



Transparenz und Vertrauensbildung

in der Camphill Dorfgemeinschaft
Hausenhof
(Stand: April 2012)



Liebe Eltern,
liebe Betreuer,
liebe Mitarbeiter,
liebe Freunde,

„Lebensgemeinschaft kann sich nur dann fruchtbar gestalten, wenn es den daran beteiligten Menschen immer wieder neu gelingt, gegenseitiges Vertrauen zu entwickeln. Transparenz und Offenheit (sich selbst gegenüber ehrlich sein) sind unerlässliche Grundlagen, damit Vertrauen sich bilden kann. Dies ist keine neue Weisheit! Und wir wissen auch, dass das nicht von alleine geht, dass Offenheit nicht immer einfach ist, nicht immer einfach zu erwarten ist und jeder Einzelne sich auch immer wieder neu um Vertrauensbildung mühen muss.“

Dies sind die Eingangsworte der ersten Auflage unseres Konzeptes für „Transparenz und Vertrauensbildung“ vom Mai 2010. Und daran hat sich in diesen fast zwei Jahren für diese zweite Auflage auch nichts geändert: Jeder muss immer wieder neu etwas für gegenseitiges Vertrauen tun. Das ist die Grundlage.

Bei der Umsetzung unseres Konzeptes haben wir in diesen fast zwei Jahren natürlich auch vielfältige neue Erfahrungen gemacht. Und es waren hauptsächlich gute Erfahrungen, die uns in unserem Schritt bestätigten. Der Schwerpunkt der Arbeit lag dabei, neben verschiedenen Gesprächen und Klärungen, eindeutig bei Maßnahmen der Prävention, bei der Teambegleitung, der Teamschulung und verschiedenen Fortbildungen und Tagungen für Mitarbeiter, Bewohner, Eltern und Betreuer.

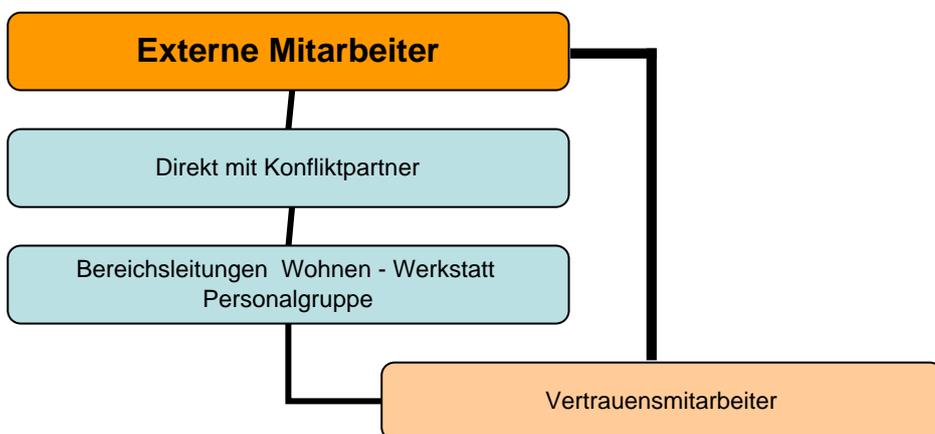
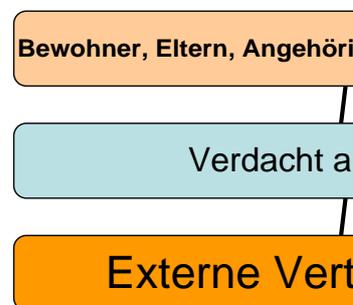
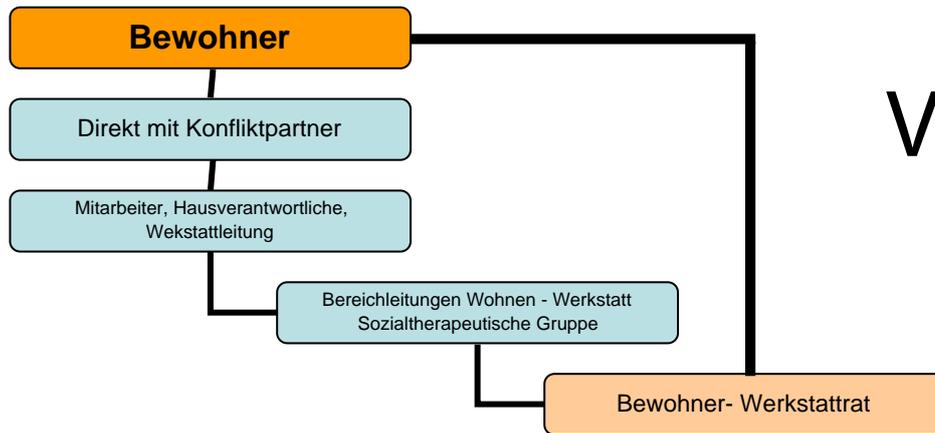
Unser Konzept für „Transparenz und Vertrauensbildung“ ist auf der einen Seite in seinem Aufbau und in seinen grundlegenden Aussagen gleich geblieben. Auf der anderen Seite hat es sich aber auch fortentwickelt und es haben die Erfahrungen der zurückliegenden Monate, neben einigen sprachlichen Verbesserungen zur Verdeutlichung, zu folgenden Änderungen und Ergänzungen geführt.

- Die „Externe Vertrauensstelle“ setzt sich jetzt nicht mehr aus einer externen Vertrauensperson und einer internen Kontaktperson zusammen, sondern die interne Kontaktperson ist zum Bildungsbeauftragten für die Bewohner geworden.
- Das notwendige besondere Vorgehen bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch ist jetzt durch einen gesonderten Anhang (Ablaufplan) am Ende dieses Konzepts berücksichtigt.
- Die Verpflichtung zur Zusammenarbeit mit der externen Vertrauensperson auf allen Ebenen und die Aufgaben des Bildungsbeauftragten werden nun deutlich benannt.
- Das Konzept für den Vertrauensmitarbeiter ist unverändert geblieben. Doch ergab sich im Verlauf der vergangenen Monate, dass die derzeitige Vertrauensmitarbeiterin jetzt nicht mehr nur mit der Personalgruppe zusammenarbeitet, sondern abstimmungsberechtigtes Mitglied derselben geworden ist.
- Der „Döflerrat“ wurde umbenannt in Bewohner-Werkstatttrat. Diese Initiative geht vor allem von den Mitgliedern des Bewohner-Werkstatttrats selbst hervor und ist durchaus das Resultat eines gestärkten Bewusstseins derselben.
- Die Zuständigkeitsliste wurde durch ein Organigramm ersetzt.

Fünf Organe der Vertrauensbildung und Transparenz

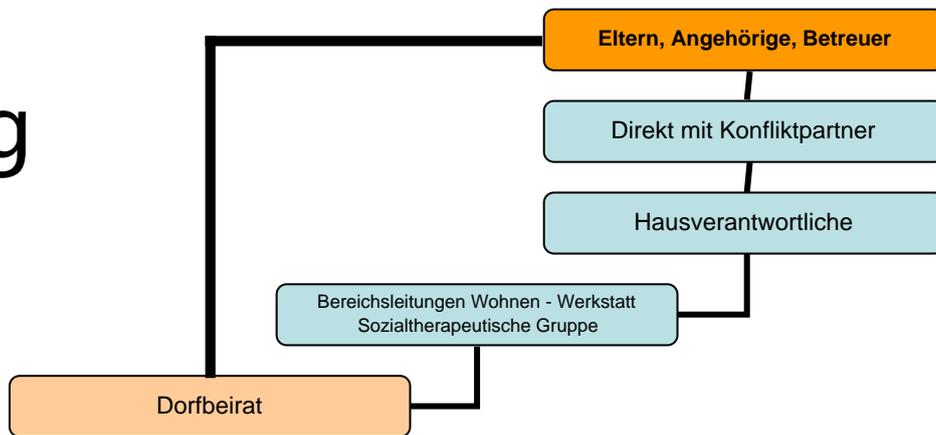
- 1. Externe Vertrauensstelle**
 - Schutz der Bewohner
- 2. Dorfbeirat**
 - Anliegen der Eltern
- 3. Vertrauensmitarbeiter**
 - Anliegen der externen Mitarbeiter
- 4. Bewohner-Werkstatt**
 - Anliegen der Bewohner
- 5. Externe Entwicklungsbegleitung**

Wege Transpa & Vertrauens



der
arenz

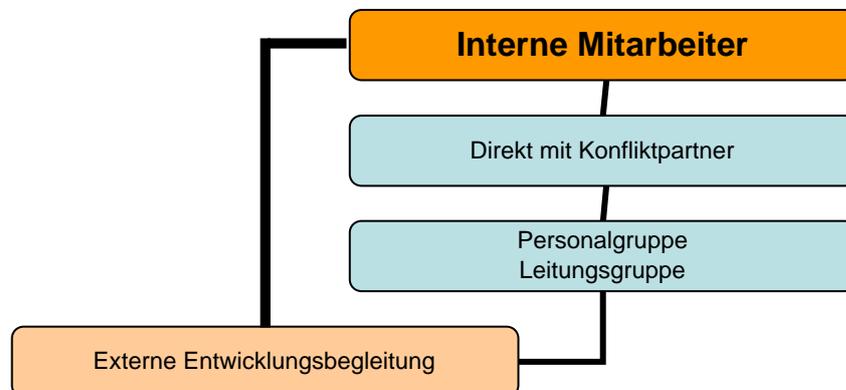
sbildung



ge, Betreuer, Mitarbeiter

uf Gewalt

rauenstelle



1. Externe Vertrauensstelle

- Zuständig für **Umgang mit Gewaltfragen und Prävention**, innerhalb der Dorfgemeinschaft, gemäß des in der Konferenz erarbeitenden Konzeptes
- Besteht aus einer **externen Vertrauensperson** und einem **Bildungsbeauftragten (für die Bewohner)** für soziales Lernen (Kooperation und Konflikt)
- **Ziel:** bewusster und verantwortungsvoller Umgang in der Problematik um Missbrauch, Gewalt und Aggressivität sowie Übergriffen sexueller Art.

Konzept der Externen Vertrauensstelle

1. Grundsätze

Ausgangspunkt der Überlegungen

In der Beziehungsgestaltung zwischen Menschen mit Behinderungen und den sie in einer Institution begleitenden und betreuenden Mitarbeitenden, können die ganzheitliche Unversehrtheit und der Freiheitsraum aller Beteiligten in manchen Situationen gefährdet sein. Dabei kann Gewalt in verschiedensten Erscheinungsformen von allen Beteiligten ausgehen. Diese Tatsache erfordert Aufmerksamkeit und Reflektionsfähigkeit, d.h. es muss bei allen Forderungen und Maßnahmen differenziert unterschieden werden, welche Anlässe, Bedingungen oder Personen Verursacher von Gewalt sind.

Was ist unter Gewalt zu verstehen?

Unter Gewalt wird heute allgemein jeder Eingriff in die Integrität eines anderen Menschen verstanden, wobei mit Integrität die körperliche, seelische und geistige Unversehrtheit gemeint ist und das Recht auf Selbstbestimmung bzw. das Recht auf Hilfe zur Selbstbestimmung.

Diese Umschreibung des Begriffs und die weiter unten beschriebenen Erscheinungsformen von Gewalt werfen die Frage auf, ob Gewalt unter allen Umständen etwas Negatives ist. Denn man spricht ja z. B. auch von staatlicher „Gewalt“, die in demokratischen Staaten durch das Volk legitimiert ist. Oder man anerkennt im konkreten Fall ihrer Anwendung, dass jemand durch physische Gewalt zum Aufenthalt an einem bestimmten Ort gezwungen wird, um Gefahr abzuwenden. Und allgemein wird die „Gewalt“ akzeptiert, die von einer geltenden Regel ausgeht, um dem Einzelnen in der Gemeinschaft zum Wohle des übergeordneten Ganzen Grenzen zu setzen.

„Gewalt“ ist also nicht von vornherein nur etwas Negatives. Weil das Wort unterschiedliche Bedeutungen hat und der Missbrauch von Gewalt eine strafbare Handlung darstellt, müssen darum bei der Beurteilung eines Gewaltvorfalls oder beim Verdacht auf einen solchen sowohl dessen Hintergründe und genaue Umstände wie auch die Rolle der Beteiligten sehr differenziert angeschaut werden. Nur so sind anschließend adäquate Hilfs- und Präventionsmaßnahmen möglich.

Was folgt daraus?

Bei den hier festgelegten Maßnahmen im Umgang mit Vorfällen, bei denen Gewalt in irgendeiner Art angewendet wurde oder der Verdacht darauf besteht, geht es erstens darum Schritte festzulegen, die die Integrität und Freiheit der Betroffenen schützen und wiederherstellen. Zweitens gilt es, für den Fall von begründeten Regeln oder Verordnungen, in denen pädagogische/agogische und sozial wirksame oder individuell schützende Maßnahmen zum Tragen kommen, die mögliche Gefahr eines Machtmissbrauchs zu erkennen und Schritte festzulegen, die garantieren, dass Persönlichkeit und Freiheitsrechte der Betroffenen geachtet und geschützt werden. Drittens geht es darum, die Hintergründe eines Vorfalls zu erkennen, dadurch Wiederholungen vorzubeugen und allen Beteiligten Hilfestellung in geeigneter Form zu geben.

Formen der Gewalt

Physische Gewalt

- Körperliche Gewalt und Sanktionen
- Einschließen – festbinden
- Zwangsmedikamentierung
- Verweigerung von ärztlicher Behandlung
- Verweigerung oder Vernachlässigung von Hygiene und/oder Nahrung
- und andere

Psychische Gewalt

- Verbale Verletzungen
- Infantilisierung
- Beleidigung
- soziale Isolation, ignorieren
- Einschüchterung
- Unterschätzung, Überforderung
- Drohung, Diskriminierung
- Emotionale Erpressung
- Mobbing
- und andere

Sexuelle Gewalt

- Verhinderung des Auslebens der Sexualität
- Belästigung
- Übergriffe, Missbrauch und Ausbeutung
- Vergewaltigung
- Zwang zur Prostitution
- und andere

Strukturelle/Institutionelle Gewalt

- Ungeeignete Räumlichkeiten
- Ungerechtfertigte Bevormundung oder Entmündigung
- Verweigerung der Rechte
- Inadäquate Betreuungskonzepte
- Missachtung der Privatsphäre
- Nicht ausreichendes Personal
- Unzulängliche Infrastruktur und Mittel
- und andere

Materielle Gewalt

- Fehlender Respekt vor persönlichen Eigentum
- Schaden an persönlichen Objekten
- Enteignung/Diebstahl
- und andere

Begründete „Gewalt“

Handlungen, durch die jemand geschützt werden muss vor seiner Umgebung, vor sich selbst (Autoaggression) oder vor anderen, die Gewalt ausüben bzw. die Absicht dazu zeigen. Darunter fallen Maßnahmen wie z. B. das Anbringen eines Schlafgurtes, das Einschließen im Zimmer, stimulierende und sedierende Medikamente u. a.

Wen betrifft es?

Aggression und Gewalt im Arbeits- und Betreuungsalltag kann von allen Beteiligten ausgehen. Deshalb muss bei allen Forderungen und Maßnahmen sehr differenziert zwischen betreuenden Personen und Bewohnern als Verursachern von Gewalt unterschieden werden. Die vorliegenden Grundsätze befassen sich vor allem mit Gewaltvorkommnissen in Abhängigkeitsverhältnissen durch Betreuungspersonen. Die Tätigkeit in sozialen Berufen ist oft mit Grenzerfahrungen und emotionalen Herausforderungen verbunden, welche eine offene und ehrliche Auseinandersetzung aller im Zusammenhang mit Grenzüberschreitungen stehenden Fragen erfordert. Am Hausen Hof wird jeder Eingriff in die Integrität – im Sinne körperlicher, seelischer und geistiger Unversehrtheit und dem Recht auf Selbstbestimmung – eines anderen Menschen als Gewalt betrachtet.

Definition

Als Gewalt wird jede Anwendung von Machtmitteln zur Durchsetzung einer Absicht gegen den Willen einer anderen Person bezeichnet. Der Einsatz von Gewalt kann im Sinn einer Intervention oder Maßnahme notwendig sein, muss dann jedoch befristet und reflektiert und mit den zuständigen Verantwortlichen abgesprochen sein. Maßnahmen und Interventionen müssen schriftlich festgehalten werden.

Grundsätzlich ist zu unterscheiden zwischen Übergriffen, welche von Mitarbeitenden ausgehen, oder Gewalt, welche durch Bewohner ausgelöst wird. Dies aufgrund der unterschiedlichen Machtverhältnisse und Zurechnungsfähigkeiten.

Sexuelle Ausbeutung ist eine Form von Gewalt. Das Vorgehen bei Verdacht auf sexuelle Ausbeutung unterscheidet sich jedoch in wichtigen Punkten zum Vorgehen bei Gewalt und Machtmissbrauch und wird individuell bearbeitet. (siehe Anhang 1 auf der letzten Seite)

2. Ziele

Am Hausenhof wird ein bewusster und verantwortungsvoller Umgang in der Problematik um Machtmissbrauch, Gewalt und Aggressivität, Mobbing sowie Übergriffen sexueller Art gepflegt. Bei Übergriffen ist das notwendige Vorgehen bekannt. Die Mitarbeiterschaft orientiert sich am Leitbild.

Leitmotive

- Transparenz und Offenheit als gelebte Arbeitskultur
- Regelmäßige Reflektion von Leitbild, Werten und Normen
- Gute Fach- und Sozialkompetenz der Mitarbeitenden
- Spezifische interne und externe Weiterbildungsangebote
- Aufbau einer positiven Lern- und Fehlerkultur
- Unterstützung und Begleitung der Mitarbeitenden im Alltag
- Bereitstellen von Instrumenten im Umgang mit kritischen Situationen
- Frühzeitige Hilfe und Entlastung in Überforderungssituationen
- Regelmäßige Überprüfung institutioneller Abläufe und Strukturen
- Fortdauernde Auseinandersetzung mit der Aggressionsproblematik bei Bewohnern
- Vernetzung mit Außenstehenden und Einbezug der Angehörigen

3. Strategien zur Umsetzung der Ziele

- | | |
|-------------------|--|
| • Prävention | Vorbeugung von Gewalt und Machtmissbrauch |
| • Meldepflicht | Meldeverfahren |
| • Intervention | Einleitung von gezielten und geeigneten Sofortmassnahmen bei Gewaltvorfällen |
| • Fallbearbeitung | Nachbetreuung, Hilfestellungen |
| • Konsequenzen | aus Vorfällen ziehen |
| • Förderung | eines positiven Umgangs mit Kritik und Fehlern |

Prävention

Das Konzept zur Prävention von Gewalt ist Bestandteil des Anstellungsvertrages. Schon beim Aufnahmegespräch neuer Mitarbeitenden wird das Gewaltkonzept thematisiert. Die Personalgruppe macht auf das Konzept aufmerksam. Mit dem Arbeitsvertrag unterschreibt der Mitarbeiter, dass er das Konzept kennt, dass er an einer Einweisung des Konzeptes durch die Vertrauensstelle teilnimmt und er verpflichtet sich zur Meldung bei Gewaltvorkommnissen. Es besteht eine fortlaufende interne Weiterbildung für Mitarbeitende zum Thema Umgang mit Macht und Gewalt.

Strukturen und Hierarchien, welche Gewalt begünstigen, werden fortlaufend überprüft und bei Bedarf angepasst.

In Teamsitzungen, Besprechungen und Arbeitsgruppen wird der Umgang mit Bewohnern grundsätzlich thematisiert und hinterfragt, das Reflektieren der eigenen Tätigkeit geübt.

Wie gehe ich mit eigenen oder fremden Aggressionen und Spannungen um? Wie gehe ich mit „unlösbar“ erscheinenden Problemen um? Wie erkenne ich Situationen, welche leicht zu Spannungen und Aggressionen führen? Umgang mit Nähe – Distanz. Was bedeutet die strukturelle Gewalt für den einzelnen oder die Gemeinschaft?

Alle Maßnahmen, die einen Eingriff in die Freiheit oder Integrität eines Menschen darstellen, werden sorgfältig geprüft, begründet und dokumentiert (z.B. Einschließen von Bewohnern in der Nacht); sie werden auch mit den gesetzlichen Vertretern oder Richtern abgesprochen und schriftlich festgehalten. Solche Maßnahmen und Eingriffe werden in regelmäßigen Abständen auf ihre Notwendigkeit hin überprüft und ihre Begründung aktualisiert. Zur Dokumentation besteht ein vorgedrucktes Formular. Grundsätzlich werden die mildest möglichen Maßnahmen ergriffen.

Bei gefährdeten Bewohnern (was gewalttätiges Verhalten betrifft) werden prophylaktisch mit Einbezug von Angehörigen und Fachkräften, Schritte von Handlungskonzepten oder therapeutischer Begleitung vorbereitet oder eingeleitet. Es wird nicht gewartet, bis es zu einer Eskalation kommt, da es dann schwieriger wird, am Verhalten zu arbeiten.

Intervention

Bei einem akuten gewalttätigen Vorfall nach Möglichkeit versuchen, den Handlungsablauf zu unterbrechen, die Gewalt zu stoppen, signalisieren, dass das Verhalten unangemessen ist.

Versuchen, die Betroffenen zu beruhigen. Manchmal kann es notwendig sein, sich und Mitbetroffene aus dem Fokus des Gewalttätigen zu entfernen.

Ist die Gefahr für den Mitarbeitenden und andere Menschen groß, sollte rasch Hilfe angefordert werden.

Drohen und Bestrafen kann kurzfristig zu einer Unterlassung des aggressiven Verhaltens führen, erzeugt jedoch auch Angst und kann dadurch erneut aggressives Verhalten auslösen. Es gilt für jeden Menschen das Recht auf Notwehr, wobei die gesetzliche Interpretation von Notwehr oft vereinfacht wird. Gerade in der Situation als Mitarbeiter gelten strenge Regelungen der Verhältnismäßigkeit.

Nach einem Vorfall werden geeignete Maßnahmen zur Lösung eingeleitet.

Konsequenzen

Die Maßnahmen werden evaluiert und nötigenfalls angepasst. Es werden zukünftige Präventionsmaßnahmen ausgearbeitet.

Positive Fehlerkultur

Zentrales Anliegen einer positiven Fehlerkultur ist es, die eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen, Dies bedingt die Möglichkeiten der Selbstreflexion und Kritikfähigkeit, sowie sachliche Kritik anderen gegenüber zu äußern. Gerade beim Umgang mit Macht und Gewalt ist es enorm wichtig, an diesen Fähigkeiten zu arbeiten.

Meldepflicht

Am Hausenhof gilt in jedem Falle einer Gewaltausübung eine verbindliche Meldepflicht und einer gründlichen Abklärung durch die Vertrauensstelle.

Das folgende Meldeverfahren kommt im Falle von Gewaltausübung, die nicht begründet und dokumentiert ist, zur Anwendung:

- **Selbstmeldung:** Im Sinne der Selbstverpflichtung meldet jeder einen Vorfall in den er verwickelt war, bei der Vertrauensstelle.
- **Meldung durch einen Kollegen:** Grundsätzlich ist hier anzumerken, dass die Gesprächskultur in der Institution so gepflegt und die Mitarbeitenden so gefördert werden sollen, dass Vorfälle möglichst direkt mit den Betroffenen, Beteiligten und Zuständigen besprochen werden können. Konkret bedeutet das: Wer Zeuge eines Vorfalls wurde, sollte im Sinne der beschriebenen Kollegialität zunächst den Gewaltausübenden auf eine Selbstmeldung hin ansprechen und gemeinsam mit ihm sicherstellen, dass diese erfolgt. Nur wenn der Betroffene das Gespräch verweigert, hat der Zeuge des Vorfalls die Pflicht, seine Beobachtungen selber auf dem, im vorangehenden Abschnitt beschriebenen Wege zu melden und den Betroffenen darüber auch zu informieren.
- **Meldung durch das Opfer selbst.**
- **Meldung durch Eltern, gesetzliche Vertreter oder außenstehende Personen.**

Die Vertrauensstelle leitet die Abklärungen und Untersuchungen ein und ist für die Dokumentation des weiteren Verlaufs und notwendige Informationen darüber verantwortlich.

Alle Betroffenen und eventuelle Zeugen werden zu dem Vorfall angehört. Die Vertrauensstelle berät und unterstützt die betroffenen Personen und klärt sie über das weitere Verfahren und dessen Konsequenzen auf.

Auch kann sie Maßnahmen zur Ursachenerforschung und zur Prävention einleiten.

Bereichsleitungen Wohnen - Werkstätten entscheiden über mögliche Maßnahmen als Konsequenz eines Gewaltvorfalls (Freistellung, Gruppenwechsel etc.).

Meldeblätter

In der Regel ist die Meldepflicht über „Meldeblätter“ zu gewährleisten. Es sind aber auch andere Formen von Meldungen. persönlich, telefonisch oder per Email möglich. Alle Formen der Meldungen sind ein Kontrollinstrument und beziehen die Vertrauensstelle und ggf. die Leitungsgruppe in die Verantwortung zur Bearbeitung eines Vorfalls bei Beobachtungen, Verdacht oder Kenntnis von Gewalt mit ein. Meldeblätter liegen in den Häusern und in der Verwaltung aus.

Das Meldeverfahren bedeutet aber auch Schutz vor ungerechtfertigten Anschuldigungen durch Transparenz und Offenheit. Meldungen werden vertraulich behandelt und dürfen nicht als Denunziation angesehen werden. Bei nicht gravierenden Vorfällen, außer bei Verdacht auf sexuelle Ausbeutung, soll jedoch auch immer die Möglichkeit in Betracht genommen werden, die betroffenen Menschen direkt anzusprechen. Bei Überforderungssituationen besteht die Möglichkeit, frühzeitig bei der Personalgruppe Entlastung anzufordern und gemeinsam Lösungen zu suchen. Meldungen können auch von Bewohnern eingereicht werden.

Fallbearbeitung Informationsfluss

Die Meldung erfolgt an die Vertrauensperson. Im Sinne der Diskretion und Vertrauensbildung entscheidet sie, wann ein Vorfall an die Leitungsgruppe gemeldet wird. Anonyme Meldungen können nicht bearbeitet werden. Die Leitungsgruppe entscheidet, ob ein Vorfall an die weiteren zuständigen Stellen geleitet werden muss (Heimaufsicht, bayerische, regionale Fachstelle für Prävention). Wichtig ist auch der Einbezug von Eltern und Angehörigen. Nach der unmittelbaren Intervention kann es notwendig sein, den Opfern, Betroffenen, Teams, Hilfe, Beratung und Begleitung zu vermitteln. Großer Wert wird darauf gelegt herauszufinden, was der Auslöser des Vorfalles war. Hier spielt auch die Reflektion des eigenen Verhaltens und die ev. verminderte Kommunikationsfähigkeit der Bewohner eine wichtige Rolle. Oft ist eine längerfristige Nachbetreuung notwendig. Das Spektrum möglicher Lösungsansätze reicht von einem Gespräch bis zum Anfordern externer Hilfeleistungen z.B. in Form von Therapien.

Kontakt zur Vertrauensperson

Es soll ein niederschwelliger Zugang aller Mitarbeiter und Bewohner zur Vertrauensperson ermöglicht werden. Folglich wird die Vertrauensperson wöchentlich zu bekannten Zeiten am Hausenhof ansprechbar sein und nach Möglichkeit jederzeit telefonisch sowie per Email erreichbar sein. Ein öffentlich zugänglicher, geschlossener Postkasten, sowie ein namentlich kenntlich gemachtes Fach in der Verwaltung dient auch der diskreten Übermittlung von Nachrichten für die Vertrauensperson.

Bestätigung

Die externe Vertrauensstelle wird von der Leitungsgruppe gesucht. Sie wird nach bestimmten Zeitabständen von Mitarbeitern und Bewohnern mittels eines Stimmungsbildes evaluiert. Die Leitungsgruppe nimmt das Stimmungsbild auf und trifft auf dieser Grundlage und ihrer eigenen Wahrnehmung die Entscheidung, ob die Vertrauensperson weiter ihr Amt ausüben kann.

Eine weitere Bestätigung erfolgt dann für zwei Jahre.

Rechenschaft und Rückblick

In der Leitungsgruppe findet zweimal im Jahr ein ausführlicher Bericht statt, von dem in der Konferenz berichtet wird.

Für die Mitarbeiterschaft und die Bewohner gibt es in der Dorfversammlung einmal im Jahr eine Art Berichtswesen.

Aufgaben der externen Vertrauensperson

- Anlaufstelle für Gewaltmeldungen und die Bearbeitung von Vorfällen oder Verdacht auf Vorfälle.
- Einleitung von Abklärungen und Untersuchungen und Verantwortung für Dokumentation des weiteren Verlaufs und notwendige Informationen darüber.
- Anhörung aller Betroffener und eventueller Zeugen des Vorfalls.
- Beratung und Unterstützung der betroffenen Personen und Klärung des weiteren Verfahrens und dessen Konsequenzen.
- Einleitung von Maßnahmen zur Ursachenerforschung und Prävention.
- Vorschläge über mögliche Maßnahmen als Konsequenz eines Gewaltvorfalls
- In Zusammenarbeit mit der Konferenz und nach Rechenschaft und Rückblick wird das Konzept zur Prävention von Gewalt regelmäßig aktualisiert.
- Die Vertrauensstelle steht in engem Kontakt mit der Leitungsgruppe, vor allem was rechtliche Konsequenzen beinhaltet und berät in Absprache mit der Leitungsgruppe und ggf. anderen Gruppen oder Bereichsleitungen weitere Maßnahmen (Freistellung, Gruppenwechsel, Begleitung, Supervision, Therapie usw.).
- Verantwortung für die Einführung aller neuer Mitarbeitende in das Gewaltkonzept,
- Regt für Mitarbeiter und Bewohner Weiterbildungen zu den Themen Gewaltprävention und Intervention an.
- Erfassung eines Rückmeldebogens von ausgeschiedenen Mitarbeitern und Praktikanten.
- Schulung von Teams im Wohn- und Werkstattbereich.

Zusammenarbeit mit der externen Vertrauensperson

Damit die in diesem Konzept genannten Aufgaben der externen Vertrauensstelle erfüllt werden können, verpflichten sich die Organe und Gremien des Hausenhofes alle für die Vertrauensperson relevanten Informationen an diese weiter zu geben, um in einem kontinuierlichen und lebendigen Austausch zu stehen.

Aufgaben des Bildungsbeauftragten

- Der Bildungsbeauftragte führt Fortbildungen im Bereich soziales Lernen (Kooperation und Konflikt) für die Bewohner durch.
- Der Bildungsbeauftragte arbeitet eng mit der externen Vertrauensstelle zusammen.
- Der Bildungsbeauftragte bildet sich in seinem Bereich fort.

Stellung der Vertrauensstelle im Organigramm:

Auf Höhe der Leitungsgruppe, mit Beratungs- aber ohne Entscheidungskompetenz

Weiterbildung

In der Bibliothek ist Fachliteratur zu diesem Thema für alle Mitarbeitenden vorhanden, das ausgeliehen werden kann.

Die externe Vertrauensperson ist verpflichtet, sich zu ihrem Aufgabenbereich weiterzubilden. Sie hat die Möglichkeit Supervision für ihre Tätigkeit zu beantragen. Außerdem soll sie an den Schulungen des Verbandes zur Gewaltpräventionsstelle teilnehmen.

Stand

Beschlossen in der Konferenz am 12.05.2010.

Überarbeitet und in der Konferenz beschlossen am 28.03.2012

2. Konzept des Dorfbeirats

Der Dorfbeirat – Organ für Angehörige und Betreuer

Aufgaben

- Gegenseitiger Austausch und gegenseitige Beratung zwischen Angehörigen und Mitarbeitern.
- Information und Einbezug der Angehörigen in die wichtigsten Veränderungen innerhalb der Dorfgemeinschaft.
- Forum für die Anliegen, Sorgen und Vorschläge der Angehörigen in Bezug auf die Bewohner und die Dorfgemeinschaft.
- Organisation der jährlichen Hausenhof -Tagung.

Zusammensetzung

- Angehörige und Mitarbeiter sollen ungefähr zu gleichen Teilen vertreten sein.
- Es sollen nicht mehr als 12 Mitglieder sein.
- Jeder Angehörige und jeder Betreuer kann für den Dorfbeirat vorgeschlagen werden.
- Die Bestätigung von Dorfbeiratsmitgliedern findet bei der Hausenhof-Tagung alle zwei Jahre statt.
- Die Mitgliedschaft soll mindestens zwei Jahre betragen und kann beliebig verlängert werden.

Arbeitsstruktur

- Jedes Mitglied des Dorfbeirats kann gleichberechtigt von allen Angehörigen angesprochen werden.
- Der Dorfbeirat trifft sich in der Regel zweimal jährlich.
- Bei besonderem Anlass werden die Dorfbeiratsmitglieder auch direkt und zeitnah informiert, insbesondere bei Austritten und Neuanstellungen von verantwortlichen Mitarbeitern und Austritten von Bewohner.



Trägerverein Camphill Gemeinschaft Hausenhof

Vorstände:
Gisela Scheib, Jürgen Starke, Robert Starke,
Dr. Konstantin Josek, Thorsten Kiefel

Förderverein Camphill-Dorf Nürnberg e.V.

Willi Distler (09122-61414)
wdistler@a-p-f.de

Konferenz

Ralf Hatz 09164-9984-50
Ralf.Hatz@Hausenhof.de

Dorfbeirat

Monika Perschmann (05331-76766)
hperschmann@t-online.de

Leitungsgruppe

Marion Josek 09164-9984-12
Marion.Josek@Hausenhof.de

Freundeskreis Camphill e.V.

Klaus Biesdorf (06721-17095)
klaus@biesdorf.de

Bereichsleitung Wohnen

Ralf Hatz 09164-9984-50
Ralf.Hatz@Hausenhof.de

Geschäftsführung

Dr. Konstantin Josek 09164-9984-10
Josek@Hausenhof.de

Gemeinschaftsstiftung Hausenhof

Heinrich Perschmann (05331-76766)
hperschmann@t-online.de

Sozialtherapeutische Gruppe

Ralf.Hatz 09164-9984-50
Ralf.Hatz@Hausenhof.de

Verwaltungsgruppe

Dr. Konstantin Josek 09164-9984-10
Josek@Hausenhof.de

Dorfkreis

Ernah Ehret 09164-9984-66
Ernah.Ehret@Hausenhof.de

Sozialtherapeutische Konferenz

Ralf Hatz 09164-9984-50
Ralf.Hatz@Hausenhof.de

Weiterbildung

Thorsten Kiefel
Thorsten.Kiefel@Hausenhof.de

Redaktionsgruppe

Thorsten Kiefel 09164-9984-12
Thorsten.Kiefel@Hausenhof.de

Paarbegleitung

Anna Naumann 09164-9984-25
Anna.Naumann@Hausenhof.de

Kulturgruppe

Ernah Ehret 09164-9982-66
Ernah.Ehret@Hausenhof.de

"Älter werden"

Ralf Hatz 09164-9984-50
Ralf.Hatz@Hausenhof.de

Therapie

Marion Josek 09164-9984-12
Marion.Josek@Hausenhof.de

Haus Amethyst

Familie Ruppert 09846-1440
Ruppert@Hausenhof.de

Haus Turmalin

Ernah Ehret 09164-9984-66
Ernah.Ehret@Hausenhof.de

Haus Hyazinth

Familie Hatz 09164-9984-35
Ingrid.Hatz@Hausenhof.de

Haus Beryll

Familie Solvsten 09164-9984-71
Solvsten@Hausenhof.de

Haus Topas

Familie Josek 09164-9984-21
Marion.Josek@Hausenhof.de

Haus Jaspis

Familie Seib 09164-9984-60
Info@Hausenhof.de

Haus Chrysolith

Familie Fröder 09164-9984-30
Dagmar.Froeder@Hausenhof.de

Haus Smaragd

Anna Naumann, Andreas Pfisterer
09164-9984-25
Anna.Naumann@Hausenhof.de

Haus Saphir

Familie Kiefel 09164-9984-76
Claudia.Kiefel@Hausenhof.de

Kerzenwerkstatt

Adolf Seib 09164-9984-46
Info@Hausenhof.de

Dorfmeister

Thore Starke
Dorfmeister@Hausenhof.de

Haus

Jew eilige

Stefan Dr.
Kaese

03/2012

Hausenhof

t Christensen,
Kiefel, Ralf Hatz

50
de

pe

84-21
hof.de

ung

64-9984-11
.de

**Bereichsleitung
Werkstatt**

Thorsten Kiefel 09164-9984-12
Thorsten.Kiefel@Hausenhof.de

uppe

64-9984-11
f.de

Personalgruppe

Thorsten Kiefel 09164-9984-12
Thorsten.Kiefel@Hausenhof.de

Werkstattkonferenz

en Kiefel 09164-9984-12
en.Kiefel@Hausenhof.de

Bewohner- Werkstattträt

Marion Josek 09164-9984-21
Marion.Josek@Hausenhof.de

apien

9164-9984-21
Hausenhof.de

Landwirtschaftgruppe

Horst.Pollach 09164-9984-70
DieLandwirtschaft@Hausenhof.de

Urlaubsgruppe

Ingrid Hatz 09164-9984-35
Ingrid.Hatz@Hausenhof.de

Urnennguppe

Sigrid Seib 09164-9984-60
Info@Hausenhof.de

erfmeisterei

Stolt 09164-9984-44
ster@Hausenhof.de

Wäscherei

Daniela Wilson 09164-9984-51
Daniela.Wilson@Hausenhof.de

Dorfladen

Ulrike Pollach 09164-9984-41
Ulrike.Pollach@Hausenhof.de

Dorfcafe

Dagmar Fröder 09164-9984-43
Dagmar.Froeder@Hausenhof.de

swirtschaft

Hausverantw ertliche

Anlagenpflege

Bernd Thies 09164-9984-44
BerndThies@Web.de

Weberei

Gudrun Fleischmann 09164-9984-48
Weberei@Hausenhof.de

Pferdewerkstatt

Ingrid Hatz 09164-9984-35
Ingrid.Hatz@Hausenhof.de

Käserei

exler 09164-9984-45
rei@Hausenhof.de

Gärtnererei

Sebastian Röhm 09164-9984-49
Gaertnererei@Hausenhof.de

Bäckerei

Manfred Fröder 09164-9984-42
Manfred.Froeder@Hausenhof.de

Landwirtschaft

Horst Pollach 09164-9984-70
DieLandwirtschaft@Hausenhof.de

Externe Vertrauensstelle

Alfons Limbrunner 09131-24877
Vertrauen@Hausenhof.de

Vertrauensmitarbeiterin

Daniela Wilson 09164-9984-51
Daniela.Wilson@Hausenhof.de

3. Konzept Vertrauensmitarbeiter

Vertrauensmitarbeiter – Organ für externe Mitarbeiter

Aufgaben

- Ansprechpartner für Anliegen von Mitarbeitenden, wenn der direkte bzw. offizielle Weg nicht gegangen werden kann.
- Vertrauliche Beratung von Mitarbeitern.
- Vermittlung von eventuell notwendigen Gesprächen in Absprache mit einem von ihm gewählten Kollegiumsmitglied.
- Zusammenarbeit mit der Personalgruppe.

Wahl

- Die Mitarbeiter bestimmen den Vertrauensmitarbeiter in geheimer Wahl.
- Der gewählte Vertrauensmitarbeiter sucht sich einen Ansprechpartner aus der Konferenz.
- Mitglieder der Personalgruppe, der Leitungsgruppe sowie Werkstätten- und Wohnbereichsleitung können nicht Ansprechpartner für den Vertrauensmitarbeiter sein.
- Der Vertrauensmitarbeiter wird für zwei Jahre gewählt.
- Vor einer Neuwahl wird Rückblick und Rechenschaft vor der gesamten Mitarbeiterschaft durchgeführt.

Bedingungen, Können, Schulung

- Der Vertrauensmitarbeiter und sein Ansprechpartner aus der Konferenz unterliegen der Schweigepflicht.
- Der Vertrauensmitarbeiter muss Gespräche führen und mit belastenden Informationen umgehen können. Er muss bereit sein für Schulung und Supervision.
- Der Vertrauensmitarbeiter muss in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen.
- Der Vertrauensmitarbeiter steht auf der Ebene der Personalgruppe.

4. Konzept Bewohner-Werkstattrat

Der Bewohner-Werkstattrat - Organ für die Bewohner

Da die Camphill Dorfgemeinschaft Hausenhof eine Lebens- und Arbeitsgemeinschaft ist, ist mit dem Organ des **Bewohner-Werkstatrates** ein Zusammenschluss des **Werkstatrates** (Werkstätten-Mitwirkungsverordnung, § 138, Neuntes Buch Sozialgesetzbuch) und des **Heimbeirates** (Heimmitwirkungsverordnung) geschaffen worden. Dieses Organ ist eine Vertretung der Werkstattbeschäftigten sowie der Bewohner im Wohnbereich.

Aufgaben und Rechte

- Die Mitwirkung in Werkstattangelegenheiten, z. B. in Fragen der Ordnung im Arbeitsbereich und des Verhaltens der Werkstattbeschäftigten, Mitgestaltung sozialer Aktivitäten, Gestaltung von Arbeitsablauf, Verpflegungsregelung etc.
- Nimmt das Unterrichtsrecht wahr, z. B. muss über Einstellungen, Versetzung und Umsetzung des Fachpersonals und des sonstigen Personals unterrichtet werden.
- Die Mitwirkung der Bewohnerinnen und Bewohner im Wohnbereich zu verbessern, z.B. Einbezug an den Vergütungsverhandlungen sowie an Leistungs- und Qualitätsvereinbarungen, Einbezug in die Qualitätssicherung.
- Über den Bewohner-Werkstattrat werden die Forderungen, Anregungen und Wünsche der Bewohner eingebracht.
- Die Selbstständigkeit und Selbstbestimmung im Wohnbereich zu gewährleisten.

Zusammensetzung

- Der Bewohner-Werkstattrat besteht aus Werkstattbeschäftigten und Bewohnern.
- Diese suchen sich eine Vertrauensperson aus dem Fachpersonal.
- Darüber hinaus können externe Personen (bei der Größe vom Hausenhof bis zu zwei externe Personen) vorgeschlagen werden. Sie können aus der Betreuerschaft sein, Mitglieder von örtlichen Behindertenorganisationen sowie von der Heimaufsichtsbehörde vorgeschlagene Personen.
- Insgesamt werden 5 Bewohner-Werkstattratmitglieder und max. zwei externe Personen durch ein vorgeschriebenes Wahlverfahren ermittelt.
- Die Amtszeit beträgt 4 Jahre.

Arbeitsstruktur

- Trifft sich regelmäßig, etwa alle 1-2 Monate.
- Führt einmal jährlich eine Versammlung der Werkstattbeschäftigten und Bewohner durch.
- Kann eine Sprechstunde vereinbaren.

5. Externe Entwicklungsbegleitung

Organisationsentwicklung

- Begleitungsprozess in Organisations- Struktur- und Personalfragen
- Moderation von speziellen Themen
- Qualitätsarbeit
- Teamentwicklung

Coaching, Klärung und Supervision

- Fallsupervision
- Persönlich- sozialer Fragestellungen
- Einzelner Arbeitsgruppen
- Coaching des Vertrauensmitarbeiters

Schulung

- Personalführung
- Moderatorenschulung

Vertrauensperson für interne Mitarbeiter

- Für Einzelgespräche

Anhang 1: Verdacht auf sexuellen Mißbrauch

1. Nehmen Sie Ihre Wahrnehmungen, die einen Verdacht auf sexuelle Übergriffe und/oder sexuelle Ausbeutung begründen, ernst!
2. Bewahren Sie Ruhe und unternehmen Sie nichts im Alleingang.
3. Informieren Sie ausschließlich die Vertrauensstelle und/oder jemanden aus der Leitungsgruppe des Hausenhofs.
4. Der/die Vertrauensbeauftragte und die Leitungsgruppe bilden eine Interventionsgruppe, die entscheidet, koordiniert, begleitet und berät.
 - 4.1 Diese Gruppe legt fest, wer in das Verfahren und in die Beratungen einbezogen wird.
 - 4.2 Die Gruppe kümmert sich um das mutmaßliche Opfer und um den mutmaßlichen Täter.
 - 4.3 Die Interventionsgruppe untersucht den möglichen Tatbestand nicht selbst. Auch die Klärung, ob Anzeige erstattet wird, ist in Absprache mit der Aufsichtsbehörde und/oder einer externen Beratungsstelle zu geschehen.
 - 4.4 Die Interventionsgruppe kümmert sich ebenso um die Person, die die Meldung gemacht hat. Diese nimmt an dem weiteren Geschehen nicht teil und unterliegt der Schweigepflicht.
 - 4.5 Die Interventionsgruppe bedenkt, wer von wem informiert werden muss (Angehörige, Teammitglieder, Behörden, Fachstelle, Öffentlichkeit).
5. Zur gegebenen Zeit wird der gesamte Vorgang in der Einrichtung transparent gemacht.

Wer ist zu benachrichtigen?

Alfons Limbrunner, Telefon 09131/24877, Vertrauen@Hausenhof.de
oder

Marion Josek, Telefon 09164-9984-21, Marion.Josek@Hausenhof.de
oder

Ralf Hatz, Telefon 09164-9984-50, Ralf.Hatz@Hausenhof.de
oder

Thorsten Kiefel, Telefon 09164-9984-12, Thorsten.Kiefel@Hausenhof.de



Camphill Dorfgemeinschaft Hausenhof

Hausenhof 7
D-91463 Dietersheim
Telefon: +49 9164 9984-0
Fax -10
info@hausenhof.de
www.hausenhof.de

Die Camphill Dorfgemeinschaft Hausenhof ist eine Einrichtung des gemeinnützigen und mildtätigen Vereins Camphill Gemeinschaft Hausenhof e. V. Hausenhof 7, D-91463 Dietersheim
Vertretungsberechtigter Vorstand:
Ralf Hatz, Thorsten Kiefel
Registergericht: Amtsgericht Fürth, Registernummer: VR 200454
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer gemäß § 27 a Umsatzsteuergesetz:
DE 812167374

Spenden

Bitte unterstützen Sie die Arbeit unserer Dorfgemeinschaft mit einer Spende.
Spendenkonto

Konto 532100
BLZ 760 694 10
Raiffeisenbank
Dietersheim

Bitte geben Sie Ihre Anschrift an.