20 Uhr abends. Das Team des Hauses Enon ist multiprofessionell: Insgesamt 45 Mitarbeitende begleiten, unterstützen und pflegen die Bewohnerinnen und Bewohner.



Gemeinschaftlich mit Unterstützter Teilhabe

Ergebnisse aus dem Projekt GUT

Wie gestaltet sich die Lebenssituation von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen und herausfordernden Verhaltensweisen in NRW? Hierzu wurden im Projekt **GUT** während der Laufzeit April 2023 bis März 2026 NRW-weit und trägerübergreifend verschiedene Befragungen durchgeführt. Ziel des Projektes ist es, die Lebenssituation von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen und herausfordernden Verhaltensweisen in Nordrhein-Westfalen besser zu verstehen.

Das Projekt wird durch die Sozialstiftung NRW gefördert und von dem Stiftungsbereich Bethel.regional und der Universitätsklinik für Inklusive Medizin, **Mara** durchgeführt. Die Projektsteuerung übernahmen Bethel.regional-Geschäftsführerin Sandra Waters, die Projektkoordination Franziska Myszor und seitens der Projektpartner Prof. Dr. Tanja Sappok, als Klinikdirektorin für Inklusive Medizin, und Prof. Dr. Ingmar Steinhart.

Die Ergebnisse des Projektes werden auf dem großen Abschluss-Fachtag am 12. März 2026 vorgestellt. Zudem gibt es spannende Podiumsdiskussionen und konkrete Empfehlungen zur Verbesserung der Lebensqualität für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen und herausfordernden Verhaltensweisen.

Während der Projektlaufzeit wurden insgesamt 40 Interviews, 10 Fokusgruppen und eine Online-Erhebung durchgeführt.

Dabei wurde mit Menschen aus unterschiedlichen Lebensbereichen gesprochen, darunter:

- Bewohnerinnen und Bewohner besonderer Wohnformen
- Mitarbeitende in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM)
- Fachkräfte in psychiatrischen Kliniken und Institutsambulanzen
- Mitarbeitende in Medizinischen Zentren für Erwachsene mit Behinderung (MZE)
- Leistungsträger, Verbände und Kommunen

Partizipativer Workshop mit Expertinnen und Experten

In zwei partizipativen Workshops wurden gemeinsam mit Expertinnen und Experten in eigener Sache zentrale Ergebnisse aus vorangegangenen Interviews vertieft. Ziel war es, Erfahrungen, Bedarfe und konkrete Verbesserungsvorschläge direkt aus Nutzerinnen- und Nutzersicht zu sammeln und gemeinsam zu

reflektieren. Thorsten Brückner, selbst Klient von Bethel.regional und Mitglied des Projektbeirats GUT, wirkte dabei als Co-Forscher an der Vorbereitung mit und leitete die Workshops aktiv mit.

Wer hat mitgearbeitet?

An den beiden Workshoptagen nahmen insgesamt acht Expertinnen und Experten in eigener Sache teil, sechs davon an beiden Terminen. Die Teilnehmenden nutzen unterschiedliche Angebote der Eingliederungshilfe, u. a. im Bereich Wohnen und Arbeit, und brachten vielfältige persönliche Lebens- und Unterstützungserfahrungen ein. Die Workshops waren bewusst niedrigschwellig angelegt und fanden in einer offenen und wertschätzenden Arbeitsatmosphäre in der Neuen Schmiede in Bielefeld statt. Gegenseitige Hilfe, Offenheit und Vertrauen prägten den Austausch – auch bei sensiblen Themen wie Gewalt und Ohnmachtserfahrungen.

Zentrale Ergebnisse

Wohnen und Unterstützung

- Barrierefreiheit, verlässliche Unterstützung und verständliche Kommunikation sind entscheidend für Selbstständigkeit.
- Fachkräftemangel und Zeitdruck führen zu Informationslücken, Frustration und Ungerechtigkeitserleben.
- Transparenz bei Zuständigkeiten und Entscheidungen wird dringend gewünscht.

Familie und gesetzliche Betreuung

- Angehörige sind wichtige Ressourcen, können aber auch Druck erzeugen.
- Gesetzliche Betreuung vermittelt Sicherheit, wird jedoch häufig als wenig transparent und mit Machtverlust verbunden erlebt.
- Wunsch nach Mitbestimmung, nachvollziehbaren Entscheidungen und gemeinsamer Kommunikation.

Wohnplatzsuche und Strukturprobleme

- Große Unzufriedenheit über fehlende Transparenz bei der Vergabe von Wohnplätzen.
- Wahrnehmung struktureller Ungleichbehandlung und Abhängigkeit von Arbeit und Wohnform.

Arbeit und Teilhabe

- Erfahrungen von Mobbing, fehlender Anerkennung und mangelnder Beteiligung.
- Starker Wunsch nach passender Tätigkeit, Nutzung eigener Kompetenzen sowie mehr Information zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Werkstattbeschäftigte erleben gesellschaftliche Vorurteile – Aufklärung und Öffentlichkeitsarbeit sind wichtig.

Gesundheit und Versorgung

- Verständigung mit Ärztinnen und Ärzten ist oft schwierig; Sprache und Tempo sind häufig nicht angepasst.
- Barrieren im ÖPNV, lange Wege und Personalengpässe erschweren medizinische Versorgung.
- Wunsch nach mehr Unterstützung zur Stärkung der eigenen Handlungskompetenz (z. B. Arztbesuche selbstständig wahrnehmen).

Wohlbefinden und Alltag

- Humor, Entspannung und Rückzugsräume sind zentrale Faktoren für seelische Gesundheit.
- Selbstbestimmung zeigt sich vor allem im Alltag (Mobilität, Freizeit, Geld, Beziehungen).
- Unterstützung wird nicht als Gegensatz, sondern als Voraussetzung für Selbstbestimmung verstanden.

Gewalt, Sicherheit und Schutz

- Viele Teilnehmende berichteten von psychischer, körperlicher oder sexueller Gewalt.
- Große Unsicherheit besteht darüber, wie und wo Hilfe geholt werden kann (z. B. Polizei).
- Benötigt werden klare Informationen, verlässliche Ansprechpersonen, Schulungen und eine offene Kultur, in der Gewalt kein Tabuthema ist.
- Es besteht der Wunsch nach gemeinsamen Fortbildungen für Klientinnen und Klienten sowie Mitarbeitende – ausdrücklich auch mit Klientinnen und Klienten als aktive Mitgestaltende, Trainerinnen oder Dozentinnen, um Erfahrungen aus erster Hand einzubringen und gegenseitiges Verständnis zu stärken.

Fazit

Die Workshops zeigen deutlich: Selbstbestimmung, Sicherheit und Lebensqualität hängen maßgeblich von transparenter Kommunikation, verlässlichen Strukturen und echter Beteiligung ab. Die Perspektiven der Expertinnen und Experten in eigener Sache liefern wertvolle Impulse für die Weiterentwicklung von Wohn-, Arbeits- und Unterstützungsangeboten und unterstreichen das große Potenzial partizipativer Formate, zum Beispiel bei dem Thema Gewaltschutz.

Franziska Myszor

Jetzt zum Fachtag anmelden!



Aus der Forschung

Mitarbeitende im Fokus – Umgang mit herausforderndem Verhalten

Eine Studie, die Bethel.regional Mitarbeiterin Franziska Myszor im Rahmen ihrer Promotion an der Universität Bielefeld durchgeführt hat, beleuchtet, wie Arbeitsbedingungen Fach- und Führungskräfte in der Eingliederungshilfe beeinflussen, insbesondere in der Arbeit mit Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, die herausforderndes Verhalten zeigen. Aufbauend auf einer systematischen Literaturrecherche und Gesprächen mit Leitungskräften aus verschiedenen Wohnangeboten zeigt die Analyse: Belastung hängt weniger von Einzelvorfällen ab als von Rahmenbedingungen. Drei verknüpfte

Ebenen stehen im Mittelpunkt: Beziehungen und Kommunikation, organisatorische Strukturen und Qualifikation. Verlässliche Teamkultur, regelmäßige Fallbesprechungen und gezielte Fortbildungen mindern Stress und erhöhen Sicherheit – während Unterbesetzung, mangelhafte Anerkennung oder widersprüchliche Absprachen Gegensätze schaffen. Die Ergebnisse liefern praxisnahe Hinweise, wie Teams nachhaltig unterstützt werden können – im Interesse der Mitarbeitenden und der zu Begleitenden. (TLU)

Gute Arbeit braucht gute Bedingungen

Anfang 2025 habe ich gemeinsam mit Judith Reuter, Ingmar Steinhart und Tanja Sappok in dem Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie den [Artikel](#) „Hinderliche und förderliche Faktoren in der Arbeit mit Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen und herausfordernden Verhaltensweisen“ veröffentlicht.

Die Übersichtsarbeit macht deutlich, dass Belastung und Handlungssicherheit von Mitarbeitenden weniger von einzelnen Vorfällen abhängen als von den Rahmenbedingungen, in denen diese stattfinden. Besonders bedeutsam sind dabei drei miteinander verwobene Ebenen:

Eine zentrale Rolle spielen Beziehungen und Kommunikation. Wertschätzende Teambeziehungen, ein offener fachlicher Austausch sowie eine unterstützende und verlässliche Führungskultur tragen maßgeblich dazu bei, Stress zu reduzieren und Handlungssicherheit zu fördern. Fehlende Unterstützung, geringe Anerkennung oder widersprüchliche Absprachen wirken dagegen belastend. Auf der organisatorischen Ebene zeigt sich der anhaltende Personal- und Fachkräftemangel als einer der größten Stressfaktoren. Unterbesetzung erschwert eine personenzentrierte Begleitung, erhöht den Druck im Alltag und begünstigt Krisendynamiken. Entlastend wirken hingegen feste Strukturen, regelmäßige Teamsitzungen, Fallbesprechungen und Supervision – vorausgesetzt, sie sind verbindlich im Arbeitsalltag verankert. Ein weiterer zentraler Faktor sind Kompetenzen und Qualifikation. Fachliches Wissen zu Deeskalation, Kommunikation, rechtlichen Rahmenbedingungen und zum Verstehen herausfordernden Verhaltens erhöht die Handlungssicherheit. Fehlende Qualifikation oder unzureichende Fortbildung geht dagegen mit Unsicherheit, Überforderung und einem erhöhten Risiko für restriktive Maßnahmen einher. Neben Fachwissen sind dabei auch personale Eigenschaften wie Empathie, Geduld und emotionale Stabilität bedeutsam.

Ergebnisse aus einer Interviewstudie
Weitere Ergebnisse, die ich im Journal Prävention und Gesundheitsförderung unter dem Titel „Handlungsfähig

bleiben im Unvorhersehbaren: Eine Interviewstudie zu Gelingensbedingungen in der Arbeit mit Klient/-innen mit herausforderndem Verhalten.“

in Zusammenarbeit mit Christoph Karlheim, Ingmar Steinhart und Tanja Sappok 2025 veröffentlicht habe, stammen aus Gesprächen mit Leitungskräften aus Besonderen Wohnformen für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen und herausfordernden Verhaltensweisen. Befragt wurden insgesamt sieben Personen von unterschiedlichen Trägern aus verschiedenen Regionen, die den Arbeitsalltag und die Rahmenbedingungen der Mitarbeitenden aus ihrer Praxisverantwortung heraus gut kennen. Bei der Auswahl der Interviewpersonen lag der Fokus auf der Heterogenität der Gruppe, um eine breite Perspektive auf die verschiedenen institutionellen Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen auf die Arbeitspraxis zu gewährleisten. Die Aussagen zeigen praxisnahe Einblicke, wie Teams in ihrer täglichen Arbeit unterstützt werden, mit herausforderndem Verhalten umgehen und dabei die Sicherheit und das Wohlbefinden aller Beteiligten im Blick behalten.

„Wundertüte Dienstbeginn“ – Arbeitsalltag aus Sicht der Praxis
Die Befragten beschreiben ihren Dienstbeginn als „Wundertüte“: Personelle Situation, Tagesstruktur und die aktuelle Verfassung



Franziska Myszor

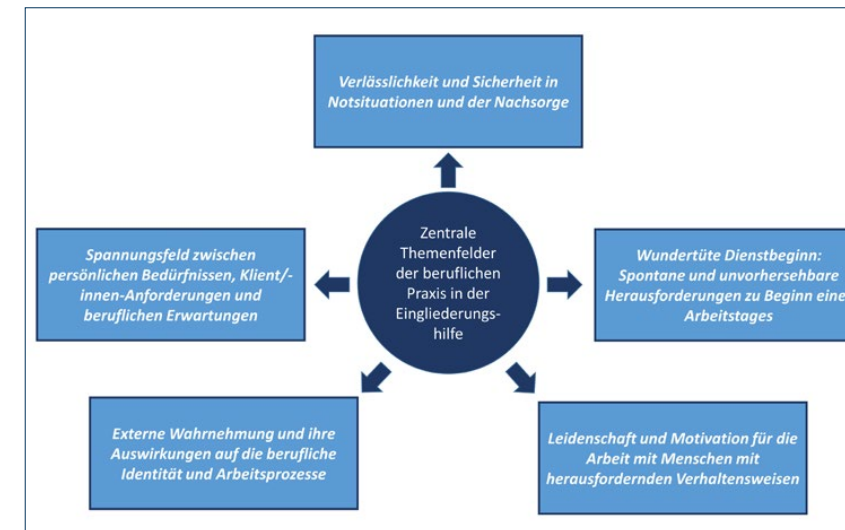


Abb.: Relevante Querschnittsthemen hinsichtlich der Arbeitssituation der Fachkräfte aus Myszor, F., Karlheim, C., Steinhart, I., & Sappok, T. (2025). Handlungsfähig bleiben im Unvorhersehbaren: Eine Interviewstudie zu Gelingensbedingungen in der Arbeit mit Klient/-innen mit herausforderndem Verhalten.

der Klientinnen und Klienten sind oft unvorhersehbar. Einen typischen Arbeitstag gibt es kaum:

„Also es ist kein Tag wie jeder andere, es ist immer ein bisschen eine Wundertüte. Also den typischen Arbeitstag, den gibt es hier nicht, weil Klientinnen und Klienten mit ihren völlig individuellen Unterstützungsbedarfen hier natürlich ja auch nicht jeden Tag die gleiche Unterstützung einfach bedürfen.“

Die Tagesgestaltung orientiert sich stark an den individuellen Unterstützungsbedarfen der Klientinnen und Klienten. Insbesondere impulsive oder eskalierende Verhaltensweisen können geplante Abläufe kurzfristig verändern und die Vorhersehbarkeit des Dienstes erschweren. Diese Dynamik wird ambivalent erlebt: Einerseits als belastend, andererseits auch als fachlich herausfordernd und abwechslungsreich.

Zusätzliche Unsicherheit entsteht durch die angespannte Personalsituation. Kurzfristige Krankmeldungen oder Ausfälle lassen sich häufig nicht kompensieren, Dienste müssen spontan umorganisiert werden. Dies erhöht das Arbeitspensum und kann auch bei Klientinnen und Klienten Verunsicherung auslösen.

„Am Wochenende meldet sich spontan morgens jemand krank und die müssen noch eine zweite Gruppe mitversorgen. [...] Oder auch Leute, die dann krank aus dem Dienst gehen, irgendwie, weil irgendwas vorgefallen ist. Und da kann man ja auch nicht mal eben so spontan jemanden aus dem Hut zaubern, der dann einspringen kann.“

Sicherheit entsteht durch Verlässlichkeit

Ein zentrales Ergebnis der Interviews ist die Bedeutung von Handlungsfähigkeit und subjektiver Sicherheit. Präventiv wirkt vor allem eine verlässliche Teamkultur: klare Absprachen, transparente Übergaben und die konsequente Umsetzung gemeinsamer Strategien. Werden Absprachen unterlaufen – etwa aus Unsicherheit oder gut gemeinter Nachsicht – wird dies als eskalationsfördernd erlebt.

Ergänzend können strukturelle Maßnahmen wie Sicherheitstelefone, bauliche Vorkehrungen oder punktuell eingesetzte Sicherheitsdienste unterstützen. Sie werden jedoch ambivalent bewertet, da sie zwar einen beruhigenden Effekt haben, die Ursachen von Eskalationen aber nicht unmittelbar bearbeiten. Entscheidend ist, dass solche Maßnahmen nachvollziehbar kommuniziert und fachlich eingebettet sind.

In akuten Krisensituationen sind deeskalierende Kompetenzen sowie Kenntnisse rechtlicher Rahmenbedingungen von zentraler Bedeutung. Verbindliche Schulungen und deren regelmäßige Auffrischung sind Voraussetzung für einen sicheren Arbeitsalltag. Ebenso wichtig ist die Möglichkeit, im Notfall Unterstützung aus benachbarten oder trägerinternen Angeboten anzufordern.

Nachsorge, Reflexion und Sinn

Professionelles Handeln endet nicht mit der akuten Situation. Strukturierte Nachsorge, klare Zuständigkeiten bei der Dokumentation sowie Supervisions- und Beratungsangebote tragen wesentlich zur Entlastung bei. Auch wenn externe Unterstützungsangebote nur selten genutzt werden, wird ihre bloße Verfügbarkeit als stabilisierend erlebt. Gleichzeitig zeigen die Interviews ein dauerhaftes Spannungsfeld zwischen persönlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden, den Anforderungen der Klientinnen und Klienten und organisationalen Vorgaben. Besonders im Umgang mit Menschen im Autismus-Spektrum erfordert professionelles Handeln eine hohe Verlässlichkeit und die Bereitschaft, eigene spontane Impulse zurückzustellen. Eine offene Teamkommunikation über Belastungsgrenzen wird hier als zentrale Ressource beschrieben.

Motivation trotz – und wegen – der Herausforderungen

Trotz der hohen Anforderungen berichten viele Mitarbeitende von einer starken Identifikation mit ihrer Arbeit. Kleine Entwicklungsschritte, gelingende Teilhabe und das Verstehen komplexer Situationen werden als sinnstiftend erlebt. Herausforderndes Verhalten wird nicht nur als Belastung, sondern auch als fachliche Aufgabe verstanden. Die Tätigkeit wird dabei nicht trotz, sondern gerade aufgrund der bestehenden Herausforderungen als besonders sinnstiftend und erfüllend erlebt:

„Also, es braucht Mitarbeiter, das sage ich auch immer wieder, die da Bock drauf haben, genau auf dieses Klientel.“

Fazit

Die Ergebnisse aus Literatur und Interviews zeigen deutlich: Mitarbeitende erleben ihren Alltag mit Menschen, die herausforderndes Verhalten zeigen, dann als sicher und handhabbar, wenn sie unterstützt, qualifiziert und organisatorisch verlässlich eingebunden sind. Professioneller Umgang mit herausforderndem Verhalten ist damit nicht nur eine pädagogische, sondern auch eine organisatorische Verantwortung – zum Wohl der Klientinnen und Klienten und zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden.

Franziska Myszor

INTERNATIONALE FACHTAGUNG

16.06. & 17.06.2026 - NEUE SCHMIEDE, HANDWERKERSTR. 7, 33617 BIELEFELD

AUTISMUS IM DIALOG

Dienstag, 16.06.2026

09:30

Tagungsbeginn

Maja Toudal

The Language about Autism

Priv.-Doz.

Dr. Daniel Holzinger

Wege in die Kommunikation mit Kindern mit Autismus und besonderen Bedürfnissen - auf der Suche nach evidenzbasierter personalisierter (Früh-) intervention

Bo Hejlskov Elvén

Staff attitudes in a wider perspective

Spektrikulär

Talk AUT loud - aber unaufgeregt!
Live-Podcast mit den Tagesreferenten

Carlo Schneider

- 17:30

Präsentation & Abschluss:
Der 1. Tagungstag als Cartoon

Optionales Abendprogramm
Theaterstück "Im Inneren der Seifenblase",
Theaterlabor Bielefeld e.V. im TOR 6 Theaterhaus, Hermann-
Kleinewächter-Str. 4, 33602 Bielefeld

Mittwoch, 17.06.2026

08:45

Tagungsbeginn

Jozef Schovanec

Autismus und Interkulturalität - Plädoyer für einen Dialog zwischen den Kulturen über die menschliche Biodiversität

Trine Uhrskov

LA2u - Facilitating Dialogue
Empowering through intended inner perspectives and systematic reflective practice

Stefanie Fuhrmann

Vorläufiger Titel: Dialog im schulischen Kontext

Peter Vermeulen

Meeting the autistic mind: Autism as absolute and precise thinking in a relative and uncertain world

Carlo Schneider

- 16:30

Präsentation & Abschluss:
Der 2. Tagungstag als Cartoon

