

Erarbeitung eines Konzepts zum Umgang mit Macht, Grenzverletzungen, Gewalt

Leitfaden für Institutionen für Menschen mit Unterstützungsbedarf

Inhalt

1. Einleitung	3
1.1 Ziele des Leitfadens	3
1.2 Bedeutung des Themas	3
1.3 Grundlagen	4
Prävention (Vorsorge)	5
Intervention	5
Nachsorge	6
2. Konzepterstellungprozess	7
2.1 IST- und SOLL-Analyse	7
2.2 Konzeptentwurf	9
2.3 Review-Prozess (probeweises Prüfen des Konzepts)	9
2.4 Implementierungsphase	10
2.5 Kontinuierliche Verbesserung	10
3. Inhalte	11
3.1 Prävention: Vorsorge	11
Grundhaltungen und Werte	12
Strukturen und Gefässe	13
Kenntnisse und Wissen	14
3.2 Intervention	16

ARTISET

	Deeskalation	17
	Ereignisbearbeitung	18
	Meldewesen	20
3.3	Nachsorge	21
	Nachsorgeprogramme	22
	Dokumentation von Vorfällen	22
	Analyse und Datenauswertung, Reflexion	23
4.	Anhang	24
4.1	Detaillierte Übersicht der Präventionslandschaft	24
4.2	Begriffsklärung	25
4.3	Relevante Gesetzesartikel	29
4.4	HR-Aufgaben	30
4.5	Allgemeiner Prozessablauf «Ereignisbearbeitung»	31
4.6	Aufgaben und Profil einer internen (Präventions- und) Meldestelle	32

1. Einleitung

1.1 Ziele des Leitfadens

ARTISET mit ihren Branchenverbänden, CURAVIVA, INSOS und YOUVITA möchte mit dem vorliegenden Leitfaden Institutionen dabei unterstützen, ein umfassendes Konzept zur Prävention und Bewältigung von Grenzverletzungen/Gewalt zu entwickeln und umzusetzen. Der Leitfaden richtet sich an die für die Konzeptentwicklung zuständigen Personen und Arbeitsgruppen in Institutionen für Menschen mit Unterstützungsbedarf.

Ein Konzept zum Umgang mit Macht, Grenzverletzungen/Gewalt zielt darauf ab, die psychische und körperliche Integrität aller Beteiligten zu schützen und eine Kultur zu fördern, die es ermöglicht, Grenzverletzungen/Gewalt zu erkennen und offen anzusprechen. Nur auf diese Weise können die Ursachen und Auslöser von Problemen verstanden und angemessene Interventionen und Massnahmen ergriffen werden.

Der Leitfaden unterteilt die Gewaltprävention in die Aspekte Prävention (Vorsorge), Intervention und Nachsorge. Diese Unterteilung schärft die Wahrnehmung der Thematik und bietet eine klare Orientierung innerhalb der verschiedenen Gewaltpräventionselemente.

Der Leitfaden führt systematisch durch die Präventionslandschaft und hilft, die relevanten Strukturen, Prozesse und Massnahmen zu identifizieren und umzusetzen sowie kontinuierliche Lernprozesse zu etablieren, um ein sicheres und unterstützendes Umfeld für alle Mitglieder der Institution zu schaffen.

Auch bestehende Konzepte können mit dem Leitfaden überprüft und gegebenenfalls ergänzt werden.

1.2 Bedeutung des Themas

Macht, und damit verbunden auch das Risiko für Grenzverletzungen/Gewalt¹, sind Aspekte der menschlichen Interaktion und Organisation, die sich über alle sozialen und politischen Einheiten erstrecken.

Menschen mit Unterstützungsbedarf sind aufgrund ihrer Abhängigkeit von anderen Personen einem erhöhten Risiko ausgesetzt, Grenzverletzungen/Gewalt zu erfahren. Dies gilt für das private Umfeld, aber insbesondere auch für den institutionellen Bereich.^{2/3} Der vorliegende Leitfaden beschränkt sich auf den institutionellen Bereich.

Unterschiedliche Formen von Grenzverletzungen/Gewalt können auf und zwischen allen Ebenen einer Organisation und darüber hinaus stattfinden: Unter Menschen mit Unterstützungsbedarf (MmU), in der Abhängigkeitsbeziehung zwischen MmU und Menschen in Verantwortung (MiV)⁴ oder Angehörigen, unter Fachpersonen, mit über- oder untergeordneten Stellen oder Organen und zwischen Individuen oder Gruppen.

¹ Vgl. Begriffsklärung [Anhang 4.2](#)

² [Bericht des Bundesrats «Gewalt im Alter verhindern», 2020](#)

³ [Bericht des Bundesrats «Gewalt an Menschen mit Behinderungen in der Schweiz, 2023](#)

⁴ Im Leitfaden wird bewusst die Bezeichnung «Menschen in Verantwortung» MiV verwendet und nicht Fachpersonal oder Fachpersonen.

ARTISET

Vorfälle können zwischen Menschen stattfinden oder durch strukturelle Gegebenheiten bedingt sein, die die persönliche Integrität beeinträchtigen. Sie können subtil sein oder offensichtlich (Grund)Rechte verletzen. Eine Person kann Gewalt auch gegen sich selbst richten, z.B. als körperliche Autoaggression oder als verbale Selbstabwertung.⁵

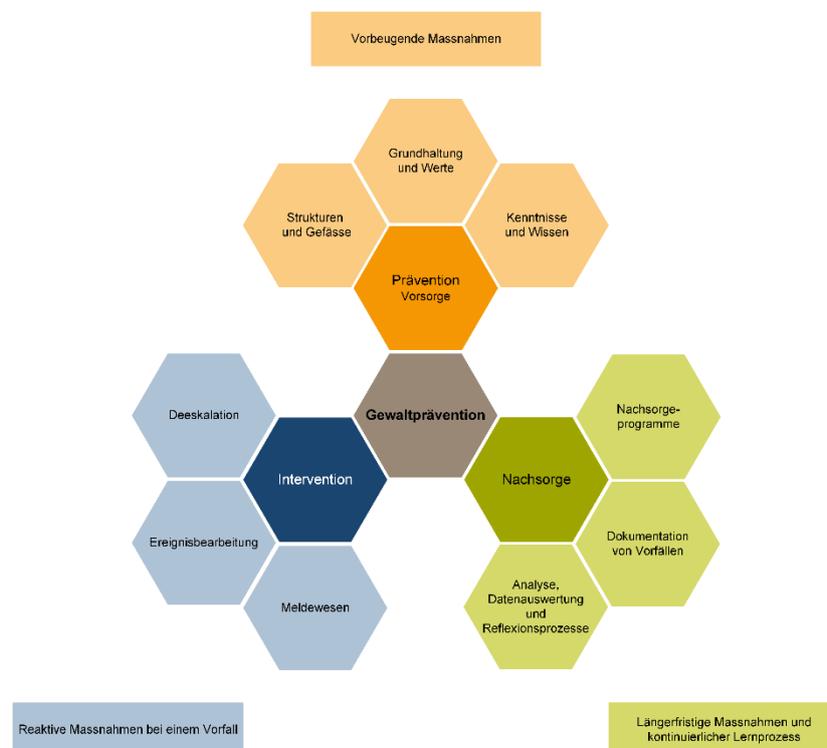
Die Fähigkeit, mit Grenzverletzungen/Gewalt in verschiedenen Formen und Facetten bewusst umzugehen, ist für eine Organisation von entscheidender Bedeutung, da dies sowohl bei offensichtlichen Vorfällen als auch bei subtileren Formen wie manipulativer Kommunikation oder Ungleichbehandlung erforderlich ist.

1.3 Grundlagen

Um eine wirkungsvolle Gewaltprävention zu erreichen, ist es wichtig, grundlegende Präventionselemente zu verstehen. Diese Elemente bilden die Basis für alle weiteren Massnahmen. Es empfiehlt sich die Thematik in Prävention (Vorsorge), Intervention und Nachsorge zu strukturieren.⁶

Diese Strukturierung hilft den Überblick zu behalten und die verschiedenen Präventionselemente und Massnahmen systematisch einzuordnen und aufeinander abzustimmen. Im Idealfall sind die Komponenten so aufeinander abgestimmt, dass sie sich gegenseitig verstärken und optimieren.

Nachfolgend wird beschrieben, wie der Leitfaden diese Kategorien versteht und welche Elemente ihnen zugeordnet werden. Eine detailliertere Übersicht finden Sie im [Anhang 4.1](#).



⁵ Im [Anhang 4.2](#) finden Sie ausführlichere Informationen zu den verschiedenen Formen von Grenzverletzungen/Gewalt.

⁶ Statt Prävention, Intervention und Nachsorge werden auch die Begriffe Primäre Prävention, Sekundäre Prävention, Tertiäre Prävention verwendet.

ARTISET

Prävention (Vorsorge)



Ziel: Verhindern von Grenzverletzungen/Gewalt bereits im Vorfeld. Verkleinerung der Abhängigkeitsverhältnisse und der Risiken. Sorgfältigen Umgang mit Macht aufbauen.

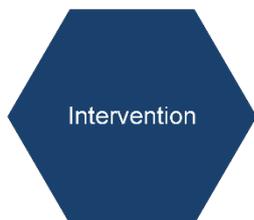
In einer Organisation für Menschen mit Unterstützungsbedarf gibt es viele Faktoren, die dazu beitragen, dem Ausnutzen von Macht und Grenzverletzungen/Gewalt vorzubeugen. Diese Faktoren lassen sich auf drei Ebenen einordnen:

Verankerte **Grundhaltungen und Werte** schaffen eine wertebasierte Kultur des Respekts und der Achtsamkeit, die sensibilisiert und vorbildliches Verhalten fördert.

Kenntnisse und Wissen Durch gezielte Schulungen können sowohl Menschen mit Unterstützungsbedarf (MmU) als auch Menschen in Verantwortung (MiV) ihr Wissen und Verständnis für Machtdynamiken, Grenzverletzungen/Gewalt vertiefen. Diese Kenntnisse schärfen das Bewusstsein, bieten klare Handlungsrichtlinien sowie rechtliche Orientierung und fördern das Empowerment aller Beteiligten.

Strukturen und Gefässe bieten Möglichkeiten zur Besprechung von Macht, Machtmissbrauch und Grenzverletzungen/Gewalt. Sie sorgen für Transparenz und stellen sicher, dass angemessene Massnahmen ergriffen werden.

Intervention



Ziel: Angemessener und effektiver Umgang mit Grenzverletzungen/ Gewalt und mit Situationen, in denen Macht missbraucht wird

Unterschiedliche Formen von Grenzverletzungen/Gewalt können auf und zwischen allen Ebenen in einer Organisation und darüber hinaus stattfinden. Die Intervention befasst sich mit dem Vorgehen bei einem Ereignis. Je nach involvierten Personen oder Einheiten und Schweregrad, sind die Zuständigkeiten und die Vorgehensweisen anders zu regeln.

Ein transparentes Vorgehen und geklärte Prozesse sorgen für Nachvollziehbarkeit und schaffen Vertrauen.

Die kurz- und mittelfristigen Interventionen bei einem Ereignis umfassen:

- die Deeskalation in der akuten Situation
- die Ereignisbearbeitung
- das Meldewesen

Nachsorge



Ziel: Nachsorge für betroffene und beteiligte Personen und kontinuierlicher Lernprozess zur Verbesserung der Präventionsmassnahmen

Die Nachsorge zielt darauf ab, Folgeprobleme zu verhindern und längerfristige Lernprozesse anzuregen. Zur Nachsorge gehören:

- Nachsorgeprogramme für beteiligte (direkt involvierte) und betroffene (indirekt involvierte) Personen
- Die Dokumentation von Vorfällen
- Die systematische Analyse von Vorfällen (Datenauswertung) und die dazugehörige Reflexion

Zur besseren Übersicht werden in den folgenden Kapiteln Leitfragen, Massnahmen, TopTips und weiterführende Informationen mit Piktogrammen gekennzeichnet:



Leitfragen

Die Leitfragen dienen dazu, die Organisation bei der Vertiefung und Reflexion der jeweiligen Kategorien zu unterstützen. Sie helfen, die bestehenden Prozesse und Strukturen kritisch zu hinterfragen und bieten Anregungen für die Weiterentwicklung.



Massnahmen

Die Massnahmen bieten konkrete Handlungsempfehlungen. Sie zeigen auf, welche Schritte unternommen werden können, um Prävention, Intervention und Nachsorge zu stärken.



TopTips

TopTips sind aus der Praxiserfahrung abgeleitete Empfehlungen und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.



Weiterführende Informationen

Dieses Feld verlinkt weiterführende Informationen, die der Organisation helfen, sich tiefer in die Thematik einzuarbeiten.

2. Konzepterstellungprozess

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die verschiedenen Phasen und Schritte, die notwendig sind, um ein effektives Konzept zu entwickeln und umzusetzen. Der Konzepterstellungprozess gliedert sich in:

1. IST-Analyse und SOLL-Zustand von Prävention, Intervention und Nachsorge
2. Konzeptentwurf
3. Review-Prozess
4. Implementierungsphase
5. Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Prüfen Sie, welche Elemente und Teile des Konzeptes sowie des Konzepterstellungprozesses intern erarbeitet werden können und wo es sinnvoll ist, externe Fachpersonen hinzuzuziehen.



TopTipp

Inklusives Vorgehen: Überlegen Sie, wann und wie die verschiedenen Anspruchsgruppen einbezogen werden können und sollen (z.B. durch geeignete Mitwirkungs-gremien die Anliegen der MmU bei der Definition des Zielzustands und beim Review-Prozess einbeziehen).

2.1 IST- und SOLL-Analyse

In Organisationen sind häufig bereits diverse Strukturelemente und Prozesse im Umgang mit Grenzverletzungen/Gewalt vorhanden. Diese Elemente sind manchmal ineinandergreifend, manchmal jedoch lose und unverbunden. Einige werden aktiv genutzt, während andere vernachlässigt werden oder in der Organisation kaum bekannt sind. Bei der Erstellung einer IST-Analyse soll diese Realität berücksichtigt werden.

Lesen Sie zuerst das Kapitel 3 Inhalte des vorliegenden Leitfadens durch, um einen Gesamtblick zu bekommen.



TopTipps

- Verlassen Sie sich bei der IST-Analyse nicht auf die Wahrnehmung einzelner Personen, sondern befragen Sie verschiedene und mehrere Personen in der Organisation zum IST-Zustand.
- Betrachten Sie die bestehenden Dokumentationselemente (z.B. Formulare) kritisch. Sind diese zielführend? Können diese z.B. effektiv und wirkungsvoll ausgefüllt werden?
- Überlegen Sie sich, welche Strukturen Sie mit MmU besetzen könnten (z.B. Peer-Beratung zu herausfordernden Situationen mit MiV, Schulungen oder Beteiligungsgremien)
- Strukturieren Sie die IST- und SOLL-Analyse entlang der Präventionselemente Prävention (Vorsorge), Intervention und Nachsorge. Nutzen Sie dazu die nachfolgenden Leitfragen:



Prävention (Vorsorge)

IST-Analyse: Welche Elemente fördern eine Kultur der Achtsamkeit und Besprechbarkeit in der Organisation? Wie wirken sie zusammen? Sind sie aufeinander abgestimmt?

SOLL-Zustand: Welche Elemente sollten neu entwickelt werden? Welche Elemente werden nicht aktiv genutzt und sollen verändert oder besser bekannt gemacht werden? Wie sollen die verschiedenen Elemente und Prozesse zusammenwirken, damit sie harmonisch aufeinander abgestimmt sind?

Intervention

IST-Analyse: Wie reagiert die Organisation aktuell auf Ereignisse? Welche Akteure übernehmen welche Funktion in der Bearbeitung von Ereignissen? Gibt es definierte Vorgehensweisen und Zuständigkeiten?

SOLL-Zustand: Welche Ereignisse müssten in der Organisation wie berücksichtigt werden? Auf welchen Ebenen müssen die Zuständigkeiten und Abläufe geregelt sein? Wo brauchen wir standardisierte und transparente Prozesse?

Nachsorge

IST-Analyse: Findet eine Form der Nachsorge für beteiligte und betroffene Personen statt? Werden Ereignisse dokumentiert? Werden Daten zu Beschwerden und Meldungen gesammelt und ausgewertet?

SOLL-Zustand: Welche Nachsorge soll standardmässig vorgesehen sein? Welche Ereignisse sollen dokumentiert und ausgewertet werden?

Am Ende dieser Phase sollte eine klare Vorstellung des Zielzustandes vorliegen. Anforderungen und Erwartungen für Zuständigkeiten, Schnittstellen, Strukturen und Prozesse sollen dabei beschrieben sein. Das grosse Ganze (Big Picture) ist abgebildet und kann im Verlauf der weiteren Arbeit immer wieder zur Orientierung herangezogen werden.

2.2 Konzeptentwurf

Gestalten Sie die Erstellung eines Konzepts als ein Projekt. Methoden und Tools aus dem Projektmanagement sind dabei von grossem Nutzen. Dazu gehören klare Verantwortlichkeiten (Project Owner), eine terminierte Zielformulierung, eine Projektleitung (Project Manager), weitere Beteiligte (Project Team) und ein definiertes Vorgehen.



TopTips

- Halten Sie das Konzept schlank und ergänzen Sie es mit Anhängen.
- Berücksichtigen Sie bei der Zielformulierung auch dazugehörige Dokumente, Leitfäden, Prozesse etc.
- Definieren und terminieren Sie bewältigbare Arbeitspakete (wer macht was bis wann) Behalten Sie dabei die Machbarkeit im Auge, haben Sie Mut zur Lücke und beginnen Sie mit dem für die Organisation Wichtigen und Dringenden.
- Seien Sie geduldig: Es kann nicht alles gleichzeitig erledigt werden.
- Richten Sie mindestens eine Begleitgruppe von MmU resp. deren Angehörigen ein und nutzen Sie deren Expertise aktiv.

2.3 Review-Prozess (probeweises Prüfen des Konzepts)

Der Review-Prozess beinhaltet die Überprüfung und Bewertung des erstellten Konzepts durch relevante Anspruchsgruppen.



Leitfragen

- Entspricht das vorgeschlagene Konzept den Bedürfnissen und Anforderungen der betroffenen Personen sowie den ethischen und rechtlichen Standards?
- Ist das Konzept nachvollziehbar und gut verständlich?
- Werden die relevanten Fragen darin beantwortet?
- Ist es im Alltag eine echte Orientierungshilfe?
- Sind die dazugehörigen Dokumente vollständig, verständlich und nachvollziehbar?
- Sind alle Inhalte ordentlich miteinander verknüpft bzw. sauber voneinander getrennt?
- Sind die Schnittstellen definiert und ausgearbeitet?
- Sind alle Zielgruppen abgeholt und können erreicht werden?



TopTipp

Gestalten Sie den Review-Prozess inklusiv.

Am Ende dieser Phase liegt eine finale Version des Konzeptes und der dazugehörigen Dokumente vor, welche dann von den zuständigen Stellen genehmigt werden können.

2.4 Implementierungsphase

Die Implementierungsphase kann auch als fortlaufender Prozess gestaltet werden, in welchem das Thema sukzessive in die bestehende Organisation und in die laufenden Prozesse integriert wird. Das Ziel ist die Befähigung der gesamten Organisation.

Während dieser Phase kann es Überschneidungen geben. Zum Beispiel können Schulungen zu bestimmten Teilthemen bereits stattfinden, während andere Themen noch erarbeitet werden. Es ist wichtig, den Überblick zu behalten und ausreichend Zeit für diese Phase einzuplanen.



TopTipp

Es müssen alle Menschen der Institution erreicht werden: Passen Sie Sprache und Kommunikationsmittel an. Zum Beispiel durch Formulare in leichter Sprache, Tonaufnahmen, Piktogrammen oder Unterstützter Kommunikation (UK). Ziel sollte eine möglichst inklusive Gestaltung dieser Phase sein.

2.5 Kontinuierliche Verbesserung

Da sich Anforderungen und Bedingungen im Zusammenhang mit den Themen Macht, Grenzverletzungen/Gewalt in Organisationen ändern, ist es entscheidend, dass diese Veränderungen angemessen berücksichtigt werden. Es empfiehlt sich, eine Person zu bestimmen, die dafür sorgt, dass die Inhalte und Formulierungen regelmässig überprüft werden. Dies stärkt einen kontinuierlichen Qualitätsverbesserungsprozess.

Das Ziel ist, dass die Inhalte des Konzepts auf allen Ebenen der Organisation umgesetzt werden, Strukturen und Prozesse darauf ausgerichtet und aufeinander abgestimmt sind und diese bei Bedarf angepasst werden können.

3. Inhalte

Dieses Kapitel liefert inhaltliche Hinweise zur Erarbeitung Ihres Präventionskonzepts. Sie erhalten detaillierte Leitfragen, konkret formulierte Massnahmen und weiterführende Informationen.

Die Themen Prävention, Intervention und Nachsorge werden systematisch und einzeln behandelt. Nutzen Sie die Übersicht der Präventionslandschaft im [Anhang 4.1](#) als Orientierungshilfe.

3.1 Prävention: Vorsorge

Übergeordnete Fragestellung

Was verhindert oder beugt dem Auftreten von Machtmissbrauch und Grenzverletzungen/Gewalt in unserer Institution vor?



Grundhaltungen und Werte



Leitfragen

- Welche Prinzipien erachten wir als erstrebenswert und wertvoll?
- Welche grundlegenden Werte und Haltungen minimieren das Auftreten von Machtmissbrauch und Grenzverletzungen/Gewalt in der Institution?
- Welche Ideale sollen das Verhalten der Menschen in der Organisation im Umgang mit Macht und Grenzverletzungen/Gewalt in gewünschter Weise orientieren?
- Wo entstehen Wertekonflikte und Spannungsfeldern (z.B. Sicherheit vs. persönliche Freiheit)? Wie geht die Organisation damit um (Verhältnismässigkeit)?
- Wie werden in unserer Organisation Werte und Haltungen im Alltag sichtbar gemacht und gelebt? Gibt es spezifische Aktivitäten der Bewusstseinsbildung zum Umgang miteinander?



Massnahmen

- Formulierung von Grundsatzserklärungen, die die Haltung der Organisation in Bezug auf Macht und Grenzverletzungen/Gewalt ausdrücken.
- Entwicklung einer klaren Haltung der Organisation in Bezug auf Macht und Grenzverletzungen/Gewalt auf der Basis des Leitbildes.
- Anerkennung und Förderung der Grundrechte aller Mitglieder der Organisation

Diese Haltungen und Grundsätze dienen als Fundament für alle weiteren Massnahmen!



TopTipp

Führen Sie die Auseinandersetzung und Diskussion zu Grundhaltungen und Werten in der Gesamtorganisation. Involvierern Sie die Menschen mit Unterstützungsbedarf, Menschen in Verantwortung und die Trägerschaft.



Weiterführende Informationen

- [Charta Prävention](#)
- [UNO Kinderrechtskonvention UN-KRK](#)
- [UNO Behindertenrechtskonvention UN-BRK](#)
- Handbuch [Grundrechte im Alter](#)

Strukturen und Gefässe



Leitfragen

- Welche internen Austauschgefässe stellen wir zur Verfügung, um den Umgang mit Macht und Grenzverletzungen/Gewalt zu reflektieren?
- Welche internen Stellen sind für Fragen zum Thema Macht und Grenzverletzungen/Gewalt zuständig? (Themenhüter)
- Welche Beschwerdemöglichkeiten bestehen? Gibt es eine Beschwerdestelle?
- Wie ist das Meldewesen organisiert?
- Haben wir eine interne Meldestelle? Welche Aufgaben übernimmt die interne Meldestelle? (Stellenbeschreibung)
- Welche externen Fachstellen können zur Beratung hinzugezogen werden?
- Bestehen Gefässe für alle Anspruchsgruppen? Wie sieht die Situation für Angehörige oder gesetzliche Vertretungen aus?
- Wo und wie dokumentieren wir leichte Grenzverletzungen durch MiV im Sinne einer positiven Fehlerkultur (z.B. beim Ausnutzen von Macht)?
- Stellen wir geeignete Gefässe zur Verfügung, um über Überforderung und Stress zu sprechen? Welche Unterstützungsmöglichkeiten bestehen für welche Zielgruppen (MiV, MmU, Leitungspersonen)?



Massnahmen: Einrichtung und Pflege von Strukturen und Gefässen, die Besprechbarkeit, Transparenz, Schutz und gegenseitige Unterstützung gewährleisten.

- Austauschgefässe für den Umgang mit Macht und Grenzverletzungen/Gewalt (Sitzungen, Besprechungen, Dokumentationssysteme)
- Reflexionsgefässe für den Umgang mit Macht und Grenzverletzungen/Gewalt (Intervision, Supervision, Beratungsstellen, Fachstellen)
- Regelung des Meldewesens
- Aufgaben, Arbeitsweise und Profil der Meldestelle definieren
- Beschwerdestelle: Aufgaben und Zuständigkeiten definieren
- Architektur/Raumplanung (stressreduzierende Gestaltung von Räumen, Fluchtwege, Alarmierungssysteme)
- Klare Zuteilung der HR-Aufgaben und geeignete Hilfestellungen zur Verfügung stellen



TopTipp

Setzen Sie eine spezialisierte Person ein, welche für das Thema Gewaltprävention in der Gesamtheit zuständig ist (Themenhüter/-in). Um effektiv wirksam zu sein ist die enge Zusammenarbeit mit und die Unterstützung durch die Institutionsleitung unerlässlich. Definieren Sie die Zuständigkeiten und Schnittstellen eindeutig.



Weiterführende Informationen

[Anhang 4.6](#) Aufgaben und Profil einer internen Präventions- und Meldestelle

Kenntnisse und Wissen



Leitfragen

- Welches Verständnis von Macht, Grenzverletzungen und Gewalt und zum Umgang damit haben wir in der Organisation?
- Lassen Sie sich nicht von Ihren Idealen verführen: welche Möglichkeiten von Machtmissbrauch und Grenzverletzungen/Gewalt könnten in der Organisation vorkommen?
- Über welches Wissen müssen die Menschen (MiV, MmU, Leitungspersonen) zum Thema Macht, Grenzverletzungen und Gewalt verfügen? Wer muss über welches Wissen verfügen?
- Kennen Alle in der Organisation den rechtlichen Rahmen in diesem Zusammenhang (z.B. freiheitsbeschränkende Massnahmen)?
- Wie beurteilen wir den Schweregrad eines Vorfalles?
- Wissen wir, wie wir die positive Nutzung von Macht (konstruktive Veränderungen herbeiführen, das Wohlbefinden der Beteiligten fördern) von negativer Anwendung von Macht (andere kontrollieren, unterdrücken, manipulieren) unterscheiden?
- Wen und wie sensibilisiert die Organisation zum Thema Grenzverletzungen/Gewalt und für heikle Abhängigkeits- und Machtverhältnisse (Risikosituationen)?
- Welches Verhalten wird in Risikosituationen erwartet (Richtlinien)?
- Wie wird dieses Wissen vermittelt und im Bewusstsein gehalten?
- Wie stärken wir die Selbstkompetenz der MmU Grenzverletzungen/Gewalt zu erkennen, sich dagegen zu wehren und diese zu melden?
- Haben Alle in der Organisation genügend Wissen und Kompetenzen im Umgang mit kognitiven Beeinträchtigungen, Wahrnehmungsbeeinträchtigungen, Einschränkungen der Kommunikation, psychischen Erkrankungen und herausfordernden Verhaltensweisen?



Definition und Verständnis

Massnahmen: Klärung und Kommunikation der Definitionen von Grenzverletzung/Gewalt, Macht, Machtmissbrauch und Prävention innerhalb der Organisation, um ein gemeinsames Verständnis und Bewusstsein zu schaffen.

- Verständnis von Macht und Verantwortung
- Definition verschiedener Formen von Grenzverletzungen/Gewalt und Machtmissbrauch
- Einstufung von Ereignissen nach Schweregraden
- Verständnis von Prävention, Deeskalation und Schutz.



Regelwerke und Richtlinien

Massnahmen: Entwicklung und Umsetzung klarer Verhaltensrichtlinien und Ethikcodizes zur Vorbeugung von Grenzverletzungen/Gewalt und Machtmissbrauch.

- Verhaltenskodex
- Verhaltensstandards
- Rechtlicher Rahmen, kantonale Auflagen
- Personalauswahl

Schulung und Sensibilisierung

Massnahmen: Regelmässige Fortbildungen und Workshops für alle Beteiligten zu den Themen Macht und Grenzverletzungen/Gewalt.

- Einführung ins Konzept zum Umgang mit Macht, Grenzverletzungen und Gewalt
- Fortbildungen und Workshops (z.B. Deeskalationstraining, Unterstützte Kommunikation, Validation, Auswirkungen von Wahrnehmungsbeeinträchtigungen, psychische Erkrankungen etc.)
- Schulungen und Workshops speziell für MmU (z.B. «Meine Rechte», sich für eigene Anliegen einsetzen, Konflikte ohne physische Gewalt lösen, Grenzen setzen etc.)



TopTipp

Gestalten Sie Schulungen und Fortbildungen inklusiv. Fördern Sie den Dialog zwischen MiV und den MmU. Setzen Sie die Expertise und Kompetenzen der MmU ein.



Weiterführende Informationen

- [Stiftung Bündner Standard](#): Instrument zur strukturieren Erfassung, Einstufung und professionellen Bearbeitung von Grenzverletzungen
- [Faktenblatt Gesetzliche Regelungen zu freiheitsbeschränkenden Massnahmen](#)
- [Faktenblatt Qualitätsindikatoren](#) für die stationäre Langzeitpflege - bewegungseinschränkende Massnahmen
- [Leitfaden Prävention von Grenzverletzungen und sexueller Ausbeutung](#). YOVITA und LIMITA
- Beispiel [Verhaltenskodex](#) von Procap Schweiz, PluSport, insieme Schweiz, Vereinigung Cerebral Schweiz
- [Anhang 4.3 Gesetzesartikel](#)
- [Anhang 4.4 HR-Aufgaben](#)

3.2 Intervention

Übergeordnete Fragestellung

Wie reagiert die Organisation auf Vorfälle in der akuten Situation und unmittelbar darauf?



Deeskalation

Mit Deeskalation sind im vorliegenden Leitfaden gezielte Massnahmen zur Verringerung von Konflikten, Aggressionen und Grenzverletzungen/Gewalt gemeint. Das Ziel der Deeskalation ist es, potenzielle körperliche oder psychische Verletzungen zu verhindern und die Eskalation von Konflikten zu stoppen. Deeskalation ist in diesem Sinn das Gegenteil von Eskalation, die eine Verstärkung von Konflikten beispielsweise durch Provokationen beschreibt. Erste Wahl sollen unterstützende Interventionen sein, die darauf abzielen das Verhalten und die Situation positiv zu beeinflussen (z.B. störende Faktoren wie Lärm entfernen, der Person eine Hilfestellung geben, so dass sie sich wieder zurechtfindet, etc). Restriktive oder freiheitsbeschränkende Massnahmen müssen die letzte Wahl sein⁷.



Leitfragen

- Verfügen die MiV über angemessene Kommunikations- und Interventionsstrategien zur Beruhigung von Situationen?
- Bei herausfordernden Verhaltensweisen ist die emotionale Stabilität der MiV zentral.⁸ Verfügen die Fachpersonen über die nötige innere Ruhe, Klarheit und Gelassenheit und geben sie den MmU die nötige Sicherheit?
- Ist die Organisation in Notfällen handlungsfähig?
- Besteht ein Zugang zu internen und externen Support-Systemen in akuten Krisensituationen (z.B. Unterstützung bei physischen Interventionen oder psychischen Krisen)?



Massnahmen: Kommunikations- und Interventionsstrategien trainieren, um in herausfordernden Situationen handlungsfähig zu bleiben und deeskalierend zu reagieren.

- Deeskalationstechniken (verbal, physisch)
- Schutzhierarchie in Notfallsituation: Selbstschutz – Opferschutz – Täterschutz – Schutz von Material⁹
- Notfallpläne und Schutzsysteme (Alarm auslösen, Notfallpsychiater:in, Polizei)
- Sicherstellen, dass die Regelungen betreffend Anwendung von bewegungseinschränkenden oder medizinischen Massnahmen eingehalten werden

⁷ Vgl. [Faktenblatt Gesetzliche Regelungen zu freiheitsbeschränkenden Massnahmen](#), ARTISET 2024 und [Faktenblatt Qualitätsindikatoren](#) für die stationäre Langzeitpflege – bewegungseinschränkende Massnahmen

⁸ Leitlinien HEVE (2023). Agogischer Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen. www.fhnw.ch/plattformen/heve/leitlinien

⁹ Medizinische Krisenintervention bei Menschen mit geistiger oder mehrfacher Behinderung (2011). SAGB. Aufgerufen am 06.08.2024 unter: https://files.specialolympics.ch/Homepage/Ueber_SOSWI/Downloads/Allgemeing%C3%BCltige_Dokumente/Medizinische-Krisenintervention-bei-Menschen-mit-geistiger-oder-mehrfacher-Behinderung-Schlussversion.pdf

Ereignisbearbeitung

Alle Formen von Grenzverletzungen/Gewalt sollten besprechbar werden, um eine Kultur des Respekts und der Sicherheit zu fördern. Wenn Grenzverletzungen/Gewalt offen angesprochen werden können, ermöglicht dies eine frühzeitige Intervention und Korrektur des Verhaltens, was sowohl den Schutz der Betroffenen als auch die Prävention weiterer Vorfälle stärkt.



Leitfragen

- Wie wird das Ereignis eingestuft und wer ist dafür zuständig? (z.B. Ebene & Schweregrad)
- Auf welchen Ebenen sind die Zuständigkeiten geregelt?
- Wer trägt bei Ereignissen welche Verantwortung, wer trifft welche Entscheidungen?
- Welche Unklarheiten und Unschärfen bestehen?
- Welches Vorgehen ist angemessen und effektiv?
- Unterscheiden wir nach verschiedenen Modi (z.B. informell, formell, Krise)?
- Ist klar, woran wir in einer Krise denken müssen? Ist ein Krisenkonzept vorhanden? Wurde dieses mit einem fiktiven Beispiel getestet?
- Haben wir eine ausgewogene Verteilung von Verantwortung?
- Wie beurteilen und überprüfen wir das Vorgehen (Evaluation)?
- Sind weiterführende Massnahmen (Fallsupervision, externe Fachberatung, Biografiearbeit) angezeigt?
- Wann ist eine Ereignisbearbeitung abgeschlossen?



Massnahmen: Für einen angemessenen und effektiven Umgang mit einem Vorfall, muss sich die Institution über folgende Teilschritte klar werden (vgl. Leitfragen oben):



Je nach Ebene, involvierte Personen und Schweregrad kann sich die Zuständigkeit und Vorgehensweise ändern, weshalb verschiedene Modi zu berücksichtigen sind:

- Informelles Vorgehen: z.B. Konflikte zwischen MiV und MmU mit Beschuldigungen und Beschimpfungen oder leichten Grenzverletzungen.
- Formelles Vorgehen: vertragsrechtlich relevant, z.B. schwere Grenzverletzungen, welche allerdings nicht strafrechtlich relevant sind oder nicht strafrechtlich verfolgt werden.
- Krisenmanagement (strafrechtlich relevant z.B. sexuelle Ausbeutung oder massive körperliche Gewalt)



TopTips

- Spielen Sie konkrete Beispiele durch. Sowohl für informell wie formelle Situationen und Krisen. Nutzen Sie dafür den allgemeinen Prozessablauf «Ereignisbearbeitung» im [Anhang 4.5](#)
- Denken Sie auch eine Krise durch und halten Sie den Ablauf und das Vorgehen inkl. Zuständigkeiten, Kommunikation und externe Fachpersonen in einem separaten Konzept (Krisenleitfaden) schriftlich fest.
- Beachten Sie, dass gewisse Situationen nicht auf das einzelne «Ereignis» reduziert werden können, sondern eine ganzheitliche Betrachtung benötigen. Gerade bei wiederholt auftretenden Ereignissen ist eine ganzheitliche Ereignisbearbeitung (z.B. mittels Biografiearbeit) angezeigt.



Weiterführende Informationen

- [Leitlinien HEVE \(2023\)](#). Agogischer Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen
- [Faktenblatt Gesetzliche Regelungen zu freiheitsbeschränkenden Massnahmen](#)
- [Stiftung Bündner Standard](#): Instrument zur strukturieren Erfassung, Einstufung und professionellen Bearbeitung von Grenzverletzungen
- [Leitfaden Krisenkommunikation](#)
- Vorlage Krisenmanagement bei Verdacht auf sexuelle Ausbeutung im [Leitfaden zur Prävention von Grenzverletzungen und sexuelle Ausbeutung](#) von YOUVITA, Limita, 2023 (S.18)

Meldewesen



Leitfragen

- Ist in der Organisation ein Meldewesen vorgesehen?
- Gibt es eine Meldepflicht bei bestimmten Vorfällen? Für wen gilt diese Meldepflicht?
- Wie unterscheidet sich das Meldewesen vom Beschwerdewesen?
- Wie funktioniert dieses nach einem Ereignis?
- Stehen verschiedene Meldekanäle zur Verfügung? (Niederschwelligkeit, Erreichbarkeit)
- Welche Massnahmen und Interventionen werden damit eingeleitet/aktiviert? (vgl. Prozessablauf Ereignisbearbeitung [Anhang 4.4](#))



Massnahmen: Aktivierung des Meldewesens bei Vorfällen zur Unterstützung in der Ereignisbearbeitung.

- Zuständigkeit klären
- Meldewege definieren (Meldeformular, analog, digital, usw.)
- Persönliche Meldung ermöglichen (Soforthilfe)
- Erreichbarkeit/Verfügbarkeit des Meldewesens sicherstellen
- Festlegen standardisierter Massnahmen und Interventionen, die mit dem Meldewesen aktiviert werden.



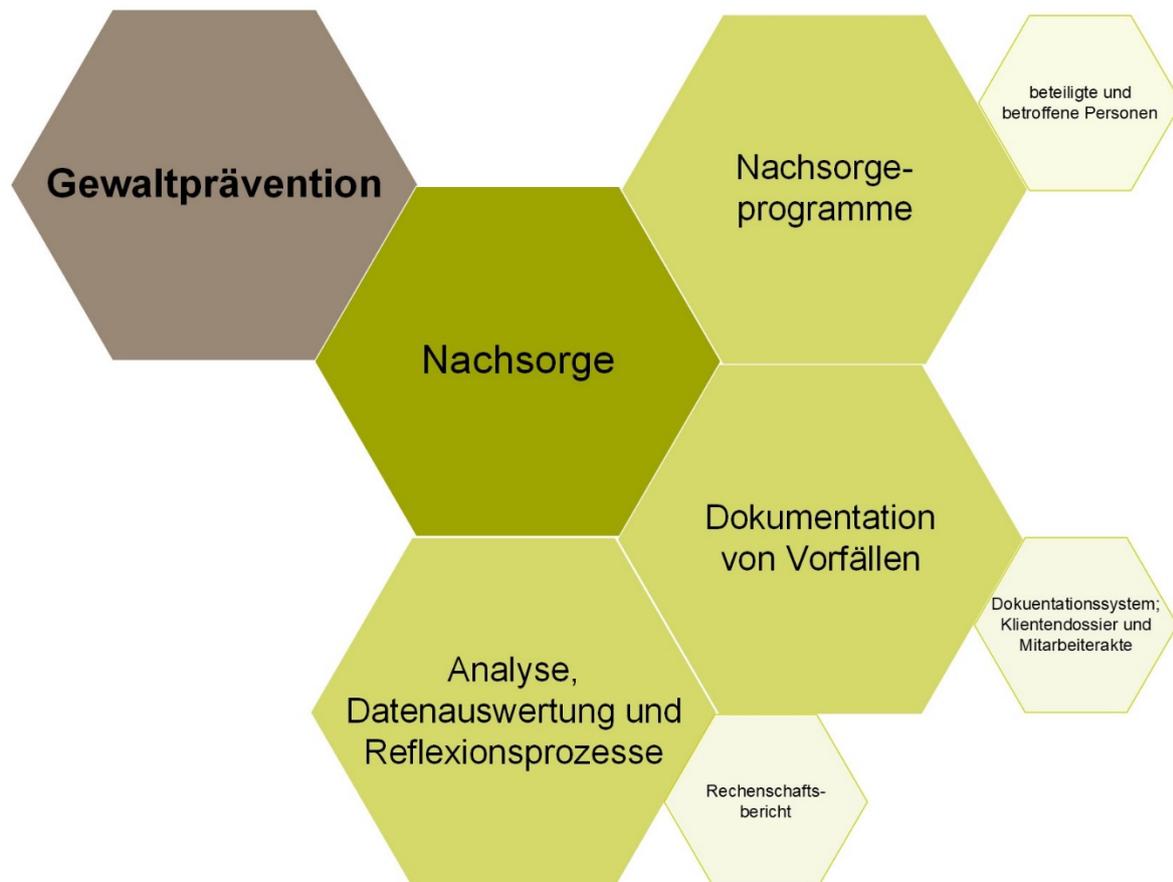
TopTips

- Es lohnt sich das Meldewesen bei einer niederschweligen internen Präventions- und Meldestelle zu verorten. Grundsatzgedanken dazu finden Sie im [Anhang 4.6](#)
- Überlegen Sie, ob Sie die Meldestelle auch mit MmU (Peerberatung) besetzen oder teilbesetzen können.

3.3 Nachsorge

Übergeordnete Fragestellung

Wie wird eine angemessene langfristige Begleitung von beteiligten und betroffenen Personen und der kontinuierliche Lernprozess der Organisation gestaltet?



Nachsorgeprogramme



Leitfragen

- Findet eine Form der Nachsorge für betroffene und beteiligte Personen, auch für MmU, statt?
- Welche Form der Nachsorge soll standardmässig vorgesehen werden und wie wird diese Nachbegleitung ermöglicht?
- Wie gestalten wir die Rehabilitation, wenn sich eine Anschuldigung oder ein Verdacht (z.B. bei Verdacht auf sex. Ausbeutung) nicht erhärtet?
- Haben wir ein Netzwerk für eine professionelle Nachsorge und Begleitung bei Bedarf und in der Krise?



Massnahmen: Nachsorgeprogramme für betroffene und beteiligte Personen einrichten.

- Geeignete Nachsorgeprogramme für beteiligte und betroffene Personen (z.B. Supervision)
- Therapieangebote und medizinische Nachsorge
- Rückkehrgespräche führen

Dokumentation von Vorfällen



Leitfragen

- Werden Ereignisse dokumentiert?
- Wird die Bearbeitung von Ereignissen dokumentiert und abgelegt?
- Was gilt es beim Datenschutz diesbezüglich zu beachten?
- Wo werden die Dokumentationen aufbewahrt und wer hat Zugang?



Massnahmen: Dokumentation von Vorfällen im Dokumentationssystem, im Dossier der MmU und Mitarbeitendenakte unter Berücksichtigung des Datenschutzes und der Aufbewahrungsfristen

Analyse und Datenauswertung, Reflexion



Leitfragen

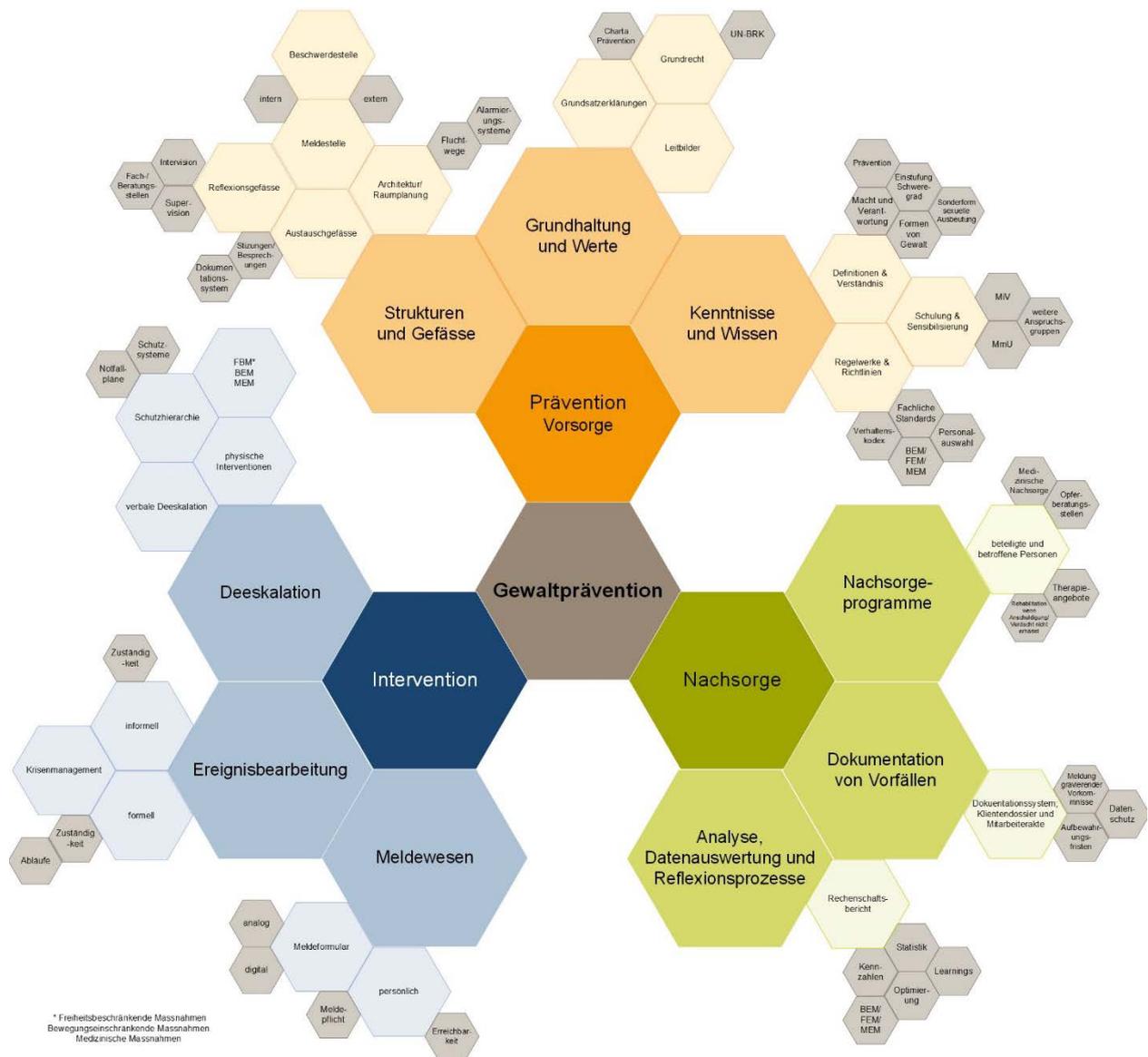
- Werden Daten zu Beschwerden und Meldungen systematisch gesammelt und ausgewertet?
- Welche Kennzahlen zu Meldungen sind für die Organisation relevant?
- Wie werden Erkenntnisse dokumentiert und ins Qualitätsmanagement integriert?
- Welche Reflexionsprozesse und Gefässe haben wir etabliert?



Massnahmen: Analyse und Datenauswertung für den kontinuierlichen Verbesserungsprozess und als Grundlage für den Rechenschaftsbericht an die Trägerschaft

4. Anhang

4.1 Detaillierte Übersicht der Präventionslandschaft



4.2 Begriffsklärung

Grenzverletzungen / Gewalt

Das Thema Grenzverletzungen/Gewalt darf nicht auf strafrechtlich relevante Handlungen eingeschränkt werden. Es ist gesetzlich geregelt, welche Handlungen strafrechtlich relevant sind und bei welchen Handlungen besondere Vorgaben zu beachten sind, so z.B. bei bewegungseinschränkenden und medizinischen Massnahmen.¹⁰

Für subtilere respektive weniger offensichtliche Formen von Gewalt wird mancherorts der Begriff Grenzverletzungen verwendet. Andernorts wiederum wird ausschliesslich der Begriff Grenzverletzungen genutzt. Im Bündner Standard beispielsweise wird konsequent der Begriff Grenzverletzungen verwendet, wobei die Grenzverletzungen nach vier Schweregraden unterschieden werden.¹¹

Im vorliegenden Leitfaden werden durchgehend beide Begriffe verwendet. Damit soll deutlich gemacht werden, dass sowohl subtilere Formen wie auch offensichtlich gravierende Vorfälle beachtet werden müssen.

Formen von Grenzverletzungen / Gewalt

Es gibt verschiedene Formen von Grenzverletzungen/Gewalt, die sich teilweise überschneiden. Wie in der Einleitung erwähnt, können sie von MiV gegenüber MmU ausgehen, zwischen MmU vorkommen, von MmU gegenüber MiV erfolgen, von oder gegenüber Drittpersonen erfolgen, zwischen MiV stattfinden oder von strukturellen/institutionellen Bedingungen ausgehen.

Die jeweils aufgeführten Beispiele sind nicht abschliessend zu verstehen.¹²

Physische Grenzverletzung/Gewalt

- Verletzungen und/oder Sanktionen (z.B. Körperstrafen)
- festbinden, einschliessen
- stossen, packen, schütteln, beiessen
- Zwang zu Medikamentierung, Nahrung, Hygiene
- Verweigerung oder Vernachlässigung notwendiger Unterstützung (z.B. von ärztlicher Behandlung, von Nahrung, von Hygiene)
- Sachbeschädigung

Psychische Grenzverletzung/Gewalt

- Verbale Verletzungen (beleidigen, beschimpfen, blossstellen)
- Einschüchtern, drohen
- Infantilisieren, unterschätzen
- Ignorieren, sozial isolieren

¹⁰ Siehe [Anhang 4.3](#) Relevante Gesetzesartikel

¹¹ Webseite [Bündner Standard](#)

¹² Die Beispiele stammen aus verschiedenen Grundlagen. So auch aus der Broschüre Gewalt in Institution von Insos Schweiz (2011). Diese Broschüre ist nicht mehr öffentlich zugänglich, sondern wurde durch den vorliegenden Leitfaden ersetzt.

ARTISET

- Diskriminierung
- Mobbing
- Willkürliche Einschränkung der Selbstbestimmung

Sexualisierte Grenzverletzung/Gewalt

- Verhinderung des Auslebens von Sexualität
- Missachtung der Intimsphäre
- Unerwünschter Körperkontakt (z.B. Anfassen von Brüsten, Gesäss oder Genitalien)
- Sexuelle Belästigung (z.B. unwillkommene Kommentare, Witze oder Bemerkungen über das Aussehen, den Körper oder das sexuelle Leben einer Person)
- Exhibitionismus (unaufgefordertes Zeigen der eigenen Genitalien)
- Voyeurismus (heimliches Beobachten von Menschen, die sich umziehen oder sexuell aktiv sind, ohne deren Zustimmung)
- Zwang zur Prostitution/ Pornografie
- Vergewaltigung

Materielle Gewalt

- Fehlender Respekt vor persönlichem Eigentum
- Enteignung/Diebstahl
- Unterschlagung

Strukturelle/institutionelle Gewalt

- Verweigerung der Rechte
- Missachtung der Privatsphäre
- Willkürliche Regelungen und Vereinbarungen
- Eingrenzende institutionelle Strukturen und organisationale Abläufe
- Nicht ausreichendes Personal
- Unangemessene Betreuungskonzepte

Sexuelle Ausbeutung

Der Begriff Sexuelle Ausbeutung wird im Allgemeinen bezogen auf Abhängigkeitsbeziehungen verwendet, das heisst auf Beziehungen, in denen ein Machtgefälle zwischen den Personen besteht, so zum Beispiel zwischen Erwachsenen und Minderjährigen oder zwischen Menschen in Verantwortung und Menschen mit Unterstützungsbedarf.¹³

¹³ vgl. hierzu beispielsweise Stiftung gegen Gewalt <https://stiftung-gegen-gewalt.ch/wsp/de/themen/definitionen/> aufgerufen am 21.8.24

Jede sexuelle Handlung, die an oder vor Menschen in Abhängigkeitsbeziehungen ausgeübt wird, ist eine Form von sexueller Ausbeutung. Täter:innen nutzen seine/ihre Macht- oder Autoritätsposition, je nachdem auch noch physische Gewalt, um Betroffene zu sexuellen Handlungen zu überreden oder zu zwingen. Das Vorgehen kann sehr verschieden sein, von subtil bis offensichtlich. «Zentral ist dabei die Verpflichtung zur Geheimhaltung, die das Opfer zur Sprachlosigkeit, Wehrlosigkeit und Hilflosigkeit zwingt.» (Leitfaden Youvita, Limita, 2023, S. 4) Täter:innen gehen im allgemeinen strategisch vor und manipulieren sowohl betroffene Menschen wie auch deren Umfeld.¹⁴

Sexuelle Ausbeutung ist ein Officialdelikt. Bei Verdacht oder Kenntnis von sexueller Ausbeutung ist ein spezielles Vorgehen gefordert.¹⁵

Verhaltenskodex

Ein Verhaltenskodex ist ein Dokument, das die grundlegenden Werte, Prinzipien und Erwartungen einer Organisation in Bezug auf das Verhalten der MiV beschreibt. Er dient als Leitfaden für ethisches und angemessenes Verhalten. Neben den Grundsätzen beschreibt er auch die Vorgehensweise und Sanktionen im Falle von Verstößen gegen den Kodex.¹⁶

Verhaltensstandards

Verhaltensstandards sind spezifische Richtlinien, die das erwartete Verhalten in bestimmten Situationen oder Kontexten definieren. Sie beantworten die Frage, wie die Umsetzung der Grundhaltungen/Prinzipien in der Praxis konkret aussieht, insbesondere in Risikosituationen (z.B. pflegerische Handlungen oder Assistenz jeglicher Art). Verhaltensstandards können in den Verhaltenskodex integriert werden.¹⁷

Subsidiarität

Subsidiarität ist «ein gesellschaftspolitisches Prinzip, nach dem übergeordnete gesellschaftliche Einheiten (besonders der Staat) nur solche Aufgaben an sich ziehen dürfen, zu deren Wahrnehmung untergeordnete Einheiten (besonders die Familie) nicht in der Lage sind.»¹⁸

Dieses Prinzip ist auch in der Institution im Umgang mit Macht und Grenzverletzungen/Gewalt relevant. Es besagt, dass Entscheidungen auf der niedrigstmöglichen Ebene getroffen werden sollten, wobei höhere Ebenen nur eingreifen sollten, wenn die unteren Ebenen nicht in der Lage sind, die Aufgabe angemessen zu bewältigen. Subsidiarität betont die Bedeutung individueller Verantwortung, Teilhabe und die Einbindung aller Mitglieder in die Entscheidungsprozesse.

¹⁴ vgl. hierzu beispielsweise Informationen von Limita <https://limita.ch/schutzkonzepte/#risikomanagement> aufgerufen am 21.8.24

¹⁵ vgl. hierzu Informationen von Limita wie bspw. im [Leitfaden zur Prävention von Grenzverletzungen und sexueller Ausbeutung](#), YOUVITA, LIMITA, 2023

¹⁶ https://limita.ch/app/uploads/2019/12/HB_Limita_Risikomanagement_2011.pdf aufgerufen am 28.08.2024

¹⁷ Beispiele formulierter Standards siehe: Leitartikel Limita (2017). Risikosituationen transparent gestalten. S. 10-11 https://limita.ch/app/uploads/2019/12/Leitartikel_2017.pdf aufgerufen am 28.08.24

¹⁸ Duden <https://www.duden.de/rechtschreibung/Subsidiaritaet> aufgerufen am 28.08.24

ARTISET

Beschwerdewesen / Meldewesen

Das Beschwerdewesen dient der Entgegennahme und Bearbeitung von Unzufriedenheit mit institutionellen Entscheidungen, Handlungen oder Strukturen, während das Meldewesen der Entgegennahme und Bearbeitung von Vorfällen/Ereignissen dient.

Das Beschwerdewesen zielt auf die Überprüfung und mögliche Korrektur von Strukturen und Prozessen ab (Leitung und Qualitätsmanagement), das Meldewesen auf die Fallbearbeitung und nachhaltige Begleitung von betroffenen/beteiligten Personen bei Vorfällen/Ereignissen (Meldestelle).

Beide Systeme arbeiten in der Praxis oft zusammen und ergänzen sich, um einen umfassenden Umgang mit Grenzverletzungen/Gewalt zu gewährleisten.

4.3 Relevante Gesetzesartikel

Grundrechte

Die Grundrechte sind in der Bundesverfassung (BV) geregelt (Art. 7 – Art. 36 BV). Für das Thema Grenzverletzungen/Gewalt sind hauptsächlich folgende Artikel relevant:

- Art. 7 Menschenwürde
- Art. 8 Rechtsgleichheit
- Art. 9 Schutz vor Willkür und Wahrung von Treu und Glauben
- Art. 10 Recht auf Leben und auf persönliche Freiheit
- Art. 11 Schutz der Kinder und Jugendlichen
- Art. 12 Recht auf Hilfe in Notlagen
- Art. 13 Schutz der Privatsphäre
- Art. 15 Glaubens- und Gewissensfreiheit
- Art. 16 Meinungs- und Informationsfreiheit
- Art. 31 Freiheitsentzug
- Art. 36 Einschränkungen von Grundrechten

Die Grundlagen für das Strafrecht (Art. 32 und Art. 123 BV) und für die Opferhilfe (Art. 124 BV) sind ebenfalls in der Bundesverfassung geregelt.

Gesetzliche Regelungen zu freiheitsbeschränkenden Massnahmen

In Bezug auf gesetzliche Regelungen zu freiheitsbeschränkenden Massnahmen gibt es ein ausführliches Faktenblatt. Darin finden Sie die wichtigsten gesetzlichen Regelungen des Zivilgesetzbuches ZGB und sehen, wo kantonale Regelungen anknüpfen. Zudem bekommen Sie Hinweise, wo Sie weiterführende Informationen finden.

Strafgesetzbuch

Das Schweizerische Strafgesetzbuch (StGB) regelt die Strafbarkeit von Verbrechen und Vergehen, die in der Schweiz und im Ausland verübt wurden.

4.4 HR-Aufgaben

Hier werden lediglich diejenigen HR-Management-Aufgaben aufgeführt, welche für die Prävention und den Umgang mit Grenzverletzungen/Gewalt relevant sind.

Personalselektion

- Prüfen von Lebensläufen
- Strafregisterauszüge einholen und deren Echtheit prüfen
- Professionsverständnis klären
- Referenzauskünfte einholen (auch zu den Themen: Nähe-Distanz, Begleitverständnis etc.)

Personalbegleitung

- Unterstützung bei Belastungssituationen
- Ev. Triage bei konkreten Anliegen (externe Beratungsstellen, Meldestelle oder linienverantwortliche Person)
- Einfordern des Verhaltenskodex und Verhaltensstandards; Umsetzung von Konsequenzen (in Zusammenarbeit mit linienverantwortlicher Person)
- Kritische Gespräche führen und dokumentieren (in Zusammenarbeit mit linienverantwortlicher Person)
- Führen der Personaldossiers
- Vorbereitet sein für vertragsrelevante Dokumentationen (Abmahnung, Verwarnung, Freistellung, fristlose Kündigung, Leistungsverbesserungsplan)

Personalverabschiedung

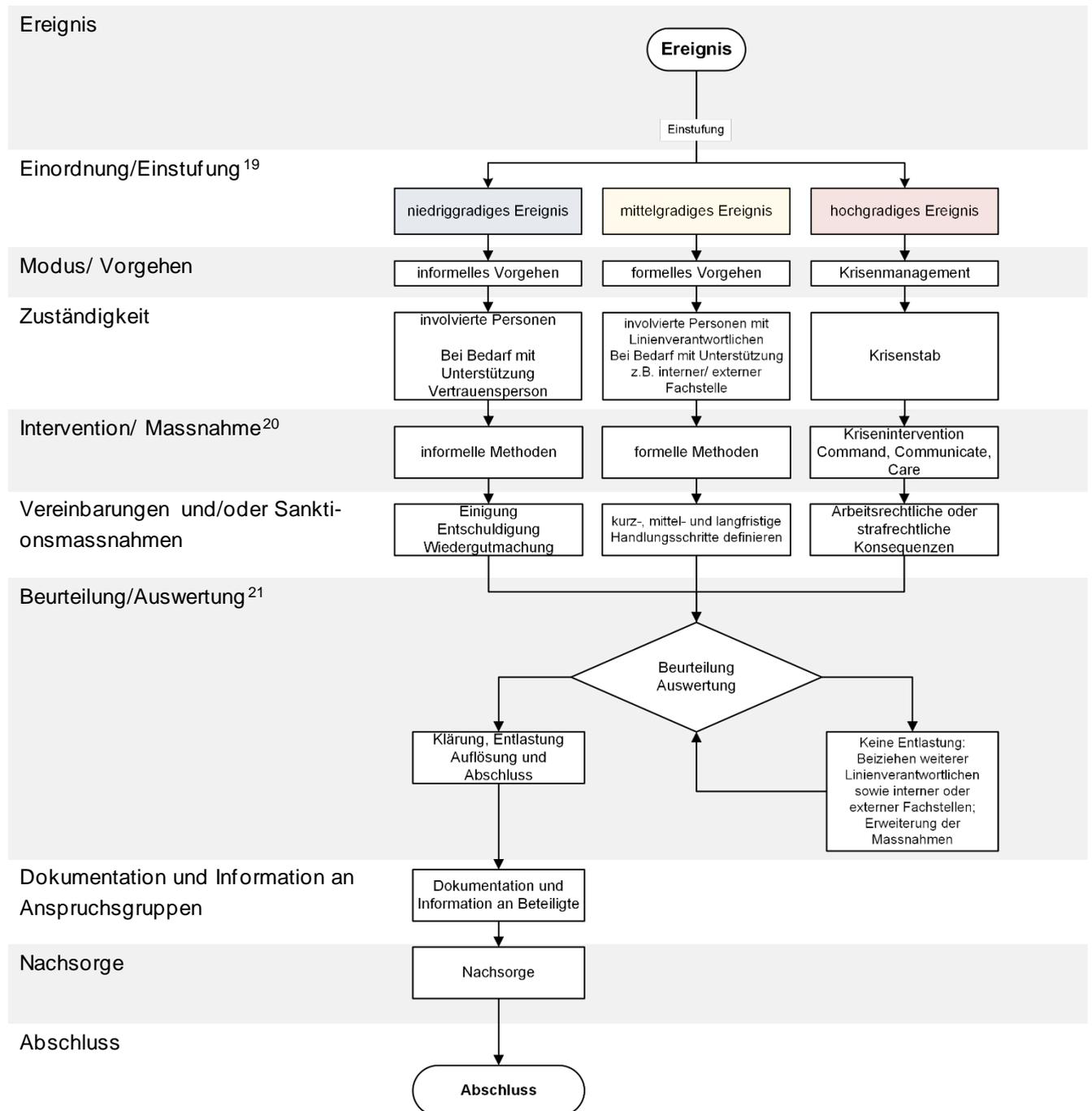
- Verfassen von Arbeitszeugnissen
- Schreiben von Referenzen
- Referenzauskünfte erteilen



Weiterführende Informationen

→ [Merkblatt Strafregisterauszug](#)

4.5 Allgemeiner Prozessablauf «Ereignisbearbeitung»



¹⁹ Hier sind verschiedene Einstufungen möglich. Der Bündner Standard z.B. sieht eine vierstufige Einteilung vor. Siehe www.buendner-standard.ch

²⁰ siehe [Kapitel 3.2](#)

²¹ «Erweiterung der Massnahmen». z.B. Einleiten eines ganzheitlichen Reflexionsprozesses wie Biographiearbeit, umfangreiche Fallbetrachtung oder externe Fachberatung

4.6 Aufgaben und Profil einer internen (Präventions- und) Meldestelle

Das Wirkungsgebiet einer Präventions- und Meldestelle kann sich an der Präventionslandschaft orientieren (Prävention, Intervention, Nachsorge). Aus jedem Element kann die Präventions- und Meldestelle Aufgaben übernehmen. Wichtig ist, dass die Prozesse und Aufgaben, die Zuständigkeiten und Schnittstellen zu angrenzenden Fachgebieten und –stellen sauber definiert sind, damit sowohl Doppelspurigkeiten wie Zuständigkeitslücken möglichst vermieden werden können. Nur so kann eine interne Stelle einen wesentlichen und effektiven Beitrag zur Gewaltprävention leisten.



TopTipp

Stellen Sie im Sinne der Transparenz und Vertrauensbildung sicher, dass Alle in der Organisation die Aufgaben und die Arbeitsweise der internen Präventions- und Meldestelle kennen. Dies ist die Grundlage für deren effektives Handeln.

ARTISET

Herausgeber

ARTISET, Föderation der Dienstleister für Menschen mit Unterstützungsbedarf, Bern

Autor:innen

Andrea Gehrig GmbH (www.andrea-gehrig.ch): Andrea Gehrig, Andreas Ammann, Ursula Willi

Zitierweise

ARTISET (2024), Erarbeitung eines Konzepts zum Umgang mit Macht, Grenzverletzungen, Gewalt. Leitfaden für Institutionen für Menschen mit Unterstützungsbedarf. Hrsg.: ARTISET

Online: artiset.ch

Auskünfte

E-Mail: info@artiset.ch

© ARTISET, 2024