

Rahmenkonzept Gewaltprävention und - intervention der Lebenshilfe Vorarlberg

Gewaltschutz in der LHV

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
1. Gewalt.....	3
1.1. Definitionen und Risikofaktoren	3
1.2. Ausdrucksformen von Gewalt	5
1.3. TäterInnen – Opfer Konstellationen	8
1.4. Selbstverletzendes Verhalten	9
2. Prävention, Intervention und kollegiale Nachbetreuung.....	12
2.1. Das Kompetenznetzwerk <i>Gewaltschutz</i> der Lebenshilfe Vorarlberg	12
2.1.1. Psychosoziale Beratungsstelle als Clearingstelle	14
2.1.2. Zielsetzung und Tätigkeit der GewaltschutzberaterInnen	15
2.2. Bausteine der Gewaltprävention und -intervention in der LHV	19
2.2.1. Prävention.....	19
2.2.2. Intervention	22
2.2.3. Handlungsleitlinien	26
2.3. Nachbetreuung/Nachsorge	27
2.3.1. Kollegiale Erst- und Nachbetreuung	28
2.3.2. Supervision, Intervision und Systemische Syndromanalyse	29
Weiterführende Links	33

Gewaltschutz in der LHV

Einleitung

Seit über 50 Jahren vertritt die Lebenshilfe Vorarlberg (LHV) die Interessen von Menschen mit Behinderungen und deren Angehörigen. An oberster Stelle steht dabei ihre Lebensqualität nachhaltig zu verbessern und eine selbstverständliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in unserer Gesellschaft zu ermöglichen.

Das Kompetenznetzwerk Gewaltschutz der LHV hat sich in den letzten Jahren verstärkt mit dem Thema Deeskalation und Gewaltprävention beschäftigt, um wesentlich zur Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen beitragen zu können. Dieses erarbeitete Konzept richtet sich an alle NutzerInnen und MitarbeiterInnen der Lebenshilfe Vorarlberg, die TäterInnen oder Opfer von Gewalt waren, sind oder werden können. Es hat zum Ziel, die Sensibilisierung für und offene Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt zu fördern sowie einen transparenten und verantwortungsvollen Umgang bei Verdachts- und Vorfällen zu unterstützen. Es wird fortlaufend geprüft und ggf. ergänzt und überarbeitet.

Das Konzept basiert auf folgenden Grundannahmen:

- Alle MitarbeiterInnen haben ein Recht auf einen **sicheren Arbeitsplatz** und auf Schulung im optimalen Umgang mit Gefahrensituationen, die durch NutzerInnen entstehen können.
- Alle NutzerInnen haben ein Recht auf professionelle Begleitung, sprich **geschultes Personal**, das mit seinen unvermeidbaren Anspannungszuständen und ggf. herausfordernden Verhaltensweisen professionell umgehen kann.
- Die Vermeidung von psychischen und physischen Verletzungen jeder Art, sowohl auf Seiten der MitarbeiterInnen als auch auf Seiten der NutzerInnen steht an oberster Stelle.¹

Der erste Teil des Konzepts stellt eine Einführung in das Thema Gewalt dar. Anschließend wird auf die Prävention, Intervention und (kollegiale) Nachsorge eingegangen und dabei auf die Handhabe und Unterstützungsangebote innerhalb der LHV hingewiesen.

Sämtliche QWiki-Links im Konzept beziehen sich auf das digitale Unternehmenshandbuch der LHV. Das LHV-interne Qualitätsmanagement sowie die zuständigen GeschäftsbereichsleiterInnen sind zuständig für den Aufbau und die Richtigkeit des Unternehmenshandbuchs.

¹ ProDeMa® – Institut für Professionelles Deeskalationsmanagement (PPP DS Einführung)

Gewaltschutz in der LHV

1. Gewalt

Um der Komplexität und Vielschichtigkeit von Gewalt gerecht zu werden, behandelt das erste Unterkapitel mögliche *Definitionen* von und *Risikofaktoren* für Gewalt. Anschließend werden verschiedene *Formen von Gewalt* aufgezeigt sowie auf *TäterInnen-Opfer-Konstellationen* eingegangen. Das letzte Unterkapitel befasst sich mit dem Thema *Selbstverletzendes Verhalten*.

1.1. Definitionen und Risikofaktoren

Gewalt

„Gewalt liegt immer dann vor, wenn Menschen oder deren Umwelt gezielt oder fahrlässig, physisch (körperlich) oder psychisch (seelisch) verletzt oder geschädigt werden. Gewalt ist immer an Macht geknüpft. Dazu gehört auch der Bereich der strukturellen Gewalt, also Ordnungssysteme und ökonomische Prinzipien (z.B. Arbeitslosigkeit, ungerechte Gesetze, Obdachlosigkeit, Armut, Isolation usw.), die materielle, kulturelle, soziale und ideelle menschliche Entwicklungen beeinträchtigen oder verhindern.“²

„Es wird immer dann von Gewalt gesprochen, wenn eine Person vorübergehend oder dauerhaft daran gehindert wird, ihrem Wunsch oder ihren Bedürfnissen entsprechend zu leben. Gewalt heißt also, dass ein ausgesprochenes oder unausgesprochenes Bedürfnis einer Person missachtet wird. Gewalt kann somit verstanden werden als eine Einwirkung auf Personen, in die sie nicht einwilligen und mit der sie nicht einverstanden sind.“³

Gewalt ist nie auf nur einen einzelnen Grund zurückzuführen, vielmehr kann davon ausgegangen werden, dass die Ursachen multifaktoriell, komplex und vielschichtig sind. Folgende Faktoren, die v.a. im institutionellen Kontext auftreten, können die Gewaltentstehung fördern (nicht abschließend):

- Eingeschränkte Wahlmöglichkeiten, Entscheidungs- und Handlungsspielräume
- Abhängigkeitskonstellationen zu Pflege- und Bezugspersonen
- Mangel an Rückzugsmöglichkeiten aufgrund von beengten Räumlichkeiten
- Erfahrung von grenzüberschreitenden Verhaltensweisen anderer Personen

² Gewalt-Akademie Villigst, <http://vlbs.datakontor.de/files/GewaltDefinitionTextNeumuensterApril2011.pdf>

³ Ruthemann (2006). In: ProDeMa® – Institut für Professionelles Deeskalationsmanagement (interne Schulungsunterlagen)

Gewaltschutz in der LHV

- Persönlichkeitsmerkmale, Prägungen, geringes Selbstwertgefühl
- Eingeschränktes Denk- und Sprachvermögen
- Stigmatisierung und Diskriminierung
- Psychische Erkrankungen
- Verhinderte Bedürfnisbefriedigung (z.B. Zugehörigkeit, Anerkennung, Sexualität)
- Fehlen vertrauensvoller sozialer Beziehungen
- Fehlen von externen (sozialen) Ressourcen
- Geringe Kenntnis der eigenen Grenzen (psychisch und physisch)
- Erlerntes Verhalten durch homogene Gruppenzusammensetzungen (Lernen am Modell)
- Geringer Kontakt zu außerinstitutionellen Lebensbereichen (z.B. Vereine, Gasthäuser)

Durch eine mitunter besondere Lebenssituation, häufig verortet im institutionellen Kontext, haben Menschen mit Behinderungen im Gegensatz zu Menschen ohne Behinderungen ein deutlich höheres Risiko Gewalt zu erleben.

Herausforderndes Verhalten

*„Herausforderndes Verhalten sind Verhaltensweisen von begleiteten Menschen **ohne „aggressive“, schädigende Absicht**, die im jeweiligen **sozialen, pflegerischen oder therapeutischen Kontext** stark von gewünschten oder akzeptablen Verhaltensweisen abweichen und Probleme oder Belastungen verursachen.*

*Diese Verhaltensweisen haben ihre Wurzel in physischen oder psychischen Grundbedürfnissen des Begleiteten, welche jedoch nicht adäquat kommuniziert oder erfüllt werden können. Sie **fordern** den Begleitenden zu einer **notwendigen Reaktion heraus**, bei der die **Interpretation** des herausfordernden Verhaltens maßgeblich für die Reaktion ist.“⁴*

Nach dieser Definition von Wesuls und Nössner ist herausforderndes Verhalten klar von Gewalt und Aggression abzugrenzen.

Aggression

Es wird zwischen verschiedenen Arten von Aggressionen unterschieden:

- Die sogenannte **instrumentelle Aggression** als gezielter funktionaler Verhaltenseinsatz zur Durchsetzung eigener Wünsche oder Vorstellungen.

⁴Wesuls&Nössner (2006). In: ProDeMa® – Institut für Professionelles Deeskalationsmanagement (interne Schulungsunterlagen).

Gewaltschutz in der LHV

- Die wenig zielgerichtete **expressive Aggression** als Reaktion auf einen bestimmten Affekt wie z.B. Angst, Trauer, Überforderung, Scham. Somit ist sie als Ausdruck eines Bewältigungsversuchs zu verstehen, wie etwa zur Spannungsabfuhr.
- Die **feindselige Aggression** hat zum Ziel, einem Opfer Schmerz, Schaden oder Angst zuzufügen. Ursache dafür könnte eine Erregung, Rache, Hass sein.
- Die **körperlich bedingte Aggression** ist auf hirnorganisch bedingte Erregungszustände, allergische Reizzustände, Schmerz, genetische Syndrome, Formen der Epilepsie etc. zurückzuführen.

Menschen mit Behinderungen im institutionellen Kontext zeigen Studien zufolge zumeist expressive Aggressionsformen und nur zu einem geringeren Anteil instrumentelle oder körperlich bedingte Aggressionen. Es kann davon ausgegangen werden, dass so gut wie keine feindseligen Absichten hinter den gezeigten Verhaltensweisen stehen. Zudem kann aggressives Verhalten ebenfalls erlerntes und erfolgreich angewendetes Verhalten sein. Häufig werden auch rein „kommunikative Verhaltensweisen“ von Menschen mit Behinderungen von ihrem Umfeld als „aggressiv“⁵ bewertet.⁶

Auf Seiten des Personals gibt es die **konträr verdeckte Aggressionsform**, die u.a. durch Aufmerksamkeitsentzug oder auch durch abhängig machende Erziehung, Pflege oder Liebe – was oft zum Verlust der Selbstständigkeit dieser Person führt – zum Ausdruck kommen kann.⁷

1.2. Ausdrucksformen von Gewalt

Körperliche Gewalt

Physische Gewalt umfasst alle Formen von Misshandlungen: schlagen, schütteln, stoßen, treten, boxen, mit Gegenständen werfen, an den Haaren ziehen, mit den Fäusten oder Gegenständen prügeln, mit dem Kopf gegen die Wand schlagen, (mit Zigaretten) verbrennen, Attacken mit Waffen usw. bis hin zum Mordversuch oder Mord. Wenn physische Gewalt nicht unmittelbar am Opfer ausgeübt wird, sondern an wichtigen Menschen im Umfeld des Opfers oder an Sachen (z.B. die Zerstörung von Dingen, die für das Opfer einen besonderen Wert haben), dann hat die physische Gewalt eine psychische Gewalt zur Folge.

⁵ „Aggression“ und „aggressive“ Verhaltensweisen werden in weiterer Folge ohne Anführungszeichen geschrieben, aufgrund der Leserlichkeit. Allerdings: Dem Verständnis des Kompetenznetzwerks Gewaltschutz entsprechend müssen diese Begriffe im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderungen unter Anführungszeichen stehen, da sie als zumeist expressive Aggression nur als Bewältigungs- oder Kommunikationsversuche zu verstehen sind.

⁶ ProDeMa® – Institut für Professionelles Deeskalationsmanagement (interne Schulungsunterlagen); siehe auch: ProDeMa-Praxisleitfaden.

Gewaltschutz in der LHV

Häufig in Institutionen auftretend: zwicken, kratzen, Haare ziehen, beißen, spucken, schubsen, schlagen, Gegenstände werfen, festhalten, ...

Psychische Gewalt

Drohungen, Nötigungen und Angstmachen sind häufige Formen von psychischer Gewalt. Auch die Androhung, Dritte zu verletzen (Verwandte, Freunde, auch Haustiere, ...) wird eingesetzt, um bestimmte Ziele zu erreichen. Durch Drohungen und Angstmachen „erübrigt“ sich oft die Anwendung von physischer Gewalt, da die Angst davor bereits einschüchternd wirkt. Beschimpfungen, Abwertungen und Diffamierungen dienen der Zerstörung des Selbstwertgefühls des Opfers und deren/dessen geistigen Gesundheit. Mit der Zeit wird der Glaube an den eigenen Wert, die Identität und die eigenen Empfindungen, an Rechte oder Wahlfreiheit, zerstört. Isolation und soziale Gewalt zielen darauf ab, die betroffene Person zu isolieren (z.B. durch ein Kontaktverbot zur Familie oder zu FreundInnen, das Einsperren zu Hause, das Absperren des Telefons usw.).

Häufig in Institutionen auftretend: ausgrenzen, ignorieren, fremdbestimmen, Eingriff in die Privatsphäre, beschimpfen, bestrafen/erpressen/bedrohen, nicht/falsch informieren, ...

Sexuelle/sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt umfasst alle sexuellen Handlungen, die einer Person aufgedrängt oder aufgezwungen werden. Sie ist ein Akt der Aggression und des Machtmissbrauchs, nicht das Resultat unkontrollierbarer sexueller Triebe. Sexualisierte Gewalt reicht von verbalen Übergriffen, sexuellen Belästigungen, Vergewaltigung bis zum sexuellen Missbrauch.

Häufig in Institutionen auftretend: belästigen (Worte, Bemerkungen, Gesten), unangemessene Berührungen (Küssen, Umarmen, Berührung bestimmter Körperteile), ...

Ökonomische Gewalt

Menschen mit Behinderungen sind von ökonomischer Gewalt betroffen, wenn ihnen Geld und/oder Eigentum vorenthalten oder gar entwendet wird. Zudem wird von ökonomischer Gewalt gesprochen, wenn sie dazu gedrängt werden, ihr Geld und/oder Eigentum anderen „freiwillig“ zu überlassen.⁷

Häufig in Institutionen auftretend: (Taschen-)Geldentzug als Strafe

⁷ Gewaltinfo des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend:
https://www.gewaltinfo.at/fachwissen/formen/oekonomische_gewalt.php [08.08.2019].

Gewaltschutz in der LHV

Strukturelle Gewalt

Jede Institution hat Strukturen, die die gemeinsame Arbeit und das Zusammenleben regeln und auch ermöglichen. Sind diese Regeln sorgfältig ausgewählt, gemeinsam erarbeitet, reflektiert und begründbar, bieten sie den betreffenden Personen Sicherheit und Orientierung. Einschränkungen können zum Schutz einer Person notwendig sein, müssen aber jedenfalls klar begründet und nachvollziehbar sein. Solche Einschränkungen sind immer individuell zu vereinbaren und nie pauschal auf eine ganze Gruppe (Wohngruppe) anzuwenden. Freiheitsbeschränkende Maßnahmen müssen laut Dienstvorschrift gemeldet und dokumentiert werden. Unbegründete Strukturen, die die Erfüllung von Bedürfnissen von Personen – wie bspw. das Bedürfnis nach sozialen Beziehungen, Unabhängigkeit, Freiheit, Wertschätzung, etc. – beeinträchtigen oder behindern, gelten als strukturelle Gewalt: „*Strukturelle Gewalt ist die vermeidbare Beeinträchtigung grundlegender menschlicher Bedürfnisse, ...*“⁸

Strukturelle Gewalt, die Menschen mit Behinderungen betrifft, findet sich zum einen in Gesetzen oder in der Vergabe von öffentlichen Geldern und Rahmenbedingungen, die von politischen Entscheidungsträgern verabschiedet werden. Zum anderen ist Strukturelle Gewalt in Regeln, Abläufen und Haltungen von Institutionen, die Personen professionell begleiten, beobachtbar. Da die Lebensbereiche Wohnen und Arbeiten von Menschen mit Behinderungen oft institutionell begleitet werden, ist das Risiko und die Wahrscheinlichkeit von Menschen mit Behinderungen Opfer von struktureller Gewalt zu werden sehr hoch. Ein Merkmal struktureller Gewalt ist, dass sie unabhängig von einem einzelnen Subjekt auftritt, d.h. wenn eine mitarbeitende Person die Institution verlässt, besteht diese Form von Gewalt weiterhin.

Häufig in Institutionen auftretend:

- Begleiteten Menschen wird das Anziehen der von ihnen gewählten Kleidung verboten
- Crowding:
 - viele Menschen auf engem Raum
 - nur gemeinsames Einnehmen von Mahlzeiten aufgrund einheitlicher Essenszeiten
 - Gruppenausflüge aufgrund eingeschränkter personeller Ressourcen
- Anweisung, dass erwachsene Menschen mit Behinderungen zu einer bestimmten Zeit zu Bett gehen müssen
- Zu wenig individuell ausgerichtete agogische Richtlinien (z.B. im zentralen Bereich von Partnerschaft und Sexualität)

⁸ Zitat vom Friedens- und Konfliktforscher Johan Galtung: https://de.wikipedia.org/wiki/Strukturelle_Gewalt [08.08.2019].

Gewaltschutz in der LHV

- Einheitlich erstellte Hausordnungen ohne individuelle Spielräume
- Überbordende Tages- und Wochenpläne (z.B. jeder Bewohner nimmt jeden zweiten Tag ein Vollbad)

Viele Formen von Gewaltanwendung sind nicht eindeutig legitimiert. Etwa 30 % der Regeln, Anordnungen und Maßnahmen lassen sich bei näherer Betrachtung durch kreative Ideen, bewohnerorientiertes Denken, Veränderung der Abläufe, etc. abschwächen oder umgehen. Die Umgehung von struktureller Gewalt sollte in Standorten/Teams immer Teil der Qualitätsarbeit sein!⁹

1.3. TäterInnen – Opfer Konstellationen

In einer institutionellen Begleitung von Menschen mit Behinderungen sind unterschiedlichste TäterInnen-Opfer-Konstellationen möglich: Mitarbeitende, begleitete Personen, vorgesetzte Personen, Erwachsenenvertretungen, oder außenstehende Personen können sowohl als TäterInnen, als auch als Opfer in Gewaltvorfälle involviert sein. Zudem können alle in einer Institution tätigen oder begleiteten Personen mit struktureller Gewalt – sprich unbegründeten Rahmenbedingungen, Gesetzen oder eingebürgerte kollektive Verhaltensweisen – konfrontiert sein. Auch von MitarbeiterInnen beobachtete Gewalt, ohne Intervention und/oder Meldung bei Vorgesetzten (vgl. entsprechende Abläufe und Checklisten in Q.Wiki) ist mit einer Gewalthandlung gleichzusetzen.

Zu beachten ist, dass bei der Konstellation, bei welcher eine mitarbeitende Person Gewalt gegenüber einer begleitenden Person anwendet, diese legitimiert sein kann, wenn sie logisch nachvollziehbar begründet dem Schutz von anwesenden Personen dient. In diesem Zusammenhang kann laut Wesuls (2006) von begründeten Zwangsmaßnahmen gesprochen werden, die z.B. angewendet werden bei Selbst- oder Fremdgefährdung, mangelnder Krankheitseinsicht oder Gewährleistung der Aufsichtspflicht.¹⁰ Dabei ist jedoch immer das gelindeste Mittel anzuwenden.

Menschen, die Gewalt ausüben, wird häufig das Recht auf professionelle Unterstützung zuerkannt. Den Opfer von Gewalt muss jedoch ebenfalls besonderes Augenmerk geschenkt werden, damit auch ihnen entsprechende Hilfe und Unterstützung zukommen kann.

⁹ ProDeMa® – Institut für Professionelles Deeskalationsmanagement (interne Schulungsunterlagen).

¹⁰ Wesuls (2006). In: ProDeMa® – Institut für Professionelles Deeskalationsmanagement (interne Schulungsunterlagen).

1.4. Selbstverletzendes Verhalten

Die Deeskalation selbstverletzender Verhaltensweisen setzt ein Verständnis der zugrundeliegenden Ursachen und Beweggründe voraus, wodurch erst eine hilfreiche Kommunikation aufgebaut werden kann. Zu beachten ist, dass selbstverletzendes Verhalten stets eine Form der Kommunikation ist, denn sie wird gesehen und zieht eine Reaktion auf sich. In der Fachliteratur werden unterschiedliche Definitionen für selbstverletzendes Verhalten angeführt. Mühl und Herpertz definieren selbstverletzendes Verhalten folgend:

"SVV ist gegen die eigene Person gerichtet. Es bewirkt eine physische Reizung oder Schädigung. Es hat oftmals stereotypen Charakter".¹¹

"Selbstverletzungsverhalten bezeichnet die wiederholte selbst zugefügte, direkte, körperliche Verletzung ohne suizidale Absicht".¹²

Nach Nagy werden zu selbstverletzenden Verhaltensweisen nur solche Formen gezählt, die absichtlich eine direkte Körperverletzung verfolgen. Dazu zählen demnach keine *selbstschädigenden* Verhaltensweisen im engeren Sinne, worunter z.B. auch eine ungesunde Lebensweise oder Piercings/Tätowierungen fallen.¹³

Wird Selbstverletzung als ein Mittel zur Linderung der inneren Not eingesetzt und bewirkt sie tatsächlich einen erlösenden Zustand, kann dieses Verhalten zur Sucht führen. 75% der Betroffenen wiederholt dieses Verhalten häufig, sodass eine Eigendynamik entsteht, die schwer zu durchbrechen ist, da das „Suchtmittel“ immer zur Verfügung steht und nicht entzogen werden kann. Ob es bei Selbstverletzung tatsächlich zur Ausschüttung körpereigener Opiate kommt, ist wissenschaftlich noch umstritten.

Folgende Formen von Selbstverletzung sind beobachtbar:

- Schneiden, Ritzen, Zwicken, Klemmen, Stechen
- Beißen in Hände, Lippen und andere Körperteile
- Bohren in die Augen bis zur Erblindung
- Schlagen ins Gesicht und auf die Ohren

¹¹ Mühl et al (1996). In: Christine Nössner – ProDeMa© Fachtagung 2008 (www.prodema-online.de).

¹² Herpertz (1995). In: Christine Nössner – ProDeMa© Fachtagung 2008 (www.prodema-online.de).

¹³ Nagy (2000). In: Christine Nössner – ProDeMa© Fachtagung 2008 (www.prodema-online.de).

Gewaltschutz in der LHV

- Heftiges Schlagen von Kopf oder anderen Körperteilen an Wände, scharfe Kanten etc.
- Offenhalten bzw. Aufkratzen von Wunden / Wundschorf
- Aufkratzen der Haut
- Ausreißen von Haaren, auch Wimpern oder Augenbrauen
- Abbeißen von Fingerkuppen und Ausreißen von Nägeln
- Verbrennungen, Verätzungen und Verbrühungen
- Abschnürungen, um Durchblutungsstörungen hervorzurufen

Bei Menschen mit geistigen Behinderungen treten bei ca. 8% selbstverletzende Verhaltensweisen auf¹⁴, die sich oft bereits in der frühen Kindheit und bis ins Erwachsenenalter hinein zeigen. In der deutschen Gesamtbevölkerung tritt im Vergleich dazu Selbstverletzung bei ca. 0,7-1,5 % auf. Ein Blick in Heime für Menschen mit Behinderungen zeigt ein deutlich höheres Auftreten von selbstverletzendem Verhalten – nämlich bis zu 40%.¹⁵ Selbstverletzendes Verhalten tritt auffällig gehäuft auf bei Menschen, die nicht sprechen, die abhängig von der Pflege sind, die autistische Besonderheiten oder ein bestimmtes genetisches Syndrom (z.B. Marker X, Beuron, Prader-Willi,...) aufweisen, oder die mit einem eintönig gestalteten Alltag mit wenig Aktivitätsangeboten und daher geringer Reizvielfalt konfrontiert sind. Es ist auch als ein Bewältigungsversuch bei körperlichen Schmerzen, Juckreiz, oder Störungen der Körperwahrnehmung (z.B. verringerte Schmerzempfindlichkeit) zu beobachten.

Anwesende Personen reagieren häufig auf eine unangemessene Art und Weise, was zumeist zu einer Verstärkung des Selbstverletzenden Verhaltens führt. Grund für diese Reaktionen ist, dass die Beobachtung der Selbstverletzung einen eigenen Schmerz auslöst, der zum Aufkommen von Gefühlen wie Wut Ekel, Hilflosigkeit und in weiterer Folge zu Ablehnung, Zurückweisung, Ignorieren oder Verwöhnen führen kann. Zudem können diese Verhaltensweisen als absichtlich gegen die eigene Person gerichtet, als Bestrafung, Durchsetzung eigener Wünsche, Erpressung von Zuwendung und Aufmerksamkeit, oder als Möglichkeit, gewissen Anforderungen/Pflichten entkommen zu können missverstanden werden. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass soziale Absichten in der Regel nicht die primäre Ursache für das Entstehen von Selbstverletzendem Verhalten sind, durchaus aber ein möglicher sekundärer Effekt darstellen kann.

¹⁴ Rojahn (1999). In: Christine Nössner – ProDeMa© Fachtagung 2008 (www.prodema-online.de).

¹⁵ Fröhlich & Heringer (1997). In: Christine Nössner – ProDeMa© Fachtagung 2008 (www.prodema-online.de).

Gewaltschutz in der LHV

Wird selbstverletzendes Verhalten im Team unterschiedlich interpretiert und folglich unterschiedlich darauf reagiert, birgt dies die Gefahr der Konfliktentstehung im Team. Gezielte Verhaltensanalysen und das Bemühen um ein Verständnis für den hinter den Verhaltensweisen liegenden persönlichen Sinn der betreffenden Person, etwa im Rahmen einer Teamsupervision, ermöglichen das Arbeiten an der Kontrolle der individuellen Reaktionen der Teammitglieder, das Entwickeln abgestimmter Vorgehensweisen – je nach intellektuellen Voraussetzungen, Biographie und Vorlieben der betreffenden Person – und das (Wieder-)Herstellen der Einigkeit im Team.

Bei selbstverletzendem Verhalten ist es sinnvoll, bereits präventiv zu arbeiten, um das Auftreten zu verhindern bzw. die Häufigkeit des Auftretens zu verringern. In akuten Situationen ist es hilfreich, folgende Schritte zu setzen:

- Ruhe bewahren, eigene Gefühle wahrnehmen
- Kontaktaufnahme mit betreffender Person durch Spiegeln
 - o Selbstverletzung ansprechen
 - o Imitation (dialogisches Echo/Laute, Mimik, Bewegungen, Rhythmen)
- Weitere Schädigungen verhindern
 - o Bewegungen umlenken/abfedern
 - o Sinneserfahrungen erweitern (Ortswechsel, Barfußlaufen im Schnee/Gras,...)
 - o Ablenkende Aktivitäten anbieten (Sport, Arbeiten mit den Händen,...)
- Vereinbarte Möglichkeiten der Fixierung
- Wunden versorgen

Neben der Beachtung medizinischer Ursachen ist die Suche nach dem Sinn/der Funktion des Verhaltens zentral, was ein Erkunden der Lebensgeschichte der betreffenden Person voraussetzt. Die Gründe für SVV können in diesem Bereich vielfältig sein, wie etwa:

- Unterstützungsbedarf bei der Emotionswahrnehmung und -regulation
 - o V.a. MmB werden in ihren Gefühlen häufig als nicht normal wahrgenommen bzw. nicht ernst genommen
- Traumatische Erfahrungen
 - o Ablehnung, Vernachlässigung, Isolation, Gewalt, Missbrauch
 - o V.a. MmB sind häufig einem hohen Maß an seelischen Entbehrungen ausgesetzt
- Handeln im Hier und Jetzt
 - o gegenwärtiger Gefühlszustand statt längerfristige Bedürfnisse im Fokus

Gewaltschutz in der LHV

Je nach Ursache des Verhaltens kann daran gearbeitet werden, tragende Beziehungen aufzubauen und positive, gemeinsame Erfahrungen zu erleben. Es kann aber auch sinnvoll sein daran zu arbeiten, Emotionen besser wahrnehmen, annehmen und regulieren zu können, die eigene Körperwahrnehmung zu stärken (Massagen, Sport, Entspannungsübungen,...), mehr Reizvielfalt in der Umgebung oder Möglichkeiten zur Selbststimulation zu bieten. Alternative Verhaltensweisen zu SVV können aufgebaut werden, wie etwa sinnvolle Aktivitäten und körperliche Auslastung, oder die Möglichkeiten zur Selbstbestimmung allgemein werden erhöhen. Ein strukturierter, vorhersehbarer Tagesablauf kann v.a. bei autistischen Besonderheiten hilfreich sein. Bei medizinischen und psychischen Gründen sind häufig medikamentöse oder psychotherapeutische Maßnahmen notwendig. Auch Biographiearbeit kann ein gemeinsames Verständnis und die Verarbeitung von schmerzlichen oder gar traumatischen Erfahrungen unterstützen.¹⁶

2. Prävention, Intervention und kollegiale Nachbetreuung

Bevor auf die Prävention von Gewalt sowie Intervention und Nachbetreuung bei Gewaltvorfällen eingegangen wird, soll das Kompetenznetzwerk Gewaltschutz der Lebenshilfe Vorarlberg (LHV) vorgestellt werden. Dieses Kompetenznetzwerk ist die Basis aller Gewaltschutz-Maßnahmen innerhalb der LHV.

2.1. Das Kompetenznetzwerk *Gewaltschutz* der Lebenshilfe Vorarlberg

Dieses Kapitel hat die Aufgabe, die Rahmenbedingungen und die Struktur der Gewaltschutzberatung in der LHV zu erfassen und in einer angemessenen Form zu verschriftlichen. Die Gewaltschutzberatung umfasst einerseits die Erst- und Folgeberatungen durch die Psychosoziale Beratungsstelle, andererseits die Tätigkeit des Kompetenznetzwerks Gewaltschutz. In Ergänzung dazu vernetzt die Gewaltschutzberatung zu den verschiedenen Ressourcen innerhalb, aber auch außerhalb der Lebenshilfe Vorarlberg.

LeiterInnen, MitarbeiterInnen und Menschen mit Behinderungen haben die Möglichkeit, sich über die Angebote des Kompetenznetzwerks auf der LHV-Homepage, direkt bei den Mitgliedern des

¹⁶ Christine Nössner – ProDeMa© Fachtagung 2008 (www.prodema-online.de).

Gewaltschutz in der LHV

Kompetenznetzwerks Gewaltschutz/der Beratungsstelle oder im Infonet sowie im Unternehmenshandbuch (QWiki) zu informieren. Im Unternehmenshandbuch finden sich zudem Steckbriefe aller Mitglieder des Kompetenznetzwerks Gewaltschutz.

Etablierung des Kompetenznetzwerks Gewaltschutz

Das *Kompetenznetzwerk Gewaltschutz* begann seine intensive Arbeit im Herbst 2012, damals noch unter dem Namen *Arbeitsgruppe Gewaltschutz*. Anfang des Jahres 2019 wurde die Arbeitsgruppe, so wie andere Arbeitsgruppen der LHV auch, zu *Kompetenznetzwerk* umbenannt. Das Kompetenznetzwerk Gewaltschutz besteht aus MitarbeiterInnen aus allen Geschäftsbereichen und wird von der Psychosozialen Beratungsstelle im Geschäftsbereich Mobile Dienste koordiniert und geleitet.

Einige Mitglieder des Kompetenznetzwerks Gewaltschutz haben die Ausbildung zur Gewalt- und Aggressionsberatung bei Bettina Specht und Andreas Walter absolviert und können in der Gewalt- und Aggressionsberatung von Teams eingesetzt werden. Neben den externen Gewaltberatern Ludo Vande Kerckhofe, Jakob Egli und Wilfried Feuerstein wurde vor allem mit Specht und Walter intensiv zusammengearbeitet und sie begleiteten das Kompetenznetzwerk etwa acht Jahre lang, u.a. auch im Bereich der Etablierung von Inter- und Supervision. Andere Mitglieder des Kompetenznetzwerks sind zu ProDeMa®-TrainerInnen ausgebildet. Seit 2018 werden alle MitarbeiterInnen-Teams der LHV flächendeckend in ProDeMa® (Professionelles Deeskalationsmanagement) durch die TrainerInnen des Kompetenznetzwerks geschult. Zusätzlich begleitet und unterstützt wird das Kompetenznetzwerk weiterhin durch verschiedene externe Beraterinnen und Berater, bei Bedarf auch von BeraterInnen des Weißen Rings (siehe Kapitel Weiterführende Links).

Als Grundlage für die Arbeit des Kompetenznetzwerks Gewaltschutz wurden zuerst das Positionspapier und die Prozesse zur Gewaltschutzberatung und zur Vorgangsweise bei sexueller Gewalt ausgearbeitet. In weiterer Folge beschäftigte sich das Kompetenznetzwerk mit Themen wie z. B. Kooperation mit der Selbstvertretung, oder Möglichkeiten der Kooperation mit der Polizei sowie der Kinder- und Jugendhilfe. Parallel dazu wurde im öffentlichen Akademieprogramm (insbesondere für Menschen mit Behinderungen und Angehörige) sowie im internen Akademieprogramm (für MitarbeiterInnen) ein dauerhafter inhaltlicher Fort- und Weiterbildungsschwerpunkt zum Thema Gewaltschutz eingerichtet.

Gewaltschutz in der LHV

Über alle Entwicklungen zum Thema Gewaltschutz wurden die MitarbeiterInnen der LHV über die LeiterInnen sowie schriftlich (via Email) und medial (via „Infonet“) zur Kenntnis gebracht. Zusätzlich konnten die Mitglieder des Kompetenznetzwerks Gewaltschutz diese Entwicklungen 2015 in flächendeckenden Informationskampagnen („Roadshows“) an allen Standorten der Lebenshilfe den Teams persönlich kommunizieren und mit ihnen diskutieren. Parallel dazu wurde und wird das Thema Gewaltschutz im Selbstvertretungsbeirat mit den NutzerInnen sowie im Angehörigenbeirat mit Eltern und Angehörigen regelmäßig diskutiert. Für nähere Informationen zum Tätigkeitsbereich des Kompetenznetzwerks Gewaltschutz siehe Kapitel 2.1.2.

Selbstvertretung als Partnerin des Kompetenznetzwerks Gewaltschutz

Ein wichtiges Anliegen des Kompetenznetzwerk Gewaltschutz war und ist die Zusammenarbeit mit und die Befähigung von Menschen mit Behinderungen zum Thema Gewalt. Die gewählten SelbstvertreterInnen der LHV überlegten gemeinsam, wer aus ihrem Team an dem Kompetenznetzwerk Gewaltschutz teilnimmt. Seit Mai 2013 ist ein Selbstvertreter Mitglied des Kompetenznetzwerks Gewaltschutz und bereichert die Sitzungen durch seine Perspektive. Dabei übernimmt diese Person selbst keine Gewaltschutzberatungen, sie ist jedoch ein wichtiger Ansprechpartner für Werkstatt- und Wohnhaus-SprecherInnen sowie für alle Menschen mit Behinderungen, die in der LHV begleitet werden.

2.1.1. Psychosoziale Beratungsstelle als Clearingstelle

Anfragen zur Gewaltschutzberatung können jederzeit direkt von MitarbeiterInnen der Lebenshilfe, Menschen mit Behinderungen, deren Angehörigen und ErwachsenenvertreterInnen oder von SelbstvertreterInnen und SprecherInnen an die Beratungsstelle herangetragen werden. Sie können sich auch jederzeit bei allgemeinen Fragen zum Thema (struktureller) Gewalt, Prävention oder bei Unsicherheit in Bezug auf die weitere Vorgangsweise bei Auftreten von Selbstverletzendem Verhalten oder nach Gewaltvorfällen an die Psychosoziale Beratungsstelle wenden.

Zu Verdachtsfällen oder bei konkreten Hinweisen auf körperliche und sexuelle Gewalt findet sich im Q-Wiki die „Checkliste Gewalt“. Dieses Notfallinstrument bietet schnelle Hilfe und Orientierung. In Notfällen muss immer der oder die nächste Vorgesetzte informiert und die weitere Vorgangsweise abgestimmt werden. Erst nach Klärung der Situation ist die Psychosoziale Beratungsstelle

Gewaltschutz in der LHV

zu informieren. Gemeinsam mit der meldenden Person und den Leitungspersonen wird über die weitere Vorgangsweise entschieden und die Fallführung festgelegt.

Nachfolgend finden sich wesentlichen Punkte rund um eine Anfrage zur Gewaltschutzberatung:

- Alle Anfragen zum Thema Gewaltschutzberatung laufen verpflichtend in der psychosozialen Beratungsstelle als Koordinationsstelle zusammen.
- Nach Eingang einer Anfrage nimmt die Beratungsstelle unmittelbar Kontakt mit der meldenden Person auf (per Mail, telefonisch oder persönlich) und die/der psychosoziale BeraterIn klärt den konkreten Sachverhalt (Fragestellungen/Erwartungen, Gewaltform,...). Bei Anfragen von KollegInnen wird nach Absprache ggf. die Leitung involviert.
- Kommt es zu einem Auftrag für eine weiterführende Gewaltschutzberatung, klärt die/der psychosoziale BeraterIn ab, ob weitere Fachleute (z.B. UK-BeraterIn, Affolter, Autismuskompetenzteam) und andere relevante Ressourcen (z.B. sexualpädagogische Begleitung) bereits einbezogen sind oder waren.
- Die psychosoziale Beratungsstelle vermittelt bei Bedarf an ein verfügbares Mitglied des Kompetenznetzwerks Gewaltschutz, hilft beim Auffinden von weiteren Ressourcen und setzt ggf. prophylaktische Interventionen in Absprache mit den Leitungen vor Ort.
- Die psychosoziale Beratungsstelle vernetzt ggf. zu externen Beratungsstellen, wie Gewaltberatungsstellen anderer Institutionen, Polizei, Opferschutz oder Kinder- und Jugendhilfe.
- In der Beratungsstelle werden alle Gewaltmeldungen dokumentiert und laufend statistisch erfasst (Quartalsbericht).

2.1.2. Zielsetzung und Tätigkeit der GewaltschutzberaterInnen

- Die/der psychosoziale BeraterIn und die GewaltschutzberaterInnen sind Mitglieder des Kompetenznetzwerks Gewaltschutz.
- Die GewaltschutzberaterInnen bieten allgemeine Informationen zum Thema Gewalt.
- Sie arbeiten in der Gewaltschutzberatung präventiv.
- Sie stehen für die Nachbereitung von Gewalterlebnissen für Betroffene zur Verfügung.

Gewaltschutz in der LHV

- Sie unterstützen MitarbeiterInnen und Teams im Umgang mit Menschen mit Behinderungen, die fremd- oder selbstverletzendes Verhalten zeigen (im Sinne einer kollegialen Fachberatung).
- Sie arbeiten nach den Ansätzen der Aggressions- und Gewaltberatung nach Walter & Specht sowie nach ProDeMa® (Professionelles Deeskalationsmanagement).
- Sie schulen die MitarbeiterInnen der Lebenshilfe Vorarlberg nach dem ProDeMa®-Ansatz.
- Sie leiten Übungsgruppen zum Angstabbau (z.B. Deeskalationsmaßnahmen, Abwehrtechniken bei körperlichen Übergriffen, Notfallpläne).
- Sie führen Reflexionsgespräche nach einem Teamcoaching durch externe Fachleute.
- Sie helfen beim Einbetten des Gelernten aus den Teamcoachings oder anderen Fortbildungen zum Thema Gewalt in den praktischen Alltag.
- Sie vermitteln an externe Fachpersonen/Institutionen weiter, wenn die Begleitung über die kollegiale Erstversorgung hinausgeht.

Evaluation und Dokumentation

Die durchgeführten Beratungen werden im vorgesehenen Softwareprogramm P&D (Lebenswelt „Beratung“) sowie in einem nur für das Kompetenznetzwerk freigegebenen Ordner dokumentiert. Die Dokumentation beinhaltet Aufnahme und Abschluss der Beratung, Name der zu beratenden Person, Name der GewaltschutzberaterIn, das Thema der Beratung, sowie das Ausmaß der geleisteten Stunden.

In den regelmäßigen Treffen des Kompetenznetzwerks Gewaltschutz, die mindestens einmal im Quartal stattfinden, werden einzelne Projekte, Beratungen, usw. mündlich evaluiert und reflektiert. Die Ergebnisse werden ins Protokoll übernommen und in die weiteren Entwicklungen miteinbezogen. Die psychosoziale Beratungsstelle hat die Aufgabe, diese Treffen zu organisieren, koordinieren und zu leiten und zudem die Quartalsberichte, getroffene Absprachen und entsprechende Dokumente zur Diskussion aufzubereiten.

Ressourcen

Die psychosoziale Beratungsstelle berichtet der Leitung des GB (Geschäftsbereichs) Mobile Dienste regelmäßig durch den Quartalsbericht und eventuelle Zusatzberichte über die Tätigkeiten des Kompetenznetzwerks. Auf Grundlage dieser Berichte und den Anforderungen der Bereiche werden die Stundenkontingente durch die GB-Leitung jährlich im Rahmen der Budgeterstellung

Gewaltschutz in der LHV

festgelegt. Die Leitung des GB Mobile Dienste berichtet der Geschäftsleitung der LHV regelmäßig über die Quartalsberichte bzw. persönlich und zeitnah bei außergewöhnlichen Ereignissen.

Neben den direkten Beratungsstunden werden die individuelle Vorbereitung, das Herstellen und/oder Anschaffen von Arbeitsmaterialien und die Dokumentation der Beratung sowie die Teilnahme an Sitzungen des Kompetenznetzwerks (i.d.R. 4 Mal im Jahr für die Dauer von 2 Stunden) geleistet. Das Vereinbaren eines abweichenden Stundenkontingents ist bei außerordentlichen Anforderungen möglich. Abweichungen werden im Kompetenznetzwerk besprochen, die Entscheidung liegt bei der jeweiligen GB-Leitung. Jede/r GewaltschutzberaterIn ist für die Verwaltung der ihr/ihm zugeteilten Stunden selbst verantwortlich. Die Stunden werden mit „AO_Projekt (mit Betreuten)“ im Dienstplan dokumentiert.

Voraussetzung für die Arbeit als GewaltschutzberaterIn in der LHV

Neben dem Kompetenzaufbau im Rahmen einer entsprechenden Ausbildung sind die *mehrjährige Erfahrung in der Begleitung von Menschen mit Behinderung* und *ein im Alltag integriertes Arbeitsfeld im Bereich Menschen mit Behinderungen* unabdingbare Voraussetzung für die Arbeit als Mitglied des Kompetenznetzwerks Gewaltschutz. Die Mitglieder werden von den Geschäftsbereichsleitungen konsensorientiert, ggf. nach Erstellung einer Entscheidungsgrundlage durch die psychosoziale Beratungsstelle, entschieden und nehmen anschließend regelmäßig an den Treffen des Kompetenznetzwerks Gewaltschutz aktiv teil. Die Absolvierung einer Ausbildung im Bereich Gewalt stellt somit keinen automatischen Aufnahmegrund in das Kompetenznetzwerk Gewaltschutz dar.

Grundsätzlich absolvieren die Mitglieder des Kompetenznetzwerks Gewaltschutz derzeit die folgenden möglichen Lehrgänge und Seminare:

Lehrgang zum Aggressionsberater bei Andreas Walter und Bettina Specht (Wilde Rosen)

Der Lehrgang setzt sich aus sieben Modulen mit den folgenden Inhalten zusammen:

- Bewusstheit über die eigenen Grundgefühle, Emotionen und erlernten Verhaltensweisen
- Stärkung der eigenen emotionalen und sozialen Fähigkeiten
- sinnvoller, praktischer Umgang mit Ärger und Wut; Wert der kultivierten Aggression
- effektiver und gewaltfreier Schutz bei körperlichen Übergriffen
- das Prinzip der Emotionalen Begleitung
- Krisenintervention

Gewaltschutz in der LHV

- rechtliche Rahmenbedingungen
- Konzept aus der Humanistischen Psychologie
- Konfliktmoderation
- selbstverletzendes Verhalten: Ursachen verstehen und praktische Alternativen finden
- lösungsorientierte Fallarbeiten, Wirkungsmöglichkeit als MultiplikatorIn
- eigene Vorhaben und institutionelle Projekte

ProDeMa® – Professionelles Deeskalations-Management

Nach Recherchen, Kontaktaufnahme mit dem Institut ProDeMa®, Gesprächen mit einer Organisation in Vorarlberg, die seit Jahren flächendeckend mit ProDeMa® arbeitet, mehreren Gesprächen in der Geschäftsleitung, mit Vorstand und Betriebsrat sowie einer zweitägigen Fortbildung durch das Institut für MitarbeiterInnen, fiel die Entscheidung zur Einführung eines professionellen Deeskalationsmanagements nach den Grundlagen des Instituts ProDeMa® für die Lebenshilfe Vorarlberg GmbH und die Sunnahof GmbH (Beschluss der Geschäftsleitung).

„ProDeMa® ist ein umfassendes, mehrfach evaluiertes, patentiertes und urheberrechtlich geschütztes Präventionskonzept zum professionellen Umgang mit Gewalt und Aggression. Für alle Bereiche des Gesundheits- und Sozialwesens (Psychiatrien, Krankenhäuser, Heime, Sozialämter, Jugendhilfe, öffentliche Einrichtungen, Behinderteneinrichtungen, ...) gibt es speziell auf die jeweiligen Patienten/Betreuten zugeschnittene Konzepte und Schulungsinhalte, um eine maximale Praxisstauglichkeit zu erreichen.“¹⁷

Es folgte 2016 die Durchführung einer Gefährdungsanalyse aller Standorte der LHV GmbH anhand des leicht adaptierten ProDeMa®-Gefährdungsanalyse-Bogens, die ergab, dass die Belastungen durch verbale und/oder brachiale Aggressivität oder grenzverletzendes Verhalten groß sind. Dieses Ergebnis bestätigte die bereits aus den Meldungen an die psychosoziale Beratungsstelle gewonnenen Erkenntnisse. Rund die Hälfte der Mitglieder des Kompetenznetzwerk Gewaltschutz absolvierten daraufhin ab dem Jahr 2016/2017 die Ausbildung zur/zum ProDeMa®-TrainerIn.

Die Ausbildung umfasst drei Schwerpunkte: Die Verhinderung bzw. Verminderung der Entstehung von aggressiven Verhaltensweisen, die Verhinderung von Eskalationen und die Verhinderung von Verletzungen bei An- oder Übergriffen. Details der Vorgehensweise können dem Kapitel 2.2.2 *Intervention* entnommen werden.

¹⁷ <https://prodema-online.de/professionelles-deeskalationsmanagement/unser-konzept/was-ist-prodema/> [01.08.2019].

Gewaltschutz in der LHV

2.2. Bausteine der Gewaltprävention und -intervention in der LHV

Prävention ist mit weniger Schäden und Ressourcenaufwendungen verbunden als Intervention und Nachbetreuung und sollte daher immer im Fokus aller Maßnahmen stehen. In den nachfolgenden Unterkapiteln werden Bausteine der Gewaltprävention und der -intervention aufgezeigt, die innerhalb der LHV etabliert wurden.

2.2.1. Prävention

Als Grundlage in der Gewaltprävention innerhalb unserer Organisation erachten wir die Etablierung von sicheren und tragfähigen Selbst- und Mitbestimmungsstrukturen und von barrierefreier und gewaltfreier Information und Kommunikation. Es folgen darauf aufbauende Bausteine der Prävention innerhalb der LHV:

Menschenbild

Ein Menschenbild wird als Vorstellung über das Wesen des Menschen begriffen. Je nach Menschenbild ergeben sich unterschiedliche Implikationen, so hängen davon z.B. auch das Selbst- und das Weltbild einer Person ab.

Organisationsweit wird in der LHV einheitlich eine personenzentrierte und auf unbedingter Wertschätzung beruhende Haltung vertreten, die in den verschiedenen Dokumenten der LHV zu finden ist, wie etwa im Leitbild der LHV oder im Zukunftsbild der Mobilen Dienste. Diese Haltung beruht auf dem Menschenbild, dass jeder Mensch Träger von Würde und somit auch Freiheiten ist und mit Begabungen und Fähigkeit ausgestattet ist. Für ein sinnstiftendes Leben möchte ein Mensch einerseits sich selbst weiterentwickeln und entfalten, andererseits als soziales Wesen soziale Verantwortung und Engagement übernehmen können. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit der Ermöglichung von und Befähigung zu gesellschaftlicher Teilhabe und Teilgabe eines jeden Menschen.

Grenzen

Jede Person hat das Recht auf Grenzen und Abgrenzung. Im gemeinsamen Miteinander sind u.a. die körperlichen, räumlichen, psychischen, kulturellen, religiösen Grenzen in jeglicher Form zu respektieren und zu schützen, Untragbar ist die Ausübung von psychischer Gewalt durch

Gewaltschutz in der LHV

Abwertungen, Drohungen, Demütigungen, Straining¹⁸, Mobbing¹⁹, Beschimpfungen und körperlicher und sexueller Gewalt oder ähnlichem. Die Grenzen von begleiteten Personen sind von MitarbeiterInnen der Lebenshilfe Vorarlberg gegenüber anderen begleitenden Personen, Angehörigen und Eltern zu schützen. Die Privat- und Intimsphäre muss respektiert werden. Körperkontakt darf nicht ohne fachliche oder situationsbedingte Begründung gegen den Willen der betroffenen Person geschehen. Die Erzeugung von Abhängigkeitsverhältnissen muss vermieden werden. Mitarbeitende haben wie alle anderen Personen ein Recht auf Schutz ihrer Grenzen.

Selbstvertretungs- und Sprecherstrukturen

Sukzessive wird organisationsweit der People-first-Grundsatz „Nothing about us without us“ – zu deutsch „Nichts über uns ohne uns“ – umgesetzt. Grundlage dafür bilden die gut etablierten und nachvollziehbaren Selbst- und Mitbestimmungsstrukturen in allen Dienstleistungsbereichen:

Im Vier-Jahres-Rhythmus findet eine flächendeckende, demokratische Wahl von zwei SelbstvertreterInnen mit je einer Stellvertretung statt. Alle NutzerInnen der LHV können von ihrem aktiven und passiven Wahlrecht Gebrauch machen, unterstützt durch eine eigene Unterstützungsstruktur außerhalb der Dienstleistungsbereiche. Die oder der erste gewählte SelbstvertreterIn ist mit Sitz und Stimme Mitglied des höchsten Eigentümergremiums (Vorstand der LHV). Des Weiteren nehmen die SelbstvertreterInnen regelmäßig an den Leitungsteams und an Bewerbungsverfahren für Leitungen/Schlüsselstellen teil, z.T. auch an Bewerbungsgesprächen für neue MitarbeiterInnen.

In der LHV erfolgen keine Neu-/Weiterentwicklungen oder Implementierungen von neuen methodischen Ansätzen, strukturellen Vorhaben, Arbeitsgruppen, Kompetenzteams etc. ohne Selbstvertretungen.

Mitgestaltungsstrukturen bei sämtlichen Haus-/Gruppenreglements in allen Bereichen sind obligatorisch und als Regel festgeschrieben. Zudem finden regelmäßig die SprecherInnen-Wahlen statt, wobei Wohnhaus- und Werkstatt-SprecherInnen gewählt werden, die sich in regelmäßigen Treffen und Besprechungen u.a. auch mit dem Thema Gewalt/-schutz auseinandersetzen.

Die SelbstvertreterInnen und SprecherInnen werden in alle bestehenden ständigen Kompetenzteams (Sexual[päd]agogik, Gewaltschutz, Alter und Pflege,...), teilweise auch in Evaluation/Audits im Rahmen des Qualitätsmanagements (QM) der LHV, eingebunden. Eines der Ziele dabei ist die Befähigung der NutzerInnen und insbesondere der SelbstvertreterInnen und SprecherInnen im Bereich der Konfliktbearbeitung/-begleitung.

¹⁸ Das vorsätzliche Herbeiführen von unterschiedlichen und von außen nicht immer sofort erkennbaren Belastungssituationen, unter denen das Opfer auf Dauer psychisch und/oder physisch erkrankt und unter dem aufgebauten Druck letztlich zusammenbricht.

¹⁹ Das wiederholte, regelmäßige und vorsätzliche Schikanieren, Quälen und Demütigen von Personen mit unterschiedlichen Mitteln und in unterschiedlichen Situationen.

Gewaltschutz in der LHV

Leitbild

Die Berücksichtigung unseres Leitbilds hilft, die Gewaltformen innerhalb unserer Institution zu verringern:

„... **Wir setzen uns für die Rechte von Menschen mit Behinderungen ein.** Alle Menschen haben die gleichen Rechte und die gleiche Würde. Wir begegnen allen Menschen auf Augenhöhe mit Respekt und Wertschätzung. ... **Wir stellen die Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen in den Mittelpunkt.** Zur Lebensqualität zählen wir alles, was die individuellen Lebensbedingungen ausmacht – insbesondere in den Bereichen Arbeit, Bildung, Wohnen und Freizeit ...“²⁰

Schulungen zum Thema Gewalt

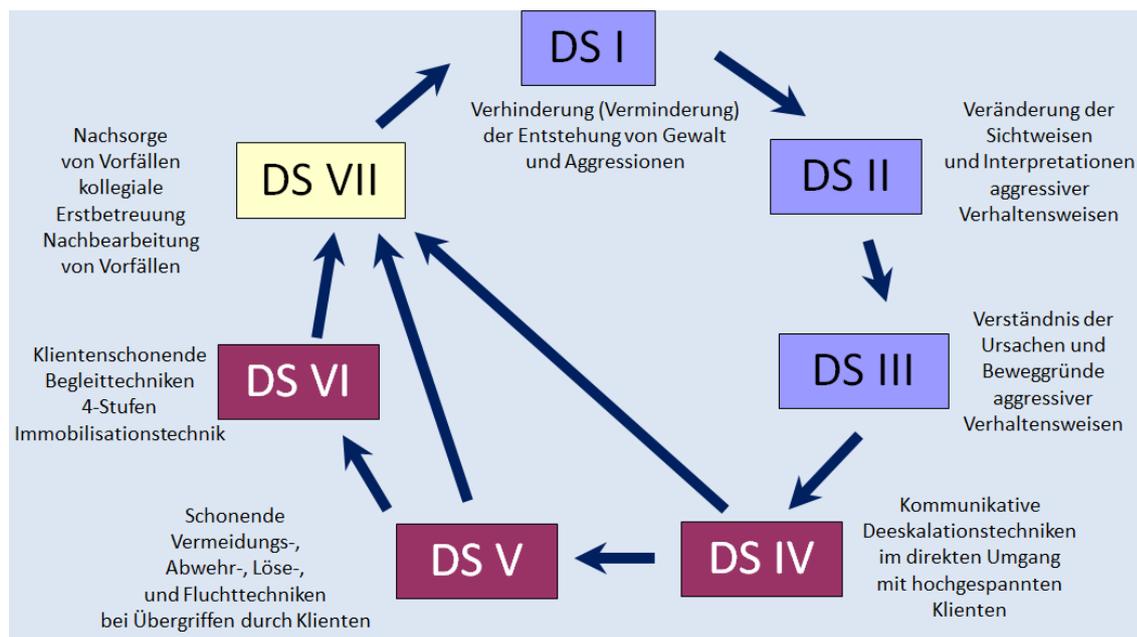
Die Akademie des Geschäftsbereichs Mobile Dienste der LHV bietet laufend Seminare zum Thema Gewalt/-schutz an, zu denen sich alle MitarbeiterInnen und NutzerInnen der LHV, aber auch externe Personen, anmelden können. Aktuelle Termine für entsprechende Seminare sind im öffentlichen sowie internen Akademieprogramm zu finden. Zudem bieten die ProDeMa®-TrainerInnen des Kompetenznetzwerks Gewaltschutz – ebenfalls über die Akademie – fortlaufende Schulungen im Bereich der Prävention und Deeskalation für alle Mitarbeitende an. Ein Ausbau der Schulungen für Menschen mit Behinderungen sowie für Zivildienende und PraktikantInnen in der Zukunft ist angedacht.

²⁰ Auszüge aus dem Leitbild der Lebenshilfe Vorarlberg i. d. F. vom November 2016 (intern einsehbar unter: http://qwiki.lhv.or.at/pub/Processes/LeitbildUndHistorie/Leitbild_Lebenshilfe.pdf) [08.08.2019].

Gewaltschutz in der LHV

2.2.2. Intervention

Alle MitarbeiterInnen der LHV werden im Rahmen der ProDeMa®-Schulungen durch das Kompetenznetzwerk Gewaltschutz fortlaufend im Bereich der **Deeskalation** mit folgenden Inhalten geschult:



Deeskalationsstufe 1: Prävention

Siehe Kapitel „Prävention“

Deeskalationsstufe 2: Veränderung der Sichtweisen und Interpretationen

Wesentlich im Bereich der Deeskalation ist das Einnehmen einer professionellen Haltung. Das beinhaltet auch die Notwendigkeit, sich mit der systemischen Sichtweise eskalierender Konflikte auseinanderzusetzen. Die eigene Wahrnehmung, Haltungen und Interpretation der Situation beeinflussen die eigenen Gefühle und daraus resultierende Impulse und Reaktionen:

Es besteht in der Arbeit mit Menschen die Gefahr, aggressives Verhalten (unbewusst) gegen sich persönlich gerichtet, sprich gegen die eigenen Fachkompetenzen und gegen den eigenen Selbstwert gerichtet zu interpretieren und somit Eskalation zu begünstigen. Aus diesem Grund ist die Arbeit an der eigenen Haltung und der Interpretation von Verhaltensweisen eine grundlegende Intervention, um bestimmte Reaktionen auf aggressives Verhalten zu vermeiden.

Gewaltschutz in der LHV

Es muss Mitarbeitenden klar sein, dass NutzerInnen sie nicht persönlich angreifen, sondern stets als RepräsentantIn des Standortes. Zudem muss verstanden werden, dass NutzerInnen in den meisten Fällen etwas mitteilen/zum Ausdruck bringen möchten und nicht zur Absicht haben einen anderen Menschen zu verletzen. Erst wenn die Funktion des aggressiven Verhaltens wahrgenommen und verstanden wird, kann darauf mit Sensibilität reagiert werden. MitarbeiterInnen müssen lernen, sich bei Übertragungsprozessen angemessen abgrenzen zu können.

Deeskalationsstufe 3: Verständnis für Ursachen und Beweggründe

Aggression muss verstanden werden als ein Problemlösungsversuch, eine Verhaltensreaktion auf eine bestimmte Situation, ein missglückter und als sozial unerwünscht gekennzeichnete Kommunikationsversuch, als ein Beziehungsversuch, oder als eine Störung im Verhältnis zwischen Individuum und Umwelt (Personen, Dinge, Begebenheit). Gründe, warum aggressives Verhalten als Ausdruck dieser dahinterliegenden Gründe gewählt wird, können u.a. Wahrnehmungsverzerrungen, Flucht- und Panikreaktionen, Überflutung/heftige Emotionen, starke körperliche Anspannung, Angst, Ohnmacht, Hilflosigkeit, Zerfall der Fähigkeiten v.a. bei Konflikten oder Inselleistungen (Überforderung) sein.

MitarbeiterInnen verhalten sich richtig, indem sie Über-/Unterforderungen erkennen und vermeiden, Hilfs-Ich-Funktionen übernehmen, eine mögliche Sehnsucht nach Sicherheit erkennen und personale Objekt Konstanz ermöglichen. Um entwicklungsstandgerechte Maßnahmenplanungen auszuarbeiten, die die Besonderheiten in der Entwicklung von Menschen mit Behinderungen berücksichtigen, und als Grundlage für adäquate Beziehungsgestaltungen benötigen MitarbeiterInnen ein Grundwissen in der Entwicklungspsychologie.

Deeskalationsstufe 4: Verbale Deeskalation

Im direkten Umgang mit hochgespannten NutzerInnen können kommunikative Deeskalationstechniken zum Einsatz kommen. Dabei sollten Frühwarnsignale wie etwa Körperspannung, drohende Gesten oder geringe Körperdistanz beachtet sowie Sicherheitsaspekte eingehalten werden.

In der verbalen Deeskalation werden vier Phasen durchschritten:

Das Ziel in **Kontaktphase** muss darin bestehen, einen Kontakt herstellen zu können z.B. durch das Ansprechen der betreffenden Person mit ihrem Namen oder das Einwirken eines akustischen Signals. Das eigene Energielevel und die eigene Lautstärke sollte der anderen Person angepasst werden. Leichte Mitbewegung kann helfen, in Kontakt zu treten. Falls notwendig muss das Verhalten der betreffenden Person gestoppt werden.

Gewaltschutz in der LHV

In der **Beziehungsphase** wird versucht, durch das Spiegeln der Hintergrundemotion eine Beziehung aufzubauen. Die Widerspiegelungen ermöglichen es der betreffenden Person, Rückmeldungen emotional wahrzunehmen und – wenn dies wertfrei geschieht – diese auch anzunehmen. Dem inneren Zustand der betreffenden Person sollte man sich mit viel Empathie nähern und ihr signalisieren, dass man für sie da ist, die innere Not sieht und helfen will. MitarbeiterInnen sollten ihren Wunsch zum Ausdruck bringen, Beweggründe, Hintergrundemotionen verstehen zu wollen.

Es folgt die **Konkretisierungsphase**, in der mit wenigen, einfachen, präzisen und offen formulierten Fragen die Ursachen, Beweggründe oder Leitmotive der herausfordernden Verhaltensweisen erforscht werden soll. Offene Fragen vermeiden es ein Gefühl zu vermitteln, sich rechtfertigen zu müssen oder in Frage gestellt zu werden. Wird nach dem jetzt, nach dem aktuellen Augenblick gefragt, hilft das den Fokus zu behalten (z.B.: „Was genau hat dich denn jetzt so aufgeregt?“). Antwortet der Mensch mit einer Vielzahl von Gründen, bietet sich die Superlativfrage an (z.B.: „Was hat dich denn jetzt am Verhalten von XY am meisten geärgert?“). Da hocherregte Menschen länger brauchen, um zu antworten, sollte immer nur eine Frage gestellt und genügend Zeit zur Beantwortung dieser gegeben werden. Das Spiegeln der Antwort vermittelt der anderen Person, dass auf ihre Gefühle eingegangen wird.

Das Ziel in der letzten Phase, der **Lösungsphase**, ist, die Deeskalation mit einer gefundenen Lösung, einem reinigenden Gespräch, einem erfüllbaren Wunsch oder Bedürfnis abschließen zu können. Dabei ist es wichtig zu beachten, nicht zu früh eine Lösungsanregungsfrage zu stellen (z.B.: „Was würde dir jetzt wirklich gut tun?“). Eskalation droht bei Bevormundung, unechter Solidarisierung, nicht erfüllbaren Angeboten, Machtkampf oder spürbarem Ehrgeiz. Kann die/der NutzerIn die Lösungsanregungsfrage nicht selbstbestimmt beantworten, können deeskalationsunterstützende oder lösungsorientierte Angebote hilfreich sein.

Je weniger die kognitiven Fähigkeiten einer Person entwickelt sind, umso weniger bewusstes Wissen verfügt sie über sich selbst und umso weniger kann sie dies auch verbal ausdrücken. Die verbale, kommunikative Deeskalationstechniken bei Menschen mit eingeschränktem Sprachverständnis und -vermögen aufgrund ihrer kognitiven Fähigkeiten setzen daher ein großes Einfühlungsvermögen voraus. MitarbeiterInnen müssen erraten, wie sich dieser Mensch fühlen könnte, in welcher kognitiven Entwicklungsstufe er sich befindet und was ihm hier und jetzt helfen könnte. Wesentliche Begleitelemente zur Sprache und Stimme sind die Gestik/Mimik und das Bewegungsspiel. Besonders in Akutsituationen braucht es Selbstkontrolle und müssen die eigenen Ziele zurückgestellt und die eigenen Regeln zurückgesetzt werden. Es braucht die gezielte Hinführung zur

Gewaltschutz in der LHV

Entlastung aller Beteiligten, sowie der Gesamtsituation. Die/der NutzerIn sollte Selbstwirksamkeit und Selbstbestimmung (Beschäftigung, tätig sein, Anerkennung) erleben sowie mit MitarbeiterInnen in Beziehung treten können.

Deeskalationsstufe 5: Schonende Vermeidungs-, Abwehr-, Löse- und Fluchttechniken

Bei Übergriffen durch NutzerInnen kommen schonende Vermeidungs-, Abwehr-, Löse- und Fluchttechniken zum Einsatz, die bei jeder ProDeMa®-Schulung geübt werden. Es sind dabei stets die Sicherheitshinweise für den professionellen Umgang mit Menschen mit herausforderndem Verhalten zu beachten. Diese unterstützen einen relativ spannungsfreien und ohne gegenseitige Grenzverletzung gestalteten Kontakt. Die Sicherheitsaspekte sind etwa: Fluchtmöglichkeiten im Rücken offen halten, Hände geöffnet vor dem Körper halten, Körperabstand von zwei Metern einhalten, gefährliche Utensilien, die als Waffe verwendet werden könnten, entfernen. Zudem sollte ein/e zweite/r MitarbeiterIn zur Hilfe herbei geholt werden. Falls es die Situation erlaubt, können jedoch Zuwendungs- und Anklammerungsbedürfnisse ggf. kurz positiv beantwortet werden.

Generell gilt, dass so wenig Vermeidungs-, Abwehr-, Löse- und Fluchttechniken wie möglich, jedoch so viele wie nötig eingesetzt werden. Es ist möglich hier zwischen *Übergriffen* und *Angriffen* zu unterscheiden. *Übergriffen* kann in der Regel mit klaren verbalen oder taktilen Mitteln begegnet werden und es wird selten eine Abwehrtechnik notwendig.²¹

Deeskalationsstufe 6: Schonende Begleittechniken

Auf diese Deeskalationsstufe wird im Rahmen der LHV-internen ProDeMa®-Schulung nicht eingegangen.

Deeskalationsstufe 7: Nachbearbeitung von Vorfällen

Siehe Kapitel „Kollegiale Nachbetreuung“

Die flächendeckenden, geschäftsbereichs-/GmbH-übergreifenden Ersts Schulungen in ProDeMa werden zentral durch die Akademie organisiert, á 3 Tage mit 18 bis max. 20 Teilnehmende. Der genaue Schulungsablauf dieser drei Tage ist im internen Akademieprogramm einsehbar.²²

²¹ ProDeMa® – Institut für Professionelles Deeskalationsmanagement (interne Schulungsunterlagen).

²² Siehe internes Akademieprogramm (intern einsehbar unter: <https://inonet.lebenshilfe-vorarlberg.at/813.html>) [02.08.2019].

Gewaltschutz in der LHV

2.2.3. Handlungsleitlinien

Die Prozessbeschreibungen für das konkrete Vorgehen bei einem Auftreten von Gewalt oder sexuellem Missbrauch sind im internen Handbuch (QWiki) für alle MitarbeiterInnen einsehbar.

QWiki-Link: Infoseite Gewaltschutzberatung

<http://qwiki.lhv.or.at/Processes/Gewaltschutz>

QWiki-Link: Prozessbeschreibung

<http://qwiki.lhv.or.at/Processes/AuftretenAgressionGewalt>

QWiki-Link: Infoblatt

http://qwiki.lhv.or.at/pub/Processes/Gewaltschutz/Informationsblatt%20Gewalt_Wie%20reagiere%20ich%20richtig.pdf

QWiki-Link: Checkliste zum Infoblatt

http://qwiki.lhv.or.at/pub/Processes/Gewaltschutz/Checkliste_Verdacht%20oder%20Angaben%20über%20Gewaltausübung_2018.pdf

QWiki-Link: Umgang mit Gewalt an pflegebedürftigen Menschen (Leitfaden Land VlbG)

<http://qwiki.lhv.or.at/pub/Processes/Gewaltschutz/Umgang%20mit%20Gewalt%20an%20pflegebedürftigen%20Menschen.pdf>

Bei einer (schweren) Körperverletzung (zB. Knochenbruch) einer begleiteten Person während der Betreuung prüft zuerst die zuständige Geschäftsbereichsleitung der LHV, ob eine weitere Klärung notwendig ist; wenn ja, ergeht ein Prüfauftrag an eine/n Diplomierte/n Gesundheits- und KrankenpflegerIn des anderen Geschäftsbereiches. Ist dies nicht der Fall, erfolgt die übliche Dokumentation im P&D.

Link QWiki: Verdacht auf sexuelle Gewalt

<http://qwiki.lhv.or.at/Processes/VorgehensweiseVerdachtSexuellerMissbrauch>

Dieser Prozess kommt zur Anwendung wenn durch Aussagen oder Verhaltensweisen von Angehörigen, Bekannten oder dem Menschen mit Behinderungen selbst, ein Verdacht auf sexuelle Gewalt entsteht. Wenn Menschen mit Behinderung oder Angehörige "vertraulich" den Verdacht auf

Gewaltschutz in der LHV

Missbrauch äußern, ist auch dieser in jedem Fall an die nächst höhere Führungskraft weiter zu leiten. Die Psychosoziale Beratungsstelle klärt gemeinsam mit der Einrichtungsleitung, den MitarbeiterInnen sowie der betroffenen Person die weitere Vorgehensweise ab. Eine mögliche Intervention ist z. B. eine anonyme Falldarstellung mit dem Ziel abzuklären, ob eine polizeiliche Anzeige gemacht werden soll.

Link QWiki: Vorgehen bei konkretem Hinweis auf sexuelle Gewalt

<http://qwiki.lhv.or.at/Processes/VorgehenbeikonkretemHinweisaufsexuellenMissbrauch>

Jede Aussage von Menschen mit Behinderungen, die andeutet oder besagt, dass sie Opfer von sexueller Gewalt geworden ist, ist in jedem Fall bei der nächst höheren Führungskraft zu melden! Wenn Angehörige „vertraulich“ den Verdacht auf Missbrauch äußern, ist auch dieser in jedem Fall an die nächst höhere Führungskraft weiter zu leiten.

Die betroffenen Personen sollten unbedingt ärztlich untersucht werden und der Vorfall bei der Polizei angezeigt werden. Nach Klärung der akuten Situation sind die zuständige Geschäftsbereichsleitung und die Psychosoziale Beratungsstelle zu informieren.

2.3. Nachbetreuung/Nachsorge

In der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen ist stets die Gefahr einer Traumatisierung aufgrund von An- und Übergriffen, vom Erleben verschiedener Formen von Gewalt oder auch aufgrund von Unfällen von direkt betroffenen und zuschauenden Personen/Angehörigen gegeben. In vielen dieser Vorfälle ist für eine positive Verarbeitung des Erlebten eine Begleitung und Unterstützung bereits in der Schockphase erforderlich. Studien zeigen, dass betroffene Personen vor der Begleitung durch externe Personen, eine Begleitung durch interne KollegInnen bevorzugen. Aus diesem Grund wird im nachfolgenden Kapitel die so früh wie möglich angesetzte kollegiale Nachbetreuung innerhalb der LHV dargestellt. Nicht nur für Arbeitnehmende, sondern auch für Arbeitgebende (weniger Arbeitsausfalltage und Kündigungsprozesse) erfüllt die kollegiale Nachbetreuung eine wichtige Funktion als Prävention posttraumatischer Belastungsstörungen.²³

²³ ProDeMa®, keb-infobroschüre Ausbildung kollegiale Erstbetreuung und Nachsorge für traumatisierte Mitarbeiter (<https://prodema-online.de/fileadmin/files/Frontend/Ausbildung/Broschueren/keb-infobrosch%C3%BCre-ausbildung-2016-12-14.pdf>) [20.03.2019].

2.3.1. Kollegiale Erst- und Nachbetreuung

Erlebte Gewalt versetzt Personen in einen Schockzustand, der sich körperlich (z.B. Herzrasen, Zittern, Fehlathmung) und/oder psychisch (z.B. Angstzustände, Depersonalisationsphänomene) äußern kann. Diese Belastungsreaktionen können sich wiederum mental/kognitiv niederschlagen – etwa auf die Konzentrations- oder Wahrnehmungsfähigkeiten – und die betroffene Person in der Arbeit oder darüber hinaus gefährden. Bei unzureichender Verarbeitung des Erlebten kann sich nach Abklingen des Schockzustandes aus der Belastungsreaktion eine posttraumatische

Belastungsstörung entwickeln. Dieser negative Prozess wird verstärkt durch keine oder nur unzureichende Hilfe und Unterstützung für die betroffene Person, oder durch ein für sie sogar als zusätzlich belastend erlebtes Verhalten von Seiten der ArbeitskollegInnen. Bei einer solchen Entwicklung ist die betroffene Person in ihrer alltäglichen Lebensführung beeinträchtigt und es können sogar dauerhafte psychische/psychosomatische Störungen und/oder langdauernde Krankenstände folgen.²⁴

Aufgaben im Kompetenznetzwerk Gewaltschutz

In oder während Krisen ist jede/r KollegIn ein möglicher Ersthelfer vor Ort. Als Handlungsleitfaden dienen die 4 B's der Erstbetreuung: Beruhigen, Berühren (vorsichtig!), Blicke und Befragung fernhalten, Begleiten²⁵ und für die weitere Vorgehensweise die Checkliste bei Gewaltvorfällen²⁶.

Eine kollegiale Erstbetreuung ist grundsätzlich auf fünf Elementen aufgebaut:

1.) Die betroffene Person sollte von der Situation weggeführt werden.

Es ist sinnvoll eine ruhige Umgebung ohne weitere Reize aufzusuchen. Die Person sollte in der Schockphase auch vor Befragungen oder Aufforderungen über ihre Gefühle zu sprechen geschützt werden, um keine Retraumatisierungen auszulösen.

Um eine schnellstmögliche und angemessene Begleitung einer betroffenen Person durch kollegiale ErstbetreuerInnen auch bei Personalknappheit (z.B. aufgrund von Krankenständen) zu garantieren, müssen genügend MitarbeiterInnen vor Ort zum Thema geschult werden.

²⁴ Ebd.

²⁵ ProDeMa® – Institut für Professionelles Deeskalationsmanagement (interne Schulungsunterlagen).

²⁶ Checkliste bei Gewaltvorfällen:

http://qwiki.lhv.or.at/pub/Processes/Gewaltschutz/Checkliste_Verdacht%20oder%20Angaben%20über%20Gewaltausübung_2018.pdf

Gewaltschutz in der LHV

- 2.) Treten akute Belastungsreaktionen auf, muss hier spezifisch und achtsam unterstützt werden.
- 3.) Reorientierungsprozesse, seien es innere oder äußere, sollten eingeleitet werden.
- 4.) Es müssen die aktuellen Bedürfnisse der Person erfragt/erkannt und diese wenn möglich erfüllt oder umgesetzt werden.
- 5.) Falls erforderlich sollte ein professioneller Helfer wie etwa ein Arzt hinzugezogen werden. Es kann auch hilfreich sein, soziale Kontakte mit anderen KollegInnen, FreundInnen oder der Familie zu ermöglichen. Hierfür kann die begleitete Person durch den kollegialen Erstberatern nach Hause begleitet werden.

Kollegiale ErstbetreuerInnen erledigen in weiterer Folge ggf. formale Aufgaben für die betroffene Person, wie etwa die Dokumentation oder die Unfallmeldung. Es ist wichtig, in den nachfolgenden Tagen des Öfteren Kontakt mit der betroffenen Person aufzunehmen. Dadurch können Belastungsreaktionen erkannt und weitere Unterstützungsmöglichkeiten, wie z.B. durch professionelle Dritte, ausgelotet werden.²⁷

Die Koordination der an die kollegiale Erstbetreuung anschließenden kollegialen Nachbearbeitung fällt unter den Zuständigkeitsbereich der psychosozialen Beratungsstelle und die Umsetzung in den Aufgabenbereich des Kompetenznetzwerks Gewaltschutz. Neben der Arbeit im Feld ist auch die Schulung von Führungspersonal und Mitarbeitende im Umgang mit traumatisierten KollegInnen Teil des Aufgabenbereichs des Kompetenznetzwerks Gewaltschutz: In Zusammenarbeit mit der LHV-Akademie werden ab Herbst 2020 Kurse sowohl zum Thema kollegiale Ersthilfe als auch zum Thema kollegiale Nachsorge angeboten.

2.3.2. Supervision, Intervision und Systemische Syndromanalyse

Supervision

Alle MitarbeiterInnen der Lebenshilfe Vorarlberg haben die Möglichkeit eine *Supervision* in Anspruch zu nehmen. Dies ist in Absprache mit den LeiterInnen der jeweiligen Standorte zu organisieren.

²⁷ ProDeMa®, keb-infobroschüre Ausbildung kollegiale Erstbetreuung und Nachsorge für traumatisierte Mitarbeiter (<https://prodema-online.de/fileadmin/files/Frontend/Ausbildung/Broschueren/keb-infobrosch%C3%BCre-ausbildung-2016-12-14.pdf>) [20.03.2019].

Gewaltschutz in der LHV

Intervision

Die Lebenshilfe Vorarlberg bietet zudem einmal im Quartal eine offene *Intervisionsgruppe* zum Thema (sexualisierte) Gewalt für alle MitarbeiterInnen aller Standorte an. Die Termine werden über das Infonet und die Akademie veröffentlicht und können bei zu wenigen Anmeldungen (min. 2 Personen, max. 16 Personen) nicht stattfinden. Geleitet und moderiert wird die dreistündige Intervision durch die Leitung des Geschäftsbereichs Mobile Dienste in Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle sowie ein bis zwei Mitgliedern der Kompetenznetzwerke Gewaltschutz und Sexual(päd)agogik. Die Zeit wird zu z.T. als Arbeitszeit gerechnet, alle Kosten werden übernommen.

Die TeilnehmerInnen der Intervisionsgruppe bringen selbst anonymisierte Fallbeispiele oder Fragen zum Thema Gewalt ein, die von der Gruppe vertraulich behandelt werden müssen. Es folgt eine Kurzfassung des Ablaufs einer Intervisionsgruppe:

1.) *Wer hat ein Thema?*

In einer kurzen Runde werden Themen, Befindlichkeiten, Fälle ausgetauscht. Anschließend wird ein Thema/Fall von der Gruppe ausgewählt.

2.) *Beschreibe es uns genauer!*

Die einbringende Person beschreibt das Thema/den Fall genauer, ohne Unterbrechung durch die Gruppe.

3.) *Was sollen wir klären?*

Die Gruppe stellt Fragen zur Präzisierung, ohne dabei eine Diskussion zu beginnen.

4.) *Was denkt die Gruppe?*

Die Gruppe meldet zurück, was wie verstanden wurde und welcher Eindruck bei ihnen entstanden ist. Es erfolgt eine Sammlung von möglichen Lösungsschritten, ohne dabei Ratschläge (z.B. „Ich mache das immer/nie so...“) zu verteilen. Die einbringende Person hört nur zu.

5.) *Was hat sich verändert?*

Die einbringende Person erwähnt zum Schluss, welches Feedback ihr gut tut, welche gesammelten Lösungsschritte oder auch konkrete Unterstützungsangebote sie annehmen möchte

Gewaltschutz in der LHV

und wie sich ihre eigene Perspektive verändert oder erweitert hat. Evtl. bringt sie noch ein, über was noch gesprochen werden muss in diesem Zusammenhang.²⁸

Systemische Syndromanalyse

Macykowski beschreibt drei Lesearten der Syndromanalyse. Während die Romantische Syndromanalyse nach Lurija es ermöglichen, „die schöpferische Seite von Entwicklungsstörungen oder Hirnverletzungen aufzudecken“²⁹ und somit der defizitorientierten Perspektive von Gutachten zu entgehen, kann mit Hilfe der Rehistorisierenden Syndromanalyse nach Jantzen der Blick auf den eine Behinderung evtl. verstärkenden Kontext (z.B. Unterbringung in einer Institution) gerichtet

werden. Die Systemische Syndromanalyse wiederum eignet sich, wenn das Ziel darin besteht, durch die Entwicklung pädagogischer Ideen selbst in schwierigen Situationen die eigene Handlungsfähigkeit (wieder) herzustellen.³⁰

Das Kompetenznetzwerk Gewaltschutz praktiziert die Systemische Syndromanalyse als eine Alternative zur defizitorientierten, klassischen Diagnostik. Sie ermöglicht das Einbeziehen diagnostisch begründeter pädagogischer Ideen, die durch Beobachtung (Außen-, Innen- und Superbeobachtung) sowie Selbstreflexivität entstehen können.³¹ Wesentlich bei der Entwicklung der pädagogischen Ideen ist dabei der Wechsel zwischen diesen vier unterschiedlichen Beobachtungsstandpunkten:

- Die *Außensicht* entspricht der bevölkerungspolitischen Sicht mit ihrer Orientierung an Normalität und Objektivität. Sie ist u.a. wichtig bei Dokumentationen, Berichten oder Statistiken aufgrund der Distanzierung zur eigenen, subjektiven Haltung. Sie gibt einen Überblick und erlaubt so die Einordnung des Falls in ein Großes Ganzes. Ein Nachteil hingegen ergibt sich aus der Gefahr einer defizitären Beschreibung und, dass keine Aussage über den konkreten Fall möglich ist.
- Als *Innensicht* kann die Orientierung am subjektiven Erleben bezeichnet werden: Durch das Hineinversetzen in einen anderen Menschen wird ein gedanklicher Perspektivwechsel, affektive Ansteckung und/oder emotionale Resonanz ermöglicht. Die Gefahr einer falschen Interpretation des Verhaltens der anderen Person aufgrund von Subjektivität (Beurteilung nach eigenem Wertesystem) ist hier als ein Nachteil dieser Perspektive zu nennen.

²⁸ Kutting, Dirk (2010). Lehrer und Fallberatung. Kollegiale Selbsthilfe. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.

²⁹ Macykowski, Michael (2013). Das Gegenteil von Praxis ist Technik. In: Zimpel, André Frank (2013). Zwischen Neurobiologie und Bildung. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.

³⁰ Ebd.

³¹ Zimpel, André Frank (2009). Diagnostik (http://www.inklusion-lexikon.de/Diagnostik_Zimpel.php) [13.08.2019].

Gewaltschutz in der LHV

- Der *Supersicht* liegt die Annahme zugrunde, dass Verhalten bestimmt wird von der handelnden Person selbst, aber auch von ihrer Umwelt. Durch ein gedankliches hin- und herbewegen zwischen der Außen- und der Innensicht und die Verbindung dieser beiden, kann eine Hypothese entwickelt werden, die es anschließend zu überprüfen gilt.
- *Selbstreflexivität* ermöglicht der Person, die den Perspektivwechsel vollzieht, den Erklärungs- und Verstehensprozess abzuschließen.³²

Das Ziel der Systemischen Syndromanalyse ist die Entwicklung einer *pädagogischen Idee*. Macykowski schreibt dazu: „Pädagogische Ideen unterscheiden sich von Fördermaßnahmen, pädagogischen Angeboten und pädagogischen Interventionen nach meiner Erfahrung darin, dass sie keine Aufzählung von Maßnahmen zur Überwindung von Abweichungen einer mehr oder weniger bewusst erwarteten Norm sind. [...] Die Formulierung meiner pädagogischen Idee soll zeigen, was ich selbst getan habe, anstatt andren Menschen vorzuschreiben, was sie zu tun haben. Eine pädagogische Idee soll nicht überzeugen, sondern anstecken. Mit einer solchen pädagogischen Idee sollte jede Systemische Syndromanalyse enden.“ Wesentlich dabei ist die Achtung der Persönlichkeit eines Menschen bei gleichzeitiger Anerkennung der Möglichkeit der Veränderung und Entwicklung: „Das Ziel jeder Systemischen Syndromanalyse ist deshalb sowohl die Steigerung der Achtung vor der Gesamtpersönlichkeit als auch eine aktive Auseinandersetzung mit ihren Entwicklungsmöglichkeiten.“³³

Die damit im Zusammenhang stehende Gegenstandsanalyse nach Zimpel hilft dabei, Vorformen einer bestimmten Fähigkeit in einem Menschen zu entdecken, wodurch einem Menschen viel mehr zugesprochen wird, als oft im ersten Moment ersichtlich ist. „Die Kunst der Unterstellung dessen, was pädagogisch erreicht werden soll, kennt keine Grenzen.“ Nichts muss grundlegend neu erlernt werden, denn aufbauend auf bereits ausgebildeten Entwicklungsstufen einer bestimmten Fähigkeit kann die Erlernung der nächsten Entwicklungsschritte erfolgen. Die Gegenstandsanalyse unterscheidet dabei zwischen *Sinn* (welche subjektive Beziehung hat die entsprechende Person mit dem Lerngegenstand) und *Bedeutung* (welche allgemein anerkannte, gesellschaftliche Funktion nimmt der Lerngegenstand ein) eines Lerngegenstandes.³⁴ Die Überprüfung der Hypothese über den Sinn und die Bedeutung eines bestimmten Verhaltens kann schlussendlich nicht in der teilnahmslosen Beobachtung, sondern nur durch die Umsetzung der pädagogischen Idee in der Praxis erfolgen.³⁵

³² Macykowski, Michael (2013). Das Gegenteil von Praxis ist Technik. In: Zimpel, André Frank (2013). Zwischen Neurobiologie und Bildung. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.

³³ Ebd.

³⁴ Ebd.

³⁵ Zimpel, André Frank (2013). Schlusswort: Drei Regeln für Lernforschung. In: Zimpel, André Frank (2013). Zwischen Neurobiologie und Bildung. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.

Gewaltschutz in der LHV

Weiterführende Links

Achtung: Alle QWiki-Links sind nur intern abrufbar! [Stand per 20.09.2019]

- <http://qwiki.lhv.or.at/Processes/VorgehensweiseVerdachtSexuellerMissbrauch>
- http://qwiki.lhv.or.at/pub/Processes/Gewaltschutz/Checkliste_Verdacht%20oder%20Angaben%20über%20Gewaltausübung_2018.pdf
- <http://qwiki.lhv.or.at/Processes/VorgehenbeikonkretemHinweisaufsexuellenMissbrauch>
- <http://www.behindertenrechtskonvention.info/>
- <http://www.ninil.at/kraftwerk/materialien.html#GeFrBe>
- https://www.lebenshilfe-vorarlberg.at/selbstvertretung/info_heft_zu_gewaltschutz
- <https://www.weisser-ring.at/>