

Institutionelles Schutzkonzept gegen Gewalt

Offene Ganztagschule

Jugendsozialarbeit an
Grundschulen

Inhaltsverzeichnis

Einführung	2
Begriffserklärung Gewalt	2
Formen der Gewalt	3
Maßnahmen zur Prävention von Gewalt	
1. Risikoanalyse	4
2. Personal	4-6
⇒ Personalauswahl und Aufgabenbeschreibung	
⇒ Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen	
⇒ Fortbildung	
⇒ Mitarbeitergespräche und Teamsitzungen	
3. Verhaltenskodex	6
4. interne und externe Ansprechpartner	7
5. Bauliche Maßnahmen	7
6. Präventionsangebote	7-8
7. Beschwerdemanagement	8

Institutionelles Schutzkonzept gegen Gewalt

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen war und ist uns als Träger von Diensten und Einrichtungen immer ein elementares Anliegen. Aggression, Konflikte und Gewalt sind im Zusammenleben von Menschen nicht immer vermeidbar. Aus diesem Grund bedarf es einer intensiven Präventionsarbeit, aber auch eines bewussten und professionellen Handelns, wenn es zu Konflikten und Gewalttätigkeiten kommt.

Mit diesem Schutzkonzept will der Caritasverband für den Landkreis Deggendorf e.V. Rahmenbedingungen setzen, damit sowohl die Mitarbeitenden, als auch die uns anvertrauten Menschen Sicherheit und Vertrauen in unsere Dienste und Einrichtungen setzen können, wenn es um den Schutz vor Gewalt in allen ihren Ausprägungen geht.

Das Schutzkonzept gegen Gewalt verfolgt im Wesentlichen vier Ziele:

1. Das Konzept soll in seiner Handlungsempfehlung die Sensibilisierung von Mitarbeitenden für das Thema Gewalt gegenüber Klient*innen, Patient*innen und betreuten Kindern aber auch den Umgang miteinander verbessern. Die Mitarbeitenden sollen dazu befähigt werden, Maßnahmen zur Vorbeugung und Verhinderung von Gewalt einzuleiten.
2. Die Mitarbeitenden sollen darüber hinaus auch Handlungsempfehlungen und konkrete Verfahrensschritte für den Umgang mit (sexuellen) Übergriffen oder bei einem Verdacht auf sexuelle Gewalt an die Hand bekommen, um Ohnmachtsgefühlen, Verunsicherungen oder unüberlegtem Handeln entgegenzuwirken. Zudem soll durch festgelegte Verfahrensschritte sichergestellt werden, dass Gewaltsituationen möglichst schnell beendet werden und die Betroffenen professionelle Unterstützung erhalten.
3. Klienten*innen, Patient*innen, Einrichtungsnutzer*innen und Kinder sollen ein von (sexueller) Gewalt und Missbrauch befreites, selbstbestimmtes Leben führen können.
4. Nicht zuletzt soll das Konzept dazu beitragen, ein grenzwahrendes und respektvolles Miteinander in Diensten und Einrichtungen für alle Betroffenen zu ermöglichen und zu fördern.

Begriffserklärung Gewalt

Gewalt ist jede Verletzung der physischen oder psychischen Integrität eines Menschen. Dabei liegt Gewalt insbesondere immer dann vor, wenn einem Menschen im Kontext von Abhängigkeitsstrukturen gegen seinen Willen ein Verhalten/Tun oder Unterlassen aufgezwungen wird, unabhängig davon, ob die Gewalt gewollt, bewusst oder absichtlich angewendet wurde oder unabsichtlich, unbewusst bzw. ungewollt.

Formen der Gewalt

1. Körperliche (physische) Gewalt

z.B. schlagen, festhalten, bewusste Einschränkungen des körperlichen Wohlbefindens, Nichterfüllen körperlicher Bedürfnisse ...

2. Sexualisierte Gewalt

z.B. sexualisierte Sprache, Anzüglichkeiten, Belästigung, unangemessene Berührungen, sexueller Missbrauch, Vergewaltigung ...

3. Seelische (psychische) Gewalt

z.B. verbale Entgleisungen (z.B. Drohungen, Beschimpfungen, Bloßstellungen), abwertende Bemerkungen, bewusstes Über- oder Unterfordern, Mobbing ...

4. Strukturelle Gewalt

z.B. ungerechtfertigt starr gestaltete Hausordnungen und Tagesabläufe, Vorenthaltung von Mitentscheidungsrechten (z.B. durch starke Beeinflussung), Vorenthalten von Informationen ...

5. Pädagogische Gewalt

z.B. unverhältnismäßige und willkürliche Regeln und/oder Verbote, Vorenthaltung einer Förderung, Gerüchte setzen und kultivieren ...

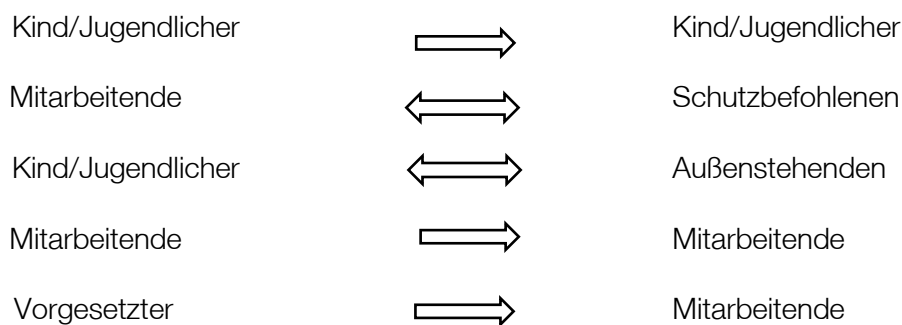
6. Kulturelle Gewalt

z.B. ausländischen Mitbürger*innen werden Leistungen vorenthalten, da sie diese in ihrem Herkunftsland nicht erhalten würden, Senior*innen wird Bedürfnislosigkeit unterstellt und es wird auf ihre individuellen Wünsche nicht eingegangen

Maßnahmen zur Prävention von Gewalt

1. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist eine Möglichkeit, Gefahrenpotentiale in der Offenen Ganztagschule zu erkennen und sich derer bewusst zu werden. Durch die Risikoanalyse kann festgestellt werden, welche Gegebenheiten in der alltäglichen Arbeit oder in der Struktur der Einrichtung die Ausübung von Gewalt ermöglichen oder gar begünstigen. Zusätzlich soll durch die Risikoanalyse nach Schutzfaktoren gesucht werden, die das Risiko von Gewalt und Unachtsamkeit minimieren. Grundsätzlich sind dabei folgende Täter-Opferkonstellationen denkbar.



Es ist notwendig immer wieder den Alltag in der Einrichtung zu betrachten und risikohafte Situationen zu identifizieren. Dabei helfen folgende Fragestellungen:

- In welchen Situationen sind die Kinder/Jugendlichen unbeaufsichtigt?
- In welcher Situation entsteht eine 1:1 Betreuung?
- Wie viele Mitarbeitende sind für die gleiche Personengruppe Schutzbefohlene zuständig?
- Welche Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse bestehen in der Einrichtung?
- Gibt es Situationen im Einrichtungsalltag, die eine erhöhte Gefahr für Grenzverletzungen darstellen?
- Gibt es uneinsichtige Räumlichkeiten und welche Vorkehrungen können getroffen werden, um diese zu entschärfen?

2. Personal

Wirksamer Schutz gegen (sexualisierte) Gewalt beginnt mit der Auswahl des Personals.

Bereits im Bewerbungsgespräch werden die dienstlichen Vorgaben zur Verhinderung von sexuellem Missbrauch und die Sanktionierung bei Verstößen angesprochen. Auf Verhaltensregelungen (Verhaltenskodex) der Einrichtung bzw. des Verbandes sowie das interne und externe Beschwerdemanagement wird hingewiesen. Es ist außerdem klarzustellen, dass beobachtete Grenzverletzungen zu melden sind.

Spätestens beim Einführungsgespräch wird das Schutzkonzept ausgehändigt und die Offenheit für die Problematiken, Grenzverletzungen und Gewaltschutz angesprochen.

Vor Dienstbeginn ist von Bewerber*innen, die mit der Betreuung von Kindern, Jugendlichen und anderen besonders schutzbedürftigen Personen betraut werden ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nach §30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz

vorzulegen. Die Vorlagepflicht wird in regelmäßigen Abständen von 5 Jahren wiederholt. In einer Selbstauskunft bestätigt der/die Bewerber*in, dass keine Verurteilung im Zusammenhang mit Straftatbeständen, die die sexuelle Selbstbestimmung oder die körperliche Unversehrtheit betreffen, vorliegt und auch kein Ermittlungsverfahren eingeleitet ist. Darüber hinaus muss vor Dienstantritt die Verpflichtung unterschrieben werden, den Dienstgeber zu informieren, wenn ein Strafverfahren wegen einer der Tatbestände des § 30a BZRG eröffnet wird.

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden müssen sich grundsätzlich vor Anstellung durch Unterzeichnung zu einem reflektierten Umgang mit ihren Schutzbefohlenen und zu zeitnahen und angemessenen Thematisierung von Grenzverletzungen verpflichten. Die Selbstverpflichtungserklärung ist Teil des Dienstvertrages.

Dem Schutz von personenbezogenen Daten wird neben den einschlägigen gesetzlichen Regelungen auch aufgrund des Vertrauensverhältnisses zwischen Klienten*innen und Fachkräften eine besondere Bedeutung beigemessen. Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die mit personenbezogenen Daten von Klienten betraut werden, unterzeichnen eine Verschwiegenheits- und Datenschutzerklärung.

Unser Leitbild als Basis und bei Bedarf spezielle Dienstanweisungen stellen einen einheitlichen respektvollen Umgang und insbesondere den Umgang mit grenzverletzenden Handlungen sicher. Sie dienen den Mitarbeitenden als konkrete Leitlinien ihrer täglichen Arbeit und sichern die Umsetzung des Schutzkonzeptes.

Aufgabenbeschreibungen ehrenamtlicher Mitarbeitender

Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen übernehmen ohne Anleitung keine sozialpädagogischen bzw. fachbetreuenden Aufgaben. Sie handeln stets unter Anweisung der hauptamtlichen Fachkräfte insbesondere in Bezug auf Beratung, Betreuung oder Krisenintervention. Es steht ihnen zu jeder Zeit eine klar benannte, hauptamtlich verantwortliche Ansprechperson zur Verfügung.

Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen

Eine Einarbeitung durch die entsprechenden Fachkollegen*innen oder die Leitung ist gewährleistet. In der Anfangsphase wird sichergestellt, dass den neuen Mitarbeitenden immer eine klare Ansprechperson für Rücksprache und Unterstützung zur Verfügung steht.

Fortbildung

Fortbildungen stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden für besondere Schutzbereiche und Rechte sensibilisiert sind. Den Mitarbeitenden werden regelmäßig Fortbildungen für ihre relevanten Arbeitsbereiche angeboten. In der Einführungsveranstaltung des Diözesanverbandes Regensburg für neue Mitarbeitende ist die Sensibilisierung für Fragen von Missbrauch und Grenzverletzung verbindlicher Bestandteil.

Mitarbeitergespräche und Teamsitzungen

Dieser geschützte Rahmen dient auch als ein Forum, um Informationen auszutauschen, Absprachen zu treffen und eigenes – auch grenzüberschreitendes – Verhalten zu reflektieren. Im Mittelpunkt soll dabei nicht bei aufgetretenen Fehlern eine mögliche Sanktionierung je nach Schwere des Falls stehen, sondern es soll gemeinsam nach Lösungen und Handlungsoptionen gesucht werden. In diesen Gesprächen darf es keine Tabuthemen geben, damit Grenzüberschreitungen und Gewalt offen angesprochen werden können. In diesem Bereich ist auch der Umgang mit Mitarbeitenden, die zu Unrecht einem Verdacht ausgesetzt wurden, anzusprechen. Es ist Aufgabe der Einrichtungsleitung Sorge dafür zu tragen, dass eine Kultur des Hinsehens entwickelt wird, die den Mitarbeitenden nicht aus Angst oder Überforderung zum Schweigen oder Wegsehen veranlasst, sondern Position beziehen lässt und ihn verantwortungsvoll handeln lässt.

3. Verhaltenskodex

In jeder Einrichtung gibt es einen Verhaltenskodex, bzw. wird ein Verhaltenskodex erstellt, der bedarfsorientiert weiterentwickelt wird. Eine inhaltlich entsprechende Verpflichtungserklärung, die Mitarbeitende zu Beginn ihres Dienstverhältnisses unterschreiben, kann den Verhaltenskodex ersetzen.

Beides dient den Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für einen grenzachtenden Umgang und formuliert Regelungen für Situationen, die für (sexualisierte) Gewalt leicht ausgenutzt werden könnten.

Er sendet zum einen ein klares Zeichen an potentielle Täter*innen und verdeutlicht die eigene Aufmerksamkeit und Sensibilität gegenüber dem Thema „Gewalt“.

Der Verhaltenskodex zielt auf den Schutz vor sexuellem Missbrauch und Gewalt und schützt zugleich die Mitarbeitenden vor falschem Verdacht.

Der Verhaltenskodex beinhaltet folgende Mindeststandards:

- Achtsamkeit im Umgang mit Macht und Autorität
- Verhaltensregeln/ Erzieherische Maßnahmen
- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Sprache, Wortwahl, Kleidung
- Zulässigkeit von Geschenken
- Disziplinarmaßnahmen/Sanktionen
- Beachtung der Intimsphäre
- Umgang mit und Nutzung von Medien

Das Organigramm veröffentlicht u.a. auf dem Mitarbeiterportal sorgt für hohe Transparenz der Struktur und der Zuständigkeiten.

In jeder Dienststelle und Einrichtung sind neben den Leitungskräften als erste Ansprechpartner, die internen und externen Ansprechpartner*innen bzw. Beauftragte für Prävention und/oder Missbrauch und Gewalt bekannt und auch auf dem Mitarbeiterportal veröffentlicht.

4. Ansprechpartner

Die internen Ansprechpersonen sind:

- Claudia Greß, Tel. 09 91 - 29 055-10
 - o gress@caritas-deggendorf.de

- Manuela Stephan, Tel. 0991 – 38 97-15
 - o stephan@caritas-deggendorf.de

Die externen Ansprechpersonen bei (sexualisierter) Gewalt sind:

- Olga Kuhls, Tel. 08 51 – 67 94
 - o olga.kuhls@t-online.de

- Wolfgang Hailer, Tel. 08 505 – 22 03
 - o wolfgang-hailer@web.de

Bei Fragen bzw. Verdachtsmomenten von Kindeswohlgefährdung steht das ISEF-Team der Erziehungs-, Jugend- und Familienberatungsstelle unter der Telefonnummer 0991-2905510 beratend und unterstützend zur Verfügung.

5. Bauliche Maßnahmen

Sicherstellung von Anonymität und Vertraulichkeit in der Beratung

Beratungsgespräche finden in geeigneten Räumlichkeiten: Sicht- und Schallschutz mit entsprechender technischer Ausstattung statt.

Raumaufteilung

Bei der Raumgestaltung wird auf ausreichend Platz und Rückzugsräume geachtet. Toiletten und Waschgelegenheiten stehen zur Verfügung.

6. Präventionsangebote

Information über Rechte und Pflichten

Klient*innen, Schutzbefohlene, Betreute Kinder und Familien werden kultursensibel über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen des Gewaltschutzes informiert.

Beratung und Begleitung

Beratungsprozesse werden dokumentiert und somit jederzeit nachvollziehbar. (Vermutete) Spannungen und Konflikte werden angesprochen, Deeskalationsmaßnahmen vorgeschlagen und begleitet. Intern steht als Deeskalationsbeauftragte Vorständin Manuela Stephan zur Verfügung. Bei Bedarf wird an Fachberatungsstellen weitervermittelt.

Partizipation

Partizipationsmöglichkeiten werden den Einrichtungen und der Zielgruppen entsprechend umgesetzt. Betreute, Mitarbeitende und Angehörige werden regelmäßig aufgefordert ihre Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen, z.B. bei Elternabenden, Teambesprechungen etc.

7. Beschwerdemanagement

Mitarbeitende, Klient*innen, Patient*innen, Eltern und Kinder werden unmittelbar beim Erstkontakt und bei wiederkehrenden Gelegenheiten über das Beschwerdemanagement informiert. Das Beschwerdemanagement ist ein selbstverständlicher Teil der offenen und transparenten Fehlerkultur und beschäftigt sich nicht nur mit (vermuteten) Gewalterfahrungen, sondern mit allen Unzufriedenheiten, die im (Berufs-)alltag auftreten. Es dient sowohl dem Schutz der Patienten*innen, der Schutzbefohlenen sowie Klienten*innen als auch der Verbesserung des personellen Handelns.

Ansprechpartner*in ist in jeder Einrichtung zuerst einmal jeder Mitarbeitende. Dieser nimmt die Beschwerde auf und gibt diese an die Leitungskraft zur Klärung weiter. Bei Notwendigkeit wird der Geschäftsführende Vorstand des Verbandes mit eingebunden.

Jede Beschwerde wird ernst genommen und vertraulich und lösungsorientiert verarbeitet. Es besteht auch die Möglichkeit Beschwerden anonym an die E-Mail-Adresse: info@caritas-deggendorf.de oder auf den Postweg an Caritasverband für den Landkreis Deggendorf e.V., Pferdemarkt 20, 94469 Deggendorf anzubringen.

Die allgemeine Zuständigkeit für ein Beschwerdeverfahren liegt beim Geschäftsführenden Vorstand. Dies ist im Organigramm abgebildet.

Bei Bedarf werden auch (externe) Fachkräfte zur Deeskalation hinzugezogen.

Bei Beschwerden in Bezug auf (sexualisierte) Gewalt wird grundsätzlich und unmittelbar ein interner bzw. externer Ansprechpartner für (sexuelle) Gewalt (s. S. 7) hinzugezogen.