

# Checkliste zur Gewaltprävention

Gewalt vermeiden, mit Würde begegnen,  
selbstbestimmt teilhaben können



**Lebenshilfe**

# Gewalt vermeiden, mit Würde begegnen, selbstbestimmt teilhaben können

## Inhalt

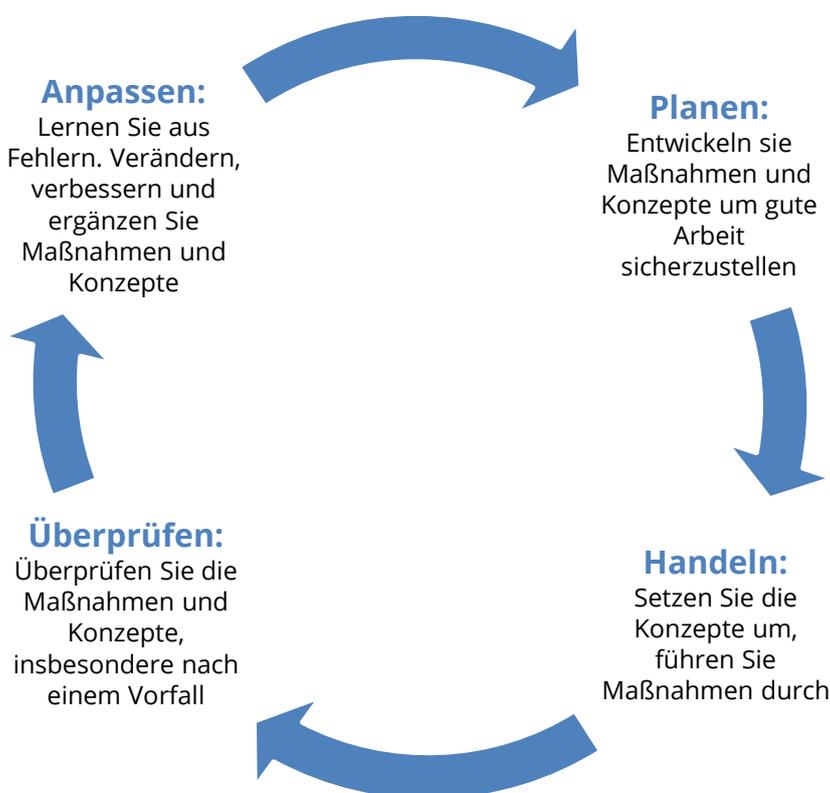
	<b>Einführung</b>	<b>4</b>
	<b>Hinweise zur Nutzung</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>Organisation</b>	<b>6</b>
<b>1.1</b>	<b>Konzept</b>	<b>6</b>
1.1.1	Leitbild	6
1.1.2	Ethische Grundaussagen, programmatische Grundlagen	7
1.1.3	Organisationsziele	8
1.1.4	Konzeptionen der Arbeits-/ Organisationseinheiten	9
<b>1.2</b>	<b>Struktur</b>	<b>10</b>
1.2.1	Organisationskultur und Haltung	10
1.2.2	Aufbaustruktur und Verantwortlichkeiten	12
1.2.3	Risiken struktureller Gewalt	14
<b>1.3</b>	<b>Prozesse</b>	<b>15</b>
1.3.1	Öffentlichkeitsarbeit	15
1.3.2	Ablauforganisation	16
1.3.3	Intervention	17
<b>1.4</b>	<b>Ergebnis</b>	<b>18</b>
1.4.1	Indikatoren für die Wirksamkeit	18
1.4.2	Bewertung der Nutzer(innen)	19
1.4.3	Bewertung durch Mitarbeiter(innen)	20
1.4.4	Externe Evaluation	21
<b>2</b>	<b>Personal</b>	<b>22</b>
<b>2.1</b>	<b>Bewerbungs- und Einstellungsphase</b>	<b>22</b>
2.1.1	Stellenausschreibung und Personalanforderungen	22
2.1.2	Hospitation	23
2.1.3	Vorstellungsgespräch, Qualitätsüberprüfung und Selbstverpflichtung	24
2.1.4	Einarbeitung	25
<b>2.2</b>	<b>Personalentwicklung</b>	<b>26</b>
2.2.1	Beschreibung von Anforderungsprofilen	26
2.2.2	Qualifikations- und Fortbildungsmanagement	27
2.2.3	Zielvereinbarungen/Personalgespräche	29
<b>2.3</b>	<b>Teamarbeit</b>	<b>30</b>
2.3.1	Teambildung und -entwicklung	30
2.3.2	Teamphilosophie/-selbstverständnis	31
2.3.3	Teamarbeit	32
2.3.4	Supervision, kollegiale Beratung und Coaching	33
<b>2.4</b>	<b>Personalmanagement</b>	<b>34</b>
2.4.1	Stellenplan und Ressourcen	34
2.4.2	Dienstplanung und Stressprophylaxe	35
2.4.3	Job-Rotation	36

<b>2.5</b>	<b>Intervention</b>	<b>37</b>
2.5.1	Intervention bei (drohender) Gewaltanwendung durch Mitarbeitende	37
2.5.2	Intervention bei (drohender) Gewaltanwendung durch Außenstehende	38
2.5.3	Intervention bei (drohender) Gewaltanwendung durch Nutzer(innen)	39
<b>3</b>	<b>Nutzer(innen)</b>	<b>40</b>
<b>3.1</b>	<b>Einbeziehung, Mit- und Selbstbestimmung</b>	<b>40</b>
3.1.1	Beteiligung am Leitbild	40
3.1.2	Gestaltung Alltagsbedingungen	41
3.1.3	Organisationsabläufe, z. B. Hausregeln	42
3.1.4	Selbstbestimmung bei Begleitung und Pflege	43
3.1.5	Beteiligung an der Personalauswahl	43
3.1.6	Standardisierte Überprüfung der Mitbestimmungsmöglichkeiten	44
<b>3.2</b>	<b>Stärkung, Empowerment – individuell und Vertretungsorgane</b>	<b>45</b>
3.2.1	Beurteilung der Qualität durch Nutzer(innen)	45
3.2.2	Befähigung, Empowerment	46
3.2.3	Gewalt als Thema für Beiräte und Selbstvertreter(innen)	47
<b>3.3</b>	<b>Intervention</b>	<b>48</b>
3.3.1	Beschwerdewesen	48
3.3.2	Intervention, wenn Nutzer(innen) Gewalt erleben	49
3.3.3	Intervention, wenn Nutzer(innen) Gewalt anwenden	50

## Zur Einführung

Seit Juni 2021 sind Leistungserbringer dazu verpflichtet Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt vorzuhalten. Hierzu zählt insbesondere die Entwicklung und Umsetzung eines Gewaltschutzkonzeptes (§ 37a SGB IX). Die vorliegende Checkliste ergänzt die Praxishilfe „Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern“ der Lebenshilfe. Sie soll dabei helfen, Strukturen und Verfahrensweisen zu reflektieren, weiterzuentwickeln und gegebenenfalls um neue Bausteine zu erweitern. So sollen Lebenshilfen darin unterstützt werden, ihre Ziele zu erreichen, ihrem Leitbild zu folgen und die Qualität in Diensten und Einrichtungen für Menschen mit Behinderung durchgehend zu sichern. Bei der Prävention von und beim Umgang mit Gewaltproblemen geht es im Kern darum, eine gute Qualität der Arbeit für und mit Menschen mit Behinderung zu gewährleisten. Das sind Aufgaben des Qualitätsmanagements, welches in vielen Diensten und Einrichtungen für eine gute Qualität der Angebote sorgt. Auch Lebenshilfen ohne förmliches Qualitätsmanagement sollten nach den Stellschrauben dafür fragen, dass gewaltsamer Umgang und entwürdigendes Verhalten vermieden und die Achtung der Menschen und Förderung selbstbestimmter Teilhabe sichergestellt werden.

Im Folgenden werden die Themenbereiche dargestellt, in denen Lebenshilfen aktiv werden müssen: in Bezug auf die Organisation, das Personal und die Nutzer(innen). Dazu werden jeweils Leitfragen gestellt und Materialien zugänglich gemacht, die als Handlungsgrundlagen genutzt werden können. Checkliste und Materialien helfen dabei, die Arbeit zu reflektieren und sind unterstützende Elemente eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.



## Hinweise zur Nutzung

- Benennen Sie eine Person oder eine Arbeitsgruppe (z. B. aus Führungskräften, Mitarbeitenden und Nutzer(inne)n Ihrer Angebote bestehend), die für die gesamte Bearbeitung, die Beantwortung der Leitfragen, das Ableiten von Maßnahmen, das Überprüfen der Umsetzung und die Wiedervorlage verantwortlich ist.
- Die Checkliste soll diese dabei unterstützen, systematisch zu prüfen, was im Hinblick auf Gewaltprävention in ihrer Organisation bereits geschieht und welche Schritte in Angriff genommen werden sollten.
- Die Grundlagen von Gewaltprävention und Intervention werden in der Praxishilfe „Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern“ vorgestellt. Sie kann in der überarbeiteten Fassung im ersten Quartal 2023 beim Lebenshilfe-Verlag bestellt werden. Link: <https://www.lebenshilfe.de/informieren/publikationen/lebenshilfe-verlag>
- Ausgewählte Materialien aus der Praxis können helfen dies umzusetzen. Sie sind unter <http://www.lebenshilfe.de/gewalt> abrufbar.
- Die Leitfragen der Checkliste stellen keine Normen oder feste Vorgaben dar. Sie dienen der Reflexion. Daher gibt es auch keine richtigen oder falschen Antworten.
- Sie müssen bei der Beantwortung der Fragen nicht nach der vorgegebenen Reihenfolge vorgehen. Überlegen Sie, worauf Sie als erstes Ihr Augenmerk legen möchten und starten Sie damit.
- Bei manchen Fragen können Sie zu dem Schluss kommen, dass diese für Ihre Organisation nicht relevant sind. Dies können Sie in der Spalte „Maßnahme/Begründung“ festhalten.
- In der Spalte „Wann?“ können sie eine Frist zur Umsetzung und in der Spalte „Wer?“ eine dafür verantwortliche Person festhalten.
- Der Fragenkatalog und die Materialiensammlung sind nicht abgeschlossen. Sie sollen stetig weiterentwickelt und ergänzt werden. Möglicherweise finden Sie selbst noch wichtige Fragen für die Checkliste. Oder Sie nutzen gute Prozessbeschreibungen, Konzept oder Formulare. Dann beteiligen Sie sich und senden uns Ihre Vorschläge per E-Mail: [kai.pakleppa@lebenshilfe.de](mailto:kai.pakleppa@lebenshilfe.de)

# 1 Organisation

## 1.1 Konzept

Auf der Ebene der Organisation stellt sich für jeden Dienst, jede Einrichtung die Frage, wie gut sie im Hinblick auf ihre konzeptionellen Grundlagen aufgestellt ist: Verfügt sie z. B. über ein Leitbild, das eine wirksame Grundlage dafür bietet, Gewalt zu vermeiden und würdevoll miteinander umzugehen?

1.1.1 Leitbild					
<a href="#">Beispiele, Materialien, Links</a>					
	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Schließt unser Leitbild Gewalt und entwürdigendes Verhalten klar aus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Kennen alle Mitarbeitenden unser Leitbild?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Kennen alle Nutzer(innen) unser Leitbild?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Sorgen wir dafür, dass das Leitbild als Orientierung wirksam ist und zur Gewaltvermeidung beiträgt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 1.1.2 Ethische Grundaussagen, programmatische Grundlagen

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Ermöglichen wir <b>allen</b> Mitarbeitenden, sich mit den ethischen Grundaussagen, den Visionen 2020 und dem Grundsatzprogramm der Lebenshilfe in geeigneter Form auseinanderzusetzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Ermöglichen wir <b>allen</b> Nutzer(inne)n regelmäßig, sich mit den ethischen Grundaussagen, den Visionen 2020 und dem Grundsatzprogramm der Lebenshilfe in geeigneter Form auseinanderzusetzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

### 1.1.3 Organisationsziele

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Kennen alle Mitarbeitenden					
• Selbstbestimmung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
• Mitbestimmung und Mitwirkung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
• Schutz der Menschenwürde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
• Inklusion und Teilhabe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
als verbindliche Ziele unserer Organisation?					
Kennen alle Nutzer(innen) unsere Organisationsziele?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Nutzen wir unsere interne Kommunikation, Dienstbesprechungen, Selbstvertretungsgremien usw., um unsere Organisationsziele auszuweisen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 1.1.4 Konzeptionen der Arbeits-/ Organisationseinheiten

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Sind in den Konzeptionen unserer Angebote (Kita, Frühförderung, Arbeit, Wohnen, Offene Hilfen usw.) ethische Grundaussagen als Grundlage für professionelles Handeln beschrieben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Werden in den Konzeptionen unserer Angebote (Kita, Frühförderung, Arbeit, Wohnen, Offene Hilfen usw.) die Organisationsziele:					
• Selbstbestimmung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
• Mitbestimmung und Mitwirkung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
• Schutz der Menschenwürde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
• Inklusion und Teilhabe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
operationalisiert?					
Eigene Frage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 1.2 Struktur

Die Strukturen der Organisation können ‚Gewaltpotenzial‘ beinhalten. Das macht eine regelmäßige Prüfung möglicher Aspekte ‚struktureller Gewalt‘ erforderlich.

Die Strukturen sind dahingehend zu prüfen, ob sie z. B. klare Verantwortlichkeiten in Bezug auf mögliche Probleme von Gewalt und entwürdigendem Verhalten ausweisen, ob sie Transparenz und eine Kultur des Feedbacks kennen, ob positiv und weiterentwicklungsorientiert mit Fehlern umgegangen wird und ob es beispielsweise eine unabhängige Beschwerdestelle gibt, die gut bekannt und barrierefrei erreichbar ist.

1.2.1 Organisationskultur und Haltung					
	<a href="#">Beispiele, Materialien, Links</a>				
	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Gibt es – in Bezug auf das Thema Gewalt und Würde – in unserer Organisation Strukturen, die Transparenz und offene Kommunikation ermöglichen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Pflegen wir in unserer Organisation eine positive Feedback- und eine positive Fehlerkultur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Haben wir in unserer Organisation eine barrierefrei zugängliche interne Beschwerdestelle und benannte Vertrauenspersonen, die allen Nutzer(inne)n, Mitarbeitenden und auch Externen offen stehen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Sind sowohl die interne als auch die bundesweit agierende unabhängige Beschwerdestelle (Buble) allen Nutzer(inne)n und Mitarbeitenden bekannt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Fragen wir in unserer Organisation systematisch nach Änderungsvorschlägen und	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

Ideen zum ‚würde-vollen Umgang‘ miteinander?					
Hat die mittlere Leitungsebene ausreichend Einblick in die Arbeitseinheiten ihres Aufgabenbereichs, um dem Risiko ‚geheimer Leitbilder‘ und einer entwürdigenden Praxis gegenzusteuern?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 1.2.2 Aufbaustruktur und Verantwortlichkeiten

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Sind in unserer Organisation folgende Organisationseinheiten mit dem Thema Gewaltvermeidung befasst?					
• Leitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
• Personalabteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
• Mitarbeiter(innen) und Teams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
• Betriebsrat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
• Präventionsbeauftragte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
• Beauftragte für Freiheitsentziehende Maßnahmen (FEM)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
• Nutzer(innen) und ihre Vertretungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
• Frauenbeauftragte (WMVO)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Überprüfen wir unsere Strukturen regelmäßig mit geeigneten Instrumenten, ob sie Selbstbestimmung ermöglichen oder behindern?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Können die Nutzer(innen) bei der Gestaltung unserer Strukturen und Regelungen mitwirken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

Nehmen in Bezug auf Gewaltvermeidung und würdevollen Umgang miteinander					
• die Organisationsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
• die Führungskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
• die Fachkräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
• weitere Mitarbeitende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
• die Nutzer(innen) ihre Verantwortung wahr?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

### 1.2.3 Risiken struktureller Gewalt

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Überprüfen wir unsere Organisation bzw. die Dienste und Einrichtungen regelmäßig hinsichtlich Risiken struktureller Gewalt? Zum Beispiel					
• Hausordnungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
• Regelungen und Vorschriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
• Abhängigkeiten, die Selbstbestimmung einschränken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
• Schutz der Intimsphäre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
• Besondere Herausforderungen durch räumliche/sächliche Rahmenbedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Werden Risiken von Grenzverletzungen, Fremdbestimmung und Gewalt aus dem Umfeld (Angehörige, Betreuer(innen), Nachbarn, Fremde) reflektiert und wird ihnen begegnet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 1.3 Prozesse

Klare und transparente Organisationsabläufe und -prozesse tragen dazu bei, Gewalt zu vermeiden und im Ernstfall schnell und effizient reagieren zu können. Im Hinblick auf die Prozesse gilt es zu prüfen, ob die festgelegten Abläufe dazu geeignet sind, Gewalt zu verhindern bzw. konsequent und wirksam auf Gewalt zu reagieren.

1.3.1 Öffentlichkeitsarbeit					
<a href="#">Beispiele, Materialien, Links</a>					
	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Informiert die Organisation in Veröffentlichungen in Print- und Neuen Medien über gute Beispiele des Umgangs mit Menschen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Gehen wir in der öffentlichen Kommunikation anlassbezogen offensiv mit möglichen Problemen der Gewalt in unserer Organisation um und informieren über Vorsorgemaßnahmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Werden mit Angehörigen, gesetzlichen Betreuer(inne)n und dem erweiterten Unterstützersystem (Therapeut(inn)en, Ärzt(inn)en usw.) Probleme der Gewalt und des würdevollen Umgangs thematisiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

### 1.3.2 Ablauforganisation

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Werden alle Abläufe in der Organisation daraufhin geprüft, ob sie Risiken für Gewalt beinhalten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Ist diese Überprüfung der Abläufe im Qualitätsmanagement hinterlegt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

### 1.3.3 Intervention

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Wissen alle Mitarbeitenden und Nutzer(innen), wie und wo sie mit Beobachtungen und Verdacht in Bezug auf entwürdigendes und Gewaltverhalten im Dienst/in der Einrichtung Gehör finden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Gibt es festgelegte Abläufe, wie mit Beobachtungen/Verdacht umgegangen und darauf reagiert wird? (→ gibt es ein Interventionskonzept?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 1.4 Ergebnis

Eine zentrale Frage für Organisationen ist die nach den Ergebnissen ihres Handelns. Wie wirken die Ergebnisse von Leistungen und Angeboten? Wichtige Kriterien sind hierbei die Zufriedenheit der Nutzer(innen), aber auch die der Mitarbeitenden mit den angebotenen Leistungen und den Bedingungen der Leistungserbringung sowie die Frage, ob die angestrebten Ziele erreicht werden. Bei der Erfassung der Ergebnisse sollten explizite und implizite Hinweise auf Gewalt berücksichtigt werden.

1.4.1 Indikatoren für die Wirksamkeit					
<a href="#">Beispiele, Materialien, Links</a>					
	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Umfassen Instrumente der Wirksamkeitsmessung auch die Dimension Gewaltprävention?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Wird das Feedback- und Beschwerdesystem quantitativ und inhaltlich ausgewertet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Werden aus den Erkenntnissen des Feedback- und Beschwerdesystems Maßnahmen abgeleitet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 1.4.2 Bewertung der Nutzer(innen)

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Werden die Nutzer(innen) regelmäßig zur Bewertung der Dienstleistungen befragt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Enthält die Befragung Items, die geeignet sind, Gewalt oder Hinweise auf Grenzverletzungen und Gewalt zu erfassen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Enthält die Befragung Items, die geeignet sind, die Möglichkeiten und Förderung der Selbstbestimmung usw. zu bewerten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Führen die Ergebnisse aus Nutzer(innen)-befragungen zu Verbesserungsmaßnahmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

### 1.4.3 Bewertung durch Mitarbeiter(innen)

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Gibt es regelmäßige Mitarbeiter(innen)-befragungen), in denen auch die Gefahren struktureller Gewalt erfasst werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Enthält die Befragung Items, die geeignet sind, Gewalt, Hinweise auf Gewalt und Risiken für nicht würdevollen Umgang mit Nutzer(inne)n in allen Facetten zu erfassen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Enthält die Befragung Items, die geeignet sind, die Möglichkeiten und Förderung der Selbstbestimmung der Nutzer(innen) zu bewerten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Werden die Ergebnisse aus den Befragungen der Mitarbeitenden für Verbesserungsmaßnahmen genutzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 1.4.4 Externe Evaluation

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Gibt es eine externe Überprüfung unserer Leistungen, in denen auch die Gefahren von Gewalt erfasst werden (z. B. in Audits)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Gibt es eine externe Überprüfung unserer Leistungen auch als „peer to peer“-Befragung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Enthält die Befragung Items, die geeignet sind, die Möglichkeiten und Förderung der Selbstbestimmung der Nutzer(innen) zu bewerten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Werden die Ergebnisse aus externen Evaluationen für Verbesserungsmaßnahmen genutzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 2 Personal

### 2.1 Bewerbungs- und Einstellungsphase

Im Hinblick auf Gewaltprävention hat die Bewerbungs- und Einstellungsphase eine große Bedeutung. Hier kommen künftige Mitarbeiter(innen) zum ersten Mal in Kontakt mit der Organisation und ihren Zielen und Werten. Von Anfang an müssen deshalb Fragen der Haltung, des Umgangs und der Gewaltprävention thematisiert werden. Die fachlichen und persönlichen Anforderungen an die Mitarbeitenden müssen klar und verbindlich kommuniziert werden.

2.1.1 Stellenausschreibung und Personalanforderungen					
<a href="#">Beispiele, Materialien, Links</a>					
	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Formulieren wir unsere Stellenausschreibungen so, dass unsere Anforderungen an zukünftige Mitarbeiter(innen) hinsichtlich Haltung, Sensibilität und würdevollem Umgang klar erkennbar sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 2.1.2 Hospitation

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Machen alle Bewerber(innen) vor der Einstellung Hospitationen, bei denen auch Fragen der Haltung und der Achtung des Selbstbestimmungsrechts thematisiert werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Befragen wir Nutzer(innen) nach oder während der Hospitationen zu ihren Beobachtungen und Einschätzungen – auch zur erkennbaren Haltung der Hospitant(inn)en?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Haben wir festgelegt, wer für die Begleitung von Hospitationen zuständig ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Haben wir die Inhalte, die Bewertungsmaßstäbe und den Ablauf von Hospitationen festgelegt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 2.1.3 Vorstellungsgespräch, Qualitätsüberprüfung und Selbstverpflichtung

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Thematisieren wir in Vorstellungsgesprächen Fragen der Haltung und Gewaltrisiken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Prüfen wir die Qualifikation von Bewerber(inne)n in fachlicher und persönlicher Hinsicht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Verpflichten sich neu eingestellte Mitarbeiter(innen) – auch Praktikant(inn)en und Hilfskräfte –, sich an unserem Leitbild und den ethischen Grundaussagen zu orientieren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Geben wir Vertretungen der Nutzer(innen) die Möglichkeit, zusätzlich eigene Vorstellungsgespräche mit Bewerber(inne)n durchzuführen und eigene Bewertungen abzugeben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 2.1.4 Einarbeitung

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Werden alle neuen Mitarbeiter(innen) inkl. Praktikant(inn)en usw. sorgfältig eingearbeitet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Haben wir Inhalte und Abläufe der Einarbeitung festgelegt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Wird die Einarbeitungs- und Probezeit genutzt, um den besonderen Wert der Achtung, Würde und Begegnung auf Augenhöhe zu vermitteln?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Bestimmen wir für die Einarbeitungszeit feste Mentor(inn)en?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Haben wir geregelt, wie, wann und durch wen Rückmeldegespräche in der Einarbeitungszeit geführt werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Sind Nutzer(innen) in Rückmeldegespräche einbezogen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 2.2 Personalentwicklung

Die Personalentwicklung dient dazu, die Mitarbeitenden, orientiert an den Unternehmenszielen und entsprechend der Anforderungen, welche sich aus den konkreten Arbeitsfeldern ergeben, aus- und weiterzubilden. Gerade im Hinblick auf Gewaltvermeidung geht es dabei, neben explizit berufsbezogenen Inhalten wie z. B. dem Einsatz neuer Instrumente zur Teilhabeplanung, dem Umgang mit herausforderndem Verhalten und Methoden der Deeskalation, auch um übergreifende Qualifikationen wie Reflexionsfähigkeit, ethische Grundhaltung und die Sensibilisierung für grenzverletzendes Verhalten.

2.2.1 Beschreibung von Anforderungsprofilen					
				<a href="#">Beispiele, Materialien, Links</a>	
	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Gibt es verbindliche und detaillierte Beschreibungen der fachlichen und persönlichen Anforderungen an Mitarbeitende?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Enthalten unsere Anforderungsprofile Aussagen zum Umgang mit Gewalt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Stehen wir mit den Ausbildungsstellen in unserer Region hinsichtlich unserer Anforderungen an die Qualifikationen im Austausch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 2.2.2 Qualifikations- und Fortbildungsmanagement

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Nehmen Mitarbeitende an Qualifikationsmaßnahmen zum Thema Gewaltprävention und -intervention teil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Führen wir interne Fortbildungsmaßnahmen zu Fragen der Begegnung auf Augenhöhe, der Gewaltprävention usw. durch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Lernen unsere Mitarbeitenden Methoden gewaltfreien Handelns und Kommunizierens, wenden sie diese an und reflektieren sie das berufliche Handeln daraufhin?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Wird die mittlere Führungsebene in Fort- und Weiterbildungen zu ihrer Leitungsverantwortlichkeit in Bezug auf diese Themen fort- und weitergebildet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Nutzen wir Mitarbeiter(innen)gespräche zur Reflektion über Risiken von Gewalt und entwürdigendem Verhalten als „Frühwarnsystem“?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Stellen wir sicher, dass sich auch langjährige Mitarbeitende mit Fragen der Haltung und Gewaltrisiken auseinandersetzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
--------------------------------------	--------------------------	--------------------------	----------------------	----------------------	----------------------

## 2.2.3 Zielvereinbarungen/Personalgespräche

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Thematisieren wir in Zielvereinbarungen und Personalgesprächen die Fragen der Haltung den Menschen mit Behinderungen gegenüber und des konkreten Umgangs mit ihnen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Finden anlassbezogen Kritik- und Krisengespräche statt, in denen auch mögliche Gewaltprobleme thematisiert werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Nehmen wir Überlastungsanzeigen wahr und als Risiken für Gewaltprobleme ernst?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Befragen wir ehemalige Mitarbeiter(innen) nach ihren Erfahrungen und Einschätzungen, um Risiken und ‚Schwachstellen‘ zu identifizieren, die zu Gewaltproblemen führen können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Existiert ein definiertes Personalentwicklungsmanagement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 2.3 Teamarbeit

Teams lassen sich als feste Arbeitsgruppen beschreiben, deren Mitglieder miteinander kooperieren und gemeinsame Ziele verfolgen. Dabei nehmen sie unterschiedliche Rollen ein, übernehmen Verantwortung für andere Teammitglieder und die Zielerreichung. Das Selbstverständnis eines Teams muss mit den Organisationszielen, dem Leitbild und der Unternehmensphilosophie vereinbar sein.

2.3.1 Teambildung und -entwicklung					
<a href="#">Beispiele, Materialien, Links</a>					
	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Ist die personen-zentrierte Begleitung von Menschen mit Behinderung als gemeinsames Ziel die Basis der Zusammenarbeit im Team?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Ist die Reflexion der Arbeit in unseren Teams – auch unter Berücksichtigung von Gewalttrisiken – verbindlich geregelt und sind dafür ausreichend zeitliche Ressourcen eingeplant?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Sind die Teamstrukturen so gestaltet, dass entwicklungs- und lösungsorientierte Kooperation stattfindet und nicht durch Machtverhältnisse blockiert wird?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 2.3.2 Teamphilosophie/-selbstverständnis

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Entspricht das Selbstverständnis unserer Teams dem Leitbild der Organisation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Werden in unseren Teams Teamautonomie und selbstständige Teamentscheidungen mit Transparenz und nicht mit Abschottung gegenüber Kolleg(inn)en und Leitung verbunden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Sind gegenseitiges Vertrauen, Offenheit und Fehlerfreundlichkeit gelebte Bestandteile der Teamkultur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

### 2.3.3 Teamarbeit

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Stellen wir sicher, dass alle Teammitglieder sich über ihre Rolle im Team im Klaren sind und die damit verbundenen Erwartungen und Aufgaben kennen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Ermöglichen die Abläufe in unseren Teams Kooperation sowie gemeinsame Planung der Arbeit und ist dabei Partizipation aller sichergestellt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Ist die Arbeit unserer Teams durch Aufgabenorientierung, Zusammenhalt, Solidarität und gegenseitige Verantwortungsübernahme gekennzeichnet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

### 2.3.4 Supervision, kollegiale Beratung und Coaching

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Sehen unsere Abläufe regelmäßigen Austausch zwischen verschiedenen Teams vor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Nutzen Mitarbeitende und Teams regelmäßige Beratung zur Planung und Reflexion ihrer Arbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Werden in Teamsitzungen und Mitarbeitergesprächen herausfordernde Situationen beraten und wird nach gewaltfreien Handlungsoptionen gesucht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Werden Mitarbeitende und Teams durch Coaching und Supervision begleitet und qualifiziert, um Anforderungen und möglichen Überlastungen begegnen zu können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 2.4 Personalmanagement

Damit gute Arbeit geleistet werden kann, braucht es einen angemessenen Personalschlüssel und sinnvollen Personaleinsatz. Bei der Stellen- und Dienstplanung sowie den Entgeltverhandlungen mit den Leistungsträgern müssen – auch aus Gründen der Gewaltprävention – entsprechende Ressourcen berücksichtigt werden. Zusätzlich müssen Maßnahmen getroffen werden, um Stress und Belastungserleben am Arbeitsplatz zu identifizieren und wirkungsvoll zu reduzieren.

2.4.1 Stellenplan und Ressourcen					
				<a href="#">Beispiele, Materialien, Links</a>	
	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Achten wir beim Stellenplan und den eingesetzten Ressourcen darauf, dass die ‚Arbeit leistbar‘ ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 2.4.2 Dienstplanung und Stressprophylaxe

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Wird durch die Dienstplangestaltung gewährleistet, dass situations- und anforderungsadäquat Personal vorhanden ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Gibt es Konzepte und Regelungen – etwa zu Kooperationen oder zusätzlichem Personaleinsatz („Springer“) – zur Vermeidung von Überforderungssituationen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Vermeiden wir, dass Mitarbeitende alleine arbeiten – vor allem bei nicht sprechenden Menschen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Haben wir Abläufe festgelegt, wie über Stress und mögliche Überlastungen im Alltag kommuniziert wird?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Gibt es kollegiale Hospitation, um gegenseitige Beratung, Transparenz und Entlastung zu erreichen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

### 2.4.3 Job-Rotation

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Gibt es die Möglichkeit zum systematischen Wechsel des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsaufgaben oder ist dies regelmäßig vorgesehen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 2.5 Intervention

Wenn es trotz präventiver Maßnahmen zu Gewalt kommt, dann gilt: „Nicht wegschauen, handeln!“ – im Verdachtsfall genauso wie bei eindeutig als Gewalt erkennbarem Verhalten. Um den Mitarbeitenden in diesen Fällen einen sicheren Handlungsrahmen vorzugeben, bedarf es eines umfassenden Interventionskonzepts, in dem klare Zuständigkeiten, Aufgaben und Abläufe beschrieben sind.

2.5.1 Intervention bei (drohender) Gewaltanwendung durch Mitarbeitende					
<a href="#">Beispiele, Materialien, Links</a>					
	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Beschreibt unser Interventionskonzept einen Handlungsablauf für den Fall, dass Mitarbeitende der Gewaltanwendung verdächtigt werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Beschreibt unser Interventionskonzept ein Handlungsablauf für den Fall, dass Mitarbeitende bei der Gewaltanwendung beobachtet werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Beschreibt unser Interventionskonzept die Aufgaben und Pflichten von Geschäftsführung, Leitung, Mitarbeitenden usw. im Falle der Intervention?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 2.5.2 Intervention bei (drohender) Gewaltanwendung durch Außenstehende

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Beschreibt unser Interventionskonzept einen Handlungsablauf für den Fall, dass Außenstehende der Gewaltanwendung verdächtigt werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Beschreibt unser Interventionskonzept einen Handlungsablauf für den Fall, dass Außenstehende bei der Gewaltanwendung beobachtet werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Beschreibt unser Interventionskonzept die Aufgaben und Pflichten von Geschäftsführung, Leitung, Mitarbeitenden usw. im Falle der Intervention?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 2.5.3 Intervention bei (drohender) Gewaltanwendung durch Nutzer(innen)

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Beschreibt unser Interventionskonzept einen Handlungsablauf für den Fall, dass Nutzer(innen) der Gewaltanwendung verdächtigt werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Beschreibt unser Interventionskonzept einen Handlungsablauf für den Fall das Nutzer(innen) bei der Gewaltanwendung beobachtet werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Beschreibt unser Interventionskonzept die Aufgaben und Pflichten von Geschäftsführung, Leitung, Mitarbeitenden usw. im Falle der Intervention?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 3 Nutzer(innen)

### 3.1 Einbeziehung, Mit- und Selbstbestimmung

Ein Schlüssel zu erfolgreicher Gewaltprävention ist die umfassende Einbeziehung der Nutzer(innen) in allen sie betreffenden Bereichen der Organisation. Selbstbestimmung und Mitbestimmung von Menschen mit Behinderung als Organisationsziele müssen im Alltag der Nutzer(innen) umgesetzt werden.

Das gilt für zutiefst persönliche Bereiche wie Pflege oder Alltagsgestaltung ebenso wie für die Beteiligung am Leitbildprozess, der Erarbeitung von Hausregeln oder der Personalauswahl. Hierfür müssen die Nutzer(innen) gegebenenfalls aus- und weitergebildet werden.

Die Checkliste sollte sowohl von der Leitungsebene und Mitarbeitenden als auch von Selbstvertreter(inne)n bearbeitet werden.

3.1.1 Beteiligung am Leitbild					
				<a href="#">Beispiele, Materialien, Links</a>	
	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Sind/waren Nutzer(innen) an der Erarbeitung des Leitbilds beteiligt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Kennen alle Nutzer(innen) die Inhalte des Leitbilds, die ihnen eine Begleitung ohne Gewalt und auf Augenhöhe gewährleisten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Gibt es ein Leitbild in Leichter Sprache?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

### 3.1.2 Gestaltung Alltagsbedingungen

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Bestimmen Nutzer(innen) über die Gestaltung/ Ausstattung von Räumlichkeiten mit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Orientieren sich Angebote an den (erfragten) Wünschen und Bedürfnissen der Nutzer(innen)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Gibt es Papiere/ Unterlagen zur Mitwirkung in Leichter Sprache?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

### 3.1.3 Organisationsabläufe, z. B. Hausregeln

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Bestimmen unsere Nutzer(innen) bei der Festlegung von Organisationsabläufen und Hausregeln mit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Sind unsere Regelungen auf das Nötigste beschränkt und basieren sie auf Absprachen mit unseren Nutzer(inne)n?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

### 3.1.4 Selbstbestimmung bei Begleitung und Pflege

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Bestimmen unsere Nutzer(innen) selbst, wer sie begleitet sowie von wem und wie sie gepflegt werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

### 3.1.5 Beteiligung an der Personalauswahl

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Werden unsere Nutzer(innen) am Einstellungsprozess beteiligt – und dafür auch qualifiziert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

### 3.1.6 Standardisierte Überprüfung der Mitbestimmungsmöglichkeiten

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Überprüfen wir regelmäßig, ob und wie Nutzer(innen) ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten wahrnehmen (können)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## 3.2 Stärkung, Empowerment – individuell und Vertretungsorgane

Indem Nutzer(innen) befähigt werden, ihren Willen klar zu äußern und bestärkt werden, sich über Erfahrungen auszutauschen, wird ihr Risiko verringert, von Gewalt betroffen zu werden. Stärkung, Empowerment und Weiterbildung sind auch für Vertretungsorgane wie Heimbeiräte, Werkstattträger oder Selbstvertreter(innen) im Vorstand wichtige Voraussetzung für wirkungsvolle Beteiligung.

3.2.1 Beurteilung der Qualität durch Nutzer(innen)					
				<a href="#">Beispiele, Materialien, Links</a>	
	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Werden unsere Nutzer(innen) regelmäßig um ihre Bewertung der Qualität ihrer Begleitung befragt – auch zu Haltung und Achtung ihres Rechts auf selbstbestimmte Teilhabe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Qualifizieren wir Nutzer(innen) als Auditor(inn)en für das Qualitätsmanagement und setzen sie entsprechend ein?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input style="width: 100%; height: 40px;" type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input style="width: 100%; height: 40px;" type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

### 3.2.2 Befähigung, Empowerment

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Bestärken wir unsere Nutzer(innen) darin, sich gegen entwürdigenden Umgang und Gewalterfahrungen zu wehren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Machen sie die Erfahrung, dass ihre diesbezüglichen Mitteilungen ernst genommen werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Erhalten Nutzer(innen) Informationen und rechtliche Hilfe, wenn sie mit ihrer gesetzlichen Vertretung nicht zufrieden sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

### 3.2.3 Gewalt als Thema für Beiräte und Selbstvertreter(innen)

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Sind Beiräte und Selbstvertreter(innen) in Maßnahmen zur Gewaltprävention einbezogen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Befragen Beiräte und Selbstvertreter(innen) ihre Kolleg(inn)en mit Behinderung zu Problemen der Gewalt und Entwürdigung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

### 3.3 Intervention

Nutzer(inne)n muss nicht nur klar sein, wo und mit wem sie über eigene Erfahrungen oder Beobachtungen sprechen können, die sich auf Gewalt oder entwürdigendes, abwertendes Verhalten beziehen. Sie müssen auch das Interventionskonzept der Organisation (in Leichter Sprache) kennen und informiert sein über leicht zugängliche unabhängige Beratungs- und Beschwerdestellen.

3.3.1 Beschwerdewesen					
<a href="#">Beispiele, Materialien, Links</a>					
	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Kennen Nutzer(innen) die Möglichkeiten, Beobachtungen oder eigene Erfahrungen von Gewalt oder entwürdigendem Verhalten zu melden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Können sie sich – auch anonym – dazu beraten lassen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Gibt es ein Papier über die Möglichkeiten zur Meldung von Gewalt oder entwürdigendem Verhalten in Leichter Sprache?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Kennen Nutzer(innen) BuBL - die Bundesweite unabhängige Beschwerdestelle für die Lebenshilfe (www.bubl.de)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

### 3.3.2 Intervention, wenn Nutzer(innen) Gewalt erleben

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Werden Beobachtungen und Mitteilungen von Nutzer(inne)n gehört und ernst genommen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Können sie erwarten, dass diese zu Konsequenzen führen – für sie selbst aber keine negativen Folgen haben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Wissen alle Nutzer(innen), dass sie ein Recht darauf haben, von anderen Menschen geachtet zu werden und keine Gewalt zu erfahren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Kennen Nutzerinnen die Möglichkeit, sich beim Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ (www.hilfetelefon.de) zu jeder Zeit anonym, kompetent, sicher und barrierefrei beraten zu lassen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

### 3.3.3 Intervention, wenn Nutzer(innen) Gewalt anwenden

[Beispiele, Materialien, Links](#)

	Ja	Nein	Maßnahme/Begründung	Wann?	Wer?
Erfahren unsere Nutzer(innen) ausreichenden Schutz auch gegenüber Verhalten von anderen Nutzer(inne)n	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Erfahren gewalttätige Nutzer(innen) adäquate und klare Reaktionen auf ihr Verhalten – und auch ein qualifiziertes pädagogisches Angebot zur Bewältigung ihrer Probleme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Eigene Frage <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## Impressum

### **Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.**

Raiffeisenstraße 18  
35043 Marburg  
Tel. 06421 491 – 0  
Fax 06421 491 – 167

Hermann-Blankenstein-Straße 30  
10249 Berlin  
Tel. 030 206411 – 0  
Fax 030 206411 – 0

[Bundesvereinigung@lebenshilfe.de](mailto:Bundesvereinigung@lebenshilfe.de)  
[www.lebenshilfe.de](http://www.lebenshilfe.de)

Die Handreichung wurde sorgfältig erarbeitet.  
Eine Gewährleistung für Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit kann jedoch nicht übernommen werden.

Erstellt von den Mitgliedern der AG Gewaltprävention der Bundesvereinigung Lebenshilfe: Herbert Frings, Uli Gaßmann, Dr. Theo Klauß, Doris Langenkamp, Kai Pakleppa, Ursel Seifert, Renate Windisch  
Aktualisiert von Dr. Theo Klauß, Doris Langenkamp, Manuela Stock und Kai Pakleppa

Titelillustration: Sabrina Fenske

Stand: November 2022  
© Bundesvereinigung Lebenshilfe

