



Paritätische Lebenshilfe
Schaumburg-Weserbergland GmbH

Gewaltfreies Miteinander



Paritätische Lebenshilfe
Schaumburg-Weserbergland GmbH



WS 3: Prozess einer Konzeptentwicklung in der PLSW

ANNETTE LÜNEBURG

18.01.2021

Struktur

- Kurze Vorstellung Annette Lüneburg
- Vorstellung der PLSW
- Darstellung des Schutzkonzepts „Gewaltfreies Miteinander“ der PLSW
 - Anlass der Erarbeitung / „Urknall“
 - Ziele
 - Inhalt
 - Praxis der sachorientierten Umsetzung
 - Praxis der verhaltensorientierten Durchsetzung
 - Schutzkonzept als Führungsaufgabe
- Fragen und Diskussion



Paritätische Lebenshilfe
Schaumburg-Weserbergland GmbH
Schönwälder-Weserbergland GmbH
Paritätische Lebenshilfe

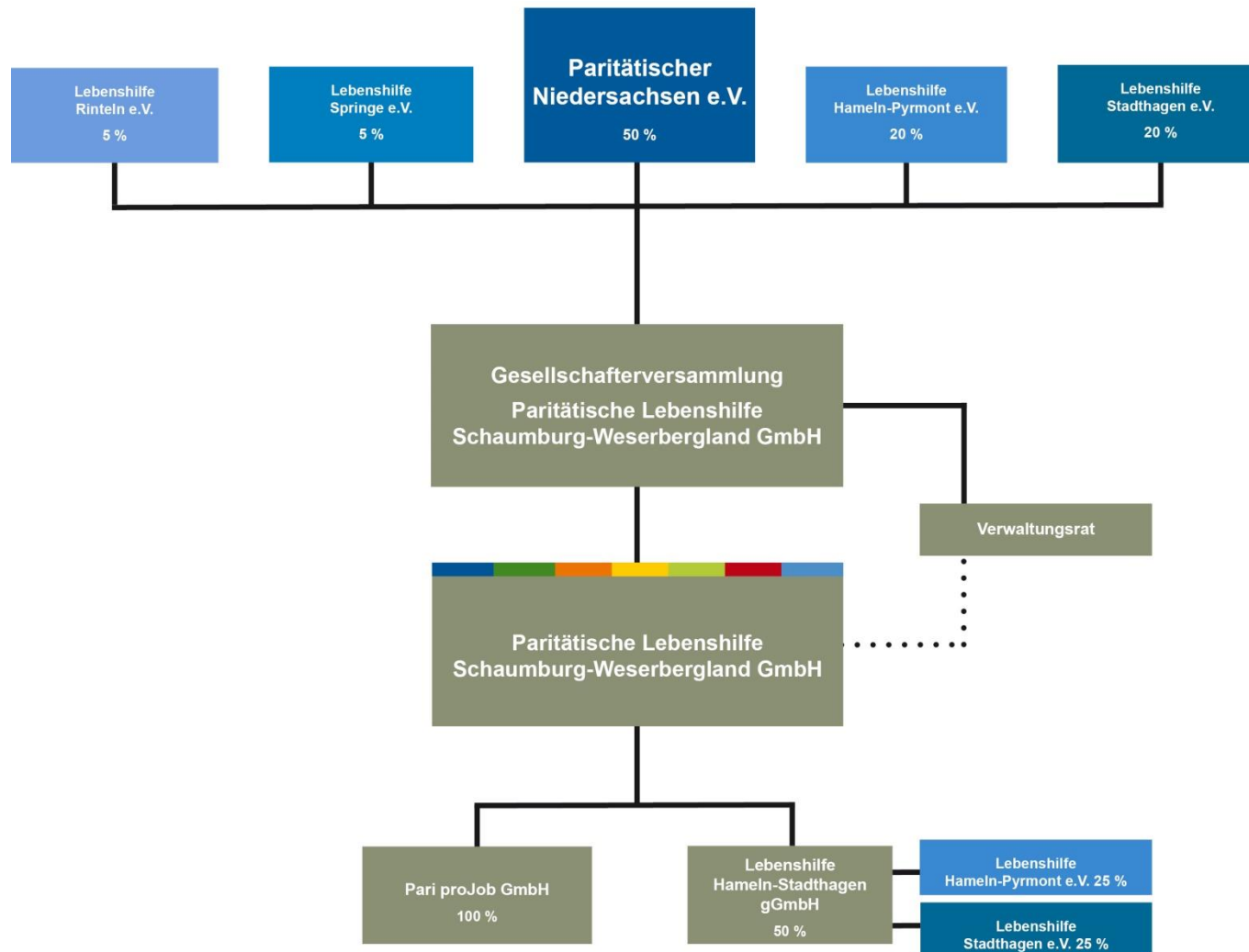


DIE PLSW STELLT SICH VOR

HISTORIE

- **1970 bis 2010**
Paritätische Gesellschaft Behindertenhilfe (PGB)
- **2011**
Zusammenschluss von PGB & der Lebenshilfe Stadthagen GmbH zur Paritätischen Lebenshilfe Schaumburg-Weserbergland GmbH (PLSW).
Gründung Inklusionsunternehmen Pari proJob GmbH.
- **2015**
Zusammenschluss mit den Einrichtungen der Lebenshilfe Hameln-Pyrmont e.V.
Gründung Lebenshilfe Hameln-Stadthagen gGmbH.
- **2020**
Jubiläumsjahr „50 Jahre PLSW“
- **2021**
Zusammenschluss mit der Lebenshilfe Springe e.V.

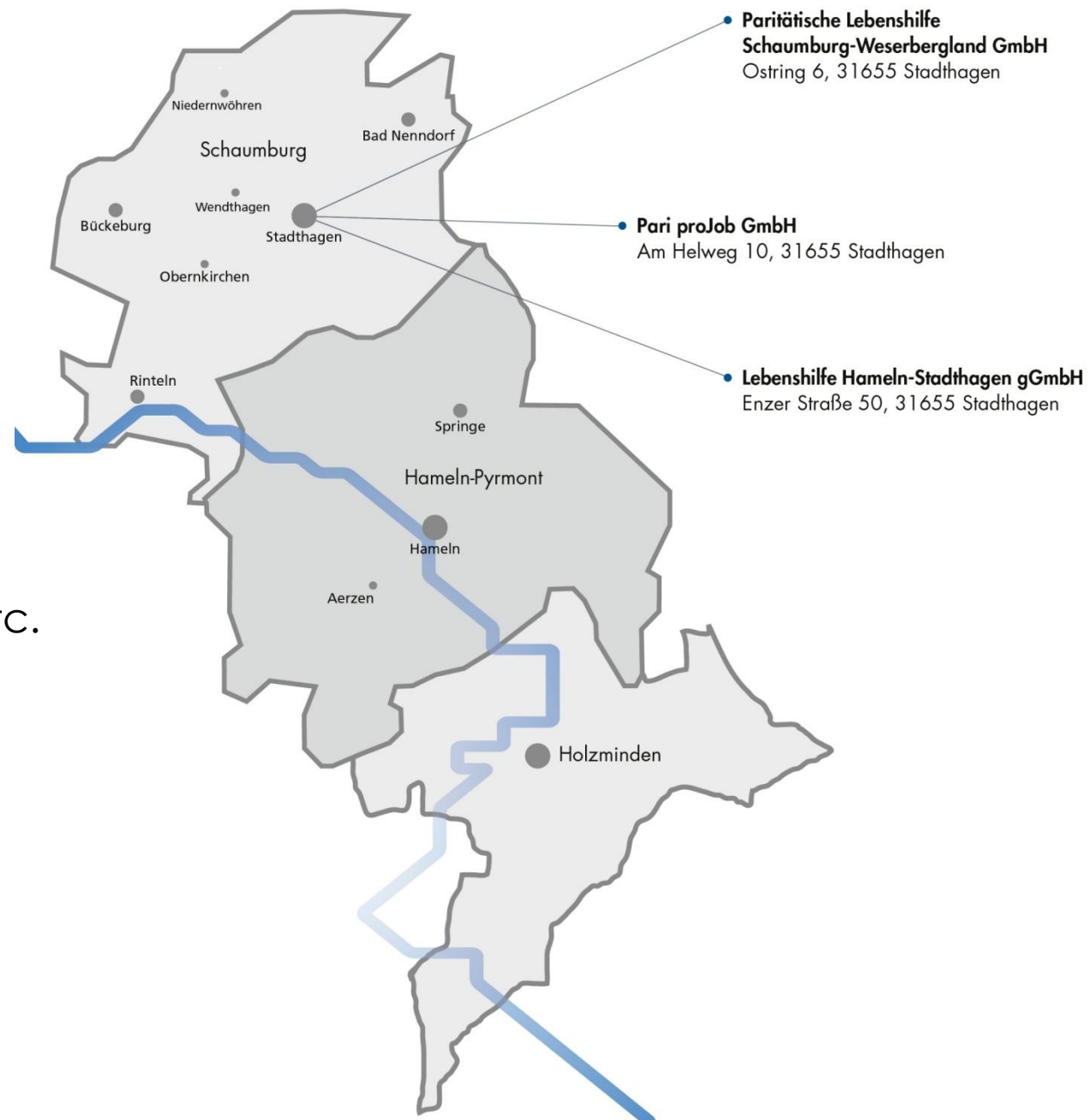
BETEILIGUNGEN DER PLSW



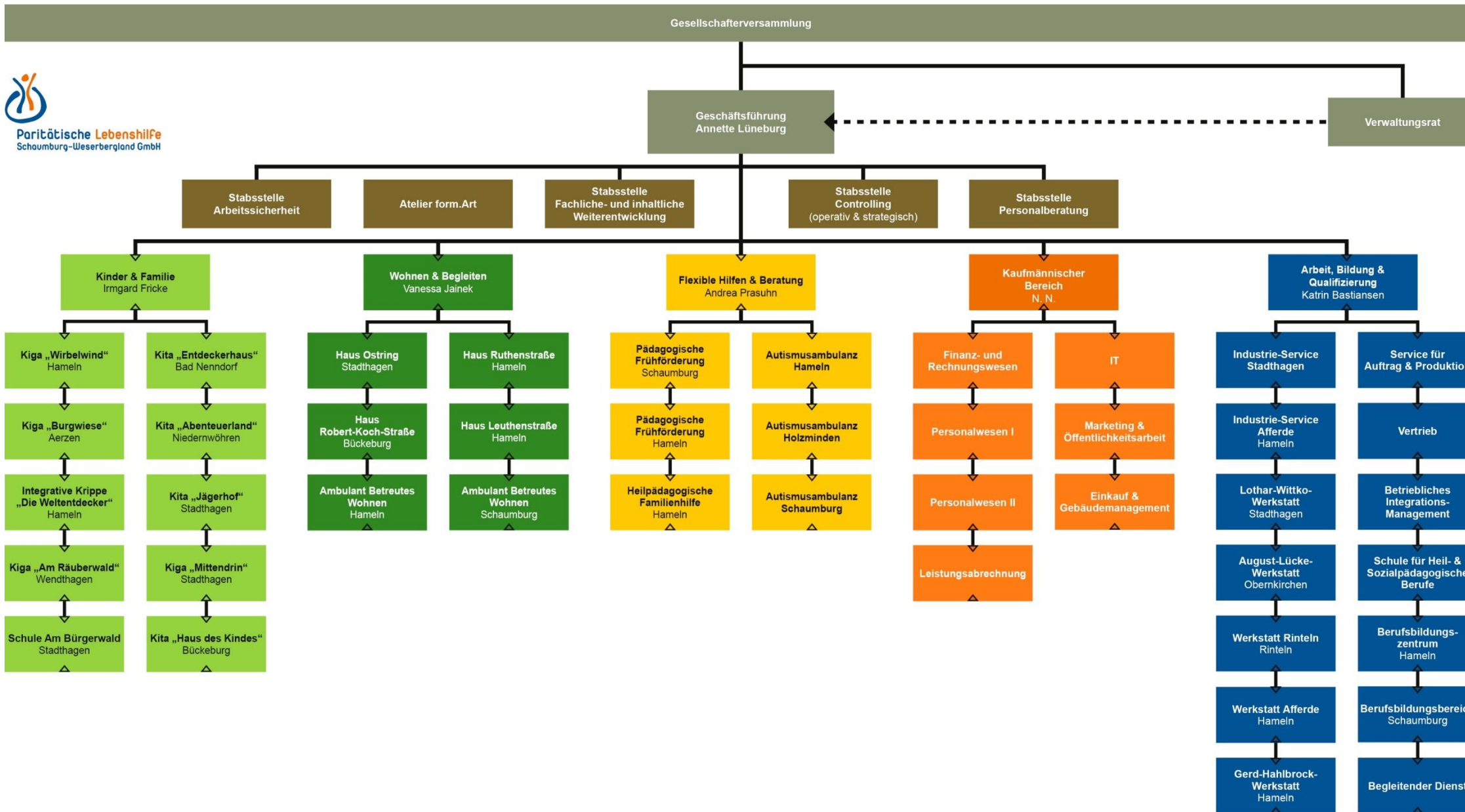
ORGANISATION & ZAHLEN

PLSW gesamt

- 48 Einrichtungen
- 3 GmbH's davon
1 Inklusionsunternehmen
- 3.271 Mitarbeiter/Teilnehmer/Klienten/etc.
- Umsatzerlöse in 2020: ca. 60 Mio. Euro
- Tarifbeschäftigte in 2020: ca. 1050



Organisationsstruktur der PLSW (ab 07/2020)



Anlass „Gewaltfreies Miteinander“

- **Vorkommnisse in einer Einrichtung**
- **Paradigmenwechsel**
- **UN-Behindertenrechtskonvention**
- **„Team Wallraff“**
- **Anlassbezogene Auseinandersetzung mit dem Thema „Führung“ im Einrichtungsleiter-Workshop**

Ziele „Gewaltfreies Miteinander“

- **Gewaltprävention**
- **Schutz gegen Gewalt für Menschen mit Behinderungen**
- **Sensibilisierung der MitarbeiterInnen**
 - Umfassende Information zu Arten und Ausprägungen von Gewalt, sowie zu rechtlichen Rahmenbedingungen
 - Handwerkszeug zur Reflexion bieten
 - Entscheidungshilfe „was tun?“ geben
- **Menschenbild und Haltung (Empowerment) verankern**
- **„Organisationsverschulden“ verhindern**
- **Vertrauen in unsere Arbeit stärken**

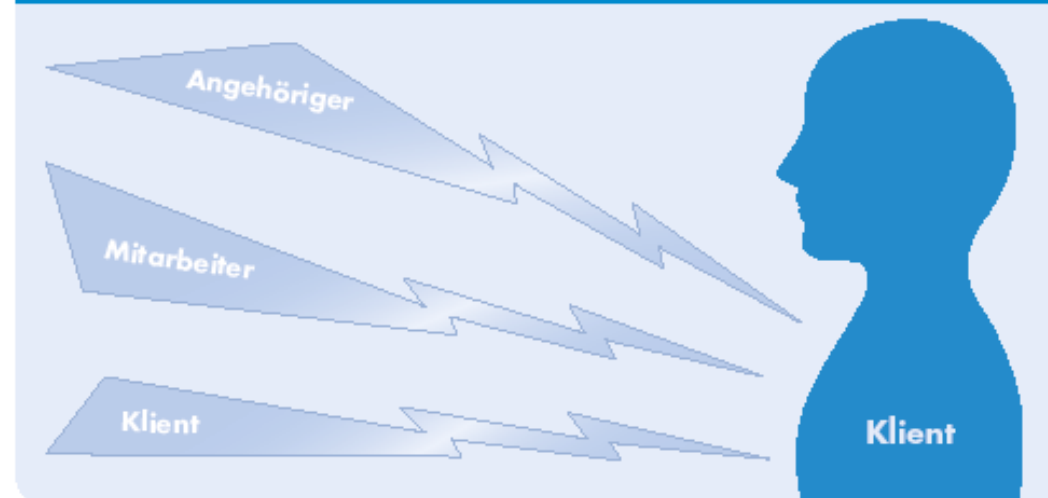
Inhalt

1. Einleitung	4 - 7
1.1. Selbstbestimmung, Sexualität und Behinderung	4 - 5
1.2. Grundhaltung und Menschenbild in der pädagogischen Arbeit	5
1.3. Rechtliche Rahmenbedingungen	6 - 7
2. Arten der Gewalt	9 - 11
2.1. Körperliche Gewalt	9
2.2. Emotionale Gewalt	9 - 10
2.3. Sexuelle Gewalt	10
2.4. Vernachlässigung	10 - 11
2.5. Strukturelle Gewalt	11
3. Anzeichen von Gewalterfahrungen	11
4. Mögliche Konstellationen von Gewalt gegenüber Klienten	12
5. Haltung und Handeln im (Verdachts-)Fall	12
6. Präventive Maßnahmen	12 - 13
7. Mitgeltende QM-Unterlagen	13



Sachorientierte Umsetzung „Gewaltfreies Miteinander“

Jeder kann Opfer von einer oder mehreren Gewaltformen werden



5. HALTUNG UND HANDELN IM (VERDACHTS-)FALL

Das Verhalten bei vermuteter als auch beobachteter Gewalt wird im Handlungsleitfaden beschrieben. (Den Handlungsleitfaden finden Sie auf Seite 16.)

6. PRÄVENTIVE MASSNAHMEN

Um das Arbeits-, Lebens- und Lernfeld der zu betreuenden Menschen mit Beeinträchtigung so gewaltfrei wie möglich zu gestalten, sind präventive Maßnahmen unablässig. Diese zielen zum einen auf eine regelmäßige Schulung der Fachkräfte. Zur Stärkung, Weiterentwicklung und Festigung des professionellen Handelns. Zum anderen sind auch regelmäßige Schulungen zur Befähigung einer selbstbestimmten Lebensführung und sexuellen Aufklärung bei den Menschen mit Beeinträchtigungen zu leisten.

Wichtige Rahmenbedingungen, die wir für ein möglichst gewaltfreies Miteinander brauchen, werden prozessorientiert kontinuierlich implementiert und verbessert. Dazu gehören:

- Standards zum Umgang mit Gewaltvorkommnissen
- Schulungen und Weiterbildungsangebote für Klienten zur selbstbestimmten Sexualität bzw. zur Förderung und Entwicklung (Sexualpädagogik)

Sachorientierte Umsetzung „Gewaltfreies Miteinander“

- Fortlaufende Schulungen und Fortbildungen für Mitarbeiter zur Festigung/Erweiterung der fachlichen Handlungskompetenzen wie Deeskalation oder zur weiteren Stabilisierung der Persönlichkeit wie Achtsamkeitslehre
- Erschaffung eines grundsätzlich gewaltfreien Selbstverständnisses ein niederschwelliges und barrierefreies Beschwerdemanagement für Klienten

- Schulungen ebenso für Klienten

Grundsätzlich stärken und bestärken wir bei Mitarbeitern und Klienten Kompetenzen zur Verhinderung von Gewalt, so dass sich ein respektvoller Umgang, Achtsamkeit und Gewaltfreiheit als grundsätzliche Haltung und Einstellung in unseren Diensten und Einrichtungen abbildet. Dafür werden Transparenz, Verbindlichkeit und Glaubwürdigkeit aktiv gelebt.

7. MITGELTENDE QM-UNTERLAGEN

- Anwenderhinweise für ein gewaltfreies Miteinander in den Einrichtungen der PLSW
- Dokumentation der vermuteten, beobachteten oder erlebten Gewaltsituation
- Arbeitshilfe: Fragen zur Selbstreflexion und eigener Vergewisserung
- Selbstverpflichtung für Mitarbeitende in der PLSW
- Handlungsleitfaden bei beobachteter oder vermuteter Gewalt
- Konzepte des Beschwerdemanagement in den einzelnen Einrichtungen



VERMUTETE GEWALT

Mitarbeiter vermutet Gewalt gegenüber einem Klienten.

- Er wendet sich an BSL/EL – ggf. unter Einbeziehung des BR
- Zusammen werden die Fakten besprochen und geklärt, ob es ähnliche Wahrnehmungen oder mögliche Erklärungen dafür gibt
- Das weitere Vorgehen wird abgestimmt

Beachten: Bei Erhärtung des Anfangsverdachts: **keine gezielte Befragung** der Betroffenen oder Verdächtigen



BEOBSACHTETE GEWALT

- Beachten: Selbst-/Fremdschutz hat immer Vorrang
- Deeskalierendes Eingreifen nur wenn möglich.
- Ruhig und bestimmt den Übergriff stoppen. Wenn nötig, Hilfe und/oder Zeugen hinzu holen bis ggf. zur Polizei
- Bei schwerwiegenden Übergriffen oder/und akuter Wiederholungsgefahr: für sofortige äußere Sicherheit des „Opfers“ sorgen und Erstmaßnahmen für alle Beteiligten einleiten
- Genaue Dokumentation des Vorfalles und des eigenen Handelns zeitnah durchführen



Weiteres Vorgehen durch Leitungsebene

- Information (je nach Sachlage)
 - Täter Personal: durch BSL/EL an GF/GBL/PA/BR
 - Täter Klient/Angehörige: BSL/EL, GBL, GF, GL, BD
- Die Runde sammelt alle Fakten und empfiehlt bei weiterhin begründetem Verdacht weitere Maßnahmen, z. B. auch über den Einbezug der Polizei



EL/BSL entscheidet über die notwendigen Unterstützungsmaßnahmen für Opfer, Team, andere Klienten

- EL/BSL oder vertrauter Mitarbeiter bespricht mit dem Opfer das weitere Vorgehen
- Organisation von Unterstützungsmöglichkeiten durch das Team und Kollegen

EL/BSL sorgt für sofortige Trennung zum Schutz des Opfers

EL/BSL informiert ggf. gesetzliche Betreuung/Angehörige

In Absprache mit dem Opfer (therapeutische) Hilfsangebote organisieren



Täter Personal

- GF/GBL führt ein Klärungsgespräch mit mutmaßlichem Täter und leitet wenn notwendig Unterstützungsmaßnahmen für Täter ein
- GF stellt ggf. Strafanzeige
- GF spricht ggf. sofortige Freistellung oder Kündigung aus



Vorgehen durch GBL:

In einigen Bereichen gilt eine Informationspflicht gegenüber Dritten

- Bereich Wohnen: Informationspflicht gegenüber der Heimaufsicht
- Kinderbereich: Informationspflicht gegenüber dem Jugendamt/Kinderschutzbund



ARBEITSHILFE: ausschließlich für den **freiwilligen und persönlichen** Gebrauch
– zur eigenen Reflexion der Situation

Was ist der Anlass für die Vermutung, dass eine sexuelle, körperliche oder emotionale Gewalthandlung vorliegt?

Was habe ich beobachtet? Was ist mir berichtet worden? Welche Infos liegen vor?

Was löst das in mir selbst aus?



Gibt es alternative Erklärungsansätze für meine Vermutung?

Was – vermute ich – passiert, wenn ich nicht interveniere und was bedeutet das für den Betroffenen?

Was sollen meine nächsten Schritte sein?



FAZIT:



SELBSTVERPFLICHTUNG FÜR MITARBEITER UND MITARBEITERINNEN DER PLSW

– für ein gewaltfreies Miteinander

Unsere Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung erfordert einen bewussten und professionellen Umgang mit Verhaltensweisen, die die persönliche Nähe und Distanz betreffen.

Im Umgang mit den von uns betreuten Menschen sowie untereinander fördern wir Verständnis, Achtung und Offenheit.

Wir respektieren andere Denkweisen und Auffassungen und übernehmen die fachliche und soziale Verantwortung für unser Handeln.

Ausgrenzung und/oder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Herkunft, der sexuellen Orientierung, einer Beeinträchtigung, der ethnischen Zugehörigkeit, der Weltanschauung, des Alters und jede Form von Gewalt werden genauso wie Belästigung, einschließlich der sexuellen Belästigung, nicht toleriert.

In unserem Unternehmen gelten daher folgende Grundsätze:

- Ich habe eine Vertrauens- und Autoritätsstellung den von mir betreuten Menschen gegenüber. Diese Position darf ich nicht missbrauchen.
- Ich begegne den von mir betreuten Menschen mit Respekt und Wertschätzung.
- Ich pflege einen freundlichen Umgangston.
- Niemand wird in der Möglichkeit eingeschränkt, seine Bedürfnisse und Meinungen zu äußern oder sich an Vertrauenspersonen zu wenden.
- Niemand wird in seinem Ansehen beschädigt.
- Niemand wird durch zugewiesene Aufgaben oder durch Aussagen diskriminiert, bloßgestellt oder gedemütigt.
- Das Vertrauen der von mir begleiteten Menschen wird nicht zur Vorteilsnahme genutzt, Angebote zu privater Mithilfe, Gefälligkeiten, Geschenke und Geschäfte werden nicht angenommen.
- Niemand wird physischer oder emotionaler Gewalt ausgesetzt.
- Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften stehende zu tun, dass in meinem Arbeits- und Einsatzbereich keine emotionale, keine körperliche und keine sexualisierte Gewalt ermöglicht werden.
- Ich nehme Grenzüberschreitungen bewusst wahr und vertusche sie nicht. Ich spreche die Situation an geeigneter Stelle an (siehe Handlungsleitfaden, v. a. direkte Vorgesetzte, GF, GBL, BSL/EL, BL, PA, BR).
- Ich fördere bei den mir anvertrauten Menschen ein gesundes Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung.

Mir ist bewusst, dass mein Handeln zu einem freundlichen und gewaltfreien Betriebsklima beiträgt und für die von mir zu betreuenden Menschen Vorbildcharakter hat. Zur Kenntnis genommen:

Name/Vorname (in Druckbuchstaben)

Arbeits-/Einsatzbereich

Ort/Datum

Unterschrift

Verhaltensorientierte Durchsetzung „Gewaltfreies Miteinander“

- Die Selbstverpflichtungserklärung ist gem. § 87 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig („Ordnung im Betrieb und Verhalten des Arbeitnehmers“) → Der Betriebsrat der PLSW hat diese abgelehnt
- Schutzkonzept ist „Chefsache“
 - Wichtigkeit von Anfang an kommunizieren (zunächst mit der Begrüßungsmappe)
 - Umsetzung nicht nur fachlich beauftragen, sondern auch kontrollieren!
 - Verankerung des Konzepts im jährlichen Aktionsplan der Strategie aller Geschäftsbereiche, adressiert und terminiert (und damit messbar)
 - Thematisierung in jährlichen Mitarbeitergesprächen
 - Zielvereinbarung (ggf. mit variabler Vergütung) auf Führungsebene
 - empowerndes Umfeld auch für MitarbeiterInnen schaffen (Partizipation an Prozessen)
 - Ressourcen bereitstellen (Fortbildungsbudget; Fachberatung in Teams; Zeit für Reflexion)

„Gewaltfreies Miteinander“

- Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
- Haben Sie Fragen?