

Wohnen auf Zeit

Gewaltschutzkonzept





Gliederung

Vorwort

1. Grundsätze
2. Definition von Gewalt
3. Formen der Gewalt
 - 3.1. Physisch
 - 3.2. Psychisch
 - 3.3. Strukturell
 - 3.4. Sexuell
4. Präventive Maßnahmen/Nähe und Distanz
 - 4.1. Ebene der Leitung
 - 4.2. Ebene des Personals
 - 4.3. Ebene des Klientels
5. Risikoanalyse: Gefahrenpotential und Gelegenheitsstrukturen die Gewalt begünstigen:
 - 5.1. Durch Personal
 - 5.2. Durch Bewohner*innen
 - 5.2.1. Behinderungsbedingt
 - 5.2.2. Gegen das Personal
 - 5.2.3. Gegen andere Bewohner*innen
 - 5.3. Durch strukturelle Gewalt
 - 5.4. Durch Außenstehende wie Angehörige, gesetzl. Vertreter oder externe Dienstleister
6. Handlungsplan bei Gewaltmissbrauch/sexueller Gewalt
7. Begründete Gewaltanwendung/Freiheitsentziehende Maßnahmen
8. Vermittlung der Inhalte des Gewaltschutzkonzeptes an die Mitarbeitenden
9. Mitwirkung der Nutzer*innen
10. Selbstverpflichtungserklärung



Vorwort

Die Einrichtung „Wohnen auf Zeit“ ist eine Kurzzeitwohneinrichtung für Menschen mit Behinderung. Sie ist eine Einrichtung der Eingliederungshilfe.

Die Nutzer*innen leben in der Regel in ihrem häuslichen Umfeld und werden dort von ihren Eltern betreut. Sie haben unterschiedliche, frühkindlich erworbene Behinderungen und häufig einen hohen pflegerischen Unterstützungsbedarf.

Die Aufenthalte in der Einrichtung fördern die Teilhabe der Menschen mit einer Behinderung indem die Familie bei der Betreuung Unterstützung in unterschiedlicher Form erfährt. Sie bietet den oft physisch und psychisch stark belasteten Familien die Möglichkeit selbst zu regenerieren, Krisensituationen abzumildern, sich mehr um Geschwisterkinder zu kümmern und so die weitere Betreuung in der Familie sicher zu stellen.

Für die Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen bedeutet der Aufenthalt eine Möglichkeit sich in einem geschützten Rahmen zu entwickeln. Sie erhalten Unterstützung um ein an der Normalität orientiertes, möglichst selbstbestimmtes und altersgemäßes Leben führen zu können.

Die ganzheitliche Betreuung fördert die Lebenszufriedenheit und das Wohlbefinden der Bewohner*innen. Sicherheit und Geborgenheit sind die Grundlage dafür.

Die Familien nutzen das Angebot der Einrichtung oft mehrfach im Jahr und bis zum Auszug in eine neue Wohnform. Die Aufenthaltsdauer variiert von einem Wochenende bis zu mehreren Wochen.

1. Grundsätze

Wir setzen uns für eine umfassende Gewaltfreiheit in der Einrichtung ein.

Die wollen wir erreichen, indem wir:

- körperliche und psychische Verletzung der Unversehrtheit eines anderen Menschen als Gewalt betrachten, (Grundhaltung)
- Formen von Gewalt kennen und benennen
- im eigenen Einflussbereich optimale Voraussetzungen für einen gewaltfreien Lebensraum schaffen, (Prävention)
- entschieden auf festgestellte körperliche, psychische und sexuelle Gewalt reagieren und Maßnahmen einleiten, (Reaktion)
- kritisch und verantwortungsbewusst mit allen Einschränkungen der Persönlichkeitsrechte der begleiteten Personen umgehen (Umgang mit bewegungseinschränkenden



Maßnahmen) und

- Gewaltanwendungen immer als gravierend betrachten und sie nie bagatellisieren.

Die Anwendung ungerechtfertigter Gewalt und Gewaltmissbrauch sind seitens der Einrichtungsleitung untersagt.

2. Definition von Gewalt

Unter Gewalt verstehen wir eine geplante, angedrohte oder erfolgte Einwirkung, die mit Hilfe bestimmter Mittel ein Opfer direkt oder indirekt schädigt oder gefährdet. Jeder Eingriff in die Persönlichkeitsrechte eines Menschen gemäß der europäischen Menschenrechtskonvention gilt als Gewaltanwendung.

Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Einwirkung absichtlich oder nicht absichtlich geschieht. Gewalt bedeutet, über eine Person Macht zu haben, jemanden zu beherrschen. Wir unterscheiden zwischen situativer Gewaltanwendung (zum Bsp.: Affekthandlungen, verbale Gewalt, Strafen), normativer Gewaltanwendung (zum Bsp.: Eigene Haltungen, Kollektivstrafen, Zynismus, Sarkasmus) und struktureller Gewaltanwendung (zum Bsp.: Verdeckte Abläufe, Organisatorische Vorgaben).

3. Formen der Gewalt

3.1. Physisch

- 3.1.1. Unmittelbare körperliche Gewalt: Schlagen, Schütteln, Kratzen, mechanische Fixierung (z.B. Einsatz von Gurten), Entzug körperlicher Hilfsmittel (z. B. Wegnahme des Rollators)
- 3.1.2. Vernachlässigung: Unterlassen von notwendigen Hilfen im Alltag, Unzureichende medizinische Versorgung (z. B. mangelhafte Wundversorgung), mangelhafte Pflege (z. B. schlechte Hygiene), Nahrungs- oder Flüssigkeitsentzug
- 3.1.3. Medikamentenmissbrauch: nicht indizierte oder nicht ärztlich verordnete Medikamentengabe

3.2. Psychisch/Emotional

- 3.2.1. Emotionale oder psychische Gewalt: verbale Aggression, Schreien, Schimpfen, Ignorieren, Handeln gegen den Willen, Androhung von Gewalt, Demütigungen, Beleidigungen, Manipulation, Missachtung der Privatsphäre.



- 3.2.2. Finanzielle Ausbeutung: unbefugte Verfügung über persönliches Vermögen, Überredung/Nötigung zu Geldgeschenken, Entwenden von Geld/Wertgegenständen

3.3. Strukturell

Begünstigende Faktoren struktureller Gewaltanwendung:

- Fehlen einer klaren Positionierung gegen Macht – und Gewaltmissbrauch
- Vermeidung einer Auseinandersetzung mit dem Thema
- Fehlen klarer Richtlinien bei Vermutung von Gewalt- oder Machtmissbrauch
- Autoritäre Führungsstrukturen die einen offenen Umgang mit dem Thema verhindern
- Ungeeignetes und überfordertes Personal
- Ungelebtes Leitbild, fehlendes Schutzkonzept, fehlende Prävention
- Fehlende Achtsamkeit bei der Reflexion des eigenen oder des kollegialen Verhaltens

3.4. Sexuell

Sexuelle Grenzüberschreitungen im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind unerwünschte Annäherungen, Berührungen oder Bemerkungen, die der betroffenen Person das Gefühl geben, in ihrer Individualität und Menschenwürde nicht wahrgenommen zu werden bzw. nicht geschützt zu sein.

Sexualisierte Gewalt ist – wie jede Form körperlicher Gewalt – strafbar. Sie wird als sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung mit hohen Strafen bedroht (§ 177 StGB). Dies gilt in besonderem Maße, wenn die Gewalt in einer Konstellation sexuellen Missbrauchs ausgeübt wird. Eine Gewalttat setzt voraus, dass das Opfer körperlich oder durch eine Bedrohung mit einem empfindlichen Übel zu einer Handlung oder zum Dulden einer Handlung gezwungen wurde oder wenn der Täter/ die Täterin eine hilflose Lage des Opfers ausgenutzt hat.

4. Präventive Maßnahmen/Nähe und Distanz

a) Ebene der Leitung

Bei Vorstellungsgesprächen thematisiert die Leitung unsere Gewaltschutzkonzept, somit besteht die Möglichkeit sich mit der Zielsetzung vertraut zu machen und zu identifizieren. Un-



ser Ziel ist es nur geeignetes Personal im Sinne der Prävention einzustellen, dies bezieht sich auf Fachlichkeit und persönliche Eignung.

Jeder Mitarbeiter:in hat der Einrichtung ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Alle Mitarbeiter:innen haben jeder Zeit die Möglichkeit sich mit den Kollegen und/ oder Leitung zu Fragen oder Beobachtungen auszutauschen und beraten zu lassen. Weiteres Fachpersonal kann jeder Zeit hinzugezogen werden.

Bei Vertragsabschluss unterzeichnet jeder Mitarbeiter:inn die Selbstverpflichtungserklärung.

- Aktive und offene Personalführung zur Schaffung eines Klimas in dem heikle Situationen besprochen werden können.
- Unterstützungsangebot bei Überforderungen
- Konzept „Gewaltprävention“ wird im 2 Jahres -Rhythmus überprüft
- Selbstverpflichtungserklärung ist klar und unmissverständlich formuliert
- Beschwerdemanagement ist vorhanden
- Kooperation mit Fachleuten
- Verlangen eines erweiterten Führungszeugnisses bei der Einstellung. Aktualisierung des Zeugnisses nach 5 Jahren.
- Regelmäßige Aus-, Fort- und Weiterbildungen zum Thema Gewaltschutz, erkennen von Strukturen, Vermittlung von Deeskalationstrategien
- Fachkräfte: mind. 3jährige Ausbildung oder Studium auf Gebiet der Pflege oder sozialen Betreuung

b) Ebene des Personals

- Haltung überprüfen (im Bewerbungsgespräch; Mitarbeitergespräche)
- Selbstverpflichtungserklärung als Teil des Arbeitsvertrages
- Einarbeitungsphase; Hinweis auf Konzept und Regeln im Umgang mit Bewohner*innen
- Beschäftigung mit dem Thema in Teamsitzungen
- Vorbesprechung von Bewohner*innen mit herausforderndem Verhalten
- Aus-, Fort- Weiterbildung
- Personal-Bewohnerbeziehung/ Tausch des Betreuers
- Kommunikation fördern; den Bewohnern ermöglichen sich und ihre Wünsche mitzuteilen. Dazu ansprechbar, aufmerksam und interessiert sein. Versuchen Äußerungen oder Verhaltensweisen und körperliche Zustände als Mitteilung zu interpretieren und zu verstehen
- Bedarfsorientierte Betreuung in den Vordergrund stellen; Bewohner zur Selbstbestimmung ermutigen; Priorität auf den Bewohner legen; es reicht zum Beispiel nicht aus, dass der Bewohner die ausreichende Menge an Flüssigkeit oder Nah-



ung bekommt, sondern auch darauf, wie dabei kommuniziert und auf seine Wünsche eingegangen wird

C) Ebene des Klientels

Selbstschutz stärken

Menschen mit einer Beeinträchtigung können sich selbst vor Übergriffen schützen, wenn

- sie selbstbestimmt leben können (Steigerung des Selbstwertgefühls und Selbstvertrauens)
- sie aufgeklärt und informiert sind
- sie sich mitteilen können und verstanden werden
- sie wissen, wie sie sich wehren können

Wir unterstützen die Bewohnerinnen und Bewohner unserer Einrichtung aktiv in den genannten Bereichen.

- Beschwerdemöglichkeiten aufzeigen
- Informieren an wen sie sich wenden können

Bewohnerinnen und Bewohner die sich aufgrund ihrer Behinderung nicht in der Lage sind, sich selbst zu schützen oder sich zu äußern unterliegen unserem Schutz durch zielgerechte Beobachtungen.

Regeln zur Vermeidung von Gewalt

a) Pflegesituationen

- Wir schützen und respektieren das Schamgefühl und die Intimsphäre unserer Bewohner*innen
- Wir schaffen in Pflegesituationen einen geschützten Rahmen. Wenn wir mit Bewohner*innen alleine sind, sorgen wir für Transparenz. (z.B. das Zimmer ist für andere Mitarbeiter*innen immer zugänglich, es ist damit zu rechnen, dass jemand reinkommen kann)



- Bei der Intimpflege rückversichern wir uns, dass unsere Hilfe von der BewohnerIn akzeptiert wird.
- Kurzzeitpraktikanten werden nicht in der Pflege eingesetzt.

b) Betreuungssituationen

- wir gehen wohlwollend auf die Bewohner ein
- wir unterstützen und fördern ihre Selbstbestimmung
- wir führen eine gewaltfreie Kommunikation
- wir orientieren uns zuerst an den Bedarfen der Bewohner dann an denen der Einrichtung

c) Umgang mit Fotos

Foto-, Video- und Sprachaufnahmen

Alle Fotos, Videos und Sprachaufnahmen die bei Wohnen auf Zeit entstehen, beachten wir das uneingeschränkte Persönlichkeitsrecht.

Fotos dürfen nur gemacht werden, wenn eine Genehmigung der Angehörigen vorliegt.

Das Einstellen in geschlossenen Benutzergruppen von Messenger Diensten oder in geschlossenen Gruppen in sozialen Medien wie Facebook ist nicht erlaubt!

Alle benutzten Aufnahmegeräte und Speichermedien sind ausschließlich von Wohnen auf Zeit bereitgestellt worden, keinesfalls kommt das private Handy zum Einsatz!

Eltern dürfen in der Einrichtung nur ausschließlich ihr eigenes Kind fotografieren.

Das Fotografieren von Bewohnern auf Ausflügen/ Festen mit dem Diensthandy ist mit Erlaubnis möglich. Aber auch diese Bilder dürfen nicht gepostet / versandt werden.

Bewohner*innen die über ein eigenes Tablet oder Handy verfügen, dürfen dieses natürlich in der Einrichtung eigenständig nutzen aber auch hier gilt ,es dürfen keine Foto-, Video und Sprachaufnahmen erstellt werden, auf den anderen zu sehen oder zu hören sind.

Einen sicheren Umgang mit diesen Medien setzen wir voraus. Eine adäquate Medienziehung sollte auf Seiten der Angehörigen stattgefunden haben. Trotzdem sehen wir es als unsere Aufgabe auf die Gefahren hinzuweisen und einzuschreiten, wenn Auffälligkeiten auftreten.

Nähe und Distanz

Die Auseinandersetzung mit „Nähe und Distanz“ in der professionellen Arbeit ist ein



wichtiger Punkt in der Gewaltprävention.

Menschen mit einer Beeinträchtigung sind in ihrer Lebensführung, ihren Bildungs- und Entwicklungsprozessen auf Unterstützung und Schutz angewiesen, um ein Leben in hoher Lebensqualität führen zu können. Tragfähige zwischenmenschliche Beziehungen sind die Grundlage einer erfolgreichen Unterstützungsarbeit.

Werden in diesen Beziehungen Grenzen verletzt und überschritten, werden Entwicklungsbedingungen zerstört.

Nähe und Distanz sind keine statischen und messbaren Dimensionen. Sie werden abhängig von der Art der Beziehung, der Rolle, der Aufgabe, dem Bereich, dem Ort, der Zeit und der eigenen Befindlichkeit jeweils immer wieder neu definiert. Nähe und Distanz unterliegen zudem subjektiven Bewertungen. Dies kann zu Konflikten führen. So kann beispielsweise empfundene Nähe dem anderen als sehr zudringlich erscheinen.

Die Balance zwischen Nähe und Distanz in der professionellen Beziehung ist im Alltag alles andere als selbstverständlich und sie gelingt auch nicht immer. Die Auseinandersetzung mit dem Thema Nähe / Distanz findet regelmäßig auf allen Ebenen (persönliche, Team, Organisation) statt.

5. Risikoanalyse

5.1. Gefahrenpotential und Gelegenheitsstrukturen die Gewalt **durch** das **Personal** gegen Bewohner*innen begünstigen:

5.1.1. Das Personal kann unbewusst Grenzen verletzen. Besonders gefährdet sind Bewohner*innen die nicht oder nur sehr eingeschränkt kommunizieren können. Wenn dann Handeln nicht verbalisiert und angekündigt wird oder über Bewohner*innen gesprochen wird, bedeutet dies bereits eine Grenzverletzung. Auch das Nichteinbeziehen in alltägliche Entscheidungen z.B. bei der Auswahl von Nahrung, Musik- oder Fernsehprogramm oder Kleidung, das Ignorieren von geäußerten Bedürfnissen gehören dazu.

5.1.2. Ausnutzen der Abhängigkeit. Zum Beispiel durch Verletzen der Privatsphäre beim Betreten des Bewohnerzimmers oder durch Verweigern von Beteiligung an Entscheidungsfindungen.

5.1.3. Während der Pflege ist das Pflegepersonal in der Regel mit den Bewohner*innen alleine im Raum. Dies bietet die Gelegenheit sich grenzverletzend zu verhalten. Das kann sich in einem unangemessenen Umgangston, Verletzung der Intimsphäre, falscher oder unterlassener Pflegetätigkeiten bis zu Tätigkeiten gegen die sexuelle Selbstbestimmung äußern.



5.1.4. Bei der Nahrungs- oder Flüssigkeitsaufnahme kann es zu Situationen kommen, in denen das Personal den Kopf kurz fixieren muss, wenn die Bewohner*in behinderungsbedingt den Kopf nicht still halten kann. Die Aufnahme von Nahrung oder Getränken wäre so nicht möglich.

5.1.5. Um eine Bewohner*in vor Verletzungen zu schützen, kann das Anlegen eines Gurtes im Rollstuhl oder das Hochziehen eines Rausrollschutzes im Bett notwendig sein.

Ergebnis und Handlungsansatz zur Vorbeugung:

Im Einstellungsgespräch wird auf die besondere Schutzbedürftigkeit des Klientels der Einrichtung hingewiesen. Das Vier-Augen-Prinzip findet Anwendung. Es wird deutlich gemacht, dass jegliches grenzverletzendes Verhalten des Personals nicht geduldet wird und Maßnahmen nach sich zieht. Wir verweisen auf das Konzept zur Gewaltprävention und unser Leitbild in dem wir uns zu Achtsamkeit, Selbstbestimmung, Offenheit, Echtheit, Wertschätzung und Toleranz verpflichtet haben. Wir machen deutlich was wir darunter verstehen und wie wir diese Haltung in die tägliche Arbeit einfließen lassen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erklärt schriftlich, dass er nach den Leitlinien der Einrichtung handelt und gegen jegliche Abweichung die vorgesehenen Maßnahmen ergreift.

Die Einrichtungsleitung sorgt für ausreichend Personal mit aktuellem erweitertem Führungszeugnis, bietet regelmäßig Mitarbeitergespräche und Fortbildungen an, zeigt Wertschätzung für die erbrachten Leistungen und schafft so ein Klima für gegenseitigen Respekt und Wertschätzung. Sie ist klar in ihrer Haltung und ihren Erwartungen und sorgt für ein offenes Miteinander.

Der Führungsstil ist transparent, offen und sorgt für ein kooperatives Klima in welchem Fehler offen besprochen und Überforderungen angezeigt werden können.

Unumgängliche Einschränkungen der Freiheit der Bewohner*innen unterliegen klar beschriebenen *Vorgaben*, sind genehmigt und werden überwacht und dokumentiert. In der Einrichtung sind ausschließlich Maßnahmen erlaubt, die dem Schutz der Bewohner*innen dienen.

5.2. Gefahrenpotential und Gelegenheitsstrukturen die Gewalt durch Bewohner*innen begünstigen:

5.2.1. Verhalten aufgrund kognitiver Einschränkungen



- 5.2.1.1 Manche Bewohner*innen können nicht einschätzen wie viel Kraft sie einsetzen. Sie sind sich nicht darüber bewusst, dass ihr Verhalten Schmerz verursacht.
- 5.2.1.2 Grenzverletzendes Verhalten kann eine Form der Kontaktaufnahme sein.
- 5.2.1.3 Herausforderndes Verhalten löst beim Gegenüber eine Reaktion aus. Das kann reizvoll sein, wenn man sonst kaum wirksam handeln kann.
- 5.2.1.4 Das eigene Verhalten kann nicht reflektiert, die Folgen nicht abgeschätzt werden.

Ergebnis und Handlungsansatz zur Vorbeugung:

Behinderungsbedingte Grenzverletzungen können während eines Aufenthaltes in einer Kurzzeitwohneinrichtung nicht abgebaut werden. Es besteht nur geringe Einflussmöglichkeit der Betreuenden. Es ist vielmehr darauf zu achten, dass das Umfeld angepasst wird um die Möglichkeit einer Gewaltanwendung zu minimieren. Wichtig dabei sind eine enge Betreuung durch das Personal und die Möglichkeit zu intervenieren.

5.2.2 Gegen Personal

- 5.2.2.1 Das Personal ist unmittelbar Gewalt ausgesetzt, wenn es vor Eigen- oder Fremdverletzung eingreifen soll.
- 5.2.2.2 Bei körpernahen Tätigkeiten kann es spontan und ohne ersichtlichen Grund zu Grenzverletzungen gegen das Personal kommen.
- 5.2.2.3 Es kann wie unter 5.2.1. beschrieben, zu Grenzverletzungen aufgrund kognitiver Einschränkungen der Bewohner*innen gegen das Personal kommen.

Ergebnis und Handlungsansatz zur Vorbeugung:

Es ist wichtig, dass das Personal gut über vergangene Grenzverletzungen von Bewohner*innen informiert ist. Aufenthalte können so besser vorbereitet werden. Der Dienstplan und die Zuordnung vom Personal zu den Bewohner*innen können angepasst werden. Typische Situationen in denen es zu Grenzüberschreitungen kam, können minimiert werden. Kommt es dennoch dazu, ist das Personal vorbereitet und kann deeskalierend einwirken oder aus der Situation raus gehen. Kolleg*innen können übernehmen oder zur Hilfe kommen um eine Situation zu beenden. Ein geregelter Ablauf, wie nach einer Grenzverletzung zu verfahren ist, gibt Sicherheit.



5.2.3. **Gegen andere Bewohner*innen**

- 5.2.3.1. Bewohner*innen können sich frei in der Einrichtung bewegen, es gibt unbeaufsichtigte Zeiten.
- 5.2.3.2. Bewohner*innen haben die physischen und kognitiven Fähigkeiten Gewalt auszuüben.
- 5.2.3.3. Es gibt Bewohner*innen, die physisch oder intellektuell nicht in der Lage sind sich zur Wehr zu setzen.
- 5.2.3.4. Es gibt Bewohner*innen, deren Verhalten Signale aussendet, welches missverstanden und so zu Gewalt führen kann.
- 5.2.3.5. Wir erhalten nicht immer alle Informationen durch die Angehörigen, wenn schon mal grenzverletzendes Verhalten vorgekommen ist.
- 5.2.3.6. Das Personal kann Bewohner*innen, die über ihre Sexualität, ihre sexuellen Bedürfnisse und deren Umsetzung sprechen unterschiedlich einschätzen. So kann die Gefahr grenzüberschreitenden Verhaltens unterschätzt werden.
- 5.2.3.7. Bewohner*innen thematisieren ihre Sexualität und Wünsche nicht offen.
- 5.2.3.8. Manche Bewohner*innen haben eine geringe Frustrationstoleranz und gelernt, ihre Bedürfnisse mit Gewalt durchsetzen zu können.

Ergebnis und Handlungsansatz zur Vorbeugung:

Das diensthabende Personal hat den Überblick, welche Bewohner*innen sich gerade nicht in Sichtweite befinden und kann die Gefahr grenzverletzenden Verhaltens einschätzen und entsprechende Maßnahmen treffen.

Das Personal ist umfassend über die Geschichte der Bewohner*innen informiert. Es kann Beziehungen zu den Bewohner*innen aufbauen und potentielle Gefahren fachlich einschätzen.

Vulnerable Bewohner*innen stehen besonders im Fokus. Es wird besonders darauf geachtet, dass sie weder absichtlich noch unabsichtlich Gewalt ausgesetzt sind.

Bewohner*innen deren Verhalten andere zu grenzverletzendem Verhalten animieren könnte, werden angeleitet dies zu vermeiden. Sie stehen unter besonderer Aufsicht.

Wir legen in der Angehörigenarbeit besonderen Wert darauf, über grenzverletzendes Verhalten informiert zu werden.

Das Thema „grenzverletzendes Verhalten“ wird in Teambesprechungen/Fallsupervisionen immer wieder thematisiert. Das Personal stimmt sich auf eine gemeinsame Grundhaltung ab und gewährleistet so ein einheitlich abgestimmtes Vorge-



hen. Das Team ist im Umgang mit grenzverletzendem Verhalten geschult und ist handlungssicher. Eine lückenlose Dokumentation unterstützt die Einschätzung der Situation.

Der Umgang mit Gewalt und Sexualität wird offen angesprochen. Die Bewohner*innen erfahren eine Atmosphäre in der sie darüber sprechen können was sie bewegt. Sie erfahren dabei auch die Grenzen ihrer Möglichkeiten während ihres Aufenthaltes in der Einrichtung.

Bewohner*innen mit geringer Frustrationstoleranz werden intensiv und unmittelbar betreut. Es kann immer jemand intervenieren. Es gibt einen abgestimmten Verfahrensablauf.

5.3 Gefahrenpotential und Gelegenheitsstrukturen durch Strukturelle Gewalt

5.3.1 Strukturelle Gewalt geht nicht von einzelnen Tätern aus, sondern ist die Folge gesellschaftlichen und institutionellen Bedingungen und Strukturen die Menschen benachteiligen.

- nicht ausreichendes und / oder qualifiziertes Personal
- überhöhte Leistungsanforderung an die Mitarbeiter*innen
- Betriebsstrukturen(Dienstplan, Konzepte, Tagesablauf)
- Ungeeignete pädagogische Maßnahmen
- Missachtung der Intimsphäre
- Keine Rückzugsmöglichkeiten

Ergebnis und Handlungsansatz zur Vorbeugung:

Als Prävention gilt es institutionelle Strukturen, Rahmenbedingungen anzupassen und Verhältnisse zu schaffen/ zu verändern, die Gewaltausübung/ Gewalt erleben verhindern.

- Schulung des Personals um alltägliche Probleme zu betrachten und zu benennen.
- Beteiligungsmöglichkeiten der Bewohner*innen nutzen
- Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung um strukturelle Gewalt zu erkennen
- Entlastungs- und Unterstützungsangebote für Mitarbeiter*innen
- Dienstplan Anpassung bei Besonderheiten
- Einsetzen von einfacher Sprache, verbildlichen

5.4 Gefahrenpotential und Gelegenheitsstrukturen durch Außenstehende

Potentiell kann Gewalt auch von Angehörigen, gesetzlichen Betreuern, Besuchern oder externen Dienstleistern wie zum Beispiel Therapeuten oder Lieferanten ausgehen.



Daher haben externe Dienstleister wie Lieferanten niemals alleinigen Kontakt zu den Bewohner*innen unserer Einrichtung. Ein Mitarbeitender ist immer anwesend wenn Bewohner*innen im gleichen Raum sind und kann direkt eingreifen.

Wenn ein Verdacht besteht, dass Angehörige oder gesetzliche Vertreter vor der Aufnahme in unserer Einrichtung Gewalt ausgeübt haben, verfahren wir nach dem Handlungsplan wie er im nächsten Punkt dieses Konzeptes beschrieben ist.

6.) Handlungsplan bei Gewaltmissbrauch/ sexueller Gewalt

Erkennen von Gewaltanwendungen

Indikatoren für Gewaltanwendungen und vermutete Gewaltanwendungen:

- Beobachtungen
 - z.B. Regelverletzung durch eine andere Person, Körperverletzungen
- Aussagen von Bewohner*innen
- Verändertes, ungewohntes Verhalten der Bewohner*innen
 - Ungewöhnliche, ablehnende Reaktionen auf eine Person
 - Auffällig enge Beziehungen
- Aussagen von Mitarbeitenden

1. Vorgehen bei einem Verdachtsfall

- 1.1. Äußerungen eines möglichen Opfers ernst nehmen
- 1.2. Ruhe bewahren
- 1.3. Für Schutz und Unterstützung des möglichen Opfers sorgen.
- 1.4. Vorgang beschreiben lassen. Nach Zeugen fragen. Schriftlich, formlos dokumentieren.
- 1.5. Einrichtungsleitung einbeziehen.

2. Sofortmaßnahmen bei Gewalt und sexuellen Übergriffen

- 2.1. Die/der Mitarbeitende sichert den Schutz einer/s Betroffenen durch räumliche Trennung von/vom Täter*in



- 2.2. MA bezieht ggf. andere MA und/oder Leitung mit ein
- 2.3. MA/Leitung entscheidet ob eine ärztliche Untersuchung oder gesundheitliche Versorgung erforderlich ist
- 2.4. MA und/oder Leitung bezieht Angehörige ein
- 2.5. MA/Leitung entscheidet ob die Polizei informiert wird
- 2.6. MA/Leitung entscheidet, ob für die/den Betroffene/n weiterhin Gefahr besteht und sorgt für den erforderlichen Schutz

3. Dokumentation des Vorfalls

- 3.1. MA/Leitung dokumentiert den Vorfall formlos, umfassend, mit allen Beteiligten, Handlungsorten, Zeugen, Zeiten und getroffenen Maßnahmen.

Für Beschwerdedokumentation in Bezug auf Gewalt gelten folgende aussagekräftige Kriterien:

- Datum, Ort der vermuteten Gewalthandlung,
- Namen der beteiligten Personen, Zeug:innen,
- Beschreibung von Situation, Form und Ausprägung der genannten Gewalt, eingeleitete Handlungen, weiterführende Angebote.
- Meldung an das Landes-Jugendamt durch die Leitung

Folgende Beratungsmöglichkeiten stehen zur Verfügung:

- Kinderschutzfachkraft der Frühförderstelle im Kreis Unna
Beratungsangebot nach §8a/b SGB XIII
Pappelweg 17, 59423 Unna Tel: 02303/98650-0
- Beratungsstelle für Kinderschutz;
Kinderschutzbund, Märkische Str.9, 59423 Unna Tel: 02303 15901
- Allgemeiner sozialer Dienst Stadt Unna
Leitung: Carsten Schmidt 02303 103 5160
Für die Gartenvorstadt: Christin Kirschen 02303 5166
- Behindertenbeauftragter im Kreis Unna
Friedrich Ebert Str. 10, 59423 Unna Jennifer Schmand Tel: 02303 273361
- EUTB in Schwerte Sozialwerk St. Georg Tel: 02304 945310

4. Datenschutz

- 4.1. Der Datenschutz obliegt der Einrichtungsleitung



4.2. Informationen über Opfer und Angehörige werden ausschließlich der Polizei mitgeteilt

4.3. Informationen über Beschuldigte*n nur an Polizei.

5. Rehabilitation bei falschen Beschuldigungen

5.1. Zuständigkeit liegt bei der Einrichtungsleitung. Sie wird alle Beteiligten über die falschen Beschuldigungen informieren, die/den Beschuldigte*n öffentlich rehabilitieren darauf achten, dass keine nachträglichen Nachteile (z.B. Mobbing) bestehen.

6. Aufarbeitung/Nachbereitung

6.1. Durchsetzung arbeitsrechtlicher Konsequenzen bei einem bestätigtem Fall von Gewaltmissbrauch/sexueller Gewalt.

6.2. Nachträgliche Betrachtung wie es zum Vorfall kommen konnte

6.3. Überprüfung und ggf. Anpassung des Gewaltschutzkonzeptes

6.4. Gesprächsangebote an Bewohner*innen und Personal

7. Begründete Gewaltanwendung/Freiheitsentziehende Maßnahmen (FEM)

Grundsätze:

- Maßnahmen werden bei der Aufnahme **von** den gesetzl. Vertretern mitgeteilt
- Freiheits entziehende Maßnahmen werden in unserer Einrichtung bei Bewohner:Innen nur auf richterliche Verfügung mit Angabe von Art, Ort und Dauer durchgeführt.
- Es ist das Dokumentationsblatt „Dokumentation freiheitsentziehender Maßnahmen“ anzulegen und der Bewohnerdokumentation zuzufügen.
- Es sind regelmäßig festgelegte Kontrollen der Maßnahmen durchzuführen und zu dokumentieren.

Freiheitsbeschränkende Maßnahmen werden nur angewendet, wenn andere Maßnahmen nicht möglich sind. Sie sollen die betroffenen Bewohner*innen vor Verletzungen schützen oder einschießende Spastiken hemmen. Uns ist ein vertrauensvoller Umgang wichtig, daher werden FEM niemals länger angewendet als unbedingt notwendig. Dies ist in einem gesonderten Konzept beschrieben.

Freiheitsbeschränkende Maßnahmen bei Kinder und Jugendlichen in unsere Einrichtung beziehen sich auf die Nutzung von Brust- und/oder Beckengurt oder Therapietisch im Rollstuhl die Nutzung eines Rausrollschutzes im Bett. Das Wohl des Kindes steht ständig im Vordergrund und wird nicht gefährdet.

Die hier genannten Maßnahmen dienen den Kindern/ Jugendlichen vor dem Schutz vor Unfällen oder ermöglichen ihnen eine aufrechte Position, die ihnen das Atmen erleichtert.



Gelten die oben beschriebenen Maßnahmen nach Entscheidung eines Richters nicht als Freiheit beschränkende Maßnahme (z.B. weil die Bewohner*In sich auch ohne sie nicht willentlich fort bewegen kann) gilt der entsprechende Bescheid als Genehmigung der durch die gesetzl. Vertreter angeordneten Maßnahmen. Die Dokumentation und Kontrolle der Maßnahmen haben analog zu erfolgen.

8. Vermittlung der Inhalte des Gewaltschutzkonzeptes an die Mitarbeitenden/Evaluation

Gewaltfreiheit in der Einrichtung, Gewaltschutz bzw. Gewaltprävention werden bereits im Einstellungsgespräch thematisiert. Neue Mitarbeitende unterschreiben eine Selbstverpflichtungserklärung, in der sie erklären das Konzept umzusetzen. In der Einarbeitungsphase werden die Inhalte des Gewaltschutzkonzeptes vertieft.

Gewaltprävention und Gewaltschutz werden in Teamsitzungen thematisiert. Das Konzept wird bei Bedarf direkt angepasst und geschult. Das Gesamtkonzept wird einmal jährlich überprüft.

9. Mitwirkung der Nutzer*innen

Da die Bewohner*innenfluktuation in unserer Kurzeinrichtung in der Regel sehr hoch ist, gibt es keinen Bewohner*innen-Beirat. Die Nutzer*innen bzw. deren gesetzlichen Vertreter, werden vor der Aufnahme darüber informiert, dass sie das Gewaltschutzkonzept jederzeit einsehen und dazu Stellung nehmen können. Darüber hinaus wird es auch auf der Homepage der Einrichtung hinterlegt.

10. Selbstverpflichtung

Die Mitarbeitenden der Einrichtung unterzeichnen eine Selbstverpflichtungserklärung zum Umgang mit Gewalt. Sie befindet sich im Anhang.



Selbstverpflichtungserklärung

Name:

Vorname:

Geburtsdatum:

1. Ich achte und unterstütze die Bewohnerinnen und Bewohner der Einrichtung in ihrem Recht auf ein selbstbestimmtes Leben.
2. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den Bewohnerinnen und Bewohner der Einrichtung bewusst und handle nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen von anderen respektiere ich. Ich unterstütze die Bewohnerinnen und Bewohner der Einrichtung ggf. bei der Grenzsetzung gegenüber Dritten.
4. Gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten in Wort und/oder Tat beziehe ich Stellung. Abwertungen und Beleidigungen werden von mir benannt und nicht toleriert.
5. Ich achte auf jede Form persönlicher Grenzverletzung und leite die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ein. Dabei achte ich das Selbstbestimmungsrecht der Betroffenen.
6. Ich habe von meinem Dienstvorgesetzten eine Handlungsempfehlung zum Umgang mit Gewalt erhalten und habe diese sorgsam gelesen.
7. Ich kenne die Verfahrenswege und die entsprechenden Ansprechpartner/innen. Ich weiß, wo ich bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme, und werde sie in Anspruch nehmen.
8. Ich bin dazu bereit, die mir angebotenen Schulungen zum Umgang mit und zur Verhinderung von Grenzverletzungen und Gewalt in Anspruch zu nehmen.
9. Für den Fall, dass ein Ermittlungsverfahren wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235, 236 oder 238 Strafgesetzbuch eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. meinem Arbeitgeber umgehend mitzuteilen.

Datum:

Unterschrift: