

Input 2

Interventions-, Präventionsstrategien und -maßnahmen – Beispiele guter Praxis von Schutzkonzepten –

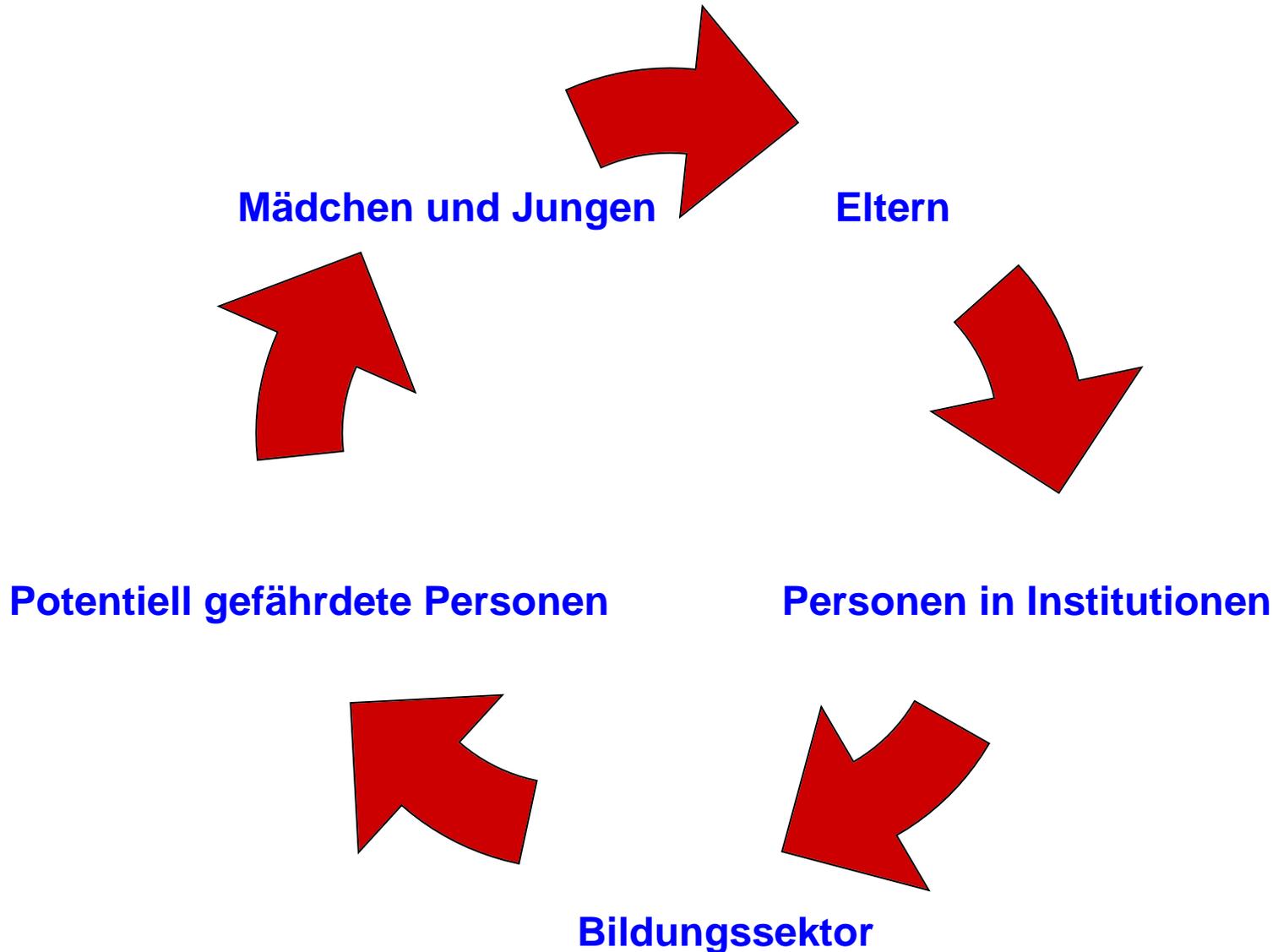


Prof. Dr. Mechthild Wolff, Hochschule Landshut

Die aktuelle Kampagne

<http://kein-raum-fuer-missbrauch.de/kampagne/ueber-die-kampagne/>

Strategie der multiperspektivischen Prävention



Runder Tisch der Bundesregierung

**Sexueller Kindesmissbrauch in
Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in
privaten und öffentlichen Einrichtungen und
im familiären Bereich**

Vorsitz

Bundesministerin für Bildung und Forschung
Prof. Dr. Annette Schavan

Bundesministerin für Justiz
Sabine Leutheusser-Schnarrenberger

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Dr. Kristina Schröder

Präventionsstrategie des Runden Tisches Kindesmissbrauch

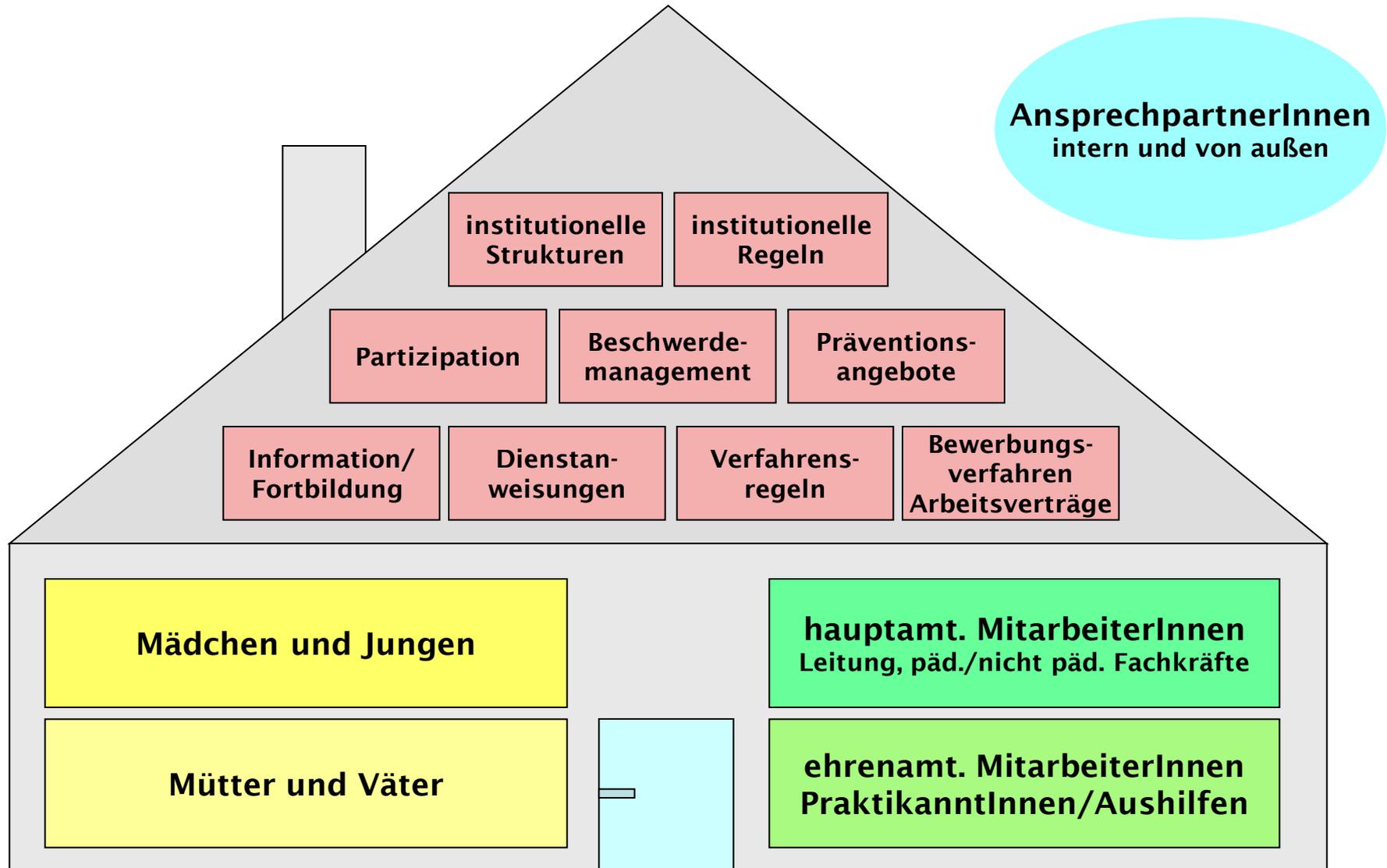
**Erhöhung der Verbindlichkeit durch die Koppelung
von Förderung und Implementierung eines
Schutzkonzeptes für Kinder und Jugendliche in
Institutionen**

Mindeststandards

- 1. Vorlage eines trägerspezifischen Kinderschutzkonzeptes**
- 2. Implementierung von kinderschutzorientierten Personalentwicklungsmaßnahmen**
- 3. Einrichtungsinterne Analyse zu arbeitsfeldspezifischen Gefährdungspotentialen und Gelegenheitsstrukturen**
- 4. Installierung von Beteiligungsformen für Kinder und Jugendliche**
- 5. Internes und externes Beschwerdeverfahren**
- 6. Managementplan bei Verdachtsfällen**
- 7. Hinzuziehung eines/einer externen Beraters/Beraterin bei Verdachtsfällen (z.B. Fachkraft für Kinderschutz)**
- 8. Dokumentationswesen für Verdachtsfälle**
- 9. Themenspezifische Fortbildungsmaßnahmen für MitarbeiterInnen durch externe Fachkräfte**
- (10. Aufarbeitung in Institutionen und nachhaltige Veränderung)**
- 11. Maßnahmen der Rehabilitierung von Personen, die zu Unrecht verdächtigt wurden**



Kultur der Grenzachtung



Was ein Schutzkonzept *nicht* sein sollte...

Ein Schutzkonzept ist nicht zu verwechseln mit Leitlinien, Verfahrensvorschriften, Dienstanweisungen, Verhaltenskodices oder anderen institutionellen Standards.

Was ein Schutzkonzept *nicht* sein sollte...

Ein Schutzkonzept ist nicht durch organisationsweite Fortbildung zu ersetzen. Fortbildung gilt als Allheilmittel - Re-Education als Hoffnungsträger - Ökonomisierung und Vermarktung des Problems.

Fortbildung impliziert eine falsche Sicherheit, denn Wissen ist nicht automatisch Können und Handeln.

Was ein Schutzkonzept *nicht* sein sollte...

Beteiligung als Leitidee einer Einrichtung/Organisation reichen als Schutzkonzept allein nicht aus, professionelle Beziehungen basieren immer auf Beteiligung + Schutz + Vertrauen.

Was ein Schutzkonzept sein sollte...

Organisationsentwicklung dient den zu versorgenden Menschen in Systemen, sie dient nicht den Strukturen im Sinne eines Selbstzwecks.

Fachliche Weiterentwicklung und Haltungsänderungen können nicht durch Gesetze und Verordnungen in Gang gesetzt werden, sondern nur in lernenden Organisationen.

Was ein Schutzkonzept sein sollte...

Die Erarbeitung von Schutzkonzepten basieren auf partizipativen Organisationsentwicklungsprozessen mit Top-down und Bottom-up-Elementen.

Betroffene werden an den Steuerungsgruppen, Projektgruppen, Arbeitsgemeinschaften, Qualitätszirkeln etc. beteiligt.

Wie ein Schutzkonzept entwickelt wird...

Vor der Entwicklung eines Schutzkonzepts benötige ich zuvor eine genaue Definition, was ich eigentlich wo für wen vermeiden oder ausschließen möchte.

Wie ein Schutzkonzept entwickelt wird...

Vor der Entwicklung eines Schutzkonzepts benötige ich empirisches Wissen darüber, welche Ängste, Unsicherheiten, Risiken, Schutzbedürfnisse Kinder und Jugendliche selbst benennen können (>Nutzerbefragungen).

Wie ein Schutzkonzept entwickelt wird...

Handelt es sich um einen Entwicklungsprozess vor dem Hintergrund eines Falls stattgefundenen Machtmissbrauchs?

Handelt es sich um einen Entwicklungsprozess ohne institutionelles Vorwissen?

...denn: beide Ausgangslagen implizieren je andere methodische Zugänge!

Beispielfall

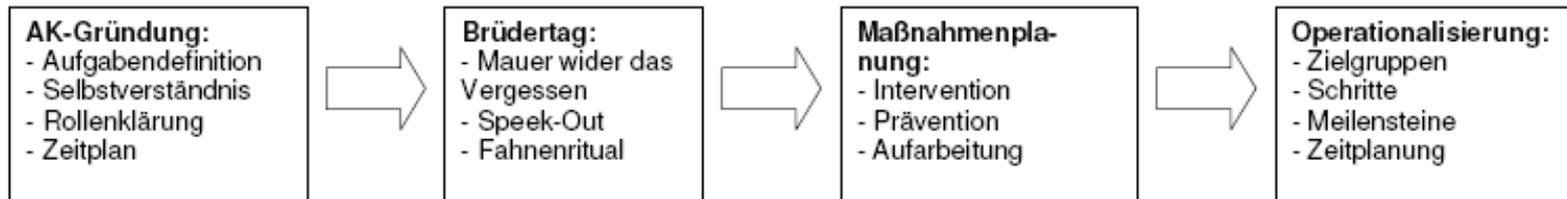
**Proaktive Aufarbeitung eines Falls von
Machtkonzentration durch eine Leitungsperson**

„Kultur der Achtsamkeit“



**Reden über Unrecht, Unangenehmes sehen,
Hilferufe hören und gegen Unrecht handeln**

Beispiel: Proaktive Aufarbeitung



**P
R
O
Z
E
S
S
S
C
H
E
M
A**

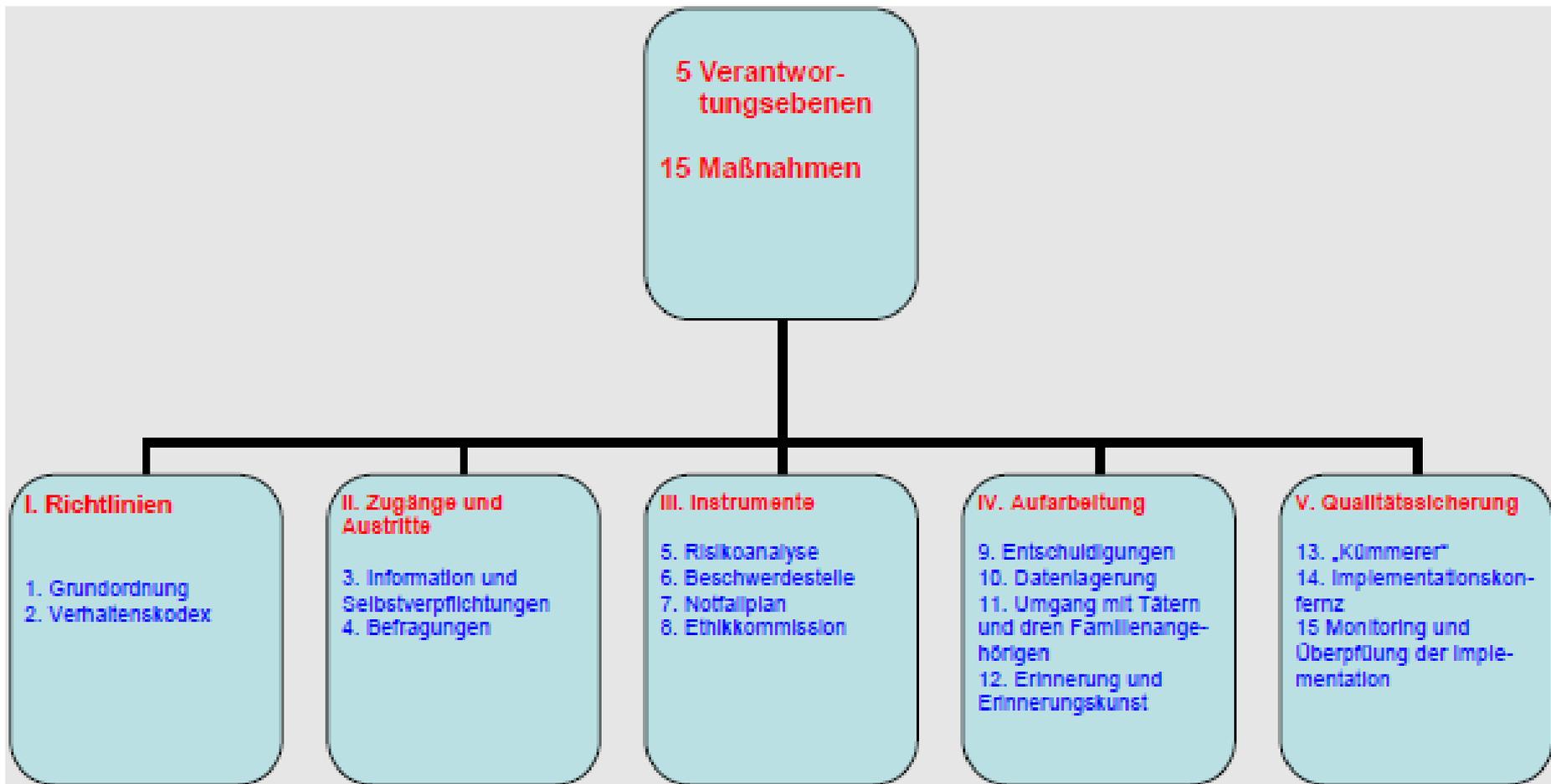
Unrecht ist passiert!
Es betrifft Viele!
Weg vom Einzelfall!
Lernen für die Brüderschaft und das Unternehmen!

Gespräch mit der Schulleitung
Gespräch mit dem Leitungsteam

Aufarbeitung + Dokumentation des Machtmissbrauchs
Implementierung der Maßnahme: Einrichtung einer Ombudsstelle

Beispiel für ein Schutzkonzept

Prozessschritte zur Etablierung einer „Kultur der Achtsamkeit“



Entschuldigungen: Anerkennung des Leids Betroffener

Prozessanforderung:

Bei Entschuldigungen geht es nicht um die Frage der Schuld, sondern um eine Frage der Verantwortung von FunktionsträgerInnen in ihren professionellen Rollen. Entschuldigungen haben das Ziel der Anerkennung des Leids von anderen Menschen, denen Leid zugefügt und zugemutet wurde. Es gibt Formen der Entschuldigung jenseits von juristischen Risiken. Letztlich sind Entschuldigungen auch eine Frage des Anstandes.

(Quelle: institutionelle Norm der betreffenden Institution)

Das Fernziel besteht darin, eine Kultur der Entschuldigung zu etablieren.

Darum wollen wir grundsätzlich Entschuldigungen nur dann aussprechen, wenn sie aus tiefem Herzen kommen. Oberflächliche Entschuldigungen oder solche, die nur der Pflicht halber ausgesprochen werden, kommen nicht an. Alle Beteiligten in einer Konfliktsituation haben die Möglichkeit, ihren Bedarf im Hinblick auf Entschuldigungen auszusprechen, d.h. Personen definieren von sich aus, ob sie eine Entschuldigung benötigen und wenn ja, von wem. Die Personen, von denen sie erwartet wird, haben ihrerseits die Entscheidungshoheit darüber inne, d.h. niemand kann zu Entschuldigungen gezwungen werden. In jedem Fall gilt das Prinzip, dass Betroffene nicht dafür kämpfen müssen.

(Quelle: institutionelle Norm der betreffenden Institution)

Beispiel: Risikoanalyse - beteiligungsorientiert

„No-Go“ – Das geht gar nicht!

Übergreife und strafrechtlich relevantes Verhalten, das heißt, Patienten und Klienten haben das Recht auf Schutz und Sicherheit!



- **Körperliche Gewalt**
(z. B. schlagen, treten, ein- und aussperren ohne rechtliche Grundlage, Zwangsmedikation und Fixierung ohne rechtliche Grundlage, Kitzeln gegen den Willen, bedrohen, Körperkontakt erzwingen, Patienten nicht schützen vor Gewalt, Anspucken etc.)
- **Verbale Gewalt**
(z. B. beleidigen, duzen von Erwachsenen, lügen, mobben, intrigieren, erpressen, entwerten, einschüchtern, anschreien, verspotten, auslachen, ignorieren, schikanieren, nötigen, bloßstellen, Kontakt erzwingen etc.)
- **Gewalt an Gegenständen**
(z. B. beschädigen, zerstören, fälschen, einbrechen etc.)
- **Sexualisierte Gewalt**
(z. B. Intimsphäre berühren, sexualisierte Sprache, sexueller Missbrauch, Voyeurismus etc.)
- **Missachtung von Persönlichkeitsrechten**
(z. B. stehlen, Pause nicht gewähren, Essen verweigern, ohne Grundlage Zimmer durchsuchen, nicht eingehen auf körperliche Beeinträchtigungen, Medikamente „heimlich“ geben etc.)
- **Verletzung von Datenschutz und Schweigepflicht**
(z. B. Post oder Tagebuch lesen, persönliche Details an Dritte weitergeben, Aushängen von Daten, Gespräche und Telefonate über Patienten z. B. auf dem Gang, filmen und fotografieren ohne Erlaubnis etc.)

„Don’t“ – Das tut man nicht!

Grenzen verletzendes Verhalten, das heißt, Patienten und Klienten haben das Recht, sich zu wehren und Klärung zu fordern!



- **Verletzung der Privatsphäre**
(z. B. ohne anzuklopfen ins Zimmer gehen, sich in Angelegenheiten unter den Klienten einmischen, in private Angelegenheiten reinreden, in Gruppen zu persönlichen Angaben drängen oder zwingen etc.)
- **Respektloser Umgang**
(z. B. nicht grüßen, ignorieren, unpünktlich oder unzuverlässig sein, schreien, Gespräche unterbrechen, während des Klientengesprächs anderes tun, bevormunden, laut werden, sarkastisch sein, entmutigen, jemanden ausschließen, den man nicht leiden kann, Eltern oder Familie beleidigen, immer wieder denselben Fehler vorhalten etc.)
- **Unangemessener Kontakt**
(z. B. Berührungen wie Kopftätscheln, Berührungen ohne Einverständnis, Unterschreitung des Mindestabstandes, Maßnahmen und Anforderungen nicht ausreichend vorbesprechen etc.)
- **Vermischung von Privatem und Beruflichem**
(z. B. Teamkonflikte oder private Themen mit Patienten besprechen, Teamkonflikte an Klienten auslassen, Beziehungsangebote jenseits professioneller Zusammenarbeit, Kontakt im Internet aufnehmen, Privattreffen anbieten etc.)

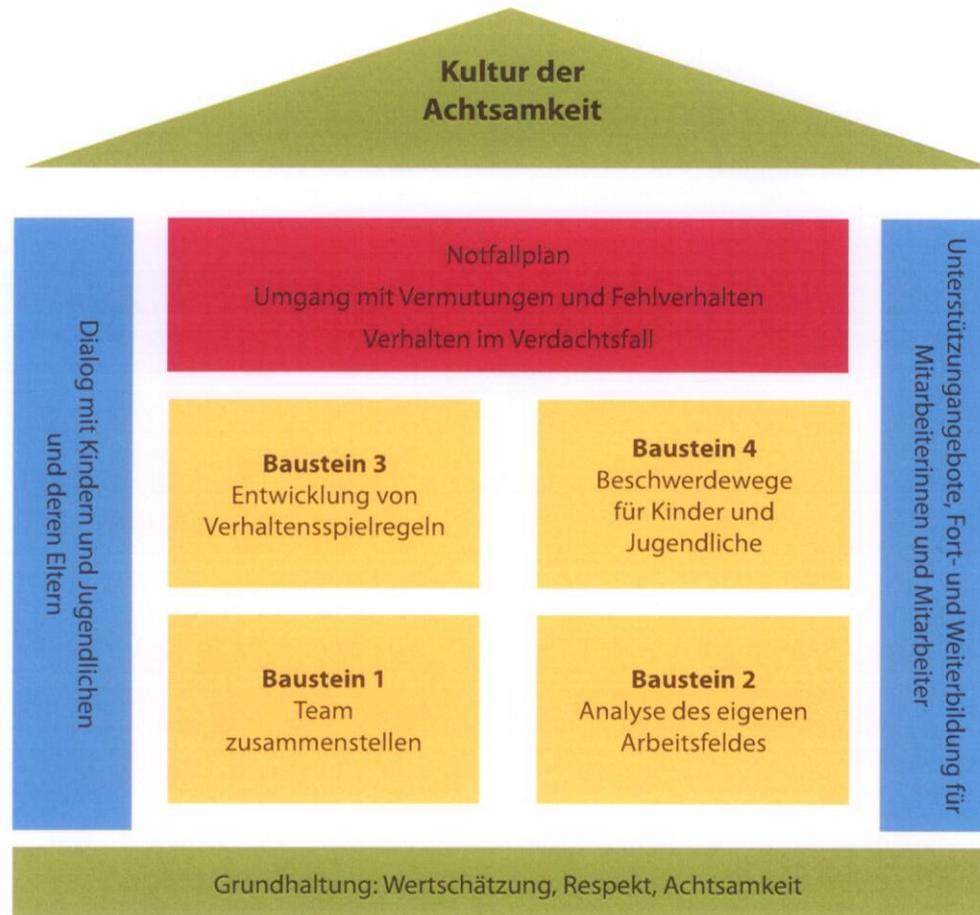
„Go“ – Das ist erlaubt!

Angemessenes, Grenzen setzendes und wahrendes Verhalten, d. h. Patienten und Klienten haben das Recht, Erklärungen zu bekommen und ihre Meinung zu äußern!



- **Einverständnis einholen**
(z. B. vor dem Anfassen um Erlaubnis bitten, festhalten nur, wenn Eigen- oder Fremdgefährdung droht etc.)
- **Mitbestimmung ermöglichen**
(z. B. bei der Zuweisung von Bezugspersonen, bei der Stationsorganisation, bei der Freizeit- und Speisepflicht etc.)
- **Transparenz herstellen**
(z. B. etwas mit Familienangehörigen ausmachen und Klienten darüber informieren, Fehler zugeben und sich entschuldigen, therapeutische Interventionen erklären etc.)
- **Schutz und Wertschätzung sicherstellen**
(z. B. sich für Klienten einsetzen, Schaden abwenden, Hilfe anbieten, höflicher, respektvoller und zuverlässiger Umgang, Kritik adäquat äußern, körperliche Untersuchungen werden von Personen gleichen Geschlechts durchgeführt etc.)
- **Regeln und Grenzsetzungen erklären**
(z. B. wenn auf Regeleinhaltung bestanden wird, wenn zum Aufräumen des Zimmers aufgefordert wird, wenn therapeutische Maßnahmen als notwendig angesehen werden etc.)

Bausteine des Eichstätter Präventionskonzepts



Baustein 1: Team zusammenstellen

- **Persönliche Verantwortung übernehmen in den Strukturen**
- **“Kümmerer” finden für die Prozesse**

Baustein 2: Analyse des eigenen Arbeitsfeldes

- Selbstvergewisserung und Selbstreflexion**
- Motive, Arbeitsbedingungen und -strukturen prüfen**

Baustein 3: Entwickeln von Spielregeln

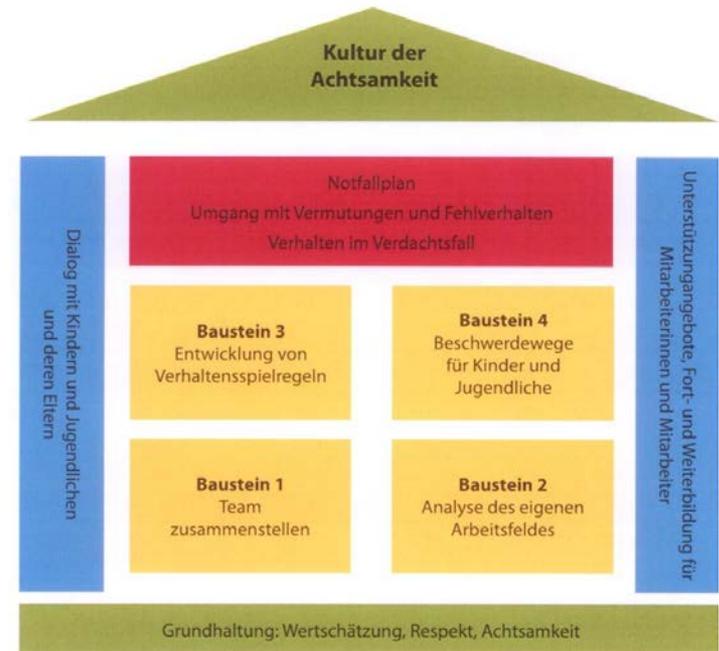
- Tabus ansprechen**
- Verbindlichkeiten herstellen**

Baustein 4: Beschwerdewege für Kinder und Jugendliche

- **Beschwerde als Chance für Veränderung anerkennen**
- **Beschwerdemotivation, Beschwerdebearbeitung, Beschwerderückmeldung sicherstellen**

Rahmen für die Bausteine des Eichstätter Schutzkonzepts:

- Achtsamkeit als Grundhaltung
- Achtsamkeit als institutionelle Unterstützung
- Achtsamkeit als Dialog
- Achtsamkeit durch einen Notfallplan



Beispiel: Potentielle Schlüssel-situationen

- 1. Pädagogische Einzelgespräche (u.a. Aufnahmegespräche)**
- 2. Freizeit (u.a. sich umziehen, spielen)**
- 3. Verarbeitung starker Emotionen (u.a. Trauerbegleitung)**
- 4. Intimbereich (u.a. Hilfe bei Intimpflege)**
- 5. Intervention (u.a. körperliche Intervention bei Gewalt)
Rituale (u.a. Gute-Nacht-Ritual, Weckritual, Verabschiedung, Begrüßung)**
- 6. Medizinische Versorgung (u.a. Arztbesuche, sexuelle Aufklärung)**
- 7. Behördengang**
- 8. Bezugserziehertag**
- 9. Zimmerkontrolle**

(Erarbeitet in einer Einrichtung in Mittelhessen)

Beispiel: Leitlinienentwicklung aus einer Kinder- und Jugendpsychiatrie in Berlin

- 1. Körperkontakt ohne klare Indikation ist nicht zulässig.**
- 2. Beziehungsangebote und Kommunikation müssen für die KlientInnen berechenbar und transparent sein.**
- 3. Kontakte zu KlientInnen außerhalb der Einrichtung sind nicht statthaft.**
- 4. Die KlientInnen erhalten weder direkt noch indirekt private Informationen über MitarbeiterInnen.**
- 5. Sexualisierte Kommunikation, Kleidung und Atmosphäre wird vom Personal in keiner Weise unterstützt.**
- 6. Kein einzelner Raum, in dem sich ein Kind oder Jugendlicher befindet, darf zu keiner Zeit abgeschlossen werden**

Good Practice

**Leitlinien und Richtlinien zur
Prävention**

**Handlungsrichtlinien zur
Intervention**

Bausteine sexualpädagogischen Handelns

Teil 2: Intervention / Handlungsleitfaden

2.1	Einführung	13
2.2	Umgang mit einem Verdacht auf sexuelle Gewalt	14
2.3	Koordination des Krisenmanagements durch die Geschäftsbereichsleitung.....	14
2.4	Vorstand	15
2.5	Zum Umgang mit dem betroffenen jungen Menschen / Opfer	15
2.6	Zum Umgang mit dem übergriffigen jungen Menschen / Täter	16
2.7	Trennung von Täter und Opfer	17
2.8	Information des Landesjugendamts	18
2.9	Information des Jugendamts.....	19
2.10	Information der Eltern / Personensorgeberechtigten.....	19
2.11	Information der Sorgeberechtigten und Jugendämter der nicht direkt betroffenen Gruppenmitglieder	20
2.12	Zur Anzeigepflicht	20
2.13	Unterstützungsangebote für das Opfer.....	21
	die jungen Menschen in der Gruppe	21
	Eltern	22
	Mitarbeitende	22

Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe

Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses

„Und wenn es doch passiert...“



Good Practice

9-Punkte-Programm
mit ethischen Grundlagen für
die praktische Arbeit

Erkennungsmerkmale zu den
ethischen Grundlagen

„Was bedeutet dies
für die Praxis?“

Good Practice

www.diakonieverbund.de



Handlungsorientierungen für die Praxis

*zum grenzwahrenden
Umgang mit Mädchen
und Jungen*



*und zu sicherem
Handeln in Fällen von
(massivem) Fehlverhalten*



Beschwerdeverfahren



Good Practice



Du bist unzufrieden oder mit irgendetwas nicht einverstanden und willst das gern ändern?

Dann hast du wie alle Kinder und Jugendlichen in der Evangelischen Jugendhilfe Geltow - das Recht, dich zu beschweren!

Worüber kannst du dich beschweren?

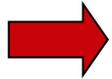
- ☐ über Probleme, die du mit anderen Kindern hast.
- ☐ wenn du mit etwas in der Gruppe nicht einverstanden bist.
- ☐ wenn du dich von Betreuern falsch behandelt fühlst oder deine Rechte nicht beachtet werden.

... und sonst noch über alles, mit dem du unzufrieden bist.

Wir nehmen jede Beschwerde ernst!

www.diakonieverbund.de

Herausforderungen



Persönliche Verantwortung

Die Implementation in den pädagogischen Alltag ist nur dann nachhaltig, wenn langfristige Prozesse partizipativ und selbstbestimmt umgesetzt werden.

Widerstandsdynamiken:

- Angst vor Konsequenzen,
- konkrete Problemlösung erst nach generellen Veränderungen,
- Wunsch nach Patentlösungen und Scheitern an der Komplexität,
- Bagatellisierung, Ent-Dramatisierung („wir haben alles im Griff“) vers. Dramatisierung und Übertreibung,
- Verständnis für die Täter und „blaming the victim“.

(Wolff/Fegert 2002)

Stolpersteine und Hemmnisse:

- **Nicht-Wahrhaben-Wollen und Zweifel am Wahrheitsgehalt der Taten**
- **Schweigegebot aufgrund der rechtlichen Situation**
- **„Schmoren im eigenen Saft“**
- **Machtkämpfe zwischen RetterInnen**
- **Aggressionshemmung und moralischer Anspruch**
- **Fehlende Ehrlichkeit: „wasch mich, aber mach mich nicht nass“**
- **Versöhnung mit dem Täter als „christlicher Knebel“ (eigene Ergänzung)**

(Selbstbeschreibungen von Professionellen während eines Implementationsprozesses)

„Am Anfang einer jeden gewollten Veränderung in einem System steht der Mensch.“

Grundprinzip aus der Organisationsentwicklung