STAND: 03/2023

# ANLEITUNG ZUR ERSTELLUNG EINES GEWALTPRÄVENTIONSKONZEPTES FÜR LEISTUNGSANBIETENDE IM GELTUNGSBEREICH DES WTG NRW

MUSTER-RAHMENKONZEPT





## Inhalt

Präambel	5
Erstellungsprozess und Projektgruppe	6
Grundverständnis	7
Risikoanalyse	10
Präventionsstrategie	
Präventionsmaßnahmen	*
Gewaltprävention in Situationen mit hohem Gewaltrisiko	26
Vermeidung von FeM	27
Interventionskonzept	28
Kooperationen und Vernetzung	34
Verankerung im Qualitätsmanagement	35
Anhang	38





#### Liebe Nutzende,

vorab möchten wir Ihnen ein paar Informationen zu Ziel und Handhabung dieses Konzepts geben, sozusagen als eine Art Gebrauchsanweisung für das Muster-Rahmenkonzept.

#### Ziel des Muster-Rahmenkonzeptes

Das Muster-Rahmenkonzept soll Einrichtungen bei der Erstellung oder Überarbeitung ihres institutionellen Gewaltpräventionskonzepts unterstützen. Es basiert auf den Forderungen des WTG NRW, dem Grundsatzpapier "Gewaltschutz im LVR" (LVR 2021), dem Eckpunktepapier zum Gewaltschutz bei Leistungen der sozialen Teilhabe (LWL & LVR 2021) sowie aktuellen Leitfäden, Handlungshilfen und Fragenkatalogen zum Thema Gewaltprävention in WTG-Einrichtungen. Ergänzend wurden die Empfehlungen der Expertenkommission "Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe" (MAGS NRW 2021) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS 2021) sowie wissenschaftliche Publikationen aus dem deutschsprachigen Raum hinzugezogen. Das Muster-Rahmenkonzept wurde von einem Expert\*innengremium aus Einrichtungsleitungen, Gewaltpräventionsbeauftragten, Vertreter\*innen des LVR und LWL sowie von der Selbstvertretungsorganisation XY validiert. Es bietet den Projektgruppen der Einrichtungen somit einen Rahmen und wissenschaftlich fundierte Inhalte, an denen sie sich orientieren können.

#### Nutzungshinweise

- Die Ausgestaltung des institutionellen Gewaltpräventionskonzepts einer jeden Einrichtung muss partizipativ erfolgen. Dies hat den Sinn, dass die Perspektiven aller Personen, die in der Einrichtung von Gewalt betroffen sein können, berücksichtigt werden und Präventions- und Interventionsmaßnahmen den Bedarfen der Zielgruppe entsprechen.
- Zentrales Element des Muster-Rahmenkonzepts ist die Risikoanalyse. Die Projektgruppenteilnehmenden ermitteln gemeinsam Ursachen und Auslöser für Gewalt in der Einrichtung, Gelegenheitsstrukturen, Ressourcen und Entwicklungspotenziale, um auf dieser Grundlage sinnvolle und umsetzbare Präventionsmaßnahmen zu diskutieren und festzulegen. Auf diese Weise werden sowohl einrichtungsspezifische Besonderheiten berücksichtigt, als auch das gegenseitige Verständnis und die Kommunikation über Gewalt gefördert.
- Die Gliederung des Muster-Rahmenkonzepts ist keine Vorschrift, sondern eine Empfehlung. Jede Projektgruppe muss individuell entscheiden, welche Maßnahmen für ihre Einrichtung sinnvoll sind. Nicht relevante Maßnahmen können weggelassen, andere ergänzt werden.





- Zu jedem Gliederungspunkt gibt es eine erläuternde Einleitung (<u>schwarz</u>) ins Thema. Anschließend werden Fragen (<u>grün</u>) gestellt, die Ihnen helfen sollen, die einzelnen Gliederungspunkte entsprechend der spezifischen Gegebenheiten Ihrer Einrichtung zu füllen. Die Beispiele (<u>grau</u>) sollen die Fragen verdeutlichen bzw. Ideen für die Ausgestaltung der Maßnahme anbieten.
- An einigen Stellen dieses Konzepts werden <u>kursiv</u> weitere Nutzungshinweise gegeben.
- Die Erstellung eines Gewaltpräventionskonzepts ist ein erster Schritt in Richtung nachhaltiger Gewaltprävention. Im Folgenden muss überlegt werden, wie erreicht werden kann, dass Mitarbeitende, Nutzende, Angehörige, rechtlich Betreuende/bevollmächtigte Personen und relevante Dritte den Inhalt des Konzepts kennen und in ihrer täglichen Arbeit umsetzen.

Die settingspezifischen Hinweise wurden farblich markiert, um Ihnen die Nutzung des Rahmenkonzeptes zu erleichtern. Dabei sind folgende Farben genutzt worden:

Besondere Wohnformen für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung

Besondere Wohnformen für Menschen mit hohem sozialen Integrationsbedarf

Besondere Wohnformen für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen

Wohnassistenz außerhalb besonderer Wohnformen (Ambulant betreute Wohnform)

Vollstationäre Pflegeeinrichtungen

WfbM

Wir haben uns dazu entschieden, im Muster-Rahmenkonzept für die Leistungserbringenden im Bereich des WTG NRW zu Gunsten der einfacheren Lesbarkeit den Begriff "Einrichtung" zu verwenden. Werkstätten für behinderte Menschen und ambulante Dienste, die Wohnassistenz außerhalb besonderer Wohnformen anbieten, sind hier miteingeschlossen.





#### Weiterführende Literatur

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2021). Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Verfügbar unter:

  <u>Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen Bestandsaufnahme und Empfehlungen (bmas.de)</u>
- Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. (2022). Checkliste zur Gewaltprävention Gewalt vermeiden, mit Würde begegnen, selbstbestimmt teilhaben können. Verfügbar unter: Organisation (lebenshilfe.de)
- Landschaftsverband Rheinland (LVR) (2021). Grundsätze des Gewaltschutzes im LVR. Vorlage 15/300. Verfügbar unter: Vorlage Nr. 15/300 (lvr.de)
- LWL-Referat Soziale Teilhabe für Kinder und Jugendliche & LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie (2022). Arbeitshilfe Gewaltschutzkonzepte nach § 37a SGB IX Eine Unterstützung für Leistungserbringende der (Interdisziplinären) Frühförderung. Verfügbar unter: Arbeitshilfe Gewaltschutzkonzepte nach § 37a SGB IX (Ivr.de)
- LWL-Sozialdezernat & LVR-Dekanat Soziales (2021). Eckpunktepapier zum Gewaltschutz bei Leistungen der sozialen Teilhabe und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Unveröffentlichtes Dokument.
- Ministerium für Arbeit und Soziales NRW (MAGS NRW) (2021). Abschlussbericht der Expertenkommission "Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe". Verfügbar unter: <a href="https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/abschlussbericht.pdf">https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/abschlussbericht.pdf</a>
- Weibernetz e.V. Politische Interessenvertretung behinderter Frauen (2021). In 5 Schritten zum Gewaltschutzkonzept Mindestanforderungen zur Erarbeitung. Verfügbar unter: In 5 Schritten zu einem Gewaltschutzkonzept (weibernetz.de)
- Weibernetz e.V. Politische Interessenvertretung behinderter Frauen (2016). Checkliste zum Erstellen eines Leitfadens zum Umgang mit (sexualisierter) Gewalt für Einrichtungen der Behindertenhilfe sowie bei ambulanten und teilstationären Diensten oder Einrichtungen. Verfügbar unter: <a href="Checkliste Leitfaden Gewaltschutz 2016.pdf">Checkliste Leitfaden Gewaltschutz 2016.pdf</a> (weibernetz.de)





#### Präambel

Gewalt in der Pflege von Menschen mit Pflegebedarf/in der Betreuung von Menschen mit Beeinträchtigung ist ein Phänomen, von dem sowohl Mitarbeitende, als auch Menschen mit Pflegebedarf/Beeinträchtigung betroffen sind. Das Erleben von Gewalt kann zu körperlichen wie psychischen Schäden führen und die Gesundheit langfristig beeinflussen. Gewalt in der Pflege/Betreuung ist ein Thema, das immer noch häufig tabuisiert wird. Dies hat zur Folge, dass Betroffene oft keine Unterstützung erhalten, Handlungsoptionen unergründet bleiben und Präventionsmaßnahmen, die Gewalt vorbeugen können, nicht geschaffen werden.

Die Gesetzgebung hat dies erkannt und mit den § 37a SGB IX und §§ 8, 8a und 8b WTG NRW eine gesetzliche Grundlage geschaffen, Gewaltschutz als festen Bestandteil von Einrichtungen zu etablieren.

In der Einrichtung wurde ein Konzept zur Prävention von Gewalt und zum Umgang mit Gewalt erstellt, das für alle Mitarbeitenden der Einrichtung verbindlich gilt. Trotz allen Bemühens wird sich Gewalt nicht generell und mit letzter Sicherheit verhindern lassen. Ziel des Konzeptes ist es jedoch, ...

#### → Was ist das Ziel des Konzepts?

z. B. das Thema Gewalt ins Bewusstsein rufen, Sensibilisierung für Gewalt, Schutz der Mitarbeitenden und Nutzenden vor Gewalt, Reduzierung von Gewaltrisiken, Etablierung von Präventionsmaßnahmen, Handlungssicherheit im Umgang mit Gewalt, Verankerung von Gewaltschutz in den Strukturen der Einrichtung...

#### → An wen richtet sich das Konzept?

Leitungsebene, Mitarbeitende, Nutzende, Angehörige, rechtlich betreuende/bevollmächtigte Personen





### Erstellungsprozess und Projektgruppe

Das WTG NRW sieht vor, dass das institutionelle Gewaltpräventionskonzept partizipativ erstellt wird. Das heißt, Mitarbeitende und insbesondere Nutzende der Einrichtung sind am Erstellungsprozess kontinuierlich und auf Augenhöhe aktiv zu beteiligen. Auch Angehörige, rechtliche Betreuende und relevante Dritte sind zu informieren und nach Möglichkeit einzubeziehen. Auf diese Weise soll der Austausch zwischen den verschiedenen Gruppen gefördert und damit ein Perspektivwechsel ermöglicht sowie gegenseitiges Verständnis und die Kommunikation über Gewalt gefördert werden.

- → Wie war die Projektgruppe zusammengesetzt?
  - z.B.
  - Mitarbeitende auf Leitungsebene:
  - Präventionsbeauftragte Person:
  - Qualitätsmanagement:
  - Mitarbeitende auf Bereichsebene:
  - Nutzende (ggf. mit Funktion wie Beirat, Werkstattrat, Frauenbeauftragte...)
  - Angehörige:
  - Rechtlich Betreuende:
  - Externe Fachpersonen:
  - Sonstige:
- → Wie ist die Projektgruppe vorgegangen? Wer war woran beteiligt?
- → Welche Methoden wurden angewendet?
  - z.B.
  - Entwicklung des Grundverständnisses: Interviews, Gruppendiskussionen, schriftliche
     Befragung
    - <u>Risikoanalyse</u>: z. B. Einrichtungsbegehung, schriftliche Befragungen, Interviews, Gruppendiskussionen
  - Maßnahmenentwicklung: z. B. Brainstorming, Diskussion, Sichtung bestehender
     Grundsatz-/Eckpunktepapiere, Rahmenkonzepte und Leitfäden
  - Verfassung des Konzepts: z. B. Arbeitsgruppen, Tandems
  - Implementierung: z. B. Information, Schulungen





#### Grundverständnis

Im Team und im Umgang mit Nutzenden sowie deren Angehörigen arbeiten Mitarbeitende mit Menschen unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft, unterschiedlichen Alters, Geschlechts, unterschiedlicher sexueller Identität und Orientierung, mit unterschiedlichen Erfahrungen, unterschiedlichen Fähigkeiten und unterschiedlichen Persönlichkeiten zusammen. Voraussetzung für die Umsetzung des Gewaltpräventionskonzepts ist daher neben einem gemeinsamen Gewaltverständnis, eine gemeinsame Haltung gegenüber Nutzenden und Kolleg\*innen auf Basis einer gemeinsamen Wertehaltung.

#### Gemeinsames Gewaltverständnis

- → Welche Richtungen von Gewalt gibt es? Wer kann wem gegenüber Gewalt ausüben? Wer kann durch wen von Gewalt betroffen sein?
  - Nutzende gegenüber Nutzenden
  - Nutzende gegenüber Mitarbeitenden
  - Mitarbeitende gegenüber Nutzenden
  - Angehörige oder andere Personen (z. B. Bekannte, Dienstleistende wie Therapeut\*innen oder Fahrdienste, rechtliche Betreuung/bevollmächtigte Personen) gegenüber Nutzenden
  - Nutzenden gegenüber Angehörigen oder andere Personen (z. B. Bekannte, Dienstleistende wie Therapeut\*innen oder Fahrdienste, rechtliche Betreuung/bevollmächtigte Personen)
  - Mitarbeitende gegenüber Mitarbeitenden

#### → Was verstehen wir unter Gewalt?

Folgende Aspekte sollten im Gewaltverständnis enthalten sein:

- <u>Aktive und passive Gewalt</u>: Gewalt kann sowohl in Form von aktivem Tun, als auch passiv, durch Unterlassen von erforderlichen Handlungen, ausgeübt werden.
- <u>Absichtliche und unabsichtliche Gewaltausübung:</u> Gewalt kann mit der Absicht, einer Person zu schaden, aber auch ohne Schädigungsabsicht unbewusst oder aus Mangel an Handlungsalternativen verübt werden.
- Subjektivität des Gewalterlebens: Gewalt ist das, was die Person, die sie erlebt, als Gewalt bezeichnet. Allerdings wird Gewalt von den Betroffenen nicht immer als Gewalt wahrgenommen, verstanden oder benannt, da das Verhalten für sie Normalität ist





- Machtasymmetrie und Abhängigkeitsverhältnissen: Menschen, die auf Pflege oder Assistenz angewiesen sind, sind abhängig von den Personen, die Pflege oder Assistenz leisten. Bei Menschen, die keine Bezugspersonen außerhalb der Einrichtung haben, kann es zusätzlich zu einer sozio-emotionalen Abhängigkeit von Pflege-/Betreuungspersonen kommen. Diese Machtasymmetrie schafft Ohnmacht auf Seiten der Nutzenden und Möglichkeiten der Gewaltausübung auf Seiten der Mitarbeitenden.
- → Welche Formen von Gewalt gibt es? Wie zeigen sich diese in der Einrichtung? → Beispiele aus der Risikoanalyse ergänzen!

Folgende Formen von Gewalt müssen enthalten sein:

- Körperliche Gewalt: Handlungen oder Verhaltensweisen, die zu physischen Schäden führen
- <u>Psychische Gewalt</u>: Handlungen oder Verhaltensweisen, die eine Person emotional verletzen
- Sexualisierte Gewalt: Handlungen oder Verhaltensweisen, die einen Eingriff in die Intimsphäre einer Person darstellen, der gegen den Willen der Person geschieht
   Sexualisierte Gewalt findet in verbaler, nonverbaler und k\u00f6rperlicher Form statt.
- Vernachlässigung: Vorenthalten oder Hinauszögern erforderlicher Pflege-, Assistenzoder Betreuungsleistungen
   Vernachlässigung findet auf körperlicher und psychosozialer Ebene statt.
- Freiheitsentziehung: Handlungen oder Vorrichtungen, die verhindern, dass eine Person sich frei bewegen oder an einen Ort ihrer Wahl begeben kann
- <u>Strukturelle Gewalt</u>: Rahmenbedingungen (Regeln, Abläufe, Haltungen), die verhindern, dass eine Person ihre Grundrechte ausüben kann oder dass ihre körperlichen und psychischen Bedürfnisse erfüllt werden

#### Werte und Haltung

- → Was sind unsere grundlegenden Werte? Was bedeuten diese Werte für den Umgang mit Kolleg\*innen, Nutzenden und deren Angehörigen?
  - z. B. Respekt, Achtsamkeit, Rücksichtnahme...
- → Was ist unsere Haltung gegenüber hochaltrigen Menschen und Menschen mit Pflegebedarf bzw. gegenüber Menschen mit Beeinträchtigung?
  - z. B. Wir betrachten die Verschiedenheit von Menschen als normal und als Bereicherung des menschlichen Lebens sowie des Zusammenlebens von Menschen (UN-BRK).





Jeder Mensch hat uneingeschränkten Anspruch darauf, dass seine Würde und Einzigartigkeit respektiert werden. Menschen, die Pflege oder Assistenz benötigen, haben die gleichen Rechte wie alle anderen Menschen. Sie dürfen in ihrer besonderen Lebenssituation in keiner Weise benachteiligt werden (Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen). Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht auf eine an seinem persönlichen Bedarf ausgerichtete, gesundheitsförderliche und qualifizierte Pflege, Betreuung und Behandlung (Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen). Um Menschen in ihrer Selbständigkeit und Selbstbestimmung unterstützen zu können, arbeiten wir personzentriert und bedürfnisorientiert.

#### → Was ist unsere Haltung gegenüber Gewalt?

Jeder Mensch hat das Recht, vor Gewalt geschützt zu werden und zwar mit Blick auf jede Form von Gewalt.

Gewaltvolles Verhalten von Seiten Mitarbeitender geschieht oft unbeabsichtigt und/oder aus Mangel an Handlungsalternativen. Eine offene Kommunikation über Gewalt und eine konstruktive Fehlerkultur in der Einrichtung ermöglichen es, Gewaltereignisse und Risikosituationen zu thematisieren und daraus zu lernen.

→ Was wird unter offener Kommunikationskultur und konstruktiver Fehlerkultur verstanden und wie wird dies in der Einrichtung umgesetzt?

#### Verpflichtungserklärung

Die Verpflichtungserklärung wird mit dem Arbeitsvertrag ausgehändigt und muss von allen Mitarbeitenden und der Leitungsebene unterschrieben werden.

→ Wozu verpflichten wir uns?

#### z.B.

- Wir erkennen die Einrichtung als Ort potentieller Gefährdung an und verpflichten uns zu einer Kultur des Hinsehens statt einer Tabuisierung von Gewalt und zu einer offenen Kommunikation über Gewalt.
- Wir verpflichten uns, andere Personen vor Gewalt zu schützen.
- Wir nehmen jede Meldung von Gewaltereignissen und jeden Verdacht auf Gewalt ernst.
- Wir melden beobachtete Grenzverletzung und Gewaltereignisse, soweit möglich, in Rücksprache mit der betroffenen Person.
- Wir unterstützen jede Person, die Gewalt erlebt hat, und schützen sie vor weiterer Gewalt.





 Wir arbeiten jedes Gewaltereignis auf mit dem Ziel, zu verhindern, dass es zu wiederholten Gewaltereignissen kommt.

## Risikoanalyse

Das WTG NRW sieht vor, dass das institutionelle Gewaltpräventionskonzept "maßgeschneidert" wird. Die Grundlage dieses Konzepts ist daher die partizipative Durchführung einer Risikoanalyse inklusive einer Analyse der Ressourcen der Einrichtung.

Die Projektgruppenteilnehmenden ermittelten gemeinsam Ursachen und Auslöser für Gewalt in der Einrichtung sowie Gelegenheitsstrukturen, Ressourcen und Entwicklungspotenziale, um auf dieser Grundlage sinnvolle und umsetzbare Präventionsmaßnahmen diskutieren und festlegen zu können. Hierbei wurden die Perspektiven aller Beteiligten, insbesondere die Perspektive besonders vulnerabler Personengruppen, miteinbezogen. So konnten im Gewaltpräventionskonzept einrichtungsspezifische Besonderheiten berücksichtigt und gewährleistet werden, dass Präventions- und Interventionsmaßnahmen den Bedarfen der Zielgruppe entsprechen.

#### Hinweise zur Risikoanalyse

<u>Möglichkeiten des partizipativen Vorgehens</u> werden unter "Erstellungsprozess und Projektgruppe" genannt. Für die Risikoanalyse bieten sich z. B. gemeinsame Einrichtungsbegehungen, schriftliche Befragungen, Interviews oder Gruppendiskussionen an.

#### Hilfreiche Fragen zur Erstellung eines Strukturplans und Ablaufplans für die Risikoanalyse:

- → Wer ist an der Risikoanalyse beteiligt?
- → Welches Zeitkontingent steht zur Verfügung?
- → Welche Methoden werden ausgewählt?
- → Wer ist wofür verantwortlich?
- → Wer arbeitet mit wem zusammen?
- → Was wird benötigt? (z. B. Räume, Material, finanzielle Mittel, externe Unterstützung)

Kriterien, die in der Projektgruppe genauer betrachtet und diskutiert werden sollen und ggf. durch weitere ergänzt werden können:

- Strukturen und (Arbeits-)Prozesse, die Gewalt begünstigen
  - → Welche Strukturen (Bedingungen vor Ort) begünstigen Grenzverletzungen und Gewalt?





- z. B. Hausordnung, Regelungen oder Vorschriften, räumliche Rahmenbedingungen, Ausstattung, Abhängigkeiten, die Selbstbestimmung einschränken...
- → Welche (Arbeits-)Prozesse begünstigen Gewalt und Grenzverletzungen?
  z. B. unflexible Arbeitsabläufe...
- → In welchen Bereichen sind Nutzende in ihrer Selbstbestimmung eingeschränkt?
- Situationen, die ein Risiko f
  ür unbeabsichtigte Grenzverletzungen oder Gewalt bergen
  - → In welchen alltäglichen Situationen besteht ein Risiko für Gewalt und Grenzverletzungen?
    - z. B. Pflegemaßnahmen, Gestaltung von Nähe und Distanz, Kommunikation...
  - → Welche alltäglichen Situationen können Ärger/Wut, Angst oder Kränkung und damit Gewalt auslösen?
- Gelegenheitsstrukturen, d. h. Orte, Zeiten und Situationen die Personen nutzen können, um Gewalt vorzubereiten oder auszuüben
  - → Welche Bedingungen (Orte, Zeiten, Situationen) können Personen nutzen, um Gewalt vorzubereiten oder auszuüben?
- Ressourcen, die genutzt werden k\u00f6nnen, um Gewalt zu vermeiden
  - → Welche der unten aufgeführten Präventionsmaßnahmen sind in der Einrichtung vorhanden? Gibt es weitere?
  - → Welche Ressourcen gibt es, die genutzt werden können?
    - z. B. Personal: Berufserfahrung, Zusatzqualifikationen, Diversität...; Einrichtungskultur: flache Hierarchien, respektvoller Umgang, Achtsamkeit, Wertschätzung, Empathie, offene Kommunikationskultur, konstruktive Fehlerkultur, Berücksichtigung von Diversität...; Infrastruktur: ...
  - → Welche Schutzvorkehrungen gibt es für Notfälle?





Folgende Kriterien wurden in der Projektgruppe genauer betrachtet und diskutiert:

- Strukturen und (Arbeits-)Prozesse, die Gewalt begünstigen
- Situationen, die ein Risiko f
  ür unbeabsichtigte Grenzverletzungen oder Gewalt bergen
- Gelegenheitsstrukturen, d. h. Orte, Zeiten und Situationen die Personen nutzen k\u00f6nnen, um Gewalt vorzubereiten oder auszu\u00fcben
- Ressourcen, die genutzt werden können, um Gewalt zu vermeiden

An dieser Stelle können die Ergebnisse der Risikoanalyse sowie relevante Besonderheiten der Klientel zusammengefasst aufgeführt werden.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse sind Ausgangspunkt für die Entwicklung der Präventionsund Interventionsmaßnahmen. Alle Verantwortlichen haben die dauerhafte Aufgabe, kontinuierlich mögliche Risikofaktoren zu identifizieren und Gefahrenpotentialen zu erkennen.

#### Settingspezifische Besonderheiten hinsichtlich Risiken für Gewalt

- Spezielle für das Setting typische Formen von Gewalt, erwähnenswerte Unterschiede in der Häufigkeit bestimmter Formen
- Besonderheiten der Klientel, die Ursache/Auslöser für Gewalt sein können
- Besondere Vulnerabilitäten und daraus entstehender Schutzbedarf der Klientel
- Besonderheiten hinsichtlich der Strukturen, die ein Risiko für Gewalt darstellen

#### Besondere Wohnformen für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung

- Menschen mit beeinträchtigter Sprach- und Kommunikationskompetenz
- Menschen mit kognitiv-emotionalen Entwicklungsdiskrepanzen
- Viele Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung haben nicht gelernt, Grenzverletzungen oder Gewalt wahrzunehmen oder zu benennen

#### Besondere Wohnformen für Menschen mit hohem sozialen Integrationsbedarf

 Menschen mit erheblich herausfordernden Verhaltensweisen bei kognitiver und sozio-emotionaler Beeinträchtigung

#### Besondere Wohnformen für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen

- Menschen mit suizidalem Verhalten
- Menschen mit selbstverletzenden Verhaltensweisen
- Verweigerung von Nahrung oder Medikamenten





#### Wohnassistenz außerhalb besonderer Wohnformen (Ambulant betreute Wohnform)

- In Wohn- oder Lebensgemeinschaften kann es wie in Wohn- oder Lebensgemeinschaften nicht-beeinträchtigter Menschen zu häuslicher Gewalt kommen.
- In Liebesbeziehungen mit Partner\*innen ohne Beeinträchtigung besteht das Risiko der Abhängigkeit/sexuellen Ausbeutung.

Mitarbeitende der Wohnassistenz sind während ihrer Einsätze in der Regel alleine unterwegs. Dies bedeutet, dass sie Notsituationen (z. B. physische Angriffe, Einsperren) auf sich gestellt sind, Notfälle von Arbeitgebenden erst spät oder gar nicht bemerkt werden.

#### Vollstationäre Pflegeeinrichtungen

- Autonomieverlust infolge des Alterungsprozesses → "neue" Abhängigkeit
- Auftreten von hyperaktiven Deliren
- Menschen mit gerontopsychiatrischen Erkrankungen, insbesondere Demenz und Depression
- Ehemals obdachlose Menschen mit Suchterkrankungen oder anderen psychischen Erkrankungen

#### WfbM

- Zentrale Bezugsperson der Nutzenden in WfbM sind meist die Gruppenleitungen der Arbeitsbereiche. Diese haben häufig keine p\u00e4dagogische Berufsausbildung.
- Nutzende, die allein oder bei Angehörigen leben, leben oft sehr isoliert und haben wenig Gelegenheit, Liebesbeziehungen und Sexualität zu leben. In Werkstätten kann es daher vermehrt zu Grenzverletzungen, nonverbaler, verbaler und physischer sexualisierter Gewalt kommen.





## Präventionsstrategie

## Präventionsmaßnahmen

Bewusste Personalauswahl und adäquate Personalausstattung	_S.16
Verfahren zum Umgang mit Überlastungsanzeigen von Mitarbeitenden	_S.16
Verhaltenskodex	S.17
Umsetzung von Fachkonzepten	_S.18
Ansprech- und Vertrauenspersonen	.S.18
Beschwerdemanagement	S.19
Einarbeitungskonzept	
Enttabuisierung, Sensibilisierung und Reflexionskultur	
Fortbildungskonzept	S.20
Externe Fachberatung	S.21
Herstellen einer vertrauensvollen und tragfähigen professionellen Beziehung	_S.21
Individuelle Bedarfsermittlung	S.21
Erfassung und Beobachtung von herausfordernden Verhaltensweisen und Gewalt.	S.22
Biografiearbeit und Austausch mit Angehörigen	S.22
Alternative Verhaltensangebote in Krisensituationen	S.23
Privatheit und Rückzugsmöglichkeiten für Nutzende	S.23
Ermöglichung von Teilhabe, Selbstbestimmung, Partizipation	S.23
Empowerment	S.24
Gewaltprävention in Situationen mit hohem Gewaltrisiko	S.26
Vermeidung von FeM	S.27





#### **Präventionsmaßnahmen**

Maßnahmen zur Gewaltprävention müssen auf verschiedenen Ebenen ansetzen. In Abhängigkeit von den ursächlichen oder auslösenden Faktoren, zielen sie schwerpunktmäßig auf die Strukturen, die Mitarbeitenden oder die Nutzenden der Einrichtung ab.

Für die Umsetzung von Gewaltpräventionsmaßnahmen ist die Verankerung entsprechender Rahmenbedingungen in den Strukturen der Einrichtung Voraussetzung. Die strukturellen Rahmenbedingungen einer Einrichtung (Regeln, Abläufe, Haltungen) können helfen, Gewalt vorzubeugen. Sie können jedoch auch Formen von personaler Gewalt begünstigen, Gelegenheitsstrukturen schaffen oder von Mitarbeitenden sowie von Nutzenden sogar als eigenständige Form von Gewalt (strukturelle Gewalt) wahrgenommen werden. Es ist daher essentiell, die Strukturen einer Einrichtung regelmäßig zu hinterfragen und anzupassen.

Neben der Prävention auf struktureller Ebene, sollen Präventionsmaßnahmen Mitarbeitende unterstützen, Gewalt von Seiten der Nutzenden vorzubeugen bzw. konstruktiv damit umzugehen, aber auch ihr Bewusstsein für Gewalt stärken, um Gewalt durch eigene Handlungs- und Verhaltensweisen zu vermeiden. Ziel von Präventionsmaßnahmen ist es des Weiteren, Nutzende ermächtigen, erlebte Gewalt anzusprechen und Hilfe einzufordern.

Bei der Entwicklung von Präventionsmaßnahmen ist es wichtig, gender- und kultursensible, teilweise auch nach Zielgruppe getrennte Angebote zu entwickeln und durchzuführen.

→ Welche Maßnahmen werden in der Einrichtung getroffen, um strukturelle Gewalt zu verhindern?

Maßnahmen abgleitet aus den Ergebnissen der Risikoanalyse, z. B. flexible Abläufe, gender- und kultursensible Angebote, die die Diversität der Nutzenden berücksichtigen...

- → Welche Maßnahmen werden getroffen, um Gelegenheitsstrukturen zu beseitigen? Maßnahmen abgeleitet aus den Ergebnissen der Risikoanalyse
- → Welche Maßnahmen werden getroffen, um Gewalt ausgehend von Mitarbeitenden oder Nutzenden zu vermeiden?

Maßnahmen abgeleitet aus den Ergebnissen der Risikoanalyse

Im Folgenden finden sie eine Liste mit in der Literatur empfohlenen Präventionsmaßnahmen, die Ihnen helfen kann, geeignete Maßnahmen auszuwählen.





#### Personalauswahl und adäquate Personalausstattung

Eine adäquate Personalausstattung ist Voraussetzung für eine wertschätzende und bedarfsund bedürfnisgerechte Pflege/Betreuung sowie für konstruktive Interventionen und die Dokumentation und Aufarbeitung von Gewaltereignissen. Um dies zu erreichen, muss ausreichend und fachlich wie persönlich kompetentes Personal zur Verfügung stehen.

- → Wie wird das Thema Gewalt(prävention) im Bewerbungs- und Einstellungsverfahren thematisiert?
  - z. B. Darstellung der Anforderungen an zukünftige Mitarbeitende hinsichtlich Haltung, Sensibilität und Umgang mit Nutzenden in der Stellenausschreibung; Thematisierung von Gewaltschutz und Selbstbestimmungsrecht im Bewerbungsgespräch und bei der Hospitation
- → Welche Voraussetzungen müssen für eine Einstellung erfüllt werden?
  - z. B. (regelmäßiger) Nachweis eines erweiterten Führungszeugnisses, Hospitation, Selbstverpflichtungserklärung (Orientierung an Leitbild und Haltung der Einrichtung, Verhaltenskodex)
- → Wie sehen Ablauf, Zuständigkeiten und Bewertungsmaßstab der Hospitation aus?
- → Wie werden Nutzende in das Bewerbungsverfahren (Bewerbungsgespräch/Hospitation) einbezogen?
  - z. B. Möglichkeit, Fragen zu stellen, Eindrücke darzulegen, Wünsche zu äußern
- → Wie wird mit (kurzfristigen) Personalengpässen umgegangen?
  - z. B. Springerdienste/-pool, Zeitarbeit

#### Verfahren zum Umgang mit Überlastungsanzeigen

Stress als Folge von hoher Arbeitsbelastung wird von vielen Mitarbeitenden als Ursache für inadäquates Verhalten gegenüber Nutzenden genannt. Mit einer Überlastungsanzeige haben Mitarbeitende die Möglichkeit, den Arbeitgeber auf die Situation aufmerksam zu machen. Private Belastungen können Stress durch hohe Arbeitsbelastung verstärken.

- → Was ist die Konsequenz von Überlastungsanzeigen?
  - z. B. Beratungs- und Unterstützungsangebote, BGM, kollegiale Hospitationen
- → Wie kann Überlastung infolge privater Belastungen kommuniziert werden? Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es?





#### Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex soll Mitarbeitenden Orientierung und Sicherheit im Umgang mit Situationen bieten, in denen – nach den Ergebnissen der Risikoanalyse – in besonderer Weise Risiken für Machtmissbrauch, Grenzverletzungen und Gewalt liegen.

Diese Handlungsanweisungen sind für alle Mitarbeitenden verbindlich.

- → Was sind Situationen, in denen ein hohes Risiko für Machtmissbrauch und Grenzverletzungen liegen, und wie ist der Umgang damit?
  z. B.
  - Gestaltung von N\u00e4he und Distanz: Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere, wenn dadurch emotionale Abh\u00e4ngigkeiten entstehen oder entstehen k\u00f6nnen.
  - Angemessenheit von Körperkontakt: Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten. Die individuellen Grenzen einer Person sind zu respektieren.
  - Beachtung von Intimsphäre: Der Schutz der Intimsphäre einer Person ist, insbesondere bei der Körperpflege, zu wahren.
  - Sprach- und Wortwahl: Sprache und Wortwahl können verletzen und demütigen. Verbale und nonverbale Interaktionen sollen wertschätzend und der Zielgruppe angepasst sein.
  - Durchführung von FeM: FeM sind grundsätzlich immer zu vermeiden. Ist bei ernsthafter Gefahr einer schwerwiegenden Selbst- oder Fremdgefährdung nach Ausschöpfen aller alternativen Handlungsmöglichkeiten keine andere Maßnahme zielführend, ist die Durchführung der FeM so zu gestalten, dass Achtung und Respekt vor der individuellen Person und ihrer Selbstbestimmung gewährleistet bleiben. Dies geschieht durch Empathie gegenüber der Situation der betroffenen Person, Offenheit gegenüber ihren körperlichen, psychischen, kulturellen und religiösen Bedürfnissen sowie durch die Ermöglichung größtmöglicher Mitbestimmung und Mitwirkung in allen Phasen und Situationen der Maßnahme.





#### Umsetzung von Fachkonzepten

Die Umsetzung pflegerischer/heilpädagogischer Fachkonzepte oder Methoden kann dabei helfen, das Entstehen von Gewalt zu vermeiden und professionell mit Gewalt, insbesondere herausfordernden Verhaltensweise, umzugehen.

- → Welche Konzepte oder Methoden werden in der Einrichtung umgesetzt?
  - z. B. Validation, Person-zentrierte Pflege, Positive Verhaltensunterstützung, Low-Arousal-Ansätze, SEO, TEACCH, Unterstütze Kommunikation, sexualpädagogische Konzepte, medienpädagogische Konzepte (z. B. Umgang mit Nacktbildern oder pornografischem Medien) ...

#### Ansprech- und Vertrauenspersonen

In der Einrichtung stehen Mitarbeitenden, Nutzenden und Angehörigen Fachkräfte für Fragen zur Gewaltprävention und zu FeM zur Verfügung. Mitarbeitende oder Nutzende, die Gewalt erlebt haben, können sich an fachlich qualifizierte Ansprech- bzw. Vertrauenspersonen wenden. Die Vertrauensperson sollte frei wählbar sein. Empfehlenswert sind mindestens je eine männliche und eine weibliche Vertrauensperson sowie für Nutzende zusätzlich je ein männlicher Nutzer und eine weibliche Nutzerin, die als niederschwellige Vertrauenspersonen fungieren.

- → Wer ist für wen wofür ansprechbar und wie sind die Personen erreichbar?
  - z. B. Gewaltpräventionsbeauftragte Person, FeM-Beauftragte Person, externe Ansprechperson für Mitarbeitende/Nutzende, die Gewalt erlebt haben, Ansprechperson für Mitarbeitende/Nutzende, die sexualisierte Gewalt erlebt haben, Ansprechperson für Mitarbeitende/Nutzende, die Diskriminierung erfahren... 

    intern, extern, Peers
- → Wie werden kommunikativen Barrieren und Einschränkungen der Mobilität berücksichtigt? z. B. regelmäßige Information über interne und externe Anlaufstellen, barrierefreie Information entsprechend der Beeinträchtigungen der Nutzenden, proaktives Ansprechen der Nutzenden und Ermutigung, das Angebot zu nutzen, aufsuchende Angebote externer Fachpersonen...
- → Wie werden die Nutzenden, die als Vertrauenspersonen fungieren, qualifiziert und unterstützt?





#### **Beschwerdemanagement**

Die Einrichtung hält eine Beschwerdeverfahren vor, dass eine systematische Bearbeitung von Beschwerden, insbesondre hinsichtlich Gewaltereignissen, sicherstellt.

Beschwerden werden von Leistungserbringer als Chance zum Lernen und zur Verbesserung betrachtet und konsequent bearbeitet.

- → Welche Möglichkeiten gibt es für Mitarbeitende, Angehörige und rechtlich Betreuende/bevollmächtigte Personen, Beschwerden zu äußern?
  - z. B. ..., auch AGG-Beschwerdestelle oder Gleichstellungsbeauftragte
- → Welche Möglichkeiten gibt es für Nutzende, Beschwerden zu äußern?
  - z. B. regelmäßige Wohngruppentreffen, bei denen aktiv nach Unzufriedenheiten gefragt wird, Nutzende ermutigt werden, Beschwerden auszusprechen und Mitarbeitende die Möglichkeit haben, problematische Verhaltensweisen zu thematisieren; Möglichkeit anonymisierter Beschwerden...
- → Wie werden kommunikativen Barrieren und Einschränkungen der Mobilität berücksichtigt?
- → Wie ist der Ablauf des internen Beschwerdeverfahrens?

#### Einarbeitungskonzept

Die Einarbeitung von neuen Fachkräften, Auszubildenden, Praktikant\*innen und ehrenamtlich Mitarbeitenden erfolgt gemäß eines festen Einarbeitungskonzepts je Zielgruppe. Ein Schwerpunkt liegt auf der Vermittlung des Gewaltverständnisses sowie der Haltung gegenüber Nutzenden und gegenüber Gewalt.

→ Wer ist für das Konzept und für die Einarbeitung verantwortlich?





#### Enttabuisierung, Sensibilisierung und Reflexionskultur

Um Gewaltereignisse zu verhindern, ist es unerlässlich, das Thema Gewalt zu enttabuisieren, Mitarbeitende und Nutzende für Gewalt zu sensibilisieren und im Team über das Thema zu sprechen. Die Einrichtung bietet Mitarbeitenden ausreichend Möglichkeiten zum Austausch und zur kritischen Reflexion von Denk- und Handlungsmustern sowie von Macht und Machtasymmetrie als Teil der Organisationskultur.

- → Welche Strukturen sind hierfür vorgesehen?
  - z. B. Mitarbeitendengespräche, Teambesprechungen, Supervision...

#### **Fortbildungskonzept**

Um Gewaltschutz in der Einrichtung nachhaltig umsetzen zu können, müssen Mitarbeitende kontinuierlich geschult, fort- und weitergebildet werden. Ziele des Fortbildungskonzepts sind, das Bewusstsein der Mitarbeitenden für Gewalt zu erhöhen und sie zu befähigen, Risikofaktoren und Anzeichen für Gewalt zu erkennen und angemessene Präventionsmaßnahmen auszuwählen oder zu entwickeln. Weitere Ziele sind Handlungssicherheit im Umgang mit Gewalt, herausfordernden Verhaltensweisen und FeM. Auch die Bildung eines Bewusstseins für Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse und gender- und kulturspezifische Aspekte können relevante Schulungsinhalte sein.

Inhouse-Schulungen und -Fortbildungen fördern eine offene Kommunikation über Gewalt im Team und den professionellen Austausch über einrichtungsinterne Risikofaktoren und Gewaltereignisse. Externe Angebote ermöglichen, zusätzlich spezifisches Wissen zu erwerben und über Multiplikator\*innen in der Einrichtung weiterzugeben.

- → Welche Pflichtfortbildungen zum Thema Gewalt sind in der Einrichtung vorgesehen? Für wen? In welchem Turnus? Wie wird die Teilnahme dokumentiert?
  - z. B. Gewaltpräventionskonzept, FeM, Deeskalation, Herausfordernde Verhaltensweisen...
- → Welche fakultativen Fortbildungen werden angeboten (intern und extern)?
- → Welche Weiterbildungen werden ermöglicht?
- → Wie wird in externen Fortbildungen erworbenes Wissen in der Einrichtung umgesetzt?
- → Wer ist für das Fortbildungskonzept verantwortlich? Wer ist für Personalentwicklung verantwortlich?





#### Externe Fachberatung

Nicht alle Herausforderungen im Zusammenhang mit Gewalt können intern gelöst werden. Um auch in komplexen Fällen professionell handeln zu können, kann externe Fachberatung hinzugezogen werden.

→ Welche Fachstellen unterstützen die Einrichtung bei welchen Themen?

#### Herstellen einer vertrauensvollen und tragfähigen professionellen Beziehung

Menschen mit Pflegebedarf/Menschen mit Beeinträchtigung, insbesondere Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen, sind in besonderem Maße auf eine vertrauensvolle und tragfähige professionelle Beziehung zu den Mitarbeitenden angewiesen, die ihnen Sicherheit und Orientierung bietet. Die Beziehungsarbeit bedarf besonderer\_Achtsamkeit und Aufmerksamkeit, um Stimmungen und Bedürfnisse wahrnehmen zu können.

- → Wie wird dies in der Einrichtung ermöglicht?
  - z. B. Bezugspflege/-betreuung, personzentrierte Pflege/Betreuung...

#### Individuelle Bedarfsermittlung

Mit allen Nutzenden wird beim Einzug eine individuelle Bedarfsermittlung durchgeführt, um eine Pflegeplanung/Teilhabeplanung auf Grundlage ihrer Bedürfnisse und Wünsche zu ermöglichen. Diese wird in regelmäßigen Abständen und bei Bedarf evaluiert. Unterstützend können Angehörige hinzugezogen werden. Auf diese Weise soll erreicht werden, dass die Person weitmöglichst ein Leben nach ihren Vorstellungen führen kann und sich wohlfühlt. Bei der Identifizierung der Ressourcen werden körperliche, kognitive und soziale Kompetenzen/körperliche, kognitive und sozio-emotionale Kompetenzen berücksichtigt.





#### Erfassung und Beobachtung von herausfordernden Verhaltensweisen und Gewalt

Herausfordernde Verhaltensweisen entstehen im Wechselspiel zwischen Individuum und Umwelt als Ausdruck von Unbehagen und Unzufriedenheit, die die Person durch Verhaltensweisen zu lösen versucht und die vom Umfeld als herausfordernd und, je nach Verhalten, als Gewalt wahrgenommen werden. Um diesen Verhaltensweisen vorbeugen zu können, ist es essentiell, die Ursachen oder Auslöser zu ermitteln bzw. herauszufinden, was die Person mit dieser nonverbalen Willensäußerung mitteilen möchte. Andererseits müssen deeskalierende Maßnahmen identifiziert werden, die der Person helfen, zur Ruhe zu kommen bzw. die eine Eskalation der Situation verhindern.

→ Wie wird in der Einrichtung vorgegangen? Welche Instrumente werden genutzt?
 z. B. Verhaltensdokumentationsbogen, Erfassung und Auswertung von Gewaltereignissen mit Hilfe von Gewaltdokumentationsbögen...

Bei Personen mit erheblichen herausfordernden Verhaltensweisen wird eine kontinuierliche Risikoeinschätzung durchgeführt, um sich anbahnende Gewaltereignisse frühzeitig zu erkennen und schnell intervenieren zu können.

→ Wie wird hierbei vorgegangen?
 z. B. VAS-Skala, Erweiterte Brøset-Gewalt-Checkliste (BVC-CH)...

#### Biografiearbeit und Austausch mit Angehörigen

Auch mit Hilfe von Biografiearbeit und des Austauschs mit Angehörigen können hilfreiche Informationen hinsichtlich Auslösern und Ursachen für herausfordernde Verhaltensweisen gewonnen werden, an denen sich Präventionsmaßnahmen orientieren können.





#### Alternative Verhaltensangebote in Krisensituationen

Mit Personen mit häufigen herausfordernden oder fremdaggressiven Verhaltensweisen werden in spannungsfreien Zeiten unter Reflexion von auslösenden Bedingungen, Spannungsverläufen und Deeskalationsmöglichkeiten möglichst gemeinsam Methoden erarbeitet, um Gewaltimpulse zu verhindern und einen adäquaten, nicht-destruktiven Umgang mit Aggressionen zu finden.

In Krisensituationen stehen Räumlichkeiten und Möglichkeiten zum Spannungsabbau zur Verfügung.

- → Welche Methoden, Möglichkeiten und Räumlichkeiten werden genutzt?
  - z. B. Deeskalationsschulungen für Nutzende, Emotionsregulationstraining, reizreduzierte Räume, "Sensory-Rooms"...

#### Privatsphäre und Rückzugsmöglichkeiten für Nutzende

Nutzende haben ein Recht auf Privatsphäre, d. h. ein Recht auf einen autonomen Bereich privater Lebensgestaltung, in dem sie ihre Individualität entwickeln und wahren können. Sie haben das Recht, sich zurückzuziehen, abzuschirmen und allein zu sein.

- → Wird die Privatsphäre gewahrt?
  - z. B. individuell gestaltbare Einzelzimmer, abschließbare Wohn- und Waschräume, Rückzugsmöglichkeiten außerhalb des individuellen Wohnraums...
- → Wie wird Privatsphäre bei Partnerschaften oder für Familien ermöglicht?

#### Ermöglichung von Teilhabe, Selbstbestimmung, Partizipation

Ein Schlüssel zur Gewaltprävention ist die Ermöglichung und Förderung von Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und die Einbeziehung der Nutzenden in alle sie betreffenden Bereiche. Hierzu gehören die Ermöglichung und Förderung von Selbstbestimmung, d. h. der Entscheidungsgewalt über Fragen des eigenen Lebens, und die Ermöglichung und Förderung von Partizipation, d. h. der Beteiligung an Entscheidungsprozessen, die die Gemeinschaft betreffen, und der Einflussnahme auf deren Ergebnis.





- → Wie wird Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft in und außerhalb der Einrichtung ermöglicht bzw. gefördert?
  - z. B. Unterstützung der Kommunikation; Ermöglichung individueller Teilhabeangebote, die Überstimulation oder Überforderung, aber auch Unterforderung bzw. Langeweile vermeiden...
- → Wie wird Selbstbestimmung in der Einrichtung ermöglicht bzw. gefördert?
  - z. B. Gestaltung der Pflege und des Tagesablaufs, Wahl der Bezugsperson, Wahl der Mitbewohnenden, Entscheidung bzgl. Verhütungsmittel, Erstellung einer Behandlungsvereinbarung/eines Krisenplans für kritische Situationen ...
- → Wie wird Partizipation gefördert bzw. ermöglicht?
  - z. B. Mitbestimmung bei der Auswahl von Teilhabeangeboten (Alltags- und Freizeitgestaltung, Arbeits- und Beschäftigungsangebote), die von der Einrichtung vorgehalten werden; Mitbestimmung beim Festlegen von Regeln und Vereinbarungen, Gruppen- und Hausregeln; Mitbestimmung bei der Ausgestaltung von Räumlichkeiten; Mitbestimmung bei der Personalauswahl; Beteiligung an Schulungsmaßnahmen...
- → Welche Strukturen ermöglichen Partizipation?
  - z. B. Versammlungen, Arbeitsgruppen...

#### **Empowerment**

Empowerment beschreibt den Prozess der Umverteilung von Macht, der Menschen mit weniger Macht dabei unterstützt, sich selbst zu bemächtigen oder zu befähigen und sich eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Dies geschieht durch das Entdecken von eigenen Stärken durch Erfahrungen und Bildungsprozesse. Indem Nutzende befähigt werden, ihren Willen klar zu äußern und bestärkt werden, sich über Erfahrungen auszutauschen, verringert sich das Risiko, von Gewalt betroffen zu werden.

Empowerment bedeutet gleichzeitig für Fachpersonen, Macht abzugeben. Hieraus ergeben sich neue Rollen, die auf Seiten der Mitarbeitenden zu Verunsicherung führen können. Mitarbeitende müssen in diesem Prozess unterstützt werden, um dem Empowerment der Nutzenden wohlwollend zu begegnen und zu unterstützen.

Im Sinne von Empowerment werden folgende Maßnahmen durchgeführt:





#### Sensibilisierung, Information, Aufklärung und Schulung

Information, Aufklärung und Schulung der Nutzenden über ihre Rechte und das Gewaltpräventionskonzept sind Voraussetzung dafür, dass Beschwerden geäußert werden können bzw. Unterstützung nach Grenzverletzungen und Gewalt in Anspruch genommen werden kann. Bei einigen Nutzenden ist eine weitere Voraussetzung die Entwicklung eines entsprechenden Vokabulars, um über Gewalt und eigne Grenzen sprechen zu können.

Ziel dieser Maßnahmen ist es, Nutzende zu ermächtigen, Gewalt als Gewalt wahrzunehmen, Gewalt zu benennen, Grenzen zu setzen und durchzusetzen und sie zu ermutigen, sich mitzuteilen sowie Zuversicht zu entwickeln, Hilfe zu erhalten.

- → Wie und auf welche Weise werden Nutzende für Gewalt sensibilisiert? Welche Angebote werden gemacht?
  - z. B. Sensibilisierung durch Mitarbeitende der Einrichtung, oder externe Fachpersonen, einzeln oder in Gruppen, gender- und kultursensibel und zielgruppenspezifisch; Informationsveranstaltungen, Thematisierung in den Gruppen/Wohnbereichsbesprechungen, Stärkungs-, Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungstrainings insbesondere für Frauen, Angebote zum Thema Partnerschaft und sexuelle Selbstbestimmung...
- → Wie werden kommunikativen Barrieren und Einschränkungen der Mobilität berücksichtigt und in welchem Turnus werden diese Angebote gemacht?
  - z. B. Vorhalten unterschiedlicher barrierefreier Medien, proaktive Ansprache, Information, Aufklärung und Schulung durch Mitarbeitende oder Peers, aufsuchende Angebote externer Fachstellen, Ausbildung von Multiplikator\*innen...

#### Partizipation der Nutzenden an der Umsetzung des Gewaltpräventionskonzepts

- → Wie werden Nutzende an der Umsetzung des Konzepts beteiligt?
  - z. B. Mitwirken an der Erstellung des Gewaltpräventionskonzepts, an Schulungen, Peerberatung, an der Erstellung von Regeln...





#### Förderung der Selbstvertretungskompetenz

- → Welche Selbstvertretungsgremien gibt es in der Einrichtung?
- → Wird Selbstvertretungskompetenz dieser Personen gefördert?
  - z. B. zur Verfügung stellen von Ressourcen (Räumlichkeiten, Zeit, Material), Fortbildung und Begleitung, Förderung des Austauschs mit Selbstvertretungsgremien anderer Einrichtungen...

#### Gewaltprävention in Situationen mit hohem Gewaltrisiko

In der Risikoanalyse wurden folgende Situationen als Situationen identifiziert, in denen ein hohes Risiko für Gewalt liegt. Die Handlungsleitfäden zum Vorgehen in diesen Situationen vermitteln Orientierung und Handlungssicherheit und sollen helfen, Gewalt in diesen Situationen zu vermeiden. Sie sind für alle Mitarbeitenden verbindlich.

→ Welche Situationen sind dies in der Einrichtung und wie wird in diesen Situationen vorgegangen?

Ergebnisse der Risikoanalyse, z. B. Verweigerung von Pflegemaßnahmen, Verweigerung von Medikamenten...





#### Vermeidung von FeM

Unter FeM werden alle Handlungen oder Maßnahmen verstanden, die eine Person daran hindern, sich an einen Ort oder in eine Position ihrer Wahl zu begeben und/oder die den freien Zugang zu ihrem Körper begrenzen. Hierzu zählen [Formen, die für die Einrichtung relevant sind: z. B. Bettseitenteile, Sitzgurte, Stecktische, Fixierungsgurte, pharmakologische FeM, unerwünschtes Feststellen von Rollstuhlbremsen aber auch Vorenthalten von Seh- oder Gehhilfen...]. FeM sind rein restriktive Maßnahmen, die wissenschaftlich erwiesen langfristig weder Sturzereignisse verringern, noch herausforderndes Verhalten reduzieren. Sie bieten kein Lernangebot zur Förderung positiven und sozial erwünschten Verhaltens. Oberstes Gebot der Einrichtung ist daher, das Recht der Nutzenden auf Freiheit zu wahren und damit die unbedingte Vermeidung von FeM.

Freiheitsentziehende Maßnahmen (FeM) sind dem Gesetz nach verboten und dürfen nur straffrei vollzogen werden, wenn sie als ultima ratio und auf Grundlage enger Zusammenarbeit des Fachpersonals mit der betroffenen Person, den behandelnden Ärzt\*innen, der rechtlichen Betreuung/bevollmächtigten Person und – wenn erforderlich – dem Betreuungsgericht durchgeführt werden, nachdem alle alternativen Möglichkeiten erprobt wurden und diese die massive Eigen- oder Fremdgefährdung nicht verhindern konnten. Wird eine solche FeM durchgeführt, muss sie nicht nur nachgewiesen notwendig sein, sondern auch geeignet, die Gefahr der Fremd- oder Selbstschädigung zu beheben. Des Weiteren muss sie der Situation angemessen sein, d. h. der Sicherheitsaspekt ist gegenüber den Verlusten an Lebensqualität sowie physischer und psychischer Folgen abzuwägen.

Regelungen zum Entscheidungsprozess, zum Prozess der Legalisierung von FeM, zu Durchführung und Dokumentation, Zuständigkeiten und Datenweitergabe an die Aufsichtsbehörde sind im Konzept "Vermeidung und Umgang mit FeM" festgelegt.





### Interventionskonzept

Klare Handlungsabläufe und feste Ansprechpersonen schaffen Handlungssicherheit im Umgang mit Gewalt. Im Interventionskonzept ist festgelegt, wie in der Einrichtung in akuten Gewaltsituationen vorgegangen wird und wie mit Gewaltereignissen sowie mit Verdachtsfällen umgegangen wird. Insofern haben Handlungsleitfäden auch einen präventiven Charakter.

Die Handlungsleitfäden wurden partizipativ unter Einbeziehung der Perspektiven aller Personen, die von Gewalt betroffen sein können, erstellt. Hierbei wurden explizit Erfahrungen von Personen, die Gewalt erlebt haben miteinbezogen, indem sie gefragt wurden, wie sie den Umgang damit in der Einrichtung oder in anderen Institutionen erlebt haben bzw. was sie davon abgehalten hat, Unterstützung zu suchen.

Für die Erstellung der Handlungsleitfäden wurden folgende Konstellationen betrachtet:

z.B.

- Gewalt unter Nutzenden
- Gewalt ausgehend von Nutzenden gegenüber Mitarbeitenden
- Gewalt ausgehend von Angehörigen oder anderen Dritten gegenüber Nutzenden
- Gewalt ausgehend von Mitarbeitenden gegenüber Nutzenden

Die Handlungsleitfäden können in Form eines Flowcharts abgebildet werden. Gegebenenfalls ist es sinnvoll, für die einzelnen Konstellationen separate Handlungsleitfäden zu erstellen.

Für den Umgang mit Öffentlichkeit und Medien in Bezug auf Gewaltereignisse gelten in der Einrichtung folgende Regeln:

→ Wie ist der Umgang mit Öffentlichkeit und Medien in Bezug auf Gewaltereignisse?

Handlungsleitfaden zum Vorgehen in akuten Gewaltsituationen

Handlungsleitfaden zum Vorgehen nach Gewaltereignissen

Handlungsleitfaden zum Vorgehen in Verdachtsfällen

Nachsorge und Aufarbeitung





#### Handlungsleitfaden zum Vorgehen in akuten Gewaltsituationen

Akute Gewaltsituationen stellen oftmals eine Notsituation dar. Insbesondere bei Gefahr und Leib oder Leben soll die Kenntnis des Handlungsleitfadens zum Vorgehen in akuten Gewaltsituationen Mitarbeitenden helfen, in diesen Situationen rasch und besonnen zu handeln.

- → Versuch der Deeskalation der Situation
- → Wer wird von wem alarmiert, um Hilfe zu erhalten? (Meldeweg/Meldekette)
- → Wie können Mitarbeitende sich vor physischer Gewalt schützen?
- → Wie können andere Nutzende vor physischer Gewalt geschützt werden?
- → Welche deeskalierenden Maßnahmen werden ergriffen? Wer kann unterstützend hinzugezogen werden? (z. B. Eskalationsplan; Vorgehen laut Behandlungsvereinbarung/Krisenplan der/s Nutzenden)

Weiteres Vorgehen siehe Handlungsleitfaden zum Vorgehen nach Gewaltereignissen





#### Handlungsleitfaden zum Vorgehen nach Gewaltereignissen

- → Wer wird wann von wem informiert? (Meldeweg)
- → Wie wird mit der betroffenen Person umgegangen (Schutzmaßnahmen)? Wer ist dafür verantwortlich?
- → Ist von der/dem betroffenen Mitarbeitenden/Werkstattbeschäftigten erwünscht, eine Unfallanzeige (physische oder psychische Verletzung) bei der BGW/Unfallkasse zu erstatten? Wer ist dafür verantwortlich?
- → Wie wird mit Zeug\*innen umgegangen? Wer ist dafür verantwortlich?
- → Wie wird mit der beschuldigten Person umgegangen? Wer ist dafür verantwortlich?
- → Wer nimmt Kontakt auf mit der rechtlich betreuenden/bevollmächtigten Person?
- → Welche externen Fachstellen können beratend nach Einwilligung der betroffenen Person/rechtlich betreuenden/bevollmächtigten Person hinzugezogen werden? Liegt keine Einwilligung vor, ist externe Beratung nur anonym möglich.
- → Ist das Hinzuziehen der Strafverfolgungsbehörde erwünscht bzw. erforderlich? Wer ist für die Klärung dieser Frage verantwortlich?
- → Fallbesprechung: Wie kam es zu dieser Situation und wie kann weitere Gewalt vermieden werden? Wer nimmt an der Fallbesprechung teil?
- → Welche möglichen Konsequenzen sind für die Gewalt anwendende Person vorgesehen? Wer ist für die Durchsetzung verantwortlich?
- → Welche Möglichkeiten der Nachsorge für die betroffene Person gibt es?
- → Was wird wo und wie von wem dokumentiert?

Ob alle Schritte gegangen werden müssen, ist abhängig von der Art und Schwere des Ereignisses.





#### Handlungsleitfaden zum Vorgehen in Verdachtsfällen

Das Vorgehen in Verdachtsfällen erfordert ein konsequentes und sensibles Vorgehen.

- → Wer wird wann von wem informiert? (Meldeweg)
- → Wie wird mit der betroffenen Person umgegangen (Schutzmaßnahmen)? Wer ist dafür verantwortlich?
- → Wie wird mit der beschuldigten Person umgegangen? Wer ist dafür verantwortlich?
- → Wer nimmt wann Kontakt auf mit der rechtlich betreuenden/bevollmächtigten Person?
- → Welche externen Fachstellen können beratend nach Einwilligung der betroffenen Person/rechtlich betreuenden/bevollmächtigten Person hinzugezogen werden? Liegt keine Einwilligung vor, ist externe Beratung nur anonym möglich.
- → Ist das Hinzuziehen der Strafverfolgungsbehörde erwünscht bzw. erforderlich? Wer ist für die Klärung dieser Frage verantwortlich?
- → Wie wird das weitere Vorgehen bestimmt? Wer ist dafür verantwortlich?
- → Bei Bestätigung des Verdachts siehe Handlungsleitfaden zum Vorgehen nach einem Gewaltereignis
- → Welche Maßnahmen sind im Falle einer fälschlichen Beschuldigung vorgesehen? Wie kann eine fälschlich beschuldigte Person rehabilitiert werden?
- → Was wird wie wo von wem dokumentiert?





#### Nachsorge und Aufarbeitung

Maßnahmen zur Nachsorge für Nutzende und Mitarbeitende, die Gewalt erfahren haben, und Maßnahmen zur Aufarbeitung von Gewaltereignissen sollen die Folgen eines Gewaltereignisses mindern und ein Wiederauftreten verhindern.

#### Nachsorge

Nachsorgemaßnahmen umfassen die psychosoziale Begleitung unmittelbar nach dem Ereignis und die emotionale Aufarbeitung des Erlebnisses mit der betroffenen Person und ggf. Zeug\*innen des Ereignisses sowie Opferschutz und Opferhilfe für die betroffene Person, wie z. B. Schutz vor weiterer Gewalt, Unterstützung bei der Erstellung einer Strafanzeige oder Begleitung eines Antrages auf Leistungen nach dem Opferentschädigungsgesetz.

- → Welche internen und externen Nachsorgemöglichkeiten gibt es für Nutzende? Wie werden kommunikative Barrieren und Einschränkungen der Mobilität berücksichtigt?
  - z. B. Bezugspflegeperson/Bezugsbetreuungsperson, Vertrauensperson, Peers, Kooperationen, unabhängige externe Fachstellen...
- → Welche internen und externen Nachsorgemöglichkeiten gibt es für Mitarbeitende?
  - z. B. Kollegiale Erstbetreuung, Nachsorgeteam, Vertrauensperson, Seelsorge, Kooperationen, unabhängige externe Fachstellen...
  - Betroffene Mitarbeitende haben die Möglichkeit, Unfallanzeige bei der BGW bzw. Unfallkasse zu erstatten. Eine Unfallanzeige mit dem Hinweis "psychische Verletzung" ermöglicht bei Bedarf die Vermittlung von fünf probatorischen psychotherapeutischen Sitzungen.

#### <u>Aufarbeitung</u>

Die Reflexion und Aufarbeitung von Gewaltereignissen ist erforderlich, um passgenaue präventive Maßnahmen und Handlungsansätze entwickeln zu können.

Im Vorfeld der Aufarbeitung ist es wichtig, Gewaltereignisse sorgfältig zu dokumentieren, um aus diesen Informationen Verbesserungsbedarfe hinsichtlich Präventions- und Interventionsmaßnahmen schließen und Konsequenzen ziehen zu können.

- → Wie werden Gewaltereignisse im Team aufgearbeitet?
  - z. B. (multiprofessionelle) Fallbesprechung, Hinzuziehen von Angehörigen/rechtlich Betreuenden/bevollmächtigte Personen, Hinzuziehen externer Fachstellen...

Es wird immer angestrebt, das Gewaltereignis auch mit den betroffenen Nutzenden, ggf. auch mit der gesamten Wohngruppe, nachzubesprechen, um deren Perspektive kennenzulernen





um gemeinsam spezifisch geeignete Präventions- und Deeskalationsmaßnahmen entwickeln zu können. Diese werden bei Bedarf in Form einer Behandlungsvereinbarung oder eines Krisenplans festgehalten. Darüber hinaus ist die Perspektive der Nutzenden unabdingbar für die Evaluation des Gewaltpräventionskonzepts.

- → Wie werden Gewaltereignisse mit Nutzenden aufgearbeitet? Wie werden kommunikative Barrieren und Einschränkungen der Mobilität berücksichtigt?
  - z. B. Nachbesprechung mit der Bezugspflegeperson/Bezugsbetreuungsperson, Hinzuziehen von Angehörigen, Hinzuziehen von externen Fachstellen, psychotherapeutischen Hilfsangeboten, Traumaambulanz...





### Kooperationen und Vernetzung

Nicht alle Leistungen können von der Einrichtung selbst erbracht werden, insbesondere spezifische Angebote hinsichtlich gender- und kultursensibler Leistungen. Die Einrichtung hat deshalb Kooperationen mit externen Fachstellen geschlossen, die regelmäßig in die Einrichtung kommen oder bei Bedarf beauftragt werden können. Sie ist außerdem vernetzt mit dem lokalen Unterstützungsangebot für gewaltbetroffenen Frauen und anderen Fachstellen.

- → Welche Kooperationen gibt es? Wie sieht die Zusammenarbeit aus?
- → Welche anderen lokalen (barrierefreien) Unterstützungsangebote können genutzt werden? Wer macht was, wann und in welcher Form? (Netzwerkplan)

z.B.

- Fachberatung f
  ür Mitarbeitende
- Informations-, Aufklärungs- und Schulungsangebote für Nutzende
- Psychosoziale Unterstützung für Nutzende und Mitarbeitende
- (Notfall-)Seelsorge, Psychosoziale Notfallversorgung (PSNV)
- Beratung und Unterstützung bei Gewalt gegen Frauen, Gewalt aufgrund LGBTQI-Feindlichkeit, Rassismus oder anderen Diskriminierungsformen
- Opferschutz und Opferhilfe
- Stiftung Opferschutz NRW
- Medizinische Zentren für Erwachsene mit Behinderung (MZEB)
- Konsil-Ärzt\*innen
- Psychotherapeut\*innen
- Traumaambulanz
- Anwält\*innen
- Rechtsberatung
- Selbstvertretungsorganisationen
- Mitwirken an Gremien (z. B. kommunale Runde Tische, Arbeitsgemeinschaften...)
- → Gibt es eine Vernetzung der Frauenbeauftragten/Beiräte mit Personen der Selbstvertretung anderer Einrichtungen? Wie sieht das aus?
- → Wie werden Mitarbeitende und Nutzende über die Angebote informiert?
- → Wie sieht die Zusammenarbeit mit der Aufsichtsbehörde aus?





## Verankerung im Qualitätsmanagement

#### Zuständigkeiten für die Umsetzung des Gewaltpräventionskonzepts

#### Einrichtungsleitung/Werkstattleitung/Leitung des ambulanten Dienstes

Die oberste Verantwortung für die Umsetzung des Gewaltpräventionskonzepts liegt bei der Leitung der Einrichtung/Werkstatt/des Dienstes.

- → Was sind konkrete Verantwortlichkeiten?
  - z. B. Sicherstellen notwendiger Strukturen und Ressourcen, Personalauswahl, Einleiten arbeitsrechtlicher Konsequenzen, strategische Verantwortung...

#### **Bereichsleitung**

- → Was sind konkrete Verantwortlichkeiten?
  - z. B. Organisation von Schulungen und Fortbildungen, Fallbesprechungen, Kontrolle der Dokumentation, Fachaufsicht über die pflegerische oder pädagogische Arbeit, offene Kommunikation über Gewalt und konstruktive Fehlerkultur, Ansprechperson nach Gewaltereignissen...

#### **Präventionsbeauftragte**

- → Was sind konkrete Verantwortlichkeiten?
  - z.B.

#### Mitarbeitende

- → Was sind konkrete Verantwortlichkeiten?
  - z. B. Erarbeiten und Evaluation von Präventionsmaßnahmen, Melden von beobachteten Gewaltereignissen oder Verdachtsfällen...

#### Andere

→ Was sind konkrete Verantwortlichkeiten?





#### Information über den Inhalt des Konzepts

Damit das Gewaltpräventionskonzept gelebt werden kann, ist es notwendig, dass es allen Mitarbeitenden und Nutzenden, aber auch Angehörigen und rechtlich Betreuenden/bevollmächtigten Personen bekannt ist und regelmäßig thematisiert wird.

- → Wie werden Mitarbeitende/Nutzende/Angehörige/rechtlich Betreuende/bevollmächtigte
  Personen über die Inhalte des Konzepts informiert (aktiv, passiv, barrierefrei)?
   z. B. Bewerbungsgespräch, Einarbeitungsphase, Aufnahmegespräche, Schulungen für Nutzende, Informationsveranstaltungen, Teambesprechungen, Flyer/Aushänge, Webseite...
- → Inhalte und Umsetzung des Konzepts zur Gewaltprävention und des Konzepts zum Umgang mit FeM sind den Mitarbeitenden regelmäßig zu vermitteln. Dies ist zu dokumentieren (§ 8 WTG NRW). Wie wird das gehandhabt?
- → Wer ist für die kontinuierliche Vermittlung der Inhalte der Konzepte verantwortlich?

#### **Evaluation**

Das Konzept ist regelmäßig von den Leistungsanbietenden unter Mitwirkung der Mitarbeitenden, Nutzenden und Angehörigen zu evaluieren, um sicherzugehen, dass es den Anforderungen der Einrichtung entspricht und in der täglichen Arbeit umsetzbar ist. Hierbei wird geprüft, ob eine Aktualisierung, Weiterentwicklung oder Konkretisierung erforderlich ist.

- → Wie wird hier vorgegangen?
  - z. B. Auswertung der Dokumentation, aktuelle Risikoanalyse, Erfassung von Unzufriedenheit, Änderungsvorschläge und neue Ideen der Mitarbeitenden/Nutzenden/Angehörigen, interne Audits...
- → In welchen Abständen wird das Konzept evaluiert?
- → Wer ist dafür verantwortlich?





#### **Datenschutz**

Jeder Mensch hat das Recht auf informelle Selbstbestimmung. Dies ist bei der Einbeziehung externer Fachstellen und bei der Weitergabe von Informationen an andere Einrichtungen (z. B. zwischen Wohnhaus und WfbM), Angehörige oder rechtlich Betreuende, unbedingt zu berücksichtigen.

- → Wie wird dies gehandhabt?
- → Unter welchen Voraussetzungen ist eine Informationsweitergabe ohne Kenntnis oder gegen den Willen einer Person möglich bzw. notwendig?
- → Welche anderen relevanten datenschutzrechtlichen Bestimmungen und vertraglichen Anforderungen an die Verschwiegenheit müssen berücksichtigt werden?





## Anhang

Ansprechpersonen intern, Name und Erreichbarkeit (wann und wie)
Ansprechpersonen extern, Name und Erreichbarkeit (wann und wie)

Netzwerkplan: Kooperationen und andere Fachstellen

