

GEWALTSCHUTZKONZEPT

(ENTSPRICHT DEN VORGABEN DES § 8 WTG NRW)

ZIEL

Das Konzept dient dem Schutz aller Beteiligten vor jeder Form der Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch, einschliesslich ihrer geschlechtsspezifischen Aspekte. Es soll den Mitarbeitern eine Hilfestellung zur Reflexion der eigenen Haltung und Informationen zur Prävention, Intervention sowie Aufarbeitung und Nachsorge von Gewaltvorfällen in der täglichen Zusammenarbeit bieten.

DEFINITION

Grundsätzlich wird jeder Eingriff in die Integrität - im Sinne körperlicher, seelischer und geistiger Unversehrtheit eines anderen Menschen - als Gewalt verstanden.

Es gibt verschiedene Formen von Gewalt:

- Körperliche Gewalt
- Psychische Gewalt und verbale Gewalt
- Materielle Gewalt
- Gewalt durch Regeln oder Strukturen (Strukturelle Gewalt)

Gewalt liegt vor, wenn Menschen gezielt oder fahrlässig physisch oder psychisch verletzt oder geschädigt werden.

Gewalt ist alles, wodurch sich jemand verletzt fühlt, deshalb ist es sehr wichtig, jeden Menschen mit dem Ernst zu nehmen, was er berichtet – oder auch durch sein Verhalten zeigt.

VERHALTENSKODEX

Jeder Mitarbeiter unterschreibt bei uns diese Selbstverpflichtungserklärung:

„Eine wertschätzende und respektvolle Haltung gegenüber Bewohnern und Kollegen ist die Basis jeden Handelns in unserem Unternehmen. Wir begegnen Menschen mit Empathie und Achtsamkeit. Da Menschen mit Pflegebedürftigkeit besonders gefährdet sind für körperliche, psychische und andere Formen

von Gewalt, haben ihr Schutz und ihre Sicherheit in unserer Arbeit oberste Priorität. Jeder Mitarbeiter trägt dafür Verantwortung.

Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung verpflichten sich alle Beschäftigten, Ehrenamtlichen, Beauftragten, Freiwilligendienstleistenden und Praktikanten zur Einhaltung des

Verhaltenskodex unseres Unternehmens. Als Teil unseres Unternehmens achte ich die Eigenart jedes Pflegebedürftigen. Ich begleite und unterstütze die Menschen in ihrer persönlichen Lebensgestaltung und achte ihre Privatsphäre und Individualität. Mein Handeln orientiert sich am Recht der Menschen mit Pflegebedürftigkeit auf Selbstbestimmung. Ich achte auf ihre Fähigkeit, eigene Entscheidungen zu treffen und unterstütze sie in ihrer Wahlfreiheit nach Interessen und Bedürfnissen. Ich verpflichte mich, die Entscheidungsfindung zu unterstützen und die möglichen Freiheitsgrade jedes Einzelnen zu wahren. Nehme ich gewaltfördernde Rahmenbedingungen (Regeln, Strukturen) wahr, setze ich mich für deren Reflexion und Änderung ein. Ich begegne Menschen mit Pflegebedürftigkeit jederzeit zugewandt und im Umgangston angemessen – auch bei hoher Aufgabenfülle und besonderen Herausforderungen. Ich achte das Recht der Pflegebedürftigen auf körperliche Unversehrtheit und übe keine Form von Gewalt – weder physischer, verbaler, psychischer noch sexueller Art – aus. Bei Selbst- und Fremdgefährdung greife ich konsequent schützend ein. Begrenzende Handlungen im Sinne körperlicher Interventionen gegenüber Nutzern darf ich nur durchführen, wenn sie und mit dem Vorgesetzten der Einrichtung und gesetzlichen Vertretern abgestimmt sind und unter Achtung der gesetzlichen Bestimmungen erfolgen. Zur Abwehr von Angriffen und Beseitigung von Gefahrenlagen ist Notwehr bzw. Nothilfe gem. § 32 Strafgesetzbuch erlaubt. Außerdem muss ich eine solche Handlung immer schriftlich dokumentieren. Nur in dieser Form kann körperliche Intervention angemessen sein. Ich achte im zwischenmenschlichen Kontakt mit Bewohnern und Kollegwn die persönlichen Grenzen und zeige je nach Situation und Kontext ein angemessenes Verhalten von Nähe und Distanz. Mein Handeln und mein Umgang richte ich ausschließlich an den beruflichen Aufgaben aus. Meine persönlichen bzw. privaten Bedürfnisse grenze ich konsequent ab. Als Teil eines Teams Sorge ich für ein Arbeitsklima, das sich durch Offenheit, Reflexion und Aufmerksamkeit für Anzeichen von Missbrauch oder Gewalt auszeichnet. Kollegiale Unterstützung und gemeinsame Verantwortung prägen unsere Arbeitskultur. Wir geben uns gegenseitig Rückmeldung und holen Unterstützung in schwierigen Situationen. Vermute bzw. erlange ich Kenntnis von einer Form unangemessener Interventionen und Gewalt, verpflichte ich mich, die zuständigen Vorgesetzten in Kenntnis zu setzen. Als Teil unseres Unternehmens bin ich Vorbild und zeige dies durch mein Verhalten.“

MABNAHMEN ZUR PRÄVENTION VON UND ZUM UMGANG MIT GEWALT

Ein entscheidender Faktor für die erfolgreiche Vorbeugung von Gewalt ist es, dass Präventionsarbeit keine zeitlich begrenzte oder einmalige Maßnahme ist, sondern kontinuierlich und aktiv betrieben werden muss. Nur so können eine Kultur der Offenheit und des Vertrauens aufgebaut, Haltungen und Verhalten stetig reflektiert und Lösungen für schwierige Situationen gefunden werden.

Haltung und Fachkompetenz

Alle Beschäftigte unseres Unternehmens sind sich darüber bewusst, dass sie eine Vorbildfunktion in ihrer Haltung gegenüber Menschen mit Pflegebedürftigkeit in unserer Gesellschaft übernehmen. Akzeptanz und Wertschätzung prägen die Gestaltung zwischenmenschlicher Beziehungen zu allen Menschen im Kontext unseres Unternehmens. Im Mittelpunkt unseres Interesses stehen die Fähigkeiten und Möglichkeiten der Menschen. Sie sind Ausgangspunkt für die Unterstützung von Menschen mit Pflegebedürftigkeit und eine wichtige Orientierung. Wir gestalten den Umgang mit Nähe und Distanz verantwortungsbewusst. Dies gilt insbesondere in der

Begegnung mit Menschen, die sich nicht selbst äußern können oder umfassend auf Unterstützung angewiesen sind. Wir erwarten Reflexionsbereitschaft von unseren Mitarbeitern gegenüber der eigenen Haltung und dem eigenen Tun. Aktive und passive Kritikfähigkeit unseres Personals ermöglichen eine offene fachliche Auseinandersetzung über alle Ebenen, mit dem Ziel der gemeinsamen Weiterentwicklung.

Schutz der Persönlichkeitsrechte

Ungeachtet ihrer geschlechtlichen, nationalen, religiösen, sexuellen Identität, ihren Einschränkungen oder ihrer Hautfarbe behandeln wir alle Menschen gleich. Wir teilen die Überzeugung, dass allen Menschen dieselben Rechte zustehen. Wir achten die Individualität und Würde jeder Persönlichkeit mit ihren lebensgeschichtlichen Erfahrungen, kulturellen Hintergründen und geschlechtsspezifischen Erfordernissen. Wir respektieren ihre Wünsche und Bedürfnisse.

Wir bejahen die individuellen Grenzen und die Privatsphäre aller Beteiligten. Wir sehen uns als Fürsprecher von pflegebedürftigen Menschen sowie Menschen mit Behinderung und unterstützen sie bei der Wahrung ihrer Grenzen, wenn sie hierbei Hilfe benötigen. Wir achten das Recht auf Intimsphäre für alle Menschen.

Information, Stärkung und Beteiligung von Menschen mit Behinderung

Die Klärung eigener Wünsche und Bedürfnisse ist die Voraussetzung, um diese wahrnehmen und verdeutlichen zu können. Wir legen Wert darauf, Menschen mit Pflegebedürftigkeit dazu zu befähigen, ihre Bedürfnisse ausdrücken zu können. Dafür erhalten sie die Hilfe, die sie benötigen. Wir unterstützen die Ausübung des Rechts auf selbstbestimmte Sexualität und die Entwicklung dieser.

Information von Angehörigen und gesetzlichen Betreuern

Angehörige und gesetzliche Betreuer sollten von den Vorgesetzten aller Einrichtungen über diese Handreichung unseres Unternehmens informiert werden und aktiv in die Umsetzung mit einbezogen werden. Zudem werden sie ermutigt, Beobachtungen zu melden.

Kommunikation

Wir praktizieren eine Kommunikation mit bewusster Wortwahl. Dabei schätzen wir alle Personen als gleichwertige Gesprächspartner. Wir achten auf Nachvollziehbarkeit von Dokumentation sowie Transparenz, Verbindlichkeit und Glaubwürdigkeit im Rahmen der Kommunikation. Insbesondere tragen wir für Verständlichkeit für Menschen mit Pflegebedürftigkeit Sorge, z.B. auch durch den Einsatz von leichter Sprache und Methoden der Unterstützten Kommunikation.

Strukturen

Der bewusste Umgang mit Machtstrukturen innerhalb unserer Organisation ist uns ein hohes Anliegen. Wir erwarten dahingehend die Reflexionsbereitschaft bei allen beteiligten Personen und fördern diese durch verschiedene Angebote, z. B. Fallbesprechung, Supervision, Fortbildung. Wir messen der Weiterentwicklung der strukturellen Bedingungen einen hohen Stellenwert bei. Transparenz, Flexibilisierung und Förderung der Durchlässigkeit sind wichtige Themen, um

Menschen mit Pflegebedürftigkeit und Personal Entfaltungsmöglichkeiten zu bieten. In diesem Zusammenhang ist es ein Ziel, gewaltfördernde Bedingungen zu erkennen, zu verändern und auszuschalten. Die Erarbeitung von Kriseninterventionsplänen vermittelt den beteiligten Personen Handlungssicherheit. Ein Kriseninterventionsplan ermöglicht einen

einheitlichen und transparenten Umgang mit herausfordernden Situationen und wird regelmäßig reflektiert.

Personal-Fürsorge – Gewalt gegen Beschäftigte

Dem Bereich der Personal-Fürsorge wird ein hoher Stellenwert beigemessen. Hierzu leisten alle Beschäftigten unseres Unternehmens im Rahmen ihrer Kompetenzbereiche ihren Beitrag. Unser Unternehmen als Arbeitgeber trägt Sorge für arbeitsrechtlich gesicherte Rahmenbedingungen als Voraussetzung zur Erfüllung der Aufgaben in dem jeweiligen Arbeitsbereich, fördert Motivation durch transparente Ziele und pflegt eine respektvolle Rückmeldungskultur auf

allen Ebenen. Vorgesetzte sind verantwortlich für präventive Maßnahmen zum Schutz ihrer Mitarbeiter wie z.B. eine Gefährdungsbeurteilung, Schulung in Deeskalationstechniken und Nachsorge bei Übergriffen. Alle Beschäftigten sind zudem aufgefordert, Überforderungs- und Überlastungssituationen anzuzeigen. Jeder Gewaltvorfall ist ein Arbeitsunfall. Doch bei Gewalt- oder anderen Extremereignissen können psychische Folgen zeitverzögert auftreten. Daher empfiehlt die BGW dies zu melden – auch wenn keine unmittelbare Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

Jeder Übergriff mit Verletzungsfolgen muss dokumentiert werden. Zum Thema Selbstsorge und Förderung des physischen und psychischen Ausgleichs haben Beschäftigte auch die Möglichkeit, innerbetriebliche Angebote zu nutzen. Die Bereitschaft zu themenorientierter Fort- und Weiterbildung auf allen Ebenen trägt maßgeblich zur Vermeidung und Bewältigung von Gewaltsituationen bzw. aggressivem Verhalten bei.

Intervention bei Gewaltvorfällen - Was müssen wir tun, wenn etwas geschieht?

Zuständigkeiten

Bei jeglichen Vorfällen von Gewalt (vermutet oder beobachtet) sind die zuständigen Vorgesetzten (Leitungen von Einrichtung bzw. Dienst) verantwortlich für die Einhaltung der Verfahrenswege. Dies gilt unabhängig davon, von wem die Gewalt ausgeübt wurde bzw. wer davon betroffen ist. Orientierung für ein adäquates Vorgehen bieten entsprechende Checklisten in den Einrichtungen.

Vorgehen

1. Schritt:

Beobachter bzw. Betroffene melden Gewaltvorfall an direkte Vorgesetzte oder an Vertrauensperson der Einrichtung.

2. Schritt:

Vorgesetzte oder Vertrauensperson informiert grundsätzlich das Koordinationsteam bzw. Koordinationsteam informiert Vorgesetzte

3. Schritt:

Koordinationsteam entscheidet in Abstimmung mit Vorgesetztem über weiteres Vorgehen.

Verhalten in einer akuten Gewaltsituation – Krisen- und Notfallplan

Die Beobachtung einer akuten Gewaltsituation erfordert situationsgemäßes Eingreifen. Dabei ist dieses Eingreifen von der Art und Weise der geäußerten Gewalt und den beteiligten

Personen abhängig. Priorität hat der Schutz der Personen, die von Gewalt bedroht sind. Dies gilt auch für den Schutz der eigenen Person. Es gilt der Krisen- und Notfallplan, der allen Beschäftigten bekannt ist.

Nachbearbeitung

Das Auftreten von Gewalt bedarf in jedem Fall einer gründlichen Nachbearbeitung zur Vermeidung von Wiederholungen. Wichtig zur gemeinsamen Aufarbeitung und Ursachenforschung ist die Reflexion der Gewaltsituation. Hierzu schaffen Personal- oder Teamgespräche eine breite Basis für mögliche Lösungsansätze. Zur persönlichen Aufarbeitung kann Supervision oder gezielte Beratung beantragt werden. Liegen Hinweise auf Straftaten vor, werden diese ernstgenommen und es wird Sorge getragen, dass sämtliche Umstände aufgeklärt und nachverfolgt werden. Vorgesetzte stehen auch hierbei in besonderer Verantwortung.

Zusammenarbeit mit der Polizei und Rechtsanwalt

Das Koordinationsteam entscheidet in Abstimmung mit der Geschäftsführung, ob die Polizei mit einbezogen bzw. Strafanzeige gestellt werden soll.

Zur Klärung, ob ein Gewaltvorfall strafrechtlich relevant ist, berät uns

- ein Rechtsanwalt
- die Beauftragte der Polizei für Kriminalitätsoffer

zur besseren Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form benutzt, gemeint sind beide Geschlechter