

Die Rolle der Professionellen im Umgang mit potenziell gewalttätigen Kindern und Jugendlichen*

Wolfgang Papenberg

Aggressions- und Gewalterfahrungen gehören häufig - in unterschiedlicher Ausprägung - zum beruflichen Alltag in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Trotz hoher beruflicher Motivation ist die Unsicherheit bei den pädagogischen Fachkräften groß. Die Befürchtungen reichen von der realistischen Annahme (oder auch Erfahrung), bedroht, angegriffen und verletzt zu werden, bis hin zu der Frage, ob man in den jeweiligen Situationen angemessen gehandelt oder überreagiert hat. Häufig spielen dabei folgende Fragen eine Rolle:

- Nach welchen subjektiven, persönlichen oder fachlichen Maßstäben handele ich in einer Krisensituation? Habe ich überhaupt welche?
- Hat in unserer Einrichtung überhaupt jemand Maßstäbe oder Prinzipien für den Umgang mit gewalttätigen Kindern und Jugendlichen?
- Wenn ja, sind sie explizit formuliert oder herrscht das Vertrauen, dass eine Fachausbildung als solche ausreicht?
- Steht mein Team, die Leitung, die Einrichtung, der Träger im Zweifelsfall hinter mir?
- Wieweit geht meine persönliche Verantwortung in einer gewalttätigen Situation?
- Kann ich die Verantwortungsübernahme in bestimmten Situationen verweigern?

Um zu verdeutlichen, um welches Thema es geht, möchte ich zunächst darauf eingehen, wen ich in diesem Zusammenhang als Professionelle bezeichne und welche Kinder und Jugendlichen ich meine:

- Unter den Professionellen verstehe ich diejenigen Personen in einer Einrichtung oder Dienststelle, die mit entsprechender Fachausbildung dort beruflich tätig sind. Dazu gehören - je nach Arbeitsfeld - die Einrichtungs- bzw. Dienststellenleitung, das mittlere Management, die beratenden Dienste und diejenigen Personen, die in direktem Kontakt mit Kindern und Jugendlichen stehen.
- Die Kinder und Jugendlichen sind diejenigen Personen, für die wir - im weiteren Sinne - Dienstleistungen anbieten, hier sind jedoch nur solche Kinder und Jugendliche gemeint, für die wir einen Erziehungs-, Therapie-, Betreuungs- oder Pflegeauftrag haben, sei es durch öffentlichen Auftrag oder auf Wunsch oder im Auftrag der Angehörigen oder des Jugendamts.

Nun besteht ein großer Teil unserer Arbeit aus friedfertigem miteinander Umgehen, aus Alltagsroutine und in der Regel aus Aufgaben, denen wir uns gewachsen fühlen. Jedoch kann es immer wieder auch zu aggressiven, ja sogar gewalttätigen Situationen kommen, besonders da, wo wir Grenzen setzen müssen, die Struktur einer Institution aufrechterhalten müssen oder pädagogische und therapeutische Aufgaben manchmal auch gegen den Willen der Kinder und Jugendlichen wahrnehmen müssen. Daneben kann es zu aggressiven Konflikten kommen, bei denen unsere eigene Beteiligung zunächst nicht sichtbar scheint oder wir den Eindruck haben, stellvertretend für eine andere Person oder die Institution als solcher Ziel der Aggression zu sein. Manchmal treten solche Aggressionen ohne sichtbaren Grund auf und sind scheinbar ausschließlich das Problem der Kinder und Jugendlichen.

Dabei stellen sich zunächst folgende Fragen:

1. Wer trägt auf welcher Ebene die Verantwortung für den professionellen Umgang mit aggressiven und gewalttätigen Kindern und Jugendlichen?
2. Wie kann solchen Situationen vorgebeugt werden und Sicherheit schon im Vorfeld geschaffen werden?
3. Wie kann konkret in aggressiven und gewalttätigen Situationen mit den Kindern und Jugendlichen so umgegangen werden, dass es einerseits nicht zu Verletzungen kommt, sich die Kinder und Jugendlichen aber andererseits gut, d. h. professionell und respektvoll, behandelt fühlen?

Exkurs:

Warum sollte man aggressive und gewalttätige Kinder und Jugendliche überhaupt respektvoll behandeln - besonders solche, die uns bedrohen oder angreifen?

Dafür gibt es - aus meiner Sicht - mindestens acht Gründe:

1. Die aggressiven oder gewalttätigen Kinder und Jugendlichen bleiben auch in einer Krisensituation unsere Kinder und Jugendlichen, für die wir eine besondere Verantwortung tragen - gerade in Krisensituationen.
2. Die Kinder und Jugendlichen, die sich in einer solchen Ausnahmesituation befinden, sind nicht unsere Feinde, sondern Menschen, die – häufig genug - auch in unserer Institution sind, weil sie in solche Krisen geraten.
3. Einen Verlust der Selbstkontrolle zu haben oder unter Problemen mit der Impulssteuerung zu leiden, macht jemanden nicht zu einem schlechten Menschen oder Gegner. Der Umgang mit solchen Problemen ist vielmehr unsere professionelle Aufgabe.

4. Jemanden in Krisensituationen respektlos zu behandeln oder seine Würde nicht zu achten, führt dazu, dass die therapeutische bzw. pädagogische Basis auch in anderen Situationen gefährdet ist.
5. Jemand, der in der Lage ist, Kinder und Jugendliche professionell durch eine Krise zu begleiten, ohne strafend, rächend oder Schmerz zufügend einzugreifen, dient auch als Beispiel für die Kinder und Jugendlichen und deren weiter zu entwickelndes Konfliktlösungspotenzial.
6. Es dient der Steigerung des Sicherheitsgefühls der Kinder und Jugendlichen, wenn sie die Erfahrung machen, dass sie auch in Ausnahmesituationen gut behandelt werden und dass dabei das Ziel, Sicherheit für alle herzustellen, oberstes Gebot ist.
7. Die Kinder und Jugendlichen (bzw. ihre Angehörigen) können berechtigterweise erwarten, dass in unserer Institution professionell mit Krisen umgegangen wird.
8. Nur im Sinne von Notwehr zu handeln oder gar Kampfsporttechniken oder Schmerz zufügende Techniken anzuwenden, kann dazu führen, dass wir in den Verdacht geraten, in Krisensituationen die Grenze zur Misshandlung von Schutzbefohlenen zu überschreiten, wenn auch nur wider besseren Wissens oder Könnens.

Grundsätzlich und für alle Hierarchieebenen in einer Einrichtung gilt:

Die Arbeit in der Jugend- und Erziehungshilfe ist herausfordernd und anspruchsvoll auch schon in friedlichen Alltagskontexten. Die Gefahr, durch Klienten verletzt zu werden, ist bei betreuenden Berufen (insbesondere in stationären Settings), zu denen ja die Kinder- und Jugendhilfe gehört, im Vergleich zu anderen Berufsgruppen besonders hoch.¹ Die Beanspruchung der **Person** des Pädagogen und die tägliche Beziehungsarbeit sind eigentlich schon Kräfte zehrend genug und bedürfen des Respekts und der Anerkennung durch alle Hierarchieebenen. Die Arbeit mit aggressiven und potenziell gewalttätigen Kindern und Jugendlichen ist aber eine besondere Herausforderung, die einer besonderen Berücksichtigung und Unterstützung in der und durch die Institution bedarf. Das bedeutet besondere Aufmerksamkeit und Vorsorge sowie eine umfassende Fürsorgepflicht bezogen auf die dort tätigen Fachkräfte.

¹ vgl. hierzu die Studien in: Di Martino, V. (Genf 2000): Violence at the workplace: the global challenge, International Labour Organization sowie Di Martino, V/ Chappell, D. (Genf 1998): Violence at work, International Labour Organization

Fangen wir in der Hierarchie einer Einrichtung oben an:

1. Die Verantwortlichkeiten des Trägers

Je nach Aufgabenverteilung in einer Institution liegen die folgenden Verantwortlichkeiten bei dem Träger (es sei denn, sie sind teilweise an die Leitung oder Geschäftsführung delegiert).

1. Der Träger gibt den Auftrag an die Leitung, ein Sicherheitskonzept zu entwickeln.
2. Er ist zuständig für die politische Absicherung der Arbeit nach außen.
3. Er verfolgt eine proaktive Öffentlichkeitsarbeit mit dem Ziel, auch die Risiken der Arbeit der Einrichtung darzustellen.
4. Er ist zuständig für die Vernetzung und Kooperation auf Trägerebene mit anderen Institutionen, auch der Institution mit Fachaufsichtsfunktion.
5. Er entwickelt in enger Kooperation mit der Leitung ein Konzept für den Umgang mit den Medien nach einem (schweren) Krisenfall oder im Fall eines Strafverfahrens.
6. Er ist aufgefordert, in Krisensituationen konsequent zu handeln und konsequentes Handeln der Leitung zu unterstützen.
7. Er sollte - auf der Basis eines grundsätzlichen Vertrauens in die Professionalität der Leitung und der MitarbeiterInnen - „fehlertolerant“ gegenüber den untergeordneten Ebenen sein („Wer viel arbeitet, macht auch Fehler“), ohne Dinge zu vertuschen oder in Leichtfertigkeit zu verfallen.

2. Die Verantwortlichkeiten und die Aufgaben der Leitung

Die Leitung einer Institution ist im Rahmen der Fürsorgepflicht und des Arbeitsschutzes nicht nur für die sichere Elektrik, vernünftige Bürostühle, bildschirmgerechte Beleuchtung und die Beseitigung von Stolperfallen zuständig, sondern ebenfalls für die Sicherheit der MitarbeiterInnen gegenüber aggressiven und gewalttätigen Übergriffen durch die Kinder und Jugendlichen². MitarbeiterInnen mit betreuerischen Funktionen „darf nicht vom Arbeitgeber zugemutet werden, dass sie körperlich oder psychisch geschädigt werden“³. D. h. die Leitung hat frühzeitig und umfassend dafür Sorge zu tragen,

1. dass alle notwendigen Vorkehrungen getroffen werden, die präventiv die MitarbeiterInnen vor Übergriffen schützen, und

² Kienzle, T (Stuttgart 1998): Schutzrechte für Pflegekräfte

³ Kienzle, T./Paul-Ettlinger, B. (Stuttgart 2001): Aggression in der Pflege: Umgangsstrategien für Pflegebedürftige und Pflegepersonal, S. 93

2. dass die MitarbeiterInnen Verhaltensweisen für Krisensituationen lernen und anwenden können⁴, die in ihrem Arbeitsfeld nötig sind.

Zunächst sollte die Institution ein eindeutiges, ausformuliertes Leitbild besitzen, in dem auch Fragen der Sicherheit der MitarbeiterInnen **und** der Kinder und Jugendlichen angesprochen werden. Insbesondere sollte deutlich werden, dass Gewalt unter keinen Umständen geduldet oder hingenommen wird - weder von Seiten der Kinder und Jugendlichen noch von Seiten der MitarbeiterInnen - und dass bei gewalttätigem Verhalten mit Konsequenzen gerechnet werden muss.

Dann sollte es ein bewährtes Handlungskonzept für den Einsatz in aggressiven und gewalttätigen Krisensituationen geben, in dem alle MitarbeiterInnen geschult sind. Es liegt in der Verantwortung der Leitung, dass diese Schulungen verpflichtend durchgeführt werden und das Wissen regelmäßig aufgefrischt wird.

Auch sollten die Rahmenbedingungen dem Arbeitsfeld entsprechend so gestaltet sein, dass ein Höchstmaß an Sicherheit entsteht. Das kann im Einzelfall sein:

- in stationären Einrichtungen (z. B. Wohngruppen, Kliniken) die Risikoabschätzung bezüglich der Zusammensetzung der Gruppen, die Aufnahmepolitik abgestimmt auf die Konzeption, die Zielgruppe, die räumlichen Möglichkeiten, die Personaldichte, Teamkompetenz und Berufserfahrung,
- bei aufsuchender Sozialarbeit z. B. Möglichkeiten der Risikoabschätzung vor Besuchskontakten bei Menschen, die unbekannt sind oder ein Risiko darstellen könnten (auch potenziell aggressive Angehörige), Ausstattung der MitarbeiterInnen mit Funktelefon oder Alarmsystem, die Möglichkeit, solche Kontakte zu zweit durchzuführen usw.

Weiterhin hat die Leitung (ggf. das mittlere Management) dafür zu sorgen, dass bei Bedarf eine Beurteilung des Gefährdungspotenzials⁵ erfolgt. Hier geht es nicht nur um die Beurteilung der möglichen Gefahr, die von einem Kind und Jugendlichen ausgehen kann. Ja es ist sogar ausdrücklich darauf zu achten, dass Kinder und Jugendliche nicht zu „Gefahrenpotenzialen“ hoch stilisiert werden und dabei mögliche präventive und deeskalierende Möglichkeiten übersehen oder ausgeblendet werden. Vielmehr geht es um eine umfassende Beurteilung, die sich bezieht auf:

- das potenziell gefährliche Kind bzw. den Jugendlichen⁶,
- Kombinationen von Kindern und Jugendlichen,

⁴ a. a. O. S. 93

⁵ a. a. O. S. 94

⁶ siehe hierzu auch: Petermann, F./Petermann, U. (Göttingen 2000): Aggressionsdiagnostik

- Betreuungssettings (z. B. Wohngruppe, Tagesbetreuung, aufsuchende Sozialarbeit),
- MitarbeiterInnen(konstellationen),
- Teamprobleme und
- Situationen, die möglicherweise zu Risiken beitragen oder Auslöser sein können.

Die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die MitarbeiterInnen, die Kinder und Jugendlichen und die Institution als ganzer sind zu planen und umzusetzen.

In dem Sicherheitskonzept sollten diejenigen Personen und Institutionen (z. B. Beratungsstelle, Polizei) vor Ort berücksichtigt sein, die in Krisenfällen unterstützend hinzugezogen werden können. Dazu gehört auch die enge Abstimmung mit anderen Institutionen und Personen, die mit den potenziell gewalttätigen Kindern und Jugendlichen zu tun haben, nicht nur beruflich.

Die fachliche und politische Absicherung nach außen (Institution der Fachaufsicht, Spitzenverband, örtliches Jugendamt, ggf. Jugendhilfeausschuss) gehört ebenso zu den Aufgaben der Leitung.

Die Leitung ist also verantwortlich für die Entwicklung und Implementierung einer umfassenden **Sicherheitskultur**, die sich praktisch in einem organisatorischen und einem personellen **Sicherheitskonzept** niederschlägt. Dabei umfasst das organisatorische Sicherheitskonzept die Vorgehensweisen, Regelungen sowie u. U. Sicherheits- und Alarmeinrichtungen, die für einen gewalttätigen Krisenfall vorzusehen sind. In dem personellen Sicherheitskonzept sind alle Maßnahmen zusammengefasst, die sich auf die MitarbeiterInnen beziehen: MitarbeiterInnenauswahl und -fortbildung, Einarbeitung und Anleitung, Supervision und Nachbearbeitung von Krisenfällen, ggf. bis hin zur Bearbeitung von posttraumatischen Belastungsstörungen.

3. Die Verantwortlichkeiten und die Aufgaben des mittleren Managements und der direkten Vorgesetzten

Auf dieser Ebene ist dafür Sorge zu tragen, dass die für die Gesamtinstitution geltenden Maßnahmen konsequent durchgeführt und auch bei längeren Phasen friedfertigen Alltags durchgehalten werden. Insbesondere die Risikoeinschätzungen bezogen auf konkrete Kinder und Jugendliche und bestimmte Situationen und die Einleitung von notwendig werdenden Maßnahmen gehören in der Regel in die Hände des mittleren Managements.

In jedem Fall sollten die Kinder und Jugendlichen - je nach ihren Möglichkeiten und ihrer Bereitschaft - bei Fragen der Sicherheit einbezogen werden. Dies ist nicht nur ein Gebot der Transparenz und Beteiligung, sondern es kann direkt zu effektiver Prävention beitragen und beim Deeskalieren hilfreich genutzt werden.

Schon bei Aufnahmegesprächen bzw. Erstkontakten sollte sichergestellt sein, dass man sich gegenseitig offen und umfassend über die Risiken und Chancen der künftigen Zusammenarbeit austauscht. Unter keinen Umständen dürfen seitens der anfragenden Institution oder Person wichtige Fakten bezüglich einer Vorgeschichte von Aggressivität oder Impulskontrollverlusten verschwiegen oder bagatellisiert werden, nur um die Aufnahmewahrscheinlichkeit durch die angefragte Institution zu erhöhen. Dies wäre nicht nur unter fachlichen Gesichtspunkten unprofessionell, sondern würde den Erfolg der Gesamtmaßnahme grundsätzlich gefährden. Erst wenn die angefragte Institution sich ein realistisches Bild von dem jeweiligen Kind oder Jugendlichen, seiner Vorgeschichte, seiner Problematik und seinen Lösungsstrategien sowie den bisherigen erfolgreichen Interventionen anderer machen kann, ist eine realistische Entscheidung zur Zusammenarbeit bzw. Aufnahme möglich.

Auch die angefragte Institution muss natürlich ihre Möglichkeiten und Grenzen deutlich machen und ggf. zusätzliche - zeitlich befristete - Hilfen einfordern, wenn sie dies für nötig hält. Leichtfertige Aufnahmeentscheidungen, die eher vom Belegungsdruck als von Fachlichkeit geleitet sind, beinhalten ein hohes Risiko des Scheiterns - im Endeffekt zu Lasten der Kinder und Jugendlichen.

Zumindest bei Kindern und Jugendlichen, die eine Vorgeschichte von aggressiven und gewalttätigen Verhaltensweisen oder von Problemen mit der Impulskontrolle haben, sollten zwei zentrale Aspekte thematisiert werden:

1. Wie wird in dieser Einrichtung auf aggressives und auf gewalttätiges Verhalten reagiert?
2. Was kann das Kind bzw. der Jugendliche im Voraus an Informationen über sich und seine Problematik beitragen, damit die MitarbeiterInnen präventiv und effektiv deeskalierend tätig werden können?

Zu 1. gehören Informationen an das Kind bzw. den Jugendlichen, seinen Sozialarbeiter, seine Angehörigen oder wichtigen anwesenden Bezugspersonen, wo die Grenzen des Tolerierbaren in dieser Institution liegen:

- bei verbaler Gewalt, Beleidigungen, Bedrohungen?
- bei Sachbeschädigungen und ggf. Gewalt gegen Tiere?
- bei Handgreiflichkeiten?
- bei versuchter Körperverletzung?
- bei tatsächlicher Körperverletzung?

Dann sollten die Maßnahmen erläutert werden, mit denen auf gewalttätiges Verhalten üblicherweise reagiert wird und schließlich sollte über die sich daraus ergebenden Konsequenzen gesprochen werden:

- Wie sind die MitarbeiterInnen geschult und wie werden sie in gewalttätigen Situationen handeln?
- Gibt es ein Konzept von Wiedergutmachung an dem Opfer oder auf die Gruppe oder die Allgemeinheit bezogen?
- Gibt es Strafen - für alle geltend oder individuell ausgesprochen?
- Wo ist die Grenze erreicht, bei der die Betreuung abgebrochen wird?
- Bei welcher Art von Gewalttätigkeit werden Außenstehende (Angehörige, Sozialarbeiter, andere Institutionen und Aufsichtsbehörden oder -gremien) benachrichtigt?
- Bei welchen Anlässen wird die Polizei eingeschaltet?
- Wann kann es zu einer Strafanzeige kommen?

Im Punkt 2. geht es darum, Informationen bei dem Kind bzw. Jugendlichen, seinem Sozialarbeiter, seinen Angehörigen und wichtigen Bezugspersonen zu erfragen:

- Welches sind die Auslöser bei dem Kind bzw. Jugendlichen, die zu aggressiven Entwicklungen oder Ausbrüchen führen können und die wir kennen sollten? Sind es persönliche Beleidigungen, abfällige Bemerkungen über seine Familie oder Freunde, ist es ungefragter Körperkontakt, ist es ein bestimmter Tonfall eines Erwachsenen, sind es Grenzsetzungen, Aufforderungen oder Gebote von BetreuerInnen? Oder wird das Kind bzw. der Jugendliche erst aggressiv als Reaktion auf aggressives Verhalten anderer? Was empfindet das Kind bzw. der Jugendliche selbst als aggressives Verhalten anderer?
- Wie will das Kind bzw. der Jugendliche bei einem aggressiven Ausbruch behandelt werden, um seine Selbstkontrolle zurück zu gewinnen? Was kommt in solchen Situationen noch bei ihm an? Was erlebt es als hilfreich und unterstützend, um die Aggression nicht in Körperverletzung umschlagen zu lassen? Was beruhigt es, ohne es bloß zu stellen oder ihm das Gefühl zu geben, Verlierer zu sein?
- Wie erlebt es die o. g. Vorgehensweisen der Einrichtung bei aggressivem und gewalttätigem Verhalten? Sieht es selbst genügend Möglichkeiten, sich auf diese Rahmenbedingungen einzulassen oder sieht es „sein“ Scheitern als vorprogrammiert an?

Weiterhin können Kinder und Jugendliche, die schon eine gewisse Zeit von der Institution betreut werden, effektive Hinweise darauf geben, wo sie Sicherheitsrisiken sehen (für sich selbst und andere Kinder und Jugendliche, auch das Personal).

Unter der Federführung des mittleren Managements werden die Ergebnisse dieses Informationsaustauschs zusammengefasst und bewertet, so dass sie die Grundlage für die weiteren Entscheidungen bilden können.

4. Die Verantwortung und die Aufgaben der Beratenden

Regelmäßige Teamgespräche und Supervision können dazu beitragen, gewalttätige Vorfälle auszuwerten, die individuellen Anteile der Beteiligten herauszuarbeiten sowie institutionelle und strukturelle Probleme aufzudecken. Auf diese Weise können Einzelne, Teams und die Institution als Ganze aus den Vorfällen lernen und Konsequenzen ziehen, die wiederum präventiv wirksam werden können.

Es geht dabei auch um die Bearbeitung möglicher Teamprobleme, die zu Ungleichheit oder Uneinigkeit, ja sogar Untätigkeit in Krisensituationen führen können.

Z. B. wenn ein großer, kräftiger, gut trainierter männlicher Mitarbeiter in einer Team-sitzung äußert, er habe keine Probleme mit aggressiven Kindern und Jugendlichen. Er wäre noch nie bedroht oder angegriffen worden. Auch verstehe er nicht, wie man sich für eine solche Arbeit entscheiden könne, von der man doch wissen solle, welche Probleme sie mit sich bringe.

Hier werden Differenzen im Team deutlich, die einerseits zu Kommunikationsproblemen führen können, andererseits ein einheitliches und sich gegenseitig stützendes Vorgehen in Krisensituationen eher unwahrscheinlich machen, wodurch es nicht zu effektiven Lösungen kommt, ja die Unsicherheit auf Seiten der Kinder und Jugendlichen noch vergrößert wird, was wiederum die Situation verschärfen kann.⁷

Die Beratenden sind auch die ersten Ansprechpartner, wenn eine Krisensituation soweit eskaliert ist, dass es zu schwersten Bedrohungen, zu massiven Verletzungen oder auf andere Weise zu traumatisierenden Ereignissen gekommen ist. Die Beratenden sollten wissen, was in solchen Situationen hilfreich für die betroffenen MitarbeiterInnen ist und wo weiter gehende Hilfe zu finden ist (z. B. zur Vorbeugung eines posttraumatischen Belastungssyndroms).

⁷ siehe hierzu auch die Ausführungen von Wolf, K. (Weinheim 1999): Machtprozesse in der Heimerziehung. Hier wird - auf der Basis einer empirischen Studie aus dem Arbeitsfeld Heimerziehung - deutlich gemacht, wie sich auf Seiten der MitarbeiterInnen die Macht körperlicher Überlegenheit, der Rückzug der MitarbeiterInnen auf die institutionelle Macht und die Macht persönlicher Beziehung auswirken und sich gegenseitig beeinflussen.

Schließlich können die Beratenden im Alltag auch die Hüter des Leitbilds der Institution und der ethischen Grundsätze im Umgang mit den Kinder und Jugendliche sein.

5. Die Verantwortung und die Aufgaben der MitarbeiterInnen, die in direktem Kontakt zu den Kindern und Jugendlichen stehen

Einfach gesagt:

Die MitarbeiterInnen müssen bereit sein und dazu befähigt werden, mit aggressiven und gewalttätigen Konflikten mit Kindern und Jugendlichen oder zwischen Kindern und Jugendlichen professionell umzugehen. Das oberste Ziel dabei ist:

Die Persönlichkeitsrechte und die Würde der Kinder und Jugendlichen zu achten und dabei Sicherheit für alle Beteiligten herzustellen.

Z. B. führt die Bundesarbeitsgemeinschaft der leitenden Klinikärzte für Kinder- und Jugendpsychiatrie in Deutschland zu dieser Thematik aus: „Die Achtung der Würde und Selbstbestimmung der ... Kinder und Jugendlichen und ihrer Sorgeberechtigten ist Voraussetzung jeder Behandlung. Das gilt auch und besonders für den Umgang mit Krisensituationen ...“⁸

Dies gilt sinngemäß für jeden Umgang mit Kindern und Jugendlichen:

Nur wenn wir die Würde und die Persönlichkeitsrechte der Kinder und Jugendlichen respektieren, haben wir die Basis, von der aus sozialpädagogische und therapeutische Interventionen erst gelingen können. Inwieweit wir es schaffen, diesen grundsätzlichen Respekt auch in aggressiven und gewalttätigen Situationen zu erhalten und darauf gründend zu intervenieren mit dem Ziel, Verletzungen zu vermeiden oder Verletzungsfähigkeit einzuschränken, ist ein Maß für Professionalität in Krisensituationen.

Auch aus juristischen Gründen muss die besondere Rolle von Professionellen mit Betreuungsauftrag gesehen werden: Sie dürfen in gewalttätigen Krisensituationen nicht „irgendwie“ reagieren. Vielmehr muss von ihnen erwartet werden, dass sie stets angemessen handeln, d. h. nur solche Gegenreaktionen zeigen, die gerade ausreichen, ein Verletzungsrisiko zu vermeiden, und die bezogen auf die Kinder und Jugendlichen

⁸ Fegert, J. M./Späth, K./Salgo, L. (Münster 2001): Freiheitsentziehende Maßnahmen in der Jugendhilfe und Kinder- und Jugendpsychiatrie, dort:
„Leitlinie: Freiheitsbeschränkende und freiheitsentziehende Maßnahmen zur Sicherung des Behandlungszieles in der Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie“

nicht zudringlicher sind, als unbedingt nötig⁹. Damit sind auch absichtlich Schmerz zufügende Techniken ausgeschlossen, zumal sie auch in der Praxis große Risiken mit sich bringen.

Der aggressive oder auch gewalttätige Klient wird als ein Mensch in einer Krise und damit verbundenem Kontrollverlust angesehen und nicht als Gegner. Dementsprechend muss der größte Wert darauf gelegt werden, es gar nicht erst zu körperlichen Auseinandersetzungen kommen zu lassen (präventive Maßnahmen und verbale Deeskalation haben Vorrang). Auf der Grundlage des Notwehrparagrafen (im deutschen Recht) Schmerz zufügende Techniken einzusetzen, ist nicht nur ethisch bedenklich, sondern aus juristischer Sicht auch verboten, wenn die MitarbeiterInnen andere Möglichkeiten, z. B. verbale Deeskalationstechniken, Ausweich- und Selbstschutztechniken einsetzen können, um das Verletzungsrisiko zu minimieren¹⁰.

Zurückschlagen gar, wie es nur bei einem völligen Verlust der Selbstkontrolle vorstellbar ist, ist im Sinne des Notwehrparagrafen kein Reflex, sondern eine eigene Handlung, die strafbar sein kann.

Für Situationen, in denen doch einmal körperliche Interventionstechniken notwendig werden sollten, werden aus berufsethischen, rechtlichen (Stichwort: Garantenpflicht) und ggf. therapeutischen Gründen nur solche angewandt, die dem Kind bzw. Jugendlichen keinen Schmerz zufügen und es nicht körperlich schädigen. Dabei müssen selbstverständlich auch die Sicherheitsbedürfnisse der MitarbeiterInnen berücksichtigt werden. Die Persönlichkeitsrechte der Kinder und Jugendlichen stehen nicht höher als die der MitarbeiterInnen.

Wie dies gelingen kann und welche Aspekte bei der Qualifizierung der MitarbeiterInnen beachtet werden sollten, darauf möchte ich im Folgenden eingehen. Dabei setze ich nun eine Haltung voraus, die auf dem würde- und respektvollen Umgang mit den Kindern und Jugendlichen basiert.

⁹ Kienzle, T./Paul-Ettliger, B. (Stuttgart 2001): Aggression in der Pflege: Umgangsstrategien für Pflegebedürftige und Pflegepersonal, S. 68f

¹⁰ a. a. O. S. 66, 69, 73

Grundelemente eines Qualifizierungskonzepts

Zunächst einmal geht es darum, dass MitarbeiterInnen eher einen grundsätzlichen Zugang zu gewalttätigem Verhalten als eine Reihe von „Techniken“ erlernen. Es geht mehr um Grundprinzipien als um spezifische Interventionen. Das vorrangige Ziel ist es, den MitarbeiterInnen zu helfen, die richtigen Fragen an die Krisensituationen zu stellen, damit sie die Probleme selbst lösen können. Also:

Problemlösungskompetenz zu entwickeln ist wichtiger, als fertige Antworten zu haben oder nur Techniken anzuwenden.

MitarbeiterInnen sollten klare Ziele bezogen auf ihre Kinder und Jugendlichen haben und wissen, wie sie sie erreichen wollen und können („Alltagspädagogik“ bzw. „-therapie“). Darüber hinaus sollten sie Notfallreaktionsweisen für gewalttätige Situationen kennen und anwenden können, die die Alltagsarbeit ergänzen.

Wo es eben geht, sollten die Stärken des Teams genutzt werden, nicht nur individuelle Stärken einzelner MitarbeiterInnen. Es ist unsere Erfahrung, dass Einzelkämpfer - „Helden“ wie „Märtyrer“ - eher in Schwierigkeiten kommen als gute „TeamarbeiterInnen“.

Die Schlüsselfrage, die bei der Beurteilung jeder aggressiven Situation am Anfang steht, lautet:

Ist das Verhalten überhaupt gefährlich?

Es gibt einen Unterschied zwischen „gefährlichem“ Verhalten und solchem, das MitarbeiterInnen „irritierend“, „nervend“ oder „provokierend“ finden. Man sollte sich daran erinnern, dass jeder das Recht hat, sich ungewöhnlich, herausfordernd, ja sogar unausstehlich zu verhalten. Unkooperativ sein, Widerstand zeigen oder in starke verbale Erregung geraten, ist weder verboten noch per se gefährlich. Wenn wir aber auf Verhaltensweisen treffen, die gefährlich im Sinne von drohender oder tatsächlicher Körperverletzung sind (gegen sich selbst, gegen andere Kinder und Jugendliche oder gegen MitarbeiterInnen), sind wir verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um uns oder andere Beteiligte zu schützen. Dies können im Einzelfall auch sehr zudringliche und mit Körperkontakt verbundene Interventionen sein. Wenn wir in Krisensituationen so weit gehend eingreifen müssen, dass wir möglicherweise Persönlichkeitsrechte eines Menschen verletzen, ist das jedoch eine ernste Sache. Es sollte nie ohne eine ausreichende Begründung geschehen und sich strikt an Sicherheitskriterien orientieren.

Die im Folgenden umrissenen Elemente eines Qualifizierungskonzepts beziehen sich auf ein Notfallkonzept, das zum Tragen kommt, wenn alle möglichen anderen Interventionen, auf die das Kind bzw. der Jugendliche normalerweise reagiert, nicht wirksam sind. Notfallkonzept bedeutet, dass es auf Notfälle begrenzt bleibt und nicht zum Alltagshandeln oder als Ersatz für normales pädagogisches oder therapeutisches Handeln genommen wird. Nach einem gewalttätigen Zwischenfall, auf den mit einem Notfallkonzept reagiert wird, ist stets zum Alltag zurückzukehren. Krisensituationen sollten von ihrer Anzahl und der Bedeutung, die ihnen zugemessen wird, die Ausnahme bleiben, auch um eine Stigmatisierung der Kinder und Jugendlichen zu vermeiden. Kinder und Jugendliche sind - auch wenn sie häufig aggressive Kontrollverluste erleiden - nicht irgendwelche „aggressiven Übeltäter“, sondern eben Kinder und Jugendliche, die auch aus anderen Gründen von uns betreut, versorgt oder behandelt werden. Ein noch so gutes Notfallkonzept kann kompetente Anleitung, regelmäßige Teambesprechung und Supervision nicht ersetzen. Dies wird vielmehr für die Arbeit mit potenziell gewalttätigen Menschen vorausgesetzt. Professionelles Beurteilungsvermögen von aggressiven oder sich aufschaukelnden Situationen gehört zur Grundvoraussetzung, wenn jemand mit dieser Klientel arbeitet. Auch bei der Vermittlung von sicheren und effektiven Interventionen liegt die richtige und situationsangemessene Anwendung stets in der Verantwortung jedes Einzelnen bzw. des Teams.

Gefahren- und Gewaltsituationen sind fast immer zu lösen oder zu bewältigen. In Situationen jedoch, wo z. B. mehrere potenziell gewalttätige Jugendliche in einer Wohngruppe leben, oder in aggressiv geladenen Situationen, wo MitarbeiterInnen - besonders nachts - allein im Dienst sind, kommen auch die besten Konzepte an ihre Grenzen. Hier ist neben der Qualifizierung der MitarbeiterInnen die Verantwortung des Managements gefragt, um durch klare Entscheidungen Gefahrenpotenziale zu entschärfen. So muss ggf. die Belegungspolitik oder der Personalschlüssel geändert bzw. der Dienstplan umgestellt werden, wenn z. B. mehrere besonders schwierige Kinder oder Jugendliche angefragt oder in einer Gruppe betreut werden. Qualifizierte MitarbeiterInnen im Umgang mit gewalttätigen Kindern und Jugendlichen sind kein Ersatz für ein vernünftiges und verantwortungsvolles Management. Die Kompetenzen der MitarbeiterInnen zu stärken, das Handlungsrepertoire zu erweitern und die Sicherheit zu erhöhen, ersetzt nicht vorausschauendes Handeln im Team oder auf der Leitungsebene. Aber auch Leitungsentscheidungen und Dienstanweisungen können professionelles Beurteilungsvermögen der MitarbeiterInnen in den konkreten Krisensituationen nicht ersetzen!

Ein Fortbildungskonzept zum effektiven Handeln in Krisensituationen sollte

- Informationen über Aggression und Gewalt vermitteln, um die Sichtweisen und damit die Entscheidungsmöglichkeiten bei Interventionen der MitarbeiterInnen zu erweitern,
- Selbstreflexionsphasen einschließen, damit die MitarbeiterInnen sich über ihre

eigene Aggressionsbereitschaft und ihren möglichen Anteil an eskalierenden Prozessen klarer werden,

- systematisches, vorausschauendes Denken und Planen fördern, damit Krisensituationen präventiv verhindert werden können,
- Rollenspiele vorsehen, in denen die verbalen und nonverbalen Signale der MitarbeiterInnen reflektiert werden können und Krisenkommunikation geübt werden kann,
- Ausweich- und Selbstschutztechniken, Befreiungs- und Festhaltetechniken vermitteln, um die persönliche Sicherheit auch bei Versagen von verbaler Deeskalation zu erhöhen,
- die Notwendigkeit genauer Dokumentation vermitteln und eine Systematik für Nachbesprechungen vorsehen, damit Konsequenzen aus Krisensituationen gezogen werden können, die wiederum präventiv genutzt werden können und somit die Sicherheit erhöhen.

Die Themen des Fortbildungskonzepts im Einzelnen:

1. Die MitarbeiterInnen sollten die Behandlungs- oder Therapieziele bzw. die pädagogischen Ziele bezogen auf jedes Kind und jeden Jugendlichen kennen

Wenn ein Team die im Hilfe-, Erziehungs- oder Therapieplan formulierten Ziele für ein Kind bzw. Jugendlichen kennt und versteht, ist es besser in der Lage, Maßnahmen zu ergreifen, um diese Ziele zu erreichen. Andernfalls riskiert es, eher auf aggressives Verhalten zu reagieren als geplantem Handeln zu folgen. Falls es keinen Erziehungs- bzw. Therapieplan gibt oder er nicht allen bekannt ist, besteht die Gefahr, dass der Notfallplan zur Hauptrichtlinie des pädagogischen Handelns wird. Statt an den festgelegten Erziehungszielen zu arbeiten und nach den Krisen immer zu ihnen zu rückzukehren, wird der aggressive Vorfall zum Maßstab für das Handeln und der eigentliche Auftrag gerät aus dem Blickfeld. Statt konzeptionell geplant, arbeitet man „von Krise zu Krise“. Bezogen auf gewalttätiges Verhalten sollten die MitarbeiterInnen eine Vorstellung davon haben, wie die Kinder und Jugendlichen ihre Ziele, die sie mit Gewalt durchsetzen wollen, auch auf andere, nämlich friedliche Art erreichen können. Es ist oft nicht hilfreich, ein aggressiv aufgeladenes Kind bzw. einen Jugendlichen nur aufzufordern, sein Verhalten zu unterlassen, besonders wenn es keine Alternativen in seinem bisherigen Verhaltensrepertoire hat. Vielmehr sollte man es auffordern, anregen und ermutigen, indem man mitteilt, was das Kind bzw. der Jugendliche an Stelle des gewaltsamen Durchsetzens tun kann. Nicht der aggressive Erregungszustand ist das Problem (es gibt - auch für uns Erwachsene - oft gute Gründe, sich aufzuregen), sondern die gewalttätige Umsetzung des Lösungsversuchs.

2. Die MitarbeiterInnen sollten sich bewusst sein, wie sie als Person auf die Kinder und Jugendlichen wirken

Zunächst geht es darum, sich seiner eigenen Motive, in diesem Beruf zu arbeiten, bewusst zu werden. Wer möchte schon mit jemandem zusammenarbeiten, der aufgrund fehlender Motivation ein Problem für die Arbeit darstellt oder ein solches erst provoziert und damit zum Sicherheitsrisiko für sich und die anderen wird? Motivierte MitarbeiterInnen sind für Kinder und Jugendliche besser einschätzbar und neigen weniger dazu, zu gewalttätigen Konflikten beizutragen.

Neben der Motivation spielt die Frage, wie die MitarbeiterInnen die Kinder und Jugendlichen sehen, eine zentrale Rolle. Können sie sie als gleichwertige Menschen akzeptieren oder fühlen sie sich überlegen oder gar als die „Besseren“. Kinder und Jugendliche, die auf die Unterstützung und Betreuung durch andere angewiesen sind, haben oft ein feines Gespür für verdeckte Ablehnung und Nicht-Akzeptanz entwickelt.

Wenn man z. B. Jugendliche einer Wohngruppe danach befragt, was die BetreuerInnen wohl von ihnen halten, wird man in der Regel feststellen, dass sie sich darüber überraschend klar äußern können.

Die Verantwortung für die Einstellung gegenüber den Kindern und Jugendlichen und für die eigene berufliche Motivation tragen die MitarbeiterInnen!

3. Die MitarbeiterInnen sollten sich vor Arbeitsbeginn darauf vorbereiten, möglicherweise mit gewalttätigen Krisen konfrontiert zu werden

Wer vorbereitet ist, auf gewalttätiges Verhalten zu reagieren, ist weniger gefährdet, zu verletzen oder verletzt zu werden. Dabei geht es darum, sich (auch im Team) Gedanken zu machen und auszutauschen über

- sichere Kleidung und persönliche Ausstattung,
- gute Beweglichkeit besonders für Krisensituationen,
- vorausschauende Vorsichtsmaßnahmen,
- eine geübte Beobachtungsstrategie und
- geplante Selbstkontrolle.

Sichere Kleidung und Ausstattung: Die MitarbeiterInnen müssen in der Lage sein zu beurteilen, ob sie mit ihrer Kleidung, den Schuhen, dem Schmuck usw. möglicherweise ein Verletzungsrisiko für sich oder andere darstellen oder ggf. eine aggressive Situation provozieren könnten.

Gute Beweglichkeit: Hier geht es um die eigene derzeitige Beweglichkeit und damit verbunden um die Fähigkeiten, in Krisensituationen auszuweichen, effektive Selbstschutztechniken anzuwenden oder mit anderen zusammen Festhaltetechniken durchzuführen. Es geht nicht darum, dass alle fit und sportlich sind, sondern darum, dass jeder von sich und seinen Teammitgliedern weiß, wie beweglich man derzeit ist und ob man bestimmte Bewegungseinschränkungen hat, etwa durch aktuelle Verletzungen. Nur wenn man dies von seinen TeamkollegInnen weiß, kann man im Ernstfall abgestimmt und angemessen reagieren. Was nützt es einem Team, wenn es eine Festhaltetechnik durchführen will, zu der eine Person aus körperlichen Gründen nicht in der Lage ist?

Vorausschauende Vorsichtsmaßnahmen: MitarbeiterInnen sollten möglichst umfassend über ihre Kinder und Jugendlichen informiert sein bzw. sich in möglichst kurzer Zeit die entsprechenden Informationen aneignen. Die Vorgeschichte und die Eigenarten eines Kindes oder Jugendlichen sind für eine effektive Arbeit mit ihm wichtig. Besonders bedeutsam werden solche Informationen aber in Krisensituationen, in denen es zu Gewalt kommen kann.

- Bin ich genügend über das Kind bzw. den Jugendlichen informiert bezogen auf einen möglichen gewalttätigen Ausbruch des Kindes bzw. des Jugendlichen?
- Liegen auf das Kind bzw. den Jugendlichen bezogene Informationen vor, die auf ein erhöhtes Gewaltrisiko hinweisen?
- Können meine Interventionen für das Kind bzw. den Jugendlichen ein Risiko bedeuten oder die Situation verschlimmern, weil mir bestimmte Informationen über ihn fehlen?

Geübte Beobachtungsstrategie: Die genaue Beobachtung des Kindes bzw. Jugendlichen bei Beginn und im Verlauf einer aggressiven Episode hilft, die richtigen Entscheidungen bezüglich deeskalierender Interventionen zu treffen. Die Einschätzung der Umgebung kann Hinweise auf mögliche Risiken oder Schutzmöglichkeiten geben.

- Woran erkenne ich Anzeichen bevorstehender Gefahr bei dem Kind bzw. Jugendlichen?
- Wie beobachte ich (ggf. zusammen mit anderen) eine eskalierende Situation?
- Kann ich Risiken für das Kind bzw. den Jugendlichen oder mich in der Umgebung feststellen, in der wir uns gerade befinden?
- Gibt es dort auch Schutzfaktoren, die ich notfalls nutzen kann?
- Gibt es Ausweichmöglichkeiten im Falle eines Angriffs?

Geplante Selbstkontrolle: Die Selbstkontrolle in Situationen, in denen man bedroht oder angegriffen wird, lange aufrecht erhalten zu können, ist ein wesentliches Zeichen von Professionalität in aggressiven Krisen. Nur wenn es gelingt, die Selbstkontrolle auch in

solchen Stresssituationen zu behalten, kann man gute Entscheidungen zur Beendigung der Krise treffen. Von Angst verwirrt oder starr zu werden, blockiert kreative Lösungen. Übungen zur Erweiterung der Selbstkontrolle auch unter schwierigen Stressbedingungen können hier hilfreich sein.

4. Die MitarbeiterInnen sollten vorhandenes Wissen auffrischen und Neues hinzulernen

Es ist leicht nachzuvollziehen, dass es in einer Krisensituation eher zu einer Lösung beiträgt, wenn man sein Wahrnehmen und Denken erweitert statt verengt. Daher sollten verschiedene Erkenntnisse und Sichtweisen bezogen auf gewalttätige Situationen bereitgestellt werden, um das vorhandene Wissen der MitarbeiterInnen aufzufrischen und zu ergänzen. Diese Informationen sollen

- gewalttätige Situationen aus unterschiedlichen Sichtweisen heraus erklären,
- ermöglichen, Signale möglichen Gewaltausbruchs zu erkennen,
- hinweisen, wie präventive Maßnahmen ergriffen werden können,
- zeigen, wie die Erfahrung, Orientierung und Standpunkte der Teammitglieder zu nutzen sind.

5. Die MitarbeiterInnen sollten lernen, aggressive und gewalttätige Situationen durch Krisenkommunikation zu lösen

Bei einem gewalttätigen Vorfall wird erwartet, dass sich MitarbeiterInnen selbst vor Schaden schützen, aber dabei nur ein angemessenes Maß an Gegenreaktion ausüben, d. h. gerade so viel, um sich oder andere vor Verletzungen zu schützen, aber nicht mehr. Krisenkommunikation ist dabei weiter gehenden Maßnahmen, insbesondere Zwangsmaßnahmen, vorzuziehen, da dabei die Persönlichkeitsrechte des Kindes bzw. Jugendlichen gewahrt bleiben. Bei der Krisenkommunikation muss versucht werden, durch den der Situation und dem Kind bzw. Jugendlichen angemessenen Einsatz von Worten und Körpersprache, Nähe und Distanz, Blick- und Körperkontakt zur Deeskalation beizutragen. Hier sind Kommunikationsübungen und Rollenspiele hilfreich, in denen sich MitarbeiterInnen gegenseitig Rückmeldungen über ihr Vorgehen geben können.

6. Die MitarbeiterInnen sollten darin geschult werden, im Notfall mit Zwangsmaßnahmen auf einen gefährlichen Angriff reagieren zu können

MitarbeiterInnen sollten lernen, wie man sich und andere, wenn von dem Kind oder Jugendlichen erhebliche Gefahr für Leib und Leben ausgeht und Krisenkommunikation und Selbstschutzmaßnahmen nicht zum Erfolg geführt haben, nötigenfalls mit Zwangsmaßnahmen schützen kann. Bei Zwangsmaßnahmen ist zu unterscheiden zwischen

- Festhaltetechniken,
- Einsatz von Isolierungsmaßnahmen,
- mechanischen Fixierungstechniken und
- Einsatz von Psychopharmaka.

Eine **Festhaltetechnik** ist angebracht, wenn

- auf einen körperlichen Angriff reagiert werden muss, der gefährliche Folgen haben könnte, oder wenn ein solcher Angriff offensichtlich kurz bevor steht und
- die Krisenkommunikation und die Ausweich-, Befreiungs- und Selbstschutztechniken nicht zum Ziel geführt haben und
- die eingreifenden MitarbeiterInnen davon ausgehen können, dass sie sicher die Kontrolle behalten, und
- mindestens zwei in Festhaltetechniken trainierte MitarbeiterInnen vorhanden sind.

Exkurs:

Der Einsatz von Isolierungsmaßnahmen und die Persönlichkeitsrechte der Kinder und Jugendlichen

Der Einsatz von Isolierungsmaßnahmen ist angebracht, wenn

- auf einen gefährlichen Angriff reagiert wird,
- die Krisenkommunikation und die Ausweich-, Befreiungs- und Selbstschutztechniken nicht zum Ziel geführt haben
- die eingreifenden MitarbeiterInnen einen außergewöhnlichen Auslöser feststellen, der nur durch Isolierung reduziert werden kann,
- die Einrichtung, in der die Gewalt auftritt, legitimiert ist, Isolierung anzuwenden,
- die Einrichtung eine schriftliche Anweisung für den Einsatz von Isolierungsmaßnahmen hat,
- die Einrichtung einen für diesen Zweck geeigneten Raum hat,
- die eingreifenden MitarbeiterInnen sicherstellen können, dass das gewalttätige Kind bzw. der Jugendliche während der Isolierung kontinuierlich beobachtet wird, und
- die eingreifenden MitarbeiterInnen für Isolierungsmaßnahmen gut geschult sind.

Es gibt viele Diskussionen um den Einsatz eines Isolierungsraums (auch als Time-out-Raum, Auszeitraum, Entspannungsraum, in Schulen auch als Trainingsraum usw. bezeichnet), verbunden mit den Fragen, ob ein Kind bzw. Jugendlicher in einem solchen

Raum eingeschlossen wird oder nicht. Tatsächlich geht es nicht um das Einschließen, sondern um die Frage der Einschränkung persönlicher Rechte, d. h. um Freiheitsberaubung. Daher müssen an alle Entscheidungen, die zu Techniken führen, die die Bewegungsfreiheit einschränken, strenge Maßstäbe angelegt werden.

Manchmal steigt das Risiko gefährlicher Angriffe durch Faktoren aus dem Lebensumfeld des Kindes bzw. Jugendlichen durch Wahrnehmungsstörungen und -verzerrungen der Umgebung oder der Menschen oder durch andere Irritationen. In solchen Fällen kann eine überschaubare, reizarme und kontrollierte Umgebung etwas Erleichterung von dem verstärkenden Auslöser bedeuten.

Es ist das Ziel der Isolierungsmaßnahme, durch Entfernung des auslösenden Reizes aus dem Umfeld des Kindes bzw. Jugendlichen zu seiner Beruhigung und damit zur Reduzierung der Gefahr beizutragen.

In keinem Fall darf Isolierung eingesetzt werden, um zu bestrafen oder den MitarbeiterInnen den Dienst angenehmer zu machen.

Isolierungsmaßnahmen in diesem Sinne müssen also nicht in einem Time-out-Raum oder Isolierungsraum stattfinden. Sie können an jedem geeigneten Ort in der Institution stattfinden, an dem der auslösende Reiz nicht vorhanden ist und der eher die Chance der Beruhigung und Deeskalation eröffnet. In jedem Fall muss das Kind bzw. der Jugendliche bei Isolierungsmaßnahmen ständig von einer/m MitarbeiterIn begleitet werden, um bei selbstgefährdenden Handlungen sofort eingreifen zu können. Auch sollte weiter versucht werden, durch Krisenkommunikation das Kind bzw. den Jugendlichen zu beruhigen. Schließlich sollte die Isolierungsmaßnahme umgehend beendet werden, wenn das Kind bzw. der Jugendliche nicht mehr gefährlich für sich oder andere ist.

7. Die MitarbeiterInnen sollten lernen, wie man gewalttätige Vorfälle dokumentiert und in Nachbesprechungen ausgewertet

Jeder gewalttätige Zwischenfall muss dokumentiert werden. Der vorrangige Zweck eines schriftlichen Berichtes ist es, den Informationsaustausch im Team und zwischen Teams zu fördern. Gute und vollständige Berichte über gewalttätige Vorfälle, geben der Einrichtung und den Teams die nötigen Informationen, ggf. die Arbeit mit potenziell gewalttätigen Kindern und Jugendlichen zu verändern. Sie dienen auch dazu, vorbeugende Maßnahmen zu entwickeln. Gute Dokumentation kann Professionelle und ihre Einrichtungen vor falschen Anschuldigungen schützen.

Gewalttätiges Verhalten ist nicht nur ein Problem für die MitarbeiterInnen, andere Kinder und Jugendliche oder Unbeteiligte, sondern in der Regel auch für die aggressiven Kinder und Jugendlichen selbst. Hier muss ggf. deutlich gemacht werden, dass Gewalt nicht akzeptiert oder toleriert wird oder als unvermeidlich angesehen wird. Es geht nicht um Strafen, sondern eher um Fragen der Wiedergutmachung und um mögliche Modifizierungen im Therapie- bzw. Erziehungsplan.

Abschließende Bemerkungen

Grundsätzlich geht es bei allen Versuchen der Krisenbewältigung, insbesondere bei der Krisenkommunikation, darum, ein Kind bzw. einen Jugendlichen professionell durch eine Krise zu begleiten. Das bedeutet in der Praxis:

- Das Kind bzw. der Jugendliche wird als eine Person angesehen, die ein Problem mit der Steuerung ihres aggressiven Verhaltens oder der Impulskontrolle hat.
- Das Kind bzw. der Jugendliche ist (wenn sich die Aggression gegen den MitarbeiterInnen richtet) nicht der Feind des/der MitarbeiterIn, sondern es nutzt ihn als Projektionsfläche oder Übertragungsobjekt für seine eigene Problematik. Selbst wenn das Kind bzw. der Jugendliche, was oft nachvollziehbar ist, gegen den MitarbeiterInnen und deren Grenzsetzungen oder Anweisungen opponiert, ist doch der Ausprägungsgrad der Aggression, wenn sie Körperverletzung zur Folge hätte, aus der Situation heraus nicht vollständig begründbar und verständlich. Oft mischen sich lebensgeschichtliche Ereignisse und Erfahrungen mit dem aktuellen Auslöser und führen so zu gefährlichen Situationen. Häufig kommen Kinder und Jugendliche in ein Betreuungsverhältnis (insbesondere Kinder und Jugendliche mit Störungen des Sozialverhaltens oder oppositionellem Trotzverhalten), weil ein wesentlicher Teil ihrer Problematik die mangelnde Fähigkeit zur Selbststeuerung ist. Das heißt, dass es die professionelle Aufgabe der MitarbeiterInnen ist, mit den aggressiven Ausbrüchen umzugehen, da sie ein Teil der Indikation sind.
- Das unmittelbare Ziel der Krisenintervention ist die Verhinderung von Körperverletzung, das mittelbare oder langfristige ist es, die Kinder und Jugendlichen dazu zu befähigen, sich selbst besser zu steuern und auf die Auslöser nicht mit Körperverletzung oder deren Androhung zu reagieren.
- Dazu muss auch in Krisensituationen versucht werden, ein professionelles Verhältnis zu dem Kind bzw. Jugendlichen aufrecht zu erhalten, d. h. ihn respekt- und würdevoll zu behandeln, ohne die Sicherheitsaspekte aufzugeben. So kann das Kind bzw. der Jugendliche die Erfahrung machen, dass es auch in Ausnahmesituationen „gut“ behandelt wird.
- Dies erfordert von den MitarbeiterInnen eine hohe Fähigkeit zur Kontrolle der eigenen aggressiven Impulse und Ängste.

- Es geht für die MitarbeiterInnen nicht um „Siegen“ oder „Verlieren“. Es geht nicht um das Kämpfen um Positionen¹¹, möglicherweise getrieben von der Angst, das Gesicht zu verlieren. Es geht um die Verfolgung des Ziels: Körperverletzung vermeiden und eine krisenhafte Entwicklung zu einem guten Ende für alle Beteiligten zu bringen. Nicht, wer der „Sieger“ in einer aggressiven Auseinandersetzung ist, ist der Maßstab für Professionalität, sondern wer es erfolgreich schafft, Körperverletzung zu verhindern.

* Der Artikel basiert in seinem ersten Teil auf einem Vortrag im Rahmen der Tagung der Niederösterreichischen Landesakademie in St. Pölten, 23. März 2006

Literaturhinweise und -empfehlungen

Di Martino, V. (Genf 2000): Violence at the workplace: the global challenge, International Labour Organization

Di Martino, V/ Chappell, D. (Genf 1998): Violence at work, International Labour Organization

Fegert, J. M./Späth, K./Salgo, L. (Münster 2001): Freiheitsentziehende Maßnahmen in der Jugendhilfe und Kinder- und Jugendpsychiatrie, dort: „Leitlinie: Freiheitsbeschränkende und freiheitsentziehende Maßnahmen zur Sicherung des Behandlungszieles in der Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie“

Fisher, R./Ury, W./Patton, B. (Frankfurt 1997, 16. Aufl.): Das Harvard-Konzept

Kienzle, T (Stuttgart 1998): Schutzrechte für Pflegekräfte.

Kienzle, T./Paul-Ettlinger, B. (Stuttgart 2001): Aggression in der Pflege.

Petermann, F./Petermann, U. (Göttingen 2000): Aggressionsdiagnostik

Rosenberg, Marshall B. (Paderborn 2001): Gewaltfreie Kommunikation

Wolf, K. (Weinheim 1999): Machtprozesse in der Heimerziehung

¹¹ vgl. Fisher, R., Ury, W., Patton, B. (Frankfurt 1997, 16. Aufl.): Das Harvard-Konzept; dort insbesondere die Kapitel „Menschen und Probleme getrennt voneinander behandeln“ und „Auf Interessen konzentrieren, nicht auf Positionen“ sowie das Buch von Rosenberg, Marshall B. (Paderborn 2002): Gewaltfreie Kommunikation

Anschrift des Autors:

PART-Büro

Wolfgang Papenberg

Birkenweg 5

D-59425 Unna

E-Mail: info@parttraining.de

Internetseite: www.parttraining.de

Copyright beim Autor