

# Konzept Gewaltprävention und Umgang mit Gewalt

## Einleitung

Aggression und Gewalt sind allgegenwärtig. Sie gehören zu unserem Leben und sind seit jeher ein urmenschliches Phänomen. Macht, Gewalt und Verantwortung spielen besonders im Leben von Menschen mit einer psychischen Erkrankung / seelischen Behinderung und Menschen mit einer Suchterkrankung eine große Rolle, weil sie sich in größerer Abhängigkeit von anderen Menschen befinden. Kommt es zu Konflikten und Gewalt, benötigt dies ein bewusstes und professionelles Handeln.

## Grundsatzklärung

Die Ostfriesische Gesellschaft (OG) lehnt den Einsatz jeglicher Art von Gewalt grundsätzlich ab und fördert eine gewaltfreie Betreuung.

Eine gewaltfreie Betreuung erfordert die Einführung von notwendigen Maßnahmen, um die Person vor jedem Missbrauch und jeder herabwürdigenden Behandlung zu schützen und um ihre Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu stärken. Diese Haltung beruht auf der Achtung des Andersseins der betreuten Klienten mit Behinderung und auf den Grundsätzen der gesellschaftlichen Eingliederung (Lebensqualität - Prävention - gewaltfreie Betreuung, INSOS).

Ziele des Konzeptes „Gewaltprävention und Umgang mit Gewalt“ sind:

- die Sensibilisierung der Mitarbeiter,
- das Festlegen von Maßnahmen zur Prävention von Gewalt,
- die Festlegung des Vorgehens bei Vorfällen von Gewalt.

## Definition von Gewalt

Gewalt ist jede Verletzung der physischen oder psychischen Integrität eines Menschen

## Formen von Gewalt

Gewalt kann sowohl im Aufenthalts- als auch im Arbeitsbereich der OG auftreten:

- von Klient zu Klient
- von Klient zu Mitarbeiter
- von Mitarbeiter zu Klient

Bei Menschen mit Behinderung wird bei Gewaltanwendungen durch das Personal das Machtgefälle ausgenutzt. Es ist manchmal schwierig, Gewaltanwendungen als solche wahrzunehmen und von noch akzeptablen Interventionen abzugrenzen.

Nachfolgend werden im Sinne der Prävention unterschiedliche Formen der Gewalt, die von einzelnen Mitarbeitern, Teams oder von den strukturellen Bedingungen der Einrichtung ausgehen können, exemplarisch aufgezeigt.

## Physische Gewalt

- Affekthandlungen (z.B. Ohrfeigen oder andere körperliche Übergriffe)
- bewusste Gewaltanwendung als „Erziehungsmaßnahme“
- Strafen oder Interventionen mit Rache-Charakter
- einen Menschen mit Behinderung packen, zerrren, etc., um einen Ablauf schneller und einfacher gestalten zu können

## Psychische Gewalt

- verbale Entgleisungen (z.B. Drohungen, Beschimpfungen, Bloßstellungen)

- Handlungen, welche zur Befriedigung eigener Bedürfnisse dienen (z.B. nicht einhalten der rollenkonformen und altersentsprechenden Distanz; den Menschen mit Behinderung als Blitzableiter zum Spannungsabbau benutzen)
- bewusstes Ignorieren von Bedürfnissen und/oder Unterlassen von unterstützenden Maßnahmen
- bewusste Über- oder Unterforderung (z.B. zu schwierige Aufgaben, keine Angebote machen)
- willkürliche Einschränkung der Selbstbestimmung, ohne Begründung (z.B. „du kommst jetzt mit, weil ich das sage“)

### **Strukturelle Gewalt**

„Strukturelle Gewalt ist die vermeidbare Beeinträchtigung grundlegender menschlicher Bedürfnisse, die den realen Grad der Bedürfnisbefriedigung unter das herabsetzt, was potentiell möglich ist.“ (Johan Galtung)

- Abläufe und Strukturen, die einengend, starr und unflexibel sind und Regeln (mit Sanktionen), die die Autonomie einschränken
- Mitentscheidungsrecht vorenthalten (z.B. starke Beeinflussung ausüben, so dass die Meinung des Betreuers übernommen wird)
- Informationen vorenthalten (z.B. mit der Begründung: „Die verstehen das eh nicht.“)
- Kultur des „über andere sprechen“ im abwertenden und/oder diskretionsverletzenden Sinn (z.B. Informationen über Klienten austauschen mit außenstehenden Personen oder im Beisein von anderen Klienten)
- ungeeignete Arbeitsgruppeneinteilung (z.B. zu schwache oder zu starke Gruppe)
- ungeeignete Aufenthalts- und Kreativräume (z.B. Treppen, zu enge Räume)
- keine Auswahlmöglichkeiten anbieten (z.B. monotone Arbeiten)

### **Sexuelle Gewalt**

Hierunter verstehen wir nicht nur die psychische und physische Ausübung von Gewalt (Macht) zur Befriedigung von sexuellen Bedürfnissen, sondern auch Handlungen, die die sexuelle Selbstbestimmung einschränken oder die sexuelle Integrität einer Person verletzen.

- Nicht-Einhalten der Intimsphäre
- Vorenthalten von sexueller Aufklärung
- Verhinderung des Auslebens der Sexualität
- Unterbinden von Beziehungen
- anzügliche Bemerkungen
- sexuelle Übergriffe: Belästigung, Nötigung
- sexueller Missbrauch, Vergewaltigung

### **Präventive Maßnahmen**

Die Leitungsebene schafft durch geeignete Strukturen optimale Voraussetzungen für eine wirksame Prävention. Die Handlungskompetenzen dazu gibt es auf allen Ebenen.

### **Ebene Leitung**

- Enttabuisierung des Themas Gewalt durch Einführung und Implementierung des vorliegenden Konzeptes
- Erstellen von Richtlinien für Notfälle

- Meldepflicht bei Gewaltübergriffen und bei Verdacht auf Übergriffe einführen
- Festlegen von Sanktionen bei Gewaltanwendung
- Weiterbildung und Schulung zum Thema Gewalt, Deeskalation, Prävention und Sexualität anbieten
- Sexualekonzept als Mittel der Prävention gegen sexuelle Übergriffe einführen und implementieren
- genügend und fachlich ausgebildetes Personal beschäftigen - Achtsamkeit bei der Personalauswahl ist gegeben
- offene Kommunikation und konstruktiven Umgang mit Kritik und Konflikten fördern
- die Befähigung der Menschen mit Behinderung ermuntern, ihre Bedürfnisse und Anliegen auszudrücken
- erstellen, dokumentieren und regelmäßiges kritisches Überprüfen von Betreuungsvereinbarungen bei notwendigen autonomieeinschränkenden Maßnahmen
- Zusammenarbeit mit und Transparenz gegenüber gesetzlichen Vertretern und Angehörigen gewährleisten

### **Ebene Personal**

Grundhaltung: respektvoller Umgang und Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung mit den Menschen mit Behinderung

- Konzept kennen und umsetzen
- offene Kommunikation und Feedbackkultur leben; wichtig: Unsicherheiten und Überforderungssituationen offen ansprechen und Unterstützung verlangen
- wachsam sein in Bezug auf Grenzüberschreitungen in Bereich Nähe/Distanz
- Meldepflicht bei Gewaltübergriffen und begründetem Verdacht einhalten
- das eigene Handeln reflektieren (eventuell mit Hilfe der Supervision)
- die Klienten befähigen, Bedürfnisse und Anliegen zu äußern und sie sensibilisieren, die eigenen Grenzen klar anzugeben und die des Gegenübers zu respektieren
- sich zum Thema Gewalt, Deeskalation, Prävention und Sexualität weiterbilden
- Fallbesprechungen bei Verhaltensänderungen oder -problemen frühzeitig beantragen
- dokumentieren und weiterleiten von relevanten Informationen
- konstruktive Zusammenarbeit und transparente Kommunikation mit den gesetzlichen Vertretern und Angehörigen

### **Ebene Klienten**

- pflegen einen respektvollen Umgang miteinander und mit den Betreuern
- respektieren die Grenzen des gegenüber (ein Nein ist ein Nein)
- respektieren die Regeln
- haben ein angemessenes Mitspracherecht
- wissen, an wen sie sich bei Problemen wenden können

### **Interventionen und Maßnahmen bei Gewaltvorfällen**

Gewaltvorfälle sind trotz präventiven Maßnahmen nicht auszuschließen. Kompetentes Handeln in der Situation, professionelle Bearbeitung des Vorfalls und Transparenz werden durch die folgenden Maßnahmen gewährleistet.

Bei sexueller Gewalt von Menschen mit Behinderung wird der gleiche Ablauf eingehalten. Die Bearbeitung der Vorfälle wird spezifisch an der Problemstellung angepasst.

### **Gewalt von Menschen mit Behinderung untereinander**

- Deeskalation
- situative Interventionen, wobei Opferschutz und Opferhilfe im Vordergrund stehen
- räumliche Trennung der Betroffenen
- wenn möglich klärendes Gespräch, Konfliktlösungsansätze
- Information an Betreuer
- Informationen an gesetzlichen Vertreter
- je nach Schweregrad des Vorfalls Wiedergutmachung und Entschuldigung oder Sanktionen (Verwarnung, Ausschluss aus der Tagesstätte, Aufnahme in der Psychiatrie)
- dokumentieren
- Nachbearbeitung mit den Beteiligten: Opferhilfe (Begleitung in der Aufarbeitung, Erhöhen der Resilienz), alternative Handlungsmöglichkeiten für und mit dem Täter ausarbeiten und üben, Interventionen des Personals reflektieren und überprüfen.
- präventive Maßnahmen im Team auf Basis der systemischen Analyse des Vorfalls erarbeiten (Gründe, Auslöser, Reaktionen, eventuellen Verstärker, alternative Handlungsmöglichkeiten) und Frühwarnzeichen eruieren

### **Gewalt von Menschen mit Behinderung gegenüber Mitarbeitern**

- bei drohender Gewalt: nach Möglichkeit deeskalieren
- sich schützen, sich befreien
- Hilfe herbeiführen
- situative Interventionen
- auf Distanz gehen, Grenzen setzen
- wenn möglich: Situation beruhigen lassen und klärendes Gespräch führen
- Information an Vorgesetzten
- Informationen an gesetzlichen Vertreter
- weiteres Vorgehen festlegen: Je nach Schweregrad des Vorfalls Wiedergutmachung und Entschuldigung oder Sanktionen (Verwarnung, Ausschluss aus Tagesstätte bei schweren und/oder wiederholten Vorfällen, Aufnahme in die Psychiatrie)
- dokumentieren
- Nachbearbeitung des Vorfalls: Opferhilfe (Unterstützung in der Aufarbeitung), eigene Rolle im Geschehen sowie Interventionen reflektieren und überprüfen
- präventive Maßnahmen im Team auf Basis der systemischen Analyse des Vorfalls erarbeiten (Gründe, Auslöser, Reaktionen, eventuellen Verstärker, alternative Handlungsmöglichkeiten) und Frühwarnzeichen eruieren

### **Gewalt von Mitarbeitern gegenüber Menschen mit Behinderung**

Autonomieeinschränkende Maßnahmen werden nur angewendet, wenn alle anderen Maßnahmen keine Wirkung zeigen. Sie werden in einer Betreuungsvereinbarung festgelegt, dokumentiert und regelmäßig auf ihre Notwendigkeit kritisch überprüft.

Situative Gewaltanwendungen wie z.B. bei Abwehr von Aggressionen oder zum Schutz von Menschen mit Behinderung werden den direkten Vorgesetzten unmittelbar gemeldet. Diese entscheiden über die Weitermeldung des Vorfalls an GF. Die gesetzlichen Vertreter werden informiert. Nachbearbeitung des Vorfalls und der Ausarbeitung von präventiven Maßnahmen.

Strukturelle und psychische Gewaltanwendungen, die aus der Grundhaltung eines Mitarbeiters entstehen, werden durch den direkten Vorgesetzten angesprochen, gemeinsam reflektiert und entsprechende Maßnahmen und Zielsetzungen werden vereinbart. Falls diese Zielsetzungen nicht erreicht werden, werden Konsequenzen verordnet.

Bei nicht begründbaren, schweren physischen Gewaltanwendungen und bei sexuellen Übergriffen und Missbrauch erfolgen unmittelbar Sanktionen:

- Freistellung bis zur Abklärung des Geschehens
- bei Bestätigung der Vorfälle: fristlose Kündigung
- rechtliche Schritte werden eingeleitet.

Opferhilfe und Opferschutz stehen im Vordergrund. Wir verpflichten uns zu bedingungsloser Transparenz gegenüber Betroffenen und ihren gesetzlichen Vertretern.

### **Meldepflicht / Vertrauensperson (Betriebsrat)**

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, jegliche Art von Gewalt dem Vorgesetzten zu melden.

In gravierenden Fällen wird der Geschäftsführer umgehend informiert und einbezogen.

Bei Vermutungen oder Verdacht auf Gewalt durch Mitarbeiter besteht die Möglichkeit, sich an den Betriebsrat zu wenden. Dieser macht Abklärungen und wenn die Vermutungen oder der Verdacht sich bestätigen, wird umgehend eine Meldung an GF gemacht und die notwendigen Maßnahmen eingeleitet.

Die Klienten können sich an die entsprechenden Bereichsleiter wenden, wenn sie sich belästigt oder ungerecht behandelt fühlen oder Opfer von Übergriffen (eventuell auch außerhalb der OG) sind und dies nicht mit ihren Bezugspersonen besprechen können/wollen.

Grundsatz: berechnete Vermutungen und bestätigte Gewalt können nicht vertraulich behandelt werden.

Absichtliche falsche Anschuldigungen werden sanktioniert.

### **Umsetzung**

Neue Mitarbeiter werden im Anstellungsverfahren auf unsere Grundhaltung hingewiesen und erhalten mit dem Anstellungsvertrag das Konzept Gewaltprävention und Umgang mit Gewalt und das Konzept Umgang mit Sexualität.

Die gesetzlichen Vertreter werden über die oben erwähnten Konzepte informiert und haben Einblick. Bei Neueintritten wird im Aufnahmeverfahren bereits darauf hingewiesen.

Die qualitative Überprüfung der Umsetzung des Konzeptes findet stichprobenweise durch die Geschäftsführung statt.

### **Gesetzliche Grundlagen**

- Haager Erwachsenenschutzübereinkommen von 2000
- Strafgesetzbuch: Strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung, Zehnter Abschnitt des StGB – BGBl.Nr. 60/1974 idF BGBl. I Nr. 15/2004

### **Adressen**

- Opferhilfestelle WEISSER RING e.V., [www.weisser-ring.de](http://www.weisser-ring.de)

- Landesfachstelle Prävention, sexualisierte Gewalt, [www.psg.nrw](http://www.psg.nrw)
- Sozialpsychiatrischer Dienst (SPDI) Aurich, [www.landkreis-aurich.de](http://www.landkreis-aurich.de)