



Gewaltschutzkonzept

für den Katholischen Verein für Soziale Dienste - SKM Bocholt

Gewaltschutz bei Leistungen der Teilhabe im Rahmen des
Ambulant betreuten Wohnens für Leistungsberechtigte der
Eingliederungshilfe nach § 102 Abs. 1. Nr. 4 des SGB IX.

Inhalt

1. Einleitung

Grundsatz

Verantwortlichkeit

Ziel des Gewaltschutzkonzeptes

Gewaltformen

2. Risikoanalyse

Beteiligte der Risikoanalyse

Kriterien der Risikoanalyse

Vulnerabilität der Leistungsberechtigten und deren besondere Schutzbedürftigkeit

3. Personalentwicklung, Kriterien bei der Mitarbeiterauswahl

4. Verhaltenskodex

5. Beschwerdemanagement

- Interventionen

- Übersicht über interne und externe Ansprechpartner

6. Qualitätsmanagement

7. Fortbildung

8. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

1. Einleitung

Grundsatz

Der SKM Bocholt erkennt an, dass Gewalt in der Organisation auftreten kann. Wir betreuen mit unserem Ambulant Betreuten Wohnen sucht- und psychisch erkrankte Menschen. Stationäre oder teilstationäre Wohnangebote hält der SKM Bocholt nicht vor. Die Betreuungsleistung findet in der Regel in der Häuslichkeit des Klienten, in selteneren Fällen in den Räumen des SKM Bocholt statt. Das vorliegende Gewaltschutzkonzept korrespondiert in vielen Punkten mit bereits im Präventionsschutzkonzept hinterlegte Grundsätzen und Handlungsanweisungen.

Das vorliegende Gewaltschutzkonzept soll dazu dienen, das Gewalttrisiko nicht tabuisiert werden, Gewaltvorkommnissen, wenn immer möglich präventiv entgegenzuwirken und das bei erwiesenen oder möglichen Gewaltvorkommnissen diesen konsequent nachgegangen wird.

Für den SKM Bocholt ist selbstverständlich und Teil der inneren Haltung, dass ständig neu

- eine aktive Auseinandersetzung mit dem eigenen Gewaltverständnis unter Einbeziehung und Benennung potentieller Gewaltbeispiele anhand von Beispielen erfolgen muss.
- im regelmäßigen Turnus eine kritische und regelmäßige Überprüfung von leistungserbringerbezogenen Dokumenten (u.a. Regelwerken und Handlungsanweisungen) auf gewaltbegünstigendes Potential – insbesondere von struktureller Gewalt - stattfindet.

Verantwortlichkeit

Vorstand und Geschäftsführung sehen sich in der Verantwortung

- ein Gewaltschutzkonzept vorzuhalten
- für die Umsetzung und Einhaltung der konzeptionell beschriebenen Vorgehensweisen Sorge zu tragen
- für die Weiterentwicklung eines auf den konkreten Dienst bezogenen Konzeptes geeignete Rahmenbedingungen zu entwickeln

Hierbei ist die Perspektive aller Beteiligten einzubeziehen.

Das Gewaltschutzkonzept ist in einem partizipativen Prozess unter Einbeziehung der Leistungsberechtigten, des SKM Vorstandes, der Mitarbeitervertretung, der Mitarbeiter im Ambulant Betreuten Wohnen und der Koordinatorin im Ambulant Betreuten Wohnen entwickelt worden.

Ziel

Ziel des Gewaltschutzkonzeptes ist es, Verfahren zur Sicherung eines grenzachttenden Umgangs zu entwickeln. Hierzu gehört eine Sensibilisierung für das Thema, die Fähigkeit das eigene Verhalten diesbezüglich zu steuern und bei Fehlverhalten von Leistungsempfängern angemessen zu agieren.

In diesem Sinne sollen mit diesem Konzept Maßnahmen zur Prävention von Gewalt sowie das Vorgehen bei Gewaltereignissen spezifisch, verbindlich und transparent für den SKM Bocholt geregelt werden.

Das Gewaltschutzkonzept ist darauf ausgerichtet, jegliche Form von Gewaltausübung im Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich zu verhindern, dies umfasst sowohl

- Gewalt gegenüber Menschen mit Behinderungen (Leistungsberechtigte) als auch
- Gewalt gegenüber dem Personal.

Die Verankerung des Gewaltschutzes in den Strukturen des SKM Bocholt fördert Handlungssicherheit bei akuten Gewaltsituationen und Verdachtsfällen. Insbesondere sollen die Mitarbeiter für individuelle Unter- und Überforderungssituationen sensibilisiert und geschult werden. Dadurch sollen sie befähigt werden, in Grenz- und Gefahrensituationen angemessen und gewaltfrei agieren zu können.

In der alltäglichen Arbeit legen wir besonderen Wert auf eine ständig wertschätzende Grundhaltung gegenüber den Klienten, die sich in einem respektvollen Umgang unter Berücksichtigung der Nähe / Distanz Problematik äußert.

Der SKM Bocholt differenziert bei der Risikoanalyse zwischen der Gruppe der Mitarbeiter (Gewaltausübung durch Mitarbeiter) des SKM und den Leistungsberechtigten (besonders herausforderndes Verhalten durch Leistungsberechtigte) oder Dritte (wie z.B. Familienangehörige, Freunde oder Bekannte der leistungsberechtigten Person).

Wir berücksichtigen im Rahmen der Risikoanalyse auch eine geschlechterspezifische Perspektive.

Auch wenn das Ziel eines gewaltfreien Umgangs im dienstlichen Handeln für uns eine Selbstverständlichkeit im Miteinander ist, möchten wir uns auch nach außen hin klar positionieren, um zu zeigen, dass es beim SKM Bocholt keine Toleranz hinsichtlich Grenzüberschreitungen gibt. Zu diesem Zweck wird das Gewaltschutzkonzept auf der Internetseite des Vereins veröffentlicht.

Das Gewaltschutzkonzept des SKM Bocholt gilt im engeren Sinne für Klienten und Mitarbeiter des SKM im Rahmen der Leistungen zur im Rahmen des Ambulant betreuten Wohnens nach § 102 Abs. 1. Nr. 4 des SGB IX.

Das Gewaltschutzkonzept entfaltet darüber hinaus Wirkung auf sämtliche Dienste des SKM Bocholt

Gewaltformen

Gewalt kann in unterschiedlichen Erscheinungsformen und unter Beteiligung verschiedener Beteiligter auftreten. Dieses Gewaltschutzkonzept soll jegliche Form möglicher Gewalt beim SKM berücksichtigen. Gewaltformen unterscheiden sich dabei in

- körperlicher Gewalt (u.a. Schubsen, Schlagen). Unerwünschtes Fixieren findet im Rahmen des ambulant betreuten Wohnens beim SKM Bocholt unter keinen Umständen eine rechtliche Legitimation.
- Psychische Gewalt (u.a. Beschimpfen, Beschämen, Bevormunden)
- sexualisierte Gewalt (u.a. sexuelle Belästigung, aufgezwungene sexuelle Handlungen)
- strukturelle Gewalt (gezieltes Vorenthalten von Rückzugsmöglichkeiten).

2. Risikoanalyse

Der SKM Bocholt ist sich bewusst, dass Gewalthandlungen sowohl

- a) vom Personal als auch
- b) von Leistungsberechtigten ausgehen können.

Mit der Risikoanalyse identifizieren wir in unseren Strukturen und in unseren Arbeitsprozessen Gefahrenmomente und gewaltfördernde Potentiale und reflektieren sie auf ihr Gefahrenpotential. Wir schärfen unseren Blick für Strukturen, die unbeabsichtigte Grenzverletzungen fördern.

Beteiligte der Risikoanalyse

Die Risikoanalyse wurde mit den Leistungsberechtigten unter Beteiligung von Vertretern des Rechtsträgers (Vorstand), der Geschäftsführung, Mitglied der Mitarbeitervertretung, Mitarbeiter im Ambulant Betreuten Wohnen und der Koordinatorin im Ambulant betreuten Wohnen erarbeitet.

Die Risikoanalyse bietet sich als Instrument an, um sich der Verantwortung über Gefährdungspotentiale und Strukturen des Verbandes bewusst zu werden. Die Leistungsberechtigten bestätigen mit ihrer Unterschrift zu Beginn der Betreuung, dass sie über Ziel und Inhalt des Gewaltschutzkonzeptes sowie des möglichen Beschwerdeverfahrens informiert wurden.

Kriterien der Risikoanalyse

Folgende Punkte wurden analysiert:

- ist die 0-Toleranz Haltung des Trägers zum Thema „Gewaltanwendung“ allen Kollegen aber auch allen Klienten im Tätigkeitsfeld des Ambulant Betreuten Wohnens deutlich?
- bietet das Gewaltschutzkonzept verbindliche Verhaltensregeln im Umgang mit Gewalt, Nähe und Distanz etc.?
- wissen die Klienten um die schon bestehenden Beschwerdewege, an wen sie sich wenden können?
- gibt es ein transparentes und jeweils weiterentwickeltes Kriseninstrumentarium?
- berücksichtigen die Organisations- und Ablaufstrukturen innerhalb des Verbandes das Ziel der Gewaltprävention in ausreichendem Umfang?
- bietet der SKM in hinreichender Form Möglichkeiten der Kommunikation, die eine Tabuisierung des Themas verhindern?
- sind bauliche Gegebenheiten zu berücksichtigen?

Die Ergebnisse der Analyse waren Grundlage für die Entwicklung des Gewaltschutzkonzeptes.

Vulnerabilität der Leistungsberechtigten und besondere Schutzbedürftigkeit

Der SKM Bocholt weiß bei Gewalthandlungen von Leistungsberechtigten darum, dass diese über eine besondere Verletzlichkeit besitzen und deswegen im Genuss einer besonderen Schutzbedürftigkeit gelangen. Wir sind uns bewusst, dass bei Gewalthandlungen das Machtgefälle und die Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Fachpersonal und Leistungsberechtigten bei der Bewertung der Ereignisse einbezogen werden muss.

Auch ist uns bewusst, dass immer zu prüfen ist, ob Gewaltausübung Teil des jeweiligen Behinderungsbildes ist.

Wir identifizieren besonders vulnerable Personengruppen, es handelt sich dabei insbesondere um Leistungsberechtigte, die aufgrund eingeschränkter Fähigkeiten ihre Bedürfnisse nicht angemessen zum Ausdruck bringen, oder um Leistungsberechtigte, denen eine geringe Glaubwürdigkeit unterstellt wird oder um Leistungsberechtigte, die sozial isoliert leben).

Im Rahmen der Risikoanalyse entwickelt der SKM gezielte Handlungsansätze zur Gewaltprävention.

3. Personalauswahl

Bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen wird auf Vollständigkeit geachtet.

Um den Schutz der Leistungsberechtigten im Ambulant Betreuten Wohnen nachhaltig zu sichern, wird bereits im Vorstellungsgespräch sowie in der Einarbeitungsphase das Thema der Gewaltausübung in ihren unterschiedlichen Formen angesprochen.

Im Vorstellungsgespräch für Stellen im Tätigkeitsfeld der Eingliederungshilfe wird über das Gewaltschutzkonzept informiert und soweit möglich überprüft, ob ein Interessent sich mit den hier hinterlegten Zielen identifizieren kann. Ebenso wird über den Aspekt des grenzachtenden Umgangs, der Kultur der Achtsamkeit und die diesbezügliche Haltung des Trägers informiert. Auch der Hinweis auf die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses wie die Einhaltung des im Konzept hinterlegten Verhaltenskodex wird thematisiert.

Beim Einstellungsgespräch wird deutlich gemacht, dass beim SKM Bocholt insbesondere Wert gelegt wird auf, dass

- eine wertschätzende Grundhaltung
- einen gewaltfreien, respektvollen Umgang
- ein angemessenes Verhalten gegenüber den in der Regel vulnerablen Leistungsberechtigten ggf. deren Angehörigen sowie sonstigen externen Personen umgesetzt wird.

Der Bewerber wird über den Beschwerdeweg wie die Verfahren zur Aktualisierung des Gewaltschutzkonzeptes informiert.

Erweitertes Führungszeugnis

Zur Sicherstellung, ausschließlich geeignete Mitarbeitende einzustellen, wird auch darauf geachtet, nicht nur die fachlichen Kompetenzen, sondern auch die persönliche Eignung zu überprüfen. In diesem Zusammenhang lässt sich der Träger des Vereins bei der Einstellung für eine Tätigkeit im Feld der Eingliederungshilfe und anschließend in regelmäßigen Abständen das erweiterte Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 BZRG (Bundeszentralregister) von allen haupt- neben- und ehrenamtlich Tätigen vorlegen.

Das erweiterte Führungszeugnis ist z.B. erforderlich, da beispielsweise im Ambulant Betreuten Wohnen mit besonders vulnerablen Personen gearbeitet wird, zudem ist vielfach der Kontakt mit Minderjährigen in der Arbeit mit den Erziehungsberechtigten unausweichlich.

Dies soll ausschließen, dass Personen beschäftigt werden, die insbesondere wegen Straftaten gegen die gesetzliche Selbstbestimmung (Abschnitt 13 des Strafgesetzbuches (STGB)) rechtskräftig verurteilt worden sind.

Personen, die wegen einer Straffälligkeit nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches rechtskräftig verurteilt wurden, können nicht beschäftigt werden.

Personalentwicklung

Ein Arbeitsbereich kann sich ohne eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit seinen Ressourcen und Fähigkeiten nicht reflektieren oder weiterentwickeln. Der Austausch von Informationen, eine faire Streitkultur und ein respektvoller Umgang fördern die Qualität der Arbeit im Hinblick auf unterschiedliche Formen der Gewalt gegen Schutzbefohlene.

Bewährte Instrumente der Personalentwicklung sind:

- Fort- und Weiterbildung
- Offene Kommunikation
- Teambesprechungen
- Kollegiale Beratung
- Supervision/ Teamcoaching

4. Verhaltenskodex

In der Arbeit und im Umgang mit Leistungsberechtigten ist die Aufstellung von Regeln zur Wahrung von Nähe und Distanz eine hilfreiche Orientierung für jeden

hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden.

Die verbindlichen und konkreten Verhaltensregeln sollen sich vor allem auf folgende Bereiche beziehen:

Gestaltung von Nähe und Distanz

- Die Termine im Rahmen des Ambulant Betreuten Wohnens finden in der Regel in der Räumlichkeit des Hilfeempfängers statt. Der Mitarbeiter des SKM ist sich zu jeder Zeit bewusst, dass er Gast im Hause des Klienten ist und verhält sich entsprechend.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Mitarbeiter des SKM und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sind zu unterlassen, wie z.B. gemeinsame Urlaube, private Verabredungen und Treffen.
- Techniken und Übungen im Rahmen des Hilfeprozesses werden so gestaltet, dass sie Leistungsempfängern kein Unbehagen verursachen und keine Grenzen überschritten werden.
- Diese Regelungen gelten sinngemäß auch bei der Mitnahme von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in einem Dienst- oder Privat PKW.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren. Leistungsempfänger werden ermutigt, ihre individuellen Grenzen im Hilfeprozess kund zu tun.

- Es darf keine „Geheimnisse“ mit Leistungsempfängern sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geben.
- Grenzverletzungen müssen thematisiert werden und dürfen nicht übergangen werden. Informationen im Rahmen der Schweigepflicht bleiben geschützt.

Angemessenheit von Körperkontakt

- Körperliche Gewalt, z.B. in Form von Schubsen oder Schlagen ist untersagt.
- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe sind nicht erlaubt.
- Körperkontakt ist sensibel und grundsätzlich nur nach Zustimmung durch den Leistungsempfänger und nur für die Dauer und zum Zwecke der Betreuung wie z.B. bei Erster Hilfe, Trost erlaubt. Es soll in erster Linie mit Worten geholfen werden.

Sprache und Wortwahl

- Leistungsempfänger werden nicht mit Kose- oder Spitznamen angesprochen.
- Komplimente bezüglich der Attraktivität sind nicht akzeptabel
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird eine gewaltakzeptierende Sprache verwendet. Hierzu zählt auch z.B. Beschimpfen, Beschämen, Bevormunden.
- Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht im Klientenkreis untereinander.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreiten wir ein beziehen Position.
- Die Würde des Einzelnen, auch bei nicht ansprechbaren Menschen ist jederzeit gewährleistet. Es wird nicht geduldet, dass die Situation von Menschen, die sich nicht artikulieren oder nur eingeschränkt äußern können, ausgenutzt wird.

Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- Filme, Computerspiele und Druckmaterialien mit gewaltakzeptierenden Inhalten sind in Dienstzusammenhängen verboten.
- Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Leistungsempfängern ist nur im Rahmen der gültigen Regeln zulässig. Dies gilt besonders bei der Veröffentlichung von Foto- oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit Betreuungsaufgaben entstanden sind.
- Leistungsberechtigte dürfen nicht in unbekleidetem Zustand beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden.
- Für die Benutzung von sozialen Netzwerken mit Kontakt schutzbedürftigen Erwachsenen wird die Datenschutzverordnung eingehalten.

Zulässigkeit von Geschenken und sonstigen Zuwendungen bzw. das Annehmen von unentgeltlichen Tätigkeiten durch Klienten

- Grundsätzlich gilt, dass private und dienstliche Bezüge voneinander zu trennen sind. Vermischungen sind von den Mitarbeitern zu vermeiden, um erst gar keinen Verdacht eines Ausnutzens von Abhängigkeitsverhältnissen aufkommen zu lassen.

Hierzu zählt, dass finanzielle und sonstige Zuwendungen von Klienten, die einen Gegenwert von 10 Euro übersteigen grundsätzlich untersagt sind.

Im Einzelfall kann die Geschäftsführung auf Antrag eine andere Entscheidung treffen.

Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, muss dies immer transparent gemacht werden. Jeder hauptamtliche Mitarbeitende und jeder ehrenamtlich Tätigende unterschreibt dazu den Verhaltenskodex.

5. Beschwerdemanagement

Im Ambulant Betreuten Wohnen unseres Verbandes gibt es bereits Regelungen zum Beschwerdemanagement, die sich aus den fachlichen und rechtlichen Vorgaben ergeben. Diese sind den Klienten bekannt und werden von Ihnen unterschrieben.

Des Weiteren kennen alle Mitarbeitenden die Verfahrenswege im Umgang mit dem Beschwerdemanagement.

Das Beschwerdeverfahren soll für Leistungsberechtigte einfach anzuwenden und zu benutzen sein.

Eine Beschwerde kann und soll deshalb verschlossen in den Dienstbriefkasten des SKM eingeworfen werden.

Im Bereich des ambulant betreuten Wohnens können Betreute und ihre Angehörigen darüber hinaus auf ein mit dem für diesen Tätigkeitsbereich mit dem Kostenträger abgestimmtes Beschwerdemanagement zurückgreifen, über das die Klienten bei Vertragsabschluss in Kenntnis gesetzt werden.

Natürlich ist auch immer eine mündliche Beschwerde möglich, sie hat den gleichen Stellenwert wie eine schriftlich formulierte Beschwerde.

Prinzipiell wird jede Beschwerde zeitnah, innerhalb von maximal 7 Tagen, bearbeitet und fließt in den Verbesserungsprozess mit ein. Die Auswertung der Beschwerden erfolgt differenziert und nach qualitativen Gesichtspunkten.

Grundsätzlich ist die Geschäftsführung des SKM verantwortlich für die Bearbeitung von Hinweisen, Fragen und Beschwerden. Sollte es ein Hinweis auf Gewalt geben, ist in jedem Fall der Geschäftsführer und die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung zu beteiligen. Weiterhin wird, sollten Mitarbeitende des SKM in ihrer Arbeit angefragt werden, der Vorsitzende des Vorstandes in das Verfahren des Trägers einbezogen.

6. Interventionen

Bei einem Klärungsverfahren zur Vermutung von Grenzverletzungen, trägt die Geschäftsführung Sorge dafür, dass keine heimlichen Vorwürfe oder Verdächtigungen gegen einzelne Beteiligte Platz greifen, wenn eine vollständige Klärung nicht sofort möglich ist.

Auch in diesen Fällen bedarf es einer Aufarbeitung, bei der folgende Punkte zu berücksichtigen sind:

- Wertschätzung der unterschiedlichen Positionen
- Würdigung der Belastung für alle Beteiligten
- Schutz für die Beteiligten, Schutz der betroffenen Klienten
- Prüfung der Möglichkeit der Wiederherstellung von Vertrauen
- Rehabilitation der betroffenen Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters

Zum Vorgehen bei einer Vermutung oder einer Mitteilung in einem Fall der Gewaltanwendung ist der Ablauf zum Krisenmanagement wie folgt geregelt:

1. Krisenmanagement ist Leitungsangelegenheit
2. Betreuung des Opfers
3. Sachliches Handeln
4. Pflicht zur Dokumentation
5. Einbindung des Geschäftsführers, der Koordinatorin im Ambulant betreuten Wohnen, der Vorsitzenden der MAV
6. Sofortmaßnahmen
7. Bildung eines Krisenstabes
8. Klärung des Vorfalls und abgestimmtes weiteres Vorgehen
9. ggf. Meldung des Falls beim Leistungsträger
10. Beachtung arbeitsrechtlicher Aspekte
11. Krisenreflexion und Auswertung
12. Ggf. Rehabilitationsverfahren für den Fall einer falschen Verdächtigung
13. Der Datenschutz ist bei jedem Verfahrensschritt zu berücksichtigen.

Übersicht über interne Ansprechpartner:

Liegt ein Verdacht auf Gewaltanwendung vor, ist jeder Mitarbeitende verpflichtet, dies unverzüglich dem Geschäftsführer, der Koordinatorin für das Ambulant Betreute Wohnen oder der Vorsitzenden der MAV mitzuteilen.

Geschäftsführer:

Berthold Tenhonsel

Friesenstraße 5

46395 Bocholt

Telefon 02871 8891

E-Mail: tenhonsel@skm-bocholt.de

Koordinatorin für das Ambulant Betreute Wohnen:

Katrin Heling

Friesenstraße 5

46395 Bocholt

Telefon 02871 8891

E-Mail: heling@skm-bocholt.de

Präventionsbeauftragte

Annika Struwe

Römerstr. 7a

46395 Bocholt

02871 1052

7. Qualitätsmanagement

Im Sinne der Qualitätsentwicklung nutzt der SKM den Evaluationsprozess um den sicheren Umgang mit Fehlverhalten zu reflektieren.

Sichtbar wird dieser Prozess:

- im Leitbild des für den SKM Bocholt verbindlichen Leitbildes des SKM Bundesverbandes,
- in den päd. Konzeptionen (z.B. Konzeption ABW, Konzept Ambulante Rehabilitation der RV, Präventionsschutzkonzept gegen sex. Übergriffe)
- in den Leistungsbeschreibungen
- in der Präsentation der Dienste in der Öffentlichkeit

Das Gewaltschutzkonzept wird bei einem Vorfall vorliegender Gewalt, bei strukturellen Veränderungen und spätestens nach fünf Jahren überprüft und angepasst.

8. Fortbildung

Die regelmäßigen Schulungen im Rahmen der Präventionsordnung sollen zukünftig ebenfalls zur Überprüfung der mit dem Gewaltschutzkonzept getroffenen Regelungen dienen. Die Geschäftsführung trägt die Personal- und Strukturverantwortung.

Die Schulungsmaßnahme für hauptamtliche sowie ehrenamtliche Mitarbeitende gehört zu den Pflichtveranstaltungen und bildet den Kern der institutionellen Bemühungen.

Jeder Mitarbeiter hat den Verhaltenskodex unterschrieben.

Umfang und Intensität der Schulungen ergeben sich aus dem Kontakt des Mitarbeitenden mit den vulnerablen Leistungsempfängern.

Mitarbeitende im ambulant betreuten Wohnen mit einem intensiven, betreuenden Kontakt mit schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen werden im Rahmen der Schulung gründlich geschult. Die Schulungen werden praxisnah angeboten und dienen der Sensibilisierung. Weiterhin geht es um die Vermittlung grundlegender Informationen zum Thema Gewalt in unterschiedlicher Form sowie der Erarbeitung einer fachlich adäquaten Nähe Distanz Verhältnisses in der Arbeit mit schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen.

Die innere Haltung zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang mit Leistungsempfängern soll durch die Auseinandersetzung gestärkt und weiterentwickelt werden.

Die entsprechenden Schulungen werden durch ausgebildete Schulungsreferenten und Multiplikatoren durchgeführt.

Die Schulung findet im Zuge der Einstellung statt, eine Nachschulung ist mindestens alle fünf Jahre geplant. Letztlich richtet sich das Intervall und der Umfang nach dem Bedarf.

9. Maßnahmen zur Stärkung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Vulnerable schutz- und hilfebedürftige Erwachsene brauchen einen institutionellen Rahmen der ihr Wohlergehen schützt und helfend eingreift, wenn dennoch eine Gewaltbedrohung vorliegt oder bereits eingetreten ist.

Dem Schutz vor Beeinträchtigungen Geltung zu verschaffen, liegt in der Verantwortung der Mitarbeiter, die mit den Leistungsempfängern arbeiten. Wir wollen erwachsene Schutzbefohlene darin unterstützen, Mut und Kommunikationsfähigkeit zu entwickeln. Damit sollen sie ermuntert werden, Missachtungen von Rechten bei sich und anderen kundzutun und Hilfe zur Einleitung notwendiger Schutzmaßnahmen zu suchen.

Aufklärung über die Rechte, egal ob für Minderjährige oder schutz- und hilfebedürftige Erwachsene, ist daher ein erster Schritt. Ein wichtiger Bestandteil ist dabei auch die Information, wo schutz- und hilfebedürftige Erwachsene Hilfe bekommen, wenn ihre Rechte verletzt werden.

für den SKM
Vorstand

Geschäftsführung

Schroeder

Tenhonsel