



Wir gehen Wege gemeinsam –
reichen eine helfende Hand.

Alles ohne Gewalt



Wege gehen.

LEBENSRAUM
DIAKONIE e.V.

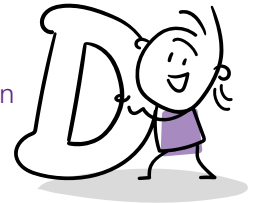
Ein Gewaltschutzkonzept – ist das denn nötig?

Ja, gesetzlich und als Auflage unserer Kostenträger ist ein Gewaltschutzkonzept für zahlreiche Arbeitsbereiche vorgeschrieben. **Aber** der Lebensraum Diakonie als Arbeitgeber sieht den **Gewaltschutz** nicht als pure

Auflage, die man erfüllen muss, sondern **als große Chance!** Das Gewaltschutzkonzept mit all seinen Inhalten und Maßnahmen ist ein sehr wichtiges Instrument, um eine Arbeitsatmosphäre von gegenseitiger Wertschätzung und transparenten Hilfsangeboten zu gewährleisten.



Ein Hinweis: Diese Broschüre verwendet die **Ansprache „DU“** – Warum? **Du** bist ein wichtiger Teil vom Lebensraum Diakonie! Wir möchten **Dich** direkt ansprechen. **Du** trägst maßgeblich dazu bei, dass wir den Gewaltschutz leben!



Sei nun gespannt darauf, welche positiven Aspekte Gewaltschutz für uns alle bietet.

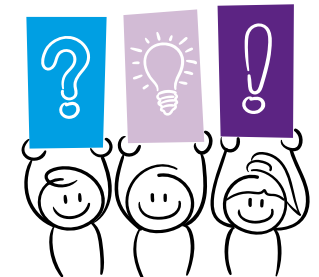
Die Leitgedanken unserer Zusammenarbeit

Der Lebensraum als Arbeitgeber hat zahlreiche Maßnahmen ergriffen und etabliert, die dem Gewaltschutz dienlich sind. Was neben den Maßnahmen aber noch viel wichtiger ist: **Jede*r leistet einen Beitrag zur Gewaltfreiheit und einer angenehmen Betriebsatmosphäre bei uns!**

Mit Deinem Arbeitsvertrag hast Du die **Respekt-Würde-Erklärung** vom Lebensraum bekommen. Dort wird in sechs Leitgedanken unser Verständnis von einem respekt- und würdevollen Umgang beschrieben:

- Was motiviert uns?
- Was wollen wir erreichen?
- Für wen und was setzen wir uns ein?

Wenn wir diese Leitgedanken in unseren Arbeitsalltag integrieren, haben wir gemeinsam schon sehr viel für unseren Gewaltschutz unternommen.



Der rechtliche Rahmen und unser Gewaltschutzverständnis

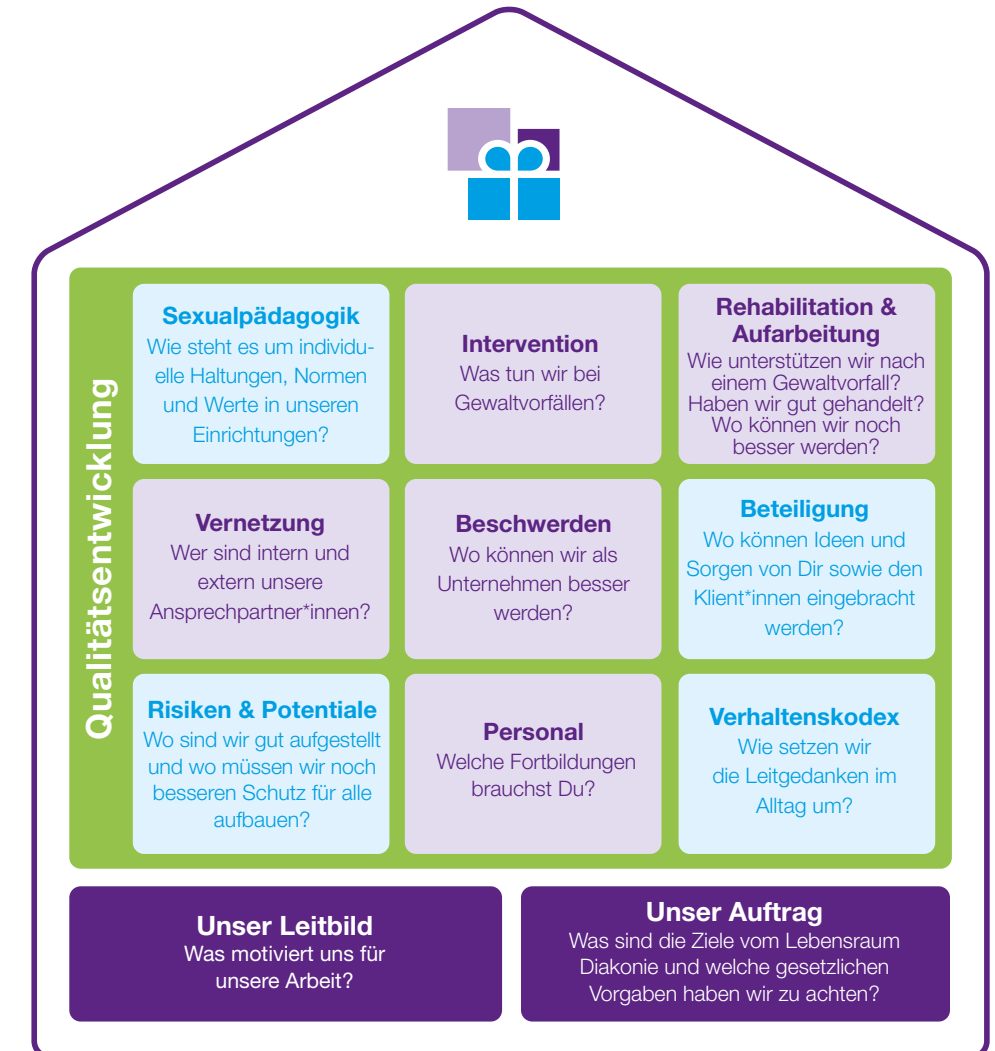
Der Lebensraum Diakonie e. V. bietet ein sehr umfangreiches Hilfs- und Unterstützungsangebot für unterschiedlichste Klient*innen-Gruppen an. Dabei ist es uns wichtig und auch ein Auftrag an uns, die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten. Dies dient dem **Schutz der Klient*innen und aller Mitarbeitenden**. Die folgenden Gesetze sind unter anderem maßgeblich bei unserer Arbeit:



Was bedeutet Gewaltschutz für Dich und die Klient*innen im Arbeitsalltag? Stell Dir Gewaltschutz als ein Haus vor, in dem wir uns alle aufhalten. Es gibt zahlreiche (Themen-)Räume, ein Fundament und natürlich ein Dach.

Die **lilafarbenen Bausteine** sind als fester Bestandteil für den gesamten Lebensraum Diakonie einheitlich festgelegt.

Die **blauen Bausteine** unseres Hauses sind Themen, die jeder Standort an die örtlichen Gegebenheiten anpasst und auch regelmäßig überprüft.



Gewalt ist sehr facettenreich.

Wie unser Gewaltschutzhaus deutlich macht, denken wir den Schutz aller sich im Lebensraum aufhaltenden Menschen sehr umfangreich. Wie Du oder andere Menschen Gewalt wahrnehmen, ist aber sehr individuell: **Jeder Mensch hat sein eigenes Gewaltempfinden.**

Das Gewaltschutzkonzept vom Lebensraum Diakonie nimmt Gewalt auf drei Ebenen in den Blick:

Gewalt von außen auf uns Mitarbeitende

zum Beispiel:

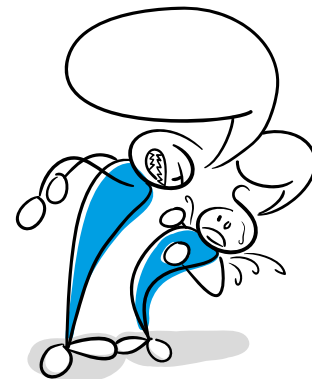
- Beleidigungen
- Bedrohungen
- körperliche Gewalt
- Grenzüberschreitungen
- sexualisierte Gewalt



Wo Menschen zusammentreffen, *kann* es zu Gewalt kommen. Wichtig ist für uns alle: Wie gehen wir mit Gewaltvorfällen um? Sehen wir die Risiken oder schauen wir lieber weg? Sprechen wir Dinge an, die uns belasten?

Alle Bausteine in diesem Konzept sollen Dich, Deine Klient*innen und Deine Kolleg*innen zum Thema Gewalt sensibilisieren sowie Hilfeangebote im Unternehmen transparent machen.

Lass uns die Dinge, die gut laufen, beibehalten und verfestigen. **Und lass uns die Dinge, die nicht so gut laufen, ansprechen und verändern!**



Gewalt von uns auf Schutzbefohlene

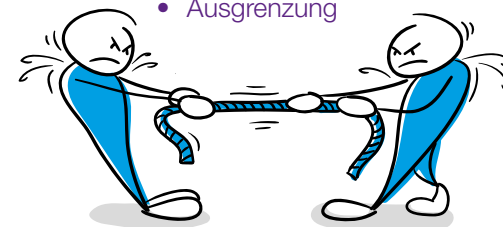
zum Beispiel:

- verbale Gewalt
- körperliche Gewalt
- sexueller Missbrauch
- Machtmissbrauch

Gewalt unter uns Mitarbeitenden

zum Beispiel:

- Mobbing
- Belästigung
- Machtmissbrauch
- psychische Gewalt
- Ausgrenzung



Wir kennen unsere Potentiale!

Gewalt ist also ein vielschichtiges Phänomen. Und wir müssen akzeptieren, dass es Gewalt im Arbeitskontext geben kann. Wir haben aber auch zahlreiche **Schutzfaktoren auf allen drei Ebenen:** Für Dich, Deine Kolleg*innen und Deine Klient*innen. Nachstehend siehst Du eine Auswahl:

Schutzfaktoren bei Gewalt von außen auf uns Mitarbeitende

- PART-Schulungen sind ein wichtiger Schutzfaktor! Wir haben ein ausgebildetes Trainer*innen-Team für unsere **PART®-Schulungen** (engl.: Professional Assault Response Training = Professionelles Angriff-Erweiterungs-Training). Hierbei „geht es in grundlegender und umfassender Weise um die Prävention und Lösung gewalttätiger Konflikte im eigenen Arbeitsfeld“. (<https://www.parttraining.de>)
- Gewaltvorfälle werden zentral ausgewertet – daraus können wir Rückschlüsse für weitere Präventionsmaßnahmen ziehen.
- Bei der Risiko-Analyse werden unter anderem Verhaltensregeln (zum Beispiel Arbeit in Randzeiten; Erstgespräche neuer Klient*innen) und unsichere Räume in den Blick genommen.

Schutzfaktoren bei Gewalt unter uns Mitarbeitenden

- Sind unsere Hilfsangebote für Mitarbeitende allen bekannt? (siehe auch „Wir sind gut vernetzt – intern und extern“)
- prozesshafte Entwicklung der Team- und Feedback-Kultur

Schutzfaktoren bei Gewalt von uns auf Schutzbefohlene

- Gibt es ein einfaches, klares und transparentes Beschwerdeverfahren für Klient*innen in Deinem Arbeitsbereich?
- An wen kannst Du Dich vertrauensvoll bei eigenen Belastungen und auch Fehlverhalten wenden? Gibt es ausreichend Reflektionszeit im Team?
- Schulungen als Schutzfaktor (zum Beispiel gewaltfreie Kommunikation/Selbst- und Gesundheitsfürsorge/Burn-Out-Prophylaxe).



Mitwirken und sich beteiligen ist Gewaltschutz!

Unsere Gewaltschutzbausteine dienen dem Schutz unserer Mitarbeitenden sowie auch dem Schutz unserer Klient*innen vor jeglicher Art von Gewalt.



Dieser Schutz kann aber nur greifen, wenn unsere Klient*innen von diesen Maßnahmen wissen und sich aktiv im Alltag beim Lebensraum einbringen können.

Unsere Klient*innen haben gesetzlich festgelegte Rechte, die ihnen eine aktive Beteiligung bei uns im Lebensraum gewähr-

leisten sollen. Diese Rechte stehen zum Beispiel in der Heimitwirkungsverordnung oder dem Bundesteilhabegesetz.

Was bedeutet das ganz pragmatisch, für Deinen/unseren Arbeitsalltag? Jeder Standort verankert in seiner Konzeption die Beteiligungsmöglichkeiten der Klient*innen – das kann dann ganz praktisch so aussehen:

Die **HERBERGEplus.** bietet eine Sprechstunde ‚Gewaltvorfälle für Klient*innen‘ an.

Im **Wichernhaus** gibt es eine gewählte **Bewohner*innen-Vertretung**, über die die Belange der Klient*innen eingebracht werden.

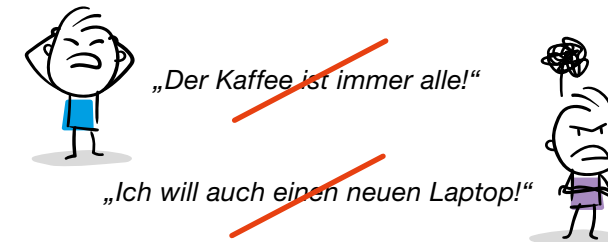
Im **MaDonna** werden **verschiedene Aspekte** der Sicherheit, Pflichten, Strukturen und Regeln mit den Bewohner*innen **besprochen**.

Sich einbringen können und gehört werden – ein Schutzfaktor für uns alle!

Wir nehmen Rückmeldungen ernst.

Neben den verschiedenen Beteiligungsmöglichkeiten braucht es auch ein Beschwerdeverfahren zur Sicherung unserer aller Rechte – Deiner und die der Klient*innen. Außerdem ist **jede Beschwerde eine Rückmeldung** und damit **eine Chance**, aus ‚Fehlern‘ zu lernen.

Zunächst ein kleiner Hinweis vorweg, **worum es nicht geht**:



Ein Beschwerdeverfahren als Baustein unseres Gewaltschutzes soll sich vor allem den Themen annehmen, bei denen es zu Grenzverletzungen im Umgang miteinander gekommen ist. Dabei geht es zum Beispiel um die **Nichteinhaltung pädagogischer Standards, abwertende** oder verletzende **Äußerungen** gegenüber Klient*innen oder Kolleg*innen.

Die Ziele unseres Beschwerdeverfahrens:

- Schutz vor Gewalt für unsere Klient*innen und Mitarbeitenden gewährleisten
- Kultur der Fehlerfreundlichkeit und Achtsamkeit etablieren
- konstruktive Auseinandersetzung mit Beschwerden.

Die Kernelemente unseres Beschwerdeverfahrens in der Übersicht:

Jeder Standort benennt **eine Ansprechperson** für Klient*innen und Mitarbeitende sowie eine **personenunabhängige Möglichkeit** zur Beschwerde. Beides wird über einen Aushang veröffentlicht.

Eine Beschwerde durchläuft ein **festgelegtes Verfahren** gemäß der Dienstvereinbarung Beschwerdeverfahren.

Das Verfahren ist allen Klient*innen/ Mitarbeitenden **bekannt**.

Das Verfahren ist niedrigschwellig zu bedienen.

Jedes Team ist zum Thema ‚Beschwerde‘ **sensibilisiert** und achtet auch auf unausgesprochene Beschwerden; zum Beispiel Klient*innen, die sich zurückziehen oder die in Gesprächen Anmerkungen machen.

Beschwerden sind eine Form der Rückmeldung.

Eine Rückmeldung ist ein Hinweis, wo wir besser werden können.

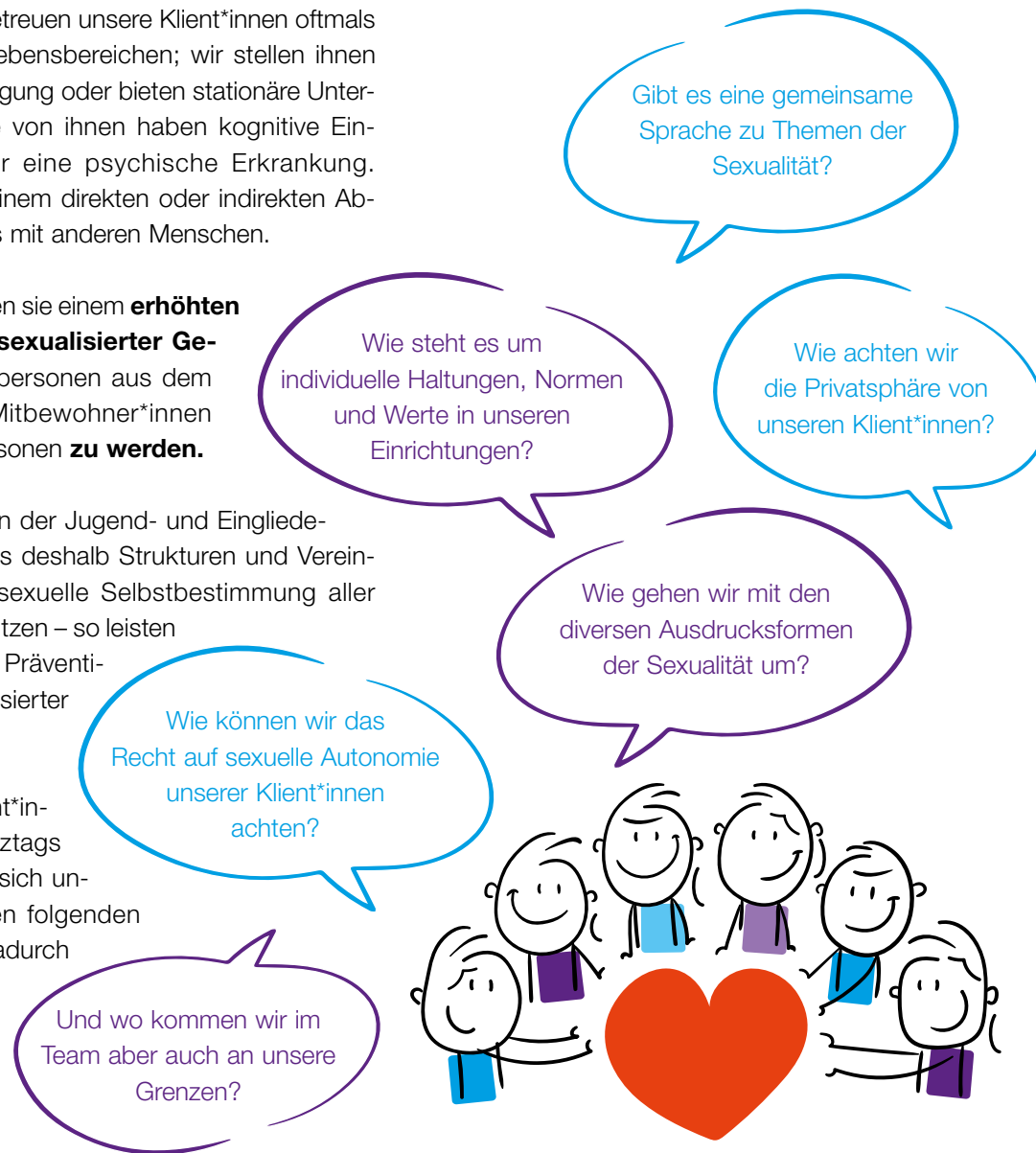
Liebe, Beziehungen und sexuelle Orientierung

Wir begleiten und betreuen unsere Klient*innen oftmals in höchstprivaten Lebensbereichen; wir stellen ihnen Wohnraum zur Verfügung oder bieten stationäre Unterbringung an. Einige von ihnen haben kognitive Einschränkungen oder eine psychische Erkrankung. Manche stehen in einem direkten oder indirekten Abhängigkeitsverhältnis mit anderen Menschen.

Diese Faktoren setzen sie einem **erhöhten Risiko** aus, **Opfer sexualisierter Gewalt** durch Bezugspersonen aus dem direkten Umfeld, Mitbewohner*innen oder Betreuungspersonen **zu werden**.

Für die Einrichtungen der Jugend- und Eingliederungshilfe braucht es deshalb Strukturen und Vereinbarungen, die die sexuelle Selbstbestimmung aller Klient*innen unterstützen – so leisten wir einen Anteil zur Präventionsarbeit vor sexualisierter Gewalt.

Standorte, die Klient*innen halb- oder ganztags betreuen, befassen sich unter anderem mit den folgenden Fragen und legen dadurch Standards fest:



Wissen schafft Sicherheit.

Unsere Arbeitsfelder haben durchaus ihre Herausforderungen. Wir arbeiten mit Menschen, die teilweise existenziellen Nöten ausgesetzt sind; Menschen, die selber Gewalt erfahren oder auch ausgeübt haben; Menschen, die alkohol- oder drogenabhängig sind/waren.

Bei dieser Arbeit ist es wichtig, gewaltsensibel zu sein und zu wissen, wie ich mich und andere vor Gewalt schützen kann.



Ein elementarer Baustein von unserem Gewaltschutzkonzept sind deshalb die Fort- und Weiterbildungen für unsere Mitarbeitenden – also auch für Dich!

Alle neuen Mitarbeitenden bekommen im Rahmen des ‚Onboarding-Verfahrens‘ (also, wenn Du bei uns an ‚Bord‘ gehst) eine Schulung zum Gewaltschutz. Wir bieten regelmäßig interne Schulungen zu den Themen ‚Deeskalation‘ oder ‚Gewaltfreie Kommunikation‘ sowie bedarfsorientierte Teamfortbildungen an.

Informiere Dich gerne auf unserer Website über unsere aktuellen Fortbildungen:

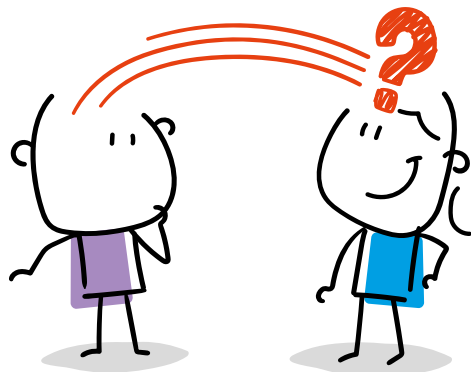
<https://www.lebensraum-diakonie.de/arbeiten-bei-uns/fort-und-weiterbildung.html>

Gewaltschutz ist ein Prozess!

Wir bleiben am Ball: Gewaltschutz ist ein fortlaufender Prozess!

Unser Gewaltschutzkonzept ist nicht für den Akten-schrank gedacht – es soll für uns die Grundlage einer guten und angenehmen Zusammenarbeit sein.

Vom Papier in den gelebten Alltag ...
wie schaffen wir das?



Dir wird an verschiedenen Stellen das Thema immer wieder über den Weg laufen:

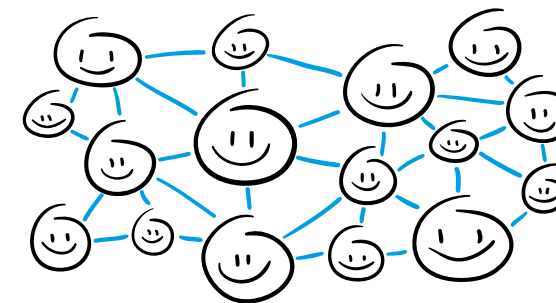
- ➡ Alle drei Jahre wird das Gesamtkonzept aktualisiert.
- ➡ Alle vier Jahre werden die Konzepte an den Standorten auf den Prüfstand gestellt.
- ➡ Alle neuen Mitarbeitenden bekommen eine Grundlagenschulung und erfahren, warum wir Gewaltschutz für sehr wichtig halten und was wir darunter verstehen.
- ➡ Alle Mitarbeitenden besuchen regelmäßig interne Schulungsangebote zum Gewaltschutz – der ist uns nämlich wichtig!
- ➡ Gewaltschutz ist ein regelmäßiger Tagesordnungspunkt in Dienstbesprechungen.
- ➡ Unsere gewaltschutzbeauftragte Person verschickt einmal jährlich eine Übersicht, über den aktuellen Umsetzungsstand sowie alle Maßnahmen.

Wir sind gut vernetzt – intern und extern.

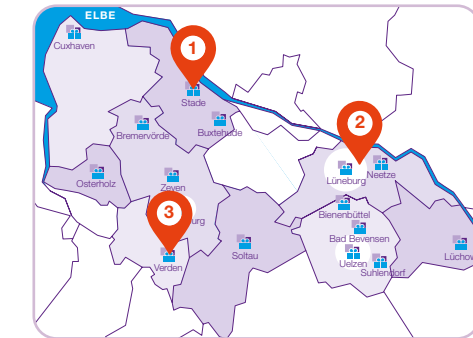
Wir haben zahlreiche interne **Expert*innen**, die sich mit dem Thema Gewalt gut auskennen und Dir bei Schwierigkeiten und Fragen helfen!

Dir stehen zahlreiche Personen zur Verfügung:

- unser*e Gewaltschutzbeauftragte*r
- die/der betriebliche psychologische Erstbetreuer*in
- unsere Mitarbeitendenvertretung (MAV)
- das Hinweisgeberschutz-System mit seinen Vertrauenspersonen
- Deine Vorgesetzten sowie der Vorstand
- Einige Einrichtungen haben noch eigene Gewaltschutzbeauftragte; zum Beispiel die HERBERGEplus. oder das Wichernhaus.
- **Und immer: Deine Kolleg*innen!**



Und falls Du zunächst externe Beratung in Anspruch nehmen möchtest, kannst Du Dich anonym und kostenfrei an folgende Stellen wenden:



1. Region Nordküste
(Cuxhaven und Elb-Bereich)
Opferhilfebüro Stade
2. Region Lüneburg/Uelzen
Opferhilfebüro
Lüneburg/Lüchow
3. Region Binnenland
(Heidebereich)
Opferhilfebüro Verden

Wir sind auch Mitglied bei der BGW (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege) und Du hast dort kostenlos die Möglichkeit, bis zu fünf Termine pro Jahr telefonische Einzelberatung à 50 Minuten in Anspruch zu nehmen.
Anonym natürlich. <https://lmy.de/bwF>

Außerdem arbeiten wir mit verschiedenen Supervisor*innen zusammen, um die Arbeit und unsere Herausforderungen zu reflektieren – und aus ‚Fehlern‘ zu lernen!

Nutze auch hier die Möglichkeit, Deine Themen einzubringen.



Alle Notfallnummern liegen an Deinem Standort aus!
Deine Kolleg*innen helfen Dir weiter.

Und wenn es doch zu Gewalt kommt ... Wir bleiben handlungssicher!

Unser Gewaltschutzgedanke umfasst unter anderem Schulungen, Personalauswahl, Präventionsmaßnahmen, festgelegte Standards – alles was Du bisher gelesen hast.

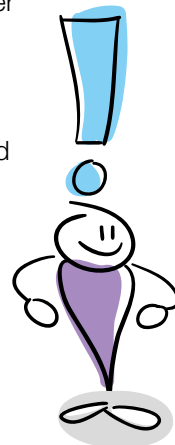
Aber: **Sind wir für den ‚Notfall‘ vorbereitet?**



Was passiert zum Beispiel, ...

- ... wenn Du von einer Klientin bedroht wirst?
- ... wenn sich Klienten untereinander Gewalt antun?
- ... wenn eine Kollegin von einem Kollegen sexuell belästigt wird?
- ... wenn Du das Gefühl hast, eine Kollegin tut einer Klientin Gewalt an?

Jeder Gewaltvorfall ist immer eine neue Herausforderung – aber wir sind vorbereitet!



Gewalt von außen auf uns Mitarbeitende

Jeder Standort von uns hat einen **Notfallplan für Gewaltereignisse**. Dieser umfasst die ersten akuten Schritte, Kontaktdaten und die innerbetriebliche Meldekette.

Gewalt von uns auf Schutzbefohlene

Gibt es Anhaltspunkte, dass eine Kollegin/ein Kollege Gewalt gegen Klient*innen ausgeübt hat, haben wir einen **Interventionsplan** für den Gesamtverein. Damit ist ein **transparentes** und **klar strukturiertes Verfahren** geregelt.

Gewalt unter uns Mitarbeitenden

Nutze das **Beschwerdeverfahren**, wenn es Gewalt im Kollegium gibt (psychisch – wie physisch). Und nutze auch die Supervisionsangebote!

Einige Standorte verfügen außerdem über Leitfäden zum Umgang mit Gewalt unter den Klient*innen, Betreuten oder deren Angehörigen.

Darüber hinaus haben wir unser Hinweisgebersystem. Hierüber gibt es die Möglichkeit, Straftaten oder schwerwiegende Verstöße (auch anonym) zu melden: <https://www.lebensraum-diakonie.de/ueber-uns/hinweisgebersystem.html>

Wir übernehmen Verantwortung!

Stell Dir vor, es wurde der Interventionsplan aktiviert. Vielleicht gab es Anhaltspunkte gegen eine Kollegin. Sie wird beschuldigt, einen Klienten geohrfeigt zu haben. Egal, wie gut wir uns als Verein auf eine solche Situation vorbereiten, kann es zu Unsicherheiten in dem jeweiligen Team kommen:



„Stimmen die Anschuldigungen?“

„Mir kam so manches schon seltsam vor.“

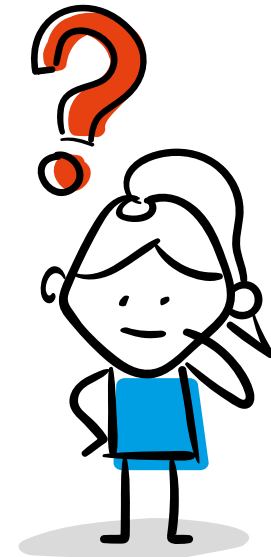


„Ich glaube das nicht.“



„Ich will davon nichts wissen.“

Es kann zu sehr herausfordernden Dynamiken kommen – deshalb ist uns der Vorgang der Rehabilitation genauso wichtig wie alle anderen Verfahren in diesem Gewaltschutzkonzept.



Was aber bedeutet rehabilitieren?

Es geht darum, „jemandes oder sein eigenes [soziales]

Ansehen wiederherzustellen.“

(Quelle: Oxford Languages; 10.2023)

Wir müssen also **gemeinsam** wieder eine **Vertrauensbasis im Team** finden.

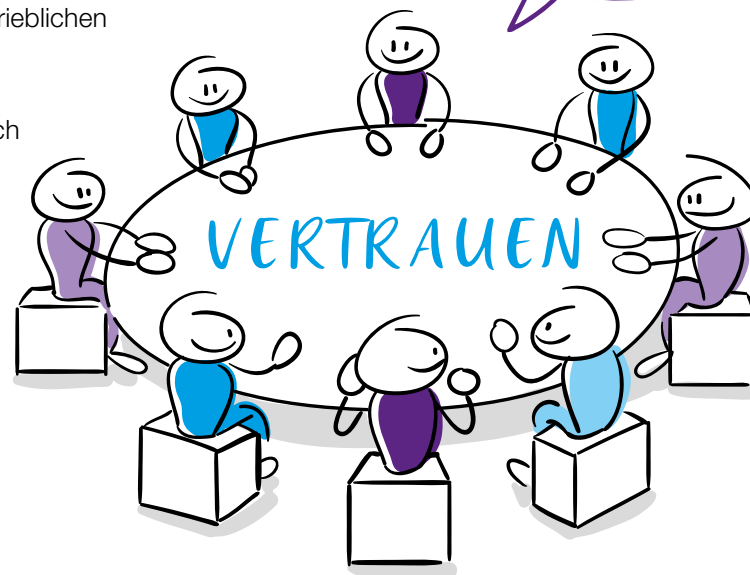
Bei der **Rehabilitation** stellen wir uns folgende Fragen:



Die folgenden **Unterstützungsangebote** sollen helfen, diese Fragen zu klären:

- externe Unterstützung durch Supervision/Coaching
- Austausch mit der/dem Gewaltschutzbeauftragten
- Nachgespräche mit der/dem betrieblichen psychologischen Erstbetreuer*in

Hilf auch Du bitte mit, dass wir nach einem Vorfall wieder eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre herstellen. Und wende Dich gerne an unsere Ansprechpersonen, wenn Du weiteren Unterstützungsbedarf siehst.



Wir wollen uns weiterentwickeln und lernen.

Wenn es zu einem Gewaltvorfall kam, liegt es in unser aller Interesse zu klären, welche Strukturen und Umstände dazu beigetragen haben, dass es überhaupt dazu kommen konnte.



Bei der sogenannten Aufarbeitung wollen wir mögliche **Fehlerquellen**, die wir bisher noch nicht im Blick hatten, **identifizieren**.

Wir schauen kritisch auf den gesamten Prozess:

- Wann und wo wurde der Vorfall bekannt?
- Wurden unsere abgesprochenen Verfahrensabläufe eingehalten?
- Haben wir ruhig oder eher in Panik reagiert?
- Wo können wir besser werden?
- Was haben wir aber auch sehr gut gemacht?

Für den Prozess der Aufarbeitung gibt es ein festgelegtes Verfahren. Du findest es im ausführlichen Gewaltschutzkonzept.

Wichtig ist uns: **Lasst uns aus vergangenen Abläufen** (gerade wenn sie uns stark herausgefordert haben) **lernen!**

Viele Bausteine ergeben jetzt ein Ganzes – unser Gewaltschutzhaus!

Ganz am Anfang dieser Broschüre hast Du gelesen, dass der Lebensraum Diakonie als Arbeitgeber Gewaltschutz nicht nur als pure Auflage sieht, die man erfüllen muss, sondern als große Chance! Die vielen Bausteine, aus denen unser Gewaltschutzkonzept besteht, haben sich jetzt zu einem großen Haus zusammengefügt, welches aus verschiedenen Maßnahmen, Hilfsangeboten, Standards, Leitfäden und Absprachen besteht.



Wir gehen Wege gemeinsam –
reichen eine helfende Hand.
Alles ohne Gewalt

Abschließend noch drei Hinweise:

- 1 Das ausführliche Konzept mit allen Unterlagen** liegt auf unserem **Fileserver**:
H:\02_LrD_01Allg\05_Gewaltschutz
- 2 Für Fragen oder Anmerkungen zu diesem Konzept wende Dich gerne an unsere gewaltschutz-beauftragte Person.**
- 3 Du bist ein wichtiger Baustein** in unserem Gewaltschutzhaus: Bringe Dich ein. Gehe in den Austausch. Nutze unsere Angebote.



Impressum

Herausgeber	Lebensraum Diakonie e. V. – Geschäftsstelle Beim Benedikt 8 a, 21335 Lüneburg
Redaktion und Text	Dennis Blauert, Tanja Mainz
Gestaltung	Ruth Freytag www.freytag-design.de , Dennis Blauert
Bildnachweis	Titelfoto: © gballgiggs – Adobe Stock Illustrationen: Strichfiguren – Adobe Stock

Lüneburg, April 2024, 1. Auflage

