

FACHTAGUNG

für AIDS-Fachkräfte und AIDS-KoordinatorInnen

6.-8. Mai 2014, Oelde

WORKSHOP 1:

Rolle, Inhalt und Strategien

für die AIDS-/STI-KoordinatorInnen

bei der Umsetzung des Landeskonzeptes

REFERENTIN:

Beate Jagla, Leitung der Geschäftsstelle der Arbeitsgemeinschaft

AIDS-Prävention NRW, Köln

Inhaltsverzeichnis

1. Anregung zur Vorbereitung auf den Workshop
2. Erwartungen
3. Welche Themen/Probleme haben Sie mitgebracht?
4. In welcher kommunalpolitischen Landschaft findet Ihre Arbeit statt?
5. Landeskonzzept
6. Projekte im Detail: Vom Thema/Problem zur groben Projektskizze
7. Umfelddiagnose: Die Stakeholder-Analyse
8. Präsentation und Reflexion
9. Wer bin ich im Beruf und wenn ja, wie viele?
10. Detaillierte Projektplanung

Ergänzungen

- Was gerne vergessen wird: Was ist Erfolg?
- Was gerne vergessen wird: Hemmende Bedingungen | Fördernde Bedingungen
- Verhandeln

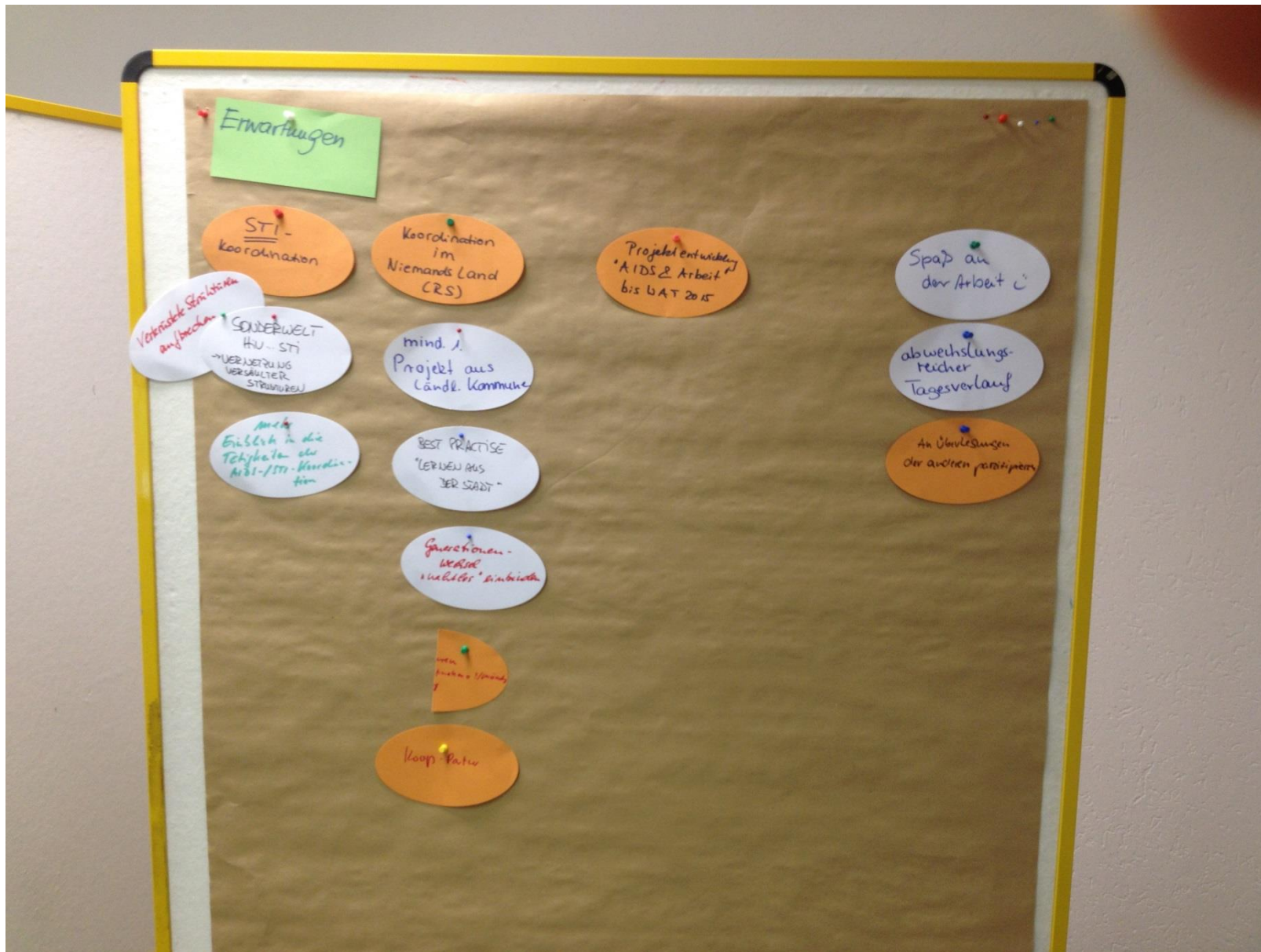
11. Feedbackrunde

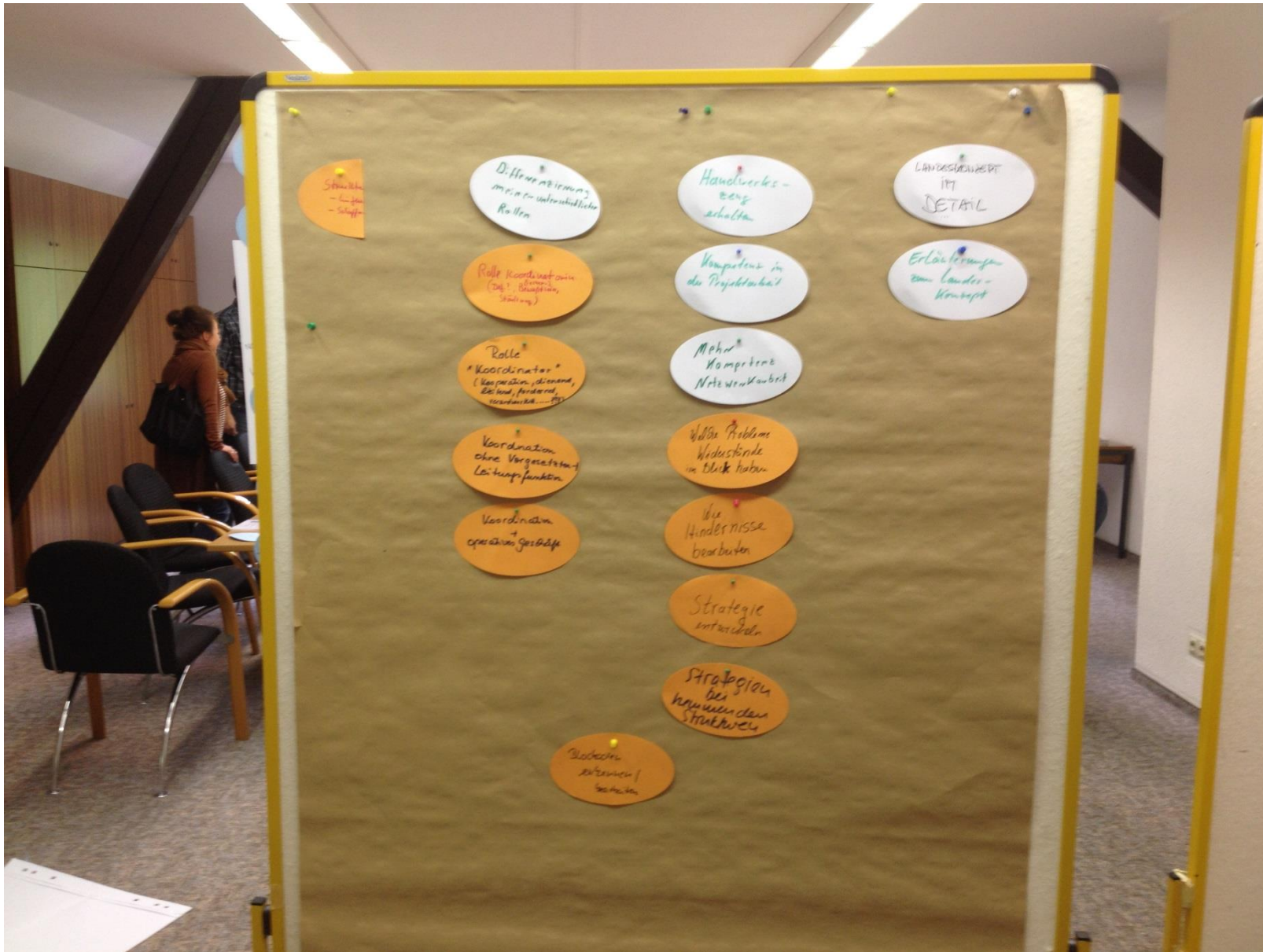
1. Anregung zur Vorbereitung auf den Workshop

Mit der Einladung zur Fachtagung wurde eine Anregung zur Vorbereitung auf den Workshop versendet. Die Teilnehmenden sollten sich im Vorhinein darüber klar werden, welches Thema sie hinsichtlich der Umsetzung des Landeskongzeptes in ihrer Region bearbeiten wollen. Das Arbeitsblatt 1 finden Sie im Anhang.

2. Erwartungen

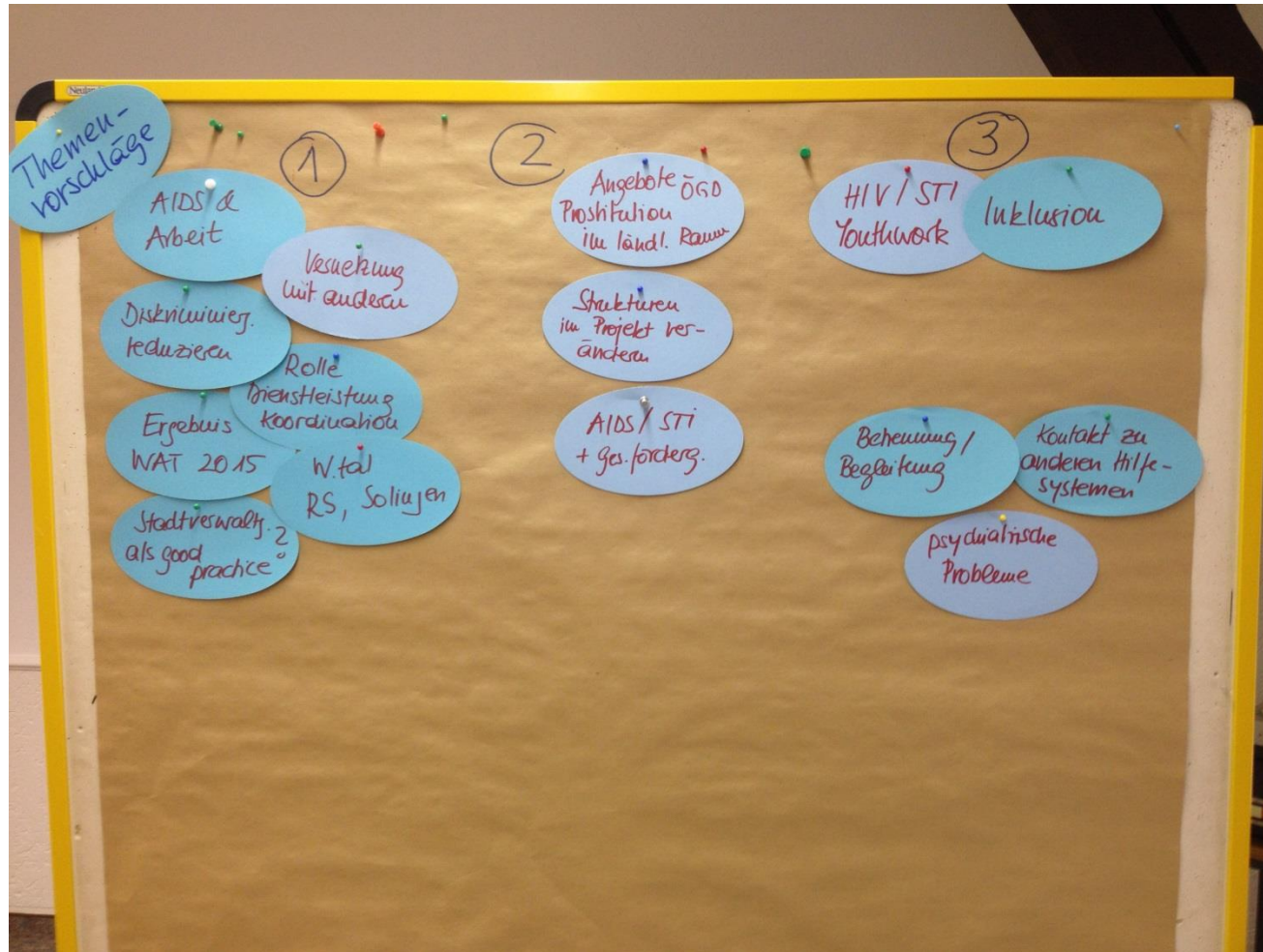
Die Teilnehmenden sammelten die Erwartungen an den Workshop.
(siehe nächste Seite)





3. Welche Themen/Probleme haben Sie mitgebracht?

Die Themen wurden gesammelt und gruppiert. Drei Themen wurden zur weiteren Arbeit ausgesucht: „Youthwork – Inklusion“, „Angebote des ÖGD im Bereich Prostitution im ländlichen Raum“.



4. In welcher kommunalpolitischen Landschaft findet Ihre Arbeit statt?

Die drei Teilnehmenden, deren konkrete Projekte entwickelt werden sollten, erhielten die Aufgabe, ihre kommunalpolitische Landschaft zu malen und vorzustellen. Die verbleibenden Teilnehmenden sammelten gemeinsam Faktoren, die die Arbeit vor Ort beeinflussen, und stellten Fragen zu den Landschaftsvorstellungen der KollegInnen.

(Da die Landschaften schon sehr konkret waren, was Akteure, Strategien etc. anbelangt, werden sie hier nicht veröffentlicht.)

5. Konzept zur Weiterentwicklung der HIV/AIDS-Prävention in NRW

Entwicklung

Schwerpunkt „Neuinfektionen minimieren“

- Entwicklung durch Spitzenverbände der Kommunen und der Freien Wohlfahrtspflege NRW und durch Gesundheitsministerium NRW (ca. 1,5 Jahre)
- 2011/2012: Zustimmung durch Fachausschüsse der Spitzenverbände und Kenntnissnahme durch das Landeskabinett
- Bestellung von Broschüren unter <https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de> (Stichwortsuche: AIDS)



Aufbau

Konzept zur Weiterentwicklung der HIV/AIDS-Prävention in NRW

Allgemeiner Teil

Vorwort
Kurzfassung
Herausforderung
Infrastruktur
Epidemiologie
Grundsätze

Hier auch einiges zu
Menschen mit HIV

Vorrangiger Handlungsbedarf

Grundsätzlich

Zielgruppenbezogen

Schwule Männer und andere MSM
Menschen, die i.v. Drogen konsumieren
Menschen in Haft
Menschen mit Migrationshintergrund
Frauen
Jugendliche
(Sexarbeiter/innen unter „Frauen“ bzw. „MSM“)

Empfehlungen

Grundsätzlich

Zielgruppenbezogen

Grundsätzliche Empfehlungen

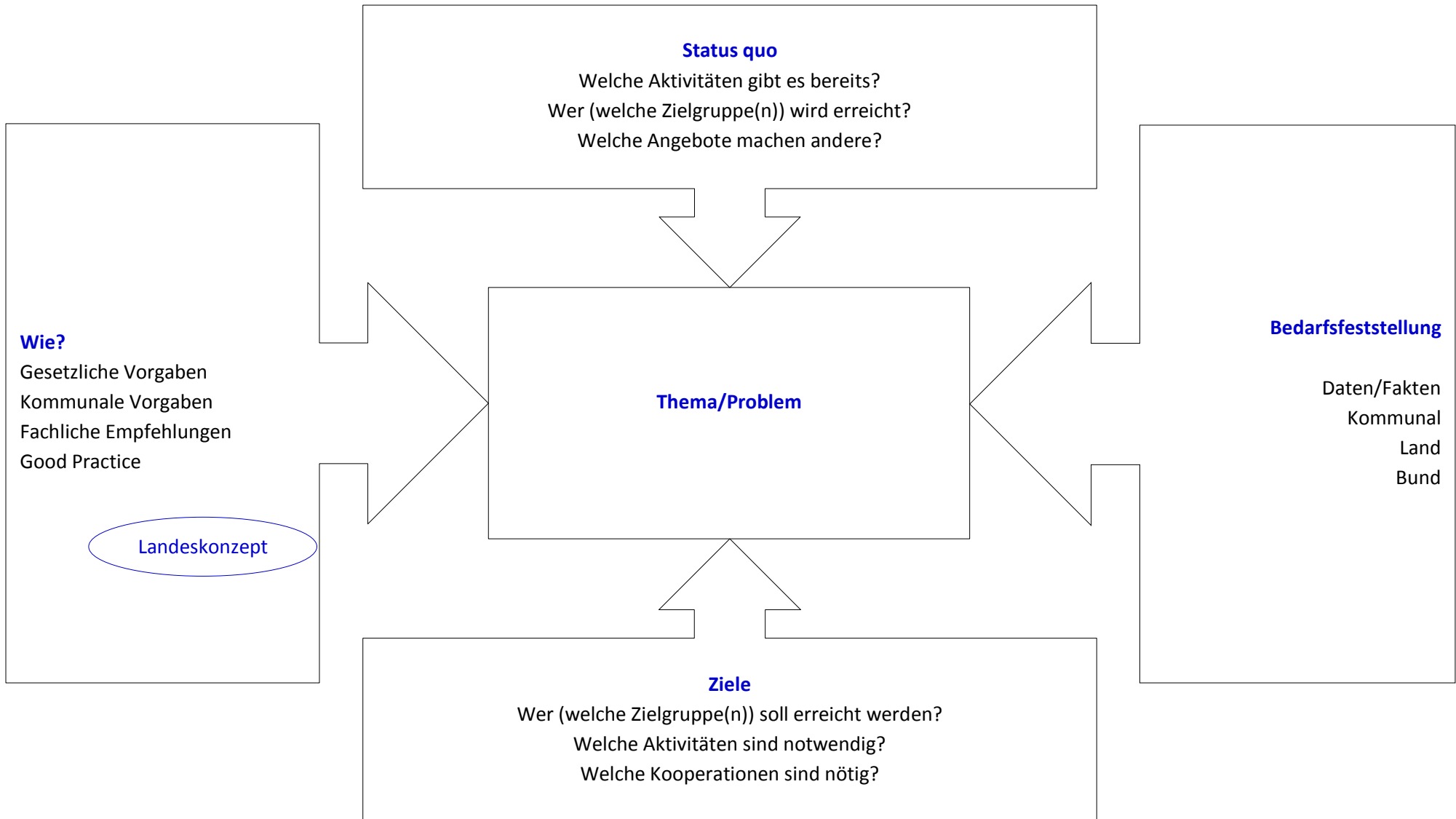
- Zusammenspiel aller Akteure auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene im Öffentlichen Gesundheitsdienst und in der freien Trägerschaft
- Einschluss anderer sexuell übertragbarer Infektionen, insbesondere Syphilis, in Angebote der Information und Beratung zu HIV
- Zuschnitt der Angebote auf die Lebenswelt der jeweiligen Zielgruppe; besondere Bedeutung niedrigschwelliger und aufsuchender Angebote
- Attraktivität von Präventionsmaßnahmen, die mehrere Angebote und unterschiedliche Kompetenzen verschiedener Akteure bündeln
- Erhöhung der Wahrscheinlichkeit, frühzeitig über die eigene HIV-Infektion informiert zu sein, durch zielgruppennahe Testangebote mit qualifizierten Standards
- Kritische Begleitung der Entwicklung der Bedeutung der antiretroviralen Medikamente in der Gesamtstrategie der Primärprävention
- Schaffung von mehr Möglichkeiten des projektbezogenen Engagements für Freiwillige; Qualifizierung sowie Zertifizierung der erworbenen Fähigkeiten
- Vermittlung einheitlicher Botschaften über alte und neue Medien sowie verbesserte Verknüpfung
- Förderung von Fortbildung und Austausch der Akteure über neue erfolgreiche Konzepte
- Nutzung allgemeiner und HIV-spezifischer Methoden der Qualitätsentwicklung für die Weiterentwicklung von Angeboten

Empfehlungen zu den einzelnen Zielgruppen

Powerpoints zu den einzelnen Zielgruppen können unter http://www.aids-nrw.de/front_content.php?idcat=1849 heruntergeladen werden.

6. Projekte im Detail: Vom Thema/Problem zur groben Projektskizze

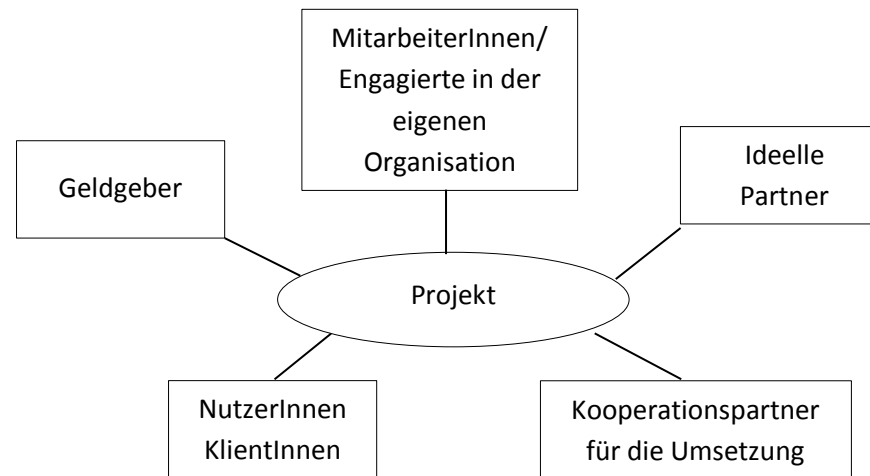
Als Einstieg wurde folgende Übersicht vorgestellt:



In drei Arbeitsgruppen „Youthwork – Inklusion“, „Prostitution“ und „AIDS und Arbeit“ wurden die drei Projektideen anhand des Arbeitsblattes 2 (siehe Anhang) konkretisiert.

7. Umfelddiagnose: Die Stakeholder-Analyse

Als nächster Schritt wurde die sogenannte Umfelddiagnose vorgestellt. Stakeholder können ein Projekt befördern oder behindern. Als Stakeholder wird eine Person oder Gruppe bezeichnet, die ein berechtigtes Interesse am Verlauf oder Ergebnis eines Prozesses oder Projektes hat.



Der Einfluss der Stakeholder kann groß oder klein, ihr Interesse am Projekt stark oder schwach sein. Je nach Stärke des Einflusses und des Interesses werden verschiedene Strategien der Verknüpfung mit dem Projekt empfohlen:

Art der Beziehung	Handlungsstrategien
Geringer Einfluss, geringes Interesse	→ Monitoring - Beobachten
Hoher Einfluss, geringes Interesse	→ Konsultieren
Geringer Einfluss, hohes Interesse	→ Informieren
Hoher Einfluss, hohes Interesse	→ Beteiligen

Die drei Arbeitsgruppen „Youthwork – Inklusion“, „Prostitution“ und „AIDS und Arbeit“ erhalten das Arbeitsblatt 3 zur Umfeldanalyse und bearbeiten es.

8. Präsentation und Reflexion

Die Reflexion von größeren Projektideen mit kompetenten KollegInnen ist eine wichtige Methode der Qualitätsentwicklung.

Die drei Teilnehmenden, deren konkrete Projekte entwickelt werden sollten, erhalten die Aufgabe, ihr Projekt zu präsentieren (siehe Arbeitsblatt 4: Präsentieren Sie Ihr Projekt im Anhang). Ziel ist hier nicht die perfekte Projekt-Präsentation. Offene Fragen, noch notwendige Recherchen etc. sollten durchaus benannt werden.

Reflexionen mit KollegInnen sollten im Falle größerer Projektentwicklungen in einer definierten Form gestaltet werden, um ihre Wirkung entfalten zu können. Eine mögliche Form wird hier vorgeschlagen (abgewandelt nach www.kollegiale-beratung.de und www.sl-consult.de).

Reflexion

- Festlegen des Beratungsziels: Der/die Ratsuchende nennt sein/ihr Anliegen und das Ziel der Beratung
- Präsentation: Der/die Ratsuchende stellt sein/ihr Projekt vor
- Resonanzrunde: Die Anwesenden äußern, was in ihnen gedanklich vorging, als sie der Präsentation zuhörten.
- Fragerunde: Konstruktive Fragen aus der Gruppe
- Runde für „gute Ratschläge“
- Zusammenfassung durch den/die Ratsuchende, was Sie aus der Runde mitnimmt

Alle drei Projektideen wurden präsentiert und durch die KollegInnen beraten.

9. Detaillierte Projektplanung

Will man weitere Akteure einbeziehen, muss der Projektplanungsprozess ein weiteres Mal durchlaufen werden, um Ziele zu konkretisieren, Aufgaben abzugrenzen, Arbeitsstrukturen zu vereinbaren. Für eine detaillierte Projektplanung wird ein weiteres Arbeitsblatt (Arbeitsblatt 5: Projektplanungshilfe) zur Verfügung gestellt.

10. Wer bin ich im Beruf und wenn ja, wie viele?

Durch die Seminarleitung werden einige Rollen der Teilnehmenden abgefragt:

- Wer ist Vorgesetzte/r von Kolleg/inne/n im eigenen Fachbereich?
- Wer ist Anbieter/in von Informations-, Beratungs-, Präventionsangeboten im Bereich AIDS/STI?
- Wer ist Koordinator/in nach ÖGDG NRW?
- Wer ist Vertreter/in des Zuwendungsgebers Kommune nach außen?
- Wer ist Kooperationspartner/in?

Danach werden weitere Rollen im Bereich Koordination, aber auch – wenn vorhanden – in weiteren Arbeitsbereichen gesammelt:

Insbesondere in die Rolle der AIDS-Koordination fallende Rollen	Weitere Rollen
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="border: 1px solid #0070C0; padding: 5px; width: 65%;"> <ul style="list-style-type: none"> - Leiter/in - Koordinator/in - Steuerfrau/Steuermann - Aufgabenverteiler/in - Impulsgeber/in - Moderator/in - Mediator/in - Bewahrer/in (von Angebotsstrukturen) - Fürsprecher/in - Förderer/Förderin - Kontrolleur/in (Finanzmittel) - Funktionsträger der öffentlichen Verwaltung </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 30%;"> <p>Einige Aufgaben der Koordination:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vernetzen - Unterstützen - Für ausgewogenes Ergebnis sorgen - Motivation anderer </div> </div>	<ul style="list-style-type: none"> - Kooperationspartner/in - Anbieter/in - Berater/in - Fachberater/in - Referent/in Workshop-Leitung - Kollege/Kollegin - Vorgesetzte/r - Mitarbeiter/in (i.S. von Untergebene/r) - Angestellte/r oder Beamte/r - Berufsrolle (Arzt/Ärztin, Sozialarbeiter/in, ...) - Diener/in??? - Einzelkämpfer/in

Als hinsichtlich der mit der Rolle zusammenhängenden Erwartungen oft widersprüchlich gesehen werden die Rollen:

- Koordinator/in und Kooperationspartner/in
- Kooperationspartner/in und Kontrolleur/in
- Kooperationspartner/in und fachliches Controlling



Insgesamt wird die Vielfalt der Rollen als anspruchsvoll, aber auch als reizvoll und Spielraum gebend bewertet.

Für Rollenkonflikte wurde erarbeitet:

Rollen werden durch Bilder anderer beeinflusst:

- Z.B. „Kordinator/innen haben keine Ahnung vom operativen Geschäft“

Klären:

- Was definiert das Gesetz? (Einzelfallhilfe, Beratung und Test, Koordination)
- Welche Rollenanteile definiert die Leitung? (Z.B. Koordination darf nicht operativ tätig sein)
- Welche Erwartungen haben Außenstehende? Muss ich die erfüllen?
- Welche Rollenanteile definiere ich? (Z.B. Ich bin verantwortlich, dass alles klappt.)

Möglichkeiten des Umgangs:

- Rolle(n) bewusst machen, in der (den) ich gerade bin
- Rollen für andere transparent machen, aber auch grundsätzlich transparent arbeiten
- Rolle definieren
- Rolle bzw. damit verbundene Aufgaben (zeitweise) abgeben
- Rolle (neu) verhandeln

Beachten:

- Rolle steht auch in Zusammenhang mit der Kultur der Zusammenarbeit mit anderen Akteuren

Ziel:

- Rollen flexibel handhaben können
- Rolle ist in Abhängigkeit von der Situation zu definieren, muss funktional dafür sein

(Weitere Möglichkeiten siehe auch Arbeitsblatt 6 im Anhang)

Rollen

Aufgaben
muss / kann /
soll

Erwartungen

Kollegin
Mitarbeiter/in
(Untergebener)

Verketten

+ Unter-
stützung

+ verantwort-
lich, dass alles
klappt

Erwartungen
des anderen

- Nicht operativ
sein

§ Einzelfall-
hilfe § Berats-
Test

Beteiligung/
abgewogenes
Ergebnis

keine Ahnung
- low operativen
Geschäft

• Kontrolleur/in
(Mittel)

§ Koordina-
tion

Motivation/
Akzeptanz

Koord. /
Kooperation

(Kontrolleur /
Kooperations-
partne

Kooperationspartner/in

Sicher-
stellung der
Versorgungsstruktur

Berater/in

• Funktionsträger öffentl.
Verwaltung
Angestellter / Beamter

Ressource

Fachl.
Controlling



Fachberater/in

Repräsentant/in / Workshop-
Leitung

Profession/Berufsrolle (Arzt,
....)

versch. Aufgaben-
bereiche

• Leitung / Moderation
• Dienen? Mediator/in

• Aufgaben verteilen

Koordinator/in

Anbieter/in
Vorgesetzter

Einzelkämpfer/in

- Impulsgeber/in
- Bewahrer/in
- Steuerfrau/-mann
- Mitsprecher/in
- Förderer/in

→

Rolle bewusst machen

Rolle definieren

Was definiere ich?

Rolle ablehnen

Was definiert Leitung?

Rolle verhandeln

Was erwarten andere?

Rolle / Aufgabe abgeben

Was definiert das Gesetz?

Mittel: Transparenz

Kultur der Zusammenarbeit

Flexibilität

Funktionstätigkeit

Know-how-Sammler/in

11. Feedbackrunde

Was fand ich gut? - Was hat mir gefehlt? - Kann ich etwas für meinen Alltag mitnehmen?



Ergänzungen

Für drei Themen war leider keine Zeit mehr

- Was gerne vergessen wird: Was ist Erfolg?
- Was gerne vergessen wird: Hemmende Bedingungen | Fördernde Bedingungen
- Verhandeln

Die dazugehörigen Arbeitsblätter 7-9 finden Sie gleichwohl im Anhang.

2014-05-12

Beate Jagla

Arbeitsblatt 1:

Anregung zur Vorbereitung auf den Workshop „Rolle, Inhalt und Strategien für die AIDS-/STI-KoordinatorInnen bei der Umsetzung des Landeskonzeptes“ auf der Fachtagung 2014

Bestandsaufnahme/Situationsanalyse „HIV/AIDS/STI-Prävention“

Themenorientiert: Welche Themen beschäftigen mich besonders?

Problemorientiert: Welche Probleme sehe ich zurzeit?

- Sammeln
- Sortieren
- Oberbegriffe finden
- Rangfolge bilden
- Wichtigstes Thema oder Problem festlegen

Zieldefinition

Welches Ziel sollte im Themenfeld oder hinsichtlich des Problems erreicht werden?

Welche Wege können beschritten werden?

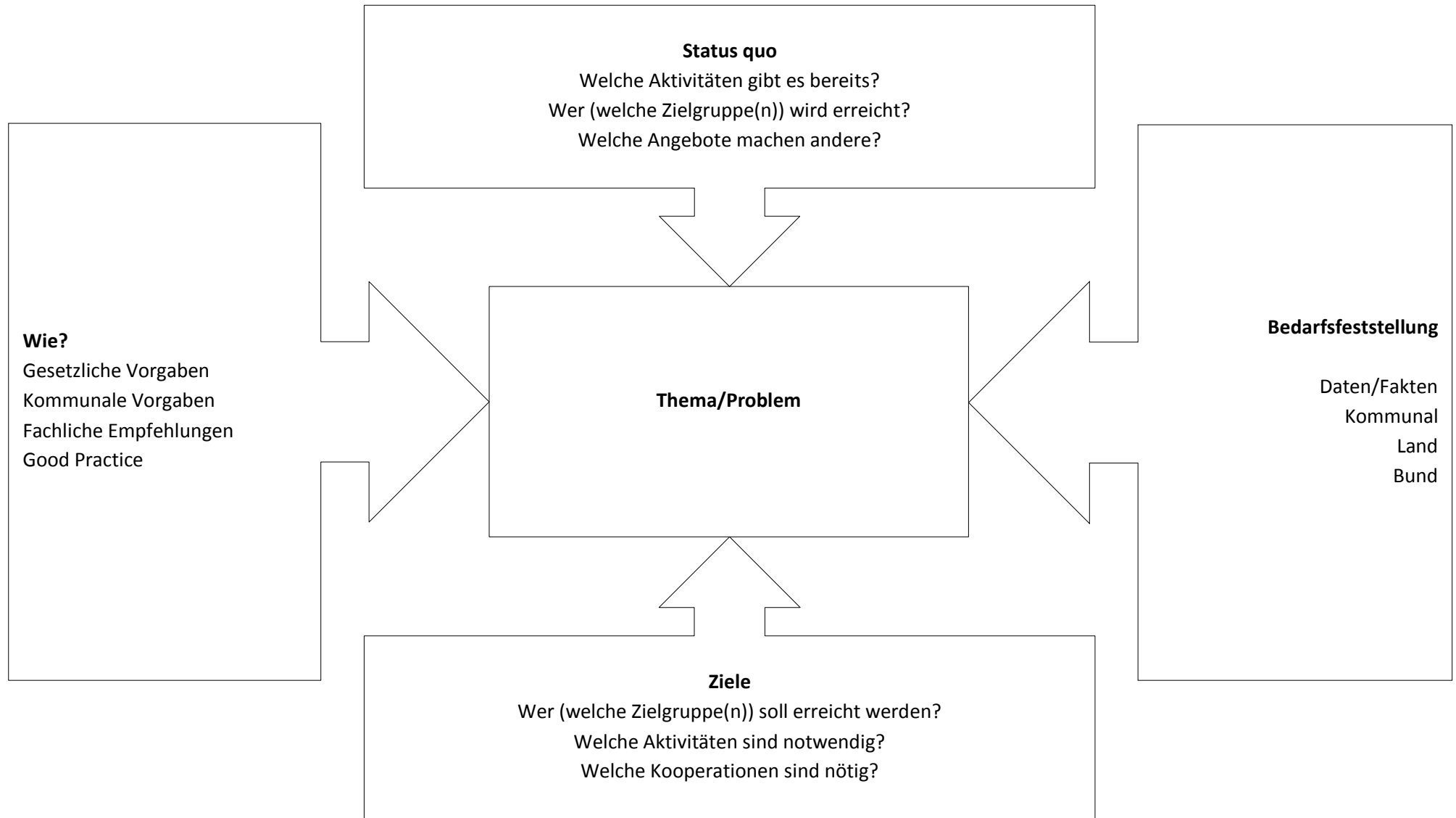
Interne Analyse

- Über welche Stärken verfügt meine Einrichtung oder die Gemeinschaft der im engeren Sinne an der Themenentwicklung/Problemlösung beteiligten Einrichtungen, bezogen auf das Themen- oder Problemfeld?
- Wo gibt es Störungen, Schwierigkeiten, Schwachstellen, Engpässe in meiner Einrichtung oder in der Gemeinschaft der im engeren Sinne an der Themenentwicklung/Problemlösung beteiligten Einrichtungen? Was erzeugt Spannungen, Unzufriedenheit und Konflikte? Was verhindert eine bessere Situation?

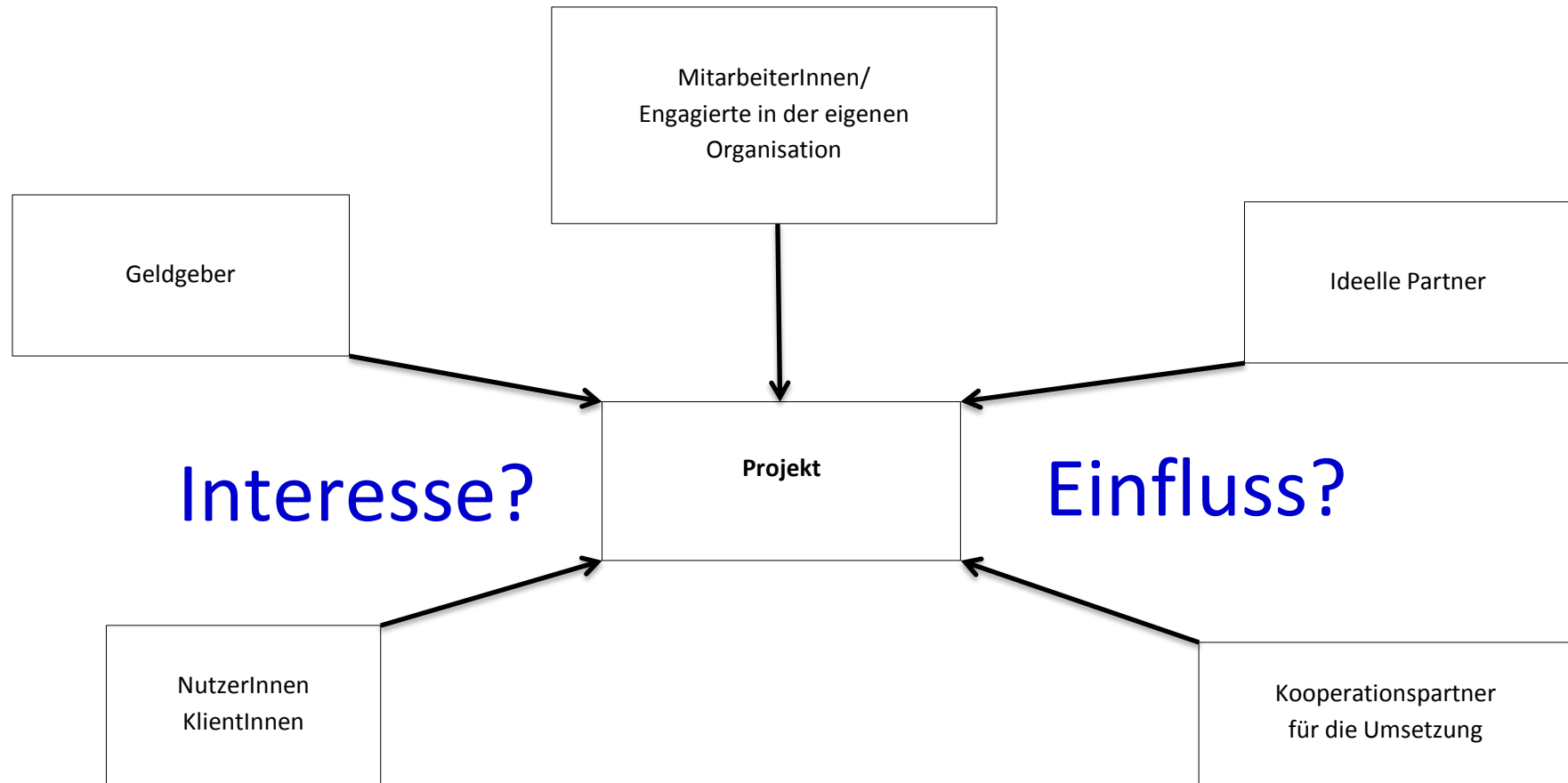
Externe Analyse

- Welche Trends, Entwicklungen kann ich/können wir nutzen, um die Entwicklung meines Themas bzw. die Lösung meines Problems voranzubringen?
- Welche ungünstigen oder bedrohlichen Entwicklungen kommen auf mich/auf uns zu oder müssen sehr wachsam beobachtet werden? Wer oder was könnte mich/uns behindern?

Arbeitsblatt 2: Projekte im Detail: Vom Thema/Problem zur groben Projektskizze



Arbeitstitel des Projektes	
Status quo	Welche Aktivitäten gibt es bereits? Wer (welche Zielgruppe(n)) wird erreicht? Welche Angebote machen andere?
Bedarfsfeststellung	Daten und Fakten: Kommunal Land Bund
Wie?	Gesetzliche Vorgaben Kommunale Vorgaben Fachliche Empfehlungen Good Practice
Ziele	Wer (welche Zielgruppe(n)) soll erreicht werden? Welche Aktivitäten sind notwendig? Welche Kooperationen sind nötig?



Nr.	Akteur	Interesse	Bewertung des Interesses	Einfluss	Bewertung des Einflusses	Art der Beziehung	Handlungsstrategie
Max. 10 Akteure		Was ist das Interesse des Akteurs in Bezug auf das Projekt (positiv und negativ)?	1-5 1 = schwach 5 = stark	Wie kann der Akteur das Projekt beeinflussen (positiv und negativ)?	1-5 1 = schwach 5 = stark		
1							
2							

Art der Beziehung	Handlungsstrategien
Geringer Einfluss, geringes Interesse	→ Monitoring - Beobachten
Hoher Einfluss, geringes Interesse	→ Konsultieren
Geringer Einfluss, hohes Interesse	→ Informieren
Hoher Einfluss, hohes Interesse	→ Beteiligen

Nr.	Akteur	Interesse	Bewertung des Interesses	Einfluss	Bewertung des Einflusses	Art der Beziehung	Handlungsstrategie
Max. 10 Akteure		Was ist das Interesse des Akteurs in Bezug auf das Projekt (positiv und negativ)?	1-5 1 = schwach 5 = stark	Wie kann der Akteur das Projekt beeinflussen (positiv und negativ)?	1-5 1 = schwach 5 = stark		
3							
4							

Art der Beziehung	Handlungsstrategien
Geringer Einfluss, geringes Interesse	→ Monitoring - Beobachten
Hoher Einfluss, geringes Interesse	→ Konsultieren
Geringer Einfluss, hohes Interesse	→ Informieren
Hoher Einfluss, hohes Interesse	→ Beteiligen

Nr.	Akteur	Interesse	Bewertung des Interesses	Einfluss	Bewertung des Einflusses	Art der Beziehung	Handlungsstrategie
Max. 10 Akteure		Was ist das Interesse des Akteurs in Bezug auf das Projekt (positiv und negativ)?	1-5 1 = schwach 5 = stark	Wie kann der Akteur das Projekt beeinflussen (positiv und negativ)?	1-5 1 = schwach 5 = stark		
5							
6							

Art der Beziehung	Handlungsstrategien
Geringer Einfluss, geringes Interesse	→ Monitoring - Beobachten
Hoher Einfluss, geringes Interesse	→ Konsultieren
Geringer Einfluss, hohes Interesse	→ Informieren
Hoher Einfluss, hohes Interesse	→ Beteiligen

Nr.	Akteur	Interesse	Bewertung des Interesses	Einfluss	Bewertung des Einflusses	Art der Beziehung	Handlungsstrategie
Max. 10 Akteure		Was ist das Interesse des Akteurs in Bezug auf das Projekt (positiv und negativ)?	1-5 1 = schwach 5 = stark	Wie kann der Akteur das Projekt beeinflussen (positiv und negativ)?	1-5 1 = schwach 5 = stark		
7							
8							

Art der Beziehung	Handlungsstrategien
Geringer Einfluss, geringes Interesse	→ Monitoring - Beobachten
Hoher Einfluss, geringes Interesse	→ Konsultieren
Geringer Einfluss, hohes Interesse	→ Informieren
Hoher Einfluss, hohes Interesse	→ Beteiligen

Nr.	Akteur	Interesse	Bewertung des Interesses	Einfluss	Bewertung des Einflusses	Art der Beziehung	Handlungsstrategie
Max. 10 Akteure		Was ist das Interesse des Akteurs in Bezug auf das Projekt (positiv und negativ)?	1-5 1 = schwach 5 = stark	Wie kann der Akteur das Projekt beeinflussen (positiv und negativ)?	1-5 1 = schwach 5 = stark		
9							
10							

Art der Beziehung	Handlungsstrategien
Geringer Einfluss, geringes Interesse	→ Monitoring - Beobachten
Hoher Einfluss, geringes Interesse	→ Konsultieren
Geringer Einfluss, hohes Interesse	→ Informieren
Hoher Einfluss, hohes Interesse	→ Beteiligen

Arbeitsblatt 4: Präsentieren Sie Ihr Projekt!

Präsentieren Sie Ihr Projekt für eine Reflexion mit Kolleginnen und Kollegen!

Die Präsentation und Reflexion wird folgendermaßen ablaufen:

- a. Sie nennen das Ziel der Beratung und stellen Ihr Projekt vor
- b. In einer ersten Resonanzrunde äußern die Anwesenden, was in ihnen gedanklich vorging, als sie der Präsentation zuhörten.
- c. Danach können die Anwesenden Ihnen konstruktive Fragen stellen.
- d. Danach folgt eine Runde für „gute Ratschläge“ durch die Anwesenden.
- e. Sie können zusammenfassen, was Sie in Bezug auf Ihr Beratungsziel aus der Runde mitnehmen.

Da Sie noch in der Planungsphase sind, muss nicht alles perfekt sein. Sagen Sie, wenn noch Fragen offen sind oder bestimmte Teilschritte noch nicht konkretisiert sind.

Erwähnen Sie – soweit bereits möglich

Arbeitstitel

Ausgangslage

Grundlagen für die Bedarfsfeststellung
Zusätzlich Bedarfserhebung notwendig?

Zielgruppe(n)

Erwartungen der Zielgruppe(n) | Besonderheiten der Zielgruppe(n) | Ressourcen der Zielgruppe(n)
Beteiligung am Projekt

Wirkung des Projekts

Was soll erreicht werden? Gibt es schon Ideen, wie die Wirkung geprüft werden soll?

Durchführung des Projekts

Bausteine | Methoden usw.

Beteiligte Personen und Akteurinnen/Akteure

Welche internen und externen Akteure sollen beteiligt sein?

Erfolg und Schwierigkeiten

Welche Bedingungen könnten den Verlauf positiv beeinflussen?
Welche Schwierigkeiten könnten auftreten?

Ganz wichtig!

Hinsichtlich welcher offenen Fragen möchten Sie sich von Ihren Kolleginnen und Kollegen beraten lassen?

Arbeitsblatt 5: Projektplanungshilfe

in Anlehnung an QIP HIV unter <http://www.ighiv.org/tools/quality-in-prevention-qip.html>

Titel	
Kurzbeschreibung	
Projektlaufzeit	
Finanzieller Bedarf des Projekts	
Durchführende Organisation	
Ansprechpartner/in	
Telefon	
Email	

Ausgangslage	
Grundlagen für die Bedarfsfeststellung	
Zusätzlich Bedarfserhebung notwendig?	
Zielgruppe(n)	
Erwartungen der Zielgruppe(n)	
Besonderheiten der Zielgruppe(n)	
Ressourcen der Zielgruppe(n)	
Beteiligung am Projekt: An welchen Schritten, mit welchen Methoden?	
Wirkung des Projekts	
Was soll erreicht werden?	
Teilziele: Kurzfristig, längerfristig	
Wie und wann soll die Wirkung des Projektes während und am Ende des Projektes geprüft werden?	
Durchführung des Projekts	
Bausteine	
Methoden	
Medien	
Beteiligte Personen und Akteurinnen/Akteure	
Angestellte	
Ehrenamtliche	
Zielgruppe	

Erfolg und Schwierigkeiten	
Was wird als Erfolg des Projektes betrachtet?	
Welche Bedingungen könnten den Verlauf positiv beeinflussen?	
Welche Schwierigkeiten könnten auftreten? Wie können diese behoben werden?	
Arbeitsstruktur	
Welche Akteure haben welche Aufgaben?	
Wie wird die Zusammenarbeit der Akteure organisiert?	
Ist regelmäßiger Austausch/Weiterbildung/Supervision o.ä. für die beteiligten Akteure notwendig?	
Ressourcen	
Welche eigene Ressourcen (Arbeitszeit/Finanzen) benötigt das Projekt?	
Müssen andere Projekte zugunsten des aktuellen Projektes mit reduziertem Zeitaufwand betreiben werden?	
Welche Ressourcen (Arbeitszeit/Finanzen) benötigt das Projekt bei anderen Akteuren?	
Wer kann/muss die Ressourcen zur Verfügung stellen?	

Arbeitsblatt 6: Rollen und Rollenkonflikte

angelehnt an Strategien bei Rollenkonflikten, Arthur Walker, 31.08.2000

Rollen bewusst machen

- Ziele klären
- Termine vereinbaren
- Besprechungszeiten festlegen

Rollenklärung

- Kompetenzen klären, Rechte, Pflichten deklarieren
- Verantwortung abgrenzen
- muss-soll-kann-Differenzen klären
- Prioritäten setzen

Rollen kommunizieren und transparent machen

- in welcher Rolle handle, spreche ich?
- C Symbolisch handeln durch Räume, Kleidung, Zeiten
- Gesprächsorte bewusst wählen

Delegieren können

- Macht und Einfluss bewusst abgeben

In den Ausstand treten

- Sitzungsleitung / Moderation abgeben
- Hilfe / Beratung von außen anfordern

Rollendistanz

- nicht sich für alles in der Rolle verantwortlich machen (es gibt verschiedene nicht beeinflussbare Elemente: Team, Bereitschaft zur Mitarbeit, Zusammensetzung der Gruppe, usw.)

Bewusst ein- und aussteigen

- Rollen wechseln

Rollen verhandeln

- der muss-Teil ist gesetzt
- soll- und kann-Teil kann verhandelt werden

Arbeitsblatt 7: Was gerne vergessen wird: Was ist Erfolg?

Was wird als Erfolg des Projektes betrachtet?	
Was soll mit dem Projekt erreicht werden? (Mehrere Antworten möglich)	
<input type="checkbox"/>	Zielgruppen für das Thema sensibilisieren
<input type="checkbox"/>	Wissen über gesundheitliche Zusammenhänge, Risiken und Schutzmöglichkeiten erweitern (z.B. Gefahren bei ungeschütztem Sex, Kondomnutzung, bestehende Hilfs- und Versorgungsangebote)
<input type="checkbox"/>	neue Verhaltensmuster aufzeigen, vermitteln und einüben (z.B. Safer Sex und Safer Use)
<input type="checkbox"/>	zu HIV-Beratung und HIV-Test motivieren (voluntary counselling and testing)
<input type="checkbox"/>	Versorgungs- / Behandlungsmöglichkeiten erweitern oder verbessern (z.B. anonyme mobile Ambulanz einführen)
<input type="checkbox"/>	allgemeine Lebenskompetenzen vermitteln (z.B. soziale Kompetenzen, Problemlösungsfähigkeit)
<input type="checkbox"/>	gesundheitlich wichtige persönliche Ressourcen stärken (z.B. Selbstvertrauen, soziale Netze im Stadtteil)
<input type="checkbox"/>	dingliche Umwelt umgestalten (z.B. Spritzen- oder Kondomautomat aufstellen)
<input type="checkbox"/>	psychosoziale Umwelt gestalten (z.B. Akzeptanz der Betroffenen, Entstigmatisierung des Krankheitsbildes)
<input type="checkbox"/>	Abläufe und Organisation ändern (z.B. Lehrpläne, Verwaltungsvorgänge, Zuständigkeiten, Zugang zu Behandlung)
<input type="checkbox"/>	Multiplikatoren gewinnen und schulen (z.B. Peers, Journalist/-innen, Lehrer/-innen)
<input type="checkbox"/>	Wissen über Versorgungsmöglichkeiten vermitteln (z.B. Adressen und Angebote von Beratungsstellen, Kliniken)
<input type="checkbox"/>	Sonstiges:
<input type="checkbox"/>	Unsere Maßnahmen bzw. das Projekt sind in einen Bundes- oder Landesplan eingebunden, der die Ziele festlegt. Dieser Plan heißt: _____ Laut Plan sind unsere wichtigsten Ziele: _____

In Anlehnung an QIP HIV unter <http://www.ihiv.org/tools/quality-in-prevention-qip.html>

Spezifische Zielsetzungen des Projekts, mit Merkmalen / Indikatoren ihrer Erreichung

Konkrete, überprüfbare Indikatoren sind wichtig, um die Wirksamkeit von Prävention zu belegen und das Vorgehen zu steuern. Dabei geht es um Zielgrößen, die den Fachkräften eine Orientierung über den Erfolg verschaffen, z.B. sachkundige Einschätzungen im Arbeitsfeld (Sozialarbeit, Polizei, Ehrenamtliche, Beratungsstellen usw.)

Es sind also nicht immer aufwendige, genaue Messungen sinnvoll oder nötig:

- Soll z.B. durch Plakate in Clubs oder Jugendzentren für Kondomnutzung geworben werden, kann der Umsatz der Kondomautomaten aufschlussreich sein, oder Beobachtungen der Einrichtungsleitung.
- Soll Schulklassen im Unterricht Wissen vermittelt werden, kann anschließend ein Quiz oder Wissenstest stattfinden, oder die Lehrkräfte berichten ihre Beobachtungen.
- Werden Sex-Arbeiter/-innen in Kommunikationskompetenzen zur erhöhten Kondomnutzung geschult, kann eine Nachbefragung stattfinden oder die Abfrage von Kondomen und Gleitmitteln bei Abgabestellen, in Clubs oder Kinos erhoben werden.

Ziel	Indikator (Ziel ist messbar durch oder ablesbar an)
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

In Anlehnung an QIP HIV unter <http://www.ighiv.org/tools/quality-in-prevention-qip.html>

Arbeitsblatt 8: Was gerne vergessen wird: Fördernde Bedingungen | Hemmende Bedingungen

Welche Bedingungen könnten den Verlauf negativ beeinflussen? Wie kann man diese abschwächen?

Welche Schwierigkeiten könnten auftreten? Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es dann?

Welche Bedingungen könnten den Verlauf positiv beeinflussen? Wie kann man diese stärken?

Arbeitsblatt 9: Verhandeln

Das Harvard-Konzept ist ein Leitfaden zum sachbezogenen Verhandeln. Ziel dieser Verhandlungsmethode ist es, Win-Win-Situationen für alle Konfliktbeteiligten zu schaffen. Entwickelt wurde dieser Leitfaden von den Rechtswissenschaftlern Roger Fisher, William Ury und in seiner Weiterentwicklung von Bruce Patton.

Verhandlungsvorbereitung

Menschen und Probleme getrennt voneinander behandeln!

Welche Standpunkte und welches Wertesystem hat mein Gegenüber/habe ich?

Haben Sie eine Haltung gegenüber der Sache, dem Gegenüber, dem

Verstehen heißt nicht übereinstimmen!

Nicht Positionen, sondern Interessen in den Mittelpunkt stellen!

Welche Interessen hat mein Gegenüber/habe ich - sachlich sowie persönlich (persönliche Ziele: Sicherheit, wirtschaftliches Auskommen, Zugehörigkeitsgefühl, Anerkannt sein Selbstbestimmung)?

Optionen entwickeln!

Hinsichtlich der Ausgestaltung des Projektes verschiedene Wahlmöglichkeiten entwickeln!

Dabei beachten:

- Den Prozess des Findens von Optionen von der Beurteilung eben dieser Optionen trennen (also: erst Ideen entwickeln, dann bewerten / aussortieren)
- Danach trachten, die Zahl der Optionen eher zu vermehren als nach der »einen« Lösung zu suchen
- Nach Vorteilen für beide Seiten Ausschau halten
- Vorschläge entwickeln, die dem Gegenüber die Entscheidung erleichtern

Wenn verhärtete Fronten zu befürchten sind, überlegen Sie sich einen überraschenden Anfang ...

Menschen und Probleme getrennt voneinander behandeln!

Versuchen Sie sich in die Vorstellungen und Emotionen des Gegenübers einzufühlen.

Versuchen Sie, die Situation auch von der anderen Seite her zu sehen.

Kommunikation

Streben Sie unzweideutige Kommunikation an.

Ausführungen direkt an den/die Verhandlungspartner/in richten und nicht an ggf. an von dem eigenen Vorschlag bereits überzeugte Personen.

Emotionen sollten artikuliert werden, wenn Sie das Weiterkommen behindern. Das bedeutet aber auch, die ausgesprochenen Emotionen des Gegenübers anzuhören.

Die eigenen Ausführungen sollten so gestaltet sein, dass sie direkt an den/die Verhandlungspartner/in gerichtet sind.

Aktives Zuhören

Ich-Botschaften

Nicht Positionen, sondern Interessen in den Mittelpunkt stellen!

Interessenlagen kann man mit Warum- oder auch Warum-nicht-Fragen näherkommen. Diese Fragen sollten das Gegenüber aber nicht in Rechtfertigungszwang manövrieren.

Die Verhandlung über die Interessen sollte vorausgerichtet sein auf das Ziel. Streit über die Vergangenheit ist wenig konstruktiv.

Optionen entwickeln!

Hinsichtlich der Ausgestaltung des Projektes verschiedene Wahlmöglichkeiten entwickeln!

Dabei beachten:

- Den Prozess des Findens von Optionen von der Beurteilung eben dieser Optionen trennen (also: erst Ideen entwickeln, dann bewerten / aussortieren)
- Danach trachten, die Zahl der Optionen eher zu vermehren als nach der »einen« Lösung zu suchen
- Nach Vorteilen für beide Seiten Ausschau halten
- Vorschläge entwickeln, die dem Gegenüber die Entscheidung erleichtern

Das Ergebnis auf objektiven Entscheidungsprinzipien aufbauen!

Hat man es auf der Basis des bisher ausgeführten Vorgehens geschafft, verschiedene Lösungswege zu finden, sollte die Entscheidung für einzelne Varianten auf der Grundlage objektiver Kriterien gefällt werden.