

Zur nachhaltigen Verankerung von Schutzkonzepten gegen (sexualisierte) Gewalt in pädagogischen Kontexten

Abschluss Symposium | 18.07.2024 |

Prof. Dr. Anja Teubert, Julia Huber M.A., Milena Buhl M.A.

| Duale Hochschule Stuttgart |

www.dhbw-stuttgart.de

Um was geht es: Nachhaltigkeit im Gewaltschutz

- I. Forschung
- II. Das Forschungsprojekt
SchukoV2024
- III. Ausgangslage in den DPe
- IV. Forschungsdesign
- V. Ausgewählte
Forschungsergebnisse
- VI. Empfehlungen



Das Wissen wir aus der Forschung: Bisherige Erkenntnisse

- Zwei bis dreifach erhöhte Gewaltbetroffenheit von Frauen mit Behinderungen in Einrichtungen und Privathaushalten (Schröttle et al. 2012, Schröttle & Hornberg 2014)
- Gewaltbetroffenheit von Männern mit Behinderungen (Jungnitz et al. 2013)
- Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das trotz derzeitiger Aufmerksamkeit durch die Medien, gerade in pädagogischen Einrichtungen noch sehr tabuisiert wird (Pöter&Watzlawik 2018; Wolff 2018)
- Benachteiligungs- und Diskriminierungserfahrungen. Einschränkung von Freiheit, Selbstbestimmung, Verweigerung von Unterstützung vs. Aufdrängung von Unterstützung, nicht ernstgenommen werden, bestehende Abhängigkeitsverhältnisse (Schröttle et al. 2024)
- Fach- und Führungskräfte haben einen Einfluss auf die nachhaltige Auseinandersetzung und Haltung zu Sexualität, Selbstbestimmung und grenzachtendem Verhalten (Helfferich et al. 2020)

Das Forschungsprojekt SchukoV2024: Rahmendaten und Struktur

- Kooperative Forschung mit den Dualen Partnereinrichtungen Johannes-Diakonie Mosbach und Stiftung St. Franziskus Heiligenbronn
- Projektförderung durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg
- Begleitung durch einen wissenschaftlichen Beirat
- Einrichtung von Steuerungsgruppen in den Dualen Partnereinrichtungen
- Regelmäßige Reflexionstreffen

Zwei Einrichtungen – zwei unterschiedliche Ausgangslagen

Stiftung St. Franziskus Heiligenbronn

- Institutionelles Schutzkonzept
- Leitlinien zum Schutz vor sexuellem Missbrauch
- Präventionsauftrag, Ehrenkontrakt
- Stelle einer Präventionsbeauftragten
- Jährliche Risikoanalyse durch geschulte Multiplikator:innen

Johannes-Diakonie Mosbach

- Grundsätze der Zusammenarbeit und Führung
- Handlungsleitfaden bei Verdacht auf sexuelle Gewalt
- Ansprechperson zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt für junge Menschen
- Risikoanalyse konzeptionell benannt jedoch ohne Umsetzung



Forschungsdesign

Forschungsfragen

- I. Welche Faktoren fördern eine Kultur des grenzachten Verhaltens in Einrichtungen?
- II. Wie können diese Faktoren nach deren Einbettung in die Schutzkonzepte nachhaltig verankert werden?

Methodik

Qualitatives Forschungsdesign:
leitfadengestützte Einzelinterviews,
Gruppendiskussionen, Reflexionstreffen



Forschungsdesign

Vorgehen erste Projektphase

- Expert:innen Interviews (Februar-April 2022) n=22
- Auswahl der Stichprobe über direkte Ansprache und Schneeballverfahren
- Aufgrund der pandemischen Lage vereinzelt vor Ort, meist digital

Themenschwerpunkte

- Allgemeine Erfahrungen aus der Berufspraxis
- Erfahrungen in der Rolle als Führungskraft
- Strukturelle Bedingungen zur Förderung von Handlungssicherheit in der Intervention

Erkenntnisse:

Forschungsfrage I

- Maßnahmen im Bereich der Prävention scheinen in den Organisationen einfacher zu realisieren
- Interventionen während und nach Verdachts-(Fällen) sind von großen Unsicherheiten geprägt oder bleiben teilweise ganz aus
- Gewaltereignisse haben einen nachhaltigen Einfluss auf Teams, sowohl auf direkt als auch auf die indirekt beteiligten Personen. Jedes Teammitglied ist involviert oder berührt – vor, während und nach einem Vorfall
- Muster und Glaubenssätze einzelner Personen und von Teams beeinflussen den Umgang mit Gewaltereignissen

Maßnahmen

Visionsentwicklung, Risikoanalyse, Intervention professionalisieren, Team- und fallbezogene Reflexion

Forschungsdesign und Ergebnisse: Forschungsfrage II

Vorgehen zweite Projektphase

- Interviews mit oberster Führungsebene und Gewaltschutzbeauftragten
- Auswahl der Befragten über direkte Ansprache
- Gespräche fanden vorwiegend vor Ort statt

Themenschwerpunkte

- Veränderungen und aktuelle Entwicklungen
- Erfahrungen mit dem Gewaltschutz
- Widerstände
- Haltung
- Kooperation mit Leistungsträgern und Heimaufsicht
- Partizipation

Forschungsergebnisse: Fokus I Gewaltschutzbeauftragte

Erfahrungen

- Die institutionelle Gewaltschutzarbeit bezieht sich auf die Bereiche Risikoanalyse, Prävention, Intervention und die Aufarbeitung von Gewaltvorkommnissen
- Ein Fokus lediglich auf den Bereich der Prävention greift zu kurz
- Durch den Einsatz von Gewaltschutzbeauftragten ist die Sensibilität für Gewaltschutz und grenzachtendes Verhalten in den Organisationen gestiegen
- Gleichzeitig findet eine Verantwortungsabgabe an die Gewaltschutzbeauftragten statt
- Es verzeichnet sich eine Zunahme an Meldungen und Beratungsfällen



Ansonsten passiert ganz viel über den tatsächlich persönlichen Kontakt, sei es in Unterweisungen oder Schulungen, dass sich die Menschen dann trauen, sich danach bei mir zu melden. (...) Auch die Menschen mit Behinderung, deshalb ist es auch wichtig, dass ich für die Klienten Fortbildungen mache. Da sollte ich noch viel, viel mehr machen, aber habe im Endeffekt momentan einfach keine Zeit. Bei den erwachsenen Menschen mit Behinderung, bei den Fitteren in Anführungszeichen, konnte ich es eben schon machen. Und dann wird dann schon auch gemeldet und auch Mitarbeiter trauen sich jetzt eher mal tatsächlich auf mich zuzugehen nach den Unterweisungen oder so.

Das glaube ich schon, weil inzwischen hat es sich rumgesprochen. Also es gibt bestimmt noch Leute in den letzten Winkeln der Einrichtung, die da vielleicht wenig mitgekriegt haben, aber das glaube ich fast nicht. Die allermeisten Menschen wissen, dass dieses Thema gehypt wurde sozusagen, in den Blick geraten ist, in den Fokus geraten ist. Und wir uns mit dem Thema auch beschäftigen. Das drang durch. Im Intranet findet man was dazu. Die [Gewaltschutzbeauftragte] reist rum in den Bereichen und informiert und sensibilisiert vor allem. Also da ist viel passiert. In der Tat.

Forschungsergebnisse: Fokus I Gewaltschutzbeauftragte

Faktoren für die Verankerung

- Zugehörigkeit zur und Rückhalt von oberster Führungsebene
- Nachhaltige Ressourcen für die Gewaltschutzarbeit
- Klare Befugnisse und Strukturen
- Persönlicher Kontakt und Möglichkeit zum Austausch
- Vernetzung von Gewaltschutzbeauftragten

Forschungsergebnisse: Fokus II Vorstandschaft und Führungskräfte

Erfahrungen

- Veränderte Aufgaben an die eigene Rolle und Verantwortung im Unternehmen
- Unterschiedliche Grundqualifikationen (sozialwissenschaftliche/ betriebswirtschaftliche Ausrichtung)
- Biografie, Sozialisation, Situation
- Selbstwert und Selbstbewusstsein
- Muster, Scham und Glaubenssätze
- Eigene Gewalterfahrungen und Gefühl von Ohnmacht
- Großer Einfluss auf Kultur und Auseinandersetzung mit Gewalt(-schutz)



Die Führungskräfte legen so die schützende Hand über die Mitarbeiter und versuchen oft auch Verantwortungen auf sich zu nehmen, die sie nicht unbedingt haben müssen (...)

Also wenn mich tatsächlich beratend irgendwo eine Leitungskraft, hinzuzieht, dann ist sie doch oft einfach nur dankbar darum, dass sie Sicherheit gewinnt, indem man sich über dieses Thema mit Ernsthaftigkeit austauscht. (....)

Man fühlt sich eher in der Rolle eines Kaufmanns, eines Verkäufers. Man muss ja die Einrichtung über die Runden bringen.

Forschungsergebnisse:

Fokus II Vorstandschaft und Führungskräfte

Gelingsbedingungen

- Haltung, Commitment und fachliches Selbstverständnis
- Reflexions- und Verarbeitungskompetenzen
- Vorstand agierend als Sprachrohr für die Gewaltschutzbeauftragten
- Sicherstellung von Informationsfluss und Prioritätensetzung

Forschungsergebnisse: Fokus III Organisation

Erfahrungen

- Veränderte Anforderungen an soziale Organisationen durch Paradigmenwechsel, Fachkräftemangel, Soziodemografie, Digitalisierung etc.
- Auswirkungen und Prägung von Kultur und Historie der Organisation
- Gewalt als multifaktorielles Geschehen
- Häufig reaktive Auseinandersetzung mit Gewalt, die dann durch externen Druck ansteigend ist und zu Verantwortungsdiffusion führt
- Partizipation von Nutzer:innen im Gewaltschutz noch vernachlässigt
- Räumlich geografische Isolierung und Grenzziehung zur Umwelt. Besondere Anforderungen an eher geschlossene Settings u.a. Bereich Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen



Aber wissen Sie, sie haben ja viele solche Konzepte in den Unternehmen, die man ja doch auch nachweisen muss. Und es ist auch eine Selbstverpflichtung. Ich finde, unternehmerisch ist dann jeder auch selber dazu verpflichtet, das nicht nur zur Show zu machen. So Alibi-mäßig.

(...) dass wir dann in dieser Diskussion gesagt haben, wir dürfen nicht bloß nach der Einrichtung gucken, sondern was brauchen denn die Menschen. Und das ist ja ein hoher Wert. Also es geht nicht darum, dass die Einrichtung primär gut davon kommt, sondern wir sind dafür da, dass die Menschen, die sich in unserer Obhut, sage ich mal, befinden, bestmöglichst versorgt und assistiert werden. Und da spielt dann schon eine Rolle, welches Pferd setzt man von diesen Paragrafen. (.) Von daher, die Werte spielen immer wieder dann auch in diesen Alltag hinein..

Und seitdem haben wir auch nochmal ganz deutlich das Fokus hier wieder die Klarheit und Orientierung im Unternehmen, indem wir unser Leitbild überarbeiten, unsere Strategie überarbeiten, indem wir ein Gesamtbild daraus machen, dieses sogenannte Big Picture.

Forschungsergebnisse:

Fokus III Organisation

Gelingensbedingungen

- Mut hinzuschauen, Kultur der Grenzachtung und Achtsamkeit und des Hinterfragens
- Sichtbarkeit des Gewaltschutzes im Leitbild der Organisation
- Konsequente Personenzentrierung (Partizipation) und Sozialraumorientierung
- Partizipation von Nutzer:innen im Gewaltschutz
- Fach- und Handlungskonzepte
- Gewaltschutz als fortlaufender Prozess, der niemals abgeschlossen und mit nachhaltig gesicherten Ressourcen ausgestattet ist
- Regelmäßige Evaluation, Anpassung und Weiterentwicklung
- Organisatorische Strukturen, die Grenzüberschreitungen erkennen, benennen und Maßnahmen ergreifen
- Verankerung des Gewaltschutzes in den Stellenprofilen
- Bewusstseinsbildende Maßnahmen: Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Qualifizierte Fachkräfte in den unterschiedlichen Organisationseinheiten
- Aktiver Umgang mit Widerständen

Forschungsergebnisse: Fokus IV: Regionale und rechtliche Bedarfe

Gelingensbedingungen

- Gesellschaftliche und kollektive Bedingtheit für Gewalt in den Blick nehmen
- Bewusstsein über Risikofaktoren und Machtsensibilität
- Regionale Schutzkonzepte
- Rechtliche Grundlagen § 37a SGB IX vs. § 8a SGB VIII, § 45 SGB VIII
- Entbürokratisierung
- Qualitätskriterien für Schutzkonzeptentwicklung
- Meldungen von Gewaltvorkommnissen in der Eingliederungshilfe
- Externe Möglichkeiten zur Falleinschätzung
- Fachberatungsstellen für Menschen mit Behinderungen



Vielen Dank.

Prof. Dr. Anja Teubert
Julia Huber M.A.
Milena Buhl M.A.