

Gewaltschutzkonzept Kängu Freiburg gGmbH

1. Einleitung

Wissen schützt!

Prävention mit all seinen Facetten ist fester Bestandteil der Arbeit und des Handelns bei Kängu.

Das vorliegende Gewaltschutzkonzept (im Sinne des § 37a SGB IX) bildet die Grundlage, damit alle, die bei und mit Kängu arbeiten, dies in einem vor Gewalt geschützten Rahmen tun können. Besonders im Focus stehen dabei die Klient*innen, die als Menschen mit Behinderung bzw. von Behinderung bedrohte Menschen zu einer besonders gefährdeten Personengruppe zählen. Alle Akteur*innen können sich mit den Inhalten gleichermaßen vertraut machen, werden sensibilisiert und über Hintergründe, Analysen und Vorgehensweisen informiert.

2. Definition und Verständnis von Gewalt

Die Weltgesundheitsorganisation definiert Gewalt in dem Bericht "Gewalt und Gesundheit" (2002) wie folgt: "*Gewalt ist der tatsächliche oder angedrohte absichtliche Gebrauch von physischer oder psychologischer Kraft oder Macht, die gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft gerichtet ist und die tatsächlich oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt.*"

Hauptsächlich werden bei Kängu Kinder, Jugendliche und Erwachsene aus dem Autismus-Spektrum zu einer gelingenden Teilhabe an der Gesellschaft begleitet. Autismus-bedingt kann die Wahrnehmung einer Situation anders bewertet werden, als das Gegenüber agiert hat (z.B. forsche Ansprache wird als Anbrüllen, Berührung als Schlagen bewertet). Ebenso kann die Nichtberücksichtigung der Bedürfnisse von Klient*innen (Transparenz in Handlungsabläufen) auf Grund von Kommunikationsbarrieren Auslöser für grenzüberschreitendes oder gewalttätiges Verhalten sein. Im Themenspektrum der „(auch sexualisierten) Gewalt“ ist es uns daher wichtig, beabsichtigte Gewalt von unbeabsichtigten Grenzverletzungen zu unterscheiden und im Blick zu haben, dass herausfordernde Verhaltensweisen auch vom Gegenüber als gewaltvoll erlebt werden können.

Unter Grenzverletzungen verstehen wir Verhaltensweisen, die unbeabsichtigt persönliche Grenzen überschreiten. Insbesondere bei grenzverletzendem Verhalten im Verhältnis von autistischen Klient*innen zu den Mitarbeitenden ist es wichtig die

Situation auf diesem Hintergrund zu betrachten. Einerseits ist es wichtig, die Grenzverletzungen, die aufgrund von mangelnder Fähigkeit zur Grenz Wahrnehmung entstehen, als solche - nicht in verletzender Absicht geschehene - Grenzverletzungen einzuordnen. Andererseits kann diese Grenzverletzung bei den Mitarbeitenden trotzdem als Gewalt erlebt werden. Hierbei müssen Unterstützung und Wege gefunden werden, die auch den Schutz der seelischen Unversehrtheit der Mitarbeitenden gewährleisten.

3. Formen von Gewalt

a. Personalebene

- Affekthandlungen
- bewusste Gewaltanwendung als „Erziehungsmaßnahme“
- packen und zerren
- freiheitsbeschränkende Maßnahmen ohne Anordnung
- verbale Entgleisungen (Beschimpfungen)
- bewusstes Ignorieren von Bedürfnissen
- willkürliche Einschränkungen
- Nichteinhalten der Intimsphäre
- Unterbinden von sozialen Beziehungen
- sexuelle Übergriffe und Nötigung

b. Klient*innenebene

- Auto-, Sach- und Fremdaggressionen
- Drohgebärden
- schlagen, treten, beißen und schubsen
- spucken
- beleidigen
- abwerten
- erpressen
- Treten gegen Gegenstände
- Zerstören von Dingen anderer

4. Risiko- und Ressourcenanalyse

Vieles was Risiko birgt ist gleichzeitig auch Ressource. Die Mitarbeiter*innen von Kängu sind in ihrem Arbeitsalltag häufig auf sich alleine gestellt und / oder oft mit den Klient*innen alleine unterwegs.

Der Raum des Einzelsettings ist nicht öffentlich. Im Einzelsetting sind die Mitarbeiter*innen den besonderen Eigenschaften der Klient*innen ausgesetzt. Daher birgt das Einzelsetting Potenzial des grenzverletzenden Verhaltens von Mitarbeiter*innen gegenüber den Klient*innen.

In manchen Settings ist physische Kontrolle unabdingbar, um mit herausfordernden Verhaltensweisen umgehen zu können oder um Krisensituationen der Klient*innen durchzustehen.

Eine verlässliche Ressource im Schulalltag ist die Zusammenarbeit mit den Lehrkräften, die Erreichbarkeit einer Lehrkraft und / oder der Kontakt zur Lehrkraft während eines Einzelsettings im Rahmen des Unterrichts.

Für Krisensituationen werden im Vorfeld Notfallpläne erstellt, die definieren

- Wann ist wieviel Körperlichkeit relevant?
- Wer ist in der Krise für was zuständig?
- Was ist in der Krise zu beachten?

Fester Bestandteil des Monitorings durch die pädagogische Anleitung von Kängu ist der regelmäßige persönliche Kontakt zu den Mitarbeiter*innen. Als Risiko kann hierbei die Gewichtung zwischen persönlicher und inhaltlicher Rückmeldung sowie das Instrument der monetären Stufenerhöhung bei guter Arbeit gewertet werden. Ressource ist, dass sich die pädagogische Anleiter*innen als Rückendeckung für die Mitarbeiter*innen in allen Situationen ihres pädagogischen Handelns verstehen und entsprechend sensibel mit Informationen umgehen. Eigenverantwortung der Mitarbeitenden wird dabei vorausgesetzt.

Überdies ist die Mitarbeiter*innenvertretung (MAV) unabhängige Ansprechpartner*in in allen Belangen für die Mitarbeitenden. Die MAV bietet einen persönlichen Schutzraum, sodass problematische Situationen dort vertraulich angesprochen werden können.

Hilfreich sind alle Instrumente der Qualitätssicherung. Dazu gehören:

- Supervision
- Intevision
- Qualifikationsstandards bei Einstellung
- regelmäßige Vorlage eines aktuellen Führungszeugnisses
- ein datenschutzkonformer Umgang mit sensiblen Daten

Die Passung von Klient*innen und Mitarbeiter*innen sind gut überdacht, so dass die Mitarbeiter*innen in den meisten Fällen entsprechend ihrer Ressourcen eingesetzt werden können.

In besonders komplexen und herausfordernden Settings bietet die so genannte „Tandearbeit“ eine zusätzliche Ressource. Auf diese Weise haben die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, sich mit einer weiteren Fachkraft über die Arbeit mit dem oder der Klient*in auszutauschen und ihr eigenes Handeln zu reflektieren.

5. Maßnahmen zur Gewaltprävention

Eine gewaltfreie Begleitung der Betroffenen erfordert die Einführung entsprechender Maßnahmen, um jeden betreuten Menschen vor Missbrauch und diskriminierender Behandlung zu schützen. Zugleich soll das Selbstbestimmungsrecht eines jeden Einzelnen gestärkt und geschützt werden. Wesentliche Merkmale sind dabei die gegenseitigen Achtung der Individualität, Toleranz und ein wertschätzendes Menschenbild. Hintergrund der Arbeit ist der gesellschaftspolitische Auftrag der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.

Transparenz und Klarheit sind für uns zentral, um deutlich zu machen, was keinen Platz in der täglichen Arbeit hat. Es ist uns wichtig, in den Arbeitsabläufen das Thema Prävention von Übergriffen und Gewalt zu berücksichtigen.

Aus diesem Grund haben wir folgende Vorgehensweisen etabliert:

- Transparenz bezüglich sämtlicher Vorgehensweisen gegenüber allen Beteiligten
- Das Präventionskonzept ist auf der Homepage von Kängu einzusehen.
- Die Kenntnis des Präventionskonzeptes ist Voraussetzung bei der Einstellung neuer Mitarbeiter.
- Regelmäßige Schulungen zum Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen.
- Information und Erläuterung des Präventionskonzeptes für alle Mitarbeiter*innen im Rahmen der Teamsitzung.

Grundlage unseres Handelns und aller Maßnahmen zur Prävention bildet der interne Verhaltenskodex, damit sich alle Mitarbeitenden gegenüber (auch sexualisierter) Gewalt positionieren können. In diesen Verhaltensregeln zum institutionellen Handeln werden fachlich angemessene Verhaltensweisen im Umgang mit den Klient*innen aber auch in der Zusammenarbeit mit allen anderen Akteuren des Helferkreises festgeschrieben, beziehungsweise verbotene Verhaltensweisen und Umgangsformen aufgelistet. Der Schutz der besonders vulnerablen Gruppe der Klient*innen steht dabei besonders im Fokus.

Diese Regeln dienen dazu, den Mitarbeitenden Orientierung und Handlungssicherheit zu gewährleisten, ihnen schwierige Entscheidungen abzunehmen, und Graubereiche zu schließen. Außerdem senden wir als Kängu-Team damit ein klares Zeichen an potentielle Täter*innen und schärfen die eigene Aufmerksamkeit und Sensibilität gegenüber diesem wichtigen Thema.

6. Verhaltenskodex

Gestaltung von Nähe und Distanz

Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.

Die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen des Gegenübers sowie die eigenen Grenzen werden geachtet.

Private Kontakte zwischen Klient*innen bzw. deren Familien und Kängu-Mitarbeitenden sind zu unterlassen. Im Kontakt mit den Eltern wahren wir ein professionelles ‚Sie‘. Sollte es Gründe geben, bei denen ein ‚Du‘ angemessener wäre, so werden diese Gründe dokumentiert und der Kängu-Leitung gegenüber transparent gemacht.

Einzelgespräche, Rückzugs- sowie pflegerische Situationen erfordern in besonderer Weise die Beachtung der Befindlichkeiten der Klient*innen. D.h. wir achten auf ein entwicklungs- und situationsangepasstes Verhältnis von Nähe und Distanz.

Türen werden in 1:1-Situationen grundsätzlich nie abgeschlossen und nach Möglichkeit nur angelehnt. Eine weitere Person wird über die Notwendigkeit der 1:1-Situation in Kenntnis gesetzt.

Äußern Klient*innen ein Gefühl der Grenzüberschreitungen, oder ist dies aus ihrem Verhalten; bzw ihrer Körpersprache ersichtlich, ist dies ernst zu nehmen und ohne Bewertung zu respektieren. Außerdem sind solche Vorfälle zu dokumentieren und ggfls. in der kollegialen Beratung zu reflektieren.

Angemessenheit von Körperkontakt

Körperkontakt oder körperliche Berührungen sind bei der Arbeit mit Menschen unumgänglich. Allerdings haben sie immer dem Alter und dem jeweiligen Kontext zu entsprechen. Die Grenzen aller sind zu respektieren.

Wir respektieren die persönlichen Grenzen sowie die Intimsphäre der Klient*innen besonders in pflegerischen Situationen. Eine Vertretungskraft übernimmt grundsätzlich keine pflegerischen Handlungen im Intimbereich.

Sollte ein*e Klient*in aufgrund einer besonderen Situation (z.B. Verletzung, Heimweh, Trauer) körperlichen Kontakt suchen, ist dem Wohl der Klient*innen gemäß und unter verantwortlicher Grenzachtung zu handeln. Die Initiative und der Wunsch zum Körperkontakt gehen dabei immer von den Klient*innen aus. In der akuten Stresssituation werden den Klient*innen hilfreiche und bewährte Bewältigungsstrategien angeboten (z.B. Spaziergang durchs Haus, Stressball, Lieblingsbeschäftigung, kurze Umarmung).

Haltung Mitarbeiter*innen/ Umgang

Alle bei Kängu arbeitenden Personen vereint ein ernsthaftes und engagiertes Interesse daran, jegliche Gewalterfahrung zu vermeiden und bei Auftreten einer Gewalterfahrung diese aufzuklären.

Wir fördern aktiv die Selbstbestimmung der Klient*innen und achten darauf, sie in ihrer Selbstwirksamkeit zu stärken und immer wieder Entscheidungsmöglichkeiten anzubieten.

Wir achten auf transparentes und klares Handeln im Umgang mit Klient*innen, deren Familien und den Kolleg*innen.

Wir beachten kulturelle und biografische Hintergründe unserer Klient*innen, deren Familien und unseren Kolleg*innen und tolerieren deren Ansichten.

Wir nehmen Wünsche und Bedürfnisse der Klient*innen ernst. Wir achten auf ausreichende Versorgung mit Essen und Getränken, Pausen sowie auf regelmäßige Toilettengänge.

Kontakt und Austausch mit externen Dritten (kooperierenden Einrichtungen, Therapeut*innen, Behörden etc.) finden nur mit Wissen und nach Absprache mit den betroffenen Familien statt. Davon ausgenommen sind Notfälle oder akute, besondere Situationen.

Zusammenarbeit im Team

Wir beachten unsere körperliche und psychische Befindlichkeit und holen uns bei Bedarf Unterstützung. Wir geben kollegiales Feedback und sprechen auch eigenes Fehlverhalten an.

Wir informieren die Geschäftsführung bzw. Pädagogische Anleitung bei außergewöhnlichen Vorkommnissen.

Risikosituationen und stark herausforderndes Verhalten

Wir greifen bei jeglicher Form von Gewalt immer deeskalierend ein, und stellen den Schutz der Klient*innen – ggfls. auch vor sich selbst - sicher. Dabei sorgen wir auch für unseren eigenen Schutz.

Soweit verfügbar, ziehen wir bei stark herausfordernden Situationen eine zweite Fachkraft zur Unterstützung hinzu. Wir greifen nur dann körperlich ein, wenn unser Handeln von einer Schutzabsicht bestimmt ist.

Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken

Die Mitarbeitenden nutzen soziale Netzwerke und digitale Medien (Facebook, WhatsApp, Smartphone etc.) nicht für private Kontakte mit Klient*innen/ deren Familien.

Mit der eigenen Darstellung im Internet muss sensibel umgegangen werden.

Medien aller Art mit pornographischen, gewaltverherrlichenden, diskriminierenden oder rassistischen Inhalten sind verboten.

Sobald Anhaltspunkte für Zuwiderhandlungen oder Missbräuche vorliegen, sind die Kängu-Mitarbeitenden verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätigen- oder sexistischen Verhaltens und Mobbings Stellung zu beziehen und aktiv einzuschreiten.

Sprache und Wortwahl

Ein höflicher und freundlicher Umgang miteinander fördert ein gutes Klima, dafür treten alle Kängu Mitarbeitenden ein. Wir begegnen einander mit Wertschätzung und Respekt.

Eine abwertende, sexistische, gewaltverherrlichende oder diskriminierende Sprache wird nicht toleriert und konsequent geahndet. Sarkasmus, Vulgärsprache oder unangemessene Zweideutigkeiten gehören nicht zum Vokabular bei Kängu.

Sollte es in besonderen Ausnahmesituationen zu unangemessenen Ausdrucksweisen kommen, findet eine angemessene Form der Entschuldigung und Aufarbeitung zwischen den Beteiligten statt. Auch in Abwesenheit herrscht eine respektvolle Kommunikation über die Nicht-Anwesenden.

Verhalten bei Tagesaktionen, auf Freizeiten und Reisen

Bei Übernachtungen im Rahmen von Schulhausaktionen Landschulheimaufenthalten o.ä. übernachten Klient*innen und Mitarbeitende möglichst in getrennten Räumen.

In Schlaf-, Sanitär- oder ähnlichen Räumen ist der Aufenthalt einer erwachsenen Person mit einem Schutzbefohlenen zu vermeiden. Sollte es zum Schutz oder Rückzug der Klient*innen erforderlich sein, so ist dies an eine weitere erwachsene Person zu kommunizieren und ist in keinem Fall ein Abschließen der Tür erlaubt.

Verhalten im Sport-/ Schwimmunterricht

Mitarbeitende und Klient*innen duschen getrennt. Alle tragen im Sportunterricht angemessene und funktionelle Kleidung, die auf jede körperliche Provokation verzichtet.

Hilfestellung im Sportunterricht wird grundsätzlich mit den Klient*innen besprochen, dabei werden Sinn und Art der Hilfestellung eindeutig geklärt. Sollen Mitschüler*innen Hilfestellung geben, so ist auch ihnen Sinn, Art und Vorgehensweise deutlich zu machen.

In einer akuten Gefährdungslage wird der Situation angemessen reagiert.

7. Interventionsmaßnahmen bei Gewalt

Eigenschutz geht vor. Gewaltvorfälle sind trotz präventiver Maßnahmen nicht immer auszuschließen.

Kompetentes Handeln in der Situation sowie eine professionelle Bearbeitung des Vorfalls und der Transparenz werden und / oder können durch folgende Maßnahmen sichergestellt werden:

- Informationen vorab: Konkrete Handlungsanweisungen im KV Infoblatt, wenn Klient*in zu fremdgefährdendem Verhalten neigt.
- Deeskalation und rasch die notwendige Ordnung wieder herstellen
- eine räumliche Trennung der Betroffenen schaffen
- Eine zuständige Ansprechperson innerhalb von Kängu steht zur Verfügung. Dies kann die pädagogische Anleitung, Geschäftsführung oder MAV sein. Sie zu kontaktieren ist der erste Schritt nach einem Vorfall oder einer Beobachtung. Mit ihr kann die Situation besprochen werden und weiteres Vorgehen geplant werden.
- ein klärendes, vermittelndes Gespräch mit den Betroffenen führen
- Informationen an die pädagogische Leitung weiterleiten
- gegebenenfalls Hinzuziehen der insofern erfahrenen Fachkraft.
- Aufarbeitung des Vorfalles (analysieren) und alternative Handlungsmodelle vorhalten. Im Einzelfall kann ein Wechsel der Mitarbeiter*in sinnvoll und notwendig sein.
- Regelmäßige Fortbildung zum Thema Gewaltschutz.
- Nach einem Vorfall, falls vorhanden: Informationen an den gesetzlich Betreuenden weiterleiten und je nach Schweregrad des Vorfalls Wiedergutmachung und / oder eine Entschuldigung einfordern
- Mitarbeitenden Sanktionen aussprechen, Verwarnung, Abmahnung bzw., falls notwendig, Freistellung und / oder Kündigung aussprechen
- Im Einzelfall und je nach Schweregrad des Vorfalls kann die Einleitung eines Trägerwechsels, in Absprache mit dem Kostenträger, sinnvoll und geboten sein.

8. Partizipation und Beschwerdemanagement

Ansprech- und Vertrauenspersonen zu haben, ist bei Kängu für alle Beteiligten sehr wichtig.

Wer sind diese Vertrauenspersonen, wie läuft das ab? Im Rahmen der Hilfeplanung / Gesamtplanung wird einmal jährlich eine Zufriedenheitsabfrage seitens der Klient*innen / gesetzlichen Vertretungen und Kostenträger erfasst. Auf der Homepage befindet sich überdies ein Formular zum Download, das im Falle einer Beschwerde genutzt werden kann.

Klient*innen, Mitarbeiter*innen, pädagogische Anleitungen, Verwaltungsmitarbeiter*innen, Geschäftsführung, Eltern und andere Sorgeberechtigten / gesetzliche Vertreter*innen müssen wissen, wen sie im Fall eines Konfliktes bis hin zu (einem Verdacht) sexualisierter Gewalt über welchen Weg ansprechen können und wie der Beschwerdeweg dann weitergeht.

Für die Vorgehensweise im Beschwerdefall wurde eine interne Orientierungshilfe erstellt, die im Kängu 1x1 allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Es steht jeder

Person frei, sich die Person auszusuchen, der er oder sie sich anvertrauen möchte. Beschwerden von Externen können über ein Formular auf der Homepage erfolgen. Grundsätzlich wird jede Beschwerde sachlich und wertneutral angenommen.

9. Implementierung des Schutzkonzeptes im Alltag der Kängu Freiburg gGmbH

Die Entwicklung und Vermittlung von Regeln, Rechten und Verfahrenswegen bei Verstößen versteht sich als partizipativer Prozess, in den alle relevanten Personen einbezogen sind.

Regelmäßig wird überprüft, ob die vorgeschlagenen Wege sowohl für die Klient*innen und deren gesetzliche Vertretungen, sowie für die Mitarbeiter*innen angemessen, verständlich und umsetzbar sind. So verstehen wir die Implementierung des Gewaltschutzkonzeptes als fortlaufenden Prozess, in dem Verfahrenswege adaptiert werden und alle Beteiligten in angemessenem Rahmen die Möglichkeit bekommen, sich an Überarbeitungen zu beteiligen. Nur wenn Rechte bekannt sind und eingefordert werden können, nützen sie etwas.

Das Präventionskonzept ist Bestandteil des Leitfadens für die Arbeit bei Kängu.

Alle Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, jegliche Art von Gewalt der pädagogischen Anleitung oder Geschäftsführung zu melden. Bei Vermutungen und / oder dem Verdacht auf Gewalt durch Mitarbeiter*innen wird umgehend die Geschäftsführung informiert, welche entsprechende Maßnahmen einleitet.

Diese können sein:

- rechtliche Schritte
- bei Bestätigung der Vorfälle: falls notwendig: fristlose Kündigung
- Freistellung bis zur Aufklärung des Vorfalles
- Mitteilung an die Eltern / die gesetzliche Betreuung und an die fallführende Fachkraft des Kostenträgers

Bei Bewerbungsgesprächen für alle neuen Mitarbeiter*innen, die bei Kängu arbeiten, wird auf das bestehende Präventionskonzept hingewiesen. Dabei wird deutlich gemacht, dass das Thema eine zentrale Bedeutung in allen pädagogischen Handlungsbereichen hat. Überdies wird kommuniziert, dass bei Menschen mit Autismus herausfordernde / gewalttätige Verhaltensweisen auftreten können und der professionelle Umgang damit zum Profil in diesem Tätigkeitsbereich gehört.

Alle Mitarbeiter*innen legen dem Arbeitgeber regelmäßig ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor.

Sollte es trotz aller Präventionsmaßnahmen zu Grenzverletzungen oder (sexualisierten) Gewalttaten kommen, gilt es genau zu klären, wie dies in unserer Einrichtung geschehen konnte. Klient*innen, die betroffen sind, muss in jedem Fall Hilfe durch entsprechende Fachstellen angeboten werden.

Für Mitarbeiter*innen gibt es die Möglichkeit von externer Supervision.

Eltern / gesetzliche Vertretungen müssen transparent erfahren, was vorgefallen ist, wie der Fall aufgedeckt wurde, welche Maßnahmen ergriffen wurden und welche Hilfsangebote es gibt.

Sollte eine Person fälschlicherweise einer Grenzverletzung, eines Übergriffes oder gar einer sexualisierten Gewalttat verdächtigt worden sein, gilt es, in Absprache mit dieser zu überlegen, wie eine Rehabilitation gewährleistet werden kann. Es geht darum, wieder eine Vertrauensbasis herzustellen, die grundlegend wichtig für die pädagogische Arbeit ist. Gegebenenfalls ist auch hier der Einbezug von externen Beratungsstellen angezeigt.