TRöM Gesprächsleitfaden – Schwere Sprache

1 Vulnerable Individuen

1.1 Behinderung

Die beiden Studien des BMFSFJ und des BMAS zeigen einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem Merkmal Behinderung/gesundheitliche Beeinträchtigung und Gewalt auf. So haben Frauen mit Behinderung nicht nur per se ein höheres Risiko der Gewaltbetroffenheit, sondern frühere Gewalterfahrungen erhöhen auch das Risiko für das Auftreten von gesundheitlichen Schwierigkeiten oder Behinderungen im weiteren Lebensverlauf.

Ähnliches trifft auch für Männer mit Behinderung zu. Das erhöhte Risiko von Menschen mit Behinderung Gewalt zu erleiden, wird u.a. auf höhere körperliche und emotionale Abhängigkeiten, die aus den Behinderungen resultieren sowie die mit einigen Behinderungen einhergehende Beeinträchtigung der Kommunikationsfähigkeit zurückgeführt.

Eröffnungsfrage:

Welche Beeinträchtigungen haben die Menschen, die in Ihrer Werkstatt arbeiten?

Risikofaktoren/Potenziale:

- Menschen mit psychischen Störungen und/oder psychischen/seelischen Behinderungen werden beschäftigt (z.B. Suchterkrankungen).
- Menschen mit körperlichen Behinderungen werden beschäftigt.
- Menschen mit geistigen Behinderungen werden beschäftigt.
- Menschen mit Schwerst-Mehrfach-Behinderungen/Kombinationen aus geistigen und körperlichen Behinderungen werden beschäftigt.
- Menschen mit Sinnesbeeinträchtigungen werden beschäftigt.
- Menschen, die herausfordernde Verhaltensweisen zeigen, werden beschäftigt.
- Weitere Nennungen.

1.2 Zusätzliche Merkmale, die das Risiko für Gewalt erhöhen können

Menschen werden auch aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermeintlichen ethnischen Zugehörigkeit oder Herkunft, ihres Aussehens, ihrer Religion, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer sexuellen Identität oder weil sie vermeintlich oder tatsächlich mehrere der hier genannten Merkmale aufweisen, angefeindet.

Eröffnungsfrage:

Kommen Ihnen weitere Merkmale in den Sinn, die das Risiko von Personen in Ihrer Werkstatt Gewalt zu erfahren, erhöhen könnten? Welche sind das?

Risikofaktoren/Potenziale:

- Menschen mit Fluchterfahrungen werden beschäftigt.
- Menschen mit Traumatisierungen in der Vorgeschichte werden beschäftigt.
- Weitere Nennungen

1.3 Aufnahmemanagement und Gruppenzusammensetzung

Einen weiteren Risikofaktor kann das Zusammentreffen von tendenziell eher übergriffigen und eher verletzlichen Personen darstellen. Dies spielt beispielsweise bei der Zusammensetzung von Gruppen eine Rolle.

Eröffnungsfrage:

Wie ist das Aufnahmemanagement gestaltet und welche Aspekte werden bei der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen berücksichtigt?

Risikofaktoren/Potenziale:

Bei der Zusammensetzung der Arbeitsgruppen werden folgende Gesichtspunkte unter Gewaltpräventiven Gesichtspunkten berücksichtigt:

- Behinderungen
- Krankheitsbilder
- biographische Vorgeschichte

2 Personalpolitik

Bei den folgenden Punkten geht es um die Personalpolitik. Dabei wird davon ausgegangen, dass sich durch entsprechende Maßnahmen in der Personalauswahl, -pflege und -entwicklung das Risiko für Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtliche Gewalt durch Fachkräfte senken lässt.

2.1 Ausschreibungs-, Einstellungs- und Einarbeitungsmanagement

Die Bewerbungs- und Einstellungsphase spielt eine wichtige Rolle für die Umsetzung der organisationsbezogenen Gewaltprävention. Potenzielle Täter*innen können selektiert, gegenseitige Erwartungshaltungen zwischen der Organisation und Bewerber*innen geklärt und neue Fachkräfte an bestehende Strukturen und Reglungen herangeführt werden. Es macht daher Sinn, die Ausschreibungs-, Einstellungs- und Einarbeitungsprozesse präventiv zu gestalten.

Eröffnungsfrage:

Wie sind die Ausschreibungs-, Einstellungs- und Einarbeitungsprozesse in Ihrer Werkstatt gestaltet?

Risikofaktoren/Potenziale:

- Stellenausschreibungen enthalten Anmerkungen zum Thema „Gewaltprävention" in der Werkstatt (z.B. Schutzkonzept ist vorhanden, Mitwirkung an den Maßnahmen ist verpflichtend).
- Im Rahmen von Vorstellungsgesprächen werden Themen wie Gewaltprävention oder der Umgang mit Nähe und Distanz angesprochen.
- Die Anforderungen bei der Bewerber*innenauswahl werden auch bei Bufdis, Praktikant*innen etc. angewandt.
- Eine verbindliche (durch Betriebsvereinbarung, durch vertragliche Regelung oder Arbeitgeberweisung) Selbstverpflichtungserklärung ist vorhanden.
- Fachkräfte legen regelmäßig erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse vor.
- Vor Einstellung findet eine Hospitation statt, bei der auch Themen wie „Nähe und Distanz", „Behinderung und Sexualität" und „Gewalt und Gewaltprävention" thematisiert und der werkstattinterne Umgang mit diesen Themen vermittelt werden.
- Eine fundierte Einarbeitung von Fachkräften findet statt.
- Gewaltprävention ist Bestandteil der Einarbeitung (z.B. Einführungsveranstaltung).
- Für Einarbeitung ist genug Zeit und Personal eingesetzt.
- Fachkräfte werden zum Umgang mit dem Datenschutz und der Schweigepflicht informiert.

2.2 Stressreduktion und Burn-Out-Prophylaxe

Die Arbeit in Organisationen im sozialen Bereich kann zu starken Überforderungsgefühlen bei Fachkräften führen. Als Hauptursachen für übergriffiges Verhalten von Fachkräften kommen belastende Arbeitsstrukturen, Mitarbeitermangel, mangelnde Unterstützung durch die Einrichtungsleitung, fehlende Teamberatung und Supervision, geringe Qualifikation, Überforderung und Stress infrage. Diese Faktoren können zu Überforderungsgefühlen und Frustration führen und damit das Risiko für gewalttätige Auseinandersetzungen erhöhen.

Eröffnungsfrage:

Was wird in Ihrer Werkstatt getan, um Überforderungsgefühlen und Frustration bei Fachkräften vorzubeugen?

Risikofaktoren/Potenziale:

- Es wird ein angemessener Personalschlüssel vorgehalten.
- Bei der Hausteam-Zusammensetzung wird auf Ausgewogenheit im Hinblick auf Multiprofessionalität und Berufserfahrung geachtet.
- Die Selbstfürsorge der Fachkräfte und die Reflexion über die eigene Arbeit, z.B. durch (Fall- oder Team) Besprechungen, Supervision oder Intervision werden unterstützt.
- Kontinuität im Personal ist gegeben.
- Aufgaben und (Entscheidungs-)Kompetenzen der Leitung sowie der Fachkräfte sind klar definiert und für alle (auch Beschäftigte, Angehörige etc.) transparent.
- Es werden regelmäßig Personalgespräche durchgeführt und somit den Fachkräften Rückmeldungen zu ihrer Arbeit gegeben.
- Themenspezifische (z.B. Deeskalationstraining, Sexualisierte Gewalt) Weiter- und Fortbildungsangebote für Fachkräfte werden regelmäßige/verpflichtende angeboten.
- Multiplikator*innen aus diesen Bereichen sind vorhanden.
- Weitere Nennungen.

3 Betreuungsverhältnisse

Das Risiko Gewalt zu erleiden, erhöht sich für Menschen mit Behinderung in institutionellen Kontexten erheblich. Als Gründe hierfür wird die Angewiesenheit auf Unterstützung in unterschiedlichen Bereichen aufgeführt, die mit einer erhöhten Abhängigkeit von Fachkräften einhergehen.

Aus der Abhängigkeit resultiert ein nur schwer aufzulösendes Machtgefälle zwischen Fachkräften und Beschäftigten. Dieses bildet unabhängig von seiner Bewertung die zentrale Ursache für sexuelle Übergriffe in Einrichtungen, denn Täter*innen können es leicht ausnutzen, um potenzielle Opfer zu manipulieren oder zu erpressen.

3.1 Räumliche Gelegenheitsstrukturen

Verschärfen kann sich das Missbrauchsrisiko noch einmal durch das Vorhandensein räumlicher Gelegenheitsstrukturen, wie zum Beispiel abgelegener oder schwer einsehbarer Räume.

Eröffnungsfrage:

Gibt es in Ihrer Werkstatt Räume, die das Auftreten von Gewalt begünstigen könnten? Wenn ja, welche sind das?

Risikofaktoren/Potenziale:

- Jede Person kann die Werkstatt und ihre Standorte unbemerkt betreten.
- Es gibt Räumlichkeiten, die schwer einsehbar oder abgelegen sind/Es gibt „dunkle Ecken".
- Es kommt zu unbeaufsichtigten Einzelkontakten zwischen Fachkräften und Beschäftigten (z.B. pflegerische Tätigkeiten, Fahrdienst etc.).
- Räume sind abgeschlossen, wenn Fachkräfte einzeln mit Beschäftigten arbeiten oder sprechen.
- Fachkräfte und Beschäftigte nutzen keine getrennten Räumlichkeiten, sodass eine Privatsphäre nicht möglich ist (z.B. Toiletten, Umkleiden, Duschen).
- Ausflüge oder Reisen mit Beschäftigten finden statt.
- Weitere Räume.

3.2 Regulation von Nähe und Distanz/rigider Erziehungsstil und sexualpädagogisches Konzept

Das grundlegend bestehende Machtgefälle zwischen Fachkräften und Beschäftigten kann sich durch bestimmte Faktoren noch einmal intensivieren, zum Beispiel durch besondere Vertrauensverhältnisse im Rahmen von Einzeltherapien oder wenn einzelne Fachkräfte weitreichende Befugnisse in Bezug auf einzelne Beschäftigte haben.

Eröffnungsfrage:

Wie sorgen Sie in Ihrer Werkstatt dafür, dass das Machtgefälle zwischen Fachkräften und Beschäftigten nicht missbraucht wird?

Wie wird mit Regelverstößen durch Beschäftigte umgegangen?

Wie wird mit dem Thema „Sexualität" in Ihrer Werkstatt umgegangen?

Risikofaktoren/Potenziale:

- Auf einen verantwortungsbewussten Umgang mit dem Machgefälle zwischen Fachkräften und Beschäftigten wird geachtet:
    - Machtgefälle wird von den Teilnehmer*innen reflektiert
    - Machtgefälle wird im Rahmen von Teamgesprächen/Supervisionen/Intervisionen thematisiert und es werden Maßnahmen zur Relativierung ergriffen

    - Gewünschter Umgang ist in Verhaltensleitlinien/Ethikrichtlinien festgelegt
- Es gibt Beschäftigte, die nur eine einzige Bezugsperson unter den Fachkräften haben bzw. für die nur eine einzige Fachkraft zuständig ist.
- Es kommt zu besonderen Vertrauensbeziehungen (z.B. Einzeltherapie) oder Abhängigkeitsverhältnissen zwischen Fachkräften und Beschäftigten.
- Fachkräfte können allein Entscheidungen mit weitreichenden Konsequenzen für Beschäftigte treffen (z.B. Verbleib in einer Arbeitsgruppe, Höhe der Arbeitszeit, Höhe des Entgeltes).
- Auf eine klare Trennung zwischen beruflichen und privaten Kontakten wird geachtet (z.B. der Austausch von privaten Telefonnummern zwischen Fachkräften und Beschäftigten ist nicht akzeptiert/es ist nicht akzeptiert, dass Fachkräfte und Beschäftigte in sozialen Medien befreundet sind).
- Auf eine ausgewogene Regulation der Nähe und Distanz wird geachtet:
    - Fragen der Regulation von Nähe und Distanz werden von den Teilnehmer*innen reflektiert
    - Fragen der Regulation von Nähe und Distanz werden im Rahmen von Teamgesprächen/Supervisionen/Intervisionen thematisiert und es werden Maßnahmen geplant
    - Gewünschter Umgang Ist die Verhaltensleitlinien/Ethikrichtlinien festgelegt
- Es wird gestraft/Ein rigider Erziehungsstil ist akzeptiert.
- Ein sexualpädagogisches Konzept ist vorhanden.
- Weitere Nennungen.

4 Organisationskultur (Fehlerkultur, Beteiligung, Beschwerde-management)

In allen Organisationen bestehen formelle und informelle Strukturen nebeneinander. Informelle Strukturen können eigene Kommunikationswege, Hierarchien und Sanktionssysteme aufweisen. Aus gewaltpräventiver Perspektive können sich formelle und informelle Strukturen einander ergänzen, sich gegenseitig korrigieren und auf diese Weise die Entstehung von Gewalt begrenzen. Sie können sich aber auch wiedersprechen, zu problematischen Konflikten führen und auf diese Weise das gewalttätige Verhalten einzelner Personen begünstigen.

4.1 Leitungs- und Kommunikationsstrukturen

Die potenzielle Missbrauchbarkeit des Machtungleichgewichts zwischen Fachkräften und Menschen mit Behinderung kann durch den in einer Werkstatt vorherrschenden Führungsstil beeinflusst werden. Überstrukturierte Einrichtungen mit einem autoritären, rigiden

Leitungsstil haben sich als ebenso täterfreundlich erwiesen wie laissez-faire geführte Institutionen.

Eröffnungsfrage:

Wie erleben Sie die Leitungs- und Kommunikationsstrukturen in Ihrer Werkstatt?

Risikofaktoren/Potenziale:

- Es ist klar definiert und für alle transparent, wer in der Organisation für was zuständig ist.
- Es gibt transparente Entscheidungs- und Kommunikationswege.
- Folgen von Fehlverhalten sind transparent geregelt und allen bekannt.
- AGG und seine Folgen sind allen bekannt.
- Kritik gilt innerhalb Ihres Teams als zulässig. Es gibt eine konstruktive Streitkultur.
- Grenzverletzungen werden angesprochen und besprochen.
- Übergriffe werden systematisch erfasst, dokumentiert und analysiert.
- Fachkräfte haben die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge, Beschwerden zu äußern oder Probleme anzusprechen.
- Weitere Nennungen.

4.2 Beschwerdemöglichkeiten und Empowerment für Beschäftigte

Im Rahmen einer beteiligungsorientierten Gewaltprävention sollten Beschäftigten unterschiedliche Beschwerdewege auf unterschiedlichen Ebenen aufgezeigt werden, die auf die Besonderheiten der jeweiligen Zielgruppe abgestimmt sind. Es ist zudem sinnvoll externe Anlauf- und Beratungsstellen aufzuzeigen, die im Gewaltfall angesteuert werden können.

Umfassende Gewaltprävention beinhaltet die Thematisierung und Umsetzung von Möglichkeiten der Selbst- und Mitbestimmung von Beschäftigten. Dem liegt die Idee zugrunde, dass Menschen mit Behinderung, die lernen sich zu beteiligen und mitzubestimmen eine grundlegendere Sicherheit in Aushandlungsprozessen mit anderen erlernen. Ein positiver Nebeneffekt hiervon kann sein, dass häufiger ein positives Klima des Austauschs in der Werkstatt entsteht, in dem formale Beschwerden oft nicht mehr nötig sind, da Konflikte und Schwierigkeiten frühzeitiger thematisiert und zeitnäher gelöst werden können.

Eröffnungsfragen:

Welche Beschwerdemöglichkeiten haben die Beschäftigten in Ihrer Werkstatt?

Wie stärken Sie die Selbst- und Mitbestimmungsmöglichkeiten von Beschäftigten Ihrer Werkstatt?

Risikofaktoren/Potenziale:

- Es gibt zielgruppenadäquate Beschwerdemöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte für Beschäftigte.
- Es gibt Möglichkeiten für Angehörige und rechtliche Betreuer*innen, Beschwerden zu äußern oder Probleme anzusprechen.
- Es gibt klar benannte und allen bekannte Ansprechpartner*innen für Beschwerden und Probleme innerhalb der Werkstatt.
- Externe Ansprechpartner*innen und Anlaufstellen, die Unterstützung bei Gewaltvorfällen leisten, sind bekannt.
- Es gibt zielgruppenadäquate Angebote zur Förderung des Empowerments.
    - Bildungsangebote (z.B. Wen-do-Kurse u.Ä.)
    - Grenzsetzung und Selbstbestimmung der Beschäftigten wird im Alltag zugelassen/Raum gegeben
- Richtlinien zur Rehabilitation zu Unrecht Verdächtigter liegen vor.
- Weitere Nennungen.