

Schutz vor Gewalt im Verein für Jugendhilfen Leppermühle e.V

Heilpädagogische Tagesstätte



Inhalt

1 Die Heilpädagogische Tagesstätte – wer sind wir?	4
2 Schutz vor Gewalt	5
2.1 Trägerstruktur und Einrichtungen des Vereins	6
2.2 Unser Auftrag – Begriffsbestimmung und gesetzlicher Rahmen	8
2.3 Präambel	9
2.4 Risiko- und Ressourcenanalyse	10
2.4.1 Prozessbeschreibung	10
2.4.2 Ergebnisse auf Ebene des Trägervereins	11
Prävention	14
2.5 Präventionsebene Personal	14
2.5.1 Verhaltenskodex	14
2.5.2 Erweitertes Führungszeugnis	16
2.5.3 Personalauswahl	16
2.5.4 Reflexion der beruflichen Rolle	17
2.6 Beschwerdemanagement	17
2.7 Grundsätze zur Aufarbeitung und Rehabilitation bei Falschverdächtigung	18
2.8 Historische Aufarbeitung von Gewaltvorkommnissen	18
2.9 Das Schutzkonzept als Prozess – Evaluation und Fortschreibung	19
3 Das Schutzkonzept der Heilpädagogischen Tagesstätte	20
3.1 Einleitung	20
3.2 Präventionsebene junger Mensch	20
3.2.1 Verfahren der Partizipation	20
3.2.2 Beschwerdeverfahren	22
3.3 Präventionsebene Konzepte	22
3.3.1 Konzept der sexuellen Bildung	22
3.3.2 Konzept „Digitale Medien“	23
3.3.3 Deeskalation und Umgang mit Krisen	23
3.3.4 Aufarbeitung von Gewaltvorkommnissen	24

3.4	Intervention und Schutz	24
3.4.1	Vorgehen bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung	24
3.4.2	Interventionspläne bei Kindeswohlgefährdung	26
3.4.3	Krisenintervention und Deeskalation	29
3.4.4	Kooperation mit Fachstellen	29
3.4.5	Formen der Bearbeitung von Gewaltvorkommnissen	29
3.5	Fortschreibung der Konzeptevaluation auf Einrichtungsebene	30
3.5.1	Auswertung der Checkliste „Elemente eines Schutzkonzeptes zur Prävention und Intervention“	30
3.5.2	Auswertung des Fragebogens „Einrichtungsatmosphäre“	31
4	Anlagen	32
4.1	Leitbild des Vereins für Jugendhilfen Leppermühle e.V.....	32
4.2	Richtlinie der Diakonie Hessen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Fassung 01.09.2022)	33
4.3	Grundraster zur Konzeption für Partizipation, Selbstvertretung, Beschwerdemanagement in betriebserrlaubnispflichtigen Einrichtungen gem. §§ 45 ff. SGB VIII	39

1 Die Heilpädagogische Tagesstätte – wer sind wir?

Die Heilpädagogische Tagesstätte ist eine teilstationäre Einrichtung der Jugendhilfe und ist Teil des freigemeinnützigen Vereins für Jugendhilfen Leppermühle e. V. Weitere Einrichtungen des Vereins sind die Leppermühle, das Adalbert-Focken-Haus, die Martin-Luther-Schule, das Berthold-Martin-Haus und die Ärztlich-Psychologische Beratungsstelle. Der Verein für Jugendhilfen Leppermühle e.V. ist Mitglied im Dachverband Diakonie Hessen-Nassau.

Die Heilpädagogische Tagesstätte Gießen liegt in der Nähe des Stadtzentrums Gießen (zehn Minuten Fußweg vom Berliner Platz).

Die Heilpädagogische Tagesstätte ist eine für sich abgeschlossene Einheit und befindet sich auf dem Gelände von zwei Jugendheimen und der Ärztlich-Psychologischen Beratungsstelle.

Der Busknotenpunkt Berliner Platz ermöglicht es, dass von dort einige Kinder nach dem Schulende die Tagesstätte erreichen bzw. von dort nach Hause fahren können (entsprechend dem Alter und der Fähigkeit sowie in Absprache mit den Eltern).

Die Heilpädagogische Tagesstätte arbeitet auf Grundlage des SGB VIII §27 „Hilfen zur Erziehung“ als teilstationäre Einrichtung, in Verbindung mit dem §32 „Tagesgruppe“.

Eine weitere wichtige Orientierung für unsere Arbeit ist die UN-Kinderrechtskonvention.

Als Pädagoginnen und Pädagogen begegnen wir dem Kind in Achtsamkeit und bieten ihm Aufmerksamkeit, Vertrauen, Achtung und Zuwendung in einem entwicklungsfördernden Beziehungsangebot.

Es entspricht unserer professionellen Haltung, sich den Lebenswelten der Kinder und Eltern mit Respekt anzunähern, um so aus einer ganzheitlichen Perspektive diese in deren subjektiven Lebenswirklichkeiten zu verstehen.

Dialogische Beziehungsgestaltung, Verstehen, Ressourcenorientierung, Entwicklungsorientierung und das Wissen um systemische Wechselwirkungen kennzeichnen eine heilpädagogische Haltung, mit der wir dem Kind, seiner Familie und weiteren Bezugspersonen begegnen.



2 Schutz vor Gewalt

Das Trägerschutzkonzept im Verein für Jugendhilfen Leppermühle e.V.

Der Verein für Jugendhilfen Leppermühle e.V. ist ein großer gemeinnütziger Träger der freien Jugendhilfe mit mehr als 500 Mitarbeitenden und über 300 betreuten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen (junge Menschen). Neben einer kontinuierlichen Weiterentwicklung fachlicher Standards haben wir in den vergangenen Jahren intensiv an der Ausarbeitung und Umsetzung eines verbindlichen Schutzkonzepts für unsere Einrichtungen gearbeitet. Diese Bemühungen sind Ausdruck unseres Engagements, ein sicheres und unterstützendes Umfeld sowohl für die betreuten jungen Menschen als auch für alle Mitarbeitenden zu schaffen.

Unsere vorangegangene Leitbildentwicklung im Trägerverein bildete eine wesentliche Grundlage für das aktuelle Schutzkonzept. Kirchlich-diakonische Impulse und Entwicklungen, dokumentiert in der beigefügten Richtlinie der Diakonie Hessen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 1.9.2022 (s. [4.2 Richtlinie der Diakonie Hessen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt \(Fassung 01.09.2022\)](#)), sowie gesetzliche Anforderungen durch das am 10.6.2021 in Kraft getretene Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG), dienen als wesentliche Bezugsgrößen für die Überprüfung, Weiterentwicklung und gegebenenfalls Ergänzung bestehender Schutzkonzept-Elemente.

Folgende **Leitgedanken** sollen sich im Konzept widerspiegeln:

- Als Träger der freien Jugendhilfe tragen wir eine grundlegende Verantwortung für das Wohl der uns anvertrauten jungen Menschen. Ein Schutzkonzept soll uns helfen, klare Richtlinien und Strukturen zu schaffen, um dieser Verpflichtung gerecht werden zu können.
- Ein effektives Schutzkonzept trägt dazu bei, ein Vertrauensverhältnis zwischen Mitarbeitenden, jungen Menschen und ihren Familien aufzubauen. Dies ist entscheidend für eine erfolg-

reiche und unterstützende Zusammenarbeit.

- Unsere **prinzipielle Haltung** zu allen Fragen rund um das Thema Gewalt zieht sich dabei wie ein roter Faden durch das Konzept und ist unmissverständlich (s.a. [2.5 Präventions-ebene Personal](#)): Wir verurteilen jegliche Form von Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch, auf das Schärfste. Wir setzen uns konsequent gemäß unserem Leitbild für eine Kultur des Respekts, der Integrität und der Sicherheit ein. Unser oberstes Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich junge Menschen und Mitarbeitende gleichermaßen geschützt und unterstützt fühlen. Durch transparente Präventionsmaßnahmen und klare Verhaltensrichtlinien bekennen wir uns zu null Toleranz gegenüber Gewalt und setzen uns aktiv für das Wohl aller Beteiligten ein.

Bei den Konzeptionen unterscheiden wir zwischen einem

- Trägerkonzept (gilt allgemein für sämtliche Einrichtungen im Verein)

und einem

- Einrichtungskonzept (gilt spezifisch für jede einzelne Einrichtung).

Dies bedeutet, dass der Träger den grundlegenden Rahmen für das Schutzkonzept vorgibt inklusive einer Konzeptstruktur (Gliederung), während die einzelnen Einrichtungen für die konkrete Umsetzung und Anpassung an ihre spezifischen Gegebenheiten verantwortlich sind.

Dabei gilt:

- Die Zusammenarbeit zwischen dem Träger und den Einrichtungen erfolgt durch eine klare Abstimmung von Aufträgen und deren Umsetzung.
- Die Kommunikation zwischen dem Träger und den Einrichtungen erfolgt regelhaft durch gemeinsame Sitzungen, persönliche Gespräche oder digitale Formate.

- Damit ist ein kontinuierlicher Austausch vom und zum Träger zu allen relevanten Themen und Entwicklungen gewährleistet.
- Durch die enge Form der Zusammenarbeit entsteht ein gemeinsames Verständnis darüber, wie das Schutzkonzept einen Beitrag zur Sicherheit und zum Wohl der betreuten jungen Menschen und der Mitarbeitenden leistet.

Träger- und Einrichtungskonzept zusammen bilden das jeweilige Schutzkonzept einer Einrichtung ab. Sie werden mit der jeweils zuständigen Einrichtungsaufsicht der öffentlichen Jugendhilfe abgestimmt und von dort an das Landesjugendamt weitergeleitet.

2.1 Trägerstruktur und Einrichtungen des Vereins

Das folgende Organigramm (Abb. 1) stellt die obere Leitungsebene des Trägers dar sowie die strukturelle Verbindung zwischen den einzelnen Ebenen und Einrichtungen.

Eine effektive Umsetzung des Schutzkonzepts erfordert eine klare Kommunikation und enge Zusammenarbeit zwischen der Einrichtung und dem Träger. Die Integration des Schutzkonzepts in die Struktur des Trägers ist daher von grundlegender Bedeutung, um sicherzustellen, dass die Leitge-

danken effizient und nachhaltig realisiert werden können.

Der Hauptsitz des Trägers befindet sich in Gießen. Dort sind die zentralen Verwaltungsbereiche angesiedelt, darunter insbesondere folgende:

- **Zentraler Empfang/Telefonzentrale:** Hier laufen die administrativen und organisatorischen Aufgaben zusammen, um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten.
- **Vorstand (Vorsitz):** Die Leitungsebene, welche strategische Entscheidungen trifft und wesentlich die Richtung des Trägers bestimmt.
- **Personalabteilung:** Zuständig für Personalangelegenheiten, Lohnabrechnung, Vertragswesen, Schulungen und Mitarbeiterentwicklung. Die Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung (MAV) sowie der Betriebsärztin wird von hier aus koordiniert. Der Bereich Aus-, Fort- und Weiterbildung ist durch eine volle Stelle hier verankert.
- **Finanzwesen und Buchhaltung:** Verantwortlich für die finanziellen Angelegenheiten, Budgetierung, Buchhaltung und finanzielle Berichterstattung.
- **Liegenschaftsverwaltung:** Verwaltung und Wartung des Eigentums und der Immobilien des Trägers sowie Koordinierung der Bauprojekte. Der zentrale Fahrdienst und das Versicherungswesen sind hier angesiedelt.

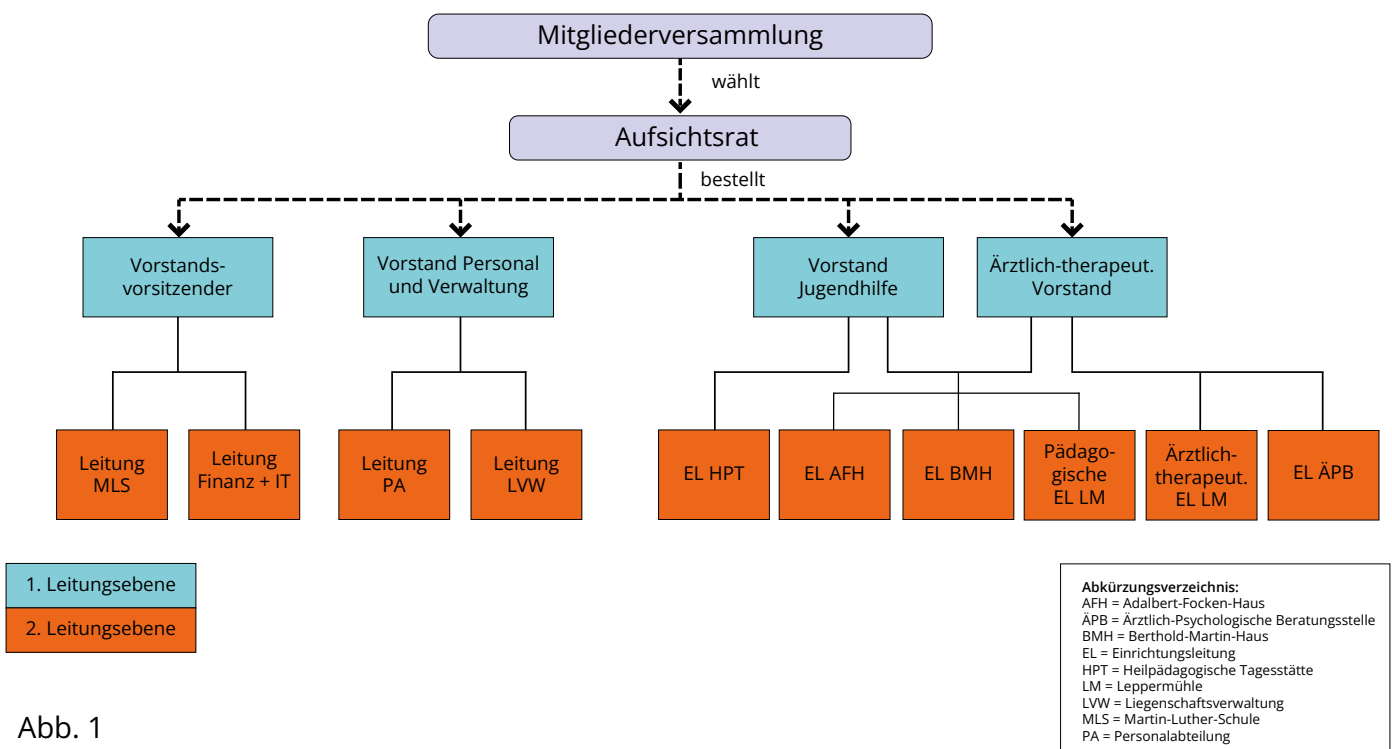


Abb. 1

- **Mitarbeitervertretung (MAV):** Vertretung der Mitarbeitenden und Interessenvertretung gegenüber der Unternehmensführung.
- **IT-Abteilung:** Betreuung der Informationstechnologie, Netzwerke, Systeme und technischer Support.
- **Gesetzlich Beauftragte:** Eine vereinsübergreifende Fachkraft für Arbeitssicherheit, zwölf Sicherheitsbeauftragte, eine Gefahrstoffbeauftragte, 58 betriebliche Ersthelfer, ein vereinsübergreifender Brandschutzbeauftragter, 50 betriebliche Brandschutzhelfer und eine vereinsübergreifende Hygienebeauftragte sowie ein vereinsexterner Datenschutzbeauftragter und eine Betriebsärztin.

Diese verschiedenen Abteilungen bilden das Rückgrat der Verwaltung und sind maßgeblich für die Koordination und Organisation der operativen Abläufe des Trägers verantwortlich. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass sämtliche gesetzlichen Vorgaben erfüllt werden.

Junge Menschen werden in den sechs folgenden Jugendhilfeeinrichtungen hauptsächlich (teil-)stationär, aber auch ambulant und schulisch betreut. Während sich die Standorte der Leppermühle und der Martin-Luther-Schule über verschiedene Ortschaften und Kreise erstrecken, befinden sich die vier Gießener Einrichtungen räumlich nah beieinander auf einem gemeinsamen Gelände:

Leppermühle – Psychotherapeutisches Wohnheim für junge Menschen:

Die Leppermühle ist die größte Einrichtung des Trägers. Die unterschiedlichen Wohn- und Tagesgruppen befinden sich primär im Landkreis Gießen, außerdem in der Stadt Gießen, im Vogelsbergkreis sowie im Wetteraukreis. Im Schwerpunkt werden Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit schweren psychiatrischen Erkrankungen pädagogisch-therapeutisch nach Klinikaufenthalt betreut (§35a SGB VIII). Die Zielgruppen und damit Aufnahmeindikationen sind breit gefächert. Weitere Informationen unter www.leppermuehle.de

Martin-Luther-Schule:

Die Martin-Luther-Schule (Schule für Kranke) hat

verschiedene Standorte mit Hauptsitz im Landkreis Gießen auf dem Gelände der Leppermühle. Sie ist eine staatlich anerkannte Ersatzschule in freier Trägerschaft mit den Bildungsgängen Grund-, Haupt-, Realschule und dem Förderschwerpunkt Lernen.

Weitere Informationen unter www.mls-buseck.de

Adalbert-Focken-Haus:

Das Adalbert-Focken-Haus befindet sich zentral in der Stadt Gießen. Im Schwerpunkt werden junge Menschen mit psychiatrischen Erkrankungen häufig nach Klinikaufenthalt pädagogisch-therapeutisch betreut (§ 35a SGB VIII). Die Zielgruppen und damit Aufnahmeindikationen sind enger gefasst als jene der Leppermühle.

Weitere Informationen unter www.afh-giessen.de

Berthold-Martin-Haus:

Das Berthold-Martin-Haus befindet sich zentral in der Stadt Gießen. Es werden ebenfalls junge Menschen mit psychiatrischen Erkrankungen häufig nach Klinikaufenthalt pädagogisch-therapeutisch betreut (§ 35a SGB VIII). Die Betreuung differenziert nach Intensiv-, Regel- und Verselbstständigungsbereichen.

Weitere Informationen online unter www.bmh-giessen.de

Heilpädagogische Tagesstätte:

Die Heilpädagogische Tagesstätte befindet sich zentral in der Stadt Gießen. Als klassische Tagesgruppe fördert und unterstützt sie die Entwicklung von Kindern durch soziales Lernen in der Gruppe, Begleitung der schulischen Förderung und Elternarbeit. Die Heilpädagogische Tagesstätte ist ein teilstationäres Angebot auf Grundlage der §§ 27 ff. und 32 SGB VIII – Hilfe zur Erziehung.

Weitere Informationen unter www.hpt-giessen.de

Ärztlich-Psychologische Beratungsstelle

Die Ärztlich-Psychologische Beratungsstelle befindet sich zentral in der Stadt Gießen. Sie ist ambulant im Bereich der Erziehungsberatung zuständig für Familien aus der Stadt und dem Landkreis Gießen. Im Bereich der Einzel- und Paarberatung gilt

der Zuständigkeitsbereich auch für den Wetteraukreis.

Weitere Informationen unter www.erziehungsberatung-giessen.de

Der gesetzliche Auftrag zur Erstellung eines Schutzkonzeptes bezieht sich auf unsere vier (teil-)stationären Einrichtungen im Verein. Dennoch haben wir uns dazu entschlossen, die Martin-Luther-Schule in diesen Prozess einzubeziehen, um sicherzustellen, dass keine Einrichtung im Verein, die in der Betreuung von Kindern und Jugendlichen tätig ist, außen vor bleibt. Die finale Konzepterstellung der Martin-Luther-Schule wird jedoch zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen, da sie sich bei der Konzeptentwicklung an Prozessen und Fristen im zuständigen Schulamtsbezirk orientiert. Eine Besonderheit in diesem Kontext stellt die ambulant tätige Beratungsstelle dar. Zum aktuellen Zeitpunkt gelten für sie die Inhalte des Trägerkonzeptes (2.5 Präventionsebene Personal), und einheitliche Beschwerdewege, welche im Kontext der Trägerstruktur entwickelt werden.

2.2 Unser Auftrag – Begriffsbestimmung und gesetzlicher Rahmen

Der Schutz von jungen Menschen vor Gefahren aller Art ist eine Aufgabe der Gesellschaft und des Staates. In der Kinder- und Jugendhilfe ist dieser Schutz Anliegen und Aufgabe von öffentlichen und freien Trägern.

Innerhalb einer Einrichtung geht es in erster Linie um Gefährdungen, die potenziell von sämtlichen Mitarbeitenden eines Trägers ausgehen, sowie um Übergriffe, die durch andere Betreute in der Einrichtung stattfinden können. Eine dritte Ebene bezieht sich auf Gefahrenbereiche, die außerhalb der Einrichtung auf junge Menschen einwirken können. Die drei wesentlichen Ebenen bzw. Fallkonstellationen sind demnach:

- Junge Menschen – Mitarbeitende
- Junge Menschen – Junge Menschen
- Junge Menschen – externe Personen (Umfeld außerhalb der Einrichtung)

Die verschiedenen Formen von Gewalt lassen

sich nicht immer eindeutig voneinander abgrenzen, gravierend sind jedoch immer die Folgen für die betroffenen jungen Menschen – egal bei welcher Art der Gewaltausübung. Von daher kann der Blickwinkel nicht einseitig sein, sondern muss sämtliche potenzielle Gefahren berücksichtigen. Bei der Unterteilung von Gefährdungslagen haben wir eine übliche Gliederung übernommen, d.h. es geht im vorliegenden Schutzkonzept um die vier großen Richtungen bzw. Formen von Gewalt in all ihren Ausprägungen:

- **Körperliche Gewalt:** Umfasst jegliche Handlungen, die darauf abzielen, dem Körper eines jungen Menschen Schaden zuzufügen. Dies kann von direkten körperlichen Angriffen, wie Schlägen oder Tritten, bis zu erzwungenen Handlungen reichen, die physische Schäden verursachen oder die persönliche Integrität beeinträchtigen.
- **Psychische Gewalt** (inklusive strukturelle Gewalt, verbaler und nonverbaler Aggression): Bezieht sich auf Handlungen, Worte oder Verhaltensweisen, die darauf abzielen, das seelische Wohlbefinden und die psychische Gesundheit eines jungen Menschen zu schädigen. Dies kann verbale Aggression, Herabwürdigung, Drohungen oder Ausgrenzung umfassen. Macht und Machtmissbrauch innerhalb dieser Form von Gewalt beziehen sich auf den unangemessenen Einsatz von Machtverhältnissen, um Kontrolle auszuüben, zu manipulieren oder andere zu unterdrücken.
- **Sexualisierte Gewalt:** Umfasst alle Handlungen, die darauf abzielen, die sexuelle Integrität eines jungen Menschen zu verletzen. Dies kann von sexuellen Übergriffen, Belästigungen bis zu erzwungenen sexuellen Handlungen reichen. Diese Form von Gewalt schließt auch jede Form von erzwungenen sexuellen Handlungen oder unangemessenem sexuellen Druck ein.
- **Vernachlässigung:** Bezieht sich auf die unzureichende Erfüllung grundlegender physischer, emotionaler, oder sozialer Bedürfnisse junger Menschen durch ihre Betreuenden oder das soziale Umfeld.

Diese Definitionen werden in unserem Schutzkonzept als Grundlage für präventive Maßnah-



men und Interventionen herangezogen, um ein gemeinsames Verständnis von Gefahren zunächst überblicksartig zu vermitteln.

Im Sozialgesetzbuch VIII und seinen Weiterentwicklungen sind wesentliche gesetzliche Grundlagen für unser fachliches Handeln in der Praxis beschrieben. Gemäß § 1 SGB VIII hat „jeder junge Mensch ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“. Dabei soll Jugendhilfe „Kinder und Jugendliche vor Gefahren für ihr Wohl schützen“. Zudem heißt es im § 8 SGB VIII, „Kinder und Jugendliche sind entsprechend ihrem Entwicklungsstand an allen sie betreffenden Entscheidungen der öffentlichen Jugendhilfe zu beteiligen“. Dies betrifft dann selbstverständlich auch die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen bei der Entwicklung von Schutzkonzepten in Einrichtungen der Jugendhilfe. Durch Hinzufügung des §8a SGB VIII war der Schutzauftrag im Kinder- und Jugendhilfeweiterentwicklungsgesetz (KICK) zum 1. Januar 2005 bereits gestärkt worden.

Aus dem im Jahr 2012 in Kraft getretenen Bundeskinderschutzgesetz ergab sich die Notwendigkeit darzulegen, wie in unseren Einrichtungen der Jugendhilfe mit den Themen Kindeswohlgefährdung, Partizipation und Beschwerden umgegangen wird. Wesentliche Begriffe hierbei sind Prävention und Intervention. Parallel hierzu wurden mit dem Gesetz zur Kooperation und Information im Kinder-

schutz (KKG) Rechtsgrundlagen für die Kooperation im Kinderschutz geschaffen.

Mit dem Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG), das zum 10. Juni 2021 in Kraft getreten ist, wurden erneut die Regelungen zum Kinderschutz im SGB VIII konkretisiert. Hier heißt es im §45 (Erlaubnis zum Betrieb einer Einrichtung): „Zur Sicherung der Rechte und des Wohls von Kindern und Jugendlichen in den Einrichtungen muss ein Konzept zum Schutz vor Gewalt, geeignete Verfahren der Selbstvertretung und Beteiligung sowie die Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten innerhalb und außerhalb der Einrichtung gewährleistet sein...“ Das KJSG ist somit der aktuelle und maßgebliche Gesetzestext, auf dem unser Schutzkonzept aufbaut.

2.3 Präambel

Die umfängliche Förderung von jungen Menschen in unterschiedlichen Betreuungssettings steht in sämtlichen Einrichtungen des Vereins für Jugendhilfen Leppermühle e.V. im Vordergrund allen Wirkens. Gemäß unserem Leitbild eint uns dabei „die Motivation, sich für optimale Entwicklungsmöglichkeiten der von uns begleiteten jungen Menschen einzusetzen“.

Um dies zu verwirklichen, bedarf es einer wesentlichen Grundlage, die ebenfalls im Leitbild beschrieben ist: „Gemeinsam mit ihnen (gemeint: den jungen Menschen) gestalten wir einen sicheren Ort,

an dem sie sich angenommen, verstanden und unterstützt fühlen können.“ (s.a. [4.1 Leitbild des Vereins für Jugendhilfen Leppermühle e.V.](#); <https://www.vfj-giessen.de/unser-leitbild/>)

Das vorliegende Schutzkonzept greift diese Leitgedanken auf und setzt einen im Prozess vorläufigen und dennoch ausdifferenzierten Rahmen, um das körperliche und psychische Wohl der uns anvertrauten jungen Menschen zu schützen. Dabei stellt das Konzept einen integralen Bestandteil unserer Einrichtungen dar und dient über die Erfüllung normativer Vorgaben hinaus als Leitfaden für alle Mitarbeitenden, die in direktem oder indirektem Kontakt mit den jungen Menschen stehen. Es baut auf präventiven und partizipativen Bausteinen auf und soll Sicherheit vermitteln, um bei letztlich nie auszuschließenden Vorkommnissen angemessen und professionell reagieren zu können (Intervention).

Wir verpflichten uns dazu, dieses Schutzkonzept fortlaufend zu überprüfen, zu aktualisieren und bei Bedarf um Elemente zu erweitern, die momentan noch nicht abgedeckt sind oder sich aus zukünftigen Erkenntnissen ableiten lassen. Dies schließt regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Mitarbeitenden ein, um ein fundiertes Verständnis für die (Schutz-)Bedürfnisse der uns anvertrauten jungen Menschen zu entwickeln und zu festigen.

2.4 Risiko- und Ressourcenanalyse

Eine wesentliche Aufgabe bei der Konzeptentwicklung war die Planung und Durchführung einer Risiko- und Ressourcenanalyse. Die Beschreibung erfolgt an dieser Stelle ausführlich, da die gewählte Methode potenzielle Gefahren (Risiken) identifizieren und gleichzeitig die vorhandenen Stärken und Möglichkeiten (Ressourcen) erkennen sollte, um eine fundierte Grundlage für Entscheidungen und Maßnahmen zu schaffen.

Der Prozess unterteilte sich in mehrere Phasen. Zu Beginn des Jahres 2022 wurde das Projekt auf Leitungsebene initiiert und vorbereitet. Dabei wurden erste Überlegungen angestellt, wie vorhandene Bausteine eines Schutzkonzepts zu einem Gesamtkonzept weiterentwickelt und er-

gänzt werden können. In den darauf folgenden Monaten wurden rasch wesentliche Zielsetzungen formuliert:

- Das künftige Schutzkonzept soll sich aufteilen in einen Trägerteil (gilt für alle Einrichtungen im Verein) und einen Einrichtungsteil (gilt spezifisch für jede einzelne Einrichtung).
- Das Projekt „Entwicklung eines Schutzkonzeptes“ muss zunächst auf Vorstands- und oberer Leitungsebene angestoßen werden.
- Mitarbeitende und junge Menschen werden frühzeitig in einen partizipativen Prozess einbezogen.
- Es bedarf einer externen Begleitung der Arbeitsgruppe (AG Schutzkonzept) im gesamten Verlauf.

2.4.1 Prozessbeschreibung

Über die Projektstelle „Gewaltprävention“ in der Diakonie Hessen konnten wir eine sehr erfahrene Fachberaterin und Referentin für unser Projekt gewinnen. Mit ihr gestalteten wir im Sommer 2022 eine Auftaktveranstaltung auf Leitungsebene mit dem Ziel, „Grundlagen und Voraussetzungen zur Entwicklung institutioneller Schutzkonzepte in der Jugendhilfe“ zu erarbeiten.

Im Nachgang dieser Auftaktveranstaltung ging es im weiteren Verlauf um die Planung und Durchführung einer Risiko- und Ressourcenanalyse im Verein. Eine Analyse dieser Art sollte in der Regel als Ausgangspunkt einer Schutzkonzeptentwicklung stehen und bestenfalls Stärken wie Schwachstellen in einer Einrichtung aufzeigen. Die Risikoanalyse bildet damit die Basis eines zu entwickelnden oder zu überprüfenden Schutzkonzepts. Dabei geht es üblicherweise um folgende Themenbereiche:

- Umgang mit Nähe und Distanz
- Machtgefälle und Einrichtungsatmosphäre
- Strukturen und Transparenz
- Örtlichkeiten und bauliche Gegebenheiten

Nach sorgfältiger Prüfung verschiedener Möglichkeiten entschieden wir uns mit folgender Methode die Risikoanalyse durchzuführen: **IPSE: Instrument zur partizipativen Selbstevaluation** (Institut für Praxisforschung und Projektberatung, München, 2021) <https://ipse-praevention.de/>

Dieses umfassende und sehr aktuelle Fragebogen-Manual fokussiert sich auf die Erfassung der Elemente eines Schutzkonzeptes und die Einrichtungsatmosphäre. Das Manual besteht aus vier Teilen, wobei für unsere Zwecke Teil 1 und 2 im Vordergrund standen (**Checkliste zu Elementen eines Schutzkonzeptes und Fragebogen zur Einrichtungsatmosphäre**).

Bei der Ende des Jahres 2022 zunächst benutzten Checkliste geht es im Wesentlichen darum, **Elemente eines Schutzkonzeptes** zu identifizieren. Die vorgeschlagenen Elemente oder Bausteine im Manual orientieren sich dabei an den Kriterien, die von der Arbeitsgruppe des damals Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung zu Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) empfohlen wurden.

Die Erhebung bzw. gezielte Sichtung wurde verantwortlich durch die Arbeitsgruppe auf Leitungsebene in den einzelnen Einrichtungen durchgeführt. Sie diente später als Grundlage für die Gliederung unseres Schutzkonzeptes.

Im zweiten Schritt wurde dann die **Fragebogenerhebung zur Einrichtungsatmosphäre** vorbereitet. Die Zielgruppen waren jetzt sämtliche Betreute und sämtliche Mitarbeitende, die direkt oder indirekt mit den jungen Menschen täglich im Kontakt stehen. Hierzu wurden zunächst sämtliche junge Menschen der/des

- Stationären Wohngruppen
- Tagesgruppen
- Mutter-Vater-Kind-Bereichs
- Internen Arbeitstrainings
- Martin-Luther-Schule

sowie Mitarbeitende (Pädagogen, (Co-)Therapeuten, Anleitende, Lehrpersonal) über das Befragungsvorhaben und die Hintergründe informiert. Zusätzlich wurden die Heimräte von der Einrichtungsleitung und/oder dem Vorstand besucht, um im direkten Kontakt für das Anliegen, d.h. die Teilnahme an der Befragung, zu motivieren. Ebenso wurden in dieser Phase und bei den Besuchen im Heimrat Ideen für die Mitwirkung und Gestaltung der sog. **Kick-Off-Veranstaltung** von den jungen Menschen gesammelt (z.B. Dauer der Onlineveranstaltung, Art und Reihenfolge der Präsentation, d.h. für die jungen Menschen Interessanteres am

Anfang, weniger Wichtiges am Ende, break-room nur für Jugendliche und Heimratbetreuende, Pausen).

Die Kick-Off-Veranstaltung im März 2023 zielte schließlich darauf ab, Mitarbeitende und Jugendliche gleichermaßen zu sensibilisieren. Dabei wurden nicht nur die Grundideen des IPSE-Fragebogens vorgestellt, sondern auch erste Ergebnisse der Checklisten-Erhebung diskutiert. Fast 150 Interessierte, darunter etwa 20 Jugendliche, nahmen an der Online-Veranstaltung teil. Das moderierte Treffen stellte somit eine wesentliche Grundlage dar für die im Frühsommer geplante Fragebogenerhebung in sämtlichen Einrichtungen.

2.4.2 Ergebnisse auf Ebene des Trägervereins

Kick-Off:

Im Verlauf der erwähnten Kick-Off-Veranstaltung wurden Verständigungen und Ergebnisse erzielt, die an dieser Stelle exemplarisch dargestellt werden sollen. Während einer Gruppenarbeit mithilfe von Padlet wurde das Thema behandelt: „Was bedeutet für mich eigentlich ‚grenzachtendes Verhalten‘ in einer Wohngruppe?“

Die (sortierten) Antworten gewähren einen guten Einblick in die Intensität der Auseinandersetzung und zeigen auf, welche Gemeinsamkeiten oder ähnliche Perspektiven bei Jugendlichen und Mitarbeitenden deutlich wurden.

Woran merken Kinder und Jugendliche, dass die Mitarbeitenden sich grenzachtend verhalten?

(Perspektive Mitarbeitende)

- Ehrliches Interesse an Tagesform und Befindlichkeiten
- Sensibel und feinfühlig im Umgang mit den Klientinnen und Klienten sein
- Geduld zeigen und „Macken“ der Jugendlichen aushalten können
- Kein Ausnutzen von „Machtgefällen“
- Dass wir Jugendliche nicht bloßstellen
- Auch die eigenen Grenzen aufzeigen (sowie die Grenzen anderer achten), um damit als Vorbild voranzugehen und den Kindern damit einen guten Umgang vorzuleben
- Privatsphäre tolerieren (Zimmer, Fächer)

- Sensible Themen einzelner junger Menschen nicht vor anderen besprechen
- MA können Fehler zugeben und nehmen Kritik offen entgegen
- Bei Konflikten gemeinsame Klärung anbieten, ausreden lassen, die unterschiedlichen Standpunkte respektieren, nach Kompromissen suchen
- Verlässlich und einschätzbar für die Jugendlichen sein, sich selbst an Absprachen halten

Woran merken Kinder und Jugendliche in der Einrichtung, dass Betreuerinnen und Betreuer ihre Grenzen achten? (Perspektive Jugendliche)

- Dass auf die Biografie und die Erkrankung Rücksicht genommen wird und die persönlichen Grenzen entsprechend besprochen werden
- Dass Wünsche und Bedürfnisse im Umgang respektiert werden
- Ernstnehmen von Anliegen/Situationen
- Sie versichern sich, dass ihr Verhalten keine Grenzen überschreitet, fragen ggf. vorher nach
- Kein Ausnutzen/Demonstrieren von Macht
- Kein Befehlston
- Indem sie Rückzugsorte beachten
- Toleranz von Privatsphäre (z.B. Anklopfen)
- Dass es eine Plattform gibt, Probleme direkt und offen anzusprechen...
- Sie halten sich an Absprachen

Diese Gruppenarbeit stieß insbesondere bei den jungen Menschen auf positive Resonanz, obwohl erwartungsgemäß nicht alle in gleichem Maße beteiligt waren. Das Thema wurde daraufhin erneut im jeweiligen Heimrat besprochen.

Checkliste:

Wie erwartet lieferte die Erhebung nicht völlig unterschiedliche Ergebnisse hinsichtlich dessen, was in den Einrichtungen des Vereins und beim Träger bereits vorhanden oder noch nicht ausreichend vorhanden ist. Folgende Gliederungspunkte schienen eher fortgeschritten entwickelt:

- Leitbild
- Erweitertes Führungszeugnis
- Interventionspläne

- Partizipative Elemente
- Beschwerdewege Jugendliche
- Kooperation mit Fachstellen

Andere Bereiche zeigten sich noch nicht ausreichend berücksichtigt im bisherigen Schutzkonzept oder bedürfen einer Überarbeitung:

- Durchführung einer Risikoanalyse
- Differenzierter und einheitlicher Verhaltenskodex
- Präventionskonzepte und Informationsmöglichkeiten
- Vertiefte Qualifizierung
- Rehabilitationsverfahren

Als mögliche Hinderungsgründe für noch nicht vorhandene Bausteine wurden bei den an der Befragung Beteiligten überwiegend praktische Gegebenheiten benannt:

- Mangelnde Ressourcen
- Fehlendes Bewusstsein oder Wissen für die Bedeutung der Thematik

Selten bis gar nicht fanden sich in der Auswertung ablehnende Einstellungen gegenüber der Thematik, Widerstände oder Desinteresse, was prinzipiell als erfreuliches Zwischenergebnis festgehalten wurde.

Fragebogenerhebung zur Einrichtungsumgebung:

Die Durchführung fand Ende Juni 2023 statt, im Anschluss an die Kick-Off-Veranstaltung und nach weiteren vorbereitenden Maßnahmen. Hierzu gehörte auch die Digitalisierung des Fragebogens, um einen möglichst einfachen Zugang zu ermöglichen. Die Teilnahme war für alle jungen Menschen und Mitarbeitenden freiwillig, und es wurde darauf geachtet, die Daten anonym zu erheben. Kinder und schwächere Jugendliche und junge Erwachsene erhielten in der Regel vor Ort Unterstützung bei der Bearbeitung, meist im Gruppensetting. Das Manual bietet optional auch eine kürzere Version des Fragebogens für Kinder und Jugendliche an, für die wir uns schließlich entschieden haben.

Die einzelnen Items im Fragebogen sind folgenden Themenbereichen zugeordnet:

- Entwicklungsempfinden
- Unterschiede/Identität
- Zur Sprache bringen
- Innen-Außen-Verhältnis
- Ermächtigung-Entmachtung
- Anspruch und Wirklichkeit

Zusätzlich gab es offene Antwortmöglichkeiten sowie die von uns eingefügte Option, sichere/unsichere Orte in der Einrichtung benennen zu können.

Die Auswertung erfolgte sowohl in vereinsübergreifender Form als auch auf Einrichtungsebene. An dieser Stelle werden bewusst nur vereinzelte und sehr allgemeine Ergebnisse vermittelt. Eine detaillierte Interpretation und spezifische Betrachtung der vielfältigen Einzelergebnisse ist nur in der jeweiligen Abteilung oder Einrichtung möglich. Dies entspricht auch den Vorgaben des Manuals IPSE, das darauf abzielt, die gewonnenen Ergebnisse als Ausgangspunkt für Diskussionen und Entwicklungsprozesse vor Ort zu nutzen (s.a. [3.6 Fortschreibung der Konzeptevaluation auf Einrichtungsebene](#)).

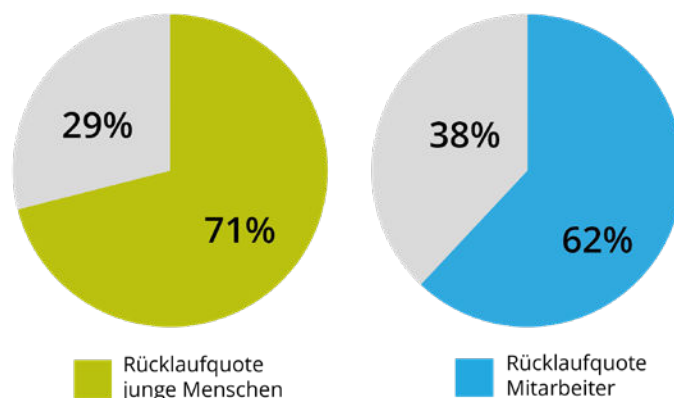
Folgende allgemeine Aussagen lassen sich anhand der Erhebung ableiten:

- Der Fragebogen in Verbindung mit den offenen Antworten lieferte wertvolle Informationen. Gerade die Kinder und Jugendlichen haben die Möglichkeit rege genutzt, ihr Lob, ihre Anerkennung und auch ihre Kritik sehr konkret und differenziert zu formulieren.
- Es gab viele Rückmeldungen von Jugendlichen wie Kindern, dass die Befragung keine Belastung gewesen sei. Im Gegenteil: Man habe sich sehr ernstgenommen gefühlt.
- Die meisten jungen Menschen geben z.T. ausdrücklich an, sich in ihrer Gruppe/ihrem Bereich sicher zu fühlen (sicherer Ort).
- Es zeigt sich eine durchweg hohe Identifikation der jungen Menschen mit ihrer eigenen Gruppe, ihrem Bereich oder ihrer Klasse – was potenziell zu Ressentiments bei internen Wechseln führen könnte und daher doppelt beachtenswert erscheint.

Neben diesen positiven Aspekten lassen sich auch

einige diskussionswürdige Ergebnisse hervorheben. In bestimmten Bereichen zeigt sich offensichtlich eine Divergenz in der Einschätzung zwischen Mitarbeitenden und Jugendlichen, und dies deutlich bei vergleichbaren Aspekten. Die festgestellte Diskrepanz weist auf unterschiedliche Alltagswahrnehmungen hin und erfordert eine präzisere Klärung direkt vor Ort. Dieser Prozess wird von der Leitung begleitet und umfasst einen interaktiven Austausch zwischen den jungen Menschen und den Mitarbeitenden.

Es ist ebenso wichtig zu betonen, dass die Befragung besonders positiv den Schutz der jungen Menschen herausgestellt hat. In einigen Bereichen wurde jedoch auch der Wunsch von Mitarbeitenden deutlich, dass ihre eigenen Schutzbedürfnisse im täglichen Umfeld ebenso Berücksichtigung finden sollten.



Die **Dimension der Befragung** lässt sich gut an der Beteiligung bzw. der Rücklaufquote einschätzen. Insgesamt wurden von den jungen Menschen 479 Fragebögen in sämtlichen Einrichtungen des Vereins ausgefüllt. Die meisten Rückmeldungen gab es erwartungsgemäß in den großen Einrichtungen der Leppermühle und der Martin-Luther-Schule (manche füllten den Fragebogen sowohl für den Bereich Wohngruppe als auch Schule aus). Die Rücklaufquote gemittelt über alle Einrichtungen betrug 71% (min. 56%/max. 91%). Dies lässt die Schlussfolgerung zu, dass die Mehrzahl der jungen Menschen erreicht werden konnte und die Ergebnisse qualitativ wie quantitativ eine hohe Aussagekraft aufweisen.

Bei den Mitarbeitenden beteiligten sich 228 Perso

nen. Die durchschnittliche Rücklaufquote betrug 62% (min. 52%/max. 85%). Auch hier wurde, wenn auch etwas geringer, eine gute Beteiligung erzielt, d.h. die Mehrzahl der Zielgruppe, welche in unmittelbarem täglichen Kontakt mit den Kindern und Jugendlichen steht, wurde erreicht. (Anmerkung: die Quoten beziehen sich auf die Teilnehmerzahl der jungen Menschen und der Mitarbeitenden im Verhältnis zum Zeitpunkt der Erhebung gemeldeten jungen Menschen und Mitarbeitenden in den genannten Bereichen. Im Zeitfenster der Befragung konnten tatsächlich z.T. weniger Personen teilnehmen, z.B. wegen Erkrankung, Urlaub, Klinikaufenthalt, sodass die reale Rücklaufquote tendenziell sogar höher ausfällt)

Prävention

In einem Schutzkonzept steht Prävention im Fokus, um Risiken zu minimieren und ein sicheres Umfeld zu schaffen. Die Interventionsebene greift hingegen, wenn präventive Maßnahmen nicht ausreichen, und umfasst klare Handlungsrichtlinien im Ernstfall. Somit sind Prävention und Intervention untrennbar miteinander verbunden und ergänzen sich gegenseitig.

Unsere Präventionsansätze umfassen drei Schüssebenen: das Personal, die jungen Menschen selbst sowie die Entwicklung und Weiterentwicklung von Grundlagen und Konzepten. Dabei liegt unser Fokus nicht allein darauf, Risiken zu minimieren, sondern vielmehr darauf, ein Umfeld zu schaffen, das von Vertrauen und Respekt geprägt ist. Im Kern setzen wir auf aktive Beteiligung, Information und Schulung aller Beteiligten, um ein Bewusstsein für potenzielle Gefahren zu schaffen. Auf Trägerebene kommt dem Bereich Personal eine besondere Bedeutung zu, da hier Voraussetzungen und Standards geschaffen werden, die für alle Bereiche im Verein verbindlich gelten sollen.

2.5 Präventionsebene Personal

Uns allen ist bewusst, dass die Beziehung zwischen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den jungen Menschen ein sensibles Gleichgewicht

zwischen Nähe und Distanz erfordert. Physische und emotionale Nähe sind Bestandteil der täglichen Arbeit. Gleichzeitig müssen klare Grenzen und angemessene Distanz gewahrt werden, um sicherzustellen, dass die Integrität und der Schutz der jungen Menschen gewährleistet sind.

Die **Haltung des Trägers** zu diesem Gesichtspunkt ist dabei eindeutig und sei auch hier nochmals explizit genannt (s.a. [2 Schutz vor Gewalt](#)): Wir dulden keine Verstöße eines Missbrauchs von Macht und grenzverletzendem Verhalten und setzen auf eine transparente Kultur der Offenheit. Dabei unterscheiden wir sehr deutlich zwischen positiver und erwünschter Verantwortungsübernahme, welche charakterisiert ist, die Verantwortung für eigene Handlungen zu erkennen, nach ethischen Grundsätzen diese anzunehmen und zu handeln und damit aktiv zu einer Lösung von Problemen beizutragen. Im Gegensatz hierzu zeichnet sich Machtmissbrauch durch den Gebrauch von Macht zum eigenen Vorteil auf Kosten anderer aus. Dies kann physischen, emotionalen oder psychologischen Schaden sowie Schäden der sexuellen Integrität verursachen.

In unserer Einrichtung bedeutet Offenheit also nicht nur, positive Entwicklungen zu teilen, sondern Verstöße konsequent zu melden. Wir ermutigen alle Mitarbeitenden, Meldungen über mögliche Verstöße gegen Schutzrichtlinien zu machen, und betonen, dass solche Meldungen ausdrücklich erwünscht sind. Hierbei legen wir großen Wert darauf, dass das Melden von Verstößen nicht als „Nestbeschmutzung“ betrachtet wird, sondern als Beitrag zur Sicherheit und Wohlbefinden der jungen Menschen und aller Mitarbeitenden (s.a. [2.6 Beschwerdemanagement](#)).

Die Förderung dieser Kultur der Achtsamkeit halten wir für entscheidend, um ein sicheres und förderliches Umfeld zu schaffen. Nur so können die nachfolgenden Bausteine auf der Personalebene tatsächlich gelebt und umgesetzt werden.

2.5.1 Verhaltenskodex

Unser entwickelter Verhaltenskodex ist eng mit den zentralen Grundsätzen des Leitbilds im Verein verknüpft und richtet sich dementsprechend an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Trägers.

Darüber hinaus integriert er Themen und Inputs von Jugendlichen und Mitarbeitenden, die im Rahmen der durchgeführten Risikoanalyse gesammelt wurden. Somit ist er ein wichtiger Bestandteil des Schutzkonzepts und soll einen Beitrag leisten,

- Erwartungshaltungen und Verhaltensstandards als gemeinsame Grundlage schriftlich zu definieren und darauf aufbauend zu kommunizieren;

- den Schutz von jungen Menschen sowie Mitarbeitenden gleichermaßen zu verbessern;
- den Aufbau einer professionellen Einstellung und Handlungsweise im täglichen Miteinander zu fördern.

In unserem Verhaltenskodex spiegeln sich die folgenden neun Punkte wider, die einen Fokus auf zentrale Faktoren wie Schutz, Verantwortlichkeit sowie Nähe und Distanz legen:

Verhaltenskodex

1. Ich verpflichte mich, Kinder und Jugendliche vor jeglicher Form von körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt sowie Machtmissbrauch zu schützen. Ich achte ebenso auf Zeichen von Vernachlässigung.
2. Ich verzichte auf verbales und nonverbales abwertendes sowie ausgrenzendes Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen sowie im kollegialen Miteinander. Gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten trete ich aktiv ein.
3. Ich ermutige Kinder und Jugendliche dazu, offen ihre Meinung zu sagen und sich an Vertrauenspersonen zu wenden, wenn sie sich bedrängt fühlen.
4. Mit der mir übertragenen Verantwortung gehe ich sorgsam um, indem ich sicherstelle, dass das Wohl der Kinder und Jugendlichen stets im Mittelpunkt steht. Bei Unsicherheiten suche ich aktiv den Austausch mit weiteren Personen (z.B. Team).
5. Im kollegialen Miteinander respektiere ich die Intimsphäre, das Schamgefühl und die individuellen Grenzempfindungen genauso strikt wie bei den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen.
6. Mir ist bewusst, dass sexuell motivierte Kontakte zu den mir anvertrauten jungen Menschen strikt verboten sind und ggf. arbeitsrechtliche und strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.
7. Ich hole mir rechtzeitig Unterstützung, wenn ich an meine Grenzen komme.
8. Ich setze mich für ein offenes Klima im Arbeitsalltag ein und spreche meine Kollegen und Kolleginnen auf Situationen an, wenn sie nicht mit diesem Verhaltenskodex im Einklang stehen. Sollte ich dabei keine Veränderung wahrnehmen, prüfe ich den Einbezug der zuständigen Leitungsebene.
9. Ich mache mich vertraut mit vorliegenden Materialien und Informationen der Einrichtung und nutze aktiv die zur Verfügung gestellten Möglichkeiten, um mein Fachwissen zu erweitern (z. B. Fortbildung intern und extern, Supervision, Intervention etc.). Ich bin bereit zur gemeinsamen Reflexion und greife Anregungen aus dem kollegialen Austausch auf.

Ich verpflichte mich diesem Verhaltenskodex:

.....
Datum / Unterschrift

(Gemäß weitverbreiteter Literaturempfehlungen haben wir uns bei der Ausformulierung für die Ich-Form entschieden, um eine erhöhte Verbindlichkeit auszudrücken.)

2.5.2 Erweitertes Führungszeugnis

Nach §72a SGB VIII stellen wir sicher, dass niemand beschäftigt wird, der/die rechtskräftig wegen einer einschlägigen Straftat verurteilt wurde.

Vor Arbeitsantritt wird von jeder Person, unabhängig von ihrem Einsatzbereich und der Berufsgruppe, die Vorlage eines aktuellen Führungszeugnisses angefordert. Die wiederholte Überprüfung findet sodann alle drei Jahre statt. Beschäftigte in Elternzeit werden bei Wiederaufnahme der Arbeit aufgefordert.

Sollten Führungszeugnisse mit Eintragungen – auch solchen, die nicht einschlägige Straftaten betreffen – vorgelegt werden, werden der/die jeweilige Vorgesetzte informiert, Mitarbeitergespräche geführt und ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen ergriffen.

2.5.3 Personalauswahl

Bewerbungs- und Auswahlverfahren

Die **Personalgewinnung** erfolgt auf Trägerebene. Freie Stellen werden im ersten Schritt durch Berücksichtigung von internen Versetzungswünschen oder die Übernahme eigener Auszubildender besetzt. Hierbei erfolgt die vereinsübergreifende Koordination über die Personalleitung, die damit die effiziente Nutzung der vorhandenen Personalressourcen sichert. Weiterhin ist auf diesem Weg sichergestellt, dass bereits eingearbeitete und geeignete Beschäftigte erhalten bleiben.

Bei **Stellenausschreibungen** werden die Inhalte mit den jeweiligen Vorgesetzten abgestimmt, um den Bewerbenden ein möglichst genaues Bild der Aufgaben zu bieten. Hierbei finden in den individuell jeweils der Aufgabe angepassten Ausschreibungstexten immer der Aspekt besondere Berücksichtigung, dass der Verein zum Wohle der jungen Menschen ein einrichtungsübergreifendes Schutzkonzept umsetzt.

Die Mitarbeitervertretung wird vom Zeitpunkt der Ausschreibung über den Eingang der Bewerbungen, das Auswahlverfahren und die Einstellung informiert. Sie übt damit eine zusätzliche unabhängige Kontrollfunktion im Prozess aus.

Bei der weiteren **Bewerberauswahl** entscheiden die folgenden Kriterien:

- **Fachlichkeit:** nachgewiesen durch eine ein-

schlägige Ausbildung/Studium. In allen Bereichen der Betreuung wird das Fachkräftegebot der Richtlinien für (teil-)stationäre Einrichtungen in Hessen eingehalten.

- **Persönliche Geeignetheit:** Ein Eindruck hierzu entsteht in mehrstufigen persönlichen Gesprächen, zunächst mit der Personalleitung, sodann mit der Einrichtungs- bzw. Bereichsleitung und schließlich auf kollegialer Ebene. Hierbei wird insbesondere auf Aspekte der persönlichen und pädagogischen Haltung in Bezug auf Werte wie Respekt, Authentizität, grenzwahrendes Verhalten, Verbindlichkeit, Ehrlichkeit, Kritikfähigkeit sowie Offenheit, Humor und Empathie gelegt.
- **Wünsche und Erwartungen des Bewerbenden bzw. Beschäftigten:** Diese werden z.B. hinsichtlich Arbeitszeiten und -inhalten berücksichtigt, um eine möglichst hohe Arbeitszufriedenheit herzustellen und damit die Qualität der Arbeitsleistung zu sichern.

Hospitation, Einstellung und Einarbeitung unter Beteiligung von Team und Vorgesetzten

Bewerbende, die nach den o.g. Auswahlkriterien als fachlich und persönlich geeignet erscheinen, werden dazu eingeladen, den konkreten Arbeitsbereich bei einer mehrstündigen, teilweise wiederholten Hospitation kennenzulernen. Hierbei lernen sowohl die zukünftigen Kolleginnen und Kollegen sich kennen als auch erhält der/die Bewerbende die Gelegenheit, erste Kontakte zu den Betreuten aufzunehmen.

Nach den **Hospitationen** spielen die Eindrücke aller Beteiligter (Bewerbender, Vorgesetzte/r, Team, Klienten) eine Rolle bei der Entscheidung über eine Zusammenarbeit. Diese werden über getrennte Rückmeldungen bei der Personalleitung zusammengetragen. Dabei werden die Eindrücke der Klienten über das pädagogische Team berücksichtigt. Hierbei gilt der Grundsatz „**Im Zweifel nie**“, weswegen auf eine Zusammenarbeit verzichtet werden soll, wenn jemand aus dem Kreis der Beteiligten Zweifel hat. Im Idealfall sprechen sich alle Rückmeldenden unabhängig voneinander für eine Zusammenarbeit aus.

Die **Einarbeitung** erfolgt unter Berücksichtigung

der Aufgabe und der Berufserfahrung des neuen Mitarbeitenden individuell und wird kollegial und auf Vorgesetztenebene begleitet. Sie erstreckt sich in der Regel über mehrere Monate und wird im ersten Jahr der Zusammenarbeit durch die Teilnahme an einem monatlichen Einarbeitungsseminar begleitet. Reflexionen erfolgen im Rahmen von Teamsitzungen, durch Gespräche mit dem/der Vorgesetzten und der dokumentierten **Probezeitbeurteilung**. Hierbei wird stets Wert darauf gelegt, der neuen Kollegin/dem neuen Kollegen frühzeitig konstruktive Hilfestellung anzubieten, sollten sich Unsicherheiten oder Schwächen in der Mitarbeit zeigen. Im Rahmen der Probezeitbeurteilung werden die Ebenen Team, Vorgesetzte/r, Personalleitung eingebunden.

2.5.4 Reflexion der beruflichen Rolle

Als Träger unterstützen und fördern wir die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden, um selbstbewusst und kompetent den Anforderungen im Bereich Kinderschutz nachkommen zu können.

Sicherstellung von Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungen sind gerade im Kinderschutz relevant, um Fachkräfte auf dem aktuellen Stand bezüglich rechtlicher Entwicklungen, Interventionsmaßnahmen und bewährter Praktiken zu halten. Dieser Anspruch spiegelt auch die Verpflichtung des Trägers wider, eine stetige Weiterentwicklung und Qualifizierung der Mitarbeitenden

zu fördern, um den bestmöglichen Schutz und das Wohlbefinden der betreuten jungen Menschen sicherzustellen. Durch entsprechende Budgets können und sollen unsere Einrichtungsleitungen vor Ort eigenständig Inhouse- oder externe Fortbildungsangebote nach Bedarf organisieren. Zudem durchlaufen alle neuen Mitarbeitenden ein internes Einarbeitungsseminar, das grundlegende Informationen auch zum Kinderschutz und dem vorliegenden Schutzkonzept vermittelt.

Regelmäßige Teambesprechungen und Supervision

In allen pädagogisch-therapeutischen Teams sind regelmäßige Teambesprechungen konzeptionell verankert – weitere Besprechungs- und Gremienformate bilden sich in den einzelnen Einrichtungen je nach Größe unterschiedlich ab.

Das Kernteam spielt in allen Einrichtungen eine zentrale Rolle und stellt in der Regel den zentralen Rahmen, um die professionelle Haltung und Rolle im Arbeitsalltag zu reflektieren und gegebenenfalls anzupassen. Hier ist der interne Platz für einen vertraulichen und fachlichen Austausch, was insbesondere die Entwicklung der jungen Menschen betrifft. Themen des Schutzkonzepts werden dabei ebenso behandelt, z.T. mit absoluter Priorität, wenn beispielsweise der Verdacht einer Kindeswohlgefährdung auftauchen sollte (s.a. [3.4 Intervention und Schutz](#)).

Neben den internen Besprechungen werden zusätzlich externe Fall- und Teamsupervisionen in allen Einrichtungen durchgeführt.

2.6 Beschwerdemanagement

Die Beschwerdewege für junge Menschen sind in den spezifischen Schutzkonzepten der Einrichtungen detailliert aufgeführt. Obwohl Beschwerdewege für Mitarbeitende nicht zwingend als Bestandteil eines Schutzkonzepts in der Jugendhilfe vorgeschrieben sind, erachten wir es auf Trägerebene als sinnvoll, dies an dieser Stelle zu verankern. Gegenwärtig wird in enger Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung und dem Vorstand am Aufbau eines Beschwerdemanagements im Verein gearbeitet. Hierbei liegt der Fokus darauf,



die Beschwerdewege präzise und transparent zu beschreiben sowie die Verantwortlichkeiten klar zu definieren. Es ist das erklärte Ziel, unserer Mitarbeiterschaft Möglichkeiten und Wege aufzuzeigen, sowohl mit Differenzen am Arbeitsplatz aktiv umzugehen als auch Regelverstöße oder gar strafbare Handlungen offenzulegen. Auch hierbei finden jetzt schon gesetzliche Vorgaben Beachtung im Rahmen des sog. Hinweisgeberschutzgesetzes (s. interne Meldestelle).

2.7 Grundsätze zur Aufarbeitung und Rehabilitation bei Falschverdächtigung

Wurde eine Person fälschlicherweise des Begehens einer Gewalthandlung verdächtigt und erweist sich dieser Verdacht als unbegründet, obliegt es der Einrichtung (Leitung), für die Rehabilitation zu sorgen. Im Zentrum steht daher eine umfassende Unterstützung der betroffenen Person. Träger und Einrichtung müssen in enger Abstimmung gezielte Maßnahmen ergreifen, um die betroffene Person erfolgreich in das soziale und berufliche Umfeld zu reintegrieren. Diese Schritte zielen darauf ab, die Bedürfnisse aller Beteiligten – insbesondere der fälschlich Verdächtigten, der Kinder und Jugendlichen sowie des Personals – sorgfältig zu berücksichtigen und sicherzustellen, dass angemessene und vertrauensbildende Maßnahmen ergriffen werden.

Alle Personen und Einrichtungen, denen der falsche Verdacht mitgeteilt wurde, müssen über die Entkräftung des Verdachts in Kenntnis gesetzt werden (transparente Kommunikation). Auf Wunsch des fälschlich Verdächtigten sollte die Entkräftung des Verdachts auch an weitere Personen und Einrichtungen kommuniziert werden, die zwar nicht direkt betroffen sind, aber von den Geschehnissen erfahren haben.

In Absprache unterstützt der Träger eine qualifizierte interne und externe Betreuung für den fälschlich Verdächtigten. Eine detaillierte Nachbereitung der Vorkommnisse sowie ggf. fachlich begleitete Besprechung im Team werden ausdrücklich befürwortet und sollten darauf abzielen, die betroffene Person bestmöglich zu reintegrieren.

Sämtliche Maßnahmen werden nur in Rücksprache mit der betroffenen Person eingeleitet.

2.8 Historische Aufarbeitung von Gewaltvorkommnissen

In der Nachkriegszeit (und letztlich bis heute) stellen Fälle von sexualisierter Gewalt in Kinderheimen und kirchlichen Einrichtungen eine bedauerliche Realität dar. In vermutlich nicht unerheblichem Ausmaß wurden Kinder, die eigentlich Schutz und Fürsorge hätten erfahren sollen, Opfer von physischem, emotionalem und sexuellem Missbrauch. Diese Erkenntnis wird mittlerweile durch mehrere Untersuchungen gestützt, zuletzt durch die sog. ForuM-Studie (der Forschungsverbund „ForuM – Forschung zur Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt und anderen Missbrauchsformen in der Evangelischen Kirche und Diakonie in Deutschland“ begann 2020 mit einer breit angelegten unabhängigen Studie zum Thema sexualisierte Gewalt. Untersucht wurden das Ausmaß und die Begünstigungsfaktoren sexualisierter Gewalt im Raum der evangelischen Kirche und Diakonie. Fokussiert wurde dabei auf minderjährige Betroffene im Zeitraum vom 01.01.1946 – 31.12.2020).

Wir sind uns bewusst, dass es höchstwahrscheinlich Fälle dieser Art auch in der langjährigen Geschichte unseres Vereins gegeben haben muss. Einzelne Berichte belegen dies. Es ist daher erforderlich, dass wir uns dieser Verantwortung stellen und uns darüber im Klaren sind, dass wir das erlebte Unrecht zwar nicht mehr rückgängig machen können, dass es aber unsere Pflicht ist, den Betroffenen heute und in Zukunft immer ein offenes Ohr zu gewährleisten.

Mit „**offenen Ohr**“ meinen wir eine aus unserer Sicht in der jüngeren Vergangenheit praktizierte – hier bewusst verkürzt dargestellte – Herangehensweise, wenn sich betroffene Menschen in Fällen von (sexualisierter) Gewalt bei uns gemeldet haben (Ehemalige):

1. Zuhören

- a. Die betroffene Person und ihre Interessen werden individuell angehört und behandelt. Der Kontakt findet auf Leitungsebene statt (Institution)

2. Klären

- a. Die Anliegen werden behutsam und sensibel aufgenommen und im Miteinander abgeprochen.

3. Informieren

- a. Akteneinsicht wird auf Wunsch sichergestellt
- b. Unterstützung bei psychotherapeutischen Fragestellungen
- c. Unterstützung mit Behörden und ggf. der Behörden (z.B. Zusammenarbeit mit Polizei und Staatsanwaltschaft bei Strafanzeigen)
- d. Unterstützung mit der Antragstellung bei der Anerkennungskommission der EKHN und der EKKW.

Mit unserer größten und historisch ältesten Einrichtung, der Leppermühle, haben wir begonnen, diese Erfahrungen und Handlungsschritte konzeptionell genauer zu fassen. Hier werden auch die Abläufe bei aktuellen Vorkommnissen im Zuge von Gewalt beschrieben (s.a. [3.5 Aufarbeitung von Gewaltvorkommnissen](#)). Diese Vorgehensweise werden wir anpassen, aber prinzipiell auf alle Einrichtungen des Trägers übertragen.

In diesem Zusammenhang sei schließlich auch erwähnt, dass der Verein für Jugendhilfen Leppermühle e.V. proaktiv die historische Aufarbeitung seiner Geschichte im Rahmen des 75-jährigen Bestehens umsetzt. Hierzu wurde ein breiter Aufruf in Presse und Online gestartet, um Zeitzeuginnen und Zeitzeugen zu gewinnen, die über Erinnerungen berichten oder Bildmaterial zur Verfügung

stellen können. Explizit sind hier auch ehemals Betreute oder Betreuende angesprochen, die negative Erfahrungen mit dieser Zeit verbinden. Beauftragt mit der Sammlung, Erfassung und systematischen Dokumentation der Geschichte ist das Büro für Erinnerungskultur aus dem südhessischen Babenhausen.

2.9 Das Schutzkonzept als Prozess – Evaluation und Fortschreibung

Unser Schutzkonzept betrachten wir als einen fortlaufenden Prozess, da Kinderschutz eine kontinuierliche Herausforderung darstellt.

Auf Trägerebene bereiten wir gemeinsam mit den Einrichtungen die Implementierung des Schutzkonzepts vor. Dieser Schritt dient dazu, entsprechende Inhalte zu aktualisieren, Diskussionen anzuregen und das Schutzkonzept mit Leben zu füllen.

Das Instrument IPSE ermöglicht, gezielte Befragungen bei Bedarf zu wiederholen und Ergebnisse zu vergleichen. Zudem beinhaltet eine Fortschreibung des Konzepts, dass wir sukzessive Bausteine ergänzen oder überarbeiten werden. Durch regelmäßige Überprüfungen und Aktualisierungen möchten wir sicherstellen, dass das Schutzkonzept stets unseren hohen Zielen und Standards entspricht und die bestmögliche Sicherheit und Unterstützung für unsere junge Menschen und Mitarbeitenden gewährleistet.



3 Das Schutzkonzept der Heilpädagogischen Tagesstätte

3.1 Einleitung

In der Heilpädagogischen Tagesstätte werden zehn Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren aus dem Einzugsbereich des Jugendamtes Gießen aufgenommen. Sie wohnen in der Regel im Stadtgebiet und besuchen die entsprechenden Schulen. Außerdem können Kinder aus dem Landkreis Gießen aufgenommen werden.

Als Pädagoginnen und Pädagogen begegnen wir dem Kind mit Achtsamkeit und Respekt mit dem Ziel, Vertrauen und tragfähige Beziehungen herzustellen.

Die Heilpädagogische Tagesstätte arbeitet auf Grundlage des SGB VIII §27 „Hilfen zur Erziehung“, in Verbindung mit dem §32 „Tagesgruppe“. Eine weitere wichtige Orientierung für unsere Arbeit ist die UN-Kinderrechtskonvention. Das pädagogische Team besteht aus drei Vollzeitstellen.

Das Angebot der Heilpädagogischen Tagesstätte richtet sich an Kinder, bei denen die erfolgreiche Bewältigung der Entwicklungsprozesse aus unterschiedlichen Gründen in einem erheblichen Umfang erschwert bzw. beeinträchtigt wird und die familiäre Erziehung einer besonderen Unterstützung und teilweise auch Ergänzung bedarf.

Häufig liegen die Schwierigkeiten in folgenden Bereichen vor:

- Emotionaler und psychosomatischer Bereich (z.B. mangelnde Affektkontrolle, geringes Selbstwertgefühl)
- Sozialer Bereich (z.B. Kontaktaufälligkeiten, Einschränkungen in den sozialen Kompetenzen, Beziehungs-/ Bindungsunsicherheiten)
- Kognitiver Bereich (z.B. Lernschwäche, mangelnde Leistungsmotivation)
- Wahrnehmungsbereich (z.B. ADHS, ADS, Eigen-Fremdwahrnehmung)
- Motorischer Bereich (z.B. Grob- und Feinmotorik, mangelnde Bewegungsfreude)
- Sprache (z.B. Lautbildung, Wortschatz, Artikulation)

- Lebenspraktischer Bereich (z.B. Ordnung, Hygiene, Strukturierung/ Gestaltung des Alltags)
- Nicht selten ist ein Hilfebedarf in mehreren Bereichen zugleich gegeben.

Aufgenommen werden Kinder, bei denen ambulante Hilfen oder Hortbetreuung nicht ausreichend sind. Gleichzeitig sollte die familiäre Situation so intakt sein, dass das Kind weiterhin in der Familie verweilen kann.

In diesem Zusammenhang sehen wir die Erziehungs- und Bildungspartnerschaft zwischen Elternhaus und Tagesstätte als unabdinglich und als Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit zur bestmöglichen Unterstützung der Entwicklung des Kindes an.

Es ist wichtig, dass die Eltern zunehmend sowohl die Notwendigkeit der Maßnahme als auch die ihrer Mitwirkungen erkennen. Hierzu ist u.a. eine transparente und wertschätzende Kommunikation mit den Familien erforderlich, sodass diese zu den Fachkräften Vertrauen fassen können. Dies beinhaltet u.a. auch konkrete Hilfsangebote, wie beispielsweise die Begleitung bei Gesprächen im Jugendamt oder zu Untersuchungen in Fachkliniken.

Neben den häufig sich ergebenden Absprachen im Wochenverlauf erfolgen in der Regel alle vier bis sechs Wochen Entwicklungsgespräche mit den Eltern. Den Eltern ist zu vermitteln, dass sie sich einerseits auf die Arbeit der Tagesstätte in vielerlei Hinsicht verlassen können und andererseits ihre verbindliche Mitarbeit ein wesentlicher Faktor des Erfolgs der Maßnahme ist. Es besteht ggf. das Angebot von Hausbesuchen im Sinne einer aufsuchenden Elternarbeit.

3.2 Präventionsebene junger Mensch

3.2.1 Verfahren der Partizipation

Partizipation und Selbstbestimmung stellen in der Heilpädagogischen Tagesstätte als teilstationäre

Jugendhilfeeinrichtung ein grundlegendes Recht und gleichzeitig ein Ziel in allen Hilfen für junge Menschen dar. Sie sind persönlichkeitsbildend und tragen dazu bei, die jungen Menschen zur gesellschaftlichen Teilhabe zu befähigen.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HPT ist ein Grundstein der pädagogischen Arbeit, dass Kinder über ihre Rechte und Möglichkeiten der Teilhabe aufgeklärt und aktiv dazu aufgefordert werden sich einzubringen und mitzugestalten.

Im pädagogischen Alltag bedeutet dies konkret, dass die Kinder grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht bei der Wahl von Ausflügen, der Freizeitgestaltung, der Neuanschaffung von Spielsachen oder Spielgeräten haben.

In täglichen Gruppengesprächen werden die Kinder aufgefordert, Wünsche zu äußern und sich einzubringen.

Beispielsweise können sie ihre Spielwünsche auf einer ausgehängten Wunschliste formulieren.

Außerdem werden Essenswünsche an die Küche gemeinsam notiert und weitergereicht. Auf dem Speiseplan wird vermerkt, wann es das Wunschessen gibt. Dadurch sehen die Kinder, dass ihre Wünsche gehört werden und erfahren ein hohes Maß an Selbstwirksamkeit.

In einem Belohnerplan haben die Kinder die Möglichkeit mitzubestimmen, welche Belohnungen zur Auswahl stehen. In regelmäßigen Abständen werden die Ist-Zustände der Lernziele und -punkte gemeinsam mit den Kindern wahrgenommen und weiterentwickelt. Hierbei können sie ihre neuen Lernziele mitbestimmen.

In den täglichen Reflexionsrunden der „Murmelpunkte“ können die Kinder ihre Eigenwahrnehmung überprüfen und mit der Gruppe abgleichen. Die Gestaltung einer Geburtstagsfeier wird mit dem jeweiligen Kind abgestimmt. Es darf Wünsche äußern über eine Aktivität, einen Imbiss und sich ein Geschenk wünschen. Hierbei wird das Kind miteinbezogen, was umsetzbar ist.

Die Kinder können im Alltag in Absprache mit den Betreuern frei wählen, was sie spielen oder womit sie sich beschäftigen möchten und mit wem. Wobei die als Spielpartner ausgewählten Kinder das Recht haben „Nein“ zu sagen und eine andere Beschäftigung suchen können.

An der Form des Hin- und Rückweges zur Heilpädagogischen Tagesstätte werden die Kinder beteiligt. Ein Ziel unserer Arbeit ist es, dass die Kinder selbstständig ihren Weg zur Tagesgruppe und nach Hause bewältigen. Hierbei können die Kinder und Eltern mitbestimmen, wie der Verselbstständigungsprozess gestaltet wird. Beispielsweise können sie mitentscheiden, wie viele Tage pro Woche sie zunächst allein bewältigen oder ob sie Unterstützung und Begleitung benötigen. Dabei ist es uns wichtig, die Kinder nicht zu überfordern.

In den Prozess der Gestaltung der Verselbstständigungsphase werden die Kinder aktiv miteinbezogen. An einem freien Nachmittag der Woche können die Kinder sich ein Hobby aussuchen oder in die Schülerbetreuung gehen, um sich in ihr soziales Umfeld zu integrieren und ihre erlernten Sozialkompetenzen in einem anderen Rahmen auszubauen.

Bei der Erledigung der Hausaufgaben können die Kinder frei entscheiden, mit welchen Schulaufgaben sie beginnen wollen, in welchen Räumlichkeiten sie arbeiten und ob oder von welchem Betreuer sie Unterstützung benötigen.

Eine weitere Form der Mitbestimmung ist die Wahl eines Gruppensprechers und dessen Stellvertreters. Dieser wird in der Gruppe anonym und demokratisch von den Kindern gewählt. Allen Kindern der Gruppe ist bewusst, an wen sie sich bei Fragen oder Problemen wenden können.

Der Gruppensprecher hat die Funktion, die Bedürfnisse der Kinder zu vertreten und bei Bedarf an die Betreuer weiterzuleiten.

Im monatlichen Rhythmus finden angeleitete Gruppenbesprechungen mit den Kindern der Gruppe, dem Gruppensprecher und den Betreuern statt. Die Kinder haben unter anderem die Möglichkeit, auf Wunsch ohne Betreuer, ihre Anliegen zu besprechen. Im Anschluss wird es einen Informationsaustausch über die Ergebnisse der Besprechung zwischen Gruppensprecher und Betreuer geben.

Die Gruppensprecher besuchen regelmäßig Gruppensprecherkonferenzen des Trägers. Inhalt der Konferenzen sind Informationsaustausch, Wünsche, Anregungen, Probleme, Konflikte und deren Lösungen. Außerdem kann sich hier mit anderen

Kindern aus den Tagesgruppen ausgetauscht werden, es gibt Einblicke in Abläufe, Regeln und Strukturen anderer Tagesgruppen. Es werden gemeinsam gruppenübergreifende Aktionen geplant und durchgeführt. Die Kinder haben die Möglichkeit, sich bei Bedarf jederzeit an die Gruppensprecher zu wenden.

3.2.2 Beschwerdeverfahren

Innerhalb der Gruppe besteht eine hohe Transparenz über die Beschwerdewege oder Möglichkeiten der Beschwerde, indem die Kinder regelmäßig über ihre Rechte informiert werden, einschließlich des Rechts, Beschwerden vorzubringen und wie sie dieses tun können. Außerdem hängen klare, verständliche Plakate aus, die die Beschwerdewege und -verfahren erklären. Wir sorgen dafür, dass die Atmosphäre in der Tagesgruppe offen und vertrauensvoll ist, sodass Kinder sich sicher fühlen, ihre Anliegen zu äußern und wissen, dass diese ernst genommen werden. Durch regelmäßige Feedbackrunden stellen die Pädagogen sicher, dass die Kommunikationskanäle effektiv sind und auf die Beschwerden der Kinder reagiert wird.



Die Kinder haben immer die Möglichkeit, das persönliche Gespräch mit einem pädagogischen Mitarbeiter oder dem Bezugsbetreuer zu suchen. Auch an den Gesprächsrunden am Tisch nach dem Mittagessen oder nach dem Imbiss können die Kinder Dinge, die sie beschäftigen, ansprechen. In Gesprächsrunden sowie in Einzelgesprächen wird immer wieder das Angebot der Beschwerde kommuniziert. Die Kinder wissen, dass die Wunschbox einen festen Platz hat und sie in diesem Raum ungestört und anonym eine Beschwerde formulieren können.

Des Weiteren hängen im Gruppenraum die Kontaktdaten der zuständigen Mitarbeiter des Jugendamtes aus, sodass die Kinder bei Bedarf selbstständig Kontakt aufnehmen könnten.

Auch in den Hilfeplangesprächen haben die Kinder die Möglichkeit zur Beschwerde.

Die Kinder können auch Therapeuten, Lehrer, Teilhabeassistenten oder ihre Eltern zur Beschwerde nutzen. Diese können sich wiederum an die pädagogischen Mitarbeiter der Tagesgruppe wenden, um Lösungsansätze zu besprechen.

Verantwortlich für die Dokumentation ist der Bezugserzieher. Der Verlauf kommt in die Fallakte.

3.3 Präventionsebene Konzepte

3.3.1 Konzept der sexuellen Bildung

Sexualität ist Teil jedes Menschen, immer individuell und einzigartig. Auch für Kinder im Grundschulalter ist sie ein wesentlicher Bestandteil der kindlichen Entwicklung und dennoch wird nach wie vor kaum darüber gesprochen.

Bei Kindern im Grundschulalter ist es wichtig, ein gesundes Verständnis von Körpern, Beziehungen und Grenzen zu vermitteln. Dabei geht es nicht nur um sexuelle Inhalte, sondern vielmehr um Themen wie Körperwahrnehmung, Selbstachtung, Respekt vor anderen und die Unterscheidung zwischen angemessenem und unangemessenem Verhalten. Die Bildung sollte altersgerecht und sensibel gestaltet werden.

Um ein qualifiziertes Konzept zur sexuellen Bildung bezogen auf Grundschul Kinder erstellen zu können, halten wir es für notwendig, die pädagogischen Mitarbeiter der Tagesgruppe fortzubilden.

Der Bereich der sexuellen Bildung in der Heilpädagogischen Tagesstätte befindet sich noch in Bearbeitung. Somit wird der Bereich der sexuellen Bildung bezogen auf Grundschul Kinder zu einem späteren Zeitpunkt bearbeitet.

3.3.2 Konzept „Digitale Medien“

Aus heilpädagogischer Sicht ist es wichtig, dass die Kinder in der Heilpädagogischen Tagesstätte eine digitale Pause erleben. Prinzipiell dürfen die Kinder keine Handys etc. in der Tagesgruppe benutzen. Wir möchten einen Schutzraum bieten, in dem die Kinder vor digitalen Missbrauch geschützt werden.

Handyfreie Zeit ermöglicht bei den Kindern entwicklungsentsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten zu entdecken, Interessen, Persönlichkeit und eine angemessene Kommunikation zu entwickeln, wobei hier ein soziales Miteinander in der Gruppe das Ziel ist.

Sollten Kinder Hausaufgaben über digitale Medien erarbeiten oder zu Informationsbeschaffung benötigen, wird dies von den pädagogischen Fachkräften begleitet. Manchmal kommt es vor, dass Kinder z.B. im Bus über Handy Musik hören, wobei hier die Betreuer natürlich auch anwesend sind.

In den beiden jährlich stattfindenden Freizeiten (einmal drei Tage und einmal acht Tage) dürfen die Kinder – außer während den Busfahrten – keine Handys oder ähnliches benutzen.

In Gruppengesprächen wird das Thema Medien häufig situationsbedingt aufgegriffen und thematisiert. Die Kinder haben ein hohes Interesse über ihren Medienkonsum wie Videospiele zu sprechen. Dabei versuchen wir die Kinder in Gesprächen auf Augenhöhe dafür zu sensibilisieren, welche Spiele altersgerecht sind und wie viel Konsum angemessen ist.

Zusätzlich sind wir auf der Suche nach Informationsangeboten für Eltern und Kinder zum sicheren Gebrauch von digitalen Medien im Netz und Medien im Allgemeinen, um für den altersgerechten Umgang mit Medien zu sensibilisieren.

Weiterhin werden Fortbildungsangebote für Mitarbeitende gesucht, um deren Kompetenzen in medienpädagogischer Arbeit zu stärken.

3.3.3 Deeskalation und Umgang mit Krisen

Die Heilpädagogische Tagesstätte sieht sich grundsätzlich als Schutzraum für die zu Betreuenden. Als Basis für einen gelingenden gemeinsamen Tagesablauf sehen wir einen wertschätzenden, respektvollen und achtsamen Umgang miteinander. Das Ausleben von seelischer und körperlicher Gewalt ist grundsätzlich verboten. Um Konflikte in der Tagesgruppe zu deeskalieren, haben wir folgende Möglichkeiten (die Kinder kennen die Strukturen und Abläufe der Krisenbesprechungen):

1. Während oder nach einem Konflikt wird zunächst versucht die Situation zu entschärfen, indem alle Beteiligten die Situation verlassen, auch eine räumliche Trennung kann hierbei behilflich sein. Das soll helfen, Distanz zu schaffen, die Situation zu beruhigen und einen Zugang zu den Kindern bekommen zu können. Teilweise wird die Situation auch erst am nächsten Tag besprochen, um eine zeitliche Distanz zu schaffen und zu ermöglichen, dass Emotionen abklingen können.
 2. Wenn die Situation sich beruhigt hat, setzen sich alle Beteiligten mit einem, ggf. mehreren Betreuern an den Tisch, um die Situation zu besprechen. Der Besprechungsablauf hat klare, den Kindern bekannte Strukturen, beispielsweise: Jeder darf ausreden, es wird nicht ausgelacht oder beleidigt. Das soll den Kindern Sicherheit geben.
 - Nun kann jeder seine Sichtweise, Gefühle, Befinden, Gedanken mitteilen. Dabei darf jeder zunächst bis zum Ende ausreden, alle hören (aktiv) zu.
 - Ein Betreuer wiederholt das Gehörte, spiegelt die Gefühle und die Wahrnehmung. Das Kind hat dann die Möglichkeit zu sagen, ob seine Sichtweise richtig verstanden wurde, oder ob es nochmal etwas hinzufügen oder verändern muss.
 - Dann dürfen die Kinder Wünsche äußern und Ideen, wie sie den Konflikt lösen könnten. Die Betreuer stehen bei diesem Prozess unterstützend mit Problemlösungsansätzen zur Seite.
- Krisen in den Herkunftsfamilien sind für alle Familienmitglieder äußerst belastend. Um Krisen vor-

zubeugen, finden regelmäßige Elterngespräche statt, in denen Transparenz und eine vertrauensvolle erziehungspartnerschaftliche Beziehung aufgebaut werden kann. Unseren Auftrag sehen wir darin, die Familien zu entlasten, in der Krise zu begleiten und zu unterstützen. Sollte eine Krise eintreten, versuchen wir, alle beteiligten Personen an einen Tisch für ein klärendes Gespräch zu holen (dies können je nach Bedarf beispielsweise sein: Eltern, HPT, Kind, JA, Schule, Fachstellen).

- In dem Gespräch sehen wir es von großer Bedeutung, eine wertschätzende, vertrauensvolle Ebene zu schaffen und anzuerkennen, was die Eltern in der Erziehung schon alles Wertvolles geleistet haben. Hierbei bauen wir auf die vorausgegangene positive Erziehungspartnerschaft.
- Wir schauen ressourcenorientiert auf die Möglichkeiten, die die Familien haben, um die Situation bestmöglich stabilisieren zu können. Außerdem sehen wir es als hilfreich an, die Schutzfaktoren der Kinder zu erkennen, um diese in ihrer Vulnerabilität zu stärken.
- Gemeinsam mit den Familien erarbeiten wir konstruktive Lösungsansätze.
- Zusätzlich könnten Hilfen installiert werden, wie beispielsweise Familienhilfe, eine Erziehungsberatungsstelle, Anti-Aggressions-Training, Therapie, etc.

Um Krisen bestmöglich bearbeiten zu können, werden wir unterstützend in externer Supervision und Fachberatung beraten und begleitet.

Zusätzlich finden regelmäßig wöchentliche Teambesprechungen statt, in denen die Kinder mit ihren Bedürfnissen besprochen werden.

3.3.4 Aufarbeitung von Gewaltvorkommnissen

In der Heilpädagogischen Tagesstätte entsteht Gewalt hauptsächlich durch körperliche Auseinandersetzungen, aggressives Verhalten und verbale Drohungen, Beleidigungen oder Diskriminierung. Die Aufarbeitung von Gewaltvorkommnissen ist ein sensibler und wichtiger Prozess, der das Ziel verfolgt, das Wohlbefinden aller Kinder zu schützen, die Ursachen zur Gewalt zu verstehen und zukünftige Vorfälle zu verhindern.

Bei Gewaltvorkommnissen folgen wir diesem Ablaufschema:

1. **Sofortige Reaktion:** Sicherheit für alle Kinder herstellen; ggf. erste Hilfe leisten und bei Bedarf medizinische Hilfe hinzuziehen
2. **Aufklärung und Verstehen des Gewaltvorkommnisses:** beteiligte Kinder betreuen – wir sprechen mit allen Beteiligten, um ihre Sichtweise zu verstehen und unsere Unterstützung anzubieten; Ursachen untersuchen – wir versuchen Ursachen und Umstände, die zu dem Gewaltvorkommnis geführt haben, zu verstehen.
3. **Konfliktlösungsstrategien:** gemeinsame Erarbeitung von Konfliktlösungsstrategien. Hierbei ist es wichtig und allen Beteiligten bekannt, dass jeder ausreden darf und seine Sichtweisen äußern kann bzw. sich erklären darf; jedes Kind sollte die Möglichkeit haben, sich für sein Fehlverhalten entschuldigen zu können; unter pädagogischer Anleitung wird versucht, neue Konfliktlösungsstrategien gemeinsam zu entwickeln; zur präventiven Intervention zukünftiger Konflikte werden gemeinsame Regeln überdacht und Verhaltenskodexe überprüft.
4. **Kommunikation und Dokumentation:** Es wird von dem Bezugsbetreuer genau dokumentiert, was, mit wem, wann und wo der Vorfall passiert ist; die Eltern und ggf. der zuständige Sozialarbeiter des Jugendamts werden so schnell wie möglich über den Vorfall und die unternommenen Schritte informiert.
5. **Nachsorge:** Nachbesprechungen mit den Kindern durchführen, um die getroffenen Maßnahmen zu bewerten und das Wohlergehen der Kinder zu überprüfen.

3.4 Intervention und Schutz

3.4.1 Vorgehen bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

Im Folgenden werden die zum jeweiligen Zeitpunkt des Ablaufschemas erforderlichen Maßnahmen und Verantwortlichkeiten aufgeführt.

Grundsätzlich gilt: Sollte „eine sofortige Abwehr von Gefahren notwendig sein“, ist unverzüglich das fallzuständige Jugendamt oder die Polizei (Tel.:

110) / Gießener Polizeistation: 0641 700 637 55) zu informieren und die schriftliche Meldung einer KWG nach § 8a SGB VIII zu tätigen.

- 1. Methoden zur Abschätzung des Gefährdungsrisikos:** Bei Wahrnehmung von externer oder interner Kindeswohlgefährdung wird diese Problematik immer ins Tagesteam eingebracht und dabei ist die Leitung anwesend. Hier wird entschieden, dass die insoweit erfahrene Fachkraft mit einbezogen werden muss und abgeschätzt, ob das Kindeswohl gefährdet ist. Bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung innerhalb der Heilpädagogischen Tagesstätte durch Teammitglieder/Leiter muss immer der Vorstand informiert werden. Bei besonderen Vorkommnissen ist die Trägeraufsicht des Jugendamtes zu informieren. Bei allen Krisensituationen kann jedes Teammitglied eine externe Supervision in Anspruch nehmen.
- 2. Einbeziehung und Einwirkung auf Eltern/ Personensorgeberechtigte, Kinder und Jugendliche:** Eltern werden immer mit einbezogen. Dies liegt in der Verantwortung des Bezugsbetreuers und dessen Elternarbeit. Dabei wird berücksichtigt, dass der Schutz und das Wohl des Kindes nicht infrage gestellt werden. Welche Maßnahmen eingeleitet werden, wird wöchentlich gemeinsam in der Teambesprechung oder in der Fachberatung erarbeitet. Falls die Mitarbeit der Eltern nicht stattfindet oder nicht ausreicht, wird dann das zuständige Jugendamt informiert, um den Schutz zu gewährleisten. Bei absolut akuter Kindeswohlgefährdung nehmen wir direkt Kontakt mit dem zuständigen Jugendamt auf und klären, wer die Eltern informiert.
- 3. Information an das Jugendamt:** Sollte sich der Verdacht auf Kindeswohlgefährdung bestätigen oder die notwendigen Maßnahmen nicht angenommen bzw. nicht ausreichend sein und ist eine Abwendung dieser Gefährdung im Rahmen der Möglichkeiten der Heilpädagogischen Tagesstätte nicht möglich, wird das zuständige Jugendamt durch die zuständige Fachkraft zunächst telefonisch und anschließend schriftlich (unter Verwendung des Mitteilungsboogens) un-

terrichtet. Die Unterrichtung kann ersatzweise auch durch die pädagogische Leitung erfolgen. Bei akuter Kindeswohlgefährdung wird das Jugendamt in oben beschriebener Weise sofort unterrichtet. Außerhalb der Dienstzeiten des Jugendamtes ist umgehend die Polizei zu verständigen.

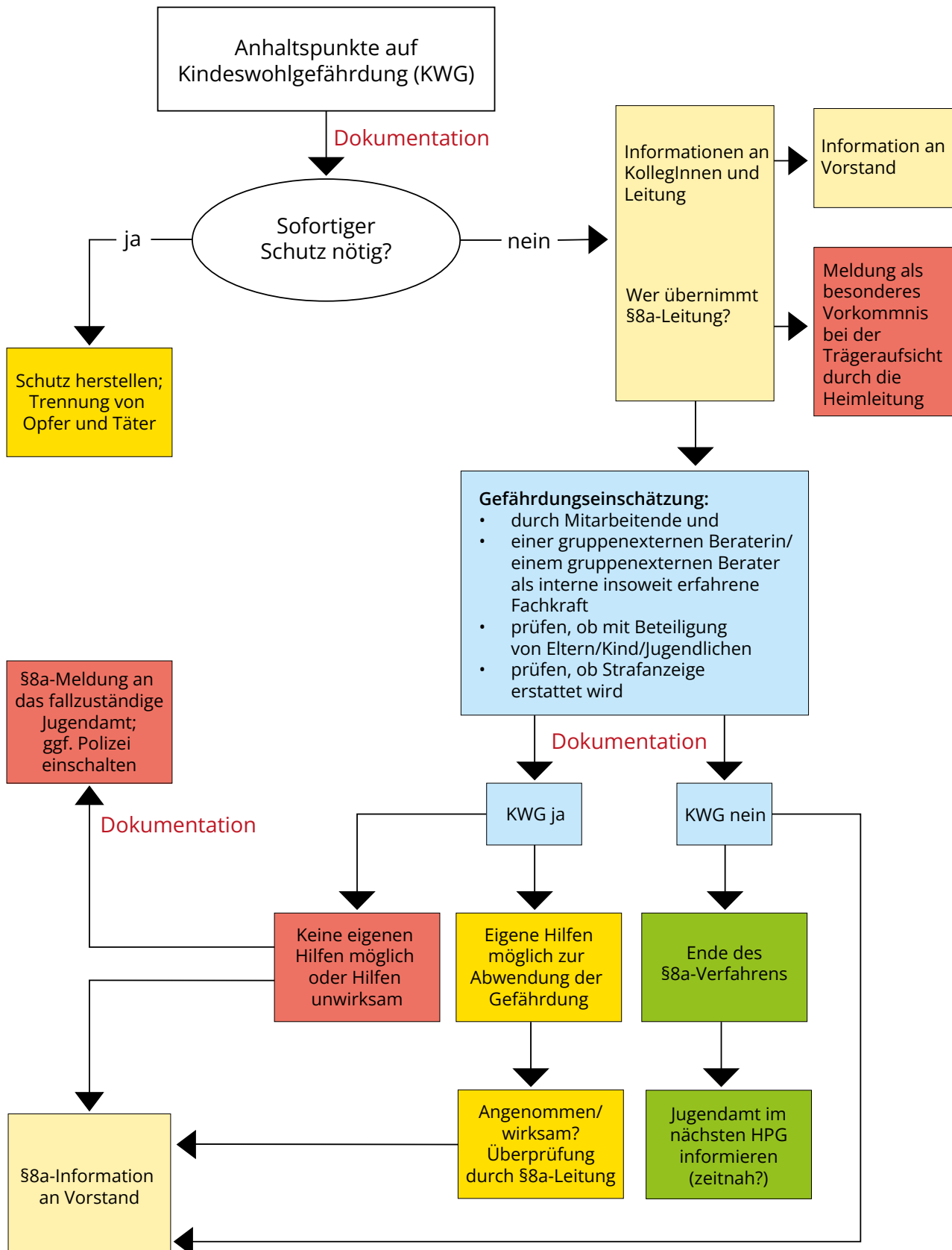
- 4. Dokumentation:** Die Vorgänge und Handlungsschritte werden detailliert in der Fallakte dokumentiert.
- 5. Eignung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bei der Einstellung ein polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. Die Vorlage des Führungszeugnisses wird alle drei Jahre wiederholt. Der Verein für Jugendhilfen Leppermühle e.V. ermöglicht und unterstützt bei den pädagogischen und therapeutischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Heilpädagogischen Tagesstätte die Wahrnehmung von Fortbildungsangeboten zum Thema Kindeswohlgefährdung.
- 6. Kooperation und Evaluation unter Berücksichtigung des Datenschutzes:** Ein Jahr nach Abschluss dieser Vereinbarung findet zwischen den Vertragspartnern ein Auswertungsgespräch über die Verfahrensabläufe bei Verdachtsfällen von Kindeswohlgefährdung statt mit dem Ziel, ggf. eine Verbesserung der Risikoabwägung bzw. Veränderungen der Verfahrensabläufe vorzunehmen.

Der Vorgang bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung liegt in der Leistungsvereinbarung vor. Es ist in Planung, die Leistungsvereinbarung und somit auch diesen Vorgang in naher Zukunft zu modifizieren und anzupassen.

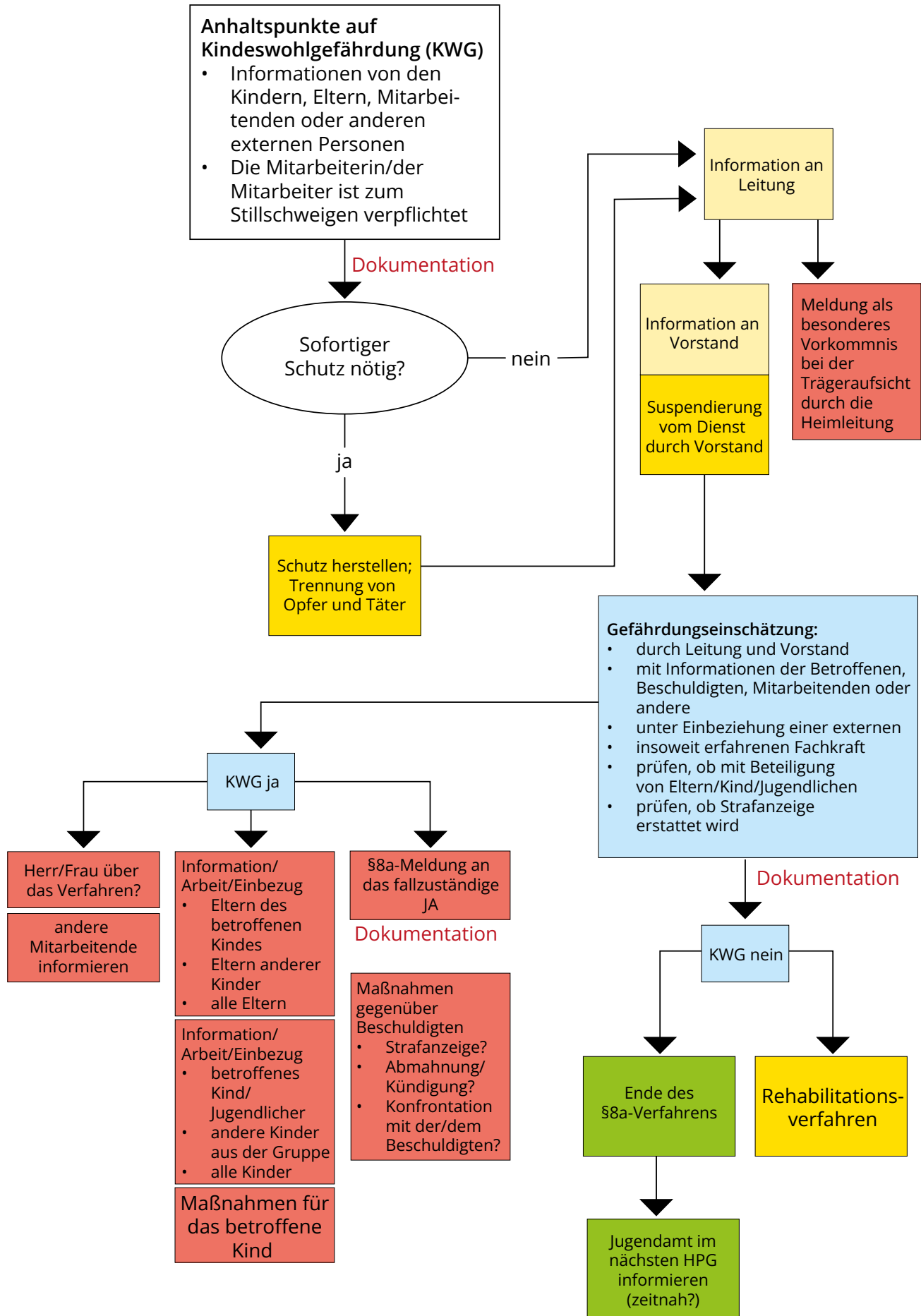


3.4.2 Interventionspläne bei Kindeswohlgefährdung

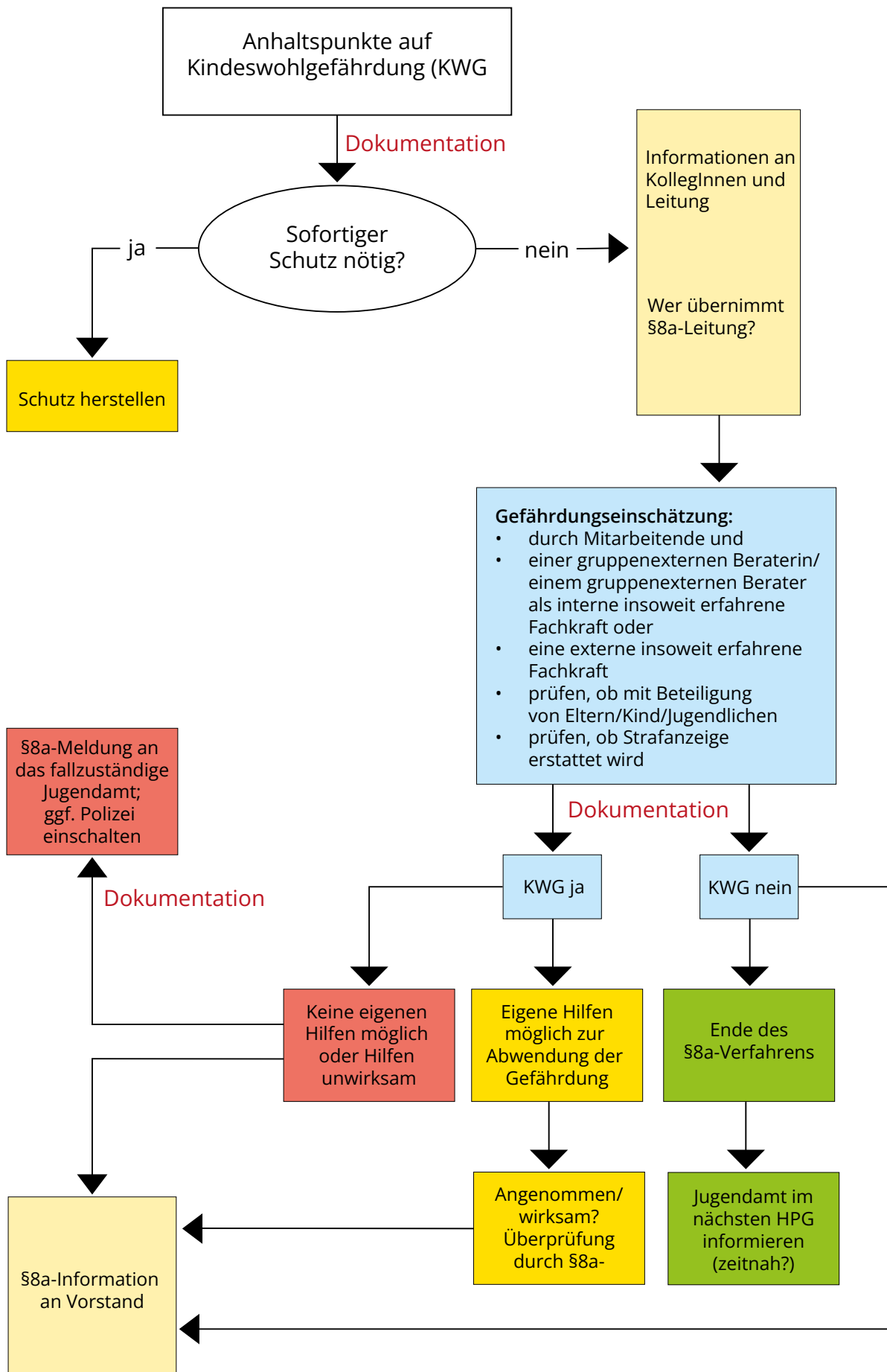
Falltyp: Kind/Kind



Falltyp: Mitarbeitende/Kind



Falltyp: extern



3.4.3 Krisenintervention und Deeskalation

Krisen gehören zum normalen Leben dazu und erleben alle Menschen im Laufe ihres Lebens. Sie können in verschiedenen Formen auftreten, wie zum Beispiel familiäre Probleme, persönliche Verluste, schulische oder berufliche Schwierigkeiten, finanzielle Probleme, Beziehungsprobleme oder gesellschaftliche Krisen wie Naturkatastrophen oder Pandemien. Hinzu kommt, dass ein großer Teil der Kinder aufgrund ihrer belastenden Lebenssituation und Herkunftsfamilien größere Schwierigkeiten haben, mit Krisen umzugehen. Krisen können für die Kinder sehr großen Stress darstellen und eine positive kindgerechte Entwicklung erschweren. Dies kann sich beispielsweise auf die positive Beziehungsgestaltung oder Leistungsbereitschaft in der Schule auswirken.

Um Konfliktsituationen und Krisen oder Eskalationen zu vermeiden, halten sich die Mitarbeitenden an bestimmte Verhaltensregeln. Dabei steht vor allem die Wahrung der Meinungen und Gefühle der Kinder im Vordergrund. Die Mitarbeitenden nehmen den Kindern gegenüber eine wertschätzende und respektvolle Haltung ein. Probleme werden frühzeitig angesprochen und die Mitarbeitenden nehmen sich Zeit für ein Gespräch zur Problemlösung.

Eine ruhige Gesprächsatmosphäre ist hierbei von großer Bedeutung. Übermäßige emotionale Reaktionen von den Mitarbeitenden werden vermieden, um eine sachliche Auseinandersetzung zu ermöglichen. Ist die Gesprächsatmosphäre zu emotional, wird das Gespräch beendet und zu einem späteren Zeitpunkt weitergeführt, um eine sachliche Kommunikation zu gewährleisten. Durch das Einhalten dieser Verhaltensregeln kann eine deeskalierende Wirkung erzielt und Konflikte und Krisen vermieden werden.

Bei einer krisenhaften Entwicklung des Kindes kommen verschiedene Maßnahmen zum Tragen. Als erstes werden die pädagogischen und ggf. externe psychotherapeutischen Maßnahmen intensiviert und über mögliche Entlastungsmaßnahmen in Absprache mit den Kindern und Familien entschieden. Dies kann beispielsweise bedeuten, das Kind im Alltag durch Einzelsituationen ver-

stärkt zu unterstützen, die Eltern in ihrer Erziehungskompetenz verstärkt zu begleiten, Kontakt zu einem niedergelassenen Psychotherapeuten für eine Diagnostik aufzunehmen oder Fachberatung in Anspruch zu nehmen.

Im Falle eines krisenhaften Konfliktes zwischen den Betreuten können folgende Maßnahmen zur Anwendung kommen:

- lösungsorientiertes Gespräch mit den beteiligten Betreuten und der pädagogischen Mitarbeiterin/dem pädagogischen Mitarbeiter
- Durchführung eines Gruppengesprächs
- Bearbeitung der Problematik im Gruppengespräch unter Beteiligung der pädagogischen Mitarbeiterin/dem pädagogischen Mitarbeiter
- Supervision der pädagogischen Fachkräfte
- Fachberatung

Sollten diese Maßnahmen nicht greifen, wird ein runder Tisch mit allen Beteiligten und dem fallzuständigen Jugendamtsmitarbeiter einberufen. Bei diesem lösungsorientierten Gespräch wird über weitere Maßnahmen entschieden, um die Krise abzuwenden und eine Eskalation zu vermeiden. Um für trotzdem auftretende Krisen handlungsfähig zu sein und den pädagogischen Fachkräften Sicherheit in ihrem Handeln zu vermitteln, werden interne und externe Fortbildungen angeboten.

3.4.4 Kooperation mit Fachstellen

Um unsere Arbeit so professionell wie möglich zu gestalten und die Qualität zu sichern, arbeiten wir bei Bedarf mit folgenden Fachstellen zusammen:

- ansässige Therapeuten (Ergotherapie, Logopädie, Psychotherapie, Reittherapie, etc.)
- Ärzten
- Erziehungsberatungsstelle
- Soziale Institutionen (sowie Caritas, Kinderschutzbund, Wildwasser, etc.)
- Öffentliche Schulen (und Kindergärten)
- Jugendamt
- Kinder- und Jugendpsychiatrie Marburg

3.4.5 Formen der Bearbeitung von Gewaltvorkommnissen

Bei der Bearbeitung von Gewaltvorkommnissen in der Heilpädagogischen Tagesstätte halten wir verschiedene pädagogische Ansätze für wichtig:

1. **Sofortige Reaktion:** Schnelles Eingreifen, um die Konfliktsituation zu beruhigen und eine weitere Eskalation zu verhindern, um die Sicherheit für alle Beteiligten wieder herzustellen.
2. **Deeskalation:** Anwenden von Deeskalationstechniken wie beispielsweise aktives Zuhören, Empathie zeigen und ruhig bleiben, um die Situation zu beruhigen.
3. **Aufarbeitung des Vorfalls:** Durchführen eines lösungsorientierten Gesprächs, indem alle Beteiligten ihre Sichtweisen darstellen können.
4. **Konfliktlösung:** In dem Gespräch werden alle Beteiligte mit einbezogen, um eine gute Lösung zu erarbeiten.
5. **Reflexion und Prävention:** Erkennen der guten Gründe des Konfliktes, diese zu bearbeiten, um mögliche neue Konflikte zu vermeiden.
6. **Betreuung und Unterstützung:** Pädagogische Unterstützung und Aufarbeitung bei Konflikten, um zukünftiges aggressives Verhalten zu vermeiden.
7. **Einbeziehung externer Ressourcen:** Bei Bedarf werden Fachkräfte zur Fachberatung oder Supervisoren zur Beratung hinzugezogen.
8. **Dokumentation und Berichterstattung:** Der Vorfall wird dokumentiert, in der Fallakte vermerkt und an den fallzuständigen Sozialarbeiter vom Jugendamt weitergegeben. Außerdem werden die Erziehungsberechtigten über den Vorfall in Kenntnis gesetzt.



Die Erkenntnisse aus der Aufarbeitung der durchgeführten Evaluation werden genutzt für eine Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Prävention von Gewaltvorkommnissen und Verbesserung des Schutzkonzeptes.

3.5 Fortschreibung der Konzeptevaluation auf Einrichtungsebene

3.5.1 Auswertung der Checkliste „Elemente eines Schutzkonzeptes zur Prävention und Intervention“

Zu Beginn des IPSE-Prozesses wird empfohlen, eine Befragung der Leitung oder verantwortlicher Mitarbeitender in den Einrichtungen des Trägers durchzuführen, um einen allgemeinen Überblick darüber zu erhalten, welche Elemente des Schutzkonzeptes in den jeweiligen Bereichen bereits umgesetzt wurden. Diese erste Bewertung kann als Grundlage dienen, um den Bedarf für weitere Maßnahmen zum Schutz der von der Einrichtung betreuten jungen Menschen zu ermitteln.

Zu Beginn des partizipativen Selbstevaluationsprozesses (IPSE-Prozess) in der Heilpädagogischen Tagesstätte wurde eine Befragung aller pädagogischen Fachkräfte unter Einbezug der Einrichtungsleitung durchgeführt, um einen allgemeinen Überblick darüber zu erhalten, welche Elemente des Schutzkonzeptes bereits umgesetzt wurden.

Die Ergebnisse dieser Befragung zeigen, dass einige Schutzmaßnahmen bereits als gut umgesetzt wahrgenommen wurden, während andere Bereiche in der Wahrnehmung der Mitarbeitenden noch Verbesserungsbedarf aufweisen.

Als Bereiche, die besonders weit in der Umsetzung wahrgenommen wurden, sind zu nennen:

- die Etablierung partizipativer Strukturen
- die Entwicklung eines Leitbildes
- die Kooperation mit Fachberatungsstellen
- die Benennung von Ansprechpersonen innerhalb und außerhalb der Einrichtung
- die Umsetzung partizipativer Strukturen

Bereiche, die noch am Anfang der Umsetzung waren:

- Durchführung einer Risikoanalyse

- die Etablierung eines Beschwerdeverfahrens
- Präventionskonzepte und regelmäßige Informationsangebote für die Eltern
- Vertiefte Qualifizierung

Bei der Erstellung dieses Schutzkonzeptes zeigte sich, dass einzelne Bereiche weiterentwickelt waren als angenommen (z.B. die Umsetzung partizipativer Strukturen) und dass andere Bereiche in ihrer Umsetzung überschätzt wurden (z.B. Präventionskonzepte und regelmäßige Informationsangebote für die Eltern, wie beispielsweise Medien-erziehung).

Als Hinderungsgründe wurden weniger Zweifel an der Wichtigkeit oder gar Ablehnung aufgeführt. Vielmehr ist noch das Bewusstsein für die hohe Relevanz und die dadurch nötige Priorisierung dieser Aspekte eines Schutzkonzeptes zu schaffen. Diese Ergebnisse dienen somit als Grundlage für die weitere Planung und Umsetzung von Schutzmaßnahmen.

3.5.2 Auswertung des Fragebogens „Einrichtungsatmosphäre“

Es wurde eine IPSE-Befragung durchgeführt, um die betreuten Kinder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv an der Schutzkonzeptentwicklung zu beteiligen. Die Teilnahme an der Durchführung der Fragebögen bei den zu betreuenden Kindern betrug 100%, ebenso erreichten die Mitarbeitenden eine Teilnahmequote von 100%.

Die Kinder haben an den Fragestellungen Interesse gezeigt und sie motiviert bearbeitet. Aufgrund der Formulierung mancher Fragestellungen kamen teilweise Rückfragen, wie die Kinder die Fragen verstehen können. Der Prozess wurde von jeweils einem Betreuer begleitet, um bei Bedarf Hilfestellungen geben zu können. Dabei haben die Kinder mit Freude mitgearbeitet und waren dankbar, ihre Meinung äußern zu können.

Die Beantwortung der Index-Items lassen den Schluss sowohl bei den jungen Menschen als auch den Mitarbeitenden zu, dass diese sich in der jeweiligen Tagesgruppe überwiegend sicher fühlen. Die negativen Wertungen stehen wahrscheinlich im Einklang mit dem hochstrukturierten Betreuungssetting und dem höheren Maß an Fremd-

bestimmung, Beaufsichtigung und Kontrolle, an Regelverhalten, Anpassungsleistungen und kleineren alltäglichen Diensten und Pflichten.

Sowohl die jungen Menschen als auch Mitarbeitenden erleben ihr jeweiliges Gruppenteam als „isoliert“. Hier zeigt sich eine Abneigung gegen Gruppenbetreuungen an anderen Standorten, was möglicherweise ein Hinweis darauf ist, dass nur die eigene Gruppe bekannt ist und andere Gruppenangebote als nicht einschätzbar und unsicher wahrgenommen werden. Unterschiede zwischen den Gruppen sollten verringert, gruppenübergreifende gemeinsame Aktivitäten, Angebote und Aktionen verschiedener Gruppen sollten gefördert werden, um Ablehnungen gegenüber anderen Gruppen abzubauen und die Unterstützung auf Kooperation der Mitarbeiter untereinander zu fördern.

Es zeigt sich, dass Beschwerdemöglichkeiten bisher unzureichend genutzt werden. Diese müssen noch ausgebaut und transparenter gestaltet werden.

Die Mitarbeitenden thematisieren die wahrgenommene Diskrepanz zwischen dem eigenen pädagogischen Anspruch und den Möglichkeiten der Einflussnahme im Arbeitsalltag.

Die Mitarbeitenden sollten im Umgang mit expansiven Auffälligkeiten und in ihren Handlungsmöglichkeiten weiter geschult und sensibilisiert werden.

Um die Kinder in ihren altersgerechten Themen der sexuellen Entwicklung professioneller begleiten und unterstützen zu können, planen wir in Zukunft eine Fortbildung in diesem Bereich. Hierdurch wollen wir uns in dem Bereich der sexuellen Bildung für die Themen der Kinder sensibilisieren und unser Schutzkonzept in diesem Bereich erweitern.

Der Umgang mit Medien nimmt in unserem Gruppenalltag einen immer höheren Stellenwert ein. Für einen altersangemessenen und kindgerechten Umgang benötigen die Kinder und Eltern hierbei Begleitung und Unterstützung. Um dieser wichtigen Herausforderung gerecht werden zu können, wollen wir den Kindern und Eltern Informationsmaterialien bereitstellen und planen einen Austausch mit einem Medienbeauftragten.

4 Anlagen

4.1 Leitbild des Vereins für Jugendhilfen Leppermühle e.V.



Verein für Jugendhilfen
Leppermühle e.V.

Leitbild

[MISSION] Der Verein für Jugendhilfen Leppermühle e.V. betreibt praktische Jugendhilfe auf pädagogischer, psychologischer und medizinischer Grundlage mit dem Schwerpunkt psychisch kranker junger Menschen.

Als gemeinnütziger und freier Träger sind wir unabhängig. Wir fühlen uns dem christlich-humanistischen Menschenbild verpflichtet. Mit unseren Kooperationspartnern streben wir eine vertrauensvolle Zusammenarbeit an.

Uns eint die Motivation, sich für optimale Entwicklungsmöglichkeiten der von uns begleiteten jungen Menschen einzusetzen. Ziel ist, ihnen eine selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Das erreichen wir durch umfassende Förderung in den Bereichen: Psychische Gesundheit, Schule und berufliche Ausbildung, selbständige Lebensführung, Stärkung sozialer Beziehungen und allgemeine Persönlichkeitsentwicklung.

Wir achten und stärken die familiären Strukturen. Den jungen Menschen und ihren Familien begegnen wir interessiert, geduldig und einfühlsam. Gemeinsam mit ihnen gestalten wir einen sicheren Ort, an dem sie sich angenommen, verstanden und unterstützt fühlen können.

Als verlässlicher Arbeitgeber setzen wir uns ein für gute Arbeitsbedingungen und lebensphasenorientierte Entwicklungsmöglichkeiten. Wir leben gegenseitigen Respekt und Anerkennung im Umgang miteinander. Die Kompetenz unserer Mitarbeitenden ermöglicht ein hohes Maß an Eigenverantwortung und das Einbringen eigener Impulse und Ideen.

Wir verstehen uns als lernende Organisation und haben einen hohen Anspruch an unsere Arbeit. Wir orientieren uns an wissenschaftlichen Standards, arbeiten zielorientiert und überprüfen unsere Ergebnisse. Entscheidungen treffen wir transparent und verantwortungsbewusst.

Wir arbeiten wirtschaftlich solide und nachhaltig. Finanzielle Mittel werden im Interesse der jungen Menschen eingesetzt.

[VISION] Wir erhalten uns den Pioniergeist der Gründer und wollen auch in Zukunft als führender Jugendhilfeträger die Teilhabe psychisch kranker junger Menschen in der Gesellschaft vorantreiben.

4.2 Richtlinie der Diakonie Hessen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Fassung 01.09.2022)



Diakonie Hessen
Diakonisches Werk
in Hessen und Nassau
und Kurhessen-Waldeck e.V.

Richtlinie der Diakonie Hessen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Fassung 1.9.2022, bestätigt durch die Mitgliederversammlung am 9.11.2022

Auf Grundlage des § 18 Abs. 2 Nr.1 der Satzung der Diakonie Hessen hat der Aufsichtsrat der Diakonie Hessen am 10.8.2022 die nachfolgende Richtlinie zur Durchführung diakonischer Arbeit beschlossen. Sie ist von der Mitgliederversammlung der Diakonie Hessen am 9.11.2022 bestätigt worden.

Präambel

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der Diakonie, insbesondere Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen, vor insbesondere sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre sexuelle Selbstbestimmung zu wahren. Die Diakonie Hessen setzt sich damit gemeinsam mit den evangelischen Kirchen in Hessen, anderen Diakonischen Werken und Einrichtungen sowie dem Bundesverband der Diakonie und der Evangelische Kirche Deutschlands für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein. Sie unterstützt die Aufklärung erlittener Unrechts und wirkt bei der Unterstützung Betroffener mit. So übernimmt die Diakonie Hessen Verantwortung für Gewalt, die Menschen in diakonischen Einrichtungen erfahren haben. Sie steht auf der Seite derjenigen, denen Leid zugefügt wurde. Vor diesem Hintergrund und in Erfüllung des Auftrags zu praktizierter Nächstenliebe sind alle Mitarbeitenden der Diakonie Hessen zu Achtsamkeit, Respekt und Wahrung der persönlichen Grenzen gegenüber jedermann verpflichtet.

§ 1 Ziel, Zweck, Geltungsbereich

- (1) Wer diakonische Angebote wahrnimmt oder als Mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieser Richtlinie tätig ist, ist vor sexualisierter Gewalt zu schützen.
- (2) Diese Richtlinie regelt Anforderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und Maßnahmen zu deren Vermeidung (Prävention), Verfahrensweisen in Fällen, in denen sexualisierte Gewalt zu vermuten oder erfolgt ist (Intervention) sowie Hilfen für Betroffene von vorangegangenen Fällen sexualisierter Gewalt (Aufarbeitung).
- (3) Die Richtlinie gilt für alle privatrechtlich verfassten Mitglieder der Diakonie Hessen - Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e.V. sowie den Landesverband selbst. Für die verfasst-kirchlichen Mitglieder des Werkes gelten die entsprechenden Regelungen derjenigen Landeskirche, der diese Mitglieder angehören.
- (4) Weitergehende staatliche Regelungen sowie die Informations- und Beteiligungsrechte gemäß dem in der Diakonie Hessen geltenden Mitarbeitervertretungsrecht bleiben unberührt.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Richtlinie sind sexuell motivierte Grenzverletzungen und Übergriffe in Form verbaler und visueller Belästigungen, unerwünschte

Berührungen oder gar Tötlichkeiten. Der Täter oder die Täterin nutzt bei seinem/ihrer sexuell bestimmten Verhalten dabei in der Regel eine Macht- oder Autoritätsposition aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten des Gegenübers zu befriedigen. Bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung liegt stets ein Fall sexualisierter Gewalt vor.

Gegenüber Minderjährigen unter 14 Jahren (Kindern) ist ein sexuell bestimmtes Verhalten stets als sexualisierte Gewalt anzusehen.

Gegenüber Jugendlichen ab 14 Jahren sowie Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen ist ein sexuell bestimmtes Verhalten als sexualisierte Gewalt anzusehen, wenn sexuell motivierte Handlungen gegen den Willen dieser Personen erfolgen oder diese aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger, sprachlicher Einschränkungen oder einer strukturellen Unterlegenheit nicht in der Lage sind, ihr sexuelles Selbstbestimmungsrecht wirksam wahrzunehmen.

- (2) Mitarbeitende im Sinne dieser Richtlinie sind alle Personen, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu privatrechtlich – verfassten Mitgliedern der Diakonie Hessen oder dem Landesverband selbst stehen, sowie bei diesen tätige Auszubildende, ehrenamtlich Tätige und Beschäftigte im Rahmen eines freiwilligen Dienstes, einer gerichtlichen Auflage oder eines Praktikums.

§ 3 Allgemeine Verhaltensgrundsätze

- (1) Alle Mitarbeitenden sind im Umgang mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie untereinander zu Respekt und Wertschätzung verpflichtet und haben das sexuelle Selbstbestimmungsrecht ihres Gegenübers uneingeschränkt zu achten.
- (2) Obhutsverhältnisse und Vertrauensbeziehungen, die sich aus der Wahrnehmung der Aufgaben von Mitarbeitenden ergeben, dürfen nicht zur Befriedigung eigener sexueller Interessen und Bedürfnisse missbraucht werden (Abstinenzgebot). Alle Mitarbeitenden haben eine professionelle Balance von Nähe und Distanz zu wahren (Grenzachtendes Verhalten, Abstandsgebot).

§ 4 Prävention und Intervention

- (1) Den Mitgliedern der Diakonie Hessen und dem Landesverband obliegen insbesondere folgende Präventions- und Interventionsmaßnahmen, die unter Beachtung der Qualitätsstandards des Bundesrahmenhandbuchs der Diakonie Deutschland "Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt" zu treffen sind:
 - a) Aufstellung eines klaren und transparenten Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden in Nah- und Abhängigkeitsbereichen zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen, der ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang sicherstellt. Bei der Entwicklung des Verhaltenskodex sollen Kinder, Jugendliche und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen angemessen beteiligt werden. Der Kodex ist in geeigneter Weise zu veröffentlichen.
 - b) Aufstellung eines institutionellen Konzepts zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgrund einer einrichtungsbezogenen Risikoanalyse.

- c) Aufstellung von Handlungs- und Notfallplänen für Verdachtsfälle von sexualisierter Gewalt.
- d) Einrichtung von Ansprech- und Meldestellen für Fälle einrichtungsbezogener sexualisierter Gewalt und Veröffentlichung der entsprechenden Zugangsmöglichkeiten in geeigneter Weise. Mitarbeitenden ist die Möglichkeit einzuräumen, sich unter Wahrung der Vertraulichkeit an die Ansprech- und Meldestellen zu wenden. Näheres zu Organisation, Ausstattung und Arbeitsweise der Ansprech- und Meldestelle ist durch die Mitglieder und den Landesverband jeweils für den eigenen Bereich zu regeln.
- e) Die Mitglieder sind verpflichtet, Verdachtsfälle und erwiesene Fälle sexualisierter Gewalt der Landesgeschäftsstelle unverzüglich auf Grundlage der §§ 49 Abs. 2, 50 a ESD – EKD mitzuteilen. Dies soll in anonymisierter Form erfolgen. Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt sind solche Vorgänge bzw. Vorwürfe, die bei Beachtung aller Umstände des Einzelfalles einen Fall sexualisierter Gewalt im Sinne des § 1 dieser Richtlinie als zumindest möglich erscheinen lassen. Bei Vorwürfen, die nicht mehr als zweifelsbehaftet gelten, handelt es sich um erwiesene Fälle.

Die Mitteilung beinhaltet Informationen über

- die Einrichtung des Mitglieds, in der der Verdachtsfall oder der erwiesene Fall sexualisierter Gewalt aufgetreten ist,
- die Art und den Zeitpunkt des (mutmaßlichen) Falles,
- Alter und Geschlecht des (mutmaßlichen) Opfers zum Zeitpunkt des Verdachtsfalles bzw. des erwiesenen Falles,
- erfolgte Mitteilung an staatliche Stellen, Angehörige oder gesetzliche Betreuungspersonen des (mutmaßlichen) Opfers,
- Stand etwaiger Ermittlungen staatlicher Stellen oder bereits abgeschlossener, insbesondere gerichtlicher Verfahren und
- dem (mutmaßlichen) Opfer durch das Mitglied bereits angebotene oder geleistete Unterstützungsmaßnahmen.

Ein weitergehender Informationsaustausch kann bei Bedarf zwischen dem betroffenen Mitglied und der Landesgeschäftsstelle vereinbart werden.

- f) Meldepflichten aufgrund staatlicher Gesetze bleiben unberührt.
- g) Verpflichtung der Mitarbeitenden zur regelmäßigen Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Der Nachweis der Teilnahme ist zur Personalakte zu nehmen.

(2) Für die Beschäftigung von Mitarbeitenden gelten folgende Grundsätze:

- a) Wer Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene im Sinne von § 225 StGB (Misshandlung von Schutzbefohlenen) beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet, zu diesen einen vergleichbaren Kontakt hat oder dauerhafte Leitungstätigkeit mit Dienst- oder Fachvorgesetztenfunktion ausübt, kommt zur Einstellung grundsätzlich nicht in Betracht, wenn er oder sie rechtskräftig wegen einer Straftat nach § 171, den §§ 174 bis 174c, den §§ 176 bis 180a, § 181a, den §§ 182 bis 184g, § 184i, § 184j, § 201a Absatz 3, § 225, den §§ 232 bis 233a, § 234, § 235 oder

§ 236 des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung verurteilt worden ist.

- b) Während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses stellt jede Ausübung von sexualisierter Gewalt im Sinne von § 2 Absatz 1 dieser Richtlinie eine Verletzung arbeits- bzw. dienstvertraglicher Pflichten dar. Die Ausübung von sexualisierter Gewalt sowie der begründete Verdacht darauf, führen zu den entsprechend gebotenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen. Überdies ist durch geeignete organisatorische Maßnahmen sicherzustellen, dass Gefährdungen des geschützten Personenkreises durch die betroffenen Mitarbeitenden ausgeschlossen werden.
- c) Die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses in den unter a) genannten Tätigkeitsbereichen setzt die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz voraus, das keine Eintragungen wegen der unter a) genannten Straftaten enthält. Etwaige Kosten des erweiterten Führungszeugnisses trägt die Bewerberin bzw. der Bewerber, sofern auf Einrichtungsebene keine abweichende Regelung besteht.
Von Bewerberinnen und Bewerbern soll eine Selbstverpflichtungserklärung eingeholt werden, derzufolge gegen sie kein Strafverfahren wegen einer Straftat gemäß § 4 Abs. 2 a dieser Richtlinie eröffnet oder eine Verurteilung wegen einer solchen Straftat erfolgt ist.
- d) In bestehenden Beschäftigungsverhältnissen soll von Mitarbeitenden, die in den unter a) genannten Tätigkeitsbereichen tätig sind, ein erweitertes Führungszeugnis verlangt werden, wenn dieses bei der Anstellung noch nicht vorgelegen hat.
Die Regelung gemäß § 4 Abs. 2 c Satz 3 dieser Richtlinie gilt entsprechend.
- e) Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses ist regelmäßig zu wiederholen, spätestens im Abstand von 5 Jahren.
- f) Für ehrenamtlich Mitarbeitende soll je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Minderjährigen oder Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen zu Beginn und während der Tätigkeit in regelmäßigen Abständen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt werden.
Davon kann insbesondere abgesehen werden, wenn nach Einschätzung der Einrichtung aufgrund der konkreten Einsatzbedingungen die Gefahr sexualisierter Gewalt praktisch ausgeschlossen werden kann.
Die Regelung gemäß § 4 Abs. 2 c Satz 3 dieser Richtlinie gilt entsprechend.
- g) Die Notwendigkeit der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ist schriftlich zu bescheinigen. Etwaige Kosten des Zeugnisses trägt in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen sowie gegenüber ehrenamtlich Tätigen der Anstellungsträger bzw. die Einsatzstelle, sofern auf Einrichtungsebene keine abweichende Regelung besteht.
- h) Das erweiterte Führungszeugnis ist vom Anstellungsträger bis zur Vorlage einer Folgebescheinigung aufzubewahren, bei einem Einsatz von Ehrenamtlichen und nur vorübergehend Beschäftigten für die Dauer ihrer Tätigkeit. Die Führungszeugnisse sind vor dem Zugriff Dritter zu schützen und nach Tätigkeitsende zu vernichten bzw. zu löschen oder wahlweise den vorlagepflichtigen Personen zurückzugeben.

- (3) Mitarbeitende sind in geeigneter Weise auf diese Richtlinie hinzuweisen. Verpflichtungen nach den Vorschriften des staatlichen Rechts zum Schutze Minderjähriger oder Volljähriger in Abhängigkeitsverhältnissen bleiben unberührt.

- (4) Die Mitglieder der Diakonie Hessen und der Landesverband selbst tragen jeweils für ihren Bereich dafür Sorge, dass bei ihnen bzw. ihm eingehende Meldungen über Fälle sexualisierter Gewalt unverzüglich bearbeitet und die notwendigen Maßnahmen veranlasst werden, und die Gewalt zu beenden, die betroffenen Personen zu schützen und weitere Fälle sexualisierter Gewalt zu verhindern.
Die Meldepflicht gegenüber der Landesgeschäftsstelle gemäß Abs.1 Buchstabe e) dieses Paragrafen bleibt davon unberührt.
- (5) Die Diakonie Hessen unterstützt die Mitglieder des Werkes in ihrer Präventionsarbeit, insbesondere auf Grundlage des Bundesrahmenhandbuchs der Diakonie Deutschland zu Schutzkonzepten vor sexualisierter Gewalt. Sie organisiert entsprechende Fortbildungen und stellt den Mitgliedern Informations- sowie Schulungsmaterial zur Gewaltprävention zur Verfügung.
- (6) Die privatrechtlich – verfassten Mitglieder der Diakonie Hessen sowie der Landesverband selbst tragen durch geeignete vertragsrechtliche und organisatorische Maßnahmen dafür Sorge, dass auch gegenüber (externen) Dienstleistern der Schutz von betreuten Menschen sowie Mitarbeitenden vor sexualisierter Gewalt möglichst umfangreich gewährleistet wird.

§ 5 Aufarbeitung

- (1) Die Mitglieder der Diakonie Hessen sowie der Landesverband selbst bieten Betroffenen, die sexualisierte Gewalt erfahren haben einrichtungsbezogene Hilfe und Unterstützung an.
- (2) Die Diakonie Hessen beteiligt sich an der Kommission für Anerkennungsleistungen der EKHN und der unabhängigen Unterstützungskommission der EKKW. Sie übernimmt damit für den Bereich der privatrechtlich verfassten Mitglieder und für den Landesverband Verantwortung für erlittenes Unrecht in Folge sexualisierter Gewalt. Näheres über Art und Umfang sowie das Verfahren der Beteiligung regelt die Diakonie Hessen durch Vertrag mit den evangelischen Landeskirchen in Hessen.
- (3) Die Diakonie Hessen stellt für die Anerkennung erlittener Unrechts durch sexualisierte Gewalt einen Fonds zur Verfügung. Aus diesem sollen Betroffene auf Grundlage entsprechender Entscheidungen der unter Absatz 2 genannten Kommissionen Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen erhalten. Die Ausstattung des Fonds legt der Vorstand der Diakonie Hessen in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat des Werkes fest.
- (4) Dasjenige privatrechtlich organisierte Mitglied der Diakonie Hessen, in dessen Einrichtung oder bei dessen Rechtsvorgänger die sexualisierte Gewalt stattgefunden hat, soll sich durch entsprechende Zuführungen an den Fonds an der durch die Kommission festgelegten Unterstützungsleistung beteiligen.
- (5) Die Mitglieder der Diakonie Hessen und der Landesverband selbst arbeiten die Ursachen, die Geschichte und die Folgen sexualisierter Gewalt im Rahmen institutioneller Verfahren jeweils auf. Sie unterstützen einrichtungsübergreifende Aufarbeitungsprozesse und -studien in geeigneter und angemessener Weise innerhalb des ihnen rechtlich vorgegebenen Rahmens.

§ 6 Inkrafttreten

Diese Richtlinie des Aufsichtsrates der Diakonie Hessen tritt nach Bestätigung durch die Mitgliederversammlung der Diakonie Hessen 9.11.2022 in Kraft.

4.3 Grundraster zur Konzeption für Partizipation, Selbstvertretung, Beschwerdemanagement in betriebslaubnispflichtigen Einrichtungen gem. §§ 45 ff. SGB VIII

Grundraster zur Konzeption für

Partizipation Selbstvertretung Beschwerdemanagement

in betriebslaubnispflichtigen teil- und vollstationären Einrichtungen gem. §§ 45 ff. SGB VIII (außer Tageseinrichtungen für Kinder)

Im Grundraster sind zu allen Punkten Aussagen zu treffen.

Die aufgeführten Unterpunkte sind als Leitlinien anzusehen und einrichtungsspezifisch darzustellen.

erarbeitet in der AG HzE nach § 78 SGB VIII der Jugendhilfeeinrichtungen in Stadt und Landkreis Gießen

Stand: Dezember 2023

Partizipation

1. Leitbild / Grundgedanken

- Welche Einrichtungsbesonderheiten werden beschrieben?
- Für welche jungen Menschen wird das Angebot vorgehalten?
- ...

2. Verfahren der Beteiligung

- Wie wird Partizipation in der Einrichtung gelebt?
(Z.B. Wie wird das Mitspracherecht berücksichtigt? Welche Möglichkeiten bezüglich Planungen aller Art gibt es?)
- An welchen Themen/Bereichen wird beteiligt?
- Wie und wo sind Abläufe des Beteiligungsverfahrens beschrieben?
(Z.B. Einfache Sprache, Aushang, Begrüßungsmappe usw.)
- Wie ist Einflussnahme auf Beteiligungsstrukturen der Einrichtung möglich?
- ...

3. Verfahren der Selbstvertretung

- Welche Partizipationsprozesse gibt es?
- Welche Formen und Strukturen gibt es?
- Wie werden diese gefördert und gesichert?
- ...

4. Formen der Unterstützung, Information, Beratung

(Alle jungen Menschen sollen die Möglichkeit erhalten, durch für sie geeignete VertreterInnen, Hilfsmittel, vereinfachte Fragestellungen und / oder persönliche Gespräche sich beteiligen zu können)

- Wie ist die Förderung von Beteiligungs- und Selbstvertretungsmöglichkeiten, SprecherInnen dargestellt?
- Wie wird dieses Selbstvertretungsrecht gefördert?
- Wie sind einrichtungsinterne Unterstützungsformen z.B. BeraterInnen implementiert?
- Wie und wodurch werden externe Beratungsstellen (z.B. Kinder- und Jugendinteressenvertretung Hessen, Landesheimrat Hessen, Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, Ombudsstelle Hessen, örtliche Beratungsstellen, Heimaufsicht/ Hessische Betreuungs- und Pflegeaufsicht) bekannt gegeben und Zugriff darauf uneingeschränkt abgesichert?
- Wie wird gesellschaftliche und sprachliche Integration ermöglicht?
- Wie werden junge Menschen durch Netzwerke und Kooperationen unterstützt?
- Welche Repräsentationsmöglichkeiten der jungen Menschen sind gegeben und wie werden diese gefördert?
- ...

5. Prozesshafte Weiterentwicklung

- Wo und wie ist Partizipation festgeschrieben?

- Wie wird die prozesshafte Weiterentwicklung dargestellt?
- Wie sind die jungen Menschen an diesen prozesshaften Weiterentwicklungen aktiv beteiligt?
- ...

Beschwerdemanagement

1. Leitbild / Grundgedanken

(! Klare Abgrenzung zwischen Beschwerde und Kindeswohlgefährdung!)

- Welche Einrichtungsbesonderheiten werden beschrieben?
- Für welche jungen Menschen wird das Angebot vorgehalten?
- Wie stellt sich der Prozesscharakter der Beschwerdemöglichkeiten dar?
- ...

2. Darstellung von Beschwerdemöglichkeiten

(niederschwellig, alters- und entwicklungsgerecht, zuverlässig erreichbar)

- Welche Formen von Beschwerden (anonym, mündlich, auch in digitaler Form oder ähnlichem) sind implementiert?
- Wie wird sichergestellt, dass die an der Hilfemaßnahme beteiligten Personen Zugriff auf die Beschwerdemöglichkeiten haben?
- Wo und wie werden Informationen zu Formen und Kooperationen mit verschiedenen internen und externen Beschwerdestellen (z.B. Kinder- und Jugendinteressenvertretung Hessen, Landesheimrat Hessen, Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, Ombudsstelle Hessen, örtliche Beratungsstellen, Heimaufsicht/ Hessische Betreuungs- und Pflegeaufsicht) den jungen Menschen zur Verfügung gestellt?
- ...

3. Darstellung von Beschwerdeverfahren und -abläufen

- Wie werden Aufgaben und Funktionen von MitarbeiterInnen und Leitungen bei der Bearbeitung den jungen Menschen dargestellt?
- In welcher Form werden die jungen Menschen informiert und die Zugangsmöglichkeiten erklärt?
- In welcher Form werden die an der Hilfemaßnahme beteiligten Personen informiert und die Zugangsmöglichkeiten erklärt?
- Wie werden die an der Hilfemaßnahme beteiligten Personen am Beschwerdebearbeitungsablauf beteiligt?
- In welcher Form erhalten die jungen Menschen und die an der Hilfemaßnahme beteiligten Personen eine Rückmeldung über den Abschluss der Beschwerde?
- Wie wird im Fall von anonymen Beschwerden verfahren?
- ...

4. Darstellung der Dokumentation, der Ablage, der Archivierung und der Zugriffsmöglichkeiten

- Wie und wo wird Dokumentation, Ablage, Archivierung und Zugriffsmöglichkeit sichergestellt?
- ...

5. Darstellung der prozesshaften Weiterentwicklung

- Wie und wo sind Beschwerdemöglichkeiten in der Qualitätsentwicklungsvereinbarung festgeschrieben?
- Wie sind die jungen Menschen an diesem Qualitätsentwicklungsprozess aktiv beteiligt?
- ...



Heilpädagogische Tagesstätte Gießen

Leitung: Heiko Hennings

Hein-Heckroth-Str. 28a
35394 Gießen

Tel. 0641 40 007-34
team@hpt-giessen.de

www.hpt-giessen.de



Träger:

Verein für Jugendhilfen Leppermühle e.V.

Fröbelstr. 71
35394 Gießen

Tel. 0641495 574-0
info@vfj-giessen.de

www.vfj-giessen.de