

Gewaltschutzkonzept der Bonner Werkstätten

Stand Juni 2022

Inhaltsverzeichnis

Erarbeitung des Gewaltschutzkonzeptes für die Bonner Werkstätten	4
Zielsetzung.....	5
Grundlagen	6
Definition von Gewalt.....	7
Das Leitbild der Bonner Werkstätten.....	12
Intervention.....	13
Handlungsleitlinien zum Vorgehen bei Gewaltvorfällen	14
Mitarbeiter*in/ Externe in Richtung Werkstatt-Mitarbeiter*in	15
Handlungsleitlinie Grenzüberschreitung	15
Handlungsleitlinie Übergriff	17
Handlungsleitlinie Vermutung und anonymen Hinweis	20
Werkstatt-Mitarbeiter*in in Richtung Mitarbeiter*in/ Werkstatt-Mitarbeiter*in	22
Handlungsleitlinie Herausforderndes (parafunktionales) Verhalten	22
Dokumentationsbögen.....	24
Dokumentation von Gewaltvorkommnissen.....	24
Verlaufsdokumentation - Gewalt Mitarbeiter*in.....	25
Verlaufsdokumentation - Herausforderndes Verhalten Werkstatt- Mitarbeiter*in.....	26
Dokumentation Gremium bei anonymem Hinweis	27
Nachsorge.....	28
Kollegiale Erstbetreuung (ProDeMa)	39
Prävention.....	30
Eignung von Mitarbeiter*innen.....	31
Professionelles Deeskalationsmanagement (ProDeMa)	31
Qualitätsziele	32
Fachkraft für Vorbeugung und Schutz	33
Werkstatt-Mitarbeiter*innen als Botschafter*innen zum Schutz vor Gewalt...34	
Interne Ansprechpartner*innen.....	35
Konzept zur regelmäßigen Thematisierung in Teamsitzungen	36

Hintergrund und Idee	36
Strukturiertes Vorgehen	36
Katalog mit Fallbeispielen	37
Ausblick.....	40
Engagement	40
Literatur	41
Anhang	42

Erarbeitung des Gewaltschutzkonzeptes für die Bonner Werkstätten

Das vorliegende Konzept fasst die aktuell vorliegenden verschiedenen Teil-Bereiche zur Prävention von und Intervention bei Gewaltvorkommnissen zusammen. Im November 2018 startete die Projektgruppe mit der Aufgabe, das Eckpunktepapier des Landschaftsverbands Rheinland für die Bonner Werkstätten umzusetzen, bereits bestehende Bemühungen in diese Richtung auszubauen sowie neue Komponenten zu entwickeln (**Anhang 1: Gesamtübersicht Gewaltschutz Bonner Werkstätten**).

Die Projektgruppe setzt sich aus Fachkräften aus Arbeits- und Förderbereichen und aus Vertretern des Sozialen Dienstes zusammen.

An der Auftakt-Veranstaltung sowie an den regelmäßig stattfindenden Meilensteintreffen nahmen neben der Projektgruppe VertreterInnen des Werkstatrates, des Elternbeirates und des Betriebsrates sowie die Frauenbeauftragte teil. Bei den Meilensteintreffen informierte die Projektgruppe über erarbeitete Ziele, holte weitere Sichtweisen ein und nahm Änderungen, Verbesserungsvorschläge und neue Ideen mit auf.

Im Herbst 2019 und im Januar 2020 fanden für alle Mitarbeiter*innen verpflichtende Informationsveranstaltungen statt, in denen die bis dato erarbeiteten Inhalte des Konzeptes vorgestellt wurden. Die Schwerpunkte lagen dabei auf der Erklärung, wie die einzelnen Teil-Projekte in Verbindung zueinander stehen, auf der Vorstellung der Definitionen von Gewalt (inkl. möglicher Beispiele aus der Praxis) und auf der detaillierten Erläuterung der verschiedenen Handlungsleitlinien, die im Ernstfall Orientierung und Sicherheit für alle Beschäftigten (Werkstatt-Mitarbeiter*innen und Mitarbeiter*innen) bieten.

Zur Orientierung war das Konzept der VARIUS Werkstätten und damit verbunden die Gewalt-Definition von Zartbitter e. V. sowie die Praxishilfe der Bundesvereinigung Lebenshilfe „Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern“ sehr hilfreich, diese Publikationen wurden u. a. als Quellen genutzt.

Mit dem Begriff „**Werkstatt-Mitarbeiter*innen**“ sind Menschen mit Beeinträchtigung gemeint, die bei den Bonner Werkstätten beschäftigt sind. Gleichzeitig sind hiermit auch die Teilnehmer*innen der Beruflichen Bildung gemeint.

Mit dem Begriff „**Mitarbeiter*innen**“ ist das Personal gemeint.

Mit dem Begriff „**Beschäftigte**“ sind Werkstatt-Mitarbeiter*innen **und** die Mitarbeiter*innen gemeint.

Zielsetzung

Das vorliegende Gewaltschutzkonzept soll alle Beschäftigten der Bonner Werkstätten

- für das Thema Gewalt sensibilisieren,
- ihren Kenntnisstand erweitern und
- sie in ihrer Handlungskompetenz stärken
- maßgeblich zur Weiterentwicklung einer Kultur des Hinsehens und der Grenzachtung beitragen.

Es soll aufklären, damit Beschäftigte vor Gewalt bzw. herausforderndem Verhalten geschützt werden und es soll Beschäftigten Handlungssicherheit bei einer Konfrontation mit Gewalt bzw. herausforderndem Verhalten i.S. dieses Konzeptes bieten.

Gewaltvorfälle müssen – auch zum Schutz vor unberechtigten Anschuldigungen – zeitnah umfassend aufgeklärt werden. Auch soll auf sie aus Gründen der Rechtssicherheit nach festgelegten Handlungsleitlinien reagiert werden.

Die personellen und strukturellen Risikofaktoren für die Entstehung von Gewalt sollen schnellstmöglich erkannt und durch entsprechende Präventionsmaßnahmen wie z.B. ausführliche Vorstellung des Konzeptes im Onboarding-Prozess, ProDeMa-Schulungen und Beratungen, regelmäßige Teambesprechungen (Gesamtteam Special) etc. reduziert und eliminiert werden.

Grundlagen

Definition von Gewalt

Dort, wo Menschen zusammen kommen, kann es unweigerlich zu Grenzüberschreitungen kommen. Unsere Werkstätten stellen hier keine Ausnahme dar. Im Gegenteil, Menschen mit Behinderung sind einem erhöhten Risiko von Grenzüberschreitungen und Gewalt ausgesetzt. Das hängt vor allem mit dem erhöhten Unterstützungsbedarf und dem daraus resultierenden Abhängigkeitsverhältnis zusammen.

Durch das Behinderungsbild, die vorhandenen Kommunikations- und Ausdrucksmöglichkeiten, sowie die Ausprägung des Gefühls von Selbstbestimmung und Selbstwirksamkeit auf Seiten der Werkstatt-Mitarbeiter*innen, kann ebenfalls ein Risiko für herausforderndes Verhalten entstehen. Hier gilt es, die Mitarbeiter*innen in ihrer Fachlichkeit zu stärken, um so die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von herausfordernden Verhaltensweisen zu verringern. Bei einem konkreten Vorkommnis ist eine gründliche Nachsorge im Sinne von Aufarbeitung, Ableitung präventiver Maßnahmen sowie Unterstützung für die betroffenen Personen von enormer Wichtigkeit. Sich dem Thema Gewalt zu stellen und sich mit herausforderndem Verhalten zu beschäftigen, ist Grundvoraussetzung für Prävention und funktionierende Intervention.

Wir haben die Unterscheidung zwischen den Begrifflichkeiten „Gewalt“ und „Herausforderndes Verhalten“ getroffen, um eine Abstufung zu verdeutlichen. Die Definition und Abgrenzung der Begriffe „Gewalt“ und „herausforderndes Verhalten“ werden im Fachdiskurs sehr unterschiedlich vorgenommen. Die Hauptunterschiede liegen darin, dass Gewalt ein Machtgefälle voraussetzt und mit einer Absicht einhergeht (WHO 2002), während herausforderndes Verhalten auch Ausdruck mangelnder Selbstbestimmung ist bzw. misslungene Kommunikation bedeuten (Prof. Dr. Theunissen, 2019) und ohne Voraussetzung von Macht passieren kann (Prof. Dr. Wüllenweber, 2019).

Gewalt

Unter Gewalt verstehen wir Handlungen, die Werkstatt-Mitarbeiter*innen schädigen oder deren Schädigung in Kauf nehmen. Ebenso verstehen wir darunter Handlungen, die in einer Betreuungssituation zwangsweise etwas gegen den Willen der betroffenen Person durchsetzen (wollen). Gewalthandlungen können aktiv oder durch Unterlassung/ Vernachlässigung erfolgen. Dies sind immer strafrechtlich relevante Handlungen, die bei den Betroffenen Schaden anrichten z. B.:

- Beleidigung, tätliche Beleidigung StGB § 185,
- Körperverletzung StGB §§ 223, 226, 229,
- Misshandlung von Schutzbefohlenen StGB § 225,
- Freiheitsberaubung StGB § 239,
- Nötigung StGB § 240,
- Diebstahl StGB § 242, (auch geringwertiger Sachen)
- Betrug StGB § 263,
- unterlassene Hilfeleistung StGB § 323c
- Erpressung (StGB § 253)

- Unterschlagung StGB § 246

Formen der Gewalt können auch sein:

Körperliche Gewalthandlungen, z.B.:

- Zufügen von physischen Schmerzen oder Wunden, durch Schlagen, Verletzen,
- Festhalten mit Gewalt, unberechtigte Fixierungen (Freiheitsentziehende Maßnahmen);
- wiederholtes Missachten von Schamgrenzen und sexueller Missbrauch;
- unangemessener Einsatz/ Dosierung von Medikamenten;
- Körperpflege gegen den Willen;
- Körperpflege mit zu kaltem oder heißem Wasser;
- unnötige Katheterisierung;
- Einflößen von Mahlzeiten/ Getränken unter Zwang;
- Vorenthalten von Hilfsmitteln oder angepasster Kostform (Aspirationsgefahr);

Psychische Gewalthandlungen, z.B.:

- Einschüchterung, Drohung
- Erniedrigung z.B. Verabreichung von Mahlzeiten auf einem Toilettenstuhl u.a., Reden über den Kopf hinweg oder Reden über private Angelegenheiten vor weiteren Anwesenden, Anschreien, auch Sarkasmus/ Ironie (spöttisches, höhnisches, bitteres Reden)
- emotionale Kälte, Ignorieren (Nichtantworten auf Fragen, Ignorieren von geäußerten Wünschen)
- aktive soziale Isolierung

Sexualisierte Gewalthandlungen, z.B.:

- Handlungen mit sexuellem Bezug ohne Einwilligung beziehungsweise Einwilligungsfähigkeit der/des Betroffenen
- wiederholtes Missachten von Schamgrenzen
- Sexuelle Belästigung und Bedrängen, z. B. durch ungewolltes Berühren, anzügliche Bemerkungen
- Drängen oder Erzwingen von sexuellen Handlungen oder Geschlechtsverkehr
- Drängen oder Zwingen zum Anschauen von oder Mitwirken in pornografischen Handlungen in Fotografie, Film oder Chat
- Drohungen für den Fall, dass sich das Opfer nicht auf sexuelle Handlungen einließe

Vernachlässigung, z.B.:

- Vorenthalten oder Verweigern von Schmerzmedikamenten, Toilettengängen, Körperhygiene, Mahlzeiten, Getränken, Hilfsmitteln (Hörgeräte, Brille, Rollator u.a.)

Finanzielle und materielle Ausbeutung, z.B.:

- illegale oder ungebührliche Verwendung von Ressourcen oder finanziellen Mitteln zur persönlichen Bereicherung oder für einen anderen Vorteil;
- Überreden zu oder Annehmen von mehr als geringfügigen Geschenken – gemessen an den Möglichkeiten des/der Werkstatt-Mitarbeiters/Mitarbeiterin; ausgenommen sind verhältnismäßige Geschenke aus besonderem Anlass
- Entwenden von Geld/ Wertgegenständen

Strukturelle Gewalt, z.B.:

- Bauliche Voraussetzungen, fehlende Barrierefreiheit, unzureichender Umsetzung des Arbeitsschutzes
- Zuteilung von Zigaretten und Süßigkeiten, fremdbestimmte Mahlzeiten; dies ist in Abgrenzung zur Verordnung aufgrund medizinischer Erfordernisse zu betrachten.
- Nicht genügend und/oder nicht ausreichend geschulte Mitarbeiter*innen etc.

Es wird klargestellt, dass unter einem missbilligtem Gewaltbegriff im Sinne dieses Konzeptes keine Maßnahmen fallen, die durch Fremd- oder Eigenschutz gerechtfertigt sind, was allerdings nur durch eine entsprechende Prüfung nach Maßgabe der Handlungsleitlinien bewertet werden kann.

Synonym für die genannten Gewaltformen steht der Begriff „**Übergreif**“.

Grenzüberschreitung

Davon abgrenzend möchten wir die sogenannte Grenzüberschreitung benennen. Wir schließen uns hier der Definition von Zartbitter e. V. an. Grenzüberschreitungen werden unabsichtlich verübt, es handelt sich um eine einmalige/ seltene Missachtung einer angemessenen Distanz, um eine Missachtung von Belastungs-/ Schamgrenzen und der Intimsphäre z. B.

- nicht erforderliche körperliche Berührungen,
- unangemessene verbale Äußerungen, z.B. in Form anzüglicher, abwertender, befehlender Bemerkungen beziehungsweise eines unangemessenen Tonfalls.

Im Sinne von Fehlerfreundlichkeit geht es bei Grenzüberschreitungen in der Konsequenz um Korrektur des gezeigten, nicht zum Menschen- und Leitbild passenden Verhaltens. Dieses ist zumeist durch fachliche Anleitung und klare Dienstanweisungen korrigierbar, wenn grundsätzlich eine respektvolle Haltung gegeben ist und die Grenzüberschreitung durch die/den ausübende/n Mitarbeiter*in nach entsprechender Erörterung erkannt und eingesehen wird.

Die oben genannten Beispiele von Gewaltvorkommnissen unterscheiden sich von

Grenzüberschreitungen durch:

- Missachtung der gezeigten (abwehrenden) Reaktionen,
- Massivität und/oder Häufigkeit und
- Fehlende Bereitschaft zur Reflexion

Wann eine Grenze (physisch und psychisch) überschritten wurde, kann subjektiv unterschiedlich bewertet werden. Dies hängt z. B. von persönlichen Erfahrungen oder dem kulturellen Hintergrund der betroffenen Person ab, zudem kann sich das Empfinden mit der Zeit verändern.

Wird von einem Verdacht berichtet oder wird eine Situation beobachtet, die subjektiv darauf schließen lässt, dass eine Gewalthandlung/Grenzüberschreitung stattfindet oder stattgefunden hat, muss dieser Verdacht zuerst überprüft und abgesichert werden, bevor weitere Schritte folgen können.

Situationsanalyse

Um ein Verhalten möglichst eindeutig kategorisieren zu können, müssen verschiedene Punkte betrachtet werden. Die VARIUS-Werkstätten in Grevenbroich haben in ihrem Konzept zur Grenzachtung folgende Kriterien festgehalten:

- das subjektive Erleben des Menschen (Werkstatt-Mitarbeiter*in)
- Häufigkeit und Massivität des fragwürdigen Verhaltens
- der Kontext, in dem das Verhalten auftrat
- die Intention des Handelnden (Mitarbeiter*in)
- und ob der Handelnde (Mitarbeiter*in) im Nachhinein Bereitschaft zur Reflexion und zur Übernahme von Verantwortung zeigt.

Diese Kriterien werden für Situationsanalysen zur Aufarbeitung von Vorkommnissen genutzt. Da die Einschätzung oft schwierig ist, erfolgt diese in kollegialer Beratung, sodass eine bestmögliche Einschätzung der Situation und damit einhergehend eine angemessene Reaktion erfolgen kann. Teilnehmer*innen der kollegialen Beratung sind: Die/der Vorgesetzte (bei Werkstatt-Mitarbeiter*innen die zuständige Gruppenleitung), mindestens eine Vertretung der Deeskalations-Trainer*innen und/oder eine Fachkraft für Vorbeugung und Schutz. Im Folgenden wird diese Gruppe als „interne Ansprechpartner*innen“ bezeichnet (nähere Informationen ab Seite 36).

Je nach Eskalationsstufe, werden verschiedene Schwerpunkte bei der Analyse gesetzt. Konkretere Informationen dazu folgen bei der Vorstellung der Handlungsleitlinien (ab Seite 16).

Zusätzlich zu der oben genannten personalen Gewalt, betrachten wir auch das Thema der **strukturellen Gewalt**. Personale und strukturelle Gewalt bedingen und begünstigen sich gegenseitig. Daher müssen die Strukturen regelmäßig auf Gewalt begünstigende Faktoren überprüft werden.

Ausreichend Ressourcen spielen eine basale Rolle, um das Gewaltrisiko zu verringern z. B. Einhalten des Personalschlüssels und Achten auf entsprechende Qualifikation, Vorhalten einer angemessenen Raumgröße, Ausstattung etc.

Einmal jährlich wird pro Arbeitsbereich der Fragebogen „Impulsfragen Werkstatt - Rahmenbedingungen/Strukturen“ (Anhang 3, ab Seite 47) der Lebenshilfe Bildung

NRW gGmbH bearbeitet. Die Ergebnisse werden durch die Steuerungsgruppe Gewaltschutz (bestehend aus der pädagogischen Leitung, einer Fachkraft für Vorbeugung und Schutz sowie der/dem Präventionsbeauftragte*n) ausgewertet. Im Anschluss wird der BR unter Vorlage der Unterlagen über die Ergebnisse informiert. Einmal jährlich soll ein Monitoring-Gespräch mit dem BR sowie den Botschafter*innen stattfinden. Hier werden Ergebnisse des Fragebogens und Kennzahlen vorgestellt und eventuelle Ergänzungen bzw. Änderungen im Vorgehen/ im Fragebogen besprochen.

Bestehende Prozesse und Dokumente in unserem Qualitätsmanagement-Programm (ConSense) werden jährlich sowohl auf Aktualität, als auch auf mögliche Gewalt begünstigende Faktoren geprüft. Auch hier wird der Betriebsrat über das Ergebnis informiert.

Das Leitbild der Bonner Werkstätten

Wir, die Bonner Werkstätten, stehen für ein respektvolles und gewaltfreies Miteinander. Die Beschäftigten begegnen sich auf Augenhöhe.

Die Werkstatt-Mitarbeiter*innen werden entsprechend ernst genommen und bei der Wahrnehmung ihrer Selbstbestimmung unterstützt. Wir respektieren und achten ihr individuelles emotionales und kognitives Entwicklungsalter, um jedem möglichst gerecht zu werden und um optimale Arbeits- und Förderbedingungen zu schaffen.

Wir sind uns des lebenslangen Unterstützungsbedarfs und des damit einhergehenden Abhängigkeitsverhältnisses unserer Werkstatt-Mitarbeiter*innen sowie der damit verbundenen Verantwortung und auch Gefahr bewusst.

Grenzüberschreitende Handlungen, gleich welchen Ausmaßes, werden bei den Bonner Werkstätten nicht geduldet!

Dazu gehören körperliche, psychische/verbale und sexualisierte Gewalt im Sinne der vorstehenden Definitionen genauso wie das Unterlassen von notwendiger Unterstützung.

Unser Interventionskonzept gibt klare Zuständigkeiten und Handlungsleitlinien vor, die Sicherheit bei Verdachts- sowie bei konkreten Vorfällen bieten. Bei der Bearbeitung von Vorfällen wahren alle Beteiligten eine offene und sachliche Betrachtungsweise.

Wir leben eine Kultur der Grenzachtung, gehen mit offenen Augen und zivilcouragiert durch den Alltag. Unser Ziel ist, die Unversehrtheit aller bei den Bonner Werkstätten Beschäftigten zu gewährleisten.

Gewaltschutz wird von uns aktiv gestaltet. Dadurch bleiben wir sensitiv für das Thema.

Unser Konzept wird fortwährend weiterentwickelt. Über die Themen werden die Beschäftigten und der Betriebsrat sowie der Werkstatttrat regelmäßig und strukturiert informiert, die Änderungen/Neuerungen werden reflektiert. So wird eine Haltung der Grenzachtung kontinuierlich gefestigt und ausgebaut.

Die Beschäftigten nehmen fortlaufend an Schulungen teil, die sowohl von externen Fachleuten als auch von internen (Deeskalations-)Trainer*innen durchgeführt werden.

Wir haben stets die Bedürfnisse und Weiterentwicklung der uns anvertrauten Menschen im Blick. Wir sind Wegbegleiter*innen zur Teilhabe und unterstützen dabei, vorhandene Ressourcen zu nutzen und neue zu erschließen. Wir sind uns der Verantwortung bewusst, dass Zufriedenheit und das Erleben von Selbstwirksamkeit im Kontext von Arbeit und Beschäftigung das gesamte Leben maßgeblich positiv beeinflusst.

Intervention

Handlungsleitlinien zum Vorgehen bei Gewaltvorfällen

Intervention – Handlungsleitlinien

Da uns der Schutz und die Sicherheit aller bei den Bonner Werkstätten Beschäftigten am Herzen liegt, wird - sowohl in der Prävention als auch in der Intervention - jede mögliche Form bzw. Richtung, aus der Gewalt kommen kann, bedacht.

Deswegen haben wir Handlungsleitlinien zum konkreten Vorgehen bei Gewaltvorfällen für folgende Szenarien erstellt:

- Grenzüberschreitung von Mitarbeiter*in/Externen in Richtung Werkstatt-Mitarbeiter*in
- Übergriff von Mitarbeiter*in/Externen in Richtung Werkstatt-Mitarbeiter*in
- Vermutung von Grenzüberschreitung/Übergriff von Mitarbeiter*in/Externen in Richtung Werkstatt-Mitarbeiter*in & Eingang anonymer Hinweis
- Herausforderndes Verhalten von Werkstatt-Mitarbeiter*in ausgehend

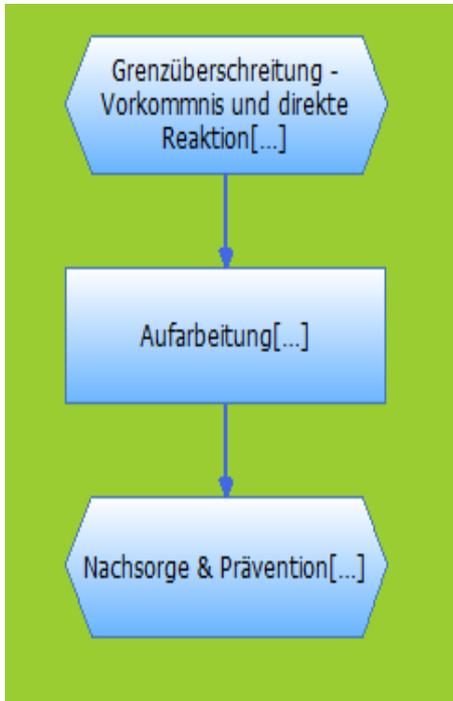
Die Handlungsleitlinien sollen durch klare Zuständigkeiten, Abläufe und Konsequenzen, Handlungssicherheit im Ernstfall bieten. Bei allen Vorkommnissen und Leitlinien ist folgendes zu beachten:

Grundsätzliche Festlegungen für alle Handlungsleitlinien:

- Es gilt stets Ruhe zu bewahren. Situationen müssen gewissenhaft geprüft und bewertet werden. Vorverurteilungen sind zu unterlassen! Dieses Vorgehen dient dem Schutz aller Beteiligten.
- HINWEIS: Wer insbesondere absichtlich falsche Anschuldigungen erhebt, muss mit arbeits- und strafrechtlichen Konsequenzen rechnen (§186 StGB Üble Nachrede und §187 StGB Verleumdung).
- Der BR kann zu allen Gesprächen mit dem/r Mitarbeiter*in durch diese/n hinzugezogen werden.
- Beobachtungen/ Hinweise werden gleichermaßen ernst genommen – unabhängig, ob sie von intern oder extern kommen.
- Mitarbeiter*innen, an den/die die Information herangetragen wird, sind verpflichtet, gewissenhaft gemäß der Handlungsleitlinien vorzugehen.
- Die Werkstatt-Mitarbeiter*in müssen darauf vertrauen können, dass ihre Beobachtungen bzw. das Erleben ernst genommen wird und sie Unterstützung erhalten.
- Allgemein greifen offizielle/ definierte Vertretungsregelungen.
- Das zu Rate ziehen der internen Ansprechpartner*innen ist für jede/n fortlaufend möglich! Informationen werden vertraulich behandelt. Bei konkreten Vorfällen - sowie Wiederholung von Grenzüberschreitungen- besteht Verpflichtung zur Informationsweitergabe durch die/den Beobachter*in!

Mitarbeiter*in/ Externe in Richtung Werkstatt-Mitarbeiter*in

Handlungsleitlinie Grenzüberschreitung



Grenzüberschreitung - Vorkommnis und direkte Reaktion (ca. 10 Minuten nach Vorfall)

→ Diese Handlungsleitlinie gilt sowohl für Mitarbeiter*innen der Bonner Werkstätten, als auch für Externe (z.B. Fahrdienste, Therapeuten, Handwerker...)

1. Vorkommnis (Aufzählung nicht abschließend): einmalige/ seltene Missachtung einer angemessenen Distanz, eine Missachtung von Belastungs-/ Schamgrenzen und der Intimsphäre z. B.:

- Nicht erforderliche körperliche Berührungen,
- Unangemessene verbale Äußerungen in Form anzüglicher, abwertender, befehlender Bemerkungen.

2. Direkte Reaktion:

- z. B. Kolleg*in/ Externe Person ansprechen
- Ggf. Vorgesetzte/n informieren (z. B. bei Nicht-Einsicht)

Aufarbeitung

!Die Reihenfolge der Maßnahmen ergibt sich aus der Situation!

Bei Einsicht/Einmaligkeit: Keine weiteren Maßnahmen

Bei mangelnder Einsicht/ wiederholtem Auftreten:

- Information Vorgesetzte/n
 - Dokumentation (Aufbewahrung in Personalakte: 3 Jahre)
 - Klärungsgespräch(e) Vorgesetzte/r & MA
 - interne Ansprechpartner*innen (Beratung)
-
- Prüfung Einbezug externe 3. Partei (Fahrdienste, Therapeuten, Handwerker u.a.)

Optional (Entscheidung liegt bei Vorgesetzter/m je nach Fallkonstellation):

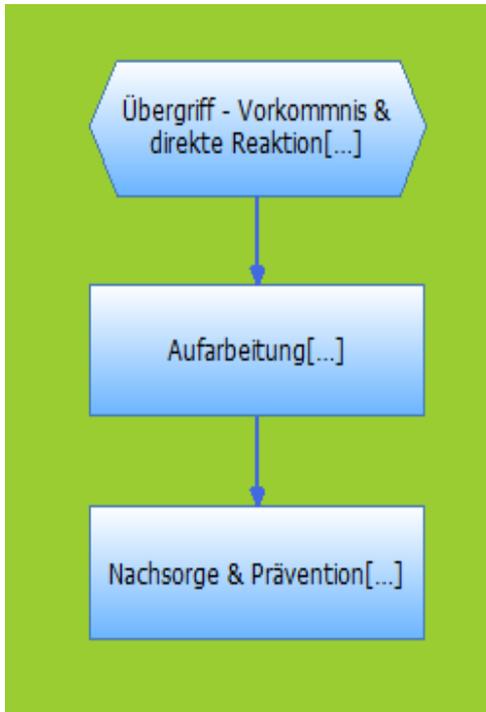
- Prüfung erhöhter Betreuungsbedarf
- Prüfung andere Handlungsleitlinie
- Beratung mit der nächsten Hierarchieebene (z.B. BL bei TL, WL bei BL)
→ arbeitsrechtliche Prüfung

Nachsorge & Prävention

Weitergabe Dokumentation an Präventionsbeauftragte*n:

- Qualitative Prüfung (ggf. Überleitung in andere Handlungsleitlinie)
- ggf. Schulungsbedarfe identifizieren und Umsetzung initiieren
- Kennzahlen aufbereiten

Handlungsleitlinie Übergriff



Übergriff - Vorkommnis und direkte Reaktion (ca. 10 Minuten nach Vorfall)

- ➔ Diese Handlungsleitlinie umfasst auch das Vorgehen bei strafrechtlich relevanter Form von Gewalt.
- ➔ Diese Handlungsleitlinie gilt sowohl für Mitarbeiter*innen der Bonner Werkstätten, als auch für Externe (z.B. Fahrdienste, Therapeuten, Handwerker...)

1. Vorkommnis z. B.

- abwertendes, beleidigendes, sexualisiertes Verhalten
 - anzügliche/ vulgäre Kommentare, Berührungen, Gesten
 - Ausnutzung einer Abhängigkeit, Vernachlässigung, Vorenthalten von Hilfsmitteln, unsachgemäß durchgeführte Pflege,
 - Körperverletzung
 - Sexualisierte Gewalt durch Wort und/oder Tat
 - Erpressung/Nötigung
 - Unterlassung
- ➔ Diese Aufzählung ist nicht abschließend!

2. Direkte Reaktion:

- sofortiges Eingreifen

- Kolleg*in zur Hilfe/ Unterstützung holen
- räumliche Trennung
- Info an BL
- Info BL an WL

Aufarbeitung

!Die Reihenfolge der Maßnahmen ergibt sich aus der Situation!

- Info SD (u.a. direkte Nachsorge WMA, Prüfung, ob ein erhöhter Betreuungsbedarf besteht und ggf. reagieren),
 - Abstimmung Info Gesetzliche*r Betreuer*in nach Rücksprache mit Leitung SD
- WL Info an PL & LP
- Info BR durch LP über Eskalationsstufe und Standort
- Info interne Ansprechpartner*innen (Beratung, erste Bewertung der Situation)
- Dokumentation (Vorkommnis und Verlaufsdocumentation)
 - ➔ 3 Jahre Aufbewahrungsfrist
- Klärungsgespräch(e) MA, BL, optional: WL, LP
- Situationsanalyse(n) interne Ansprechpartner*innen, WL , Vorgesetzter, BL sowie optional LP/ PL, Präventionsbeauftragte*r
 - Info an PL
- Prüfung Einbezug externe 3. Partei (Fahrdienste, Therapeuten, Handwerker u.a.)
 - ➔ Hausverbot
 - ➔ Bei Fahrdienst Info SV (Info Fahrdienstleitung, Einsatz anderer Fahrer)
- Arbeitsrechtliche Prüfung & ggf. Maßnahmen
- Prüfung Einbezug Strafverfolgungsbehörden

Nachsorge & Prävention

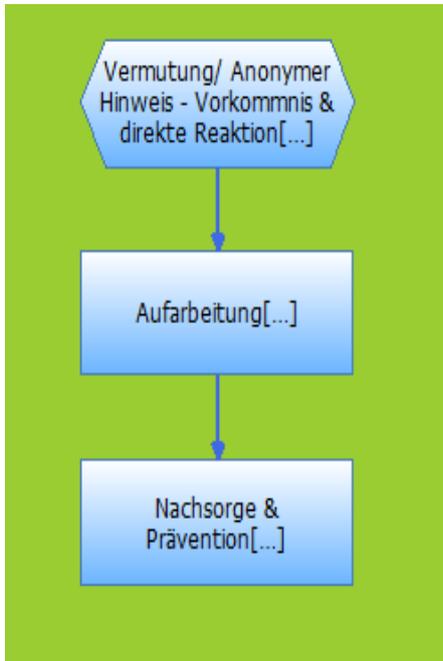
Weitergabe Dokumentation an Präventionsbeauftragte*n

- Qualitative Prüfung (ggf. Überleitung in andere Handlungsleitlinie)
 - ggf. Schulungsbedarfe identifizieren und Umsetzung initiieren
 - Kennzahlen aufbereiten
-
- Initiierung Fallbesprechung durch Vorgesetzte/n

Weitere Optionen können sein:

- Information Belegschaft (Abstimmung ob/ wer/ was erfolgt zw. WL, PL, Leitung Personal)
- (regelmäßige) Gespräche mit den Beteiligten; Verantwortung trägt Vorgesetzte/r
- Prüfung individueller Maßnahmen durch interne Ansprechpartner*innen

Handlungsleitlinie Vermutung/ Eingang anonymer Hinweis



Vermutung/ Eingang anonymer Hinweis - Vorkommnis und direkte Reaktion (ca. 10 Minuten nach Vorfall)

1. Vorkommnis

- Vermutung wird geäußert z.B. aufgrund Verhaltensänderung der/des Werkstatt-Mitarbeiter*in
- Anonymer Hinweis geht ein

2. Direkte Reaktion:

- Empfänger*in informiert die/den Vorgesetzte/n

Aufarbeitung

!Die Reihenfolge der Maßnahmen ergibt sich aus der Situation!

Vermutung:

- Erstellung Dokumentation
- Info an:
 - interne Ansprechpartner*innen
 - Sozialer Dienst
 - WL, LP, PL
- Faktensammlung + Verlaufsdocumentation
- Info Sachstand an Vermutende*n
- Prüfung/ Überführung in andere Handlungsleitlinie

Optional:

- Klärungsgespräch(e) wenn zielführend und/oder erforderlich

Anonymer Hinweis:

- Dokumentation liegt vor
- Information an Vorgesetzten (mind. BL)
- Info Vorgesetzter (mind. BL) an WL, PL, LP
- Info an betroffene/n MA*in
- LP beruft Gremium ein: Vorgesetzte/r, 1 int. Ansprechpartner*in, 1 BR, LP, PL = 5 Personen
 - Weitere möglich für Beratung/ Einschätzung der Situation
- Entscheidung trifft benanntes Gremium:
 1. wird nachgegangen: Überführung in andere Handlungsleitlinie
 2. wird nicht nachgegangen
- Ende und Doku-Ablage
 - ➔ 3 Jahre Aufbewahrungsfrist

Nachsorge & Prävention**Weitergabe Dokumentation an Präventionsbeauftragt*n**

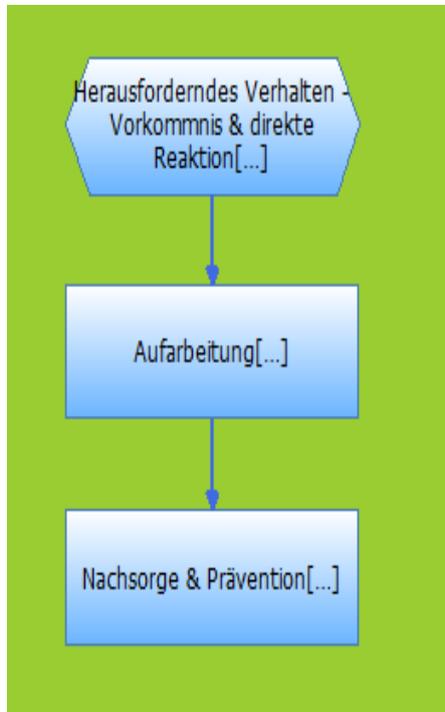
- Qualitative Prüfung (ggf. Überleitung in andere Handlungsleitlinie)
- ggf. Schulungsbedarfe identifizieren und Umsetzung initiieren
- Kennzahlen aufbereiten

Optional:

- Sensibilisierung (evtl. Normverschiebung)
- Fehlerkultur, Kommunikation im Team etc.
- Teamrotation
- Fallbesprechungen

Werkstatt-Mitarbeiter*in in Richtung Mitarbeiter*in/ Werkstatt-Mitarbeiter*in

Handlungsleitlinie Herausforderndes Verhalten



Herausforderndes Verhalten - Vorkommnis und direkte Reaktion (ca. 10 Minuten nach Vorfall)

1. Vorkommnis

- herausforderndes Verhalten (im Sinne von Fremdgefährdung) ggü. einer anderen Person:
 - Werkstatt-Mitarbeiter*in -> Werkstatt-Mitarbeiter*in
 - Werkstatt-Mitarbeiter*in -> Mitarbeiter*in
 - Werkstatt-Mitarbeiter*in -> Extern

2. Direkte Reaktion:

- sofortiges Eingreifen (KEB (Kollegiale Erstbetreuer*innen) im Werk informieren)
- Info an BL und SD

Aufarbeitung

!Die Reihenfolge der Maßnahmen ergibt sich aus der Situation!

- Information über Vorkommnis (WMA/MA) an PL, LP nach Bewertung BL (Schweregrad) und Prüfung weitergehender Maßnahmen

- Dokumentation (wenn nicht durch Betroffene*n MA möglich, durch KEB)
- ggf. Eintrag Verbandbuch
- Prüfung Unfallanzeige

Nachsorge & Prävention

Information:

- interne Ansprechpartner*innen

Erstellung Maßnahmenplan (Möglichkeiten, nicht abschließend):

- Fallbesprechung
- Direkte Unterstützung durch interne Ansprechpartner*innen
- Überprüfung Umgebungsfaktoren (Arbeitsplatz, Ausstattung), die das Vorkommnis ausgelöst/ mitbedingt haben
- Prüfung Gruppenwechsel
- (Regelmäßige) Gespräche

Weitergabe Dokumentation an Präventionsbeauftragte*n:

- Schulungsbedarfe identifizieren und Umsetzung initiieren
- Kennzahlen aufbereiten

Dokumentationsbögen

Dokumentation von Gewaltvorkommnissen

Worum handelt es sich? (bitte ankreuzen)

Beobachtung Vermutung Schilderung des betroffenen WMA

Welche Personen waren in den Vorfall verwickelt?

Beobachter*in:

Beschuldigte/r:

Betroffene/r WMA:

Weitere beteiligte Personen/wer hat den Vorfall mitbekommen?:

Wann hat der Vorfall stattgefunden?

Datum: _____ Uhrzeit/Zeitabschnitt: _____

Wo hat der Vorfall stattgefunden?

Was ist passiert? (Vorfall so genau wie möglich beschreiben; Sachebene, keine Interpretation)

Mussten Sofortmaßnahmen ergriffen werden?

Ja Nein

wenn ja, welche?

Wie war der Zustand des/der WMA?

Folgende Personen wurden über den Vorfall informiert (Vorgaben darüber, wer zu informieren ist s. Handlungsleitlinien im Interventionskonzept):

Vorgesetzte/r:

Weitere Person(en):

Name des Erstellers/der Erstellerin:

Datum:

Unterschrift:

Verlaufsdokumentation – Gewalt Mitarbeiter*in

*Dokumentation erfolgt durch die/den Vorgesetzte/n nach Besprechung mit den internen Ansprechpartner*innen.*

Welche Personen wurden zur Klärung hinzugezogen:

Erkenntnisse aus der Besprechung:

Fazit:

Erhärteter Verdacht eindeutige Gewalthandlung unbegründeter Verdacht

Weitere Vorgehensweise/Maßnahmen (z. B. externe Unterstützung):

Information aller Beteiligten über die Ergebnisse:

Wer informiert?	Wen?	Wann?	In welcher Form?	Bemerkungen/Absprachen

Was muss noch geregelt werden und wer ist dafür zuständig?

Name des Erstellers/der Erstellerin:

Datum:

Unterschrift:

Verlaufsdokumentation – Herausforderndes Verhalten Werkstatt-Mitarbeiter*innen

*Dokumentation erfolgt durch die/den Vorgesetzte/n nach Besprechung mit den internen Ansprechpartner*innen.*

Welche Personen wurden zur Klärung hinzugezogen:

Erkenntnisse aus der Besprechung:

Weitere Vorgehensweise/ (präventive) Maßnahmen (z. B. externe Unterstützung):

Information aller Beteiligten über die Ergebnisse:

Wer informiert?	Wen?	Wann?	In welcher Form?	Bemerkungen/Absprachen

Was muss noch geregelt werden und wer ist dafür zuständig?

Name des Erstellers/der Erstellerin:

Datum:

Unterschrift:

Dokumentation Gremium anonymer Hinweis

Dokumentation erfolgt durch die Leitung Personal nach Besprechung im Gremium.

Empfänger des Hinweises:

Welche Personen sollen in den Vorfall verwickelt sein?

Beschuldigte/r:

Betroffene/r:

Weitere beteiligte Personen/wer hat den Vorfall mitbekommen?

Wann soll der Vorfall stattgefunden haben?

Datum:

Uhrzeit/Zeitabschnitt:

Wo soll der Vorfall stattgefunden haben?

Was soll vorgefallen sein?

Welche Personen waren Teil des Gremiums?

Ergebnisse der Besprechung (z. B. Überlegungen, Indizien, (nicht) plausible Erklärung, ZeugInnen etc.)

Ergebnisse der Abstimmung (bitte ankreuzen):

Dem Hinweis wird nachgegangen

Dem Hinweis wird nicht nachgegangen

Name des Erstellers/der Erstellerin:

Datum:

Unterschrift:

Nachsorge

Kollegiale Erstbetreuung – ProDeMa

An die Intervention schließt nahtlos der Bereich der Nachsorge an. Diesen möchten die Bonner Werkstätten zukünftig stärken. Ein wichtiger Schritt diesbezüglich ist das Angebot der Kollegialen Erstbetreuung.

Im März 2022 wurden 9 Kolleg*innen zu Kollegialen Erstbetreuer*innen ausgebildet. Diese Fortbildung wird ebenfalls von ProDeMa (Professionelles Deeskalations-Management) angeboten.

Wir sind uns darüber bewusst, dass es dort, wo Menschen zusammenkommen -trotz aller präventiven Maßnahmen- dennoch zu Konfliktsituationen kommen kann. Im Fall einer außergewöhnlichen Situation, sei es ein ausufernder Konflikt, herausforderndes Verhalten durch Werkstatt-Mitarbeiter*innen o.ä. können Belastungsreaktionen auftreten. Das Erleben von funktionaler Hilflosigkeit kann die Gesundheit, das Leistungsvermögen und auch die Motivation dauerhaft beeinträchtigen.

Ziel der Kollegialen Erstbetreuung ist es, die Verarbeitung des Ereignisses positiv zu beeinflussen, die/den Mitarbeiter*in zu begleiten und zu unterstützen (z. B. auch beim Eintrag in das Verbandsbuch oder bei der Abklärung weiterer Unterstützungsleistungen z.B. durch Therapeut*innen).

Die Einführung der Kollegialen Erstbetreuung leistet einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und trägt zum Wohle der Mitarbeiter*innen bei. Das Ernstnehmen von psychischer Belastung am Arbeitsplatz wiederum ist ein wichtiger präventiver Faktor, um Gewaltvorkommnisse zu verhindern.

Prävention

Eignung von Mitarbeiter*innen

Laut §124 SGB IX sind die Bonner Werkstätten als Leistungserbringer dazu verpflichtet, Fach- und Betreuungspersonal einzustellen und vorzuhalten, welches:

- über die Fähigkeit zur Kommunikation mit den Werkstatt-Mitarbeiter*innen in einer für diese wahrnehmbaren Form verfügt und
- nach ihrer Persönlichkeit geeignet ist.

Es dürfen nur Personen (auch ehrenamtlich) beschäftigt werden, die nicht rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184l, 201a Absatz 3, §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden sind.

Die Bonner Werkstätten als Leistungserbringer sollen sich von Mitarbeiter*innen, die in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Werkstatt-Mitarbeiterinnen (Leistungsberechtigten) haben, möglichst vor deren Einstellung bzw. Aufnahme einer dauerhaften ehrenamtlichen Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen ein Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.

Professionelles Deeskalationsmanagement (ProDeMa)

Von November 2018 bis Februar 2019 nahmen alle Mitarbeiter*innen der Bonner Werkstätten an einer eintägigen ProDeMa-Einführungsveranstaltung teil. Im September 2020 beendeten drei Mitarbeiter*innen die Ausbildung zur/m Professionellen Deeskalationstrainer*in. Im Jahr 2021 begannen fünf weitere Mitarbeiter*innen die Ausbildung, sodass aktuell an jedem Standort zwei bis vier Ansprechpartner*innen mit entsprechender Expertise verortet sind. Es entspricht der Haltung der Bonner Werkstätten möglichst an jedem Standort Ansprechpartner*innen in ausreichender Zahl zur Verfügung zu stellen.

Die Kolleg*innen beschäftigen sich mit der Entstehung von herausforderndem Verhalten, welches von Werkstatt-Mitarbeiter*innen ausgehen kann. Es geht bei diesem Ansatz um den Schutz aller Beschäftigten. Der Kernpunkt ist, Eskalationen zu verhindern, indem Bedürfnisse der Werkstatt-Mitarbeiter*innen frühzeitig erkannt werden, bevor sich herausforderndes Verhalten manifestiert.

Für das Frühjahr 2020 planten die Deeskalationstrainer*innen mehrere dreitägige Schulungen, um alle Mitarbeiter*innen im Professionellen Deeskalationsmanagement zu schulen. Aufgrund der Corona-Pandemie mussten die Schulungen vorerst ausgesetzt werden. Ab Sommer 2022 sind neue Termine geplant.

Es ist den Bonner Werkstätten ein großes Anliegen, das Team der Gewaltschutztrainer*innen zu stärken und zu vergrößern.

ProDeMa – Qualitätsziele

1. Es finden alle zwei Jahre Schulungen durch die Deeskalationstrainer*innen statt. Es sollen Mitarbeiter*innen geschult werden, die in den Arbeitsbereichen betreuend tätig sind. Neu eingestellte Mitarbeiter*innenerhalten zu Beginn der Beschäftigung ein Handout mit den wichtigsten Informationen. Im Rahmen des gesamten Gewaltschutzkonzeptes werden neue Mitarbeiter*innen über eine Schulung informiert.
2. Mitarbeiter*innendokumentieren herausfordernde Verhaltensweisen von Werkstatt-Mitarbeiter*innen mittels der betriebsinternen Software (derzeit „Vivendi“, Reiter „Betreuungsbericht“). Herausforderndes Verhalten durch Werkstatt-Mitarbeiter*innen wird darüber hinaus im Rahmen der Arbeitssicherheit unter Berücksichtigung der Datenschutzbestimmungen systematisch gemäß den aktuellen Regelungen erfasst (derzeit im Verbandbuch unter dem Punkt „Verletzung durch aggressives Verhalten“), weiterbearbeitet, und in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt.
3. In Not geratenes Mitarbeiter*innen machen sich bemerkbar und erhalten umgehend Unterstützung durch sich in der Nähe befindende Kolleg*innen.
4. Die Mitarbeiter*innen der Bonner Werkstätten haben die Möglichkeit, bei den Deeskalationstrainer*innen ihrer Wahl (auch werksübergreifend) zu situationsabhängigen Themen Informationen im Umgang mit herausforderndem Verhalten einzuholen. Dazu kann mit den Deeskalationstrainer*innen ein individueller Termin vereinbart werden.
5. Alle Deeskalationstrainer*innen (Trainerverbund) sind unter der E-Mail-Adresse deeskalationstrainer@bonnerwerkstaetten.de zu erreichen und sind auf diese Weise zuverlässige Ansprechpartner für das Personal.
6. Ein Formblatt zur Vermittlung von Kontaktadressen/Telefonnummern von psychologischen Beratungsstellen wird im Rahmen der Nachsorge durch die Deeskalationstrainer*innen betroffene Mitarbeiter*innen weitergegeben.
7. Alle Verfahren im Kontext Prävention/Deeskalation sind im Gewaltschutzkonzept der Bonner Werkstätten beschrieben. Die Deeskalationstrainer*innen sind als Ansprechpartner*innen festgelegt.

8. Die Gefährdungsanalyse wird ab 2019 im Abstand von vier Jahren von den Deeskalationstrainer*innen durchgeführt. Dabei werden die Auswertung der Verbändbücher und die Maßnahmen der Gefährdungsbeurteilungen aus den Arbeitsbereichen berücksichtigt.
9. Der Trainerverbund besucht in Absprache mit der Pädagogischen Leitung die von ProDeMa angebotenen Veranstaltungen und Fortbildungen.

Die einzelnen vorgenannten Qualitätsziele werden den Mitarbeiter*innen durch Schulungen vermittelt.

Fachkraft für Vorbeugung und Schutz

Seit 2019 bietet die Lebenshilfe NRW die Schulung „zertifizierte Gewaltpräventions- und Schutzfachkraft“ an.

Im Februar 2019 begann **Martina Karwig**, Bereichsleitung im Arbeitsbereich für Menschen mit schweren Behinderungen in Werk 3 Meckenheim, die Ausbildung, welche aus acht dreitägigen Modulen besteht.

Die behandelten Module umfassen unter anderem Trauma bei Menschen mit Behinderung, rechtliche Grundlagen und ethische Fragestellungen, Menschenwohl, gewaltfreie Kommunikation und Konfliktlösungen sowie Beratungskompetenzen.

Beim Seminar zum Thema Lebenswelten wurde die Entwicklung der Behindertenhilfe bis hin zu einem modernen Teilhaberecht betrachtet. Kenntnisse im Bereich Biografiearbeit oder Informationen zum Thema Stressmodell wurden vermittelt. Grundsätzlich wurde die Auseinandersetzung mit Herausforderungen und Konfliktpotentialen im Rahmen des jeweiligen Zeitgeistes eruiert.

Beim Thema „Beispiele für die Erstellung eines Sicherheits-Rahmenkonzeptes“ war die Auseinandersetzung mit der Definition von Gewalt sowie die Betrachtung der verschiedenen Ebenen von Gewaltprävention grundlegend.

Zum Thema „Traumafolgestörung“ wurden neben der Abgrenzung zu therapeutischer Arbeit unterschiedliche Interventionsprinzipien vermittelt, die ein Erkennen von Belastungsreaktionen voraussetzen. Weiterhin wurden Kenntnisse im Hinblick auf das Opferentschädigungsgesetz vermittelt.

Die rechtlichen Inhalte zum Thema Aufsichtspflicht und Haftung sowie sozialrechtliche Dreiecksverhältnisse, aber auch die Anwendung freiheitsentziehender Maßnahmen und die strafrechtliche Relevanz derer waren Bestandteil eines Moduls.

Zur Erarbeitung weiterer ethischer Grundaussagen bildete die Erörterung des kategorischen Imperativs besonders im Hinblick auf moralische Zwickmühlen die Grundlage. Einzelne Situationen wurden im Weiteren den Spannungsfeldern:

- Würde - Demütigung
- Anerkennung - Missachtung
- Partizipation - Isolation
- Resonanz - Entfremdung

zugeordnet, näher beleuchtet und kritisch betrachtet.

Der theoretische Teil der Ausbildung wird durch eine zehnsseitige Hausarbeit geprüft. Ein Hauptziel ist, am Ende der Ausbildung als Ansprechpartner*in im Unternehmen zur Verfügung zu stehen und einen effektiven Beitrag zur Gewaltprävention und zum professionellen Umgang mit Grenzverletzungen, herausforderndem Verhalten und Gewalt zu leisten.

Das zweite Hauptziel umfasst einen regelmäßigen Austausch mit anderen Teilnehmer*innen, die durch das Schließen von Kooperationsvereinbarungen zu Netzwerk-Partner*innen geworden sind. Die Kooperationspartner*innen der Bonner Werkstätten sind die Rurtalwerkstätten Düren sowie die Lebenshilfe Wohnen Aachen.

Zentrales Element des Seminars und der Netzwerk-Arbeit ist das Thema „Menschenwohl und Einschätzung von Risiken der Gefährdung“. Die Zusammenarbeit ermöglicht die Öffnung nach außen sowie die Möglichkeit, gemeinsam Konzepte/Ideen (weiter-) zu entwickeln, „blinde Flecken“ zu erkennen und zu überwinden und im Ernstfall gegenseitige Unterstützung zu bieten.

Ende 2021 begann ein weiterer Mitarbeiter mit der Ausbildung zur Fachkraft für Vorbeugung und Schutz. Es entspricht der Haltung der Bonner Werkstätten in Übereinstimmung mit der Empfehlung möglichst stets eine Fachkraft für Vorbeugung und Schutz zur Verfügung zu stellen.

Werkstatt-Mitarbeiter*innen als Botschafter zum Schutz vor Gewalt

Eine gemeinsame, prüfungsrelevante Aufgabe der Fachkraft für Vorbeugung und Schutz besteht darin, Menschen mit Behinderung zu BotschafterInnen für Gewaltprävention auszubilden. Gemeinsam mit den Kooperationspartner*innen wurde eine Schulungsgrundlage für die zukünftigen BotschafterInnen erarbeitet und im Prüfungsgremium vorgestellt. Nach erfolgreich absolvierter Prüfung im März 2020 starteten die Schulungen in den einzelnen Einrichtungen.

Ziel der Schulung ist es, Mitarbeitende durch die Vermittlung von Kenntnissen aus unterschiedlichen Themengebieten für die Wahrnehmung von Gewaltphänomenen zu sensibilisieren und somit zu befähigen, vorbeugend tätig zu sein.

Um eine große Partizipationsmöglichkeit bieten zu können, wurde die Funktion der Botschafter zum Schutz vor Gewalt in den Bonner Werkstätten -im Rahmen einer Stellenanzeige in leichter Sprache (**Anhang 12**)- ausgeschrieben.

Nachdem sich darauf 2019 insgesamt sieben Mitarbeitende aus den drei verschiedenen Werken gemeldet haben, startete im Januar 2020 der erste Workshop. Im März 2020 fand ein Treffen in Aachen gemeinsam mit den anderen zukünftigen Botschaftern aus den Netzwerk-Einrichtungen statt. Weitere Termine wurden -nach Corona-bedingter Pause- monatlich vereinbart.

Gemeinsam mit den InteressentInnen wurde u.a. darüber gesprochen, welche Erwartungen und Fragen sie mitbringen und wieso sie sich für die Ausbildung interessieren. Es wurde über die geplanten Inhalte gesprochen, über notwendige Fähigkeiten („Was muss ich gut können?“) und Eigenschaften bzw. Verhalten, welches die Botschafter-Rolle gefährden könnte („Was darf nicht passieren?“).

Im Jahr 2021 haben vier ganztägige Schulungen im Netzwerk stattgefunden. Die Teilnehmer erhielten nach Abschluss der Schulung eine Urkunde.

Anfang 2022 gibt es in den Bonner Werkstätten fünf BotschafterInnen.

Interne Ansprechpartner*innen

Die **Deeskalationstrainer*innen**, die **Fachkräfte für Vorbeugung und Schutz** sowie die/der **Präventionsbeauftragte** sind unsere **internen Ansprechpartner*innen** und Expert*innen für Prävention. Die internen Ansprechpartner*innen haben beratende Funktion. In den Handlungsleitlinien sind sie als fester Bestandteil mit aufgeführt. Das zu Rate ziehen der internen Ansprechpartner*innen ist für Mitarbeiter*innen jederzeit möglich!

Sie nehmen bei Bedarf an Fall- und Teambesprechungen teil. Die Mitarbeiter*innen der Bonner Werkstätten haben zudem die Möglichkeit, sich zu situationsabhängigen Themen Informationen im Umgang mit herausforderndem Verhalten und (drohenden) Grenzüberschreitungen/Übergriffen einzuholen. Dazu kann ein individueller Termin vereinbart werden.

Die internen Ansprechpartner*innen behandeln die Fragestellung und Themen **vertraulich!** Bei konkreten Vorfällen besteht durch die/den Beobachtende/n Informationspflicht an die/den Vorgesetzte/n (siehe Handlungsleitlinien). Wird dies nicht umgesetzt, so sind die internen Ansprechpartner*innen verpflichtet, den entsprechenden Vorfall der/m Vorgesetzten zu melden, da dann davon ausgegangen werden muss, dass Gefahr in Verzug ist.

Neben den internen Ansprechpartner*innen steht auch der Betriebsrat betroffenen Mitarbeiter*innen zu jedem Zeitpunkt als Ansprechpartner zur Verfügung. Für die Werkstatt-Mitarbeiter*innen ist auch der Werkstatttrat Ansprechpartner.

Kurzkonzept zur regelmäßigen Thematisierung in Teamsitzungen

Hintergrund und Idee

Ausgelöst durch einen Zeitungsartikel über Gewaltvorfälle in einer anderen Werkstatt für Menschen mit Behinderung entstand vor allem im Förderbereich der Bonner Werkstätten Gesprächsbedarf. Martina Karwig erstellte daraufhin ein Kurzkonzept zur strukturierten Besprechung von (kritisch zu hinterfragenden) Situationen im Betreuungsalltag, genannt Gesamtteam-Special. In Zusammenarbeit mit der Projektgruppe wurde die Idee weiter ausgearbeitet.

Das Instrument ermöglicht es, strukturiert auf Situationen zu blicken, die sich (pädagogisch) in einem Spannungsfeld befinden, die aber nicht direkt unter Gewalt zu fassen sind. In Verzahnung zu den vorgestellten Handlungsleitlinien soll das Gesamtteam-Special ein Hilfsmittel sein, Situationen gemeinsam zu betrachten, die sich unreflektiert verschärfen und zu einer Normverschiebung führen könnten. Durch die gemeinsame Reflexion soll verhindert werden, dass sich informelle Regeln und Auflagen verselbständigen. Das Gesamtteam-Special setzt bereits an, bevor Gewalt im definierten Sinne entsteht und ist daher wichtiger Teil unserer Prävention.

Strukturiertes Vorgehen

Das Konzept ermöglicht die strukturierte Betrachtung von möglicherweise grenzüberschreitenden Situationen im Betreuungsalltag sowie die Betrachtung individueller Standpunkte aus sachlicher Perspektive.

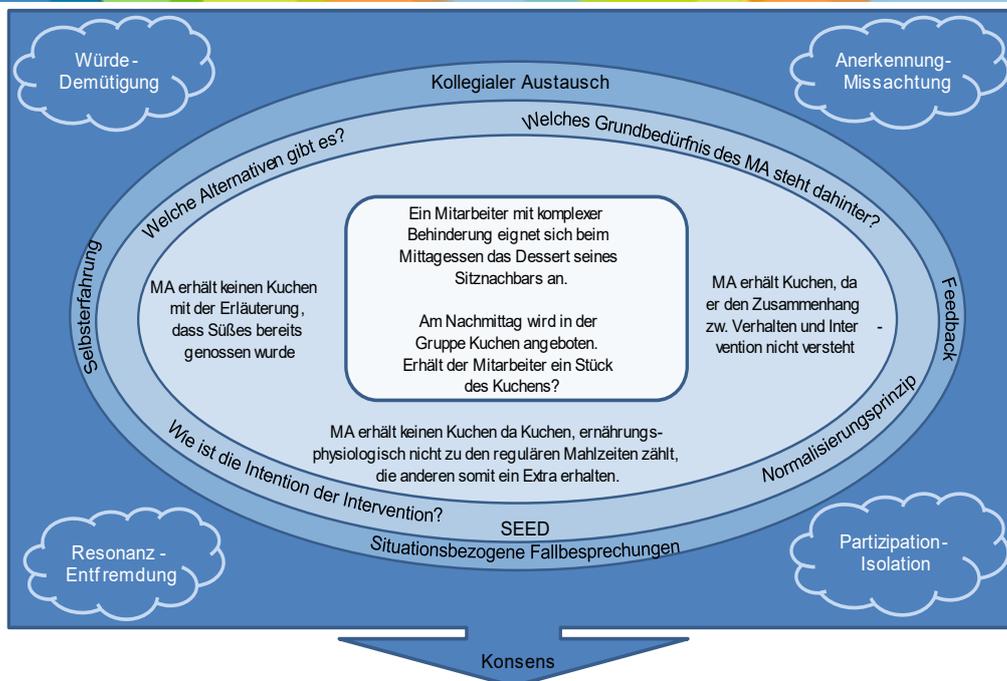
Leitfragen helfen bei der umfassenden Betrachtung:

- Welches Grundbedürfnis steckt hinter dem Verhalten der/des Werkstatt-Mitarbeiter*in?
- Welches sozial-emotionale Entwicklungsalter ist vorhanden und wie kann dementsprechend eine adäquate pädagogischer Intervention ausgestaltet werden?
 - ➔ Grundlage für diese Betrachtungsweise ist SEED (Skala der Emotionalen Entwicklung - Diagnostik), ein entwicklungspsychologisches Modell zum Verständnis des sozial-emotionalen Entwicklungsalters eines jeden Menschen.
- Wird das Normalisierungsprinzip beachtet?
- Welche Intention steckt hinter der Intervention?
- Welche alternativen Reaktionen gibt es?

Ein Hauptvorteil des Konzepts wird darin gesehen, dass jede/r Mitarbeiter*in in die Lage versetzt wird, eigene Einstellungen und Handlungen zu reflektieren, auch ohne dies zu Beginn laut äußern zu müssen. Somit sinkt die Hemmschwelle, sich mit dem

Thema Gewalt auseinanderzusetzen. Die bisherige Erfahrung zeigt jedoch, dass sich durch das hier beschriebene Vorgehen vielschichtige und lebendige Diskussionen ergeben. Der/Die Mitarbeiter*in die einzelnen Teams kann/können so nach und nach besser lernen, sich mit kritischen Themen Werkstatt-Mitarbeiter*innen- und lösungsorientiert zu beschäftigen und eine gemeinsame Haltung (weiter) zu entwickeln, um Gewalt bestmöglich zu verhindern.

Grundidee Gesamtteam - Special



Katalog mit Fallbeispielen

Gleichzeitig mit Erstellung des Kurzkonzeptes wurde ein Katalog mit Fallbeispielen angelegt. Dieser kann und soll -gerade bei der Einführung- genutzt werden, um den Austausch im Team über das Thema Gewalt und deren Verhinderung anzugehen, selbst wenn es keine aktuellen Situationen aus dem Bereich gibt oder die Unsicherheit im Team noch zu groß ist, um diese offen anzusprechen. Mögliche Barrieren sowie Berührungspunkte für das Thema werden so minimiert.

Beispiel 1:**Situation:**

Eine Werkstatt-Mitarbeiterin soll eine Aufgabe erledigen z. B. den Essenswagen wegbringen. Sie legt stattdessen den Kopf auf den Tisch.

Werkstatt-Mitarbeiterin:

Sie ist oft unmotiviert, wenn es um arbeitsbezogene Tätigkeiten geht. Bei bestimmten Reizen wie z. B. Musik, ist sie jedoch hochmotiviert und zeigt Ressourcen, die sonst selten wahrgenommen werden.

Mitarbeiter 1:

„Die Werkstatt-Mitarbeiterin verweigert sich absichtlich, sie soll Konsequenzen und Struktur erfahren. Ihr werden Angebote wie Schlagzeug spielen als „Bonus“ vorenthalten.“

Mitarbeiter 2:

„Die Werkstatt-Mitarbeiterin kann nicht aufgrund von Faktoren wie Motivation, Sinnhaftigkeit u. ä. ihrer Aufgabe nachkommen. Ein Belohnungssystem könnte positive Anreize schaffen.“

Beispiel 2:**Situation:**

Der Werkstatt-Mitarbeiter schreit beim Essen und verweigert den Hauptgang der Mahlzeit.

Werkstatt-Mitarbeiter:

Der Werkstatt-Mitarbeiter äußert sein Befinden durch Lautierung und Weinen, kann sich nur durch einfache Mimik und Gestik im Groben verständlich machen.

Mitarbeiterin 1:

„Der Werkstatt-Mitarbeiter verweigert das Essen. Er mag es wohl nicht. Er ist schon satt. Daher bekommt er keinen Nachtisch. Erst wird das Hauptgericht gegessen, dann der Nachtisch.“

Mitarbeiterin 2:

„Der Werkstatt-Mitarbeiter hat die Nachspeise gesehen. Da er im „Hier und Jetzt“ sofortige Bedürfnisbefriedigung benötigt, bekommt er zunächst den Nachtisch und kann dann evtl. noch weiter sein Hauptgericht essen.“

Beispiel 3:**Situation:**

Die Werkstatt-Mitarbeiterin hat in einem ohnehin schon anstrengenden Dienst eingenässt.

Werkstatt-Mitarbeiterin:

Sie ist überwiegend kontinent, hat aber Phasen von Inkontinenz. Sie benötigt verbale Unterstützung beim Toilettengang, da sie zeitlich nicht ausreichend orientiert ist und das Bedürfnis nicht immer erkennt.

Mitarbeiter 1:

„Die Werkstatt-Mitarbeiterin hat das absichtlich gemacht, um Aufmerksamkeit zu bekommen. Jetzt muss ich wieder mehr arbeiten, als hätte ich nicht schon genug getan heute.“

Mitarbeiter 2:

„Die Werkstatt-Mitarbeiterin hat wahrgenommen, dass ich angespannt war und unter Stress stand. Deswegen hat sie ihr Bedürfnis nicht rechtzeitig geäußert. Ich sollte ihr wohlwollend begegnen, um ihr Gefühl der Scham so klein wie möglich zu halten.“

Personaler 3:

„Das macht der immer so. Der bekommt jetzt nur noch IKM, wenn ich im Dienst bin.“

Beispiel 4:**Situation:**

Ein Werkstatt-Mitarbeiter isst so schnell, dass er sich dabei häufig verschluckt. Um das zu verhindern wird das Essen zwischendurch von ihm weggestellt. Er erhält es wieder, wenn er richtig gekaut und geschluckt hat.

Werkstatt-Mitarbeiter:

Der Werkstatt-Mitarbeiter ändert sein Tempo beim Essen nicht, obwohl das Essen kurzzeitig weggestellt wird. Er scheint keinen Zusammenhang herstellen zu können.

Mitarbeiterin:

„Das Essen kurzzeitig wegzustellen ist zum Schutz des Werkstatt-Mitarbeiters notwendig.“

Beispiel 5:**Situation:**

Ein Werkstatt-Mitarbeiter kommt nach seiner Frühstückspause 15 min zu spät in die Gruppe zurück.

Werkstatt-Mitarbeiter:

Der Werkstatt-Mitarbeiter hat keine ausreichende zeitliche Orientierung.

Mitarbeiter:

„Der Werkstatt-Mitarbeiter darf erst 15 Minuten später in die Mittagspause gehen, um die Zeit auszugleichen.“

Ausblick

Die bestehenden Konzepte werden kontinuierlich auf Ihre Wirksamkeit und Praxiskonformität überprüft.

Engagement

Die Projektgruppe, die dieses Konzept erarbeitet hat, setzte sich wie folgt zusammen:

Kristin Ketels Projektleitung, Leitung des Sozialen Dienstes und stellvertretende Werksleitung in Werk 1 Bornheim-Hersel, seit 4/22 Präventionsbeauftragte für den Unternehmensverbund Lebenshilfe Bonn

Heike Kirschner Gruppenleiterin im Arbeitsbereich Verpackung in Werk 3 Meckenheim und ProDeMa-Trainerin,

Elmar Kampmann Gruppenleiter im Arbeitsbereich für Menschen mit schweren Behinderungen in Werk 2 Bonn-Beuel und ProDeMa-Trainer,

Leona Schönherr Duale Studentin im Sozialen Dienst in Werk 3 Meckenheim.

Bis 2021 Teil der Projektgruppe:

Sabine Krause Sozialer Dienst in Werk 3 Meckenheim,

Vartan Sarkissian stellvertretender Bereichsleiter im Arbeitsbereich Elektronik in Werk 1 Bornheim-Hersel,

Luis Ventura Gruppenleiter im Arbeitsbereich für älter werdende Mitarbeiter in Werk 2 Bonn-Beuel.

Die Zusammensetzung der Projektgruppe wird regelmäßig geprüft, um eine Repräsentation aller Standorte sowie möglichst vieler Funktionen im Unternehmen sicherzustellen und neuen Anforderungen gerecht zu werden.

Literatur

Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V. (Hg.) (2016). *Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern. Eine Praxishilfe der Bundesvereinigung Lebenshilfe.*

Enders/Kossatz/Kelkel/Eberhardt (2010). *Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag.*

https://www.zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Fachinformationen/6005_missbrauch_in_der_schule.php (abgerufen 17.06.2019)

Lebenshilfe Bildung NRW gGmbH (2019). *Impulsfragen Werkstatt – Rahmenbedingungen/Strukturen.* Version 2019-05.

Sozial-rehabilitative Dienstleistungen - Die Ostholsteiner (Hg.) (2014). *Leit-Linien Sexualität ein Weg-Weiser in Leichter Sprache.*

Theunissen, Georg (2019). *Wohneinrichtungen und Gewalt – Zusammenhänge zwischen institutionellen Bedingungen und Verhaltensauffälligkeiten als verzweifelter Ausdruck von Selbstbestimmung. (Vortrag, 24.10.2019).* Berlin: Institut für Fortbildung, Beratung und Forschung in der Behindertenhilfe

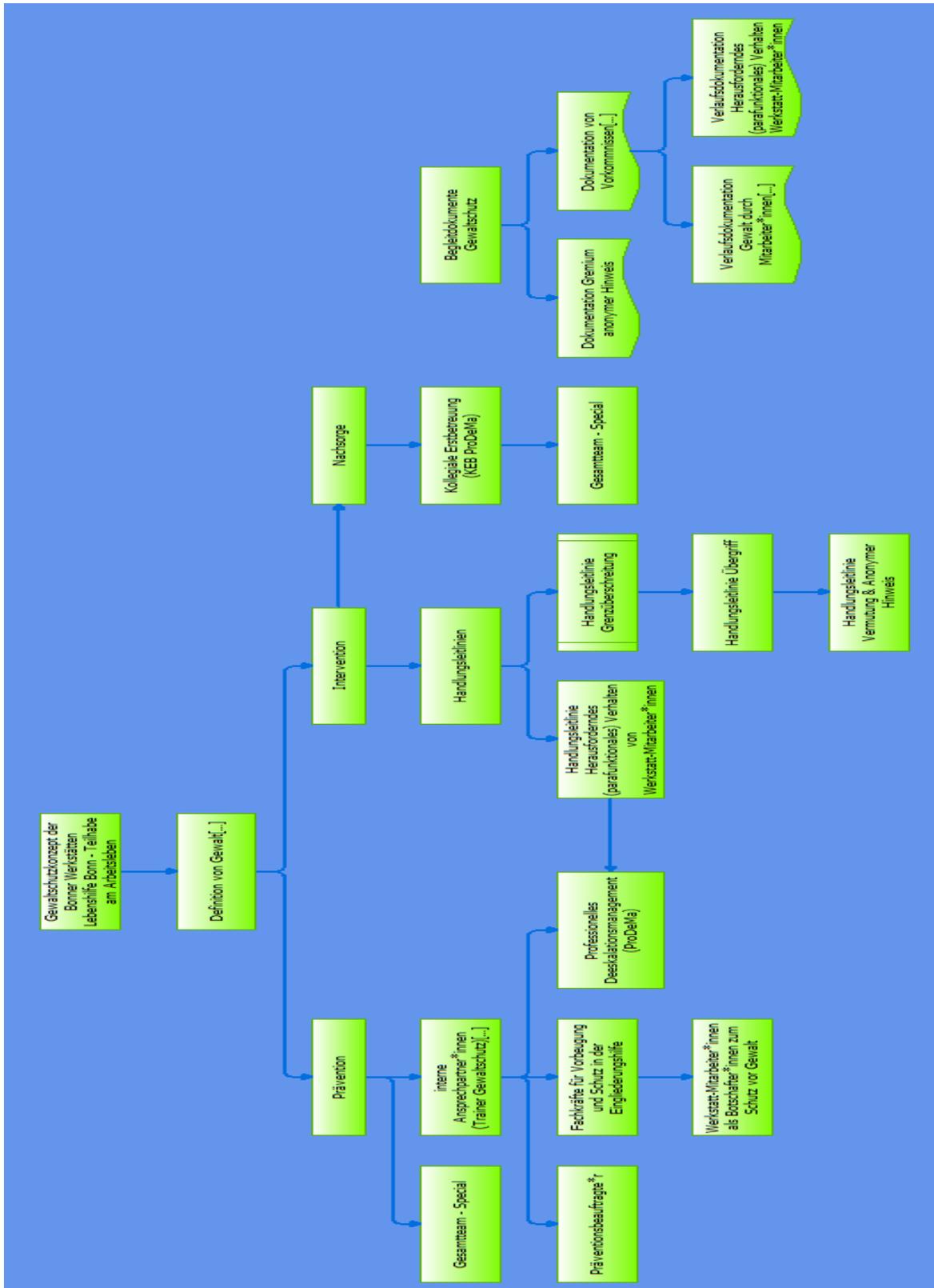
Varius Werkstätten (Hg.) (2018). *Grenzachtung – Präventions- und Interventionskonzept gegen Gewalt und Grenzverletzungen.*

Wüllenweber, Ernst (2019). *Wie hilfreich ist der Gewaltbegriff für (heil-) pädagogische Fragestellungen? Aggression und Gewalt- Begriffserklärungen und Fragestellungen. (Vortrag, 24.10.2019).* Berlin: Institut für Fortbildung, Beratung und Forschung in der Behindertenhilfe

Anhang

Anhang 1: Gesamtübersicht Gewaltschutz Bonner Werkstätten.....45
Anhang 2: Abkürzungsverzeichnis.....46
Anhang 3: „Impulsfragen Werkstatt – Rahmenbedingungen/ Strukturen“.....47
Anhang 4: Stellenausschreibung Botschafter*innen zum Schutz vor Gewalt.....52

Anhang 1: Gesamtübersicht Gewaltschutz Bonner Werkstätten



Anhang 2: Abkürzungsverzeichnis

BL	Bereichsleitungen
BR	Betriebsrat
GB	Gesetzlicher Betreuer*in einschließlich Bevollmächtigte
HPD	Heilpädagogischer Dienst
KEB	Kollegiale Erstbetreuer*innen
MA	Mitarbeiter*in (ehemals Personaler*in)
LP = Leit. Pers.	Leitung Personal
PL/ Päd. Leitung	Pädagogische Leitung
ProDeMa	Professionelles Deeskalationsmanagement
SD	Sozialer Dienst
Stv. WL	Stellvertretende Werksleitung/ Leitung Sozialer Dienst
VP	Vertrauensperson
WL	Werksleitung
WMA	Werkstatt-Mitarbeiter*in (Menschen mit Beeinträchtigung)
WR	Werkstattrat



Impulsfragen Werkstatt- Rahmenbedingungen/Struktur

Bereich / Frage	Ja	Nein	teils/teils	Trifft nicht zu	Konkretisierungen und Erläuterungen (wie wird es gemacht)	Bemerkungen / Impulse für die Weiterarbeit
I. Arbeitsumfeld						
1. Ist der Arbeitsbereich barrierefrei?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2. Die Möbel und Geräte sind funktionsfähig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3. Wird der Zugang für fremde Personen zum Arbeitsbereich kontrolliert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4. Gibt es Orientierungsmöglichkeiten und Orientierungshilfen im Haus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
5. Stehen Ruhe-/Pausenräume zur Verfügung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
6. Besteht die Möglichkeit des Rückzuges während der Arbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
7. Sind Möglichkeiten des Notrufes vorhanden? Notrufknopf, Telefon, Handy?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
8. Das Arbeitsumfeld (Flure, Toilettenanlage, Pausen, Wege usw.) ist sicher	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
II. Personal						
1. Handelt es sich um interdisziplinäre Teams?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2. Es sind alle Planstellen besetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3. Werden erweiterte Führungszeugnisse eingeholt für alle die in der Werkstatt arbeiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4. Gibt es verbindliche Anforderungsprofile/Aufgabenprofile?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Bereich / Frage	Ja	Nein	teils/teils	Trifft nicht zu	Konkretisierungen und Erläuterungen (wie wird es gemacht)	Bemerkungen / Impulse für die Weiterarbeit
5. Gibt es besondere Ansprechpartner (Vertrauenspersonen, FEM Beauftragte, Frauenbeauftragte...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
6. Finden regelmäßige, standardisierte Teamsitzungen statt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
7. Gibt es im Team Raum für kontroverse Meinungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
8. Wird dabei die Leitung einbezogen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
9. Kann ein MA sich melden, wenn er/sie Angst hat, sich überfordert fühlt, sich unwohl fühlt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
10. Kennen MA Unterstützungssysteme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
11. Gibt es für das Team Beratung oder Supervision, wenn sich einzelne oder das gesamte Team fachliche Unterstützung wünschen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
12. Wirkt der Kontakt zwischen Personal und Beschäftigten angemessen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
13. Gibt es Fortbildungen und Schulungen für Mitarbeiter*innen? (Zu welchen Themen?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
14. Gibt es Personalentwicklungsinstrumente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
15. Werden diese Personalentwicklungsinstrumente regelmäßig angewendet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
16. Wird die Zufriedenheit der Mitarbeitenden regelmäßig anonym abgefragt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
17. Wird mit den Ergebnissen der Befragung weitergearbeitet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
III. Konzeptionelles						
1. Gibt es ein Leitbild?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Bereich / Frage	Ja	Nein	teils/teils	Trifft nicht zu	Konkretisierungen und Erläuterungen (wie wird es gemacht)	Bemerkungen / Impulse für die Weiterarbeit
2. Gibt es dort Aussagen zum Umgang mit Gewalt und grenzüberschreitendem Verhalten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3. Gibt es dort Aussagen zur Gewaltprävention?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4. Gibt es dort ethische Grundaussagen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
5. Ist das Leitbild allen Beteiligten bekannt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
6. Sind Zuständigkeiten und Ansprechbarkeiten bekannt? (Vertrauensperson, Bezugspersonen, Leitung usw...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
a) Intern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
b) extern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
7. Gibt es Möglichkeiten, der „barrierearmen / barrierefreien“ Beschwerde?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
a) Intern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
b) extern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
8. Gibt es Möglichkeiten, der „barrierearmen / barrierefreien“ anonymen Beschwerde?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
a) Intern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
b) extern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
9. Gibt es spezielle Ansprechpartner für Beschwerden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
10. Werden Ideen und Wünsche der Beschäftigten regelmäßig und systematisch erfragt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
11. Gibt es regelmäßige Befragungen der Beschäftigten zur Zufriedenheit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Bereich / Frage	Ja	Nein	teils/teils	Trifft nicht zu	Konkretisierungen und Erläuterungen (wie wird es gemacht)	Bemerkungen / Impulse für die Weiterarbeit
12. Wird mit den Ergebnissen aus der Befragung weitergearbeitet? (Wie?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
13. Wissen die Beschäftigten, wer ihr Selbstvertretungsgremium (Werkstattrat, Frauenbeauftragte, usw.) ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
14. Wissen die Beschäftigten wofür das Selbstvertretungsgremium verantwortlich ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
15. Wissen die Beschäftigten was das Selbstvertretungsgremium macht tut?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
16. Gibt es mit allen abgestimmte Vereinbarungen zur Zusammenarbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
17. Gibt es ein Verfahren zum Umgang mit Gewalt und grenzüberschreitendem Verhalten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
18. Wird die Einhaltung des Konzeptes kontrolliert und reflektiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
19. Gibt es ein Verfahren zum Umgang mit FEM?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
20. Wird die Einhaltung FEM kontrolliert und reflektiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
21. Sind diese Verfahren mit den Selbstvertreter*innen erarbeitet worden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
22. Sind die Selbstvertreter*innen an Verfahren beteiligt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
23. Gibt es Pflegestandards? Werden diese eingehalten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
24. Wird die Einhaltung der Pflegestandards kontrolliert und reflektiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Bereich / Frage	Ja	Nein	teils/teils	Trifft nicht zu	Konkretisierungen und Erläuterungen (wie wird es gemacht)	Bemerkungen / Impulse für die Weiterarbeit
25. Gibt es regelmäßige Unterweisungen zu Themen der Sicherheit, z.B. Brandschutzübungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Anhang 4: Stellenausschreibung Botschafter*innen zum Schutz vor Gewalt

Stellen-Ausschreibung:

Wir suchen

Botschafter zum Schutz vor Gewalt in den Bonner Werkstätten.

Wir bilden 3 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für diese Aufgabe aus.



Botschafter sein bedeutet:

Sie geben eine wichtige Botschaft
an alle Mitarbeiter und Beschäftigten weiter.

Die Botschaft heißt:

In den Bonner Werkstätten soll es keine Gewalt geben.

Wir wollen, dass alle Menschen gut miteinander umgehen.

Darum bilden wir Botschafter zum Schutz vor Gewalt aus.



Was machen Sie als Botschafter zum Schutz vor Gewalt?

- Sie erkennen die verschiedenen Arten von Gewalt.
- Sie helfen Mitarbeitern, die in Not sind.
- Sie wissen, wie man Gewalt verhindert.



Was lernen Sie in der Ausbildung?

- Sie lernen etwas über den Körper und über Gefühle.
- Sie lernen aufmerksam zu beobachten.
- Sie lernen etwas über die verschiedenen Arten von Gewalt.
- Sie lernen wie Sie Menschen helfen können, die Gewalt erleben.
- Sie lernen Gewalt zu verhindern.

Was müssen Sie mitbringen?

- Sie können gut mit anderen Menschen umgehen.
- Sie können gut beobachten und bleiben ruhig.
- Sie können wichtige Informationen an andere weitergeben.
- Sie sind selbst-bewusst.



Haben Sie Interesse an dieser Aufgabe?

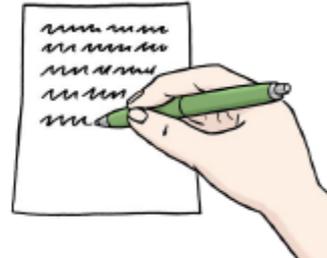
Dann bewerben Sie sich beim **Sozialen Dienst in Ihrem Werk**.

Sie können eine Bewerbung schreiben.

Sie können dem Sozialen Dienst auch sagen:

Ich bewerbe mich auf die Stelle.

Sie können sich bis zum**2019** bewerben.



In jedem Werk soll es

einen Botschafter oder eine Botschafterin zum Schutz vor Gewalt geben.

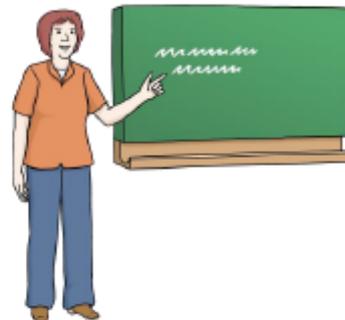
Die Ausbildung beginnt im **Herbst 2019**.

Die Ausbildung machen

Martina Karwig und Kristin Ketels.

Der Unterricht findet einmal im Monat statt.

Ein Treffen dauert 2 Stunden.



© Bilder:

Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e.V.

Illustrator Stefan Albers, Atelier Fleetinsel, 2013