



Gewaltschutzkonzept

Familienunterstützung SPFH / Kisy / amb. BE

AWO Betreuungsdienste gGmbH

Ansprechpartner:

AWO Betreuungsdienste gGmbH

Berliner Straße 11

14662 Friesack Mark

Telefon: 033235 294213

Telefax: 033235 294218

E-Mail: sven.leist@awo-betreuungsdienste.de

Homepage: www.awo-potsdam.de

Geschäftsführer: Sven Leist

Inhaltsverzeichnis

1. Grundlagen	3
1.1 Geltungsbereich und Verantwortungen	3
1.2 Rechtliche Grundlagen	3
1.3 Selbstverständnis	4
1.4 Professionelle Haltung	4
2. Prävention	5
2.1. Verhaltensampel	5
2.2 Gefährdungsbeurteilung und Risikoanalyse	5
2.3 Selbstverpflichtungserklärung und erweitertes Führungszeugnis	6
2.4 Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen	6
2.5. Hospitationen	7
2.6 Deeskalationstraining	7
2.7 Supervision	7
2.8 Arbeitssituationsanalyse (ASITA)	7
2.9 KIT – Kriseninterventionsteam des AWO Bezirksverbandes Potsdam e.V.	8
2.10 Ereignismanagement und Beschwerdemöglichkeiten	8
2.11 Nähe und Distanz / Wahrung der Privat- und Intimsphäre	9
2.12 Beteiligung, Selbstbestimmung und Mitwirkung	11
2.13 Förderung Familienkompetenzen	12
2.14 (Kinder)schutz im Internet	12
3. Intervention	13
4. Nachsorge	14
Verwendete Literatur	14

1. Grundlagen

Dieses Gewaltschutzkonzept ist Anlage zu den Gesamtkonzeptionen der im Geltungsbereich benannten Bereiche.

Es beinhaltet sowohl Regelungen zum Schutz vor Gewalt für

- Kinder und Jugendliche,
- deren Eltern, die durch uns unterstützt werden,
- Mitarbeiter*innen.

1.1 Geltungsbereich und Verantwortungen

Dieses Gewaltschutzkonzept gilt für den Bereich Familienunterstützung der AWO Betreuungsdienste gGmbH:

- Kisy HVL
- SPFH HVL
- SPFH Prenzlau
- amb. BE

Die Verantwortung für die Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes liegt bei den Führungskräften der Betriebe und Teilbetriebe. Ihnen kommt eine besondere Vorbildfunktion zu.

Jede*r Mitarbeiter*in ist zur Anwendung der Regelungen dieses Gewaltschutzkonzeptes verpflichtet. Die Bezeichnungen „Mitarbeitende“ oder Mitarbeiter*innen, Unterstützer*innen schließen ehrenamtlich Tätige ein.

1.2 Rechtliche Grundlagen

Rechtliche Grundlagen für den Kinderschutz sind in mehreren Gesetzen formuliert, z. B.:

- UN-Kinderechtskonvention vom 20.11.1989
- Artikel 1, 2, 6 Grundgesetz – u. a. Menschenwürde, freie Entfaltung der Persönlichkeit, Recht auf körperliche Unversehrtheit, Freiheit der Person, Elternrecht und -pflicht
- § 1631 BGB Abs. 2 - Recht von Kindern und Jugendlichen auf gewaltfreie Erziehung, § 1631b BGB – Regelung zu freiheitsentziehenden Maßnahmen
- § 1666, 1666a BGB – familiengerichtliche Maßnahmen, Vorrang öffentlicher Hilfen
- §§ 8a, 8b, 42, 45/ 45a, 47 SGB VIII – Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung, fachliche Beratung, Inobhutnahme, Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung, Melde- und Dokumentationspflichten, Aufbewahrung von Unterlagen
- Bundeskinderschutzgesetz (BKisSchG) – besonders Kinderschutz und staatliche Mitverantwortung, Einbeziehung weiterer Berufsgruppen außerhalb SGBVIII

Grundlegend für die Arbeit sind außerdem die Vorgaben des MBSJ sowie der örtlich zuständigen Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Jugendämter) und die mit diesen geschlossenen Vereinbarungen nach § 8a sowie §72 SGBVIII.

Den Mitarbeitenden stehen Fachkräfte für Kinderschutz beratend zur Seite. Vorgehensweisen sind detailliert in den VA Vorgehen bei akuter KWG sowie VA Verdacht auf KWG geregelt. Eine am Kindeswohl ausgerichtete, lösungsorientierte Zusammenarbeit mit den Jugendämtern ist uns wichtig. Rechtliche Grundlage, besonders zum Schutz von Mitarbeitenden, ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Rechtliche Grundlage für den Gewaltschutz für Menschen mit Behinderungen:

§ 37a SGB IX Gewaltschutz

(1) Die Leistungserbringer treffen geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen, insbesondere für Frauen und Kinder mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Frauen und Kinder. Zu den geeigneten Maßnahmen nach Satz 1 gehören insbesondere die Entwicklung und Umsetzung eines auf die Einrichtung oder Dienstleistungen zugeschnittenen Gewaltschutzkonzepts.

(2) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter wirken bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben darauf hin, dass der Schutzauftrag nach Absatz 1 von den Leistungserbringern umgesetzt wird.

1.3 Selbstverständnis

Menschen, die unsere Angebote in Anspruch nehmen, vertrauen sich mit ihren Fragen, Problemen, Wünschen, ihrem Unterstützungsbedarf, ihrem Recht auf Unterstützung und Selbstbestimmung, ihrem Sicherheitsbedürfnis den Mitarbeitenden in den Einrichtungen und Betrieben des AWO Bezirksverband Potsdam e. V. an. Diesem Vertrauen wird die AWO gerecht, indem sie das Wohl, die Sicherheit und die Lebensqualität der Menschen, die wir begleiten zur Richtschnur ihres Handelns macht.

Das Menschenbild der AWO geht von der Würde, Autonomie und Selbstbestimmung der Menschen, die wir begleiten und von einem respektvollen Umgang mit ihren Zielen und Wünschen aus.

Jede Form von Gewalt, die von Mitarbeitenden, von Klient*innen untereinander oder anderen Personen gegenüber Klient*innen, Mitarbeitenden in den Bereichen und Betrieben ausgeht, wird nicht toleriert.

Aus diesem Grund ist ein systematisches Vorgehen zur Prävention, Intervention und Nachsorge bei Gewalt und Gewalttendenzen, unter besonderer Berücksichtigung des Schutzanspruchs von Kindern und Jugendlichen sowie Menschen mit Behinderungen und Mitarbeiter*innen sicherzustellen.¹

1.4 Professionelle Haltung

„Hinter jeder Handlung steht eine Haltung und umgekehrt drückt sich jede Haltung in bestimmten Handlungen aus.“²

Folgende Dimensionen der beruflichen Haltung bilden einen Orientierungsrahmen für die tägliche Arbeit in der Familienunterstützung und sind in der internen Richtlinie „Professionelle Haltung“ verankert.

Biografische Selbstreflektion:

- Kenntnis und Bewertung der eigenen Lebensgeschichte
- Beachtung von möglichen Übertragungsmomenten, ggf. Differenzierung

Reflexion individueller Wertestandards:

- Akzeptanz und Toleranz anderer Wertestandards/ Idealvorstellungen als die eigenen - Handlungsfähigkeit des Mitarbeitenden muss gewährleistet sein

¹ vgl. AWO Bundesverband 2014, S.6

² H. v. Spiegel. Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. Verlag: Reinhardt UTB, 2006)

Professionelle Nähe/ Distanz:

- die Mitarbeitenden verstehen sich als professionelle und zeitlich begrenzte Unterstützung
- klares Rollenverständnis in der Arbeit mit den Familien (beratende Funktion)

Achtung der Autonomie der Familienmitglieder:

- selbstverantwortliches Handeln der Familie unter Berücksichtigung aller Bedürfnisse der Familienmitglieder

„Gewährenlassen“ vs. Kontrolle/ Eingriff:

- Lebensweltorientierung
- Hilfe zur Selbsthilfe
- Nachvollziehbarkeit des Handelns für die Familie (insbesondere bei Kontrollen und Eingriffen)

2. Prävention

2.1. Verhaltensampel

Folgende Verhaltensampel wurde erarbeitet:

Die Verhaltensampel ist in folgende drei Bereiche gegliedert:

	Das ist immer falsch! Das ist immer verboten! Diese Dinge verletzen Rechte und Gefühle anderer und verstoßen gegen das Gesetz. Holen Sie Hilfe und Unterstützung! Es erfolgt immer eine Meldung an die Betriebsleitung.
	Das ist kritisch! Das ist nicht okay! Beschweren Sie sich! Es muss gehandelt werden!
	Das ist erlaubt! Das nervt vielleicht manchmal ein bißchen! Wenn es Sie trotzdem belastet, sagen Sie rechtzeitig Bescheid!

Das „FO Verhaltensampel“ wird in jedem Bereich durch die jeweilige Führungskraft mit Mitarbeitenden, ehrenamtlich Tätigen und Klient*innen erläutert/ besprochen und gemeinsam können Ergänzungen vorgenommen werden.

Das FO Verhaltensampel

- ist Bestandteil der jährlichen Unterweisung zum Gewaltschutz für Mitarbeiter*innen,
- wird mit jeder Familie besprochen und ihr ausgehändigt,
- wird jährlich besprochen und ggf. angepasst,
- hängt in allen Bereichen aus,
- kann auch innerhalb der Familien angewendet werden.

Mitgeltende Dokumente

- Grundlagen Gewaltschutz
- FO Verhaltensampel FaU

2.2 Gefährdungsbeurteilung und Risikoanalyse

In bereichsbezogenen Gefährdungsbeurteilungen sind u. a. mögliche Gefährdungen durch „psychische Belastung“ und „beschäftigungsbezogene Gefährdungen – Umgang mit Gewalt und Aggression“ als feste Punkte verankert.

Schutzziele sind:

- Verletzungen und psychische Belastung sind durch optimierte Arbeitsstrukturen und –Abläufe minimiert.
- Stressreduktion durch Verbesserung der Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe.
- Gefährdungen durch Gewalt und Aggression zu verhindern oder weitestgehend zu entschärfen.

Bedarfsspezifisch sind technische, organisatorische und personenbezogene Maßnahmen festzulegen.

Die Risikoanalyse zum Thema Kinderschutz ist jährlich anzupassen, auszuwerten und daraus resultierende Maßnahmen abzuleiten.

Mitgeltende Dokumente

- AH Gefährdungsbeurteilung - TOP - Umgang mit Gewalt und Aggression
- FO tätigkeitsbezogene Risikoanalyse Kinderschutz

2.3 Selbstverpflichtungserklärung und erweitertes Führungszeugnis

Bereits im Rahmen des Einstellungsverfahrens vermitteln wir Bewerber*innen, dass Gewaltlosigkeit ein zentrales Element unseres Verständnisses vom täglichen Miteinander und unseres Menschenbildes ist.

Mitarbeiter*innen verpflichten sich,

- keine Form von Gewalt oder grenzverletzendem Verhalten gegenüber anvertrauten Menschen und Mitarbeiter*innen auszuüben oder zu tolerieren,
- auf jede Art von Gewaltausübung unverzüglich zu reagieren,
- über alle Arten von Gewaltausübung und Tendenzen, von denen sie selbst oder über Andere Kenntnis erlangt haben, ihre vorgesetzten Personen zu informieren und Vorkommnisse dieser Art im FO Ereignis zu dokumentieren oder darauf hinzuwirken, dass es dokumentiert wird und Abhilfe geschaffen wird.

Außerdem erklären sie, dass sie wegen keiner der im § 72a SGB VIII / § 124 Abs.2 SGB IX aufgeführten Straftaten rechtskräftig verurteilt worden sind und auch kein entsprechendes Verfahren gegen sie anhängig ist. Ebenfalls versichern sie, dass gegen sie kein gerichtlich verhängtes Berufsverbot nach § 70 Strafgesetzbuch ausgesprochen wurde.

Jede*r Mitarbeiter*in im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe legt zu Beschäftigungsbeginn und dann spätestens alle 3 Jahre ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vor. Die Kosten hierfür trägt die AWO Betreuungsdienste gGmbH. Die Personalverwaltung unterstützt bei der Fristeinholung und erinnert die Mitarbeiter*innen vorab und dokumentiert die Einsichtnahme in das aktuelle erweiterte Führungszeugnis.

Mitgeltende Dokumente

- FO Selbstverpflichtungserklärung Gewaltschutz

2.4 Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen

Neue Mitarbeiter*innen werden systematisch eingearbeitet, um ihnen einen guten Start zu ermöglichen und Stress oder Angst aufgrund fehlender Einarbeitung zu vermeiden.

Gewaltschutz ist Bestandteil der Einarbeitung für neue Mitarbeiter*innen.

Wir ermutigen die Mitarbeiter*innen, negative Gefühle offen anzusprechen und machen darauf aufmerksam, dass es besser ist, eine Überforderung zeitnah anzusprechen.

Mitgeltende Dokumente

- FO Einarbeitung BFK/ BK BD

- FO Unterweisungsnachweis BD

2.5. Hospitationen

Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit, in anderen Einrichtungen, Bereichen zu hospitieren. Die Hospitationen und der Austausch soll es beiden Seiten ermöglichen, zu erfahren, welche Umsetzungsstrategien, Lösungsansätze für vielleicht ähnlich gelagerte Herausforderungen gefunden wurden. Der ungezwungene und offene Austausch kann andere Perspektiven und die Fokussierung auf die Lösung von Problemen lenken, Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Bewältigung von Herausforderungen lassen die Mitarbeiter*innen zu Multiplikatoren gelungener Strategien werden.

2.6 Deeskalationstraining

Das verbandsübergreifende Deeskalationskonzept beschreibt den Umgang der Mitarbeitenden mit eskalierenden Arbeitssituationen. Ziel ist die Verminderung und Vermeidung von psychischen und physischen Verletzungen jeder Art sowohl der Mitarbeitenden als auch den Klient*innen. Die Mitarbeitenden haben ein Recht auf einen sicheren Arbeitsplatz und auf Schulungen zum Umgang mit Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen. Auch Klient*innen haben ein Recht auf geschulte Mitarbeiter*innen, die mit diesen herausfordernden Verhaltensweisen professionell umgehen können.

Präventiv werden alle Mitarbeiter*innen in deeskalierenden Kommunikations- und Verhaltensweisen geschult. Es geht darum, möglichst eine Eskalation zu verhindern oder zu verzögern. Frühwarnsysteme zu erkennen und Rahmenbedingungen zu erkennen, die zu eskalierenden Situationen führen.

Des Weiteren werden verbale und nonverbale Kriseninterventionstechniken geschult und aufgefrischt sowie körperliche Interventionstechniken gezeigt. In der Schulung wird zudem ein Schwerpunkt daraufgelegt, welche Schritte nach einer eskalierenden Situation eingehalten werden müssen.

Die Schulungen erfolgen entweder durch betriebsinterne ausgebildete Deeskalationstrainer*innen oder durch Nutzung der Angebote der Fort- und Weiterbildung AWO Bezirksverband Potsdam e.V. oder durch externe Dozent*innen.

Mitgeltende Dokumente

- Deeskalationskonzeption für den AWO Bezirksverband Potsdam e. V. und seinen Tochtergesellschaften

2.7 Supervision

Ein weiterer Baustein für präventiven Gewaltschutz ist das Angebot von externer Supervision mit dem Ziel, das eigene Handeln reflektieren zu können und dadurch neue Impulse und Ideen zu fördern, um mit vielleicht verfahrenen Situationen in der täglichen Arbeit mit den Klient*innen und dem täglichen Miteinander im Team umzugehen.

Das Angebot als Fall-, Team- oder Gruppensupervision besteht grundsätzlich für alle Teams in der AWO Betreuungsdienste gGmbH, ist für Mitarbeiter*innen, die mit Situationen mit herausforderndem Verhalten konfrontiert sind, jedoch verpflichtend.

2.8 Arbeitssituationsanalyse (ASITA)

Die Asita ist ein Gruppendiskussionsverfahren (Workshop von 2 bis 3 Stunden) und ermöglicht einen schnellen Überblick arbeitsbedingten Belastungen und Ressourcen der Mitarbeitenden.

Die Asita stellt die Erfahrungen der Mitarbeitenden ins Zentrum. Sie hilft dabei, Verbesserungspotenziale der Arbeitssituation aufzudecken. Die Mitarbeitenden als „Experten in eigener Sache“ tragen aktiv mit konstruktiven Vorschlägen zur Optimierung der Arbeitsbedingungen bei.

Die Asita liefert systematische Hinweise zu Belastungsschwerpunkten im Betrieb/Teilbetrieb und entwickelt wertvolle Lösungsideen, aus denen konkrete Maßnahmen für die einzelnen Arbeitsbereiche abgeleitet werden können.

Die Durchführung von Arbeitssituationsanalysen soll alle 5 Jahre in den Betrieben erfolgen. Bei umfangreichem Bearbeitungsbedarf abgeleiteter Maßnahmen, wie z. B. längerfristiger Baumaßnahmen, ist auch eine längere Zeitspanne (6 Jahre) möglich.

Mitgeltende Dokumente

- Konzeption Betriebliches Gesundheitsmanagement im AWO Bezirksverband Potsdam e.V. und seiner Tochtergesellschaften

2.9 KIT – Kriseninterventionsteam des AWO Bezirksverbandes Potsdam e. V.

Im AWO Bezirksverband Potsdam e. V. ist ein Kriseninterventionsteam installiert, dass für Bereiche/ Mitarbeitende des Verbandes und seiner Tochtergesellschaften im Bedarfsfall angefordert werden kann.

Ein Kriseninterventionsteam besteht aus je 2 Moderator*innen, die vor dem Einsatz sorgfältig und passend zur jeweiligen Situation und Einrichtung ausgewählt werden.

Die KIT-Moderator*innen können angefordert werden bei z. B. folgenden Anlässen:

- Ereignisse, wie Beschwerden oder systematische Fehler, die bei der Ursachenanalyse auf komplexen Veränderungsbedarf hindeuten
- sich aus dem Arbeitsprozess ergebende Krisen (Gefährdungen, anhaltende Konflikte im Team und/ oder mit der Leitung etc.)
- Signale von Führungskräften oder den Mitarbeitenden über Unterstützungsbedarf zur Bewältigung von Problemlagen
- ein dauerhaft hoher Krankenstand
- traumatische Ereignisse im Arbeitskontext (z. B. physische/ psychische Gewalt, ein Todesfall, selbstschädigendes Verhalten oder Suizidalität von Betreuten)
- schwere psychische Erkrankungen von Betreuten und infolgedessen interaktionelle Probleme im Team
- hohe psychische Stressbelastung einzelner Mitarbeiter*innen

2.10 Ereignismanagement und Beschwerdemöglichkeiten

Unter dem Begriff „Ereignis“ verstehen wir alle Eingaben und Informationen, die auf möglichen internen Eingriffs- und Steuerungsbedarf hinweisen. Dazu gehören Fehler, Anregungen, Anerkennungen, Beschwerden und unerwünschte Situationen. Jeder Mitarbeitende trägt zur Erkennung und Dokumentation von Ereignissen bei, alle Ereignisse werden erfasst und bearbeitet, Ereignisse werden als Lernpotenzial angesehen, kommuniziert und zur ständigen Verbesserung genutzt. Das Beschwerdemanagement ist Teil des Ereignismanagements. In allen Einrichtungen der AWO Betreuungsdienste sind Ansprechpartner*innen für Beschwerden benannt und über Aushänge bekannt gemacht.

Der Umgang mit Beschwerden wird im Erstgespräch erläutert und wird den Interessent*innen schriftlich in leichter Sprache zur Verfügung gestellt. „Neue“ Familien werden über die Beschwerdemöglichkeiten informiert.

In den Bereichen (Büros, Kisy-Gemeinschaftsräume) hängen „Beschwerdekästen“ und Ansprechpartner*innen für Beschwerden aus.

Ein funktionierendes Ereignismanagement ermöglicht Mitarbeiter*innen, Klient*innen, Angehörigen, gesetzlichen Vertreter*innen, Anwohner*innen usw. Probleme, Sorgen, Beobachtungen, Unzufriedenheiten, Fehler, Verbesserungsmöglichkeiten oder auch konkrete Hinweise mitteilen zu können. In diesem Sinne stellt das Ereignismanagement auch ein Frühwarnsystem im Sinne des Gewaltschutzes dar.³

Externe Beschwerdemöglichkeiten

Eltern, Kinder und Jugendliche sind darüber informiert, dass sie sich außerhalb der eigenen Einrichtung bei der Betriebsleitung bzw. der Geschäftsführung beschweren können. Sie werden darüber informiert, dass sie sich auch an die unabhängigen Beschwerde- und Ombudsstellen im Land Brandenburg, der Stiftung SPI (für Kinder und Jugendliche) sowie BOJE e. V. (für Eltern/ Elternteile), wenden können. Die Info-Blätter hierfür werden ausgehändigt und hängen in den Einrichtungen aus.

Mitgeltende Dokumente:

- VA Lenkung von Ereignissen
- Beratungs-/Beschwerdemöglichkeiten amb. EGH/ TS/ BP/ FaU amb.
- Infoblatt BOJE e. V. und Stiftung SPI (BEOBE)

2.11 Nähe und Distanz / Wahrung der Privat- und Intimsphäre

In der Unterstützung der Familien ist Nähe und Distanz ein wichtiger Aspekt, um einen gelungenen Umgang mit den Familien zu gestalten. Einerseits ist es wichtig, Nähe zu Familienmitgliedern aufzubauen, um Vertrauen zu schaffen und um eine positive Beziehung zu ihnen zu pflegen. Das reduziert Stress und Angst und schafft/ fördert eine wohltuende Atmosphäre auch für die Mitarbeiter*innen. Andererseits ist es wichtig, Distanz zu wahren, um professionell bleiben zu können und um die eigenen Gefühle regulieren zu können. Voraussetzung für ein gelungenes Familien – Unterstützer*innen Klima ist eine ausgewogene Balance zwischen Nähe und Distanz. Es ist wichtig, die Bedürfnisse und Wünsche der einzelnen Familienmitglieder zu berücksichtigen und angemessen auf sie einzugehen, während man eine Distanz wahrt, um die Vertrauenswürdigkeit der Unterstützung zu erhalten.

Ein weiterer präventiver Baustein unseres Gewaltschutzkonzeptes ist die Wahrung der Privat- und Intimsphäre der Familien. Hierzu haben wir einen Standard erarbeitet.

Die Inhalte des Standards Wahrung der Privat- und Intimsphäre sind für alle Mitarbeitenden verbindlich. Sie sind Bestandteil der Einarbeitung für neue Mitarbeitende sowie der jährlichen Unterweisung.

Mitgeltende Dokumente

- ST Wahrung der Privat-/Intimsphäre FaU
- Unterweisungsplan BD

Den Führungskräften und Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie selbst und die Kinder und Jugendlichen unterschiedliche Bedürfnisse nach Nähe und Distanz haben. Das Distanzbedürfnis des Einzelnen wird beachtet. Die Mitarbeitenden sind zum Umgang mit Wünschen nach Nähe und Distanz von Kindern und Jugendlichen geschult und halten eine professionelle Distanz ein.

Das Vereinbaren von Regeln mit dem Team, Eltern und den Kindern und Jugendlichen zum Umgang mit Distanz und Nähe ist möglich. Vereinbarte Regeln werden transparent kommuniziert (z. B. mit Hilfe einer Verhaltensampel).

³ vgl. AWO Bundesverband 2014, S. 14

In den Einrichtungen der Hilfen zur Erziehung gilt der Grundsatz des Schutzes der Freiheits- und Privatsphäre. Dieser Schutz bezieht sich auf die Identität, die Intimität, die Kommunikation sowie die Sexualität der jungen Menschen einschließlich der sexuellen Orientierung.

Täterstrategien für sexuelle Gewalt und Machtmissbrauch (zitiert nach und ausführlicher in: ExD 2020 AWO Handreichung Schutzkonzepte gegen sexuellen Missbrauch, S. 23 - 26, in ELO):

Täter suchen sich in der Regel gezielt Opfer, die besonders verletzlich sind, eine repressive oder unvollständige Sexualerziehung erfahren haben und folglich das Geschehen nur unzureichend einordnen können, denen in ihrem Herkunftssystem traditionelle Denkmuster vermittelt wurden, emotional/ körperlich vernachlässigte Kinder, die ein großes Bedürfnis nach Aufmerksamkeit und Zuwendung haben, die gelernt haben, Erwachsenen nicht zu widersprechen, behindert sind.

Die Gefahr für ein Kind, zum Opfer zu werden, steigt, je größer die Defizite an Sicherheit, Liebe, Anerkennung, Zuwendung und Wärme sind.

- Vorgehen von Tätern:
 - Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung und Vernebelung der Wahrnehmung des Kindes und der Umwelt (z. B. dem Kind das Gefühl geben, etwas Besonderes zu sein, Geschenke/ besondere Vergünstigungen)
 - schleichende Sexualisierung der Beziehung (z. B. Grenzüberschreitungen im Spiel/ in alltäglichen Handlungen, in der Sprache als Test)
 - Kontrolle z. B. von Zeitabläufen und Isolation des Kindes von seinen Bezugspersonen durch Manipulation der Wahrnehmung dieser Personen
 - Widerstand ignorieren, aufweichen, brechen
 - Geheimnisdruck aufbauen („unser Geheimnis, wenn du es verrätst, passiert was Schlimmes“) und Schuldgefühle verursachen (dem Kind wird suggeriert, dass es aktiv beteiligt ist)
 - Alternativerklärungen anbieten für das Verhalten des Kindes, Signale des Kindes als unglaubwürdig darstellen

Festlegungen zur Wahrung von Nähe, Distanz und zum Schutz der Intimsphäre (gültig für alle Bereiche):

- Kinder und Jugendliche werden mit ihrem Vornamen bzw. Rufnamen angesprochen (nicht „Schätzchen, Schnecke...“). Die Verwendung von Kose- und Spitznamen ist zu reflektieren, da dass die jungen Menschen stigmatisieren oder diskriminieren kann.
- Mitarbeitende geben ihre privaten Telefonnummern/ Mailadressen nicht an Kinder/ Jugendliche und Familien. Mitarbeitende unterhalten keine privaten Kontakte außerhalb der Dienstzeit zu Kindern/ Jugendlichen und Familien.
- Mitarbeitende tauschen sich regelmäßig zu den Themen Grenzsetzung, Privatsphäre, Körperkontakt und eigenem Nähe- und Distanzbedürfnis aus und reflektieren ihre persönlichen Abgrenzungsstrategien.
- Mitarbeitende sprechen Grenzverletzungen gegenüber Kindern/ Jugendlichen sofort an und unterbrechen diese.
- Herabwürdigende sowie sexistische Bilder und Äußerungen werden nicht geduldet (AGG).
- Die Mitarbeitenden verwenden die korrekte Bezeichnung von Geschlechtsorganen.
- Intime Berührungen (z. B. Küssen) sind, auch wenn die Initiative vom Kind/ Jugendlichen auszugehen scheint, untersagt.
- Mitarbeitende tragen eine ihrer Tätigkeit entsprechende Kleidung. Im Team wird der sensible Umgang mit Bekleidung thematisiert, z.B. welche Kleidung trägt zur Sexualisierung der Atmosphäre bei, welche Tattoo-Motive könnten als anstößig oder angsteinflößend gewertet werden?

- Kinder, Jugendliche und Erwachsene sind in den Einrichtungen immer mindestens so bekleidet, dass die Geschlechtsorgane bedeckt sind. Kinder tragen in Saunen, Badeanstalten etc. mindestens eine Badehose/ Unterwäsche. Beim Baden in Planschbecken tragen Kleinstkinder Schwimmwindeln.
- Kinder und Jugendliche werden nicht leicht bekleidet, z. B. beim Planschen und Baden, fotografiert. Es werden grundsätzlich keine Fotos/ Filme in sensiblen, intimen Situationen gemacht, z. B. Toilette, Topf, Schlafen etc.. Nacktfotos sind untersagt.
- Jegliche Aufnahmen (Foto, Film, Ton etc.) mit privaten Geräten der Mitarbeiter*innen (Smartphone, Tablet, Kameras etc.) sind untersagt.
- Mitarbeitende reflektieren mit Eltern, Kindern/ Jugendlichen über angemessenen und unangemessenen Körperkontakt. Eltern, Kinder/ Jugendliche können Informationsangebote nutzen, z. B. die Internetseite für 8 - 12jährige „trau-dich.de“, Infomaterialien der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung etc.
- Mitarbeitende identifizieren gemeinsam mit den Familien Risikosituationen für Grenzverletzungen/ Übergriffe durch andere und besprechen, wie sie sich schützen bzw. Unterstützung holen können.

2.12 Beteiligung, Selbstbestimmung und Mitwirkung

Beteiligung ist für uns eine entscheidende Voraussetzung, um Menschen zu stärken.

„Durch Beteiligung entwickeln Kinder und Jugendliche Verantwortungsbewusstsein und erleben Selbstwirksamkeit. Beteiligung ist ein Faktor wirksamen Kinderschutzes, ein wesentlicher Erfolgsfaktor für das Gelingen erzieherischer Hilfen, ein durchgehendes Qualitätskriterium und spiegelt sich in Strukturen, Verhalten, Vorgaben und Dokumentationen wider“.⁴

Mit unseren Führungsgrundsätzen verpflichten wir uns zu einem kooperativen Leitungsstil. Es ist uns wichtig, ein vertrauensvolles und konstruktives Betriebsklima zu schaffen. Wir verstehen uns als lernende Organisation, in der Angebote und Konzeptionen unter Beteiligung der Mitarbeitenden und Familien kontinuierlich und bedarfsgerecht weiterentwickelt werden. Aktuelle Anforderungen werden dabei genauso beachtet wie die Ergebnisse aus Evaluationen, Befragungen und der Bearbeitung von Beschwerden und Hinweisen.

Beteiligung von Kindern/ Jugendlichen im Alltag:

- Kinder/ Jugendliche haben ein Recht auf Beteiligung. Sie sind in allen, sie betreffenden Angelegenheiten anzuhören. Ihre Meinung ist angemessen und ihrem Alter und Entwicklungsstand zu berücksichtigen. Das bedeutet z. B. Beteiligung an der Alltagsgestaltung, der Angebotsgestaltung der Hilfeplanung oder Umsetzung des Beschwerdemanagements.
- Projekte und Angebote entwickeln sich aus den Interessen der Kinder, Jugendlichen und Eltern und werden mit ihnen geplant, durchgeführt, dokumentiert und ausgewertet.
- Kundenbefragungen werden dokumentiert mindestens einmal im Jahr durchgeführt und mit den Klient*innen ausgewertet.

Selbstbestimmung kann das Selbstbewusstsein fördern, indem es einer Person ermöglicht, ihr Leben und ihre Entscheidungen entsprechend ihren Möglichkeiten aktiv zu gestalten und zu kontrollieren. Durch die Übernahme von Verantwortung für ihr eigenes Leben und die eigenen Handlungen kann eine Person ihre Fähigkeiten stärken und ihr Selbstbewusstsein aufbauen.

Sie wird motiviert, ihre Ziele zu verfolgen. Das schafft ein Gefühl der Kompetenz und Kontrolle über das eigene Leben und deshalb ist Selbstbestimmung ein Beitrag zu einem gesunden Selbstbewusstsein.

⁴ nach: Landesjugendamt Brandenburg (jetzt MBJS, Anmerkung der Autoren): Orientierungshilfe zur Entwicklung und Anwendung von Handlungsleitlinien zur Beteiligung und zur Beschwerde von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen der Hilfen zur Erziehung und Eingliederungshilfen sowie Wohnheimen und Internaten, 2013 (in ELO unter: ExD LJA Orientierungshilfe Beteiligung HzE)

Beteiligung von Eltern im Alltag:

Die Stärkung der Eltern zur Wahrnehmung von Selbstbestimmung und Mitwirkungsrechten und -möglichkeiten nimmt eine wichtige Schlüsselrolle im Gewaltschutz ein. Es ist unser Grundsatz, dass Menschen, die durch uns begleitet werden, durch uns darin bestärkt werden, ihren Willen, ihre Wünsche aber auch ihr Abneigungen und Ablehnung zu äußern.

Die Führungskräfte fördern insbesondere durch Vorleben und Gesprächsangebote das Bewusstsein und die Bereitschaft der Mitarbeiter*innen den Eltern zuzuhören, respektvoll auf ihre Wünsche und Willensäußerungen einzugehen und sie in der Umsetzung dieser zu unterstützen. Ebenfalls ist es Aufgabe der Mitarbeiter*innen die Eltern dabei zu unterstützen, eigene Ziele zu entwickeln und sie in der Verwirklichung dieser zu unterstützen.

Bei den AWO Betreuungsdiensten gGmbH nutzen wir trägerbezogen/ systembezogen aktuell vor allem folgende Instrumente zur Stärkung von Selbstbestimmung und Mitwirkung:

- Bildungsangebote für Klient*innen zu Themen wie Mitwirkung, Teilhabe, meine Rechte
- Eltern lernen von Eltern (Workshops von Eltern für Eltern)
- Mitwirkungsgremien (gilt nur für BE amb.)
- das Angebot zur Teilnahme an Teambesprechungen sowie an Bewerbungsgesprächen
- die Möglichkeit zur Teilnahme an Arbeitsgruppen wie z. B. der verbandsübergreifenden AG Inklusion
- Beschwerdemanagement
- Kundenbefragungen

Beteiligung von Mitarbeitenden:

- ein offener Umgang mit Verbesserungsvorschlägen, Kritik und Anregungen wird angestrebt
- Mitarbeitende haben unterschiedliche Möglichkeiten ihre Meinungen, Vorschläge bzw. Gedanken zu Situationen mitzuteilen, zum Beispiel sind Teamberatungen und Mitarbeiterjahresgespräche fester Bestandteil der einzelnen Arbeitsbereiche und sorgen für stetige Reflektion der Arbeitssituationen und ermöglichen eine zeitnahe Strategieentwicklung zur Konfliktvorbeugung und -lösung
- Einbeziehung in Konzeptionsentwicklung und Planungsprozesse wie z.B. Qualifizierung, Neu- bzw. Umbau, Sanierung, Ausstattung
- um die Gleichbehandlung aller Geschlechter zu gewährleisten, setzen sich Teams aktiv mit Vorurteilen auseinander und reflektieren gesellschaftlich verbreitete stereotype Geschlechterbilder, die z.B. Männlichkeit und Fürsorge gegeneinander ausspielen

2.13 Förderung Familienkompetenzen

Um die Eltern in ihrer Aufgabe als Sorgeberechtigte zu stärken, bieten wir zusätzlich zur individuellen Unterstützung und Begleitung Workshops/ Bildungsangebote an.

Die Wünsche und Vorstellungen seitens der Eltern zu Themen von Elternbildungen/ Workshops werden berücksichtigt. Eltern werden bei der Organisation und Durchführung der Workshops beteiligt.

2.14 (Kinder)schutz im Internet

Den Mitarbeitenden ist bewusst, dass Kinder, Jugendliche und auch die Eltern Unterstützung bei der Nutzung des Internets und anderer elektronischer Medien benötigen.

Mit den Familien werden Chancen und Gefahren z. B. von sozialen Netzwerken wie Instagram usw. thematisiert. Die Mitarbeiter*innen entwickeln bei Bedarf mit den Familien gemeinsam Regeln zur Internetnutzung und aktualisieren diese regelmäßig (z.B. keine Teilnahme an Gewinnspielen, keine Downloads, kein Besuch von nicht kinder- und jugendgerechten Chaträumen, zeitliche Begrenzung der Nutzung des Internets bzw. elektronischer Medien). Die Eltern, Kinder und Jugendlichen werden sensibilisiert, verantwortungsvoll mit Medien (Internet, Smartphone, W-LAN, Spielekonsolen, Messengerdiensten u.a.) umzugehen. Bei Bedarf klären Mitarbeiter*innen Kinder und Jugendliche sowie ihre Eltern zu Themen wie Cybermobbing und Hassposts auf.

Mitgeltende Dokumente

- www.schau-hin.info (Website mit vielen Informationen)

3. Intervention

Im Falle eines Gewaltverdachts bzw. -vorfalls muss jeder Bereich in der Lage sein, zeitnah nach transparenten Verfahren und festgelegten Kriterien, zum Schutz der betroffenen Nutzer/innen, aber auch unter Wahrung der Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeiter*innen handeln zu können. Um in solch einer Situation adäquat handeln zu können, bedarf es einer sorgfältigen Vorbereitung.⁵ Trotz aller Vorkehrungen im Rahmen des Gewaltschutzes kann das Eintreten von Gewaltsituationen nicht vollständig ausgeschlossen werden.

Nachfolgend sind die mitgeltenden Dokumente benannt, in denen Abläufe geregelt sind, die im Falle des Eintretens unterschiedlicher Gewaltsituationen handlungsleitend sind und den Mitarbeitenden Sicherheit vermitteln sollen.

Des Weiteren hat die AWO Betreuungsdienste gGmbH ein Notfallinformationssystem festgelegt - dieses ist den Mitarbeitenden bekannt – es ist Bestandteil der Einarbeitung und wird jährlich unterwiesen.

Wenn ein Verdacht besteht, dass Eltern/ Außenstehende Gewalt gegenüber einem Kind/ Jugendlichen ausgeübt haben, wird ein Kinderschutzverfahren gemäß § 8a SGB VIII eingeleitet. Dafür stehen interne und externe Fachkräfte für Kinderschutz beratend zur Verfügung (§ 8b Nr.1 SGBVIII).

Mitgeltende Dokumente

- Notfallinformationssystem AWO BD
- AH Intervention und Nachsorge Gewaltschutz EGH BD
- Notfallplan bei Gewalt gegen Kinder (einrichtungsbezogen)
- Notfallplan bei Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten durch Mitarbeiter gegenüber uns anvertrauten Menschen
- FO Ablaufdokumentation bei Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten durch Mitarbeiter gegenüber uns anvertrauten Menschen ansehen
- VA Vorgehen bei akuter KWG
- VA Verdacht auf Kindeswohlgefährdung
- ST Krisenintervention FaU
- FO Notrufliste Krise FaU
- Deeskalationskonzeption für den Bezirksverband Potsdam e. V. und seine Tochtergesellschaften und mitgeltende Dokumente
- Orientierungshilfen bei Verdacht auf sexuelle Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen:
 - ExD AWO Handreichung Schutzkonzepte gegen sexuellen Missbrauch 2020
 - ExD Checkliste sexualisierte Gewalt

⁵ AWO Bundesverband 2014, S. 15

- ExD Start CL sexuelle Übergriffe 2022

4. Nachsorge

Klient*innen und Mitarbeiter*innen haben ein Recht auf ein gewaltfreies Miteinander. Mit Hilfe des Gewaltschutzkonzeptes möchten wir diesem Anspruch gerecht werden. Kommt es jedoch trotz der Präventionsmaßnahmen zu Gewaltsituationen, ist eine umfassende Nachsorgekette unerlässlich. Hierfür wurden in der „AH Intervention und Nachsorge Gewaltschutz EGH BD“ Hinweise zum Umgang mit stark belastenden Ereignissen und Grundlagen für die Erstbetreuung zusammengetragen.

Für Mitarbeiter*innen, welche von einem stark belastenden Ereignis betroffen sind, sind ebenfalls Maßnahmen in der Deeskalationskonzeption für den AWO Bezirksverband Potsdam e. V. und seinen Tochtergesellschaften beschrieben.

Tritt ein Gewaltereignis ein, so kann auch das Kriseninterventionsteam (KIT) des AWO Bezirksverbandes Potsdam e. V. aktiviert werden.

Mitgelte Dokumente

- AH Intervention und Nachsorge Gewaltschutz EGH BD

Verwendete Literatur

AWO Bundesverband e. V.: Gewalt gegenüber der AWO anvertrauten Menschen, 2014

AWO Handreichung Schutzkonzepte gegen sexuellen Missbrauch 2020

H. v. Spiegel. Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. Verlag: Reinhardt UTB, 2006

www.gesundheitsinformation.de

Enders Ursula, Kossatz, Yücel, Kelkel, Martin, Eberhardt, Bernd (2010): Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag

https://www.praeventionbildung.dbk.de/fileadmin/redaktion/praevention/microsite/Downloads/Zartbitte_r_GrenzuebergriffeStraftaten.pdf [aufgerufen am 25.09.2023]