



GEWALTSCHUTZKONZEPT NACH § 37A SGB IX DER INTERDISZIPLINÄREN FRÜHFÖRDERSTELLEN DER AWO EN

**Interdisziplinäre Frühförderstellen der
AWO Ennepe-Ruhr**

Neuenlander Str. 1, 58285 Gevelsberg

Hagener Straße 20, 58285 Gevelsberg

Breddestraße 15, 58313 Herdecke

Sprockhöveler Straße 4, 45527 Hattingen

Inhalt

1. Einführung	2
2. Leitbild	2
3. Verständnis des Gewaltbegriffs.....	4
4. Risiko- und Potenzialanalyse	5
4.1 Strukturelle und räumliche Risikofaktoren	5
4.2 Konzeptionelle Risikofaktoren.....	6
4.3 Zielgruppenspezifische Risikofaktoren.....	6
4.4 Personelle Risikofaktoren.....	7
4.5 Organisationsstruktur und Haltung der Mitarbeiter*innen.....	7
4.6 Pädagogische Beziehung	7
5. Personal.....	8
5.1 Aus-, Fort- und Weiterbildung.....	8
5.2 Personalauswahl, Einstellung und Einarbeitung	8
6. Kinderrechte/Partizipation/Beschwerdeverfahren.....	11
7. Präventionsangebote	12
8. Zusammenwirken mit Behörden.....	13
8.1 Handlungsplan.....	13
Verfahrensanweisung	14
9. Gewaltschutz innerhalb von Kooperationsvereinbarungen zur Leistungserbringung.....	17

1. Einführung

Das vorliegende Gewaltschutzkonzept ist als Ergänzung zum übergeordneten Konzept der Frühförderstellen der AWO Ennepe-Ruhr zu sehen. Darüber hinaus ordnet es sich dem Schutzkonzept für Kinder und Jugendliche des AWO Bezirksverbandes Westliches Westfalen unter.

Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht das Wohl und die Entwicklungsmöglichkeiten der Kinder und Familien, mit denen wir arbeiten. Dabei ist die Begleitung, Förderung und Unterstützung in einer Atmosphäre des gegenseitigen Respekts, der Beteiligung aller und der größtmöglichen Transparenz unerlässlich. Es stehen die eigenen Interessen und Ressourcen sowie Rechte des einzelnen Kindes im Mittelpunkt der Arbeit, um ihnen so bestmögliche Entwicklungschancen zu bieten. Für ein gesundes Aufwachsen haben wir eine große Verantwortung.

Dieses Gewaltschutzkonzept soll einen wichtigen Baustein zur Prävention und Intervention innerhalb des Schutzes von Kindern darstellen. Jede*r Mitarbeiter*in obliegt der Schutz der ihnen anvertrauten Kinder. Die anvertrauten Kinder haben aufgrund ihres Alters und Entwicklungsstandes nicht die Möglichkeit sich gegen Gewalt und pädagogisches oder therapeutisches Fehlverhalten zur Wehr zu setzen. Umso wichtiger ist es hier Sensibilitäten zu schaffen und das Recht des Kindes auf Unversehrtheit und auf Schutz der eigenen Persönlichkeit in den Mittelpunkt pädagogischen Handelns zu stellen. „Eine wirksame Präventionsarbeit bietet ein gutes Fundament für ein gewaltfreies Miteinander und Aufwachsen im Wohlergehen.“ (Schutzkonzept für Kinder und Jugendliche des AWO Bezirksverband Westliches Westfalen, S.3)

Gleichzeitig ist es ein Anliegen, auch den Schutz der Mitarbeiter*innen vor Gewalt zu wahren, da auch die Mitarbeiter*innen sich in ihrem täglichen Handeln nicht immer vor gewaltvollen Übergriffen schützen können. Hier gilt es ebenso, ein Klima der Sensibilität zu schaffen und der Fürsorgepflicht den Mitarbeiter*innen gegenüber gerecht zu werden.

2. Leitbild

„Wir unterstützen Menschen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen und fördern ein demokratisches Zusammenleben in Solidarität und Achtung vor der Natur“ (Leitsatz Nr. 3 der Arbeiterwohlfahrt)

Der aus den Leitsätzen der Arbeiterwohlfahrt zitierte Leitsatz spiegelt die wesentliche Haltung der Frühförderstellen der AWO EN im Blick auf Inklusion wider. Es geht hier im Wesentlichen um eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben und Lernen in der Gemeinschaft, welche als übergeordnetes Ziel der Frühförderung zu sehen ist. Um dieses Ziel zu erreichen, ist die Beteiligten aller Personen, die das Lebensumfeld eines Kindes betreffen, unerlässlich. Darüber hinaus ist ein würdevoller und ganzheitlicher Blick auf das Kind und seine Familie/sein Lebensumfeld handlungsleitend. Auch die Anerkennung von Diversität ist dabei ein wesentlicher Baustein. Dieses große Verantwortungsbewusstsein impliziert die uns anvertrauten Kinder und Familien vor jeglicher Form von Gewalt zu schützen.

„Alle Kinder haben das Recht, gegen alle Formen psychischer oder physischer Gewalt geschützt zu werden.“ (Artikel 19 der UN-Kinderrechtskonvention)

Kinder und Jugendliche, besonders auch Kinder mit Behinderungen, sind besonders häufig Opfer von sexualisierter Gewalt. „Etwa eine Million Kinder und Jugendliche sind laut Zwischenbericht 2018 des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) von sexualisierter Gewalt betroffen. Die Polizei hat in der Kriminalstatistik 2018 allein bundesweit 9.234 Fälle der sexuellen Nötigung und Vergewaltigung erfasst, dazu 12.321 Fälle sexuellen Missbrauchs von Kindern. Die Dunkelziffer dürfte nach Experteneinschätzung deutlich höher liegen. Tatorte sind vielfach das nahe soziale Umfeld.“ (Schutzkonzept für Kinder und Jugendliche des AWO Bezirksverband Westliches Westfalen, S.6)

Die AWO versteht (sexualisierte) Gewalt als ein gesellschaftliches Problem, welches auch in der Gesellschaft behoben werden muss. Umso wichtiger ist es Präventionsangebote und Sensibilisierung für das Thema in unseren Arbeitsgebieten anzusetzen. Basierend auf den Werten der AWO von Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit setzt sich der Verband aktiv gegen Gewalt ein.

Grundlage heilpädagogischer Interventionen in den Frühförderstellen der AWO EN ist ein humanistisches, ganzheitlich, ressourcenorientiertes Menschenbild, d.h. im Vordergrund steht nicht das Defizit, sondern Ausgangspunkt und Orientierung sind die jeweils vorhandenen Eigenaktivitäten und Kompetenzen des einzelnen Individuums in systemischer Orientierung. Die Frühfördermaßnahme soll dem Kind eine Unterstützung bieten, um größtmögliche Teilhabe an der individuellen Lebenswelt zu erlangen. Wir sehen die individuellen Entwicklungen im Gesamtzusammenhang individueller und gesellschaftlicher Bedingungen und leiten daraus individuelle Förderansätze ab.

Das Angebot richtet sich an Kinder von Null Jahren bis zur Einschulung. Somit arbeiten wir mit einer Altersgruppe, die noch nicht für ihre eigenen Rechte einstehen kann. Wir sehen es als unsere Aufgabe stellvertretend und gemeinsam mit den Eltern und Bezugspersonen das unantastbare Recht auf körperliche und seelische Unversehrtheit zu schützen. Für die Mitarbeiter*innen der Frühförderstellen der AWO EN bedeutet dies hinzusehen, wahrzunehmen und mögliche Gewalt klar zu benennen. Um eigenes Handeln im Blick auf unseren Schutzauftrag stetig reflektieren zu können, sind die Handlungsstrategien bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung klar in Verfahrensanweisungen geregelt. Der gemeinsame Austausch und der stetige Einbezug der Eltern und Bezugspersonen in das Verfahren der Beurteilung einer Kindeswohlgefährdung soll größtmögliche Transparenz und Sicherheit schaffen. Hier gilt das Prinzip Gewalt möglichst nicht entstehen zu lassen oder bereits entstandene Gewalt nicht zu verschweigen. Nur dadurch können wir unsere Kinder stärken und ihre Rechte klar vertreten.

Natürlich ist das Recht, welches wir den Kindern einräumen, auch ein Recht der Mitarbeiter*innen der Frühförderstellen der AWO EN. Ein respektvoller und würdevoller Umgang im Miteinander bedeutet auch bei Mitarbeiter*innen Grenzen einzuhalten und sie vor jeglicher Form von Gewalt zu schützen. Dies gilt sowohl im kollegialen Miteinander als auch im Umgang mit den aufsuchenden Familien. Jegliche Wahrnehmung von gewaltvollem Handeln ist ernst zu nehmen. Nur so wird eine vertrauensvolle Basis und damit eine Sensibilisierung für das Thema geschaffen. Gewalt geht uns alle etwas an. Es ist ein Thema, das uns in unserer täglichen Arbeit begegnet und darf nicht tabuisiert werden.

3. Verständnis des Gewaltbegriffs

Gewalt gegen Kinder und Jugendliche hat weitreichende Folgen für ihre Entwicklung und Gesundheit. Vor allem die Persönlichkeitsentwicklung kann durch frühe Gewalterfahrungen negativ beeinflusst werden.

Die Gewaltformen in Institutionen teilen sich grob in drei Kategorien auf: (vgl. <http://zartbitter.de¹>)

- Grenzverletzungen, die unabsichtlich verübt werden, z.B. grenzüberschreitender Umgang in Institutionen oder unsachliche Interventionen
- Übergriffe, die nicht zufällig sind, sondern aus persönlichen und/oder grundlegenden fachlichen Defiziten resultieren, z.B. sexuelle Übergriffe, körperliche Übergriffe, materielle Ausbeutung, Vernachlässigung
- Rechtlich relevante Taten, die eindeutig gegen geltendes Recht verstoßen, z.B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch/Nötigung, Verleumdung

Dabei ist zu bedenken, dass Gewalt schon dort beginnt, wo subjektiv eine Grenzversetzung wahrgenommen wird. Somit ist es unsere Aufgabe die persönlichen Grenzen eines Jeden zu wahren und so jegliche Übergriffe zu verhindern. Auch die geschlechtsspezifische Antigewaltarbeit ist im Kontext des Gewaltschutzes mitzudenken.

Gerade im Arbeitskontext der Frühförderung ist ein klarer Rahmen zu schaffen, innerhalb dessen individuelle Grenzen abgesteckt werden. So sind immer wieder Szenarien zu denken, in denen Kinder festgehalten werden müssen, um sie vor sich selbst zu schützen. Auch hier ist es unerlässlich Handlungen klar zu reflektieren und die Wahrnehmung des jeweiligen Kindes mitzudenken. Szenarien dieser Art sind in der Arbeit mit Kindern vielfältig zu finden. Grundlage dieses Gewaltschutzkonzeptes ist es daher ein Verständnis von Gewalt zu schaffen, das uns sensibel macht für den Umgang mit den Kindern, die es zu schützen gilt.

Das pädagogische Arbeiten birgt Gefahren der Gewalt im Alltagshandeln. Diese gehen z.T. vom Kind aus, jedoch sind auch immer Szenarien ausgehend von Mitarbeiter*innen zu betrachten. Die stetige Reflexion des Alltagshandelns sollte folgende Facetten stets im Blick halten:

- Physische Gewalt – z.B. das Festhalten oder Fixieren (z.T. zum Selbst- und Fremdschutz), schlagen, stoßen, spucken;
- Psychische Gewalt – z.B. ignorieren der individuellen Bedürfnisäußerung; Anschreien, Erpressen, Verängstigen;
- Sexuelle Gewalt – z.B. Übergriffe, Missachtung der Intimsphäre, Kinder nicht altersgerecht mit sexuellen Themen konfrontieren, Kinder nackt fotografieren;
- Vernachlässigung – z.B. mangelnde Zuwendung; Signale oder Botschaften der Kinder nicht ernstnehmen (Hilfestellung unterlassen), Kinder in gefährliche Situationen bringen;
- Übergriffe sonstiger Art – z.B. Grenzüberschreitung in Diagnostik und Förderung, mangelnde Selbstbestimmungsmöglichkeiten des Kindes; Missachtung von Distanzbedürfnissen;
- Strukturelle Gewalt – z.B. Vorenthaltung von Rückzugsmöglichkeiten, willkürliche Regelungen, Missachtung der Privatsphäre, Verletzung des Datenschutzes, mangelnde Transparenz im Vorgehen;

¹ http://zartbitter.de¹/gegen_sexuellen-missbrauch/Fachinformationen/6005_missbrauch_in_der_schule.php; (Abruf: 23.01.2018 15:00 Uhr)

- Sachbeschädigungen – z.B. mutwillige Beschädigung von Gegenständen und Räumen.

In der Arbeit ist es unerlässlich sich dieser Gefahren bewusst zu sein und sich selbst stetig dahingehend zu befragen, wann eine Handlung zu rechtfertigen ist und wann eine individuelle Grenze überschritten ist.

4. Risiko- und Potenzialanalyse

Um geeignete Schutzmaßnahmen entwickeln zu können, ist es unerlässlich die Risikofaktoren für das jeweilige Arbeitsfeld herauszuarbeiten. Somit können die verletzlichen Stellen identifiziert und daraus Handlungsstrategien entwickelt werden.

Dieses Gewaltschutzkonzept soll die folgenden Risikofaktoren näher beleuchten:

- Strukturelle und räumliche Risikofaktoren
- Konzeptionelle Risikofaktoren
- Zielgruppenspezifische Risikofaktoren
- Personelle Risikofaktoren
- Organisationsstruktur und Haltung der Mitarbeiter*innen
- Pädagogische Beziehung

4.1 Strukturelle und räumliche Risikofaktoren

Die Förderangebote der Frühförderstellen der AWO EN finden zu einem Großteil ambulant in den verschiedenen Standorten statt. Diese sind ausreichend groß ausgestattet und ermöglichen den Kindern eine Rückzugsmöglichkeit in den einzelnen Förderräumen.

Die mobile Förderung im Kindergarten setzt ein hohes Maß an Vertrauen zwischen den Eltern/Betreuungspersonen und den Mitarbeiter*innen der Frühförderstellen der AWO EN voraus. Hier gilt es offen zu kommunizieren, um individuelle Wünsche und Sorgen zu verstehen. Die Beteiligung der Eltern/Bezugspersonen an Förderstunden im Kindergarten ist jederzeit zu gewähren.

Mobile Förderungen im Elternhaus implizieren das Eindringen in die Privatsphäre der Familien. Auch hier gilt es einen sensiblen Umgang zu pflegen und Grenzen zu wahren (wenn Eltern bspw. den Zutritt verwehren).

Da die Kinder und ihre Eltern zum Teil mit dem eigenen Fahrdienst der Frühförderstellen der AWO EN transportiert werden, bedarf es hier einer besonders sensiblen Einschätzung, ob dies für das jeweilige Kind geeignet ist. Dadurch, dass die Kinder im Fahrzeug zwingend angeschnallt, somit fixiert werden müssen, entsteht hier ein besonderes Gefahrenpotential. Kinder, die sich dagegen wehren, dürfen nicht gegen ihren Willen angeschnallt werden, sondern können dann nicht transportiert werden.

Auf struktureller Ebene ist an dieser Stelle auch der Informationsfluss anzuführen, welcher ebenfalls als ein Risikofaktor identifiziert werden kann. Durch einen guten Informationsfluss kann eine sichere Basis zur Vernetzung und Information der Mitarbeiter*innen und Leitungen sicherstellen. Ziel ist es,

diese sichere Basis zu nutzen, um jederzeit adäquat auf Schwierigkeiten und Probleme reagieren und intervenieren zu können.

4.2 Konzeptionelle Risikofaktoren

Die Eltern/Bezugspersonen werden in den Förderprozess mit einbezogen und werden in ihren Ängsten und Wünschen ernst genommen. So werden sich verändernde Bedürfnisse und Bedingungen stets gemeinsam reflektiert und das Angebot individuell an die Bedürfnisse angepasst.

Die Förderung findet zumeist in Anwesenheit der Eltern statt. Dort, wo jedoch Einzel- oder Gruppenförderungen ohne Eltern/Bezugspersonen erfolgen, bedarf es einer offenen Kommunikation mit den Eltern, damit individuelle Wünsche und Erwartungen geklärt und angepasst werden können.

Die Eltern und Bezugspersonen müssen auch bzgl. eines Beschwerdemanagements ernst genommen werden. Eltern/Bezugspersonen bekommen die Möglichkeit Beschwerden einzureichen und so an Verbesserungsstrukturen mitzuwirken. Es finden regelmäßige Elternbefragungen statt, die im QM-System ausgewertet werden.

4.3 Zielgruppenspezifische Risikofaktoren

Gerade im Blick auf die Altersstruktur der geförderten Kinder ist ein großer zielgruppenspezifischer Risikofaktor zu erkennen. Die Mitarbeiter*innen achten sensibel auf die Bedürfnisäußerungen der Kinder und wahren deren Grenzen, wo immer es geht. Durch die Beteiligung der Eltern am Förderprozess wird dieses Risiko minimiert. In Konfliktsituationen ist es Aufgabe der Eltern in Interaktion mit ihrem Kind zu gehen.

In Fördereinheiten ohne Beteiligung der Eltern wird klar mit dem Kind kommuniziert und eigene Grenzen werden aufgezeigt. Bei Grenzüberschreitungen seitens der Kinder werden Kolleg*innen zur Hilfe geholt oder die Situationen aufgelöst.

In Anbetracht der häufigen Wahrnehmungsprobleme der geförderten Kinder ist der Umgang mit Nähe- und Distanz individuell abzuschätzen, um Übergriffe über die Toleranzzone eines jeden Kindes hinaus möglichst zu vermeiden. Dazu zählt auch, dass Kinder möglichst nicht festgehalten werden. Dies erfolgt nur dann, wenn die Eltern/Betreuungspersonen nicht vor Ort sind und eine Selbst- oder Fremdgefährdung nicht auszuschließen ist.

Auch ist der zielgruppenspezifische Risikofaktor dahingehend zu sehen, dass die Mitarbeiter*innen einem Risiko ausgesetzt sind und auch die eigene körperliche und psychische Unversehrtheit nicht immer sichergestellt ist. Hier bedarf es dem kollegialen Miteinander und der wertschätzenden Arbeitsatmosphäre, um Unterstützung in belastenden Situationen zu erhalten.

Auch der Umgang mit den häufig schwierigen Themen, die die Familien mitbringen, sind die Mitarbeiter*innen einem Risiko ausgesetzt psychische Verletzungen zu erleiden. Hier gibt es die Möglichkeit der Supervision aber auch der gemeinsamen Aufarbeitung mit der Leitung der IFF.

4.4 Personelle Risikofaktoren

Die Mitarbeiter*innen der Frühförderstellen der AWO EN müssen zu Beginn ihrer Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Ebenso ist ihre berufliche Qualifikation nachzuweisen. Bevor ein*e Mitarbeiter*in eingestellt wird, muss diese einen Tag hospitieren, damit sowohl das Team als auch die Leitung sich ein Bild im Umgang mit den Familien machen kann.

Die Mitarbeiter*innen nehmen an Fortbildungsangeboten teil und bilden so ihre individuellen Schwerpunkte in ihrer Arbeit heraus. Dafür ist ein Budget im Wirtschaftsplan festgelegt, sowie die Dienstbefreiung für die Fortbildungsangebote sichergestellt. Zudem wird vierteljährlich eine Supervision angeboten, in welcher Inhalte besprochen werden können. In gemeinsamen Fallgesprächen zu den einzelnen Förderkindern werden individuelle Fragestellungen behandelt. Zudem besteht die Möglichkeit zur kollegialen Beratung im Team. Eine Kinderschutz-Fachkraft übernimmt die Beratung bei individuellen Fragestellungen und kann darüber hinaus auch auf Kinderschutz-Fachkräfte im gesamten AWO Unterbezirk Ennepe-Ruhr zurückgreifen.

Das Team der Frühförderstellen der AWO EN ist ein konstantes Team, das immer wieder erweitert wird, um die Bedarfe decken zu können. Die Fluktuation ist eher gering. Gründe für das Verlassen der Frühförderstellen sind häufig die berufliche Veränderung.

4.5 Organisationsstruktur und Haltung der Mitarbeiter*innen

Die Hierarchie in der Personalstruktur in den Frühförderstellen der AWO EN ist flach. Somit ist das Erarbeiten von gemeinsamen Regeln im gemeinsamen Austausch möglich. Verantwortlich für die Verortung der Regeln ist die Abteilungsleitung der Frühförderstellen. Es herrscht eine offene Fehlerkultur, in welcher Fehlverhalten zunächst von allen Seiten wertschätzend beleuchtet und dann gemeinsame Schlüsse oder Anweisungen erarbeitet werden.

Bei einem harten Verstoß des Kinderschutzauftrags folgen arbeitsrechtliche Konsequenzen.

4.6 Pädagogische Beziehung

Die pädagogische Beziehung zwischen den Familien und den Mitarbeiter*innen wird als wesentliche Voraussetzung für das Gelingen des Förderprozesses gesehen. Eine gute Vertrauensbasis ist daher unerlässlich. Wenn ein Vertrauensbruch oder die fehlende Basis rückgemeldet wird, ist ein Pädagog*innen-Wechsel möglich, um das Angebot für die Familien möglichst vertrauensvoll gestalten zu können und zum anderen um die Mitarbeiter*innen zu schützen.

Darüber hinaus wird die professionelle Basis der Arbeit stets geprüft. Eine Überidentifikation mit der Familie oder eine zu enge Beziehung zur Familie verhindern professionell pädagogisches Handeln.

Bei Übergriffen von Eltern/Betreuungspersonen den Mitarbeiter*innen gegenüber werden die Mitarbeiter*innen geschützt und ggf. Hausverbote erteilt.

5. Personal

5.1 Aus-, Fort- und Weiterbildung

In der Zusammenarbeit im Team der Frühförderstellen der AWO EN, wie auch im gesamten Unterbezirk der AWO EN, wird viel Wert darauf gelegt, durch ein professionelles Personalmanagement eine gute Arbeitsatmosphäre zu schaffen, die durch Wertschätzung, gegenseitigem Respekt und Partizipation geprägt ist. Dazu gibt es einen AWO Verhaltenskodex, der weiter unten erläutert wird. Das Team der Frühförderstellen der AWO EN erhält Unterstützung durch Supervision und kollegiale Fallberatung. Die Supervision findet vierteljährlich statt und für die kollegiale Fallberatung steht dem Team wöchentlich eine Stunde zur Verfügung. Darüber hinaus werden Themen, wie der Kinderschutz, im gemeinsamen Team besprochen. Dies ist ein fester Tagesordnungspunkt der Teamsitzungen. Die ausgebildete Kinderschutz-Fachkraft steht dem Team dabei beratend zur Seite. Zudem findet für jedes Kind zweimal innerhalb eines Förderzeitraumes (in der Regel ein Jahr) ein sogenanntes Interdisziplinäres Fallgespräch statt, in welchem schwierige Themen besprochen und Handlungsstrategien, wie weitere Ziele gemeinsam entwickelt werden. Daran beteiligt sind die fallverantwortlichen Pädagog*innen, die beteiligten Therapeut*innen und die Leitung oder stellvertretende Leitung der IFF.

Neben diesen teaminternen Prozessen wird entsprechend des QM-Systems der AWO EN mit jedem*r Mitarbeiter*in jährlich ein Mitarbeitergespräch geführt. Dort werden aktuelle Themen des Mitarbeitenden sowie strukturelle Prozesse besprochen.

In Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern*innen finden ebenfalls regelmäßige Fallgespräche statt. Zudem werden die Qualifikationsnachweise der Mitarbeitenden angefordert sowie die erweiterten Führungszeugnisse. Die Sicherstellung der Einhaltung des Gewaltschutzes erfolgt durch einen regelmäßigen Austausch. In der tatsächlichen Arbeit bestehen für die Kooperationspartner*innen die gleichen Risiken, wie sie in der Risikoanalyse für die Mitarbeiter*innen der Frühförderstellen beschrieben sind. Bei der Gewinnung neuer Kooperationspartner*innen werden die Räumlichkeiten besichtigt und beurteilt, um den räumlichen Risikofaktor möglichst gering zu halten.

5.2 Personalauswahl, Einstellung und Einarbeitung

Die Bedingungen und Rahmen zur Personalauswahl, Einstellung und Einarbeitung werden im QM-System festgehalten:

Zertifiziertes Qualitätsmanagement zum Schutz der Mitarbeiter*innen

Seit über 20 Jahren verfügt die AWO EN über ein nach DIN EN ISO 9001 zertifiziertes Qualitätsmanagement. 1998 war die AWO EN einer der ersten AWO Organisationen die das System zur Qualitätssicherung und –verbesserung eingeführt hat. Die AWO EN wird jährlich vom TÜV Nord Cert durch ein Überwachungsaudit umfangreich überprüft. Dazu kommen seit einigen Jahren die

Normüberprüfung durch den AWO Bundesverband. Darüber hinaus erfolgt alle vier Jahre das Zertifizierungsaudit.

Mit dem stetigen Wachstum des Unterbezirkes steigen auch die Anforderungen des QM-Systems. Um sich auf das externe Audit bestens vorzubereiten und um die Qualität in den Einrichtungen zu prüfen, finden jährlich interne Audits statt.

- Das QM System hat u. a. die Aufgabe, die Mitarbeiter*innen zu schützen. Dazu verfügt das QM System über mehrere Verfahrensanweisungen und sonstige bewährte Instrumente. In eingerichteten QM Zirkeln und Steuerungsgruppen wird das QM System ständig weiterentwickelt. Besonders großen Wert wird dabei auf den Austausch mit allen Mitarbeiter*innen der AWO EN gelegt. Verbesserungsvorschläge, **Risiken- und Chancenmanagement** sowie das **Ereignismanagement** sind nur einige Instrumente, die im Qualitätsmanagementsystem dazu genutzt werden können.
- Anhand der digitalen **Mitarbeiter*innen-Zufriedenheitsumfrage**, die nach dem „SMART-Verfahren“ ausgewertet wird, lassen sich Rückschlüsse auf die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsqualität ziehen.
- Das jährlich stattfindende individuelle **Mitarbeiter*innengespräch** zwischen Mitarbeiter*innen und direkten Vorgesetzten stärkt nicht nur den Zusammenhalt, sondern gibt auch eine persönliche Rückmeldung über die geleistete Arbeit. Unter anderem wird in diesem Gespräch der Schulungs- und Weiterbildungsbedarf besprochen. So kann eine qualitative Arbeit gemeinsam fortgeführt und weiterentwickelt werden.
- Mit der „**Führungskräftebewertung**“ stellt das Qualitätsmanagementsystem eine weitere Möglichkeit für die Weiterentwicklung und den Schutzauftrag im AWO Unterbezirk EN zur Verfügung. Das Ergebnis wird in Teamkonferenzen besprochen und analysiert.
- Die Fürsorge für die Mitarbeiter*innen des Unterbezirkes ist ein sehr wichtiger Bestandteil der Organisationspolitik. Eine Verfahrensanweisung informiert die Mitarbeiter*innen über das **Betriebliche Gesundheitsmanagement**. Umfragen, Schulungen und Statistiken sollen dabei helfen, den Mitarbeitern*innen ein gesundes Arbeitsumfeld zu ermöglichen.
- Durch strukturierte „**Krankenrückkehrer-Gespräche**“ werden dem/der Mitarbeiter*in, nach längerem, krankheitsbedingtem Ausfall, aktuelle Veränderungen mitgeteilt. Gegenseitige Befindlichkeiten werden besprochen, umso den Einstieg in den Arbeitsalltag zu erleichtern. Auch hier können vertrauliche Gespräche über das Arbeitsumfeld bzw. der Arbeitssituation geführt werden.

Eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit des Qualitätsmanagementbeauftragten und dem Betriebsrat der AWO EN ist gewährleistet.

Bereits bevor ein*e Mitarbeiter*in eingestellt wird, unterstützt die Abteilung Personal- und Vertragswesen bei der Einhaltung der Ziele des Schutzkonzeptes. So wird in der Ausschreibung auf die AWO-Werte hingewiesen, welche Grundlage jeglichen Handelns sind und den Kinderschutz inne haben. Auch wird in der Ausschreibung darauf hingewiesen, dass die Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses unerlässlich ist.

Im Vorstellungsgespräch werden die Bewerber*innen an das Thema des Gewaltschutzes herangeführt, indem auf die sensible Klientel, die Schweigepflicht und den Schutzauftrag verwiesen wird, sowie auch Risiken benannt werden. Die Vorstellungsgespräche sind strukturiert

aufgebaut. An diesen sind immer die Abteilungsleitung Interdisziplinäre Frühförderung und die stellvertretende Abteilungsleitung beteiligt. Darüber hinaus nimmt auch jeweils ein*e weitere Mitarbeiter*in aus dem Team teil. Die Auswahl erfolgt nach Fachdisziplin. Das bedeutet, dass bei Vorstellungsgesprächen zu heilpädagogischen Stellenausschreibungen ein*e Heilpädagoge*in, in Vorstellungsgesprächen zu medizinisch-therapeutischen Stellenausschreibungen die jeweilige medizinisch-therapeutische Disziplin und zu Stellenausschreibungen der Verwaltung Personal aus der Verwaltung beteiligt sind. So können fachliche Fragen gezielter gestellt und Antworten fachkompetent eingeordnet werden. Auch in den Vorstellungsgesprächen werden die AWO-Leitsätze als Handlungsschwerpunkte der Arbeit vorgestellt.

Nachdem ein Vorstellungsgespräch erfolgreich geführt wurde, wird eine Hospitation vereinbart. Diese Hospitationen sollen den Mitarbeiter*innen der Frühförderstellen sowie den Bewerber*innen die Möglichkeit geben in einen Austausch zu gehen und einen Einblick in den Umgang mit den aufsuchenden Familien ermöglichen.

Das Einstellungsverfahren ist ein strukturiertes und im QM-System festgelegtes Verfahren. Durch die Abteilung Personal- und Vertragswesen erhalten alle neuen Mitarbeiter*innen eine Begrüßungsmappe mit allen relevanten Unterlagen und Informationen. Hier wird auch auf das bestehende Schutzkonzept verwiesen, um zu gewährleisten, dass alle Mitarbeiter*innen von Beginn an Kenntnis über das Schutzkonzept erlangen und dieses auch als Grundlage ihres beruflichen Handelns verstehen. Darüber hinaus wird in individuellen Einführungsgesprächen in den Einrichtungen unter Zuhilfenahme von strukturierten Einarbeitungshilfen gewährleistet, dass alle Mitarbeiter*innen die notwendigen Informationen erhalten.

Im QM-System wird der Verhaltenskodex für die pädagogische Arbeit in der Arbeiterwohlfahrt Unterbezirk Ennepe-Ruhr ausgearbeitet. In einem solchen Verhaltenskodex wird explizit auf die Leitsätze der Arbeiterwohlfahrt Unterbezirk Ennepe-Ruhr, *Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit, Solidarität und Toleranz* erwiesen. Diese Grundwerte sollen das pädagogische Handeln bestimmen. Aktuell wird der Verhaltenskodex bezogen auf den Gewaltschutz im AWO Unterbezirk Ennepe-Ruhr ausgearbeitet. Jede*r neue Mitarbeiter*in muss sich mit dem Setzen der Unterschrift dazu verpflichten, entsprechend des Verhaltenskodex zu arbeiten. Wesentliche Punkte, die darin enthalten sind, beziehen sich auf den Umgang mit und das Wohlergehen von den Schutzbefohlenen sowie Krisensituationen und den Umgang mit diesen. Auch sind eine Verschwiegenheitserklärung und die Mitteilungspflicht gem. §8a SGB VIII Teil dieses Verhaltenskodex.

Die im Verhaltenskodex enthaltenen Aspekte werden in der täglichen Arbeit gemeinsam reflektiert. Einem Verstoß gegen die benannten Verhaltensregeln wird nachgegangen und im persönlichen Gespräch mit dem*der Mitarbeiter*in erörtert, was benötigt wird, um konform der Verhaltensregeln agieren zu können. Bei einem sehr deutlichen Verstoß folgen arbeitsrechtliche Konsequenzen, wie Abmahnungen. Auch ist das Personal darüber in Kenntnis gesetzt, dass jegliche Formen (sexualisierter) Gewalt, Übergriffe, Grenzverletzungen, Verdachtsmomente der Leitung und dem Träger zu melden sind (Selbstverpflichtung).

Durch ein wertschätzendes Klima in den Frühförderstellen werden die im Verhaltenskodex zusammengefassten Grundsätze gelebt und die gegenseitigen Grenzen gewahrt sowie regelmäßig reflektiert. Ebenso werden die Grenzen der Kinder und Familie gewahrt und eine mögliche Grenzüberschreitung thematisiert. Insgesamt herrscht eine Fehleroffenheit hinsichtlich des Umgangs mit den Regelübertretungen. Ein Vorfall wird miteinander reflektiert und Handlungsmöglichkeiten erarbeitet.

Im Datenblatt zum Verhaltenskodex ist neben den Verhaltensregeln auch eine Selbstauskunft enthalten, in welcher bestätigt wird, dass keine Einträge über Verurteilungen wegen einer Straftat vorliegen. Neben dieser Selbstauskunft sind die Mitarbeiter*innen dazu verpflichtet im Rhythmus von fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Dies wird von der Abteilung Personal- und Vertragswesen nachgehalten.

In der Arbeit in den Frühförderstellen der AWO EN finden regelmäßige Gespräche statt, in welchen auch das Thema Kinderschutz aufgegriffen wird. Ebenso wird über das Instrument der Mitarbeitergespräche das Thema der Gewalterfahrung von Mitarbeiter*innen ausgehend von den zu betreuenden Familien mit einbezogen. Neben den individuellen Mitarbeitergesprächen stellt das Thema Kinderschutz auch einen festen Tagesordnungspunkt in den Teamsitzungen dar. Ein weiteres Instrument, durch welches Mitarbeiter*innen Entlastung finden können und der Gewaltschutz zum Thema werden kann, ist in den Interdisziplinären Fallgesprächen zu sehen. Hier können Problemsituationen mit Leitung besprochen werden und eine Entlastung durch Verteilung der Verantwortlichkeiten erfolgen. Auch ist hier ein Raum für den kollegialen Austausch, da alle am Kind beteiligten Professionen daran teilnehmen. Es kann daraus ein Unterstützungssystem für alle entstehen. In der Supervision, die vierteljährlich erfolgt, können spezifische Themen gemeinsam aufgearbeitet werden. Dies können inhaltliche Themen sein, welche die konkrete pädagogische/therapeutische Arbeit betreffen aber es sind auch strukturelle Prozesse denkbar, welche zu einer Überforderung führen. Unter professioneller supervisorischer Moderation können verschiedene Prozesse beleuchtet und Ideen entwickelt werden. Zuletzt ist noch die kollegiale Beratung anzuführen, welche zu festgelegten Zeiten wöchentlich erfolgen kann. Hier können je nach thematischen Schwerpunkten die Leitungen oder die Kinderschutz-Fachkraft hinzugenommen werden. Der gesamte Prozess wird lösungsorientiert gestaltet, um den betreffenden Mitarbeiter*innen die Möglichkeit einer Entlastung zu schaffen.

6. Kinderrechte/Partizipation/Beschwerdeverfahren

Die Grundlage der Einhaltung des Kinderschutzauftrags bietet vor allem die einheitliche Informationsweitergabe. Das bedeutet, dass gesetzliche Grundlagen und der grundsätzliche Handlungsrahmen allen bekannt sind. Innerhalb der Förderstunden bezieht das pädagogische und therapeutische Team die Kinderrechte bewusst ein. Die Beteiligung der Kinder und ihrer Eltern am Förderprozess ist hierfür unerlässlich. Kinder (und ihre Familien) haben das Recht, ihrem Alter und Entwicklungsstand entsprechend an allen Entscheidungen beteiligt zu werden. Sie haben ein Recht auf gewaltfreie Förderung. In den Förderstunden findet keine physische oder psychische Gewalt statt. Um den Kindern den größtmöglichen Schutz vor der Verletzung ihrer Rechte und vor Gewalt zu ermöglichen, sind in den Förderstunden vor allem Themen, wie Regulation und Wahrnehmung des eigenen Körpers sowie das Erkennen der eigenen körperlichen Grenzen und Gefühle, fester Bestandteil. Auch werden Kinder im Förderprozess dazu befähigt und ermutigt die Förderstunden mitzugestalten und mitzuentcheiden. Dafür gibt es verschiedenste Angebote zur Stärkung des Selbstbewusstseins und zur Wahrnehmungsstärkung.

Ebenso, wie es den Mitarbeiter*innen ermöglicht wird problematische Situationen mit der Leitung zu thematisieren und Beschwerden zu äußern, so ist es auch den Kindern jederzeit möglich, sich innerhalb der Fördersunden zu beschweren oder ihren Unmut zu äußern. Dies betrifft ebenso die Eltern. In einem wertschätzenden Klima wird dieser Prozess gefördert und

eine offene und wertschätzende Beschwerdekultur wird gelebt, um so im gemeinsamen Prozess Lösungen zu finden und einen zufriedenstellenden Förderprozess gestalten zu können. Wichtig ist, dass sich alle an einem Förderprozess beteiligten Personen ernst- und wahrgenommen fühlen. Dies ist vor allem deshalb wichtig, weil das Empfinden von Gewalt sehr individuell und subjektiv ist. Alleine das subjektive Empfinden ist Anlass genug, um das Thema gemeinsam zu besprechen.

Übergeordnet sieht das QM-System ein Ereignismanagement vor, in welchem Beschwerden und Lob sowie Lösungsansätze dokumentiert werden.

Neben den direkten Gesprächen im Rahmen des Beschwerdemanagements, wird in den Frühförderstellen der AWO EN alle zwei Jahre eine Zufriedenheitsabfrage durchgeführt, welche jedoch anonym beantwortet wird und eine Einschätzung darüber ermöglicht, wie die Familien den Förderprozess und die strukturellen Rahmen wahrnehmen. Daraus können ebenfalls Handlungsstrategien folgen.

7. Präventionsangebote

Zunächst einmal ist es wichtig das Thema unter den Mitarbeiter*innen aktuell zu halten. Das bedeutet, dass es immer wieder aufgegriffen werden muss. Dazu zählen auch Aspekte, wie sexualisiertes Verhalten unter oder bei Kindern. Hier gilt es das sexualisierte Verhalten von Kindern von dem von Erwachsenen abzugrenzen und entsprechend einzuordnen. Dies erfolgt in den Frühförderstellen der AWO EN in den Teamsitzungen, interdisziplinären Fallgesprächen und Mitarbeitergesprächen sowie im Kontext der Supervision.

In der pädagogischen Arbeit bedarf es zielgruppenspezifischer Präventionskonzepte. Im Fokus sollten die Alltagsorientierung sowie die Sozial- und Lebenskompetenzen stehen. Dies bedeutet im Kontext der Frühförderung, dass die Kinder im Förderprozess an ihre eigenen Gefühle herangeführt werden. Ihre Wahrnehmung wird geschult sowie ihr Selbstbewusstsein gestärkt. Dies hat zum Ziel, dass Kinder in der Lage sind Grenzüberschreitungen wahrzunehmen und selbstsicher genug sind diese auch zu benennen. Im pädagogischen und therapeutischen Miteinander sind deshalb Methoden zur Heranführung an die eigenen Körperschemata unerlässlich und müssen immer wieder neu Beachtung finden. Hier sind auch immer wieder die eigenen Grenzen der Mitarbeiter*innen mit einzubringen, um den Kindern ein Vorbild zu sein und ihnen so die Möglichkeit zu geben für ihre eigenen Rechte einzustehen.

Neben der Wahrnehmungsförderung werden auch Angebote zum Sozialverhalten durchgeführt. Diese werden vorrangig in kleinen Gruppen angeboten, um die Sozialkompetenz auch unter den Kindern zu fördern und so grenzüberschreitendes Verhalten zu reduzieren.

Themen wie Unfallverhütung, Verkehrssicherungspflicht und Gesundheitsfürsorge sind sowohl im Blick auf die Kinder und Familien als auch im Blick auf Mitarbeiter*innen in Form von Arbeitssicherheitsmaßnahmen sichergestellt. Die räumliche Ausstattung wird dahingehend regelmäßig überprüft und an allen Standorten werden Arbeitssicherheitsbeauftragte installiert. Die Aufsichtspflicht obliegt in den Förderprozessen mit Beteiligung der Eltern eben diesen. In Förderstunden ohne Eltern obliegt sie den Mitarbeiter*innen.

Um Mitarbeiter*innen vor Überlastungen zu schützen, werden die weiter oben beschriebenen Instrumente eingesetzt. Darüber hinaus herrscht ein Klima, das Störungen den Vorrang gibt. Dies

bedeutet, dass gemeinsam mit dem betreffenden Mitarbeiter*innen an Lösungsmodellen gearbeitet wird, um temporär eine Entlastung zu ermöglichen. So ist es auch denkbar, dass Fälle abgegeben werden, bei denen Grenzüberschreitungen in jeglicher Form erfolgt sind.

8. Zusammenwirken mit Behörden

Die Frühförderstellen der AWO EN sind an vielen Hilfesystemen im Ennepe-Ruhr Kreis beteiligt. Durch eine intensive Netzwerkarbeit, vor allem auch im Kontext des Systems „Frühe Hilfen“, findet eine enge Vernetzung statt und ein Zusammenwirken wird möglich. So können sich sowohl Mitarbeiter*innen mit Fragen und Beratungsbedarf an dieses Netz wenden, es kann aber auch von Eltern genutzt werden. Der stetige Ausbau des Netzwerkes ist weiter voranzutreiben.

Darüber hinaus verfügen die Frühförderstellen der AWO EN über Kooperationsverträge mit Kindertageseinrichtungen, um auch hier einen engen Austausch im Einzelfall zu ermöglichen.

In Verdachtsfällen ist der Austausch mit den örtlichen Jugendämtern möglich, um sich beraten zu lassen und gemeinsame Handlungsstrategien zu entwickeln. An diesem Prozess werden die Eltern beteiligt.

Bevor eine Meldung nach §8a SGB VIII erfolgt, wird die Kinderschutz-Fachkraft hinzugezogen und eine gemeinsame Bewertung vorgenommen, welche auch in den meisten Fällen gegenüber den Eltern kommuniziert wird. Die Beschreibung des konkreten Vorgehens im Verdachtsfall folgt im nächsten Kapitel.

8.1 Handlungsplan

Um ein zügiges und geplantes Vorgehen im Falle eines Verdachtes oder Vorfalls zu gewährleisten, müssen alle Mitarbeiter*innen in der Lage sein, mithilfe eines transparenten Verfahrens zu handeln und zu unterstützen. Dieses Verfahren muss folgende Schritte berücksichtigen:

- Klärung des Vorgehens und der Verantwortlichkeiten in den jeweiligen Stufen des Handlungskonzeptes
- Informationssammlung und Sachverhaltsaufklärung
- Adäquate Formen der Beteiligung und die Wahrung der Selbstbestimmungsrechte der Betroffenen gemäß des Handlungskonzeptes
- Bewertung der Informationen, ggf. unter Einbezug einer unabhängigen Beratung
- Reaktion auf die Vorfälle (Hilfe, Prävention für weitere Fälle)
- Beschreibung der datenschutzrechtlichen Anforderung an die Verschwiegenheit
- Entwicklung eines geeigneten Dokumentationsverfahrens

Fällt innerhalb des Förderprozesses und im Kontakt mit angrenzenden Fachstellen oder der Kindertageseinrichtung eine Kindeswohlgefährdung auf, sind wir entsprechend des Kinderschutzauftrages dazu verpflichtet weitere Schritte einzuleiten und das weitere Vorgehen zu planen.

Die aufgeführten QM-Verfahrensanweisungen zeigt die Abläufe innerhalb eines Verdachtsfalls auf Kindeswohlgefährdung:

Verfahrensanweisung A17

Der Schutz und das Wohl der Kinder, die in unseren Frühförderstellen begleitet werden, ist für uns eine besondere Verpflichtung.

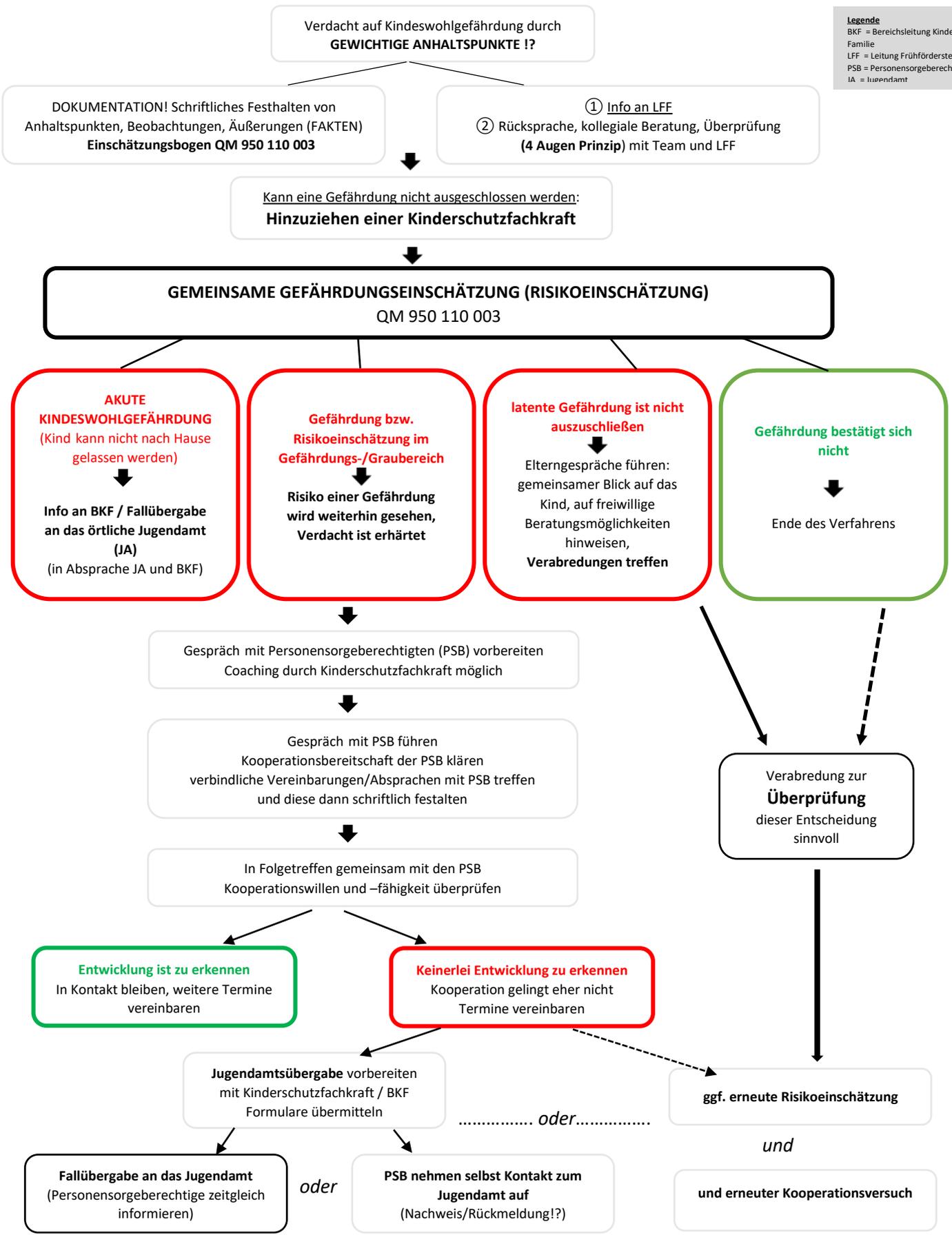
Gemäß der gemeinsamen Vereinbarung, nach dem § 8 a SGB VIII, mit den Jugendämtern des Ennepe-Ruhr-Kreises und der Arbeiterwohlfahrt Unterbezirk Ennepe-Ruhr verpflichten wir uns, das Verfahren bei einem bestehenden Verdacht auf Kindeswohlgefährdung (KWG) einzuhalten.

Diese Vereinbarung gewährleistet eine bessere Vernetzung zwischen unseren Frühfördereinrichtungen und den Jugendämtern.

Nr.	Beschreibung zur Verfahrensanweisung	D	M	I	Mitgeltende Unterlagen Termine Erläuterungen
1.	Wir beobachten Kinder, die Symptome einer Vernachlässigung zeigen intensiv und halten diese Beobachtungen, sowie alle weiteren Schritte, schriftlich fest.	FK	AFF		<ul style="list-style-type: none"> Einschätzung einer KWG QM 950 110 003 Schutzkonzept Verfahrensanweisung A 18
2.	Wir prüfen die Dringlichkeit der Gefährdungssituation im Rahmen einer kollegialen Beratung im Team.	FK AFF			<ul style="list-style-type: none"> Protokoll QM 950 110 003
3.	Wir ziehen eine Kinderschutzfachkraft (KSF) zur Reflexion des Handelns und der Planung zur weiteren Vorgehensweise hinzu.	AFF	FK KSF	BKF	<ul style="list-style-type: none"> Protokoll Verfahrensanweisung A18
4.	Wir beziehen die Eltern und je nach Situation das Kind mit ein und treffen Vereinbarungen und Absprachen.	AFF FK		KSF	<ul style="list-style-type: none"> Gesprächsprotokoll Verfahrensanweisung A18
5.	Wir beobachten die Wirksamkeit der Maßnahme innerhalb des vereinbarten Zeitraums und dokumentieren diese.	FK	AFF	KSF	<ul style="list-style-type: none"> Verfahrensanweisung A18
6.	Wir schalten das Jugendamt, nach Rücksprache mit BKF ein, wenn alle Bemühungen zu einer Verbesserung der Situation nicht greifen, die Familie die Hilfen nicht annehmen kann oder will oder die Hilfe zur Gefahrabwendung nicht ausreicht.	KSF	FK LFF	BKF	<ul style="list-style-type: none"> Einschätzung einer KWG Dokumentation des Verfahrens zum Schutzauftrag bei KWG

A 18. Schutzauftrag §8a SGB VIII für Frühförderstellen im AWO UB EN

Legende
 BKF = Bereichsleitung Kinder und Familie
 LFF = Leitung Frühförderstelle
 PSB = Personensorgeberechtigte
 JA = Jugendamt



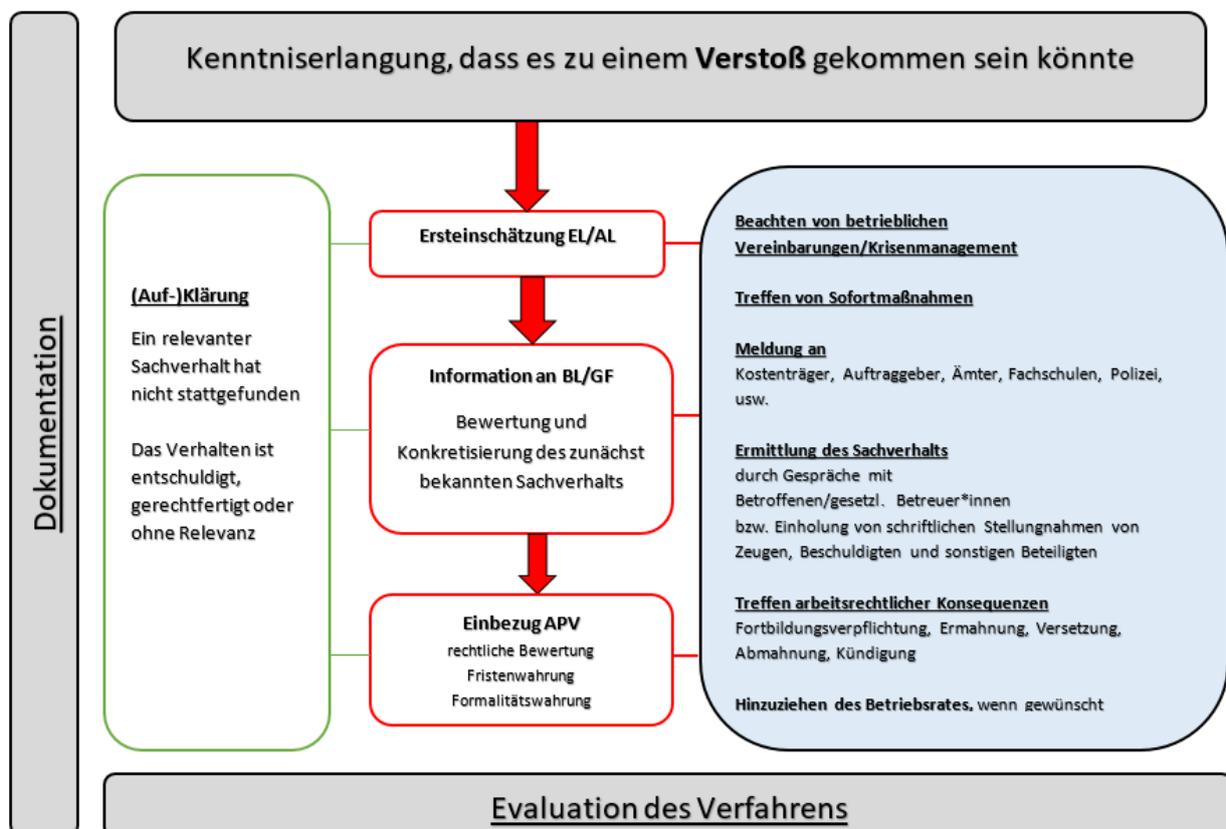
Achtung: Bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch ist vor dem Gespräch mit den PSB immer eine externe Beratung hinzuzuziehen L5

Das aufgeführte Vorgehen ist den Mitarbeiter*innen bekannt und im QM-Handbuch abgelegt, sodass es immer wieder abrufbar ist. Bei Änderungen im Vorgehen oder der Weiterentwicklung innerhalb der Arbeitsgruppe „Schutzauftrag“ der AWO EN, informiert die Kinderschutz-Fachkraft das Team innerhalb der Teamsitzungen.

Bei Verdachtsmomenten von gewaltvollen Handlungen, ausgehend von den Mitarbeiter*innen, unterstützt die Abteilung Personal- und Vertragswesen betroffene Mitarbeiter*innen und berät die Führungskräfte. Betroffene Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit den Betriebsrat zu kontaktieren. Bei Verdacht auf ein Fehlverhalten ist zwingend die Abteilung Personal- und Vertragswesen zu kontaktieren. So ist deren juristischer Sachverstand für eine fundierte Erstbewertung unerlässlich, um einschätzen zu können, welche (arbeits-)rechtlichen Schritte einzuleiten sind und wie ein rechtssicheres Erforschen des Sachverhaltes funktioniert.

Die Abteilung Personal- und Vertragswesen berät nach einer Prüfung der Faktenlage objektiv, ob bereits im Verdachtsfall der*die jeweilige Mitarbeiter*in unverzüglich (vorübergehend) freizustellen ist. Dies ist eine Schutzmaßnahme, die dem Schutz der möglichen Opfer und zugleich der Fürsorge gegenüber den betroffenen Mitarbeiter*innen dient. Im Zuge dieser temporären Freistellung können die Vorwürfe sachlich intern überprüft werden.

Sofern die Mitbestimmung bzw. Mitgestaltung des Verfahrens durch den Betriebsrat vorausgesetzt wird, stimmt sich die Abteilung Personal- und Vertragswesen mit dem Betriebsrat ab und lässt ihm die relevanten Informationen fristgerecht zukommen.



Auch Verdachtsfälle, in welchen Mitarbeiter*innen zu Opfern von gewaltvollen Handlungen werden, sind entsprechend der Risikoanalyse möglich. Diese Fälle müssen unverzüglich der Leitung genannt werden. Geht die Gewalthandlung vom Kind aus, ist eine nähere Betrachtung des sozialen Umfelds und der gesamten Situation unerlässlich. Geht die Gewalt von einem Elternteil aus, ist die Leitung

dazu verpflichtet dies mit dem entsprechenden Elternteil zu besprechen und ggf. einen Pädagog*innen/Therapeut*innen-Wechsel zu veranlassen oder im Einzelfall Hausverbote zu erteilen.

Um in allen Fällen, in denen wir gewaltvolle Handlungen wahrnehmen, Handlungsstrategien zu entwickeln, werden diese Fälle in den Teamsitzungen und je nach Schwere des Vorfalls auch in der Supervision aufgegriffen. Dadurch wird eine Sensibilität gegenüber dem Thema und eine Offenheit im Umgang mit diesem geschaffen. Das Bewusstsein, dass wir uns in der engen Arbeit mit Menschen, hier im speziellen mit Kindern (mit Beeinträchtigungen), nicht gänzlich vor Gewalt schützen können und diese nicht gänzlich verhindern können (z.B. Fixieren bei Selbst- oder Fremdgefährdung), ist ein wichtiger Faktor, der in der täglichen Arbeit Berücksichtigung finden muss. Die Sensibilisierung für das Thema ist der sicherste Schutz vor Gewalt. Im gemeinsamen Miteinander wird das Gewaltschutzkonzept stetig weiterentwickelt und an aktuelle Entwicklungen angepasst.

9. Gewaltschutz innerhalb von Kooperationsvereinbarungen zur Leistungserbringung

Die Erbringung der Leistung durch Kooperationspartner*innen ist immer zweitrangig gegenüber der Leistung, die durch die eigenen Mitarbeiter*innen erbracht wird. Zur Sicherstellung des Gewaltschutzes auch durch die Kooperationspartner*innen findet die Auswahl dieser sorgfältig statt. Zudem ist es unerlässlich, dass die eingesetzten Mitarbeiter*innen ihren Qualifikationsnachweis, wie auch ein erweitertes Führungszeugnis zu Beginn der Kooperation vorlegen. Die Einführung der Kooperationspartner*innen in die konzeptionellen Anforderungen erfolgt durch die Leitung der IFF. Sie verpflichten sich zur Teilnahme an den regelmäßigen interdisziplinären Fallgesprächen und führen Protokoll über den Förderprozess. Bei Problemen in der Arbeit mit den Familien sind sie dazu angehalten Kontakt zum*zur fallverantwortlichen*r Mitarbeiter*in aufzunehmen. Dieser*diese entscheidet dann darüber, ob das Thema unter Einbezug der Leitung besprochen werden muss oder ob gemeinsame Gespräche zwischen Mitarbeiter*in IFF und Kooperationspartner*in ausreichend sind.

Die bestehenden Kooperationsverträge werden darüber hinaus um den Aspekt des Gewaltschutzauftrags erweitert und neue Verträge entsprechend abgeschlossen.

In Zusammenarbeit mit Kooperationspartner*innen ist der Auseinandersetzungsprozess mit dem Gewaltschutz nicht abgeschlossen. Auch hier müssen Reflexionen stattfinden und das Thema immer aktuell gehalten werden, um Sensibilität zu schaffen.

Im Sinne des Kinderschutzes gilt es, den konzeptionellen Hintergrund sowie das tägliche pädagogische Handeln zu reflektieren und den sich verändernden Rahmenbedingungen anzupassen.