



LAG WfbM

Landesarbeitsgemeinschaft der
Werkstätten für behinderte Menschen Berlin e.V.

Grundlagen einer Gewaltschutzkonzeption

Hochzuverlässigkeitsorganisationen



Hochzuverlässigkeits-Organisationen



Die WfbM eine Hochzuverlässigkeits-Organisation?

WfbM können als Organisationen bezeichnet werden, die in einem „high-risk“-Arbeitsfeld operieren, weil ...

... Professionelle in einem komplexen System mitunter schnell und flexibel auf Krisen reagieren müssen;

... menschlicher Eigensinn und Komplexität des Systems nicht immer Routinebildung zulassen;

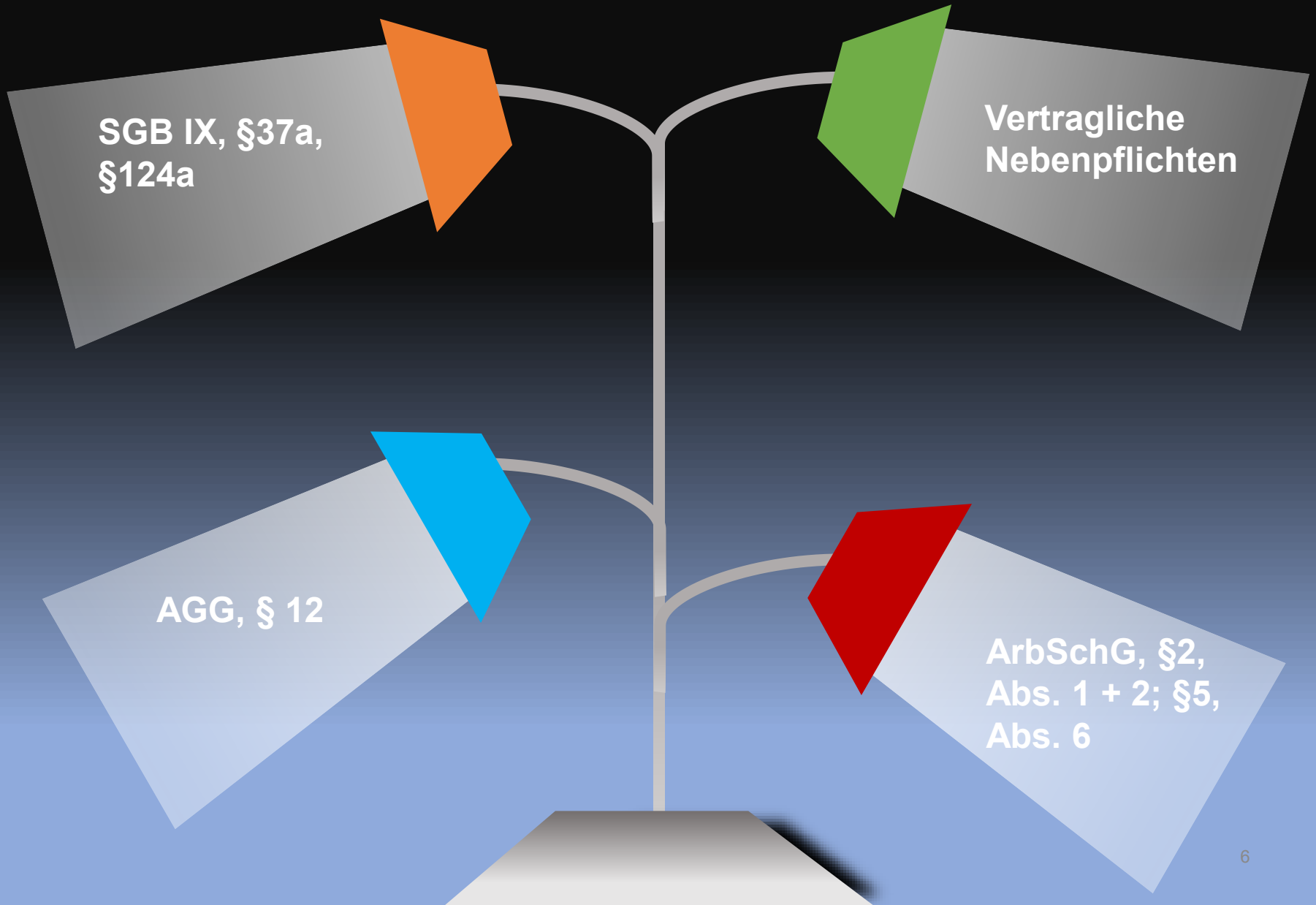
... sie mit einer hochvulnerablen Zielgruppe arbeiten;

... Fehler zu langfristigen körperlichen und psychischen Schäden führen und einen hohen menschlichen und volkswirtschaftlichen Schaden verursachen können.

Rechtliche Rahmenbedingungen



Rechtliche Rahmenbedingungen



Umfang der Schutzpflichten, die sich aus den genannten Rechtsquellen ableiten lassen

- Identifikation spezifischer Risiken
- Personalauswahl
- Meldepflicht
- Verhaltenskodizes
- Fortbildung und Beschwerdemanagement
- Intervention
- Nachsorge (vgl. Ladenburger/Lörsch 2017: 54 – 55)



1. Körperliche, seelische und kognitive Einschränkung

3. Andauernde Erfahrungen der Fremdbestimmung

2. Organisationale Bedingungen, die zu physischen und psychischen Abhängigkeiten führen (Machtgefälle)

4. Abgeschlossenheit von Einrichtungen

Nicht nur theoretische
Gefährdungslagen

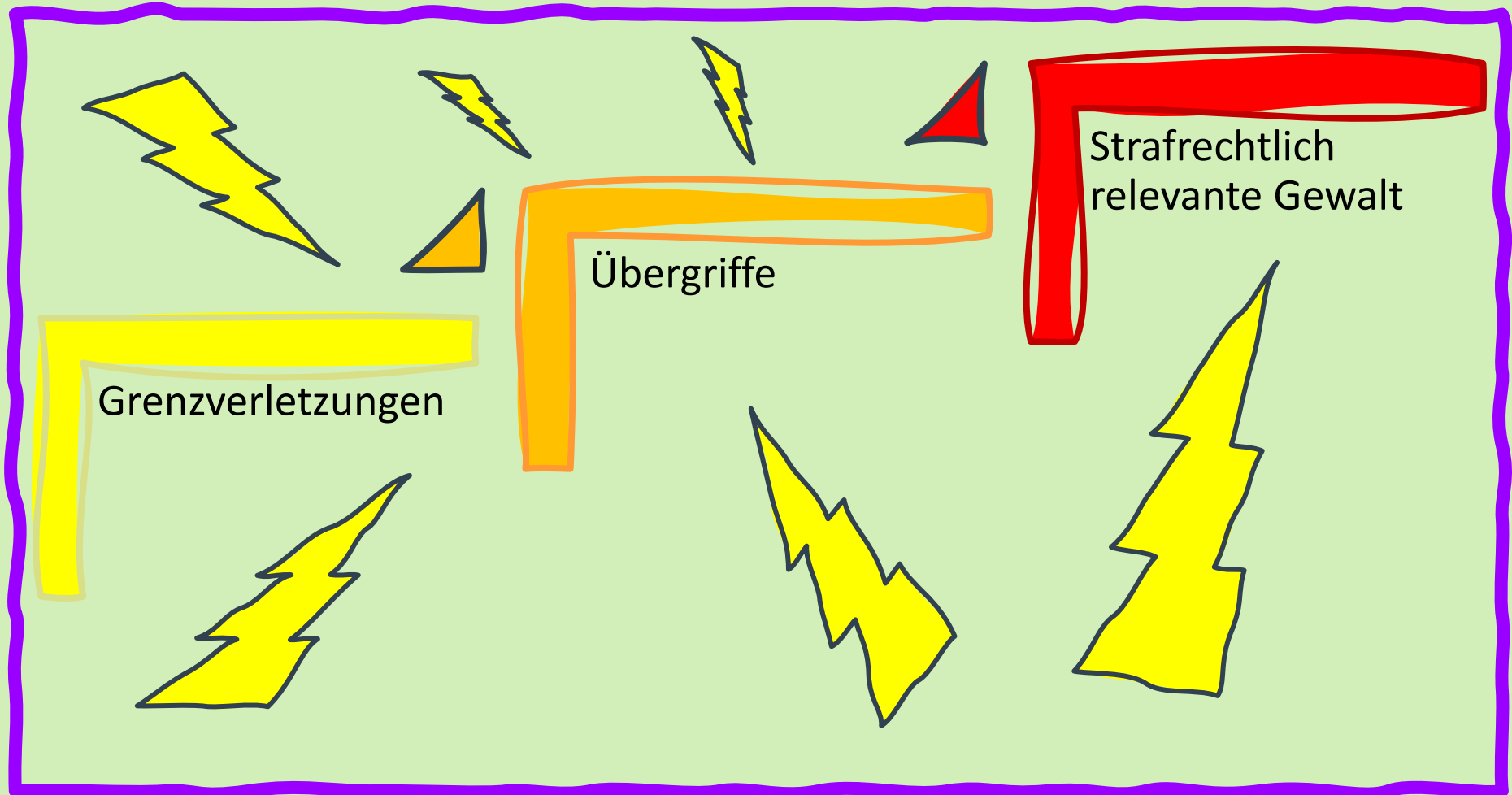
Was heißt Risiko aus Perspektive der Gewaltprävention?



Was ist ein Risiko?

Allgemeine Definition: Die Möglichkeit eines Schadens oder Verlustes als Konsequenz eines bestimmten Verhaltens oder Geschehens; dies bezieht sich auf Gefahrensituationen, in denen nachteilige Folgen eintreten können, aber nicht müssen (vgl. RiskNet.de).

Stufenmodell n. U. Enders



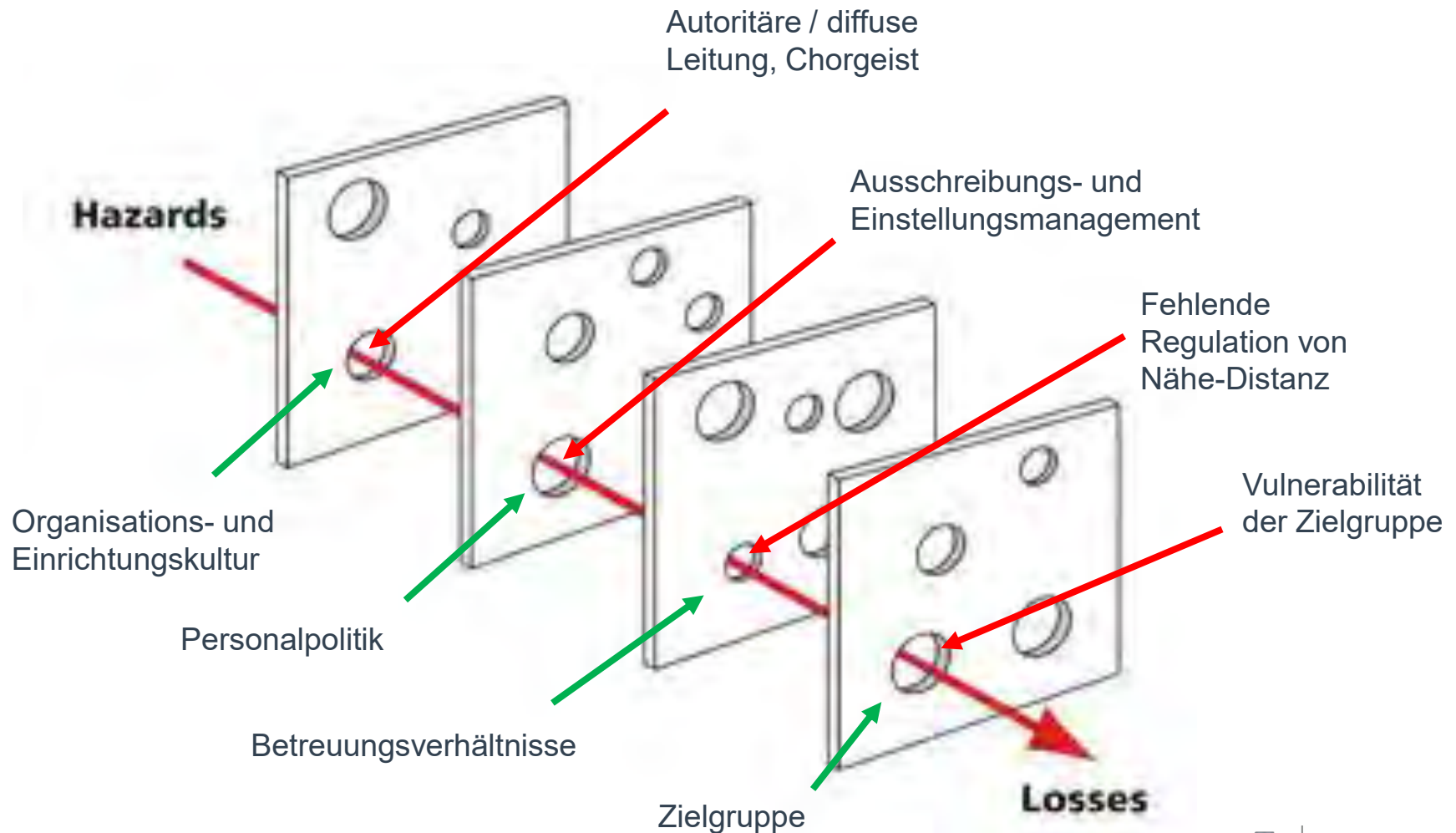
3. Gewalt und Machtmissbrauch

Grenzverletzungen: Werden in der Regel unabsichtlich verübt und/oder resultieren aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten oder einer „Kultur der Grenzverletzungen“ (<https://www.rtl.de/cms/team-wallraff-diese-zustaende-koennen-in-einrichtungen-fuer-menschen-mit-behinderungen-entstehen-4088154.html>).

Übergriffe: Sind Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber Beschäftigten, grundlegender fachlicher Mängel und/oder einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs/eines Machtmissbrauchs.

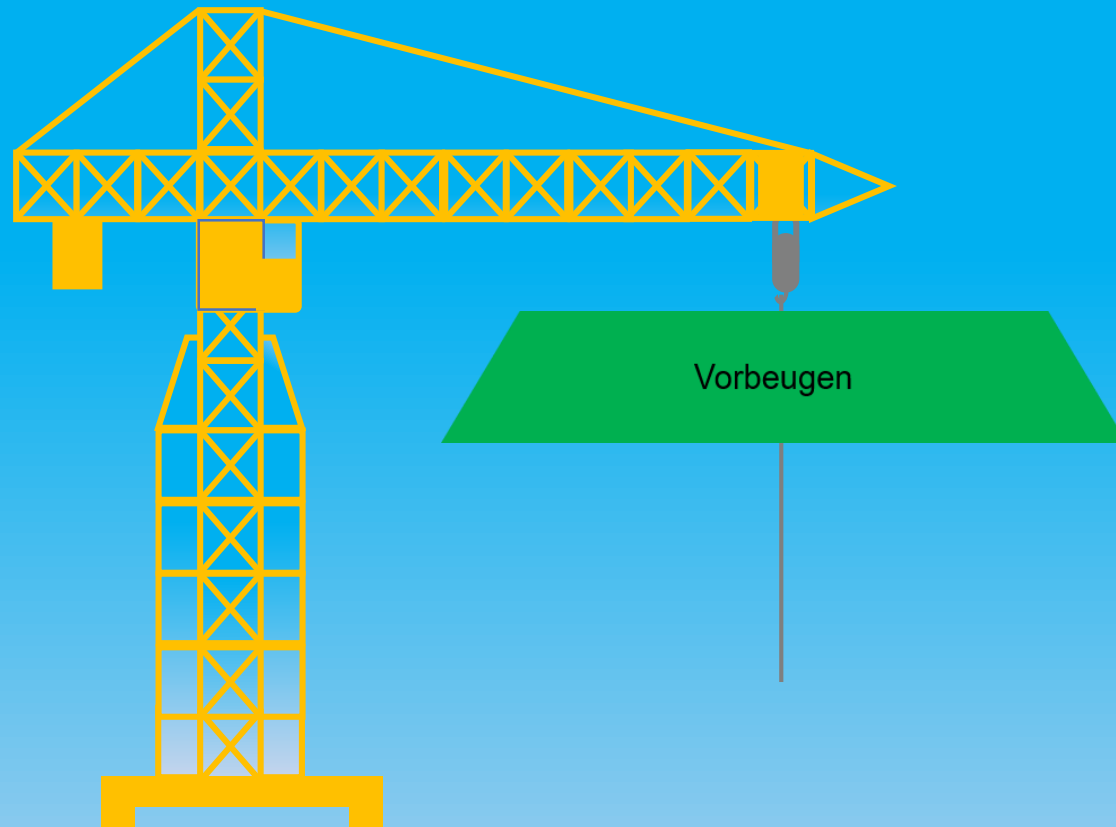
Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt: Zum Beispiel körperliche Gewalt, sexueller Missbrauch, Erpressung oder (sexuelle) Nötigung (vgl. Enders et al 2010: 1).

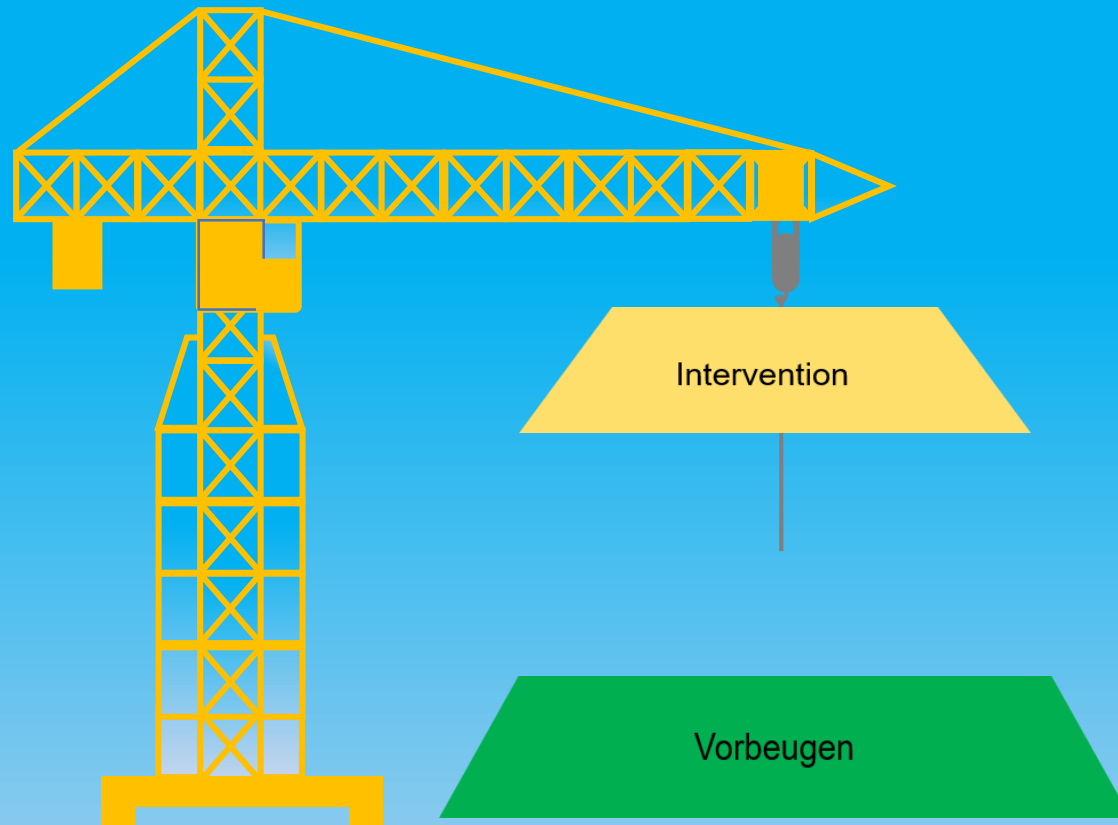
Schweizer-Käse-Modell

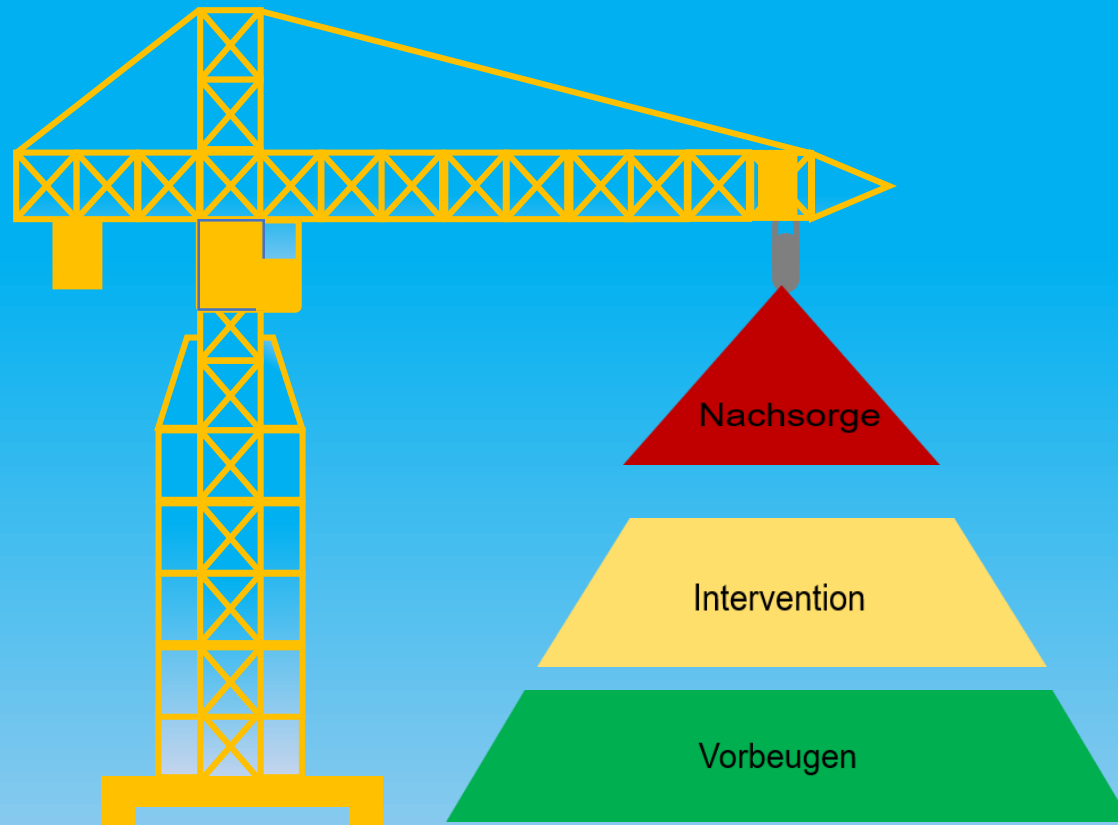


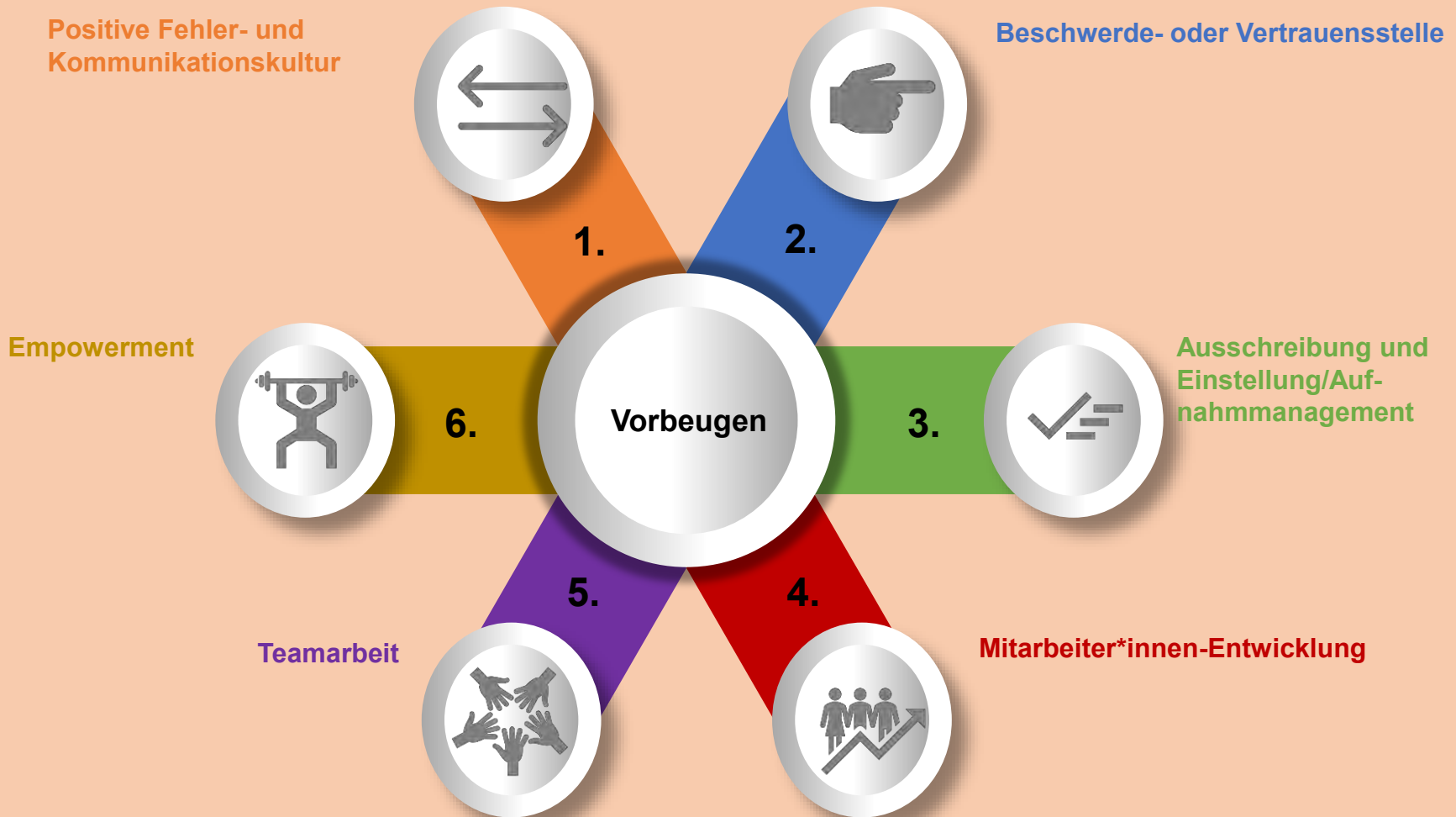
Organisationsbezogene Gewaltprävention in der WfbM









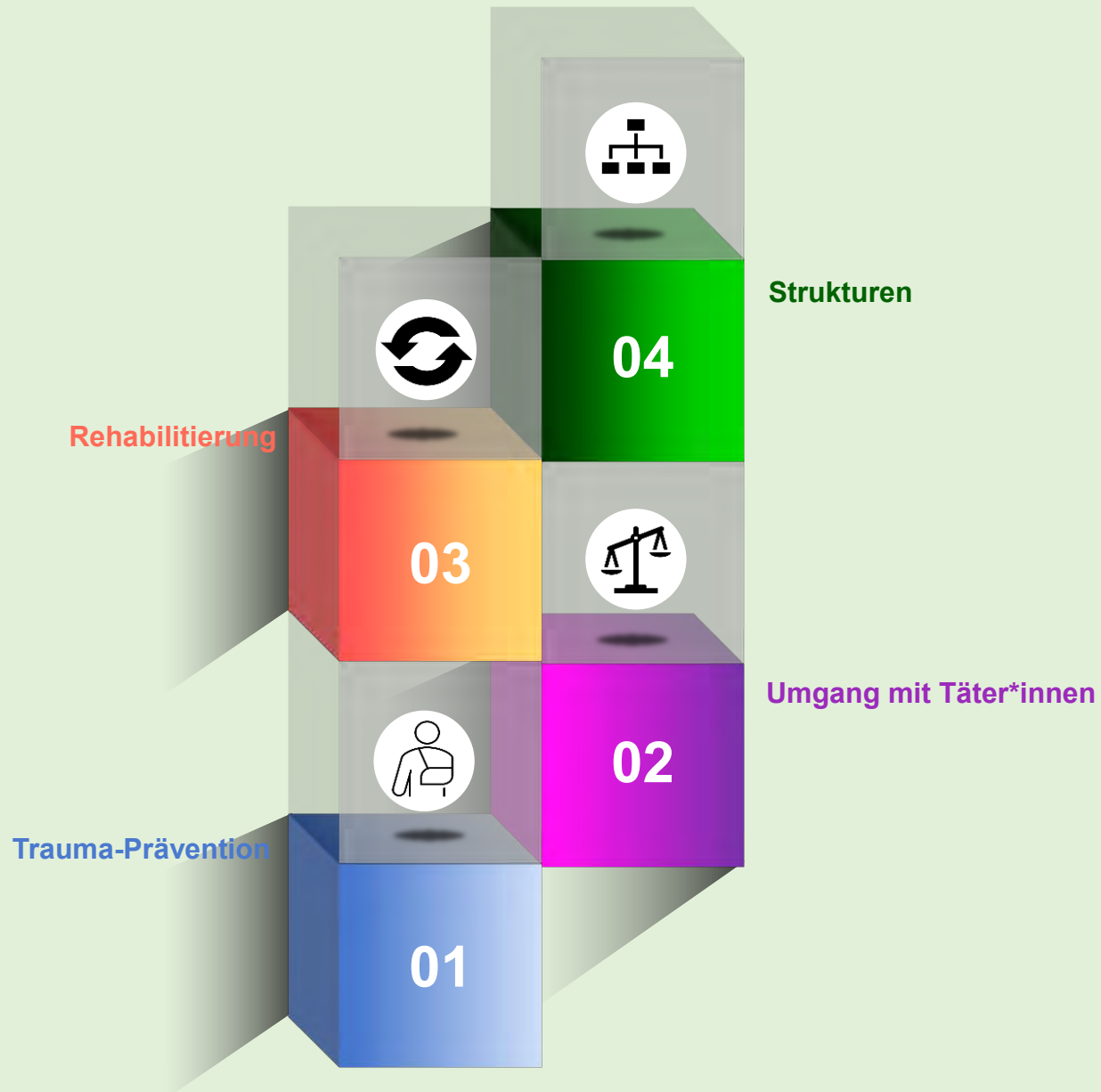




Umgang mit konkreten
Beobachtungen

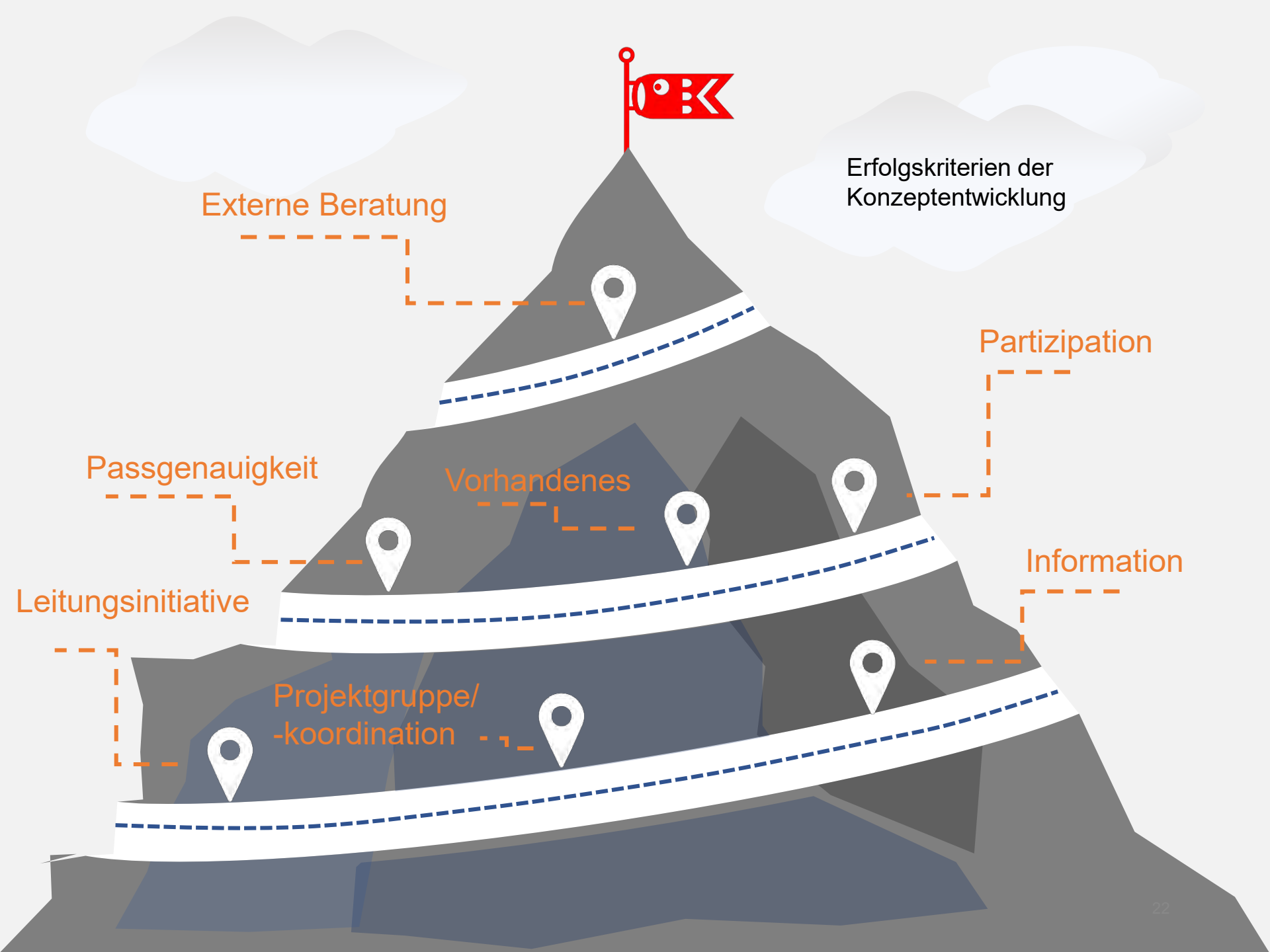
Umgang mit
Verdachtsfällen

Deeskalation



Erfolgskriterien der Konzeptentwicklung

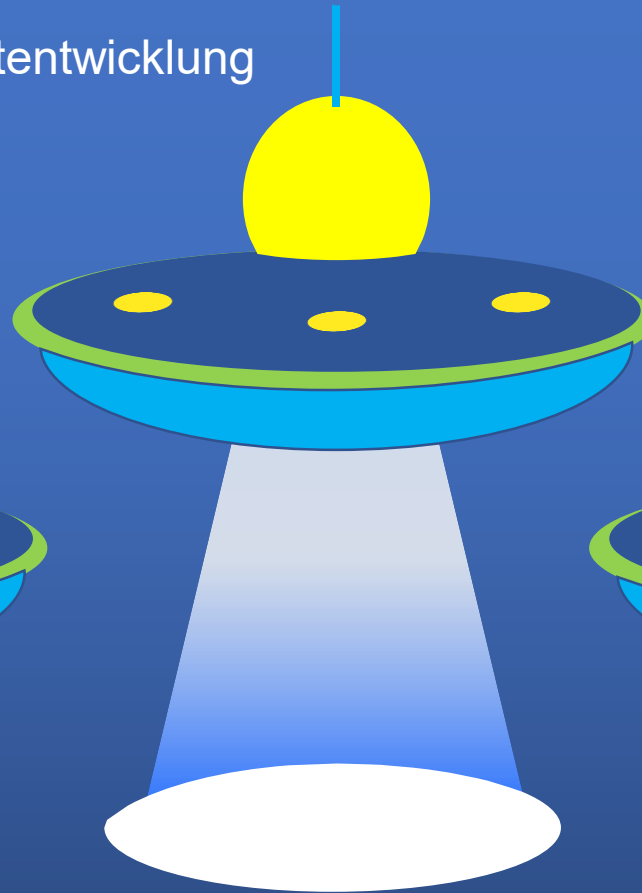




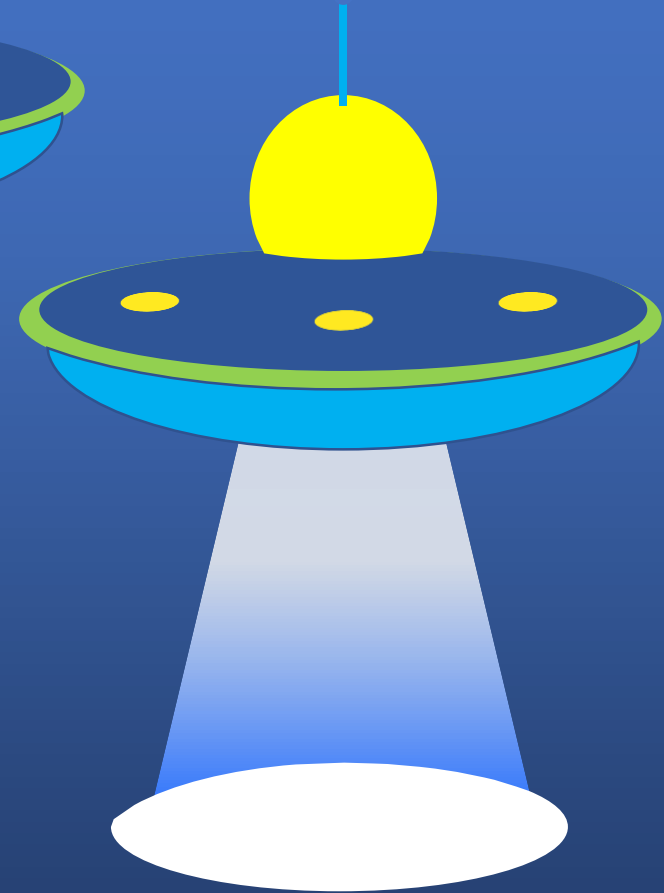
Phasenverlauf der Konzeptentwicklung



2. Erarbeitungsphase



1. Einstiegsphase



3. Abschluss

Phasenverlauf der Konzeptentwicklung

1. Einstiegsphase

- 1.1 Auftragsklärung bzw. -erteilung
- 1.2 Projektkoordination
- 1.3 Projektgruppengründung
- 1.4 Auftaktveranstaltung

2. Erarbeitungsphase

- 2.1 Annäherung an das Thema Gewalt in WfbM
- 2.2 Risiko- und Potenzialanalyse
- 2.3 Arbeitsteilung
- 2.4 Erarbeitung des Erstentwurfs
- 2.5 Konzept liegt im Entwurf vor

3. Abschluss

- 3.1 Abstimmung des Konzepts innerhalb der WfbM
- 3.2 Korrekturschleife
- 3.3 Korrekturvorgaben und –wünsche
- 3.4 Veröffentlichung und Vorstellung des Konzepts
- 3.5 Das Gewaltpräventionskonzept ist veröffentlicht

Mustergliederung

Verhaltens-Leitlinien

1 Begriffe

- 1.1 Machtmissbrauch als Form der Gewalt in Werkstätten
- 1.2 Gewaltformen
- 1.3 Grenzverletzungen
- 1.4 Übergriffe
- 1.5 Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen

2 Vorbeugen

- 2.1 Ausschreibungs- und Einstellungsmanagement
 - 2.1.1 Stellenausschreibung
 - 2.1.2 Personalauswahl
 - 2.1.3 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren
 - 2.1.4 Hospitation und Einarbeitung
 - 2.1.5 Beteiligung von Beschäftigten
- 2.2 Nähe und Distanz
- 2.3 Reflexion der beruflichen Rolle Teambesprechung/Supervision/ regelmäßige Fortbildung zu den Themen Gewalt /Gewaltprävention
- 2.4 Empowerment und Partizipation

3 Eingreifen

- 3.1 Deeskalation / Konfliktentschärfung
- 3.2 Reaktion bei Grenzverletzungen
- 3.3 Handlungsleitfäden zum Umgang mit Verdachtsmomenten oder Beobachtungen von Gewalthandlungen
- 3.4 Kontakt mit der Öffentlichkeit

4 Nachsorge

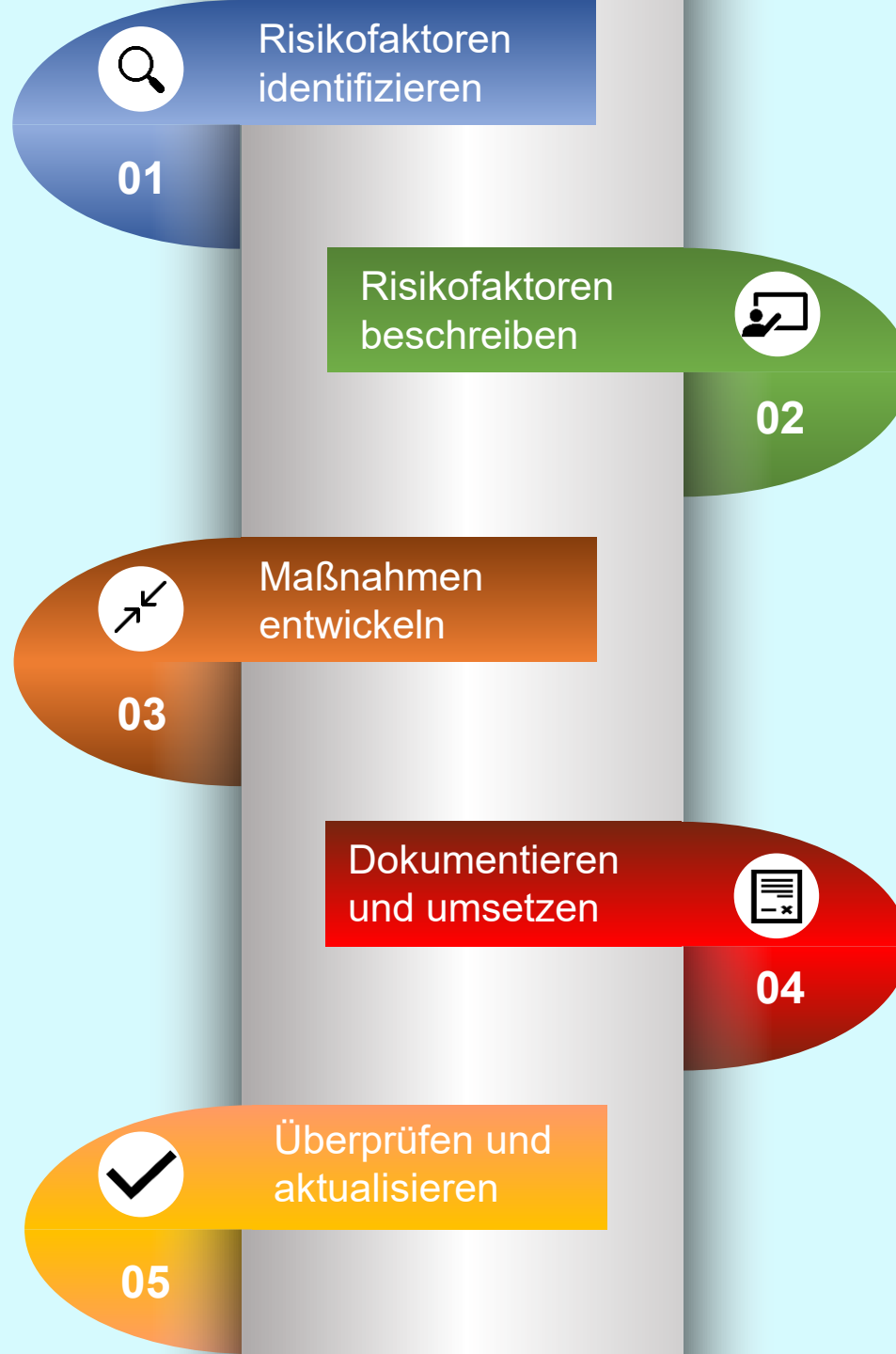
- 4.1 Trauma-Prävention
- 4.2 Umgang mit grenzverletzenden, übergriffigen und gewalttätigen Personen

- 4.2.1 Arbeitsrechtliche/strafrechtliche Maßnahmen nach Übergriffen und Gewalt durch Fachkräfte
- 4.2.2 Maßnahmen nach Übergriffen und Gewalt durch Beschäftigte
- 4.3 Rehabilitierung von Falschverdächtigten
- 4.4 Korrektur der präventiven Maßnahmen als Konsequenz einer Gewalthandlung

(Partizipative) Methoden der Risikoanalyse und Konzeptentwicklung



Schritte einer Risikoanalyse



Die grundsätzliche Bereitschaft zur Partizipation

- Bereitschaft Arbeitstempo zu drosseln;
- Begriffe immer wieder klären (ggf. in verständliche Sprache übersetzen);
- genau zuhören;
- offen für Unerwartetes bleiben.



Die Arbeit im Tandem

- Es wird eine Person abgestellt, die die Person mit Beeinträchtigung während des Prozesses begleitet und bei Unklarheiten unterstützt.
- Um Beeinflussung einigermaßen zu begrenzen, sollte die Begleitperson nach Möglichkeit niemand sein, den der*die Beschäftigte aus dem Tagesgeschäft kennt.



Materialien in Leichter Sprache

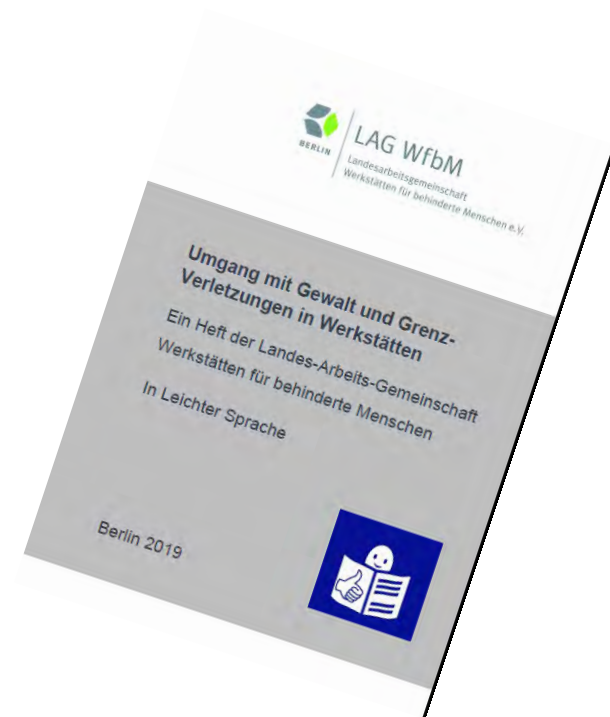
Können helfen, sind aber nicht viel wert, wenn die zuvor genannten Punkte nicht erfüllt sind!

https://wfbm-berlin.de/fileadmin/user_upload/service/download_flyer/gewaltpraevention/20201009UmgangmitGewaltundGrenzverletzungeninWerkstaetten.pdf
<https://www.big-berlin.info/medien/haeusliche-gewalt-ist-nie-ordnung-0>

https://petze-shop.de/epages/70cc30e5-aec8-4596-9319-086fe92d9545.sf/de_DE/?ObjectPath=/Shops/70cc30e5-aec8-4596-9319-086fe92d9545/Products/12345

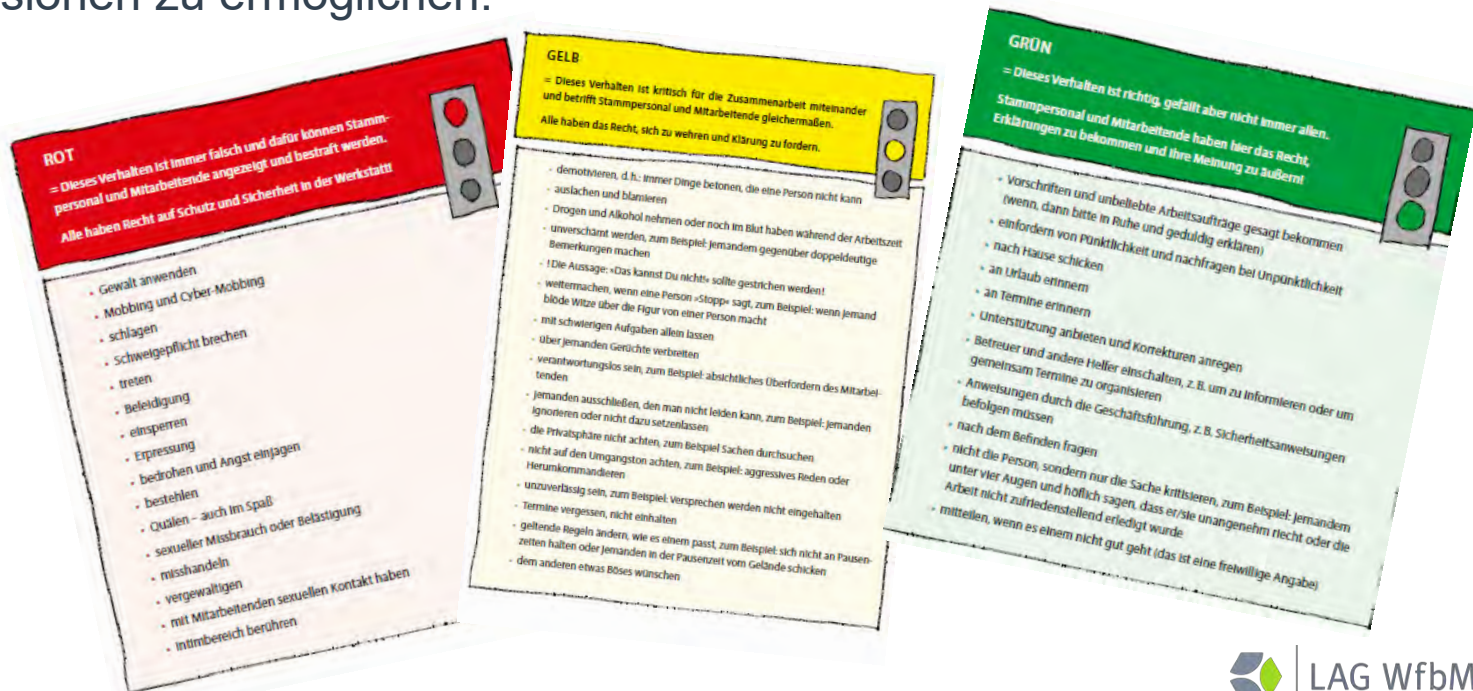
<https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/leichte-sprache/startseite.html>

<https://hateaid.org/startseite-in-einfacher-sprache/>

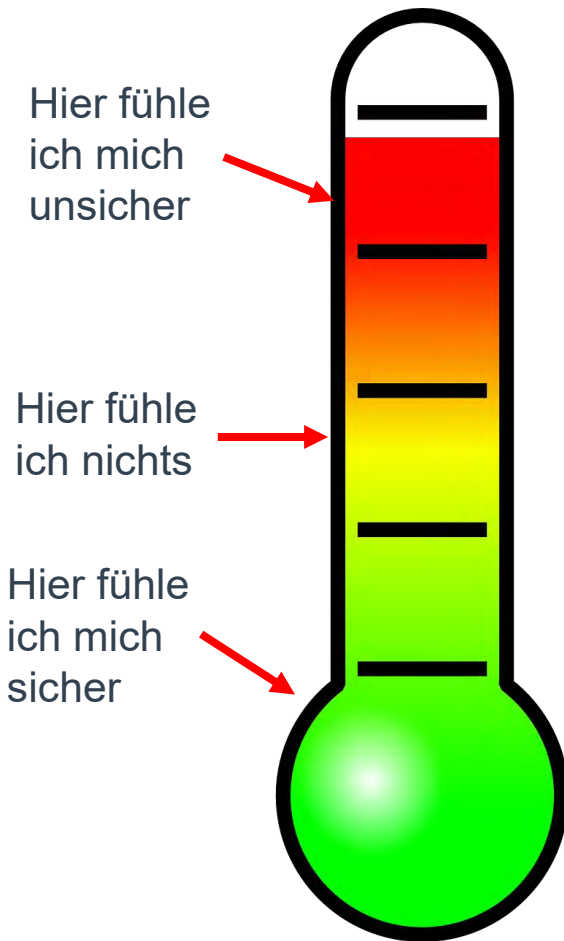


Die Arbeit in Unterarbeitsgruppen

- Es kann Sinn machen Unterarbeitsgruppen zu gründen, um einzelne Konzeptteile erarbeiten zu lassen.
- Es kann Sinn machen Fachkräfte und Beschäftigte zu trennen, um offenere Diskussionen zu ermöglichen.



Einrichtungserkundung: Wie fühle ich mich hier



Ziel: An welchen Orten und in welchen Situationen, fühlen sich die Beschäftigten sicher, neutral oder unsicher und warum (guter Anlass, um ins Gespräch zu kommen).

Durchführung: Allein, in Gruppen oder begleitet begehen Beschäftigte die Werkstatt und kennzeichnen an jedem Ort das Thermometer mit Klebepunkten und begründen ihre Markierung.

Ergebnisse sollten unbedingt dokumentiert werden.

Einrichtungserkundung: (un-)sichere Räume



Ziel: An welchen Orten und in welchen Situationen, fühlen sich die Beschäftigten sicher, neutral oder unsicher und warum (guter Anlass, um ins Gespräch zu kommen).

Durchführung: Allein, in Gruppen oder begleitet begehen Beschäftigte die Werkstatt und kennzeichnen an jedem Ort den Fluchtplan mit Klebepunkten und begründen ihre Markierung.

Ergebnisse sollten unbedingt dokumentiert werden.

Einrichtungserkundung: (un-)sichere Räume

Einrichtungserkundung Betrieb 1

Haus A	Sicher ☺	Neutral :- /	Unsicher ☹	Kommentar
Flur med. Dienst	X			Licht an
			X	Licht aus
Toiletten med. Die.		X		
Umkleiden	X			
			X	Viele Personen oder ganz alleine ist komisch
Snoezelraum	X			
Fahrstuhl	X			
Getränkeautomat			X	Manchmal ist es zu voll, dann ist es doof. Ganz alleine ist es auch komisch. Es könnte jemand von hinten kommen und das Geld klauen.

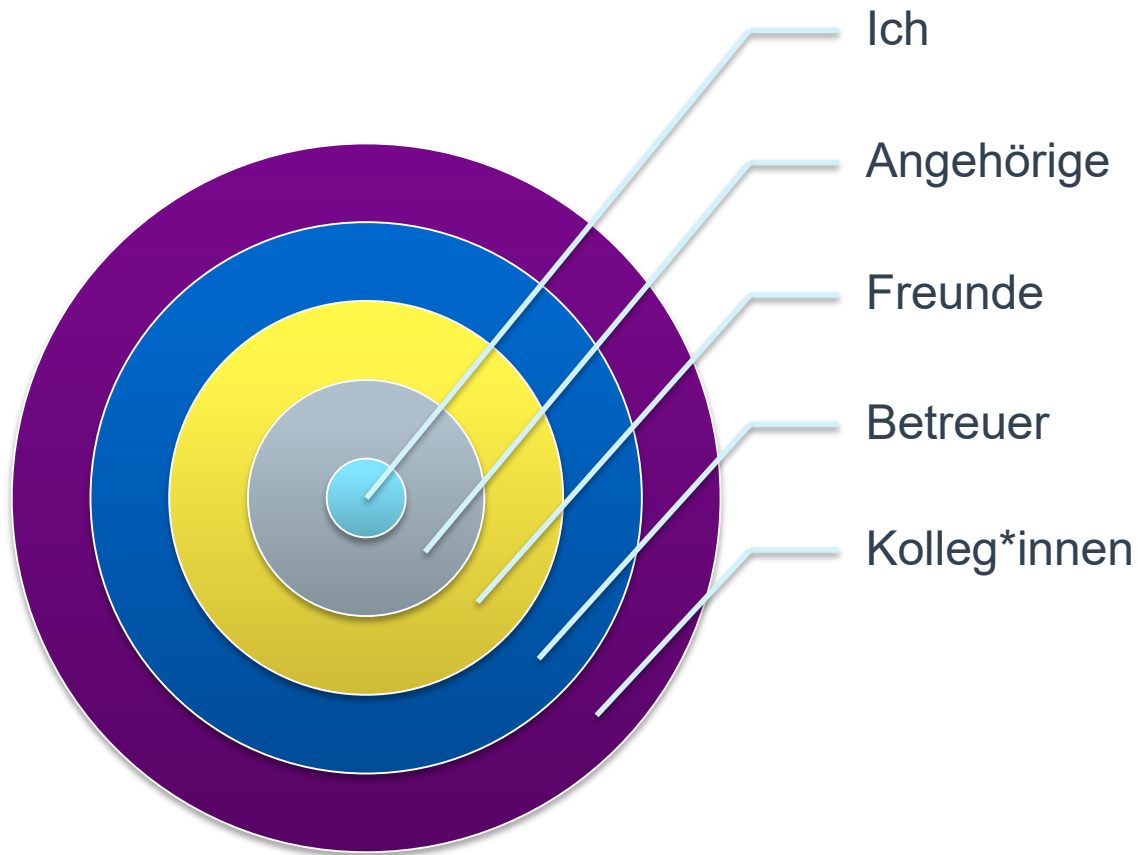
Haus B	Sicher ☺	Neutral :- /	Unsicher ☹	Kommentar
Kantine	X			
Eingangsbereich	X			
Sportraum	X			Auch alleine ein gutes Gefühl. Viel Licht im Raum. Von allen Seiten einsehbar.

Einrichtungserkundung Betrieb 2

Ebene 1	Sicher ☺	Neutral :- /	Unsicher ☹	Kommentare
Treppenhaus	X			Licht an
			X	Licht aus
Raum 110			X	umgebaute Herrentoilette mit großem Vorraum/ ungutes Gefühl, wer kommt noch dazu
Flur bis Rampe 1	X			
Querflur	X			
Getränkestand im Querflur	X			Ich finde den Platz sehr unübersichtlich, die Beschäftigten nicht
Flur bis Rampe 2		X		Wenig Licht (Baulampen) vor Schürzentür

Ebene 2	Sicher ☺	Neutral :- /	Unsicher ☹	Kommentare
	X			Eingangsbereich
Fahrstuhl		X		oranger Fahrstuhl, niemand sieht mich
			X	oranger Fahrstuhl, viele Menschen machen Angst, „Ich weiß nie wer hinter mir einsteigt.“
Rolli- Toilette			X	großer Vorraum mit Waschbecken, „Plötzlich steht da jemand.“
Kantine	X			Auch allein ein guter Raum. Von allen Seiten einsehbar.

Soziales Atom: Wie nah sind wir uns?



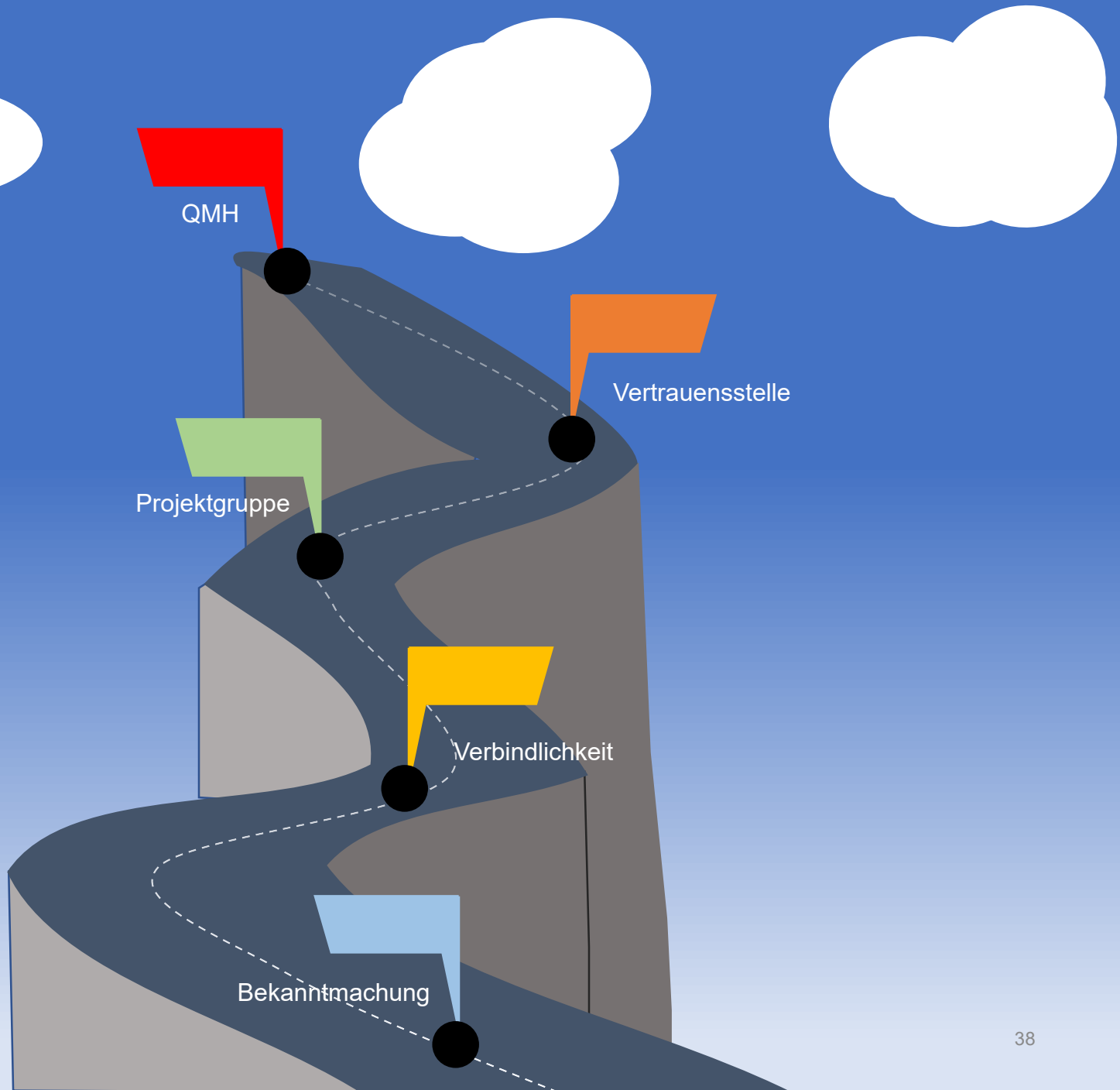
Leitfragen für das Soziale Atom

- Wer ist mir ganz nah / soll mir ganz nah sein?
- Wer soll mir nicht so nah sein?
- Was ist der Unterschied zwischen den unterschiedlichen Beziehungen?
- Wie nah ist in der Werkstatt zu nah?
- Wie weit weg ist zu weit weg?
- Was kann ich tun, wenn mir jemand zu nah kommt?
- Was kann ich tun, wenn jemand zu weit weg ist?

Erfolgskriterien der Konzeptumsetzung



Erfolgskriterien
der Konzept-
Implementierung



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



E N D E

Kontakt zu Sascha Omid, Fachberater für Gewaltprävention

Haben Sie weiterführende Fragen oder wünschen Unterstützung bei der Konzeptentwicklung?

Dann melden Sie sich gerne bei mir!

Kontakt:

LAG WfbM Berlin e.V.

Tel.: 030 / 484 9582-19

Mobil: 0157 779 19 585

E-Mail: [sascha.omidi\(at\)wfbm-berlin.de](mailto:sascha.omidi@wfbm-berlin.de)

Quellen

- Enders, Ursula, Hrsg. 2017. Grenzen achten: Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen: Ein Handbuch für die Praxis. 2. Auflage. KiWi Paperback 1230. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Fegert, Jörg M., Michael Kölch, Elisa König, Daniela Harsch, Susanne Witte, und Ulrike Hoffmann, Hrsg. 2018. Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen: Für die Leitungspraxis in Gesundheitswesen, Jugendhilfe und Schule. Multimedia. Berlin: Springer.
- Reddemann, Luise, und Cornelia Dehner-Rau. 2008. Trauma: Folgen erkennen, überwinden und an ihnen wachsen ; ein Übungsbuch für Körper und Seele. 3. vollst. überarb. Aufl. Stuttgart: TRIAS.
- Retkowski, Alexandra, Angelika Treibel, und Elisabeth Tuidier, Hrsg. 2018. Handbuch sexualisierte Gewalt und pädagogische Kontexte: Theorie, Forschung, Praxis. 1. Auflage. Weinheim Basel: Beltz Juventa.
- Wolff, M., 2015. Organisationsanalysen als Ausgangspunkt der Entwicklung eines besseren KlientInnenschutzes. In: G. Crone & H. Liebhardt, Hrsg. *Institutioneller Schutz vor sexuellem Missbrauch*. Weinheim Basel: Beltz Juventa, pp. 39 - 49.
- Wolff, M., Schröer, W. & Jörg, F. Hrsg., 2017. *Schutzkonzepte in Theorie und Praxis*. Weinheim Basel: Beltz Juventa.