

Die Themen Gewalt und Gewaltprävention aus Sicht der BGW.

Möglichkeiten der Prävention und der Unterstützung

17.07.2023

Dipl. Med.-Päd. Steffi Lehmann
Aufsichtsperson BGW München

FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN





Kurzüberblick zum Thema Gewalt und Aggression

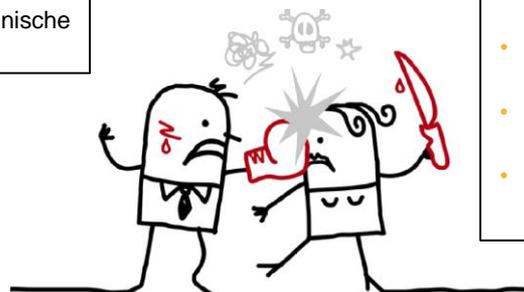


Zeit + Ressourcen

- Zeit für die Entwicklung von Strukturen
- Personelle Ressourcen
- Finanzielle Ressourcen
- Zeit für Weiterentwicklung
- Ressourcen für bauliche & technische Anpassungen

Sensibilisierung Beschäftigte

- Beschäftigte haben Kenntnisse zum Thema Gewalt und Aggression
- Sie wissen von Möglichkeiten der Prävention
- Es herrscht eine Rollenklarheit in Bezug auf das Thema
- Die Einrichtung nimmt die Perspektive der Beschäftigten ein



- Verbale Gewalt
- Körperliche Gewalt
- Strukturelle Gewalt



Organisation + Strukturen

- Konzept für Gewaltmanagement
- Notfallplan + Rettungskette
- Dreifache Präventionsstruktur im Betrieb
- TOP bei der Maßnahmenentwicklung beachten
- Deeskalationstrainer*in integriert
- Monitoring Gewaltereignisse
- Gefährdungsbeurteilung Gewalt (ASA usw.)
- Bauliche & technische Anpassung

Deeskalationstrainer*Innen

- Akzeptierte Persönlichkeit
- Entwicklung der Deeskalation im Betrieb
- Ansprechperson für Betroffen + MA
- Fortbildung + Sensibilisierung
- Beratung ASA + GF

Definition von Gewalt & Belästigung

Aktuelle Definition: Gewalt und Belästigung werden definiert...

„als eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung (...), die darauf abzielen, zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden zu verursachen und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“

Während
oder in
unmittel-
barem
Zusam-
menhang
mit der
Arbeit

Gewalt
durch
Dritte/
Externe

Gewalt
unter
Arbeits-
kollegen

Körperliche
oder
psychische
Schädi-
gung

Individuelle
Wahrneh-
mung/
Bewertung

Erleben ist
subjektiv

Beispiele für Gewaltvorfälle im Berufsalltag in Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

In einem Pflegeheim leidet eine an Demenz erkrankte Frau an einem stark veränderten Schlaf-Wach-Rhythmus. Als ein Pfleger sie weckt, um sie zu waschen, schreckt sie völlig orientierungslos hoch, kratzt ihn im Gesicht und beißt ihn in die Hand.

In einer Einrichtung für Menschen mit schweren geistigen Behinderungen versucht ein Bewohner, der sich sprachlich nur schlecht artikulieren kann, auf sich aufmerksam zu machen und einen Wunsch zu äußern. Nach mehreren vergeblichen Versuchen packt er eine Mitarbeiterin an den Haaren und reißt ihr ein Bündel Haare aus.

In der Notaufnahme einer Akutklinik wird ein stark alkoholierter Mann nach einem Unfall aufgenommen. Als ein Arzt versucht, ihn medizinisch zu versorgen, schlägt er um sich. Ähnliche Situationen sind auch im Rettungsdienst bekannt.

In der Notaufnahme hat die Mutter eines kranken Kindes kein Verständnis, dass andere Notfälle vorgezogen werden. Sie beschimpft vorbeieilende Pfleger und Pflegerinnen.

Eine Pflegeschülerin in einer Unfallklinik wird beim Medikamentenverteilen in einem Zimmer, das mit drei Männern belegt ist, gefragt, ob sie nicht mal wieder guten Sex haben wolle, sie sehe so unzufrieden aus.

Auf einer geschlossenen psychiatrischen Station soll eine per Gerichtsbeschluss untergebrachte Frau sedierende Medikamente einnehmen. Sie weigert sich und schlägt der Pflegerin erst das Medikament aus der Hand und dann ins Gesicht.

In einer Klinik des Maßregelvollzugs verlangt ein Patient von einem Mitarbeiter, ihm die Flucht zu ermöglichen. Dabei droht er ihm: Er wisse, wo seine Tochter zur Schule gehe, und habe Kontakte nach draußen, die sich um das Mädchen kümmern würden.

Nur kurz: Ein wenig Statistik

Von wem geht sexualisierte Gewalt aus?



57 % Kunden, Klienten, Patienten
37 % Gleichgestellte Kollegen
23 % Vorgesetzte



60 % Gleichgestellte KollegInnen
40 % KundInnen, KlientInnen, PatientInnen
20 % Unterstellte oder niedriger stehende Personen

Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2019

Wie viele weibliche und männliche Beschäftigte

... aller untersuchten Branchen sind betroffen von sexualisierter Gewalt und Belästigung in 12 Monaten durch zu Pflegende und zu Betreuende?



Nonverbal: 61 %

Verbal 69 %

Körperlich: 51 %

Nonverbal 70 %

Verbal: 59 %

Körperlich: 42 %



Wissenslücke: Belästigung unter KollegInnen und durch Vorgesetzte.

Branchenvergleich sexuelle Belästigung / Gewalt gegen Beschäftigte



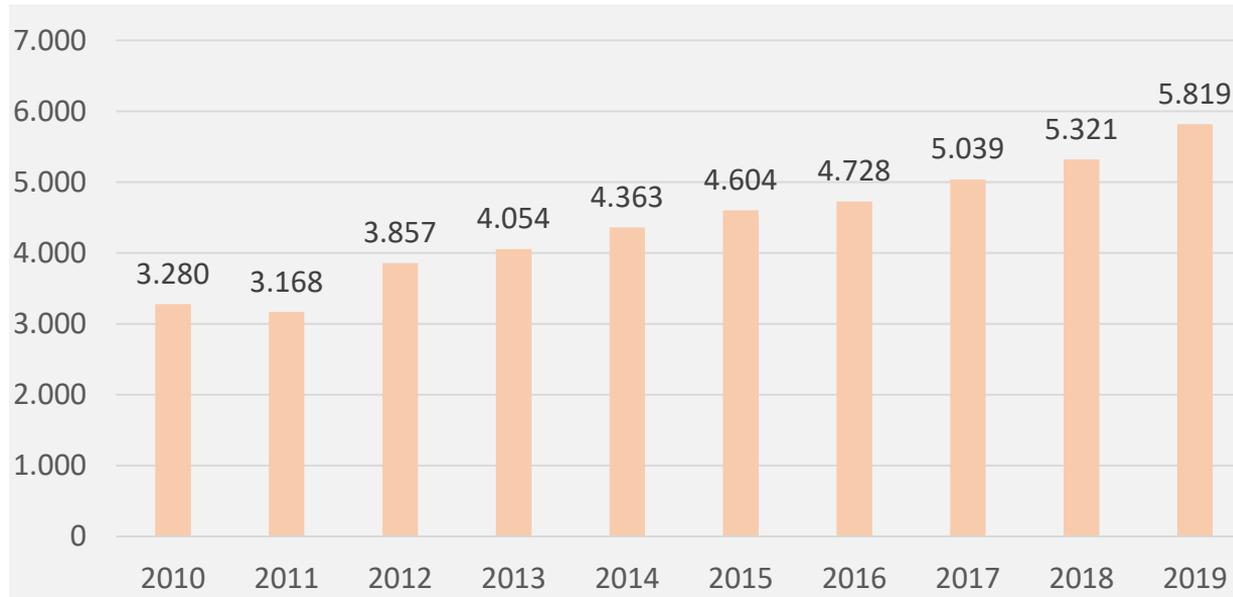
Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2019

Schwierige Rahmenbedingungen im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland.

- Zu Betreuende und zu Pflegende in teils **schwierigen Lebenssituationen** und/oder mit **Erkrankungen/ kognitiven Einschränkungen**.
- Oft ungünstige Konstellation aus **belastenden Arbeitsbedingungen** (z.B. Überlastung, Zeitdruck, Machtgefälle) und **geringen Ressourcen** (z.B. geringe zeitliche Handlungsspielräume).
- **Bagatellisierung** und **Tabuisierung** sexualisierter Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz („das gehört halt zum Job – stell´ dich nicht so an“).

Quelle: BauA, 2020

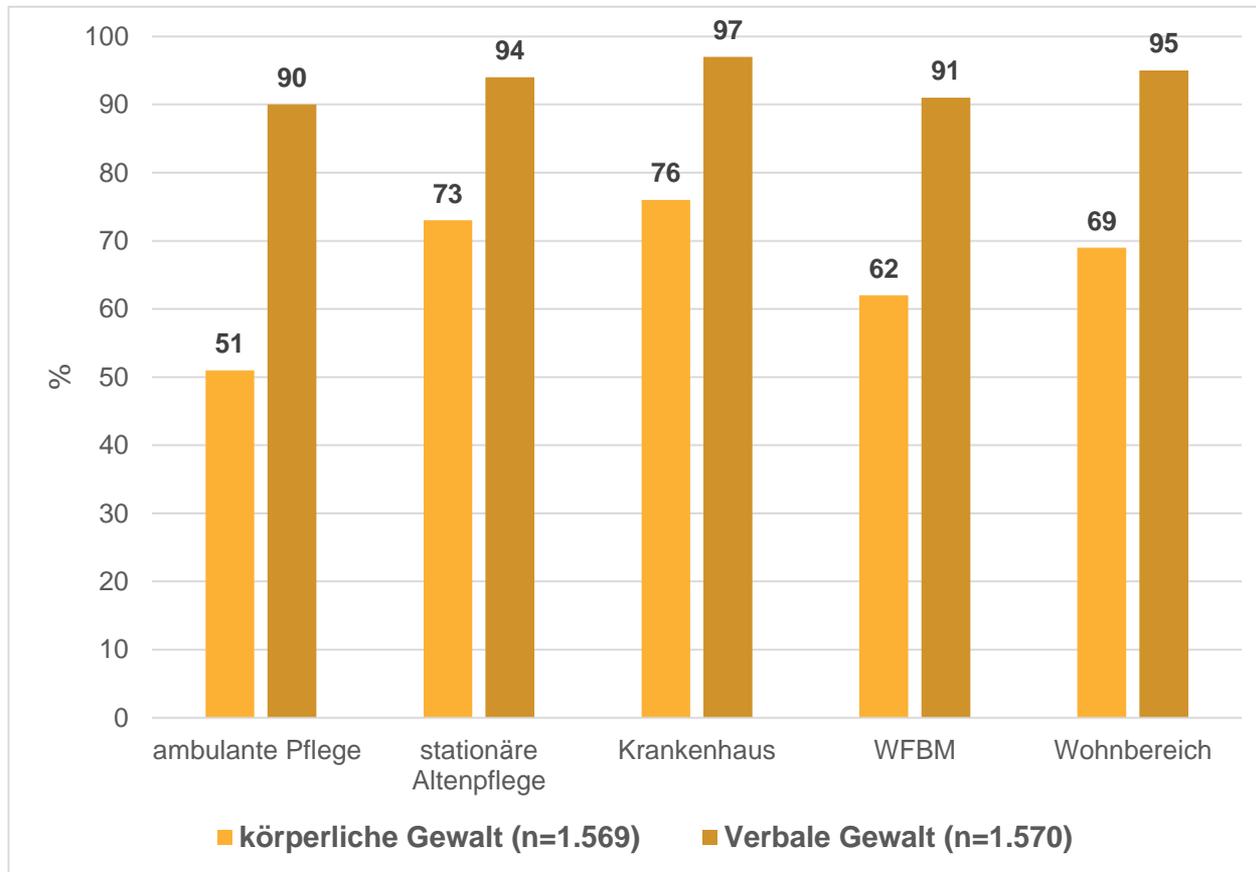
BGW - meldepflichtige Arbeitsunfälle aufgrund von Gewalt bei der betrieblichen Tätigkeit im Zeitraum 2010 – 2019



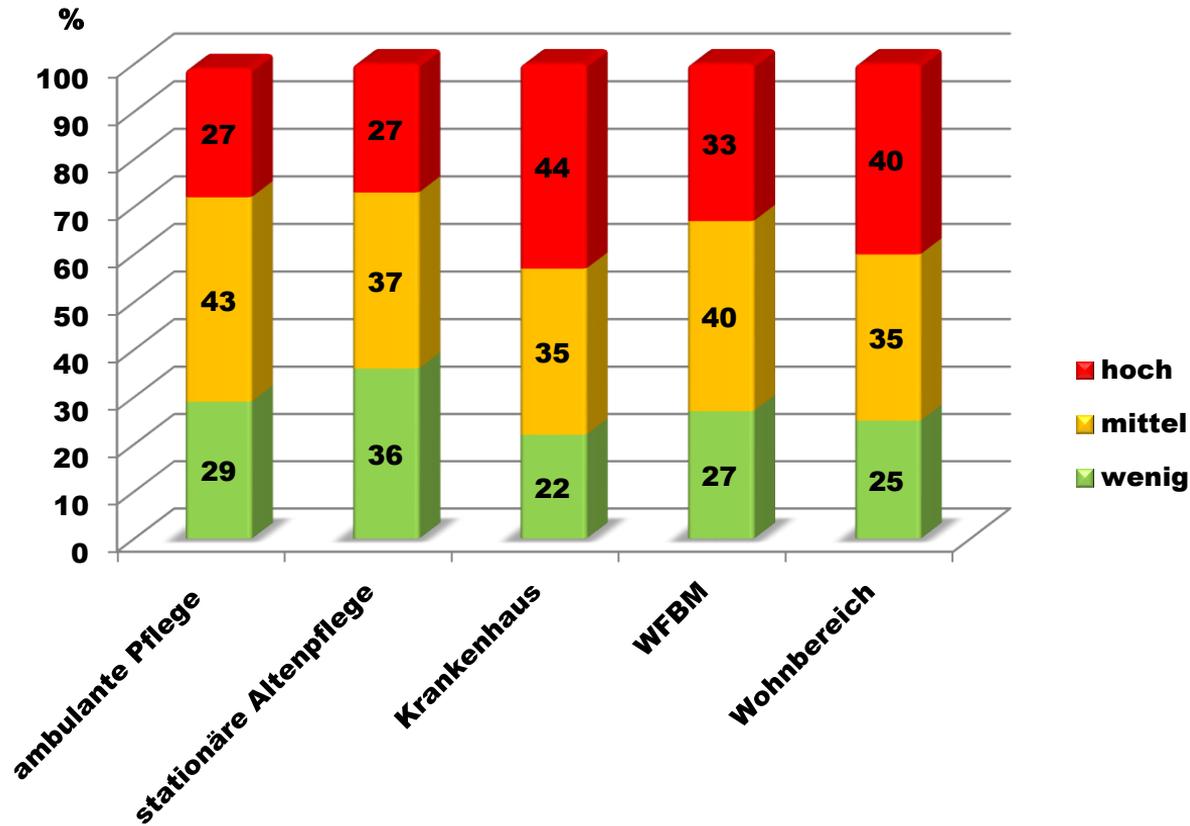
Häufung der Fälle in den Bereichen:

Krankenhäuser, stationäre Pflegeeinrichtungen, Werkstätten für Menschen mit Behinderung, Heime- u. Wohneinrichtungen, Kindertagesstätten, ambulante Pflege

Studienergebnisse zu Gewalterfahrungen in den letzten 12 Monaten (Response-Rate: 31,3%)



Belastungsempfinden



Belastungsempfinden aufgrund von Gewaltereignissen

Belastungsempfinden (alle) Gemessen auf einer Skala von 1-10	
Niedrig (1 – 3 nicht / wenig belastend)	28%
Mittel (4 – 7 belastend)	37%
Hoch (8 – 10 sehr belastend)	35%

72 % = die Mehrheit fühlt sich belastet!

Quelle: Schablon et al., 2018

Art der Gewalt

Welcher Art waren die Übergriffe (Top 6 Nennungen)

- Beschimpfungen
- Schläge
- Tritte, Bisse
- Kneifen, Kratzen
- Einsatz von Gegenständen
- Sexuelle Belästigung



Wer oder was war das Ziel der Übergriffe/verbalen Attacken

- Eigene Person (69%)
- Andere Patienten/Klienten (54%)
- Selbstverletzung (25%)
- Kollegen (60,3%)



Folgen von Gewalterfahrung

Gewalt und Aggression entstehen – auch – aus Sprachlosigkeit



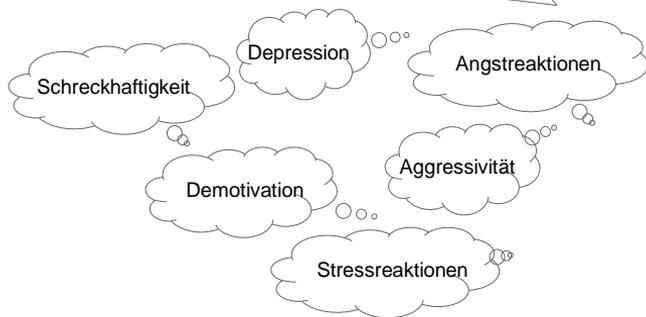
Traumatische Erlebnisse
können zu Sprachlosigkeit
führen



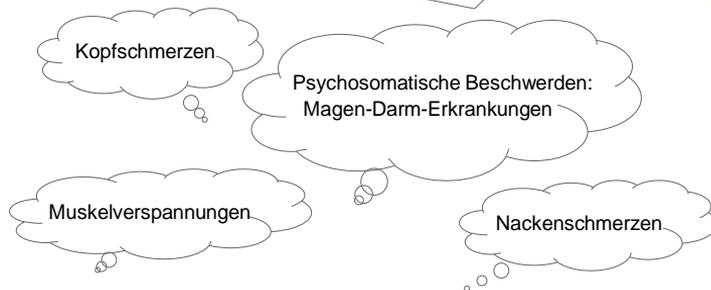
Unfähig zu sein, die eigenen
Bedürfnisse und Gefühle
auszudrücken kann zu
Gewalt und Aggression
führen

Mögliche Folgen aus Übergriffen

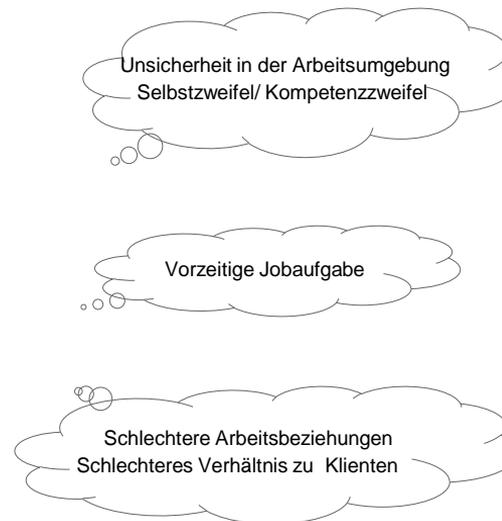
Kognitive und Emotionale Symptome



Körperliche Symptome



Soziale Symptome



Prävention und was man tun kann ...

Die Menschen und die Organisation für das Thema vorbereiten

Zu berücksichtigende Aspekte im Schutzkonzept



1. **Prävention**: Risikoabschätzung, Analyse von Vorfällen, Gefährdungsbeurteilung erstellen, Maßnahmen ableiten und umsetzen etc.
2. **Krisen- bzw. Notfallplan**: Was tun im Fall der Fälle?
3. **Nachsorge- und Wiedereingliederung**: Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung und deren Anpassung

Elementare Bausteine eines Konzeptes zur Gewaltprävention

- Monitoring (systematische Erfassung und Auswertung von Übergriffen, deren Auslöser und Ursachen)
- Risikobasierte Festlegung erforderlicher und geeigneter Schutzmaßnahmen
- Besondere Berücksichtigung von Einzelarbeitsplätzen
- Schulung / Unterweisung gefährdeter Beschäftigter
 - **Deeskalationsmanagement!!!**
 - Verhalten bei Übergriffen
- Konzept zur Ansprache von Betroffenen nach erlebten Übergriffen durch die jeweiligen Führungskräfte
- Einsatz kollegialer Ersthelfer
- Dokumentation in geeigneter Form

Gefährdungsbeurteilung – Einige Beispielfragen

- Sind Gewaltereignisse am Arbeitsplatz des Beschäftigten auszuschließen?
- Ist die Vorgehensweise für den Umgang mit Gewaltereignissen geregelt?
- Sind die Vorgesetzten zum Thema Gewalt geschult?
- Werden Gewaltereignisse systematisch erfasst und ausgewertet sowie dem Unfallversicherungsträger angezeigt?
- Sind die Beschäftigten über eine Gewaltgefährdung in ihrem Tätigkeitsbereich und über die möglichen Folgen unterrichtet?
- Sind technische Maßnahmen getroffen worden, um gewalttätige Übergriffe zu erschweren?

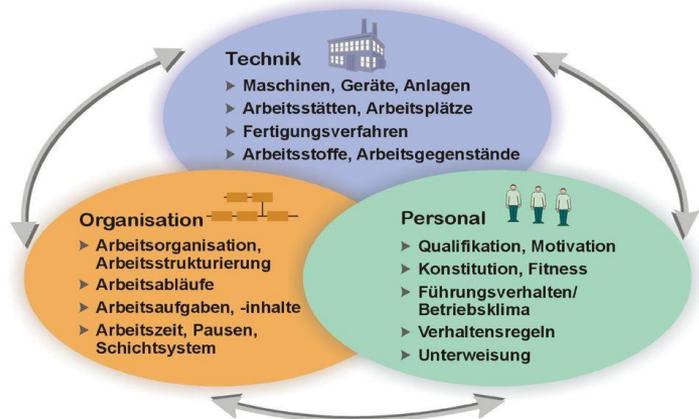
Weißgerber 2012, BAUA

Verhältnis & Verhaltensprävention

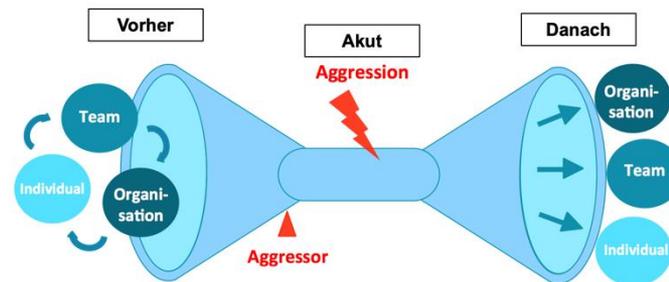
Verhältnisprävention	Verhaltensprävention
<p>Die Verhältnisprävention setzt bei den betrieblichen, organisatorischen und sozialen Bedingungen an.</p> <p>Sie verändert das Arbeitsumfeld bzw. das Setting so, dass eine gesundheitsförderliche Arbeitssituation möglich ist oder wird</p>	<p>Die Verhaltensprävention setzt beim Verhalten des Einzelnen bzw. der Gruppe an.</p> <p>Zielgruppenspezifische Informationen, Bildung, Intervention und Aufklärung motivieren zu einem gesundheitsförderlichen Arbeitsverhalten</p>

Maßnahmenentwicklung durch Maßnahmenhierarchie und dreifacher Präventionsstruktur

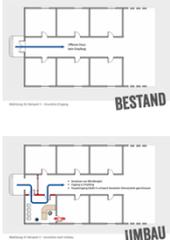
Arbeitssystemgestaltung mit den Ansatzpunkten T – O – P



Kolloquium Wuppertal 04.06.2006 - F 18



Maßnahmenentwicklung zur Gewaltprävention nach dem TOP-Prinzip

Hierarchie der Präventionsmaßnahme		Erläuterung der Maßnahmen zur Gewaltprävention	
T	= Technisch	Bauliche & technische Lösungen <ul style="list-style-type: none"> • Räumliche Ausstattung • Einrichtung und Beleuchtung • Einrichtung von Barrieren, Zonierung • Einrichtung von stationären oder mobilen Notrufsystemen 	  
O	= Organisatorisch	Organisatorische Lösungen: <ul style="list-style-type: none"> • Personenschlüssel • Qualifikation, Fortbildung & Weiterbildung • Vermeidung von gefährlicher Alleinarbeit • Notfallplan • Deeskalationsmanagement • Zusammenarbeit mit Polizei & Behörden 	  
P	= Personenbezogen	<ul style="list-style-type: none"> • Geeignete Kleidung • Verhaltensregeln & Deeskalationstraining • Verhalten bei Übergriffen 	 

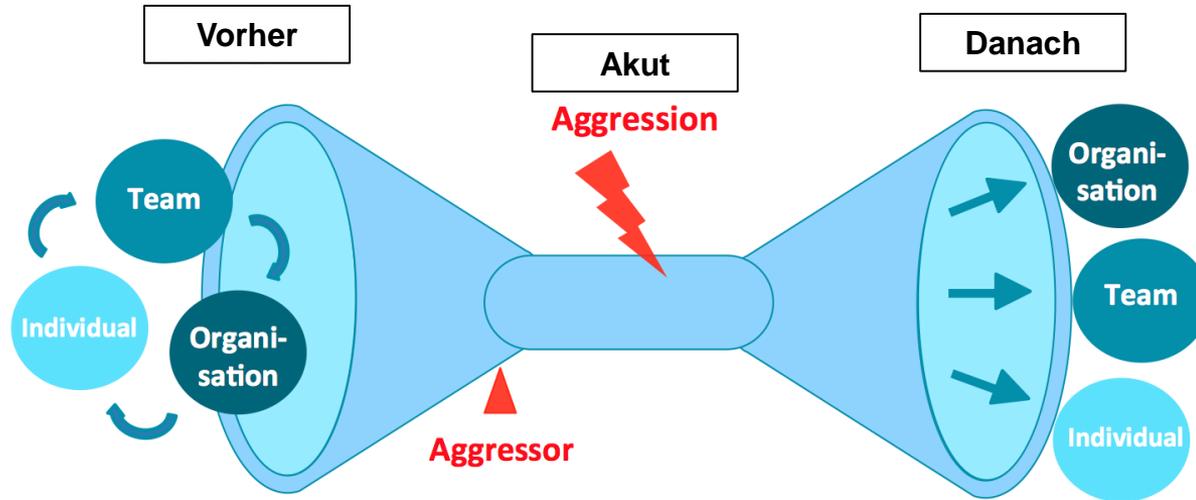
Handlungsfelder der Prävention und Nachsorge

Beispiele für TOP - Maßnahmen

Technische	Organisatorische	Personenbezogene
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gesichertes Haus/ Gebäude ▶ Gesicherte Räume/ Rückzugsbereiche ▶ Vermeidung von räumlicher Enge ▶ Ausreichende Beleuchtung ▶ Alarmierungs-/ Überwachungsmöglichkeiten (Alleinarbeit) ▶ (...) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Leitbildverankerung/Dienstvereinbarungen ▶ Vorkommnisse systematisch erfassen, auswerten, besprechen ▶ Systematische Führungskräfte/ Mitarbeiterqualifizierung ▶ Anwendung spezieller Pflege-/ Betreuungskonzepte ▶ Team- statt Einzelarbeit bei erhöhter Gefährdung ▶ Erstellung von Notfallplänen ▶ Regelung der Erstbetreuung und Nachsorge ▶ Verantwortlichkeiten/ Zuständigkeiten festlegen ▶ (...) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Regelmäßige und angemessene Unterweisungen/ Schulungen <p><u>Ziele (u.a.):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicherheit im Umgang mit Bewohnern/ Patienten/ Klienten (mit belästigendem Verhalten) ▪ Sicherheit in der Anwendung von Kommunikationsstrategien im Akutfall ▪ Verhalten im Notfall <ul style="list-style-type: none"> ▶ (...)

Die dreifache Präventions-Struktur

(DAS Strukturmoment für ein wirkungsvolles Gewaltpräventionskonzept)



Kaskade der Gewaltprävention

Bereich	Präventionsstruktur	Inhalte
<p>Träger Diozöse Augsburg Übergeordnete Struktur</p>	<p>Das Diagramm zeigt die Übergeordnete Struktur. Ein zentrales Element 'Aggression' (rot) ist von einem 'Aggressor' (rot) auf der linken Seite und einem 'Victim' (blau) auf der rechten Seite umgeben. Die Struktur ist hierarchisch: 'Vorher' (Team, Organisation, Individual) und 'Danach' (Organisation, Team, Individual).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Allgemeines Konzept (Rahmen) <ul style="list-style-type: none"> • Sexuelle Gewalt, körperliche Gewalt, verbale Gewalt, strukturelle Gewalt • Unterstützung & Ressourcen <ul style="list-style-type: none"> • Baulich, Technisch, Personell • Fortbildungsangebote • Befähigung / Empowerment • DeeskalationstrainerInnen-Programm
<p>Einrichtung Mittlere Struktur</p>	<p>Das Diagramm zeigt die Mittlere Struktur. Ein zentrales Element 'Aggression' (rot) ist von einem 'Aggressor' (rot) auf der linken Seite und einem 'Victim' (blau) auf der rechten Seite umgeben. Die Struktur ist hierarchisch: 'Vorher' (Team, Organisation, Individual) und 'Danach' (Organisation, Team, Individual).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Konzept für die Einrichtung <ul style="list-style-type: none"> • Spezifika werden beachtet, Bedarfe erkannt • Bauliche & technische Ausstattung • Sensibilisierung der Beschäftigten • Schulung & Fortbildungen - Praxisnah • Abläufe & Arbeitsaufgaben • Notfallplan, Vor- und Nachsorgekonzept • Integrierte DeeskalationstrainerInnen + Kollegiale Ersthelferin
<p>Leitung / MA / Team Individuelle Struktur</p>	<p>Das Diagramm zeigt die Individuelle Struktur. Ein zentrales Element 'Aggression' (rot) ist von einem 'Aggressor' (rot) auf der linken Seite und einem 'Victim' (blau) auf der rechten Seite umgeben. Die Struktur ist hierarchisch: 'Vorher' (Team, Organisation, Individual) und 'Danach' (Organisation, Team, Individual).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tätige DeeskalationstrainerInnen • Leitung / Teams / MA zum Thema sensibilisiert und befähigt • Rollenklarheit • Notfallplan bekannt • Techniken der Deeskalation nutzen • Austausch zum Thema

Maßnahmen & Strukturen zur Gewaltprävention für die drei Stufen



Davor



**Akut
Ereignis**



Danach

Primäre Prävention	Sekundäre Prävention	Tertiäre Prävention
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bauliche & technische Schutzmaßnahmen <ul style="list-style-type: none"> ❖ Barrieren, Beleuchtung, Zonierung, Notrufsysteme, Fluchtwege, usw. ➤ Systematische Fort- und Weiterbildung: Schulung konkret zum Thema, Schulung spezifisch für ihre Profession ➤ Gefährdungsbeurteilung (GBU) mit Risikobasierter Festlegung erforderlicher und geeigneter Schutzmaßnahmen ➤ Formen des Austauschs zum Thema Gewalt mit sicheren Rahmen ➤ Personalschlüssel ➤ Deeskalationsmanagement & DeeskalationstrainerIn in die Organisation integrieren ➤ Monitoring (systematische Erfassung und Auswertung von Übergriffen) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rückzugs- & Schutzräume ➤ Sichere Fluchtwege und -pläne ➤ Einen Notfallplan, der regelt, wie man sich in spezifischen Gewalt-Situationen verhält ➤ Unterstützung und Intervention nach Vorfall ➤ Personalschlüssel ➤ Vermeidung weitere Eskalation und Verletzungen ➤ Es gibt ErsthelferInnen (Ausgebildet / geschult) ➤ Techniken der Deeskalation sind bekannt und können angewandt werden 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Es gibt ein Konzept der Nachsorge (Hilfe für Betroffene) ➤ Es gibt eine speziell mit diesem Thema betraute Person im Betrieb z. B. DeeskalationstrainerIn ➤ Es gibt Raum, um Gewaltereignisse ohne Wertung zu reflektieren (z.B. Vorgehen bei Wiederholung) ➤ Es gibt Abläufe, Strukturen und Zuständigkeiten (Personen), die sich um die Nachsorgen kümmern ➤ Dokumentation: Klar, eindeutig, einfach ➤ GBU & ASA

Argumente FÜR ein Schutzkonzept – aus Sicht ...

...des Betriebes / UnternehmerIn	...der Mitarbeitenden	...rechtlich
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Beschäftigungsfähigkeit steigt ✓ Längerfristige Mitarbeiterbindung ✓ Steigerung des Image – neue Mitarbeitende ✓ Angst „Schlafende Hunde zu wecken“ → Tipp: das aktiv ansprechen (warum ist es noch nicht benannt? Etc.) ✓ Betriebsfrieden ✓ Vertrauensbildend 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sicherheitsgefühl ✓ Arbeitszufriedenheit ✓ Motivation ✓ Leistungsbereitschaft ✓ Klare Zuständigkeiten und Regelungen ✓ Geringere psychische Belastungen u. Erkrankungen ✓ Betriebsfrieden ✓ Gleichheit aller Mitarbeitenden ✓ Vorbereitetsein auf Vorfälle – Dinge ansprechen und keine Starre oder Sprachlosigkeit ✓ Haltung einnehmen / überdenken ✓ Schlimmeres wird verhindert ✓ Minimierung von Vorfällen ✓ Besonderer Schutz von Auszubildenden 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ AGG – Fürsorgepflicht... ✓ ArbSchG – Fürsorgepflicht... ✓ Konkreter interner Ansprechpartner für Erstberatung nötig (egal wie viele Mitarbeitende) ✓ GBU nach ArbSchG, DGUV Vorschrift 1 ... ✓ Diskriminierungsfreien Raum schaffen ✓ Information der Mitarbeitenden über AGG ✓ Möglichkeit der strafrechtlichen Verfolgung

Meldung des Gewaltvorfalls

Jeder Übergriff muss grundsätzlich dokumentiert werden.

Die Dokumentation ist in zweierlei Hinsicht notwendig:

1. Einerseits dient sie der rechtlichen Absicherung beteiligter Personen
 - ❖ Besonders wichtig, wenn auch Betreute verletzt worden sind
2. Andererseits bildet sie eine Grundlage für die hausinterne Gefährdungsbeurteilung.
 - ❖ Die Dokumentation ermöglicht es, Problembereiche zu identifizieren und die Wirksamkeit der vorhandenen Schutzmaßnahmen nachzuweisen.



UNFALLANZEIGE			
1 Name und Anschrift des Unternehmens		2 Unternehmensnummer des Unfallversicherungsträgers	
3 Empfänger/-in Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege Bezirksverwaltung Postfach Postleitzahl		<input type="text"/> Tag: Wenn Sie die Postleitzahl des Unternehmenssitzes eingeben, erscheint im Adressfeld direkt die zuständige Bezirksverwaltung.	
4 Name, Vorname der versicherten Person		5 Geburtsdatum Tag Monat Jahr	
6 Straße, Hausnummer		Postleitzahl Ort	
7 Geschlecht <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich		8 Staatsangehörigkeit <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	
9 Auszubildende/r <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein		10 Leiharbeiter/in <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	
11 Die versicherte Person ist <input type="checkbox"/> Unternehmer/-in <input type="checkbox"/> Gesellschafter/-in <input type="checkbox"/> Geschäftsführer/-in		<input type="checkbox"/> mit der Unternehmer/-in dem Unternehmer/-in <input type="checkbox"/> wehrtauglich <input type="checkbox"/> in eingetragener Lebenspartnerschaft lebend <input type="checkbox"/> verwandt	
12 Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht für <input type="text"/> Wochen		13 Krankenkasse (Name, PLZ, Ort)	
14 Födlicher Unfall? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein		15 Unfallzeitpunkt Tag Monat Jahr Stunde Minute	
16 Unfallort (genaue Orts- und Straßenangabe mit PLZ)			
17 Ausführliche Schilderung des Unfallherganges (Verlauf, Bezeichnung des Betriebs, ggf. Beteiligung von Maschinen, Anlagen, Gefahrstoffen)			
Die Angaben beruhen auf der Schilderung <input type="checkbox"/> der versicherten Person <input type="checkbox"/> anderer Personen			
18 Verletzte Körperteile		19 Art der Verletzung	
20 Wer hat von dem Unfall zuerst Kenntnis genommen? (Name, Anschrift)		21 War diese Person Augenzeugin/Augenzeuge des Unfalls? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	
22 Einbehandlung: Name und Anschrift der Ärztin/des Arztes oder des Krankenhaus		23 Beginn und Ende der Arbeitszeit der versicherten Person Beginn Stunde Minute Ende Stunde Minute	
24 Zum Unfallzeitpunkt beschäftigt als		25 Seit wann bei dieser Tätigkeit? Monat Jahr	
26 In welchem Teil des Unternehmens ist die versicherte Person ständig tätig?			
27 Hat die versicherte Person die Arbeit eingestellt? <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Sofort <input type="checkbox"/> Später, am Tag Monat Stunde			
28 Hat die versicherte Person die Arbeit wieder aufgenommen? <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, am Tag Monat Jahr			
29 Datum Unternehmer/-in (Bevollmächtigter/-e) Betriebsrat (Personalrat) Telefon-Nr. für Rückfragen			

Ach, eine Sache noch ...

www.cfsms.nhs.uk

Your Choice of Treatment.....



STOP ABUSE OF NHS STAFF

Verbal or physical abuse of our staff could result in prosecution

NHS Security Management Service

ASVCTUNDR

POLIZEI
DEIN PARTNER
Gewerkschaft der Polizei
Das Präventionsportal

INFORMIEREN.
AGIEREN.
VORBEUGEN.

POLIZEI
DEIN PARTNER



Ihre Einrichtung ist kein rechtsfreier Raum!

Angebote der BGW

Bestandteile BGW Organisationsberatung „Umgang mit Gewalt und Aggression“



Ablauf und Bestandteile für eine Kostenfreie Beratung zur Gewaltprävention

Die Beratung sieht mindestens folgende 3 kostenfreie Module vor:

Nr.	Abschnitt / Phase	Inhalt (Überblick)
1.	<p>Erstberatung zur Auftragsklärung</p> <p>Kosten trägt die BGW</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Klärung des genauen Auftrags • Klärung der Bedarfen der Einrichtung • Der aktuellen Situation der Einrichtung • Skizzierung eines möglichen Vorgehens
2.	<p>Zielfindungs-Workshop</p> <p>Kosten trägt die BGW</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Begriffliche Klärungen zum Thema „Gewalt und Aggression“ • Statusbestimmung „Gewalt und Aggression“ unter Einbezug der Selbsteinschätzung • Priorisierung der Bestandsaufnahme • Zielformulierung: Was wollen wir erreichen? • Ableitung von konkreten Zielen und Arbeitspaketen • Festlegung von nächstes Schritten
3.	<p>Entwicklung eines Gewaltpräventionskonzeptes Auf der Grundlage des Zielfindungsworkshops</p> <p>Kosten trägt das Unternehmen</p>	<p>Optional: Bei Bedarf können hierbei weitere, kostenpflichtige Beratungstage hinzugebucht werden (Freiwillig und nach eigenem Bedarf)</p>
4.	<p>Zielerreichungs-Workshop zur Überprüfung der Zielerreichung, ggf. Nachsteuerung und Verstetigung</p> <p>Kosten trägt die BGW</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Projektbiographie • Zielübersicht aus dem Zielfindungsworkshop • Zielüberprüfung – wo stehen wir? • Hemmende und fördernde Faktoren der Zielerreichung • Vorher-Nachher-Betrachtung der Selbsteinschätzung • Was hat sich bewährt? Wo muss nachgebessert werden?

**Unterstützung bei der Ausbildung von:
DeeskalationstrainerInnen
Kollegialen ErsthelferInnen**

Von der BGW geförderte Qualifizierungsangebote

Qualifizierung von innerbetrieblichen DeeskalationstrainerInnen	Qualifizierung von kollegialen ErstbetreuerInnen (BGW-Seminar)
<p>Damit verbundene Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Vermehrte Deeskalation von kritischen Situationen und somit Reduktion von Gewaltübergriffen➤ Über Multiplikatorenansatz Kompetenzen in die Einrichtung holen (train the trainer)➤ DeeskalationstrainerInnen wirken mit am Aufbau eines betrieblichen Deeskalationsmanagements	<p>Damit verbundene Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Psychosoziale „Erste Hilfe“ als betriebliche Akutintervention für betroffene KollegInnen nach Gewaltereignissen oder anderen potentiell traumatisierenden Ereignissen (z. B. Unfall mit Todesfolge)➤ Niedrigschwelliges, zeitnahes Angebot von KollegInnen für KollegInnen➤ <u>Ein</u> Beitrag zur Verhinderung einer möglichen Traumatisierung der Betroffenen

Fördervoraussetzungen

- Die Qualifizierung erfolgt bei einem von der BGW zugelassenen Veranstalter, dessen Qualifizierung durch die BGW geprüft wurde.
- Vorliegen einer gültigen Auszeichnung nach einem von der BGW angebotenen Bonusprogramm.

Um eine BGW-Auszeichnung zu erlangen, müssen mindestens der BGW Orga-Check und der BGW Orga-Check plus erfolgreich bearbeitet werden. Die Einrichtung erlangt dadurch die Auszeichnung „sicher und gesund organisiert“.

Informationen dazu unter

www.bgw-online.de/deeskalation

www.bgw-online.de/erstbetreuung

Bonusprogramme der BGW (Förder- und Bezuschussungsmöglichkeiten durch die BGW)

I. BGW Orga-Check (plus)

Basisangebot BGW Orga-Check zur rechtskonformen Arbeitsschutzorganisation plus ergänzende Anforderungen zur nachhaltigen Planung, Umsetzung und Verbesserung



- BGW-Prüfung der eingereichten Dokumente
- Auszeichnung „Sicher und gesund organisiert“
- BGW-Card 25*

II. BGW AMS

BGW-Modell für ein betriebliches Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS)



- Vor-Ort Audit durch AMS-Begutachter
- AMS-Gütesiegel
- Optional: Bescheinigung BGM + BEM
- Kostenlose Begutachtung + BGW-Card 25 bzw. 50 *

III. BGW qu.int.as

BGW-Modell für ein QM-System mit integriertem Arbeitsschutz (qu.int.as)



- Vor-Ort Audit durch Zertifizierungsstellen
- MAAS-BGW-Zertifikat
- Optional: Bescheinigung BGM + BEM
- Prämie + BGW-Card 25 bzw. 50 *

* BGW-Card: 25 %- bzw. 50 %iger Rabatt auf kostenpflichtige BGW-Leistungen

Anbieter Qualifizierung innerbetrieblicher DeeskalationstrainerInnen

Förderung / Bezuschussung durch die BGW möglich unter bestimmten Voraussetzungen)

Name	Hauptsitz	Verantwortlich	Umfang
Connecting	Mainhausen/Amsterdam	Gernot Walter Dr. Nico Oud	24 Tage +
KonfliktFit	Berlin	Olaf Schmelzer Ilka Fischer	15 Tage
PART Training	Lüneburg	Jens Schikora	7 Tage
Piag-b	Voerde	Michael Jung-Lübke	12 Tage
ProDeMa	Kuchen	Gerd Weissenberger	12 Tage +

➔ Weitere Infos unter www.bgw-online.de

Selbsteinschätzung „Gewalt und Aggression“

Nr.	Fragestellung	ja	nein	in Bearbeitung	aktueller Stand
1.	Unsere Organisation besitzt ein schriftliches Konzept (oder ein Strategiepapier, eine Leitlinie, eine Dienstvereinbarung ...) zum professionellen Umgang mit Gewalt und Aggression.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	Dieses Konzept ist handlungsleitend im betrieblichen Alltag.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	Bei uns wird ein offener, sachlicher, konstruktiver Umgang mit dem Thema „Gewalt und Aggression“ gepflegt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	In unserem Gewaltkonzept berücksichtigen wir alle Facetten von Gewaltereignissen. Dazu zählen neben körperlicher, verbaler und non-verbaler Gewalt auch andere Gewaltarten wie z. B. sexuell, rassistisch oder religiös motivierte Gewaltereignisse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	Unsere Führungskräfte nehmen ihre Aufgaben beim Thema „Gewalt und Aggression“ wahr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6.	Bei dem Thema „Gewalt und Aggression“ nehmen wir die Perspektive der Angestellten ein und ernst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7.	Bei dem Thema „Gewalt und Aggression“ berücksichtigen wir auch die Perspektive der Kunden und Kundinnen, Bewohner und Bewohnerinnen, Patienten und Patientinnen oder der Kinder und Jugendlichen aus der jeweiligen Einrichtung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8.	Gefährdungen durch Gewaltereignisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Probatorische Sitzungen und telefonische Beratung

Die BGW vermittelt nach Extremerlebnissen zügig und unbürokratisch Ansprechpersonen für psychotherapeutische Hilfe. Betroffene, Angehörige oder Kolleginnen und Kollegen können sich direkt an die BGW-Bezirksverwaltung in ihrer Nähe wenden.

Bezirksverwaltung Berlin

Tel.: +49 30 89685-0

Bezirksverwaltung Köln

Tel.: +49 221 3772-0

Bezirksverwaltung Bochum

Tel.: +49 234 3078-0

Bezirksverwaltung Magdeburg

Tel.: +49 391 6090-5

Bezirksverwaltung Delmenhorst

Tel.: +49 4221 913-0

Bezirksverwaltung Mainz

Tel.: +49 6131 808-0

Bezirksverwaltung Dresden

Tel.: +49 351 8647-0

Bezirksverwaltung München

Tel.: +49 89 35096-0

Bezirksverwaltung Hamburg

Tel.: +49 40 4125-0

Bezirksverwaltung Würzburg

Tel.: +49 931 3575-0

Bezirksverwaltung Karlsruhe

Tel.: +49 721 9720-0

Damit psychische Belastung bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nicht zu Erschöpfung, Burn-out oder gar körperlichen oder seelischen Erkrankungen führt, unterstützt die BGW Betriebe dabei, die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten zu erhalten.



Informieren Sie sich unter
www.bgw-online.de/psyche

Extremerlebnisse bewältigen

Hilfen der BGW



Sonstiges von der BGW – siehe www.bgw-online.de

- Video „Nils erklärt das Nein zur Gewalt“ (inkl. Handlungshilfe)
- Take Care – Unterrichtsmaterialien für Pflegeberufe
- PRAX-Seminar für PraxisanleiterInnen
- Podcast # 8 „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“
- ... **6. Symposium Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz**

Termin: **16.11.2023 – 17.11.2023**

Veranstaltungsort: **Dresden, Online**

Bereits zum sechsten Mal veranstaltet die BGW das Symposium "Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz" 2023 mit dem Schwerpunkt "Schutz von Beschäftigten und der ihnen anvertrauten Personen vor Gewalt als gemeinsame Aufgabe".



In Vorträgen, einem umfangreichen Workshop-Programm und einer Podiumsdiskussion erhalten die Teilnehmenden Anregungen und Lösungsbeispiele aus der Praxis. Im Mittelpunkt der Veranstaltung steht der Erfahrungsaustausch. Gelegenheit dafür bietet zusätzlich der "Dresden-Abend".

Unterstützungsmöglichkeiten des bff:

(Bundesverbands der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe)



- Themenmappe: Fachwissen kompakt
- Infothek auf der Webseite:
www.frauen-gegen-gewalt.de
- Clips „Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz? Was tun?“
in deutsch, leichter Sprache und englisch
- Flyer für Betroffene
- Broschüre in leichter Sprache inkl. Wörterliste für Betroffene
- Onlinesuche für Beratungsstellen vor Ort unter:

<https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/hilfe-vor-ort>



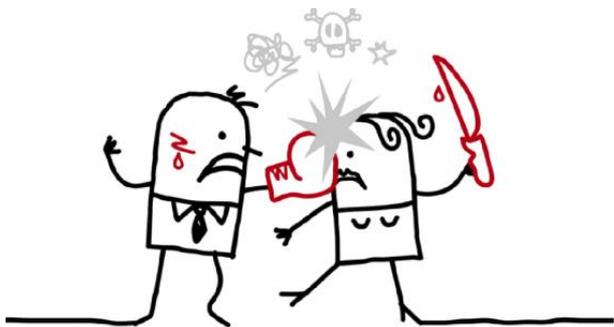
Unterstützungsmöglichkeiten der ADS

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

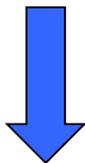
- www.antidiskriminierungsstelle.de
- Handlungsleitfäden
- AGG & Wegweiser
- Studien
- Best Practice
- Expertise Beschwerdestelle



Begegnung – Sicherheit – gutes Betriebsklima – Qualität



**Greifen Sie zum Äußersten:
Sprechen Sie miteinander und
darüber!**



**Organisation + Führung + MA
Wissen
Strukturen
Betriebsklima der Offenheit
Leistungsfähige Begegnung mit dem
Alltag**



Menschlichkeit und Professionalität



Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Steffi Lehmann
Aufsichtsperson
BGW München

**Fragen beantwortet Ihnen gern
die für ihre Einrichtung (PLZ)
zuständige Aufsichtsperson
der BGW München!**

**Zu erfragen unter:
Tel.: 089 – 35096 – 4600**

