

Bachelorarbeit zur Erreichung des Fachhochschuldiploms – Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit HES-SO

HES-SO // Valais Wallis - Hochschule für Soziale Arbeit

---

**Prävention von sexueller Gewalt in Institutionen für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung.**

**Wie setzen Institutionen für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung Prävention anhand der „Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen“ um?**

Erarbeitet von: Marion Ruppen

Bachelor Studiengang Soziale Arbeit, BAC 12/ SP, 8. Semester

Begleitende Dozent/in: Lucie Kniel-Fux

Saas-Balen, 04.07.2016

### Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die Bachelorarbeit selbständig verfasst und keine andern als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Ausführungen, die andern Texten wörtlich oder sinngemäss entnommen wurden, sind kenntlich gemacht. Die Arbeit war noch nie in gleicher oder ähnlicher Fassung Bestandteil einer Studien- oder Prüfungsleistung. Die Bachelorarbeit respektiert den Ethik-Kodex der HES-SO für die Forschung.

Unterschrift der Verfasserin:



### Geschlechterspezifische Sprache

In dieser Bachelorarbeit wird abwechslungsweise die männliche und die weibliche Form verwendet. Bei den Tätern sind mehr Fälle bekannt, in denen Männer sexuelle Gewalt begehen. Dennoch gibt es auch Frauen, die Täterinnen sind. Auf der Seite der Opfer können sowohl männliche, wie auch weibliche Menschen mit einer Behinderung betroffen sein. Deshalb werden in der Arbeit durchgehend beide Formen verwendet, so dass eindeutige Zuschreibungen vermieden werden.

## DANKSAGUNG

Ein riesengrosses Dankeschön gilt allen, die mich beim Verfassen dieser Bachelorarbeit in irgendeiner Form unterstützt haben...

Ein grosses Dankeschön möchte ich Frau Lucie Kniel-Fux, meiner Begleitdozentin der HES-SO Wallis, aussprechen. Sie hat mich während des ganzen Prozesses der Entstehung der vorliegenden Arbeit unterstützt. Sie hat mich stets gut beraten und mir geholfen, als ich an meine Grenzen gestossen bin. Ich bedanke mich für die gute und unkomplizierte Zusammenarbeit, für die guten Ratschläge und das Engagement ihrerseits.

Ich bedanke mich bei den zwei Institutionen, die mich bei der Forschung unterstützt haben. Nur durch ihre Unterstützung konnte ich an die für die Forschung nötigen Daten gelangen. Vielen Dank für die Einsicht in ihre Dokumente und für die Bereitschaft, an meinen Interviews teilzunehmen.

Ich bedanke mich bei Frau Annelise Ketelaars, die mir in Form eines Expertengesprächs viele hilfreiche Informationen zur Thematik Prävention geliefert hat.

Für den häufigen fachlichen Austausch, das Korrekturlesen, die Motivationsarbeit und die Geduld bedanke ich mich von Herzen bei meiner Schwester Anja Ruppen. Während der gesamten Zeit war sie mir eine unglaubliche Hilfe.

Ich bedanke mich bei Herrn Tobias Anthamatten für das Korrekturlesen. Mit viel Engagement hat er die Arbeit detailliert durchgelesen.

Ich bedanke mich bei meinen Studienkolleginnen und bei den Dozierenden des Bachelormoduls für die Möglichkeiten des Austausches und die Beantwortung anstehender Fragen.

Für die Geduld, die Motivationsarbeit und die Unterstützung bedanke ich mich bei meinem Partner. Er hat mich immer wieder beraten und ermöglichte mir durch viel Unterstützung im Alltag zeitliche Ressourcen für die Erstellung dieser Arbeit zu schaffen.

## ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Bachelorarbeit widmet sich der Umsetzung der Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen in zwei Institutionen für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung.

Im Jahr 2011 wurde in Bern von 12 Verbänden, Organisationen und Institutionen des Behindertenbereichs eine „Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen“ unterschrieben. In der Zwischenzeit wird diese Charta zunehmend in den Institutionen der Behindertenhilfe in der Schweiz eingeführt. Diese Bachelorarbeit untersucht anhand einer Befragung in 2 Institutionen diesen Umsetzungsprozess, indem der folgenden Forschungsfrage nachgegangen wird:

*Wie setzen Institutionen für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung Prävention anhand der „Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen“ um?*

In einer theoretischen Auseinandersetzung wird zuerst das Setting, in dem Menschen mit einer Behinderung Gewalt ausgesetzt sein können, erläutert. Dazu wird der institutionelle Kontext anhand des Konzepts der funktionalen Gesundheit beschrieben. Die Hauptthemenbereiche dieses Kapitels sind die Menschen mit einer Beeinträchtigung, ihre Begleitpersonen und die Institution.

In einem nächsten Teil wird die Thematik „sexuelle Gewalt“ detailliert beschrieben. Diese Auseinandersetzung leitet dann über in einen weiteren Schwerpunkt dieser Arbeit, nämlich der Prävention vor sexueller Gewalt im institutionellen Kontext. Dazu wird Prävention allgemein und anhand dreier Präventionsmodelle vorgestellt. Anschliessend wird die Charta zur Prävention vorgestellt und erläutert. Mit Hilfe des Flügelradmodells nach Biehal der Fachstelle Limita (Elmer, Maurer, 2011) wird dargelegt, wie institutionelle Prävention in der Praxis aussehen kann.

In einem letzten Teil werden die Themenbereiche funktionale Gesundheit und Prävention anhand des Flügelradmodells mit der Charta in Beziehung gesetzt.

Die empirische Befragung zeigte, dass Prävention in den zwei von mir untersuchten Institutionen umgesetzt wird. Man kann jedoch nicht von einer absoluten Umsetzung sprechen, da Gewalt etwas ist, das sich hinter verschlossenen Türen abspielt. Weiter stellte sich heraus, dass das professionelle Verständnis für den Themenbereich „Grenzverletzungen“ noch weiter ausgebaut werden müsste.

Für die Praxis stellt sich als besonders wertvoll heraus, dass es sinnvoll ist, die Thematik der Prävention auch nach der Einführung der Präventionskonzepte stets präsent zu halten. Dazu eignen sich Flyer oder Inputs. Weiter ist es wichtig, dass die Persönlichkeitsrechte der Klienten im Berufsalltag eine wichtige Rolle spielen. Wenn die Persönlichkeitsrechte nicht eingehalten werden, ist dies eine Grenzverletzung. Dies konnte in der Haltung des Personals in den von mir untersuchten Institutionen erst teilweise verankert werden. Durch Weiterbildungen und das Aufzeigen von Grenzverletzungen mit Hilfe von konkreten Beispielen kann das Personal in deren Erkennung von Grenzverletzungen gestärkt werden.

### Schlüsselbegriffe

Prävention / sexuelle Gewalt / Funktionale Gesundheit / Flügelradmodell nach Biehal / Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderer Grenzverletzungen

<b>Inhaltsverzeichnis</b>
---------------------------

<b>EINLEITUNG</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Das Thema</b> .....	<b>6</b>
1.1 Wahl des Themas .....	6
1.2 Bezug zur Sozialen Arbeit.....	6
<b>2 Forschungsgegenstand</b> .....	<b>8</b>
2.1 Forschungsfrage .....	8
2.2 Forschungsziele .....	8
2.3 Hypothesen .....	9
Hypothese 1 .....	9
Hypothese 2 .....	9
<b>THEORETISCHER RAHMEN</b> .....	<b>10</b>
<b>3 Der institutionelle Kontext</b> .....	<b>10</b>
3.1 Das Konzept der Funktionalen Gesundheit.....	10
3.2 Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung.....	11
3.3 Professionelle in Institutionen für Menschen mit einer Beeinträchtigung .....	12
3.4 Institutionen für Menschen mit einer Beeinträchtigung .....	13
3.5 Fazit.....	14
<b>4 Sexuelle Gewalt</b> .....	<b>15</b>
4.1 Die Sexualität der Menschen .....	15
4.2 Verursacher und Schwere Kategorien von Gewalt .....	15
4.2.1 Sexuelle Grenzverletzungen .....	16
4.2.2 Sexuelle Übergriffe.....	17
4.2.3 Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt.....	17
4.3 Risikofaktoren für sexuelle Gewalt in Institutionen .....	17
<b>5 Prävention vor sexueller Gewalt im institutionellen Kontext</b> .....	<b>19</b>
5.1 Begriffe der Prävention .....	19
5.1.1 Prävention .....	19
5.1.2 Konzept.....	19
5.2 Prävention vor sexueller Gewalt.....	19
5.3 Präventionsmodelle.....	19
5.3.1 Zeitbezogene Prävention.....	20
5.3.2 Evidenzbasierte Gewaltprävention .....	20
5.3.3 Präventionsmodell zur institutionellen Prävention sexueller Ausbeutung.....	20
5.4 Charta zu Prävention.....	22
5.4.1 Die Grundsätze der Charta.....	22
5.5 Institutionelle Prävention .....	23
5.5.1 Institutionelle Prävention auf der Ebene der Organisation. ....	24
5.5.2 Institutionelle Prävention auf der Ebene der Kultur .....	28
5.5.3 Prävention auf der Ebene der Menschen .....	30
5.6 Verortung der Charta im Flügelradmodell und in Konzept der Funktionalen Gesundheit .....	32
5.7 Fazit.....	35
5.8 Zusammenfassung des Theorieteils .....	36
<b>FORSCHUNGSTEIL</b> .....	<b>38</b>
<b>6 Methodik</b> .....	<b>38</b>
6.1 Methodisches Vorgehen .....	38
6.2 Das Forschungsfeld .....	38
6.2.1 Das Forschungsfeld .....	38
6.2.2 Der Zugang zum Forschungsfeld .....	39

6.2.3 Auswahl der Interviewpartnerinnen .....	39
<b>6.3 Die Datenerhebungsmethode .....</b>	<b>39</b>
<b>6.4 Die Auswertungsmethode.....</b>	<b>39</b>
6.4.1 Für die Dokumentenanalyse.....	39
6.4.2 Für die Interviews .....	40
<b>6.5 Ethische Aspekte.....</b>	<b>40</b>
<b>ERGEBNISTEIL.....</b>	<b>41</b>
<b>7 Ergebnisse der Datenanalyse.....</b>	<b>41</b>
<b>7.1 Die Institutionen .....</b>	<b>41</b>
7.1.1 Institution A .....	41
7.1.2 Institution B .....	41
<b>7.2 Die Dokumente .....</b>	<b>41</b>
<b>7.3 Die Interviewpartner .....</b>	<b>41</b>
<b>7.4 Ergebnisse der Dokumentenanalyse .....</b>	<b>42</b>
7.4.1 Suchraster der qualitativen Inhaltsanalyse .....	42
7.4.2 Die zehn Grundsätze der Charta in den untersuchten Dokumenten .....	43
<b>7.5 Ergebnisse der leitfadengestützten Interviews .....</b>	<b>49</b>
7.5.1 Suchraster der qualitativen Inhaltsanalyse der leitfadengestützten Interviews.....	49
7.5.2 Die Ergebnisse der leitfadengestützten Interviews .....	49
<b>SYNTHESE.....</b>	<b>54</b>
<b>8 Diskussion der Hypothesen.....</b>	<b>54</b>
<b>8.1 Diskussion der ersten Hypothese .....</b>	<b>54</b>
8.1.1 Fazit zur Diskussion der ersten Hypothese .....	57
<b>8.2 Diskussion der zweiten Hypothese .....</b>	<b>57</b>
8.2.1 Fazit zur Diskussion der zweiten Hypothese .....	62
<b>8.3 Kommentar zu den Hypothesen .....</b>	<b>64</b>
<b>9 Stellungnahme zur Forschungsfrage.....</b>	<b>64</b>
<b>10 Kommentar der Autorin .....</b>	<b>65</b>
<b>SCHLUSSFOLGERUNG .....</b>	<b>67</b>
<b>11 Erkenntnisse für die Praxis.....</b>	<b>67</b>
<b>12 Weiterführende Fragen .....</b>	<b>68</b>
<b>13 Persönliche Stellungnahme zu den Zielen .....</b>	<b>69</b>
<b>14 Lernprozess .....</b>	<b>69</b>
14.1 Technische Bilanz .....	69
14.2 Persönliche Bilanz.....	70
<b>LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>72</b>
<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>73</b>
<b>Anhang A Leitfaden für das leitfadengestützte Interview.....</b>	<b>74</b>
<b>Anhang B: Interview in der Institution A.....</b>	<b>75</b>
<b>Anhang C: Interview in der Institution B.....</b>	<b>87</b>
<b>Anhang D: Expertengespräch mit Annelise Ketelaars .....</b>	<b>98</b>

## EINLEITUNG

### 1 Das Thema

#### 1.1 Wahl des Themas

Ich möchte mich in meiner Bachelorarbeit damit auseinandersetzen, wie Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung umgesetzt wird. In meinem Berufsalltag ist dies zurzeit sehr aktuell. In der Institution, in der ich arbeite, führen wir im Moment ein Präventionskonzept für sexuelle Gewalt und Grenzüberschreitungen ein. Deshalb beschäftige ich mich in meinem Berufsalltag täglich mit Fragen zur Prävention und deren Umsetzung. Als Gruppenleiterin bin ich für die Einführung des Konzepts auf der Gruppe, auf der ich arbeite, verantwortlich. Es erscheint mir sinnvoll, mir Fachwissen anzueignen, um so das Konzept professionell umsetzen und kritisch hinterfragen zu können. Das Verfassen einer Bachelorarbeit über Prävention von sexuellen Grenzüberschreitungen kann mich dabei unterstützen, im Umgang mit der Thematik eine professionelle Haltung zu entwickeln.

Sexuelle Grenzüberschreitungen und deren Prävention ist ein komplexes Thema, weil viele Faktoren zu Missbrauch beitragen und somit in der Prävention viele Aspekte beachtet werden müssen. Es steht eine grosse Datenmenge zur Verfügung. Ich möchte diese mit Hilfe dieser Bachelorarbeit gliedern. Es ist mir ein Anliegen, mich in diesem Themenbereich weiterzubilden, um die Klienten in ihrem Alltag vor sexueller Gewalt, Grenzüberschreitungen und Missbrauch zu schützen oder falls nötig Opfer kompetent zu unterstützen.

Ich finde es wichtig, Begriffe, die mit dieser Thematik zusammenhängen, in meine Berufssprache zu integrieren, damit ich mich fachgerecht ausdrücken kann. Weiter ist Fachwissen nötig, um adäquat vorzugehen, wenn ein Missbrauchsverdacht oder Missbrauchsfall vorliegt.

#### 1.2 Bezug zur Sozialen Arbeit

In den letzten Jahren wurden durch die Medien Missbrauchsfälle durch Professionelle und Nichtprofessionelle, die in sozialen Institutionen arbeiten, bekannt. Ich denke, deshalb ist das Bewusstsein dafür, dass Missbrauch auch durch Fachpersonen geschieht, grösser geworden. Ich sehe es als Aufgabe der Sozialen Arbeit, sich dieser Realität zu stellen und professionell darauf zu reagieren. Das Thema darf nicht vertuscht werden, sondern muss transparent angegangen werden. Dies stärkt das Vertrauen der Klientinnen und dient sowohl ihrem Schutz, wie auch dem der Profession.

Im Berufskodex der Professionellen der Sozialen Arbeit der Schweiz, Avenir Social (online, 2010) ist bereits in der Leitidee beschrieben, dass alle Menschen Anrecht auf die Befriedigung existentieller Bedürfnisse haben. Schutz ist eines dieser Bedürfnisse (Artikel 4.1). Weiter weist der Berufskodex darauf hin, dass Fachpersonen den Auftrag haben, den Menschen zu schützen (5.6), Notlagen der Klientinnen und Klienten zu beseitigen oder zu lindern (5.5), Fehlverhalten von Kollegen anzusprechen (6.3), das Wohlbefinden der Klientinnen und Klienten anzuheben (7.1), ungerechte Praktiken zurückzuweisen (9.7), Klienten und Klientinnen vor Gewalt, sexuellen Übergriffen, Machtmissbrauch, Bedrohung und Beschämung zu schützen (10.3), verantwortungsvoll mit dem Machtgefälle zwischen Professionellen und den Klientinnen umzugehen und sich der Positionsmacht bewusst zu sein (11,3/11.4) und voneinander gegenseitig die Einhaltung ethischer Forderungen zu verlangen (15.3).

Um diesen Anforderungen des Berufskodexes zu entsprechen, brauchen Institutionen präventive Massnahmen. INSOS, der Branchenverband für Menschen mit einer Behinderung, publizierte in Zusammenarbeit mit diversen sozialen Institutionen eine Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen (online, 2011).

Im sozialpädagogischen institutionellen Setting mit Menschen mit einer Behinderung sind Klienten von Fachpersonen abhängig. Professionelle sind im Berufsalltag mit der Herausforderung des adäquaten Umgangs mit Machtverhältnissen konfrontiert. Das Machtgefälle zwischen Professionellen und Klientinnen birgt ein grosses Risiko für Grenzverletzungen und Machtmissbrauch. Durch präventive Massnahmen können Professionelle angeregt werden,

sich kritisch mit den Machverhältnissen und Grenzverletzungen auseinandersetzen und Klienten können gestärkt werden, ihre Grenzen wahrzunehmen, zu kommunizieren und bei einer Grenzverletzung Widerstand auszudrücken.

## 2 Forschungsgegenstand

### 2.1 Forschungsfrage

Präventionskonzepte gehören heute in einigen Institutionen zum Standard. INSOS publizierte die Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen (online, 2011a). Diese Charta wurde von vielen Institutionen unterzeichnet. Ein Standard, der in dieser Charta definiert wurde, beauftragt die Institutionen damit, über ein Präventionskonzept zu verfügen. In diesem Präventionskonzept soll definiert werden, wie die weiteren Grundsätze der Charta in der jeweiligen Institution umgesetzt werden. Für mich stellt sich die Frage, ob und wie diese Konzepte in die Praxis umgesetzt werden können. Aus der Berufspraxis weiss ich, dass es eine grosse Herausforderung ist, neue Konzepte einzuführen, weil dies bei den Mitarbeitenden einer Institution häufig Unsicherheit und Widerstand auslöst. Ich denke, ein Präventionskonzept ist nur dann sinnvoll, wenn es auch tatsächlich von den Mitarbeitenden verstanden, getragen und umgesetzt wird. Deshalb möchte ich folgende Forschungsfrage bearbeiten:

*Wie setzen Institutionen für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung Prävention anhand der „Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen“ um?*

#### Unterfragen

- Sind Präventionskonzepte mit Konzepten der gängigen Berufspraxis kompatibel?
- Lassen sich Präventionskonzepte in die Praxis umsetzen? Sind Präventionskonzepte praxistauglich?
- Wer ist in den Institutionen für die Erstellung eines Präventionskonzepts zuständig?
- Wer ist in den Institutionen für die Umsetzung eines Präventionskonzepts zuständig?
- Wie werden Mitarbeitende einer Institution in der Umsetzung des Präventionskonzepts geschult?
- Wie werden Präventionskonzepte eingeführt?
- Kennen die Mitarbeitenden einer Institution die Wichtigkeit eines Konzepts?
- Was geschieht, wenn sich jemand nicht an das Präventionskonzept hält?

### 2.2 Forschungsziele

Anhand dieser Fragestellung wollen in dieser Bachelorarbeit folgende Forschungsziele erreicht werden.

- Darstellen theoretischer Hintergründe von Prävention von sexuellen Grenzverletzungen, Übergriffen und Missbrauch.
- Vorstellen der Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen.
- Vorstellen von konkreten präventiven Ansätzen, welche in Institutionen angewendet werden können.
- Konzeptionelle und in der Praxis umgesetzte Prävention miteinander vergleichen.

- Darstellen, wie Präventionskonzepte in Institutionen eingeführt und umgesetzt werden.
- Aufzeigen von Chancen und Risiken durch die Umsetzung von Präventionskonzepten in Institutionen.
- Aufzeigen von Handlungsvorschlägen, die in der Berufspraxis bei Einführungen von Präventionskonzepten unterstützen.

### **2.3 Hypothesen**

Die folgenden Hypothesen dienen in der Bachelorarbeit dazu, der Forschung eine Richtung zu geben und das Thema einzugrenzen. Sie geben eine vorläufige Antwort auf die Forschungsfrage.

#### **Hypothese 1**

*Die zehn von der Charta definierten Grundsätze sind in den Präventionskonzepten der zwei von mir ausgewählten Institutionen enthalten.*

#### **Hypothese 2**

*In Anlehnung an die zehn Grundsätze der „Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen“ wird in den zwei von mir untersuchten Institutionen ein Präventionskonzept umgesetzt.*

## THEORETISCHER RAHMEN

Um die Forschungsrichtung präzise zu definieren, werden in einem ersten Schritt einige Begriffe zum Kontext, in dem Prävention stattfinden soll, definiert und erklärt. Das institutionelle Setting wird anhand des Konzepts der Funktionalen Gesundheit aufgezeigt. Dieses Konzept gehört in der Arbeit mit Menschen mit einer Beeinträchtigung heute in vielen Institutionen zum Standard.

In einem weiteren Abschnitt wird dann sexuelle Gewalt thematisiert. Dazu werden Formen und Schweregrade aufgezeigt.

Anschliessend wird Prävention theoretisch aufgearbeitet. Hierzu werden drei Präventionsmodelle sowie die Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen vorgestellt. In einem weiteren Schritt wird konkret aufgezeigt, wie institutionelle Prävention konzeptuell aussehen kann. Im letzten Kapitel des Theorieteils wird die Charta zur Prävention in einem Präventionsmodell und dem Konzept der Funktionalen Gesundheit verortet. Dies soll aufzeigen, dass die Charta zur Prävention auf theoretischer Ebene den Vorgaben entspricht und dass die Charta auch mit Konzepten, die in der allgemeinen Arbeit mit Menschen mit einer Beeinträchtigung massgebend sind, kompatibel ist.

Der Theorieteil wurde mit Aussagen von Frau Annelise Ketelaars ergänzt. Diese Aussagen wurden in einem Expertengespräch mit Frau Ketelaars gewonnen.

### 3 Der institutionelle Kontext

Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung ist nötig, weil sexueller Missbrauch in Institutionen geschieht. In dieser Bachelorarbeit wird untersucht, ob Präventionskonzepte innerhalb einer Institution für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung umsetzbar sind. Um das Forschungsfeld zu präzisieren, wird der institutionelle Kontext kurz vorgestellt. Der zu untersuchende Kontext beinhaltet das institutionelle Setting mit Klienten und Personal. Das Personal der Institution setzt sich aus Professionellen und nicht Professionellen der Sozialen Arbeit zusammen.

Das institutionelle Setting wird in diesem Abschnitt anhand des Konzepts der Funktionalen Gesundheit erklärt.

#### 3.1 Das Konzept der Funktionalen Gesundheit

Oberholzer (2009, 18) definiert den Begriff der Funktionalen Gesundheit folgendermassen: „Eine Person ist funktional gesund, wenn sie möglichst kompetent mit einem möglichst gesunden Körper an möglichst normalisierten Lebensbereichen teilnimmt und teilhat.“

Oberholzer erklärt, dass das Konzept der Funktionalen Gesundheit im Prozess der Entstehung der ICF<sup>1</sup> der WHO<sup>2</sup> entwickelt wurde. Das Konzept dient als Rahmenkonzept in der Arbeit mit Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung.

Durch dieses Konzept wird der Mensch als bio-psycho-soziales Wesen erfasst. Der Mensch entwickelt sich ein Leben lang durch die aktive Auseinandersetzung mit sich und seiner sozialen und materiellen Umwelt. Deshalb ist das Ermöglichen von einer aktiven Teilhabe und Teilnahme an verschiedenen Lebensbereichen für den Menschen und seine Weiterentwicklung zentral. Das Konzept definiert verschiedene Strukturen, die bei der Begleitarbeit von Menschen mit einer Beeinträchtigung beachtet werden müssen. Diese Strukturen sehen wie folgt aus:

- die selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe und Teilnahme einer Person in Gesellschaft und Umwelt (Partizipation)

<sup>1</sup> Die Abkürzung ICF steht für ein internationales Konzept zu Behinderung, welches von der WHO 2001 herausgegeben wurde, die „International Classification of Functioning, Disability and Health“. Auch im deutschsprachigen Raum wird die englische Abkürzung ICF gebraucht.

<sup>2</sup> Weltgesundheitsorganisation mit Sitz in Genf

- die individuellen und kompetenten Handlungen eines Menschen (Aktivitäten), die zur Teilhabe und Teilnahme notwendig sind
- der Körper einer Person (Körperstrukturen, Körperfunktionen)
- die Persönlichkeit einer Person (personenbezogene Faktoren)
- alle externen Gegebenheiten (Umweltfaktoren)
- mögliche Gesundheitsprobleme
- das Zusammenspiel und Entwicklungspotenzial all dieser Aspekte.

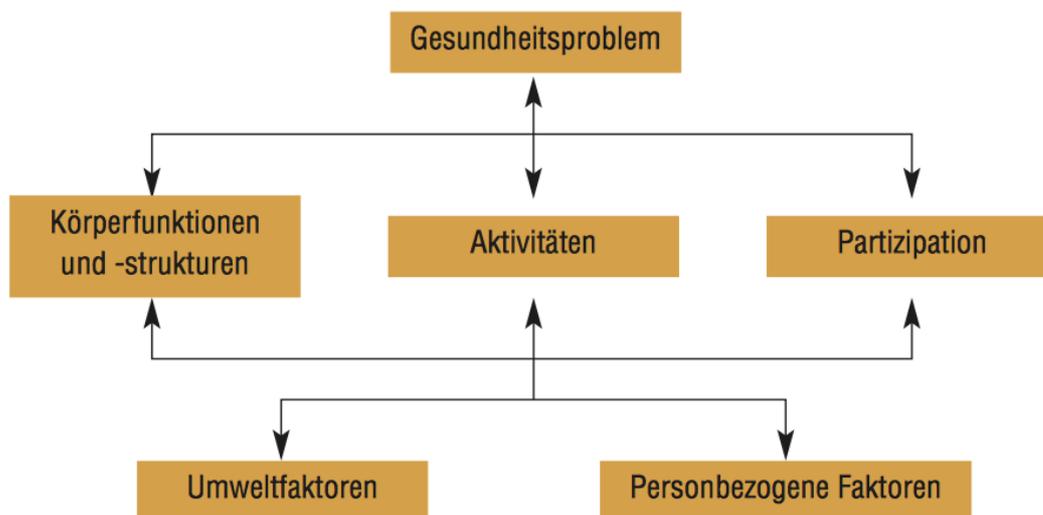


Abb. 1: Strukturen des Konzepts der funktionalen Gesundheit (Oberholzer, 2009, 20)

Innerhalb dieser Strukturen gibt es Förderfaktoren und Barrieren. Förderfaktoren sind Aspekte innerhalb der oben genannten Strukturen, die sich positiv auf die Entwicklung der Persönlichkeit und der Kompetenzen auswirken. Barrieren sind Aspekte, die sich negativ auf die Entwicklung auswirken oder diese behindern. Deshalb ist ein zentraler Aspekt, die Barrieren zu erkennen und abzubauen und Förderfaktoren auszubauen.

### 3.2 Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung

Laut ICF (WHO, online, 2005,4) „umfasst der Begriff der Funktionsfähigkeit alle Aspekte der funktionalen Gesundheit. Eine Person ist funktional gesund, wenn von dem Hintergrund ihrer Kontextfaktoren-

- ihre körperlichen Funktionen (einschliesslich des mentalen Bereichs) und Körperstrukturen denen eines gesunden Menschen entsprechen,
- sie alles das tut oder tun kann, was von einem Menschen ohne Gesundheitsproblem erwartet wird,
- sie ihr Dasein in allen Lebensbereichen, die ihr wichtig sind, in der Weise und dem Umfang entfalten kann, wie es von einem Menschen ohne gesundheitsbedingte Beeinträchtigung der Körperfunktionen oder –strukturen der Aktivitäten erwartet wird.

Der Behinderungsbegriff der ICF ist der Oberbegriff zu jeder Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit eines Menschen.“

Das heisst, die Körperfunktionen eines Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung entsprechen nicht jenen eines gesunden Menschen, er kann nicht alles tun, was von einem Menschen ohne Gesundheitsproblem erwartet wird und kann sein Dasein in allen Lebensbereichen, die ihm wichtig sind, nicht in der Weise und dem Umfang entfalten, wie es von Menschen ohne gesundheitsbedingte Beeinträchtigung erwartet wird.

### 3.3 Professionelle in Institutionen für Menschen mit einer Beeinträchtigung

Meistens sind in Institutionen für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung unter anderem Professionelle der Sozialen Arbeit angestellt. Der Berufskodex von Avenir Social für Professionelle der Sozialen Arbeit enthält ethische Richtlinien und Vorgaben für die Leitidee und das Menschenbild der Profession. Im Berufskodex heisst es:

- *Alle Menschen haben Anrecht auf die Befriedigung existentieller Bedürfnisse sowie auf Integrität und Integration in ein soziales Umfeld. Gleichzeitig sind Menschen verpflichtet, andere bei der Verwirklichung dieses Anrechts zu unterstützen. (online 2010, 6)*
- *Voraussetzungen für das erfüllte Menschsein sind die gegenseitig respektierende Anerkennung des oder der Anderen, die ausgleichend gerechte Kooperation der Menschen untereinander und gerechte Sozialstrukturen. (online 2010, 6)*

Soziale Institutionen beschäftigen unter anderem Fachpersonen der Sozialpädagogik. Diese gehören der Profession der Sozialen Arbeit an. Dalferth (2013,337,338) definiert: „Soziale Arbeit zielt im Einzelnen auf die

- Überwindung von materiellen, sozialen und psychischen Einschränkungen
- Behebung von Situationen des Mangels,
- Verringerung von Erfahrungen des Leidens,
- Bewältigung von Situationen des Alltags,
- Verminderung sozialer Ungleichheit und
- Verbesserung von Teilhabechancen und Inklusion.“

Im Konzept der Funktionalen Gesundheit werden die Qualitätsmerkmale für professionelle Leistungen von Oberholzer (2009, 52-55) wie folgt festgelegt:

- Die professionelle Dienstleistung verfolgt das Ziel, die Funktionale Gesundheit eines Menschen im höchstmöglichen Masse zu erhalten oder zu verbessern.
- Die Person mit Beeinträchtigung wird in den Mittelpunkt der professionellen Bemühungen gestellt, das heisst, es wird individuumzentriert gearbeitet. Dazu ermöglichen alle Angebote der Klientin, dass sie sich durch Mithandeln und Mitverantwortung kompetent erfährt.
- Die Professionellen arbeiten ressourcenorientiert. Der Mensch und sein soziales Umfeld werden als Ressource verstanden. Im Konzept der Funktionalen Gesundheit bedeutet dies, dass Ressourcen und Förderfaktoren wahrgenommen und ausgebaut werden und Barrieren und entwicklungshemmende Faktoren erkannt und wenn möglich abgebaut werden.
- Die Leistungen werden in Kooperation mit den Klienten realisiert.
- Die Leistungen und Massnahmen werden für die Klienten verständlich und bedeutsam gemacht. Das heisst, die Arbeit muss für die Klienten bedeutsam/anschlussfähig gestaltet werden.
- Die Professionellen arbeiten kompetenzorientiert. Ziel ist die Selbstbefähigung der Klienten und ihrer sozialen Bezugssysteme.
- Die Arbeit mit den Klienten ist lebenslauforientiert. Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung wird als lebenslanger Prozess verstanden.
- Die Professionellen arbeiten systemorientiert, da der Mensch ein bio-psycho-soziales Wesen ist.
- Die Arbeiten mit den Klienten ist sozialraumorientiert, da dies Grundlage für gelingende Partizipation in verschiedenen Lebensbereichen ist.
- Die Professionellen arbeiten teamorientiert mit allen Fachleuten aus allen Lebensbereichen zusammen.
- Die Dienstleistung ist präventiv und reaktiv. Entwicklungshemmende Faktoren oder Barrieren werden so früh als möglich erkannt.
- Die Professionellen arbeiten mit einer Vielfalt an Methoden, die den Bedürfnissen der Klienten entsprechen.

- Die Professionellen arbeiten qualitätsbewusst. Das heisst, die Leistungen zielen auf eine nachhaltige Persönlichkeitsentwicklung und Kompetenzentwicklung ab. Die Leistung wird mit Hilfe von Instrumenten der Prozessgestaltung konzipiert, realisiert, evaluiert und laufend angepasst.

### 3.4 Institutionen für Menschen mit einer Beeinträchtigung

Institutionen für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung bieten eine Infrastruktur, in der Menschen mit einer Behinderung begleitet werden. Im Konzept der Funktionalen Gesundheit, welches heute ein gängiges Konzept für Institutionen für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung ist, wird die Dienstleistung, die Institutionen durch ihre Mitarbeiter zu leisten haben, wie folgt definiert: „Professionelle Dienstleistungen in der Behindertenhilfe haben darauf abzielen, die Funktionale Gesundheit eines Menschen zu erhalten oder zu verbessern, respektive beeinträchtigende Faktoren zu lokalisieren und zu reduzieren. Und zwar da, wo die individuellen Ressourcen eines Menschen und die seines sozialen Umfeldes nicht (mehr) ausreichen.“ (Oberholzer, 2009,34)

Laut Oberholzer gehört es auch zur Dienstleistung der Organisation, normalisierte Lebensbereiche zur Verfügung zu stellen und normalisierte Teilhabemöglichkeiten zu ermöglichen. (2009, 51)

Weiter beschreibt Oberholzer, dass die professionellen Angebote seitens der Institution heute sowohl gegenüber den Leistungsfinanzierern wie auch gegenüber den Leistungsbestellern im Detail gerechtfertigt werden muss. Dies geschieht, indem die Institution als Zielkonzeption Menschen mit Beeinträchtigung anhand des Konzepts der Funktionalen Gesundheit begleitet und diesen Prozess dann durch Dokumentation dem Leistungsfinanzierer transparent und nachvollziehbar aufzeigt. (2009, 50)

Der Branchenverband INSOS gab eine Charta „Lebensqualität“ (online, 2012) für Menschen mit Behinderung in sozialen Institutionen heraus. In der Charta „Lebensqualität“ ist beschrieben, dass sich Institutionen an den drei Leitmotiven **Autonomie, Teilhabe und Inklusion** von Menschen mit einer Behinderung orientieren. Durch diese Leitmotive soll die Lebensqualität der Menschen mit Behinderung gesteigert werden. Dazu definieren sie, wie die Zusammenarbeit aussehen muss, damit die Leitziele erfüllt werden können.

#### Arbeit mit und für Menschen mit Behinderung

In diesem Kapitel beschreibt die Charta das Anrecht der Menschen mit Behinderung auf Autonomie, Teilhabe und Inklusion. Es ist Aufgabe seitens der Institution, die Menschen darin zu unterstützen. Um Autonomie zu gewährleisten, ist das Recht auf die Gestaltung eines selbstbestimmten, sinnerfüllten Lebens und auch das Recht auf Begleitung, dies zu ermöglichen, definiert. Menschen mit Behinderung werden im Sinne der Autonomie in alle sie betreffenden Angelegenheiten miteinbezogen. Weiter sind sie gleichwertige Mitglieder unserer Gesellschaft. Es gehört zu den Aufgaben der Inklusion, ihre Lebensweise zu respektieren und sie bei dieser in der Gesellschaft zu unterstützen.

#### Menschen mit Behinderung und interne Zusammenarbeit

Die Charta beschreibt, dass zur Ermöglichung der drei Leitziele eine besondere Art von Zusammenarbeit nötig ist. Das heisst, die Menschen mit einer Behinderung bestimmen das Beziehungs- und Handlungsgeschehen mit. Dazu gehört unter anderem, dass Menschen mit Behinderung, ihre Begleiter und ihre Nahestehenden in die Gestaltung des Alltags einbezogen werden, damit eine möglichst hohe Lebensqualität entsteht. Die Charta definiert, dass es der Verantwortung der Einrichtung obliegt, dass Autonomie, Teilhabe und Inklusion weiterentwickelt werden können. Dazu soll die Institution geeignete Massnahmen zur Qualitätsentwicklung und –evaluation treffen.

#### Institution und Öffentlichkeit: Zusammenarbeitspartner im Interesse von Menschen mit Behinderung.

In diesem Kapitel geht es darum, dass Menschen mit Behinderung als Teil unserer Gesellschaft, mit ihrer Individualität, Träger von Würde und Grundrechten sind. Zu deren Verwirkli-

chung braucht es besondere Unterstützung von anderen Menschen und der Gesellschaft. Die Gesellschaft hat dem Staat den gesetzlichen Auftrag erteilt, den Menschen mit einer Behinderung die nötige Unterstützung zu bieten und die dafür nötigen Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Menschen mit Behinderung werden von fachlich kompetentem Personal begleitet.

### **3.5 Fazit**

Innerhalb einer Institution gibt es Zusammenhänge, die die Notwendigkeit eines Präventionskonzepts aufzeigen. Die Klienten sind in ihrer Funktionsfähigkeit beeinträchtigt, Professionelle der Sozialen Arbeit unterliegen dem Auftrag, Klienten in Situationen, die durch ihre Beeinträchtigung für sie eine Herausforderung sind, Unterstützung zu bieten. Barrieren müssen von Professionellen abgebaut werden. Weiter sind Professionelle der Sozialpädagogik durch den Berufskodex sowie die Definition laut Dalferth dazu verpflichtet, die Wahrung der Integrität und der Grundbedürfnisse zu unterstützen und Erfahrungen des Leids zu verringern. Sexuelle Gewalt entspricht innerhalb mehrerer Strukturen des Konzepts der funktionalen Gesundheit einer Barriere, die von Seiten der Professionellen erkannt und abgebaut werden muss. Damit Institutionen den Dienstleistungsauftrag, so wie er oben beschrieben ist, ausführen können, müssen sie Klienten vor sexueller Gewalt schützen. Dies zeigt die Notwendigkeit eines Präventionskonzepts auf.

## 4 Sexuelle Gewalt

*Die Gewalt fängt nicht an, wenn einer einen erwürgt.*

*Sie fängt an, wenn einer sagt: "Ich liebe dich: Du gehörst mir!"*

(Erich Fried, online)

Sexuelle Gewalt ist eine komplexe und vielschichtige Thematik. Elmer und Maurer (2011,18) umschreiben sie folgendermassen: „Sexuelle Gewalt beinhaltet die Schädigung und Verletzung einer anderen Person durch erzwungene intime Körperkontakte oder sexuelle Handlungen, die dem Täter oder der Täterin eine Befriedigung eigener Bedürfnisse ermöglicht“. Gewalt, die etwas mit Sexualität zu tun hat, wird mit vielen unterschiedlichen Begriffen beschrieben. Dies liegt wohl daran, dass ganz unterschiedliche Formen von sexualisierter Gewalt existieren. In diesem Abschnitt wird aufgezeigt, wie sexuelle Gewalt stattfindet und was Gewalt ist. Dieses Kapitel dient dazu, einen Überblick zu verschaffen. Die Thematik wird hier nur oberflächlich angeschnitten. Zu Beginn dieses Kapitels wird zuerst der Begriff Sexualität definiert und anschliessend werden dann Grenzüberschreitungen, Übergiffe und strafrechtlich relevante Formen von sexueller Gewalt aufgezeigt.

### 4.1 Die Sexualität der Menschen

Der holländische Mediziner Paul Sporken (1974, online 2012) fasst den Begriff Sexualität in einem Dreistufen-Modell zusammen. Dies ist ein Modell, das Sexualität nicht nur auf Genitalsexualität reduziert, sondern dem Begriff Sexualität mehr zuordnet. Sporken unterteilt in die drei folgenden Bereiche:

#### Äusserer Bereich

Im äusseren Bereich sind die menschlichen Beziehungen, also soziale Kontakte, zusammengefasst. Es geht in diesem Bereich um die Aktionen, mit denen Menschen miteinander in Kontakt treten. Dazu gehören unter anderem der Austausch von Emotionen, Gespräche, Blicke und die Wahrnehmung der eigenen Identität als Mann und Frau.

#### Mittlerer Bereich

Im mittleren Bereich werden Sensualität, Zärtlichkeit und Erotik zusammengefasst. Dazu gehören unter anderem Gefühlsäusserungen, Körperkontakte, wie beispielsweise das Spüren der Haut, Küssen, Hände halten und/oder die damit einhergehenden Gefühle.

#### Innerer Bereich

Der innere Bereich beinhaltet die Genitalsexualität. Dazu gehören zum Beispiel Geschlechtsverkehr oder Petting.

Mit diesem weit gefassten Begriff der Sexualität lässt sich verdeutlichen, dass sexuelle Gewalt nicht ausschliesslich Missbrauch in strafrechtlich relevanten Formen bedeutet, sondern dass es auch Gewaltformen gibt, die den äusseren und mittleren Bereich der Sexualität betreffen.

### 4.2 Verursacher und Schweregraden von Gewalt

Im Bündner Standard (KKJ, 7-9), einem Praxishandbuch, wird aufgezeigt, dass Gewalt allgemein im institutionellen Kontext von verschiedenen Akteuren und in verschiedenen Schweregraden vorkommt. Dies zeigt, dass Gewalt komplex und vielschichtig ist. Durch den Standard existiert eine Auflistung von Akteuren und Schweregraden der Gewalt.

#### Verursacher von Gewalt

- Strukturelle Grenzverletzungen aufgrund mangelnder personeller, konzeptueller und struktureller Ressourcen und Massnahmen, welche zu Unklarheit, autoritärem Handlungsstil oder verwehrlosem Umgang in der Institution führen.
- Grenzverletzendes Verhalten zwischen Mitarbeitenden und Klientinnen und Klienten

- Grenzverletzendes Verhalten zwischen Klienten und Klientinnen und Mitarbeitenden
- Grenzverletzendes Verhalten unter Klientinnen und Klienten
- Grenzverletzendes Verhalten von Klienten an sich selbst
- Grenzverletzendes Verhalten von Mitarbeitenden an sich selbst

### Schwerekategorien von Gewalt

- Fehlender Respekt in alltäglichen Situationen
- Leichte Grenzüberschreitungen
- Schwere Grenzverletzungen
- Massive Übergriffe und Grenzverletzungen

Um diese Auflistung zu konkretisieren, werden im folgenden Kapitel Beispiele für die jeweiligen Kategorien aufgezeigt. Enders (2012, 30 ff.) unterteilt sexuelle Gewalt in sexuelle Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und strafrelevante Formen sexueller Gewalt.

#### **4.2.1 Sexuelle Grenzverletzungen**

Diese geschehen im Alltag in Institutionen immer wieder, können jedoch durch achtsamen Umgang korrigiert werden. Es gibt keine Definition, welches Verhalten eine Grenzverletzung ist. Dies hängt davon ab, wie die betroffenen Personen das Verhalten erleben, beziehungsweise ob das Verhalten die persönliche Grenze einer betroffenen Person verletzt hat. Grenzverletzungen geschehen entweder unabsichtlich oder aus fachlichen Defiziten. Hier einige Beispiele von sexuellen Grenzverletzungen:

- Flirten mit den Klienten
- Kosenamen geben
- Grenzverletzende Kleidung
- Missachtung des Rechts auf Intimsphäre
- Missachtung des Rechts am eigenen Bild
- Grenzverletzende Konzeptionen

Geschieht eine sexuelle Grenzverletzung ist es wichtig, dass die Begleitperson diese anhand der Reaktion der Klientin wahrnimmt und sich entschuldigt. Weiter muss dieses Verhalten in Zukunft unterlassen werden.

Grenzverletzungen können in der Regel durch reflexiven Umgang, Supervision, Weiterbildungen und grenzachtende institutionelle Regeln auf ein Minimum reduziert werden.

Ketelaars ( Expertengespräch, 126-154) beschreibt, dass es zusätzlich zu den Grenzverletzungen sexueller Natur auch Grenzverletzungen nicht sexueller Natur gibt. Diese geschehen im Alltag, beispielsweise, wenn Grenzen aufgezeigt werden. Sie betont, dass nicht alle Grenzverletzungen eine Gewalthandlung sind, zu mindest nicht eine destruktive Gewalthandlung. Dennoch kann die Integrität der Klienten auch durch aufzeigen von Grenzen verletzt werden. Durch eine reflektierende Haltung seitens der Begleitperson wird die Grenzverletzung erkannt. Die Begleitperson muss sich jeweils fragen, ob eine Grenze ethisch, moralisch und unter Berücksichtigung der Selbstbestimmung aufgezeigt wird. Ansonsten muss verhandelt werden. Wenn eine Grenze überschritten wird, ist es von zentraler Bedeutung, dass man sich entschuldigt um so die Grenzverletzung besprechbar zu machen. Durch eine Entschuldigung wird dem gegenüber auf Augenhöhe begegnet. Wenn sich die Begleitperson nicht entschuldigt, kann das ein Anzeichen für ein destruktives Machtgefälle sein und das Gegenüber wird dadurch zu einem Objekt gemacht. Ketelaars betont, dass das Team bei einer Grenzverletzung die Aufgabe hat, im Sinne der beherzten Kollegialität Grenzverletzungen anzusprechen, dies ist Teil des professionellen Handelns.

Werden Grenzverletzungen, wie sie hier beschrieben wurden, zugelassen und nicht reflektiert, entsteht eine Kultur der Unachtsamkeit. Diese kann in einer Institution den Nährboden

schaffen, auf dem weitere und massivere Übergriffssituationen möglich werden. Dies entspricht auch der Aussage von Elmer und Maurer (2011, 37) welche in Bezug auf das Flügelradmodell nach Biehal (vergl. S. 21) im Bereich der Prävention ebenfalls von der Ebene der Kultur sprechen.

#### 4.2.2 Sexuelle Übergriffe

Diese unterscheiden sich von Grenzverletzungen durch Häufigkeit und Massivität. Sexuelle Übergriffe geschehen nicht zufällig. Sie sind Ausdruck von fachlichen oder persönlichen Defiziten. Die Täter ignorieren bei einem Übergriff sämtliche Abwehrreaktionen des Opfers. Die Abwehr der Opfer kann sich in Worten, Mimik und Gestik zeigen. Sexuelle Übergriffe können mit oder ohne Körperkontakt geschehen. Hier einige Beispiele von sexuellen Übergriffen:

- Aufforderung zu sexuell getönten Zärtlichkeiten
- Aufforderung zu Intimsphäre missachtenden Handlungen
- Sexuell eindeutige Bewegungen oder Gesten
- Abwertende, sexistische Qualitätsurteile und Bemerkungen
- Unangemessene Gespräche über Sexualität
- Auslieferung von pornographischem Material
- Voyeuristische Blicke
- Unnötige Untersuchungen des Genitalbereichs
- Wiederholte grenzverletzende Berührungen
- Eine zu intime körperliche Nähe
- Küsse
- Klaps auf den Po

Sexuelle Übergriffe werden von Täterinnen oft verwendet, um die Opfer für einen sexuellen Missbrauch zu desensibilisieren. Die Übergriffe gehen oft einem Missbrauch vor und die Grenzen zwischen sexuellen Übergriffen und Missbrauch sind oft fließend.

#### 4.2.3 Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt

Unter sexuellem Missbrauch sind alle sexuellen Handlungen, die strafrechtlich relevant sind, zu verstehen. Dies sind Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Sexueller Missbrauch kann mit oder ohne Körperkontakt stattfinden. Hier einige Beispiele von sexuellem Missbrauch:

- Exhibitionistische Handlungen
- Pornographisches Material zeigen und zur Nachahmung auffordern
- Sexuelle Handlungen am Opfer ausführen
- Das Opfer zwingen, sexuelle Handlungen an sich oder der Begleitperson auszuführen

#### 4.3 Risikofaktoren für sexuelle Gewalt in Institutionen

Elmer und Maurer (2011, 20) zeigen auf, dass es in einer Institution Risikofaktoren gibt, welche sexuelle Gewalt begünstigen. Dies sind zum einen Risikofaktoren, die von den Tätern ausgehen. In Institutionen verschaffen sich Täterinnen Zugang zu von ihnen abhängigen Personen, welche für sie potenzielle Opfer sind. Sie können innerhalb der Institution Vertrauen zu den Klienten aufbauen, dann planvoll und gezielt nach Opfern suchen, ihre Abhängigkeit ausnutzen und die Opfer manipulieren oder täuschen.

Weiter nennen Elmer und Maurer die geistige Beeinträchtigung als einen Risikofaktor, um Opfer sexueller Gewalt zu werden. Durch die Abhängigkeit, eingeschränkte Ressourcen, mangelhafte Informationen und ungenügende Kommunikations- und Beschwerdemöglichkeiten können Menschen mit einer Behinderung zu Opfern werden.

Durch das Setting „Institution“ entstehen Risikofaktoren. Elmer und Maurer nennen patriarchale Strukturen, rigide autoritäre Strukturen, blindes Vertrauen zu den Angestellten, das Risiko der professionellen Machtposition, Gelegenheitsstrukturen, fehlende Konzepte, Man-

gel an Vernetzung und ungenügende personal- und arbeitsrechtliche Vorkehrungen als Risikofaktoren.

Da innerhalb der Institution und durch das Setting „Institution“ das Risiko von sexueller Gewalt gegen Klienten besteht, ist es wichtig, dass die Institution durch Prävention Schutzmassnahmen gegen sexuelle Gewalt einleitet.

## 5 Prävention vor sexueller Gewalt im institutionellen Kontext

Durch den beschriebenen Kontext in Kapitel 4 und 5 kann aufgezeigt werden, warum Prävention in sozialpädagogischen Institutionen für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung zentral ist. In diesem Abschnitt wird die Thematik Prävention aufgegriffen. Dazu werden nach der Erläuterung einiger Begriffe drei theoretische Präventionsmodelle vorgestellt. Um einen weiteren Aspekt der Forschungsfrage zu klären, wird die Charta zur Prävention vorgestellt. Im Anschluss daran wird aufgezeigt, wie institutionelle Prävention konkret aussehen kann. Dies wird anhand des vorher vorgestellten Flügelradmodells der Fachstelle Limita ausgearbeitet. Zum Schluss des Theorieteils wird die Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Gewalt und anderen Grenzverletzungen im Flügelradmodell der Fachstelle Limita sowie im Konzept der funktionalen Gesundheit verortet. Dies dient dazu, die Charta einerseits im oben beschriebenen institutionellen Kontext und andererseits in einem in diesem Kapitel vorgestellten Präventionskonzept zu verorten.

### 5.1 Begriffe der Prävention

#### 5.1.1 Prävention

Wüllenweber (2013, 283) betont, „dass unter dem Begriff Prävention zwei miteinander verbundene, jedoch eigenständige Zugangsweisen zusammengefasst werden“. Zum einen gehört die Früherkennung einer Situation oder einer Problemlage dazu. Diese Früherkennung hilft, die Ausweitung einer Problemlage zu verhindern. Zum anderen ist die Antizipation Teil der Prävention. Das bedeutet, es werden Massnahmen getroffen, die unerwünschte Situationen bereits vor deren Auftreten verhindern sollen.

#### 5.1.2 Konzept

Das Wort „Konzept“ stammt aus dem lateinischen Wort „conceptus“, was „zusammenfassen“ bedeutet. Ein Konzept wird im Duden (online) unter anderem als ein klar umrissener Plan, ein Programm für ein Vorhaben definiert.

Aus den beiden Begriffsdefinitionen lässt sich also ableiten, dass ein Präventionskonzept der Plan oder das Programm für Vorbeugung und Früherkennung von sexuellem Missbrauch ist.

### 5.2 Prävention vor sexueller Gewalt

Prävention vor sexueller Gewalt zielt darauf ab, problematisches oder schädigendes Verhalten, also sexuelle Gewalt, zu verhindern und zu vermindern (Elmer und Maurer, 2011, 29). Dies geschieht, in dem Prävention bei verschiedenen Zielgruppen ansetzt (Elmer und Maurer, 32). Prävention setzt bei Opfern, Täterinnen und Umfeld an.

Durch eine Analyse der Risiko- und Schutzfaktoren der jeweiligen Adressatengruppe können entsprechende Massnahmen definiert werden. Prävention setzt also da an, wo es gewaltfördernde oder auslösende Faktoren gibt.

Ziel der Prävention ist es, die Schutzfaktoren zu Gunsten der Opfer zu erhöhen und die Risikofaktoren zu vermindern. Der Ausbau von Schutzfaktoren seitens der Opfer und Eingrenzung der gewaltfördernden Risikofaktoren seitens der Täter, unter Einbezug angemessener Interventionen aus dem Umfeld, wirkt sich präventiv auf sexuelle Gewalt aus.

### 5.3 Präventionsmodelle

Elmer und Maurer (2011, 29 ff) zeigen auf, dass es verschiedene Präventionsmodelle gibt. Ein gängiges Modell ist das zeitbezogene angloamerikanische Modell von Gerald Caplan. In diesem Modell wird Prävention in Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention eingeteilt. Weiter beschreiben Elmer und Maurer das Modell der evidenzbasierten Gewaltprävention (2011, 31) sowie das Modell zur institutionellen Prävention sexueller Ausbeutung (2011, 36/37), welches durch die Fachstelle Limita in Anlehnung an das Flügelradmodell von Biehal entwickelt wurde.

### 5.3.1 Zeitbezogene Prävention

#### Primärprävention

Die Primärprävention ist ein bevorzugtes theoretisches Feld und soll Gewalt langfristig so weit wie möglich generell verhindern. Dies soll geschehen, indem Primärprävention die gesellschaftlichen Strukturen zu Gunsten von Menschen mit einer Behinderung verändert. Konkret geschieht dies durch Partizipation der Menschen mit einer Beeinträchtigung und der daraus resultierenden Verringerung des Machtungleichgewichts zwischen Menschen mit und ohne Behinderung, Gleichstellung und Integration. Primärprävention soll Menschen mit einer Beeinträchtigung ermächtigen, ihre Ressourcen im Allgemeinen auszubauen.

#### Sekundärprävention

Bei der Sekundärprävention wird der Fokus auf Früherkennung von bereits stattgefundener Prävention gelegt. Sie soll verhindern, dass sich diese Gewalt steigert. Sekundärprävention bedient sich kurzfristiger Interventionen, die Opfer rasch aus einer Gewaltsituation befreien sollen, damit die negativen Folgen möglichst gering gehalten werden können.

#### Tertiärprävention

Tertiärprävention umfasst das Unterstützungsangebot von Opfern und Tätern, nachdem sexuelle Gewalt stattgefunden hat. Durch Tertiärprävention können die Betroffenen ihre Erlebnisse verarbeiten. Die präventive Wirkung dabei ist der Schutz vor einer Reviktimisierung. Seitens der Täterinnen dient die Tertiärprävention dazu, sie durch eine angemessene Therapie in Kombination mit einer Sanktion zu resozialisieren und das Rückfallrisiko zu verringern.

### 5.3.2 Evidenzbasierte Gewaltprävention

Vergleichbar mit der zeitbezogenen Gewaltprävention ist die evidenzbezogene Prävention in drei ähnliche Kategorien unterteilt. Das Modell hat sich in der Jugendgewalt etabliert, lässt sich jedoch auf die institutionelle Prävention übertragen.

#### Universelle Prävention

Die Zielgruppe der universellen Prävention entspricht der Gesamtbevölkerung. Sie ist proaktiv. Der Fokus liegt hier nicht auf einer Risikogruppe. Universelle Prävention liefert der Allgemeinheit Informationen zu einer spezifischen Thematik.

#### Selektive Prävention

Die selektive Prävention zielt wie die Sekundärprävention darauf ab, Individuen, welche durch Risikofaktoren der Gefahr von Gewalt ausgesetzt sind, zu stärken und sie dadurch vor Gewalt zu schützen. Auch die selektive Prävention setzt nicht nur bei der Zielgruppe Opfer an, sondern ebenfalls bei Individuen, bei denen das Risiko einer Täterschaft besteht. Selektive Prävention kann nur durchgeführt werden, wenn Ursachen für mögliches Gewaltpotential und die Problemlage geklärt sind.

#### Indizierte Prävention

Diese Präventionsform dient der Opferbegleitung und Unterstützung sowie der Resozialisierung der Täter. Sie entspricht im Wesentlichen der Tertiärprävention.

### 5.3.3 Präventionsmodell zur institutionellen Prävention sexueller Ausbeutung.

Das von der Fachstelle Limita entwickelte Flügelradmodell nach Biehal (Elmer, Maurer, 2011, 36,37) teilt Prävention in die drei Subsysteme Kultur, Organisation und Menschen ein. Prävention soll also auf allen diesen Ebenen stattfinden. Das Modell hat die Form eines Wind-

rads mit drei in etwa gleich grossen Flügeln. Dies soll visualisieren, dass Prävention in allen drei Subsystemen gleichermassen stattfinden soll. Indem jedem Flügel gleich viel Gewichtung geschenkt wird, dreht sich das Rad mit vereinten Kräften der Flügel um das Zentrum, nämlich die Prävention.

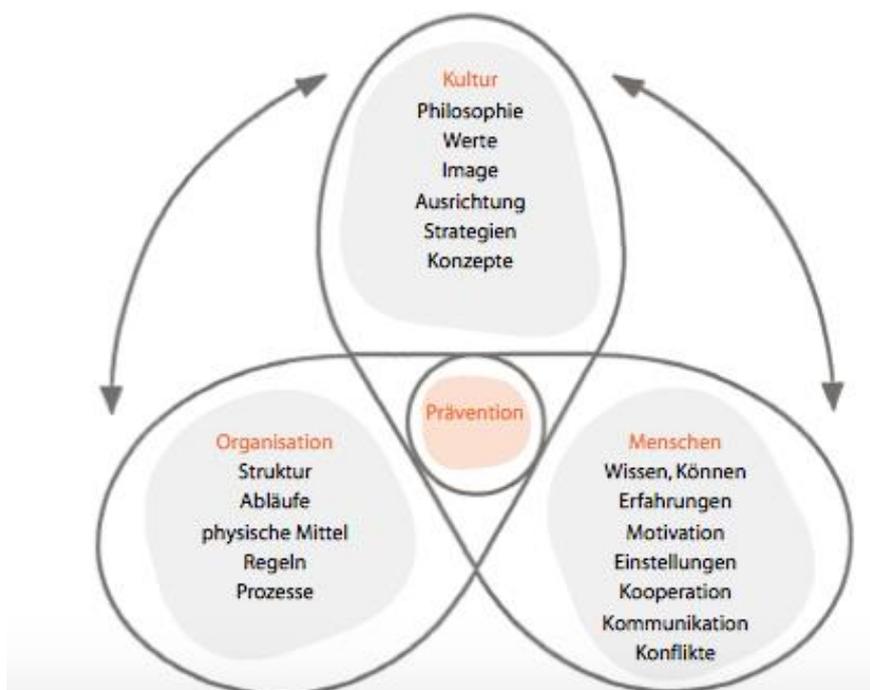


Abb. 2: Flügelradmodell der institutionellen Prävention nach Biehal (1994, zitiert in: Elmer und Maurer, 2011,37)

### Prävention auf der Ebene der Kultur

Im Subsystem Kultur soll die Prävention in die Philosophie, die Ausrichtung und das Selbstverständnis der Organisation integriert werden. Prävention im Flügel Kultur bedeutet, ein Organisationsklima zu schaffen, in dem Verhinderung und Früherkennung von sexueller Gewalt zentrale Anliegen sind und die Mitarbeiter hierfür eine klare Haltung entwickeln. Das Organisationsklima soll die sexuelle Integrität der Klienten schützen und Wertschätzung und Transparenz als Leitidee umsetzen.

Die Philosophie und Ausrichtung einer Organisation wird im Leitbild verankert. Konkret soll die Grundhaltung zum Schutz der sexuellen Integrität im Leitbild benannt werden. Zusätzlich verfügt die Organisation über einen schriftlich definierten Verhaltenskodex. Dieser kann ethische Richtlinien, fachliche Standards für heikle Situationen und Sanktionen bei Fehlverhalten enthalten.

Die Organisation verfügt über ein Präventionskonzept, welches wichtige Ziele der sexuellen Prävention definiert. In diesem Konzept werden primär und sekundär präventive Grundsätze und Haltungen festgelegt. Ketelaars (Expertengespräch, 44-65) ist der Meinung, dass Prävention auf der Ebene der Kultur ein wichtiger Aspekt zur gelingenden Prävention ist. Sie weist ausdrücklich darauf hin, dass damit eine Kultur des Hinschauens und Wahrnehmens von Grenzverletzungen gemeint ist. Häufig ist diese Haltung in den Institutionen gekoppelt mit den Leitideen der Selbstbestimmung, des Schutzes der Privatsphäre und der Inklusion.

### Prävention auf der Ebene der Organisation

In diesem Subsystem ist festgelegt, wie eine Institution organisiert ist. Dazu werden die Führungsstruktur festgelegt, Zuständigkeiten und Kompetenzen definiert und Arbeitsabläufe und Entscheidungsprozesse transparent dargelegt. Der Flügel der Organisation umfasst ergänzend zu den Strukturen und Abläufen die Infrastruktur und Ressourcen einer Institution. Prävention auf Ebene der Organisation hat eine zentrale Bedeutung, um einen kompetenten Umgang mit Vorfällen zu gewährleisten. Es ist wichtig, dass Prävention auf dieser Ebene verankert ist, damit für Prävention finanzielle, materielle und zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen.

Im Flügel Organisation wird der Umgang mit Macht festgelegt. Rechte und Pflichten der Mitarbeiter werden hier strukturell geregelt. Weiter richtet die Institution ein Beschwerdemanagement ein. Dieses beinhaltet interne, sowie externe Anlaufstellen. Präventive Massnahmen betreffend der Infrastruktur und Sachmittel werden durch diesen Flügel ermöglicht.

#### Prävention auf der Ebene der Menschen

Im Subsystem Menschen werden Ressourcen, Fachwissen, Erfahrungen, Einstellung, Handlungskompetenz und Motivation des Personals einer Institution zusammengefasst. Prävention ist nur möglich, wenn sich das Personal einer Institution mit dieser identifizieren kann und diese umsetzen will. Deshalb ist es wichtig, dass eine Institution ihr Personal sorgfältig auswählt.

Eine gute Zusammenarbeit innerhalb der Organisation sowie mit Netzwerkpartnern ist zur Umsetzung von Prävention eine Grundvoraussetzung. Diese ermöglicht transparente Kommunikation und konstruktive Konfliktlösungsstrategien.

Zu präventiven Massnahmen auf Ebene der Menschen gehört eine sorgfältige Personalauswahl. Das heisst, die Leitung der Organisation prüft, ob Vorfälle von sexueller Gewalt bekannt sind und achtet darauf, dass neues Personal ethische Richtlinien und fachliche Standards unterzeichnet. Weiter wird dem Personal Zugang zu Informationen, Weiterbildungen, Austauschmöglichkeiten, Fachberatung und Supervision gewährleistet. Als präventive Massnahmen gelten auch eine offene Feed-back-Kultur, Kooperationsbereitschaft, ein konstruktiver Umgang mit Konflikten und Genderbewusstsein.

### **5.4 Charta zu Prävention**

Die „Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen“ (online 2011,b) wurde durch die verbandsübergreifende Arbeitsgruppe Prävention, bestehend aus zwölf Verbänden, Organisationen und Institutionen – darunter Verbände der Institutionen, Selbsthilfeorganisationen, Elternvereinigungen, Bildungsanbieter und spezialisierte Ärzte, verfasst. Am 25. November 2011 wurde die Charta von ihren Verfassern unterschrieben. Die Arbeitsgruppe Prävention schloss sich nach der Veröffentlichung des in den Medien weitverbreiteten Missbrauchsfalls von Sozialtherapeut H. S. zusammen. H.S. soll in einem Zeitraum von fast 30 Jahren über 120 Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung missbraucht haben. Die Charta zur Prävention soll Geschehnisse wie diese verhindern, indem sie eine Null-Toleranz-Politik fordert und die Botschaft vermittelt: „Wir schauen hin! Und zwar gemeinsam.“

In der Charta sind zehn Grundsätze definiert. Diese Grundsätze beziehen sich auf den Besitz eines Präventionskonzepts, die Stärkung von Personen mit Unterstützungsbedarf, die Schlüsselrolle der Mitarbeiter und die Einrichtung einer internen Meldestelle und einer externen Ombudsstelle. Diese Grundsätze gelten für alle Menschen, die in der Institution Klient oder Mitarbeiter sind.

#### **5.4.1 Die Grundsätze der Charta**

Da diese Bachelorarbeit immer wieder Bezug nimmt auf die „Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen“ (online, 2011, a), wird diese hier im vollen Wortlaut wiedergegeben:

#### **Präventionskonzept**

- 1. Jede unserer Institutionen und Organisationen verfügt über Konzepte, Strategien und Massnahmenpläne zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen. Das Vorgehen bei einem Verdacht oder einem Fall von sexueller Ausbeutung ist geregelt und allen Mitarbeitenden, den betreuten Personen und den Angehörigen bekannt. Jedem Verdacht wird nachgegangen (Null-Toleranz-Politik).*
- 2. Wir tragen mit regelmässiger interner und externer Kommunikation dazu bei, die notwendige Sensibilität hoch zu halten.*

### **Stärkung der Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf**

3. *Die Förderung der Selbstkompetenzen der Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf in unseren Institutionen und Organisationen nimmt in Bezug auf den Umgang mit Nähe und Distanz, auf das Setzen von Grenzen sowie auf die eigene Sexualität einen hohen Stellenwert ein. Sie müssen wissen, wie sie sich gegen eine Verletzung ihrer persönlichen Integrität zur Wehr setzen können.*
4. *Personen mit hoher Abhängigkeit von Betreuung und Unterstützung sind in diese Förderung einbezogen und werden ihren Möglichkeiten entsprechend befähigt, Abwehr zum Ausdruck zu bringen und Grenzverletzungen zu signalisieren. Bei dieser besonders gefährdeten Personengruppe ziehen wir das persönliche Umfeld (Angehörige, Bezugspersonen) in die Präventionsarbeit mit ein.*

### **Schlüsselrolle der Mitarbeitenden**

5. *Bei der Personalgewinnung und -auswahl ist gründlich und achtsam vorzugehen. Die Einreichung eines Strafregisterauszugs ist Anstellungsvoraussetzung für Mitarbeitende, die in direktem Kontakt mit Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf stehen. Die Arbeitgebenden prüfen die Zeugnisse sorgfältig (Vollständigkeit) und holen vor der Anstellung Referenzen ein, welche auch zum Umgang mit Nähe und Distanz Auskunft geben.*
6. *Bei der Anstellung unterschreiben die neuen Mitarbeitenden unserer Institutionen und Organisationen eine Selbstverpflichtung. Darin verpflichten sie sich, sich aktiv an der Realisierung der Null-Toleranz-Politik zu beteiligen. Sie anerkennen das Präventionskonzept als Teil des Arbeitsvertrags.*
7. *In unseren Institutionen und Organisationen wird eine Kultur des aufmerksamen Hinschauens und der Transparenz gepflegt. Wir trennen uns von Mitarbeitenden, welche sich dieser Kultur entziehen oder widersetzen.*
8. *Wir führen regelmässig Weiterbildungen zum Thema «sexuelle Ausbeutung, Missbrauch und andere Grenzverletzungen» durch und bieten diese auch sämtlichen Freiwilligen an, die sich in unseren Institutionen und Organisationen engagieren.*
9. *Wir verfassen wahrheitsgetreue, vollständige Zeugnisse und Einsatzbestätigungen und geben ebensolche Referenzauskünfte.*

### **Interne Meldestelle und externe Ombudsstelle**

10. *In unseren Institutionen und Organisationen gibt es eine interne, niederschwellige Meldestelle mit einer fachlich kompetenten Ansprechperson, deren Auftrag (als Teil des Präventionskonzeptes) den Mitarbeitenden, den Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf sowie den gesetzlichen Vertretungen und Angehörigen bekannt ist. Ebenfalls haben alle Personen die Möglichkeit, sich an eine externe Stelle zu wenden.*

## **5.5 Institutionelle Prävention**

Elmer und Maurer (2011, 75) sagen: „Treffen Vorfälle von sexueller Gewalt eine Organisation unvorbereitet, ist es äusserst schwierig, dem massiven Handlungsdruck standzuhalten. Häufig kommt es zur Überforderung in der Bewältigung der ausgelösten Krisensituation.“

Aus diesem Grund ist es für eine Institution sinnvoll, sich mit institutioneller Prävention auseinanderzusetzen und diese in die tägliche Arbeit zu integrieren. In diesem Kapitel wird vorgestellt, wie institutionelle Prävention konkret aussehen kann und welche Aspekte wichtig sind, damit die Prävention wirksam ist. Dies geschieht anhand des oben vorgestellten Flügelradmodells zur institutionellen Prävention von der Fachstelle Limita

### 5.5.1 Institutionelle Prävention auf der Ebene der Organisation.

Elmer und Maurer (2011, 70-85) beschreiben Massnahmen auf Ebene der Organisation, die die Wirksamkeit zum Schutz vor sexueller Gewalt und zum richtigen Vorgehen bei einem Vorfall ermöglichen.

#### Umgang mit Macht

Elmer und Maurer (2011, 70-72) beschreiben, dass der achtsame Umgang mit Macht innerhalb der Organisation zur Wirksamkeit der Prävention beiträgt. Durch klare Führungsstrukturen kann der Umgang mit Macht optimiert werden. Dazu gehört, dass das Organigramm einer Institution vertikal über mehrere Führungskräfte verfügt. Innerhalb des Organigramms sind Kompetenzen und Verantwortlichkeiten klar geregelt und die jeweils untere Instanz muss über die Möglichkeit verfügen, Widerspruch oder Beschwerde zum Ausdruck zu bringen. Die jeweils obere Instanz übt fachliche Kontrolle der jeweils unteren Instanz aus. Diese Strukturen sorgen innerhalb der Institution für Klarheit und ermöglichen Selbstverantwortung und Einbezug der Ressourcen aller Beteiligten, indem Aufträge und Kompetenzen klar der jeweiligen Hierarchiestufe zugeordnet werden. Durch mehrere Hierarchieinstanzen ist das Machtgefälle von der untersten zur obersten Instanz geringer, da die Instanzen dazwischen ebenfalls über Entscheidungskompetenzen verfügen.

Klare Führungsstrukturen müssen durch transparente Informations- und Entscheidungsprozesse ergänzt werden. Wichtig ist, dass Entscheidungen innerhalb der Organisation fachlich begründet werden können. Auch Klienten und Mitarbeiter der Organisation sollen in Entscheidungsprozesse miteinbezogen werden, da diese die getroffenen Entscheidungen auf der Basis umsetzen müssen. Informationen allgemein, oder über getroffene Entscheidungen, müssen alle Beteiligten erreichen, um Transparenz zu schaffen. Die Autorinnen erwähnen hier explizit, dass es klug und sinnvoll ist, Personal und Klienten in die Erarbeitung und Implementierung der institutionellen Prävention miteinzubeziehen. Dies steigert das Erkennen der Problematik, beziehungsweise den Nutzen von institutioneller Prävention. Weiter können durch Einbezug von allen Hierarchiestufen die Sichtweisen besser erfasst werden und somit erhöht sich die Chance, dass die Entscheidungen von allen getragen werden.

Die Organisation muss Schutz vor Diskriminierung gewährleisten. Weiter ist die konsequente Gleichstellung von Mann und Frau sowie der Abbau von Benachteiligung bestimmter Personengruppen unerlässlich. Dies muss innerhalb der Institution auf der strukturellen Ebene verankert sein.

#### Beschwerdemanagement

Die Institution muss laut den Autorinnen (Elmer, Maurer, 2011,72-75) über ein Beschwerdemanagement verfügen. Dieses beinhaltet eine interne und externe Anlaufstelle. Die interne Anlaufstelle ermöglicht dem Personal oder den Klienten und deren Angehörigen, sexuelle Gewalt zu melden und sich somit zur Wehr zu setzen. Durch eine konkrete Anlaufstelle ist die Hemmschwelle der Betroffenen kleiner, einen Vorfall oder einen Verdacht zu melden. Die Hauptaufgabe der internen Anlaufstelle ist es, Meldungen und Vorfälle abzuklären. Die Beratung von Betroffenen gehört idealerweise nicht in ihren Aufgabenbereich. Es ist sinnvoll, Zuständigkeiten und Vorgehensweisen vorgängig zu reglementieren. Zusätzlich bietet die interne Anlaufstelle Beratung an. Sie vermittelt externe Hilfestellen, gibt Informationen an Betroffene, Angehörige oder Mitarbeiter und ihr obliegt die Verantwortung, Inputs zum Thema innerhalb der Institution zu geben.

Die interne Anlaufstelle muss durch eine Beschwerdeinstanz ergänzt werden. Diese trifft Entscheidungen, wenn ein Vorfall von sexueller Gewalt vorliegt. Deshalb liegt die Beschwerdeinstanz in der Verantwortung der Leitung der Organisation. Die Kompetenzen und Verantwortungen der Beschwerdeinstanz müssen klar geregelt sein. Da sexuelle Gewalt auch strafrechtlich relevant sein kann, müssen mögliche Entscheidungen bei einem Vorfall innerhalb der Organisation gestützt sein. Die Beschwerdeinstanz ist zuständig für Sofortmassnahmen zum Opferschutz, Interventionen oder Sanktionen für Täter, transparenten Informationsfluss unter Beachtung des Persönlichkeitsschutzes von Opfer und Täter sowie die Überprüfung der Wirksamkeit durchgeführter Interventionen.

Zusätzlich zur internen Anlaufstelle und Beschwerdeinstanz wird das Beschwerdemanagement durch eine externe Anlaufstelle vervollständigt. Diese externe Fachstelle kann hinzugezogen werden, wenn sich die interne Anlaufstelle für die Bearbeitung einer eingehenden Meldung nicht eignet. Für die interne Anlaufstelle können durch sexuellen Missbrauch innerhalb der Institution Loyalitäts- oder Interessenskonflikte entstehen. Durch den Einsatz einer externen Fachstelle kann eine professionelle Abklärung gewährleistet werden. Bei einer Meldung, die eine strafrechtlich relevante Form der sexuellen Gewalt beinhaltet, und die zur Anzeige führt, dürfen vorgängig keine Ermittlungen durchgeführt werden und die potenzielle Täterin darf nicht mit den Anschuldigungen konfrontiert werden.

#### Infrastruktur und Sachmittel

Die Autorinnen (Elmer, Maurer, 2011, 84-85) beschreiben, dass Räumlichkeiten der Institution transparent und freundlich gestaltet werden sollen. Freundliche Räume wirken sich positiv auf die Atmosphäre aus. Helle und offene Räume schützen durch ihre Übersichtlichkeit vor sexueller Gewalt. Jedoch muss bei der Raumgestaltung der Intimsphäre der Klienten Rechnung getragen werden. Die Gestaltung der Räume soll den Bedürfnissen der Klientinnen entsprechen. In den fachlichen Standards kann die Benutzung der Räume und die damit einhergehenden Rechte und Pflichten seitens der Klienten und der Professionellen festgelegt werden.

Der Aufwand an Sachmitteln für Prävention ist hoch. Es ist wichtig, dass die Organisation zeitliche und finanzielle Ressourcen zur Verfügung hat, um Prävention wirksam umzusetzen.

#### Interventionsreglement

Elmer und Maurer (2011, 75 ff) beschreiben, dass es für eine Institution sehr hilfreich ist, wenn sie ein reglementiertes Interventionsverfahren festgelegt haben. Dies ermöglicht in einer Situation von sexueller Gewalt professionelles Handeln. Durch ein geregeltes Interventionsverfahren ist die Institution von situativem, spontanem Handeln befreit. Dies ist wichtig, weil der Verdacht oder Vorfall von sexueller Gewalt für alle Beteiligten schwierig zu handhaben ist. Wenn vorweg geklärt ist, wie ein Interventionsverfahren abläuft, entlastet das alle Beteiligten und ermöglicht einen kompetenten Umgang mit einer aussergewöhnlichen Situation. Die Autorinnen legen dafür Themenbereiche fest, die in einem Interventionsreglement festgelegt werden sollen. Diese Themenbereiche regeln den Ablauf bei einem Vorfall. Die Themenbereiche werden in der unten aufgeführten Tabelle kurz beschrieben. Die Reglementierung des Interventionsverfahrens sorgt für Transparenz und Klarheit. Durch Festlegung und Einhaltung des Verfahrens können alle Beteiligten bestmöglich geschützt werden.

Grundsatz & Definition	Durch den Besitz eines Reglements positioniert sich die Institution gegen sexuelle Gewalt. Es wird nach aussen hin klar, dass sie sexuelle Gewalt nicht duldet und gegen diese sanktionierend vorgeht. Durch die Definition der Formen von sexueller Gewalt wird klar, welches Verhalten untersagt ist. Es wird festgelegt, dass Opfer Unterstützung erhalten.
Geltungsbereich	Der Geltungsbereich bestimmt, für wen das Konzept wie Gültigkeit hat. Primär wird ein Konzept erstellt, in dem das Vorgehen bei Übergriffen oder sexuelle Gewalt gegen die Klientinnen der Institution reglementiert werden. Dieses sollte idealerweise mit einem Konzept gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ergänzt werden. Das Konzept sollte für alle Mitarbeiter, einschliesslich der Freiwilligen oder Mitarbeiter aus dem technischen Dienst, der Raumpflege und so weiter gelten.
Gesetzliche Bestimmungen	In diesem Teil werden die geltenden gesetzlichen Bestimmungen aufgelistet. Weiter wird auf externe Instanzen verwiesen, die als Anlaufstelle für Betroffene und Angehörige dienen.
Fallführung	Um im Falle eines sexuellen Missbrauchs als Institution professionell darauf zu reagieren, ist die geregelte Fallführung ein wichtiger Aspekt. Hier wird genau festgelegt, wer bei einem Vorfall was macht. Durch die genaue Reglementierung ist ein gelungenes Abklärungs- und Interventionsverfahren möglich. Durch eine geklärte Fallführung kann sichergestellt werden, dass die verantwortliche Person den Überblick behält und die Zusammenarbeit mit externen Fachstellen koordiniert wird. Eine Institution braucht eine Reglementierung, weil ein Vorfall von sexueller Gewalt, besonders Missbrauch, innerhalb der Institution, eine akute Krise auslösen kann. Durch geklärte Fallführung kann für Orientierung und Sicherheit in einer sehr schwierigen Situation gesorgt werden.
Parteiliche Zuständigkeit	<p>Unter diesem Aspekt wird einerseits die Unterstützung von Opfern, Angehörigen und Drittpersonen, die vom Vorfall betroffen sein können, geregelt. Priorität haben Schutz und Unterstützung des Opfers. Dazu wird unter Berücksichtigung der Wünsche des Opfers eine Begleitperson bestimmt, die Unterstützung betreffend dem Vorfall der sexuellen Gewalt bietet.</p> <p>Andererseits wird festgelegt, wie die mutmasslichen Täter mit dem Verdacht konfrontiert werden. Diese Konfrontation übernimmt eine Führungsperson, da hier eventuell auch strafrechtliche Massnahmen getroffen werden müssen.</p>
Informelles Vorgehen	<p>Unter diesem Punkt wird aufgezeigt, wer Ansprechperson bei einem Verdacht von sexueller Gewalt ist. Diese Ansprechperson unterstützt Opfer oder Drittpersonen durch Beratung sowie Planung des weiteren Vorgehens. Besondere Beachtung muss hier der Transparenz geschenkt werden. Um eine vertrauensvolle Beziehung zu schaffen, ist es unerlässlich, dass keine Entscheidungen über die Köpfe der Betroffenen hinweg gefällt werden. Wichtig ist, dass die Ansprechperson, falls notwendig, eine Meldung an die Beschwerdeinstanz macht. Falls die Angehörigen dies nicht wollen, muss ihnen aufgezeigt werden, dass nur durch diese Meldung der Schutz der Klienten und die Einleitung wichtiger Massnahmen möglich sind.</p> <p>Im Konzept soll klar festgelegt werden, welche Fälle als informelles Vorgehen behandelt werden können und welche Vorfälle der Beschwerdeinstanz gemeldet werden müssen. Vor allem bei nicht gravierenden Grenzüberschreitungen unter den Klienten ist das Ziel, dass die Situation informell mit pädagogisch angepassten Interventionen mit den involvierten Personen geklärt werden kann.</p>

	Fälle, die ein formelles Vorgehen benötigen, werden der Beschwerdeinstanz weitergemeldet. Dies dient dem Schutz des Opfers und ermöglicht es, angepasste Massnahmen zu treffen.
Formelles Verfahren	<p>Hier wird festgelegt, dass ein formelles Verfahren von Betroffenen oder informierten Drittpersonen durch eine Meldung bei der Beschwerdeinstanz ausgelöst werden kann. Die Beschwerdeinstanz leitet dann die Untersuchung der Vorfälle an. Dabei wird unterschieden, ob ein informelles oder formelles Verfahren nötig ist. Wichtig ist es, dass mutmassliche Täter bis zu dieser Entscheidung nicht mit dem Vorfall konfrontiert werden, weil diese sonst Beweismittel vernichten oder Opfer beeinflussen könnten.</p> <p>Ob eine Strafanzeige nötig ist, wird anhand der Schwere und Häufigkeit der Tat festgelegt. Braucht es keine Strafanzeige, aber ein internes Verfahren, werden beteiligte Personen oder Zeugen befragt. Dies geschieht von einem Gremium. Die Aussagen müssen akribisch genau festgehalten werden. Das heisst, wortgetreu dokumentiert werden.</p> <p>Die Einleitung der Schutzmassnahmen für das Opfer müssen getroffen werden. Dazu kann der mutmassliche Täter vorläufig von der Arbeit freigestellt werden. Sind die Informationen zusammengetragen, wird über das weitere Vorgehen entschieden. Das heisst, Sanktions- und Interventionsmassnahmen werden ausgesprochen.</p>
Interventions- und Sanktionsmassnahmen	Hier wird im Konzept festgehalten, dass nach einem Vorfall ein Interventionsplan erstellt wird, indem Massnahmen geplant werden. Dieser Plan wird anschliessend umgesetzt. Durch einen konkreten Massnahmenplan wird das Verfahren strukturiert. Im Massnahmenplan werden Massnahmen für Opfer, für mutmassliche Täter und für das Umfeld festgelegt.
(Potenzielle) Opfer	<p>Unter diesem Aspekt werden Schutz und Begleitung der Opfer festgelegt. Wichtig ist, dass Opfer ernstgenommen werden. Jede Aussage des Opfers wird ernstgenommen und Sofortmassnahmen zum Schutz des Opfers werden eingeleitet. Opfern wird direkt eine parteiliche Begleitung zur Verfügung gestellt. Diese zeigt den Opfern die weiteren Schritte auf, um ihnen ein gewisses Gefühl der Kontrolle zu vermitteln. Weiter unterstützt sie die Opfer im Umgang mit Scham- und Schuldgefühlen. Diese entstehen bei Opfern, weil ihnen manchmal nicht geglaubt wird, oder weil das Umfeld die Täter in Schutz nimmt.</p> <p>Die parteiliche Begleitung vermittelt Beratungs- und Therapieangebote und sorgt dafür, dass geeignete sozialpädagogische Ansätze angewendet werden, falls sich bei Opfern, als Folge von sexueller Gewalt, risikohafte Verhaltensweisen ausbilden.</p>
Mutmassliche Täterschaft	<p>Dieser Themenbereich dient dem Schutz der potentiellen Täter. Der Schutz der Opfer ist immer vordergründig. Trotzdem müssen die Rechte der verdächtigten Person geachtet werden. Diese hat ein Anrecht auf ein faires Untersuchungsverfahren, das korrekt abläuft.</p> <p>Falls eine strafrechtlich relevante Form der sexuellen Gewalt vorliegt, ist es sinnvoll, Anzeige zu erstatten. Dies entlastet die Institution von den Ermittlungen und ermöglicht ein unabhängiges Verfahren.</p> <p>Falls der Verdacht nicht strafrechtlich relevant ist, können interne Sanktionsmassnahmen ergriffen werden. Hier können schriftliche Verwarnungen oder eine Kündigung ausgesprochen werden.</p>
Umfeld	Bei einem Vorfall von sexueller Gewalt entstehen im Umfeld meistens starke emotionale Reaktionen. Das Umfeld ist mit der Situation überfordert. Es besteht die Möglichkeit, dass ein Konflikt entsteht, weil im Umfeld Personen Partei für die Täter ergreifen. Das Umfeld sollte deshalb durch eine externe Fachperson unterstützt und begleitet werden. Der

	sorgfältige Umgang mit Informationen für das Umfeld ist wichtig. Es ist notwendig, dass das Umfeld die nötigen Informationen erhält.
Kooperation mit externen Fachstellen und Behörden	Die Kooperation mit externen Fachstellen ist bei einem Vorfall sehr wichtig, da die Institution meist nicht über die nötigen Fachkompetenzen für eine solche Situation verfügt. Innerhalb der Institution entstehen durch einen Vorfall Loyalitätskonflikte und die Überforderung ist meist gross. Externe Fachstellen können hier Unterstützung bieten und blinde Flecken und unvorteilhafte Arbeitsweisen innerhalb der Institution aufzeigen. Den Einbezug einer externen Fachstelle setzt die Bereitschaft voraus, die eigenen Arbeitsweisen und Fehler transparent darzulegen. Es ist sinnvoll, wenn man präventiv mit einer externen Fachstelle vernetzt ist. Dies erleichtert bei einem Vorfall den Einbezug der externen Fachstelle.
Information	Der Umgang mit Informationen bei einem Vorfall von sexueller Gewalt sollte klar reglementiert werden. Es ist sinnvoll, dass festgelegt wird, welche Beteiligten zu welchem Zeitpunkt welche Informationen benötigen und auch nicht benötigen. Der transparente Umgang mit Informationen wird empfohlen. Auf keinen Fall sollen Vorfälle bagatellisiert werden. Jedoch müssen Persönlichkeitsrechte gewahrt werden. Das Informieren über den Vorfall liegt bei der Führungsebene. Es ist wichtig, dass genau geklärt wird, wer wie und wann über welche Entscheidung informiert wird. Zudem kann eine Ansprechperson für Fragen von Drittpersonen bestimmt werden. Vor allem bei Informationen für die Öffentlichkeit ist ein sensibler Umgang notwendig. Hier muss klar darauf geachtet werden, dass die Opfer und das Image der Institution vor negativen Medienberichten geschützt werden. Im Rahmen eines Medienkonzepts kann klar festgelegt werden, wie die Öffentlichkeit über Vorfälle informiert wird.
Rechte der involvierten Personen	Die Wahrung der Rechte aller involvierten Personen muss gewährleistet sein. Auf Seiten der Opfer ist dies das Recht auf Schutz. Dazu gehören, dass das Opfer vom Täter getrennt wird und dass es beispielsweise bei der Beweiserschliessung dem Täter nicht gegenüberstehen muss. Auf Seiten der Täter ist dies, das Recht auf rechtliches Gehör vor Erlass von Massnahmen und Sanktionen. Die Täter haben das Recht, gegen die Vorfälle Stellung zu nehmen. Es muss auch eine mögliche Falschanschuldigung in Betracht gezogen werden. Diese sind eher selten. Zum Schutz der Mitarbeiter in der Institution soll festgelegt werden, dass ungerechtfertigte und falsche Beschuldigungen wider besseren Wissens sanktioniert werden.

Abb. 3: Themenbereiche für eine Reglementierung des Interventionsverfahrens (Elmer, Maurer, 2011, 76-82)

### 5.5.2 Institutionelle Prävention auf der Ebene der Kultur

Elmer und Maurer (2011, 45) weisen darauf hin, dass Prävention nur dann wirksam umgesetzt werden kann, wenn sowohl die Führungsebene sowie die Ebene der Mitarbeiter dahinter stehen und diese umsetzen wollen. Deshalb sollte innerhalb der Institution eine gemeinsame Kultur geschaffen werden, die den Schutz vor sexueller Gewalt als philosophische Grundlage und auch als Handlungsprinzip umsetzt. Dazu publizieren die Autorinnen drei Oberthemen, welche diese gemeinsame Kultur schaffen können.

#### Ergänzung des Leitbildes

Das in der Organisation bestehende Leitbild sollte mit gemeinsamen Grundwerten und Zielen der Prävention der sexuellen Gewalt ergänzt werden. (Elmer, Maurer, 2011, 45-47) Es ist sinnvoll, dass die Mitarbeiter der Institution in diesen Prozess miteinbezogen werden, damit sie sich mit diesem später auch identifizieren können. Mit Hilfe von Leitzielen, die in das Leitbild integriert werden, kann die Organisation nach innen und aussen ihre Haltung zur

Thematik kommunizieren. Wenn die Leitziele konkret formuliert sind, können diese auf der Handlungsebene umgesetzt werden. Weiter können die Leitziele als verbindliche Arbeitsweise in einem Konfliktfall daran erinnern, was der Konsens zur Thematik der sexuellen Gewalt ist. Die Auseinandersetzung mit der Formulierung der Leitziele impliziert die Auseinandersetzung mit der Realität, dass sexuelle Gewalt gegenüber Klienten stattfinden kann. Erst wenn diese Realität klar ist, kann Prävention wirkungsvoll umgesetzt werden. Als Antwort auf diese Realität werden die Leitziele formuliert. Wenn diese formuliert sind, erhöht dies die Bereitschaft der Mitarbeiter, Gewaltsituationen zu erkennen und darauf zu reagieren. Wichtig ist, dass die Leitsätze klar und unmissverständlich formuliert sind, dass sie die grundlegende Werthaltung der Institution widerspiegeln. Die Leitziele sind auf die Institution und das Klientel massgeschneidert.

### Verhaltenskodex

Durch die Festlegung eines gemeinsamen Verhaltenskodex kann laut Elmer und Mauer (2011, 48-57) innerhalb der Institution ein Gefäss geschaffen werden, das den Diskurs zur professionellen Rolle und den Umgang mit heiklen Situationen eröffnet und die Mitarbeiter zur Reflexion von Gewaltpotential und Risiken im Bezug auf sexuelle Gewalt anregt. Um eine gemeinsame Kultur zu schaffen, sollten ethische Richtlinien und fachliche Standards für heikle Situationen ausgearbeitet werden.

Die ethischen Richtlinien enthalten Grundsätze, die dem Schutz der Klientinnen dienen. Es wird festgehalten, mit welcher Grundhaltung die Mitarbeiter in ihrem Berufsalltag den Klienten gegenüber treten. Sie beschreiben den Auftrag und die Funktion der Mitarbeiter, das Arbeitssetting, enthalten Pflichten und Rechte der Mitarbeiter und beschreiben den Umgang mit Fehlverhalten und Verstössen gegen den Ethikkodex. Eine ethische Richtlinie kann wie folgt tönen:

*„Die Professionellen der sozialen Arbeit vermeiden Machtmissbrauch im Zusammenhang mit ihrer Funktion, ihren Mandaten oder mit der Kenntnis einer Situation. Sie unterlassen Handlungen, welche die körperliche oder seelische Integrität der Klienten beeinträchtigen.“ (Elmer, Maurer, 2011. 50)*

*„Was wir als Berufsleute tun, das müssen wir vor uns selber, dem Team und der Klinikleitung jederzeit darlegen und nachvollziehbar begründen können.“ (Elmer, Maurer, 2011. 50)*

Der Ethikkodex der Institution wird idealerweise mit fachlichen Standards für heikle Situationen ergänzt. Diese fachlichen Standards beschreiben konkrete Verhaltensweisen in konkreten Situationen. Fachliche Standards können wie folgt tönen:

*„Vor jedem Eintreten in das persönliche Zimmer eines Mädchens/Jungen klopfen wir an und warten das o.k. ab. Wenn wir drin sind, lassen wir die Türe offen. Ausnahmen sind nur in Notfallsituationen zulässig.“ (Elmer, Maurer, 2011, 54)*

Um diese entwerfen zu können, muss zuerst eine Auseinandersetzung mit heiklen Situationen stattfinden. Heikle Situationen entstehen beispielsweise im Zweiersetting, bei Pflegesituationen oder in privaten Räumen. Es ist wichtig, diese heiklen Situationen zu erkennen und vorbeugende Handlungsweisen festzulegen, weil Täter dadurch in ihrem Vorhaben behindert werden. Die meisten Täter werden von ihrem Umfeld nicht als solche gesehen, weil sie nicht nur die Klienten manipulieren, sondern auch die Mitarbeiter. Oft sind Täter die engagiertesten und besten Mitarbeiter einer Institution, so dass niemand denken würde, dass sie dieses Delikt begehen könnten. Durch Festlegung von fachlichen Standards können präventive Massnahmen festgelegt werden.

Ein weiterer positiver Aspekt der fachlichen Standards liegt darin, dass klare Regeln Sicherheit vermitteln. Das bedeutet, der Spielraum für richtiges und falsches Verhalten ist klar festgelegt. Teammitglieder können bereits in der Grauzone intervenieren, weil es Vorgaben gibt, wie Situationen gehandhabt werden. Die Klienten werden vor Grenzverletzungen und sexueller Gewalt geschützt, Mitarbeiter wissen, welche Handlungen richtig und falsch sind und

das Risiko von Falschanschuldigungen ist geringer, Klienten und Angehörige erkennen, dass Grenzverletzungen nicht tabuisiert werden, was auch ihnen Sicherheit vermitteln. Fachliche Standards beschreiben einen Rahmen, in dem sich Fachleute bewegen können. Sie stehen auf dem Fundament der ethischen Richtlinien und sollen diese auf der Handlungsebene umsetzen. Die Autorinnen machen darauf aufmerksam, dass nicht aus Angst davor, etwas falsch zu machen, eine unangemessene Distanz gegenüber dem Klienten eingenommen wird, sondern dass die Grenzen der Klienten, wie in den ethischen Richtlinien festgelegt, geachtet werden.

#### Agogisches Präventionskonzept.

Um Klienten innerhalb sowie ausserhalb der Institution in Zukunft besser vor sexueller Gewalt schützen zu können, sollte die Institution über ein Präventionskonzept verfügen. Dieses enthält Elemente der Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention. Um das Präventionskonzept möglichst anwendungsfreundlich zu gestalten, muss es konkret ausformuliert sein. Es sollte die grundsätzlichen Elemente der Prävention, wie zum Beispiel Schutz der Integrität oder Schutz vor Gewalt und weitere, enthalten. Im Präventionskonzept sollten der Gewaltbegriff und Formen sowie Ebenen von sexueller Gewalt definiert sein, um Klarheit zu schaffen. Weiter sollen die Ziele, die durch das Konzept erreicht werden wollen, festgelegt sein. Als Elemente der Primärprävention empfehlen die Autorinnen eine emanzipatorische Erziehung und Partizipation, 7-Punkte-Prävention, Sexualerziehung, gendersensible Pädagogik sowie die Umsetzung einer grenzachtenden Gruppenkultur. Als Massnahmen der Sekundärprävention sollen Täterstrategien, Symptome oder Dynamiken vermittelt werden, damit Mitarbeiter die Chance haben, sexuelle Gewalt frühzeitig zu erkennen. Weiter sollen Interventionen vermittelt werden, die bei Gewalt unter Klienten eingesetzt werden können. Auf Ebene der Tertiärprävention empfehlen die Autorinnen Massnahmen zur Rückfallprävention und zur Senkung der Reviktimisierungsrates. Weiter beschreiben sie, dass eine enge Zusammenarbeit mit den Angehörigen die Prävention auf weitere Lebensbereiche ausweitet und so nachhaltiger macht. Nicht zuletzt sind die Durchführung von konkreten Präventionsprojekten und der Einsatz von Präventionsmaterialien sinnvoll.

### **5.5.3 Prävention auf der Ebene der Menschen**

Prävention auf der Ebene der Menschen beinhaltet laut Elmer und Maurer (2011, 86- 93) die sorgfältige Personalauswahl, die Vermittlung von Fachwissen und Handlungskompetenz sowie die gelingende Zusammenarbeit und Kommunikation. Da Prävention von sexueller Gewalt von den Menschen innerhalb der Organisation umgesetzt wird, ist auch dieser Flügel von zentraler Bedeutung.

#### Personalauswahl

Alleine durch eine sorgfältige Personalauswahl kann sexuelle Gewalt nicht verhindert werden. Täter werden in einem Anstellungsverfahren wahrscheinlich nicht als solche erkannt, da es keine eindeutigen Indikatoren für Täter gibt. Jedoch kann das bewusste Thematisieren von Prävention von sexueller Gewalt im Bewerbungsgespräch Täter bereits abschrecken. Durch das Unterschreiben des Verhaltenskodex der Institution wird bereits zu Beginn einer Anstellung klar vermittelt, dass sexuelle Gewalt nicht tabuisiert oder toleriert wird und das Verstösse gegen Verhaltenskodex oder Gesetz sanktioniert werden. Dies schreckt Täter ebenfalls ab. Zusätzlich kann sich die Institution durch Einholen eines Strafregisterauszugs und Referenzen über zukünftige Mitarbeiter informieren und dadurch eine vorgängig bekannte Täterschaft ausschliessen.

#### Fachwissen und Handlungskompetenz

Die Thematik sexuelle Gewalt innerhalb der Organisation ist ein herausforderndes Thema für Mitarbeiter auf allen Ebenen. Deshalb ist es sinnvoll, diese Thematik vertieft anzuschauen. Dazu ist es nötig, dass die Mitarbeiter einer Institution Informationen einerseits zur Vorbeugung und andererseits zum Umgang mit Vorfällen von sexueller Gewalt erhalten. Es ist sinnvoll, alle Mitarbeiter der Institution, also auch solche ohne Begleitauftrag, über die Grunde-

lemente des Präventionskonzepts zu schulen. Dies erhöht die Problemwahrnehmung und ermöglicht eine fachliche Auseinandersetzung mit der Thematik. Weiter ist es sinnvoll, wenn einige Mitarbeiter innerhalb der Institution über vertieftes Fachwissen verfügen. Diese können dann von anderen Mitarbeitern bei Fragen oder Unterstützungsbedarf konsultiert werden.

Handlungskompetenz kann durch klar geregelte Abläufe vermittelt werden. Nur wenn das gesamte Personal über das Vorgehen bei einem Verdacht oder Vorfall Bescheid weiss, kann ein Vorfall professionell bearbeitet werden. Durch den Ethikkodex und die fachlichen Standards ist es dem Personal möglich, die Ziele, die sich die Institution in Zusammenhang mit Prävention gesetzt hat, zu verwirklichen.

Durch gemeinsames Basiswissen innerhalb der Institution ist eine fachliche Diskussion zur Thematik möglich. Durch diese Diskussion kann Prävention auf der Handlungsebene optimiert werden, weil Schwierigkeiten oder Fehler in der Umsetzung thematisiert werden können. Ein konstruktiver offener Umgang ermöglicht den Austausch zwischen den Mitarbeitern und den Verantwortlichen, die das Präventionskonzept erstellt haben. Dadurch kann dieses fortlaufend angepasst und optimiert werden. Die Institution sollte deshalb zeitliche Ressourcen für fachliche Austauschmöglichkeiten zur Verfügung stellen.

Fachberatung und Supervision stellen ebenfalls hilfreiche Gefässe zur Auseinandersetzung mit Schwierigkeiten in der Umsetzung der Prävention oder bei einem Vorfall dar. Gerade wenn eine Institution von einem Vorfall betroffen ist, brauchen die Mitarbeiter fachlichen Support. Hier können Schuldgefühle auf Grund von nicht Bemerkten der Gewalt oder Loyalitätskonflikte gegenüber Tätern besprochen werden. Wenn ein Vorfall richtig aufgearbeitet wird, bringt dies den Nutzen, dass die Organisation und ihre Mitarbeiter daraus etwas lernen können.

Ketelaars (Expertengespräch, 108-114) weist darauf hin, dass Prävention Chefsache ist. Nur wenn die Leitung der Institution Prävention entsprechend gewichtet, kann diese erfolgreich umgesetzt werden.

### Kommunikation und Zusammenarbeit

Offene Kommunikation und gelungene Zusammenarbeit innerhalb des Teams wirken sich positiv im Arbeitsalltag aus. Dies dient nicht zuletzt den Klienten. Gerade in der Thematik Prävention von sexueller Gewalt ist eine offene Feedbackkultur sehr wichtig. Einerseits, um Fehler konstruktiv rückmelden zu können. Dies ermöglicht eine fachliche Weiterentwicklung. Andererseits aber auch, um Teammitgliedern Wertschätzung und Lob für gelungene Arbeit entgegenzubringen. Diese Anerkennung steigert die Arbeitsmotivation. Um Prävention erfolgreich umsetzen zu können, muss deshalb auch der Teamentwicklung Rechnung getragen werden. Ebenfalls sollen die Vernetzungskompetenzen und die Kooperationsbereitschaft der Mitarbeiter gestärkt werden, damit diese, falls nötig, auch mit anderen Fachpersonen zusammenarbeiten können. Vor allem bei einem Vorfall von sexueller Gewalt ist die interdisziplinäre Zusammenarbeit nötig.

Zur guten Zusammenarbeit gehört ein konstruktiver Umgang mit Konfliktsituationen. Wenn innerhalb eines Teams Konflikte konstruktiv gelöst werden können, kann das Team aus Konfliktsituationen neue Erkenntnisse schliessen und sich dadurch weiterentwickeln. Die Autorinnen heben in diesem Zusammenhang hervor, dass bei einem Verdacht oder Vorfall von sexueller Gewalt die Parteilichkeit für das Opfer im Zentrum steht. Das heisst, dem Täter wird nicht unparteiisch gegenübergetreten und es werden keine üblichen Konfliktmanagementstrategien zwischen Täter und Opfer und dessen Umfeld angewendet.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist das Genderbewusstsein innerhalb des Teams. Es reicht nicht, wenn gendersensible Pädagogik mit den Klienten umgesetzt wird. Die Begleitpersonen sollen auch als Vorbilder die Gleichstellung von Mann und Frau im Berufsalltag leben. Patriarchische Rollenbilder haben in der Institution keinen Platz. Es ist wichtig, dass Klientinnen starke Frauen, die für sich selber einstehen können, als Vorbilder haben. Dies erhöht die Chancen, dass diese Frauen für sich selber einstehen können. Die Klienten brauchen Männer als Vorbilder, die sich Schwächen eingestehen können und diese auch zeigen können. Dies ermöglicht betroffenen Männern, also Opfern von sexueller Gewalt, sich an jemanden

zu wenden. Kein Klient soll das Bild vermittelt bekommen, dass Männer stark sind und sich gegen Gewalt wehren können müssen und keine Frau soll das Bild vermittelt bekommen, dass sich Frauen den Männern fügen müssen.

Ketelaars ( Expertengespräch,192-208) beschreibt, dass es zu den Aufgaben der Fachpersonen gehört, das Thema Prävention und Grenzverletzungen im Team immer wieder zu besprechen, damit auch nicht ausgebildetes Personal davon profitieren kann. Sie akzentuiert, dass der transparente Umgang mit Fehler und Irritationen vorgelebt werden soll. Zentral ist nicht, dass ständig jeder Fehler thematisiert wird, sondern dass in regelmässigen Abständen eine Situation angesprochen wird. Hauptsächlich geht es darum, eine gemeinsame, achtsame Kultur zu schaffen. Hier sollen Fachpersonen mit gutem Beispiel voran gehen.

## 5.6 Verortung der Charta im Flügelradmodell und in Konzept der Funktionalen Gesundheit

Als Abrundung des Theorieteils soll die Charta einerseits in einem Präventionsmodell und andererseits in einem Konzept der gängigen Berufspraxis eingebettet werden. Dadurch soll aufgezeigt werden, dass sich die Charta auf der konzeptuellen Ebene in die Berufspraxis integrieren lässt. Die Umsetzung der Charta im Berufsalltag wird dann im Forschungsteil untersucht.

**1. Jede unserer Institutionen und Organisationen verfügt über Konzepte, Strategien und Massnahmenpläne zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen. Das Vorgehen bei einem Verdacht oder einem Fall von sexueller Ausbeutung ist geregelt und allen Mitarbeitenden, den betreuten Personen und den Angehörigen bekannt. Jedem Verdacht wird nachgegangen (Null-Toleranz-Politik).**

### Im Flügelradmodell

Im Flügelradmodell ist dieser erste Grundsatz auf der Ebene der Organisation und der Ebene der Kultur angelegt. Auf der Ebene der Organisation durch das Interventionsreglement. Auf der Ebene der Kultur durch die Ergänzung des Leitbildes, durch den Verhaltenskodex und durch das agogische Präventionskonzept.

### Im Konzept der Funktionalen Gesundheit

Im Konzept der Funktionalen Gesundheit lässt sich dieser Grundsatz darin verorten, dass das Konzept verlangt, dass die Institution über Ziele und Rahmenbedingungen verfügt, welche die Funktionale Gesundheit eines Menschen erhält oder ausbaut. Weiter wird die Institution dem Anspruch der Systemorientierung, dem der präventiven und reaktiven Arbeit und dem des Qualitätsbewusstseins besser gerecht.

**2 Wir tragen mit regelmässiger interner und externer Kommunikation dazu bei, die notwendige Sensibilität hoch zu halten.**

### Im Flügelradmodell

Im Flügelradmodell ist dieser Grundsatz auf der Ebene der Organisation und auch auf der Ebene der Menschen zu verorten. Auf der Ebene der Organisation, weil das Flügelradmodell vorgibt, dass innerhalb des Interventionsmanagements die Kooperation mit externen Fachstellen geregelt ist. Auf der Ebene der Menschen gibt das Flügelradmodell vor, dass Fachwissen und Handlungskompetenz weitergegeben werden, und gelungene Kommunikation und Zusammenarbeit fundamental für wirksame Prävention sind.

### Im Konzept der Funktionalen Gesundheit

Im Konzept der Funktionalen Gesundheit lässt sich dieser Grundsatz in den Qualitätsmerkmalen der Teamorientierung und Systemorientierung verorten. Weiter können durch Kommunikation beziehungsweise hoher Sensibilität Barrieren besser erkannt werden.

**3 Die Förderung der Selbstkompetenzen der Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf in unseren Institutionen und Organisationen nimmt in Bezug auf den Umgang mit Nähe und Distanz, auf das Setzen von Grenzen sowie auf die eigene Sexualität einen hohen Stellenwert ein. Sie müssen wissen, wie sie sich gegen eine Verletzung ihrer persönlichen Integrität zur Wehr setzen können.**

Im Flügelradmodell

Im Flügelradmodell ist dieser Grundsatz auf der Ebene der Organisation im Beschwerdemanagement festgelegt. Auf der Ebene der Kultur lässt sich dieser Grundsatz innerhalb des agogischen Präventionskonzepts verankern.

Im Konzept der Funktionalen Gesundheit

Im Konzept der Funktionalen Gesundheit lässt sich dieser Grundsatz in den Qualitätsmerkmalen der Individuumszentriertheit, der Ressourcenorientiertheit und der präventiven und reaktiven Arbeit verorten. Weiter ist im Konzept der Funktionalen Gesundheit die Weiterentwicklung der Persönlichkeit und der Kompetenzen das zentrale Ziel. Durch diesen Grundsatz können Klientinnen unterstützt werden, sich in diesem Bereich weiterzuentwickeln.

**4. Personen mit hoher Abhängigkeit von Betreuung und Unterstützung sind in diese Förderung einbezogen und werden ihren Möglichkeiten entsprechend befähigt, Abwehr zum Ausdruck zu bringen und Grenzverletzungen zu signalisieren. Bei dieser besonders gefährdeten Personengruppe ziehen wir das persönliche Umfeld (Angehörige, Bezugspersonen) in die Präventionsarbeit mit ein.**

Im Flügelradmodell

Im Flügelradmodell ist dies auf der Ebene der Kultur festgelegt. Durch das agogische Präventionskonzept sollen Klienten befähigt werden, Abwehr zum Ausdruck zu bringen. Besonders in der 7-Punkte-Prävention kann diese Befähigung ermöglicht werden.

Im Konzept der Funktionalen Gesundheit

Im Konzept der Funktionalen Gesundheit kann dieser Grundsatz in den Qualitätsmerkmalen Individuumszentriertheit, Ressourcenorientierung, Kooperatives Arbeiten, Bedeutsamkeit /Anschlussfähigkeit, Kompetenzorientierung, Systemorientierung, präventive und reaktive Arbeit, und Methodenvielfalt verortet werden. Dieser Grundsatz kann Barrieren in den Strukturen, Körperfunktionen, Umweltfaktoren, Personenbezogene Faktoren, Partizipation und Aktivitäten vermindern. Kann sich ein Klient zur Wehr setzen, fördert das seine Funktionale Gesundheit.

**5 Bei der Personalgewinnung und -auswahl ist gründlich und achtsam vorzugehen. Die Einreichung eines Strafregisterauszugs ist Anstellungsvoraussetzung für Mitarbeitende, die in direktem Kontakt mit Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf stehen. Die Arbeitgebenden prüfen die Zeugnisse sorgfältig (Vollständigkeit) und holen vor der Anstellung Referenzen ein, welche auch zum Umgang mit Nähe und Distanz Auskunft geben.**

Im Flügelradmodell

Im Flügelradmodell ist dieser Grundsatz auf der Ebene der Menschen einzugliedern. Im Flügelradmodell werden im Themenbereich Personalauswahl genau wie im 5. Grundsatz der Charta beschriebene Empfehlungen gemacht.

Im Konzept der Funktionalen Gesundheit

Im Konzept der Funktionalen Gesundheit lässt sich dieser Grundsatz darin verorten, dass die Institution den Auftrag hat, die Funktionale Gesundheit der Klientinnen zu schützen oder auszubauen. Dies kann innerhalb der Organisation durch Qualitätsansprüche an das Personal sichergestellt werden. Die Institution ist verantwortlich dafür, dass sie Personal einstellt, das diese Qualitätsansprüche erfüllt.

**6 Bei der Anstellung unterschreiben die neuen Mitarbeitenden unserer Institutionen und Organisationen eine Selbstverpflichtung. Darin verpflichten sie sich, sich aktiv an der Realisierung der Null- Toleranz-Politik zu beteiligen. Sie anerkennen das Präventionskonzept als Teil des Arbeitsvertrags.**

Im Flügelradmodell

Im Flügelradmodell ist dieser Grundsatz auf der Ebene der Kultur beschrieben. Im Flügelradmodell wird von einem Verhaltenskodex gesprochen. Weiter gibt das Flügelradmodell vor, dass das Leitbild und fachliche Standards für heikle Situationen für die Mitarbeiter der Institution verpflichtend sind.

Im Konzept der Funktionalen Gesundheit

Im Konzept der Funktionalen Gesundheit kann dieser Grundsatz ebenfalls darin verortet werden, dass durch präventive und reaktive Arbeit die Funktionale Gesundheit der Klienten geschützt werden kann. Die Institution muss diese Dienstleistung sicherstellen. Eine Selbstverpflichtung kann die Institution dabei unterstützen.

**7. In unseren Institutionen und Organisationen wird eine Kultur des aufmerksamen Hinschauens und der Transparenz gepflegt. Wir trennen uns von Mitarbeitenden, welche sich dieser Kultur entziehen oder widersetzen.**

Im Flügelradmodell

Im Flügelradmodell ist dieser Grundsatz auf der Ebene der Kultur beschrieben. Im Flügelradmodell wird von einem Verhaltenskodex gesprochen. Weiter gibt das Flügelradmodell vor, dass das Leitbild und fachliche Standards für heikle Situationen für die Mitarbeiter der Institution verpflichtend sind.

Im Konzept der Funktionalen Gesundheit

Im Konzept der Funktionalen Gesundheit kann dieser Grundsatz ebenfalls darin verortet werden, dass durch präventive und reaktive Arbeit die Funktionale Gesundheit der Klienten geschützt werden kann. Die Institution muss diese Dienstleistung sicherstellen. Eine Selbstverpflichtung kann die Institution dabei unterstützen.

**8. Wir führen regelmässig Weiterbildungen zum Thema «sexuelle Ausbeutung, Missbrauch und andere Grenzverletzungen» durch und bieten diese auch sämtlichen Freiwilligen an, die sich in unseren Institutionen und Organisationen engagieren.**

<p><u>Im Flügelradmodell</u> Im Flügelradmodell ist dieser Grundsatz auf der Ebene der Menschen zu verorten. Auf dieser Ebene beschreibt das Flügelradmodell die Vermittlung von Handlungskompetenz und Fachwissen an Mitarbeiter der Institution.</p>	<p><u>Im Konzept der Funktionalen Gesundheit</u> Im Konzept der Funktionalen Gesundheit kann dies ebenfalls in der Qualitätssicherung der Leistung für die Klientinnen verortet werden. Durch Weiterbildungen wird die Erschliessung von Fachwissen und Handlungskompetenz gewährleistet. Dies wirkt sich positiv auf die Arbeitsqualität aus.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**9 Wir verfassen wahrheitsgetreue, vollständige Zeugnisse und Einsatzbestätigungen und geben ebensolche Referenzauskünfte.**

<p><u>Im Flügelradmodell</u> Im Flügelradmodell ist dieser Grundsatz auf der Ebene der Menschen zu verorten. Auf dieser Ebene beschreibt das Flügelradmodell die Personalauswahl und die damit einhergehenden Massnahmen wie Arbeitszeugnisse und Referenzauskünfte. Das Modell beschreibt zwar das Einholen dieser Referenzen. Wenn jedoch der Aspekt der intradisziplinären Zusammenarbeit betrachtet wird, ist es nachvollziehbar, dass auch das Verfassen dieser Auskünfte Teil der Prävention ist.</p>	<p><u>Im Konzept der Funktionalen Gesundheit</u> Im Konzept der Funktionalen Gesundheit kann dies im Qualitätsanspruch der Systemorientierung verortet werden. Es findet ein Austausch zwischen Institutionen statt. Obwohl hier die Systemorientierung sich nicht spezifisch auf einen Klienten fokussiert, sondern eher einen Täter davon abhält, als Barriere in einen neuen Sozialraum von einer Vielzahl von Klienten einzutreten.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**10 In unseren Institutionen und Organisationen gibt es eine interne, niederschwellige Meldestelle mit einer fachlich kompetenten Ansprechperson, deren Auftrag (als Teil des Präventionskonzeptes) den Mitarbeitenden, den Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf sowie den gesetzlichen Vertretungen und Angehörigen bekannt ist. Ebenfalls haben alle Personen die Möglichkeit, sich an eine externe Stelle zu wenden.**

<p><u>Im Flügelradmodell</u> Im Flügelradmodell kann dieser Grundsatz auf der Ebene der Organisation unter dem Punkt Beschwerdemanagement verortet werden.</p>	<p><u>Im Konzept der Funktionalen Gesundheit</u> Dieser Grundsatz entspricht den Qualitätsmerkmalen der kooperativen Arbeit, Bedeutsamkeit / Anschlussfähigkeit und der Systemorientierung. Die Meldestelle ermächtigt die Klienten, Barrieren abzubauen.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Abbildung 3: Verortung der Charta im Flügelradmodell und dem Konzept der Funktionalen Gesundheit. (Eigene Darstellung)

## 5.7 Fazit

Die oben erstellte Tabelle zeigt auf, dass die Charta zur Prävention im Flügelradmodell verortet werden kann. Alle zehn Grundsätze werden im Flügelradmodell erwähnt. Die Grundsätze der Charta können den Vorgaben des Konzepts der Funktionalen Gesundheit zugeordnet werden. Dadurch zeigt sich, dass zumindest auf konzeptioneller Ebene die Charta in der Praxis umgesetzt werden kann.

## 5.8 Zusammenfassung des Theorieteils

Zusammengefasst kann nochmals auf Elmer und Maurer (2011, 20) hingewiesen werden, welche betonen, dass Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung, die in Institutionen leben, einem Risiko ausgesetzt sind, Opfer von sexualisierter Gewalt zu werden. Einerseits sind sie aufgrund ihrer Behinderung, andererseits aufgrund des Settings der Institution bestimmten Risikofaktoren ausgesetzt, welche die sexualisierte Gewalt ermöglichen. Aus dem Berufskodex von Avenir Social und dem Konzept der Funktionalen Gesundheit kann abgeleitet werden, dass Institutionen und Professionelle der Sozialen Arbeit den Auftrag haben, die Klienten vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Um diesen Schutz auf institutioneller Ebene zu verorten, braucht es ein Präventionskonzept.

Sexualität ist mehr als nur Genitalsexualität. Durch das Drei-Stufen-Modell von Sporken wurde aufgezeigt, dass zum Beispiel auch Gefühle, Worte und Blicke, sowie die Identität als Frau oder Mann zur Sexualität gehören. Mit diesem weitgefassten Begriff kann das Verständnis und die Wahrnehmung für Grenzverletzungen ausgebaut werden. Sexuelle Gewalt ist eine komplexe Thematik. Sexuelle Gewalt kann von verschiedenen Tätern in verschiedenen Schweregraden und in verschiedenen Formen ausgeübt werden. Der Bündner Standard (KKJ, 7-9) kategorisiert sexuelle Gewalt innerhalb einer Institution einerseits auf der Ebene der Verursacher der Gewalt, andererseits auf der Ebene des Schweregrads. Um die Thematik noch differenzierter darzulegen, hat Enders (2012,30ff) sexuelle Gewalt in „Sexuelle Grenzverletzungen“, „sexuelle Übergriffe“ und „strafrechtlich relevante Formen der Gewalt“ gegliedert.

Präventionskonzepte können dazu beitragen, Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung innerhalb der Institution vor sexueller Gewalt zu schützen. Die Präventionskonzepte dienen als Massnahmenpläne, um schädigendes oder problematisches Verhalten zu verhindern oder zu vermindern. Wüllenweber (2013, 283) betont, dass Prävention einerseits darauf abzielt, eine schädigende Situation zu verhindern, andererseits aber auch die Früherkennung und Verhinderung der Ausweitung einer schädigenden Situation zur Prävention gehört. Es gibt verschiedene Präventionsmodelle. Einige Beispiele dazu sind „zeitbezogene Prävention“, „evidenzbasierte Gewaltprävention“ oder das „Flügelradmodell zur institutionellen Prävention sexueller Ausbeutung“.

In dieser Arbeit wurde vor allem das Flügelradmodell zur institutionellen Prävention vor sexueller Ausbeutung detaillierter beschrieben. Dieses Modell gibt klare Anhaltspunkte, wie institutionelle Prävention aufgebaut sein sollte. Elmer und Maurer (2011, 37) erklären, dass institutionelle Prävention auf den drei Ebenen „Kultur“, „Organisation“ und „Menschen“ verankert sein sollte. Auf der Ebene der Organisation muss dem achtsamen Umgang mit Macht innerhalb der Institution, dem Beschwerdemanagement, der Infrastruktur sowie den Sachmitteln und dem Interventionsreglement Beachtung geschenkt werden. Auf der Ebene der Kultur wird Prävention im Leitbild verankert. Zusätzlich sollte die Institution über einen Verhaltenskodex und über ein agogisches Präventionskonzept verfügen. Auf der Ebene der Menschen sind die Personalauswahl, Fachwissen, Handlungskompetenz, Kommunikation und Zusammenarbeit die zentralen Punkte.

INSOS, der nationale Branchenverband der Institutionen für Menschen mit einer Behinderung, publizierte im Jahr 2011 die „Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen“ (online,2011, b). Diese Charta ist ein Dokument, das zehn präventive Grundsätze enthält. Diese Grundsätze sind Teil der vier Themenbereiche „Präventionskonzept“, „Schlüsselrolle der Mitarbeiter“, „Stärkung der Personen mit Unterstützungsbedarf“ und „Meldestelle“. Die Charta wurde von der verbandsübergreifenden Arbeitsgruppe Prävention nach Veröffentlichung des Fall H. S. erstellt. Der Fall H. S. handelt von einem Sozialtherapeuten, der in einem Zeitraum von 30 Jahren über 120 Menschen sexuell missbrauchte. Durch die Charta sollen solche Geschehnisse verhindert werden, denn sie fordert eine Null-Toleranz-Politik und vermittelt die Botschaft: „Wir schauen hin - und zwar gemeinsam!“

Die „Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen“ lässt sich einerseits im Flügelradmodell zur institutionellen Prävention sexueller Ausbeutung und andererseits im Konzept der funktionalen Gesundheit einbetten. Dadurch kann aufgezeigt werden, dass sich die Charta zumindest auf der konzeptuellen Ebene in die Berufspraxis integrieren lässt.

## FORSCHUNGSTEIL

### 6 Methodik

In diesem Kapitel wird zuerst kurz das Forschungsvorgehen für die vorliegende Arbeit erläutert. Anschliessend wird beschrieben, in welchem Kontext die Forschung stattgefunden hat und wie der Zugang zum Forschungsfeld geschaffen werden konnte. Anschliessend wird die Datenerhebungsmethode und die Auswertungsmethode erläutert und argumentiert.

#### 6.1 Methodisches Vorgehen

Zu Beginn dieser Bachelorarbeit habe ich das Thema der Arbeit festgelegt und die Wahl des Themas begründet. Um den Forschungsrahmen der Bachelorarbeit einzugrenzen, wurden eine konkrete Fragestellung, zusätzlich dazu Unterfragen und Hypothesen formuliert.

Anschliessend wurden Inhalte aus themenspezifischer Literatur und das geplante Forschungsvorgehen in einem Projekt zur Eingabe des Themas zusammengefasst. Nach der Annahme des Projekts wurden bereits erarbeitete sowie weitere theoretische Aspekte in einem Theorieteil zusammengetragen.

Um die erste Hypothese diskutieren zu können, entschied ich mich dafür, eine Dokumentenanalyse der Präventionskonzepte zweier Institutionen durchzuführen. Dazu musste ich mir Zugang zum Forschungsfeld verschaffen. Zwei Institutionen haben sich bereit erklärt, mich bei der Forschung zu unterstützen. Sobald ich den Kontakt zu den zwei Institutionen aufgebaut hatte, liess ich mir die Präventionskonzepte schicken. Diese Präventionskonzepte wurden einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen.

Zur Bearbeitung der zweiten Hypothese brauchte ich, ergänzend zu den Daten, die ich aus der Dokumentenanalyse der Präventionskonzepte generieren konnte, Informationen der zuständigen Fachperson der Präventions- und Meldestelle. Um an diese Informationen zu gelangen, entwickelte ich einen Leitfaden für die Interviews. Nachdem dieser von meiner Begleitdozentin gutgeheissen und einem Pretest unterzogen wurde, führte ich die Interviews in den jeweiligen Institutionen durch. Die erhobenen Daten wurden ebenfalls mittels qualitativer Datenanalyse untersucht.

Am Ende des Forschungsteils wurde ein Expertengespräch zur Abrundung der Bachelorarbeit geführt. Aus diesem Expertengespräch wurden Teile in den theoretischen Rahmen dieser Arbeit eingebaut, andere wurden in der Synthese verwendet.

#### 6.2 Das Forschungsfeld

##### 6.2.1 Das Forschungsfeld

In der Forschung für diese Bachelorarbeit untersuchte ich die Umsetzung der „Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen“ in zwei Institutionen für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung aus der deutschsprachigen Schweiz. Ich beschränkte mich auf zwei Institutionen, um den Rahmen der Bachelorarbeit einzuhalten. Wie im Theorieteil erwähnt, haben sozialpädagogische Institutionen den Auftrag, Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung vor Missbrauch und Grenzverletzungen zu schützen. Diese Menschen brauchen den Schutz, weil sie auf Grund ihrer Beeinträchtigung als Risikogruppe für Missbrauch gelten. Ich habe mich für Institutionen entschieden, die die Charta unterzeichnet haben, weil die Charta meines Erachtens nach die Grundlagen institutioneller Prävention breit abdeckt. Ich denke, Institutionen, die die Charta unterzeichnet haben, machten bereits einen wichtigen Schritt, um Menschen mit einer Beeinträchtigung zu schützen. Dennoch kann die Charta nur Grundsätze zur Prävention festlegen. Für die Umsetzung ist die Institution zuständig.

## 6.2.2 Der Zugang zum Forschungsfeld

Sobald der Theorieteil erstellt war, galt es, Institutionen zu finden, die sich dazu bereit erklären, mich bei der Forschung zu unterstützen. Um Institutionen zu finden, die den Kriterien meines Forschungsfeldes entsprachen, suchte ich auf der Homepage bei einem der Verbände, der die Charta unterzeichnet hat, nach Institutionen, die erwachsene Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung begleiten. Ich kontaktierte die Institutionen telefonisch. 18 Institutionen wurden telefonisch kontaktiert. Davon haben zwölf Institutionen direkt abgesagt, eine Institution verfügte nicht über ein Präventionskonzept, zwei Institutionen meldeten zurück, dass ich mich zu einem späteren Zeitpunkt wieder melden könne und drei Institutionen boten mir an, dass ich mein Anliegen per E-Mail unterbreiten kann. Von zwei Institutionen erhielt ich schlussendlich eine Zusage.

## 6.2.3 Auswahl der Interviewpartnerinnen

Ich entschied mich, das Interview mit der Fachperson der Präventions- und Meldestelle durchzuführen, weil diese für die Einführung und die Umsetzung der Charta zuständig ist. Zusätzlich gehören Beratung, Vermittlung von Wissen und Informationen, Ausbildung und Weiterbildung innerhalb der Institution und das Meldeverfahren in ihren Aufgabenbereich. Weiter konnte ich bei der Dokumentenanalyse feststellen, dass in der einen Institution diese Fachperson zuständig für die Konzepterneuerung ist und in der anderen Institution diese Fachperson dafür zuständig ist, dass jederzeit quantitative und qualitative Aussagen über Gewalt und Aggression gemacht werden können. All das waren für mich Indikatoren, dass ich bei diesen Fachpersonen die Daten, die ich zur Diskussion der Hypothesen benötige, erhalte.

## 6.3 Die Datenerhebungsmethode

Um zu den für die Beantwortung der Forschungsfrage erforderlichen Daten zu gelangen, führte ich zuerst eine Dokumentenanalyse der Präventionskonzepte der beiden Institutionen durch. Ich habe mich für diese Datenerhebungsmethode entschieden, weil ich zur Diskussion der ersten Hypothese erschliessen musste, ob die „Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen“ in den Präventionskonzepten wiederzufinden ist.

Um an die Daten zur Bearbeitung der zweiten Hypothese zu gelangen, musste ich mich mit der zuständigen Fachperson der Präventions- und Meldestelle der Institution austauschen. Als Datenerhebungsmethode entschied ich mich für ein leitfadengestütztes Interview nach Steinert und Thiele (2008, 172-173). Diese Methode erschien mir geeignet, weil dadurch Themengebiete für das Interview vorgegeben werden und somit ein Vorverständnis aus dem Theorieteil in das Interview einfließt, den Interviewpartnerinnen jedoch die Möglichkeiten offen gelassen wird, Themenbereiche aufzugreifen, die ich zuvor nicht in die Forschung einbezogen hatte. Dies begünstigte meine Absicht, die Forschung praxisnah durchzuführen.

Den Leitfaden erstellte ich mit Hilfe der Unterfragen, die ich ergänzend zur Forschungsfrage formuliert hatte. Der Leitfaden wurde dann mit der Begleitdozentin seitens der Schule besprochen und konnte nach einer zusätzlichen Überarbeitung einem Pretest mit der Fachperson einer Präventions- und Meldestelle, die ich aus meinem privaten Umfeld kenne, unterzogen werden.

In einem nächsten Schritt führte ich mit den zuständigen Fachpersonen der Meldestellen der beiden Institutionen ein leitfadengestütztes Interview durch. Die Interviews wurden auf einem Tonträger aufgezeichnet und anschliessend vollständig transkribiert.

## 6.4 Die Auswertungsmethode

### 6.4.1 Für die Dokumentenanalyse

In einem ersten Schritt der Forschung wurde mit den Dokumenten zur Prävention von zwei Institutionen eine Dokumentenanalyse durchgeführt. Das Ziel dieser Dokumentenanalyse war, Daten zu generieren, die aufzeigen, ob die zehn Grundsätze der Charta zur Prävention

von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen in den Präventionskonzepten enthalten sind.

Die gewählte Methode in dieser Bachelorarbeit ist die qualitative Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (2009, 197 ff). In einem ersten Schritt wurde mit Hilfe der „Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen“ ein Suchraster erstellt. Innerhalb des Suchrasters wurden Suchbegriffe für die vier Hauptthemenbereiche der Charta definiert. Ich habe mich dazu entschieden, den Themenbereichen Suchbegriffe zuzuordnen und nicht jedem der zehn Grundsätze, weil durch die Zuordnung der Themenbereiche mehr Spielraum gegeben war, weitere Suchbegriffe zu definieren, die nicht explizit in der Charta vorkommen, aber oft in den Präventionskonzepten erwähnt wurden.

Mit dem erstellten Suchraster wurden dann Textstellen aus den Rohdaten extrahiert, die für die Beantwortung der Forschungsfrage relevant sind. Der Vorteil dieser Methode besteht darin, dass die Forscherin sich früh vom Originaltext trennt und das Datenmaterial so aufbereitet wird, dass es zur Beantwortung der Forschungsfrage interpretiert werden kann.

#### **6.4.2 Für die Interviews**

Die Interviews wurden ebenfalls einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (2009, 197 ff) unterzogen. Die Interviews dienen vor allem der Diskussion der zweiten Hypothese. In dieser Hypothese geht es um die Umsetzbarkeit der Präventionskonzepte, in denen die zehn Grundsätze der Charta wiederzufinden sind. Um die Hypothese diskutieren zu können, mussten für den Begriff „umsetzen“ Indikatoren definiert werden. Ich habe mich für die Indikatoren

- Wissen/ Kennen
- Akzeptanz
- Ressourcen
- Professionelle Haltung
- Indikatoren zur Umsetzung
- Organisation der Umsetzung

entschieden. Dies sind Indikatoren, die ich aus dem Theorieteil dieser Bachelorarbeit ableite. Damit ein Konzept umgesetzt werden kann, müssen die Mitarbeiter dieses kennen und darüber Bescheid wissen. Weiter ist es wichtig, dass die Mitarbeiter dem Konzept mit Akzeptanz gegenüber treten, um es tragen zu können. Um Prävention umsetzen zu können, müssen, laut Elmer und Maurer (2011, 84-85) Ressourcen vorhanden sein. Die Mitarbeiter müssen eine professionelle Haltung gegenüber Gewalt und Grenzverletzungen entwickeln, damit sie diese erkennen und vorbeugen können. In der Kategorie „Indikatoren zur Umsetzung“ werden konkrete Aussagen darüber gesucht, welche aufzeigen, dass das Konzept umgesetzt wird. In der Kategorie der Organisation der Umsetzung soll aufgezeigt werden, wie die Umsetzung der Konzepte organisiert ist.

#### **6.5 Ethische Aspekte**

Sexuelle Gewalt ist ein schwieriges Thema. Es war für die Interviewpartner vielleicht eine grosse Herausforderung, offen darüber zu sprechen. Einerseits ist die Thematik an sich belastend und andererseits stehen die Interviewpartner in einem Loyalitätsverhältnis zu ihrer Institution. Ebenfalls gehört es zur Aufgabe der Interviewpartner, in ihrer Institution den Prozess der Prävention voranzutreiben, was zusätzlich erschweren kann, offen über die Aspekte zu berichten, die noch nicht den Anforderungen entsprechen.

Die Forschung für die vorliegende Arbeit wurde anonymisiert durchgeführt, weil sie kritische Aspekte für die Institution oder auch für die Inhaberinnen der Präventions- und Meldestelle in der jeweiligen Institution enthalten können. Bereits bei der Anfrage wurde transparent dargestellt, dass die Darlegung der Forschungsmethode sowie die Synthese und Schlussfolgerung der Resultate keine Rückschlüsse auf die Institution oder die Interviewpartnerinnen zulassen. Die Teilnahme an der Forschung war für beide Institutionen und die Interviewpartnerinnen freiwillig.

## ERGEBNISTEIL

### 7 Ergebnisse der Datenanalyse

In diesem Kapitel werden in einem ersten Teil die untersuchten Institutionen kurz vorgestellt. Anschliessend werden die aus der Dokumentenanalyse generierten Daten präsentiert und verglichen. In einem weiteren Teil werden die Interviewpartnerinnen vorgestellt und die Daten aus den Interviews werden präsentiert.

#### 7.1 Die Institutionen

Um die Forschungsfrage dieser Bachelorarbeit zu beantworten, wurden zwei Institutionen aus der deutschsprachigen Schweiz untersucht. Diese Institutionen werden nun kurz unter Wahrung der Anonymität vorgestellt.

##### 7.1.1 Institution A

Die Institution A ist eine Institution für Menschen mit einer Behinderung. Der grösste Teil der Klientinnen hat eine geistige Behinderung. Die Institution begleitet aber auch Menschen mit einer physischen oder psychischen Behinderung. Träger der Institution ist eine Stiftung. Das Angebot der Institution umfasst eine Heilpädagogische Schule, eine Tagesstätte für Erwachsene, institutionsinterne Produktionsarbeit, Berufsausbildungen zum Berufspraktiker und verschiedene Wohnformen. Die Institution gehört einem Verband an, der die „Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen“ unterschrieben hat.

##### 7.1.2 Institution B

Die Institution B ist eine Stiftung, die Jugendliche und Erwachsene mit einer geistigen Behinderung begleitet. Das Angebot der Institution umfasst Wohn- sowie geschützte Arbeitsplätze. Die Stiftung bietet Arbeits-, Ausbildungs- und Beschäftigungsangebote. Die Institution wird durch die öffentliche Hand, Spenden und Eigenverträge finanziert. Die Institution B gehört dem gleichen Verband an wie die Institution A.

#### 7.2 Die Dokumente

Beide Institutionen wurden angefragt, ihre Präventionskonzepte per E-Mail an die Forscherin zu schicken. Institution A schickte die Dokumente „Konzept Präventions- und Meldestelle“ und „Informationen zur Präventions- und Meldestelle.“

Die Institution B schickte die Dokumente „Selbstverpflichtung“, „Konzept im Umgang mit Aggression und Gewalt“, „Konzept interne Meldestelle“, „Verhaltenskodex“ sowie das „Konzept professionelles Deeskalationsmanagement.“ Letzteres wurde für die Dokumentenanalyse nicht verwendet, da es spezifische Informationen zum Thema Deeskalation enthält und diese Informationen nicht zusätzlich aufgenommen werden konnten, um den Rahmen dieser Arbeit nicht zu sprengen.

#### 7.3 Die Interviewpartner

Für die vorliegende Forschung wurden drei Personen interviewt. In der Institution A wurde das Interview mit einer Person geführt und in der Institution B wurde es mit zwei Personen geführt, weil diese gemeinsam Inhaber der Präventions- und Meldestelle sind.

##### Die Interviewpartnerin der Institution A

Die Interviewpartnerin ist 40 Jahre alt. Sie machte zuerst eine Ausbildung in einem anderen Berufsbereich und absolvierte dann ein Sozialpraktikum mit Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung. Im Anschluss an das Praktikum absolvierte sie die höhere Fachschule in Luzern für Sozialpädagogik. Sie absolvierte die Ausbildung berufsbegleitend. Sie arbeitete nach der Ausbildung in einer geschlossenen Wohngruppe für verhaltensauffällige Jugendliche im Jugendheim, dann im Sozialraum mit Jugendlichen, ebenfalls auf einer Wohngruppe.

Seit vier Jahren arbeitet die Interviewpartnerin in der Institution A. Zuerst auf dem internen Sozialdienst, dazu besuchte sie die Module Sozialversicherungsrecht, Sozialhilferecht und Erwachsenenschutzrecht an der Fachhochschule Bern. Sie arbeitet in der Institution A unter dem Auftrag „Wohnen mit Assistenz“ für kognitiv Beeinträchtigte, die eine eigene Wohnung haben. Sie übernimmt Beistandschaften und arbeitet jetzt auf der Präventions- und Meldestelle, betreut das Aufnahmeverfahren für neue Klientinnen und Klienten und führt den internen Sozialdienst.

#### Interviewpartnerin A der Institution B

Die Interviewpartnerin ist 45 Jahre alt und arbeitet seit 2010 in der Institution B. Zuvor arbeitete sie in anderen Berufsfeldern. Sie absolvierte die Ausbildung zur Sozialpädagogin im Sommer 2015. Während der Ausbildung interessierte sie sich bereits für die Arbeit der Präventions- und Meldestelle, hatte aber noch keine zeitliche Kapazität, um Inhaberin zu werden. Nach Abschluss der Ausbildung stieg sie jedoch in die Präventions- und Meldestelle ein. Hauptsächlich arbeitet sie aber auf einer (.....) der Institution B.

#### Interviewpartner B der Institution B

Der Inhaber der Präventions- und Meldestelle arbeitet seit 2009 in der Institution B. Er ist im Bereich Administration tätig. Er arbeitet seit dem Aufbau der Meldestelle bereits als Inhaber mit. Er wird noch bis im (.....) 2016 in der Institution B arbeiten.

### **7.4 Ergebnisse der Dokumentenanalyse**

Die extrahierten Daten werden anhand des Suchrasters, welches für die qualitative Inhaltsanalyse verwendet wurde, präsentiert. Dazu wurden die extrahierten Textstellen von beiden Institutionen in einer Tabelle dem jeweiligen Suchbegriff zugeordnet. Die Extraktionsergebnisse der Dokumentenanalyse befinden sich im Anhang A.

#### **7.4.1 Suchraster der qualitativen Inhaltsanalyse**

In diesem Kapitel werden die Suchbegriffe des Suchrasters der Inhaltsanalyse dargestellt, um zu Beginn des Ergebnisteils einen Überblick über diese zu schaffen.

<b>Themenbereich der Charta</b>	<b>Suchbegriffe im Text</b>
Präventionskonzept	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorhandene Dokumente</li> <li>• Schutz</li> <li>• Ablauf bei sexuellem Missbrauch</li> <li>• Gewaltbegriff</li> <li>• Null-Toleranz-Politik</li> <li>• Interne &amp; externe Zusammenarbeit</li> <li>• Infrastruktur / Ressourcen</li> <li>• Medien</li> <li>• Dokumentation</li> </ul>
Schlüsselrolle der Mitarbeitenden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nähe und Distanz</li> <li>• Personalauswahl</li> <li>• Meldepflicht</li> <li>• Selbstverpflichtung</li> <li>• Kultur</li> <li>• Hinschauen / Ernstnehmen</li> <li>• Transparenz</li> <li>• Reflexion</li> <li>• Aus- / Weiterbildung</li> <li>• Professionelle Haltung</li> <li>• Auftrag Direktion</li> </ul>

Stärkung der Personen mit Unterstützungsbedarf	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auftrag gegenüber den Klienten und Klientinnen</li> <li>• Rechte der Klienten und Klientinnen</li> <li>• Widerstand ausdrücken</li> </ul>
Meldestelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rahmenbedingungen</li> <li>• Aufgaben der Meldestelle</li> <li>• Ombudsstelle</li> </ul>

Abb. 4: Suchraster für die Dokumentenanalyse. (Eigene Darstellung)

## 7.4.2 Die zehn Grundsätze der Charta in den untersuchten Dokumenten

Durch die Dokumentenanalyse wurde untersucht, ob die zehn Grundsätze der Charta in den jeweiligen Dokumenten der Institutionen wiedergefunden werden. Zur Präsentation der Ergebnisse wird jeweils ein Themenbereich der Charta (online 2011,a) mit den dazugehörigen Leitsätzen genannt und dann die Resultate der Dokumentenanalyse (Anhang A und B) dazu aufgezeigt.

### Themenbereich 1: Präventionskonzept

1. Jede unserer Institutionen und Organisationen verfügt über Konzepte, Strategien und Massnahmenpläne zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen. Das Vorgehen bei einem Verdacht oder einem Fall von sexueller Ausbeutung ist geregelt und allen Mitarbeitenden, den betreuten Personen und den Angehörigen bekannt. Jedem Verdacht wird nachgegangen (Null-Toleranz-Politik).
2. Wir tragen mit regelmässiger interner und externer Kommunikation dazu bei, die notwendige Sensibilität hoch zu halten.

Beide Institutionen haben Konzepte und Arbeitspapiere zur Prävention. Institution A hat zehn, Institution B hat zwölf Dokumente in den analysierten Dokumenten erwähnt. Beide Institutionen verfügen über ein Präventionskonzept, über ein Arbeitspapier, das die Präventions- und Meldestelle und deren Auftrag beschreibt. Sie verfügen weiter über Arbeitspapiere zu den Bestimmungen bei einer freiheitseinschränkenden Massnahme, eine Selbstverpflichtung und die „Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen“. Institution A verfügt über ein Dokument, das für die Klienten verfasst wurde, das Dokument der 7-Punkte-Prävention. Institution B verfügt über einen Verhaltenskodex. Institution A erwähnt das Schweizerische Strafrechtsgesetzbuch.

Beide Institutionen schreiben Schutz vor und bei jeglicher Art von Gewalt vor. In der Institution A sollen Klienten und Personal durch die Prävention bestmöglich geschützt werden. Institution B beschreibt, dass sie bei einem Vorfall von Gewalt Opfer, Täter und Melder schützen. Dabei hat der Schutz des Opfers oberste Priorität. Zusätzlich erwähnt Institution B, dass Transparenz innerhalb der Institution dem Selbstschutz dient. Beide Institutionen erwähnen, dass bei einem Verdacht oder Vorfall die Schweigepflicht zum Schutz der Betroffenen eingehalten werden muss.

Der Ablauf bei einem Verdacht oder Fall von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen ist in beiden Institutionen geregelt. In beiden Institutionen wird ein Verdacht oder ein Fall von Gewalt an die Meldestelle gemeldet. In der Institution B können diese Meldungen auch an die Geschäftsleitung gemacht werden. Institution A beschreibt in ihrem Konzept, dass bei Missbrauch Sanktionen ausgesprochen werden und dass Täter angezeigt werden. In schweren Fällen von Grenzüberschreitungen, Ausbeutung oder Gewalt wird die Direktion informiert und bei einem Missbrauchsfall wird eine Interventionsgruppe gegründet. Institution B beschreibt, dass, falls nötig, eine Untersuchungsbehörde eingeschaltet wird. Bei Vergewaltigung wird direkt die Polizei informiert. In der Institution B wird die meldende Person über das weitere Vorgehen informiert. Institution B beschreibt, dass Betroffene nach einem Vorfall eine Nachbetreuung erhalten. Die Kriterien für den Abschluss eines Falls sind

im Konzept konkret beschrieben. Weiter gibt das Konzept vor, dass Täter bei Verdacht nicht konfrontiert oder gewarnt werden dürfen. Die Kommunikation läuft ausschliesslich über die Direktion. Bei Gewalt seitens der Klienten wird ein Journaleintrag gemacht.

Beide Institutionen haben den Gewaltbegriff detailliert beschrieben. Institution A spricht von sexueller, psychischer und physischer Gewalt. Institution B ergänzt dies mit materieller Gewalt. Institution A beschreibt, dass die Nichteinhaltung der Persönlichkeitsrechte sowie Machtausübung ebenfalls Gewalt sind. Weiter definiert Institution A die Begriffe „Grenzverletzung“, „Übergriff“ und „strafrechtlich relevante Formen von Gewalt“. In Institution B wird beschrieben, dass Gewalt einmalig oder regelmässig, aktiv oder passiv sein kann. In der Institution B sind Beziehungen und sexuelle Handlungen zwischen Personal und Klienten auf Grund des Machtgefälles verboten. Auch in Institution B wird Machtausübung als Form der Gewalt beschrieben.

In beiden Institutionen wird die Null-Toleranz-Politik in den Dokumenten erwähnt. Beide Institutionen tolerieren keine Form von Gewalt. Institution A macht darauf aufmerksam, dass es keine Rolle spielt, ob die Gewalt fahrlässig oder gezielt ausgeübt wird. Institution B lässt das Personal in der Selbstverpflichtung bestätigen, dass sie über die Null-Toleranz-Politik Bescheid wissen.

In beiden Institutionen ist im Konzept die interne und externe Zusammenarbeit beschrieben, um die nötige Sensibilität hoch zu halten. Beide Institutionen erwähnen in ihren Konzepten verschiedene Zusammenarbeitspartner. In Institution A sollen sich die Mitarbeiter im Team einbetten, in Institution B soll die Teamentwicklung gefördert werden. Institution A beschreibt, dass innerhalb des Teams eine offene Fehlerkultur geprägt wird, dass der gegenseitige Informationsfluss geregelt ist und dass innerhalb des Teams beherzte Kollegialität stattfinden soll.

Weitere Suchbegriffe, die während der Inhaltsanalyse entstanden sind und von mir in den ersten Themenbereich eingegliedert worden sind, werden nun kurz beschrieben.

#### Infrastruktur und Ressourcen

Institution A beschreibt, dass die Ressourcen für die Prävention geregelt sind. Der Präventions- und Meldestelle steht ein Arbeitspensum von 20 % sowie Möglichkeiten zur Weiterbildung und Supervision zur Verfügung. Institution B beschreibt, dass die Raumgestaltung hell und übersichtlich sein soll und dass der Fluchtweg beachtet werden muss.

#### Medien

Presseanfragen von den Medien werden ausschliesslich von der Direktion entgegengenommen. Institution A nimmt in schwierigen Fällen eine Medienberatung in Anspruch.

#### Dokumentation

Institution A dokumentiert alle Fälle schriftlich. Die Meldungen erfolgen ebenfalls schriftlich. Falls dies nicht möglich ist, wird die Meldung mündlich gemacht und die Meldestelle verschriftlicht diese und lässt sie unterschreiben. In der Institution B werden Meldungen mit dem Meldeformular gemacht. Gewalt seitens der Klienten wird in einem Journaleintrag protokolliert.

Themenbereich 2: Stärkung der Personen mit Unterstützungsbedarf
-----------------------------------------------------------------

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"><li>3. Die Förderung der Selbstkompetenzen der Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf in unseren Institutionen und Organisationen nimmt in Bezug auf den Umgang mit Nähe und Distanz, auf das Setzen von Grenzen sowie auf die eigene Sexualität einen hohen Stellenwert ein. Sie müssen wissen, wie sie sich gegen eine Verletzung ihrer persönlichen Integrität zur Wehr setzen können.</li><li>4. Personen mit hoher Abhängigkeit von Betreuung und Unterstützung sind in diese Förderung einbezogen und werden ihren Möglichkeiten entsprechend befähigt, Abwehr zum Ausdruck zu bringen und Grenzverletzungen zu signalisieren. Bei dieser besonders gefährdeten Personengruppe ziehen wir das persönliche Umfeld (Angehörige, Bezugspersonen) in die Präventionsarbeit mit ein.</li></ol> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Institution A beschreibt, dass Personen mit Unterstützungsbedarf dabei unterstützt werden, ihren Standpunkt adäquat zu vertreten, ihre Handlungsmöglichkeiten zu erweitern, Spannungssituationen angemessen zu gestalten, ein sicheres Umfeld zu schaffen, ihr Wohlbefinden zu schützen, trotz erforderlicher Nähe die körperliche Integrität zu wahren und vor Selbst- und Fremdgefährdung geschützt zu sein. Institution B beschreibt, dass Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf dabei unterstützt werden, sexuelle, psychisch, und körperlich unversehrt zu bleiben, die Pflege möglichst selbstständig auszuführen, sich durch vorheriges Ankündigen auf pflegerische Handlungen vorzubereiten, der Bekanntmachung eines Vorfalls durch Unterstützung des Willens, einen Vorfall zu melden, dabei, dass ein „Nein“ auch Nein heisst, bei Problemen, durch eine intensivierete Betreuung, dabei, Rückzugsmöglichkeiten zu finden. Weiter beschreibt Institution B, dass die Mitwirkung von Klienten beachtet werden muss und dass Opfer eine Vertrauensperson brauchen und nach Bedarf bei polizeilichen und / oder medizinischen Ermittlungen begleitet werden. Institution A beschreibt, dass das Abhängigkeitsverhältnis der zu begleitenden Person sowie deren oftmals eingeschränkten Möglichkeiten, sich verbal zu äussern, besonders beachtet werden müssen. Institution A arbeitet mit einem für die Klienten visualisierten Dokument der 7-Punkte-Prävention. Dort sind folgende sieben Punkte aufgeführt:

- Dein Körper gehört dir!
- Deine Gefühle sind wichtig!
- Angenehme und unangenehme Berührungen
- Das Recht auf NEIN
- Es gibt gute und schlechte Geheimnisse.
- Das Recht auf Hilfe
- Du bist nicht schuld!

Weiter beschreiben sowohl Institution A sowie Institution B, dass die Klienten Rechte haben und dass ihnen diese Rechte gewährt werden. Institution A listet in ihrem Konzept die Persönlichkeitsrechte auf und ergänzt diese mit dem Recht auf einen respektvollen und grenzachtenden Umgang. Institution B benennt in den Dokumenten das Recht auf Intimsphäre, das Recht auf Gehör bei einem Verhör und das Recht zu melden.

Institution B beschreibt, dass Mitarbeiter dazu verpflichtet sind, betreute Menschen dazu zu befähigen, sich selber zu schützen. Institution A beschreibt, dass den eingeschränkten Möglichkeiten seitens der Klienten, sich zu äussern, Beachtung geschenkt werden müsse.

Themenbereich 3: Schlüsselrolle der Mitarbeiter
-------------------------------------------------

5. *Bei der Personalgewinnung und -auswahl ist gründlich und achtsam vorzugehen. Die Einreichung eines Strafregisterauszugs ist Anstellungsvoraussetzung für Mitarbeitende, die in direktem Kontakt mit Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf stehen. Die Arbeitgebenden prüfen die Zeugnisse sorgfältig (Vollständigkeit) und holen vor der Anstellung Referenzen ein, welche auch zum Umgang mit Nähe und Distanz Auskunft geben.*
6. *Bei der Anstellung unterschreiben die neuen Mitarbeitenden unserer Institutionen und Organisationen eine Selbstverpflichtung. Darin verpflichten sie sich, sich aktiv an der Realisierung der Null-Toleranz-Politik zu beteiligen. Sie anerkennen das Präventionskonzept als Teil des Arbeitsvertrags.*
7. *In unseren Institutionen und Organisationen wird eine Kultur des aufmerksamen Hinschauens und der Transparenz gepflegt. Wir trennen uns von Mitarbeitenden, welche sich dieser Kultur entziehen oder widersetzen.*
8. *Wir führen regelmässig Weiterbildungen zum Thema «sexuelle Ausbeutung, Missbrauch und andere Grenzverletzungen» durch und bieten diese auch sämtlichen Freiwilligen an, die sich in unseren Institutionen und Organisationen engagieren.*
9. *Wir verfassen wahrheitsgetreue, vollständige Zeugnisse und Einsatzbestätigungen und geben ebensolche Referenzauskünfte.*

Institution A beschreibt, dass Konzepte und Formulare alleine die Arbeitsqualität nicht verbessern. Deshalb sind Massnahmen zur Aus- und Weiterbildung sowie zur Personalrekrutierung und -führung wichtig. Institution A beschreibt, dass sie nicht codierte Arbeitszeugnisse ausstellt und das Fehlverhalten dargestellt wird. Institution A beschreibt, dass auf Verlangen ein Strafregisterauszug der anzustellenden Person eingefordert werden kann und dass sie sich Referenzauskünfte einholen. Die neuen Mitarbeiter unterschreiben eine Selbsterklärung, dass keine ihre Funktion betreffenden Strafverfahren gegen sie laufen oder abgeschlossen sind. Institution B schreibt, dass Mitarbeiter bestätigen, dass sie kein offenes oder geschlossenes Rechtsverfahren im Bezug auf Grenzverletzungen, -überschreitungen oder sexuelle Übergriffe haben.

In der Institution A ist die Selbstverpflichtung Teil des Arbeitsvertrags. Institution A beschreibt, dass die Charta zur Prävention ein Teil der Selbstverpflichtung ist. Die Institution verpflichtet zu respektvollen Begegnungen und dem Schutz der Klienten. Institution B nimmt zusätzlich zur Selbstverpflichtung noch den Verhaltenskodex als Teil des Arbeitsvertrags auf. Ebenfalls ist die Charta zur Prävention, sowie der Schutz der Klienten Teil der Selbstverpflichtung.

Institution A beschreibt, dass eine konstruktive, offene Fehlerkultur herrscht, in der Fehler angesprochen werden können. Weiter sollen Gespräche über Gewalt und deren Entstehung stattfinden. Das Vertrauen der Nutzer in die Meldestelle soll vorhanden sein. In Institution B ist eine unterstützende Kultur für Personal mit Sorgen und Ängsten vorgegeben. Weiter soll Transparenz, Wissen und Offenheit für eine Kultur des Vertrauens sorgen. In Institution B sollen Tabus und Vorurteile behandelt werden, Gewalt wird thematisiert und es soll ein angstfreies Klima herrschen.

Institution A beschreibt, dass darauf zu achten ist, grenzüberschreitende Handlungen wahrzunehmen. Institution B schreibt vor, an den Gefühlen der Klienten teilzunehmen, weil diese Wichtig sind. Weiter werden Aussagen über Fehlverhalten ernst genommen, selbst wenn gewisse Zweifel bestehen. Warnsignale, unguete Gefühle und versteckte Täterbotschaften werden wahrgenommen. Es findet eine Auseinandersetzung mit der Entstehung von Gewalt statt und es bestehen Möglichkeiten zur Kontrolle gegenüber den eigenen Mitarbeitern.

Eine Fehlerkultur der Transparenz sowie Transparenz im Meldeverfahren sind Teile des Präventionskonzepts der Institution A. Weiter verfasst die Meldestelle einen Jahresbericht. Institution B beschreibt, dass Pflegehandlungen und Arbeitsweisen transparent gemacht werden. Massnahmen und Konsequenzen bei einem Vorfall werden transparent mitgeteilt. Falls Liebesgefühle seitens der Klienten gegenüber dem Personal auftreten, werden diese transparent im Team besprochen. Bei einem Vorkommnis werden Abteilungsleitung, Geschäftsleitung und Eltern oder gesetzliche Vertreter von der Meldestelle informiert. Die Präventions- und Meldestelle verfasst einen Jahresbericht.

In beiden Institutionen werden Informationen und Weiterbildungen zum Thema Gewalt und Prävention angeboten. In Institution A wird erwähnt, dass diese Informationen Klienten, Personal, Angehörige und gesetzliche Vertreter in Anspruch nehmen können. In beiden Institutionen werden neue Mitarbeiter in das Konzept eingeführt. In Institution A gehört ein regionaler Einführungskurs zum Einführungsprogramm. In Institution A findet 4 mal pro Jahr ein Treffen mit der regional organisierten Interventionsgruppe statt. Die Präventions- und Meldestelle besucht jährlich zwei halbe Tage Fortbildungskurse. Die Institution lässt als Teil der Selbstverpflichtung die Mitarbeiter bestätigen, dass sie über die 0-Toleranz-Politik ins Bild gesetzt wurden.

Weitere Suchbegriffe, die während der Inhaltsanalyse entstanden sind und von mir der Schlüsselrolle der Mitglieder zugeordnet wurden, werden nun kurz beschrieben.

#### Nähe und Distanz

In der Institution A werden adäquate Körperkontakte als wichtig angesehen. Die Mitarbeitenden sollen sich, betreffend der Thematik Nähe und Distanz an den eigenen und professionellen Grenzen orientieren. Weiter soll Nähe und Distanz dem Rahmen angepasst werden, in dem sie stattfindet. Es ist Auftrag des Personals, die beiden Pole Nähe und Distanz auszubalancieren. In der Institution B wird Nähe als ein Grundbedürfnis angesehen. Die Mitarbeiter sollen aber Grenzen setzen und die Toleranzgrenze zwischen Nähe und Distanz thematisieren. Weiter sollen Pflegehandlungen im Team festgelegt werden.

#### Reflexion

Institution A beschreibt, dass reflektiertes Handeln anstelle von Rechtfertigungen geschehen soll. Institution B beschreibt, dass präventive Massnahmen kritische und differenzierte Reflexion voraussetzen. Hierarchie und Strukturen sollen hinterfragt werden. Die Mitarbeitenden reflektieren auch ihre persönliche Biographie.

#### Professionelle Haltung

Institution A schreibt vor, dass die Frage im Begleitaltag immer lauten muss: „Handeln wir in diesem Spannungsfeld konstruktiv, fair und verhältnismässig?“ Institution B beschreibt, dass die professionelle Grundhaltung der Mitarbeitenden gestärkt werden soll. Diese Grundhaltung trägt zur Deeskalation bei. Weiter wird beschrieben, dass eine professionelle Grundhaltung bei der Pflege das Verhalten der Dienstleistung prägt. In Institution B stehen die Klientinnen und Klienten mit ihren Bedürfnissen, Kompetenzen und Ansprüchen im Zentrum der Arbeit.

#### Auftrag der Direktion

In Institution A übernimmt der Direktor die Koordination der Kommunikation und Information nach aussen. Presseanfragen nimmt ausschliesslich die Direktion entgegen. Weiter trifft die Direktion Entscheidungen für weiterführende Massnahmen wie Einbezug von externen Fachstellen, Polizei, Anzeige erstatten und andere. Die Direktion spricht Sanktionen aus, macht Einträge ins Personaldossier und trifft Personalentscheide. Weiter bildet die Direktion bei einem Vorfall eine Interventionsgruppe mit Entscheidungsfunktion. Strafanzeigen oder Meldungen gegenüber dem Stiftungsrat werden in Institution A nur von der Direktion vorgenommen. In der Institution B gehört es in den Aufgabenbereich der Direktion, über eine mög-

liche Freistellung während der Abklärungsphase bei einem Verdacht zu entscheiden. Der Kontakt zu den Medien läuft ausschliesslich über die Direktion.

#### Themenbereich 4: Meldestelle

10. In unseren Institutionen und Organisationen gibt es eine interne, niederschwellige Meldestelle mit einer fachlich kompetenten Ansprechperson, deren Auftrag (als Teil des Präventionskonzeptes) den Mitarbeitenden, den Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf sowie den gesetzlichen Vertretungen und Angehörigen bekannt ist. Ebenfalls haben alle Personen die Möglichkeit, sich an eine externe Stelle zu wenden.

Die Institution A hat den Auftrag, eine Präventions- und Meldestelle einzurichten. Dieser Präventionsstelle steht in einer Testphase ein Pensum von 20 % zur Verfügung. Die Fachperson der Präventions- und Meldestelle kann Supervision in Anspruch nehmen. Die Präventions- und Meldestelle soll niederschwellig sein. Deshalb muss der Zugang zum Briefkasten für alle gewährleistet sein. Die Meldestelle kann telefonisch, per E-Mail oder während der Sprechstundenzeiten kontaktiert werden. Die Meldestelle verfügt über einen Anrufbeantworter. Die Institution B verfügt über eine Meldestelle, die die Möglichkeit der niederschweligen Meldung gewährleistet. Die Meldestelle ist ein Instrument, durch welches das Opfer oder der Beobachter die Möglichkeit haben, einen Vorfall zu melden. Die Meldestelle soll sicherstellen, dass Vorkommnisse innerhalb von 24 Stunden gemeldet werden können.

In der Institution A beinhaltet der Aufgabenbereich der Meldestelleinhaberin das entgegennehmen, bearbeiten und dokumentieren der eingehenden Meldungen. Die Präventions- und Meldestelle ist zuständig, die nötigen Personen über Vorfälle zu informieren. Weiter ist die Inhaberin der Meldestelle im beraterischen Bereich tätig. Sie führt Gespräche mit den Beteiligten und sucht nach präventiven Lösungen. Sie ist Teil der Interventionsgruppe, die bei einem Vorkommnis gegründet wird. Die Fachperson der Meldestelle verfügt über fachliche Grundlagen und Kompetenzen und verfolgt das Ziel, das Vertrauen der Geschäftsleitung und der Nutzerinnen der Meldestelle zu haben. Bei leichten Grenzverletzungen verfügt die Meldestelle über Entscheidungskompetenz. Weitere Aufträge der Meldestelle sind die Einschaltung von externen Fachstellen, die Unterstützung des Personals, die Qualitätssicherung der Meldestelle sowie die Berichterstattung zuhanden der Geschäftsleitung. Die Fachperson der Meldestelle tauscht sich mit Fachpersonen externer Präventions- und Meldestellen aus.

In der Institution B analysiert die Meldestelle eingegangene Meldungen und informiert die meldende Person über den weiteren Verlauf der Meldung. Sie informiert die nötigen Zusammenarbeitspartner und koordiniert falls nötig in Absprache mit den Angehörigen bei einem Vorkommnis den Einbezug externer Stellen. Die Meldestelle arbeitet mit der Geschäftsleitung zusammen und veranlasst gemeinsam mit der Geschäftsleitung die nächsten Schritte bei einem Vorkommnis. Die Meldestelle hat ein Vorschlagsrecht gegenüber der Geschäftsleitung für fallbezogene Handlungen. Die Inhaberin der Meldestelle berät Meldende. Die Meldestelle rapportiert jährlich quantitative Aussagen und Vergleiche an die Geschäftsleitung und ist dafür zuständig, dass jederzeit quantitative Aussagen zu Gewalt- und Aggressionseignissen gemacht werden können. Die Präventions- und Meldestelle arbeitet mit bei der Aktualisierung der Konzepte zur Prävention von Gewalt und sexuellen Übergriffen. Die Inhaberin der Meldestelle führt keine pädagogischen Gespräche mit Klienten und Personal.

Sind in der Institution A die institutionsinternen Beschwerdemöglichkeiten ausgeschöpft oder können Themen nicht im Betrieb angesprochen werden, wendet man sich an die Ombudsstelle. Sie hilft mit, dass Spannungen abgebaut und Konflikte möglichst unbürokratisch gelöst werden können. Sie ist zudem Anlauf- und Meldestelle für Vorkommnisse von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen. Klientinnen und Klienten, Personal, Angehörige, die Geschäftsleitung u.a. können sich an die Stelle wenden. In der Institution B wird in den Dokumenten keine Ombudsstelle erwähnt.

## 7.5 Ergebnisse der leitfadengestützten Interviews

In diesem Kapitel werden die extrahierten Daten aus den leitfadengestützten Interviews dargestellt. Die Daten wurden mit Hilfe eines Suchrasters aus den vollständig transkribierten Interviews extrahiert. Dies geschah, indem Suchbegriffe, welche sich an die Theorie anlehnen, definiert wurden. Die Interviewpassagen, die dem Suchbegriff entsprechen, wurden diesem jeweils mit Hilfe eines Suchrasters zugewiesen. Das ausgefüllte Suchraster der Institution A befindet sich im Anhang F und das Suchraster der Institution B befindet sich im Anhang G.

### 7.5.1 Suchraster der qualitativen Inhaltsanalyse der leitfadengestützten Interviews

Zu Beginn der Präsentation der Ergebnisse der Interviews wird das Suchraster dargestellt, damit die Präsentation der Ergebnisse anhand der Suchbegriffe nachvollziehbar ist. Um das Suchraster zu erstellen, wurden Kategorien gebildet. Diese Kategorien wurden aus dem Theorieteil dieser Arbeit abgeleitet. Der Schwerpunkt der Forschung mittels der Interviews liegt in der Untersuchung, ob die zwei befragten Institutionen Präventionskonzepte in der Praxis umsetzen können. Für die Kategorien wurden Suchbegriffe definiert. Diesen Suchbegriffen wurden dann Textstellen aus den Interviews zugeordnet.

Kategorie	Suchbegriff	Interviewpassage	Zeile
Wissen /Kennen	Einführung Ausbildung Weiterbildung Information		
Akzeptanz	Positive Einstellung Feedback Kritik		
Ressourcen	Finanzielle Ressourcen Materielle Ressourcen Personelle Ressourcen Zeitliche Ressourcen		
Professionelle Haltung	Gewalt erkennen Gewalt thematisieren 0-Toleranz-Politik Selbstbestimmung		
Indikatoren zur Umsetzung	Meldungen Gebrauch Meldestelle		
Organisation der Umsetzung	Chefsache Vorgabe Verpflichtung		

Abb. 5: Suchraster der qualitativen Datenanalyse der leitfadengestützten Interviews (eigene Darstellung)

### 7.5.2 Die Ergebnisse der leitfadengestützten Interviews

In diesem Unterkapitel werden die Forschungsergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse mit den beiden transkribierten Interviews präsentiert. Die Suchraster der beiden Interviews befinden sich im Anhang F und G. Aus diesen beiden Suchrastern werden die Ergebnisse anhand der Kategorien präsentiert und die beiden Institutionen werden miteinander verglichen.

#### Kategorie 1: Wissen / Kennen

In beiden Institutionen wurde die Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen umgehend nach der Veröffentlichung durch ihren Dachverband eingeführt. Dazu wurde in Institution A eine schriftliche Personalinformation herausgegeben und die Interviewpartnerin geht davon aus, dass das Personal auch zusätzlich noch mündlich informiert wurde. In der Institution B wurde im betriebsinternen Infoblatt

über die Charta informiert und die Charta ist im Intranet aufgeschaltet. Neue Mitarbeiter werden jeweils direkt durch den Direktor persönlich informiert und die Charta ist eine Beilage des Arbeitsvertrags.

Die Institution A hat anlässlich der Einführung der Charta ein Präventionskonzept erstellt. In einem ersten Schritt wurde in einer Personalinformation das zuvor verschickte Präventionskonzept eingeführt. Dann wurden in einem ersten Schritt alle Teams und deren Abteilungsleitungen persönlich von der Inhaberin der Präventions- und Meldestelle informiert. Dort wurden Themen wie Meldewege, bewegungseinschränkende Massnahmen und weitere Themen besprochen. Weiter wurde längerfristiges Personal an einen obligatorischen Weiterbildungstag bei Frau Annelise Ketelaars geschickt. Auch neues Personal wird jeweils in den ersten Anstellungsmonaten durch die Inhaberin der Präventions- und Meldestelle informiert. In der Institution B wurde das Personal durch Besuche der Meldestelleinhaber in allen Wohngruppen und Ateliers informiert. Bei diesen Besuchen wurde die Meldestelle und deren Aufgaben erklärt. Die Mitarbeiter, die während der Besuche nicht anwesend waren, hatten die Möglichkeit, an einer internen Infoveranstaltung teilzunehmen. Die neuen Mitarbeiter der Institution werden vom Direktor und der jeweiligen Abteilungsleitung informiert.

Die Klienten wurden in der Institution A durch die Inhaberin der Präventions- und Meldestelle in das Konzept eingeführt. Dazu war jeweils auch eine Person aus dem Betreuungsteam der Klienten anwesend, um die Kommunikation zu vereinfachen und den Bedürfnissen der Klienten gerecht zu werden. Die Klienten wurden mit Hilfe von Fotos eingeführt. Auch in der Institution B wurden die Klienten mittels eines Flyers in einfacher Sprache und mit Bildern informiert. Weiter war die Zuständigkeit auf den Gruppen verankert, dass die Klientinnen aufgeklärt werden.

Die Angehörigen wurden in Institution A schriftlich informiert. Sie erhielten eine Brief, die Charta und den Flyer der Meldestelle. In der Institution B wurden die Angehörigen noch nicht informiert. Längerfristig ist jedoch geplant, dass die Angehörigen auch informiert werden.

Beide Präventions- und Meldestelleninhaberinnen nahmen ein spezifisches Weiterbildungsangebot in Anspruch. Das Personal der Institutionen wird durch die Meldestelle oder externe Fachpersonen im Thema Prävention weitergebildet. Die drei Interviewpartnerinnen waren sich einig, dass auch nach der Einführung weiterhin Informationen abgegeben werden müssen, weil Prävention ein sehr komplexes Thema ist. Dies geschieht durch Flyer, Checklisten oder Gespräche mit den Inhabern der Präventions- und Meldestellen. In der Institution A besuchte das längerfristige Personal einen Weiterbildungstag mit Frau Ketelaars. Zusätzlich wird in der Institution A während den Arbeitszeiten für die Klientinnen eine Weiterbildung angeboten.

### Akzeptanz

In der Institution A wird das Konzept laut der Einschätzung der Inhaberin der Präventions- und Meldestelle akzeptiert. Dies konnte durch Feedbacks in einer Umfrage für das Personal ermittelt werden. Sie konnte wahrnehmen, dass sie als Unterstützung und nicht als Kontrollorgan wahrgenommen wird.

In der Institution B gehen die Inhaber der Präventions- und Meldestelle davon aus, dass das Personal einerseits froh darüber war, dass es nun ein Konzept gibt, aber dass sie die Gesamtheit des Konzepts noch nicht erfassen konnten.

### Ressourcen

In der Institution A sind im Moment 20 Stellenprozent für die Leitung der Präventions- und Meldestelle festgelegt. Dies ist im Präventionskonzept so definiert. Die Stelleninhaberin betont, dass es sehr wichtig ist, dass diese Ressourcen im Präventionskonzept festgelegt sind!

Auch dass im Präventionskonzept das Budget und Vernetzung mit anderen Fachpersonen definiert sind. Dies ermöglicht der Präventions- und Meldestelleninhaberin die Verwendung von Ressourcen durch das Konzept zu legitimieren. Zum Zeitpunkt des Interviews war die Stelleninhaberin gerade dabei, Rechenschaftsbelege ihrer Arbeit für die Leitung zusammenzutragen, damit sie ihre 20 Stellenprozent weiter behalten kann und die Stellenprozente nicht reduziert werden.

In der Institution B wurden der Präventions- und Meldestelle keine Stellenprozente zugesprochen. Die beiden Inhaber beschreiben, dass deshalb oft die Gefahr besteht, dass Dinge dann einfach aufgeschoben werden. Sie beschreiben, dass es manchmal nicht viel für die Meldestelle zu tun gibt, dass es aber auch sehr zeitintensive Phasen gibt. In der Weiterbildung lernte die Stelleninhaberin, dass in einer Institution wie ihrer meistens 10 Stellenprozent für die Präventions- und Meldestelle zur Verfügung gestellt werden.

In der Institution B geht die Stelleninhaberin davon aus, dass zu knappe Ressourcen dazu führen, Prävention nur auf dem Papier existieren zu lassen und die Umsetzung dann nicht stattfinden kann.

Die Inhaberin der Präventions- und Meldestelle beschreibt, dass sie während dem Erstellen des Präventionskonzepts unter Zeitdruck war. Die Institution benennt Zeitmangel als Grund dafür, dass bei einem Konzept keine spezifische Einführung gemacht wurde.

#### Professionelle Haltung

In der Institution B nennen die beiden Interviewpartner den Fall H.S. als Vorfall, der innerhalb der Institution aufgerüttelt hat. Als Reaktion auf den Fall H. S. wurde die Charta in der Institution eingeführt. Innerhalb der Institution wird diese als „Eingangstor“ oder „Oberdings“ benannt. Die Interviewpartner finden jedoch, dass nur die Charta alleine nicht ausreicht. Sie beschreiben, dass es wichtig ist, dass die Haltung der Institution in einem Konzept klar kommuniziert wird. Es muss beschrieben sein, was die Null-Toleranz-Politik bedeutet. Sie beschreiben, dass Null-Toleranz vielleicht in jeder Institution etwas anderes bedeutet und deshalb ist es wichtig, dass der Begriff innerhalb der Institution geklärt ist.

Durch das Konzept können in der Institution B Gewaltformen klar aufgezeigt werden, damit für alle klar ist, was denn überhaupt zu Gewalt gehört. Dies ist nach Aussagen der Interviewpartner unbedingt nötig. Weiter beschreiben die Interviewpartner, dass Gewalt thematisiert werden muss, damit sie besser verstanden und wahrgenommen wird. Hier müsse innerhalb der Institution noch ein Umdenken stattfinden. Dies beschreibt die Institution B als einen Prozess. Innerhalb der Institution wird nach Aussage der Interviewpartner noch nicht viel über Gewalt gesprochen. Eine Schwierigkeit im Erkennen von Gewalt sehen sie auch darin, dass es Verhaltensweisen gibt, die schon seit vielen Jahren so sind und deshalb nicht als Gewalt erkannt werden. Die Interviewpartnerin beschreibt jedoch, dass die professionelle Haltung erlernt werden kann und nicht konstant ist, wenn ein Dialog über Gewalt entsteht.

Die Mitarbeiter müssen noch lernen, über Gewalt zu sprechen. Die 0-Toleranz-Politik ist in der Institution noch nicht Brauch und dort müsste innerhalb der Institution noch sensibilisiert werden. Die Mitarbeiter sollten geschult werden, dass jeder einmal meldepflichtig ist, aber dass durch die Meldung ein Dialog entstehen kann und dadurch eine Weiterentwicklung. Im Moment sehen die Mitarbeiter das Melden eher als ein Verpetzen an, anstatt als eine Chance zur Weiterentwicklung. Die Interviewpartnerin findet, dass die Geschäftsleitung kommunizieren müsste, dass die Selbstanzeige erwünscht ist. Im Moment gibt es wenige Selbstanzeigen, das Fehlverhalten von Klienten zu melden ist sehr viel einfacher als das von einem Mitarbeiter.

In der Institution A beschreibt die Interviewpartnerin, dass es wichtig ist, mit der Betroffenheit zu arbeiten. Sie ist der Meinung, wenn man mit der Betroffenheit arbeitet, können Menschen sehr gut abgeholt werden, um dann über Gewalt zu sprechen. In der Institution A wird an den Einführungstagen mit Annelise Ketelaars viel mit Beispielen gearbeitet, um die Gewalt besser wahrzunehmen, zu sensibilisieren und eine professionelle Haltung zu erlernen. Auch die

Interviewpartnerin der Institution A sagt, dass das ein Prozess ist. Weiter müssen im Konzept die Gewaltbegriffe klar sein.

In der Institution A wurde für die Klienten ein Flyer mit der 7-Punkte-Prävention erstellt. Hier klärt man die Klienten auf, dass sie sich auch wehren können und dass sie darin ernst genommen werden. Die Klienten haben im neuen Erwachsenenschutzrecht das Recht auf Persönlichkeitsschutz und höchstpersönliche Rechte, darauf kann man immer wieder aufmerksam machen.

Die Institution A möchte Grenzverletzungen, seitens des Personals gegenüber Klienten, besprechbar machen. Dort bietet die Präventions- und Meldestelle ein Unterstützungsangebot. Deshalb ist wichtig, dass nach einem Vorfall die Hintergründe geklärt werden und geschaut wird, was es braucht, damit es nicht mehr passiert. Wenn der Täter einsichtig ist und der Wille da ist, am Thema zu arbeiten, wird das von der Präventions- und Meldestelle unterstützt. Wenn ein Täter jedoch wiederholt grenzverletzend ist, wird das auch Konsequenzen haben.

In der Institution A und in der Institution B finden die Interviewpartnerinnen, dass das Konzept der Funktionalen Gesundheit auch Teil der Präventionsarbeit ist, weil die Selbstbestimmung dort eine sehr zentrale Rolle einnimmt. Die Interviewpartnerin der Institution A sagt, dass durch das Konzept der Funktionalen Gesundheit die Förderung der Selbstkompetenzen gestärkt wird und dass man dadurch Grenzverletzungen minimieren kann. Durch das Konzept schaut man, was kann und will der Mensch, was auch schon Präventionsarbeit ist. Sie findet, dass Präventionsarbeit und funktionale Gesundheit einen Zusammenhang haben.

#### Indikatoren zur Umsetzung

In der Institution A konnte die Inhaberin der Präventions- und Meldestelle bereits Meldungen von Klienten und vom Personal entgegennehmen. Meistens handeln die Meldungen von Übergriffen zwischen Klienten und weniger von Fehlverhalten vom Personal. Hier sollte es noch mehr Meldungen geben, dennoch hat es auch schon solche gegeben. In diesem Bereich befindet sich die Institution noch im Aufbau. Die Inhaberin der Präventions- und Meldestelle wurde von einem Team eingeladen, eine schwierige Situation zu besprechen, was für sie ebenfalls ein Zeichen war, dass das Angebot genutzt wird.

In der Institution B gibt es eine Wohngruppe, die viele Meldungen macht. Ansonsten gehen eher weniger Meldungen ein. Die Meldungen, die sie erhalten, sind eher Meldungen, bei denen Fehlverhalten von Klienten gemeldet wird. Weiter beschreibt der Interviewpartner, dass es gewisse Bereiche gibt, in denen sich niemand zuständig fühlt, wie beispielsweise in den Pausen.

#### Organisation der Umsetzung

Aufgrund der Charta wurde in der Institution B die Präventions- und Meldestelle aufgebaut. Weiter hat man anschliessend die Sexualkonzepte und die Gewaltkonzepte in Angriff genommen. Das Präventionskonzept wurde vom Direktor erstellt. Die Meldestelleninhaberin der Institution B ist der Meinung, dass zur Umsetzung von Prävention ein Konzept dringend nötig ist. In der Institution B gibt es ergänzend zum Präventionskonzept noch das Deeskalationsmanagement. In der Institution B wird die Präventions- und Meldestelle von zwei Mitarbeitern unterschiedlichen Geschlechts geführt. Eine Person stammt aus dem Bereich Administration und eine Person ist Sozialpädagogin. Die Zusammenarbeit mit einer Ombudsstelle findet im Moment noch nicht statt. Die Institution B ist so organisiert, dass schwerwiegende Fälle direkt dem Direktor gemeldet werden. Ansonsten möchte sie im Sinne einer Weiterentwicklung noch genau klären, wann die Meldestelle einbezogen wird und wann nicht. Die Interviewpartnerin beschreibt, dass es sehr wichtig ist, dass Prävention Chefsache ist und dass ihr Chef wirklich dahintersteht. Wenn dies nicht der Fall wäre, könnte die Prävention nicht umgesetzt werden.

In der Institution A wurde das Konzept gemeinsam vom Direktor und der Präventions- und Meldestelle erstellt, dann vom Stiftungsrat genehmigt und dann eingeführt. Die Einführung des Konzepts ist Top-Down geschehen. Die Inhaberin der Präventions- und Meldestelle sagt, es ist wichtig, dass die Haltung vom Chef vorgegeben wird, weil Prävention Chefsache ist. Dennoch besteht dadurch das Risiko, dass die Mitarbeiter das Konzept nur als eine weitere Vorgabe sehen.

Die Präventions- und Meldestelle ist eine Stabsstelle und gehört nicht zur interinstitutionellen Hierarchie. Zusätzlich arbeiten sie noch mit einer externen Person zusammen, so dass Mitarbeiter mit einer Person reden können, die ausserhalb der Hierarchie ist.

Die Inhaberin der Präventions- und Meldestelle beschreibt, dass Prozesse bezüglich der Präventionsarbeit manchmal durch personelle Veränderungen ins Stocken geraten können.

## SYNTHESE

In diesem Abschnitt werden die aus der Forschung gewonnenen Ergebnisse interpretiert und diskutiert. In einem nächsten Schritt wird überprüft, ob die Hypothesen angepasst werden müssen. Im letzten Teil werden eine Stellungnahme zur Forschungsfrage und ein persönlicher Kommentar der Autorin formuliert.

### 8 Diskussion der Hypothesen

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse und die Hypothesen in Relation zueinander gesetzt und interpretiert. Um dies nachvollziehbar darzustellen, werden jeweils die passenden Kategorien aus der Forschung in Zusammenhang mit der Hypothese diskutiert und für jede Kategorie wird anschliessend der Bezug zur Theorie hergestellt.

#### 8.1 Diskussion der ersten Hypothese

*Die zehn von der Charta definierten Grundsätze sind in den Präventionskonzepten der zwei von mir ausgewählten Institutionen enthalten.*

Die Charta wurde in vier Themenbereiche gegliedert. Zur Diskussion der ersten Hypothese werden nun die vier Themenbereiche diskutiert, interpretiert und der Bezug zur Theorie wird hergestellt. Die Ergebnisse zur Diskussion der ersten Hypothese stammen vor allem aus der Dokumentenanalyse, da der Schwerpunkt der Hypothese auf der Verankerung der Charta in den Konzepten liegt. Es wird nicht mehr detailliert beschrieben, was die Auswertung der Forschung für Resultate ergeben hat, da dies bereits in Kapitel 7 dieser Arbeit aufgezeigt wurde. In diesem Kapitel wird ausschliesslich zusammenfassend festgehalten, ob der Leitsatz der Charta in den Präventionskonzepten zu finden war. Falls hier Resultate aus den Interviews verwendet werden, wird dies deklariert.

#### Themenbereich 1: Präventionskonzept

1. Jede unserer Institutionen und Organisationen verfügt über Konzepte, Strategien und Massnahmenpläne zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen. Das Vorgehen bei einem Verdacht oder einem Fall von sexueller Ausbeutung ist geregelt und allen Mitarbeitenden, den betreuten Personen und den Angehörigen bekannt. Jedem Verdacht wird nachgegangen (Null-Toleranz-Politik)
2. Wir tragen mit regelmässiger interner und externer Kommunikation dazu bei, die notwendige Sensibilität hoch zu halten.

Die beiden Institutionen verfügen beide über diverse Dokumente zur Prävention von Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen. In beiden Institutionen ist der Ablauf bei Verdacht oder einem Vorfall in den Dokumenten klar geregelt. Die Null-Toleranz-Politik ist ebenfalls in den Dokumenten beider Institutionen deklariert. Die Präventionskonzepte beschreiben die Zusammenarbeit mit internen und externen Partnern. Institution A beschreibt, dass eine offene Fehlerkultur gelebt werden soll und Fehler in diesem Sinne angesprochen werden sollen.

### Bezug zur Theorie

Der Themenbereich Präventionskonzept findet sich auch im Flügelradmodell wieder. Elmer und Maurer (2011, 70-85) beschreiben im Flügelradmodell, dass eine Institution zur gelingenden Prävention ein Beschwerdemanagement einrichten soll. Dies ist, in den für diese Arbeit erforschten Institutionen, die Präventions- und Meldestelle. Durch dieses Beschwerdemanagement kann jedem Fall oder Verdacht nachgegangen werden. Weiter beschreibt das Flügelradmodell, dass innerhalb der Institution ein Interventionsreglement das Vorgehen bei einem Verdacht oder Vorfall von sexueller Gewalt regeln soll. Im Flügelradmodell von Elmer und Maurer ist auf der Ebene der Kultur (2011, 45-57) beschrieben, dass das Leitbild Leitziele und Grundwerte zur Prävention enthält. Als Massnahmenpläne können dann laut den Autorinnen beispielsweise ein Verhaltenskodex oder fachliche Standards festgelegt werden. Auf der Ebene der Menschen beschreiben Elmer und Maurer (2011, 86-93), dass Kommunikation und Zusammenarbeit für die gelingende Prävention wichtig sind. Durch eine gute Feedbackkultur, beziehungsweise eine konstruktive Fehlerkultur, können sich Teams fachlich weiterentwickeln.

### Themenbereich 2: Stärkung der Personen mit Unterstützungsbedarf

3. Die Förderung der Selbstkompetenzen der Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf in unseren Institutionen und Organisationen nimmt in Bezug auf den Umgang mit Nähe und Distanz, auf das Setzen von Grenzen sowie auf die eigene Sexualität einen hohen Stellenwert ein. Sie müssen wissen, wie sie sich gegen eine Verletzung ihrer persönlichen Integrität zur Wehr setzen können.
4. Personen mit hoher Abhängigkeit von Betreuung und Unterstützung sind in diese Förderung einbezogen und werden ihren Möglichkeiten entsprechend befähigt, Abwehr zum Ausdruck zu bringen und Grenzverletzungen zu signalisieren. Bei dieser besonders gefährdeten Personengruppe ziehen wir das persönliche Umfeld (Angehörige, Bezugspersonen) in die Präventionsarbeit mit ein.

Beide Institutionen haben in den Präventionskonzepten sehr konkret beschrieben, wie Personen mit Unterstützungsbedarf gestärkt werden können. Die Institution A arbeitet dazu mit der 7-Punkte-Prävention. Weiter machen beide Institutionen in den Konzepten auf die Persönlichkeitsrechte der Klienten aufmerksam. Die Institution B beschreibt, dass Mitarbeiter verpflichtet sind, Klienten zu befähigen, sich zu schützen. In der Institution A war dazu in den Konzepten nichts beschrieben. Im Interview konnte jedoch ermittelt werden, dass die Selbstbefähigung in der Alltagsarbeit geschieht und dass die Klienten Schritt für Schritt lernen müssen, Widerstand auszudrücken. (Interview Institution A, Zeile 134-156)

### Bezug zur Theorie

Im Flügelradmodell wird auf der Ebene der Kultur festgelegt, dass eine Institution zur gelingenden Prävention über ein agogisches Präventionskonzept verfügen sollte. (Elmer, Maurer, 2011, 57-69) Vor allem die primären Präventionsmassnahmen, die Elmer und Maurer beschreiben, entsprechen dem Themenbereich 2 der Charta. Sie beschreiben, dass kontinuierlich im pädagogischen Alltag eine emanzipierte Partizipation, die 7-Punkte-Prävention, Sexualerziehung, gendersensible Pädagogik und eine grenzachtende Gruppenkultur wichtige Elemente der Prävention von Gewalt sind.

In Bezug auf das Konzept der funktionalen Gesundheit weist Oberholzer (2009, 34ff.) darauf hin, dass es dem Dienstleistungsauftrag von Institutionen entspricht, die funktionale Gesundheit eines Menschen zu erhalten oder zu verbessern, respektive beeinträchtigende Faktoren zu lokalisieren und zu reduzieren. Dazu sollen Ressourcen ausgebaut werden und die Professionellen arbeiten kompetenzorientiert, mit dem Ziel der Selbstbefähigung der Klienten.

Themenbereich 3: Schlüsselrolle der Mitarbeiter
-------------------------------------------------

5. *Bei der Personalgewinnung und -auswahl ist gründlich und achtsam vorzugehen. Die Einreichung eines Strafregisterauszugs ist Anstellungsvoraussetzung für Mitarbeitende, die in direktem Kontakt mit Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf stehen. Die Arbeitgebenden prüfen die Zeugnisse sorgfältig (Vollständigkeit) und holen vor der Anstellung Referenzen ein, welche auch zum Umgang mit Nähe und Distanz Auskunft geben.*
6. *Bei der Anstellung unterschreiben die neuen Mitarbeitenden unserer Institutionen und Organisationen eine Selbstverpflichtung. Darin verpflichten sie sich, sich aktiv an der Realisierung der Null-Toleranz-Politik zu beteiligen. Sie anerkennen das Präventionskonzept als Teil des Arbeitsvertrags.*
7. *In unseren Institutionen und Organisationen wird eine Kultur des aufmerksamen Hinschauens und der Transparenz gepflegt. Wir trennen uns von Mitarbeitenden, welche sich dieser Kultur entziehen oder widersetzen.*
8. *Wir führen regelmässig Weiterbildungen zum Thema «sexuelle Ausbeutung, Missbrauch und andere Grenzverletzungen» durch und bieten diese auch sämtlichen Freiwilligen an, die sich in unseren Institutionen und Organisationen engagieren.*
9. *Wir verfassen wahrheitsgetreue, vollständige Zeugnisse und Einsatzbestätigungen und geben ebensolche Referenzauskünfte.*

Auch dieser Themenbereich der Charta konnte in den Konzepten der von mir untersuchten Institutionen wiedergefunden werden. In beiden Institutionen werden Arbeitszeugnisse und Referenzauskünfte verlangt, ein Strafregisterauszug muss von Bewerbern jedoch nur auf Verlangen abgegeben werden. Dieser Punkt entspricht nicht ganz der Charta, welche die Einreichung eines Strafregisterauszugs als Anstellungsvoraussetzung beschreibt.

In beiden Institutionen unterschreibt das Personal eine Selbstverpflichtung, welche in Institution B noch durch einen Verhaltenskodex ergänzt wird.

In den Konzepten beschreiben beide Institutionen, dass über Gewalt gesprochen werden soll. Institution A beschreibt zusätzlich eine konstruktive, offene Fehlerkultur als Vorgabe in der Institution. Transparenz im Arbeitsalltag wird in den Konzepten vorgegeben und die Präventions- und Meldestelle beider Institutionen verfassen einen Jahresbericht. Die Präventionskonzepte beider Institutionen schreiben achtsames Hinschauen und Ernstnehmen der Klienten vor. Beide Institutionen verankern im Konzept, dass Informationen und Weiterbildungen angeboten werden. Diese stehen laut Konzept der Institution den Klienten und Angehörigen und dem Personal zur Verfügung. Die Einführung von neuen Mitarbeitern ist ebenfalls in beiden Konzepten beschrieben.

In den Präventionskonzepten beschreibt nur Institution A, dass sie uncodierte Arbeitszeugnisse ausstellt. Institution B beschreibt dies nicht im Präventionskonzept. Im leitfadengestützten Interview mit den Präventions- und Meldestelleinhabern bestätigte Interviewpartner B jedoch mündlich, dass in der Institution uncodierte Arbeitszeugnisse ausgestellt werden.

### Bezug zur Theorie

Im Flügelradmodell (Elmer und Maurer, 2011, 86-88) ist auf der Ebene der Menschen beschrieben, dass alleine durch die sorgfältige Personalauswahl zwar nicht verhindert werden kann, dass Täter eingestellt werden, jedoch kann das bewusste Thematisieren der Gewaltprävention Täter bereits im Anstellungsverfahren abschrecken. Durch das Unterschreiben einer Selbstverpflichtung oder eines Verhaltenskodex wird schon am Anfang eines Arbeitsverhältnisses klar aufgezeigt, dass Gewalt nicht toleriert wird und dass diese auch angesprochen wird. Weiter wird die Institution durch das Einholen der Referenzen und des Strafregisterauszugs davor geschützt, bereits angeklagte oder gar verurteilte anzustellen. Die Einholung von Referenzen ist sehr heikel, es ist auf alle Fälle darauf zu achten, dass dies - laut Obligationenrecht, Art. 328 und Datenschutzgesetz 235.1, Art. 8 - nur mit dem Einverständnis des Stellenbewerbers gemacht werden darf.

Kommunikation und Zusammenarbeit im Arbeitsalltag wirken sich laut Elmer und Maurer (2011, 89-92) letztlich zu Gunsten der Klienten aus. Durch eine konstruktive Fehlerkultur kann Fehlverhalten angesprochen werden.

Ebenfalls auf der Ebene der Menschen beschreibt das Flügelradmodell (Elmer und Maurer, 2011, 88,89), dass Fachwissen und Handlungskompetenz zur gelingenden Prävention nötig sind. Dies kann in Form von Informationen, Weiterbildungen, fachlichen Austauschmöglichkeiten, Fachberatung und Supervision geschehen.

#### Themenbereich 4: Meldestelle

10. In unseren Institutionen und Organisationen gibt es eine interne, niederschwellige Meldestelle mit einer fachlich kompetenten Ansprechperson, deren Auftrag (als Teil des Präventionskonzeptes) den Mitarbeitenden, den Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf sowie den gesetzlichen Vertretungen und Angehörigen bekannt ist. Ebenfalls haben alle Personen die Möglichkeit, sich an eine externe Stelle zu wenden.

Beide Institutionen haben im Konzept beschrieben, dass sie eine Präventions- und Meldestelle einrichten. In den Konzepten wird beschrieben, dass durch die Meldestelle eine für alle zugängliche Möglichkeit der niederschweligen Meldung besteht. In der Institution A beschreibt das Konzept ergänzend zur internen Meldestelle noch die Ombudsstelle.

#### Bezug zur Theorie

Das Flügelradmodell von Elmer und Maurer (2011, 72-75) beschreibt das Einrichten eines Beschwerdemanagements auf der Ebene der Organisation, welches aus einer internen sowie externen Anlaufstelle bestehen sollte. Durch eine konkrete Anlaufstelle ist die Hemmschwelle für Personen, die eine Meldung machen wollen, geringer.

#### **8.1.1 Fazit zur Diskussion der ersten Hypothese**

Die zehn in der Charta vorgegebenen Grundsätze wurden in den Präventionskonzepten fast ganzheitlich eingebettet, insofern kann gesagt werden, dass sich die erste Hypothese bestätigt hat. Es gibt jedoch kleinere Abweichungen: Die Institution A hat in den Konzepten nicht beschrieben, dass Klienten befähigt werden sollen, Widerstand auszudrücken. Institution B hat keine Aussagen im Konzept, dass sie vollständige, uncodierte Arbeitszeugnisse ausstellen. In den leitfadengestützten Interviews konnte jedoch geklärt werden, dass die Institutionen diese beiden Grundsätze umsetzen. Durch die Forschung konnte aufgezeigt werden, dass die Grundsätze der Charta auf konzeptueller Ebene in die Berufspraxis eingebettet werden können. Das heisst, die Grundsätze sind praxisnah und können als Vorgaben für die Praxis in einem Konzept eingebettet werden. Die Charta deckt sich in vielen Punkten mit den Angaben aus dem Flügelradmodell von Elmer und Maurer. Das heisst, sie ist auch theorienah. Durch das Dokument der Charta werden viele theoretische Vorgaben auf kompaktem Raum für die Praxis vorgegeben.

#### **8.2 Diskussion der zweiten Hypothese**

*In Anlehnung an die zehn Grundsätze der ‚Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen‘ wird in den zwei von mir untersuchten Institutionen ein Präventionskonzept umgesetzt.*

Zur Diskussion dieser Hypothese werden vor allem die Ergebnisse der leitfadengestützten Interviews verwendet. Um die Hypothese zu diskutieren, wurden sechs Themenbereiche definiert. Um die Diskussion der Hypothese übersichtlich zu gestalten, werden die jeweiligen Themenbereiche einzeln aufgegriffen und zum Schluss wird ein Fazit über die Diskussion der zweiten Hypothese erstellt.

Wissen / Kennen
-----------------

In beiden Institutionen wurden die Klienten, das Personal und in der Institution A wurden zusätzlich die Angehörigen über die Charta und das Präventionskonzept informiert. Dabei wurden bei der Einführungsveranstaltung für die Klienten, ihren Bedürfnissen entsprechend, mit einfacher Sprache und Fotos vermittelt, was das Thema Prävention bedeutet. Das Personal wurde in Informationsveranstaltungen informiert. Die Informationen wurden also innerhalb der Institution allen zur Verfügung gestellt und sie kennen das Präventionskonzept. Dennoch erklären die Interviewpartner beider Institutionen, dass es sinnvoll ist, mit Beispielen zu arbeiten, damit Prävention besser verstanden wird.

*„Ja eben, wie schon vorher gesagt, dass man einfach, einerseits ein Dossier hat, dass nicht nur spezifisch auf die Charta hinweist, sondern auch spezifisch auf uns. Mit Beispielen, oder weiteren Meldeblättern, oder, wir haben auch Flyer gemacht, in einfacher Sprache für die Bewohner, einfach solche Hinweise. (Interview B, 106-110)*

Obwohl in beiden Institutionen das gesamte Personal in die Präventionskonzepte eingeführt worden ist, beschreiben die Inhaber der Präventions- und Meldestelle der Institution B, dass das alleine nicht genügt.

*„Ja, was wir vielleicht speziell bei der Meldestelle noch gemacht haben. Es gibt einerseits das Konzept und handherum haben wir dann noch ein Beiblatt gemacht, für alle, wo im Arbeitsbereich, eben auch, wo wir auf verschiedene Beispiele hinweisen, die konkret hier oft vorkommen. Und ich denke, rein das Konzept ist immer sehr bürokratisch. Viele schauen das vielleicht einmal an und dann vielleicht wieder, wenn es irgendeinen gröberer Vorfall gibt. Aber sonst, ja, wie ein Personalkonzept oder so. Das liest man einmal, beim Beginn und dann leider nicht mehr so oft. (I: Aber) von dem her ist es so-, eigentlich das Ziel ist bei der Meldestelle, dass wir in Zukunft laufend jedes Jahr irgendwo Weiterbildungen machen oder einfach wieder neue Inputs eingeben.“ (Interview B, 228-237)*

Auch gestaltet sich der ganze Ablauf der Meldungen sehr komplex. Institution A beschreibt, dass auch bei ihnen noch weitere Informationen für das Personal zur Verfügung gestellt werden müssen.

*„Da haben wir schon auch gemerkt, Meldewege müssen noch klarer kommuniziert sein. Vielleicht auch klarer auffindbar, bei ihnen im Betrieb oder im Intranet. Das haben wir daraus gelernt. Wir haben auch gerade gemerkt, wenn's um sexuelle Grenzverletzungen geht, auch unter Klienten, ist das etwas, dass auch, je nach schwere, also nicht nur eine Belästigung, eine einmalige, einfach bei schweren Sachen, dass das auch an die Meldestelle geht und da sind viele Verunsicherungen. Muss es jetzt an die Meldestelle, müssen wir sie jetzt von den Ferien holen oder geht's an den Chef. Solche Sachen haben wir, also sind wir jetzt dran, das noch ein bisschen klarer aufzugleisen.“ (Interview A, 386-395)*

#### Abgleich mit der Theorie

Im Flügelradmodell von Elmer und Maurer (2011, 88) wird beschrieben, dass das Personal in die Grundlagen eingeführt werden soll, dass es aber auch in regelmässigen Abständen Auffrischungsveranstaltungen geben soll, damit Prävention nachhaltig umgesetzt werden kann. Auch in der Charta ist in den Grundsätzen 2 und 8 verankert, dass regelmässige interne und externe Kommunikation und Weiterbildungen Teil der Prävention sind.

## Akzeptanz

Die Interviewpartner beider Institutionen sind der Meinung, dass die Mitarbeiter dem Präventionskonzept mit einer positiven Einstellung gegenüber stehen. Institution A beschreibt, dass sie bei der Einführung mit dem Fall H. S. Betroffenheit ausgelöst haben, was sich positiv auf die Haltung der Mitarbeiter gegenüber dem Konzept auswirkte.

*"Ich glaub schon, also ich glaub schon ein grosses „Ja“ und „Ja klar“. Ich meine, dieser Fall H. S. hat auch erschüttert. Es wurde auch in dem Zusammenhang kommuniziert. Ja ich glaub schon breite Akzeptanz. Merke ich jetzt auch bei der Einführung des Konzeptes, dass die da ist.“ (Interview A, 74-77)*

In Institution A konnte die Akzeptanz mit Hilfe eines Fragebogens ermittelt werden. Dort fielen die Rückmeldungen positiv aus. Weiter beschreibt die Interviewpartnerin der Institution A, dass die Präventions- und Meldestelle als Unterstützung wahrgenommen wird.

In Institution B gehen die Interviewpartner auch davon aus, dass dem Konzept gegenüber Akzeptanz entgegengebracht wird, aber dass es für die Mitarbeiter noch Unklarheiten gibt.

*"Einerseits merk ich, es wird getragen, aber so immer noch mit der Dings hinten dran, dass wir dann für die Lösung zu-, wir für die Lösung zuständig sind, obwohl dass das klar nicht so kommuniziert wurde.“ (Interview B, 425-427)*

*„Und das andere ist, ich denke schon, dass es getragen wird, ich denke einfach, die Ganzheit wurde noch nicht so erfasst.“ (Interview B, 435-437)*

### Bezug zur Theorie

Elmer und Maurer (2011, 86) beschreiben, dass die Einstellung der Mitarbeitenden die Verwirklichung präventiver Massnahmen beeinflusst. Weiter ist es sicher sinnvoll, mit der Betroffenheit zu arbeiten um Akzeptanz für das Konzept zu schaffen. „Um sexualisierter Gewalt in der eigenen Organisation wirkungsvoll entgegenzutreten zu können, darf als erstes ihre Existenz nicht weiter geleugnet werden.“ (Elmer, Maurer, 2011, 46)

## Ressourcen

In beiden Institutionen wurde thematisiert, dass die Ressourcen für Prävention eher zu wenig zur Verfügung gestellt werden. In Institution B stehen gar keine Stellenprozent, beispielsweise für die Arbeit der Präventions- und Meldestelle, zur Verfügung, während in Institution A die Stelleninhaberin für die 20 Stellenprozent kämpfen muss.

*"Wir haben's im Konzept, Aufbaukonzept mit 20 % definiert. Jetzt ist bereits die Überprüfung da, ich habe einen neuen Chef, dem ist das auch wichtig, aber ich merke, da muss ich um Ressourcen kämpfen. Er würde gerne zurückstufen. Und jetzt merke ich, jetzt muss ich wieder-. Es ist ja blöd, oder? Er muss mir einen Auftrag geben, es kann ja nicht sein, dass ich jetzt Ressourcen rechtfertigen muss. Und trotzdem bin ich jetzt schon in dem drin. Also da muss ich mir jetzt,- Ich hatte letzte Woche Arbeitsgespräch über dieses Thema, ähm, ich muss das jetzt ein bisschen verdauen und mir wieder Strategien überlegen, (lacht), wie ich damit umgehe. Was ich ihm bereits mitgeteilt habe, dass ich finde, 10-20% reichen nicht aus, es müssen diese 20 sein, mindestens. Ich werde jetzt Rechenschaftsbeleg über das Jahr 2015 ablegen, wo ja die Interventionen erfasst sind. Ich finde aber, Prävention ist jetzt angesagt. Aufbau ist fertig und man kann jetzt nicht sagen: „Aufbau ist fertig, jetzt kann man Prozente kürzen.“ Jetzt kommt die Präventionsarbeit. Und diese finde ich gerade so wichtig.“ (Interview A, 285-299)*

In beiden Interviews sprach man Begriffe wie „Zeitmangel“ und „Zeitnot“ an. In der Institution B geht die Inhaberin der Meldestelle davon aus, dass Prävention nur auf dem Papier stattfindet, wenn nicht genügend Ressourcen zur Verfügung stehen.

Beide Institutionen haben Ressourcen zur Verfügung gestellt für die Einführung und die Weiterbildung des Personals und der Klienten.

### Bezug zur Theorie

Elmer und Maurer (2011, 85) beschreiben, dass Prävention viel Geld kostet, dass es aber nötig ist, zeitliche, finanzielle und materielle Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um Prävention zu ermöglichen. Weiter thematisieren sie den Aspekt, dass der finanzielle Aufwand für Prävention, verglichen mit dem finanziellen Aufwand auf Grund eines Missbrauchsfalls, gering ist.

### Professionelle Haltung

In beiden Institutionen wurde der Fall H.S. thematisiert, um zu sensibilisieren. In der Institution B wird im Interview erwähnt, dass es wichtig ist, dass im Konzept die Begriffe, die Null-Toleranz-Politik und die Haltung der Institution klar kommuniziert werden. Dadurch kann sich die professionelle Haltung der Mitarbeiter bilden. Die Institution B befindet sich noch im Prozess zu lernen, Gewalt zu erkennen und über Gewalt zu sprechen. Das Verständnis dafür, dass Vorfälle gemeldet werden müssen, ist noch nicht vorhanden.

*„Das, denke ich, ist schwer, schwer zu sagen. Ich denke manchmal, wenn ich mit Leuten rede, ihr habt noch immer so die Haltung, dass sei nicht Gewalt, denke ich. Sie sagen einfach von Geschäftsleitungsebene her ist klar, dass da eine Haltung, also eine Hinderung da ist, da wird, es wird thematisiert. Aber die Selbstbestimmung sind Jahresziele, die immer wieder, die kommen vertieft, die Punkte. Du weisst das vielleicht noch etwas, wie das ist? Also dort wo ich schaffe, da merke ich, es ist sehr individuell. Sehr, sehr, sehr individuell.“ (Interview B, 468-474)*

*„Ich denke sehr konstant. Ich war erst im Oktober an der-, ja beides so-, an Deeskalationskurs und da mussten wir ausfüllen, ob wir das als Gewalt ansehen, wenn ich zum Beispiel jemandem jetzt sage: „Nein jetzt musst du jetzt z' Nacht essen und nicht erst in einer halben Stunde!“, oder weiss nicht was, einem Bewohner. Und da ist mir aufgefallen, dass, jemand war da, der war ein Quereinsteiger, noch nicht lang da und der hat gesagt: „Jetzt fällt mir erst auf, dass das eigentlich auch Gewalt ist.“ Und von dem her denke ich schon, dass das ändert. Und also und dazu hoffe ich es natürlich auch, in diesem Beruf. Also, dass man da immer wieder das ändert. Ja, sonst denke ich gibt es-, wenn man- auch etwas mit der Zeit zu gehen. Ich denke, vor 20 Jahren war es so: „Jetzt gibt's Nacht essen und fertig!“ Und dass jetzt auch das Individuum nicht als Gruppe angeschaut wird, im Beeinträchtigtenbereich, ist auch noch nicht so lange her. Also von dem her denke ich schon und hoffe, dass es auch nicht konstant ist, hoffe ich. Darum ist es wichtig, dass der Dialog da ist. (Pause) Der blinde Fleck, auch bei mir (lacht).“ (Interview B, 281-295)*

*„Ein Punkt denke ist: Wir haben die Charta, das heisst die Null-Toleranz und ich denke, das ist, bei den, - Ich kann mir vorstellen bei vielen auch ein bisschen das Problem. Weil Null-Toleranz, ja? Die denken sich, ich darf auch nicht sagen, der Kollege hat einem ein bisschen mit lauter Stimme gesagt, so und jetzt fertig und jetzt wird gegessen, oder. Und jetzt kein Ausgang, oder weiss nicht was, was ja auch schon Gewalt ist. Aber ohne gerade dass man irgendwie registriert werden muss. Aber da es hier nicht, noch nicht so Brauch ist, die Null-Toleranz bei vielen noch nicht da ist, denke ich, dort müsste man noch ein bisschen aufweichen, oder schulen, dass, ja das eigentlich wir alle uns wohl im Jahr einmal oder zweimal selber anzeigen müssten. Alle denke ich, weil es immer irgendjemand wohl einmal eine,-sogenannt Meldestellepflichtig ist. Und das aber positiv sehen kann, dass ja, das der Dialog entsteht und die Weiterentwicklung in diesem Punkt. Und nicht die, im Zusammenhang das*

*Notieren und das, das es dort noch Unterschiede zwischen roher Gewalt und Gewalt als Solches-. Das denk ich ist ein heikler Punkt, wenn ich höre und sehe was für Meldungen kommen. Dass die Angst, einfach gerade die Angst dabei ist und darum denk ich, wärs auch wichtig, dass man dann sagt, Präventions- und Meldestelle. Das ist mir im Kurs aufgefallen. Und nicht nur Meldestelle, weil dann hat man dann sofort das Etikett schon. Ich weiss nicht wie du das dort siehst? Es ist schon ein heikler Punkt.“ (Interview B, 366-386)*

Auch die Institution A befindet sich noch im Prozess, zu lernen über Gewalt zu reden oder sie zu erkennen. Sie bieten Weiterbildungen an, in denen viel mit Beispielen gearbeitet wird.

*„Ich denke, es ist wichtig, mit der Betroffenheit zu arbeiten. Also wirklich auch diese Zahlen benennen. Wo fängt Grenzverletzung an, dann auch diese ganz krassen Fälle, halt wie der H. S.. Diese wieder bewusst machen. Ich habe auch die Bücher von Werner Tschan gelesen, wo auch sehr viele Zahlen drin sind. Ich glaube diese Betroffenheit. Die Leute so abholen. Weil man ist schnell im Alltag so drin und findet, ja, es läuft ja gut und man ist sich vielem gar nicht bewusst. Und ich glaube so können die Leute abgeholt werden. Wenn sie betroffen gemacht werden. Ja genau.“ (Interview A, 120-127)*

*„Mhm, mhm, (nickt). Ich glaub da muss noch viel am Bewusstsein gearbeitet werden. Also ich denke, durch diese Einführungstage bei Annelise Ketelaars, wo wirklich fest, stark auch mit Beispielen gearbeitet wurde: Wenn wir das Thema „ Essen“ nehmen, oder „Zähneputzen“, „ Zimmer aufräumen“. Es sind erwachsene Leute. Hat viel Sensibilisierungsarbeit stattgefunden. Oder jetzt auch mit der Umsetzung oder Einführung funktionaler Gesundheit, wo wir viel bewusster an solche Themen herangehen. Aber es ist ein ständiger Prozess und ja ich merke, zum Teil wird wirklich viel gesprochen bei uns, darüber und es gibt sicher auch Teams, wo noch viel in einer Selbstverständlichkeit passiert, was eigentlich nicht mehr sein sollte. Oder eine andere Richtung angepeilt wird. Ja, genau. Ja.“ (Interview A, 496-479)*

### Bezug zur Theorie

Dalferth ( 2013, 337-338) beschreibt, dass Fachpersonen mit ihrer Arbeit unter anderem darauf abzielen sollen, materielle, psychische und soziale Einschränkungen zu überwinden, Situationen des Mangels zu beheben, Erfahrungen des Leidens verringern, soziale Ungleichheit zu vermindern. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, ist es wichtig, dass Fehlverhalten erkannt und gemeldet wird. Es ist wichtig zu verstehen, dass es verschiedene Arten von Gewalt gibt. Diese sind im Kapitel 5 dieser Arbeit genauer erklärt.

### Indikatoren zur Umsetzung

In beiden Institutionen werden Meldungen gemacht. Dies ist ein Indikator dafür, dass das Konzept umgesetzt wird. Im Moment sind die Meldungen in beiden Institutionen vor allem Meldungen über Klienten.

*„Genau, es gibt Meldungen, wo Personal Akteur war, ist oder vermutet wird, oder was auch immer. Von der Anzahl her, ich würde vielleicht sagen, ist das doch eher der kleine Teil. Oft sind schon die Akteure Klienten / Klientinnen, wo es einfach um massivere Sachen geht oder ja, sexuelle Gewalt, sexuelle Übergriffe unter Klienten. Ja, das waren Themen. Ich denke Akteur Mitarbeiter gegenüber Klienten, da dürften die Meldungen noch zu nehmen, weil auf das zielt ja das Konzept auch ab. Aber es gab und das finde ich, das ist schon toll“ ( Interview A, 437-444)*

*„ Es gibt, wie gesagt, das ist eine Wohngruppe glaube ich, wo's, wo's auch, die melden viel. Also auch viel von Bewohnern untereinander. Weil wir waren dort auch schon zweimal. Originale würde ich sagen (reibt die Fäuste aneinander). Aber auch die sogenannte Selbstanzeige. Und dann gibt's wo man hört, da ist etwas gewesen und es kommt nie eine Meldung, irgendwie. Weil so in einem Bereich ist, wo, (Pause) Wer ist zuständig?, So Mittagszeit zum Beispiel, wo jeder denkt, vielleicht, der andere macht's. (Interview B, 460 -466)*

## Organisation der Umsetzung

In beiden Institutionen wurde nach der Einführung der Charta die Präventions- und Meldestelle gegründet. In Institution A wurde anschliessend das Präventionskonzept in Zusammenarbeit der Meldestelle und des Direktors erstellt und vom Stiftungsrat genehmigt. In der Institution B wurde das Konzept vom Direktor erstellt. Nachdem das Konzept erstellt war, wurden Einführungsveranstaltungen gemacht.

In Institution A ist eine Frau die Inhaberin der Präventions- und Meldestelle. Sie arbeiten jedoch mit einer Stiftung zusammen, wodurch jeden zweiten Dienstag ein Mann anwesend ist, der dann auf der Präventions- und Meldestelle arbeitet. In der Institution B sind schon ein Mann und eine Frau auf der Präventions- und Meldestelle tätig.

In beiden Institutionen werden Meldungen von schweren Fällen direkt an den Direktor gemeldet. In beiden Institutionen steht die Direktion hinter der Prävention von Missbrauch, Ausbeutung und Grenzverletzung. Die Interviewpartner haben klar gesagt, dass Prävention Chefsache ist und dass diese nicht umgesetzt werden könne, wenn der Chef nicht dahinterstehe.

*„...ich finde schon Prävention ist schon Chef-Sache. Und da muss die Erwartung oder die verpflichtende Haltung von der Leitung gegeben sein. Und wie man das dann macht und ausgestaltet, das kann, das ist gut wenn die Basis da auch einbezogen wird. Früher oder später. Aber so grundlegend finde ich, muss die Leitung die Haltung vorgeben hier. Ja.“ (Interview A, 110-115)*

*„Und ja es ist immer die Frage, bezieht man zuerst das ganze Team und die Basis mit ein, oder sagt man, wir setzen das jetzt so um und die Basis kommt nachher. Ich denke da kann es schon sein, dass Einzelne vielleicht gedacht haben, ja jetzt wird uns wieder etwas vorgezsetzt. Das ist gut möglich.“ (Interview A, 92-96)*

*„Weil er steht hinten dran. Das ist hier klar. Also das finde ich super. Das ist ein Muss. Ohne das geht's glaub ich gar nicht. Das er da ist und dass auch will. Sonst könnten wir glaube ich das Amt gerade abgeben, so.“ (Interview B, 609-612)*

### Bezug zur Theorie

Elmer und Maurer (2011, 45) beschreiben, dass für das gelingende Umsetzen der Prävention von Gewalt ein Chef oder eine Chefin Voraussetzung ist. Zusätzlich muss jedoch beachtet werden, dass die Mitarbeiter der Institution die Leitziele auch tragen und deshalb sollten sie zum Beispiel die Ziele oder Grundwerte der Organisation gemeinsam formulieren.

### **8.2.1 Fazit zur Diskussion der zweiten Hypothese**

Die Institutionen setzen Prävention bereits um, müssen sich aber beide noch weiterentwickeln. In beiden Institutionen wurde bereits viel Information an das Personal, die Klienten und auch an die Angehörigen abgegeben. Das heisst, die Institutionen setzen sich aktiv mit der Thematik auseinander und Gewalt ist kein Tabuthema mehr. Die Thematik der Prävention ist sehr komplex. Dies widerspiegelte sich auch in den Interviews mit den Inhabern der Meldestellen. Sie sind der Meinung, dass es noch mehr Informationen und Klarheit geben muss. Durch die Vermittlung von Wissen zur Thematik Gewalt und Prävention ist ein wichtiges Fundament zur gelingenden Prävention gelegt. Die Konzepte können nur umgesetzt werden, wenn die Personen in der Institution darüber Bescheid wissen.

Wie Elmer und Maurer beschreiben (2011, 45) kann Prävention nur gelingen, wenn diese von den Mitarbeitern getragen wird. In beiden Institutionen wird das Präventionskonzept grösstenteils getragen und es ist eine Akzeptanz für dieses da. Der Fall H. S. hat die Professionellen beziehungsweise die Mitarbeiter der Institution erschüttert und löste Betroffenheit aus. Mit dieser Betroffenheit konnten die Mitarbeiter sensibilisiert werden. Obwohl die Mitarbeiter das Konzept tragen, setzen sie es noch nicht vollständig um. Dies erkennt man an den Aussagen, dass sehr wenige Meldungen über Fehlverhalten eingehen.

Einerseits hat das Personal der Institutionen noch nicht verstanden, dass die Präventions- und Meldestelle ein Unterstützungsangebot ist, andererseits ist die Loyalität gegenüber den Kollegen gross, so dass man sie nicht denunzieren will.

Es fällt jedoch vor allem in der Institution B nicht schwer, Klienten zu melden. Ich denke, das zeigt auf, dass die professionelle Haltung noch weiter ausgebaut werden muss. Dies kann durch Weiterbildung geschehen. In beiden Institutionen werden Grenzverletzungen teilweise noch nicht erkannt. Deshalb ist es wichtig, dass diese stets thematisiert werden. In den Weiterbildungen mit Frau Ketelaars wird in der Institution A deshalb oft mit Beispielen gearbeitet, damit grenzverletzende Situationen besser erkannt werden. Auch die Meldestelle von Institution B arbeitet mit Beispielen, um Gewalt aufzuzeigen. Der Begriff „Null-Toleranz-Politik“ stellt Institutionen vor eine grosse Herausforderung. Beide Institutionen beschreiben, dass sie sich noch im Prozess befinden zu verstehen, was das bedeutet und wie es umgesetzt wird. In der Charta zur Prävention wird der Begriff „Kultur des aufmerksamen Hinschauens“ verwendet. Eine solche Kultur zu schaffen, braucht Zeit. Beide Institutionen befinden sich im Prozess, diese Kultur zu schaffen. In beiden Institutionen wurden die Konzepte von der Leitung erstellt und dem Personal vorgegeben. In der Theorie wird beschrieben, dass Mitarbeiter in diesen Prozess einbezogen werden sollten. Dies wurde in den Institutionen nicht umgesetzt. Beide Institutionen waren jedoch unter Zeitdruck. Weil die Charta unterschrieben wurde, mussten Präventionskonzepte erstellt werden.

In beiden Institutionen werden Meldungen gemacht, was aufzeigt, dass das Konzept umgesetzt wird. Zusätzlich ist zu erwähnen, dass die Meldungen nur ein Teil des Konzepts sind. Durch die Weiterbildungen für alle Beteiligten, das Vermitteln von Information, das Thematisieren von Gewalt und auch zum Beispiel durch die Selbstverpflichtung oder das Umsetzen von fachlichen Standards wird Prävention umgesetzt.

Weil an der Umsetzung des Präventionskonzepts viele Akteure beteiligt sind, kann nicht von einer absoluten Umsetzung oder Nicht-Umsetzung gesprochen werden. Wenn eine Person eine Meldung macht, wird das Konzept von dieser umgesetzt. Ist gleichzeitig eine andere Person grenzverletzend und meldet es dann doch nicht, setzt diese das Konzept nicht um. Deshalb gibt es die absolute Umsetzung wahrscheinlich nicht. Jeder kleine Schritt, den eine Institution unternimmt, um Gewalt präventiv entgegenzuwirken, ist bereits eine Umsetzung des Konzepts. Die Institutionen haben beide erkannt, dass sie sich noch im Prozess befinden. Dennoch wird das Konzept bereits in beiden Institutionen umgesetzt, wenn auch nicht absolut. Eine Herausforderung für beide Institutionen ist die Umsetzung der Meldepflicht und der Null-Toleranz-Politik. Ich denke, durch Weiterbildungen kann die professionelle Haltung innerhalb der Institution gestärkt werden, was einerseits grenzverletzendes Verhalten reduziert und andererseits das Personal in der Umsetzung der Meldepflicht stärkt.

Durch die erste Hypothese wurde aufgezeigt, dass sich das Präventionskonzept an die zehn Grundsätze der Charta anlehnt, da diese im Konzept wiederzufinden sind. Durch die Diskussion der zweiten Hypothese konnte nun aufgezeigt werden, dass das Konzept in den beiden Institutionen auch umgesetzt wird. Es gibt aber noch viele Möglichkeiten es weiter zu entwickeln und das Bewusstsein für die Thematik noch stärker zu verankern.

### 8.3 Kommentar zu den Hypothesen

*Die zehn von der Charta definierten Grundsätze sind in den Präventionskonzepten der zwei von mir ausgewählten Institutionen enthalten.*

Die Hypothese 1 lieferte sehr klare Indikatoren, die überprüft werden konnten. Da nur überprüft werden musste, ob sich die Grundsätze in der Charta wiederfinden oder nicht, konnten sehr genaue Ergebnisse generiert werden. Durch diese Hypothese konnte aufgezeigt werden, dass die Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen in einem für die Praxis relevanten Dokument eingearbeitet werden kann. Dies zeigt auf, dass die Charta soweit praxisnah ist, dass die beiden Institutionen diese als Vorgabe für die tägliche Arbeit nutzen konnten.

Durch die Hypothese 1 konnte der Inhalt der Präventionskonzepte strukturiert betrachtet werden.

*In Anlehnung an die zehn Grundsätze der ‚Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen‘ wird in den zwei von mir untersuchten Institutionen ein Präventionskonzept umgesetzt.*

Die Hypothese 2 erfüllte den Anspruch, die Thematik zu diskutieren und aufzuzeigen, wie die Institutionen Prävention anhand des Präventionskonzepts umsetzen. Die Hypothese diente nicht dazu, aufzuzeigen, *ob* Prävention stattfindet, sondern *wie* diese umgesetzt wird und ob sie den Grundsätzen der Charta entspricht. In der Realität kann nicht gemessen werden, ob Prävention umgesetzt wird oder nicht, da jede Person innerhalb der Institution ein Akteur der Umsetzung, beziehungsweise der Nichtumsetzung ist. Die Nichtumsetzung geschieht oft, so wie der Missbrauch auch, nicht öffentlich, also heimlich. Deshalb kann die Hypothese auch nicht so umformuliert werden, dass beispielsweise eine quantitative Angabe über die Umsetzung oder deren Wirkung gemacht werden kann.

Durch die Hypothese konnte aufgezeigt werden, wie die Umsetzung geschieht, inwiefern die Umsetzung Schwierigkeiten bereitet und in welchen Punkten sich die Institutionen noch weiterentwickeln müssen. Dies ermöglichte mir, die Forschungsfrage zu beantworten.

## 9 Stellungnahme zur Forschungsfrage

*Wie setzen Institutionen für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung Prävention anhand der Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen um?*

Prävention wird in vielen verschiedenen Bereichen umgesetzt. Dies zeigt auf, wie vielschichtig die Thematik ist. Durch das Umsetzen der zehn Grundsätze in der Charta wurden bereits diverse Angriffspunkte der Prävention abgedeckt. Die Interviewpartner waren sich einig, dass Prävention durch die Charta alleine nicht umgesetzt werden kann. Wichtige Bausteine der Umsetzung der Prävention sind die Präventionskonzepte. Dort kann die Haltung der Institution klar aufgezeigt werden. Die Charta wurde von der Interviewpartnerin A aus der Institution B als „Eingangstor“ betitelt. Die Charta schreibt dann vor, dass man Präventionskonzepte und Massnahmenpläne hat. Hier schliesst sich der Kreis.

Weiter gehört es zu den Grundsätzen der Charta, Gewalt zu thematisieren und Weiterbildungen in diesem Bereich anzubieten. Diese Grundsätze wurden in beiden Institutionen umgesetzt. Durch das Thematisieren und die Weiterbildungen werden die Personen innerhalb der Institution sensibilisiert. Dadurch kann der Grundsatz des aufmerksamen Hinschauens sowie eine grenzachtende Kultur umgesetzt werden.

Durch das Einrichten einer Meldestelle kann Fehlverhalten angesprochen werden. Weiter können Täter dadurch gemeldet werden und die Institution hat eine Möglichkeit, zu reagieren. Durch die Meldestelle haben die Personen innerhalb der Institution ein Unterstützungsangebot, durch das sich die Institution als Gesamtes weiterentwickeln kann.

Durch den Themenbereich „Schlüsselrolle der Mitarbeiter“ ist es möglich, Täter bereits im Bewerbungsverfahren zu ermitteln. Es wird nicht jeder Täter erkannt. Durch die Massnahmen können jedoch bereits straffällig gewordene Täter erkannt und somit nicht angestellt werden. Weiter werden durch diesen Themenbereich bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses die Haltung und die Anforderungen im Bereich Prävention klar kommuniziert.

Im Ergebnisteil dieser Arbeit wurde in einem ersten Schritt aufgezeigt, wie die zehn Grundsätze der Charta im Präventionskonzept verankert sind. In einem zweiten Schritt konnte teilweise aufgezeigt werden, wie diese Präventionskonzepte umgesetzt werden. Das heisst, der gesamte Ergebnisteil dient der Beantwortung der Fragestellung.

## 10 Kommentar der Autorin

Ich denke, mit der Einführung der ‚Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen‘ wurde eine wichtige Basis zur Umsetzung von Prävention gelegt. Durch die Charta wurde eine lange tabuisierte Thematik aufgegriffen und konkrete Massnahmen wurden festgelegt. Diese Massnahmen ermöglichen der Praxis eine Diskussion über die Thematik, was zur Enttabuisierung weiter beiträgt. Durch diese Arbeit konnte zumindest teilweise aufgezeigt werden, wie komplex die Thematik des Missbrauchs und der entsprechenden Prävention ist. Ich denke, es ist wichtig, dass das Bewusstsein in der Praxis da ist, dass Prävention alleine mit der Charta nicht nachhaltig umgesetzt werden kann.

Prävention wird in den Institutionen umgesetzt, obwohl die Thematik von real durchgeführten Übergriffen die meisten Klienten und den grössten Teil des Personals nicht betrifft. Es besteht sogar die Möglichkeit, dass niemand in der Institution Täter oder Opfer ist. Ich finde es sinnvoll, dass dennoch Prävention als grosses Thema behandelt wird, da nie ausgeschlossen werden kann, dass jemand betroffen ist. Für viele Personen sind die getroffenen Massnahmen vermutlich schwierig zu verstehen, da sie sich nicht vorstellen können, dass Missbrauch oder Gewalt geschieht. Wenn die Mitarbeitenden mit den Fakten konfrontiert werden, kann eine gemeinsame Basis geschaffen werden, aus der heraus Konzepte und Massnahmenpläne erstellt werden können. Im Flügelradmodell wird beschrieben, dass man die Basis miteinbeziehen soll. Dies ist sicher sinnvoll, aber je nach Grösse der Institution enorm schwierig umzusetzen. Wenn es der Institution jedoch nicht gelingt, das Grundverständnis für die Problematik zu vermitteln, ergeben die Massnahmen oft wenig Sinn. Hier sehe ich ein Gefahrenpotenzial dafür, dass auf Papier diese Massnahmen aufgeführt sind, aber im Berufsalltag dann nicht umgesetzt werden.

Da Gewalt und Missbrauch meistens hinter verschlossener Tür stattfinden, ist es sehr schwierig, die Massnahmen an die jeweiligen Geschehnisse anzupassen. Deshalb werden Pauschalmassnahmen getroffen. Gefahrenbereiche werden beispielsweise in fachlichen Standards festgelegt. Ein Beispiel dafür ist, dass die Türen bei der Pflege auf der Toilette einen Spalt weit geöffnet bleiben. Das ist aber widersprüchlich in Bezug auf das Recht auf Intimsphäre. Weiter stellt sich die Frage, wie vorgegangen wird, wenn ein Klient den Wunsch äussert, dass die Türe nicht offen bleiben soll. Ich denke, diese kritische und reflexive Auseinandersetzung mit fachlichen Standards muss von den Professionellen gemacht werden. Dies ist wichtig, damit die Selbstbestimmung der Klienten nicht unter Reglementierung der Institution leidet. Ich denke, der Diskurs zwischen Selbstbestimmung und Schutz ist eine altbekannte Thematik in der Arbeit mit Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung. Am Ende nimmt oft der Schutz überhand. Wichtig ist, dass jedoch kritisch mit der Rechtfertigung

„Schutz“ umgegangen wird. In diesen Situationen sollte die individuelle Betrachtung innerhalb der Pauschalmassnahmen möglich sein, damit das institutionelle Setting nicht einmal mehr zur Barriere im Alltag wird.

Der Begriff „andere Grenzverletzungen“, wie er in der Charta gebraucht wird, müsste aus meiner Sicht präzisiert werden. Grenzverletzungen geschehen im Alltag viele. Das Verständnis für diese ist jedoch laut den Interviews eher gering. Für mich hat sich die Frage gestellt, ob diese Grenzverletzungen durch den unpräzisen Begriff hinter den starken Begriffen „Ausbeutung“ und „Missbrauch“ vielleicht untergehen. Ich bin der Meinung, dass sexuelle Ausbeutung und Missbrauch schlimmer sind als Grenzverletzungen. Grenzverletzungen geschehen jedoch häufiger. Ich finde wichtig, dass die Grenzverletzungen neben diesen starken Begriffen aufgeführt sind, damit klar signalisiert wird, dass diese ebenfalls schlimm sind, der Begriff müsste für mich jedoch präzisiert werden, um diesem mehr Gewicht zu geben.

Die professionelle Haltung gegenüber den Klienten ist meiner Meinung nach das Herzstück der Prävention. Wenn die Professionellen ihre Haltung weiterentwickeln können, damit sie die Persönlichkeitsrechte der Klienten der Institution wahren, vermindert sich das Risiko von Grenzverletzungen. Weiter wirkt sich dies positiv auf das Wohlbefinden der Klienten aus, was ihnen sicherlich eine Unterstützung im „Widerstand ausdrücken“ bietet und ihnen hilft, Meldungen zu machen. Wenn innerhalb der Institution Personal und Klienten über die Persönlichkeitsrechte Bescheid wissen und diese kennen, ist das aus meiner Sicht ein grosses Stück Prävention. Einerseits wird dadurch eine grenzachtende Kultur geschaffen. Andererseits denke ich, ist es eine andere Herangehensweise an die Thematik. Spricht man nicht nur von negativ behafteten Begriffen wie „Grenzverletzung“, sondern thematisiert man gemeinsam, wie die Persönlichkeitsrechte der Klienten besser geschützt und gewahrt werden, vermittelt dies für mich eine andere Grundstimmung.

Prävention setzt sich zusammen aus klaren Regeln, welche kritisch hinterfragt werden müssen. Oft sind diese klaren Regeln nicht die ideale Lösung. Die Frage ist, gibt es eine ideale Lösung für eine so schreckliche Grundthematik. Ich denke, die Massnahmen, die heute getroffen werden, sind sinnvoll. Alle beschriebenen Massnahmen aus der Charta werden im Flügelradmodell meines Erachtens nach sehr sinnvoll begründet. Dennoch haben viele Massnahmen ergänzend zu den positiven auch negative Aspekte. Wie beispielsweise die Auswirkungen der Meldepflicht auf die Teamarbeit. Trotzdem denke ich, braucht es diese Massnahmen. Es ist für mich vergleichbar mit dem Gesetz. Dort sind die Regeln sehr klar formuliert. Individuelle Betrachtung findet erst zu einem späteren Zeitpunkt statt.

Bei den Interviews spielte die Meldestelle eine grosse Rolle. Einerseits kann das daran liegen, dass die Interviewpartner die Inhaberinnen der Meldestellen waren. Dennoch ist die Meldestelle und das Meldewesen nur ein Teil der Präventionsarbeit. Ich denke, vor allem der Präventionsarbeit mit den Klienten muss viel Aufmerksamkeit geschenkt werden. Beispiele wie die 7-Punkte-Prävention oder Unterstützte Kommunikation sind wichtig. Weiter sollen die Klienten über ihre Rechte informiert werden. Ich denke, es ist Aufgabe der Professionellen, diese teilweise komplexen Inhalte klientengerecht zu vermitteln.

Dass die Präventions- und Meldestelle mehrheitlich Meldungen über Klienten erhält, widerspiegelt meiner Meinung nach teilweise die professionelle Haltung. Bei der Meldestelle sollten vor allem Meldungen zum Thema Grenzverletzung eingehen. Ich wage zu bezweifeln, dass die Klienten untereinander so viel mehr Grenzverletzungen begehen, als Professionelle gegenüber Klienten. Ich denke, es ist kritisch zu betrachten, ob dann die Meldestelle nicht missbraucht wird, um einmal mehr über die Klienten zu reden und ob sich die Begleitpersonen dann nicht einerseits vor ihrer Verantwortung drücken, Gewalt mit den Klienten in der Situation zu thematisieren und andererseits vor ihrer Meldepflicht. Deshalb ist es sinnvoll kritisch zu reflektieren, wem in einer grenzverletzenden Situation Loyalität entgegenzubringen ist, beziehungsweise was der Auftrag der Begleitpersonen ist.

## SCHLUSSFOLGERUNG

Im Kapitel Schlussfolgerung werden zuerst die aus der Bachelorarbeit gewonnenen Erkenntnisse für die Praxis aufgelistet. In einem nächsten Schritt werden weiterführende Fragen formuliert. Am Ende wird der persönliche Lernprozess der Autorin dokumentiert.

### 11 Erkenntnisse für die Praxis

- Prävention ist ein Prozess. Eine der Institutionen, die ich untersuchte, hat die Präventions- und Meldestelle 2012 eingeführt. Dennoch befinden sie sich noch im Prozess. Vorangetrieben werden kann der Prozess durch Weiterbildungsangebote und die ständige Thematisierung der Prävention.
- Um Prävention vor allem auf der Ebene der Grenzverletzungen umsetzen zu können, ist es nötig, die professionelle Haltung auszubauen. Vor allem die Persönlichkeitsrechte der Klienten sollten vermehrt thematisiert werden. Wenn die Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Klienten ein zentrales Anliegen der Professionellen ist, vermindern sich Grenzverletzungen.
- Wenn der Begriff der Sexualität weiter gefasst und nicht ausschliesslich auf Genitalsexualität reduziert wird und das Verständnis dafür entwickelt wird, dass auch Blicke, Worte und allgemein soziale Kontakte zur Sexualität gehören, ist es eher möglich, ein Verständnis für Grenzverletzungen zu schaffen. Achtsamkeit in der sozialen Interaktion vermindert das Risiko für Grenzverletzungen.
- Um die komplexe Thematik für die Praxis leichter verständlich zu machen, empfehlen beide der untersuchten Institutionen die Arbeit mit Beispielen. Ich denke, dies bewährt sich vor allem, um aufzuzeigen, welches Verhalten grenzverletzend ist. Was die Begriffe „Missbrauch“ oder „sexuelle Ausbeutung“ bedeuten ist den Meisten klar. Was eine Grenzverletzung ist, dafür fehlt in der Praxis manchmal das Verständnis.
- Es stellt die Fachleute in den Institutionen vor eine grosse Herausforderung, die Klienten zu befähigen, Widerstand auszudrücken. Hier empfiehlt sich die Zusammenarbeit mit einer Fachstelle für Unterstützte Kommunikation.
- Die Professionellen der Sozialen Arbeit sind in den Institutionen oft dafür zuständig, sekundäre Fachpersonen oder Assistenzpersonal in der Umsetzung der Konzepte zu unterstützen, beziehungsweise die Umsetzung der Konzepte zu gewährleisten. Die Institutionen sollten die Professionellen in dieser Rolle stärken, indem sie durch Weiterbildungen oder kollegiale Beratungen Methoden vermitteln. Weiter ist es sinnvoll, den Professionellen ihre Verantwortung in diesem Bereich klar aufzuzeigen.
- Die Meldepflicht wird oft nicht umgesetzt. Es entsteht ein Loyalitätskonflikt gegenüber dem Mitarbeiter, den man melden müsste. Durch häufiges Thematisieren der Meldepflicht, durch Beispiele, was meldepflichtige Situationen sind, durch Aufzeigen, dass die Meldestelle ein Unterstützungsangebot ist und letztlich durch Aufzeigen der Verantwortung seitens der Mitarbeiterinnen gegenüber den Klienten kann die Umsetzung der Meldepflicht optimiert werden. Ich denke, es ist zentral, dass die Inhaber der Meldestelle so viel Kontakt als möglich mit dem Personal haben, so dass eine Vertrauensbasis geschaffen wird. Weiter soll klar kommuniziert werden, dass die Meldestelle auch die Fachstelle für Prävention ist. Dies verhindert, dass dem Inhaber der Meldestelle einzig die Polizistenrolle zugeschrieben wird.

- Das Konzept der Funktionalen Gesundheit ist eine gute Ergänzung zum Präventionskonzept sein. Durch das Konzept der Funktionalen Gesundheit können die Begleitpersonen innerhalb einer Institution die professionelle Haltung ausbauen, was unter vielen anderen, ein präventiver Aspekt ist. Wenn zusätzlich zum Präventionskonzept das Konzept der Funktionalen Gesundheit in einer Institution umgesetzt wird, kann man über einen weiteren Zugang sowohl Klienten als auch Personal stärken.
- Alle drei Interviewpartner machten darauf aufmerksam, dass es wichtig ist, dass das Personal der Institutionen zuerst mit Beispielen, Zahlen und Fakten betroffen gemacht wird. Die Betroffenheit ermöglicht, Personal für Gewalt zu sensibilisieren.
- Um das Thema für die Mitarbeiter einer Institution präsent zu halten, ist es sinnvoll stets mit Flyern oder Inputs seitens der Meldestelle zu arbeiten. Weiter empfehlen die Interviewpartner, dass die Inhaber der Präventions- und Meldestelle eine hohe Präsenz beim Personal zeigen.

## 12 Weiterführende Fragen

- In meiner Bachelorarbeit untersuchte ich, wie Prävention umgesetzt wird. In den Interviews stellte sich heraus, dass die professionelle Haltung im Bereich der Grenzverletzungen noch ausbaufähig ist. Die daraus resultierende Fragestellung wäre, wie die professionelle Haltung in Bezug auf genzverletzendes Verhalten gestärkt werden kann?
- Wenn das Personal einer Institution die Persönlichkeitsrechte der Klienten in der alltäglichen Arbeit wahrt, vermindern sich Grenzverletzungen. Eine weiterführende Frage ist also, ob das Personal innerhalb der Institution die Persönlichkeitsrechte kennt und diese wahrt?
- Die Meldepflicht stellt die Zusammenarbeit in den Teams vor eine grosse Herausforderung. Wie können Mitarbeiter einer Institution in diesem Loyalitätskonflikt, der die Meldepflicht mit sich bringt, unterstützt werden?
- Da sich Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung manchmal nicht verbal ausdrücken können, ist es eine grosse Herausforderung, sie zu ermächtigen, sich zur Wehr zu setzen oder mitzuteilen, wenn ihnen Unrecht geschehen ist. Weiter ist Prävention eine komplexe Thematik, die kaum in einfachen Worten erklärt werden kann. Die daraus resultierende weiterführende Frage ist: Wie können Klienten mit Hilfe der Unterstützten Kommunikation innerhalb der Thematik Prävention ermächtigt werden.
- In dieser Bachelorarbeit wurde vor allem Prävention im institutionellen Setting überprüft. Eine weiterführende Fragestellung ist, was können Professionelle der Sozialen Arbeit tun, wenn Klienten einer Institution zu Hause Opfer von Grenzverletzungen werden?

## 13 Persönliche Stellungnahme zu den Zielen

Zu Beginn dieser Arbeit wurden im Kapitel 2.2 Ziele definiert, die durch diese Arbeit erreicht werden sollten. Diese wurden in der Zwischenzeit folgendermassen umgesetzt: Im Theorie-Teil wurden theoretische Hintergründe der Prävention aufgezeigt, sowie die dazugehörigen Begriffe definiert. Weiter wurden die Charta zur Prävention sowie konkrete präventive Ansätze, wie zum Beispiel die 7-Punkte-Prävention, aufgezeigt. Im Ergebnisteil wurde dann verglichen, ob die in den Konzepten beschriebenen Massnahmen in der Berufspraxis umgesetzt werden, wie die Präventionskonzepte eingeführt werden und welche Chancen und Risiken durch ein Präventionskonzept entstehen. Am Ende wurden Erkenntnisse für die Praxis erarbeitet. Darunter befinden sich auch konkrete Handlungsvorschläge.

## 14 Lernprozess

In diesem Kapitel wird der Lernprozess, unterteilt in eine technische und eine persönliche Bilanz, aufgezeigt.

### 14.1 Technische Bilanz

Schon während der gesamten Ausbildungszeit wurde die Bachelorarbeit immer wieder thematisiert. Deshalb machte ich mir schon während der Module in meiner Ausbildung immer wieder Gedanken über die Themenwahl. Schlussendlich entschied ich mich zu Beginn der Bachelorarbeit dann für die Thematik der Prävention von sexueller Gewalt in Institutionen, weil dieses Thema im Berufsalltag sehr aktuell war.

Nachdem das Thema bestimmt war, machte ich mich an die Literaturrecherche. Vor allem zu Beginn war dies für mich eine sehr grosse Herausforderung, weil es Unmengen von Büchern zu dieser Thematik gibt, ich jedoch keines fand, das wirklich das beschrieb, was ich wollte. Der Prozess der Literaturrecherche war ein langwieriger und gleichzeitig spannender Prozess. Immer wieder stiess ich auf neue Aspekte. Die Literatur war teilweise erschreckend für mich und löste eine grosse Betroffenheit bei mir aus.

Mit Hilfe der Portfolioaufträge des Bachelormoduls konnte ich mich Stück für Stück durch die verschiedenen Aufgaben zu Beginn einer Bachelorarbeit durcharbeiten und erstellte dann das Bachelorprojekt. Gemeinsam mit meiner Begleitdozentin und einer Modulverantwortlichen besprach ich, wie diese Arbeit aussehen sollte. Durch die Erstellung des Bachelorprojekts war der Grundstein des Theorie-Teils der Bachelorarbeit gelegt. Dieser wurde anschliessend noch mit diversen theoretischen Aspekten ergänzt.

Als der Theorie-Teil beendet war, war die nächste Herausforderung der Forschungsteil. Hier war ich vor eine grosse Herausforderung gestellt. Der Theorie-Teil ging mir eigentlich leicht von der Hand, während ich mich mit dem Forschungsteil zuerst sehr intensiv auseinandersetzen musste. Ich musste klären, was genau verlangt wird, welche Methoden angewendet werden können und wie die gesammelten Informationen anschliessend verarbeitet werden können. Nachdem ich das Forschungsvorgehen geplant hatte, machte ich mich auf die Suche nach Interviewpartnern. Dies war für mich ein sehr mühsamer Arbeitsschritt. Ich kontaktierte viele Institutionen, bis ich endlich zwei gefunden habe.

Nachdem die beiden Institutionen zugesagt hatten, analysierte ich zuerst deren Dokumente. Ich konnte mir mit Hilfe dieser Dokumente einen guten Überblick über die Präventionsarbeit innerhalb der jeweiligen Institution verschaffen. Mit diesem Vorwissen erstellte ich einen Leitfaden für die Interviews und war auf deren Durchführung gut vorbereitet. Nach dem Transkribieren der Interviews codierte ich diese. Danach schrieb ich den Ergebnisteil. Um diesen übersichtlich darzustellen, musste ich mir überlegen, wie ich die gewonnenen Ergebnisse strukturiert präsentieren konnte, so dass Leser der Arbeit ebenfalls nachvollziehen können, was ich herausgefunden habe.

Das Verfassen des Diskussionsteils war für mich der spannendste Arbeitsschritt beim Erstellen dieser Arbeit. Ich hatte Unmengen an Informationen aus der Literatur und dem Forschungsteil in meinem Kopf. Ich verknüpfte Informationen erst beim Verfassen des Diskussionsanteils auch in meinen Gedanken. Der Diskussionsanteil ist länger ausgefallen, als ich dies erwartet hatte. Ich wollte jedoch immer kurz die Ergebnisse noch einmal aufgreifen, damit die Leser dieser Arbeit meinen Gedankengängen besser folgen können.

Für das Verfassen der Schlussfolgerung habe ich noch einmal die ganze Arbeit gelesen. Anschliessend hob ich die für mich wichtigsten Aspekte heraus und beschrieb diese in den Erkenntnissen für die Praxis. Natürlich konnte ich während diesem Prozess auch immer wieder feststellen, dass es Themenbereiche gibt, die ebenfalls analysiert werden müssten. Daraus formulierte ich die weiterführenden Fragestellungen.

## 14.2 Persönliche Bilanz

Das Verfassen der persönlichen Bilanz ist für mich wohl der schönste Arbeitsschritt dieser vorliegenden Bachelorarbeit. Mit diesem letzten Teil überquere ich die Ziellinie eines langen Wegs. Die ganze Ausbildung bereitete mich auf das Verfassen der Bachelorarbeit vor. Nun, am Ende dieser Bachelorarbeit, sehe ich auf viele Arbeitsstunden zurück.

Durch das Verfassen dieser Arbeit konnte ich mich in vielen Bereichen weiterentwickeln. Einerseits konnte ich mir viel Wissen über Gewalt und deren Prävention in Institutionen aneignen. Ich habe dieses Thema verinnerlicht. Dies bemerke ich im Berufsalltag oft, weil wir auf meiner Gruppe durch meine Initiative viel über dieses Thema sprechen. Es ist mir ein Anliegen, das Personal auf meiner Gruppe vor allem für Grenzüberschreitungen zu sensibilisieren. Es ist sehr spannend zu beobachten, wie auch sie sich in diesem Bereich weiterentwickeln.

Als ich mit dem Verfassen der Bachelorarbeit angefangen habe, hatte ich ein ganz anderes Verständnis für das Thema Grenzverletzungen. Es war mir nicht klar, dass dies ein so weit gefasster Begriff ist. Durch die Interviews lernte ich zu verstehen, dass Grenzverletzungen auch dann stattfinden, wenn Persönlichkeitsrechte nicht eingehalten werden oder wenn unangepasste pädagogische Massnahmen getroffen werden. Heute reflektiere ich viel mehr über die Strukturen und Massnahmen im Berufsalltag. Ich denke, diese reflexive Haltung kann nur durch sehr intensive Auseinandersetzung mit dem Thema entwickelt werden.

Weiter lernte ich viel über das Thema Forschung. Es war für mich eine grosse Herausforderung, diese Forschung durchzuführen, weil es für mich totales Neuland war. Deshalb musste ich mich sehr intensiv mit der Theorie dazu auseinandersetzen. Dies war für mich ein sehr mühsamer Teil der Bachelorarbeit, weil die Literatur dazu oft nicht einfacher Lesestoff war. Dennoch wäre es ohne diese theoretische Auseinandersetzung nicht möglich gewesen, die Forschung durchzuführen.

Die grösste Herausforderung für mich war es, über einen so langen Zeitraum immer wieder an der gleichen Sache zu sitzen. Zu Beginn der Bachelorarbeit konnte ich zwar noch nicht einschätzen, wie viel Arbeit vor mir liegt, um diese Arbeit zu verfassen. Es war für mich jedoch schwierig, zu wissen, dass der Aufwand noch gross sein wird. Am Ende der Arbeit weiss man zwar, dass das Ziel nahe ist, dennoch war es nicht an allen Tagen gleich einfach, mich an diese Arbeit zu setzen. Vor allem dann, wenn man Abstriche im Privatleben machen muss.

Ich freue mich, dass ich diese Arbeit geschrieben habe. Ich denke, ich habe zu Beginn der Arbeit etwas Wichtiges gemacht. Ich habe bei der Themenwahl schnell eine Entscheidung getroffen, ein Thema festgelegt und dann auf dieses Thema hingearbeitet. Ich überarbeitete das Thema bis zur Abgabe des Bachelorprojekts immer wieder. Ich hatte jedoch eine Rich-

tung und war nicht total verloren in der Wahl des Themas. Ich denke, beim Verfassen einer Bachelorarbeit ist das Treffen von Entscheidungen und diese dann zu einem späteren Zeitpunkt eventuell wieder zu verwerfen, der Schlüssel zum Glück. Es ist wohl wenig sinnvoll, zu versuchen, am Anfang diese Arbeit genau zu planen, weil die Bachelorarbeit Stück für Stück entsteht. Der Weg ist das Ziel und erst am Ende folgt die Erkenntnis, wie man es geschafft hat.

**LITERATURVERZEICHNIS**

Avenir Social.ch. *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz*. [online; pdf]. Bern, 2010. URL: [http://www.avenirsocial.ch/cm\\_data/Do\\_Berufskodex\\_Web\\_D\\_gesch.pdf](http://www.avenirsocial.ch/cm_data/Do_Berufskodex_Web_D_gesch.pdf) (09.07.2015)

Charta-prävention.ch. *Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen*. [online; pdf]. Bern, 2011a. URL: [http://www.charta-praevention.ch/userfiles/downloads/Charta\\_Praevention\\_D\\_A4.pdf](http://www.charta-praevention.ch/userfiles/downloads/Charta_Praevention_D_A4.pdf) (14.07.2015).

Dalferth, Matthias. "Soziale Arbeit, social work, Sozialarbeit, Sozialpädagogik". In: Kulig, Wolfram. Schirbort, Kerstin. Theunissen, Georg. (Hrsg.) *Handlexikon geistige Behinderung*. 2. überarb. und erw. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer: 2013. S.337-338

Elmer, Corina. Maurer, Katrin. (Hrsg.) *Achtsam im Umgang-konsequent im Handeln*. Zürich: Fachstelle Limita, 2011.

Enders, Ursula. *Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen*. Köln: Kiepenheuer & Witsch, 2012.

Fried, Erich, *Die Gewalt*. In: *Christlicher Friedensdienst*. (online) Bern: URL: <http://www.cfd-ch.org/16tage/index.php> ( 22.07.2015)

Gläser, Jochen. Laudel, Grit. *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, 2009.

insos.ch *Charta Lebensqualität für Menschen mit Behinderung in sozialen Einrichtungen*. [online; pdf]. Bern, 2012. URL: <http://www.insos.ch/assets/Downloads/Charta-Lebensqualitaet.pdf> (11.03.2016)

Konferenz der Kinder und Jugendinstitutionen (KKJ). *Bündner Standard zum Umgang mit-grenzverletzendem Verhalten bei Kindern und Jugendlichen im institutionellen Kontext*. Chur: Bündner Spital- und Heimverband, 2014.

Oberholzer, Daniel. *Das Konzept der Funktionalen Gesundheit. Grundlagen, Bedeutung und Einsatzmöglichkeiten am Beispiel der Behindertenhilfe*. [online]. Insos Schweiz: 2009. URL: <http://www.insos.ch/assets/Downloads/Broschuere-Konzept-Funktionale-Gesundheit.pdf> (14.09.2015)

Sporcken, Paul. In: Curaviva.ch. *Leitfaden, Nähe – Intimität – Sexualität*. [online; pdf]. Bern, 2012, URL: [http://www.curaviva.ch/files/J8OEVE6/abilia\\_Konzept\\_Naehe-Intimitaet-Sexualitaet.pdf](http://www.curaviva.ch/files/J8OEVE6/abilia_Konzept_Naehe-Intimitaet-Sexualitaet.pdf) (10.03.2016)

Steiner, Erika. Thiele, Gisela (Hrsg.) *Sozialarbeitsforschung für Studium und Praxis*. Frankfurt am Main: Internationaler Verlag der Wissenschaft, 2008.

WHO. *ICF Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit*. [online; pdf]. Genf, 2005. URL: [http://www.bkz.ch/beitrag/630\\_PDF1\\_ICFEndfassung\\_2005.pdf](http://www.bkz.ch/beitrag/630_PDF1_ICFEndfassung_2005.pdf) (08.07.2015)

Wüllenweber, Ernst. "Prävention". In: Kulig, Wolfram. Schirbort, Kerstin. Theunissen, Georg. (Hrsg.) *Handlexikon geistige Behinderung*. 2. überarb. und erw. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer: 2013. S.283.

## Abbildungsverzeichnis

### Abbildung 1 / S. 11

Strukturen des Konzepts der Funktionalen Gesundheit

Oberholzer, Daniel. *Das Konzept der Funktionalen Gesundheit. Grundlagen, Bedeutung und Einsatzmöglichkeiten am Beispiel der Behindertenhilfe*. [online]. Insos Schweiz: 2009. URL: <http://www.insos.ch/assets/Downloads/Broschuere-Konzept-Funktionale-Gesundheit.pdf>. S. 20.

### Abbildung 2 / S.22

Flügelradmodell der institutionellen Prävention nach Biehal

Elmer, Corina. Maurer, Katrin. (Hrsg.) *Achtsam im Umgang-konsequent im Handeln*. Zürich: Fachstelle Limita, 2011. S. 37

### Abbildung 3 / S.28

Themenbereiche für eine Reglementierung des Interventionsverfahrens

Elmer, Corina. Maurer, Katrin. (Hrsg.) *Achtsam im Umgang-konsequent im Handeln*. Zürich: Fachstelle Limita, 2011. S. 76-82.

### Abbildung 4 / S.43

Suchraster für die Dokumentenanalyse

Eigene Darstellung

### Abbildung 5 / S.49

Suchraster der qualitativen Datenanalyse der leitfadengestützten Interviews

Eigene Darstellung

## **Anhang A Leitfaden für das leitfadengestützte Interview**

### **Vorbemerkung**

Im Rahmen meiner Ausbildung erarbeite ich eine Bachelorarbeit zum Thema „Prävention vor sexuellem Missbrauch in Institutionen für Erwachsene mit einer kognitiven Beeinträchtigung anhand der Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen.“

### **Einverständniserklärung**

- Darf das Interview aufgezeichnet werden?
- Darf das Interview, nach dem der Interviewpartner es gegengelesen hat, in den Anhang gelegt werden?
- Versicherung der Anonymität

### **Fragenkatalog**

#### Persönliche Angaben

- Name, Vorname
- Alter
- Ausbildung
- Bisherige Berufserfahrung
- Aktuelle Anstellung
- Funktion / Aufgabe

#### Einführung der Charta zur Prävention

- Wann wurde die Charta zur Prävention eingeführt?
- Wie wurde die Charta zur Prävention eingeführt?
- Welche Rolle übernahmen Sie in der Einführung?
- Welche Rolle übernahmen die Mitarbeiter der Institution?
- Was hat sich bewährt?
- Wo ist die Institution bei der Einführung an Ihre Grenzen gestossen?
- Was sind Ihre Empfehlungen zur Einführung der Charta?

#### Präventionskonzept

- Wer hat und wie wurde das Präventionskonzept erstellt?
- Was sind zentrale Punkte, die ein Präventionskonzept enthalten muss
- Wie wurde das Präventionskonzept eingeführt?
- Hatten Sie bedenken, dass genügend Ressourcen vorhanden sein werden, um das Konzept einzuführen?
- Hatten Sie bedenken, dass die Mitarbeiter das Präventionskonzept tragen?
- Denken Sie, das Personal Ihrer Institution ist mit dem Präventionskonzept vertraut und kann dieses umsetzen?
- Woran erkennen Sie, dass das Präventionskonzept von den Mitarbeitern umgesetzt wird?
- 

#### Die Charta und das Konzept der funktionalen Gesundheit

- Können das Konzept der funktionalen Gesundheit und die Charta gemeinsam in einer Institution umgesetzt werden?
- Denken Sie, die Charta kann im Konzept der funktionalen Gesundheit verortet werden

## Anhang B: Interview in der Institution A

I: Interviewer

A: Interviewpartnerin A

### Transkribierregeln

-, → Satzabbruch

-. → Satzabbruch

(...) → anonymisiertes Wort

( ) → Handlungen wurden in Klammer beschrieben.

Die äh und ähm wurden der Lesbarkeit halber im Interview nicht transkribiert.

- 1  
2 I: Okay dann würde ich Sie bitten, sich kurz vorzustellen.  
3  
4 A: Ja also mein Name ist (...) Ich bin 40 Jahre alt, von der beruflichen Ausbildung her:  
5 Also zuerst habe ich Drogistin gelernt. Habe dann ein bisschen Berufserfahrung ge-  
6 macht und habe nachher ein Sozialpraktikum mit kognitiv beeinträchtigten Menschen  
7 gemacht. Auch Mehrfachbehinderung, also es hatte da auch Leute im Rollstuhl,  
8 schwerstpflegebedürftigste, aber auch vom Verhalten her anspruchsvolle Klienten.  
9 Ja, ich habe dort ein Jahr ein Praktikum gemacht und dann noch ein Jahr gearbeitet,  
10 bevor ich die höhere Fachschule in Luzern besuchte, für Sozialpädagogik und habe  
11 die Ausbildung berufsbegleitend gemacht. Danach habe ich auch noch ein Jahr ge-  
12 arbeitet, dann ein bisschen Reisen und nachher habe ich im Jugendheim (...), das ist  
13 eine geschlossene Institution für Jugendliche mit Verhaltensauffälligkeit, dort auf ei-  
14 ner hauptgeschlossenen Gruppe mehrere Jahre gearbeitet. Und nachher noch mit  
15 Jugendlichen in (...) im Sozialraum, auch auf einer Wohngruppe. Bevor ich dann vor  
16 etwa gut vier Jahren hier im (...) die Stelle auf dem internen Sozialdienst angetreten  
17 habe. Ja hier bin ich eigentlich als Sozialarbeiterin tätig, mehr. Und habe dazu noch  
18 in Bern an der Fachhochschule Sozialversicherungsrecht, Sozialhilferecht, Erwach-  
19 senenschutz, so diese Module besucht. Genau. Ja dann habe ich die Berufserfah-  
20 rung auch schon ein bisschen gesagt. Aktuelle Anstellung: Also, ja hier auf dem in-  
21 ternen Sozialdienst. Ich habe verschiedene Aufgabenbereiche. Ein Bereich ist schon  
22 noch das Sozialpädagogische. Und zwar gibt es hier Erwachsene, die eine eigene  
23 Wohnung haben, die ich einfach in dieser Dienstleitung „Wohnen mit Assistenz“  
24 punktuell betreue. Das waren früher recht viele, früher habe ich auch noch Beistand-  
25 schaften geführt, das haben wir alles ziemlich runtergefahren. Im Moment habe ich  
26 noch fünf. Und das gibt dann eben Platz für neues. (lacht und zeigt auf das Konzept  
27 der Meldestelle). Genau. Eine andere Aufgabe ist, wenn frische Leute hier mit IV-  
28 Rente arbeiten und oder wohnen, dann läuft im Anfang die Aufnahmeverfahren, die  
29 ersten Abklärungen, das Aufnahmeprozedere über mich. Und dann noch das Führen  
30 des internen betrieblichen Sozialdienstes. Also wir haben hier ja auch viele Klienten,  
31 Klientinnen, die keinen Beistand haben, oder nicht eine Wohngruppe in der Hinter-  
32 hand haben. Ja, dann können sie halt mit Fragen, Sozialversicherungen oder Ge-  
33 sundheit, soziales Umfeld, wenn es da etwas braucht, können sie mich aufsuchen  
34 oder sie werden zu mir geschickt, wenn sie merken an der Arbeit, jetzt gibt es Prob-  
35 leme, die sie dort nicht bewältigen können. Genau, das ist die betriebliche Sozialar-  
36 beit. Und neu jetzt, ja dieses Führen der Präventions- und Meldestelle. Die eigentlich  
37 auch von dieser Aufgabe her-, ich habe hier ja eine Stabsstelle, also ich bin aus-

- 38 serhalb der Führungslinie, was wichtig ist für diese Aufgabe und ich habe so ein bisschen  
39 mit allen Abteilungen Kontakt. Das ist der Grund, warum man diese Aufgabe mir  
40 übertragen hat.  
41
- 42 I: Okay, vielen Dank. Dann würden wir im Interview zuerst kurz die Charta zur Prävention  
43 besprechen und dann noch etwas konkreter auch auf die Präventionskonzepte  
44 und –unterlagen eingehen. Die erste Frage meinerseits wäre: Wann wurde die Charta  
45 zur Prävention hier in dieser Institution eingeführt?  
46
- 47 A: Also eigentlich als die Verbände diese Charta herausgegeben haben, hat sich das  
48 satzgleich entschieden. Also, sie sind ja auch verpflichtet und das wurde, soweit ich  
49 mich erinnern kann, von der Direktion mit einer Personalinformation, ich glaube  
50 schriftlich, aber wahrscheinlich dann auch noch einmal mündlich mitgeteilt. Genau.  
51 Und aber mit dem Hinweis, dass wir diese Aufgabe ernstnehmen und jetzt an den  
52 Aufbau dieser Meldestelle gehen. Genau.  
53
- 54 I: Gut, waren sie dann bei der Einführung auch schon dabei, haben sie da auch schon  
55 eine Rolle übernommen?  
56
- 57 A: Ich glaube ich wurde schon relativ früh einbezogen, als dann auch angedacht wurde,  
58 dass ich hier eine wichtige Aufgabe übernehmen werde. So in diesem Zusammenhang.  
59 Ja, aber nicht in der Einführung. Das noch nicht. Das war Chefsache.  
60
- 61 I: Gut und die Mitarbeit der Institution, welche Rolle übernahmen die, oder wie wurden  
62 die einbezogen?  
63
- 64 A: Ich glaube es war mehr so: Wir brauchen das, es ist nötig, es war mehr eine Information  
65 und dass das verpflichtend ist. So, also es wurde mehr von oben nach unten  
66 kommuniziert. So habe ich das wahrgenommen.  
67
- 68 I: Und was denken Sie wie das dann bei den Mitarbeitern angekommen ist?  
69
- 70 A: Mhhhh. (zögert). Ich glaub schon, also ich glaub schon ein grosses „Ja“ und „Ja klar“.  
71 Ich meine dieser Fall H. S hat auch erschüttert. Es wurde auch in dem Zusammenhang  
72 kommuniziert. Ja ich glaub schon breite Akzeptanz. Merke ich jetzt auch bei der  
73 Einführung des Konzeptes, dass die da ist. Ja.  
74
- 75 I: Sehr gut. Was hat sich besonders bewährt bei der Einführung der Charta?  
76
- 77 A: Ja ich weiss eben nicht ob ich von „Einführung Charta“ sprechen kann. Bei uns ist  
78 das nachher mit der Einführung der Präventions- und Meldestelle breit passiert. Also  
79 von dem her, ja es ist kommuniziert worden, verpflichtend, zur Kenntnis genommen  
80 worden, Ja ich denke die Leitung hat da auch Resonanz bekommen. Und ja, kann ich  
81 so nicht beantworten.  
82
- 83 I: Wissen Sie wo die Institution an Ihre Grenzen gestossen ist, bei der Einführung oder  
84 Umsetzung der Charta?  
85
- 86 A: Grenzen. Vielleicht ist es so, also bei uns ist es wirklich nachher auch das Konzept,  
87 nachher so Top-Down passiert. Also irgendwo war ja auch eine gewisse Zeitnot da,  
88 wir müssen das jetzt umsetzen. Und ja es ist immer die Frage, bezieht man zuerst  
89 das ganze Team und die Basis mit ein, oder sagt man, wir setzen das jetzt so um  
90 und die Basis kommt nachher. Ich denke da kann es schon sein, dass Einzelne vielleicht  
91 gedacht haben, ja jetzt wird uns wieder etwas vorgesetzt. Das ist gut möglich.  
92 Ja aber wir haben auch eine Umfrage gemacht, mit der Einführung, aber da sind wir  
93 schon beim Konzept. Da greife ich schon vor.  
94

- 95 I: Das ist in Ordnung.  
96
- 97 A: (lacht). Wir haben auch eine Umfrage gemacht, wo dann eigentlich positive Reso-  
98 nanz kam. Also wie das gemacht wurde, auch Inhaltlich über das Konzept und Ver-  
99 einzelte fanden, es sollte noch Niederschwelliger sein, das gab es schon. Ja also wir  
100 haben Resonanz auf diesem Wege geholt. Genau.  
101
- 102 I: Könnten Sie sich auch vorstellen, dass man die Planung der Einführung oder die  
103 Umsetzung auch anstatt Top-Down Bottom- up machen könnte?  
104
- 105 A: Mhmm, ja ich bin nicht Führungsperson, aber ich finde schon Prävention ist schon  
106 Chef-Sache. Und da muss die Erwartung oder die verpflichtende Haltung von der Lei-  
107 tung gegeben sein. Und wie man das dann macht und ausgestaltet, das kann, das  
108 ist gut wenn die Basis da auch einbezogen wird. Früher oder später. Aber so grund-  
109 legend finde ich, muss die Leitung die Haltung vorgeben hier. Ja.  
110
- 111 I: Und gibt es konkrete Empfehlungen, die sie Institutionen abgeben können, die die  
112 Charta neu Einführen?  
113
- 114 A: Ich denke, es ist wichtig, mit der Betroffenheit zu arbeiten. Also wirklich auch diese  
115 Zahlen benennen. Wo fängt Grenzverletzung an, dann auch diese ganz krassen Fäl-  
116 le, halt wie der H. S. Diese wieder bewusst machen. Ich habe auch die Bücher von  
117 Werner Tschan gelesen, wo auch sehr viele Zahlen drin sind. Ich glaube diese Be-  
118 troffenheit. Die Leute so abholen. Weil man ist schnell im Alltag so drin und findet, ja  
119 es läuft ja gut und man ist sich vielem gar nicht bewusst. Und ich glaube so können  
120 die Leute abgeholt werden. Wenn sie betroffen gemacht werden. Ja genau.  
121
- 122 I: Ich habe Ihre Präventionskonzepte durchgesehen und habe gesehen, dass Sie ei-  
123 gentlich die Punkte der Charta sehr gut auch in den Präventionskonzepten verortet  
124 haben. Eine konkrete Frage dazu meinerseits ist: Wie befähigen Sie Klienten in der  
125 Institution, Widerstand auszudrücken.  
126
- 127 A: Mhm, ja also das fängt jetzt schon an. Ich merke, das bei der Schule. Wir haben ja  
128 auch eine Heilpädagogische Schule. Für sie ist dieses Stop (streckt die flache Hand  
129 vor dem Körper aus) schon viel selbstverständlicher als für Leute, die seit 50 Jahren  
130 auf der Wohngruppe leben. Da ist ein grosser Unterschied. Ich glaube bei Jungen ist  
131 das schon gegeben und das wird so vermittelt. Und bei den Eltern die vielleicht lange  
132 ich sage jetzt bevormundet wurden und vielleicht eben wenig im Alltag mitbestimmen  
133 konnten, die müssen das erst lernen. Schritt für Schritt. Also es ist wirklich in der All-  
134 tagsarbeit, was schlussendlich das Personal macht. Ja muss das geübt werden, dass  
135 sie Widerstand oder ihre Meinung spüren und auch ausdrücken können. Genau,  
136 und dann war es schon so, dass ich mit der Einführung aller Klienten in Kleingruppen  
137 Themen von Gewalt Übergriffen benennt habe und mit Fotos gearbeitet habe, wo sie  
138 auch selber mitsprechen oder mitdeuten konnten, für diese die nicht kommunizieren  
139 konnten, was da drauf passiert und ich merkte, sie wissen genau um was es geht.  
140 Auch schwächere. Ja, darüber zu sprechen und dort auch,- wir haben ja hier diesen  
141 Flyer (zeigt auf den Flyer der 7-Punkte- Prävention). Auch wirklich immer diesen  
142 Hinweis, ja dein Körper ist wichtig, der gehört dir und du darfst dich wehren, wenn du  
143 etwas nicht möchtest. Und dass man da auch ernst genommen wird. So, aber ich  
144 denke dass muss laufend wieder passieren. Auch von dieser Seite her. Da geht's ei-  
145 nerseits von der Basis her und andererseits auch von der Präventions- und Melde-  
146 stelle her haben sie das jetzt einmal so mitbekommen und das muss jetzt, denke lau-  
147 fend, wiederpassieren.  
148
- 149 I: Gut, dann sprechen wir ein wenig konkreter über die Präventionskonzepte. Erzählen  
150 sie doch einmal wie das so passiert ist, mit diesen Präventionskonzepten.  
151

152 A: Wie das bei uns, genau. Ja ich bekam den Auftrag, vom damaligen Direktor, auch in  
153 Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung, dass ich mich da jetzt einmal reinknien  
154 darf und soll. (lacht). Ich wurde auch an die Weiterbildung geschickt von Annelise Ke-  
155 telaars. Sie führt vom-, die anthroposophischen Heime sind ja da schon ein Stück  
156 weiter. Sie führt glaube ich seit zwei, drei, vier Jahren diese Kurse, bietet diese an.  
157 Die habe ich besucht. Habe dort einfach viele Informationen gesammelt und habe  
158 zusammen mit dem Direktor einen Entwurf gemacht, den wir zusammen mit der Ge-  
159 schäftsleitung dann noch verfeinert haben. Und das gab dann das Konzept, welches  
160 vom Stiftungsrat genehmigt wurde und dies wurde dann anlässlich einer Personalinfo  
161 vorgängig verschickt und dann persönlich informiert. Und gleichzeitig wurde damals  
162 auch diese Selbstverpflichtungserklärung eingefordert. Das hat dann der Chef ge-  
163 macht, als Führungsperson, die alle unterschrieben an den Chef einreichen mussten.  
164 So wurde im Prinzip einmal der Boden gelegt. Selbstverpflichtungserklärung: Wir ver-  
165 zichten bei uns auf den, auf das Einreichen des Strafregisterauszugs, weil wir den-  
166 ken, Sachen die nicht verurteilt sind oder nicht so gravierend sind, die stehen da gar  
167 nicht drin, dafür ist die Selbstverpflichtungserklärung relativ ausführlich und aber ähm  
168 da die Klausel drin, dass auf Verlangen ein Strafregisterauszug ausgehändigt werden  
169 muss, in der mündlichen Frist. Genau. Das hat noch so ein bisschen Wellen gewor-  
170 fen. Dann hat's schon Mitarbeiter gegeben, die dann sagten: "Ja das ist ja schlimmer  
171 als bei der Polizei!" (lacht) Aber auch das ist mit wenig, mit wenig, wie wir das festge-  
172 stellt haben, mit wenig Kommentaren wurde das lückenlos.- wurden diese zugestellt.  
173 Und jetzt ist es so natürlich, alle Neuen, die neu angestellt werden, bekommen auch  
174 wieder das Konzept und diese Selbstverpflichtungserklärung, also es wird immer ge-  
175 schaut, dass die Neuen auch immer wieder mitkommen. Genau. Dann wurde in einer  
176 ersten Tranche wurden alle Teams zusammen mit der Abteilungsleitung, also ich  
177 ging in jedes Team, mit der Abteilungsleitung, wo wir noch mal konkreter auf unsere  
178 Meldewege eingingen. Wir haben aber auch noch anderen Themen, also bewe-  
179 gungseinschränkende Massnahmen, Melden von Aggressionseignissen im Betrieb,  
180 was ja vorher schon stattfand, aber das haben wir gebündelt. Haben alle Teams noch  
181 einmal informiert und das Material zur Verfügung gestellt. Dann wurden alle, die über  
182 eine längere Zeit, also nicht Praktikantinnen oder Leute die nicht nur ein, zwei Jahre  
183 bei uns sind, einfach längerfristiges Personal wurde auch an den Einführungen, an  
184 einen grossen Einführungstag bei Annelise Ketelaars geschickt. Und das ist obligato-  
185 risch und verpflichtend. Und alle die jetzt neu wieder kommen, das hat im letzten Jahr  
186 stattgefunden, die werden im November 2016 wieder bei ihr diesen grundlegenden  
187 Sensibilisierungstag eigentlich, oder Weiterbildungstag besuchen. Das ist auch ver-  
188 pflichtend. Sonst das neue Personal das anfängt, wird möglichst in den ersten zwei,  
189 drei Anstellungsmonaten durch mich eine kurze Einführung, eben betroffen machen,  
190 ähm, konkret Meldewege, ja wo das (...) steht, was verpflichtend ist, zu melden, wird  
191 durch mich immer wieder eingeführt. Das ist am laufen. Das wäre jetzt mal so die  
192 Ebene Personal. Es ist ja immer wichtig, dass alle Ebenen einbezogen werden. Die  
193 Klienten, die wurden jetzt von diesem Sommer an bis jetzt, letzte Woche habe ich  
194 das abgeschlossen, wurden alle durch mich eingeführt. Und mit der Brücke, dass  
195 immer jemand von der Gruppe auch dabei war, um diese Brücke herzustellen, weil ja  
196 auch das Personal, je mehr Unterstützungsbedarf die Klienten brauchen, muss das  
197 Personal eben auch Unterstützung leisten, damit sie melden können oder vielleicht  
198 auch diesen Flyer ausfüllen können (zeigt auf den Meldeflyer) mit dem Namen und  
199 immer wieder den Briefkasten zeigt und sie wissen, wo finden wir (...). Genau, das  
200 hat jetzt stattgefunden und auch bei den Klienten ist geplant, jetzt alle zwei Monate,  
201 auch immer wenn es neue gibt, dass diese diese Einführung gleich wieder erhalten.  
202 Genau. Bei den Klienten ist jetzt für nächsten Jahr eine Klientenweiterbildung, sehr  
203 niederschwellig, also ohne Kosten für sie und während der Arbeitszeit zwischen  
204 10:00-12:00 geplant, wo's mehr um Aufklärung geht. Vielleicht ist dann nächstes Jahr  
205 eine Weiterbildung im Thema „Selbstbehauptung“, also da wollen wir im Rahmen der  
206 Prävention immer wieder Weiterbildungen auch von Aussen initiieren, wo sie teil-  
207 nehmen können. Genau,so. Genau, dass ist das was am laufen ist auf der Klienten  
208 Ebene. Dann haben wir noch die Angehörigen, gesetzlichen Vertretungen. Diese

209 wurden mit einem Brief informiert und wir haben ihnen die Charta und den Flyer mit-  
210 geschickt. Und ich merke, bei involvierten Fällen, wenn ich sie darauf anspreche,  
211 dass sie das wissen. Eigentlich wäre noch Personalinfo, Personalanlass angedacht  
212 gewesen auch in Zusammenhang mit dem neuen Erwachsenenschutzrecht, kann  
213 man auch wieder sagen, sie haben Persönlichkeitsrechte, das wir das ernst nehmen,  
214 ähm, das ist aber konkret jetzt mit Leitungswechsel, wir hatten sehr viele Wechsel, ist  
215 das so ein bisschen ins Stocken geraten und ich bin jetzt nicht sicher, ob das dieses  
216 Jahr zustande kommt. Oder wie wir da vorgehen. Das ist so angedacht. Auch wenn  
217 neue Klienten bei uns anfangen, wird jetzt mit dem Vertrag auch immer dieser Flyer  
218 mitgeschickt. Wir versuchen immer alle Ebenen ins Boot zu holen. Genau, das ist so  
219 das.

220  
221 I: Vielen Dank. Sie haben vorher gesagt, es hat Mitarbeiter gegeben, die gesagt haben:  
222 „Das ist ja schlimmer als bei der Polizei!“ Wie schafft man das, eine gute Balance  
223 zwischen Kontrolle und Vertrauen herzustellen.

224  
225 A: Mhm. Ja, ich denke, also das versuch ich auch immer bei diesen Kurzeinführungen  
226 zu sagen und ich habe das auch am Personalanlass, als das Personal frisch infor-  
227 miert wurde, haben wir das fest auch ins Zentrum gestellt. Die Präventions- und Mel-  
228 destelle ist ja eine Stabsstelle. Und ja, Vertrauen das ist etwas, dass muss aufgebaut  
229 werden, also das zeigt sich jetzt in der Arbeit und wir holen auch Rückmeldungen ein.  
230 Also es ist schon die erste Konzeptüberprüfung ist jetzt gerade im Laufen und an-  
231 hand der Rückmeldungen merke ich, da wurde zum Beispiel zurückgemeldet, „ja es  
232 ist niederschwellig und es wird mit positiven Engagement gearbeitet.“ Dass sind so  
233 Rückmeldungen wo ich feststelle, ja doch, es wird geschätzt und ich werde nicht als  
234 Kontrollorgan wahrgenommen. Weil das wäre falsch. Weil wichtig ist ja, dass man  
235 wirklich diese Ebene „Grenzverletzungen von Seiten Mitarbeiter gegenüber Klienten  
236 stattfinden“, da wollen wir hin, dass wir das besprechbar machen. Und das sie dieses  
237 Angebot als Unterstützung und als Angebot, wo man auch reflektieren kann über das  
238 Thema, annehmen können. Und es ist auch wichtig das transparent ist, ja wann gibt  
239 es Situationen, die auch die Leitung betreffen und die Leitung eibezogen werden  
240 muss. Das ist ja bei uns im Konzept ganz klar definiert und ich glaube das ist wichtig.  
241 Nicht das sie denken: „Uch“ Und das auch diese Wege mit Ihnen gemacht werden.  
242 Also dass sie auch selber zur Leitung können, aber ich muss wissen, sind sie gegang-  
243 en. Oder wir zusammen gehen und nicht hindurch. Ich glaube dass ist wichtig,  
244 dass die Wege immer transparent passieren. Ja, genau.

245  
246 I: Gut.

247  
248 A: Und vielleicht schon auch noch die Kultur im Betrieb. Einerseits zu wissen, wenn je-  
249 mand wiederholt grenzverletzten ist, dass das auch zu Konsequenzen führt, aber  
250 auch zu wissen, dass Grenzverletzungen und Einsicht und der Wille an diesem The-  
251 ma zu arbeiten auch unterstützt wird. Also nicht, etwas ist passiert und jetzt gibt's ei-  
252 ne Abmahnung, sondern ah es ist etwas passiert, das sind die Hintergründe, was  
253 braucht es. Diese Haltung spüre ich hier. Ja, auch von Leitungseben her. Das ist  
254 wichtig, dass die Mitarbeiter dass auch wissen. Genau, Genau.

255  
256 I: Sehr gut, als Sie sich dem Thema Präventionskonzept gewidmet haben, waren Sie  
257 besorgt, dass eventuell nicht genügend Ressourcen zur Verfügung stehen, um ein  
258 Präventionskonzept einzuführen?

259  
260 A: Mhm. Also ich habe vom damaligen Direktor, der hat jetzt gewechselt, habe ich-, ihm  
261 war das sehr ein Anliegen. Das hat mir den Boden geebnet. Ja wir haben über diese  
262 Jongliermassen gesprochen, die ich ja in meinem Arbeitsumfeld habe und wirklich  
263 auch im Hinblick auf die Einführung auf die Aufbauarbeit hab ich viele Sachen auch  
264 abgeben können und das hat Luft für Neues gegeben. Wir haben's im Konzept, Auf-  
265 baukonzept mit 20 % definiert. Jetzt ist bereits die Überprüfung da, ich habe einen

266 neuen Chef, dem ist das auch wichtig, aber ich merke, da muss ich um Ressourcen  
267 kämpfen. Er würde gerne zurückstufen. Und jetzt merke ich, jetzt muss ich wieder-  
268 Es ist ja blöd, oder? Er muss mir einen Auftrag geben, es kann ja nicht sein, dass ich  
269 jetzt Ressourcen rechtfertigen muss. Und trotzdem bin ich jetzt schon in dem drin. Al-  
270 so da muss ich mir jetzt,- Ich hatte letzte Woche Arbeitsgespräch über dieses Thema,  
271 ähm, ich muss das jetzt ein bisschen verdauen und mir wieder Strategien überlege-  
272 nen, (lacht), wie ich damit umgehe. Was ich ihm bereits mitgeteilt habe, dass ich finde,  
273 10-20% reichen nicht aus, es müssen diese 20 sein, mindestens. Ich werde jetzt  
274 Rechenschaftsbeleg über das Jahr 2015 ablegen, wo ja die Interventionen erfasst  
275 sind. Ich finde aber, Prävention ist jetzt angesagt. Aufbau ist fertig und man kann jetzt  
276 nicht sagen: „Aufbau ist fertig, jetzt kann man Prozente kürzen.“ Jetzt kommt die  
277 Präventionsarbeit. Und diese finde ich gerade so wichtig. Er findet natürlich, wir füh-  
278 ren jetzt funktionale Gesundheit ein und das geht ja genau in diese Haltung rein und  
279 natürlich nimmt das auch Vieles ab. Also-, oder wird es jetzt an der Basis angelegt.  
280 Da habe ich schon auch, kann ich das auch schon nachvollziehen. Ich glaube, wir  
281 müssen einfach diese Schnittstellen gut klären. Also was ist meins und wann kann  
282 ein Teil von mir dann wieder abgelöst werden, weil's in der Basis auch durch dieses  
283 Konzept verankert wird. Ja also ich werde künftig auch Zeit erfassen. Das hab ich  
284 ihm auch gesagt. Was brauch ich für Prävention, Intervention, ja, damit ich dass auch  
285 belegen kann. Genau.

286  
287 I: Denken Sie, wenn eine Institution nicht genügend Ressourcen zur Verfügung hat,  
288 dass dann Prävention und die Durchführung oder Umsetzung der Charta scheitern  
289 würde.

290  
291 A: Ich denke schon, wenn nicht dieses Gewicht legitimiert wird, für diese Aufgabe, dann  
292 kann das in den Hintergrund rücken. Ja. Also dass hat jetzt vielleicht auch mit meiner  
293 Person zu tun, oder eigentlich auch vorher, es ist wichtig, wir wollen das und du  
294 machst das jetzt, (lacht). Ich rücke mir diese Thema immer wieder als Priorität in den  
295 Alltag. Also es hat auch mit der Stelle zu tun, die das durchführt. Und auch wenn ich  
296 jetzt höre, Prozent lieber ein bisschen weniger, es gibt noch andere wichtige Aufga-  
297 ben, werde ich mich da trotzdem reinknien und halt sagen: „He, das ist Thema, wie  
298 machen wir das? Ich habe nur so viel Ressourcen?“ Also ich glaube es hat auch mit  
299 den Stelleninhabenden zu tun. Aber ob ich das erreiche, ich weiss es nicht. Es wäre  
300 dann wahrscheinlich sehr unbefriedigend, wenn das immer gekappt würde. Da müsst-  
301 e ich schauen, wie ich mit dem umgehe. Ja, genau.

302  
303 I: Gut. Was denken Sie, sind zentrale Punkte, die ein Präventionskonzept enthalten  
304 muss?

305  
306 A: Also bei uns ist das ja jetzt doch ein recht dickes Papier. (lacht) Es hat aber auch  
307 damit zutun, dass wir im (...) noch sehr wenig Konzepte haben. Das ist, ja das ist ei-  
308 gentlich unsere Kultur, dass wird sich wahrscheinlich jetzt auch verändern. Darum ist  
309 es sehr breit. Also wir haben die Begriffsklärung drin, also das muss alles klar sein.  
310 Die Begriffsklärung, was die Aufgaben sind, die Schnittstellen zwischen Leitung find  
311 ich ganz wichtig, ja Budget, Ressourcen gehören auch hinein, weil damit kann ich,  
312 oder muss ich schlussendlich arbeiten. Ja diese Kompetenzen find ich ganz wichtig.  
313 Ja eigentlich alles was wir drin haben. Das Meldeverfahren, Meldewege. Gut die ha-  
314 ben wir dann bei Checklisten sind die drin. Genau. Ja eigentlich schon diese Punkte,  
315 die wir drin haben, habe ich für uns in unserem Betrieb als wichtig erfasst. Auch im-  
316 mer wieder zu überlege, wann schauen wir wieder drüber. So diese Überprüfung. Ja,  
317 das gehört auch drein oder hinein. Vernetzung habe ich ja übrigens auch drin. Ja,  
318 dass ich, dass ich auch die Legitimation habe, mich mit Intervisionsgruppen zu tref-  
319 fen. Weil man ist doch recht alleine auf diesem Posten und man braucht Austausch-  
320 partner. Das ist wichtig. Ja, das finde ich gehört auch rein.

321  
322 I: Gut. Als das Präventionskonzept eingeführt wurde, hatten Sie bedenken, dass die

- 323 Mitarbeiter dass vielleicht nicht tragen?  
324
- 325 A: Ja natürlich. Sie bekommen etwas vorgesetzt. Bekommen etwas vorgesetzt. Ja wir  
326 haben auch aus diesem Grund gleich mit der grossen Personalinfo haben wir auch  
327 diese Umfrage, dass war irgend so eine, ja, ich weiss gar nicht wie wir das benann-  
328 ten, aber wirklich auch eine Umfrage gestartet, wo Resonanz gegeben werden konn-  
329 te. Diese viel ja mehrheitlich positiv aus, aber man muss auch sagen, viele haben  
330 nichts zurückgemeldet. Das ist immer die Frage, was heisst das? Geplant ist dann,  
331 wir haben dieses QM auch bei uns, wo alle zwei Jahre grosse Umfragen starten und  
332 da wollen wir auch bei der nächsten, die wird wahrscheinlich Ende 17, nein Ende 16  
333 anstehen, wollen wir auch im Bezug auf Präventions- und Meldestelle Fragen drinnen  
334 haben. Genau. Ja, dass sie Rückmeldungen geben können. Genau.  
335
- 336 I: Und was hätten Sie gemacht, wenn die Mitarbeiter das Präventionskonzept nicht ge-  
337 tragen hätten?  
338
- 339 A: Ähm, ja, denke, wieder zusammensitzen mit der Leitung, auch offen sein, dass das  
340 vielleicht die falsche, die falsche Art ist, wie wir das gemacht haben. Dann muss es  
341 vielleicht-. Nachfragen, an was liegt's, was bräuchtet ihr? Es gab ja schon einzelne  
342 Rückmeldungen, die fanden, es sollte pro Team so eine Anlaufstelle geben. (lacht).  
343 Also noch niederschwelliger machen. Das wäre vielleicht-. Ja schauen was sind die  
344 Punkte, warum es scheitert und dann daran arbeiten. Also man muss flexibel bleiben.  
345 Das glaube ich, ja, genau. Und wir haben ja auch immer kommuniziert, dass wir noch  
346 eine zweite Anlaufstelle machen wollen und arbeiten ja jetzt mit der Stiftung (...). Wir  
347 haben Sprechstundezeiten definiert und jeden zweiten Dienstag ist Herr (...) vom (...)  
348 hier bei uns im (...) und ich bei ihnen. Damit sie noch jemand Externen haben. Und  
349 wir haben auch die Ombudstelle erwähnt. Also wir haben noch Aussenstellen defi-  
350 niert. Für allem für das Personal. Das kann es noch niederschwelliger machen. Ge-  
351 nau.  
352
- 353 I: Gut, denken Sie dass das Personal Ihrer Insitution das Präventionskonzept gut kennt  
354 und dieses so auch umsetzen kann?  
355
- 356 A: Mmmm, verschieden. (lacht) Anhand der Meldungen oder auch Ereignissen die im  
357 letzten Jahr passiert sind, es gab jetzt gat eine Situation wo ich in den Ferien war, wir  
358 haben zwei neue Abteilungsleitende und einen neuen Direktor, dass da schon Stol-  
359 persteine drin sind. Da haben wir schon auch gemerkt, Meldewege müssen noch kla-  
360 rer kommuniziert sein. Vielleicht auch klarer auffindbar, bei ihnen im Betrieb oder im  
361 Intranet. Das haben wir daraus gelernt. Wir haben auch gerade gemerkt, wenn's um  
362 sexuelle Grenzverletzungen geht, auch unter Klienten, ist das etwas, dass auch, je  
363 nach schwere, also nicht nur eine Belästigung, eine einmalige, einfach bei schweren  
364 Sachen, dass das auch an die Meldestelle geht und da sind viele Verunsicherungen.  
365 Muss es jetzt an die Meldestelle, müssen wir sie jetzt von den Ferien holen oder  
366 geht's an den Chef. Solche Sachen, haben wir, also sind wir jetzt dran, dass noch ein  
367 bisschen klarer aufzugleisen. Ja, was bearbeiten sie im Team und wann ist der Zeit-  
368 punkt da, die Meldestelle und oder Leitung einzubeziehen. Genau.  
369
- 370 I: Denken Sie, es kann auch sein, dass eine Person dann eine Meldung eigentlich ma-  
371 chen will, aber diese dann nicht macht, weil sie plötzlich unsicher ist, an wen sie die  
372 Meldung denn jetzt machen muss?  
373
- 374 A: Mmm? Ich glaub eher, in dieser Situation ist es eher passiert, es wäre an die Melde-  
375 stelle gekommen, ich war aber nicht da. Und was jetzt? Und dann waren für dieses  
376 Thema dann eigentlich zu viele Leute involviert. Das ist je nach Thema wichtig, dass  
377 nicht zu viele Leute involviert sind. Aber bei den ganz massiven Fällen, also wenn's  
378 jetzt um einen Verdacht von sexueller Ausbeutung bei einem Profi, Personal, Dritt-  
379 person gegenüber Klienten ginge, ich glaub da ist es klar. Da ist es klar, da wissen

380 sie, da haben wir auch ein spezielles Blatt gemacht, das geht wirklich an die Direktion  
381 und Meldestelle und umgehend, wenn's da einen konkreten Verdacht gäbe. Ja und  
382 sonst, wenn's ein ungutes Gefühl ist, dann kann auch eine Woche Ferien nicht das  
383 Problem sein. Also das, genau. Also diese krassen Fälle sind klar. Es ist mehr so, ja  
384 unter Klienten massivere Ereignisse, wann wird die Meldestelle einbezogen und  
385 wann nicht. Da sind noch Unklarheiten da. Genau.

386  
387 I: Gut und woran erkennen Sie, dass das Präventionskonzept von den Mitarbeitern  
388 umgesetzt wird?

389  
390 A: Also ich erkenne es daran, dass es Meldungen gibt. Oder dass Mitarbeitende ihre  
391 Klienten empfehlen oder anweisen, geh doch zur Meldestelle. Und ja, da habe ich  
392 schon Flyer im Briefkasten gehabt, mit Namen drauf und ich fragte nach: „Wie bist  
393 du“, dass war zum Teil vor der Einführung der Klienten, „wie bist du darauf gekom-  
394 men?“ „ Ja die Gruppenleiterin hat mir gesagt, geh do mal.“ Genau. Im Moment bin  
395 ich auch daran, präsenter zu sein im Alltag. Gat mit der Schule habe ich bisher wenig  
396 zu tun gehabt. Dass ich da in den Pausen bin und da haben mich jetzt auch Lehrper-  
397 sonen schon mit Fragen angesprochen. Also ich glaube es ist wichtig, dass ich im All-  
398 tag auch präsent bin. Oder mich hat dann auch ein Team eingeladen, um eine  
399 schwierige Situation im Alltag zu reflektieren. Ich denke das sind so Punkte, wo ich  
400 feststelle, ja doch, das wir genutzt. Ja, aber es könnte sicher noch mehr sein, denke  
401 ich. Ja. Also ich glaube, es ist immer noch im Aufbau.

402  
403 I: Gut, die Meldungen, die Sie erhalten, welche Akteure sind in in den Vorfällen betei-  
404 ligt, die gemeldet werden?

405  
406 A: Genau, es gibt Meldungen, wo Personal Akteur war, ist oder vermutet wird, oder was  
407 auch immer. Von der Anzahl her, ich würde vielleicht sagen, ist das doch eher der  
408 kleine Teil. Oft sind schon die Akteure Klienten / Klientinnen, wo es einfach um mas-  
409 sivere Sachen geht oder ja, sexuelle Gewalt, sexuelle Übergriffe unter Klienten. Ja,  
410 das waren Themen. Ich denke Akteur Mitarbeiter gegenüber Klienten, da dürften die  
411 Meldungen noch zu nehmen, weil auf das zielt ja das Konzept auch ab. Aber es gab  
412 und das finde ich, das ist schon toll. Ja und ich denke wir konnten es auch gut beglei-  
413 ten, ja. Es hat jetzt nie eine Situation gegeben wo sie jetzt gesagt haben, was soll das  
414 jetzt. Also ich glaube, sie haben es als Unterstützung wahrgenommen. So habe ich  
415 das wahrgenommen. Also wurde mir auch zurückgemeldet. Genau.

416  
417 I: Wie ist es mit Selbstmeldungen?

418  
419 A: Mmh, das hat auch wieder mit den Meldewegen zu tun. Zum Teil eine Meldung, da  
420 hat zum Beispiel die beobachtende Person und eigentlich der Akteur, haben das ge-  
421 meldet, aber nur die beobachtende Person hat die Meldung unterschrieben. Habe ich  
422 erst im Nachhinein gemerkt und das ist wieder dieses Thema, dass wir jetzt aufneh-  
423 men, mit der Konzeptüberprüfung, dass wir diese Meldewege auch noch klarer kom-  
424 munizieren. Dann soll doch der Akteur melden und die beobachtende Person. Dann  
425 habe ich zwei Meldungen. Vielleicht meldet der Klient auch noch, dann habe ich im  
426 besten Fall drei Meldungen. Ähm, weil sonst muss man immer wieder das Feld auf-  
427 rollen, weil wir ja transparent arbeiten. Gerade, wenn's um Grenzverletzungen geht.  
428 Nicht natürlich bei Verdacht auf sexuelle Ausbeutung, da ist das anders natürlich.  
429 Genau.

430  
431 I: Denken Sie, dass Grenzverletzungen im Alltag erkannt werden? Also ich denke, se-  
432 xueller Missbrauch ist zwar schwierig zu erkennen, aber da ist irgendwie klar, da ist  
433 etwa nicht in Ordnung und bei Grenzverletzungen ist das ja manchmal ein bisschen  
434 schwammig.

435  
436 A: Mhm, mhm, (nickt). Ich glaub da muss noch viel am Bewusstsein gearbeitet werden.

- 437 Also ich denke, durch diese Einführungstage bei Annelise Ketelaars, wo wirklich fest,  
438 stark auch mit Beispielen gearbeitet wurde: Wenn wir das Thema „ Essen“ nehmen,  
439 oder „Zähneputzen“, „ Zimmer aufräumen“. Es sind erwachsene Leute. Hat viel Sen-  
440 sibilisierungsarbeit stattgefunden. Oder jetzt auch mit der Umsetzung oder Einfüh-  
441 rung funktionaler Gesundheit, wo wir viel bewusster an solche Themen herangehen.  
442 Aber es ist ein ständiger Prozess und ja ich merke, zum Teil wird wirklich viel gespro-  
443 chen bei uns, darüber und es gibt sicher auch Teams, wo noch viel in einer Selbst-  
444 verständlichkeit passiert, was eigentlich nicht mehr sein sollte. Oder eine andere  
445 Richtung angepeilt wird. Ja, genau. Ja.
- 446
- 447 I: Dann denken Sie also auch, dass sich dort die professionelle Haltung noch weiter-  
448 entwickeln kann.
- 449
- 450 A: Ja, denke ich. Ja.
- 451
- 452 I: Gut, dann. Sie haben vorher vom Konzept der funktionalen Gesundheit gesprochen.  
453 Sind sie mit diesem Konzept schon vertraut?
- 454
- 455 A: Ja, also ich nehme auch teil, an diesen Weiterbildungstagen und diesen Begleitse-  
456 quenzen. Bei uns ist das ja jetzt wirklich auch so verankert, dass Oberholzer das ge-  
457 samte Personal schult, das heisst den Erwachsenenbereich ist jetzt mal drin, die  
458 Schule ist angedacht, dass die dann auch das dann später umsetzt. Ich glaube, auch  
459 die Verwaltung wird jetzt auch noch reingeholt, weil dort auch Klienten tätig sind. Ja,  
460 und ich jetzt, ich habe auch begleitende Funktionen. Also „Wohnen mit Assistenz“  
461 kann ich das umsetzen. Aber auch bei meinen übergreifenden Angeboten. Aufnah-  
462 meverfahren, Meldestelle, wirkt das auch immer mit. Also ich bin da auch drin und al-  
463 le sind drin. Und wir werden durch diese zwei begleitet. Und es gibt auch, ja wie sa-  
464 gen sie dem, irgendwie von allen Abteilungen gibt es so wie eine Fachgruppe, da ist  
465 man wirklich im Prozess. Dann auch das Basiskonzept bilden, genau, wo dann viel-  
466 leicht dieses Konzept (zeigt auf das Konzept der Meldestelle) mal kleiner wird. Oder  
467 mal ein Konzept, Gewaltkonzept oder Sexualkonzept, es gibt ja jenste Konzepte,  
468 aufbauen, oder ergänzen, zum Thema funktionale Gesundheit geschaffen werden.  
469 Ja. Also das soll die Basis bilden.
- 470
- 471 I: Was sagen Sie dazu, wenn das Konzept der funktionalen Gesundheit und die Charta  
472 zur Prävention gemeinsam in einer Institution umgesetzt werden. Verträgt sich das  
473 gut, oder sehen Sie das eher als schwierig?
- 474
- 475 A: Nein, ich denke, dass geht genau in diese Richtung. Ja, weil in der funktionalen Ge-  
476 sundheit wird nicht nur quasi jetzt die Beeinträchtigung angeschaut, sondern der  
477 ganze Mensch, mit seinem Umfeld und die Selbstbestimmung, sein Wille steht im  
478 Zentrum. Und wir haben eine begleitende Aufgabe und nicht wir sind die, die es bes-  
479 ser wissen, sondern wir sind sicher mit einem fachlichen Hintergrund, stehen wir und  
480 unsere Angebot, auch wie wir das ausgestalten, mit dem Raumkonzept und allem,  
481 schaffen wir Teilhabemöglichkeiten und begleiten diese Menschen und es ist nicht  
482 so, dass wir jetzt sagen:“ Da bist du jetzt falsch oder da bist du richtig, dass musst du  
483 und das darfst du nicht.“ Da sind wir ja eigentlich immer grenzverletzend, mit dieser  
484 Haltung. Und von der kommen wir jetzt weg. Also von dem her denke ich, dass wirk-  
485 lich auch die Förderung der Selbstkompetenzen, dass diese mit der Umsetzung die-  
486 ses Konzeptes natürlich massiv gestärkt werden. Und auch die Haltung des Perso-  
487 nals, dass sie sich da eher ein Schritt zurück nehmen und mal schauen, was kann  
488 der Mensch, was will der Mensch und das auch ernst nehmen, in der Arbeit, in der  
489 Begleitung. Das ist Präventionsarbeit, ganz klar. Also für mich beisst sich das über-  
490 haupt nicht. Und dennoch, wir sind Menschen und wir stossen manchmal-, in an-  
491 spruchsvollen Situationen können wir an unsere Grenzen stossen und es braucht  
492 aber gleichzeitig immer noch dieses Gefäss, wo man am besten bei jemandem, der  
493 nicht in der Hierarchie ist, ein bisschen aussenstehend, wie jetzt halt meine Stabstelle

- 494 oder (...) von extern, Sachen besprochen werden können, Meldungen gemacht wer-  
495 den müssen, wenn wieder etwas passiert, zum da dran zu bleiben. Also das, ich finde  
496 das ergänzt sich. Kann aber sein, dass die Präventionsarbeit durch die Meldestelle  
497 weniger wird, wenn funktionale Gesundheit im Alltag gelebt wird. Also da denke ich  
498 klar, gibt es einen Zusammenhang.  
499
- 500 I: Gut, dann frage ich Sie zum Schluss noch, wenn eine Institution neu ein Präventions-  
501 konzept erstellt, was empfehlen Sie dieser Institution?  
502
- 503 A: Also wichtig ist, dass die Leitung überzeugt ist von dem, das will und das auch so  
504 deklariert. Unsere Aufgabe, wir wollen das. Und dann eigentlich wie den Boden zur  
505 Verfügung stellt. Und dann, wie das Konzept erstellt wird, das ist ja dann halt die Fra-  
506 ge. Wir hatten ein bisschen Zugzwang, hatten wir den Eindruck. Wir wollen jetzt um-  
507 setzen, darum ist es auf diesem Weg passiert. Oder ob die Basis gleich einbezogen  
508 wird, oder mit Arbeitsgruppen, je nach Kultur, je nach Betrieb. Aber die Basis, der  
509 Boden, die Legitimation muss über die Leitung passieren. Ganz klar.  
510
- 511 I: Okay gut. Möchten Sie gerne noch etwas anfügen, ergänzen?  
512
- 513 A: Schau ich doch mal in meine Notizen. ( schaut die Notizen durch und murmelt da-  
514 bei). Also ein Punkt, wo wir sicher auch noch Handlungsbedarf hätten, ist sicher  
515 Kommunikation. Leute, die nicht kommunizieren können. Schwerstabhängige Leute  
516 sage ich jetzt einmal. Ich merke, in der Schule wird ja viel mit unterstützter Kommuni-  
517 kation gearbeitet, hier auch in Gruppen, vereinzelt auch, aber ja, sie müssen es auf  
518 irgendeine Art und Weise müssen sie ausdrücken können, wenn sie etwas nicht wol-  
519 len oder wollen, oder auf ein Bild zeigen. Ja, das ist sicher, - Kommunikation ist das A  
520 und O. Da müssen wir sie befähigen, so gut es geht. Ja und sonst halt anwaltschaft-  
521 lich für sie Partei ergreifen. Für die Schwächsten Partei ergreifen. Das finde ich noch  
522 wichtig, ja. Nein, sonst glaube ich, wurde alles gesagt.  
523
- 524 I: Wunderbar. Dann bedanke ich mich bei Ihnen ganz herzlich für das interessante In-  
525 terview.  
526
- 527 A: Gern geschehen.  
528

## Anhang C: Interview in der Institution B

Das Interview in Institution B wurde mit zwei Personen durchgeführt.

I: Interviewer

A: Interviewpartnerin A

B: Interviewpartner B

### Transkribierregeln

-, → Satzabbruch

-. → Satzabbruch

(...) → anonymisiertes Wort

( ) → Handlungen wurden in Klammer beschrieben.

Die äh und ähm wurden der Lesbarkeit halber im Interview nicht transkribiert.

- 1  
2 I: Dann würde ich Sie bitten, dass Sie sich kurz einmal vorstellen.  
3  
4 A: (mhm) (beide Interviewpartner warten).  
5  
6 I: Bitte sehr! ( Handzeichen auf Interviewpartner B)  
7  
8 B: Mein Name ist (.....) Ich arbeite in der Stiftung (.....) seit Ende 2009, in der Administra-  
9 tion. Und ja, bin eigentlich seit Beginn in der Meldestelle integriert. Was speziell ist,  
10 ich werde im (....) nächsten Jahr hier aufhören. Also von dem her gibt es dann einen  
11 Wechsel. Aber das Ziel ist eigentlich immer, dass es zwei Personen in der Meldestel-  
12 le sind.  
13  
14 A: Mein Name ist (.....) Ich bin 45. Ich bin seit 2010 im (.....) ,habe diesen Sommer die  
15 Sozialpädagogikausbildung abgeschlossen. Ich bin also Quereinsteigerin, war vorher  
16 lange in anderen Berufen, nicht in Sozialberufen, habe mich eigentlich interessiert,  
17 wo ich gehört habe, die Meldestelle komme auf. Aber ich hatte damals noch nicht ge-  
18 nüg Kapazität, weil ich in der Ausbildung war. War so ein viertel Bein, so ein bisschen  
19 stützend für ihn, ( Handzeichen auf B ) oder weniger stützend. (lacht). Und bin seit  
20 diesem Sommer eigentlich jetzt voll, -also mit voll-, in der Arbeit in der Meldestelle.  
21 Ich arbeite als Sozialpädagogin auf einer Wohngruppe im Frei, also in der Freizeit  
22 und Freigestaltung und Feierabend, einfach neben der Arbeit. Nehme das Thema  
23 neben der Arbeit durch.  
24  
25 I: Okay. Vielen Dank! Dann würden wir direkt auf die Charta zur Prävention zu spre-  
26 chen kommen. Wann wurde die in dieser Institution eingeführt?  
27  
28 B: Eigentlich umgehend auf die Veröffentlichung. Also wir haben über das, wir haben ein  
29 Infoblatt, das erscheint jede Woche für die Mitarbeiter und da haben wir auf dies, die-  
30 se Charta hingewiesen. Einerseits und andererseits ist es auch so, jedes Mal wenn  
31 ein neuer Mitarbeiter kommt, wird auf die Charta hingewiesen. Einerseits direkt per-  
32 sönlich durch den Direktor, dann auch beim Vertrag ist es eine Beilage, ja.  
33

- 34 I: Und so der ganze Prozess der Einführung, könnten Sie das für mich etwas erklären?  
35
- 36 B: Willst du?  
37
- 38 A: Ja der ganze Prozess der Einführung war so, dass für -bei den Be- bei den Mitarbei-  
39 terinnen/ Mitarbeiter, die bereits hier arbeiteten,-für die wir- auf jeder Wohngruppe  
40 und jedem Werkstattatelier ging jemand von uns vorbei, manchmal auch beide, um  
41 die Meldestelle zu erklären, wie was funktioniert. Wir haben auch öffentliche Daten  
42 gemacht, also die, die dann nicht anwesend waren, hatten noch irgendwie fünf, sechs  
43 Möglichkeiten zu kommen, dass wir die Meldestelle vorstellen können, was ist das  
44 Ziel und der Zweck. Was ist noch, ist noch gerade? (wartet) So und bei den neuen  
45 Mitarbeitern ist wirklich zuerst der Direktor und die Dings, die Abteilungsleiterin dann,  
46 die, die sie einstellt, eben schon einmal informiert. Vielleicht, das denke ich, könnte  
47 ein Thema sein, dass dann das vielleicht, -wir dort auch schon einmal reinkommen,  
48 dass das Gesicht bekannt ist. Das müssen wir vielleicht noch anschauen. Das ist so  
49 ein... für mich ein Punkt, wo nicht nur optimal ist, also ein ein kleiner Punkt. Aber so  
50 einer der Punkte, wo ich denke, wieso nicht auch bei einer Einführung. Dass wirklich  
51 die Gesichter von uns schon bekannt sind.  
52
- 53 I: Okay. Was war so die Rolle der Mitarbeiter bei der Einführung, oder haben sie über-  
54 haupt irgendeine Rolle bei der Einführung?  
55
- 56 B: Geht es jetzt speziell nur um die Charta oder geht es eher um die Meldestelle?  
57
- 58 I: Mal nur um die Charta?  
59
- 60 A: Ah, okay, dann war ich falsch. Da das wo ich gesagt habe, war mehr die Meldestelle,  
61 jetzt so.  
62
- 63 B: Genau. Ja also die Charta wurde eben, so wie ich gesagt habe... wurde eigentlich via  
64 Meldestelle, via Infoblatt rausgegeben. Zudem haben wir ein Intranet, dort ist es ei-  
65 gentlich auch aufgeschaltet. Sonst, welche Rolle übernahmen wir direkt bei der Char-  
66 ta? Eigentlich nicht gross. Eben, es hing einfach zusammen, dass man dann die Mel-  
67 destelle langsam aufgebaut hat und auch die Sexualkonzepte, Gewaltkonzepte dann  
68 in Angriff nahm, aber sonst eben, es lief eigentlich über Infoblatt, mehr Info gab es ei-  
69 gentlich nicht. Oder an den Infotafeln die wir haben im (.....) im Wohnbereich, Ar-  
70 beitsbereich. Einfach aufgehängt, so dass es für alle ersichtlich ist.  
71
- 72 I: Gut. Können Sie die Reaktionen der Mitarbeiter Ihrer Institution auf die Charta be-  
73 schreiben?  
74
- 75 B: Es ist schwierig zu sagen. Oder ich denke, einerseits war es sicher gut, gibt es mal  
76 etwas Schriftliches in dieser Form, andererseits haben wir das Gefühl, rein nur die  
77 Charta selber bringt nicht wirklich etwas. Also es brauchte schon, es brauchte eben  
78 Gewaltkonzepte und diese Sachen.  
79
- 80 A: Ich denke auch nicht, dass es wie aufgerüttelt hat, weil es kam ja dann nach dem Fall  
81 H. S. Also der H. S Fall hat mehr aufgerüttelt als die Charta. -Ja, es gibt noch sol-  
82 ches-, ich denke, dass ist, war mehr so, habe ich auch das Gefühl, so das ich es  
83 dann mehr als Teammitglied als von der Meldestelle her gesehen habe.  
84
- 85 I: Mhm, hat es bei der Einführung der Charta, also sie haben jetzt schon gesagt, die  
86 Charta alleine reicht nicht, also denken Sie, wenn man nur mit der Charta alleine ar-  
87 beiten würde, würde man an seine Grenzen stossen bei der Umsetzung von Präven-  
88 tion?  
89
- 90 B: Das denke ich, ja. Ja vor allem- ich hab das Gefühl, dass sind so Sachen, die schaut

- 91 man einmal an, also viele- und es geht dann vergessen. Und man reagiert dann, was  
92 soll ich sagen, so wie es eigentlich üblich ist auf der entsprechenden Wohngruppe,  
93 oder so und dann schaut man nicht jedes Mal wieder in die Charta.  
94
- 95 I: Gut und was sind dann schlussendlich Ihre Empfehlungen für eine andere Institution,  
96 wenn sie die Charta einführen werden/ würden?  
97
- 98 B: Ja eben, wie schon vorher gesagt, dass man einfach, einerseits ein Dossier hat, dass  
99 nicht nur spezifisch auf die Charta hinweist, sondern auch, spezifisch auf uns. Mit  
100 Beispielen, oder weitere Meldeblätter, oder, wir haben auch Flyer gemacht, in einfacher  
101 Sprache, für die Bewohner, einfach solche Hinweise.  
102
- 103 A: Ich denke, dass die Ha..., es ist dann wichtig, dass die, dass das ein Oberdings -die  
104 Charta, aber das,- irgendwie muss ja die Institution ihre Haltung und ihre Werte, denk  
105 ich, noch anders kommunizieren oder darstellen und das ist unbedingt in den Kon-  
106 zepten. Dann,- oder notwendig. Und die Charta ist so ein, vielleicht wars das Ein-  
107 gangstor, denk ich, für das Bewusstsein, oder ja. Was ist eigentlich, was ist Null- To-  
108 leranz, so, „was ist das“ ? Dass man, also, dass man vielleicht einmal lernt, über Ge-  
109 walt zu sprechen. Einfach vielleicht, weil die Gewalt ist ja sicher alltäglich. Bei Beein-  
110 trächtigten ist sie sehr gefährlich, mit verbal und dass das überhaupt einfach einmal  
111 wahrgenommen wird und angesprochen wird. Einfach, dass es ja-, dass ein umden-  
112 ken funktionieren kann, denke ich und da sind die Konsequenzen von Noten, Nöten.  
113 Unbedingt. Und da schafft die Charta nur so ein Anstoss, denke ich.  
114
- 115 I: Ich habe Ihre Präventionskonzepte vorweg schon durchgeschaut und ich hätte dazu  
116 noch zwei Fragen. Und zwar, arbeiten Sie mit einer Ombudstelle zusammen. (A und  
117 B schütteln den Kopf) Oder einer anderen Form einer externen Meldestelle ?  
118
- 119 A: Nein  
120
- 121 B: Im Moment nicht, nein.  
122
- 123 I: Okay  
124
- 125 A: Ich war jetzt gerade, hab gerade den Kurs Meldestelle, den ersten Teil, jetzt absol-  
126 viert, vor einem Monat und es war noch spannend. Es gab einige Institutionen, die  
127 haben eine Person intern als Meldestelle und jemand ausser-, von ausserhalb. Aber  
128 80% waren beide intern, so ähnlich wie hier, jemand Administration und jemand an-  
129 derer Bereich, so. Ich weiss nicht, ob dass das Thema wird, wir haben jetzt mal- als  
130 Sitzung- wieder dafür- Weiss nicht ob das ein Thema wird hier. Das weiss ich gar  
131 nicht.
- 132 B: Ja und Ombudstelle, wir haben Adressen, aber es war eigentlich bis jetzt noch nicht  
133 nötig, Kontakt aufzunehmen. Respektiv, man hat äh, via Geschäftsleitung entspre-  
134 chend reagiert.  
135
- 136 I: Okay, und dann hätte ich noch so eine Frag zur Personalrekrutierung. Die Charta  
137 sagt, dass Strafregisterauszüge eingezogen werden. Ist das gängige Praxis in Ihrer  
138 Institution?  
139
- 140 B: Das ist so, ja. Die Bestätigung äh, vom Vertrag geht an die Instanz, und wir beide-  
141 Strafregisterauszüge erhalten.  
142
- 143 I: Und ähm, das unkodierte Verfassen von Arbeitszeugnissen findet so auch statt?  
144
- 145 B: Das ist auch so, ja.  
146
- 147 I: Sehr gut.

- 148  
149 A: (schaut ins Konzept) Darin steht nichts. Es kommt ein Eintrag wenn etwas ist. Oder?  
150 Also etwas, wo wir vielleicht finden...  
151
- 152 B: Ja also es ist so, wenn es zu einem Vorfall kommt, mit einem Mitarbeitenden, schrei-  
153 ben wir das auch rein ins Zeugnis.  
154
- 155 I: Gut  
156
- 157 B: Ich kann das hier sonst noch abgeben. (reicht mir ein Dokument) Das ist eigentlich  
158 noch der letzte Teil der Arbeitsverträge, wo wir dann auch schriftlich nochmals auf die  
159 Charta hinweisen.  
160
- 161 I: Wunderbar, vielen Dank. Gut, dann kämen wir zu-, etwas konkreter zu dem Präventi-  
162 onskonzept zu sprechen. Es geht weniger darum, was inhaltlich darin steht, weil das  
163 dann Teil der Dokumentenanalyse sein wird in meiner Arbeit. Es geht eher darum, so  
164 der Prozess des Erstellen des Konzepts und der Einführung. Und da wäre meine ers-  
165 te konkrete Frage, wer hat das Konzept erstellt und wie wurde es erstellt?  
166
- 167 A: Das Konzept der Meldestelle jetzt, oder das Konzept. (Zeigt auf das Konzept „Um-  
168 gang mit Gewalt“)  
169
- 170 B. Ja also wir hatten eigentlich ja zwei verschiedene Sachen. Einerseits die Meldestelle  
171 und ( A: Deeskalation ) ja genau. Bei der Deeskalation war es der Herr (.....) , der das  
172 ganze Konzept aufgearbeitet hat. Er hat den Kurs, als Leiter absolviert und führt jetzt  
173 regelmässig die Kurse für die Mitarbeiter durch. Das andere... (A unterbricht)  
174
- 175 A: Das ist auch obligatorisch, wenn man mehr als 60 % arbeitet im Haus muss man De-  
176 eskalation ( B: genau) , also irgendwie so, oder?  
177
- 178 B. Und ähm, alle anderen Konzepte, Gewalt, Sexualkonzept und auch von der Melde-  
179 stelle das Konzept , dass lief über, eigentlich der Grossteil, über den Herr (.....), den  
180 Direktor, in Zusammenarbeit mit gewissen Personen. Also eben, bei der Meldestelle  
181 haben wir Erfahrungen gesammelt und dann das auch etwas eingebracht.  
182
- 183 I: Also dann in Zusammenarbeit mit internen und auch mit externen Fachpersonen?  
184
- 185 B: Extern (wartet)  
186
- 187 A: Ich glaube hier habe ich gehört von Frau (.....), sie haben auch andere-, konnten sich,  
188 haben sich ausgetauscht. Das war auch ein langer, langer Prozess. Das geht, das  
189 ging über Jahre, das habe ich von Frau (.....) gehört. Aber wie genau sie sich ausge-  
190 tauscht- mit externen, weiss ich auch nicht, aber es war, es war ein Austausch da.  
191
- 192 I: Und Herr (.....) ist ein interner Mitarbeiter Ihrer Institution?  
193
- 194 B: Genau.  
195
- 196 I: Okay. Was denken Sie, was sind zentrale Punkte, die ein Präventionskonzept enthal-  
197 ten muss?  
198
- 199 A: Ich denke, also sicher wieder das die, die Haltung der Institution ersichtlich wird.  
200 Ganz klar. Also, weil die Null-Toleranz, denk ich, haben alle, aber was, was heisst  
201 das? Vielleicht ist es ähnlich, aber es gibt vielleicht Nuancen, von Institution zu Insti-  
202 tution, denk ich auch. Ich denke auch, je nach dem, wie die Beeinträchtigungsgrade  
203 sind, sind die Konzepte vielleicht auch mehr unterschiedlich, auch von Institution zu  
204 Institution. Das ist für mich, für mich jetzt auch sehr, sehr wichtig. Und es darf bei die-

- 205 sen Projekt, äh Konzept nicht zu viel Spielraum wie offen lassen, was es, was es ei-  
206 gentlich bedeutet. Sexuelle Übergriffe, also sexuelle Übergriffe ist also klarer-, Gewalt  
207 und Aggression, also, es muss verständlich sein, was meint eine Institution da mit  
208 Gewalt und Aggression, so. ( A spricht weiter, unverständlich)  
209
- 210 B: Ja was wir vielleicht speziell bei der Meldestelle noch gemacht haben. Es gibt einer-  
211 seits das Konzept und handherum haben wir dann noch ein Beiblatt gemacht, für alle,  
212 wo im Arbeitsbereich, eben auch, wo wir auf verschiedene Beispiele hinweisen, die  
213 konkret hier oft vorkommen. Und ich denke, rein das Konzept ist immer sehr bürokrati-  
214 sch. Viele schauen das vielleicht einmal an und dann vielleicht wieder, wenn es ir-  
215 gend ein gröberer Vorfall gibt. Aber sonst, ja wie ein Personalkonzept oder so. Das  
216 liest man einmal, beim Beginn und dann leider nicht mehr so oft. ( I: Aber) von dem  
217 her ist es so- eigentlich das Ziel ist bei der Meldestelle, dass wir in Zukunft laufend  
218 jedes Jahr irgendwo Weiterbildungen machen oder einfach wieder neue Inputs ein-  
219 geben.  
220
- 221 A: Und hier gab es ja auch noch diese Blätter. Auf Seite 4 (zeigt auf das Konzept) sicht-  
222 bar, also Umgang Gewalt und Aggression (Name des Konzepts), dass es auch eine  
223 materielle Gewalt gibt. Ich denke, vielleicht ist das ja manchen Leuten nicht bewusst.  
224 Und machen etwas, was ja nicht gerade, eben also nicht gerade einen Eintrag erfor-  
225 derlich, aber dass es dann auch Gewalt ist. Und ich denke, dass ist in diesem Kon-  
226 zept sehr viel detaillierter ersichtlich. Solche Sachen werden irgendwie in anderen  
227 Konzepten, wo, wo's um (.....)geht, so die- , also weniger in die Tiefe geht,  
228 als in diesem Konzept, ja, denk ich, ja.  
229
- 230 I: Gut, wie wurde das Präventionskonzept dann in der Institution eingeführt?  
231
- 232 B: Also bei der Meldestelle war es so, wir hatten ähm-, war das im Frühling? (A: mhm)  
233 Ja im Frühling dieses Jahres haben wir verschiedene Schulungen gemacht, wo sich  
234 die, also es war eigentlich, waren dann die Mitarbeiter aufgefordert, zu kommen. Es  
235 gab ein paar wenige, die es zeitlich nicht einrichten konnten, aber wir haben irgend-  
236 wie glaub ich drei, drei oder vier Termine fix gemacht und sind zudem noch auf alle  
237 Wohngruppen, bei den Teamsitzungen und haben die ganze Sache ein bisschen er-  
238 klärt. Das andere Präventionskonzept mit der, oder betreffend der Deeskalation, das  
239 wurde soviel ich weiss-, einfach in einem Infoblatt wurde darauf hingewiesen. Ob es  
240 sonst noch irgendwie. (A unterbricht)  
241
- 242 A: Im Kurs wird das dann auch angegangen. Ja, wenn man zum Deeskalationskurs  
243 geht, das geht vier Tage, ja so drei vier Tage. Und hier auch noch, oder? (Zeigt auf  
244 ein Dokument) Das ist, -also so viel ich weiss-, Umgang mit Gewalt und Aggressio-  
245 nen, das ist erst also jetzt im August, definitiv die Variante gekommen und da wurde  
246 nicht eine spezifische Einführung jetzt gemacht. Ich glaube es war ein bisschen ein  
247 Zeitmangel, man war froh, dass es jetzt endlich da war, so. Wir haben, ich habe jetzt,  
248 -das ist unabhängig der Meldestelle jetzt-, auf unserer Wohngruppe hatte ich ein Ge-  
249 spräch mit Eltern, wo unsere Chefin mich aufge-, mich hingewiesen hat, wir sollen  
250 doch einmal im Team bitte die, das Konzept lesen und diskutieren, weil wir vielleicht  
251 nicht die gleichen Haltungen haben, mit Umgang Sexualität allgemein, oder so. Dass  
252 das wenigstens zur Sprache wird. Und wie kann man trotzdem das Begleiten, wenn  
253 man die nicht gleiche Haltung hat. Also, das ist sehr, das ist sehr, es ist mehr indivi-  
254 duell gelaufen, als ganz institutionell gesehen, so.  
255
- 256 I: Denken Sie, dass die Berufshaltung oder die Haltung im Bezug auf Prävention ge-  
257 meinsam gegründet werden kann, oder verändert werden kann oder denken Sie,  
258 dass Haltung etwas sehr Konstantes ist?  
259
- 260 A: Ich denke sehr konstant. Ich war erst im Oktober an der-, ja beides so-, an Deeskala-  
261 tionskurs und da mussten wir ausfüllen, ob wir das als Gewalt ansehen, wenn ich

- zum Beispiel jemandem jetzt sage: „Nein jetzt musst du jetzt z' Nacht essen und nicht erst in einer halben Stunde!“, oder weiss nicht was, einem Bewohner. Und da ist mir aufgefallen, dass, jemand war da, der war ein Quereinsteiger, noch nicht lang da und der hat gesagt: „Jetzt fällt mir erst auf, dass das eigentlich auch Gewalt ist.“ Und von dem her denke ich schon, dass das ändert. Und also und dazu hoffe ich es natürlich auch, in diesem Beruf. Also, dass man da immer wieder das ändert. Ja, sonst denke ich gibt es-, wenn man- auch etwas mit der Zeit zu gehen. Ich denke, vor 20 Jahres war es so: „Jetzt gibt's Nacht essen und fertig!“ Und dass jetzt auch das Individuum nicht als Gruppe angeschaut wird, im Beeinträchtigtenbereich, ist auch noch nicht so lange her. Also von dem her denke ich schon und hoffe, dass es auch nicht konstant ist, hoffe ich. Darum ist es wichtig, dass der Dialog da ist. (Pause) Der blinde Fleck, auch bei mir (lacht)
- 274
- 275 I: Gut. Waren Sie besorgt, dass Sie nicht genügend Ressourcen zur Verfügung haben, um überhaupt ein Präventionskonzept zu erstellen und dieses einzuführen.
- 276
- 277
- 278 A: Jetzt darfst du wieder mal zuerst.
- 279
- 280 B: Ist schwierig zu beurteilen. Wir können das eigentlich beide eher nur von der Seite Meldestelle sagen. Es ist, eben als wir, als Beispiel die Schulungen gemacht haben, dann war es relativ Zeit intensiv. Andererseits gibt es wieder Wochen, wo man, wo wir eigentlich praktisch nichts zu tun haben. Und ja es ist sehr individuell. Es gibt irgendwie-, wir hatten auch eine Phase wo wir als Beispiel während der Pause ein Bewohner ein bisschen im Auge hatten, ob er gehänselt wird oder so. Und dass zog sich dann über, mehrere Wochen hin. (Pause) Aber es ist sehr individuell. Und ich denke, wenn man konkret hinschauen möchte, wird es, oder kann es schon Zeit intensiv werden, weil wir haben eigentlich beide einfach diese Arbeit übernommen und haben nicht irgendwie speziell Stellenprozente oder so erhalten. Das, ja ist vielleicht auch ein bisschen die Gefahr, wenn es nicht irgendwo geregelt ist. (I: mhm) Man-, hat man Zeit dafür, dann stehen irgendwo die Löhne an und dann ist alles andere, ja kommt dann zum Zuge wenn (A unterbricht)
- 293
- 294 A: Das ist auch ein Punkt den ich ansprechen werde, (B: Genau) nächstes Jahr in der Sitzung beim Chef, denke ich.
- 295
- 296
- 297 B: Und es ist eigentlich so, es ist, die Mitarbeiter können sich eigentlich per Mail bei uns melden, wenn etwas ist. Sie können ja auch persönlich kommen, jederzeit wenn wir da sind. Und das gleiche auch bei den Bewohnerinnen und Mitarbeiterinnen. Sie kommen einfach dann, wenn etwas nicht in Ordnung war, ja. Und dass, ja, eben es gibt plötzlich Tage wo man eine Stunde daran ist.
- 302
- 303 I: Mhm, denken Sie es ist grundsätzlich auch möglich, dass die Einführung einer Meldestelle oder eines Präventionskonzepts in einer Institution scheitern kann, weil zu wenig zeitliche oder auch finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen?
- 304
- 305
- 306
- 307 A: Vielleicht nicht scheitern, aber ist dann mehr auf dem Papier als es gemacht wird. Also wir wissen, wenn jetzt ein schwerwiegender Übergriff ist, geht es sowieso-, haben wir im Dings das so geregelt, dass man sofort auch an die Leitung gehen kann als Mitarbeiter, nicht auf die Meldestelle. Das kommt dann später, bei schweren schwerwiegenden-. Das entlastet ein bisschen auch mich, weil ich denke, oh, heute, jetzt kann ich nicht auch noch auf die Meldestelle-Mail gehen. Ich kann dann morgen. Weil ich weiss ganz-, dass ein ganz schlimmer Fall, ja der kommt gar nicht zu mir, der kommt erst nachher zu mir. Und das andere kann im Notfall auch noch warten, bis morgen. Und das ist so ein bisschen, denk ich bei mir-, Dann ist der Stress- Habe sonst noch- (Pause). Ja ich bin halt auch noch auf einer Wohngruppe, und wenn das so nebenher läuft. Das ist ein Punkt den wir ansprechen wollen, wie wollen wir das angehen. Das ist unbefriedigend. Ich denke vielleicht, für zum Anfang wars nicht
- 318

319 schlecht, Es war mal anfangs schauen, wie geht's. Aber jetzt müssen wir noch-. Es  
320 ist ein Prozess, auch für uns, ob das noch Dings ist, ob mans machen kann, oder  
321 nicht, in meinem Geschäft. Ich weiss auch nicht, ob am Anfang so viele Meldungen  
322 kommen. Also so die Selbstanzeige-, es kommt natürlich mehr Mitarbeiter von Be-  
323 wohner, oder Bewohner unter sich. Aber so die Selbstanzeige, oder unter Kollegen,  
324 auch wens nicht so gravierend ist-. (Pause) Oder, dass man nur lernt, über die Ge-  
325 walt zu sprechen. Ich denke auch das ist ein Prozess, und der ist nicht gerade am  
326 Anfang da. Aber wenn dass dann jetzt langsam vielleicht kommt, ich denke es wird  
327 umso wichtiger, dass dann Zeitressourcen-. Und ich denke, wenn ich am Kurs war,  
328 Meldestellekurs, was die Frau dort gesagt hat, mit Erfahrung. Auf diese Grösse wo  
329 hier ist, wird es vielleicht zusammen im Durchschnitt ein 10% Job, so. Also es wird,-  
330 Ich weiss nicht was der Chef dann sagt, wenn ich das mal anspreche.

331  
332 I: Was denken Sie, was kann die Mitarbeiter der Institution dabei unterstützen, in die-  
333 sem Prozess, der Sich-Selbst- Anzeige, oder der Selbstanzeige, sich dort weiter zu  
334 entwickeln? Oder konkret, was denken Sie, was braucht es von Seiten der Meldestel-  
335 le her, um diesen Prozess voran zu treiben?  
336

337 A: Ein Punkt denke ist: Wir haben die Char, Charta, da heisst die Null-Toleranz und ich  
338 denke, das ist, bei den, - Ich kann mir vorstellen bei vielen auch ein bisschen das  
339 Problem. Weil Null-Toleranz, ja? Die denken sich, ich darf auch nicht sagen, der Kol-  
340 lege hat einem ein bisschen mit lauter Stimme gesagt, so und jetzt fertig und jetzt  
341 wird gegessen, oder. Und jetzt kein Ausgang, oder weiss nicht was, was ja auch  
342 schon Gewalt ist. Aber ohne gerade dass man irgendwie registriert werden muss.  
343 Aber da es hier nicht, noch nicht so Brauch ist, die Null-Toleranz bei vielen noch nicht  
344 da ist, denke ich, dort müsste man noch ein bisschen aufweichen, oder schulen,  
345 dass, ja das eigentlich wir alle uns wohl im Jahr einmal oder zweimal selber anzei-  
346 gen müssten. Alle denke ich, weil es immer irgendjemand wohl einmal eine,- so ge-  
347 nannt meldestellepflichtig ist. Und das aber positiv sehen kann, dass ja, das der Dia-  
348 log entsteht und die Weiterentwicklung in diesem Punkt. Und nicht die, im Zusam-  
349 menhang das Notieren und das, das es dort noch Unterschiede zwischen roher Ge-  
350 walt und Gewalt als Solches. Das denke ich ist ein heikler Punkt, wenn ich höre und  
351 sehe was für Meldungen kommen. Dass die Angst, einfach gerade die Angst dabei ist  
352 und darum denk ich, wärs auch wichtig, dass man dann sagt, Prävention- und Melde-  
353 stelle. Das ist mir im Kurs aufgefallen. Und nicht nur Meldestelle, weil dann hat man  
354 dann sofort das Etikett schon. Ich weiss nicht wie du das dort siehst? Es ist schon ein  
355 heikler Punkt.  
356

357 B: Ja. Ja vor allem, wir. Die Meldungen die wir erhalten ein bisschen anschauen, es ist  
358 mehr eigentlich äh, Meldungen über, oder mit Bewohnerinnen, Mitarbeiter IV. Mel-  
359 dungen, Eigen-, oder Meldungen von eigenem Fehlverhalten gibt es zwei drei Perso-  
360 nen, die das relativ regelmässig machen, sonst, eher wenig. Und die andere Proble-  
361 matik seh ich auch. Ich denke es ist viel einfacher ein Bewohner, sozusagen ein  
362 Fehlverhalten zu melden, als von einem Mitarbeiter.  
363

364 I: Was denken Sie, warum ist das so?  
365

366 B; ( zögert) Ist schwierig zu sagen. Einerseits sind es teilweise sicher verschiedene Hal-  
367 tungen, die aufeinander prallen. Unter andrem hatten wir auch eine Meldung, als Bei-  
368 spiel, wo der Mitarbeiter sein Fehlverhalten eingesehen hat, fühlt sich schlecht und  
369 dann kommt dann noch der Hammer von der vorgesetzten Stelle. Die dann auch  
370 noch sagt, es geht nicht, obwohl das eigentlich gerade schon klar ist. Und das, kann  
371 sicher dann auch zu den Problemen im Team führen. Weil ich denke, wenn ein Mit-  
372 arbeiter sich falsch verhält, es einsieht und es war nichts gravierendes, ist es auch  
373 nicht unbedingt förderlich, wenn man zu stark darauf hämmert, so. Oder wie siehst du  
374 das?  
375

- 376 A: Ja, es ist schwerer, ein Kollege zu melden. Es ist bei uns immer noch das verpetzten.  
377 Es geht, es ist noch das nachher denke ich im Kopf. Noch nicht das als Weiterent-  
378 wicklung zu sehen. Also ich rede jetzt nicht über jemand der gravierend ist. So eine  
379 Alltagsgewalt, wenn man das sagen will, wo, ja wo man eigentlich als Weiterentwick-  
380 lung sehen muss. Eine Rückmeldung.- Und nicht als verpetzen. Und das denke ich,  
381 ist in unseren Köpfen noch nicht so weit. Weil über Gewalt einfach mal, wird nicht ge-  
382 sprochen in unsere Gesellschaft. Das hat vielleicht einfach mit dem zu tun, alles, die  
383 Geschichte. Und das nur Negative. Es ist ja negativ, aber das es nur als negativ und  
384 nicht als Chance genutzt wird, dass man jetzt dann wachsen kann. Und nur wenn  
385 man die Sprache und Auseinandersetzung hat, so.  
386
- 387 I: Gut. Denken Sie aber, dass das Präventionskonzept oder das Konzept der Melde-  
388 stelle von Ihren Mitarbeitern getragen wird? Mit allen Punkten die da drin sind? Also  
389 wir haben schon gehört, das Melden ist etwas ein schwieriger, (zögert) schwieriger  
390 Punkt, aber sonst, wie-, oder was sind so die Reaktionen der Mitarbeiter auf das  
391 Konzept?  
392
- 393 A: Einerseits merk ich, es wird getragen, aber so immer noch mit der Dings hinten dran,  
394 dass wir dann für die Lösung zu-, wir für die Lösung zuständig sind, obwohl dass das  
395 klar nicht so kommuniziert wurde. Wenschon sind wir die Vermittler, wenn's über-  
396 haupt braucht. Und je nach dem, wenn's ja nicht massive Gewalt ist, im, im, bei Mit-  
397 arbeiter IV, Bewohner untereinander, dass, dass die Be, Dings lösen. Die, die Melde-  
398 stelle hat nichts zu tun da. Und, was war genau die Frage?  
399
- 400 I: So ob die Mitarbeiter das Konzept tragen, dahinterstehen?  
401
- 402 A: Ah tragen. Und das andere ist, ich denke schon, dass es getragen wird, ich denke  
403 einfach, die Ganzheit wurde noch nicht so erfasst. Wie ich das vorhin gesagt habe.  
404 Eben das als Chance zu nützen. Sag ich so.  
405
- 406 B: Ja, ich denke auch die Mitarbeiter sind froh gibt es etwas, aber gleichzeitig eben ha-  
407 ben sie falsche Vorstellungen von unserer Arbeit. Wir haben als Beispiel, ein Mitar-  
408 beiter meldet einen Streit und er ist selber nicht beteiligt. Dann schauen wir das mit  
409 der Wohngruppen an, die zuständig sind für diese Bewohner, und geben der Person  
410 die es meldet einfach die Meldung, wir haben es aufgenommen und schauen hin.  
411 Und dieser Mitarbeiter hatten teilweise das Gefühl, er sollte von uns weitere Infos er-  
412 halten, und dass, ja, kann dann auch zu Problemen führen. Oder sie haben dann  
413 teilweise den Eindruck, wir machen nichts und dann ist die Gefahr da, dass es dann  
414 eben einfach, einfach wieder nicht gemeldet wird. Das, ja. Da sehe ich schon ein  
415 bisschen die Problematik. Und von dem her ist es sicher gut, wenn man regelmässig,  
416 jährlich einfach wieder darauf hinweist und nicht nur in Papierform, sondern direkt im  
417 Gespräch.  
418
- 419 I: Gut, ich denke f-, bei der Umsetzung oder auch bei dem Vertraut sein, da haben wir  
420 schon viel besprochen, es ist einerseits, das Konzept steht auf Papier, aber wie Sie  
421 gesagt haben, die ganze Fülle von diesem Konzept zu erfassen ist eine grosse Her-  
422 ausforderung. Was denken sie, wo stehen sie da? Vielleicht könnten Sie noch etwas  
423 konkreter sagen, wo stehen sie da mit Ihrer Institution?  
424
- 425 A: Es gibt, wie gesagt, das ist eine Wohngruppe glaube ich, wo's, wo's auch, die melden  
426 viel. Also auch viel von Bewohner untereinander. Weil wir waren dort auch schon  
427 zweimal. Originale würde ich sagen. (reibt die Fäuste aneinander). Aber auch die so-  
428 genannte Selbstanzeige. Und dann gibt's wo man hört, da ist etwas gewesen und es  
429 kommt nie eine Meldung, irgendwie. Weil so in einem Bereich ist, wo, (Pause) Wer  
430 ist zuständig?, So Mittagszeit zum Beispiel, wo jeder denkt, vielleicht, der andere  
431 macht's. Ich denke dass sicher wichtig ist, dass wir jetzt dann im Januar Februar das  
432 Gespräch mit dem Direktor haben und unsere ersten Eindrücke weitergeben. Wie

- 433 können wir das verfeinern, dass auch er dahinter stehen kann, die Ge, die Geschäfts-  
434 leitung. Selbstanzeige ist erwünscht. Ich glaub ich kann nur so sagen. Das Ziel ist  
435 einfach, die Selbstanzeige ist erwünscht. Das man.- Zum lernen, zum weiterentwi-  
436 ckeln. Das ist das einzige glaube ich, wo, wo ist. Und nicht da immer die Null-  
437 Toleranz, wo viele da haben, das überanstülpen dann. Das ist für mich so, was ich  
438 spüre. So.
- 439
- 440 I: Was denken Sie, wie ist so die Wahrnehmung für, sie haben vorher materielle Gewalt  
441 angesprochen. Also ich denke, dass ist etwas, vor sagen wir mal zehn Jahren wahr-  
442 scheinlich noch nicht sehr stark wahrgenommen wurde. Denken Sie, da hat sich die  
443 Institution schon viel weiterentwickelt?  
444
- 445 A: Das denke ich, ist schwer, schwer zu sagen. Ich denke manchmal wenn ich mit Leu-  
446 ten rede, ihr habt noch immer so die Haltung, dass sei nicht Gewalt, denke ich. Sie  
447 sagen einfach von Geschäftsleitungsebene her ist klar, dass da eine Haltung, also  
448 eine Hinderung da ist, da wird, es wird thematisiert. Aber die Selbstbestimmung sind  
449 Jahresziele, die immer wieder, die kommen vertieft, die Punkte. Du weisst das viel-  
450 leicht noch etwas, wie das ist? Also dort wo ich schaffe, da merke ich, es ist sehr in-  
451 dividuell. Sehr sehr sehr individuell.  
452
- 453 B: Ja ich denke, die Schwierigkeit ist, äh, es gibt diverse Mitarbeiter, die 20, 30 Jahre  
454 hier arbeiten und es wurde als Beispiel wenn eine äh, Bewohnerin die gegen die  
455 Schranktüre boxt, das ist ein normales Verhalten für diese Person seit x Jahren und  
456 dann sehen sie die sehr wahrscheinlich teilweise keinen Grund, dass zu melden. Weil  
457 das einfach üblich ist und man hat es gewöhnt, dass diese Person so reagiert. Ja, ich  
458 denke das ist.- Wir erhalten eigentlich auch relativ wenig Meldungen mit Gewalt und  
459 Sachen. Oder auch als wir die Schulungen hatten, als Beispiel, da gab es diverse  
460 Mitarbeiter, die einerseits froh sind, gibt es etwas. Das die dann eigentlich auch for-  
461 dernd waren, man soll reagieren, man soll melden. Und genau von diesen Personen  
462 erhalten wir dann keine Rückmeldung. Das ist so. Ja.  
463
- 464 A: Mhm.  
465
- 466 B: Ist relativ schwierig.  
467
- 468 I: Okay, und woran erkenne Sie, dass das Präventionskonzept von den Mitarbeitern  
469 umgesetzt wird. So was sind so die Rückmeldungen oder so, die sie erhalten haben?  
470
- 471 B: Einerseits denk ich, an den Meldungen, die wir erhalten aber eben, da gibt es sehr  
472 unterschiedlichviele Meldungen. Es gibt Wohngruppen, die wie regelmässig melden  
473 und andere, wo man nicht viel hört. Das andere ist, es gibt auch zweimal, also Hea-  
474 ring für die Mitarbeiter, da wurde jetzt dann auch thematisiert, eben genau dann die  
475 Hinweise, ich melde das und höre dann nichts mehr. Also von dem her ist es dann  
476 schon auch ein Thema, ja. Das wir dann laufend verbessern würden.  
477
- 478 I: Gut, dann habe ich noch die Frage, sind Sie vertraut mit dem Konzept der funktiona-  
479 len Gesundheit?  
480
- 481 A: Vertraut nicht. Aber ich weiss, dass das einerseits ein Paradigma Wechsel ist, das  
482 man vom was braucht's und nicht vom, vom Defizit ausgeht, so. Aber vertraut ist ein  
483 bisschen übertrieben. So.  
484
- 485 I: Gut. Also das Konzept der Funktionalen Gesundheit wird in Ihrer Institution, ist das,  
486 wir das nicht angewendet oder?  
487
- 488 B: Nein.  
489

- 490 A: Nein. Ist es ein Thema, weißt du das?  
491
- 492 B: Äh  
493
- 494 A: Von der Haltung her vom Chef, von der Geschäftsleitung müsste es ein Thema sein,  
495 sag ich so. Weil-, Aber, ich weiss es nicht. Ja vielleicht. Also jetzt ich habe jetzt in der  
496 (.....), die ist neu, also wir sind arbeiten, wir leben auch sehr selbstständig, mit  
497 einkaufen, kochen und alles. Und dort denke ich, automatisch vom Dings her, schau-  
498 en wir, was, was brauchen sie, dass sie so selbstständig wie möglich, leben können,  
499 so. Ich denke, dass ist das die Rahmenbedingungen aber auch schon einfacher als  
500 wenn man so in einer Institution ist. Das Essen wird gebracht, es wird geputzt. Weil  
501 wir haben so der Alltag, den wir gestalten können. Dort fängt's halt einfach schon an.  
502 Das.  
503
- 504 I: Was denken Sie, welchen Platz hat Prävention im Alltag der Klienten?  
505
- 506 A: Wir, also Präventionskonzepte. Da kommt mir so in den Sinn, dass es immer wieder  
507 Schulungen gibt, wegen Feuerwehr, wegen wer, wer ist es da, da wegen Stolperge-  
508 fahr, so solche, SIBE Sicherheitbe- von der Sicherheitsbeauftragten,. Gefahrenbe-  
509 reich beim Arbeiten, oder auch beim Zu-, also in der Wohngruppe, was sind die Ge-  
510 fahrendings. Dort ist Prävention, bei solchen Sachen. Prävention auch, dass sie auf-  
511 geklärt werden, in der einfachen Sprache, dass sie verbale Gewalt oder sex-, also  
512 Betatschen oder was nicht dulden müssen. Und dann der Rest denke ich ist sehr  
513 wieder wie, wie gearbeitet wird. Auf der Gruppe mit den Leuten.  
514
- 515 B: Ja. Ja eben. Ich kann das sonst hier noch abgeben. (Reicht mir ein Dokument). Das  
516 ist ein Flyer in einfacher Sprache, den wir für die Bewohnerinnen gemacht haben. Ich  
517 denke er ist sehr wahrscheinlich bei den meisten Wohngruppen hier aufgehängt. Es  
518 gab auch Rückmeldungen von Bewohnern und es kommen auch regelmässig Be-  
519 wohner, die sich, die sich dann bei uns melden. Und von dem her, braucht es teilwei-  
520 se relativ wenig Aufwand, ja, um die Bewohner auch irgendwie auf etwas aufmerk-  
521 sam zu machen. Und das ist sonst noch die Information, die wir bei den Schulungen  
522 anfangs oder im Sommer, Frühling dieses Jahres gemacht haben. Wo wir eben noch  
523 verschiedene Beispiele aufgeführt haben. Und das sind eigentlich immer alles Doku-  
524 mente, die im Intranet aufgeschaltet sind, ja. Und sonst Prävention zum Thema Ge-  
525 walt bei den Bewohnern, haben wir sonst eigentlich noch nicht direkt gemacht.  
526
- 527 A: Das war dann schon, also sie wussten, also sie wissen, dass es uns gibt, also dass  
528 wissen sie. Sie kennen es auch. Und das war dann schon auf der Gruppe die Zu-  
529 ständigkeit, dass man aufklärt. Das das ist da, weil sie die Leute ja auch näher ken-  
530 nen und wissen, wie abholen. Also das war so die Idee, natürlich. Verbal, nicht ver-  
531 bal.  
532
- 533 I: Und die Angehörigen, werden die von der Meldestelle über beispielsweise diese Do-  
534 kumente, also oder über die Inhalte dieser Dokumente informiert. Oder läuft das, läuft  
535 die Zusammenarbeit eher über die direkten Bezugspersonen der Klienten oder wie  
536 genau werden Angehörige in den Prozess der Prävention einbezogen?  
537
- 538 A: Das ist jetzt ein Punkt, den wir wohl noch verbessern können. Denke ich, oder?  
539
- 540 B: Ja also ursprünglich war-. Als wir diese ganzen Flyer und so kreiert haben, haben wir  
541 darüber gesprochen, ob wir die, den Ange- Angehörigen informieren wollen. Damals  
542 war der Hintergedanke einfach, dass wir das noch nicht machen, dass zuerst das  
543 Personal geschult wird, nicht dass wir die Meldestelle haben und es kommen x Anru-  
544 fe. Aber ich denke, auf lange Frist, muss es schon das Ziel sein, dass wir das den  
545 Angehörigen auch-, dass sie im Prinzip auch teilnehmen. Es ist schon so, wenn es  
546 verschiedene Vorfälle gibt, werden die Be-, die Angehörigen werden auch einbezo-

- 547 gen. Das schon.  
548
- 549 I: Gut, das wäre von meiner Seite soweit alles. Möchten Sie gerne noch Ergänzungen  
550 anbringen?  
551
- 552 A: Ja einfach, dass wir auch noch im Prozess sind. Ich denke ich bin froh sind wir ge-  
553 startet. Aber das, und ja dass wir dann schon noch, ich habe gesagt, einer der Punk-  
554 te wo ich im Kurs war, war mir plötzlich klar, dass es manchmal ein ungutes Gefühl,  
555 also gefühlt ist, wo man einfach merkt, ein Verwalten ist. Und, das noch mehr defi-  
556 niert wird, wo können wir rein für Gespräche zu führen und wo nicht. Aber dass ist  
557 auch, ich denke, das ist ein normaler Prozess. Weil es gibt ja sicher nicht einfach ei-  
558 ne Regel, wie eine Meldestelle zu führen ist und die können alle Institutionen adaptie-  
559 ren. Das denke ich, ist normal. Das muss man auch in Betracht ziehen. Und wichtig  
560 ist, denke ich jetzt einfach, ist dass man, dass wir dran, dass wir dran bleiben. Für, da  
561 die Weiterentwicklung nächstes Jahr. In der nächsten Sitzung müssen wir dann wie-  
562 der schauen mit dem Direktor. Weil er steht hinten dran. Das ist hier klar. Also das  
563 finde ich super. Das ist ein Muss. Ohne das geht's glaub ich gar nicht. Das er da ist  
564 und dass auch will. Sonst könnten wir glaube ich das Amt gerade abgeben, so.  
565
- 566 I: Gut, dann bedanke ich mich bei Ihnen zweien recht herzlich für das interessante In-  
567 terview.  
568
- 569 A: Bitte  
570
- 571 B: Merci

## 1 Anhang D: Expertengespräch mit Annelise Ketelaars

2 I: Interviewer

3  
4 A.K. Annelise Ketelaars

5  
6 Transkribierregeln

7  
8 Das Interview wurde sinngemäss transkribiert. Das heisst, unvollständige Sätze wurden vervollständigt und doppelt gesprochene Wörter wurden nur einmal transkribiert,

9  
10  
11 Die äh und ähm wurden der Lesbarkeit halber im Interview nicht transkribiert.

12  
13 I: Ich wollte vorweg noch einmal fragen, ist es in Ordnung für Sie, wenn ich dieses Telefongespräch aufzeichne?

14  
15  
16 A.K: Ja.

17  
18 I: Okay, super. Also ich habe gehört, auch schon von Fachleuten aus der Praxis, dass Sie immer Weiterbildungen für die Präventions- und Meldestelleinhaber anbieten. Meine erste Frage wäre, wie sie dazu gekommen sind?

19  
20  
21  
22 A.K: Ich wurde 2002 Mitglied von der Fachstelle Gewaltprävention vom Verband für anthroposophische Heilpädagogik und Sozialtherapie in der Schweiz. Dieser kleine Fachverband hat in 2002 schon erkannt, dass Gewalt gemeldet und besprochen werden muss. Und da wurde ich Mitglied, mit noch ein paar anderen Frauen, die auch Fachfrauen sind in Supervision, in Kommunikation. Und dann kam zehn Jahre später so zu sagen die Charta, nach diesem Fall H.S., in 2011. Und dann haben alle Fachverbände gesagt, wir müssen eine interne Meldestelle einrichten und dann hat man gesehen, dass dieser Fall H.S das schon seit zehn Jahren hat. Und so bin ich in 2002 dazu gekommen. Das Thema sexueller Missbrauch kam dann auch dazu. Also wir gucken auf beide Arten von Gewalt. Alle Formen von Gewalt und eben auch die sexuelle Gewalt. Und ich mache da die Prävention. Prävention ist ein grosses Thema, ein wichtiges Thema. Ich biete auch einen 6-tägigen Weiterbildungskurs für die Inhaber von den internen Präventions- und Meldestellen an.

23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36 I: Vielen Dank. Was würden Sie als Fachfrau sagen, was ist der allerwichtigste Aspekt, damit Prävention funktionieren kann?

37  
38  
39 A.K: Meinen Sie jetzt Prävention breit oder nur sexueller Missbrauch.

40  
41 I: Eher breit.

42  
43 A.K: Breit. Also Prävention ist eine Kultur in der Institution. Will eine Institution hinschauen, oder will sie wegschauen. Und wenn sie hinschauen will, dann muss sie dazu die richtigen Strukturen entwickeln. Bis vor kurzem haben wir Prävention nie mitgedacht. Dann wusste man nicht, wenn man was sieht, dass das Tageslicht nicht erträgt, sage ich jetzt mal so, wusste man nicht wohin. Man ist dann vielleicht zum Gruppenleiter gegangen und der hat dann vielleicht das Verhalten von dem Kollegen gerechtfertigt, weil er der Freund von dem Kollege ist, oder weil er dem Kollegen nicht zu nahe treten wollte. Es geht immer um uns und nicht um die betroffenen Menschen mit einer Behinderung, die sozusagen Grenzverletzungen erleben. Und wenn man Prävention wirklich will, dann muss man das in eine Struktur einbetten in der Institution. Und diese Struktur muss von der Leitung gewünscht sein, sonst funktioniert sie nicht. Sonst ist es eine Alibiübung. Und Institutionen tun sich nach wie vor schwer damit, dass in ihrer Institution sozusagen Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalthandlungen

56 stattfinden. Da tut man sich immer noch schwer damit. Aber die Institutionen, die das  
57 verstanden haben, diese Prävention, da entsteht eine reflektierende Kultur, bei den  
58 einzelnen Mitarbeitern, im Team und in der Institution. Und das merkt man, wenn  
59 man in eine solche Kultur reinkommt. Die setzen schon alle anderen Sachen, die  
60 heutzutage wichtig sind, um. Selbstbestimmung, Privatsphäre, Inklusion. Die nehmen  
61 all diese Sachen, die zeitgemäss sind, konstruktiv auf. Prävention ist ein Teil, der da-  
62 zu gehört.

63  
64 I: Was denken Sie, wie lange dauert es, bis so eine Kultur entwickelt werden kann?

65  
66 A.K: Also ich sehe es, weil ich jetzt seit 2002 bei dem anthroposophischen Verband dabei  
67 bin, da geht es um vierzig Institutionen. Wir haben nach sieben Jahren mit vierzig In-  
68 stitutionen nach sieben, acht oder neun Jahren einen Fragebogen gemacht, was  
69 bringt Ihnen die Prävention, was hat sich verändert und so weiter. Der Rücklauf war  
70 sehr gut. 75% sagten, wir haben damit gute Erfahrungen gemacht. Wir schauen hin,  
71 es wird leichter. Es wird nicht einfacher, ja, aber es wird konstruktiver. 20% fanden  
72 das ganze okay, aber viel Arbeit und 5% sagten, sie finden dass alles Bürokratie und  
73 nicht nötig. Man hat bei den 75% gesehen, dass ist das, was ich vorher sagte, wenn  
74 man in diese Heime kommt, man sieht und man merkt, hier kann man die Sache be-  
75 sprechen. Weil man weiss, wohin. Und zwar zu der Präventions- und Meldestelle, wo  
76 man das dann meldet. Da wird es kanalisiert. Und da weiss man, dass ist der Ort, der  
77 es angehen muss. Wie lange es geht, ich würd sagen, manche sind sehr fit. Zum  
78 Beispiel war ich letztes Mal in einer Institution. Die haben von dem Thema Meldestel-  
79 le noch nicht so viel gehört. Da habe ich einen Vortrag gehalten über Umgang mit  
80 Verdacht auf sexuellem Missbrauch. Es war eine sehr offene Institution, aber sie hat-  
81 ten bis dahin diese Struktur, dass es eine Präventions- und Meldestelle gibt, dass es  
82 ein Konzept gibt, dass es eine Meldestelle gibt, hatten sie noch nicht. Der junge neue  
83 Heimleiter war sehr offen und sagte am Ende des Nachmittags, das sei alles sehr gut  
84 gewesen und er sei froh, dass es Grenzverletzungen bei ihm im Heim nicht gibt.  
85 Dann habe ich ihm gesagt: „Wie wissen Sie, was Sie nicht wissen?“ Oder? Und dann  
86 hat er eine Woche später angerufen. Er hatte einen ersten Fall auf dem Tisch, einen  
87 Monat später hatte er den zweiten Fall auf dem Tisch, zwei Monate später hat er eine  
88 Präventions- und Meldestelleperson eingesetzt, von aussen. Und jetzt ein halbes  
89 Jahr später habe ich ihn wieder gesehen und er sagte: „Jetzt weiss ich, was Sie  
90 meinten und jetzt haben wir gottseidank diese Präventions- und Meldestelle“. Es er-  
91 öffnet etwas, wenn man nur schon einen Nachmittag macht. Es öffnet etwas und Mit-  
92 arbeiter sagen dann: „Hey, das kennen wir doch auch, hey das gibt es bei uns doch  
93 auch!“ Sie gehen dann am nächsten Tag zur Heimleitung und sagen: „Wo können wir  
94 das melden?“ Und dann ist die Frage, sieht man jetzt überall Missbrauch und Ge-  
95 walt? Nein, aber unser Bewusstsein wird geschärft und das ist natürlich so, wenn et-  
96 was das Bewusstsein schärft, dann sieht man auch mehr. Das ist einfach so. Und  
97 wenn man nicht hinschauen will, wenn man etwas nicht wahrhaben will, dann schiebt  
98 man es weg. Und in dieser Institution ist es sehr schnell gegangen. Weil es so an der  
99 Zeit ist.

100  
101 I: Gut, Dankeschön. Vielleicht haben sie das teilweise schon beantwortet, aber ich fra-  
102 ge trotzdem noch einmal. Wo sehen Sie die allergrösste Schwierigkeit im Thema  
103 Prävention?

104  
105 A.K.: Das die Leitung es nicht ernst genug nimmt. Und wenn die Leitung es nicht ernst  
106 nimmt, dann ist das ganze eine Alibiübung. Wenn die Leitung versucht, dass Thema  
107 zu bagatellisieren und dann kann man nichts machen.

108  
109 I: Ja. Denken Sie, das hat auch damit zu tun, dass sie Angst haben, dass vielleicht vie-  
110 le Meldungen kommen oder eher, dass sie es sich nicht vorstellen können, dass es  
111 wirklich passiert?

112

- 113 A.K.: Ich denke es ist eher so, dass es wieder Kraft braucht. Und man hat schon so viele  
114 Themen, oder. Und man muss schon so viel und es wird so gespart und man hat we-  
115 nig Menschen und wo sind die Menschen, die das können. Es ist wirklich ein Unter-  
116 nehmen, das anzugehen. Es braucht ein ganzes Stückchen Organisationsentwick-  
117 lung. Und ich verstehe, dass ihnen da manchmal die Lust fehlt, oder die Puste.  
118
- 119 I: Ja, okay. Dankeschön. In meiner Bachelorarbeit hat sich im Forschungsteil ergeben,  
120 dass oft die professionelle Haltung gerade beim Thema Grenzverletzungen noch  
121 nicht so ausgebildet ist. Wenn man es vergleicht, mit anderen gängigen Konzepten,  
122 wie Selbstbestimmung oder Persönlichkeitsrechte, dann sollten ja eigentlich Grenz-  
123 verletzungen gar nicht passieren. Was ist Ihre Meinung, warum passiert das trotz-  
124 dem?  
125
- 126 A.K.: Also, ich denke, es gibt zwei verschiedene Arten von Grenzverletzungen. Das eine  
127 ist, die Grenzen im Alltag. Ich sage, hei, das geht jetzt nicht. Hei, ich zeige eine  
128 Grenze auf. Im Pädagogischen ist das wichtig und im Agogischen muss man auch  
129 immer wieder sagen, so geht es nicht. Nicht jede Grenzverletzung ist eine Gewalt-  
130 handlung. Sage ich mal so, eine destruktive Gewalthandlung. Es gibt also die agogi-  
131 schen Grenzen und es gibt die Grenzverletzung der Integrität. Und natürlich kann  
132 sich das leicht überschneiden. Als reflektierende Begleitperson bin ich offen und fra-  
133 ge mich, habe ich jetzt ihn in seiner Integrität verletzt? Und wenn ich das habe, dann  
134 muss ich mich entschuldigen und es besprechbar machen. Es ist nicht immer zu um-  
135 gehen, aber ich muss dann nachher das auch wieder klären. Es geht immer darum,  
136 das zu klären. Weil wenn ich das kläre mit der Person, dann ist es auch ein Stück er-  
137 kennen seiner Würde. Und das zu erkennen hat nämlich mit dieser Sache zu tun.  
138 Nämlich nehme ich mein Gegenüber ernst. Bin ich in der Beziehung mit ihm auf Au-  
139 genhöhe. Wenn ich einem Kollegen zu nahe trete und ich merke das, dann gehe ich  
140 vielleicht nachher zu ihm und entschuldige mich. Weil zwischen dem Kollegen und  
141 mir ist eine Abhängigkeit, ich möchte dass er mich versteht, ich möchte, dass der Kol-  
142 lege mich gern mag und deshalb will ich mich entschuldigen. Da habe ich auch einen  
143 Vorteil davon. Bei einem Menschen mit einer Behinderung gehe ich mich vielleicht  
144 nicht entschuldigen, weil da eine gewisse Macht ist, die nicht konstruktiv ist und die  
145 ich da vielleicht auch ausnütze. Und dann mache ich das Gegenüber eigentlich zu ei-  
146 nem Objekt. Dann ist es kein Subjekt mehr. Und ich glaube, dass ist dieses Stück  
147 Reflexion, bei der professionellen Begleitperson. Und ich denke, eine Möglichkeit ist  
148 es, wenn wir eine Interventionsgruppe oder ein Team haben, dass wir einander da-  
149 rauf ansprechen. Und das sollte keine Zukunftsmusik sein, das ist ein Teil des pro-  
150 fessionellen Handelns. Aber ich denke, die Menschen, die Selbstbestimmung ernst  
151 nehmen, die Menschen Wahlmöglichkeiten geben, die ganz klar auch Grenzen auf-  
152 zeigen können, die klar sein können, warum jetzt etwas so ist, wie es ist, dort wo es  
153 möglich ist zu verhandeln, verhandeln, wo man genau hinguckt, hey wie ist es  
154 ethisch, wie ist es moralisch, wie ist es Selbstbestimmungs-mässig? Das muss man  
155 sich alles fragen. Die Menschen, die haben keine Mühe, Grenzverletzungen zuzuge-  
156 stehen. Weil alles passt zusammen. Das sind alles verwandte Themen.  
157
- 158 I: Wie vermitteln Sie das in den Weiterbildungen? Oder, was machen Sie, damit die  
159 Leute, die Ihre Weiterbildung besuchen, danach eine gestärkte professionelle Hal-  
160 tung haben?  
161
- 162 A.K.: Am Anfang von der Weiterbildung schaue ich sehr klar, wie ist meine Haltung. Wie  
163 bin ich unterwegs. Das frage ich die Teilnehmer. Wie sind sie unterwegs. Und dann  
164 zeige ich auf, was ist eine rechtfertigende Haltung und was tue ich, wenn ich rechtfert-  
165 tige. Dann sage ich, du bist schuld. Dann sage ich, aber man muss das doch so ma-  
166 chen. Dann sage ich, man kann nicht anders handeln. Dann sage ich, ich habe recht  
167 und du hast nicht recht. Dann bin ich bei recht und unrecht, bei Schuld und schlecht.  
168 So polarisierend. Wenn ich eine reflektierende Haltung einnehme, dann sage ich,  
169 was ist mein Anteil daran, dass das passiert ist, wo habe ich nicht aufgepasst. Bin ich

170 fähig, eine andere Perspektive einzunehmen. Kann ich die Perspektive von dem Kli-  
171 enten einnehmen. Kann ich die Perspektive von einem Angehörigen einnehmen?  
172 Kann ich die Perspektive von meinem Kollegen einnehmen. Perspektivenwechsel, ist  
173 das möglich? Und dann frage ich, was wäre ein Lösungsansatz. Dann sage ich an-  
174 statt man kann nicht anders handeln, frage ich, wie könnte ich jetzt handeln. Und in  
175 dem Moment bin ich schon in der Reflexion. Wie könnte ich jetzt handeln. Wenn ich  
176 sage, man kann nicht anders handeln, dann mache ich das, was ich schon immer so  
177 gemacht habe. Und da rede ich dann ausführlich mit den Teilnehmern darüber und  
178 ich merke, dann an den Fragestellungen, ja aber, ja aber, ja aber. Das sind so recht-  
179 fertige Fragen, Fragen, die in die Rechtfertigung drücken. Dann sage ich: „Kön-  
180 nen sie noch einmal die gleiche Frage stellen und anstatt aber, sagen Sie, und wie ist  
181 es wenn?“ Ist da ein Unterschied? Merken Sie, dass das ein Unterschied ist? Und  
182 dann lächeln sie meistens. Ich versuch das liebevoll klar zu machen. Oder ich sage  
183 gleich: „Ab jetzt keine Aber-Fragen mehr!“ Einfach als Übung. Und die Teilnehmer  
184 machen da auch mit. Das lockt sie.  
185

186 I: Super! Ich denke, in den Institutionen ist es ja vielfach so, dass nicht ausgebildetes  
187 Personal dort arbeitet und die Institution kann auch nicht immer eine Weiterbildung  
188 für das gesamte Personal anbieten. Was denken Sie, wie können die Professionellen  
189 in der Institution die Nichtausgebildeten darin stärken, dass sie diese Haltung entwi-  
190 ckeln können und auch umsetzen können?  
191

192 A.K.: Naja ich denke, grundsätzlich ist es so, man kann von einem professionellen Men-  
193 schen das Reflektieren verlangen. Aber es gibt einige Professionelle, die es nicht  
194 können und es gibt nicht ausgebildete Menschen, die es können. Das möchte ich mal  
195 so voraussetzen. Ausbildung heisst noch nicht, dass man es kann und Nicht-  
196 Ausbildung heisst nicht, dass man es nicht kann. Ich denke, wenn nicht ausgebildete  
197 Menschen in ein Team kommen, dass man im Team diese Themen auch immer wie-  
198 der bespricht. Wie reden wir miteinander, haben wir eine Kultur wo wir uns anspre-  
199 chen können, auf unsere Fehler? Können wir Irritationen aussprechen? Wie gehen  
200 wir miteinander um? Es geht nicht darum, den ganzen Tag alles anzusprechen. Nein,  
201 überhaupt nicht. Aber immer mal wieder. Ich muss auch mal was schlucken und sa-  
202 gen, jetzt ist es einfach so, wie es ist, auch wenn's mich stört. Es geht darum, welche  
203 Kultur können wir entwickeln. Und ich denke, es ist sehr wichtig, dass ein Teamleiter  
204 da mit Beispiel voraus geht, das lebt in dem Team, das ist sehr wichtig. Macht er in  
205 den Teamsitzungen Zeit für solche Sachen? Oder wird vor allem Organisatorisches  
206 besprochen? Gibt es auch Zeit zu fragen, was geht zwischen uns, wie gehen wir mit-  
207 einander um? Wie können wir uns unterstützen? Wie machen wir uns Mut, uns zu re-  
208 flektieren?  
209

210 I: Okay, super. Gibt es ein prägendes Ereignis, das Ihnen geblieben ist, wo Sie wirklich  
211 gemerkt haben, da hat Prävention angesetzt. Vielleicht eine Geschichte von einem  
212 Klienten oder einer Institution, die wirklich so als bestes Beispiel für Prävention gilt?  
213

214 A.K.: Ja, mir fällt ein Beispiel ein, wo es um eine Präventions- und Meldestelle geht. Ich  
215 brauche immer Prävention- und Meldestelle. Das heisst, Melden ist die Intervention  
216 und meistens kommen die Leute, wenn schon etwas passiert ist. Dann melden sie  
217 und dann muss interveniert werden. Aber der Begriff Präventions- und Meldestelle  
218 bedeutet, dass sie auch Prävention machen. Das heisst, dass sie verschiedene Wei-  
219 terbildungen anbieten, dass sie Mitarbeiter einführen, dass sie die Klienten und Klien-  
220 tinnen ins Thema einführen. Das heisst Prävention. Das heisst auch, dass ich als  
221 Mitarbeiter zum Beispiel, wenn ich merke, ich bin dabei, mich nicht mehr in der Ge-  
222 walt zu haben, Gewalt fängt nämlich dort an, wo ich mich nicht mehr in der Gewalt  
223 habe, sozusagen und mich nicht mehr im Zügel habe, mir die Emotionen durchge-  
224 hen. Dass ich dann eigentlich zu einer Präventions- und Meldestelle hingehen sollte.  
225 Und ich denke, wenn man das als Inhaber erlebt, dass die Mitarbeiterinnen frühzeitig  
226 kommen, dann ist Prävention erfolgreich. Ein Mitglied von einer Präventions- und

227 Meldestelle hat mir erzählt in einem Kurs, er hatte grosse Freude gehabt, eine Mitar-  
228 beiterin wäre Ende Woche gekommen und hätte gesagt, ich muss jetzt unbedingt  
229 bald mit dir sprechen. Mir geht es nicht gut. Ich habe jetzt viel Dienst gehabt diese  
230 Woche und immer beim Essen war ich nahe daran, dass mir die Hand ausrutscht.  
231 Das ist also eine rechtfertigende Aussage. Oder, rutscht mir die Hand aus oder  
232 schlage ich? Rutscht mir die Hand aus, dann ist ja die Hand schuld. Und sie kam zu  
233 der Präventions- und Meldestelle und sagte, ich möchte jetzt ein Gespräch haben, ich  
234 möchte, dass du mir reflektierende Fragen stellst, ich bin nicht zufrieden, wie ich im  
235 Moment arbeite, ich habe mich nicht in der Gewalt und ich möchte nicht, dass eine  
236 schwere Grenzverletzung passiert. Ich glaube, dass ist so ein Beispiel wo ich sage,  
237 da hat Prävention gefruchtet. Die hat's verstanden. Oder? Und in dem Moment wo  
238 ich merke, ich bin so nahe dran, dass ich dann sage, ich muss das mit jemandem an-  
239 anschauen, dann macht man das auch. Wenn man das nicht tut, dann ist man der Ar-  
240 me, der immer Mittagsdienst hat, der auch noch arbeiten muss, wenn fünf Leute die  
241 Grippe haben und dann noch die Nachtwache übernehmen muss, weil fünf Leute die  
242 Grippe haben. Und dann wird man so der Arme, oder. Und dann rechtfertigt man sich  
243 einfach. Und wenn man anfängt, sein Verhalten zu rechtfertigen, dann wiederholt sich  
244 dieses Verhalten auch. Wenn man anfängt, sein Verhalten zu reflektieren, dann ist  
245 die Fallgrube nicht so gross.

246  
247 I: Sehr gut. Wunderbar. Das wäre eigentlich von meiner Seite her alles. Ich weiss nicht,  
248 möchten Sie gerne noch etwas ergänzen?

249  
250 A.K: Nö, ich fand die Fragen sehr gut. Ich konnte vieles sagen und ich finde es gut so.

251  
252 I: Wunderbar, vielen Dank. Es war sehr interessant, sehr gute Informationen. Dann  
253 werde ich das Interview transkribieren und Ihnen zum Gegenlesen zusenden.

254  
255 A.K: Wunderbar. Schön.