



**Zentrale
Beratungsstelle
Niedersachsen**
Regionalvertretung
Osnabrück

A 10

Gewaltschutzkonzepte in Einrichtungen realisieren – ein Leitfaden

BAG W Bundestagung 2023, 08. – 10.11.2023, Berlin

Übersicht



**Zentrale
Beratungsstelle
Niedersachsen**
Regionalvertretung
Osnabrück

1. Ausgangspunkt
2. Prozess definieren und abgrenzen
3. Inhalt
4. Umgang und Implementierung
5. Erfahrungen von Einrichtungen
6. Empfehlungen zur Gewaltprävention

1. Ausgangspunkt



Zentrale
Beratungsstelle
Niedersachsen
Regionalvertretung
Osnabrück

- Vorgabe des Leistungsgebers/ des Trägers.
- Thema hat Auswirkungen auf den Arbeitsbereich.
- Thema hat Auswirkungen über den Arbeitsbereich hinaus und wirkt auch auf die Organisation.
- Gesellschaftliche Entwicklung erkennbar, die noch nicht Auswirkungen/Einflüsse auf die eigene Arbeit hat, aber punktuell sichtbar ist.
- Impuls aus einem anderen Thema heraus.

→ Ausgangspunkt hat Auswirkungen u. a. auf Motivation, Zeitrahmen, Überzeugung, Ablehnung

2. Prozess definieren und abgrenzen



❖ Festlegen

- Federführung; wer beteiligt wird; ob externe Berater sinnvoll und notwendig sind → Bildung einer Arbeitsgruppe
- Klärung der Verantwortlichkeiten: Wer ist wann wofür zuständig?
- Rahmenkonzept, welches auf die jeweilige Einrichtung angepasst wird oder einrichtungsbezogenes Gewaltschutzkonzept (GSK)?
- Welche Vorgaben gibt es bereits? Was haben wir schon?
- Was planen wir noch?
- Zeitrahmen

2. Prozess definieren und abgrenzen



- ❖ Zielsetzung
 - Ziele definieren.
 - Sinnhaftigkeit der Ziele müssen erkennbar, erläutert, diskutiert werden.
 - Sie müssen runter gebrochen werden auf die verschiedenen Arbeitsbereiche.

- ❖ Bedeutsamkeit eines GSK herausstellen
 - gibt den Verantwortlich Handelnden Handlungssicherheit
 - erzeugen Transparenz
 - binden Leitungsstrukturen in das Handeln vor Ort ein
 - da sie prozesshaft zu gestalten sind, führen sie zum gemeinsamen Handeln auf allen Ebenen
 - Regeln schaffen Sicherheit

3. Inhalt „Rahmenkonzept Gewaltschutz“



Das „Rahmenkonzept Gewaltschutz – Gewaltschutzkonzept für die Einrichtungen der Hilfen gem. §§ 67 ff. SGB XII in der ZBS Niedersachsen, Regionalvertretung Osnabrück“ kann bei Ursula Niermann, uniermann@caritas-os.de, kostenfrei bestellt werden.

Einleitung	4
1. Prävention	6
1.1 Arbeitsbedingungen.....	6
1.1.1 Ebene: Team Wohnungslosenhilfe	6
1.1.2 Ebene: Sonstige Mitarbeiter*innen der Beratungsstelle / Ehrenamtliche.....	7
1.1.3 Ebene: Fachbereichsleitung / Geschäftsführung.....	7
1.1.4 Präventionsbeauftragte/r	7
1.2 Bauliche und räumliche Rahmenbedingungen.....	8
2. Intervention	10
2.1 Elemente eines Interventionskonzepts	10
2.2 Notwehr.....	11
3. Nachsorge	12
3.1 Individueller Umgang als von Gewalt betroffene Mitarbeitende.....	12
3.2 Umgang im Team.....	12
3.3 Umgang mit ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, Praktikanten, FSJler etc.....	12
3.4 Umgang mit Leitung	13
3.5 Umgang mit betroffenen Klient*innen	13
3.6 Umgang mit Täter*in.....	13
4. Anhang.....	14

4. Umgang und Implementierung



- ❖ Notwendig:
- Wichtigkeit des Themas sehen und anerkennen
- Verständigung auf Definitionen. Was verstehen wir als Einrichtung unter den Begriffen Gewalt, Prävention, Intervention, Nachsorge, etc.?
Wie möchten wir sie verstanden sehen?
→ gemeinsamer Ausgangspunkt
- Individuelle/einrichtungsbezogene Anpassungen eines GSK an die unterschiedlichen Bedingungen in den Angeboten sowie regionale oder organisatorische Gegebenheiten
- Gesamtteam und Geschäftsführung stimmen der Endfassung zu
- Kultur der Grenzachtung, Achtsamkeit
- Gewährleistung des Rechts auf seelische und körperliche Unversehrtheit
- respektvolle, wertschätzende und offene Haltung der hauptamtlich Mitarbeitenden (unabhängig von ihrer Stellung innerhalb der Institution) ist maßgeblich für eine deeskalierende Wirkung

4. Umgang und Implementierung



- ❖ Damit ein gemeinsam ausgearbeitetes Gewaltschutzkonzept **gelebt und umgesetzt** wird ist erforderlich:
 - Alle (Mitarbeitende (MA), Leitungen, Geschäftsführung) sind im Prozess eingebunden. Sofern möglich, auch das Klientel.
 - Einrichtungsbezogene Präzisierungen, Ergänzungen, Streichungen
 - Ausformulierung der Inhalte bleibt bewusst den jeweiligen Teams überlassen
 - regelmäßige Überprüfung/ Weiterentwicklung der Prozesse, um Stagnation zu verhindern (→ Vorgabe Nds. LRV: GSK, Überprüfung alle 3 Jahre) → Verantwortlichen benennen

4. Umgang und Implementierung



❖ Widerstände/ Hürden:

- unterschiedliche Haltungen und Wahrnehmungen, was als Gewalt interpretiert wird; Verharmlosung von Gewalt
- unterschiedliche Maßstäbe, welche Konsequenzen bei „Gewalt“ folgen sollen
- Keine konsequente und zügige Einführung (es kommt immer was dazwischen, „wichtigere“ Themen haben Vorrang)
- Nicht Einhaltung der Vereinbarungen von Seiten der MA
- Keine bzw. unzureichende Information neuer MA
- Konzept als Selbstverständlichkeit ansehen, das sich von „alleine“ umsetzt
- innere/persönliche Widerstände (z. B. eigene Erfahrungen in den „Rollen“
Täter*in – Mitläufer*in – Opfer)
- Zeitfaktor

4. Umgang und Implementierung



- ❖ Wie können Menschen und Institutionen gewonnen werden?
- Jeden respektieren und ernst nehmen, zuhören
- Konsens suchen
- Transparenz
- Grundvertrauen aller Beteiligten
- Expertise der MA einholen und diese im Organisationsentwicklungsprozess berücksichtigen
- Anerkennen, dass solche Prozesse von oben nach unten wie auch umgekehrt initiiert werden können

5. Erfahrungen von Einrichtungen



Wichtig:

- Haltung----Gewalterlebnisse müssen ernst genommen werden!!
- Jede kritische Situation mit Klient*innen zusätzlich individuell mit dem gesamten Team besprechen und nach dem Konzept handeln
- Kommunikation mit der Geschäftsführung
- Nachsorge für die Mitarbeiter*innen (Teambesprechung, Supervision etc.)
- Bei neuen Angeboten/ Veränderungen muss das Konzept überprüft und ggfs. angepasst werden
- Verschriftlichung eines Maßnahmenkatalogs mit konsequenter Überprüfung und Anwendung → Transparenz und Klarheit

5. Erfahrungen von Einrichtungen



Zentrale
Beratungsstelle
Niedersachsen
Regionalvertretung
Osnabrück

Hilfreich:

- Hinzuziehung der Polizei, die eine Begehung in den Räumlichkeiten durchführt und Tipps für die Umsetzung gibt.
- Workshops, in denen Gefahrensituationen „durchgespielt“ werden, sowie Überprüfung, ob das Konzept angepasst werden muss
- TOP in Dienstbesprechung „Besondere Vorkommnisse“.

6. Empfehlungen zur Gewaltprävention



**Zentrale
Beratungsstelle
Niedersachsen**
Regionalvertretung
Osnabrück

1. Gewalt ist kein Tabuthema.
2. Gewaltprävention ist eine Querschnittsaufgabe.
3. Gewaltprävention erfordert eine regelmäßige Auseinandersetzung.
4. Gewaltprävention benötigt Netzwerke.
5. Gewaltprävention bedarf kreativer Lösungen.
6. Gewaltprävention setzt Konsequenz voraus.

Quelle: ZBS Niedersachsen: Gewaltprävention in Einrichtungen gem. §§ 67 ff. SGB XII, Schwerpunktbericht 2020, Osnabrück Juni 2021,

<https://www.zbs-niedersachsen.de/publikationen/>



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontaktdaten:

Carmen Guerra

Zentrale Beratungsstelle Niedersachsen

- Regionalvertretung Osnabrück

- Regionalvertretung Oldenburg

Fon: +49(0)541 34978-160

Mobil: +49(0)1590 4556026

cguerra@caritas-os.de

www.zbs-niedersachsen.de