



Kontaktstelle für Menschen mit Behinderungen

Kletterstr. 10a, 59457 Werl

Gewaltschutzkonzept

GEMEINSAM e.V.

Kontaktstelle für Menschen mit Behinderungen

Vereinsvorsitz: Christoph Kant
Geschäftsführung: Katharina Rittinghaus

Bereichsleitungen:

Ambulant Betreutes Wohnen	Anja Claus
Familienunterstützende Dienste	Jessica Saalfeld
Schulbegleitung	Nicole Wiegandt
Freizeit und Bildung	Saskia Weniger

Hauptstelle:

Kletterstr. 10a
59457 Werl
Telefon: 02922/ 92 78 023
Telefax: 02922/ 9278012

Inhaltsverzeichnis

Einleitung und Haltung von GEMEINSAM e.V.	4
Kapitel 1 Gewalt- Definition, Ursachen und Formen	6
Kapitel 2 Risikoanalyse	11
Kapitel 3 Umgang mit dem Personal	14
Kapitel 4 Verfahrensabläufe	20
Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeitende	28

Einleitung und Haltung von GEMEINSAM e.V.

GEMEINSAM e.V. verbindet Menschen. Teilnehmer:innen, Klient:innen, Mitarbeitende und Familien, die sich mit ihren Ideen, Wünschen, Hoffnungen und ihrer ganz persönlichen Lebensgeschichte einbringen, geben der Idee GEMEINSAM e.V. eine Seele. Es sind die Menschen, die in ihrer Unterschiedlichkeit und in ihrem So-Sein-Dürfen die Entwicklung von GEMEINSAM e.V. mitgestalten. Menschen, die in kein Raster passen, brauchen kreative Köpfe, die fragen: Was brauchst Du? Für uns ist dies Ausgangspunkt und Ansporn für die Entwicklung unserer Projekte und unserer Arbeit. Uns liegt es am Herzen, jeden Menschen individuell und aufmerksam zu sehen, zu unterstützen und als gleichwertigen Teil der Gesellschaft zu betrachten. Von dieser Haltung profitieren Menschen mit und ohne Behinderung, Klient:innen wie Mitarbeitende. Wir leben ein Miteinander und Voneinander. Unsere positiven Erfahrungen vom Leben mit all seinen Schattierungen, Not, Schwäche, Angst, aber auch Freude, Liebe und Freundschaft tragen wir in die Gesellschaft. Somit streben wir danach die Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention in unserer Arbeit mit Leben zu füllen.

Die Förderung von Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen als Kernprinzipien der Konvention ist wichtige Grundlage unserer täglichen Arbeit. Wir leisten einen Beitrag hin zu einer inklusiven Gesellschaft und streben das Ziel der UN-Behindertenrechtskonvention an, Menschen mit Behinderungen Chancengleichheit und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

Die Klient:innen von GEMEINSAM e.V. sind Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen, wie z.B. kognitive und körperliche Einschränkungen, psychische Erkrankungen, Entwicklungsstörungen, eingeschränkte Kommunikationsfähigkeiten, Pflegebedürftigkeit und herausfordernde Verhaltensweisen, sowie deren Familien.

Die Beziehung zwischen Klient:innen und Mitarbeitenden beinhaltet häufig ein Machtgefälle, das Gewalt begünstigen kann. Aus diesem Grund ist es notwendig, mit diesem Machtgefälle bewusst umzugehen.

Artikel 16 der UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet die Konventionsstaaten, alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, um Menschen mit Behinderungen vor jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch zu schützen. Wir bei GEMEINSAM e.V. sind uns bewusst, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen in besonderem Maße durch Gewalt in allen Formen gefährdet sind. Neben dem Schutzauftrag, der darüber hinaus auch aus dem Grundgesetz und aus der Istanbul-Konvention des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen hervorgeht, geht es in unserer Arbeit deshalb immer auch darum, Frauen und Mädchen darin zu stärken, ihre Rechte wahrzunehmen. Hierbei spielen zielgruppengerechte Bildungs- und Betreuungsangebote und Informationen in leichter Sprache eine wichtige Rolle.

GEMEINSAM e.V. lehnt jegliche Form von Gewalt und grenzüberschreitendem Verhalten ab und verankert den Gewaltschutz verbindlich in den Strukturen seiner Arbeitsbereiche.

Beim Gewaltschutz geht es darum, Mitarbeitende von GEMEINSAM e.V. in ihrer Verantwortung gegenüber den Klient:innen zu unterstützen und sie für das Machtgefälle zu sensibilisieren.

Ziel dieses Konzepts ist es, eine gemeinsame Haltung als Grundlage für professionelles berufliches Handeln auszuformulieren und Maßnahmen zur Gewaltprävention, sowie das Vorgehen bei Gewaltereignissen verbindlich und transparent zu regeln. Hierdurch können Klient:innen, Familien und Mitarbeitende vor Gewalt geschützt werden und ihnen

Handlungssicherheit bei akuten Gewaltsituationen und Verdachtsfällen geboten werden.

Eine offene Auseinandersetzung mit den Themen Gewalt und Umgang mit möglicher Überforderung sollen hierdurch ermöglicht und Tabuisierung vermieden werden.

Das Gewaltschutzkonzept zusammen mit den Präventionsmaßnahmen sollen von Anfang an potenzielle Täter:innen abschrecken und deutlich machen, dass wir als GEMEINSAM e.V. genau hinschauen und bei einem Verdachtsfall bzw. Vorfall konsequent vorgehen.

Uns ist bewusst, dass Gewalt unter Beteiligung verschiedener Akteur:innen auftreten kann, sich also durch Mitarbeitende gegenüber Klient:innen, durch Klient:innen gegenüber Mitarbeitenden, oder auch unter Klient:innen bzw. unter Mitarbeitenden ereignen kann.

Darüber hinaus kann sich Gewalt auch gegen die eigene Person richten. Hierbei ist zum Beispiel suizidales Verhalten oder selbstverletzendes Verhalten wie Ritzen zu benennen.

Die Akzeptanz und die Umsetzung unseres Verhaltenskodex sind Voraussetzung für eine Mitarbeit bei GEMEINSAM e.V.. Aus diesem Grund erhalten und unterschreiben alle neuen Mitarbeitenden hierzu eine Selbstverpflichtungserklärung, die am Ende dieses Schutzkonzeptes zu finden ist.

1 Gewalt – Definition, Ursachen und Formen

Definition von Gewalt

Ganz allgemein bezeichnet Gewalt den absichtlichen Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichen und/oder seelischen Zwang gegen die eigene oder gegenüber einer anderen Person. Sie hat das Ziel, andere einzuschüchtern, zu beherrschen, zu verletzen oder zu töten. (In Anlehnung an die WHO-Definition von Gewalt nach: WHO-Regionalbüro für Europa (2003). Weltbericht Gewalt und Gesundheit. Zusammenfassung, Kopenhagen)

Am umfangreichsten wurde der Gewaltbegriff bereits 1975 vom norwegischen Friedensforscher Johan Galtung definiert:

„Gewalt liegt dann vor, wenn Menschen so beeinflusst werden, dass ihre aktuelle somatische und geistige Verwirklichung geringer ist als ihre potenzielle Verwirklichung ... Gewalt ist das, was den Abstand zwischen dem Potenziellen und dem Aktuellen vergrößert oder die Verringerung dieses Abstandes erschwert.“

(Galtung, J.: Strukturelle Gewalt. Beiträge zur Friedens- und Konfliktforschung, Reinbek bei Hamburg 1975, S. 9)

Ursachen von Gewalt

Die Ursachen von grenzüberschreitendem Verhalten, Übergriffen oder sogar strafrechtlich relevanter Gewalt sind vielseitig und reichen von Unaufmerksamkeit über Überforderung und Hilflosigkeit bis hin zum Vorsatz.

Grenzen können aufgrund von unreflektiertem Handeln oder falschem fachlichen Selbstverständnis überschritten werden oder auch, weil subtile Formen der Gewalt nicht als solche wahrgenommen werden.

Auf Seiten der Klient:innen können sich Überforderung und Hilflosigkeit in Form von gewalttätigem Verhalten ausdrücken. Weitere Hintergründe von Gewalt können psychische Erkrankungen oder auch erlernte Verhaltensmuster und ungünstige Sozialisationsbedingungen sein wie zum Beispiel langjährige Erfahrungen in Erziehungs- oder psychiatrischen Einrichtungen, eigene Gewalt- und Missbrauchserfahrungen und Ohnmachtserfahrungen in der Biografie.

Darüber hinaus können Kommunikationseinschränkungen, und negative körperliche Reize wie zum Beispiel Schmerzen oder Juckreiz im Einzelfall eine aggressive Grundstimmung begünstigen, die in Gewalt umschlagen kann.

Formen von Gewalt

Gewalt hängt eng zusammen mit Macht auf der einen und mangelnde Autonomie auf der anderen Seite. Sie kann, wie im Folgenden aufgezeigt, viele unterschiedliche Formen annehmen und wird individuell subjektiv verschieden empfunden. Dennoch sollte ein klares und einheitliches Verständnis der Begrifflichkeiten bei GEMEINSAM e.V. darüber bestehen, was Gewalt ist und welche Formen es gibt.

Körperliche Gewalt

Körperliche Gewalt umfasst alle Formen von Misshandlungen wie zum Beispiel:

- Schlagen
- Schütteln
- Treten
- Boxen
- an den Haaren ziehen
- mit Gegenständen werfen
- mit dem Kopf gegen die Wand schlagen
- an der Kleidung zerren
- unerwünschtes Fixieren/ freiheitsentziehende Maßnahmen
- Disziplinierung beim Essen durch Aufzwingen oder Vorenthalten

Festhalten und andere defensive Maßnahmen bei Eigen- und Fremdgefährdung stellen zwar körperliche Gewalt dar, sind aber notwendig und erlaubt, wenn sie aus begründeter Schutzabsicht für die Beteiligten erfolgen. Man spricht hierbei von beschützender Gewalt. Mitarbeitende von GEMEINSAM e.V. müssen hierbei stets sehr genau beobachten und reflektieren, wie weit die Gewaltanwendung notwendig ist und welche Maßnahmen erlaubt und abgestimmt sind. Freiheitsentziehende Maßnahmen wie Fixieren dürfen bei Erwachsenen generell und bei Kindern außerhalb des häuslichen Umfelds nur mit richterlichem Beschluss durchgeführt werden.

Strafrechtlich liegt eine Körperverletzung vor, wenn jemand „eine andere Person körperlich misshandelt oder an der Gesundheit schädigt“ (§ 223 StGB).

Psychische Gewalt

Psychische Gewalt kann aus vielen Facetten bestehen wie zum Beispiel:

- Beschimpfungen
- Anschreien
- Diskriminierung
- Infantilisierung erwachsener Menschen mit Assistenzbedarf
- Beschämen/Bloßstellen
- Auslachen
- ironische und sarkastische Bemerkungen
- Ignorieren, Vorenthalten von emotionaler Zuwendung und Freundlichkeit
- Bevormunden
- Drohungen
- Mobbing
- Manipulation von Verhaltensweisen und Gefühlen (z.B. Einreden von Schuldgefühlen)
- Nötigungen
- Angstmachen
- Abwerten

- Isolation (z.B. Kontaktverbot)
- die bewusste Vorenthaltung von Informationen

Im Gegensatz zur körperlichen Gewalt sind sowohl die Gewaltanwendung als solche, als auch die Verletzungen meistens nicht oder kaum sichtbar. Psychische Gewalt kann unbewusst, z.B. aufgrund von Unkenntnis über vorhandene Ängste oder aus Mangel an Feingefühl ausgeübt werden. Auch aus diesem Grund ist psychische Gewalt eine der am häufigsten auftretenden Grenzverletzungen. Es ist zum Teil schwieriger zu bewerten, ob Gewalt vorliegt. Allen Mitarbeitenden und Klient:innen bei GEMEINSAM e.V. muss klar sein, dass die Folgen psychischer Gewalt meist schwerer zu heilen sind, als körperliche Verletzungen.

Strafrechtlich relevante Formen psychischer Gewalt sind z.B. Beleidigung (§ 185 StGB), üble Nachrede (§ 186 StGB), Verleumdung (§ 187 StGB) sowie Nachstellung (§ 238 StGB), Nötigung (§ 240 StGB) oder Bedrohung (§ 241 StGB).

Sexualisierte Gewalt

Unter sexualisierter Gewalt wird jegliche Form von Grenzverletzungen oder Übergriffen verstanden, bei der das Gegenüber durch körperliche Übergriffe oder verbale Äußerungen ohne Einvernehmen zu Handlungen genötigt wird oder ihm solche aufgezwungen werden, welche die eigene Intimität, eigene und andere Intimbereiche, sowie die Berührung weiterer Körperteile betreffen:

- sexuelle Übergriffe
- bewusster Entzug von Intimsphäre
- unzureichende Aufklärung
- sexualisierte Sprache
- ungewolltes Berühren, auf den Schoß nehmen, lange Umarmungen
- sexuelles Belästigen und Bedrängen
- Drängen oder Erzwingen von sexuellen Handlungen
- Drängen oder Zwingen zum Anschauen von oder Mitwirken in pornografischen Handlungen in Fotografie, Film oder Internetchat
- Drohungen für den Fall, dass sich das Opfer nicht auf sexuelle Handlungen einlässt
- erotischer Lustgewinn bei der Pflege von Menschen mit Assistenzbedarf

Strafrechtlich relevante Formen von sexueller Gewalt sind z.B. sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§174 StGB), von Kindern (§ 176 StGB), von Jugendlichen (§ 182 StGB), sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung (§ 177 StGB), Exhibitionistische Handlungen (§ 183 StGB), Verbreitung pornographischer Inhalte (§ 184 StGB) oder sexuelle Belästigung (§ 184i StGB)

Darüber hinaus existieren besondere Strafvorschriften, die speziell dem Schutz von Menschen mit Behinderung als besonders verletzte Personengruppe dienen. Insbesondere werden in § 174 a StGB der sexuelle Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten, Kranken oder Hilfsbedürftigen in Einrichtungen, in § 174 c StGB der sexuelle Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses, in § 179 StGB der sexuelle Missbrauch widerstandsunfähiger Personen und in § 225 StGB die Misshandlung von Schutzbefohlenen, zu denen auch betreute Personen gehören können, unter Strafe gestellt.

Strukturelle Gewalt

Strukturelle Gewalt geht nicht von einzelnen Tätern aus, sondern ist die Folge von gesellschaftlichen und institutionellen Bedingungen und Strukturen, die Menschen benachteiligen. Sie äußert sich in durch Werte, Normen und Machtverhältnisse bedingten Strukturen, die Menschen extrem und willkürlich darin einschränken,

- sich entsprechend ihren Bedürfnissen zu entfalten:
- gezieltes Vorenthalten von Rückzugsmöglichkeiten
- fremdbestimmter Tagesablauf
- festgefahrene Pläne und Regeln (z.B. Gruppenregeln, Essenspläne)
- willkürlich eingeschränkte Wahlmöglichkeiten (z.B. bzgl. Wohnform, Mitbewohner, Arbeitsplatz)
- bewusst mangelnde Transparenz
- Entzug von Mitwirkungsmöglichkeiten für die Beteiligten
- missbräuchlicher Umgang mit medizinischen Verordnungen und Diagnosen
- nicht ausreichendes oder nicht genügend qualifiziertes Personal
- Verletzung des Datenschutzes

Ob die Handlung einer anderen Person als Gewalt erlebt wird, bewertet insbesondere das Opfer. Nicht jede Form von Gewalt ist zwar strafrechtlich relevant, aber jede Form von erlebter Gewalt verletzt die Betroffenen. Daher nimmt GEMEINSAM e.V. bei seinen Aktivitäten zum Gewaltschutz alle Formen von Gewalt in den Blick, die subjektiv als Gewalt erlebt werden. Ein besonderes Augenmerk richtet GEMEINSAM e.V. auf Situationen, in denen Gewaltvorkommnisse von den Opfern nicht als solche wahrgenommen, erkannt, verstanden und benannt werden können. Dies gilt insbesondere für die Arbeit mit Heranwachsenden sowie mit Menschen mit (kognitiven oder kommunikativen) Beeinträchtigungen.

Gerade Menschen mit Behinderungen, die ihr Leben lang auf Hilfe und Pflege angewiesen sind, können zum Teil nicht einschätzen, was Gewalt ist und wo sie Gewalt erfahren, auch weil sie viele Situationen so „gewohnt“ sind und als richtig und gegeben hinnehmen.

Gewalt in der Pflege äußert sich z.B. in Achtlosigkeit hinsichtlich geschlechtsspezifischer Pflege, in mangelndem Gewähren von Intimsphäre und in unangemessenen Berührungen. Der pflegerische Bereich ist besonders sensibel hinsichtlich der Wahrnehmung von Gewalt. So ist z.B. die Definition von „Unangemessenheit“ bei Berührungen sehr individuell. Hier ist es GEMEINSAM e.V. besonders wichtig, die große Abhängigkeit der zu Pflegenden zu berücksichtigen. Eine geschlechtsspezifische Pflege ist anzustreben, rein organisatorisch aber nicht immer möglich.

Auch pädagogische Maßnahmen können Gewalt beinhalten. Dies kann dann der Fall sein, wenn Strafen und Konsequenzen wie Essensentzug, Entzug von Eigentum, Ausschluss aus der Gruppe oder von Aktivitäten willkürlich, ohne zwingenden Grund und für den Klienten intransparent eingesetzt werden. Gewaltanwendung kann auch dann vorliegen, wenn der Umgang mit Nähe und Distanz unüberlegt gestaltet wird, eigene Werte unreflektiert übertragen oder abwertende Haltungen geäußert werden. Auch hier muss im Einzelfall sehr genau reflektiert und analysiert werden, wie pädagogische Maßnahmen gestaltet wurden und in Zukunft gestaltet werden sollen.

Der Umgang mit (situativer) Ablehnung von Hilfe bzw. Unfreiwilligkeit nimmt einen besonderen Reflexionsbedarf ein und hat stets Raum in unserer pädagogischen Arbeit, hier insbesondere bei Hilfen zur Erziehung im Bereich ambulant begleitete Familie. Auf die Situation von Klient:innen, die aufgrund von äußeren Druck Unterstützung annehmen bzw. sich darauf einlassen, soll an dieser Stelle einmal genauer eingegangen werden. Auch wenn oft der Eindruck vermittelt wird, dass die Hilfe auf freiwilliger Basis in Anspruch genommen wird, tun sie es häufig nur mangels Alternativen. Dies trifft meist auf Menschen zu, die sich bereits in Abhängigkeitsverhältnis zum Helfersystem befinden, in diesem Fallbeispiel Eltern mit Lernschwierigkeiten.

Gerade die mangelnde Autonomie oder Gewalterfahrungen unseres Klientel macht eine versierte Unterstützung im Rahmen einer Erziehungshilfe und/oder Eingliederungshilfe notwendig. In diesen Maßnahmen liegt meist keine vollständige Freiwilligkeit vor, da den Eltern in der Regel klar gemacht wird, dass es besser ist, Hilfe anzunehmen, somit indirekt Druck bis hin zu (empfundener) Zwang ausgeübt wird. Die Ausübung von empfundener Gewalt erfolgt in diesem Rahmen institutionell und im gesetzlichen Auftrag als Vertretung minderjähriger Schutzbedürftiger.

Die Umsetzung des Anspruches der Fachkräfte auf vertrauensvolle Zusammenarbeit wird in diesen Maßnahmen erschwert. Die Herausforderung besteht zum einen in der Entwicklung einer partnerschaftlichen Arbeitsbeziehung auf Augenhöhe mit den Eltern und zum anderen darin einen Entwicklungsprozess in Gang zu setzen, der u.U. nur unfreiwillig oder unter Druck in Anspruch genommen wird. Gerade diese Schwierigkeit von Nähe und Distanz bei der Unterstützung von Familien bringt Herausforderungen mit sich und fordert ein hohes Maß an professionellem Verhalten unserer Fachkräfte.

Hier erhalten wir im Zuge unserer Aufgaben ein Doppelmandat und unterliegen nicht zuletzt aufgrund des Kinderschutzes hier einer klaren gesetzlichen Verpflichtung. Ein besonderes Augenmerk legen wir daher auf die Transparenz in Bezug auf diese Rolle, gerade auch da in diesem Zusammenhang der Aspekt der Nichtgewährleistung einer Kindeswohlentsprechenden Erziehung im Sinne des § 27 SGB VII Relevanz hat. Von großer Bedeutung ist der Unterschied zu einer Kindeswohlgefährdung im Sinne des § 1666 BGB. Hier unterliegen wir konzeptionell entsprechender Verfahrenssträngen, die im Einzelfall zur Anwendung kommen.

Wir bei GEMEINSAM e.V. sind uns bewusst, dass es nicht immer gelingen kann, alle Formen von (tatsächlicher und subjektiv empfundener) Gewalt grundsätzlich zu verhindern. Die transparente Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt kann helfen, dass diese nicht missbräuchlich ausgeübt wird und im Falle eines Auftretens offen thematisiert wird.

Die Beschäftigung mit unserem Gewaltschutzkonzept verstehen wir als Prozess, der fortlaufend weitergeführt werden muss. Langfristiges Ziel ist eine Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt und Gewaltprävention auf allen Ebenen.

2 Risikoanalyse

Die Risikoanalyse bildet die Grundlage für die Erstellung unseres Gewaltschutzkonzeptes. Sie stellt die Voraussetzung dar, um sich mit dem Thema Gewalt auseinanderzusetzen und bildet die Basis für das weitere Vorgehen. Durch die Risikoanalyse hinterfragen und reflektieren wir zunächst unsere bisherigen Strukturen und Arbeitsprozesse kritisch. Dadurch können wir einerseits Gefahrenpotentiale und Gelegenheitsstrukturen identifizieren, die Gewaltvorkommnisse gegenüber Klient:innen und Mitarbeiter:innen begünstigen und andererseits bereits bestehende Schutzfaktoren als solche wahrnehmen und ihre Relevanz für die Gewaltprävention wertschätzen.

Anhand der Erkenntnisse aus der Bestandsaufnahme ermitteln wir den Bedarf an konzeptionellen Veränderungen und an Schulungsthemen.

Die Bereichsleiter:innen und die Geschäftsführung haben jede/r für sich und miteinander im Team die Strukturen von GEMEINSAM e.V. vor dem Hintergrund Gewaltschutz beleuchtet. Die Themen, die hierzu kritisch reflektiert wurden, waren unser Konzept mit Blick auf Leitbild, die Personalentwicklung und Teamarbeit, die Einbeziehung und Selbstbestimmung der Klient:innen sowie unser Beschwerdemanagement.

Darüber hinaus haben Mitarbeitende aus jedem Fachbereich eine eigene Risikoanalyse anhand des folgenden Fragenkataloges vorgenommen:

- Welche Grenzüberschreitungen sind in eurem Fachbereich schon passiert?
- Wo seht ihr Risiken, die zu Grenzüberschreitungen führen können? z.B.
- Welche Schritte unternimmt ihr, um Grenzüberschreitungen zu vermeiden? z.B.
- Welche Ressourcen und Rahmenbedingungen braucht euer Fachbereich um Gewalt zu minimieren?
- Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz? Sind diese Regeln ggf. den Klient:innen bekannt?
- Gibt es eine Kommunikation über die Bekleidung von Mitarbeitenden und Klient:innen während der Arbeit?
- Wie sichtbar ist der/die einzelne Mitarbeitende mit seiner Arbeit für die Kolleg:innen?
- Werden bei der Hilfe- und Betreuungsplanung auch Fragen zur Sexualität, zu Unterstützungsbedarfen und zum Erkennen sexualisierter Gewalt berücksichtigt?
- Entstehen bei der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, dass diese nicht ausgenutzt werden?
- Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Täter:innensicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?
- Gibt es ein verbindliches Interventionskonzept, wenn ein Verdacht von (sexualisierter) Gewalt vorliegt?
- Wie werden Regeln aufgestellt und entwickelt?
- Welche Beteiligungsmöglichkeiten haben die Klient:innen bei der Entwicklung der Regeln?
- Werden alle gleich behandelt? Werden Unterschiede im Umgang pädagogisch begründet oder geschehen diese willkürlich oder abhängig von Sympathien?
- Wie wird mit Regelverstößen umgegangen? Sind Sanktionen vorher klar oder werden sie spontan personenabhängig entschieden?

- Haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit in schwierigen Situationen eine zweite erwachsene Person hinzuzuziehen?
- Gibt es Situationen in denen einzelne Mitarbeiter:innen mit ihrem Klient:innen außerhalb von Hörweite zu anderen Mitarbeitern sind?
- Haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit sich eine kurze Auszeit zu nehmen um sich zu sammeln wenn sie im Umgang mit herausforderndem Verhalten an ihre Grenzen gelangen?

Bei der Risikoanalyse ist uns erneut bewusst geworden, dass wir mit einem Klientel arbeiten, dem mit Blick auf die eigene Autonomieentwicklung besonderer Schutz gewährt werden muss. Hier das besondere Maß in der pädagogischen Arbeit zu finden, welches ein differenziertes Beziehungsangebot berücksichtigt und damit förderlich und tragfähig ist, bedarf einer hohen fachlichen Kompetenz. Versiertes und fachspezifisches Personal mit Erfahrung im systemischen Arbeiten, ist insbesondere in den Bereichen ambulant betreutem Wohnen sowie ambulant begleitete Familie zwingend notwendig.

Zusammengefasst haben wir unsere Erfahrungen mit Grenzüberschreitungen in den einzelnen Fachbereichen reflektiert und herausgearbeitet, dass der Ausschluss von Gewalt und entwürdigendem Verhalten in unserm Leitbild schriftlich und dadurch transparent und verbindlich verankert werden muss. Außerdem planen wir unsere Organisationsziele den Klient:innen in leichter Sprache zugänglich zu machen und regelmäßig und einheitlich mit Feedbackbögen sowohl für Mitarbeitende als auch für Klient:innen zu arbeiten. Es hat sich gezeigt, dass dieses bisher von den verschiedenen Fachbereichen unterschiedlich gehandhabt wird.

Die Bereichsleiter:innen haben sich darauf verständigt, dass Sie die Verantwortung übernehmen möchten die Regeln und die Selbstbestimmungsmöglichkeiten der Klient:innen in ihrem jeweiligen Fachbereich regelmäßig hinsichtlich struktureller Gewalt zu überprüfen.

Hinsichtlich Personalentwicklung haben wir als gezielten Handlungsansatz festgelegt, dass der Gewaltschutz bereits während der Bewerbungs- und Einstellungsphase stärker in den Fokus gesetzt werden soll. Denn hier kommen zukünftige Mitarbeitende zum ersten Mal in Kontakt mit GEMEINSAM e.V. und unseren Zielen und Werten. Wir werden deshalb von Anfang an Fragen der Haltung, des Umgangs und der Gewaltprävention präziser thematisieren und an dieser Stelle klar und verbindlich kommunizieren.

Die Einhaltung unseres Verhaltenskodex muss jede/r Mitarbeitende als Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben.

Auch werden die Bereichsleitungen dafür Sorge tragen, dass Gewaltrisiken und Gewaltprävention regelmäßig und verbindlich Teil von Teambesprechungen sind und hierfür genügend zeitliche Ressourcen eingeplant werden. Bisher fanden diese Themen in den Teamsitzungen vor allem anlassbezogen statt.

Durch die Risikoanalyse ist uns erneut bewusst geworden, dass es bereits in jedem Fachbereich grenzverletzendes Verhalten gegeben hat und, dass unser Beschwerdemanagement eindeutiger formuliert werden muss. Jedem Mitarbeitendem muss klar sein, wie mit (akuten) Gewaltsituationen und Verdachtsfällen um- und in der Folge konkret vorzugehen ist. Darüber hinaus müssen Klient:innen nicht nur wissen, wo und mit wem sie über eigene Erfahrungen oder Beobachtungen sprechen können, die sich auf Gewalt oder entwürdigendes Verhalten beziehen. Es muss ihnen auch unser Interventionskonzept in leichter

Sprache diesbezüglich vorliegen.

Wir haben herausgearbeitet, dass es bei GEMEINSAM e.V. eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Teams gibt. Gegenseitiges Vertrauen, Offenheit und Fehlerfreundlichkeit sind gelebte Bestandteile unserer Teamkultur. Unsere Haltung ist vom systemischen Ansatz geprägt. Sowohl im kollegialen Austausch als auch in der Arbeit mit Klient:innen sehen wir uns als Impulsgeber und wertschätzenden Berater und unterstützen unser Gegenüber dadurch beim Finden seiner eigenen Lösungen.

Der Kontakt zwischen den Bereichsleitungen und den jeweiligen Mitarbeitenden ist sehr intensiv. Alle Koordinationskräfte pflegen einen intensiven Kontakt zu den Ehrenamtlichen bzw. zu Schulbegleiter:innen und FUD-Kräften. Man duzt sich gegenseitig, hört zu, ist aneinander interessiert und fühlt sich ernst genommen. Durch diese wertschätzende Arbeitsatmosphäre trauen sich viele Mitarbeitende bereits jetzt eigenes Fehlverhalten, Überforderung und Unsicherheiten anzusprechen. Dies werten alle Bereichsleitungen und die Geschäftsführung als wichtige bestehende Schutzfaktoren. Ein weiterer Schutzfaktor, den GEMEINSAM e.V. bereits langjährig pflegt ist das umfangreiche Schulungsprogramm für alle Mitarbeitenden zu Themen der Gewaltprävention und Umgang mit Gewalt.

Es hat sich gezeigt, dass bereits das Erstellen dieser Risikoanalyse einen Prozess der Auseinandersetzung mit dem Thema angestoßen hat, der zur Sensibilisierung, Begriffsklärung und Enttabuisierung führt. Somit kann man festhalten, dass schon die Risikoanalyse als solche bei GEMEINSAM e.V. als Präventionsmaßnahme angesehen werden kann.

3 Umgang mit dem Personal

Verhaltenskodex für Mitarbeitende

Ziel eines Verhaltenskodex ist es, den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter:innen sowie Praktikant:innen, Mitarbeitenden im Bundesfreiwilligendienst, im freiwilligen sozialen Jahr und ehrenamtlich Tätigen eine Orientierung für ein adäquates Verhalten zu geben und einen Rahmen zu schaffen, der Gewalt bei der Arbeit möglichst verhindert.

Das vorliegende Gewaltschutzkonzept kann seine Wirkung nur entfalten, wenn alle Mitarbeitenden bei GEMEINSAM e.V. wissen welches Verhalten von ihnen erwartet wird.

Jeder Mitarbeitende erhält eine Ausfertigung des Verhaltenskodex und erkennt ihn mit seiner Unterschrift an.

Darüber hinaus soll der Verhaltenskodex zukünftig allen Klient:innen in geeigneter Form (leichte Sprache) zugänglich gemacht werden.

Haltung

- Die Gestaltung aller zwischenmenschlichen Beziehungen bei GEMEINSAM e.V. ist von Akzeptanz und Wertschätzung geprägt.
- Unsere Arbeit orientiert sich an unserem jeweiligen Auftrag, an den Fähigkeiten und Bedürfnissen der Klient:innen und ihrem Assistenzbedarf.
- Wir erwarten von unseren Mitarbeiter:innen die Bereitschaft, ihr eigenes Tun und Handeln zu reflektieren. Aktive und passive Kritikfähigkeit unserer Mitarbeiter:innen ermöglichen eine offene fachliche Auseinandersetzung über alle Ebenen, mit dem Ziel der gemeinsamen Weiterentwicklung.
- Ungeachtet nationaler, geschlechtlicher, sexueller, religiöser Identität, Behinderungen oder Hautfarbe begegnen wir uns untereinander mit Respekt.
- Wir teilen die Überzeugung, dass alle Menschen dieselben Rechte haben.
- Wir achten die einzigartige Persönlichkeit jedes Menschen. Wir respektieren seine Wünsche und Bedürfnisse.
- Wir legen Wert darauf, Menschen mit Behinderung zu befähigen, ihre eigenen Wünsche und Bedürfnisse wahrzunehmen und zu verdeutlichen. Sie erhalten die Unterstützung, die sie benötigen. Dabei schätzen wir alle Personen als gleichwertige Gesprächspartner:innen und achten im Rahmen unserer Kommunikation auf Transparenz, Glaubwürdigkeit und Verbindlichkeit. Insbesondere achten wir auf leichte, verständliche Sprache.
- Wir respektieren die individuellen Grenzen aller Beteiligten bei GEMEINSAM e.V.
- Wir sprechen nur Konsequenzen aus, wenn sie in direktem Bezug mit der vorangegangenen Situation stehen. Wir drohen keine Strafen an.
- Wir sehen uns als Fürsprecher:innen unserer Klient:innen und unterstützen sie bei der Wahrung ihrer Grenzen, wenn sie hierbei Hilfe benötigen.
- Wir nehmen Beschwerden von Klient:innen, ihren Angehörigen oder Dritten ernst und werten Kritik als Möglichkeit uns weiterzuentwickeln.
- Uns ist der kritische Umgang mit potentiell gewaltfördernden Strukturen innerhalb

unseres Vereins ein großes Anliegen. Wir erwarten die Reflexionsbereitschaft aller beteiligten Personen, um gewaltauslösende Faktoren zu erkennen, zu verändern und abzuschaffen.

- Wir messen der Weiterentwicklung der strukturellen Bedingungen bei GEMEINSAM e.V. einen hohen Stellenwert bei. Transparenz und Flexibilität sind wichtige Themen, um Menschen mit Behinderung und Mitarbeiter:innen Entfaltungsmöglichkeiten zu bieten.

Nähe und Distanz

- Wir gestalten den Umgang mit Nähe und Distanz verantwortungsbewusst und achten hierbei auf ein entwicklungs- und situationsangemessenes Verhältnis, das dem jeweiligen Tätigkeitsbereich und der professionellen Rolle der Mitarbeitenden entspricht.
- Unser Grundgedanke ist hierbei: So viel Nähe und Unterstützung wie nötig, so viel Distanz und Selbstständigkeit wie möglich.
- Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer beim Mitarbeitenden, nicht bei den Klient:innen.
- Wir sensibilisieren auch unsere Klient:innen für eigene und fremde Grenzen und unterstützen sie bei einer angemessenen Gestaltung von Kontakten.
- Individuelle Grenzempfindungen werden ernst genommen und beachtet.
- Private Verabredungen zwischen Mitarbeitenden und Klient:innen sind zu unterlassen. Das Annehmen von Einladungen durch Klient:innen zu privaten Veranstaltungen sind nur im Rahmen der beruflichen Rolle erlaubt. Es muss im Vorfeld mit der Bereichsleitung abgestimmt werden.
- Mitarbeitende nehmen keine einzelnen Klient:innen mit zu sich nach Hause ohne dies pädagogisch begründen zu können. Findet ein Klientenkontakt im häuslichen Umfeld des Mitarbeitenden statt, so wird dies transparent gestaltet und der pädagogische Nutzen im Team reflektiert.
Sollte im Rahmen des FUD von den Familien eine Betreuung beim Mitarbeitenden zuhause gewünscht sein, wird dieses zuvor mit der zuständigen Koordinationskraft abgestimmt.
- Mitarbeitende und Klient:innen dürfen nur dann Geschenke voneinander annehmen, wenn es sich hierbei um geringwertige Aufmerksamkeiten handelt.

Körperkontakt und Privatsphäre

- Wir achten das Recht auf Intimsphäre aller Menschen. Dies gilt insbesondere bei Menschen mit pflegerischem Unterstützungsbedarf.
- Badezimmer werden nicht von mehreren Klient:innen gleichzeitig genutzt.
- Das Wechseln von Inkontinenzmitteln bzw. der Toilettengang wird grundsätzlich bei geschlossener Tür durchgeführt. Räume in denen sich Mitarbeitende mit Klient:innen aufhalten, müssen dabei jedoch jederzeit von außen zugänglich sein.
- Bei der Körperpflege beziehen wir die Ressourcen der Klient:innen mit ein.
- Mitarbeitende achten die Zimmer der Klient:innen als deren Privatsphäre und betreten den Raum nicht ohne Wissen und Zustimmung der Klient:innen.
- Wir respektieren das Recht auf selbstbestimmte Sexualität und die Entwicklung dieser.

- Körperkontakt zwischen Mitarbeitendem und Klient muss immer fachlich begründet werden können und dem Entwicklungsstand angemessen sein. Dabei muss das Recht, körperliche Berührungen abzulehnen, berücksichtigt werden.
- Erscheint ein Verhalten unangemessen, geben Klient:in und Mitarbeiter:in eine wertschätzende Rückmeldung.

Sprache, Wortwahl und Kleidung

- Wir benutzen keine abfällige oder sexualisierte Sprache und dulden diese auch nicht unter den Klient:innen.
- Wir vermeiden Sarkasmus und Ironie, sowie zweideutige Bemerkungen.
- Wir bemühen uns um gendergerechte Sprache in Wort und Schrift.
- Mitarbeitende und Klient:innen sprechen sich nicht mit Kosenamen wie z.B. Liebling, Kleines, Spatz an (Spitznamen wie z.B. Steffi, Caro, Matze können auf Wunsch des/r Klient:in angemessen sein).
- Wir achten bei uns selbst auf angemessene Kleidung und sprechen sowohl Kolleg:innen als auch Klient:innen diskret und wertschätzend an, wenn deren Bekleidung der Situation unangemessen erscheint.

Nutzung von Medien

- Bei der Veröffentlichung von Fotos, Video- und Tonmaterial achten wir auf das Recht am eigenen Bild und das allgemeine Persönlichkeitsrecht.
- Freundschaftsanfragen von Klient:innen über soziale Medien wie z.B. Facebook sind zu löschen/abzulehnen. Dies erklären wir den Klient:innen wertschätzend.
- Hauptamtliche Mitarbeitende geben dienstliche Kontaktdaten wie Telefonnummer und E-Mailadressen an die Klient:innen heraus.

Zusammenarbeit im Team

- Wir sprechen eigenes Fehlverhalten an und geben Kolleg:innen kollegiales Feedback.
- Wir informieren die zuständige Koordinationskraft bzw. die Bereichsleitung bei außergewöhnlichen Vorkommnissen.
- Wir suchen das Gespräch mit Kolleg:innen und Bereichsleitung bei allen Unklarheiten.
- Wir leiten Beschwerden, die an uns herangetragen werden, an die zuständige Koordinationskraft bzw. Bereichsleitung weiter.
- Im Kontakt und Austausch mit Dritten berücksichtigen wir die Schweigepflicht.
- Auch ehrenamtlich und nebenberuflich Tätige, die nur in sehr geringem Umfang für GEMEINSAM e.V. arbeiten, nehmen regelmäßig an angebotenen Reflektionstreffen und Teamsitzungen teil. Diese Austauschtreffen werden von den zuständigen Koordinationskräften geleitet.

Bewusste Personalauswahl

- Zu unseren Mitarbeitenden zählen pädagogische und pflegerische Fachkräfte, angeleitete Nichtfachkräfte mit pädagogischen und pflegenden Aufgaben, Verwaltungskräfte und ehrenamtlich tätige Kräfte.

- Alle Mitarbeitende legen bei Einstellung und in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis vor.
- Bereits im Bewerbungs- und Einstellungsverfahren klären wir über den Gewaltschutzauftrag auf.
- Die Koordinator:innen lernen alle Mitarbeitende persönlich kennen
- Neue Mitarbeitende erhalten eine Ausfertigung des Gewaltschutzkonzeptes und verpflichten sich zur Einhaltung des Verhaltenskodex durch Unterschrift.
- Vor dem eigentlichen Beginn der Tätigkeit führen wir neue Mitarbeitende in ihren Einsatzbereich ein. Klient:innen, Familien und Schulen lernen die Mitarbeitenden im Rahmen persönlicher Gespräche kennen. Dabei ist es uns wichtig, dass ein Vertrauensverhältnis zwischen Klient:innen und Mitarbeitenden entstehen kann. Die Frage "Passt die Chemie?" spielt neben den fachlichen Qualifikationen und den äußeren Bedingungen eine Rolle.

Klärung personeller Zuständigkeiten

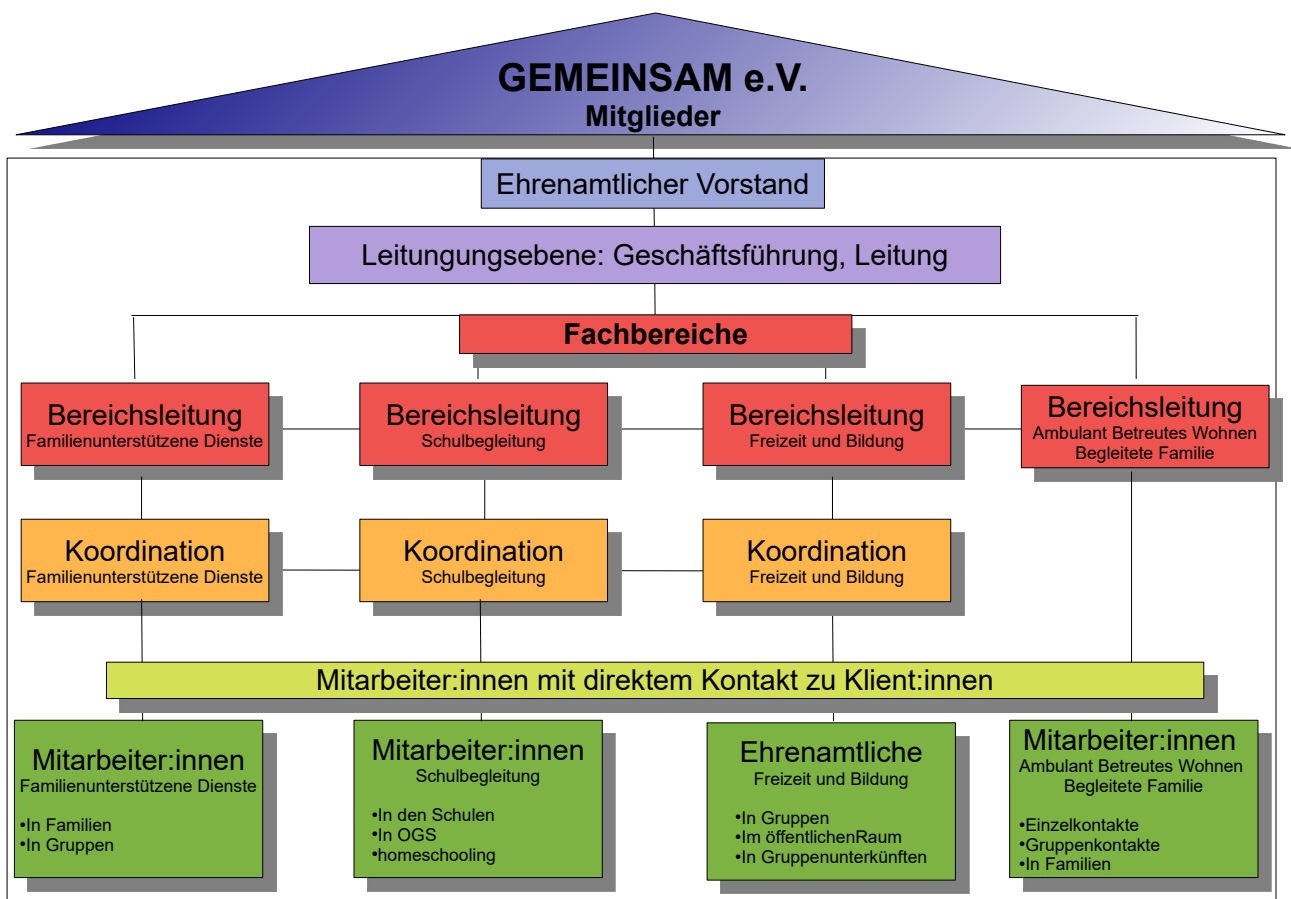


Schaubild: Ebenen des Vereins

- Jede/r Klient:in, Familie, Mitarbeitende hat eine persönlich bekannte Koordinationskraft als Ansprechpartner:in. Diese ist zuständig für die Ausgestaltung der Betreuung/ des Angebots und steht für Fragen und Beschwerden für Mitarbeitende, Kostenträger, Familien und Klient:innen zur Verfügung. Den Koordinationskräften in den einzelnen Bereichen ist eine Bereichsleitungen als übergeordnete und beratende Instanz zugeordnet, diese ist die Verbindung zur

Geschäftsführung .

- Unsere Bereichsleitungen treffen Entscheidungen und übernehmen Verantwortung. Bei der Entscheidungsfindung beziehen sie ihre Mitarbeiter:innen ein und transportieren die getroffenen Entscheidungen transparent und eindeutig.
- Unsere Bereichsleitungen sind an der Entwicklung neuer Bereiche beteiligt. Sie berücksichtigen hierbei politische Entwicklungen und aktuelle Bedarfe.
- Bereichsleitungen sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und geben ihren Mitarbeiter:innen Orientierung innerhalb ihres Fachbereichs.
- Bereichsleitungen sind zuverlässig und vertrauenswürdig.
- Bereichsleitungen ermutigen ihre Mitarbeiter:innen bei Bedarf frühzeitig Unterstützungsbedarf zu signalisieren.
- Bereichsleitungen übernehmen Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeiter:innen.
- Bereichsleitungen führen regelmäßige Mitarbeitergespräche im Einzelkontakt
- Bereichsleitungen ermöglichen ihren Mitarbeiter:innen eigene Ideen einzubringen, sie stärken ihre Mitarbeiter:innen in ihrer beruflichen Weiterentwicklung.
- Bereichsleitungen kommunizieren wertschätzend und sehen Fehler als Chance zur Veränderung. Damit schaffen sie eine angstfreie Arbeitsatmosphäre.
- Die Führungskräfte bei GEMEINSAM e.V. führen kollegial, ohne auf ihre Macht zu pochen. Sie kommunizieren ihre Entscheidungen und binden ihr Team mit ein. Es ist die Aufgabe der Geschäftsführung und der Bereichsleitungen, die Kultur unseres Vereins und seine Werte zu verkörpern und damit als Vorbild zu dienen. Durch diese wertschätzende Grundhaltung tragen die Führungskräfte maßgeblich zur Gewaltprävention bei, da sich Mitarbeiter:innen in solch einem Setting trauen Überforderung und grenzverletzendes Verhalten einzugestehen und um Unterstützung zu bitten.
- Dieser Führungsstil zieht sich durch alle Ebenen unseres Vereins.
- Die Geschäftsführung verkörpert diese Grundhaltung in Bezug auf die Bereichsleitungen genauso, und die hauptamtlichen Mitarbeiter:innen/Koordinator:innen leben diese wertschätzende Grundhaltung wiederum im Umgang mit allen Ehrenamtlichen und nebenberuflich Tätigen. Nur so kann GEMEINSAM e.V. die Grundlage dafür schaffen, dass alle Mitarbeiter:innen den ihnen anvertrauten Klient:innen und deren Familien ebenfalls mit Respekt und Achtung als wichtige Gewaltprävention begegnen.

Regelmäßige Aus-, Fort- und Weiterbildungen

- Damit Gewaltschutz nachhaltig umgesetzt werden kann, bedarf es einer kontinuierlichen Fortbildung auf Mitarbeiter:innenebene und auch für die Klient:innen. Im Rahmen unserer GEMEINSAM Akademie bieten wir regelmäßig hausinterne Schulungen zu verschiedenen Themen der Gewaltprävention an wie beispielsweise:
- Nähe und Distanz
- Deeskalation
- Wo fängt Gewalt an? Sensibilisierung für das Thema Gewalt
- gewaltfreie Kommunikation
- Selbstfürsorge, Achtsamkeit, Entspannungsübungen

- Selbstbestimmung
- Selbstschutz
- meine Grenzen – deine Grenzen

Diese Schulungen werden von internen und externen Referenten geleitet und sollen die Mitarbeitenden in die Lage versetzen, Überforderungssituationen und insbesondere auch gewaltbegünstigende Strukturen zu erkennen und darauf angemessen zu reagieren.

Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig nach Themenwünschen für Schulungsveranstaltungen befragt, so dass wir ihnen passgenaue Schulungsangebote für ihre Arbeitspraxis anbieten können.

Darüber hinaus haben alle hauptamtlichen Mitarbeiter:innen Anspruch auf externe Fortbildungen. Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass die Schulungspflicht der Mitarbeitenden eingehalten wird. Sie beraten die Mitarbeiter:innen individuell welche Fortbildungsthemen für den jeweiligen Mitarbeiter:in und sein Tätigkeitsfeld sinnvoll ist.

In den nächsten Jahren möchten wir unsere Schulungsreihe zum Thema Gewalt und Gewaltprävention auch für unsere Klient:innen in geeigneter Weise anbieten.

Etablierung einer Reflexionskultur

GEMEINSAM e.V. lebt eine offene Gesprächskultur und legt großen Wert auf regelmäßig stattfindende Teamsitzungen in allen Fachbereichen. Hierbei haben unsere Mitarbeiter:innen die Möglichkeit zur kritischen Selbstreflexion der eigenen Arbeit und werden dabei von der Bereichsleitung wohlwollend unterstützt. Das Team des Ambulant Betreuten Wohnens hat darüber hinaus regelmäßig, und die anderen Fachbereiche nach Bedarf, externe Supervision.

Regelmäßige Fallbesprechungen unterstützen die Mitarbeiter:innen in methodischen Fragen und in der fachlichen Reflexion mit einem besonderen Augenmerk auf das Thema Gewalt und Gewaltprävention. Gewalt und Gewaltprävention soll in den Teamsitzungen aller Fachbereiche immer wieder vergegenwärtigt werden.

4 Verfahrensabläufe

Zunächst wird in diesem Kapitel aufgezeigt, wie das Beschwerdeverfahren bei GEMEINSAM e.V. organisiert ist. Im Anschluss daran werden standardisierte Abläufe beschrieben, wie bei GEMEINSAM e.V. gehandelt wird, wenn es trotz aller Präventionsmaßnahmen zu Gewalt oder grenzüberschreitendem Verhalten kommt.

Wir werten Beschwerden als Möglichkeit, GEMEINSAM e.V. zu verbessern und weiterzuentwickeln. Damit sehen wir Beschwerden im Sinne einer fehlerfreundlichen Kultur als Gewinn für die eigene Entwicklung.

Unser vorrangiges Ziel ist es, eine Atmosphäre zu schaffen und zu vermitteln, die dazu einlädt, jederzeit Beschwerden, Kritik und Anregungen formulieren zu können, ohne Sanktionen befürchten zu müssen und die die Gewissheit vermittelt, dass jede Beschwerde mit absoluter Ernsthaftigkeit verfolgt wird. Im Vordergrund steht hierbei, Missstände zu beseitigen, Konflikte und Probleme möglichst schnell und konkret zu lösen und eine nachhaltige Verbesserung unzureichender Dienst- und Betreuungsleistungen zu erreichen.

Beschwerden können bei den Koordinationskräften bzw. Bereichsleitungen abgegeben werden, mündlich, schriftlich oder digital. Sie können sowohl namentlich als auch anonym, beispielsweise durch Briefkasteneinwurf, abgegeben werden. Hierdurch wollen wir eine größtmögliche Niederschwelligkeit erreichen.

Klienten, Angehörige und Kooperationspartner können sich auch direkt an die „Quasselstrippe“ wenden. Dieses interne Beratungsangebot ist gleichzeitig unsere interne Beschwerdestelle und steht für die Annahme und die Aufklärung von Hinweisen insbesondere zu grenzüberschreitendem Verhalten, Übergriffen oder anderen Formen von Gewalt zur Verfügung. Die interne Beschwerdestelle untersteht der Geschäftsführung, arbeitet also fachbereichsübergreifend und steht für Beschwerden aller Art zur Verfügung.

Für Vorwürfe des Rechtsverstoßes von erheblicher Relevanz sowie für Vorwürfe von Mobbing, sexualisierter Gewalt und unangemessenem Verhalten von erheblicher Relevanz steht allen pflegebedürftigen Menschen, Angehörigen und Betreuer:innen darüber hinaus die Beschwerdestelle vom Kreis Soest als zentrale und neutrale Anlaufstelle zur Verfügung.

Jede/r Mitarbeitende bei GEMEINSAM e.V., an den eine Beschwerde herangetragen wird, die nicht direkt zur vollen Zufriedenheit der Beschwerde führenden Person geklärt werden konnte, dokumentiert diese in unserem Beschwerdesystem.

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.

interne Beratungsstelle:

- Quasselstrippe 02922-8894406 mo:11-13 Uhr, do:14-16 Uhr
- Maryam Noheh-Khan, Fachkraft Kinderschutz,
Email: m.noheh-khan@gemeinsamev.de
oder telefonisch in der Geschäftsstelle Lippstadt unter 02941/ 20 27 376

externe Beratungsstellen:

- Klaus Rittinghaus, InsoFA Kinderschutz, Kletterstr. 10, 59457 Werl
- Fachberatung Kinderschutz Kreis Soest, Frau Hitzke
Geschäftsstelle: Hoher Weg 1-3, 59494 Soest
- ehrenamtl. Behindertenbeauftragte/r des Kreises Soest,
Geschäftsstelle Hoher Weg 1-3, 59494 Soest
- EUTB (ergänzende, unabhängige Teilhabeberatung)
Westenhellweg 42, 59494 Soest
02921-9441077 www.eutb-kreis-soest.de

externe Beschwerdestelle für pflegebedürftige Menschen und pflegende Angehörige:

https://m.kreis-soest.de/pflegeatlas/beschwer/formular_heimaufsicht.php

externe Beschwerdestelle für Klient:innen der Eingliederungshilfe

<https://www.lwl-inklusionsamt-soziale-teilhabe.de/de/kontakt-und-ansprechpersonen/>

Wenn ein Verdachtsfall bzw. ein Vorfall Gewalt gemeldet wird, dient folgender Ablauf generell zur ersten Orientierung:

1. Ruhe bewahren (vorschnelles Agieren oder Bedrängen/Ausfragen der betroffenen Person schadet oftmals mehr als dass es nutzt)
2. Ernst nehmen (jede Verdachtsäußerung wird ernst genommen, Person keinesfalls „abwimmeln“, eine neutrale Position einnehmen, Betroffene räumlich trennen)
3. Dokumentieren (schnellstmögliche Dokumentation des Vorfalls bzw. des Gesprächsinhaltes) Die Beschreibungen des Ereignisses erfolgt ohne Interpretation, d.h. es wird notiert, wer wann was wie gesagt und/oder getan bzw. beobachtet hat.
4. Weitergabe (Weitergabe des Falls zur Beratung und Klärung der weiteren Vorgehensweise an zuständige Bereichsleitung und an Quasselstrippe)
5. weitere Handlungsschritte notwendig

Bestätigt sich ein Verdacht auf Gewalt an einer Stelle im Prozess **nicht**, so ist von Seiten der Geschäftsführung und Leitung für eine vollständige Rehabilitation des/ der Betroffenen zu sorgen.

Die angesprochenen Mitarbeiter:innen (z.B. im Rahmen der Quasselstrippe oder in Ihrer Funktion als Koordinationskraft) klären und differenzieren:

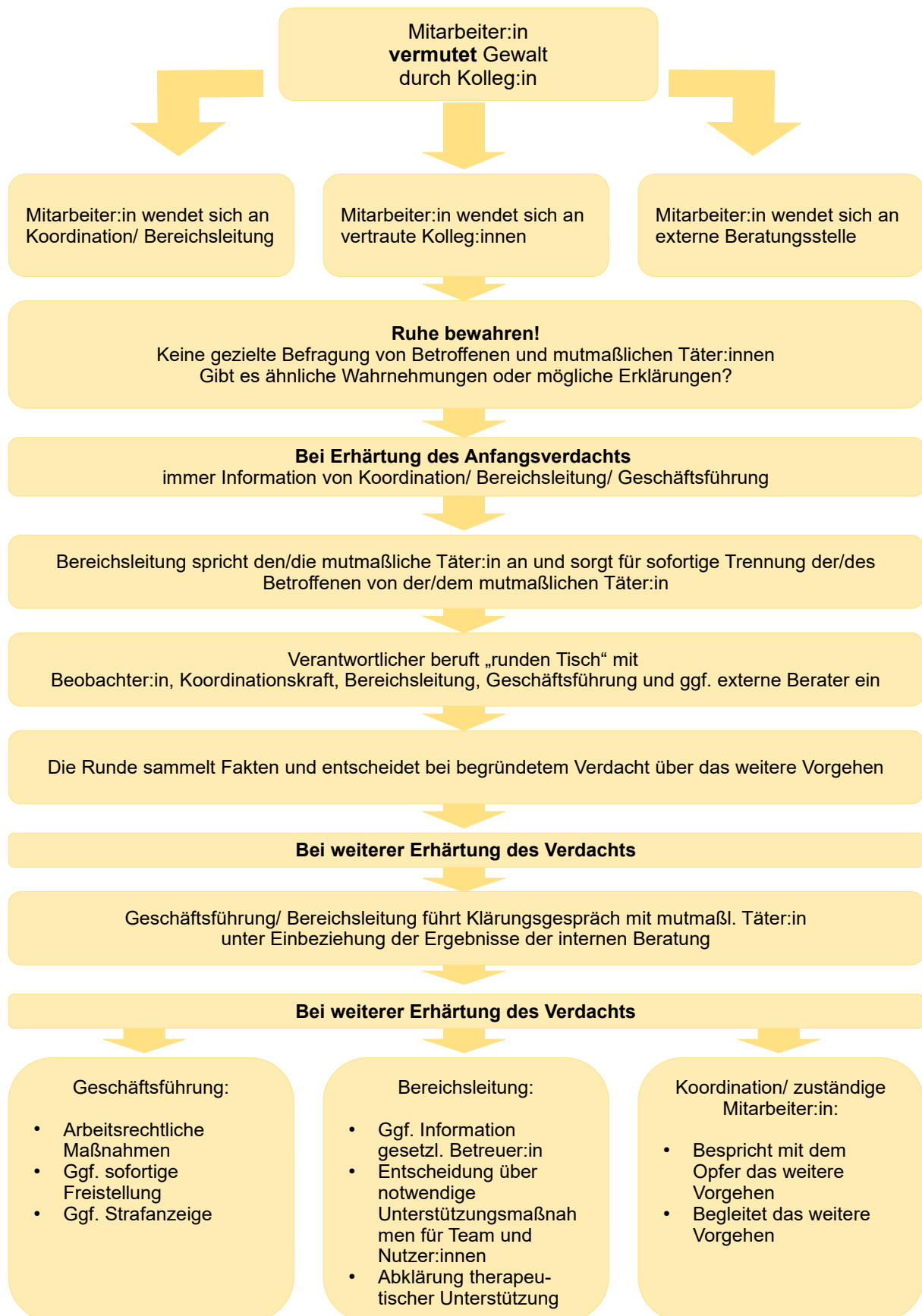
- Handelt es sich um Vermutungen, Beobachtungen oder eigene Erlebnisse?
- Vermutungen werden anhand von Fakten begründet oder entkräftet.
- Geht es um vernachlässigte Betreuungsqualität, fehlende Wahrung von Grenzen oder ein unangemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz?
- Liegt ein Fehlverhalten mit oder ohne strafrechtliche Relevanz vor?

Die Mitarbeiter:innen der Beschwerdestelle nehmen keine Bewertungen vor und klären die vorliegende Beschwerde sachlich. Klären bedeutet, dass möglichst alle relevanten Inhalte aufgegriffen und differenziert werden und dann das weitere Vorgehen festgelegt wird.

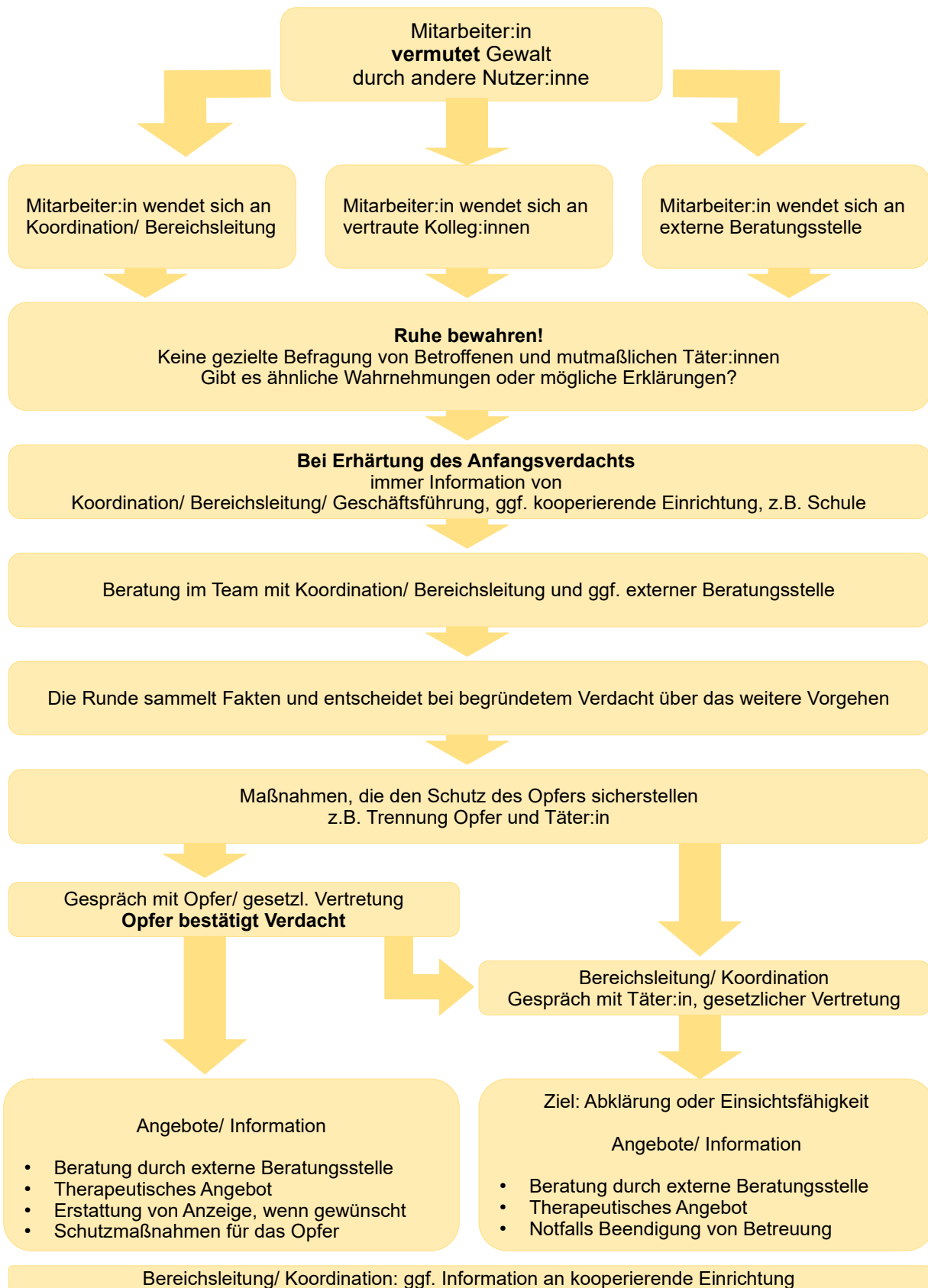
Die aufgenommenen Informationen werden dem jeweiligen Verfahrensablauf zugeführt.

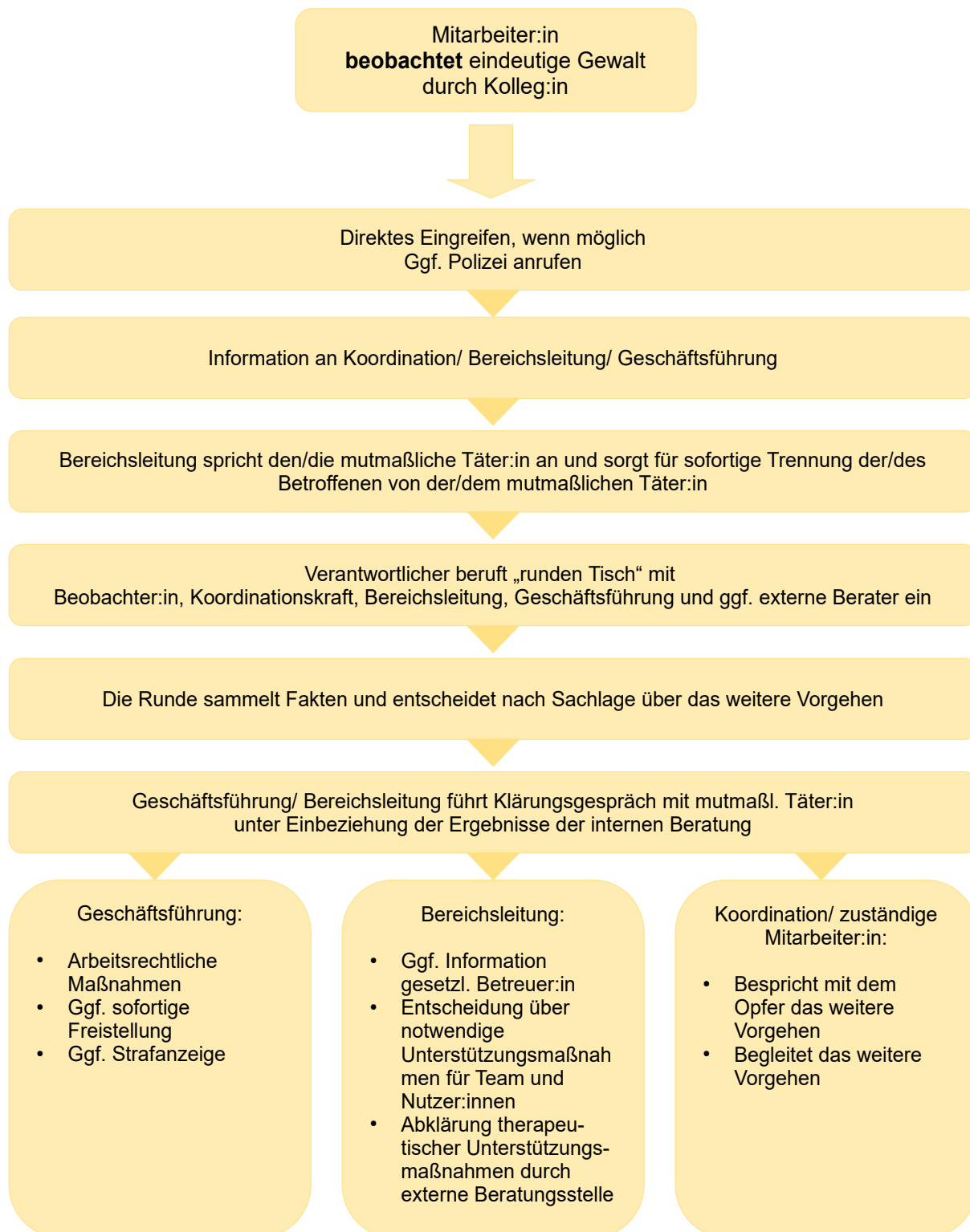
Die folgenden Schaubilder konkretisieren den jeweiligen Verfahrensablauf bei Gewalt.

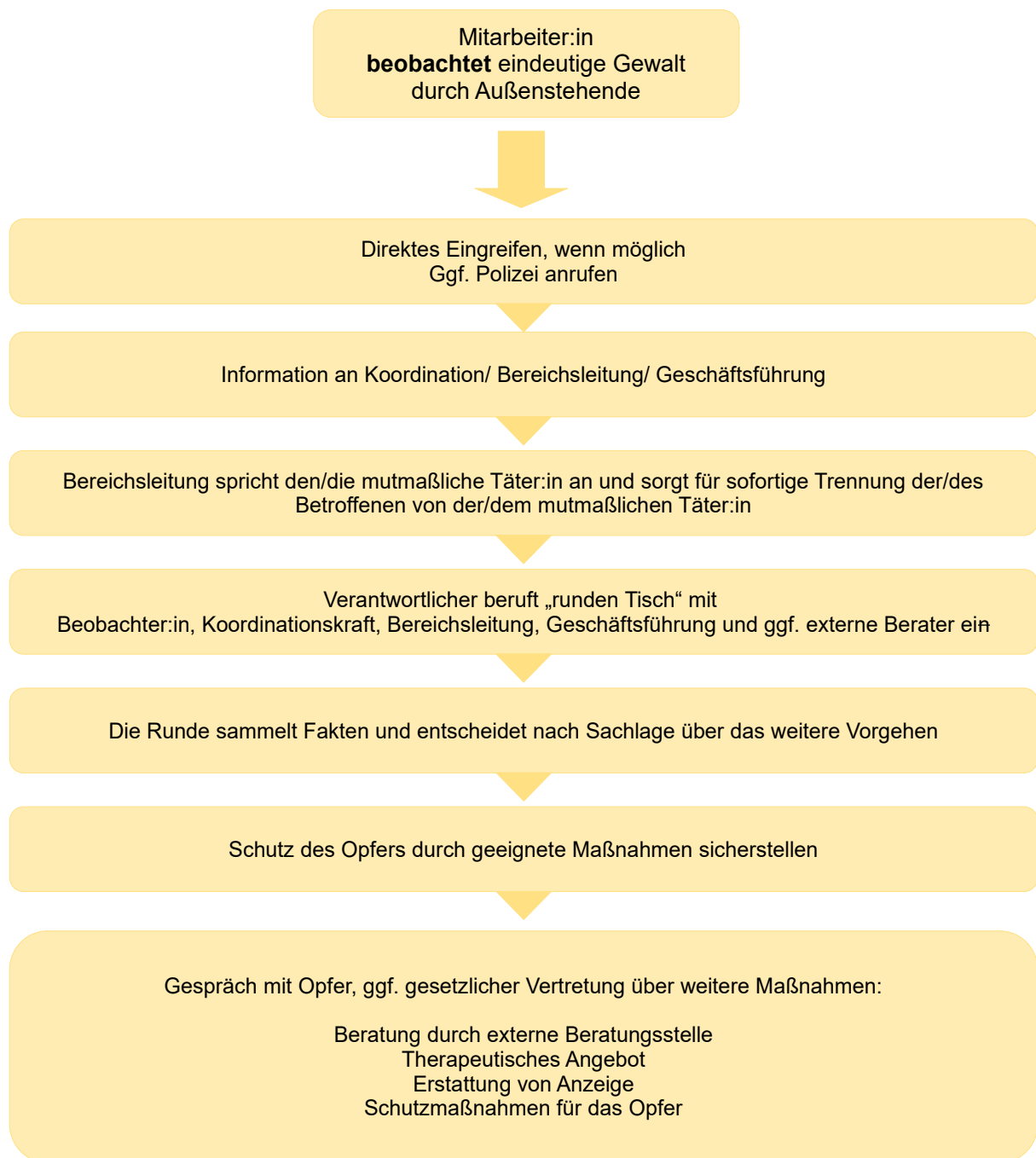
Diese Handlungsleitfäden helfen dabei, keine unüberlegten Schritte einzuleiten, Zuständigkeits- und Verantwortungsbereiche zu berücksichtigen und das Vorgehen so zu planen, dass eine langfristige Wirkung zum Schutz der Betroffenen erzielt werden kann.

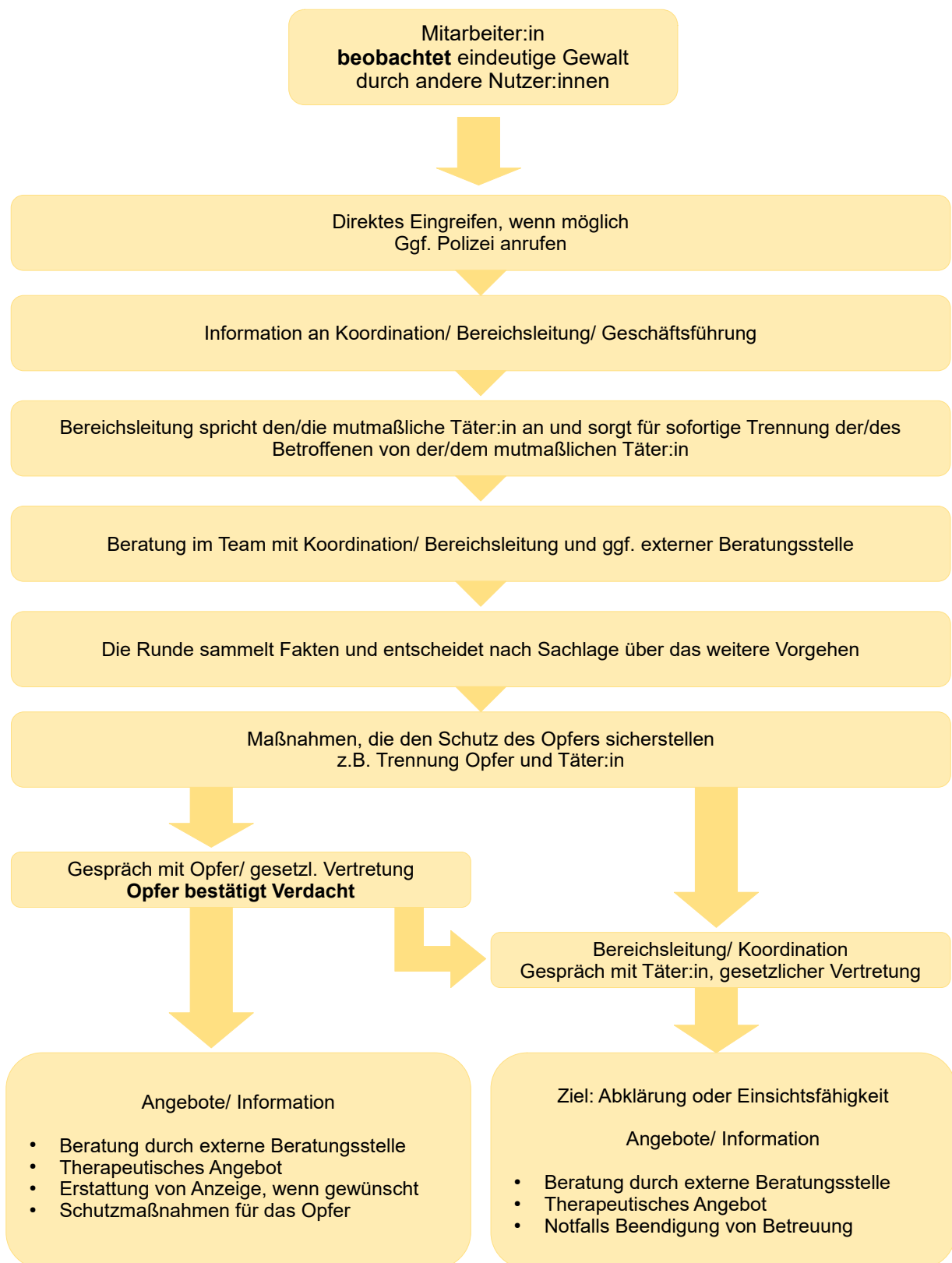














5 Selbstverpflichtungserklärung

1. Ich kenne den Verhaltenskodex von GEMEINSAM e.V. und erkenne ihn an.
2. Ich verpflichte mich, mir anvertraute Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen vor psychischer, körperlicher, struktureller und sexualisierter Gewalt in unserem Verein zu schützen. Ich achte hierbei auch auf Zeichen von Vernachlässigung.
3. Ich verzichte auf verbales und nonverbales abwertendes und ausgrenzendes Verhalten und beziehe aktiv Stellung gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten.
4. Ich setze mich dafür ein, dass durch einen transparenten Umgang mit Informationen und Aufklärung bei GEMEINSAM e.V. Gewalt enttabuisiert und dadurch möglichst verhindert wird.
5. Ich bin mir meiner Vertrauens- und Autoritätsstellung bewusst und nutze keine Abhängigkeiten aus.
6. Meine Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ist getragen von respektvollem Umgang, Vertrauen und Wertschätzung. Ich achte die Würde, die Entscheidungsfreiheit und die Persönlichkeit der mir anvertrauten Menschen, deren Angehöriger als auch meiner Kolleginnen und Kollegen.
7. Gemeinsam mit Anderen unterstütze ich die Klient:innen in ihrer Entwicklung und biete ihnen Möglichkeiten, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entfalten. Dazu gehört der Umgang mit Sexualität und das Recht, klare Grenzen zu setzen.
8. Ich gestalte die Beziehung zu Kindern, Jugendlichen, und Erwachsenen transparent und gewährleiste einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz. Ich berücksichtige dies auch bei der Nutzung digitaler Medien. Ich nehme die Intimsphäre, das Schamgefühl und die individuellen Grenzen der Anderen wahr und ernst.
9. Ich nehme Hinweise auf (sexuelle) Grenzverletzungen, Übergriffe oder (sexuellen) Missbrauch durch andere bewusst wahr und werde diese nicht bagatellisieren oder verheimlichen.
10. Ich kenne die Verfahrensabläufe bei (vermuteter) Gewalt und die entsprechende (Erst-)Ansprechperson. Ich weiß, wo ich mich - auch extern - beraten lassen kann und weiß, dass ich verpflichtet bin, fachliche Unterstützung zur Klärung in Anspruch zu nehmen.
11. Ich bin mir bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit Minderjährigen und erwachsenen Menschen mit Behinderungen, die uns anvertraut sind bzw. die sich uns anvertraut haben, disziplinarische und/ oder arbeitsrechtliche und/ oder strafrechtliche Folgen haben kann.
12. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit (sexualisierter) Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin und auch kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Falls ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, bin ich verpflichtet, dies meiner zuständigen Koordinationskraft, bzw. der Bereichsleitung sofort mitzuteilen.

Vor- und Zuname

Datum und Unterschrift