

Persönliche Voraussetzungen welche gewalttätiges Verhalten begünstigen

Neben den verschiedenen Gewalttheorien, den Diskussionen unter den jeweiligen VertreterInnen, den widersprüchlichen Wirksamkeitsnachweisen von Präventionskonzepten und dem Ruf nach härteren Gesetzen wird ein entscheidender Faktor vernachlässigt: *Die persönlichen Voraussetzungen, Kompetenzen und Fähigkeiten der einzelnen MitarbeiterInnen, ihre psychische Stabilität, Krisenresistenz, Ambiguitätstoleranz und Berechenbarkeit.*

Dazu ein paar präzisierende und klärende Hinweise:

Gewalt ist eine mögliche Lösung, war es immer und wird es weiter sein. Ich halte es für nützlich, die internen Ressourcen zu identifizieren, die den Nährboden für die verschiedenen Gewaltanwendungen eines Individuums bereitstellen.

Primärprävention bedeutet u.a auch, die möglichen Brandherde zu erkennen, eventuelle Brandbeschleuniger zu finden und Funkenflug zu vermeiden.

Bezogen auf die Arbeit im Pflegedienst bedeutet das, dass die intrapsychischen, die sozialen und die intellektuellen „Explosivstoffe“ und „Zünder“, die zu Gewalt in der Pflege führen können besprochen werden müssen.

Dies ist - auf den einzelnen Patienten/Nachbarn/Angehörigen bezogen- sicher Standard in der Pflegeplanung und Teamsupervision.

Hier geht es aber darum, diesen Standard auch auf die in Ambulanz und auf Station tätigen „Profis“ auszuweiten.

Pflegestandards für Leib- und Seelenpflege gleichermaßen entwickeln und schulen- das wäre sicher ein nützliches „Primärpräventions- Tool“.

Natürlich gehört mehr zur Umsetzung als nur ein Schulungsnachmittag.

Die zum Teil erheblichen Veränderungen, die das gewaltige „Gewaltthema“ erfordert können nicht in Schnellkursen verstanden und erlernt werden.

Besonders schwierig wird es, wenn „bei uns gibt es sowas nicht“ oder „ich bin nicht gewalttätig“ oder „das brauch ich nicht“ vorgeschoben wird.

Diese Haltung ist so gefährlich wie „bei uns hats noch nie gebrannt“.

Mindestens ebenso gefährlich ist es, erste Anzeichen von Kontrollverlust zu überspielen, die Selbstreflektion zu scheuen und /oder das Gespräch darüber zu verweigern.

Besonderes Augenmerk gilt es den KollegInnen zu widmen, die auf mehreren Spielfeldern Leistung abliefern müssen, kaum Erholung genießen und die das Gefühl haben, das „Spiel“ entgleitet ihnen. Verlust an Selbstwirksamkeit, an Bedeutung und Anerkennung (dienstlich, sozial, privat, ganz allgemein) wiegt bei ihnen doppelt schwer, wenn in der Beziehung Team und Beziehung „Kunde“ die wahrgenommene „Unwichtigkeit“ schon wieder bestätigt wird.

Wohlvollend zugewandter

Eingriff (Assistenz) und Lebensqualität erhaltender

Zugriff (z.B. Rettungsgriff) muss regelmäßig geübt und reflektiert werden (Rollenspiel und /oder Imagination)

Der nach andauernder krankmachender Kränkung unkontrollierte

Übergriff (Gewalt, destruktiv „schalten und walten“) ist im Hirnarchiv unter „Kragen platzen“ gespeichert und braucht kein Förderprogramm, umso mehr aber Explosions-Verhinderungs-Kenntnisse. (vgl.

Sprengmittelbeseitigung) Selbsterkenntnisse, „wer bin ich?“-Fragebereitschaft, „sich zeigen können“ ohne Furcht.

Ein recht sicherer Weg in die Gewalttätigkeit gegenüber Schutzbefohlenen beginnt nicht selten schon beim Motiv der Berufswahl.

„Also Du hast ja einen schweren Beruf. Das könnte ich nicht“

„Beifall am Fenster für die Helden“

„Der Wert einer Gesellschaft wird auch am Umgang mit Alten und Schwachen.....“

„Nächstenliebe, Empathie, Belastung hoch, wenig Lohn, gute Seele, dienen, für andere da sein, die Würde des Menschen,“ noch viele viele andere Schlagworte geben dem gewählten Beruf ein besonderes Gewicht-

geben damit mir auch ein besonderes Gewicht.

Ich leide an Mangel von Beweisen, dass ich geliebt werde, dass ich „wirke“, dass ich „jemand bin“.

Ich bin der letzte Arsch in der Mitspielerhierarchie- nicht nur im Straßenverkehr, auch beim Partnerwettbewerb, auf dem Markt der Eitelkeiten und weit unten in der Berufsbeliebtheitsskala.

Depressionen, Ängste, Selbstzweifel und somatisierte Beschwerden machen alles nur schlimmer.

Nun habe ich mir ein „Handwerk“ ausgesucht, in dem kein befriedigendes Produkt hergestellt wird.

Unter Umständen muss ich verschmutzte und übel riechende Menschen liebevoll waschen, obwohl sie mich vollkotzen, beißen und beschimpfen. Das allein ginge ja noch -aber die Summe der innerseelischen und von außen drückenden Wirkfaktoren, die mich am Ende klein und hilflos machen - ist auf Dauer eine Dauerkränkung und wird evtl. zur chronischen Systemstörung.

Ich „arbeite mit Menschen“, die hierarchisch unter mir stehen/liegen. Sie brauchen mich.

Ich gebe Regeln vor, ich leiste Standards (das muß so sein), ich bin „wer“! - und ich Sorge dafür, dass die „Schutzbefohlenen“ folgsam sind. Es ist ja nur zu ihrem Besten und ich will ja auch nur, dass „alles gut“ ist.

Was für ein Schock, wenn sich der Kunde („ist bei uns König“) nicht regelkonform verhält!

„Irgendwann ist aber Feierabend, Herr.....!“- und dann passiert: All die Gewalttätigkeiten, die wir nur aus Filmen, Erzählungen oder Vernehmungsprotokollen kennen (aber ganz sicher nicht aus unserem eigenen Kopfkino!!!...oder???) *passieren* dann.

Der Affekt passiert dann die ganzen Kontrollposten und Grenzstationen und ich bin zum Gewalttäter geworden! („es ging einfach nicht mehr!!!“) und natürlich wähle ich nicht den Chef oder den Vorstand oder andere stärkere Opfer- ich wähle den Schwächeren.

Ich halte das alles für ziemlich normal und weit verbreitet.

Selbst die sonst so weisen Chinesen greifen -wenn überhaupt jemand, dann das schwache Taiwan an.

Verletzte Eitelkeiten, kompensatorischer Machtmissbrauch, pathologischer Sadismus, maligne Kränkungsfolgen uvm. - und das noch mit einem Haufen anderer Belastungen und Liebesverweigerungen hat schon so manchen großen Amoklauf zur Folge.

Gewalt in der Pflege ist ein kleiner, nicht selten wiederholten Amoklauf, der meine Lebensqualität, den Ruf und nicht zuletzt die Finanzen der Firma (und meine!) erheblich beschädigt

Gewalt gegen sich selbst und/oder sehr krank werden ist die dann doch kostengünstigere Variante und erlaubt mir per Opferstatus ein wenig Schonung und Rücksicht einzufordern.

Es ist Aufgabe von Führung alle MitarbeiterInnen auf allen Ebenen mit diesen Ausführungen zu konfrontieren und Einstellungen bzw. Beförderungen unter diesen Gesichtspunkten zu überdenken. Nicht nur nach Sympathie, nicht gekleidet in ängstliches „Liebhaben“, nicht nur nach bestem Wissen und Gewissen, sondern durch regelmäßige Gespräche, Schulungen und „Standardisierung“ im Ethikkatalog.

Einzurichten bzw. auszuwählen sind dafür Raum und Personen für geschützte Gespräche. Verfahrensanweisungen und genaue Dokumentationspflicht sind lästig, aber sehr sinnvoll.

Wichtig ist besonders, dass auf Fehler in einer professionellen Tätigkeit auch professionelle Konsequenzen folgen und dies nicht nur auf den Handwerks- sondern auch auf der Verhaltens- und Beziehungsebene. Dies gilt für alle.

Möglicherweise kann dieses große Vorhaben gelingen durch konsequentes und warmherziges Befolgen der gesetzlichen und selbstverpflichtenden Fürsorge der Führungskräfte und durch vereinbarte Mitwirkung im Veränderungs- und schließlich Bewahrungsprozess.

Strategische Ausrichtung mit wohlformuliertem Ziel der Maßnahmen ist Voraussetzung.

Mitwirkung der Belegschaft bei taktischen Schritten (Fobi-Gestaltung, Verbesserungs-/Vorschlagswesen usw.) ist förderlich für Compliance und Nachhaltigkeit.

Damit die Beschäftigten Wirksamkeit und Bestätigung erfahren können erfordert es eine sorgfältige Einarbeitung und die Bereitstellung eines passenden Arbeitsfeldes. So kann Arbeit bzw. die diesbezügliche Übernahme von Verantwortung leichter bewältigt werden

Dann kann „gute Pflege“ gut gelingen.