

# Zielgerichtete Organisationsentwicklung zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt

Leading-Change-Modell von John P.Kotter	Modell zur Erarbeitung und Implementierung von Schutzkonzepten
1. Ein Gefühl für Dringlichkeit erzeugen	Motivation für die Erarbeitung eines Schutzkonzepts erfassen und verstärken
2. Eine Führungskoalition aufbauen	Steuerungsgruppe bilden und etablieren
3. Vision und Strategie entwickeln	Ein „Bild vom Schutzkonzept“ entwickeln und eine Veränderungsarchitektur erarbeiten
4. Die Vision des Wandels kommunizieren	Das „Bild vom Schutzkonzept“ und die Veränderungsarchitektur kommunizieren
5. Mitarbeiter auf breiter Basis befähigen	Qualifizierungsmaßnahmen durchführen, den Organisationsentwicklungsprozess in Steuerungs- und Arbeitsgruppen intensivieren und Kinder und Jugendliche sowie Mitarbeiter*innen beteiligen
6. Schnelle Erfolge erzielen	Erste Ergebnisse wahrnehmen und würdigen
7. Erfolge konsolidieren und weitere Veränderungen einleiten	Ergebnisse festigen und die Fortsetzung des Prozesses absichern
8. Neue Ansätze in der Kultur verankern	Inhalte und Verfahren des Schutzkonzepts in Struktur und Kultur der Einrichtung dauerhaft verankern

Quelle John P. Kotter:Kotter, John P. (2018). Leading Change – Wie Sie Ihr Unternehmen in acht Schritten erfolgreich verändern. 1. Auflage, 5. Nachdruck. München: Verlag Franz Vahlen.

Mann, Heike (2020). Organisationsentwicklung zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt gegen Kinder und Jugendliche  
in: Eberhardt, Bernd & Naasner, Annegret (Hrsg.) (2020). Schutz vor sexualisierter Gewalt in Einrichtungen für Mädchen und Jungen mit Beeinträchtigungen EIN HANDBUCH FÜR DIE PRAXIS. Düsseldorf: DGfPI.  
Download unter [www.dgfpi.de](http://www.dgfpi.de)