

Inhaltsverzeichnis

1	Warum wir speziell aufmerksam sein müssen.....	1
2	„Wir schauen hin! Und zwar gemeinsam.“	2
3	Übergriffe durch Klient*innen	2
4	Warum wir den Ausdruck „Übergriff“ verwenden	2
5	Formen von Übergriffen	3
6	Eine Kultur der Sorgfalt, Offenheit und Integrität.....	4
7	Meldeprozesse	5
7.1.	Übergriff durch Mitarbeitende, Angehörige oder externe Personen	5
7.2.	Übergriffs-Prävention, unklare Gefühle und Frage-Zeichen bei Kolleg*innen.....	5
7.3.	Übergriff durch Klient*innen	6
8.	Meldestelle Übergriffsprävention	6
9.	Analyse der Gesamtsituation nach TRIAS.....	7
10.	Zusammenarbeit mit externen Fachpersonen	7
11.	Zusammenarbeit mit den gesetzlichen Vertreter*innen	7
12.	Notfallszenarien	9
12.1.	Schulung von Schutztechniken	9
12.2.	Notruf-Telefon	9

1 Warum wir speziell aufmerksam sein müssen

Die allermeisten Tanne-Klient*innen verfügen über sehr eingeschränkte Kommunikationsmöglichkeiten; viele sinnvolle Kommunikationsformen wie das Taktile Gebärden bedingen körperliche Berührung. Viele Klient*innen brauchen körpernahe Unterstützung für tägliche Handlungen wie duschen, sich anziehen, essen oder zur Toilette gehen. Viele brauchen (Förder-)Pfleger, einzelne medizinische Pfleger. Aus diesen Gründen ist in der direkten Arbeit mit den Klient*innen ein naher körperlicher Kontakt zwischen ihnen und den Betreuenden nicht nur unumgänglich, sondern auch (pädagogisch sinn- und wertvoll. Gleichzeitig gibt es im Rahmen dieses nahen Körperkontaktes Grenzen, deren Überschreiten einen Übergriff darstellt. Die Tatsache, dass die meisten Klient*innen sehr eingeschränkte Möglichkeiten haben, ihre Bedürfnisse klar auszudrücken oder sich gegen Handlungen, die sie nicht möchten, zu wehren, erhöht das Risiko eines Übergriffs. Die Tanne-Klient*innen sind aus diesen Gründen eine besonders gefährdete Personen-gruppe in Bezug auf potentielle Übergriffe auf ihre körperliche und seelische Unversehrtheit. Der Umgang mit Nähe und Distanz muss in der Tanne daher speziell sorgfältig gehandhabt werden.

2 „Wir schauen hin! Und zwar gemeinsam.“

Die Tanne bekennt sich zu den 10 Grundsätzen der „Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen“ (siehe [150A_Selbstdeklaration Charta Prävention](http://www.charta-praevention.ch) und <http://www.charta-praevention.ch>).¹ Die Charta umfasst „Präventionskonzepte, Stärkung der Personen mit Unterstützungsbedarf, Schlüsselrolle der Mitarbeitenden sowie Einrichtung einer internen Meldestelle und externen Ombudsstelle“ und verlangt eine Null-Toleranz-Haltung (dies bedeutet, dass in einer Institution jedem Verdacht auf einen möglichen Übergriff sorgfältig nachgegangen und konsequent gehandelt wird). Die wichtigste Botschaft der Charta lautet: „Wir schauen hin! Und zwar gemeinsam.“

Deshalb erwartet die Tanne von ihren Mitarbeitenden:

- Dass sie sich offen und selbstkritisch mit dem Thema Übergriffe und Übergriffsprävention auseinandersetzen
- Dass sie eine Kultur der Zusammenarbeit und der offenen Auseinandersetzung mit allen Betroffenen pflegen (andere Mitarbeitende inkl. Leitungspersonen, Eltern/gesetzliche Vertreter*innen, externe Fachpersonen)
- Dass sie nichts verheimlichen
- Dass sie Verantwortung zum Schutz und zur Sicherheit der Klient*innen übernehmen und als übergriffig wahrgenommene Beobachtungen melden
- Dass sie sich an die Richtlinien dieses Leitfadens halten

3 Übergriffe durch Klient*innen

In der Tanne kommt es vor, dass Klient*innen Übergriffe auf Mitarbeitende oder andere Klient*innen ausüben oder dass sie selbstverletzendes Verhalten zeigen. Die Ursachen sind komplex und vielfältig und müssen immer in einem Gesamtzusammenhang betrachtet werden. Sie zu analysieren und sinnvolle (päd)agogische und interdisziplinäre Lösungsansätze zu erarbeiten, um weiteren Übergriffen vorzubeugen, ist ein wichtiger Teil unserer Arbeit (siehe unten zu TRIAS). Dabei ist es wichtig, das übergriffige *Verhalten* und nicht die übergriffige *Person* als negativ zu bewerten, und uns bewusst zu sein, dass das übergriffige Verhalten in den allermeisten Fällen nur einen kleinen Teil des betreffenden Menschen ausmacht.

Die Lösungsansätze haben zum Ziel:

- Übergriffen vorzubeugen: Es ist ein prioritäres Ziel der Tanne, die Klient*innen so zu begleiten, zu fördern und zu fordern, dass möglichst wenig Übergriffe geschehen. Zentral dabei ist die Passung unserer Angebote zur Situation, zu den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Klient*innen.
- Klient*innen oder Mitarbeitende, die einen Übergriff erlebt haben, in der Bewältigung des Ereignisses zu begleiten und zu unterstützen (Nachsorge)
- Klient*innen, die einen Übergriff ausgeübt haben, dabei zu unterstützen, mit den Gefühlen, Ängsten, Frustrationen oder anderen Ursachen, die zu einem Übergriff geführt haben, auf eine Art und Weise umzugehen, bei der niemand zu Schaden kommt.

4 Warum wir den Ausdruck „Übergriff“ verwenden

Anstelle von „Gewalt“ oder „Aggression“ verwenden wir in der Tanne den Ausdruck „Übergriff“. Dies aus folgenden Gründen.

¹ Die Charta wurde am 25. November 2011 in Bern von mehreren Verbänden mitunterzeichnet (z.B. Insos, Curaviva), denen die Tanne angehört.

- In der Fachliteratur gibt es unterschiedliche Definitionen von „Gewalt“ und „Aggression“.² Beide Ausdrücke sind jedoch mit einer *Absicht* verbunden, einen Menschen zu schädigen (verletzen, Schmerzen zuführen, verängstigen, etc.) oder einen Gegenstand kaputt zu machen. In vielen anerkannten Definitionen ist Gewalt zusätzlich mit der Ausübung von *Macht* verbunden. Wenn Tanne-Klient*innen einen Übergriff ausüben, können wir nicht davon ausgehen, dass (immer oder primär) eine Absicht dahinter steht, einen anderen Menschen oder sich selber zu schädigen oder einen Gegenstand kaputt zu machen. Vielmehr müssen wir die spezifischen Behinderungsformen der betreffenden Personen und ihre kontextabhängigen Auswirkungen (z.B. mangelnde Kommunikationsmöglichkeiten, um Gefühle in einer angebrachten Form mitteilen zu können) als Ursache in Betracht ziehen.
- Eine Absicht zu haben und nach ihr zu handeln bedeutet auch, die Folgen des eigenen Handelns klar abschätzen zu können. Wir können nicht davon ausgehen, dass dies bei den Tanne-Klient*innen immer der Fall ist.
- Die Ausdrücke „Aggression“ und „Gewalt“ sind in Bezug auf die Tanne-Klient*innen daher ungeeignet. Der Ausdruck „Übergriff“ ist nicht wertend, sondern *benennt* das Überschreiten einer Grenze.
- Bei Übergriffen durch Mitarbeitende oder externe Personen auf Tanne-Klient*innen wäre der Ausdruck „Gewalt“ in vielen Fällen angebracht, denn solche Handlungen passieren innerhalb eines höchst ungleichen Machtverhältnisses. Ob einer solchen Handlung auch eine Schädigungs*absicht* zugrunde liegt, ist schon viel schwieriger zu beurteilen. Der Klarheit und Einfachheit zuliebe verwenden wir in allen Fällen den Ausdruck „Übergriff“, auch um Handlungen von Mitarbeitenden oder externen Personen zu benennen.

5 Formen von Übergriffen

Wir unterscheiden zwischen physischen (körperlichen), psychischen (seelischen) und sexualisierten Übergriffen. Man kann ausserdem zwischen aktiven (etwas tun) und passiven (etwas unterlassen) Übergriffen unterscheiden.

Physische Übergriffe umfassen alle Formen von Übergriffen, die bei der betroffenen Person eine körperliche Beeinträchtigung bewirken.

- *Aktive physische Übergriffe* sind zum Beispiel: stossen, kneifen, schütteln, ohrfeigen, schlagen mit und ohne Gegenstände, beißen, kratzen, würgen, an den Haaren ziehen, Fusstritte, aber auch erzwungenes Essen oder Trinken.
- *Passive physische Übergriffe* entstehen beispielsweise, wenn notwendige Hilfeleistungen vorenthalten oder absichtlich verzögert erfolgen, Pflegeleistungen unterlassen oder Sicherheits- und Hygienemassnahmen ignoriert werden (z.B. wenn eingenässte Windeln trotz Möglichkeit und ausreichend Zeit nicht gewechselt werden).
- Systematisch eingesetzte *bewegungseinschränkende Massnahmen* (beispielsweise Klient*innen regelmässig in ihrem Zimmer einschliessen) müssen fachlich begründet und mit den gesetzlichen Vertreter*innen abgestimmt sein, und sie müssen regelmässig überprüft werden. Ansonsten stellen solche Massnahmen einen physischen Übergriff dar.

Davon ausgenommen sind bewegungseinschränkende Massnahmen, die von einem Arzt oder einer Ärztin verordnet wurden oder die zum definierten Sicherheitsstandard der Tanne gemäss

[160A_Bewegungseinschränkende Massnahmen BeM - Standards](#) gehören.

Psychische Übergriffe umfassen Handlungen, Verhaltensweisen, Worte oder andere Kommunikationsformen, welche die Würde und den Selbstwert einer Person beeinträchtigen.

² Siehe z.B. Guyer, Jean-Luc, 2006: Das Gewaltpräventionsprojekt Respekt. Hochschule für Angewandte Psychologie, Zürich: Forschungsbericht: S. 4-7

- *Aktive psychische Übergriffe* sind zum Beispiel: anschreien, beschimpfen, abwerten, lächerlich machen, sozial isolieren, bedrohen, einschüchtern, böartige Gerüchte verbreiten, mobben, erpressen.
- *Passive psychische Übergriffe* entstehen beispielsweise, wenn klare Äusserungen einer Person konstant ignoriert, missachtet oder mit Schweigen beantwortet werden. Auch vermeidbare soziale Isolation stellt einen psychischen Übergriff dar. Das gilt auch für eine Unterversorgung mit passenden Angeboten, zu wenig Kontakt und Austausch. All das kann nämlich dazu führen, dass sich Klient*innen völlig hilflos und isoliert fühlen.

Sexualisierte Übergriffe umfassen alle sexualisierten Handlungen (Handlungen, die eine sexuelle Komponente haben), die einem anderen Menschen ohne dessen Einverständnis aufgezwungen oder angedroht werden.

Sexualisierte Übergriffe reichen:

- von Verhaltensweisen wie wiederholte und gezielte sexuelle Anspielungen
- über das Betrachten oder Zurschaustellen etwa von intimen Körperteilen
- bis hin zu Handlungen wie Zungenküsse, Berührung und Stimulation von Geschlechtsorganen und Vergewaltigung.

6 Eine Kultur der Sorgfalt, Offenheit und Integrität

Der professionelle Umgang mit Übergriffsprävention und erfolgten Übergriffen nimmt in der Tanne einen wichtigen Platz ein. Professionalität bedeutet in diesem Zusammenhang, eine Kultur unter allen Mitarbeitenden zu fordern und zu fördern, die von Sorgfalt, Offenheit und Integrität geprägt ist. Dies trägt wesentlich zur Übergriffsprävention bei. Das Thema Übergriffe darf kein Tabu sein, weder in Bezug auf Übergriffe *auf* Klient*innen noch in Bezug auf Übergriffe *durch* Klient*innen.

Übergriffe durch Mitarbeitende, Angehörige oder externe Personen

Mitarbeitende sollen wissen und spüren, dass ihre Achtsamkeit willkommen ist und dass Beobachtungen, die sie verunsichern oder beunruhigen von ihren Vorgesetzten ernstgenommen und sorgfältig weiterverfolgt werden. Es gehört zum Auftrag aller Mitarbeitenden der Tanne, Verantwortung zum Schutz und zur Sicherheit der Klient*innen zu übernehmen.

Übergriffe durch Klient*innen

In der Prävention von Übergriffen durch Klient*innen (auf andere Klient*innen, Mitarbeitende oder externe Personen) spielt sorgfältiges, an den Bedürfnissen der Klient*innen orientiertes Handeln im Alltag die zentrale Rolle. Besonders wichtig ist es, die Kommunikationsmöglichkeiten der Klient*innen zu fördern. Einerseits unterstützt sie dies, Gefühle von Über- oder Unterforderung, Langeweile, Stress, Ängste, Frustrationen etc. mitzuteilen. Andererseits müssen die Klient*innen Möglichkeiten kennen lernen, um erfolgte oder befürchtete Übergriffe auf sich selber zu signalisieren.

Neben einer Kultur, die einen offenen und achtsamen Umgang mit dem Thema Übergriffe und Übergriffsprävention fordert und fördert, gibt es in der Tanne konkrete Prozesse und Handlungsrichtlinien, die einen professionellen Umgang mit dem Thema unterstützen.

7 Meldeprozesse

7.1. Übergriff durch Mitarbeitende, Angehörige oder externe Personen

Im Fall eines (vermuteten) Übergriffs auf Klient*innen durch Mitarbeitende der Tanne, Angehörige oder externe Personen *muss* die Beobachtung unverzüglich gemeldet werden: An die Gesamtleitung (bei Abwesenheit an deren Stellvertretung) oder an die Meldestelle Übergriffsprävention (bei Abwesenheit an die Gesamtleitung). Siehe dazu [150A Übergriffe durch Ma, Angehörige oder Externe](#). Falls aus Gewissensnot oder anderen gewichtigen Gründen keine interne Meldung gemacht werden kann, wird die unabhängige externe Ombudsstelle der Tanne telefonisch kontaktiert: **Herr René Meier, Tel. 079/442 13 63, Alte Landstrasse 39, 8805 Richterswil.**

Nach Einbezug der Gesamtleitung sorgt diese mit situativ passender Absprache für alle weiteren Schritte. Leitend dabei ist [320A Krisen-Management](#) zum Krisenmanagement in der Tanne.

Entsprechend gehört zu den weiteren Schritten:

- Die Einberufung des Kriseninterventionsteams gemäss [320A Krisen-Management](#) samt möglicher Verstärkung durch die interne Meldestelle und/oder von externen Fachpersonen wie etwa der KrisenKompetenz GmbH, der Juristin der Tanne (www.judithnaef.ch) oder der Fachstelle limita (<https://limita.ch/>)
- Erste Lageklärung
- Organisation einer allfällig notwendigen notfallpsychologische Begleitung
- Allfällige sofortige personelle Entscheide wie Freistellung oder fristlose Entlassung
- Allfällige Strafanzeige
- Offene, situativ passende Information und Kommunikation von/mit Angehörigen, Stiftungsrat, Mitarbeiter*innen, Aufsichtsbehörden, involvierten externen Personen (siehe dazu auch Punkt 11)

Wichtig dabei:

- Allfällige direkte Gespräche zwischen der Person, die eine Beobachtung gemeldet hat und der Person, deren Handlung als übergriffig wahrgenommen wurde, werden von einer Drittperson begleitet, d.h. es sollen *keine* informellen „unter-4-Augen-Gespräche“ stattfinden.
- Eine direkte Konfrontation mit einem erhärteten Verdacht gegen Eltern/Sorgeberechtigte/Gesetzliche Vertreter*innen selber oder gegen ein weiteres Mitglied des privaten Kontexts ist nicht immer sinnvoll. **Direkt konfrontieren** die Gesamtleitung und die von ihr beigezogenen Mitarbeitenden daher nur dann, wenn externe Fachstellen einen solchen Schritt ebenfalls unterstützen.

7.2. Übergriffs-Prävention, unklare Gefühle und Frage-Zeichen bei Kolleg*innen

Noch lange vor einem Verdacht kann das Verhalten von Arbeits-Kolleg*innen im Umgang mit Klient*innen Fragen wecken und/oder unklare Gefühle auslösen. Das ist grundsätzlich eine Chance – für alle Beteiligten und für eine bestmögliche Übergriffs-Prävention.

Die Tanne reagiert entsprechend Sinn-voll klar im Dialog.

Es gilt, die Beobachtung besprechbar zu machen. Und: Von der Stärke der guten Zusammenarbeit zu profitieren.

Damit das gelingt, **gilt mit [150A Übergriffs-Prävention, unklare Gefühle & Frage-Zeichen](#) ein mündliches Verfahren:** Vom Ansprechen zu zweit über die Thematisierung in der Team-Sitzung bis zum regelmässigen Thematisieren in den Ressort-, Bereichs- und Geschäftsleitungs-Sitzungen.

Unterstützend dazu gilt:

- In **ALLEN Teamsitzungen der Tanne** werden mindestens **monatlich 15 Minuten** reserviert für das breite **Thema Nähe/Distanz**. Zum Thema gehören mögliche Frage-Zeichen, unklare Gefühle, mögliches Angesprochen-Werden und entsprechende Feedbacks aus Kollegialen Hospitationen.
- **Im KB inkl. Kita, im EB, in der Nachtwache, im Ressort Hörsehbehinderungspädagogik und im Ressort Gesundheit** machen alle Mitarbeiter*innen seit 2023 1x pro 2 Jahre **obligatorisch** eine möglichst interdisziplinäre **Kollegiale Hospitation zum Thema Nähe / Distanz**. Für Einblicke in die Heilpädagogische Früherziehung HFE und die Logopädie mit kleinen Kindern können auch Videos eingesetzt werden.
- Das **Nachtwache**-Team gibt seit 2023 zusätzlich **1x im Jahr Einblick** in den Umgang der Nachtwache mit Klient*innen und arbeitet ab 18h in verschiedenen Wohngruppen mit dem Tag-Dienst mit (statt einer Nachtwache-Team-Sitzung).
- Das **Thema Nähe / Distanz** ist auch **explizit verankert in den Einführungsgesprächs-Leitfäden, in der Vollständigkeits-Erklärung und in den MAG-Formularen**. Im MAG geht es dabei um eine Beurteilung des Nähe- / Distanz-Verhaltens, in den Einführungsgesprächen auch um entsprechende Beobachtungen, Frage-Zeichen, unklare Gefühle der neuen Mitarbeiter*innen.

7.3. Übergriff durch Klient*innen

Betreffend möglichen Übergriffen durch Klient*innen unterscheiden wir zwischen:

- (Verdacht auf) Übergriff
- Sachbeschädigung
- Vorfälle, die keine Übergriffe sind
- Selbstverletzendes Verhalten (SvV)

[150A Übersicht Meldeprozesse Übergriffe](#) gibt, ergänzt durch Beispiele, eine Übersicht über diese vier Kategorien von Vorfällen sowie darüber, welche Vorfälle wie gemeldet werden müssen. Übergriffe werden mit dem Meldeblatt [150F_Meldeblatt Übergriff KlientIn](#) gemeldet, Sachbeschädigung mit dem Meldeblatt [150F_Meldeblatt Sachbeschädigung](#), selbstverletzendes Verhalten mit dem Meldeblatt [150F_Meldeblatt Selbstverletzendes Verhalten QF1515](#).

Belegen die Meldungen bei einer Klientin/einem Klienten, dass sie/er ein wiederkehrendes übergriffiges Verhaltensmuster gegenüber sich selber, gegenüber Mitarbeiter*innen und/oder in Form von Sachbeschädigungen zeigt, kann auch eine monatliche Meldung mit der Sammelmeldung [150F_Sammelmeldung Übergriffsprävention](#) vereinbart werden.

8. Meldestelle Übergriffsprävention

Die „Meldestelle Übergriffsprävention“ (meldestelle-uebergriffe@tanne.ch; siehe [150A_Meldestelle Übergriffsprävention](#)) ist für Tanne-Mitarbeitende die erste Anlaufstelle bei Fragen rund um das Thema (vermutete) Übergriffe. Die Meldestelle

- Gibt Rückmeldung auf jede Meldung
- Entscheidet (im Austausch mit der Grl, falls eine Wohngruppe involviert ist) über das weitere Vorgehen und den Einbezug von externen Fachpersonen
- Kommt aktiv auf ein Team zu, wenn sie dies als angebracht erachtet (wenn z.B. viele Meldungen aus einer Wohngruppe eintreffen, die Möglichkeit einer Fachberatung aber nie beansprucht wird)
- Bietet die Möglichkeit von Einzelgesprächen (u.a. für die Nachsorge nach einem erlebten Übergriff)
- Ist verantwortlich für das Modul 5 der Tanne-Grundkompetenz-Schulung „TGK“ zur Übergriffsprävention inkl. Training in verbaler Deeskalation und Befreiungstechniken (Details dazu in [360P_Personalentwicklung](#)).

Von Herbst 2023 bis Herbst 2024 wird die Meldestelle versuchsweise verstärkt durch zwei «wandernde Kolleg*innen», die spezifisch Zeit haben für unterstützende UND aufmerksame Spaziergänge durch die Tanne, gerade in Randzeiten. Die wandernden Kolleg*innen unterstützen die Kultur des Dialogs über die Prävention und erhöhen die Sicherheit für alle Beteiligten.

9. Analyse der Gesamtsituation nach TRIAS

Bei der Übergriffsprävention und beim Umgang mit erfolgten Übergriffen durch Klient*innen sowie bei der Analyse von selbstverletzendem Verhalten arbeitet die Tanne mit einem *systemischen* Modell: dem „Trier Aggressionsbehandlungs- und Sicherheitsprogramm“, kurz: TRIAS (oder Tri.A.S.).³ „Systemisch“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass das Scheinwerferlicht nicht alleine auf die Person gerichtet wird, die einen Übergriff gemacht hat, sondern dass ihr Handeln in einen *Gesamtzusammenhang* gestellt wird. Dabei werden alle wichtigen Personen im direkten Umfeld von betroffenen Klient*innen sowie möglichst viele Kontextfaktoren (z.B. Situation auf der Wohngruppe, Wechsel von Betreuungsperson) berücksichtigt. Das Ziel ist, eine „Gesundung“ des ganzen Systems herbeizuführen (Heinrich 2012: 72).

Die Analyse des Gesamtzusammenhangs eines Übergriffs oder eines selbstverletzenden Verhaltens wird in mehrere Bausteine oder Schritte aufgeteilt. Das schrittweise Vorgehen ermöglicht, dass man hochkomplexe Situationen in ihre Bestandteile aufgliedern kann. Dadurch wird die Komplexität einer Situation *begreifbarer*. Die einzelnen Bausteine der Analyse sind *überschaubar*. Dadurch wird verhindert, dass man sich von einer Situation überfordert fühlt und dadurch handlungsunfähig wird. Jeder Baustein leistet einen Beitrag zum Ganzen, und das Ziel ist, das Verhalten einer Klientin oder eines Klienten in einem *Gesamtzusammenhang* besser zu verstehen. Während der schrittweisen Analyse entlang der TRIAS-Bausteine ist es aber wichtig, sich jeweils immer auf den *einen Schritt* zu konzentrieren, an dem man gerade ist. Die einzelnen Schritte der Analyse sind in [150F_TRIAS-Analyse und Zielvereinbarung](#) erläutert. [150F_TRIAS-Analyse und Zielvereinbarung](#) enthält auch ein Formular für Zielvereinbarungen.

Das TRIAS-Modell ist zentraler Inhalt von Teil 1 im Modul 5 der TGK.

10. Zusammenarbeit mit externen Fachpersonen

Übergriffe durch Klient*innen haben fast immer komplexe Ursachen. Die Perspektive einer externen Fachperson ist daher oft hilfreich. Die Tanne arbeitet aus diesem Grund mit einem externen Spezialisten für Übergriffsprävention der FHNW zusammen.

Im Zusammenhang mit (vermuteten) *sexualisierten Übergriffen* arbeiten wir zusätzlich mit einer sexual(päd)agogisch ausgebildeten Fachfrau zusammen (Andrea Gehrig). Erste Anlaufstelle für Fragen rund um sexualisierte Übergriffe ist die interne Meldestelle (meldestelle-uebergriffe@tanne.ch).

11. Zusammenarbeit mit den gesetzlichen Vertreter*innen

Weil wir übergriffiges Verhalten durch Klient*innen immer in einen Gesamtzusammenhang stellen wollen und müssen, ist die Zusammenarbeit zwischen der Tanne und denjenigen Personen, die unsere Klient*innen

³ Das TRIAS-Modell ist erläutert in: Johannes Heinrich 2012 (2005): *Wie begegnen wir behinderten Menschen mit aggressiven Verhaltensweisen richtig?* In: Akute Krise Aggression. Aspekte sicheren Handelns bei Menschen mit geistiger Behinderung. Tanne-Mediathek SPZ.ÜB 4 & 4a

gesetzlich vertreten, wichtig. Im entsprechenden Anhang zum Aufnahmevertrag/Klient*innen-vertrag zwischen der Tanne und den Eltern/Sorgeberechtigten resp. gesetzlichen Vertreter*innen ([250F_Übergriffsprävention-Zusammenarbeit - Anhang zu Formularen 2501, 2525, 2529](#)) sind die Haltung der Tanne und unsere Standards im Bereich Übergriffsprävention benannt, und beide Parteien verpflichten sich mit ihrer Unterschrift zum Melden von relevanten Vorfällen oder Beobachtungen.

Eltern/Sorgeberechtigte resp. gesetzliche Vertreter*innen melden beobachtete und mögliche Übergriffe auf ihre Tochter/ihren Sohn/die von ihnen vertretene Person innerhalb von 24 Stunden persönlich oder telefonisch. Sie wenden sich dazu an die Gesamtleitung der Tanne (gesamtleitung@tanne.ch) oder an die Meldestelle Übergriffsprävention der Tanne (meldestelle-uebergriffe@tanne.ch). Ist das aus Gewissensnot oder anderen gewichtigen persönlichen Gründen nicht möglich, kann die unabhängige externe Ombudsstelle der Tanne kontaktiert werden: **Herr René Meier, Alte Landstrasse 39, 8805 Richterswil, Tel. 079 442 13 63.**

Die betroffenen Eltern/Sorgeberechtigten resp. gesetzlichen Vertreter*innen erfahren innert 24 Stunden von:

- Intern gemeldeten Übergriffen **durch** ihre Tochter, ihren Sohn, die durch sie vertretenen Klient*innen, die eine Körperverletzung zur Folge haben (wenn sichtbare Verletzungen wie Wunden, Blutergüsse oder gebrochene Knochen auftreten). Ob und welche Kratzer im individuellen Fall als Körperverletzung gelten, wird im Standortgespräch (siehe [130A_Förderkreislauf Frühförderung](#) für den Frühbereich, [130A_Musterbericht Schulalter](#) für das Schulalter) resp. im Jahresgespräch mit Eltern, Angehörigen und gesetzlichen Vertreter*innen von erwachsenen Klient*innen ([160A_Jahresgespräch mit Angehörigen und gesetzlich Vertretenden EB](#)) abgemacht.
- Intern gemeldeten massiven Sachbeschädigungen **durch** Klient*innen
- Intern gemeldeten Vorkommnissen von selbstverletzendem Verhalten **durch** Klient*innen sofern und so wie das im Standortgespräch (siehe [130A_Förderkreislauf Frühförderung](#) für den Frühbereich, [130A_Musterbericht Schulalter](#) für das Schulalter) resp. im Jahresgespräch mit Eltern, Angehörigen und gesetzlichen Vertreter*innen von erwachsenen Klient*innen ([160A_Jahresgespräch mit Angehörigen und gesetzlich Vertretenden EB](#)) abgemacht wurde.

Die Meldung macht die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter, die/der auch die Meldung an die Meldestelle macht. Sie/er kann sich zur Unterstützung an ihre/seine vorgesetzte Person wenden. Die Meldung erfolgt mündlich, wird sofort schriftlich festgehalten im interdisziplinären Verlaufsjournal der Tanne-App und dabei der Lebensbereichs-Kategorie «Eltern/GV» zugeordnet.

Gemeldet werden den Eltern/Sorgeberechtigten resp. Gesetzlichen Vertreter*innen auch *wahrscheinliche oder beobachtete Übergriff auf Klient*innen* – **unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes der (mutmasslich) übergreifigen Person**. Ist die (mutmasslich) übergreifige Person ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin, ein Angehöriger/eine Angehörige oder eine externe Person, sorgt die **Gesamtleitung oder deren Stellvertretung** für eine passende Kommunikation mit den Eltern/Sorgeberechtigten resp. gesetzlichen Vertreter*innen. Dabei ist eine direkte Konfrontation mit einem erhärteten Verdacht gegen sie selber oder gegen ein weiteres Mitglied des privaten Kontexts nicht immer sinnvoll. **Direkt konfrontieren** die Gesamtleitung und die von ihr beigezogenen Mitarbeitenden daher nur dann, wenn externe Fachstellen einen solchen Schritt ebenfalls unterstützen.

Die Tanne hat nichts zu verstecken. Um jeden Anschein von Verschweigen zu verhindern, hat sich die Tanne daher entschieden, bei allen zu beachtenden juristischen Umständen proaktiv zu kommunizieren rund um allfällig laufende Verfahren im Kontext der Tanne. Verantwortlich dafür ist die Gesamtleitung in Absprache mit dem Stiftungsrat.

12. Notfallszenarien

12.1. Schulung von Schutztechniken

Viele Übergriffe seitens Klient*innen können proaktiv vermieden werden. Sie können anders wahrgenommen und interpretiert werden. Sie können so gut wie möglich ursächlich und funktional verstanden und entsprechend präventiv bearbeitet werden – gerade auch mit Fokus Kommunikation & Interaktion. Spezifische Grundlage für all das schafft das TRIAS-Modell gemäss Kapitel 9 und generell das Partizipationsmodell der Tanne.

Trotzdem können wir nicht ausschliessen, dass sich eine Notsituation in oder ausserhalb der Tanne ereignet, in der ein reales Risiko einer körperlichen Verletzung entsteht oder in der es bereits zu einer Verletzung gekommen ist. Wir können auch nicht garantieren, dass wir einen Übergriff durch Klient*innen immer *ohne* den Einsatz von Körperkraft bewältigen können. Falls der Einsatz von Körperkraft zum Schutz von Beteiligten nötig ist, muss er auf ein Minimum reduziert werden.

Die Tanne setzt diesbezüglich auf das Deeskalationsmanagement gemäss Institut ProDeMa.

Mindestens ein*e themenverantwortliche Person der internen Meldestelle für Übergriffsprävention ist ausgebildet als Deeskalationstrainer*in nach ProDeMa. Um die Mitarbeiter*innen zu befähigen, in einer Notfallsituation nur so viel Körperkraft einzusetzen wie absolut nötig, führt der*die Deeskalationstrainer*in als Teil 2 von TGK-Modul 5 Schulungen zu verbaler Deeskalation und Befreiungstechniken durch.

Ergänzend kann im Einzelfall eine Schulung in Festhaltetechniken erforderlich sein. Sie erfolgt in Zusammenarbeit von interner Meldestelle und externem Berater zur Übergriffsprävention. Festhaltetechniken sind eine bewegungseinschränkende Massnahme (vgl. [160A_Bewegungseinschränkende Massnahmen BeM - Standards](#)). Die Voraussetzungen für Schulung und Einsatz sind geregelt in Punkt 4 von [150A_Meldestelle Übergriffsprävention](#).

12.2. Notruf-Telefon

Auf einer Wohngruppe können unerwartet Situationen entstehen, die eine Betreuungsperson alleine nicht mehr bewältigen kann. Falls es die Situation auf einer Wohngruppe verlangt, stellt die Tanne ein Notruf-Telefon zur Verfügung, womit Mitarbeiter*innen einen Alarm auslösen und so andere zu Hilfe rufen können.