

Gewaltschutzkonzept

Prävention und Sicherheit im Umgang miteinander

Autismuszentrum Vogtland e.V.

Geschäftsstelle:

Breitscheidstraße 33

08209 Auerbach / Vogtland

03744 3671580

Geschäftsführender Vorstand:

Peter Syndikus

Bereiche:

Beratung

Tagesstrukturierender Förder- und Betreuungsbereich

Wohngemeinschaft für Menschen mit Autismus

Sozialkompetenztraining

Schulbegleitung

Familienunterstützenden Dienst

Erarbeitet von: Alex Werner
 Leitung Tagesstruktur

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	4
2. Begriffsbestimmung	5
3. Rechtliche Grundlagen.....	7
4. Gewaltprävention	8
5. Zielgruppe.....	8
6. Ziele	8
7. Angebotsbeschreibung	9
7.1 Prävention.....	10
7.1.1 Schaffung Problembewusstsein	10
7.1.2 Erkennen und beheben von Ursachen.....	10
7.1.3 Maßnahmen der Prävention auf verschiedenen Ebenen	10
7.1.4 Verankerung von Gewaltschutz	12
7.2 Interventionskonzept.....	12
7.2.1 Klare Zuständigkeit im Krisenfall	12
7.2.2 Festlegung von Abläufen	12
7.2.3 Dokumentationspflicht und Dokumentationsvorlagen	13
7.2.4 Opferschutz	13
7.2.5 Nachsorge	13
8 Anlagen.....	14

1. Einführung

Der Verein Autismuszentrum Vogtland e.V. hat es sich zur Aufgabe gemacht Menschen im Autismus-Spektrum und deren Familien zu unterstützen, zu beraten und zu begleiten. Dabei kommt es zu einer engen Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern und den Leistungsnehmern.

Bei der Prävention von und beim Umgang mit Gewalt ist der Schutz aller beteiligten vor jeglicher Form von Gewalt.

Als Leitfaden dafür steht das aktive Hinschauen.

Ziele zum Gewaltschutz sind:

- Schaffung von Transparenz als Grundlage von Vertrauen
- Wertschätzende Grundhaltung und respektvoller Umgang miteinander
- Bewusste Selbstreflektion
- Wahr- und Annehmen von Verantwortung
- Kultur der Achtsamkeit leben
- Schaffung von Sicherheit für Leistungsnehmer, Besucher und Mitarbeitern
- Vorhandene Risiken kennen und minimieren
- Verhinderung von Gewalt durch präventive Maßnahmen
- Betroffenen, die Möglichkeit einer professionellen Nachsorge zu bieten
- Gewaltsituationen zu erfassen, auszuwerten und zu reflektieren, um präventive Maßnahmen zu verbessern

Um diese Ziele langfristig zu erreichen und zu erhalten, unterliegt unser Gewaltschutzkonzept einem sich stetig weiterentwickelnder Prozess, im Zuge dessen ein für alle Mitarbeitenden verbindlicher Verhaltenskodex gemeinsam erarbeitet werden soll.

In Abgleichung mit arbeitsrechtlichen Bestimmungen werden Regeln aufgestellt und durch Unterzeichnung der Mitarbeitenden anerkannt. Der Verhaltenskodex wird allen Mitarbeitenden ausgehändigt und erklärt.

Mit der Unterzeichnung bestätigt der Mitarbeiter die dienstliche Pflicht, dass er informiert wurde, dass er diese verstanden hat, und dass die Einhaltung des Verhaltenskodex grundlegend ist.

2. Begriffsbestimmung

Unter dem Begriff *Gewalt* ist jegliche Form von körperlicher, psychischer, verbaler, pädagogischer und struktureller Gewalt zu verstehen, welche die persönliche Unversehrtheit eines Menschen verletzt. Wichtig ist uns Gewalthandlungen zu vermeiden, sowie einen sachgerechten Umgang mit Gewalterlebnissen anzubieten.

Körperliche Gewalt

Unter körperlicher Gewalt verstehen wir alle körperlichen Übergriffe, welche die körperliche Unversehrtheit verletzen, gegen den Willen der*des Betroffenen geschehen und zu Verletzungen führen können.

z.B. kneifen, schlagen, schubsen, festhalten, einsperren, Selbstverletzungen, würgen, Haare ziehen, Verletzungen mit Gegenständen, mit Absicht zugefügte Verbrennungen und Vergiftungen, Freiheitsentziehende Maßnahmen ohne richterlichen Beschluss

Psychische Gewalt

Unter psychischer Gewalt verstehen wir jegliches Verhalten, welches der Unversehrtheit der Psyche schadet oder schaden könnte.

z.B. Missachtung der Privatsphäre, ausgrenzen, Respektlosigkeit, ignorieren, erpressen, unter Druck setzen, Handlungsunfähigkeit erzeugen und fördern, Drohungen, Beleidigungen, Einschüchterung, verbale Erniedrigung, Entzug der Zuwendung

Verbale Gewalt

Unter verbale Gewalt verstehen wir verbale Übergriffe jeder Gestalt, welche der Betroffenen Person Schaden zufügen oder zufügen könnte.

z.B. Beschimpfungen, lästern, anschreien, Beleidigungen, Androhen von Verletzungen jeglicher Form, Manipulation, Leugnung, Zynismus, Verspotten, herablassende Witze.

Sexuelle Gewalt

Unter sexueller Gewalt verstehen wir alle Formen sexueller tätlicher als auch verbaler Übergriffe.

z.B. nicht einvernehmliche sexuelle Handlungen, sexuelle Nötigung und / oder Vergewaltigung, mangelndes Gewähren von Intimsphäre, unzureichende oder nicht personengerechte Aufklärung, mangelnde Ermöglichung und Ausübung von sexuellen Bedürfnissen in passenden Umgebungen, herabwürdigende und oder sexualisierte Sprache, anzügliche Bemerkungen, vermeintlich versehentliche Berührungen.

Strukturelle Gewalt

Unter struktureller Gewalt verstehen wir die Nutzung von bestehenden Strukturen wie z.B. regeln, räumlichen Gegebenheiten, Machtverhältnissen etc. zur Einschränkung, Diskriminierung, Bedrohung, seelische und/oder körperlicher Verletzung anderer Menschen.

3. Rechtliche Grundlagen

Als wichtigste Grundlage für dieses Konzept dient der §37a SGB IX, sowie:

- Grundgesetz
- Arbeitsschutzgesetz §5 (*Beurteilung der Arbeitsbedingungen*)
- BGB (*Bürgerliches Gesetzbuch*)
- StGB (*Strafgesetzbuch*)
- BTHG (*Bundesteilhabegesetz*)

Vor Beginn der Beschäftigung, sowie anschließend alle zwei Jahre muss ein erweitertes Führungszeugnis vorgezeigt werden. Es darf gemäß PräVO (*Präventionsordnung*) §2 Absatz 2 oder 3 keine Eintragung vorliegen.

4. Gewaltprävention

Mitarbeitende:

- Verpflichtenden und themenorientierte Fort- und Weiterbildung
- Zusätzliches Weiterbildungsangebot
- Fallbesprechungen
- Supervision

Betroffene und Umfeld:

- Erlernen von Interventionsmöglichkeiten
- Erkennen und Vermeidung von gewaltauslösenden Situationen
- Umgang mit Stress

5. Zielgruppe

- Leistungsnehmende
- Soziales Umfeld
- Mitarbeitende
- Besucher*innen

6. Ziele

Ziel ist es eine gewaltfreie Arbeit in allen Bereichen des Vereines zu schaffen und zu gewährleisten. Gewaltprävention bedeutet in diesem Zusammenhang, gewaltauslösende und / oder -fördernde Situationen zu kennen, sowie diese zu vermeiden. So soll ein Rahmen geschaffen werden, der Orientierung, Klarheit und Sicherheit schafft.

7. Angebotsbeschreibung

Das Konzept lässt sich inhaltlich in drei Handlungsfelder der Gewaltprävention aufteilen:

- *Prävention*
 - Schaffung Problembewusstsein
 - Haltung zur Prävention
 - Erkennen und beheben von Ursachen
 - Schaffung von Transparenz als Grundlage
 - Wertschätzung und Respekt im miteinander
 - Selbstreflektion
 - Verantwortungsbewusstsein
 - Achtsamkeit
 - Fort- und Weiterbildungen
 - Erweitertes Führungszeugnis
 - Offene Gespräche

- *Interventionsmaßnahmen*
 - Klare Zuständigkeit während Krisen
 - Festgelegte Abläufe
 - Dokumentation
 - Schutz der Opfer

- *Nachsorge*
 - Gespräche mit den Teamleitungen
 - Telefonisch-psychologische Beratung
 - Onlineformular:
<https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/gesund-im-betrieb/gesunde-psyche/telefonische-krisenberatung-fuer-bgw-versicherte-49176>
 - Ein bis maximal fünf telefonische Beratungstermine bis zu je 50 Minuten.
 - Verschwiegenheit und Anonymität gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin garantiert
 - Fallbesprechungen und daraus ableitende Verbesserung der bisherigen Maßnahmen

7.1 Prävention

7.1.1 Schaffung Problembewusstsein

Mit einem sensiblen Umgang kann Gewalt abgeschwächt, eingedämmt oder sogar vermieden werden. Wenn in allen Bereichen eine offene Auseinandersetzung mit der Thematik und den Erlebnissen geschieht, kann ein gültiges Verständnis von Gewalt gefördert werden. Dies kann gefördert werden durch:

- Einem offenen Diskurs über Gewalt
- Einer gemeinsamen Begriffsbestimmung von Gewalt (*siehe Kapitel 1*)
- Einer vereinheitlichen Zielformulierung der Gewaltprävention
- Thematisierung in Dienstberatungen und Fallberatungen

7.1.2 Erkennen und beheben von Ursachen

Als eine wichtige Präventionsstrategie ist es Ursachen von Gewalt frühzeitig zu erkennen und auch beheben zu können. Dazu gehört auch eine kontinuierliche Evaluierung dieser Konzeption. Maßnahmen dazu werden im folgenden Abschnitt konkretisiert.

7.1.3 Maßnahmen der Prävention auf verschiedenen Ebenen

Ebene der Mitarbeiter

Wichtig ist für uns, dass wir unsere Mitarbeiter dabei unterstützen ihre Kompetenzen zu stärken. Eine gewaltfreie Organisation ist realisierbar, wenn ein einheitliches Handeln manifestiert wird. Dies wird mit folgenden Maßnahmen umgesetzt:

- Vorlegen des erweiternden Führungszeugnisses vor Einstellung, sowie alle zwei Jahre danach
- Unterschreiben des Verhaltenskodex
- Qualifizierung der Mitarbeiter
- Angebot von Fort- und Weiterbildungen zu Gewaltschutz, Umgang mit Gewalt
- Sensibilisierung der Abteilungsleiter
- Reflexion während Dienstberatungen, Fallberatungen

Ebene der Struktur

Gewisse Rahmenbedingungen können Gewalterfahrungen begünstigen, fördern oder auslösen. Folgende Maßnahmen, sollen dieses Risiko mindern:

- Gewaltprävention, Gewalt erkennen, begegnen, verhindern und professionell handeln
- Arbeitsschutz
- Kommunikationsstrukturen, wie Gruppengespräche und klare Gesprächsregeln
- Einführung einer Reflexionsstruktur, Förderung und Verankerung
- Beschwerdewesen
- Deeskalationsstrategien
- Anonyme Meldestelle
 - *Per Post:* Paritätische Ombudsstelle Hinweisgeberschutz parikom gGmbH, Am Brauhaus 8 in 01099 Dresden
 - *Per Sprachnachricht:* 035182871460 (Anrufbeantworter)
 - *Per Onlineformular:* www.pariom.de/meldeportal/fuerhinweise
 - *Per Mail:* ombudsstelle@pariom.de
- Fortlaufende Evaluierung des Konzeptes

Ebene der Klienten

Da von unseren Klienten immer das Potential zu Gewaltaktionen ausgehen kann, bewusst oder unbewusst, müssen alle Mitarbeiter achtsam in ihrer Arbeit sein. Nicht nur um die Schwelle zur Gewalt der Autisten gering zu halten, sondern auch um sich selbst vor Gewalt ausgehend von unserer Klientel zu schützen. Um solche Reaktionen zu vermeiden können folgende Maßnahmen hilfreich sein:

- Gestaltung des Umfeldes und Schaffung von Rückzugsmöglichkeiten
- Kennen von Anzeichen einer emotionalen Spannungsspitze der Autisten
- Möglichkeiten zur Beruhigung, Ablenkung

7.1.4 Verankerung von Gewaltschutz

Um den Gewaltschutz zu verankern, halten alle genannten Maßnahmen Einzug in das tägliche Handeln der Mitarbeiter. Durch eine inhaltliche und fachliche Auseinandersetzung mit Gewaltschutz kommt es zur Implementierung des Handelns.

7.2 Interventionskonzept

Gewalt kann nie vollkommen vermieden werden und es kann immer zu Gewaltgeschehen kommen, trotz umfangreicher Bemühungen. Um Gewalt entgegenzuwirken wurde dieser Leitfaden erarbeitet.

7.2.1 Klare Zuständigkeit im Krisenfall

Es gibt eine klare Aufteilung von Zuständigkeiten und Festlegungen, wer zu informieren ist bzw. an wen sich die Betroffenen wenden können. So wird in immer der Abteilungsleiter informiert, welcher sich dann anschließend an den Geschäftsführenden Vorstand informiert.

7.2.2 Festlegung von Abläufen

Es sind klare Abläufe festgelegt was konkret zu beachten und zu tun ist, sobald es zu Gewaltsituationen kommt.

Gewaltgeschehen → Hilfe → Information → Dokumentation → Evaluation

7.2.3 Dokumentationspflicht und Dokumentationsvorlagen

Jegliche Form von Gewalterfahrungen wird dokumentiert. Hierzu gibt es passende Formulare, welche den Mitarbeitern zugänglich sind.

7.2.4 Opferschutz

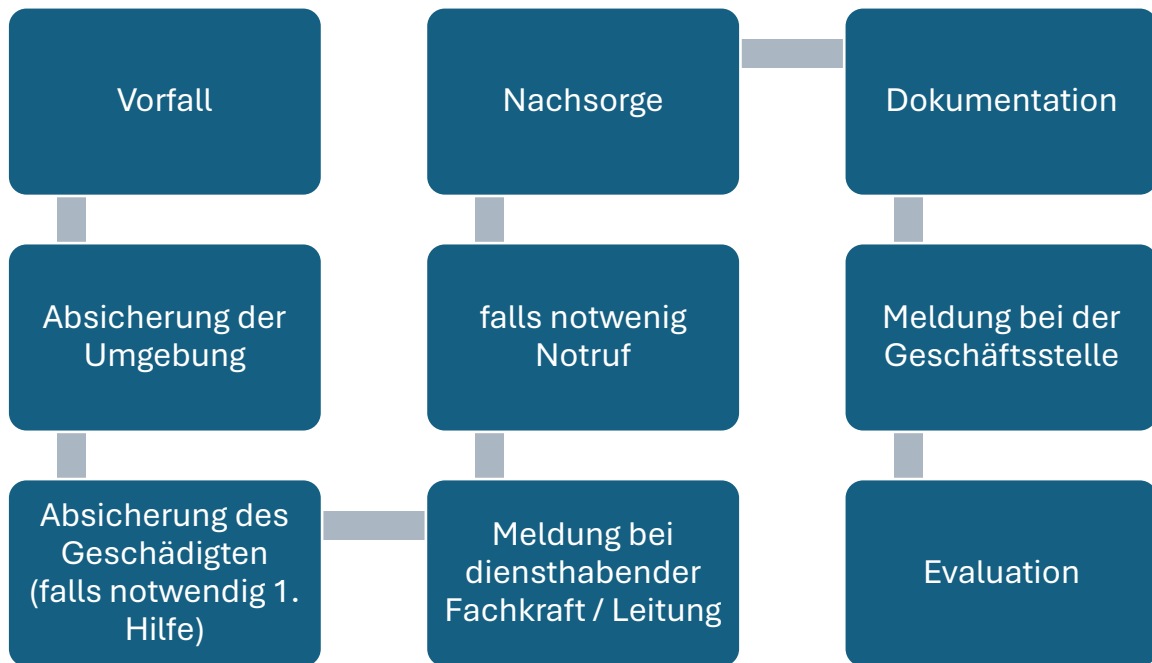
Opfer von Gewalterfahrungen werden durch uns individuell geschützt. In erster Instanz sind hierfür die jeweiligen Abteilungsleiter.

7.2.5 Nachsorge

Den Opfern steht das Recht auf eine Nachsorge der Gewalterfahrungen zu. Hierzu gibt es die oben genannten Möglichkeiten der *anonymen Meldestelle* und der *telefonischen Beratung der BGW*.

8. Anlagen

Meldekette



Krisenintervention Protokoll

Name: _____

Persönliche Interessen

Gefahrenanzeichen

Möglichkeiten zur Beruhigung

Nützliche Tipps



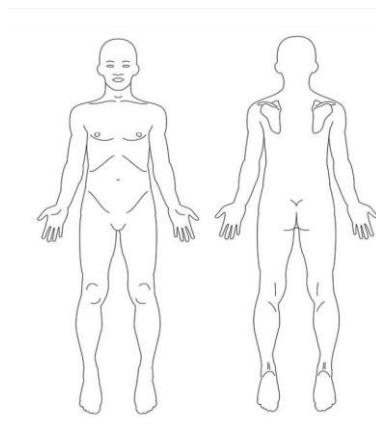
Wunddokumentation

Betroffene Person: _____
Datum: _____
Uhrzeit: _____
Unterschrift: _____
Zeuge (wenn vorhanden): _____

Vorfallhergang:

Wundbeschreibung

Größe: _____
Hautbeschädigung: _____
Schwellung: _____
Rötung: _____
Blutung: _____
Exsudat: _____
Schmerzangabe: _____
Sonstiges: _____
Fotonummer: _____
Lokalisation: _____





Aggressions-Protokoll

Name: _____

Datum: _____

Zeitraum: _____

Ort: _____

Kurze Situationsbeschreibung:

Möglicher Auslöser:

(Bsp.: Kritik, Über- oder Unterforderung, Verdacht auf Schmerzen, usw.)

Wetterbeschreibung:

Autoaggressives/Selbstverletzendes Verhalten:

Lautäußerungen:

Fremdgefährdung:

Bedarfsmedikation:

Beruhigungsmaßnahmen:



Verletzungen:

Zeugen:
