

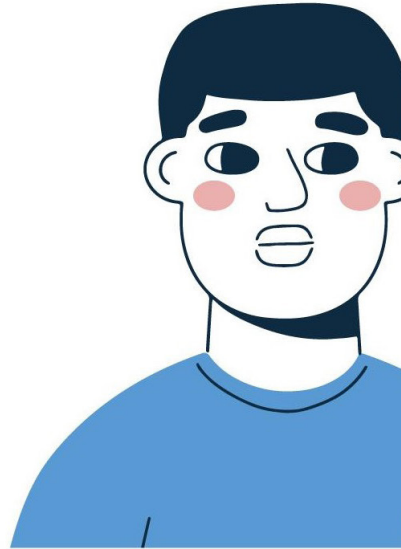


HelpEx

HelpEx

Europäische Qualifizierung für Peers als
Helfer/innen bei Rehabilitations- und
Genesungsprozessen

Ein Trainingscurriculum
für Peers und Fachleute



Zusammen machen Peers und Fachleute unsere Dienste besser.

Unsere Vision:

Wir glauben, dass Menschen, die Genesung und Rehabilitation durchlaufen haben, Menschen mit besonderem Potenzial und Werten sind. Wir dürfen sie nicht als Patienten/Patientinnen betrachten, sondern als Akteure/Akteurinnen ihrer persönlichen Veränderung und der Veränderung der Menschen um sie herum.

Als Vorbilder können sie mit ihren Erfahrungen, Persönlichkeiten und ihrer Geschichte einen wesentlichen und unterstützenden Beitrag beim Genesungsprozess anderer leisten, der die Arbeit des Fachpersonals ergänzt.

Durch einen gemeinsamen Lern- und Arbeitsprozess, wie z.B. Schulungen auf beiden Seiten und gemeinsame Schulungen, gilt es, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen, das einerseits frei von Bevormundung, Gleichgültigkeit und Vorurteilen ist, und andererseits Individuen und Institutionen sowie die Widerstandsfähigkeit der Patienten/innen fördert.



Inhaltsverzeichnis

Thema	Seite
Vision	2
Einführung	4
Wie Sie das Trainingscurriculum verwenden können	5-6
Modul 1: On-boarding, Version A	7-9
Modul 1: On-boarding, Version B	10-14
Es ist Zeit, gemeinsam zu lernen	15
Modul1 1: On-boarding, Version C	16-17
Modul 2: Den Rahmen kennenlernen, Version A	18-20
Modul 2: Den Rahmen kennenlernen, Version B	21-22
Die Help-Ex E-Learning Plattform	23
Modul 2: Den Rahmen kennenlernen, Version C	24
Modul 3: Wertschätzende Kommunikation, Version A	25-26
Modul 3: Wertschätzende Kommunikation, Version B	27-28
Ergänzendes Online Training Material	29
Modul 3: Wertschätzende Kommunikation, Version C	30
Modul 4: Konfliktlösung, Version A	31-32
Modul 4: Konfliktlösung, Version B	33-34
Peeransätze in unterschiedlichen Settings	35
Modul 4: Konfliktlösung, Version C	36

Thema	Seite
Modul 5: Herausforderungen und Krisen managen, Version A	37-40
Modul 5: Herausforderungen und Krisen managen, Version B	41-42
Gesetzlicher Rahmen und Bedingungen	43
Modul 5: Herausforderungen und Krisen managen, Version C	44-45
Modul 6: Psychische Erkrankungen und Grundlagen des Helfens, Version A	46-48
Modul 6: Psychische Erkrankungen und Grundlagen des Helfens, Version B	49-50
Sich mit anderen Peer-Modellen vernetzen	51-52
Glossar, Literatur und Credentials für verwendete Grafiken	53
Kontaktinformation, Partner, Förderinformation und Creative Commons License	54

FAKT Nr. 1:

Probleme mit der psychischen Gesundheit und dem Missbrauch von Suchtmitteln haben in Europa zugenommen und soziale Dienste brauchen mehr personelle Ressourcen.

FAKT Nr. 2:

Die Forderung nach Inklusion, nach stärkeren Patientenrechten und nach größerer Teilhabe der Zivilgesellschaft sind eine politische Realität und unverzichtbar.

FAKT Nr. 3:

Peer-Ansätze verbessern die Qualität sozialer Dienste.

Als Folge dieser Fakten sind Anbieter sozialer Dienste eingeladen,

- a. Peers in ihre Dienste und in den Hilfeprozess miteinzubeziehen.
- b. ihre Dienste für Peers zu öffnen und an sie anzupassen.

Dieses Curriculum bietet ein sich gegenseitig ergänzendes Set von Trainingsmodulen für (potentielle) Peers und Mitarbeiter/innen in sozialen Organisationen, die Hilfe für Menschen mit psychischen Problemen und/oder mit Suchtproblemen anbieten. Der Fokus liegt auf:

- die Motivation und Qualifikation von Peers, um als Assistenten/innen und Helfer/innen zu arbeiten,
- die Anpassung von Organisationen, um Peers miteinzubeziehen,
- die Einführung von Peer-Ansätzen in Organisationen,
- die Haltung und das Bewusstsein von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, um mit Peers zusammen zu arbeiten,
- die Fähigkeiten von Peers und Fachleuten zusammen zu arbeiten.

Das HelpEx Curriculum ist so aufgebaut, dass die Trainingsmodule von den Organisationen eigenständig umgesetzt werden können und dass sie an die besonderen Bedürfnisse von Organisationen und/oder Bedingungen in verschiedenen Ländern angepasst werden können.

Das HelpEx Curriculum versteht sich als Baustein in der Geschichte und Tradition von Peer-Trainings. Als Open Educational Resource (OER) kann es mit anderen Modulen kombiniert werden.

Am Ende des HelpEx Curriculums finden Sie kurze Beschreibungen und Links zu bestehenden Peer-Ansätzen und Netzwerken in den Partnerländern und zu Modellen, die versuchen, Peer-Qualifikationen mit beruflicher oder akademischer Bildung zu verbinden.

Wie Sie das Trainingscurriculum verwenden können

Personen, die im HelpEx Curriculum mit Peers bezeichnet werden, sind Personen, die persönliche Erfahrungen mit psychischen Problemen/Erkrankungen oder dem Missbrauch von Suchtmitteln haben und die Probleme, Erkrankung oder Abhängigkeit überwunden haben, z. B. ehemalige Klienten/innen von sozialen Organisationen.

Fachleute im Sinne des HelpEx Curriculums sind bezahlte Arbeitskräfte, die eine formale Qualifikation haben, um in sozialen Diensten mit Menschen zu arbeiten, die eine psychische Erkrankung oder eine Suchtproblematik haben, z. B. Psychologen/innen.

Sie finden ein Glossar mit verwendeten relevanten Fachbegriffen auf <https://learning.help-ex.eu/>

Das Curriculum besteht aus 6 Modulen:

1. On-boarding
2. Den Rahmen kennenlernen
3. Wertschätzende Kommunikation
4. Konfliktlösung
5. Herausforderungen und Krisen managen
6. Psychische Erkrankungen und Grundlagen des Helfens

Die Module bauen logisch aufeinander auf. Sie können aber auch unabhängig voneinander oder partiell durchgeführt werden, entsprechend der Vorkenntnisse und Erfahrungen der Teilnehmer/innen.

Für jedes Modul gibt es eine Version, die eigens für Peers entwickelt wurde (**Version A**) und eine Version, die eigens für Fachleute entwickelt wurde (**Version B**). Für einige Module gibt es noch eine Version für gemeinsame Trainingseinheiten von Peers und Fachleuten (**Version C**). Abhängig von der individuellen Situation können Sie wählen, was zu Ihrer Organisation am besten passt.

Die Dauer der Module reicht von sechs bis zwölf Stunden.

Die Module können von eigenen Fachleuten oder von externen Trainern/Trainerinnen angeleitet werden.

Sie können Peers und Fachleute entweder nur für Ihre eigene Organisation trainieren oder Sie tun sich für das Training mit einer anderen Organisation zusammen.

Abhängig von der Erfahrung der Teilnehmer/innen und der Gruppengröße können Sie die Module auf unterschiedliche Weise konzipieren:

- immer ein Modul mit längeren Zeitspannen dazwischen oder alle Module auf einmal an mehreren aufeinander folgenden Tagen
- in kurzen Einheiten von zwei Stunden oder in ganzen Trainingstagen

Das Curriculum ist benutzerfreundlich, indem es eine klare und einfache Sprache verwendet und praktische Anleitungen und Materialien für Trainer/innen zur Verfügung stellt. Jedes Modul beinhaltet:

- Unterrichtspläne und Zeittafeln
- Lehr- und Lernmaterialien (z. B. Arbeitsblätter, Power Point Präsentationen)
- Beschreibungen von Aktivitäten
- Information über benötigte Arbeitsmittel

Das Dokument ist eine „Open Education Resource“ und darf vervielfältigt und angepasst werden. Trainer/innen sollten ihre eigenen Beispiele, Aktivitäten und Geschichten hinzufügen, um die Module an ihr Setting oder ihren Arbeitsplatz anzupassen und ihnen Relevanz zu geben.

Die ideale Gruppengröße für die Trainingsmodule ist nicht kleiner als acht Personen und nicht größer als 20 Personen. Je größer die Gruppe ist, umso mehr Zeit müssen Sie für Diskussion, Feedback und Interaktion einrechnen. Je kleiner die Gruppe ist, umso weniger Möglichkeiten gibt es für Diskussion und Interaktion.

Das HelpEx Curriculum enthält detaillierte Beschreibungen der Trainingseinheiten. Alle Trainingsmaterialien, die in den Trainingseinheiten verwendet werden, können als einzelne Dokumente von der Projekt-Webseite heruntergeladen werden: <https://learning.help-ex.eu/>

Das ganze Curriculum basiert auf diesen Lehr- und Lernprinzipien:

- Lernzentrierter Ansatz: Lernende sind Erwachsene, die professionelle Erfahrungen und/oder Lebenserfahrung zum Training mitbringen; sie sind Experten/Expertinnen ihres Lebens
- Themenbezogener Ansatz, um theoretisches und praktisches Wissen zu vermitteln
- Interaktiver Ansatz, um ein kooperatives Arbeitsklima zu schaffen und um Kollaboration zu üben; auch um Lernende zu aktivieren, Fähigkeiten zu üben und die Lerninhalte mit ihrem eigenen beruflichen und privaten Leben zu verbinden
- Dialogischer Ansatz: Lernende sind in einer sicheren Umgebung, die auf dem Prinzip der Gleichheit basiert, so dass sie frei reflektieren und ihre Gedanken teilen können und sich ermutigt fühlen, sich verschiedenen Perspektiven zu öffnen
- Lernen durch Zusehen (gute Praxisbeispiele) und durch Anwenden (Fallbeispiele)
- Das Trainingsmaterial wird den Lernenden zur Verfügung gestellt

Praktischer Hinweis für das Training:

Wählen Sie ein flexibles Setting, so dass Sie Stühle, Tische und anderes Equipment nach Bedarf verschieben können.

Wenn Sie das HelpEx Material verwenden, um eine eigene Übungseinheit zu gestalten, nehmen Sie sich immer etwas Zeit für die Orientierung und das Aufwärmen am Anfang und für den Schluss, um der Einheit einen Rahmen zu geben. Es empfiehlt sich, die Ergebnisse von Diskussionen und von Arbeitsgruppen zu visualisieren.

Pinflächen, Flipchart, Stifte, Papier, Karten, Beamer, Laptop and Internetzugang gelten als Standardausstattung für dieses Curriculum.

Voraussetzungen und Setting:

- Arbeitsplatzbeschreibungen und Organigramm Ihrer Organisation (falls vorhanden)

Dauer:

- 4 Std. 30 Min.

Begründung:

Die Anfangsphase eines Peers in einer Organisation ist wegweisend für die zukünftige Zusammenarbeit von Peers und Fachleuten. Daher konzentriert sich dieses Modul auf das persönliche Wohlbefinden der Peers, ihre Rolle und ihren Status, wenn sie in die Organisation eintreten. Peers bekommen einen Überblick über die Arbeitsbedingungen in der Organisation und was es bedeutet, wenn sie Teil des Teams werden.

Da sie in der Organisation besondere Herausforderungen im zwischenmenschlichen Kontakt erleben werden, ist es wichtig, die Peers von Beginn an mit Strategien vertraut zu machen, um gesund zu bleiben und sich stark zu fühlen.



Ziele:

- Modelle von Gesundheit und Wohlbefinden kennenlernen
- Die Rolle und den Status von Peers in einer Organisation reflektieren
 - Die Mentalität von Hilfeempfänger/Hilfempfängerin zu Peer verändern
 - In gesunder Weise „an Bord“ einer Organisation kommen
 - Persönliche Bedingungen reflektieren, die schädlich und förderlich für die Gesundheit im Arbeitsleben sind
 - Individuelle Strategien für das eigene Wohlbefinden/die eigene Gesundheit entwickeln
 - Möglichkeiten und Strategien für einen gesunden Lebensstil beschreiben
- Kompetenzen entwickeln, um andere Menschen in dieser Hinsicht zu unterstützen
- In der Lage sein, Gesundheit und Wohlbefinden im Kontext von psychischen Problemen zu diskutieren
- Wissen, was in der Region und im Sozialraum verfügbar ist

Modul 1: On-boarding

Version A

“Wer das erste Knopfloch verfehlt, kommt mit dem Zuknöpfen nicht zu Rande.“

(Johann Wolfgang v. Goethe)

ABLAUFPLAN: Modul 1, Version A

Thema	Unterrichtsmethode	Zusätzliches Material	Zeit
1. Themen des persönlichen Wohlergehens, wenn man als Peer einer Organisation beitrifft			
Comic "Health" Brainstorming: Was verbinden Sie mit dem Begriff „Gesundheit“?	Diskussion	M1.WS1-Comic Health	10 min.
Zwischen den Begriffen „Gesundheit“ und „Krankheit“ unterscheiden	Definitionen von der WHO		10 min.
Salutogenetisches Modell von A. Antonovsky "Sense of coherence" Fragen: Wann fühlen Sie sich wohl? Welche Faktoren tragen dazu bei?	Einzelarbeit	M1.WS2-Sense of coherence M1.PP1-Salutogenetic model	45 min.
Für den Fall, dass TN keine/nicht alle Begriffe nennen, halten Sie Karten mit Begriffen bereit: z. B. Essen, Sport, Erholung, Beziehungen, Erscheinungsbild, Lebensstil, aktive Stressvermeidung, Flexibilität, Lösungsstrategien, positives Selbstbild und Selbstbewusstsein	Ergebnisse vorstellen		
Was bedeutet das für Ihre tägliche Arbeit als Peer? Wie können Sie die Schutzfaktoren stärken?	Diskussion: Sammeln Sie verschiedene Arbeitssettings (Teammeetings, Arbeit mit Klienten etc.) und verschiedenen Methoden, psychische Gesundheit in der Arbeit zu stärken		30 min.

2. Rolle und Status in der Organisation

Arbeitsplatzbeschreibung: Kennen Sie Ihre Arbeitsplatzbeschreibung? Was sollte der Kontext Ihrer Arbeitsplatzbeschreibung sein? Gute Gründe für eine Arbeitsplatzbeschreibung, z. B. um die Rollen zu definieren	Diskussion Beispiele kennenlernen	M1.WS3-Arbeitsplatzbeschreibung	15 min.
Welchen Status haben Sie in der Organisation?	Schauen Sie sich verschiedene Organigramme an, wo Peers dort verankert sind, wo sie hinpassen und wie die Position in der Organisation kommuniziert wird	Organigramm Ihrer Organisation	20 min.
Welche Rolle haben Sie im Team? Lassen Sie TN ein Soziogramm erstellen, indem sie mit Hilfe von Objekten ausdrücken, wo sie in der Organisation stehen und in welchem Verhältnis sie zu den anderen stehen.	Teamrollen nach Belbin (handout) vorstellen ein Soziogramm für jeden TN erstellen verschiedene Teamrollen diskutieren	M1.WS4-Team roles according to Belbin Objekte, die auf dem Boden verteilt werden können (z. B. Steine, Blätter, kleine Spielzeuge)	45 min.
Was tut Ihre Organisation für die Gesundheit der Mitarbeiter/innen? Einführung in das "Load-strain-model"	Arbeit zu zweit Ergebnisse mit der Gruppe teilen	M1.WS5-Load strain model	15 min.

3. Selbstbewusstsein fördern und Empowerment

Biografische Arbeit: Was hat mich aus der Bahn geworfen? Wie habe ich gelernt, damit umzugehen? Was sind meine Stärken?	Einzelarbeit mit Arbeitsblättern Arbeit zu zweit Diskussion Ergebnisse vorstellen	M1.WS6-Biographical work	15 min.
Was bedeutet Empowerment? Finden Sie Beispiele.	Präsentation	M1.WS7-Empowerment	10 min.
Welche Bedingungen brauchen Sie in Ihrer Arbeitsumgebung, um sich gestärkt zu fühlen? An welchen Stellen ist noch Raum für mehr Empowerment?	Diskussion		15 min.
Mit Unterstützung umgehen • Wie bekomme ich, was ich bei der Arbeit brauche? • Wie trete ich für meine Bedürfnisse ein?	Rollenspiel (Anleitung und Beispiel)	M1.WS8-Rollenspiel	20 min.
Wer kann mich bei der Arbeit unterstützen? Welche Ziele setze ich mir für die nächsten Schritte?	Diskussion einen individuellen Plan anfertigen		20 min.

Modul 1: On-boarding

Version B

Voraussetzungen und Setting:

- Arbeitsplatzbeschreibungen und Organigramm Ihrer Organisation (falls vorhanden)

Dauer:

- 6 Std.

Begründung:

Für Fachleute mag es verhältnismäßig neu sein, mit Peers im Hilfeprozess zusammen zu arbeiten. Peers einzubeziehen hat Auswirkungen auf Prozesse, Strukturen und Rollen im Dienst. Fachleute sind herausgefordert, ihre professionelle Identität zu reflektieren und zu überlegen, wie sie Peers willkommen heißen können. Sie sind dafür verantwortlich, eine wertschätzende und stärkende Arbeitsumgebung zu schaffen.

Ziele:

- Die eigene Rolle und die Rolle und den Status der Peers in der Organisation reflektieren
- Peers in gesunder Weise „an Bord“ der Organisation bringen
- Ein Schritt-für-Schritt-Programm für die Integration von Peers in den Hilfeprozess entwickeln
- Peers dabei unterstützen, über persönliche Bedingungen, die schädlich und förderlich für die eigene Gesundheit sind, nachzudenken
- Peers dabei unterstützen, individuelle Strategien für ihr eigenes Wohlbefinden/ihre eigene Gesundheit zu entwickeln
- In der Lage sein, Gesundheit und Wohlbefinden auf dem individuellen Hintergrund von psychischen Problemen zu diskutieren
- Bewusstsein für die Bedeutung, ein positives Vorbild zu sein, fördern



ABLAUFPLAN: Modul 1, Version B

Thema	Unterrichtsmethode	Zusätzliches Material	Zeit
1. Rolle und Status in der Organisation			
Einführung von Peer-Arbeit in der Organisation			
1) Bitten Sie die TN, sich der Gruppe vorzustellen und zu erzählen, seit wann sie mit der Organisation arbeiten und warum sie sich für diesen Beruf entschieden haben.	Diskussion		15 min.
2) Wie wurde ich in den Prozess einbezogen?	Einzelarbeit	M1.WS9-Implementation of peer work	15 min.
3) Nach Bearbeitung von M1.WS5 führen Sie eine Gruppendiskussion mit folgenden Fragen durch:	Diskussion		15 min.
<ul style="list-style-type: none"> • Was ist ähnlich? • Was ist anders? 			
Arbeitsplatzbeschreibung	Diskussion	Beispiele von Peer-Arbeitsplatzbeschreibungen in Ihrer Organisation	15 min.
Stellen Sie den TN die Arbeitsplatzbeschreibungen der Peers vor und diskutieren Sie folgende Fragen::			
<ul style="list-style-type: none"> • Wie ist die Arbeitsplatzbeschreibung der Peers, mit denen Sie arbeiten? • Wie sollte der Inhalt Ihrer Arbeitsplatzbeschreibung sein? Gute Gründe für eine Arbeitsplatzbeschreibung (z. B. Rollendefinition) • Was ist speziell und anders im Vergleich zu den Arbeitsplatzbeschreibungen der Kollegen/innen? 			

<p>Status in der Organisation</p> <p>Wie ist der Status der Peers in Ihrer Organisation? Schauen Sie sich das Organigramm Ihrer Organisation an und identifizieren Sie, wo die Peers eingesetzt werden bzw. wo sie gut eingesetzt werden könnten.</p>	<p>Diskussion</p>	<p>Organigramm Ihrer Organisation</p>	<p>20 min.</p>
<p>Teamrollen</p> <p>Stellen Sie M1.WS4. vor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Teamrollen übernehmen die Peers? • An welchen Team- und Organisationsmeetings nehmen sie teil? 	<p>Teamrollen nach Belbin (Handout) vorstellen</p> <p>ein Soziogramm für jeden TN anfertigen</p> <p>unterschiedliche Teamrollen diskutieren</p>	<p>M1.WS4-Team roles according to Belbin</p> <p>Objekte, die auf dem Boden verteilt werden können (z. B. Steine, Blätter, kleine Spielzeuge)</p>	<p>45 min.</p>

2. Schritt-für-Schritt-Programm, um Peers einzubeziehen

Ein Program entwickeln, um Peers einzubeziehen

<p>Teilen Sie die TN in Gruppen auf und teilen Sie die Themen von M1.WS10 nach Gruppen auf, so dass jede Gruppe die Themen weiter bearbeiten kann.</p>	<p>Übungen in Kleingruppen</p>	<p>M1.WS10-Developing a program to get peers involved</p>	<p>30 min.</p>
<p>Besprechen Sie folgende Fragen in Kleingruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welches Thema eignet sich für Ihre Organisation? • Wie sollte das Thema bearbeitet werden, damit es zu Ihrer Organisation passt? <p>Teilen Sie die Ergebnisse mit der gesamten Gruppe.</p>	<p>Diskussion</p>		<p>30 min.</p>

Load – Strain Model

Stellen Sie den TN das Diagramm von M1.WS5 vor und diskutieren Sie mit der Gruppe folgende Fragen:

- Welche Faktoren innerhalb der Organisation verursachen Stress? (z. B. Arbeitsaufgabe, physische Arbeitsumgebung, Arbeitsbeziehungen, Arbeitsfluss, Ausstattung, Arbeitsplatz etc.)
- Was tut die Organisation für die Gesundheit der Mitarbeiter/innen?
- Was kann darüber hinaus für das psychische Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen getan werden?

Diskussion

M1.WS5-Load strain model

30 min.

Ein Konzept zur Integration von Peers festhalten

Jede TN reflektiert die vorausgegangenen Einheiten und schreibt auf, welche Aspekte der Diskussion am besten zur Organisation passen.

Einzelarbeit

15 min.

3. Notwendige Bedingungen in der Arbeitsumgebung

Grundlegende Annahmen

Stellen Sie den TN M1.WS11 vor und bitten Sie sie, das Arbeitsblatt individuell auszufüllen.

Einzelarbeit

M1.WS11-Basic assumptions

30 min.

Teilen Sie die Ergebnisse mit der gesamten Gruppe.

Diskussion

Notwendige Arbeitsbedingungen

Führen Sie eine Diskussion mit folgender Frage durch:
Welche Bedingungen müssen Organisationen bereitstellen, damit sie mit Peers zusammen arbeiten kann.

Diskussion

15 min.

Unterstützung anbieten

Stellen Sie den TN M1.WS12 vor und bitten Sie sie, das Arbeitsblatt individuell auszufüllen.

Einzelarbeit

M1.WS12-Offering Support

30 min.

Teilen Sie die Ergebnisse mit der gesamten Gruppe:

Diskussion

- Wessen Aufgabe im Team/in der Organisation ist es, Peers Unterstützung anzubieten? (z. B. beim Arbeitsrecht, beim Umgang mit Klienten/innen etc.)
- Wie können wir sicherstellen, dass die Peers vom Unterstützungssystem wissen?
- Wie können wir sicherstellen, dass das Unterstützungssystem willens ist, den Peers Unterstützung zu geben?
- Was sind die nächsten Schritte?

Ein sehr guter Weg, um Zusammenarbeit zu üben, ist miteinander zu lernen.



Bevor Sie gemeinsame Lerneinheiten von Fachleuten und Peers beginnen, machen Sie sich ein paar Gedanken über das Setting und eine Atmosphäre, die Gleichheit vermittelt:

- Wie ist das Verhältnis von Peers und Fachleuten?
- Sind alle gleich gut darüber informiert, was geschehen wird?
 - Wie gestalten Sie den Raum?
 - Ist die Zeit gleich gut für Peers und Fachleute?
 - Gibt es etwas, das die Lernheit stören könnte?

Es ist Zeit, gemeinsam zu lernen.

ABLAUFPLAN: Modul 1, Version C

Thema	Unterrichtsmethode	Zusätzliches Material	Zeit
1. Unterstützung von Peers, ihren persönlichen Lernbedarf zu ermitteln			
Unterschiedliche Standpunkte/Haltungen von Fachleuten und Peers verstehen lernen			
Mischen Sie Fachleute und Peers in kleinen Gruppen (4 Personen pro Gruppe) und lassen Sie sie wichtige Erwartungen und Lernbedingungen sammeln.	Übung in kleinen Gruppen	M1.WS13-Personal learning needs	40 min.
Teilen Sie die Ergebnisse mit der gesamten Gruppe.	Diskussion		20 min.
2. Burnout-Prävention			
Burnout			
Finden Sie heraus, wieviel Sie über Burnout und über Menschen in Ihrem Umfeld, die von Burnout betroffen sind, wissen.	Markierung des eigenen Wissensstandes auf einem gemeinsamen Koordinatensystem (auf einem Flipchart)		15 min.
Hintergrundinformation über Burnout: mögliche Gründe, Symptome und Behandlung	Präsentation	M1.PP2-Burnout	90 min.
den Burnout-Kreislauf stoppen: Bilden Sie zwei Gruppen und lassen Sie die TN die Phasen des Burnout-Kreislaufes in die richtige Reihenfolge bringen. Anschließend lassen Sie die TN, die Ergebnisse miteinander vergleichen.	Gruppenarbeit	M1.WS14-Terminology Burnout Cycle	15 min.
Diskutieren Sie verschiedene Behandlungsmethoden bei Burnout.	Diskussion: Was tun Sie zur Entspannung? Was tun Sie unter Stress? Was hilft Ihnen in Zeiten von Stress?		15 min.

Führen Sie kollegiale Supervision mit ein paar Vorschlägen für Regeln zur gemeinsamen Zusammenarbeit ein

Gruppenarbeit

M1.WS15-Collegial intervision

60 min.

Voraussetzungen und Setting:

- Grundkenntnisse über die Geschichte von Gesundheitsorganisationen und das Gesundheitssystem sind hilfreich.

Dauer:

- 3 Std.

Begründung:

Um sich in der Arbeitsumgebung wohl zu fühlen und um die Organisation im Großen zu verstehen, ist es wichtig, ein paar praktische, aber auch theoretische Kenntnisse über die Organisation an sich, ihre Satzung, ihre Vision, ihre prozessualen Regeln, ihre Strukturen und ihren therapeutischen Rahmen zu haben.



Ziele:

- verbesserte Kenntnis über die Organisation (Ursprung, Geschichte, Funktion, Umgebung, rechtlicher Rahmen) und über das Gesundheitssystem
- verbesserte Kenntnis über die zentralen Arbeitsformen der Organisation (z. B. multidisziplinäre Teamarbeit, Meetings...)
- verbesserte Kenntnis über die Patientenrechte und die Geschichte von Peer-Arbeit in Hilfsorganisationen
- Möglichkeit, den eigenen Platz und die eigene Rolle und Aufgabe im multidisziplinären Team besser zu definieren

Hilfreiche Dokumente:

- Rechtlicher Rahmen, Geschichte der Organisation und Patientenrechte
- Gründungsdokumente der Organisation
- Dienstvorschriften, z. B. zur Arbeitssicherheit, für die Benutzung von Instrumenten
- Ethische Grundsätze der Organisation

Modul 2: Den Rahmen kennenlernen

Version A

“Ich brauche Ruhe und Heiterkeit der Umgebung und vor allem Liebe, wenn ich arbeite.“

(Adalbert Stifter)

ABLAUFPLAN: Modul 2, Version A

Thema	Unterrichtsmethode	Zusätzliches Material	Zeit
1. Das Sozialsystem und das Gesundheitssystem			
Grundlagen des Sozialsystems und des Gesundheitssystems eines Landes			60 min.
Verschiedene Berufe in verschiedenen Arbeitsfeldern (Suchthilfe/Psychiatrie)	<p>Post-it Methode: Jede/r TN schreibt auf Post-its die Fachleute (eine Person pro Post-it) auf, die er/sie kennt. Die TN wiederholen die Aufgabe mit Strukturen. Hängen Sie dann alle Post-its an eine Wand.</p> <p>Gruppenarbeit/Diskussion: Vergleichen Sie die Post-its mit dem Schema des Sozial- und Gesundheitswesens Ihres Landes und vervollständigen Sie diese ggf.</p> <p>Kleingruppen: Zeichnen Sie eine Landkarte/eine Schema der lokalen Dienste für Suchthilfe und für Hilfen bei psychischen Problemen auf ein Papier.</p> <p>Plenum: Stellen Sie die Landkarten vor, vergleichen und vervollständigen Sie sie.</p>		

2. Die Organisation kennenlernen

Werte und Philosophie Ihrer Peer-Arbeit	Brainstorming: Was sind Ihrer Meinung nach die zugrundeliegenden Werte und Konzepte Ihrer Peer-Arbeit?	Verwandetes Peer-Arbeit Projekt Therapeutisches Projekt Einrichtungsprojekt	20 min.
Die Organisation verstehen	Kurze Präsentation der Organisation	Organigramm Ihrer Organisation	10 min.
	Gruppenarbeit: Identifizieren Sie die Vision Ihrer Organisation. Identifizieren Sie die Vision und die Arbeitsmethoden des spezifischen Dienstes (interne Regeln, Arbeitsplatzbeschreibungen, Organigramm, Kommunikationsstrukturen...). Falls nötig, teilen Sie die TN nach Diensten auf.		30 min.

3. Wie man sich selbst in der Organisation positioniert

Seinen Platz als Peer in der Organisation mit Hilfe von Organisationsdokumenten finden	Stellen Sie ein vorbereitetes Set von Organisationsdokumenten vor (Arbeitsregeln, Vereinbarungen, Verträge...)	Set von Organisationsdokumenten	15 min.
	Gruppenarbeit: Diskutieren Sie die Dokumente und sammeln Sie Fragen und mögliche Schwierigkeiten.		45 min.

Modul 2: Den Rahmen kennenlernen

Version B

Voraussetzungen und Setting:

- Es gibt keine Voraussetzungen und es müssen keine besonderen Bedingungen berücksichtigt werden.

Dauer:

- 2 Std.

Begründung:

Den politischen Willen, den gesetzlichen Rahmen und die Geschichte von Peer-Ansätzen im Sozial- und Gesundheitswesen zu verstehen, ist ein wichtiger Schritt für Fachleute, um das Konzept der Peer-Arbeit in der eigenen Organisation verstehen zu können.

Ziele:

- Wissen erlangen über den politischen Willen, Peers in das Sozial- und Gesundheitswesen zu inkludieren
- Den gesetzlichen Rahmen für die Inklusion von Peers verstehen
- Die Zusammenarbeit von Peers und Fachleuten befördern, indem man das Commitment der Fachleute zu Peer-Arbeit pflegt
- Strategien entwickeln, um das erfahrungsbasierte Wissen von Peers in die Organisation zu integrieren



ABLAUFPLAN: Modul 2, Version B

Thema	Unterrichtsmethode	Material	Zeit
1. Peer-Ansätze und ihren Wert verstehen			
<p>Stellen Sie eine Definition von Peer-Unterstützung zur Verfügung. Fragen Sie jede/n TN "Was verstehen Sie unter Peer-Unterstützung?" Führen Sie das Thema in einer gemeinsamen Diskussion weiter aus. Schlussfolgern Sie den zusätzlichen Wert von Peer-Unterstützung, die Widersprüche und die offenen Fragen.</p>	Diskussion	M2.WS1-Understanding peer approaches (for background information)	60 min.
<p>"dem Konflikt begegnen": Die TN werden in zwei Gruppen aufgeteilt und stellen sich physisch gegenüber. Der Trainer/die Trainerin formuliert polemische Statements, absichtlich ohne Differenzierung, die Widerspruch hervorrufen. Die TN wählen sich ihren Standort, je nachdem, ob sie dem Statement zustimmen oder nicht. Wiederholen Sie den Vorgang mit einem anderen Statement.</p>	Gruppenarbeit	Vorbereitete Statements	
2. Peers unterstützen, den therapeutischen Rahmen der Organisation zu verstehen und anzuwenden			
<p>Gemeinsame Lösungen finden, um Peers zu unterstützen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verschiedene Arbeitsgruppen diskutieren dieselbe Frage und brainstormen Ideen: "Wie können wir Peers in ihrer Arbeit im Dienst unterstützen?" • Tauschen Sie die Ideen untereinander aus. • Alle Ideen werden schriftlich auf einem Papier gesammelt. 	Gruppenarbeit	M2.WS2-Support peers (for background information)	60 min.
	Plenum		

Die HelpEx E-Learning Plattform erlaubt allen Lernenden ihren Lernprozess individuell zu intensivieren.



Auf der E-Learning Plattform <https://learning.help-ex.eu/> können alle Lernenden Übungen, Aktivitäten und Dokumente finden, die mit den Modulen in Verbindung stehen. Jede/r Lernende kann die Plattform nach eigenen Wünschen aufsuchen und entsprechend der eigenen Lernbedürfnisse nutzen.

Es ist Zeit, in der eigenen Geschwindigkeit zu lernen.

ABLAUFPLAN: Modul 2, Version C

Thema	Unterrichtsmethode	Material	Zeit
1. Geschichte der Peer-Ansätze in der Suchthilfe und in der Psychiatrie			
Die verschiedenen Ansätze im historischen Kontext verstehen	Präsentation	M1.WS3-History of peer approaches M2.PP1-Getting to know the framework (for background information)	30 min.
2. Aktueller sozialer Kontext und rechtlicher Rahmen von Patientenrechten			
Die verschiedenen Stufen von Inklusion und Teilhabe von Klienten/innen im rechtlichen Rahmen verstehen	Präsentation	M2.WS4-Current social context M2.PP1-Getting to know the framework (for background information)	20 min.
3. Die Politik der Organisation in Bezug auf die Inklusion von Peers			
Lösungen finden, um die Zusammenarbeit von Peers und Fachleuten zu erleichtern Bilden Sie Gruppe mit mindestens einem Peer pro Gruppe und lassen Sie folgende Frage beantworten:	Gruppenarbeit		60 min.
<ul style="list-style-type: none"> • “Wie sollte Ihr Team idealerweise die Zusammenarbeit zwischen Peers und Fachleuten erleichtern?” • “Was sind die Herausforderungen bei Teilhabe und Zusammenarbeit in Bezug auf alle Entscheidungsebenen in der Organisation?” • “Identifizieren Sie die Spannungspunkte, denen Sie vorbauen können, und die Ebenen, die aktiviert werden können, um die Zusammenarbeit zu fördern.“ 	Plenum		
Sammeln Sie alle Ideen auf einer Wand.			
Legen Sie eine Richtlinie für die Organisation fest.			

Voraussetzungen und Setting:

Es gibt keine Voraussetzungen und es müssen keine besonderen Bedingungen berücksichtigt werden.

Dauer:

- 3 Std.



Ziele:

- Kommunikationsfähigkeit entwickeln und die Bedeutung von Kommunikation im Beratungskontext erkennen
- Den Kommunikationsprozess verstehen
 - Die Bedeutung von aktivem Zuhören erkennen und mit angemessenen Gesprächstechniken vertraut werden
 - Die Rolle der Peers verstehen
 - Lernen, Umgangssprache und stigmatisierende Sprache im professionellen Kontext zu vermeiden
 - Lernen, Feedback zu geben

Modul 3: Wertschätzende Kommunikation

Version A

Begründung:

Kommunikationsfähigkeit ist essentiell für jede Art von Beratung, Therapie oder Soziale Arbeit, da diese auf menschlicher Interaktion basieren. Sie sind die Grundlage für eine Klienten/in-Berater/in-Beziehung, um Ergebnisse zu erzielen und einen vertraulichen Rahmen zu schaffen.

“Worte können Mauern sein
oder Fenster .“

(Ruth Bebermeyer)

ABLAUFPLAN: Modul 3, Version A

Thema	Unterrichtsmethode	Zusätzliches Material	Zeit
Ice breaker Aktivität: Diese Aktivität soll helfen, dass sich die TN gegenseitig kennenlernen. Die TN werden gebeten, ihren Namen auf eine Karte zu schreiben und mit einem Bild, Symbol oder Wort zu ergänzen, das sie beschreibt.	Aktivität	M3.WS1-Icebreaker Tent Cards	15 min.
Grundlagen der Kommunikationstheorie: Konzepte, Elemente und Prinzipien	Präsentation	M3.PP1-Appreciate communication	30 min.
Non-verbale und verbale Kommunikation	Aktivität	M3.WS2-Communication game telephone	30 min.
Kommunikation und Macht: Fragen Sie die TN: „Wie denken Sie, kann jemand mit Hilfe von Kommunikation Macht ausüben/ausdrücken?“	Diskussion		15 min.
Durchsetzungsfähige Kommunikation: Erklären Sie, was durchsetzungsfähige Kommunikation ist.	Präsentation	M3.WS3-Assertive communication	60 min.
Um diese Art von Kommunikation zu üben, führen Sie Rollenspiele durch.	Rollenspiel		
Tauschen Sie sich über die Erlebnisse hinterher aus.	Diskussion		
Feedback geben und erhalten: Erklären Sie, was es beim Geben und Erhalten von Feedback ankommt.	Präsentation	MS3.WS4-Giving and receiving feedback	30 min.
Führen Sie Aktivitäten durch, um das Geben und Erhalten von Feedback zu üben.	Aktivität		

Modul 3: Wertschätzende Kommunikation

Version B

Voraussetzungen und Setting:

- Wissen über Kommunikationstheorien

Dauer:

- 5 Std.

Begründung:

Kommunikationstraining ist ein integrierter Bestandteil von mehr oder weniger allen Qualifizierungen für helfende Berufe. Allgemein gesprochen sind Fachleute die Experten/innen für den Einsatz von Sprache in therapeutischen und beratenden Kontexten. Dennoch kann es in einer sich ändernden Arbeitsumgebung, die sich Konzepten der Inklusion und Teilhabe von Peers öffnet, für Fachleute hilfreich sein, über die Kommunikationskultur in der Organisation nachzudenken, insbesondere über die Verwendung von Begriffen und über blinde Flecken in der Kommunikation gegenüber Klienten/innen.

Ziele:

- Prinzipien von Kommunikation auffrischen und deren Anwendung im Arbeitskontext überprüfen
- Eigene Voreingenommenheit in Bezug auf die Kommunikation mit Peers erkennen und ablegen
- Eigene Stolpersteine und Begrenzungen in der Kommunikation erkennen
- Bewusstsein für die Wirkung von Fachjargon gegenüber Peers und Klienten/innen schaffen
- Lernen, Umgangssprache und stigmatisierende Sprache im professionellen Kontext zu vermeiden



ABLAUFPLAN: Modul 3, Version B

Thema	Unterrichtsmethode	Zusätzliches Material	Zeit
Warming-up Übung	Aktivität	M3.WS5-Figure it out	15 min.
Wertschätzende Kommunikation im Arbeitsleben: Sammeln und teilen Sie persönliche Erfahrungen.	Gruppenarbeit		30 min.
Teilen Sie die Ergebnisse mit der gesamten Gruppe.	Plenum		30 min.
Einfluss von Voreingenommenheit, Organisationskultur und professioneller Sozialisierung auf Kommunikation: Stellen Sie Informationen über den Einfluss von Voreinge- nommenheit, Stolpersteinen und Begrenzungen vor.	Präsentation	M3.PP1-Appreciative communication	30 min.
Machen Sie Aktivitäten zu diesen Themen.	Aktivität	M3.WS6-Tag game	15 min.
Diskutieren Sie die Ergebnisse hinterher in der Gruppe.	Diskussion	M3.WS7-Traps and limitations	15 min.
Kommunikation in multidisziplinären und heterogenen Gruppen: Bitten sie die TN, sich darüber auszutauschen, wie sich Peers in einem multidiziplinären Team fühlen könnten:	Diskussion		15 min.
<ul style="list-style-type: none"> • Welchen Herausforderungen begegnen Peers? • Wie können wir als Fachleute Peers befähigen, effektiv zu kommunizieren, z. B. indem sie keine Fachsprache verwenden? 			

Digitale Kommunikationshilfen können Lernende trotz Mobilitäts- einschränkungen zusammen- bringen.



Aufgrund der Covid-19 Pandemie und der Reiseeinschränkungen, haben die Projektpartner eine Reihe von monatlichen transnationalen Online Mini-Training Einheiten erarbeitet, um mit den Inhalten der Module in einem digitalen Setting zu experimentieren.

Sie finden die Agenden der Einheiten sowie das verwendete Trainingsmaterial auf der HelpEx-Webseite: <https://learning.help-ex.eu/> als kostenlose Downloads zur weiteren Verwendung.

Es ist Zeit, physische Entfernung zu überwinden.

ABLAUFPLAN: Modul 3, Version C

Thema	Unterrichtsmethode	Zusätzliches Material	Zeit
<p>Glossar: Teilen Sie die Gruppe in Kleingruppen auf. Bitten Sie die TN ein Glossar für Peers mit den zentralen Begriffen aus dem Bereich der Suchthilfe, der Hilfe für Menschen mit psychischen Erkrankungen, der Psychotherapie und der Sozialen Arbeit zu erstellen. Stellen Sie die Ergebnisse im Plenum vor und diskutieren Sie diese gemeinsam.</p>	Gruppenarbeit	M3.WS8-Glossary	30 min.
<p>Stigma und Diskriminierung in der Kommunikation: Welchen Labels begegnen Sie in der Arbeit, die Sie als stigmatisierend bezeichnen würden? Sammeln Sie die Begriffe auf der linken Seite der Tafel. Finden Sie anschließend gemeinsam angemessene Begriffe und schreiben diese auf die rechte Seite der Tafel.</p>	Diskussion		30 min.

Voraussetzungen und Setting:

- Es wird empfohlen, vor dem Modul über Konfliktlösung das Modul über wertschätzende Kommunikation bearbeitet zu haben.

Dauer:

- 3 Std.

Begründung:

Konflikte sind in einer Organisation oft unvermeidbar, weil sich die Strukturen einer Organisation oft mit den Bedürfnissen der Mitglieder einer Organisation reiben.

Konflikte entstehen häufig in Verbindung mit Veränderung, weil Veränderung als Bedrohung empfunden werden kann, die vermieden oder verhindert werden muss, oder wenn Unzufriedenheit aufkommt. Konflikte sind nicht immer schlecht oder stellen ein unlösbares Problem dar. Sie sind Teil von Fortschritt und Veränderung und sie können konstruktiv genutzt werden. Gleichzeitig erachten wir es als wichtig, dass Peers in der



Lage sind, zu erkennen, wie sie stressige Situationen erleben und wie sie damit umgehen. Die psychische Widerstandskraft von Peers kann ihnen helfen bei: stressigen Situationen, Veränderungen, Unsicherheit, beim Umgang mit unfreundlichen Personen, damit sie sich nicht im Detail verlieren, damit sie nicht die Übersicht verlieren, damit sie im Notfall besser handeln können, und zwar nicht nur innerhalb der Organisation, sondern auch mit anderen Menschen im Allgemeinen (Familienmitglieder, Klienten/innen etc.).

Ziele:

- Ursachen von Konflikten und der Wirkung auf einen selbst und auf das Team benennen können
- Das eigene Verhalten in stressigen Situationen analysieren können, um besser mit ihnen und den eigenen Emotionen umgehen zu können
- Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein in der Zusammenarbeit mit Fachleuten stärken
- Soziale Fähigkeiten bei der Konfliktlösung erhöhen

Modul 4: Konfliktlösung

Version A

“Jenseits von richtig und falsch gibt es einen Ort – dort treffen wir uns.“

(Rumi)

ABLAUFPLAN: Modul 4, Version A

Thema	Unterrichtsmethode	Zusätzliches Material	Zeit
Erklären Sie den TN die Merkmale von Konflikten: <ul style="list-style-type: none"> • Konfliktarten • Konfliktphasen • Gründe für Teamkonflikte Folgen Sie der Anleitung in der Präsentation für die Aktivitäten	Präsentation Aktivitäten	M4.WS1-Characteristics of conflict	45 min.
Konfliktprävention: <ul style="list-style-type: none"> • Shay and Margaret McConnon ´s Modell der Konfliktprävention • Symptome für Konflikte am Arbeitsplatz • Vermeidung von Konflikten am Arbeitsplatz 	Präsentation	M4.WS2-Conflict prevention	30 min.
Konfliktphasen und Lösungsstrategie: <ul style="list-style-type: none"> • Sieben Schritte der Konfliktlösung • Dignity Modell von Donna Hicks • Merkmale des Win-win-Ansatzes 	Präsentation Aktivität	M4.WS3-Phases of conflict and resolution strategy m4.WS4-Conflict resolution: How to effectively resolve conflicts	50 min.
Mentale Widerstandskraft und ihr Einfluss auf andauernde Konflikte: <ul style="list-style-type: none"> • Was sind meine „wunden Punkte“? • Wie kontrolliere ich meine Emotionen während eines schwierigen Gesprächs? • Coaching, um das Selbstvertrauen zu stärken 	Präsentation Aktivität Aktivität	M4.WS5-What are my hot buttons? M4.WS6-How to control your emotions during a difficult conversation M4.WS7-Coaching to strengthen self-confidence	75 min.

Modul 4: Konfliktlösung

Version B

Voraussetzungen und Setting:

- Es wird empfohlen, vor dem Modul über Konfliktlösung das Modul über wertschätzende Kommunikation bearbeitet zu haben.

Dauer:

- 3 Std.

Begründung:

Fachleute haben wahrscheinlich eine etablierte Rolle in der Organisation und sind vertraut mit den Strukturen und Prozessen. Peers in den Hilfeprozess miteinzubeziehen verursacht Veränderungen, die Konflikte verursachen können. Für Fachleute kann es eine neue Situation sein, einen beruflichen Konflikt mit Peers zu haben, die früher in der hilfeschuchenden Position von Klienten/innen waren. Aufgrund der Erfahrungen und dem Hintergrund der Peers könnten sich Fachleute unsicher fühlen, ob ihre Konfliktlösungsstrategien mit Peers genauso angemessen sind.

Ziele:

- Ursachen von Konflikten und der Wirkung auf einen selbst und auf das Team benennen können
- Strategien entwickeln, Konflikte im Team konstruktiv zu lösen
- Wege finden, die Rahmenbedingungen so zu verbessern, dass schädliche Konflikte nicht entstehen
- Wissen vermitteln und Fähigkeiten erhöhen, damit die Unsicherheit, einen Peer als Teammitglied zu gewinnen, abnimmt
- Sich kompetent bei der Konfliktlösung in interdisziplinären und heterogenen Teams fühlen



ABLAUFPLAN: Modul 4, Version B

Thema	Unterrichtsmethode	Zusätzliches Material	Zeit
Kurze Auffrischung „Konflikte“: <ul style="list-style-type: none"> • Konfliktarten • Arbeitsplatzkonflikte • Konfliktprävention • Konfliktphasen • Konfliktlösung Fragen Sie die TN nach Beispielen von Konflikten im Arbeitsalltag.	Präsentation Diskussion	M4.WS8-Brief review about conflict	30 min.
Die TN bearbeiten das Arbeitsblatt zu ihren „wunden Punkten“.	Einzelarbeit	M4.WS5-What are my hot buttons? M4.WS9-Conflict management and constructive feedback	70 min.
Konfliktmanagement: Emotionen händeln und konstruktives Feedback	Präsentation		
Selbstkenntnis - Lernen Sie sich selbst besser kennen: Was sind die verschiedenen Persönlichkeiten? Machen Sie den Test: Welchen Persönlichkeitstyp haben Sie?	Präsentation Einzelarbeit	M4.WS10-Self-knowledge-Get to know yourself better	30 min.
Ein neues Teammitglied ist ein möglicher Auslöser für Spannung und Konflikt Identifikation von problematischen Elementen während der Peer-Fachleute-Zusammenarbeit Wie integriert man eine neues Teammitglied in das Team? Wie ist das Machtgefälle?	Präsentation Aktivität	M4.WS11-A new team member as a potential cause of tension and conflict	60 min.

Peer-Ansätze haben eine lange Geschichte und können in verschiedenen Settings umgesetzt werden.



Während dieses Projektes wurde der Peer-Ansatz in einer beruflichen Schule für Heilerziehungspfleger/innen umgesetzt, um Auszubildende zu unterstützen, die ein erhöhtes Risiko haben, psychisch zu erkranken oder bereits Symptome von psychischen Erkrankungen zeigen. Die Adaption des Peer-Ansatzes resultierte in einem Student/in-zu-Student /in-Beratungsdienst. Sie können die Projektbeschreibung auf der HelpEx-Webseite finden:
<https://learning.help-ex.eu/>

Es ist Zeit, Peers in verschiedenen Settings zu fördern.

ABLAUFPLAN: Modul 4, Version C

Thema	Unterrichtsmethode	Zusätzliches Material	Zeit
Merkmale von Konflikten in der Gruppe Bitten Sie die TN, den Fragebogen auszufüllen. Die TN teilen ihre Erfahrungen mit der gesamten Gruppe.	Präsentation Einzelarbeit Diskussion	M4.WS12-Specifics of conflicts in a group M4.WS13-How do I behave during a conflict?	75min.
Besprechen Sie die Merkmale der Konfliktarten (Thomas Kilman Conflict Mode instrument)	Präsentation	M4.WS14-Characteristics of the conflict modes	
Diskutieren Sie in der Gruppe: Was sind die Vorteile und Nachteile von jeder Art? Teilen Sie Ihre Art mit den anderen TN.	Diskussion	M4.WS14-Characteristics of the conflict modes	
Konflikt kann ein Weg zu positiver Veränderung sein	Präsentation	M4.WS15-Conflict as a way to positive change	20 min.

Voraussetzungen und Setting:

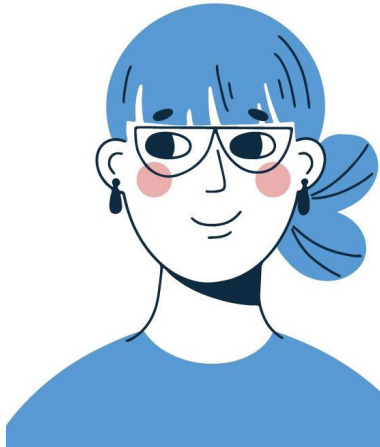
Es gibt keine Voraussetzungen und es müssen keine besonderen Bedingungen berücksichtigt werden.

Dauer:

4 Std.

Begründung:

In jedem Rehabilitations- und Genesungsprozess kann es Herausforderungen und Krisen geben. Als Teammitglieder sollten Peers darauf vorbereitet sein, kritische Situationen im Hilfeprozess zu managen genauso wie kritische Situationen im Privatleben. Sie sollten zwischen der klinischen Genesung und der persönlichen Genesung unterscheiden können. Die erste bezieht sich auf das Nachlassen der Symptome und die Überwindung der Hospitalisierung, während die zweite darauf abzielt, Bewusstsein, eine gute therapeutische Verbindung mit dem Hilfegebenden und einen zuversichtlichen Zugang zum eigenen Wohlbefinden zu schaffen. Ein starkes Selbstbewusstsein und die Fähigkeit, Alarm-



zeichen und die Notwendigkeit zu erkennen, Unterstützungsinstrumente im Arbeitskontext heranzuziehen, z. B. Teammeetings und Supervision, sind elementar, um Herausforderungen und Krisen im Hilfeprozess effektiv zu managen.

Ziele:

- Wissen und Bewusstsein für Konzepte von Genesung vermitteln
- Den Wert der persönlichen Erfahrungen mit Schwierigkeiten und Krisen erforschen
- Fähigkeiten in der Zusammenarbeit mit Fachleuten in kritischen Situationen erwerben
- Eine gemeinsame Sprache und Instrumente teilen, um mit krischen Situationen umzugehen

Modul 5: Herausforderungen und Krisen managen

Version A

“Akzeptiere ich, dass jede Krise eine Chance ist, dann nehme ich ihr ein großes Stück Macht über mich.“

(Nina Rugei)

ABLAUFPLAN: Modul 5, Version A

Thema	Unterrichtsmethode	Zusätzliches Material	Zeit
1. Krise: Definition, Arten von Krisen und Phasen von Krisen			
Definition von Krise während der Rehabilitation Bitten Sie die TN, sich Notizen zu machen: <ul style="list-style-type: none"> Was ist Ihre Definition von Krise während der Rehabilitation? Woher wissen Sie, dass es eine Krise ist? Schreiben Sie Symptome auf, die Sie aus Ihrer eigenen Erfahrung kennen oder die sie bei anderen beobachtet haben. Sagen Sie den TN, die Notizen für die spätere Aktivität aufzuhaben.	Einzelarbeit		10 min.
Zeigen Sie eine Definition von Krise	Präsentation	M5.PP1-Crisis: definition, types and phases	10 min.
Arten von Krisen in Verbindung zu den Phasen der Rehabilitation Bitten Sie die TN: <ul style="list-style-type: none"> Was denken Sie, was eine Krise während der Rehabilitation bedeutet? Zeigen Sie die Präsentation, um die verschiedenen Arten von Krisen zu erklären	Diskussion		15 min.
Zeigen Sie die Präsentation, um die verschiedenen Arten von Krisen zu erklären	Präsentation	M5.PP1-Crisis: definition, types and phases	20 min.
Beschreiben Sie die 4 Phasen einer Krise (nach Caplan) Bitten Sie die TN, sich Notizen zu machen: Schreiben Sie für jede Phase persönliche oder Ihnen bekannte Erfahrungen auf. Sagen Sie den TN, die Notizen für die spätere Aktivität aufzuhaben.	Präsentation Einzelarbeit	M5.PP1-Crisis: definition, types and phases	
Austausch in Kleingruppen über die Erfahrungen mit Krisen während der Rehabilitation	Gruppenarbeit	M5.WS1-Reflections about crises	15 min.

Zusammenführen der Arbeitsergebnisse aus den Kleingruppen im Plenum Reflexion und Sammlung von Kernelementen, die eine Krise von einem destruktiven Ereignis in eine Chance umwandeln	Plenum		20 min.
--	--------	--	---------

2. Strategien, um Krisen und Rückfälle zu managen, zu überwinden und vorzubeugen

Beschreibung der Verfahren zur Prävention von Krisen und Rückfällen			
<ul style="list-style-type: none"> Fragen Sie die TN: Denken Sie ein paar Minuten darüber nach, welche Aktionen in Ihrer Erfahrung Prävention einfacher gemacht haben. Schreiben Sie diese auf Post-its. 	Einzelarbeit		5 min.
<ul style="list-style-type: none"> Teilen Sie die TN in kleine Gruppen auf: Tauschen Sie sich über die Dinge aus, die Sie auf die Post-its geschrieben haben. Wenn möglich, gruppieren Sie die Post-its nach verschiedenen Präventionsbereichen. 	Gruppenarbeit		10 min.
<ul style="list-style-type: none"> Im Plenum: Stellen Sie sich gegenseitig die Ergebnisse aus der Kleingruppe vor. Sammeln und gruppieren Sie gemeinsam die Post-its nach Bereichen auf einem Poster. 	Plenum		10 min.
<ul style="list-style-type: none"> Beschreiben Sie die Verfahren zur Prävention von Krisen und Rückfällen. 	Präsentation	M5.PP2-Strategies for managing, overcoming and preventing crises and relapses	15 min.
<ul style="list-style-type: none"> Bitten Sie die TN, sich ihre Post-its noch einmal anzuschauen und den verschiedenen Arten von Prävention zuzuordnen (Primär, Sekundär, Tertiär) 	Diskussion		10 min.
Beschreibung der Verfahren für den Umgang mit Krisen und Rückfällen:	Präsentation	M5.PP2-Strategies for managing, overcoming and preventing crises and relapses	10 min.
<ul style="list-style-type: none"> Krisenmanagement Stufen psychiatrischer Dringlichkeit Strukturen von Betreuung bei einer Krise Prävention und Management einer akuten Krise Deeskalationstechniken Indikatoren für eine akute Krise 			

3. Die spezifische Rolle von Peers im Umgang mit Krisen

Wie ein Peer zur Prävention und zur Stabilisierung beitragen kann	Einzelarbeit	5 min.
<ul style="list-style-type: none"> Bitten Sie die TN: Denken Sie ein paar Minuten darüber nach, welche Instrumente Sie zur Prävention haben oder haben möchten. Schreiben Sie diese auf Post-its. 		
<ul style="list-style-type: none"> Bilden Sie Kleingruppen: Tauschen Sie sich über die Punkte auf den Post-its aus, ergänzen Sie die Punkte um neue Ideen, suchen Sie nach Instrumenten in unterschiedlichen Kontexten. 	Gruppenarbeit	20 min.
<ul style="list-style-type: none"> Im Plenum: Stellen Sie sich gegenseitig die Ergebnisse aus der Kleingruppe vor. Sammeln und gruppieren Sie gemeinsam die Post-its nach Bereichen auf einem Poster. 	Plenum	10 min.
Einen Aktionsplan entwickeln		
Bitten Sie die TN in Teams zu zweit zu arbeiten und individuelle Aktionspläne anhand folgender Fragen zu entwickeln:	Gruppenarbeit	60 min.
<ul style="list-style-type: none"> Was kann ich als Peerr zur Prävention von Krisen und Rückfällen beitragen? Auf was konzentriere ich mich als Peer beim Krisenmanagement? Wo sind meine Grenzen? Wo finde ich Hilfe? Was sind Signale dafür, dass ich meine Grenzen als Peer erreicht habe? Jede/r TN stellt der Gruppe seinen/ihren Aktionsplan vor. Die anderen TN können Fragen stellen, wenn es angebracht ist. 	Plenum	

Modul 5: Herausforderungen und Krisen managen

Version B



Voraussetzungen und Setting:

- Die Teilnehmenden sollten vorher den Inhalt von Modul 5, Version A gelesen haben.

Dauer:

- 1,5 Std.

Begründung:

Im Rehabilitations- und Genesungsprozess ist es entscheidend, individuelle Ressourcen zu aktivieren und die Klienten/innen mit gesunden Handlungsstrategien auszustatten, um persönliches Wohlbefinden und positive Entwicklungen trotz Herausforderungen und Krisen beizubehalten. Ansätze, die Klienten/innen die Möglichkeit geben, mit kritischen Situationen zu experimentieren, vermitteln ihnen gute Handlungsfähigkeiten und lassen sie ihre Stärken entdecken. In einem Konzept, das Peers im Hilfeprozess beinhaltet, ist es wichtig, auch die Rolle und die Kompetenzen von Peers während einer Krise zu definieren. Fachleute müssen sich bewusst machen, was passieren kann, wenn Peers selbst Krise haben oder Gefahr laufen, einen Rückfall zu erleben.

Ziele:

- Den potentiellen professionellen Widerstand gegen die Autonomie der Klienten/innen reflektieren
- Strategien für das Management, das Überwinden und die Prävention von Krisen und Rückfällen unter Berücksichtigung der Mitwirkung von Peers entwickeln
- Die Rollen von Klienten/innen, Peers und Fachleuten analysieren
- Ein gemeinsames Genesungskonzept ausarbeiten
- Fachleuten Formen der Anerkennung zeigen mit denen sie das Potenzial, das andere Klienten/innen oder Peers bei der Stabilisierung und dem Wohlbefinden von Klienten/innen einbringen können, zu würdigen
- Die Zusammenarbeit mit Peers beim Umgang mit Krisen/Rückfällen fördern

ABLAUFPLAN: Modul 5, Version B

Thema	Unterrichtsmethode	Zusätzliches Material	Zeit
1. Strategien, um Krisen und Rückfälle zu managen, zu überwinden und vorzubeugen			
Den Inhalt von Modul 5 Version A (2. Strategies for the management, overcoming and prevention of crisis and relapses) für Peers diskutieren	Diskussion	M5.PP2-Strategies for managing, overcoming and preventing crises and relapses	30 min.
Gemeinsame Bearbeitung der Fragen, die von Fachleuten nach der Lektüre des Curriculums zu diesem Thema aufgetaucht sind	Präsentation		
2. Umgang mit dem Widerstand von Fachleuten gegenüber der Selbstbestimmung von Klienten/innen			
Professioneller Widerstand gegenüber der Selbstbestimmung von Klienten/innen kann eine Herausforderung im Arbeitsfeld sein. <ul style="list-style-type: none"> • Diskussion über Widerstand von Fachleuten: Wie sieht die Haltung von Fachleuten aus, die einen Widerstand gegenüber der Selbstbestimmung von Klienten/innen hervorruft? • Schreiben Sie zentrale Begriffe auf ein Poster. 	Diskussion		20 min.
Lesen Sie zusammen Definitionen von Widerstand.	Präsentation	M5.PP3-Resistance	20 min.
Wie können Fachleute inklusiver und kooperativer werden und Hand in Hand mit Klienten/innen arbeiten?	Diskussion		20 min.

Die erfolgreiche Inklusion von Peers braucht nicht nur Training und eine entsprechende Haltung von Fachleuten, sondern auch einen förderlichen gesetzlichen Rahmen.



Um Peers auf angemessene Weise in den Rehabilitations- und Genesungsprozess zu inkludieren, ist es unabdingbar, an den rechtlichen Rahmenbedingungen zu arbeiten, so dass sie Organisationen erlauben, Peers zu trainieren und anzustellen, Peer-Arbeit zu finanzieren und die non-formale und informale Qualifikation von Peers im Rahmen von Beschäftigung anzuerkennen. Das Projekt hat Empfehlungen für strukturelle und rechtliche Änderungen formuliert. Sie finden das Document auf der HelpEx-Webseite: www.help-ex.eu

Es ist Zeit, Peers eine formale Anerkennung zu geben.

ABLAUFPLAN: Modul 5, Version C

Thema	Unterrichtsmethode	Material	Zeit
1. Beschreibung der kritischen Phasen von Krise und Genesung			
Beschreibung der kritischen Phasen von Krisen und Genesung			
<ul style="list-style-type: none"> Beschreibung der materiellen Indikatoren und der Beziehungsindikatoren 	Präsentation	M5.PP4-Description of the critical phases of crisis and recovery	30 min.
<ul style="list-style-type: none"> Teilen Sie die Gruppe in Kleingruppen zu 3 bis 4 Personen auf. Mischen Sie Peers und Fachleute. Bitten Sie die TN ihre Erfahrungen mit Situationen zu teilen, die sie in der PPP gesehen haben. Bitten Sie die TN, sich Notizen zu machen, was Peers und Fachleuten helfen würde, sich in solchen Situationen sicher zu fühlen. 	Gruppenarbeit		20 min.
<ul style="list-style-type: none"> Die Kleingruppen stellen ihre Ergebnisse der gesamten Gruppe vor. 	Diskussion		20 min.
2. Das Konzept von Genesung			
Definition von Genesung			
<ul style="list-style-type: none"> Bitten Sie die TN, selbst eine Definition von Genesung zu finden und diese aufzuschreiben. 	Einzelarbeit		5 min.
<ul style="list-style-type: none"> Die TN teilen ihre Definitionen miteinander und können sagen, was sie an den anderen Definitionen mögen. 	Diskussion		15 min.
<ul style="list-style-type: none"> Stellen Sie die Definitionen mit Hilfe der Präsentation vor. 	Präsentation	M5.PP5-The concept of recovery	20 min.

Gemeinsame Elemente von verschiedenen Genesungswe-
gen und subjektive und objektive Merkmale

- Stellen Sie die verschiedenen Phasen von Genesung vor.
- Austausch in der Gruppe: Wie und wo haben Sie diese Phasen schon erlebt (bei sich selbst, bei Klienten/innen, bei Mitmenschen)?

Präsentation
Diskussion

M5.PP5-The concept of recovery

30 min.

Kernelemente von Genesungsbegleitung

Präsentation

M5.PP5-The concept of recovery

20 min.

3. Rollen und Funktionen von Klienten/innen, Peers und Fachleuten

Wie können Klienten/innen, Peers und Fachleute zusam-
menarbeiten, um Krisen und Rückfälle zu verhindern?

- Bitten Sie die TN, sich zu überlegen, wie Klienten/innen, Peers und Fachleute dazu beitragen können, Krisen und Rückfälle zu vermeiden und zu managen. Was sind die Stärken der verschiedenen Beteiligten? (Arbeitsblatt)
- Teilen Sie die Gruppe in Kleingruppen und bitten Sie die TN, darüber zu sprechen, was jede/r aufgeschrieben hat. Diskutieren Sie die Punkte, ergänzen Sie sie und sammeln Sie alle Punkte auf einer Tafel.
- Im Plenum: Die Sammlungen werden in der gesamten Gruppe vorgestellt.

Einzelarbeit

M5.WS2-Role and function of service
users, peers and professionals

10 min.

Gruppenarbeit

20 min.

Präsentation

20 min.

Voraussetzungen und Setting:

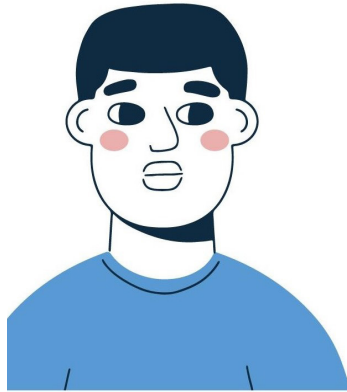
Es gibt keine Voraussetzungen und es müssen keine besonderen Bedingungen berücksichtigt werden.

Dauer:

- 9 Std.

Begründung:

Um die Sprache der Fachleute im Hilfeprozess verstehen zu können und um die hierarchischen Strukturen zu überwinden, ist es von Vorteil, wenn Peers ein Grundverständnis von psychischen Erkrankungen und Suchterkrankungen haben und Grundlagen des Helfens kennen. Dass Peers dieses Wissen erlangen hilft ihnen auch, einen beruflichen Bildungsweg im Sozial- und Gesundheitssystem einzuschlagen.



Ziele:

- Mit den Themen vertraut werden, um Symptome von Klienten/innen verstehen zu können, mit denen sie zusammen arbeiten
- In der Lage sein, Klienten/innen zu ermutigen, eine Behandlung zu bekommen
- Mit Fachleuten effektiv kommunizieren zu können

Behandelte Themen:

Einführung in psychische Erkrankungen:

- Symptome und Krisenintervention bei Depressionen, Angst, Psychosen und Suchtproblemen

Grundlagen des Helfens:

- Aktives Zuhören
- Empathie
- Fragetechniken
- Reflexion und Paraphrasierung
- Stille
- Fokussierung
- Wertungsfreie Haltung
- Unmittelbarkeit
- Bedingungsloser positiver Zugang

Modul 6: Psychische Erkrankungen und Grundlagen des Helfens

Version A

“Man kann den Menschen nicht auf Dauer helfen, wenn man für sie tut, was sie selbst tun können und sollten.“

(Abraham Lincoln)

ABLAUFPLAN: Modul 6, Version A

Thema	Unterrichtsmethode	Zusätzliches Material	Zeit
1. Einführung in psychische Erkrankungen			
Einführung in psychische Erkrankungen Den Kontext und den Rahmen für das Training setzen, indem Sie eine allgemeine Diskussion über Bedingungen für psychische Gesundheit führen.	Diskussion		15 min.
Depression			
a) Das Gesicht der Depression zeichnen	Aktivität and Präsentation	M6.PP1-The many faces of depression	15 min.
b) Einführung in Depression und ihre Symptome Stellen Sie die Inhalte vor und diskutieren Sie sie gemeinsam.	Präsentation and Diskussion	M6.WS1-Depression	45 min.
Angst			
a) Angst erleben	Aktivität	M6.WS2-Anxiety	15 min.
b) Einführung in Angst und ihre Symptome	Präsentation		30 min.
Psychosen			
a) Erfahrung von Halluzinationen	Aktivität	M6.WS3-Psychosis	15 min.
b) Einführung in Psychosen und ihre Symptome	Präsentation		45 min.
Suchterkrankungen			
a) Quiz „Drogenstraßennamen“	Aktivität	M6.WS4-Substance abuse problems	15 min.
b) Einführung in Suchterkrankungen und ihre Symptome	Präsentation		45 min.
Psychische Krisen ansprechen			
a) Krisenintervention bei einer Person:	Aktivität	M6.WS5-Addressing mental health crises	120 min.
<ul style="list-style-type: none"> • die suizidal ist oder sich selbst verletzt • die eine Panikattacke hat • die in einem ernsten psychotischen Zustand ist • mit schweren Folgen von Alkohol und/oder Drogengebrauch • mit aggressivem Verhalten 	Rollenspiel		

b) Kommunikationstechniken: <ul style="list-style-type: none"> • Aktives Zuhören • Empathie • Fragetechniken • Reflexion und Paraphrasierung • Stille • Fokussierung • Wertfreie Haltung • Unmittelbarkeit • Bedingungsloser positiver Zugang 	Präsentation	M6.PP2-Helping skills	175 min.
Nach der Präsentation bitten Sie die TN, ein Rollenspiel mit einem/er Klienten/in und einem Peer/Fachmensch zu machen.	Rollenspiel		

Modul 6:

Psychische Erkrankungen und Grundlagen des Helfens

Version B



Voraussetzungen und Setting:

- Die Teilnehmenden sollten vorher den Inhalt von Modul 6, Version A gelesen haben.

Dauer:

- 1 hour

Begründung:

Wenn Fachleute Peers inhouse zu diesen Themen schulen, müssen sie wissen, wie intensiv die Themen mit Blick auf die Rolle der Peers behandelt werden sollen. Es ist notwendig für die Fachleute zu wissen, wie sie Peers erklären können, wie sie in ihrer Rolle das Wissen anwenden können.

Zusätzlich müssen Fachleute darauf vorbereitet sein, Peers zu stützen und zu begleiten, falls Dinge zur Sprache kommen, auf die Peers sensibel reagieren. Das kann die direkte Erwähnung einer psychischen Erkrankung sein, die ein Peer hat/hatte und/oder eine Person, die dem Peer nahesteht. Es kann aber auch sein, dass Peers aufgrund der erwähnten Symptome und diagnostischen Kriterien glauben, eine psychische Erkrankung zu haben. Fachleute müssen auch dafür sorgen, dass Peers Supervision erhalten wie sie selbst als Fachleute.

Ziele:

- Den Inhalt von Modul 6 Version A für Peers verstehen
- Peers stützen und begleiten können, wenn diese Modul 6 absolvieren
- Fachleute befähigen, Peers zu erklären, was diese nach dem Training von Modul 6 Version A tun können
- Bewusstsein für die Wichtigkeit eines guten Vorbilds schaffen

ABLAUFPLAN: Modul 6, Version B

Thema	Unterrichtsmethode	Zusätzliches Material	Zeit
Den Inhalt von Modul 6 Version A diskutieren Fragen beantworten, die nach der Lektüre des Modules bei Fachleuten aufgekommen sind Die Tiefe verstehen, die notwendig ist, um das Modul entsprechend der Bedürfnisse einer Organisation durchzuführen	Diskussion	M6.WS7-Guidelines for professionals (for background information)	20 min.
Erklären, was Peers nach dem Training von Modul 6 Version A kennen und können und wie man das bestärken kann	Diskussion	M6.WS7-Guidelines for professionals (for background information)	20 min.
Diskussion, wie Fachleute Peers angesichts der sensiblen Thematik von Modul 6 Version A stützen und begleiten können	Diskussion	M6.WS7-Guidelines for professionals (for background information)	20 min.



Mit anderen Peer-Modellen netzwerken

in Deutschland:

EX-IN Genesungsbegleitung: <https://ex-in.de/>

Mindzone - Initiative junger Menschen in der Partyszene zur Suchtprävention: <https://mindzone.info/>

PeBe - Peer Counselling in beruflichen Schulen: <https://www.rka-wuerzburg.de/neues-angebot-an-der-dr-maria-probst-schule-peer-beratung-im-schulalltag-pebe/>

U 25 - Prävention von Suizid bei jungen Menschen: <https://www.u25-deutschland.de/>

EUTB - Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung für Menschen mit Behinderungen: <https://www.teilhabeberatung.de/node/34>

in Italien:

Peer Support Experts (ESP): www.help-ex.eu

...weitere Peer-Modelle

in Frankreich:

Médiateur Santé Pair (licence): <https://leps.univ-paris13.fr/fr/formations/licence-sss-mention-me%CC%81diateurs-de-sante%CC%81.html>

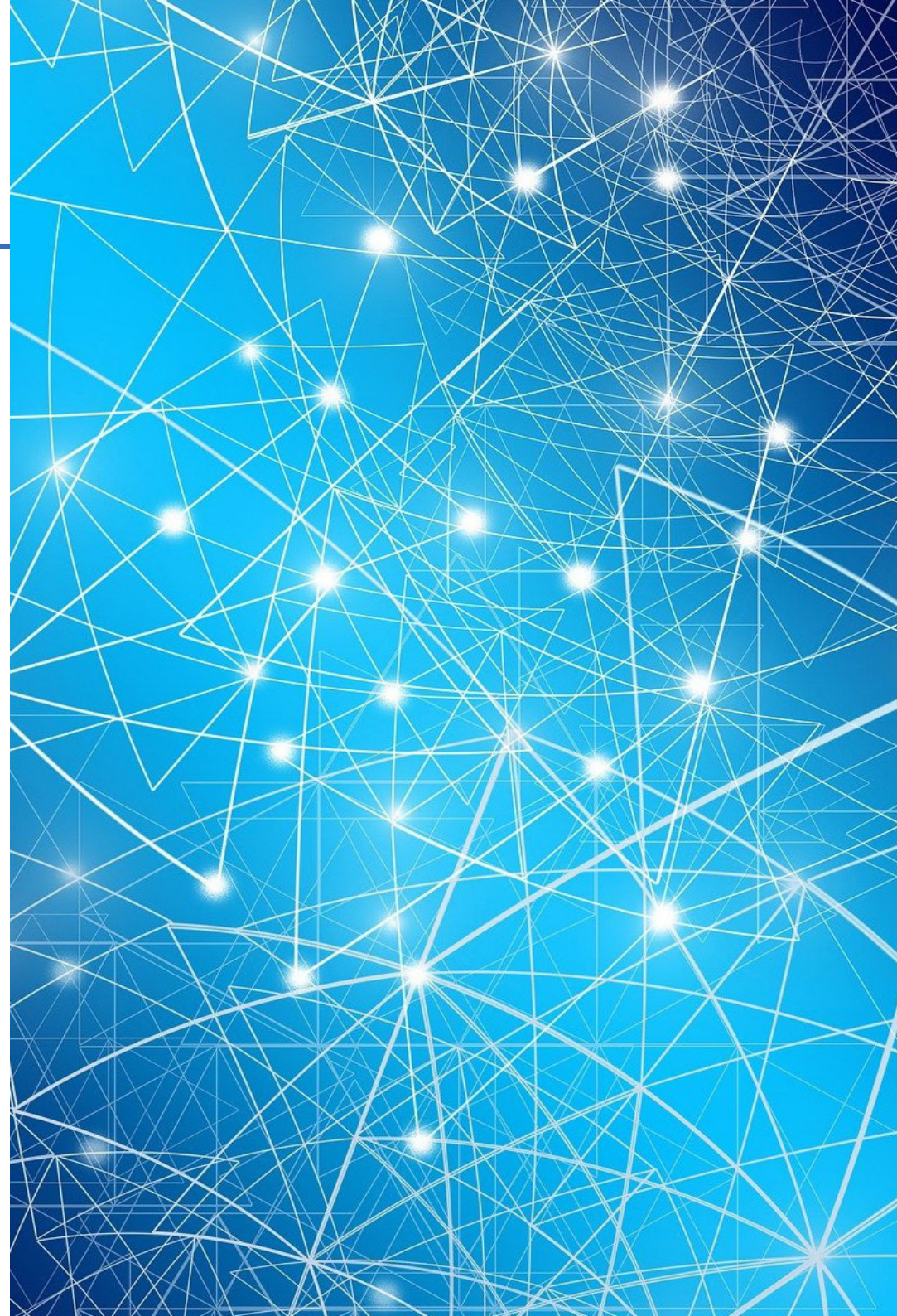
Pair aidant (university degree): <https://centre-ressource-rehabilitation.org/du-de-pair-aidance-en-sante-mentale-741>

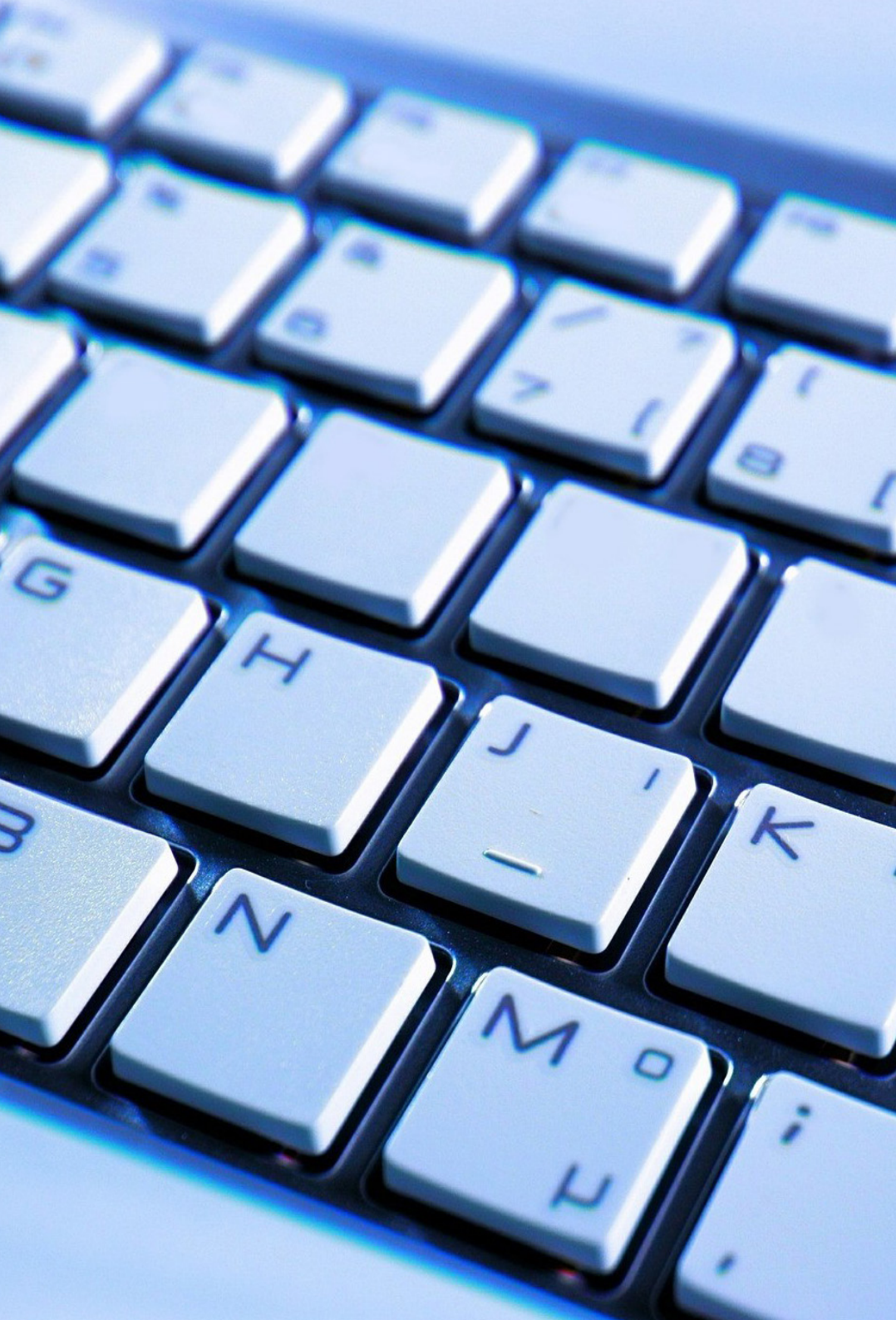
Other short training programmes: <https://www.pair-aidance.com/les-formations-de-pair-aidants/>

in Malta:

Caritas Malta verfolgt in seinen Rehabilitationseinheiten den Ansatz, Personen mit unterschiedlichem Lebenshintergrund einzustellen, d. h. Personen mit einer Vorgeschichte von Drogenabhängigkeitsproblemen, die ein Rehabilitationsprogramm abgeschlossen haben, sowie Personen ohne Vorgeschichte von Drogenabhängigkeit, die aber die erforderliche wissenschaftliche Qualifikation, Eignung und Einstellung zur Tätigkeit in diesem Bereich haben. Eine solche Vielfalt an Mitarbeitern/innen bietet eine ausgewogene Belegschaft, die reich an Fähigkeiten, Erfahrungen, Kenntnissen und Fachkenntnissen ist, wobei die Servicenutzer /innen die letztendlichen Nutznießer/innen dieser Ressourcen sind.

Mitarbeiter/innen, die in der Vergangenheit ein Drogenproblem hatten, können aus ihrer eigenen persönlichen Erfahrung mit Drogenabhängigkeit sowie aus ihrem eigenen Genesungsweg, der den Abschluss eines Rehabilitationsprogramms umfasst, viel beitragen. Da sie selbst ein Rehabilitationsprogramm absolviert haben, sind diese Mitarbeiter/innen in einer sehr guten Position, um das therapeutische Programm zu verstehen und zu unterstützen und Vorbilder für die Bewohner/innen zu sein.





Glossar

Um das gegenseitige Verständnis über Organisationen, Berufe und Kulturen hinweg zu erleichtern, wurde ein Glossar der wichtigsten Begriffe des Curriculums zusammengestellt. Es findet sich auf: www.help-ex.eu.

Literatur

Das Curriculum und sein Lehrmaterial basieren auf wissenschaftlicher Forschung und Literatur. Eine Liste aller verwendeten Quellen finden Sie auch auf www.help-ex.eu.

Quelle der verwendeten Grafiken: Freepik

Designed by vectorjuice

Designed by pchvector

Designed by studiodstock



Kontakt:

Landes-Caritasverband Bayern

Lessingstraße 1

80336 München

Germany

Email: ulrike.achmann@caritas-bayern.de

www.help-ex.eu

Disclaimer:

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.



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

Partner



Landes-
Caritasverband
Bayern



COMITÉ D'ÉTUDE
ET D'INFORMATION
SUR LA DROGUE
ET LES ADDICTION



Caritas
MALTA

Robert Kümmert Akademie



Charita
Opava



Centro di Solidarietà di
Reggio Emilia Onlus