

## Konzept zum Schutz vor Gewalt und Missbrauch im DRK-Schul- und Therapiezentrum Raisdorf

### **Vorbemerkung:**

Menschen mit Behinderungen, die in institutionellen Einrichtungen leben, sind in besonderer Weise dem Risiko physischer und psychischer Gewalt, sexueller Grenzüberschreitung, Willkür und Diskriminierung ausgesetzt. Überall dort, wo Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen, Bedarfen und Wertvorstellungen zusammenleben und arbeiten, können sich Spannungsfelder ergeben, die Gefahren von Grenzüberschreitungen bergen.

Leitung und Mitarbeiter\*innen des DRK- Schul- und Therapie Zentrums Raisdorf (SuTZ) sind dem Leitbild des Hauses und damit der Sicherheit, dem Wohl und der Förderung seiner Bewohner in besonderem Maße verpflichtet. Die Ermöglichung von Teilhabe, eine Haltung von Respekt und Wertschätzung, die Befähigung zur größtmöglichen Selbstbestimmung und die umfassende Förderung der Bewohner genießen oberste Priorität. Alle Mitarbeiter\*innen achten die Rechte und individuellen Bedürfnisse unserer Bewohner\*innen und sind jederzeit ansprechbar für ihre Probleme. Sie respektieren und wahren deren persönliche Grenzen und gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Die Prävention von Gewalt ist dabei eine absolut notwendige Voraussetzung und erfordert die achtsame und entschiedene Haltung jedes einzelnen Mitarbeitenden.

### **1. Ziel des Gewaltpräventionskonzeptes**

Alle Mitarbeiter\*innen werden kontinuierlich für das Thema sensibilisiert, ihre entsprechenden Kenntnisse erweitert und ihre Handlungskompetenz gestärkt. Sie werden befähigt, Gefährdungssituationen zu erkennen und ihnen vorzubeugen. Bei Übergriffen kennen die Mitarbeiter\*innen die festgelegten, verbindlichen Anweisungen und können entsprechende Handlungsstrategien und Maßnahmen verfolgen.

Das Präventionskonzept schafft Transparenz sowie Vertrauen und

- bietet Schutz vor physischer, psychischer oder sexualisierter Gewalt,
- hilft bei der Einschätzung fragwürdiger Situationen,
- kann Übergriffe und Fehlverhalten verhindern
- wirkt dem Generalverdacht von außen und gegenseitigen Verdächtigungen von innen entgegen.

## **2. Struktur des Gewaltpräventionskonzeptes**

### **2.1 Prävention**

Die Aufklärung über Gründe und die verschiedenen Erscheinungsformen physischer, psychischer, sexualisierter, ökonomischer und struktureller Gewalt wird den Mitarbeiter\*innen des SuTZ in Fortbildungsveranstaltungen vermittelt. Die Ausbildung hoher Sensibilität und Reflexion im Hinblick auf den Problembereich genießen große Priorität. Anleitung zum Umgang damit und Beratung bei Fragen gehören zum Angebot.

### **2.2. Risikoanalyse und -minimierung**

Im SuTZ gelten folgende Verhaltensweisen, die disziplinarische, arbeits- oder strafrechtliche Konsequenzen haben können, als gewaltdefiniert. Es gilt sie grundsätzlich zu verhindern. Dabei nimmt die kontinuierliche Reflexion der eigenen Strukturen und die kritische Auseinandersetzung damit eine zentrale Stellung hinsichtlich der Gefahrenprophylaxe ein. Durch den ständigen Austausch zwischen Mitarbeitenden und Leitung im Rahmen von Dienstübergaben, Dienstbesprechungen und Mitarbeitergesprächen findet eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit möglichen Gewaltsituationen statt und wird immer durch mehrere Personen verschiedenster Qualifikationen bewertet und begutachtet.

#### **2.2.1 Grenzüberschreitungen und -verletzungen**

In der Begleitung von Menschen mit Hilfebedarf kann es in zahlreichen Situationen zu Grenzüberschreitungen kommen, z.B. im Rahmen der Begleitung von pflegerischen Handlungen, der Inkontinenzversorgung oder bei einer Begleitung in Krisen- und/oder Anspannungssituationen. Bei diesen professionell durchgeführten Maßnahmen handelt es sich um Elemente in der Begleitung, welche aufgrund des bestehenden Hilfebedarfs notwendig sind. Die Grenze zwischen professioneller Nähe und grenzverletzendem Verhalten kann in der pädagogischen Praxis fließend und die Einschätzung manchmal schwierig sein.

#### **2.2.2 Übergriffe**

Übergriffe von Mitarbeiter\*innen auf Bewohner\*innen sind im Gegensatz zu Grenzverletzungen beabsichtigt, aber nicht grundsätzlich im Detail geplant. Die übergriffige Person setzt sich über gesellschaftliche Normen, institutionelle Regelungen, den Widerstand der Betroffenen und/oder fachliche Standards hinweg. Sie übernimmt nicht die Verantwortung für das eigene Verhalten bzw. bestreitet die Wahrnehmung der Betroffenen.

#### **2.2.3 konkrete Gewaltmaßnahmen**

- Physische Gewalt, bei der eine Person durch den Einsatz von Körperkraft oder Waffen geschädigt wird
- Psychische Gewalt, bei der eine Person z.B. durch Isolation, Drohungen, Nötigungen, Diffamierungen etc. unter Druck gesetzt wird. Das Spektrum reicht weit und ist häufig schwer sichtbar
- Sexualisierte Gewalt, bei der sexuelle Handlungen an einer Person gegen ihren Willen vorgenommen werden

- Ökonomische Gewalt, bei der einer Person Geld vorenthalten wird bzw. ihre Ausgaben kontrolliert werden
- Strukturelle Gewalt, bei der z.B. durch Fremdbestimmung, Anpassungsdruck oder mangelndem Schutz der Privatsphäre Druck erzeugt wird

### **3. Verhaltensregeln zur Gewaltprävention**

Der Leitung des SuTZ ist bewusst, dass in Einrichtungen der Behindertenhilfe von allen Personen Formen des Machtmissbrauchs und der Gewalt gegenüber den Bewohner\*innen ausgehen können. Die sorgfältige Auswahl der Mitarbeiter\*innen des SuTZ ist auch deshalb ein wichtiges Instrument zur Gefahrenabwehr. Wir überzeugen uns sehr detailliert von der fachlichen und persönlichen Eignung aller Bewerber\*innen und setzen bei Einstellung das Einreichen eines erweiterten Führungszeugnisses voraus. Alle neuen Mitarbeiter absolvieren ein umfassendes Einarbeitungsprogramm mit ausgewählten Mentor\*innen und verschiedenen Reflexionsgespräche.

Für die Prävention von Gewalt ist die Kooperation des SuTZ-Teams von entscheidender Bedeutung. Täglich finden ausführliche Übergabebesprechungen statt. Darüber hinaus gibt es regelmäßige Dienstbesprechungen, in denen alle Mitarbeiter\*innen wichtige Informationen sowie Gelegenheit zum kollegialen Austausch erhalten, und verschiedene Arbeitsgruppen. Das SuTZ bietet seinen Mitarbeiter\*innen ein qualifiziertes Fort- und Weiterbildungsprogramm an.

Für den täglichen Umgang gibt es folgende Richtlinien:

#### **3.1 Sprache**

Worte, Gesten und Kleidung werden von Menschen unterschiedlich wahrgenommen. Durch Sprache und Wortwahl können wir einander verletzen und demütigen. werden. Im SuTZ gilt eine positive verbale und nonverbale Kommunikationskultur. Abfällige Bemerkungen werden nicht geduldet (s.a. Grenzverletzungen).

#### **3.2 Nähe und Distanz**

Ein vertrauensvolles Miteinander ist in der pädagogischen und pflegerischen Arbeit wichtig. Unumgänglich ist dabei ein ständig zu reflektierendes Verhältnis von Nähe und Distanz, das dem jeweiligen Auftrag, dem Tätigkeitsbereich und der professionellen Rolle der Mitarbeiter\*innen entspricht. Das gilt insbesondere auch für Körperkontakte und Berührungen. Freundschaftliche Beziehungen *und private Kontakte* zwischen Mitarbeitern und Bewohnern sollten unterbleiben.

#### **3.3 Wahrung der Intimsphäre**

Der Schutz der Intimsphäre sowohl im körperlichen als auch im emotionalen Bereich, ist wesentlich für einen sensiblen Umgang miteinander und für die Wahrung persönlicher Grenzen. Die Mitarbeiter\*innen achten das Recht auf individuelle Bedürfnisse der Bewohner\*innen und betrachten deren Zimmer als Bereiche der Privat- bzw. Intimsphäre.

Sie betreten diese Räume nicht ohne Wissen und Zustimmung der Bewohner\*innen. Pflegerische Tätigkeiten werden grundsätzlich bei geschlossener Tür ausgeführt. Mit persönlichen Informationen wird sorgsam und respektvoll umgegangen.

### **3.4 Geschenke**

Geschenke und Zuwendungen können ein Ausdruck von Wertschätzung sein. Die Annahme von Geschenken kann jedoch bedenklich sein, wenn diese unangemessen wertvoll erscheinen oder heimlich erfolgen. Im SuTZ ist die Annahme von Geschenken und finanziellen Zuwendungen untersagt. Das gilt auch für private Geldgeschäfte zwischen Bewohner\*innen und Mitarbeiter\*innen.

### **3.5 Medien / Soziale Netzwerke**

Digitale Medien sind ein selbstverständlicher Bestandteil des gesellschaftlichen Lebens, bergen jedoch bei leichtfertiger Handhabung erhebliche Gefahren (s. a. Grenzverletzungen). Im SuTZ wird auf die Einhaltung aller gesetzlichen Regelungen und die Wahrung der Privatsphäre strikt geachtet. Jegliche Veröffentlichung von Fotos, Film oder Tonmaterial (z.B. auf der SuTZ-Homepage) berücksichtigt das allgemeine Persönlichkeitsrecht sowie auf das Recht am eigenen Bild von Mitarbeitern und Bewohnern und bedarf der Zustimmung. Alle Bewohner\*innen werden für die Risiken der sozialen Netzwerke und digitalen Medien sensibilisiert und im Hinblick auf einen adäquaten Umgang beraten. Private Telefonnummern oder eMail-Adressen der Mitarbeiter\*innen werden nicht an Bewohner\*innen weitergegeben. Die Kommunikation zwischen ihnen über „WhatsApp“ oder vergleichbare Messenger-Dienste ist nur zu Dienstzwecken und mit dem Diensthandy erlaubt. Freundschaftsanfragen über „Facebook“ sollten ignoriert werden. Diese Vorgehensweise gilt analog für andere Dienste (z.B. „Twitter“/ „Instagram“/ „Snapchat“ etc.), bei denen ein „Following“ eingerichtet werden kann.

## **4. Einbindung der Bewohner\*innen**

### **4.1 Bewohnerrechte**

Bewohner müssen über ihre Rechte informiert werden. Sie müssen wissen, welches Verhalten der Mitarbeiter\*innen zulässig ist. Ebenso muss über zulässiges Verhalten untereinander in der Wohngruppe informiert werden.

Geeignete Mittel: Schulung einzelner Bewohner\*innen als Ansprechperson, regelmäßige Ansprache in Gruppengesprächen.

### **4.2 Beschwerdemanagement**

Das Beschwerdemanagementsystem für die Bewohner\*innen des SuTZ ist integraler Bestandteil seines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses im Rahmen des QM. Im Rahmen des Beschwerdemanagements haben die Bewohner\*innen jederzeit die Möglichkeit, eine Beschwerde zu verfassen.

## 5. Konkrete Handlungsanweisungen

Bei einer Vermutung oder einem Verdacht auf einen Übergriff oder Gewalt gilt grundsätzlich:

- Ruhe bewahren!
- Keine Alleingänge!
- Präzise Dokumentation!
- Einbeziehung der Leitung oder anderer geeigneter Stellen, z. B. Betriebsrat, Geschäftsleitung

Der Schutz der Persönlichkeitsrechte von Täter und Opfer muss gewahrt werden. Die Schuldfrage sollte nicht im Vordergrund stehen, sondern die Ursachenanalyse und die daraus resultierenden Maßnahmen.

Zu jeder Zeit muss die vertrauliche Behandlung gewährleistet sein.

Die Ansprechpartner\*innen für Vermutungen und/oder Verdachtsfälle sind vielfältig:

### Für Mitarbeiter z.B.

- Führungskräfte
- Betriebsrat
- Beschwerde- und Verbesserungsmanagement
- Geschäftsleitung

### Für Bewohner z.B.

- Mitarbeiter\*innen
- Bezugsbetreuer\*innen
- Externe Stellen

### Für externe Personen z. B.

- Mitarbeiter\*innen
- Führungskräfte
- Geschäftsleitung
- Beschwerdemanagement

Der Umgang, Aufarbeitung und ggf. Auflösung der potentiellen oder übergriffigen Situationen ist schriftlich zu dokumentieren.

Je nach Begebenheit kann unter folgenden Handlungsanweisungen ausgewählt werden:

- 5.1 Übergriff durch Mitarbeiter\*innen
- 5.2 Übergriff durch Bewohner\*innen
- 5.3 Übergriff durch Außenstehende

## **6. Ausblick**

Die Erstellung eines Gewaltpräventionskonzeptes ist ein langwieriger und umfangreicher Prozess. Die oben aufgeführten Kapitel sind der Beginn auf dem Weg zu einem noch besseren Miteinander, welches durch Achtsamkeit, Transparenz und Sicherheit geprägt und gelebt wird. Wir schaffen Begegnungsstätten, wo alle ein Teil des Ganzen sind. Die stetige Auseinandersetzung mit dem Thema (Gewalt) Prävention, sensibilisiert uns und gibt uns kontinuierlich die Möglichkeit unser Handeln zu reflektieren, in den Austausch zu gehen und gegebenenfalls Veränderungen vorzunehmen.