

30.03.2017

Erklärung von Bundesvorstand und Bundeskammer

Maßnahmen zur Prävention von Übergriffen

Bundesvorstand und Landesvorsitzende der Lebenshilfe haben in ihrer gemeinsamen Sitzung am 21. März 2017 als Reaktion auf die Berichterstattung vom Team Wallraff folgende Maßnahmen als Schritte zur Prävention von Übergriffen beschlossen – in dem Bewusstsein, dass einerseits in der Lebenshilfe gute und engagierte Unterstützung geleistet wird und dass andererseits in Betreuungsverhältnissen ein besonderes Risiko für Übergriffe besteht.

Inklusion als Ziel

In der Diskussion der Übergriffe in Einrichtungen der Behindertenhilfe wurde mehrfach geäußert, dass der Abbau von spezialisierten Einrichtungen für Menschen mit Behinderung nötig sei. Tatsächlich kann mehr Inklusion, mehr selbstverständliche Zugehörigkeit von Menschen mit Behinderung und von klein auf helfen, diese als einzigartige Persönlichkeiten kennen und wertschätzen zu lernen. Gleichwohl brauchen wir Veränderungen, die sich auf alle angesprochenen möglichen Bedingungen beziehen. Die Leitfrage sollte dabei sein: Wie kann erreicht, wie kann sichergestellt werden, dass Menschen nicht so respektlos und übergriffig mit Menschen umgehen, wie es in den Filmen vom Team Wallraff gezeigt wird?

Personalauswahl und -einweisung

Wir stellen Menschen ein, die anderen selbstbestimmte Teilhabe ermöglichen und sie dabei begleiten sollen. Das sind Menschen mitten aus unserer Gesellschaft, in der es manche gibt, die Empathie, eine angemessene Haltung und Einstellung und die notwendige soziale und pädagogische Kompetenz nicht mitbringen.

Das Thema ‚Personalauswahl‘ muss auf jeden Fall ernst genommen werden. Eine Prüfung formaler Qualifikationsmerkmale reicht nicht aus. Neben der Fachqualifikation ist die Persönlichkeit entscheidend. Wertschätzendes Verhalten ist dabei eine Grundvoraussetzung. Möglicherweise kann bei einer verbindlichen Hospitation beobachtet werden, welche Hinweise es auf angemessene Einstellungen gibt.

Die Einweisung neuer MitarbeiterInnen muss im Qualitätsmanagement fest verortet sein. Dazu gehört auch eine verbindliche Verpflichtung auf das Leitbild: Jede/r muss sich verbindlich auf die Werte und Ziele verpflichten lassen. Auch bei PraktikantInnen darf ein ‚lerne die Leute erst mal kennen ...‘, wie es in den Wallraff-Berichten zu erfahren war, nicht ausreichen!

Stärkung der begleiteten Menschen

Fragt man nach Möglichkeiten, wie begleiteten Menschen solche Erfahrungen erspart werden können, wie sie in den Wallraff-Filmen zu sehen sind, muss auch – im Sinne des Empowerment – die Stärkung der Personen selbst in den Blick genommen werden.

Was kann Menschen selbst wappnen, stark machen, damit ihr Risiko, Gewalt und Entwürdigung zu erfahren, gemindert wird? Eine konsequente Förderung ihrer Selbstständigkeit und darauf basierend ihres Selbstbewusstsein kann ihre Abhängigkeit verringern, die Verbesserung ihrer kommunikativen Kompetenzen würde es ihnen erleichtern, ihre Wünsche zu äußern und sie auch schützen, weil sie über ihre Erfahrungen kommunizieren könnten. Bei eingeschränkter Verbalsprache könnte Unterstützte Kommunikation helfen. Bildung macht Menschen stärker, das gilt auch hier und sollte als prophylaktische Maßnahme nicht gering geachtet werden. Die Selbstvertretungsorgane (Werkstatttrat, Heimbeirat etc.) sollten einbezogen werden und ermuntert werden, sich auch um die Frage eines menschlichen und würdevollen Umgangs zu kümmern. Sie können beispielsweise HeimbewohnerInnen oder Werkstattbeschäftigte zu ihren Erfahrungen befragen und eventuelle Beschwerden weitergeben. Auch externe Evaluationen von Diensten und Einrichtungen durch Menschen mit Behinderung als Teil des Qualitätsmanagement können hier einen Beitrag leisten.

Qualifikation der Mitarbeitenden

Es muss für ausreichende Qualifikation der Mitarbeitenden gesorgt werden – dafür reicht nicht die Einstellung von Fachkräften.

Es braucht eine gute Einarbeitung, die Begleitung aller MitarbeiterInnen am Beginn ihrer Tätigkeit durch erfahrene Fachkräfte. Es bedarf aber auch der Supervision – im eigentlichen Wortsinn: also jemanden, der ‚draufschauf‘, im Alltag und im Teamgespräch, mit dem z. B. Sprachgebrauch und Umgangston gemeinsam reflektiert und überprüft wird. Gut qualifizierte Leitungskräfte müssen anleiten und zum direkten Austausch zur Verfügung stehen.

Verpflichtende Fortbildungen müssen für eine passgenaue Weiterqualifikation sorgen – etwa zur Unterstützten Kommunikation, wenn Menschen mit Kommunikationseinschränkungen begleitet werden. Ebenso sind Fort- und Weiterbildungen zu herausforderndem Verhalten und für Führungskräfte wichtig.

Eine kontinuierliche reflektierende Begleitung des pädagogischen und pflegerischen Handelns muss stattfinden, u. a. in Bezug auf das Machtgefälle und Abhängigkeitsverhältnis den begleitenden Menschen gegenüber, dessen sich alle bewusst werden sollten.

Als Präventionsmaßnahmen müssen Handreichungen zur Gewaltprävention verfügbar sein, Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitenden, Supervision auch externe Beratungsangebote wahrgenommen werden.

Umgang mit Belastungen

Da entwürdigendes Verhalten aus überfordernden Belastungen – auch durch Gewalt seitens der begleiteten Menschen – resultieren kann, sind auch entlastende Maßnahmen erforderlich.

Die Sorge für eine ausreichende Personalausstattung gehört dazu, auch ein Krisenmanagement mit Regelungen für kritische Situationen, etwa bei Personalausfall oder plötzlich vorkommenden problematischen Verhaltensweisen.

Hilfreich kann die Installation eines Kriseninterventionsteams sein, eventuell ergänzt um psychologische oder medizinische Beratung und Unterstützung.

Wegen des Risikos der ‚gerechtfertigt erscheinenden Gegengewalt‘ sind MitarbeiterInnen Hilfen anzubieten, mit Belastungen umzugehen, z. B. mit Gewaltäußerungen von begleiteten Menschen, im Qualitätshandbuch muss es Regelungen dazu geben.

Strukturen verbessern

Es gilt Strukturen zu schaffen, in denen das Handeln, die Art der Begegnung und die Einstellung den Menschen gegenüber transparent ist, in denen Abschottung von Teams und Teilstrukturen unmöglich ist – und Führungskräfte nicht ‚wegschauen‘ bei manchen KollegInnen.

Es braucht offene und transparente Strukturen und ein Klima, in dem es möglich ist, das eigene Tun jederzeit zu reflektieren und infrage zu stellen. Das wird unterstützt durch regelmäßige Teambesprechungen und Supervision und auch externe Beratung. Hilfreich kann sein, wenn MitarbeiterInnen aus jeweils anderen Bereichen ab und zu bei den Kollegen hospitieren und man sich dann über Beobachtungen austauscht.

Bei nicht sprechenden Menschen sollte niemand alleine arbeiten – wegen der sozialen Kontrolle und weil sie nicht über ‚Vorfälle‘ berichten können.

Wichtig ist ein verlässliches und funktionierendes Beschwerdemanagement, auch die Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle (wie z. B. in der Gemeindepsychiatrie), an die sich Menschen mit Behinderung, Angehörige und Mitarbeitende niederschwellig wenden können, ohne persönliche Konsequenzen zu befürchten. Die Bundesvereinigung richtet aktuell eine bundesweit agierende unabhängige Beschwerdestelle ein.

Beim Qualitätsmanagement muss die Evaluierung durch externe Teams dazu gehören – und die Frage der Einstellung, des Umgangs mit den Menschen ein wesentlicher Aspekt sein.