

Gewaltschutzkonzept

Stand: 15.09.2023

nach § 37a SGB IX für Leistungserbringer*innen, die Leistungen der sozialen Teilhabe für Menschen mit Behinderung anbieten

Christine Hölzmann
- Soziale Suchtarbeit -
Irmgard-Keun-Weg 10

50321 Brühl

Tel: 02232-202654

Fax: 02232-202655

E-Mail: info@soziale-suchtarbeit.de

www.soziale-suchtarbeit.de

1. Zielsetzung

Ziel dieses Konzeptes ist die Prävention von jeglicher Form von Gewaltausübung in unserem Zuständigkeitsbereich. Der Gewaltschutz wird hiermit verbindlich in den Strukturen unseres Dienstes verankert und bietet Handlungssicherheit bei Verdachtsfällen und akuten Gewaltsituationen. Die Struktur des Konzeptes basiert auf der LVR-Vorlage Nr. 15/300.

2. Risikoanalyse

Das Personal von Christine Hölzmann - Soziale Suchtarbeit- besteht aus der Ergänzungskraft Frau Claudia Roitzheim und der Inhaberin Christine Hölzmann. Frau Roitzheim verfügt über langjährige Berufserfahrung im Umgang mit psychisch Kranken und Suchtkranken. Frau Roitzheim studiert derzeit Soziale Arbeit und bildet sich regelmäßig fort. Frau Hölzmann ist Diplom-Sozialpädagogin und M.Sc. in Addiction Prevention and Treatment, Suchttherapeutin (VDR anerkannt) und Case-Managerin im Sozial- und Gesundheitswesen. Sie ist geschult in Motivierender Gesprächsführung. Die Berufserfahrung im Bereich der Betreuung von Wohnungslosen, Opiatabhängigen, der sozialpädagogischen Familienhilfe und gewaltbetroffenen Frauen hat dazu geführt, dass das Thema Gewalt immer wieder präsent im beruflichen Alltag war und ist. Frau Hölzmann bildet sich regelmäßig fort. Innerhalb des kleinen Teams findet ein enger Austausch über die Zusammenarbeit mit den Klient*innen statt. In der Betreuungsarbeit kann es schnell passieren, dass es versehentlich zu Grenzverletzungen kommt. Z.B. indem sich Betreute durch Handlungsempfehlungen gegängelt fühlen, oder sie sich in einem Gespräch mit Dritten (z.B. Ärzt*innen) bloßgestellt fühlen. Hier hilft eine konkrete Absprache vor Dreiergesprächen und ein Nachfragen, wenn Klient*innen offensichtlich unzufrieden sind. Ggf. ist eine Entschuldigung angezeigt. Kritisch ist in der Arbeit die Tatsache, dass die Betreuungsarbeit in der Regel im Zweierkontakt durchgeführt wird und deshalb keiner direkten äußeren Kontrolle unterliegt. Ein weiteres Problem sind zu hohe Arbeitsbelastung und Zeitmangel, was zu unbedachtem Handeln, Ungeduld etc. führen kann. Somit ist die eigene Reflektion und die Besprechung von Problemkonstellationen im Team zentral.

Die Klient*innen bringen mehrere Belastungen mit, die zu einem erhöhten Risiko führen, Opfer von Gewalt zu werden oder selbst Gewalt auszuüben. Viele der Betreuten, insbesondere Frauen, haben in der Kindheit und als Erwachsene sexuelle und körperliche Gewalt erlebt. Sie sind teilweise schwer traumatisiert. Das führt einerseits dazu, dass sie möglicherweise nicht dazu in der Lage sind sich abzugrenzen und eigene Bedürfnisse zu äußern, kann aber auch dazu führen, dass Gewalt so selbstverständlich geworden ist, dass sie selbst Gewalt ausüben. Besonders bei Opiatabhängigen ist die Prävalenz von Gewalterfahrungen in der Kindheit sehr hoch (Schmidt 2000). Hinzu kommt bei Suchtkranken erlerntes delinquentes Verhalten, Beschaffungskriminalität, Überlebensstrategien innerhalb der Drogenszene, Wesensveränderungen durch den Drogenkonsum und aggressives Verhalten verursacht durch akute Intoxikationen. Gewalt in Paarbeziehungen und gegenüber den eigenen Kindern tritt ebenfalls gehäuft in suchtblasteten Familien auf. Diese Probleme können alle in der Zusammenarbeit vorkommen.

3. Leitbild und Haltung

Gewalt kann in unserem Dienst auftreten und wird nicht tabuisiert. Zu unterscheiden ist hier die physische Gewalt, die psychische Gewalt, sexualisierte Gewalt und strukturelle Gewalt. In der ambulanten Arbeit mit erwachsenen psychisch Kranken und Suchtkranken sind Formen der strukturellen Gewalt eher selten, da die Betreuten in eigener Wohnung leben und ihren Alltag selbständig bestreiten. Physische Gewalt ausgehend von Mitarbeiterinnen ist ebenfalls unwahrscheinlich, da wir keine körpernahen Tätigkeiten wie Pflege oder Fixierungen ausführen und kein Abhängigkeitsverhältnis besteht. Die Betreuung wird freiwillig in Anspruch genommen. Es besteht kein Zwangskontext. In der Vergangenheit gab es Klienten, die sich uns gegenüber distanzlos und sexuell belästigend verhalten haben. Diese Betreuungen wurden kurzfristig beendet, wenn das Verhalten nicht abgestellt wurde und an andere Dienste mit männlichen Mitarbeitern vermittelt. Es gab Beziehungsgewalt bei Paaren. Hier haben wir eine räumliche Trennung der beiden unterstützt und dem gewalttätigen Partner deutlich die Grenzen der Zusammenarbeit dargelegt. Bei betreuten Eltern treten immer wieder Schwierigkeiten in der Abwägung der Schutzbedürfnisse der Kinder und dem Wunsch nach Selbstbestimmung der Eltern auf. Hier versuchen wir eine Zusammenarbeit mit den Jugendämtern herzustellen und die Klient*innen für die Bedürfnisse der Kinder zu sensibilisieren. Bei einer Kindeswohlgefährdung werden auch gegen den Wunsch der Eltern entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Psychische Gewalt ist weniger klar identifizierbar. Hier sind Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevantes Verhalten zu unterscheiden (Enders u.a. 2000) Grenzverletzungen sind im zwischenmenschlichen Bereich nahezu unvermeidbar. Es kommt zu unbeabsichtigten Berührungen, Kränkungen durch unbedachte Bemerkungen etc. Was als grenzverletzend erlebt wird, ist subjektiv und abhängig von persönlichen Einstellungen. Besonders bei Klient*innen, die man noch nicht so gut kennt, kann das passieren. Wichtig ist dann ein reflektierter Umgang, eine Entschuldigung und ein zukünftiges Vermeiden der Grenzverletzungen. Übergriffe beschreiben massive oder gehäufte Grenzverletzungen, Missachtung von abwehrenden Reaktionen der Klient*innen, das Ignorieren der Kritik von Dritten, das Ablehnen der Verantwortungsübernahme für die Grenzverletzung (Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. 2017). Die Motivierende Gesprächsführung kann helfen Konflikte in der Zusammenarbeit zu vermeiden und dient somit auch der Prävention von Grenzverletzungen und Übergriffen. Das MI ist ein Beratungsansatz, der eine bestimmte Grundhaltung gegenüber den Klient*innen beschreibt und den Berater*innen Techniken zur Förderung der Veränderungsbereitschaft an die Hand gibt. Besonders geeignet ist MI für Menschen, die im Hinblick auf die Veränderung ihres Verhaltens ambivalent sind. Nach Miller

und Rollnick existieren fünf Grundprinzipien, durch die sich MI charakterisieren lässt: Empathie und Akzeptanz, Diskrepanzen erzeugen, Beweisführung vermeiden, Widerstand aufnehmen und Selbstwirksamkeitserwartung fördern (Miller und Rollnick 1999).

4. Verhaltenskodex

*„Zu den zentralen Leitlinien der ethischen Standards zählen die **Kompetenz**, die von den Berater/innen eingefordert werden kann, ihre **Bereitschaft, Verantwortung** zu übernehmen und mit dem ihnen entgegengebrachten **Vertrauen** ihrer Klientinnen und Klienten sorgsam umzugehen, die **Schweigepflicht** strikt einzuhalten, niemanden zu **diskriminieren**, **auszunutzen** oder **sexuell auszubeuten**.“ (zit. Vogt, 2004, S. 194)*

Um Missbrauch und Gewalt in der Betreuungsarbeit vorzubeugen ist es wichtig sich bewusst zu machen, dass psychisch kranke und suchtkranke Menschen besonders anfällig für Beziehungsangebote sein können, die über die professionelle Zusammenarbeit hinausgehen. Häufig haben sie Beziehungsprobleme oder leiden unter sozialer Isolation.

Von jeder Mitarbeiter*in wird eine Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben, in der konkrete Punkte benannt werden um den Gewaltschutz zu gewährleisten. Im Rahmen von Teambesprechungen wird das eigene Verhalten hinsichtlich des Verhaltenskodex reflektiert und erhebliche Verstöße werden entsprechend dem Beschwerdeverfahren behandelt.

5. Personalauswahl

Das Personal wird vor der Einstellung hinsichtlich der persönlichen Eignung überprüft. Bewerber*innen werden über den Gewaltschutzauftrag aufgeklärt. Mitarbeiter*innen müssen vor Einstellung und in regelmäßigen Abständen nach § 124 Abs.2 S.3, 4 SGB IX ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. Dieses muss alle 5 Jahre neu wiederholt werden. Neue Mitarbeiter*innen erhalten das Gewaltschutzkonzept zur Kenntnisnahme.

6. Personelle Zuständigkeiten

Für den Gewaltschutz ist die Leitung des Dienstes Christine Hölzmann verantwortlich. Beschwerden, Probleme etc. können direkt an sie gerichtet werden. Natürlich werden Beschwerden auch von den Mitarbeiter*innen entgegengenommen.

7. Regelmäßige Aus- Fort- und Weiterbildung

Christine Hölzmann verfügt über eine therapeutische Zusatzausbildung und über eine langjährige Berufserfahrung in Arbeitsbereichen die ein deutlich erhöhtes Gewaltpotential haben (Frauenhaus, Obdachlosenunterkunft etc.). Eine Schulung im Bereich Deeskalation ist deshalb nicht notwendig und wurde bereits in der Vergangenheit absolviert. Frau Roitzheim erlernt aktuell im Rahmen des Studiums der Sozialen Arbeit entsprechend professionelles Handeln. Geplant sind regelmäßige Fortbildungen zu verschiedenen Themen inklusive zum Thema Umgang mit Gewalt und Konflikten. Diese sollen mindestens einmal jährlich stattfinden. Auch Fortbildungen die nicht nur das Thema Gewaltschutz beinhalten, dienen der Prävention. Z.B. ist ein besserer Umgang mit Stress und Burnout-Prophylaxe sinnvoll

um stressbedingte abwertende Reaktionen gegenüber den Klient*innen zu vermeiden (bei Ungeduld durch Zeitdruck etc.). Auch trägt ein besseres Verständnis von Erkrankungen zu einer Reduzierung von Konflikten und Mißverständnissen bei.

8. Beschwerdeverfahren

In den Betreuungsverträgen ist angegeben wie und bei wem Klient*innen sich beschweren können. In unserem kleinen Dienst ist es in der Regel möglich Dinge direkt zu klären. Kritik von Klient*innen an unserer Arbeit wird immer ernst genommen und als Möglichkeit verstanden die Zusammenarbeit zu verbessern. Ein anonymisiertes Verfahren ist bei der Größe unserer Einrichtung nicht möglich. Klient*innen können jederzeit die Zusammenarbeit beenden. Das ist im Betreuungsvertrag geregelt. Wir unterstützen sie in dem Fall bei der Suche nach anderer Unterstützung. Das wurde bereits in der Vergangenheit so gehandhabt.

9. Gewaltprävention

Klient*innen werden im Rahmen der Betreuung ausführlich zu Gewalterfahrungen und aktuellen Ängsten und Bedrohungssituationen befragt. Liegt eine aktuelle Bedrohung vor, werden entsprechende Schutzmaßnahmen individuell besprochen. Z.B. bei häuslicher Gewalt: Angehörigengespräche, Hinzuziehung externer Beratungsstellen und Dienste (Frauenberatungsstelle, Anwält*innen, Polizei, Jugendamt etc.) Wegweisung des Täters, Suche nach einer neuen Unterkunft und Vermittlung ins Frauenhaus. Auch werden Klient*innen unterstützt sich besser selbst zu schützen. Z.B. durch Selbstverteidigungskurse oder verbale Strategien der Selbstbehauptung. Es gibt auch immer wieder Klient*innen die selbst Gewalt ausüben. Diese Verhaltensweisen werden in der Zusammenarbeit besprochen und im Zweifel muss eine Zusammenarbeit beendet oder gar nicht erst begonnen werden. Bei einer vertrauensvollen Arbeitsbeziehung war es aber in der Vergangenheit möglich, dass gewalttätige Klient*innen ihr Verhalten reflektiert und verändert haben, z.B. durch Verlassen der Konfliktsituation oder durch Reduktion des Drogen- und Alkoholkonsums.

10. Interventionsstrategie

Tritt eine Gewaltsituation auf, kommt es zu einer Meldung oder Beschwerde passiert Folgendes:

- Christine Hölzmann wird als Leitung informiert. Die Meldung einer Gewalthandlung ist verpflichtend für alle Mitarbeiter*innen.
- Der Fall wird von Christine Hölzmann dokumentiert und zunächst im Team, dann ggf. mit der Klientin oder dem Klienten erörtert.
- Ist keine direkte Klärung möglich, werden externe Stellen hinzugezogen: Z.B. Jugendamt, andere BeWo-Anbieter*innen mit denen eng kooperiert wird, Frauenhaus, Polizei, Sozialpsychiatrischer Dienst etc.
- Danach wird ein Vorgehen festgelegt und nach einer vereinbarten Zeit überprüft ob der Lösungsweg funktioniert. Das können beispielsweise folgende Maßnahmen sein: Entschuldigung und Änderung des Verhaltens, arbeitsrechtliche Maßnahmen, strafrechtliche Maßnahmen, Trennung der Konfliktparteien, Wechsel der Betreuungsperson, Beendigung der Betreuung und Vermittlung an einen anderen Dienst.

11. Literatur

Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.(2017): Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern. Berlin: Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V., S.14 f

Enders U. u.a.(2000): Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag. Zartbitter e.V. -goo.gl/hAxgp5, abgerufen am 12.11.2021

LVR-Vorlage Nr. 15/300 (2021)

Miller W.R. und Rollnick S. (1999): Motivierende Gesprächsführung. Freiburg im Breisgau: Lambertus, S. 64-73

Schmidt, S. A.(2000): Prävalenz sexuellen Kindesmißbrauchs bei Opiatabhängigen. Berlin: VWB, S. 59

Tschan, W. (2001): Missbrauchtes Vertrauen - Grenzverletzungen in professionellen Beziehungen. Zürich: Krager

Vogt, I. (2004): Beratung von süchtigen Frauen und Männern, Grundlagen und Praxis. Weinheim und Basel: Beltz Verlag, S. 194

**Selbstverpflichtungserklärung zum Thema Gewaltschutz
für die Mitarbeiter*innen von
Christine Hölzmann - Soziale Suchtarbeit-**

1. Ich verpflichte mich zu einem wertschätzenden, gewaltfreien Verhalten gegenüber den Klient*innen.
2. Der eigene Wille der Klient*innen und die eigenen Schamgrenzen der Betreuten sind zu achten.
3. Auf verbal und nonverbal abwertendes Verhalten wird grundsätzlich verzichtet. Gegen Gewalt und Diskriminierung wird aktiv Stellung bezogen.
4. Die Klient*innen werden im Rahmen der Möglichkeiten vor körperlicher und seelischer Gewalt geschützt.
5. Im Rahmen von Teamgesprächen, Intervision und Supervision werden eigene Verhaltensweisen reflektiert und gewaltfreie Handlungsalternativen erarbeitet.
6. Wendet sich eine Klientin oder ein Klient vertrauensvoll wegen einer Beschwerde oder einer Gewaltproblematik an mich, dann nehme ich mir Zeit für ein Gespräch und erörtere unter Berücksichtigung der Schweigepflicht und den Wünschen der betroffenen Person die Lage.
7. Ich achte auf eine professionelle Nähe und Distanz zu meinen Klient*innen.
8. Ich nehme keine Dienstleistungen oder materielle Vorteile von Klient*innen in Anspruch.
9. Ich gehe keine persönlichen Beziehungen zu den Klient*innen außerhalb der Beratung und Betreuung ein.
10. Selbsteröffnung über einen konkreten Anlass hinaus und Rollenumkehr findet in der Arbeit nicht statt.
11. Eine sexuelle Beziehung mit Klient*innen ist untersagt und führt zwingend zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen. (Tschan 2001)

Mit dieser Unterschrift stimme ich dieser Selbstverpflichtung zu und erkläre, dass ich sie umsetzen werde. Eine Ausfertigung dieser Erklärung sowie das Gewaltschutzkonzept habe ich erhalten.

Ort, Datum, Unterschrift