

Bernd Eberhardt
Annegret Naasner
Matthias Nitsch

Handlungsempfehlungen zur Implementierung von Schutzkonzepten in Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe

Erfahrungen und Ergebnisse der
Bundesweiten Fortbildungsoffensive 2010–2014

Zur Stärkung der Handlungsfähigkeit (Prävention und Intervention)
von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kinder- und Jugendhilfe
zur Verhinderung sexualisierter Gewalt



Deutsche Gesellschaft für Prävention
und Intervention bei Kindesmisshandlung
und -vernachlässigung e.V.



Die DGfPI e.V. ist ein Zusammenschluss von ca. 800 Fachkräften (Einzelpersonen und Institutionen) aus dem gesamten Bundesgebiet und dem angrenzenden Ausland, die sich gemeinsam zum Ziel gesetzt haben, aktiv für eine Verbesserung des Kinderschutzes einzutreten.

Die DGfPI e.V. bietet ein Forum für Angehörige aller Berufsgruppen, die in ihrer alltäglichen Arbeit mit den verschiedenen Formen von Kindesmisshandlung und -vernachlässigung Verantwortung tragen und mit den Betroffenen sowie deren Familien arbeiten.

Dazu zählen Fachkräfte aus allen Bereichen der Sozialarbeit, Pädagogik, Polizei, Justiz, Gerichts- und Bewährungshilfe, Medizin, Therapie und Beratung sowie aus Lehre und Wissenschaft.

Schwerpunkte unseres Engagements

- ▶ Wir nehmen zu aktuellen Fragen im Bereich Kindesmisshandlung und -vernachlässigung Stellung.
- ▶ Wir schaffen ein (fach-)öffentliches Problembewusstsein und informieren über seelische, körperliche und sexualisierte Gewalt an Mädchen und Jungen.
- ▶ Wir fördern die Professionalisierung von Fachkräften in sozialen Berufen zu Themen des Kinderschutzes.
- ▶ Wir bieten bundesweit interdisziplinäre Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen an.
- ▶ Wir etablieren multiprofessionelle Kooperationsbündnisse auf nationaler und internationaler Ebene.
- ▶ Wir fördern den Wissenstransfer zwischen Praxis und Wissenschaft.
- ▶ Wir beraten Organisationen bei der Etablierung von Kinderschutzkonzepten.

Bernd Eberhardt
Annegret Naasner
Matthias Nitsch

Handlungsempfehlungen zur Implementierung von Schutzkonzepten in Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe

Erfahrungen und Ergebnisse der
Bundesweiten Fortbildungsoffensive 2010–2014

Zur Stärkung der Handlungsfähigkeit (Prävention und Intervention)
von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kinder- und Jugendhilfe
zur Verhinderung sexualisierter Gewalt



Deutsche Gesellschaft für Prävention
und Intervention bei Kindesmisshandlung
und -vernachlässigung e.V.

Bundesweite Fortbildungsoffensive 2010–2014

Zur Stärkung der Handlungsfähigkeit (Prävention und Intervention)
von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kinder- und Jugendhilfe
zur Verhinderung sexualisierter Gewalt

Mädchen und Jungen, die in Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe leben und betreut werden, haben ein Recht auf Schutz vor Beeinträchtigungen ihres Wohls und auf ein gutes Aufwachsen mit bedarfsgerechter Unterstützung. Es ist eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung, diese Rechte zu gewährleisten.

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Gewalt, insbesondere sexueller Gewalt, ist ein wichtiges Anliegen der Bundesregierung. Um den Schutz von Kindern und Jugendlichen zu verbessern, hat Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig im Herbst 2014 ein Gesamtkonzept für den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt vorgestellt. Das Gesamtkonzept umfasst Handlungsfelder und Maßnahmen, an denen alle gesellschaftlichen Kräfte mitwirken sollen.

Grundlage des Gesamtkonzepts sind der Aktionsplan 2011 der Bundesregierung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt und Ausbeutung und der Abschlussbericht des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich“.

Am 24. März 2010 wurde der Runde Tisch „Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich“ eingerichtet. Im Rahmen dieses Gremiums diskutierten die Mitglieder unterschiedliche Problemstellungen und formulierten zahlreiche Empfehlungen, die zu einer Verbesserung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen sollen. Diese Empfehlungen finden sich im 2011 vorgelegten Abschlussbericht.

So hat das Bundeskinderschutzgesetz – auch in Umsetzung der Empfehlungen des Runden Tisches Sexueller Kindesmissbrauch – die Schutzstandards für Kinder und Jugendliche, die in Einrichtungen betreut werden oder Unterkunft erhalten, erhöht und die Anforderungen an Einrichtungsträger verschärft. Darüber hinaus wurden die Einrichtungen der Rehabilitationshilfe in den Schutzauftrag mit einbezogen.

Ein wichtiger Baustein des Aktionsplans 2011 ist die von der *Deutschen Gesellschaft für Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung und -vernachlässigung (DGfPI)* durchgeführte und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderte „Bundesweite Fortbildungsoffensive 2010–2014 zur Stärkung der Handlungsfähigkeit (Prävention und Intervention) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe zur Verhinderung sexualisierter Gewalt“.

In vier Jahren intensiver Arbeit haben Fortbildungsfachkräfte aus spezialisierten Fachberatungsstellen gemeinsam mit Leitungskräften und MitarbeiterInnen aus 310 (teil-)stationären Einrichtungen umfangreiche Erfahrungen bei der Umsetzung der Empfehlungen des Runden Tisches sammeln können.

Von den Erfahrungen wird in folgendem Abschlussbericht der *Bundesweiten Fortbildungsoffensive (BuFo)* berichtet. Im Zentrum dieses Abschlussberichts stehen drei Praxisbeispiele, die dokumentieren, wie Kinderschutzstrukturen in (teil-)stationären Einrichtungen implementiert werden können. Ergänzt werden diese durch Handlungsempfehlungen der BildungsreferentInnen sowie einen zusammenfassenden Bericht des wissenschaftlichen Beirats des Modellprojekts. Die Perspektive der in den Einrichtungen lebenden Mädchen und Jungen wird eindrücklich in den dargestellten Ergebnissen einer qualitativen Interviewstudie aufgezeigt.

Das Modellprojekt ist ein Beispiel für eine gelungene interdisziplinäre Zusammenarbeit und zeigt auf, wie die Wege hin zu einer Kultur und Haltung der Achtsamkeit und Grenzachtung aussehen können. Notwendig ist, dass alle Akteure auf allen Ebenen zusammenrücken und in ihren jeweiligen Verantwortlichkeiten koordiniert und vernetzt handeln.

INHALT

1.0	SEXUALISIERTE GEWALT IN INSTITUTIONEN	
1.1	Macht und Gewalt – Nähe und Distanz. Jugendhilfe im Spannungsfeld <i>Annegret Naasner</i>	8
1.2	Zum Hintergrund der Entwicklung <i>Bernd Eberhardt</i>	11
1.3	Anforderungen an die Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, die sich aus dem 2012 in Kraft getretenen Bundeskinderschutzgesetz ergeben (haben) <i>Reinhard Wiesner</i>	14
2.0	DARSTELLUNG DES MODELLPROJEKTES <i>Bernd Eberhardt, Annegret Naasner, Matthias Nitsch</i>	
2.1	Ziele	18
2.2	Projektstruktur	19
2.3	Projektverlauf	21
3.0	ERGEBNISSE DER EVALUATION	
3.1	Gesamtevaluation <i>Bernd Eberhardt, Leon Weyand</i>	26
3.2	Ergebnisse der Befragung der Leitungskräfte und MitarbeiterInnen der (teil-)stationären Einrichtungen <i>Bernd Eberhardt, Leon Weyand</i>	29
3.3	BuFo – BIS: Begleitende Interviewstudie zum Modellprojekt <i>Cornelia Helfferich, Sabine Steiner</i> Unter Mitarbeit von: <i>Olga Eberhard, Wibke Kowalski, Janina Limberger, Jessica Loos</i>	36
4.0	BEISPIELE FÜR BERATUNGS-, FORTBILDUNGS- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNGSPROZESSE	
4.1	Einleitung <i>Annegret Naasner</i>	52
4.2	Theorie trifft Praxis <i>Martin Helmer, Astrid-Maria Kreyerhoff</i>	53
4.3	Auf dem Weg zum sicheren Ort <i>Katrin Hille, Maren Kolshorn, Holger Möhlecke</i>	66
4.4	Beispiel eines Konzepts zur Implementierung und Fortschreibung von präventiven Kinderschutzstrukturen in stationären Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe <i>Caren Indefrey, Lena Rogge, Bernd Eberhardt</i>	80

5.0 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

5.1	Implementierung von Kinderschutzkonzepten als Entwicklungsprozess der Organisationskultur <i>Bernd Eberhardt</i>	96
5.2	Haltung als Schlüsselkriterium für das Gelingen von Implementierungsprozessen <i>Matthias Nitsch</i>	100
5.3	Einrichtungsspezifische und partizipatorisch erarbeitete Konzepte <i>Bernd Eberhardt</i>	102
5.4	Sensibilisierung und Qualifizierung aller Beteiligten <i>Bernd Eberhardt</i>	107
5.5	Verankerung und Verstetigung des Themas <i>Bernd Eberhardt</i>	109
5.6	Diversity in der Kinder- und Jugendhilfe <i>Annegret Naasner</i>	110
5.7	Beratung und Begleitung durch qualifizierte externe Fachkräfte (ExpertInnen) <i>Annegret Naasner</i>	112
	Supervision, Coaching und Monitoring – Veränderungen nachhaltig begleiten <i>Sebastian Gäns</i>	113

6.0 ERFahrungen aus dem Modellprojekt

	<i>Andrea Buskotte, Günther Deegener, Barbara Kavemann, Reinhard Wiesner</i>	
6.1	Ausgangssituation, Rahmenbedingungen und Fortbildungsbedarf	116
6.2	Spezifische Problemlagen	119
6.3	Fazit	121

7.0 AUSBLICK, DANKSAGUNG

	<i>Bernd Eberhardt, Annegret Naasner, Matthias Nitsch</i>	
	Ausblick	124
	Danksagung	125
	HerausgeberInnen, AutorInnen	126
	Kooperierende Fachberatungsstellen	128

IMPRESSUM

DGfPI e.V.
Deutsche Gesellschaft für Prävention und Intervention
bei Kindesmisshandlung und -vernachlässigung e.V.
Sternstraße 9–11
40479 Düsseldorf
Telefon: 0211 - 49 76 80-0
Telefax: 0211 - 49 76 80-20
E-Mail: info@dgfpi.de

HerausgeberInnen:
Bernd Eberhardt
Anngret Naasner
Matthias Nitsch

Grafikdesign:
Medien & Design
Petra Massolle
24340 Eckernförde
www.medien-design.sh

Druck:
Sterndruck, 24837 Schleswig

Auflage: 1.000 Exemplare

Düsseldorf, 2016

1.0

Sexualisierte Gewalt in Institutionen

1.1 Macht und Gewalt – Nähe und Distanz Jugendhilfe im Spannungsfeld

8

ANNEGRET NAASNER, DGFPI E.V.

Im Jahr 2012 wurden knapp 52 000 Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in Vollzeitpflege in einer anderen Familie untergebracht, in Heimerziehung oder eine sonstige betreute Wohnform vermittelt (vgl. Statistisches Bundesamt, 2014, S. 6).

Stationäre Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe gehören heute als Institutionen des Aufwachsens selbstverständlich in unsere gesamtgesellschaftliche Sozialstruktur. Die Angebotslandschaft, sei es durch öffentliche, kirchliche oder private Trägerschaften, ist vielfältig und kaum zu überschauen. Sie alle verbindet der Auftrag, Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung zu begleiten und zu unterstützen, Beziehungen und Bindungen mit ihnen aufzubauen. Es liegt in der Verantwortung dieser Einrichtungen, sichere und dem Auftrag angemessene Lebensräume zu schaffen.

Diese Räume werden gestaltet durch ein Miteinander von Erwachsenen und deren Schutzbefohlenen. Professionell Tätige sind dafür zuständig, den Kindern und Jugendlichen durch Betreuungs- und Bildungsangebote Werte und Normen zu vermitteln, sie in ihrer Entwicklung zu fördern und zu fordern, sie vor Gewalt zu schützen, erzieherisch als auch therapeutisch mit den Heranwachsenden zu arbeiten und sie auf ein eigenständiges Leben in dieser Gesellschaft vorzubereiten.

Diese Erziehungsprozesse finden innerhalb eines asymmetrischen Beziehungsgefüges statt, welches durch verschiedene Faktoren in seiner Asymmetrie befördert wird: Ungleiche Voraussetzungen entstehen durch den Altersunterschied zwischen Kindern/Jugendlichen und Erziehungsbeauftragten, auf individueller Ebene durch die Position der Erziehenden, gepaart mit ihrem pädagogischen Auftrag, und auf struktureller Ebene durch rechtlich-institutionelle Legitimation sowie Macht- und Verfügungsgewalt.

Kinder und Jugendliche befinden sich damit in einer Position der Schwäche und verfügen nur sehr eingeschränkt über Macht und über Mitbestimmung in der Regel nur dann, wenn dies individuell zugestanden oder konzeptionell in Einrichtungen so vorgesehen ist.

Erziehende (und oft alle Tätigen in der Institution) haben einen Wissensvorsprung gegenüber Kindern oder Jugendlichen, haben Zugang zu Informationen und Kenntnissen, beispielsweise zu Betreuungsakten, institutionellen Gutachten, zu Berichten über die bisherige Lebensgeschichte und mehr.

Kinder und Jugendliche stehen in einem Abhängigkeitsverhältnis, nicht nur auf individueller, persönlicher Ebene zu einzelnen, in der Einrichtung tätigen Personen. Abhängigkeiten stellen sich auch innerhalb der institutionellen und strukturellen Regeln und Vorschriften der jeweiligen Einrichtung dar.

Die Leitungskräfte von Einrichtungen sowie die MitarbeiterInnen sind ihrerseits eingebunden in hierarchische Strukturen und unterliegen in der Mikrostruktur institutionellen und strukturellen Vorgaben.

Zudem müssen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe ihre Strukturen, Prozesse und Leistungen extern rechtfertigen und diese überprüfbar machen, beispielsweise durch die Anforderungen des Sozialgesetzbuches (SGB) Aachtes Buch (VIII).

Anforderungen und Vorgaben nehmen kontinuierlich zu, während gleichzeitig finanzielle, zeitliche und personelle Ressourcen fehlen, um diesen Anforderungen gerecht zu werden, ohne dabei den erzieherischen Auftrag aus dem Blick zu verlieren.

Die große Belastung und der enorme Druck, unter dem Einrichtungen der Jugendhilfe und/oder deren MitarbeiterInnen stehen, wurden aus den Rückmeldungen im Modellprojekt *Bundesweite Fortbildungsoffensive 2010–2014 zur Stärkung der Handlungsfähigkeit (Prävention und Intervention) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kinder- und Jugendhilfe zur Verhinderung sexualisierter Gewalt (BuFo)* immer wieder deutlich. Die Rückmeldungen zeigten zudem, wie wenig Wertschätzung und Anerkennung diese häufig für ihre Arbeit bekommen.

Deutlich wurde indessen auch, über welchen Ideenreichtum, welche Kraft, Flexibilität sowie Kreativität und über welches Durchhaltevermögen sie verfügen, um mit diesem Druck umzugehen, und welche Kompetenzen sie entwickeln, sich den Anforderungen zu stellen.

Sie stellen sich auch den umfassenden und komplexen Herausforderungen im Bereich Kinderschutz. Diese sind vielschichtig: Die immer wieder öffentlichkeitswirksame mediale Skandalisierung bei Fällen von Kindeswohlgefährdung in Institutionen macht Druck. Oder es gibt Gründe, die eigene Institutionsgeschichte hinsichtlich (sexueller) Gewalt aufzuarbeiten. Oder aber neue gesetzliche Vorgaben durch das Bundeskinderschutzgesetz und politische Vorgaben, sich an den Empfehlungen und Leitlinien des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen“ zu orientieren, müssen umgesetzt werden.

Im Rahmen der *BuFo* zeigte sich, ähnlich wie in den Ergebnissen des ersten Monitorings des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM), wie heterogen der Stand der Einrichtungen diesbezüglich ist und wie unterschiedlich weit die Entwicklung und Implementierung von Schutzstrukturen vorangeschritten ist.

Obwohl in den letzten Jahren erste Studien zu sexualisierter Gewalt in Institutionen erschienen sind, ist das tatsächliche Ausmaß von Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen in Institutionen nicht bekannt. Die bisherigen Ergebnisse machen unverkennbar deutlich, dass jegliche Ausprägung sexualisierter Gewalt und andere Formen von Kindesmisshandlung und -vernachlässigung auch innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe nach wie vor ein zentrales Problem darstellen.

Das Spannungsfeld zwischen den Polen Nähe und Distanz verändert sich durch die Debatten der letzten Jahre und erhält zusätzliche Brisanz. Zum einen wird eine hohe Sensibilität dafür geschaffen, dass Abhängigkeiten, Beziehungen, Bindungen, soziale Stellungen und Vertrauen ausgenutzt werden. Es gibt ein wachsendes Bewusstsein, dass durch institutionelle Strukturen und persönliche Haltungen Räume der Gewalt erzeugt werden und diese durch Wegschauen und Nicht-wahrnehmen-Wollen zugelassen wird.

Zum anderen ist der Aufbau vertrauensvoller Beziehungen, die Anerkennung des Gegenübers durch Nähe, Zuwendung und Geborgenheit – auch durch körperliche und emotionale Zuwendung – ein elementarer Teil der Erziehung.

Doch wie viel und welche Art Körperkontakt ist angemessen, wie viel Emotionalität ist professionell, wie viel Privates darf und möchte man preisgeben, wie handeln die Kolleginnen und Kollegen? Die Auseinandersetzung mit dem Verhältnis von Nähe und Distanz ist eng verbunden mit dem Erkennen eigener Grenzen und dem Akzeptieren der Grenzen anderer.

Sich in diesem Spannungsfeld sicher zu bewegen, setzt die Bereitschaft voraus, das eigene pädagogisch-professionelle Handeln und die eigene professionelle Haltung stetig durch Reflexionsprozesse kritisch zu prüfen und zu hinterfragen.

Macht, Zwang und (sexualisierte) Gewalt sind immanente Themen der Kinder- und Jugendhilfe. Gleichwohl führt das Innehaben einer Machtposition nicht automatisch dazu, diese Macht auszunutzen und Gewalt auszuüben!

„Wird der Machtüberhang nicht reflektiert und im Sinne der Festschreibung von konkreten und beständigen Maßnahmen zum Schutz von Kindern vor Machtmissbrauch konzeptionell aufgegriffen, so wird es den Kindern in der Regel nicht ermöglicht, Erfahrungsräume der Selbstwirksamkeit nachhaltig zu erschließen.“

(Claudia Bundschuh, 2010, S. 56)

Durch eine fortgesetzte Auseinandersetzung, Supervision und die stetige Reflexion des eigenen Handelns sowie durch die (Weiter-)Entwicklung von Organisationsstrukturen kann ein verantwortungsvoller Umgang mit Macht geschaffen werden.



LITERATUR

Bundschuh, C. (2010). Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen – Nationaler und internationaler Forschungsstand. Deutsches Jugendinstitut e.V., Abteilung Familie und Familienpolitik, München.

Statistisches Bundesamt (2014). Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Wiesbaden.

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hrsg.), (12/2012): Monitoring zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches Sexueller Kindesmissbrauch (2012–2013). Zwischenbericht der ersten Erhebungswelle 2012. Berlin.

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hrsg.), (08/2013): Monitoring zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches Sexueller Kindesmissbrauch (2012–2013). Zwischenbericht der zweiten Erhebungswelle 2013. Berlin.

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hrsg.), (11/2013): Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch. Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“. Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring 2012–2013. Berlin.

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hrsg.), (2016): So können Schutzkonzepte in Bildungs- und Erziehungseinrichtungen gelingen! Erkenntnisse der qualitativen Studien des Monitoring (2015–2018) zum Stand der Prävention vor sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen in Deutschland in den Handlungsfeldern Kindertages- einrichtungen, Schulen, Heime und Internate. Teilbericht 1. Berlin.

1.2. Zum Hintergrund der Entwicklung

BERND EBERHARDT, DGFPI E.V.

Der Runde Tisch „Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich“

11

2010 führte das Bekanntwerden massiver sexueller Gewalt an Schutzbefohlenen in Schulen, Heimen, Internaten, kirchlichen und sonstigen Einrichtungen zu einer längst überfälligen, breit aufgestellten gesamtgesellschaftlichen Debatte. Das Bundeskabinett beschloss daher im März 2010 die Einrichtung des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich“. An diesem Runden Tisch wirkten VertreterInnen aus Politik und Wissenschaft und aus allen relevanten gesellschaftlichen Gruppen mit. Dazu zählten unter anderem Kinder- und Opferschutzverbände, bundesweite Zusammenschlüsse von Beratungseinrichtungen für Betroffene, Familienverbände, Schul- und Internatsträger, die freie Wohlfahrtspflege sowie die beiden großen christlichen Kirchen.

In drei Arbeitsgruppen wurden Maßnahmen zum Schutz von Kindern vor sexuellem Missbrauch erarbeitet:

- ▶ Prävention, Intervention und Information unter der Leitung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- ▶ Durchsetzung von Strafansprüchen, rechtspolitische Folgerungen, Anerkennung des Leidens der Opfer sexuellen Missbrauchs unter der Leitung des Bundesjustizministeriums
- ▶ Forschung und Lehre unter der Leitung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

2011 legte der Runde Tisch seinen Abschlussbericht vor. Ein Bestandteil dieses Berichtes sind die „Leitlinien zur Prävention und Intervention sowie zur langfristigen Aufarbeitung und Initiierung von Veränderungen nach sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Institutionen“.

Diese sollen „in allen Institutionen des Bildungs-, Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialsektors, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, fest verankert, konkretisiert, regelmäßig überprüft und weiterentwickelt werden“ (S. 21). Sie richten sich ausdrücklich auch an Träger und Einrichtungen der Eingliederungshilfe, wie zum Beispiel Einrichtungen der Behindertenhilfe und psychiatrische Einrichtungen.

Die vorgelegten Leitlinien sollen die Reichweite und die Anforderungen an die Umsetzung von (Mindest-)Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in Institutionen regeln. Ziel des Runden Tisches war es, „keine überkomplexen und zu detailreichen Standards zu entwickeln, die in der Praxis nicht umgesetzt werden können und damit ohne Wirkung bleiben“ (S. 21), sondern Einrichtungen ein Rahmenkonzept zu geben, an dem sie sich orientieren können, um eigene trägerspezifische Kinderschutzkonzepte zu entwickeln. Die Leitlinien geben den Institutionen daher bewusst einen Handlungs- und damit auch Verantwortungsspielraum zur Umsetzung und Ausgestaltung.

Die für die Leitlinien zuständige Arbeitsgruppe empfahl den Institutionen zur Entwicklung und Implementierung trägerspezifischer Kinderschutzkonzepte Qualitätsentwicklungsprozesse von zwei Jahren. Nach dieser Zeit sollte eine erste Bilanz zu deren Wirksamkeit gezogen und kritisch reflektiert werden, welche Prozesse noch anzustoßen sind und an welchen Stellen in den Institutionen nachgesteuert werden muss.

Der Runde Tisch sieht insbesondere Leitungskräfte in der Verantwortung, sich dem Thema und der Aufgabe zu stellen und die Bedingungen in ihren Einrichtungen so zu gestalten, dass die Themen Missbrauch und Misshandlung nicht mehr tabuisiert werden. Der Runde Tisch machte hiermit deutlich, dass ein nachhaltiger Kinderschutz der Implementierung präventiver Strukturen bedarf, für die wiederum eine entsprechende Organisationskultur zu gestalten ist, wofür Leitungskräfte die Verantwortung übernehmen müssen.

Die Leitlinien und die darin formulierten Mindeststandards sollen in der Praxis umgesetzt und institutionspezifisch fortgeschrieben werden. So sollen Praxiserfahrungen ausgewertet werden und der Weiterentwicklung der Standards dienen.

Unabhängige Beauftragte zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs – jetzt: Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM)

Im März 2010 hat die Bundesregierung weiterhin die Einsetzung einer/s Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs beschlossen. Aufgaben sind unter anderem:

- ▶ den Belangen Betroffener sexualisierter Gewalt in der Kindheit zu einer angemessenen Berücksichtigung verhelfen
- ▶ Unterstützung der Umsetzung der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“
- ▶ Monitoring der Empfehlungen des Runden Tisches und insbesondere Beobachtung der Einführung und Weiterentwicklung von Schutzkonzepten in Einrichtungen und Institutionen
- ▶ Weiterentwicklung und bundesweite Verbreitung der Kampagne „Kein Raum für Missbrauch“
- ▶ Unterstützung einer unabhängigen und systematischen Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs in Deutschland
- ▶ Betrieb und Weiterentwicklung der telefonischen Anlaufstelle und des Hilfeportals Sexueller Missbrauch
- ▶ Initiierung von wissenschaftlichen Untersuchungen im Kontext sexuellen Kindesmissbrauchs
- ▶ Information der Öffentlichkeit und Pressearbeit

2010 beauftragte die damalige USBKM Dr. Christine Bergmann das Deutsche Jugendinstitut e.V. mit einem umfangreichen Forschungsprojekt. Dr. Claudia Bundschuh fand im Rahmen dieses Forschungsprojektes massive Lücken in der Forschung zum Thema Missbrauch in Institutionen. So stellte sie fest, dass für die meisten Arbeitsfelder mit Mädchen und Jungen keine Daten vorliegen, „die auch nur annähernd eine Einschätzung über die Verbreitung sexualisierter Gewalt in verschiedenen institutionellen Kontexten zulassen“ (S. 28). Gleichzeitig vermerkte sie jedoch auch, dass in der Praxis Arbeitshilfen und Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt in Institutionen und zur Intervention im Verdachtsfall vorliegen. Vereinzelt fand sie gute, praxisbewährte Beispiele, die ihrer Einschätzung nach bei einer flächendeckenden Anwendung geeignet sind, einen verbesserten Schutz junger Menschen vor sexualisierter Gewalt in Institutionen zu erzielen.

Zum Hintergrund der Entwicklung

Im selben Forschungsprojekt wurde eine repräsentative, standardisierte Institutionenbefragung in Schulen, Internaten und Heimen zum Umgang mit sexueller Gewalt durchgeführt. Diese stellte im Hauptergebnis eine als insgesamt hoch einzustufende Belastung der Institutionen mit Fällen des Verdachts auf sexuelle Gewalt fest. Ab 2012 wurden umfassende Vereinbarungen zwischen dem derzeitigen Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs Johannes-Wilhelm Rörig und zahlreichen Dachorganisationen geschlossen. In dieser verpflichteten sich die Dachorganisationen, den Schutz von Mädchen und Jungen in Einrichtungen und Institutionen in ihrem Zuständigkeitsbereich weiter zu verbessern und entsprechende Schutzkonzepte nach den empfohlenen Leitlinien des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“ zu Prävention, Intervention und Aufarbeitung (weiter) zu entwickeln bzw. anzuwenden. Diese Vereinbarungen werden aktuell weiterentwickelt, und der Kreis der Partner wird erweitert.

Das 2013 vom UBSKM vorgelegte „Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch“ (UBSKM, 2013) stellt eine positive Entwicklung fest und vermerkt, dass sich Organisationen, Einrichtungen und Vereine vielfach auf den Weg gemacht haben, um „Empfehlungen des Runden Tisches in die Praxis umzusetzen und den Schutz von Kindern, Jugendlichen, jungen Frauen und jungen Männern schrittweise zu erhöhen“ (S. 5). In Zusammenarbeit mit dem Deutschen Jugendinstitut führt der UBSKM 2015 - 2018 ein Monitoring zum Stand der Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen in Deutschland durch. Das Monitoring wird mit qualitativen und quantitativen Erhebungen voraussichtlich ab 2016 jährliche Teilergebnisse veröffentlichen und Ende 2018 einen abschließenden Bericht vorlegen.

Aktionsplan 2011 der Bundesregierung

Am 27. September 2011 beschloss das Kabinett den Aktionsplan 2011 der Bundesregierung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt und Ausbeutung. Hier wurden alle Maßnahmen gebündelt. Eine Arbeitsgruppe aus VertreterInnen von Bund, Ländern und Nichtregierungsorganisationen begleitet die Umsetzung der Maßnahmen des Aktionsplans mit einem Monitoring. Die Bundesweite Fortbildungsoffensive 2010–2014 ist ein Baustein dieses Aktionsplanes.

Das Bundeskinderschutzgesetz – BKiSchG

Bedeutsam für dieses Arbeitsfeld ist außerdem das Bundeskinderschutzgesetz, das Ende 2011 vom Deutschen Bundestag beschlossen wurde. So wurde u. a. der gesetzliche Auftrag zur Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe (§§ 79, 79a), die Erweiterung der Voraussetzungen für die Erteilung der Betriebserlaubnis (§ 45), die Erweiterung der Anzeigepflicht für die Träger von Einrichtungen (§ 47 Satz 1) sowie der Anspruch auf Beratung bei der Entwicklung und Anwendung fachlicher Handlungsleitlinien (§ 8b) geregelt.

LITERATUR

Bundschuh, C. (2010). Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand. Expertise im Rahmen des Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen“. Deutsches Jugendinstitut, München.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011). Aktionsplan 2011 der Bundesregierung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt und Ausbeutung, <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung5/Pdf-Anlagen/aktionsplan-2011,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

Bundesministerium der Justiz (Hrsg.) (2011). Abschlussbericht Runder Tisch „Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich“.

Geschäftsstelle des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hrsg.) (2013). Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch: Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“. Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring 2012–2013.



1.3 Anforderungen an die Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, die sich aus dem 2012 in Kraft getretenen Bundeskinderschutzgesetz ergeben (haben)

14

REINHARD WIESNER

1. Der Hintergrund

In Einrichtungen, in denen sich Kinder regelmäßig für einen Teil des Tages oder über Tag und Nacht aufhalten, besteht ein besonders hohes Abhängigkeitsverhältnis der Kinder und Jugendlichen. Die Aufdeckung einer im Einrichtungskontext begangenen sexuellen Grenzverletzung durch Betreuungspersonen und deren Offenbarung in der Einrichtung gefährdet – ähnlich der Dynamik von Missbrauch im familialen Kontext – potenziell den gesamten Lebensraum und unterbleibt deshalb häufig oder geschieht erst bei hohem Leidensdruck. Deshalb sind an solche Einrichtungen besonders hohe Anforderungen an die Ausgestaltung von Regeln und die Entwicklung einer positiven Aufmerksamkeitskultur zu stellen.

Beteiligungsrechte und Beschwerdemöglichkeiten stellen für die Verwirklichung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen und den Schutz vor Gefahren für ihr Wohl wesentliche Grundlagen und gleichzeitig zentrale Instrumente dar. Beide sind zudem zentrale Kriterien für die pädagogische Qualität der Einrichtungen.

Im Rahmen des Gesetzes zur Stärkung eines aktiven Schutzes von Kindern und Jugendlichen (Bundeskinderschutzgesetz – BKiSchG), das am 1. Januar 2012 in Kraft getreten ist, wurden deshalb die Anforderungen an die Träger von Einrichtungen, in denen Kinder oder Jugendliche betreut werden oder Unterkunft erhalten, verschärft.

Die Grundlage dafür bietet der sogenannte Erlaubnisvorbehalt (§ 45 SGB VIII). Nach dieser Vorschrift bedarf der Träger einer Einrichtung, in der Kinder oder Jugendliche ganztägig oder für einen Teil des Tages betreut werden oder Unterkunft erhalten, für den Betrieb der Einrichtung der Erlaubnis. Der Anwendungsbereich der Vorschrift konzentriert sich damit nicht nur auf Einrichtungen, in denen Kinder und Jugendliche auf der Grundlage der Rechtsvorschriften des SGB VIII – Kinder- und Jugendhilfe – („Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe“) untergebracht und betreut werden, sondern schließt – unabhängig von der jeweiligen Rechts- bzw. Finanzierungsgrundlage – alle Einrichtungen ein, in denen Kinder oder Jugendliche betreut werden oder Unterkunft erhalten. Er erfasst damit also auch Einrichtungen der sogenannten Behindertenhilfe sowie Internate, sofern diese nicht der Schulaufsicht unterliegen. Schließlich findet er nicht nur für vollstationäre Einrichtungen Anwendung, sondern auch für Kindertageseinrichtungen.

Den Hintergrund für die rechtlichen Änderungen bildeten die Beratungen an den Runden Tischen „Heimerziehung in den 50er und 60er Jahren“ und „Sexueller Kindesmissbrauch“. In den letzten Jahren wurde verstärkt öffentlich thematisiert, dass die Rechte von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen nicht immer gesichert sind und Kinder und Jugendliche dort Gewalt, direkten wie indirekten Übergriffen und subtilen Machtmissbräuchen ausgesetzt sein können. Sowohl hinsichtlich der grundsätzlichen Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen, insbesondere durch die Umsetzung von Beteiligungs- und Informationsrechten, als auch der konkreten Verfahren und Standards zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen wurden weitere Entwicklungserfordernisse formuliert.

2. Inhalt der Neuregelung (§ 45 SGB VIII)

Die Erteilung einer Betriebserlaubnis setzt seit der Änderung durch das Bundeskinderschutzgesetz (auch) voraus, dass zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung geeignete Verfahren der Beteiligung sowie der Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten Anwendung finden (§ 45 Abs. 2 Nr. 3 SGB VIII).

Zur Prüfung der Voraussetzungen hat der Träger der Einrichtungen mit dem Antrag

1. die Konzeption der Einrichtung vorzulegen, die auch Auskunft über Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung und -sicherung gibt
2. im Hinblick auf die Eignung des Personals einen Nachweis über die Vorlage und Prüfung von aufgabenspezifischen Ausbildungsnachweisen sowie von Führungszeugnissen nach § 30 Abs. 5 und § 30a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes zu erbringen; Führungszeugnisse sind von dem Träger der Einrichtung in regelmäßigen Abständen erneut anzufordern und zu prüfen (§ 45 Abs. 3 Nr. 1 SGB VIII).

Die Vorschrift gilt nur für die Neuerteilung einer Erlaubnis.¹ Der Gesetzgeber hat es versäumt, eine Übergangsregelung für diejenigen Einrichtungen vorzusehen, für die bereits eine Erlaubnis besteht. Sobald jedoch Anträge auf Änderung einer bestehenden Betriebserlaubnis vorgelegt werden, haben die Einrichtungen im vollen Umfang den neuen Anforderungen des § 45 SGB VIII zu entsprechen.

3. Flankierung durch den Rechtsanspruch der Träger von Einrichtungen auf Beratung (§ 8b Abs. 2 SGB VIII)

Gleichzeitig mit der Verschärfung der Voraussetzungen für die Erteilung der Betriebserlaubnis (§ 45 SGB VIII) wurde im Rahmen des Bundeskinderschutzgesetzes den Trägern von Einrichtungen, in denen sich Kinder oder Jugendliche ganztägig oder für einen Teil des Tages aufhalten oder in denen sie Unterkunft erhalten, ein Rechtsanspruch auf Beratung bei der Entwicklung und Anwendung fachlicher Handlungsleitlinien

1. zur Sicherung des Kindeswohls und zum Schutz vor Gewalt sowie
2. zu Verfahren der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen an strukturellen Entscheidungen in der Einrichtung sowie zu Beschwerdeverfahren in persönlichen Angelegenheiten eingeräumt (§ 8b Abs. 2 SGB VIII).

4. Erweiterung der Meldepflichten (§ 47 SGB VIII)

Die Träger von Einrichtungen müssen seit der Änderung der Vorschrift durch das Bundeskinderschutzgesetz nunmehr auch Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder oder Jugendlichen zu beeinträchtigen, (der Aufsichtsbehörde) melden (§ 47 Satz 1 Nr. 2 SGB VIII).

Zu solchen Ereignissen oder Entwicklungen zählen nach den Handlungsleitlinien der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter zur Umsetzung des Bundeskinderschutzgesetzes (zweite aktualisierte Fassung 2013)

- ▶ Fehlverhalten von MitarbeiterInnen und durch diese verursachte Gefährdungen der zu betreuenden Kinder und/oder Jugendlichen
- ▶ Straftaten bzw. Strafverfolgung von MitarbeiterInnen
- ▶ Gefährdungen, Schädigungen durch zu betreuende Kinder und/oder Jugendliche und delinquentes Verhalten von zu betreuenden Kindern und/oder Jugendlichen
- ▶ katastrophenähnliche Ereignisse (Feuer, Explosionen, Sturmschäden etc.)
- ▶ besonders schwere Unfälle von Kindern und Jugendlichen
- ▶ Beschwerdevorgänge über die Einrichtung zum Beispiel von Eltern, MitarbeiterInnen
- ▶ Vorgänge, die die Arbeitsfähigkeit des Teams infrage stellen.

Der Gesetzgeber wollte mit dieser Regelung sicherstellen, dass möglichst frühzeitig Gefährdungssituationen oder negativen Entwicklungen in der Einrichtung entgegengewirkt werden kann.

¹ Nach Auffassung der Bundesregierung ist die Vorschrift so auszulegen, dass sie sich auch auf bereits bestehende Einrichtungen bezieht (eine gesetzliche Klarstellung ist aber beabsichtigt).

5. Weiterer Handlungsbedarf

Allein mit der Änderung der Rechtsgrundlagen ist noch nicht sichergestellt, dass sich auch die Situation in den Einrichtungen verändert. Es bedarf deshalb nicht nur entsprechender Initiativen aufseiten der Träger der Einrichtungen zur weiteren Qualifizierung des Kinderschutzes, wie sie zum Beispiel auch mit dem großen Interesse an der Teilnahme an der *Bundesweiten Fortbildungsoffensive (BuFo)* deutlich geworden sind. Es bedarf darüber hinaus vor allem einer qualifizierten Personalausstattung in den Landesjugendämtern als Behörden der überörtlichen Träger, die für die Wahrnehmung der Aufgaben zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen sachlich zuständig sind (§ 85 Abs. 2 Nr. 6 SGB VIII).

Unabhängig von den Aufgaben des Landesjugendamts im Rahmen der Heimaufsicht hat das für die Leistung im Einzelfall zuständige Jugendamt die Steuerungsverantwortung im Hinblick auf die Hilfe für das Kind oder den Jugendlichen in der Einrichtung (§ 36 SGB VIII). Diese Steuerungsverantwortung ist auch durch unmittelbare Kontakte mit dem Kind oder Jugendlichen sowie den dort verantwortlichen Fachkräften bzw. durch Hilfeplankonferenzen in der Einrichtung wahrzunehmen.

Darüber hinaus dürfen die Themen Beteiligung und Beschwerde nicht nur im Kontext des Kinderschutzes behandelt werden, sondern müssen als Standard für die Qualität der Einrichtung auch Eingang in die Leistungs- und Qualitätsentwicklungsvereinbarungen finden, die nach den §§ 78a ff. mit dem Jugendamt am Ort der Einrichtung abzuschließen sind.

Im Rahmen der **Bundesweiten Fortbildungsoffensive 2010–2014 zur Stärkung der Handlungsfähigkeit (Prävention und Intervention) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kinder- und Jugendhilfe zur Verhinderung sexualisierter Gewalt** sind Fortbildungsfachkräfte auch oft mit erheblichen Unsicherheiten im Hinblick auf die Verantwortung der MitarbeiterInnen der Einrichtungen für das Sexualverhalten der dort untergebrachten Kinder und Jugendlichen konfrontiert worden.

Hier besteht offensichtlich nicht nur ein erheblicher Nachholbedarf im Hinblick auf die Entwicklung und den Einsatz (sexual-)pädagogischer Konzepte (Raum für sexuelle Selbstbestimmung versus Fürsorgepflicht). Auch Strukturen zur Förderung der Kommunikation mit den Kindern und Jugendlichen sowie eine Einbindung ihrer Eltern sind zu etablieren. Vielfach werden diese Thematiken verdrängt, was nicht nur Unsicherheit bei allen Beteiligten hervorruft, sondern auch mit Risiken und Gefahren für die kindliche Entwicklung verbunden sein kann.

2.0

Darstellung des
Modellprojektes

2.1 Ziele

BERND EBERHARDT, ANNEGRET NAASNER, MATTHIAS NITSCH: DGFPI E.V.

Die *Bundesweite Fortbildungsoffensive 2010–2014 zur Stärkung der Handlungsfähigkeit (Prävention und Intervention) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe zur Verhinderung sexualisierter Gewalt* – kurz: *BuFo* – wurde von der Deutschen Gesellschaft für Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung und -vernachlässigung e.V. (DGfPI) konzipiert und in Kooperation mit bundesweit 18 Fachberatungsstellen durchgeführt. Diese führten in 310 (teil-)stationären Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe umfangreiche Beratungs-/Fortbildungsmaßnahmen durch.

Gefördert wurde das Modellprojekt vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Die zentrale Zielsetzung des Modellprojektes bestand darin, einen nachhaltigen Schutz von Mädchen und Jungen vor sexualisierter Gewalt in (teil-)stationären Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe zu erwirken.

„Wir unterstützen Einrichtungen dabei, sich auf den Weg zu machen.“

Wissenschaftlicher Beirat

Hierzu wurden in den 310 Einrichtungen folgende Handlungsschritte umgesetzt:

1. Beratung und Unterstützung von Leitungskräften bei der (Weiter-)Entwicklung und Implementierung einrichtungsspezifischer institutioneller Strukturen, die das Auftreten sexualisierter Gewalt erschweren bzw. verhindern.

Dies waren im Wesentlichen:

- ▶ sexualpädagogische Konzepte und Präventionskonzepte
- ▶ Beschwerdeverfahren für die MitarbeiterInnen und BewohnerInnen der Einrichtungen
- ▶ Handlungsleitlinien für den Umgang mit Fällen von sexualisierter Gewalt und mit Fällen des Verdachts von sexualisierter Gewalt.

Besonderer Wert wurde hierbei auf die Partizipation von MitarbeiterInnen und BewohnerInnen bei der (Weiter-)Entwicklung und Implementierung von Konzepten und Verfahren gelegt.

2. Sensibilisierung und Qualifizierung der MitarbeiterInnen und Leitungskräfte der Institutionen zum Themenschwerpunkt sexualisierte Gewalt.

In mehreren am Modellprojekt teilnehmenden (teil-)stationären Einrichtungen wurden darüber hinaus auch umfangreichere und längerfristige Organisationsentwicklungsprozesse zur nachhaltigen Implementierung von Kinderschutzstrukturen konzeptualisiert und durchgeführt.

Eine weitere Aufgabe des Modellprojektes war es, Erkenntnisse über fördernde und hemmende Faktoren bei der Implementierung von Kinderschutzstrukturen in Einrichtungen zu sammeln. Welche Voraussetzungen sind nötig, um Kinderschutzkonzepte nachhaltig in Einrichtungen zu implementieren, wie können die geforderten Standards konkret umgesetzt werden und wie können die nötigen Implementierungsprozesse konzipiert und gesteuert werden?

Hierzu wurden unterschiedliche methodische Ansätze genutzt:

- ▶ schriftliche Vorab-/Abschluss-/Nachbefragungen von MitarbeiterInnen und Leitungskräften
- ▶ Interviews mit jugendlichen BewohnerInnen
- ▶ Auswertung schriftlicher Dokumentationen der einzelnen Maßnahmen
- ▶ Fokusgruppen mit Fortbildungsfachkräften
- ▶ Diskussionsrunden mit Fortbildungsfachkräften, Mitgliedern des wissenschaftlichen Beirats und ExpertInnen.

2.2. Projektstruktur

Projektsteuerungsgruppe

Diese bestand aus der Projektleitung und zwei BildungsreferentInnen, unterstützt durch eine Verwaltungs- und eine Buchhaltungsfachkraft, die in der DGfPI-Geschäftsstelle tätig waren.

Aufgaben der Projektsteuerungsgruppe:

- ▶ Antrags- und Berichtswesen gegenüber dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und dem Bundesverwaltungsamt (BVA)
- ▶ Funktion als Schnittstelle zwischen BMFSFJ, BVA, kooperierenden Fachberatungsstellen und Beirat
- ▶ fachliche Unterstützung der Fortbildungsfachkräfte in den kooperierenden Fachstellen
- ▶ Organisation und Durchführung von regionalen und bundesweiten Vernetzungstreffen der Fortbildungsfachkräfte
- ▶ Präsentation des Modellprojektes in der Fachöffentlichkeit (Vorträge, Seminare, Workshops, Veröffentlichungen)
- ▶ Planung und Durchführung eines ExpertInnen-Hearings und eines Abschlussfachtages
- ▶ Erstellung einer Abschlussveröffentlichung

Wissenschaftlicher Beirat

Der vom Vorstand der DGfPI in Abstimmung mit dem BMFSFJ berufene Beirat bestand aus folgenden Mitgliedern:

- ▶ Andrea Buskotte
- ▶ Prof. Dr. Günther Deegener
- ▶ Prof. Dr. Barbara Kavemann
- ▶ Prof. Dr. Dr. h.c. Reinhard Wiesner

An den Beiratssitzungen nahmen die Projektleitung, die BildungsreferentInnen und in regelmäßigen Abständen VertreterInnen des BMFSFJ teil.

Weiterhin wurden in regelmäßigen Abständen VertreterInnen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege und der Bundesvereinigung kommunaler Spitzenverbände eingeladen.

Aufgaben des Beirats:

- ▶ Auswahl der 18 Fachberatungsstellen als Kooperationspartner
- ▶ Entwicklung eines Rahmenkonzepts für die Fortbildungsmaßnahmen
- ▶ Entwicklung und Steuerung der Gesamtevaluation des Modellprojekts
- ▶ fachliche Unterstützung der Projektsteuerungsgruppe und der Fortbildungsfachkräfte
- ▶ fachliche Recherche (z. B. Günther Deegener (2013): Zusammenfassende Darstellung über institutionelle Konzepte zur Verhinderung von sexuellem Missbrauch und den anderen Formen der Kindesmisshandlung)
- ▶ Reflexion des Projekts

18 kooperierende Fachstellen

Die ausgewählten Fachstellen zeichneten sich durch eine umfangreiche Expertise zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ aus. Grundidee des Modellprojektes war es, diese zu nutzen und auf diese bereits vorhandenen Erfahrungen (Best Practice) aufzubauen. In jeder Fachstelle war eine Fortbildungsfachkraft mit 19,5 Wochenstunden und eine Verwaltungsfachkraft mit fünf Wochenstunden für das Modellprojekt tätig. In mehreren Fachstellen teilten sich zwei Fortbildungsfachkräfte das Stundenkontingent.

Aufgaben der Fachstellen:

- ▶ Ausschreibung, Kontaktaufnahme zu den Einrichtungen und Entscheidung über Teilnahme am Angebot des Modellprojekts
- ▶ Weiterentwicklung der Beratungs-/Fortbildungskonzepte
- ▶ Beratung der Leitungskräfte der Einrichtungen der Kinder, Jugend- und Behindertenhilfe zu Kinderschutzkonzepten
- ▶ Durchführung von Fortbildungen für Leitungskräfte und MitarbeiterInnen
- ▶ Beratung bzw. Begleitung bei Organisationsentwicklungsprozessen zur Verbesserung des Schutzes vor sexualisierter Gewalt
- ▶ Auswertung und Dokumentation durchgeführter Maßnahmen

Coachingteam

Die in den kooperierenden Fachstellen tätigen Fortbildungsfachkräfte wurden durch ein multiprofessionelles Coachingteam unterstützt. Dieses bestand aus folgenden Fachkräften:

- ▶ Friesa Fastie
- ▶ Sebastian J. Gäns
- ▶ Olaf Jantz
- ▶ Carmen Kerger-Ladleif

Aufgaben des Coachingteams:

- ▶ fachliche Unterstützung der Fortbildungsfachkräfte (z. B. zu Themen wie Auftragsklärung, Organisationsberatung, Beratung von Leitungskräften, Implementierung sexualpädagogischer Konzepte)
- ▶ Durchführung regionaler Gruppencoachings
- ▶ Einzelcoachings zu speziellen Fachfragen/-themen
- ▶ Begleitung bei Beratungs-/Fortbildungsverläufen mit besonderen Herausforderungen

310 (teil-)stationäre Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe

Den (teil-)stationären Einrichtungen standen jeweils bis zu zehn Beratungs-/Fortbildungstage zur Verfügung. Auf der Grundlage des vom Beirat entwickelten Rahmenkonzeptes wurden in Auftragsklärungsgesprächen zwischen Fortbildungsfachkräften und Einrichtungsleitung bedarfsgerechte Unterstützungs- und Fortbildungsangebote für die jeweiligen Einrichtungen vereinbart. Dabei wurden institutionelle Strukturen und die vorhandenen Fachkompetenzen zur Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt berücksichtigt und entsprechend den festgestellten Bedarfen ergänzt. Die detaillierte Übersicht zu den Strukturen, Bedarfen und durchgeführten Maßnahmen findet sich in Kapitel 3 und Kapitel 6.1.

LITERATUR

Deegener, G. (2013). Zusammenfassende Darstellung über institutionelle Konzepte zur Verhinderung von sexuellem Missbrauch und den anderen Formen der Kindesmisshandlung. Erarbeitet im Rahmen der Bundesweiten Fortbildungsoffensive 2010–2014 zur Stärkung der Handlungsfähigkeit (Prävention und Intervention) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kinder- und Jugendhilfe zur Verhinderung sexualisierter Gewalt. Überarbeitete, ergänzte, aktualisierte Fassung vom 20.03.2013 http://www.dgfpi.de/tl_files/pdf/bufo/Veroeffentlichungen/Institutionelle_Konzepte_ueberarbeitete_t_20.03.2013.pdf



2.3 Projektverlauf

BERND EBERHARDT, ANNEGRET NAASNER, MATTHIAS NITSCH: DGFPI E.V.

Phase I

In der Phase I – Planung und Einrichtung – wurden die notwendigen Projektvorbereitungen getroffen, und die weitere Detailplanung wurde vorgenommen. In der Geschäftsstelle der DGfPI wurden im Dezember 2010 die Projektleitung mit 19,5 Wochenstunden, zwei BildungsreferentInnen und eine Verwaltungsfachkraft mit je 29,25 Wochenstunden sowie eine Buchhaltungsfachkraft mit 19,5 Wochenstunden eingestellt.

Außerdem wurde der wissenschaftliche Beirat durch den Vorstand der DGfPI in Abstimmung mit dem BMFSFJ berufen.

In Zusammenarbeit mit dem Beirat wurde ein Verfahren für die Auswahl der kooperierenden Fachberatungsstellen entwickelt.

Eine Grundidee der *BuFo* war es, die Expertise der MitarbeiterInnen der kooperierenden Fachberatungsstellen zu nutzen und auf deren bereits vorhandenen Erfahrungen (Best Practice) aufzubauen. Dies war Teil der Auswahlkriterien.

Anfang 2011 wurden über 100 Bewerbungen gesichtet und schließlich 18 Fachstellen ausgewählt.

Der Beirat erarbeitete unter Berücksichtigung der Expertise der Fachberatungsstellen einen Musterablauf für die Maßnahmen in den Einrichtungen sowie ein Rahmenkonzept für die Fortbildungsinhalte. Dies diente als Grundlage in Auftragsklärungsgesprächen zwischen den Fortbildungsfachkräften und den Einrichtungsleitungen und für Vereinbarungen über einrichtungsspezifische und bedarfsgerechte Unterstützungs- und Fortbildungsangebote.

	Steuerungsgruppe, DGfPI e.V.	Multiprofessioneller Beirat
	<p>Projektleitung (PL) und 2 BildungsreferentInnen (BR) (PL und BR = „Steuerungsgruppe“ (StGr)) Verwaltung, Buchhaltung Steuerung und Koordinierung des Projektes</p>	<p>vier berufene ExpertInnen, Steuerungsgruppe und Gäste Begleitung und Unterstützung von Fortbildungsfachkräften und Steuerungsgruppe, Entwicklung von Evaluationen</p>
Phase I: Planung und Einrichtung Sept. 2010 – Febr. 2011	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Einstellung von PL und zwei BR ▶ Berufung eines vierköpfigen Beirates durch den Vorstand ▶ Detailplanung und organisatorische Projektentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Entwicklung und Umsetzung eines Auswahlverfahrens für die 18 kooperierenden Fachstellen ▶ Erstellung eines Rahmenkonzeptes für die durchzuführenden Fortbildungen
Phase II: Start und Akquise März 2011 – Juli 2011	<ul style="list-style-type: none"> ▶ AnsprechpartnerIn und KoordinatorIn für die Fachberatungsstellen ▶ Organisation und Durchführung von Vernetzungstreffen ▶ Akquise von Einrichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Entwicklung eines Evaluationsdesigns ▶ fachliche Expertise und Unterstützung der BildungsreferentInnen ▶ Erstellung von Materialien zur Unterstützung der Fortbildungsfachkräfte
Phase III: Durchführung und Umsetzung Aug. 2011 – Sept. 2014	<ul style="list-style-type: none"> ▶ fachliche Unterstützung der Fortbildungsfachkräfte ▶ Organisation und Durchführung von regionalen Coaching- und Vernetzungstreffen ▶ Berichtswesen gegenüber dem BMFSFJ 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ fachliche Begleitung des gesamten Projektes ▶ Abstimmung der Evaluation ▶ fachliche Unterstützung der Steuerungsgruppe ▶ Entwicklung einer zusätzlichen qualitativen begleitenden Interviewstudie, Ausschreibung, Vergabe ▶ Ansprechpartner für Fortbildungsfachkräfte
Phase IV: Auswertung und Abschluss Okt. 2014 – Dez. 2014	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Durchführung eines ExpertInnenhearings ▶ Auswertung aller Berichte, Abschlussbericht BMFSFJ ▶ Zusammenführung der Ergebnisse ▶ Erstellung einer Abschlussveröffentlichung: Handlungsempfehlungen für die Implementierung von Kinderschutzkonzepten in Institutionen ▶ Durchführung eines abschließenden Fachtages 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Teilnahme an Vernetzungstreffen, ExpertInnenhearing und Abschlussfachtage ▶ Beiträge zur Abschlussveröffentlichung

Projektverlauf

Bundesweite Fortbildungsoffensive 2010–2014

Zur Stärkung der Handlungsfähigkeit (Prävention und Intervention)

von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kinder- und Jugendhilfe (BuFo)

<p>18 kooperierende Fachstellen</p> <p>24 Fachkräfte „FortbildnerInnen sexualisierte Gewalt“ / zusätzlich Verwaltung</p> <p>Durchführung der Fortbildungen in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe und Begleitung der Leitungsebene bei der Implementierung von Kinderschutzkonzepten</p>	<p>Coachingteam</p> <p>vier Fach-Coaches Schwerpunktt Themen: Sexualisierte Gewalt und Organisationsberatung</p> <p>Coaching und Unterstützung der Fortbildungsfachkräfte</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bewerbung um Teilnahme an der Bundesweiten Fortbildungsinitiative 2010–2014 		<p>Phase I: Planung und Einrichtung Sept. 2009 – Febr. 2010</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Akquise der Einrichtungen ▶ Auftragsklärungsgespräche und erste Fortbildungen ▶ Teilnahme an Vernetzungstreffen ▶ Abstimmung und Weiterentwicklung der Curricula 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Coaching von einzelnen Fortbildungsfachkräften 	<p>Phase II: Start und Akquise März 2010 – Juli 2010</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Durchführung von umfangreichen Fortbildungen in den Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe ▶ Begleitung der Einrichtungsleitungen bei der Implementierung von Kinderschutzkonzepten und Umsetzung von Organisationsentwicklungsprozessen ▶ Teilnahme an Coaching- und Vernetzungstreffen 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Einzel- und Gruppencoaching der Fortbildungsfachkräfte 	<p>Phase III: Durchführung und Umsetzung Aug. 2010 – Sept. 2014</p>
		<p>Phase IV: Auswertung und Abschluss Okt. 2014 – Dez. 2014</p>

Phase II

In der Phase II – Start und Akquise – bestand die besondere Herausforderung für die Fortbildungsfachkräfte darin, in den ersten Auftragsklärungsgesprächen mit den Einrichtungsleitungen die spezifischen Bedarfe der Einrichtungen herauszuarbeiten und die Konzepte inhaltlich und individuell im Rahmen der zeitlichen Vorgaben (maximal zehn Beratungs-/Fortbildungstage) anzupassen. Von besonderer Bedeutung war hierbei die Sensibilisierung und Beratung der Einrichtungsleitungen, damit diese die notwendigen Ressourcen für die Maßnahmen zur Verfügung stellen.

Der Beirat entwickelte ab dieser Phase ein umfangreiches Evaluationskonzept (siehe 3.1).

Phase III

In Phase III – Durchführung und Umsetzung – fanden die vereinbarten Maßnahmen in den Einrichtungen statt. Die Einrichtungsleitungen wurden bei der Entwicklung und Implementierung von Kinderschutzkonzepten beraten, und MitarbeiterInnen wurden fortgebildet. In einigen Einrichtungen wurden umfassendere Organisationsentwicklungsprozesse angeregt und begleitet.

Im Rahmen von regionalen Gruppencoachingtreffen und bundesweiten Vernetzungstreffen aller Fortbildungsfachkräfte fand ein regelmäßiger Informations- und Fachaustausch statt.

Die Steuerungsgruppe und der Beirat werteten die halbjährigen Berichte der Fortbildungsfachkräfte aus und nahmen, wo notwendig, in Abstimmung mit dem BMFSFJ Anpassungen des Projektkonzepts vor.

Der jeweils aktualisierte Stand des Modellprojekts und die Zwischenergebnisse wurden auf Fachtagen in Vorträgen und Workshops sowie in Veröffentlichungen präsentiert und zur Diskussion gestellt.

Phase IV

In Phase IV – Auswertung und Abschluss – fand ein ExpertInnenhearing statt, besetzt mit mehreren Leitungskräften aus Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen, die an der *BuFo* teilgenommen hatten, und es wurde ein Abschlussfachtag durchgeführt. Die Ergebnisse des Hearings, des Fachtags sowie die zentralen Ergebnisse der *BuFo* wurden vom Beirat und der Steuerungsgruppe zusammengeführt. Unter Beteiligung von Fortbildungsfachkräften entstand die vorliegende Veröffentlichung mit Handlungsempfehlungen für die Praxis.

Weitere Beiträge und Hintergrundinformationen werden über die Website der DGfPI verfügbar gemacht.

3.0

Ergebnisse der Evaluation

3.1 Übersicht zur Gesamtevaluation

BERND EBERHARDT UND LEON WEYAND: DGFPI E.V.

Gesamtevaluation

26

Die Prozesse und Ergebnisse des Modellprojektes wurden durch eine umfangreiche Gesamtevaluation erfasst und bewertet. Diese Gesamtevaluation hat einen primär deskriptiven und explorativen Charakter. Ziel war es, die am Modellprojekt teilnehmenden Einrichtungen, deren Leitungskräfte, MitarbeiterInnen und BewohnerInnen zu beschreiben, ihre subjektive Einschätzung zu wichtigen Themen zu erfassen, Fortbildungs-, Beratungs- und Implementierungsprozesse zu beschreiben sowie auszuwerten und hieraus Hypothesen und Handlungsempfehlungen zu entwickeln.

Bei den am Modellprojekt teilnehmenden Einrichtungen handelte es sich um eine nicht-repräsentative Auswahl von Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe. Daher sind die Daten nur bedingt verallgemeinerbar und nicht repräsentativ im üblichen Sinne.

Dennoch stellen die Ergebnisse eine wichtige Ergänzung zu den in den letzten Jahren durchgeführten Studien dar, zumal sie deren Ergebnisse weitestgehend bestätigen.

So kommen die repräsentative standardisierte Befragung von Institutionen des Deutschen Jugendinstituts (Helming et al., 2011), die bundesweite Befragung zu Schutzkonzepten in Einrichtungen und Institutionen des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM, 2013) sowie das Forschungsprojekt „Kinder mit Missbrauchserfahrungen stabilisieren“ (KiMsta) der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst (HAWK) Hildesheim, Holzminden, Göttingen (Gebrande & Wittmann, 2013) zu ähnlichen Ergebnissen.

Die Wirksamkeit der Fortbildungsmaßnahmen, Leitungsberatungen und der implementierten Kinderschutzkonzepte in Bezug auf das Ziel der tatsächlichen Verbesserung des Schutzes von Mädchen und Jungen vor sexualisierter Gewalt in Institutionen konnte nicht untersucht werden, weil die Wirkungen von Präventionsmaßnahmen in Institutionen sich nicht immer unmittelbar zeigen und schwer messbar sind. Aufgrund zahlreicher Einflussfaktoren in Institutionen ist nur schwer nachzuweisen, ob in Institutionen nach Qualifizierungsmaßnahmen tatsächlich weniger sexualisierte Gewalt stattfindet oder diese früher bekannt wird und ob dies der Wirkung der Fortbildungs- oder Präventionsmaßnahmen zuzuschreiben ist (vgl. Kavemann, 2003). Derzeit liegen auch noch keine nutzbaren evaluierten Forschungsdesigns zur Wirkungsforschung von Präventionsmaßnahmen in Institutionen vor.

„Evaluation ist viel mehr als Erfolgskontrolle. Evaluieren bedeutet entdecken, den verborgenen Wert eines Programmes, einer Methode oder eines Lernergebnisses wahrnehmen.“

(Wesseler 1999, S. 736)

Ziele der Gesamtevaluation im Detail

- ▶ Erfassung der vorhandenen Kinderschutzstrukturen in den am Modellprojekt teilnehmenden (teil-)stationären Einrichtungen
- ▶ Erfassung der subjektiven Einschätzung des Ausmaßes an sexualisierter Gewalt durch Leitungskräfte und MitarbeiterInnen der am Modellprojekt teilnehmenden (teil-)stationären Einrichtungen
- ▶ Erhebung der Perspektive von Jugendlichen im Alter von 12 bis 18 Jahren aus Einrichtungen, die am Modellprojekt teilnahmen, in Bezug auf Zieldimensionen, die für das Modellprojekt relevant sind
- ▶ Erfassung der Qualifizierungsbedarfe von Leitungskräften und MitarbeiterInnen
- ▶ Erfassung und Bewertung der in den Einrichtungen durchgeführten Fortbildungsmaßnahmen und Beratungs- und Implementierungsprozesse
- ▶ Identifizierung von fördernden und hemmenden Faktoren bei der Qualifizierung zum Thema sexualisierte Gewalt, bei der Beratung von Leitungskräften und bei der Implementierung von Kinderschutzstrukturen.

Bausteine der Gesamtevaluation

- ▶ **Halbjährliche Berichte der Fortbildungsfachkräfte der kooperierenden Fachstellen**
Die Berichte gaben die Erfahrungen und Ergebnisse der Fortbildungsfachkräfte zur Umsetzung der Maßnahmen und weiteren Themenschwerpunkten innerhalb des Projektes kontinuierlich wieder. Die qualitative Auswertung der Berichte erfolgte durch den wissenschaftlichen Beirat sowie durch die BildungsreferentInnen des Modellprojektes bei der DGfPI.
- ▶ **Berichte der Fortbildungsfachkräfte in den kooperierenden Fachstellen zu einzelnen Fortbildungsmaßnahmen in (teil-)stationären Einrichtungen**
Die qualitative Auswertung der Berichte erfolgte durch den wissenschaftlichen Beirat und die BildungsreferentInnen.
- ▶ **Auswertungs- und Diskussionsrunden mit den Fortbildungsfachkräften der kooperierenden Fachstellen**
Die Auswertungs- und Diskussionsrunden fanden im Rahmen regelmäßiger bundesweiter und regionaler Vernetzungstreffen statt.
- ▶ **Befragung der Leitungskräfte und MitarbeiterInnen der (teil-)stationären Einrichtungen anhand von Vorab- und Abschluss-Evaluationsbögen**
Die Dateneingabe und quantitative Auswertung erfolgte durch das Institut Therapieevaluation & Qualitätssicherung (TEQS). Eine weitergehende quantitative Auswertung erfolgte durch einen wissenschaftlichen Mitarbeiter des Modellprojekts.
- ▶ **Fokusgruppen mit den Fortbildungsfachkräften der kooperierenden Fachstellen**
In diesen Fokusgruppen wurden den Fortbildungsfachkräften zentrale Ergebnisse der Befragung und Nachbefragung der Leitungskräfte und MitarbeiterInnen präsentiert und zur Diskussion gestellt. Die Durchführung und qualitative Auswertung erfolgte ebenfalls durch das Institut Therapieevaluation & Qualitätssicherung (TEQS).

► **Begleitende Interviewstudie mit Mädchen und Jungen**

Erhoben wurde die Perspektive von Jugendlichen im Alter von 12 bis 18 Jahren aus Einrichtungen, die am Modellprojekt teilnahmen. Durchgeführt wurde diese Interviewstudie durch das Sozialwissenschaftliche Frauenforschungsinstitut SoFFI F. an der Ev. Hochschule Freiburg.

► **Schriftliche Nachbefragung der Leitungskräfte der am Modellprojekt teilnehmenden Einrichtungen**

Die Nachbefragung erfolgte zu vorhandenen, im Laufe des Modellprojektes er-/überarbeiteten bzw. implementierten Schutzkonzepten, zum Bedarf an zusätzlichen Angeboten sowie zu sinnvollen Schritten zur Ergebnissicherung. Die Auswertung erfolgte durch einen wissenschaftlichen Mitarbeiter des Modellprojektes.

► **ExpertInnenhearing mit Leitungskräften der am Modellprojekt teilnehmenden Einrichtungen**

Ende 2014 wurden die qualitativen und quantitativen Ergebnisse sowie die entwickelten Handlungsempfehlungen Leitungskräften präsentiert und zur Diskussion gestellt. Die Auswertung erfolgte durch die BildungsreferentInnen der DGfPI.

Im Rahmen dieser Veröffentlichung werden ausgewählte Ergebnisse präsentiert. Die Gesamtergebnisse der Vorab- und Abschlussbefragung der MitarbeiterInnen und der Leitungskräfte in (teil-)stationären Einrichtungen sowie der Begleitenden Interviewstudie mit Mädchen und Jungen, durchgeführt durch das Sozialwissenschaftliche Frauenforschungsinstitut SoFFI F., werden auf der Homepage der DGfPI veröffentlicht.



LITERATUR

Gebrande, J., Wittmann, A. (2013). Präsentation der Forschungsergebnisse des KiMsta-Projekts. Vortrag im Rahmes des Fachtags am 11.11.2013
Verfügbar unter: http://www.dgfpi.de/tl_files/pdf/Fachtagungen%202013/2013-11-11_Praesentation-des-KiMsta-Projekts-am-Fachtag.pdf
09.01.2014

Helming, E., Kindler, H., Langmeyer, A., et al. (2011). Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen. Rohdatenbericht. München.
Download unter: www.dji.de/sgmj

Kavemann, B. (2003). Qualitätskriterien für die präventive Arbeit gegen sexuelle Gewalt an Mädchen und Jungen. Pro Jugend, 4, 4–8.

Langmeyer, A., & Entleitner, C. (2011). Ein erschreckend häufiger Verdacht. DJI Impulse, 3, 4–8.

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hrsg.) (2013). Bilanzbericht 2013. Berlin.

Wesseler, M. (1999). Evaluation und Evaluationsforschung. In R. Tippelt (Hrsg.), Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden. S. 736–752.

3.2 Ergebnisse der Befragung der Leitungskräfte und MitarbeiterInnen der (teil-)stationären Einrichtungen

3.2.1 Teilnehmende Einrichtungen

Im Zeitraum von April 2011 bis September 2014 nahmen insgesamt 310 (teil-)stationäre Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe am Modellprojekt teil. Diese gliederten sich auf in:

- ▶ 245 Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (79 %)
- ▶ 27 Einrichtungen der Behindertenhilfe (8,7 %)
- ▶ 38 Einrichtungen, die sowohl im Bereich der Kinder-, Jugend- sowie Behindertenhilfe tätig sind (12,3 %)

In diesen 310 Einrichtungen wurden an insgesamt 2353,5 Tagen Leitungskräfte beraten, Fortbildungen durchgeführt und Implementierungsprozesse begleitet. 60,3 % der Einrichtungen nutzten das Angebot für 8–10 Tage. Die jeweiligen Maßnahmen fanden über einen Zeitraum von mehreren Monaten bis zu zwei Jahren statt.

3.2.2 Angaben zur Stichprobe

7077 Personen machten im Kontext von Beratungsgesprächen oder Fortbildungsveranstaltungen Angaben in einen Vorabfragebogen, 3938 Personen machten Angaben in einem Abschlussfragebogen. Die Befragung erfolgte anonymisiert. Die Vorab- und Abschlussfragebögen lagen jeweils in einer Version für MitarbeiterInnen und einer Version für Leitungskräfte vor und unterschieden sich geringfügig.

Die Fragebögen beinhalteten Fragen zu folgenden Themenbereichen:

- ▶ Person und berufliche Tätigkeit (anonymisiert)
- ▶ subjektive Einschätzung des Ausmaßes an sexualisierter Gewalt
- ▶ Kommunikation über sexualisierte Gewalt innerhalb der Einrichtung
- ▶ Nutzung von Supervision
- ▶ präventive Strukturen in der Einrichtung und deren Entwicklung
- ▶ Einschätzung des Kenntnisstandes zum Thema sexualisierter Gewalt
- ▶ Erwartung in Bezug auf Fortbildung
- ▶ Einschätzung und Bewertung der Fortbildung (Abschlussfragebogen)

Anhand der Angaben in den Vorabfragebögen wurden folgende Gruppen differenziert und gezählt:

1. Haus-, Heim-, Einrichtungs-, Gesamtleitungen: insgesamt 256 Personen
2. Bereichs-, Abteilungsleitungs-, therapeutische, pädagogische Leitungen: insgesamt 353 Personen
3. Gruppen- und Teamleitungen: insgesamt 510 Personen
4. MitarbeiterInnen mit pädagogischen Tätigkeiten: insgesamt 5547 Personen
5. MitarbeiterInnen mit nichtpädagogischen Tätigkeiten: insgesamt 411 Personen

Für die im Folgenden dargestellten deskriptiven Daten wurden diese Gruppen aufgrund ihrer Funktionen innerhalb der Einrichtungen zu folgenden Obergruppen zusammengefasst:

1. Obergruppe Leitungskräfte (Gruppe 1 und 2)
609 Personen; 49,5 % männlich/50,5 % weiblich; Durchschnittsalter 48 Jahre
2. Obergruppe pädagogische MitarbeiterInnen (Gruppe 3 und 4)
6057 Personen; 25,6 % männlich/74,4 % weiblich; Durchschnittsalter 38 Jahre
3. Obergruppe nichtpädagogische MitarbeiterInnen (Gruppe 5)
411 Personen; 27,06 % männlich/73 % weiblich; Durchschnittsalter 43 Jahre

Zwischen den in der ersten Obergruppe eins zusammengefassten Gruppen 1 und 2 bzw. den in der zweiten Obergruppe zusammengefassten Gruppen 3 und 4 zeigten sich bezüglich der im Folgenden dargestellten Daten keine signifikanten Unterschiede. Eine differenzierte und umfassende Darstellung der statistischen Ergebnisse wird auf der Homepage der DGfPI veröffentlicht.

Aus 145 Einrichtungen beteiligten sich Einrichtungsleitungen an einer zusätzlichen schriftlichen/online Nachbefragung.

Diese beinhaltete Fragen zu folgenden Themenbereichen:

- ▶ vorhandene, weiterentwickelte bzw. implementierte Kinderschutzstrukturen
- ▶ zusätzlich benötigte Angebote
- ▶ Ergebnissicherung

Die Vergleichbarkeit zwischen Leitungskräften und MitarbeiterInnen ist nicht bei allen Fragen möglich. Die Antwortmöglichkeiten lassen in vielen Fällen keine direkten Rückschlüsse auf Unterschiede zwischen den Befragten zu, da diese ungleich in den einzelnen Einrichtungen verteilt sind. Fragen, welche sich direkt auf einzelne Einrichtungen beziehen, können somit nicht danach ausgewertet werden, inwiefern Unterschiede auf Einrichtungsebene zwischen Leitungskräften und MitarbeiterInnen bestehen.

Ergebnisse der Befragungen

3.2.3 Vorhandene/überarbeitete und implementierte Kinderschutzkonzepte

Alle Einrichtungsleitungen teilnehmender Einrichtungen wurden nach Abschluss der Maßnahmen noch einmal schriftlich nachbefragt. Einrichtungsleitungen aus 149 Einrichtungen machten hierbei Angaben.

Frage:

„Verfügt Ihre Einrichtung über ein sexualpädagogisches Präventions-, Partizipationskonzept, internes und externes Beschwerdeverfahren für Kinder und Jugendliche bei sexualisierter Gewalt bzw. über ein Handlungskonzept zum Umgang mit sexualisierter Gewalt?“ (N=149)

31

	Konzept war bereits vorher vorhanden	Konzept wurde im Verlauf der Fortbildung er-/überarbeitet bzw. implementiert	kein Konzept vorhanden	weiß ich nicht	keine Angabe
sexualpädagogisches Konzept	10,0 %	71,8 %	14,8 %	0,7 %	2,7 %
Präventionskonzept	17,4 %	67,1 %	8,8 %	0,0 %	6,7 %
Partizipationskonzept	36,3 %	55,6 %	4,0 %	0,0 %	4,0 %
internes Beschwerdeverfahren	35,6 %	57,0 %	4,7 %	0,0 %	2,7 %
externes Beschwerdeverfahren	26,2 %	41,6 %	13,4 %	2,7 %	16,1 %
Handlungskonzept	24,8 %	67,7 %	3,4 %	0,0 %	3,6 %



Anmerkung: Die Antwortmöglichkeiten ‚Haben ein Vorhandenes im Verlauf der Fortbildung überarbeitet‘, ‚Haben wir im Verlauf der Fortbildung implementiert‘, ‚Haben wir nach Abschluss der Fortbildung implementiert‘ und ‚Die Entwicklung haben wir im Laufe der Fortbildung begonnen‘ wurden zusammengefasst zur Kategorie ‚Konzept wurde im Verlauf der Fortbildung er-/überarbeitet bzw. implementiert‘.

Nur wenige am Modellprojekt teilnehmende Einrichtungen verfügten bereits über umfassende Schutzkonzepte. Der Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) kommt in seiner bundesweiten Befragung zu Schutzkonzepten in Einrichtungen und Institutionen zu dem Ergebnis, dass weiterhin ein erheblicher Investitionsbedarf besteht. „Auch wenn Einrichtungen und Institutionen vielerorts ihre Präventionsmaßnahmen verstärkt haben, zeigen die Ergebnisse des Monitorings 2013, dass oft nur Einzelaktivitäten bestehen, umfassende Schutzkonzepte aber noch selten zur Anwendung kommen.“ (Pressemitteilung USBKM, 2013).

LITERATUR

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (2013). Pressemitteilung Nr. 20 vom 29.08.2013. Bilanzbericht des Missbrauchsbeauftragten der Bundesregierung. Verfügbar unter: <http://beauftragter-missbrauch.de/mod/resource/view.php?id=1211> (09.01.2014)



3.2.4 Einschätzung des Ausmaßes an sexualisierter Gewalt

Frage:

„Gab es Vorwürfe gegen MitarbeiterInnen wegen sexualisierter Gewalt innerhalb Ihrer Einrichtung?“

	nein	ja, einmal	ja, mehrmals	weiß ich nicht
Leitung N=590	40,2 %	23,9 %	21,9 %	14,2 %
päd. MitarbeiterInnen N=5925	34,1 %	13,9 %	6,4 %	45,6 %
nichtpäd. MitarbeiterInnen N=392	31,1 %	7,4 %	2,0 %	59,4 %

Frage:

„Gab/gibt es sexualisierte Gewalt unter Kindern und Jugendlichen in Ihrer Einrichtung?“

	nein	ja, einmal	ja, mehrmals	weiß ich nicht
Leitung N=5820	8,1 %	8,9 %	72,3 %	10,7 %
päd. MitarbeiterInnen N=5768	14,2 %	11,0 %	48,0 %	26,7 %
nichtpäd. MitarbeiterInnen N=384	16,1 %	7,34 %	16,9 %	59,6 %

45,8 % der Leitungskräfte und 20,3 % der pädagogischen MitarbeiterInnen gaben an, dass es einmal oder mehrmals Vorwürfe gegen MitarbeiterInnen wegen sexualisierter Gewalt in ihrer Einrichtung gegeben habe. Über die Hälfte der MitarbeiterInnen und der Leitungskräfte gaben an, dass es einmal oder mehrmals sexualisierte Gewalt unter Kindern und Jugendlichen in ihrer Einrichtung gegeben habe.

Die Einschätzung des Ausmaßes an sexualisierter Gewalt in den Einrichtungen, welches sich in den Angaben der Leitungskräfte und MitarbeiterInnen dokumentiert, macht deutlich, in welchem hohem Ausmaß die am Modellprojekt teilnehmenden Einrichtungen mit dem Thema sexualisierte Gewalt durch MitarbeiterInnen sowie unter Kindern und Jugendlichen konfrontiert sind.

Zu beachten ist hierbei, dass die Befragung keine Studie zur tatsächlichen Prävalenz sexualisierter Gewalt in Einrichtungen darstellt, da die subjektive Einschätzung der MitarbeiterInnen abfragt wurde.

Die Befragung von Institutionen des Deutschen Jugendinstitutes (DJI) spricht ebenfalls von einer insgesamt als hoch einzustufenden Belastung der Institutionen mit Verdachtsfällen auf sexualisierte Gewalt (vgl. Langemeyer & Entleitner, 2011, S. 5).

Es besteht nach wie vor ein dringender Bedarf an Studien, die Aufschluss geben über das tatsächliche Ausmaß sexualisierter Gewalt in Institutionen (vgl. Bundschuh, 2010).



LITERATUR

Bundschuh, C. (2010). Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand. Expertise im Rahmen des Projekts »Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen«. Deutsches Jugendinstitut. München.

Langemeyer, A. & Entleitner, C. (2011). Ein erschreckend häufiger Verdacht. DJI Impulse, 3, 4-8.

3.2.5 Einschätzung des eigenen Kenntnisstandes

Frage:

„Wie schätzen Sie Ihren eigenen Kenntnisstand ein?“

	Das ist meine erste Fortbildung zu diesem Thema	Mein Kenntnisstand ist möglicherweise veraltet	Ich bin gut informiert, lerne aber gerne dazu	Ich bin gut informiert und benötige keine weitere Fortbildung
Leitung N=596	9,2 %	28,2 %	61,7 %	0,9 %
päd. MitarbeiterInnen N=5721	39,5 %	23,5 %	36,5 %	0,5 %
nichtpäd. MitarbeiterInnen N=363	79,3 %	9,1 %	11,0 %	0,6 %

39,5 % der pädagogischen MitarbeiterInnen gaben an, dass dies ihre erste Fortbildung zu diesem Thema sei. Lediglich 37 % der pädagogischen MitarbeiterInnen gaben an, gut informiert zu sein.

Zu beachten ist hier, dass die subjektive Einschätzung des eigenen Kenntnisstandes abgefragt wurde und nicht ein tatsächlicher Kenntnisstand erfasst wurde. Die Ergebnisse dokumentieren jedoch einen deutlichen Fortbildungsbedarf der pädagogischen und nichtpädagogischen MitarbeiterInnen.

Das Forschungsprojekt „Kinder mit Missbrauchserfahrungen stabilisieren“ (KiMsta) der Hochschule Hildesheim, Holzminden, Göttingen (HAWK) kommt 2013 aufgrund der Befragung pädagogischer Fachkräfte zu dem Ergebnis, dass über die Hälfte aller befragten pädagogischen Fachkräfte sich fachlich bisher überhaupt nicht oder nur wenig mit dem Thema auseinandergesetzt haben (Gebrande & Wittmann, 2013).

LITERATUR

Gebrande, J & Wittmann, A. (2013). Präsentation der Forschungsergebnisse des KiMsta-Projekts. Vortrag im Rahmes des Fachtags am 11.11.2013 Verfügbar unter: http://www.dgfpi.de/tl_files/pdf/Fachtagungen%202013/2013-11-11_Praesentation-des-KiMsta-Projekts-am-Fachtag.pdf (09.01.2014)



3.2.6 Einschätzung der Fachkenntnisse

Frage:

„Wie wichtig sind Ihnen Fachkenntnisse zu folgenden Themenbereichen?“

 Von den möglichen Antwortkategorien „nicht so wichtig“, „wichtig“, „besonders wichtig“ sind hier die Antworten der Kategorie „besonders wichtig“ dargestellt.

34

besonders wichtig	Leitung N=608	päd. MitarbeiterInnen N=5978	nicht päd. MitarbeiterInnen N=386
Grundlagenwissen zu sexualisierter Gewalt, deren Entstehungsbedingungen und Folgen	36,3 %	43,2 %	44,8 %
Handlungskompetenzen zu sexualisierter Gewalt, deren Entstehungsbedingungen und Folgen	65,3 %	82,9 %	54,5 %
Grundlagenwissen zu Sexualpädagogik und Präventionsarbeit	36,3 %	39,4 %	37,2 %
Kenntnisse und Handlungskompetenzen zu sexualisierter Gewalt und Behinderung	32,8 %	39,4 %	43,0 %
Grundlagenwissen zu sexualisierter Gewalt in Institutionen und deren Folgen	58,6 %	41,4 %	40,0 %
Kenntnisse und Handlungskompetenzen zur Entwicklung eines Interventionskonzepts und Verfahrensregeln für Einrichtungen	71,3 %	50,0 %	34,1 %
Kenntnisse und Handlungskompetenzen zur Entwicklung eines Präventionskonzepts in der Einrichtung (Beschwerdemanagement u. Ä.)	62,4 %	41,5 %	31,5 %
Ausbau und Intensivierung der regionalen Vernetzungsstrukturen und der Kooperation mit anderen Einrichtungen	24,4 %	19,1 %	23,1 %
rechtliche Grundlagen	47,6 %	42,8 %	43,8 %

Fragt man Leitungskräfte, pädagogische und nichtpädagogische MitarbeiterInnen nach der besonderen Wichtigkeit von Fachkenntnissen, so zeigt sich, dass alle den größtmöglichen Bedarf in den Handlungskompetenzen für den pädagogischen Umgang mit Betroffenen und zur Krisenintervention sehen (65,3 % aller Leitungskräfte, 82,9 % aller pädagogischen und 54 % aller nichtpädagogischen MitarbeiterInnen). Dieser Wunsch nach Handlungskompetenzen unterstreicht die Notwendigkeit, in Fortbildungen neben Fachwissen konkrete alltagspraktische Handlungskompetenzen zu vermitteln und einzuüben.

Alle befragten Gruppen sehen weiterhin Kenntnisse und Handlungskompetenzen zur Entwicklung von Präventions-, Interventionskonzepten und Verfahrensregeln für besonders wichtig an. Dies bestätigt u. a. die Erfahrungen der Fortbildungsfachkräfte, dass viele pädagogische MitarbeiterInnen ein großes Interesse an der Mitarbeit bei der Entwicklung und Implementierung von Kinderschutzstrukturen haben.

3.2.7 Bewertung der Maßnahmen

Frage:

„Wie würden Sie die Effekte der Fortbildung beschreiben?“

Die Fortbildung vermittelt/ regte an	fundierte Kenntnisse zur Thematik sexualisierter Gewalt	Sicherheit und Handlungskompetenz	Handwerkzeug, um an der Weiterbildung meiner Einrichtung aktiv teilzunehmen	eine positive Entwicklung in unserem Team	eine positive Entwicklung in meiner Einrichtung	eine Intensivierung des Kontaktes zu Fachstellen in meiner Region
Leitung (N=209)	1,8	2,1	1,9	2,1	1,9	2,8
pädagogische MitarbeiterInnen (N=2260)	1,7	2,1	2,1	2,2	2,1	2,6
nichtpädagogische MitarbeiterInnen (N=141)	1,9	2,2	2,3	2,2	2,1	2,7

35



Ø-Werte der Antwortmöglichkeiten in Schulnoten 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend)

Frage:

„Sehen Sie im Umgang mit sexualisierter Gewalt eine positive neue Entwicklung in Ihrer Einrichtung?“

	Ja	Nein	Weiß nicht
Leitung / N=495	92,1 %	6,7 %	1,2 %
pädagogische MitarbeiterInnen / N=2032	83,1 %	15,3 %	1,6 %
nichtpädagogische MitarbeiterInnen / N=114	79,8 %	18,4 %	1,8 %

Die Befragten schätzen die Effekte der Fortbildungen durchweg positiv ein. Die Vermittlung von fundierten Kenntnissen zur Thematik sexualisierter Gewalt wird als besonders positiv bewertet. Zudem geben Leitungskräfte und pädagogische sowie nichtpädagogische MitarbeiterInnen in hohem Maße an, eine positive neue Entwicklung im Umgang mit sexualisierter Gewalt in ihrer Einrichtung zu sehen.

3.2.8 Weiterer Entwicklungs-/Verbesserungsbedarf

Frage:

„Sehen Sie bei diesem Thema weiterhin Entwicklungsbedarf/Verbesserungsbedarf in Ihrer Einrichtung?“

	Ja	Nein	Weiß nicht
Leitung / N=495	91,3 %	8,1 %	0,6 %
pädagogische MitarbeiterInnen / N=2044	84,1 %	15,3 %	0,6 %
nichtpädagogische MitarbeiterInnen / N=116	73,3 %	24,1 %	2,6 %

Die Entwicklung und nachhaltige Implementierung von Kinderschutzstrukturen ist ein langwieriger Prozess, der für die meisten der teilnehmenden Einrichtungen mit Ende des Modellprojektes nicht abgeschlossen ist. Es hat sich jedoch gezeigt, welche grundlegenden Schritte und Entwicklungen in einem ein- bis zweijährigen Prozess möglich sind.

3.3 BuFo – BIS: Begleitende Interviewstudie zum Modellprojekt Kurzbericht des Sozialwissenschaftlichen Frauenforschungsinstituts Freiburg SoFFi F.

36

CORNELIA HELFFERICH, SABINE STEINER
SOZIALWISSENSCHAFTLICHES FRAUENFORSCHUNGSINSTITUT FREIBURG, SOFFI F.
UNTER MITARBEIT VON OLGA EBERHARD, WIBKE KOWALSKI, JANINA LIMBERGER,
JESSICA LOOS

Auftrag der qualitativen Begleitstudie ist die Erhebung der Perspektive von Kindern und Jugendlichen im Alter von 12 bis 18 Jahren aus Einrichtungen, die im Rahmen der *BuFo* fortgebildet wurden. Die Laufzeit der Studie umfasst den Zeitraum vom 1.04. bis 31.12.2014. Im Fokus der Erhebung stehen Zieldimensionen, die für die *Fortbildungsoffensive* relevant sind:

- ▶ Regeln und Partizipation in der Einrichtung
- ▶ Möglichkeiten, etwas gegen unangemessenes und unfaires Verhalten anderer Jugendlicher und Erwachsener zu tun
- ▶ Konfliktmanagement
- ▶ Gewalt und Mobbing in der Wohngruppe und
- ▶ Umgang mit Privatsphäre, Verliebtheit und Sexualität in der Einrichtung.

Das Ansprechen dieser Themen im Interview ermöglicht Aussagen darüber, wie die Maßnahmen der *Fortbildungsoffensive* in der Wahrnehmung der Jugendlichen selbst „ankommen“.

In der Kurzfassung der Ergebnisse kann nur ein Ausschnitt aus dem umfangreichen Material präsentiert werden.

Zusammenfassung:

Die Perspektive der Jugendlichen gibt einen Einblick, wie sie sich selbst mit ihrem persönlichen Hintergrund (Alter, Geschlecht, Behinderung) und ihrer Geschichte im Zusammenleben mit anderen Kindern oder Jugendlichen auf einem vergleichsweise engen Raum zurechtfinden und Beziehungen zu Peers und Erziehenden herstellen. Der Alltag ist vor allem Gruppenalltag. Er trägt mehr oder weniger Züge des Alltags sowohl in einer Familie als auch in einer formalen Institution, die mit ihren Vorgaben den Rahmen setzt. In diesem Kontext werden Regeln, Partizipation und der Umgang mit Konflikten, mit der Privatsphäre und mit Sexualität von den Jugendlichen erlebt und bewertet.

Die Jugendlichen sind konfrontiert mit einer Dynamik von Schutzintentionen und Vorgaben einer Ordnung einerseits (Regeln, Kontrolle) und Gestaltungsfreiräumen und Selbstverantwortung andererseits (Partizipation, geschützte Privatsphäre), wie sie typisch für pädagogische Handlungsfelder ist. Die Jugendlichen erleben und beschreiben die Ausgestaltung dieser Dynamik und etablieren unter den gegebenen Rahmenbedingungen eigene Kommunikationskulturen (Vertrauensbeziehungen, diskursive Aushandlungen) und Konfliktkulturen (Mobbing, Umgang mit Konflikten), die teilweise den Erziehenden verborgen bleiben. Handy- und Internetnutzung ist aus Sicht der Jugendlichen ein wichtiges Thema.

Das Risiko, Opfer von Übergriffen anderer Jugendlicher und/oder Erwachsener/Erziehender zu werden, und die Möglichkeit von Schutz vor Übergriffen können aus dieser lebensweltlichen Perspektive der Jugendlichen eingeschätzt werden. Das Material ermöglicht zu differenzieren, welche Gruppenbesonderheiten und welche institutionellen und pädagogischen Vorkehrungen Risiken oder Schutz bergen. Das ist für die Planung weiterer Fortbildungen insofern interessant, als dass z. B. Einrichtungen mit unterschiedlichen Gruppenstrukturen und pädagogischen Konzepten unterschiedliche Risiken aufweisen und an unterschiedlichen Stellen ansetzen können, um den Schutz von Jugendlichen zu verbessern.

Interviewstudie zum Modellprojekt

3.3.1 Methodendesign der BuFo-Begleitstudie

Die Studie erhob für die relevanten Themen

- ▶ die subjektive Meinung der Jugendlichen als einzelne Personen (Einzelinterviews: Leitfaden enthält offene, erzählgenerierende Fragen mit Nachfragen)
- ▶ die Aushandlungen einer kollektiven Meinung und die Dynamik von Gruppen (Gruppendiskussionen; Stimuli als Positionierungsfragen, Gestaltungsfragen und zu Ende zu erzählende Wenn-dann-Geschichte)
- ▶ die Angaben der pädagogischen Fachkräfte zu den genannten Themenbereichen (telefonische Vorab-befragung, weitgehend standardisierter Leitfaden).

Alle drei Instrumente fragen die Themen ab: Wie werden Kommunikation, Mitsprache und Beschwerde gestaltet bzw. von Jugendlichen wahrgenommen, wie sind Jugendliche in Regelsysteme eingebettet und wie erleben sie diese, wie erfahren Jugendliche Schutz im Bereich Sexualität und Konflikte und wie sind diese Bereiche geregelt, sowie welche Bedeutung haben neue Medien.

Es wurden Jugendliche und pädagogische Fachkräfte in elf Einrichtungen in neun Bundesländern befragt. Bei den pädagogischen Fachkräften handelt es sich jeweils um die Gruppenleitungen der befragten Jugendlichen. Insgesamt wurden zwölf Telefoninterviews mit Gruppenleitungen geführt, davon eines mit zwei Gruppenleitungen. Bei der Auswahl der Jugendlichen wurde auf eine Gleichverteilung auf beide Geschlechter, auf Jugendliche zwischen 12 und 18 Jahren und nicht zuletzt auf Jugendliche mit und ohne Behinderung geachtet. Dies ließ sich aufgrund der Einrichtungsauswahl, der Explikationsmöglichkeiten von Jugendlichen mit Behinderungen sowie des gezielten Anfragens von vorwiegend älteren Jugendlichen durch die Gruppenleitungen nicht gänzlich realisieren.

Einzelinterviews:

Mädchen (n=10)	Alter	Behinderung/Erkrankung
	12–13	1 x seelische Erkrankung
	14–15	4 x keine Behind./Erkrankung
	16–17	1 x seelische Erkrankung
	16–17	1 x keine Behind./Erkrankung
	18+	1 x geistige Behinderung 1 x Lernbehinderung
	18+	1 x keine Behind./Erkrankung

Einzelinterviews:

Jungen (n=12)	Alter	Behinderung/Erkrankung
	12–13	2 x keine Behind./Erkrankung
	12–13	1 x Entwicklungsverzögerung
	14–15	2 x keine Behind./Erkrankung
	16–17	3 x keine Behind./Erkrankung
	16–17	1 x seelische Erkrankung 1 x geistige Behinderung
	18+	1 x keine Behind./Erkrankung

Gruppendiskussionen (n=8)	m/w	Alter	Behinderung/Erkrankung
	w	14, 14, 16	keine Behinderung/Erkrankung
	w	14, 17, 17	seelische Erkrankung
	w	14, 15	keine Behinderung/Erkrankung
	w	14, 15, 16, 17, 17	keine Behinderung/Erkrankung
	m	15, 16	keine Behinderung/Erkrankung
	m	14, 16	keine Behinderung/Erkrankung
	m	14, 16, 17	keine Behinderung/Erkrankung
	m	12, 15, 16, 17, 17, 18	mit und ohne geistige Behinderung sowie Lernbehinderung

Die Telefoninterviews (Vorabbefragung) wurden mitgeschnitten, und es wurde eine protokollartige Abschrift erstellt, die zentrale Textstellen wörtlich übernimmt. Die Einzelinterviews und Gruppendiskussionen wurden ebenfalls mitgeschnitten, und die Transkripte nach GAT-Standard erstellt, um sie hermeneutisch auswerten zu können. Im Anschluss an die Protokollierung bzw. Transkription wurden die Abschriften anonymisiert.

3.3.2 Inhaltliche Ergebnisse

Das Alltagsgeschehen, das den Rahmen für das Erleben der Jugendlichen bildet, ist beeinflusst von Merkmalen der Gruppe (z. B. mehr oder weniger familiär, Größe, Kontinuität, „Ruhe/Chaos“, Zusammensetzung nach Alter, Geschlecht und Geschichte der Jugendlichen, siehe unten Punkt 4 zu Konflikten) sowie Merkmalen der pädagogischen Beziehung und der Einrichtung (Größe, Strukturen, Konzepte und Alltagskultur). Das Erleben ist zudem gefiltert durch den persönlichen Hintergrund der Jugendlichen.

(1) Regeln aus Sicht der Jugendlichen

Regeln strukturieren den Alltag in der Gruppe (z. B. Zeitregeln) und machen Vorgaben zum Umgang miteinander (z. B. Verbot von Gewalt). Einige Regeln dienen dem Schutz innerhalb und außerhalb der Einrichtung (z. B. Alkoholverbot). Die Jugendlichen berichten über eine unterschiedliche Gewichtung von Regeln, die von „Regeln für fast alles“ bis „eigentlich haben wir nicht so viele Regeln“ reicht. Kriterien für die Bewertung der Regeln sind:

- ▶ *Aushandelbarkeit*: Regeln werden als unveränderbar oder als aushandelbar beschrieben. „Absprachen“ bedeuten „je nach Situation“ Verbot oder Erlaubnis. Der Wunsch nach Aushandelbarkeit taucht auf, wenn das Bestehen auf Prinzipien – aus Sicht der Jugendlichen – in keinem Verhältnis zu den Folgen eines Verbots für die Jugendlichen steht.
- ▶ *Nachvollziehbarkeit*: Diese Kriterien beziehen sich manchmal auf die Regel selbst oder auf deren Umsetzung. Unsinnig sind Regeln, z. B. wenn die Erzieher sie nicht durchsetzen können, sie nicht funktionieren, wenn sich Regeln widersprechen, wenn sie etwas betreffen, was ohnehin niemand macht, oder wenn die Erziehenden bei der Durchsetzung der Regeln inkonsistent und widersprüchlich sind.
- ▶ *Gerechtigkeit*: Diese Dimension bezieht sich vor allem auf Ungleichbehandlung. Unfair sind zudem Regeln, die nicht altersangemessen sind (s. u.). Auch Bevorzugungen, etwa wenn für eine Person eine Ausnahme gemacht wird und für andere nicht, gelten als unfair.

Unter den alltagsstrukturierenden Regeln stoßen feste Zeitvorgaben, z. B. für das Zubettgehen, Ausgehen, Fernsehen und die Internetnutzung, am häufigsten auf Kritik. Die Bewertung der Jugendlichen wird in zwei Spannungsfeldern diskutiert:

- ▶ *„Ordnung versus Freiheit“*: Zum einen sind Regeln positiv, weil sie Ordnung herstellen und gerade nicht jeder machen darf, was er will. Sie dienen dem Funktionieren und verhindern Chaos und Gewalt. Zum anderen ist das „Machen(wollen), was man will“ positiv besetzt als Autonomie und Freiheit. (Bestimmte) Regeln, die man nicht einsieht und die „einengen“, fordern zur Rebellion heraus. In einer dritten Variante werden Freiheit und Regeln nicht als Gegensatz wahrgenommen.
- ▶ *„Vorschrift versus Selbstverantwortung“* (Altersangemessenheit von Regeln): Regeln werden als für „Kleine“ geeignet gesehen. Ältere, die sich für fähig zur Selbstständigkeit und zu eigenen Entscheidungen halten, erachten Regeln eher als zugemutete Vorschriften und wollen mehr eigene Verantwortung.

Es werden sowohl Wünsche nach strengeren Sanktionen und einer Verdeutlichung von Regeln geäußert als auch Kritik an einem „kleinlichen“ Umgang mit Regeln. Sanktionen werden eingesehen, wenn die Regeln akzeptiert sind. Die Durchsetzbarkeit von Regeln ist nach Angaben der Jugendlichen schwierig, wenn die Erziehenden untereinander unklar sind und widersprüchlich entscheiden oder wenn sich männliche Erzieher bei Jungengruppen keinen Respekt verschaffen können.

Aufseiten der Jugendlichen bilden die Interviews das ganze Spektrum von Regelorientierten bis hin zu den „Rebellischen“ ab, die Regeln als Einschränkung ihrer Freiheit möglichst umgehen. Es gibt bereichsspezifische Regeln, an die „sich niemand hält“. Gebrochen werden Regeln, deren Einhaltung sich nicht kontrollieren lässt oder die nicht plausibel sind. Alternativen zum Brechen der Regeln sind zum einen strategisch geschickte Verhandlungen um Ausnahmen, zum anderen die Möglichkeit der Mitgestaltung von Regeln.

Neben den *formalen Regeln* ist der Alltag bestimmt durch *informelle Regeln und Verhaltenscodes* der Jugendlichen untereinander. Dies betrifft z. B. die Hierarchie unter Jugendlichen, die Art, wie Jugendliche sich untereinander Respekt verschaffen, Regeln, wer was wem erzählen darf, und die Wahrung der Privatsphäre. Die Codes werden bei „Neuen“ und bei Konflikten wichtig.

Jugendliche, die zu Hause Regeln vermisst haben oder sich Ruhe und Verlässlichkeit wünschen, bewerten Regeln positiver. Pubertierende und Ältere sehen sich eher eingeengt. Große und „chaotische“ *Gruppen* brauchen mehr Regeln. Familiäre, kleine und kontinuierliche Gruppen können formale Regeln durch Absprachen ersetzen.

(2) Mitentscheidung und Beschwerde

Es gibt in allen Einrichtungen, die an der Interviewstudie teilgenommen haben, Mitentscheidungs- und Beschwerdemöglichkeiten. Die Jugendlichen haben dabei zum einen die formale Ebene von Gremien und Interessenvertretung und strukturelle Veränderungen (z. B. bei Regeln) im Blick. *Die institutionelle Umsetzung von formalen Mitentscheidungsmöglichkeiten* umfasst z. B. Jugendinteressenvertretungen, Kinder- oder Jugendteam, Gruppen- oder HeimsprecherInnen und Gruppenrat oder Jugendforum. In einige Gremien werden gewählte VertreterInnen delegiert, oder es werden Vorschläge der Jugendlichen erfragt und in die Gremien gegeben. Die Jugendlichen kennen diese Möglichkeiten, doch sie unterscheiden sich in ihrer Aktivität, sich bzw. ihre Anliegen in diese Gremien einzubringen. Zum anderen betrifft Mitentscheidung die informellen Kontakte zu den Erziehenden und den Leitungspersonen sowie situative Regelungen. Allgemein verbinden die Jugendlichen mit dem Thema die Gestaltung ihrer persönlichen Alltagswelt nach ihren Vorstellungen und Wünschen. Sie sehen sich überwiegend in der Rolle, „Tipps zu geben“, „Vorschläge zu machen“ oder „Wünsche zu äußern“. Bestimmte grundlegende Regeln können nicht verändert werden, wie z. B. Hausregeln. Die Mitentscheidung betrifft vor allem den persönlichen Bereich wie das Zimmer und dessen Ausstattung, Zimmertausch, Freizeitgestaltung, Schulwechsel oder die Ausstattung der Einrichtung, aber auch das Ampelsystem und die Tagesabläufe. Sie ist umso wichtiger, je mehr persönliche Bereiche betroffen sind. Gewünscht wird eine Mitentscheidung, wer in die Gruppe aufgenommen wird.

Das Spektrum der Beteiligungsformen reicht vom autoritären Setzen von Regeln über ein Wechselspiel von Vorschlägen seitens der Jugendlichen und Beschlüssen der Erziehenden bis hin zu relativ großer Freiheit, Angelegenheiten selbst festzulegen. Die Jugendlichen sind in unterschiedlichem Maß zufrieden mit den Mitentscheidungsmöglichkeiten, je nach ihrer Zufriedenheit mit den Freiräumen im Alltag: Diejenigen, die klare Vorgaben wünschen, sind auch zufrieden mit weniger Mitbestimmung. Andere Jugendliche mit einem hohen Autonomiebestreben sind gegenüber den Mitsprachemöglichkeiten sehr kritisch eingestellt. Älteren wird mehr Einfluss eingeräumt.

Beschwerdemöglichkeiten dienen ebenfalls der Gestaltung und Regelung des Alltagslebens und der Beziehungen untereinander. Die Jugendlichen beschwerten sich, wenn sie etwas „stört“ oder „nervt“ und wenn sie sich ungerecht behandelt fühlen. Ziel ist es dann, das zu „klären“, „eine Lösung mit uns zu finden“. Erwähnt werden als AdressatInnen Vertrauenspersonen, Bezugsbetreuende, Heimleitung, GruppensprecherInnen, aber auch die Jugendinteressenvertretung und/oder ein Kummerkasten. Zum Teil gibt es formal festgelegte Wege der Klärung, wer was an wen weitergibt und wer über die Beschwerde entscheidet. Beschwerdeanlässe sind überwiegend Alltagskonflikte unter den Jugendlichen. Bei unfairem Verhalten von Erziehenden wurden als Optionen das direkte Ansprechen und die Beschwerde bei der Bezugsbetreuerin/dem Bezugsbetreuer, einer Vertrauensperson oder der Heimleitung genannt.

Beschwerdewege werden in einigen Interviews als unproblematische Regelungsroutinen dargestellt. In anderen Interviews sind Beschwerden vor dem Hintergrund einer Hierarchie unter den Jugendlichen mit einem Status der Schwäche verbunden: Nur Schwache, die sich keinen Respekt verschaffen und den Beschwerdeanlass nicht selbst regeln können, beschwerten sich. Es wird ein Gegensatz gesehen zwischen „sich beschweren“ versus „direkt zum Erzieher gehen oder zum Kind, bei dem einen was stört“. Die Beschwerde kann auf die Person zurückfallen, die sich beschwert, und „Streitereien“ auslösen.

Eine anonyme Beschwerde wäre hier eine Lösung, doch in der Konsequenz ebenso wenig ohne Probleme. Eine anonyme Beschwerde gilt möglicherweise genauso als Zeichen der Schwäche, denn wer direkt mit den Erziehenden reden kann, braucht keine anonyme Beschwerdemöglichkeit.

Beschwerdemöglichkeiten werden danach bewertet, wie mit einer Beschwerde umgegangen wird und ob sie Folgen hat. Ein Kriterium ist, ob die Jugendlichen „ernst genommen“ werden und ob ihnen zugehört wird. Nicht alles kann geändert werden, nicht alles ist sinnvoll und machbar – diese Grenzen werden durchaus gesehen, aber dann sollte es, so ein Interviewter, erklärt werden. Mit zunehmendem Alter und häufigen Aktivitäten außerhalb der Einrichtung nimmt der Bedarf an Partizipation ab.

Dadurch, wie mit Mitentscheidungen und Beschwerden umgegangen wird, drücken sich vor allem die grundsätzliche Umgangskultur *der Einrichtung* und die Dynamik in den Gruppen aus. Insbesondere Hierarchien unter Jugendlichen mit Starken und Schwachen machen Beschwerdemöglichkeiten wichtig, gehen aber auch mit Problemen einher.

(3) Kommunikationskultur

Kommunikationsmöglichkeiten und -fähigkeiten sind sehr wichtig für die Prävention von Gewalt und sexuellem Missbrauch. Deren Einschränkung beinhaltet ein Risikopotenzial. Dem Sprechen speziell über Sexualität wird ein eigener Abschnitt gewidmet (siehe Punkt 6).

Insgesamt berichteten die Jugendlichen von einer guten Kommunikationskultur. Die Jugendlichen zeigen sich in den Einzelinterviews und Gruppendiskussionen als kommunikativ, kompetent und reflektiert, wobei die Mädchen sich sprachlich besser ausdrücken können.

Unter den Jugendlichen ist das Reden als persönlicher und privater Austausch wichtig und verbunden mit vertrauensvollen Beziehungen. Die Mitteilung eines Geheimnisses kann ein Vertrauens- und damit Freundschaftsbeweis sein, der Verrat ein „Vertrauensbruch“. „Nicht mit jemandem reden“ und „Ignorieren“ charakterisieren eine schlechte Beziehung und werden auch als Form von Mobbing erwähnt, die insbesondere Mädchen zugeschrieben wird. Negativ erwähnt werden auch „lästern“, „unfreundlich reden“, „Lügen verbreiten“ oder „flüstern“, „tuscheln“.

Nicht mit jedem wird über alles geredet. Manches wird „nur“ oder „noch nicht einmal der besten Freundin erzählt“. Die kommunikative Offenheit ist unterschiedlich und reicht vom offeneren Reden bis zu großer Zurückhaltung. Eine ähnliche Bandbreite findet sich bei den Personen, mit denen man reden kann: mit allen, mit bestimmten Freunden und Freundinnen oder mit niemandem in der Gruppe. Das zentrale Kriterium ist dabei *Vertrauen*, wobei in unterschiedlichen Gruppen ein unterschiedliches Maß an Vertrauen wahrgenommen wird. Das Vertrauen bezieht sich darauf, dass Dinge nicht „weitergetratscht“ werden und Geheimnisse nicht öffentlich bekannt gemacht werden.

Bei der *Kommunikationskultur mit Erwachsenen* spielen die Vertrauenserziehenden (und deren Alter und Geschlecht) eine besondere Rolle. Auch hier gibt es eine Bandbreite von unterschiedlichen Ausgestaltungen der Kommunikation, sowohl was die Bereiche, über die geredet wird, angeht als auch die Offenheit. Einige reden mit den Betreuenden, insbesondere mit dem Bezugsbetreuer, „über alles“, andere nur bei „wirklichen Problemen“. Es gibt zum einen eine problemlose kommunikative Durchlässigkeit der beiden Welten der Jugendlichen und der Erwachsenen und zum zweiten eine Abschottung der beiden Welten. Hier wird den Erziehenden möglichst wenig erzählt, weil sie ohnehin schon „zu viel“ wissen und mit dem Wissen die Jugendlichen kontrollieren wollen (was nicht heißt, dass sie nicht Ansprechpersonen sind, wenn es „schlimm wird“). Sie „müssen nicht alles mitbekommen“ und Dinge „gehen sie nichts an“.

Auch hier gibt es unterschiedliche *Ebenen des Redens*: Es gibt das allgemeine „Reden“ im Kontext von Partizipation, das auch das „Klären“ bei Konflikten umfasst. Außerdem gibt es die Ebene, über persönliche Probleme und Schwierigkeiten zu reden. Dies wird abhängig von der Beziehung zu Bezugsbetreuenden bzw. Vertrauenserziehenden dargestellt: „wo wir dann auch Beziehungen halt aufbauen können“. Die Beziehung muss *wertschätzend* sein („verstehen“, „ernst genommen“ werden), *verlässlich* („immer da“, „haben immer Zeit“, „immer eine Person, an die wir uns fest wenden können“), *vertrauensvoll* (man muss sich „sicher fühlen“ und „vertrauen“), *individuell* („sie kennen einen“, „wissen Bescheid“, man kennt sie gut und lange, da ist jemand, der „auf MICH als Einzeln [mehr] guckt als auf die Gruppe“) und *aufmerksam* („merken, wenn es einem nicht gut geht, und fragen, was los ist“). Einige Jugendliche sehen Vertrauen als reziprok: Auch die Erziehenden müssen den Jugendlichen vertrauen. Eine solche Vertrauensbeziehung kommt nicht in allen Interviews zur Sprache. Manche Jugendliche vertrauen den Erziehenden nicht, „weil man genau weiß, die müssen das den andern Erziehern sagen“.

Da Gewalt und sexueller Missbrauch sensible und tabuisierte Erfahrungen sind, wurden zwei Dilemmata abgefragt: Einmal ging es darum, von einem Peer ein Geheimnis zu erfahren, das man eigentlich weitererzählen müsste. Für einige Befragte ist das Schweigegebot ein hochrangiger Wert („ich würde mir lieber die Hand abhacken“), andere verweisen auf die sozialen Folgen des „Vertrauensbruchs“ („man verliert sogar den besten Freund dadurch“). Eine weitere Gruppe schlägt Lösungen vor wie Entschuldigung, Klärung oder den Versuch, die betreffende Person zu überreden, sich selbst den Erziehenden zu offenbaren. Andere diskutieren Kriterien, wann man ein Geheimnis trotz Schweigeverpflichtung weitererzählen soll, z. B. wenn Gefahr für die Person besteht, wenn man nicht helfen kann oder jemand abhauen möchte.

Als weiteres Dilemma wurden für die Befragung Beispiele von Verbotsüberschreitungen (z. B. von Schutzregeln) konstruiert, die belastende Folgen haben. Die Interviewten wurden gefragt, ob sie Überschreitungen eingestehen oder aus Angst vor Strafe verschweigen würden. Die Diskussionen geben einen Einblick in ein recht angstfreies Verhältnis: Überwiegend wird die Position eingenommen, dass man es lieber freiwillig sagen sollte, denn „es wird locker geklärt“ und die Strafen sind zu akzeptieren („meistens ist die Strafe gar nicht so schlimm [...] geht schnell vorbei“), oder der Fehler lässt sich mit einer Wiedergutmachung „ausbügeln“. Nur wenige Jugendliche votieren dafür, Verbotsüberschreitungen zu verschweigen.

Für die Ausgestaltung der Kommunikationskultur spielen das Alter und Geschlecht der Jugendlichen, deren kommunikative Kompetenzen, aber auch Merkmale der Gruppenzusammensetzung und schließlich die Umsetzung des pädagogischen Konzeptes der „Vertrauenspersonen“ eine Rolle. Ältere Jugendliche klären viel untereinander, sie brauchen Kommunikation mit Erwachsenen weniger.

(4) Konflikte und Mobbing

In den Interviews und Gruppendiskussionen nehmen Gewalt und Mobbing der Jugendlichen untereinander, die teilweise auch Erziehenden verborgen bleiben, und Rivalitäten mit anderen Gruppen einen großen Raum ein. Allen ist bekannt, dass Erziehende nicht schlagen dürfen (zu Konflikten mit Erziehenden: siehe Beschwerdemöglichkeiten).

Bei diesem Thema treten die Gruppenunterschiede deutlich hervor. Das Spektrum der Konflikthaftigkeit des Alltags reicht von „Hier gibt es keine Opfer“ bis zur Beschreibung von ständigen körperlichen Auseinandersetzungen. Ein Thema sind Provokationen, „Anstiften“, Eskalationen und, wenn Grenzen überschritten werden, das Umschlagen von Spaß in Ernst. Jungen wie Mädchen „rasten“ oder „ticken aus“, „drehen durch“ und beginnen „im Affekt“ eine Schlägerei. Für eine Jungengruppe folgen diese Darstellungen dem Muster der Herstellung einer Hierarchie unter Männern nach dem Kriterium der körperlichen Überlegenheit (was auch die Erzieher einbezieht). Gewalt („dann gibt's einmal aufs Maul“) wird als Mittel gesehen, Ruhe und Respekt herzustellen. Ansonsten wird überwiegend negativ über Gewalt gesprochen. Andere Lösungen für Konflikte, z. B. das „Reden“ oder „Klären“, treten sehr viel deutlicher hervor (siehe auch Partizipation und Beschwerde).

Unterschiede gibt es bezogen auf die *Haltung zu Mobbing*. Es gibt *akzeptierende und legitimierende Positionen*, die Mobbing als „normal“, „natürlich“ und als „Spaß“ darstellen. „Jemand ist immer der Dumme [...], man kann nicht immer nett sein“, „es gibt immer eine Person, die nicht dazugehört, die wird gemobbt“, „einen Rangniedersten sozusagen wie in der Tierwelt gibt's auch (...), es macht jeder Mensch“. Gegenposition ist die *strikte Absage*: Mobbing „geht gar nicht“ und „jeder braucht ein Zuhause, wo er sich wohlfühlt“.

Bei einer mittleren Position wird Mobbing zwar verurteilt, aber *subtilere Formen von „schlechter Behandlung“ werden toleriert*, gelten als in der Gruppe üblich oder werden heruntergespielt. Das, was die Gruppe macht, wird nicht als Mobbing betrachtet, sondern nur als „Ausschließen“, „Ausgrenzen“, „ein bisschen Hin- und Her-Ärgern“, „Beleidigen“ oder „Ignorieren“. „Jetzt halt nur Angezicke und, ja, und da wird der eine oder andere mal geschubst und gesagt so: Halt’s Maul, verpiss dich, und so was. Aber jetzt so [lachend] gemobbt wird nicht [alle lachen]“. Die subtilen Formen sind „nicht so stark, dass man es Mobbing nennt“, und Mobbing „beginnt erst, wenn der Spaß aufhört.“ Subtile Formen treffen jeden, sind wechselseitig und passieren „mal“. Wesentlicher Kontext von Mobbing sind die Gruppenbeziehungen: Gemobbt werden die, die unten stehen, die unbeliebt sind, die erst neu da sind und die keine attraktiven Besitztümer haben, und es gilt „alle gegen einen“. Eine starke Hierarchie bedeutet auch, dass Gruppenmitglieder unter Druck gesetzt werden können mitzumachen („anstacheln“, Komplizenschaft) und dass Schweigen erzwungen wird. Umgekehrt gibt es da, wo keine Hierarchie besteht und alle gleich sind, kein Mobbing. Die Hierarchie kann flexibel sein, wenn Allianzen unter Jugendlichen nicht starr sind, wenn das Streiten und das Vertragen sich abwechseln und wenn sich immer ändert, wer am Rande steht.

Unterschiedlich ausgeprägt ist auch die Fähigkeit, sich in das Opfer einzufühlen und dessen Perspektive einzunehmen. Diese Fähigkeit kommt eher bei den Mädchen vor. Mädchen berichten auch eher über eigene Opfererfahrungen, stehen zu anderen Opfern und wollen helfen. Die Gegenposition gibt dem Opfer selbst die Schuld und legitimiert Mobbing: Das Opfer wird gemobbt, weil es sich nicht wehrt, weil es provoziert und geärgert hat, sodass es nun zurückgeärgert wird: „Wenn man halt anders nicht lernen will, muss man’s halt auf diesem Weg lernen.“

Die Jugendlichen gehen unterschiedlich defensiv oder offensiv mit erfahrener Gewalt um, das heißt sie reagieren mit Rückzug und holen keine Hilfe, oder sie sprechen über ihr Gewalterlebnis, wehren sich und holen Hilfe (siehe Beschwerdemöglichkeit).

Lässt sich Mobbing vermeiden? Bei „Zoff“ oder Mobbing gehen andere Jugendliche oder Erziehende „dazwischen“. Den Erziehenden kommt eine große Bedeutung zu, weil sie zu Hilfe gerufen werden und weil ihre Anwesenheit als Kontrolle wirkt. Die Skeptischen wenden allerdings ein, dass Erziehende nicht immer hinschauen können und auch dann, wenn sie „dazwischengehen“, eine „schlechte Grundhaltung“ dem Opfer gegenüber nicht verändern können.

Während die Vorstellung, Mobbing sei normal, impliziert, dass man Mobbing nicht verhindern kann, überlegen andere ernsthaft Strategien für den Umgang damit. Dazu gehören Projekte, eine Beschäftigung mit dem Thema in der Gruppe oder empfindliche Sanktionen für die ganze Gruppe. Mobbing scheint aber in die Strukturen einiger Gruppen so tief eingelassen, dass Skepsis gegenüber solchen Herangehensweisen überwiegt. Dabei gibt es als Gegenbeispiel die Interviews und Diskussionen, die sagen: Bei uns gibt es keine Opfer.

Das Alter bzw. die Dauer, die eine Person in der Einrichtung lebt, spielt eine Rolle für das Risiko, gemobbt zu werden. Mädchen mobben anders als Jungen, eher mit Lästern und Ignorieren. Jugendliche aus Einrichtungen der Behindertenhilfe sind sensibilisierter gegenüber dem Thema Gewalt und Mobbing, vertreten eine strikere Ächtung der Gewalt und suchen eher Hilfe. Den größten Einfluss haben grundsätzlich die Gruppenkonstellation und das Gruppenklima, insbesondere die Hierarchie unter den Jugendlichen, die über Einschüchterung Schwächerer hergestellt wird.

(5) (Schutz der) Privatsphäre

Interview- und diskussionsübergreifend zeigt sich, dass die Privatsphäre für die Jugendlichen wichtig ist. Es gibt Unterschiede hinsichtlich der Ermöglichung einer Privatsphäre („ich darf meine Privatsphäre haben“ vs. „es gibt keine Privatsphäre“) sowie hinsichtlich des Umgangs damit (anklopfen müssen/Grenzen setzen dürfen vs. Jugendliche und/oder Erziehende kommen ungefragt herein). Die Jugendlichen haben insgesamt ein sehr ähnliches Verständnis davon, was ihre Privatsphäre kennzeichnet. So ist Privatsphäre für sie verbunden mit einem Rückzugsraum, mit persönlichen Gegenständen und Geheimnissen. Es geht um das sensible Thema der Überschreitung von Grenzen.

Privatsphäre als Rückzugsort: Die Jugendlichen wünschen sich einen Rückzugsort, wenn es ihnen schlecht geht, wenn sie „eigene Zeit, eigene Ruhe“ brauchen, wenn sie alleine oder ungestört mit einer Person sein möchten oder wenn sie ungestört telefonieren möchten. Dabei ist es wichtig, dass sie die Kontrolle darüber haben, ob jemand in diesem Raum ist und wer. So wünschen sie ein eigenes Zimmer und einen eigenen Zimmerschlüssel und möchten selbst über das „Eindringen“ anderer in den Rückzugsort entscheiden können. Ein ungewolltes Eindringen wird als (Zer-)Störung der Privatsphäre, „Bedrohung“ oder totale Kontrolle betrachtet und ist dementsprechend mit negativen Emotionen („grantig“, genervt, „würd ich mich extrem aufregen“, „verpiss dich aus meinem Zimmer“) und teilweise mit Hilflosigkeit verbunden („man weiß nicht, wohin man sich zurückziehen soll“). Wird der Wunsch nach Rückzug nicht akzeptiert, reagieren manche Jugendliche auch mit anderen Formen des Rückzugs („gehe ein bisschen da am Waldrand spazieren“, „kann mich auch mit anderen Sachen zurückziehen, mit Musik, mit Sport, mit Malen, mit Schreiben“).

Privatsphäre als persönliche Gegenstände: Persönliche Gegenstände sind ein wichtiger Teil der Privatsphäre („wissen unsre ganzen Sachen auswendig“). Der eigene Besitz („meine Sachen“, „mein Zeug“) fungiert auch als Statussymbol und Hierarchiemerkmal. Zu den persönlichen Gegenständen zählen Klamotten, technische Geräte (Handy/Smartphone, Anlage, Spielkonsole), Geld oder (Liebes-)Briefe. Die Jugendlichen zeigen auf, dass es wichtig ist, dass ihnen und nicht anderen die Kontrolle über diese persönlichen Gegenstände obliegt. Das Handy oder Smartphone hat für die Jugendlichen hierbei einen herausragenden Stellenwert. Die von Erziehenden als Schutzmaßnahme gedachte Kontrolle der Nutzung des Internets per Handy wird von den Jugendlichen besonders kritisiert. Für sie ist das Handy ein subjektiv besonders bedeutsamer Gegenstand („es ist ja unser persönlicher Gegenstand – als ob sie uns heute Nacht unsere Haarbürsten abnehmen“). Das Handy wurde selbst oder durch Angehörige finanziert, und die Jugendlichen wissen, dass eine Kontrolle „nicht rechtens“ ist. Neben der Kontrolle von privaten Gegenständen oder des Zimmers durch Erziehende werden auch die unerlaubte Nutzung, das Klauen oder das Kaputtmachen dieser Gegenstände durch andere Jugendliche als subjektiver Kontrollverlust erlebt und problematisiert.

Der Kontrollverlust löst Wut („ausflippen“, „angeschrien“, „bin ich ausgerastet“) und Unsicherheit aus mit der Folge von Misstrauen gegenüber anderen. Als Konsequenz dieses Vertrauensverlusts setzen manche Jugendliche selbst verstärkt Kontrollmaßnahmen ein („alles so mit Pfeilen aufgestellt, dass sie nicht in mein Zimmer kommen“) oder resignieren („Pech“ gehabt, „können die Erzieher dann aber auch nix machen, weil wenn es weg ist, dann ist es weg“ – vor allem dann, wenn persönliche Gegenstände sich nicht ausfindig machen lassen).

Geheimnisse als Form der Privatsphäre: Als Teil der privaten Sphäre werden auch Geheimnisse betrachtet, insbesondere Geheimnisse in privaten und intimen Angelegenheiten. Rückfragen von Erziehenden werden von einigen Jugendlichen als unangenehm („peinlich“) gewertet (siehe Punkt 6: Sexualität). Dabei sind nicht die sensiblen Bereiche generell ein Tabuthema, sondern vielmehr möchten die Jugendlichen selbst bestimmen, was sie wem erzählen und wer etwas von ihren Privatangelegenheiten erfährt (siehe Punkt 3: Kommunikation). Hierbei zeigt sich besonders deutlich der Zwiespalt zwischen Schutz des Einzelnen durch Kontrolle vs. Schutz seiner Privatsphäre durch die Wahrung der persönlichen Grenzen, die sich dann jedoch der pädagogischen Kontrolle entzieht.

Dieses Thema ist weitgehend unabhängig von Alter und Geschlecht. Zentrale Faktoren sind hier neben strukturellen Aspekten wie Zimmerverteilung oder eigener Schlüssel die Gruppenzusammensetzung und die Alltagsstrukturierung – etwa die fehlende eigenständige Verfügungsmöglichkeit über die zeitliche Planung.

(6) Der Umgang mit Sexualität

Sexualität ist ein brisantes, aber auch sensibles Thema, welches aus Schutzgründen auch innerhalb der Einrichtungen stärker als andere Themen kontrollierend gehandhabt wird. Dabei lassen sich aus den Erzählungen der Jugendlichen Unterschiede in der Intensität und in der Art der Kontrolle durch Betreuende ausmachen. So gibt es zum einen Jugendliche, die von einem durch pädagogische Fachkräfte fest eingehaltenen Regelkatalog berichten. Diese Regeln können sich von festgelegten Besuchszeiten, „anklopfen“, „die Tür muss halt immer [...] so einen Spalt offen bleiben und Rollläden hoch und die Decke weg“ bis hin zu einem Verbot gruppeninterner Beziehungen erstrecken. Daneben berichten Jugendliche davon, dass es zwar Regeln gibt, aber Erziehende „jetzt nicht stören oder so“ oder „ganz locker“ mit diesen Regeln umgehen.

Ob und unter welchen Kontrollmaßnahmen Liebe und Sexualität von den Jugendlichen in der Einrichtung gelebt werden können, hängt vor allem vom Alter der Jugendlichen ab, vom institutionellen Konzept, dem Einverständnis der für die Jugendlichen verantwortlichen Personen (Vormünder, Eltern, Erziehenden etc.) und dem „Vertrauen“ der Erziehenden in die Jugendlichen. Dennoch wird eine vorhandene Option, den Freund oder die Freundin mitzubringen und/oder dort gemeinsam übernachten zu können, sowie ein „lockerer“ Umgang durch Erziehende nicht immer genutzt, vor allem weil es keine „Privatsphäre hier“ gibt und andere Gruppenmitglieder, vor allem jüngere Kinder, stören („keine Ruhe“). Dies oder ein Verbot von sexuellen Beziehungen in der Einrichtung führen dazu, dass Sexualität eher außerhalb der Einrichtung gelebt wird.

Dass Sexualität ein sensibler Bereich ist, bringen die Jugendlichen durch eine sehr differenzierte und begründete Auswahl der Ansprechpersonen zum Ausdruck. Neben Gruppenmitgliedern und Erziehenden können hierbei Peers von außen oder auch Familienmitglieder als Ratgebende fungieren. Die Jugendlichen möchten sich „sicher“ fühlen und „Vertrauen“ haben. An wen sie sich wenden, hängt zudem von der erwarteten Qualität der Tipps ab („ich will natürlich [...] schlaue Ratschläge“) sowie von dem Thema.

Innerhalb des Heimes haben die Jugendlichen zumeist unter den Gruppenmitgliedern Vertrauenspersonen, an die sie sich wenden können. Es gibt auch Jugendliche, die mit allen Gruppenmitgliedern das Thema Sexualität besprechen („klar, wir erzählen uns das immer alle“, „ganz offene Kiste“). Dagegen sprechen andere Jugendliche gar nicht mit MitbewohnerInnen („hier frag ich bestimmt keinen“), weil diese „jünger“ sind, „halt andere Geschmäcker“ haben oder die Beziehung ins „Lächerliche“ ziehen.

Die Jugendlichen wählen auch bestimmte Erziehende aus, mit denen sie über Sexualität sprechen können. Häufig sind dies Vertrauens- oder Bezugserziehende. Es gibt jedoch auch Jugendliche, die „mit den Betreuern noch nie darüber geredet“ haben. Bei der Auswahl der Ansprechpersonen spielt bei einigen der Jugendlichen das gleiche Geschlecht der pädagogischen Fachkraft sowie das Vertrauensverhältnis eine wichtige Rolle. Einige Jugendliche haben bestimmte Erwartungen an die Haltung der Erziehenden. So sollen die Fachkräfte „offen“ sein, auf einen „achten“, „Freiraum lassen“, die Jugendlichen „ernst“ nehmen und Geheimnisse akzeptieren. Mehrere Jugendliche sagen, dass sie über sehr intime Sachen ungern mit den Erziehenden sprechen möchten: „Wenn ich jetzt zum Beispiel das erste Mal mit einer Freundin geschlafen habe oder so, dann geh ich eher zu den Jugendlichen.“ Nachfragen und sich wiederholende Aufklärungsversuche durch Erziehende werden als „peinlich“ und nervig wahrgenommen. Positiver bewertet wird hingegen ein sexualpädagogisches Projekt. Gespräche anderer Gruppenmitglieder über Sexualität werden von den Jugendlichen teilweise als zu offensiv und offen problematisiert: „Über so Sachen reden wir eigentlich auch nicht, grad wegen den kleinen Kindern.“ Daher ist die Frage wichtig, inwiefern Jugendliche selbst im Umgang mit dem Thema Sexualität in den Einrichtungen Grenzen setzen wollen.

Eng verknüpft mit dem Aufzeigen von Grenzen im Bereich Sexualität ist die Frage nach sexuellem Missbrauch in Einrichtungen. Die meisten Jugendlichen sagen, sexuelle Übergriffe von BewohnerInnen oder Erziehenden kämen nicht vor. Aber ein Jugendlicher berichtet von Grenzüberschreitungen durch einen anderen Mitbewohner: „Manchmal wird der [Name des Mitbewohners] rotzfrech und fängt an zum Beispiel an die Genitalien zu greifen [...], und ich hab das zum Beispiel gar nicht gerne.“

Für den Umgang der Jugendlichen mit dem Thema Sexualität spielen eine offene und wenig Druck ausübende Kommunikation, Vertrauenspersonen eines Geschlechts ihrer Wahl innerhalb und/oder außerhalb der Einrichtung sowie die Wahrung von Grenzen und das Zugestehen von Privatsphäre eine wesentliche Rolle. Ältere Jugendliche erleben den Umgang mit Sexualität eher als „locker“, was wohl auch mit den rechtlich erweiterten Möglichkeiten, die in das institutionelle Konzept einfließen, zusammenhängt.

(7) Bilanz: Risiken und Schutz in spezifischen Konstellationen von Person, Gruppe und Einrichtung

Insgesamt zeigt sich ein sehr positives Bild im Umgang mit Regeln, der Etablierung von Partizipation, in der Ausgestaltung der Kommunikation und beim Umgang mit Konflikten, Mobbing, Privatsphäre und Sexualität. Dabei ist daran zu erinnern, dass Einrichtungen befragt wurden, die an der *BuFo*-Fortbildung teilgenommen haben, und dass die Grenzen der Mittelbarkeit auch in der Interviewsituation gelten. Im Folgenden sollen Schlussfolgerungen für Risiken von Übergriffen und für Schutzkonzepte der Einrichtungen gewonnen werden.

Autonomiewünsche und Rebellion können damit einhergehen, dass Jugendliche **Schutzregeln** provokativ brechen und Risiken eingehen. Die altersabhängige Fähigkeit zur Selbstverantwortung und die Einsichtigkeit, Eindeutigkeit und Altersangemessenheit von Regeln spielen eine Rolle dafür, ob *Schutzregeln* akzeptiert werden.

Bei der Aushandlung von Regeln haben diejenigen einen Vorteil, die sich gut durchsetzen können. Kleinere und Schwächere befürworten striktere Regeln. Größere und „chaotische“ Gruppen brauchen ein stärkeres Regelkorsett. Wenn Regeln nicht vermittelt und an „den Kleinen“ ausgerichtet werden, entsteht Widerstand. Regeln sind einsichtiger, wenn Jugendliche an deren Formulierung beteiligt waren.

Mitbestimmung ist insbesondere in den persönlichen Dingen wichtig, hat aber Grenzen. **Beschwerdemöglichkeiten** sind in Gruppen bzw. Einrichtungen mit stark ausgeprägten Hierarchien unter den Jugendlichen besonders wichtig, weil sie Schwache schützen und ihnen den Zugang zu Unterstützung öffnen können. Gleichzeitig sind sie in gerade diesen Kontexten schwierig zu nutzen, weil die Gruppe ein Schweigen der Schwachen erzwingen kann.

Die **Kommunikationskultur** unter den Jugendlichen ist Teil der Beziehungen untereinander. Hier geht es um die Frage, wer wem vertraut und mit wem befreundet ist. Nicht nur die Art einer Person, Beziehungen einzugehen und zu kommunizieren, ist relevant, sondern auch die Institutionalisierung von Vertrauenspersonen unter den Erziehenden. Die Jugendlichen machen die Bereitschaft, sich anzuvertrauen, an Kriterien auf der Ebene der Beziehungsqualität fest: unter anderem Vertrauen, Verlässlichkeit, Exklusivität.

Jugendliche haben ihre eigene kommunikative Welt, die Erziehenden auch. Das Verhältnis zwischen beiden kann kommunikativ durchlässig oder abgeschottet sein. In einer durchlässigen Struktur weiß eine Person unter den Erziehenden viel über den/die Jugendliche/-n und kennt diese/-n gut. In einer abgeschotteten Struktur wird (bestimmten) Erziehenden möglichst wenig erzählt, weil sie vor allem als Kontrollierende wahrgenommen werden. Beide Formen können sich partiell überschneiden.

Sowohl auf der Ebene der Jugendlichen untereinander als auch im Verhältnis zwischen Erziehenden und Jugendlichen taucht das Thema der Schutzwürdigkeit von Geheimnissen auf. Erziehende wollen wissen, um zu schützen. In einem Bereich, über den sie nichts oder wenig wissen, können Risiken liegen. Altersabhängig wollen Jugendliche aber auch nicht alles erzählen. Sie wollen, dass ihnen Selbstverantwortung zugestanden wird und dass sie ihrerseits Vertraulichkeit beanspruchen dürfen.

Schutzkonzepte sollten altersangemessen die kommunikative Offenheit von Jugendlichen fördern. Kontinuität und Vertrauen in der Gruppe sowie ein pädagogisches Konzept der Vertrauenspersonen und der Erziehenden fördern die Mitteilungsmöglichkeiten.

Im Bereich von **Mobbing und Umgang mit Konflikten** liegen Risiken in der Normalität von gewaltförmigen Umgangsweisen und in der fehlenden Empathie für Opfer unter den Jugendlichen. Beides wird vor allem dann ein Risiko, wenn zugleich Beschwerdemöglichkeiten und Vertrauenspersonen nicht vorhanden sind oder nicht genutzt werden können. Einen Schutz bieten Jugendliche, die sich auf die Seite der Opfer stellen und „dazwischengehen“, sowie Erziehende als Kontrollierende, als Streitschlichtende und als diejenigen, die der Regel „Keine Gewalt, keine Ausgrenzung“ Gültigkeit verschaffen und ebenfalls „dazwischengehen“ und klären.

Wesentliche Risikomerkmale sind starke und starre Hierarchien unter Jugendlichen, z. B. verbunden mit Einschüchterungen von Schwächeren, Druck auf Gruppenmitglieder zum „Mitmachen“ und Mutproben, wie sie in besonderen Männlichkeitskulturen zu finden sind. Möglich sind Hierarchien aber auch unter Mädchen. Fehlende Begleitung bei der ersten Eingewöhnung neuer Gruppenmitglieder, fehlende kommunikative Einbindung von Jugendlichen sowie Abschottung gegen Erwachsene stellen ebenfalls Risiken dar. Das gilt auch, wenn die Gruppenzusammensetzung wenig oder gar keine Homogenität hinsichtlich des Entwicklungsstands aufweist, was es schwierig macht, eine vertrauensvolle Ebene herzustellen. Kinder und Jugendliche brauchen Personen, die gleiche Interessen und Sorgen teilen.

Die **Privatsphäre** in Form von individuellem Raum und persönlichem Besitz hat eine sehr große Bedeutung für die Jugendlichen. Beim Thema Privatsphäre werden vor allem Grenzüberschreitungen angesprochen. Probleme entstehen – wie bei Geheimnissen – bei der Wahrung der Kontrolle darüber, wer Zugang zum privaten Bereich bekommt und wer nicht. Die Kontrolle über die eigene Privatsphäre zu bewahren ist daher eine wichtige Übung, um auch die persönliche Integrität in anderen Bereichen sowie die eigenen Grenzen schützen zu können. Hier zeigt sich aber, dass Privatsphäre aufgrund von räumlicher Enge und unzureichender Durchsetzung entsprechender Regeln nur unzureichend gewährt wird. Andere Hinderungsgründe sind beispielsweise fehlende Sensibilität insbesondere jüngerer Gruppenmitglieder oder kontrollierende Zugriffe der Erwachsenen.

Im Zusammenhang mit **Sexualität** stehen Schutzregeln und die Ermöglichung von sexuellen Erfahrungen gegeneinander. Die Verlagerung von sexuellen Erfahrungen in den Raum außerhalb der Einrichtung, die fehlende Möglichkeit, mit Erziehenden über die Erfahrungen zu sprechen, sowie fehlende Aufklärung bergen Risiken. Verstärkt wird dies durch eine mangelhafte Kommunikationsfähigkeit in Bezug auf Sexualität, sowohl aufseiten der Jugendlichen als auch aufseiten der Erwachsenen.

Insgesamt zeigen die Auswertungen des qualitativen Materials, was bei den Jugendlichen „ankommt“ und was ihre eigenen Wertigkeiten sind. Deutlich wird, dass Schutzkonzepte nicht nur die einzelne Person im Auge haben, sondern auch das Gruppengeschehen einbeziehen sollten. In dem ausführlichen Abschlussbericht, veröffentlicht auf der Homepage der DGfPI, werden die Risiken und Schutzmöglichkeiten von spezifischen Konstellationen von Jugendlichen (Gruppendynamik), Einrichtungskonzepten und Rahmenbedingungen genauer dargestellt.

4.0

Beispiele für
Beratungs-,
Fortbildungs- und
Organisations-
entwicklungsprozesse

4.1 Einleitung

ANNEGRET NAASNER, DGFPI E.V.

52

In diesem Kapitel werden drei Beispiele für Beratungs-, Fortbildungs- und Organisationsentwicklungsprozesse von Fortbildungsfachkräften der *Bundesweiten Fortbildungsoffensive 2010–2014 (BuFo)* abgebildet. Zudem werden die beschriebenen Prozesse aus Sicht der Einrichtungsleitungen kommentiert und dargestellt.

Die Bedarfe, Strukturen, Voraussetzungen und Ressourcen sind von Einrichtung zu Einrichtung unterschiedlich. So gab es teilnehmende Einrichtungen, die bereits Kinderschutzkonzepte, Beschwerdeverfahren und ein sexualpädagogisches Konzept erarbeitet und implementiert hatten und die Maßnahme nutzten, um das Fachwissen aller MitarbeiterInnen auf den aktuellen Stand zu bringen.

Es gab Einrichtungen, die unvollständige Konzepte vorliegen hatten. Diese nutzten die *BuFo* beispielsweise zur Über- bzw. Erarbeitung ihres sexualpädagogischen Konzepts. Und es gab Einrichtungen, die ganz am Anfang standen und durch umfassende Beratung und Qualifizierung durch die Fortbildungsfachkräfte der *BuFo* auf ihrem Weg der Veränderungen begleitet wurden.

Um in dieser Heterogenität auf die individuellen Anforderungen, Möglichkeiten und Grenzen der jeweiligen Einrichtung einzugehen, bedarf es einrichtungsspezifisch erarbeiteter Konzepte sowie einrichtungsspezifischer Begleitung.

Diese Gegebenheiten erklären die unterschiedlichen Herangehensweisen der Fortbildungsfachkräfte bei der Begleitung und Durchführung der jeweiligen Prozesse und machen deutlich, dass es nicht ausreicht, ein standardisiertes Konzept für alle Einrichtungen anzubieten und durchzuführen.



4.2 Theorie trifft Praxis

MARTIN HELMER UND ASTRID-MARIA KREYERHOFF, ZARTBITTER MÜNSTER

4.2.1 Der Start und das Ende

Als Fachberatungsstelle mit nunmehr bald 30 Jahren Erfahrung in der Prävention und Intervention von sexualisierter Gewalt haben wir es sehr begrüßt, dass mit der *BuFo* ein Missstand aufgegriffen und in Form eines bundesweiten Projektes angegangen wurde, dem wir fachlich und inhaltlich schon seit vielen Jahren durch Fortbildung von MitarbeiterInnen und durch Unterstützung der Betroffenen zu begegnen versuchen.

Wir freuen uns, dass wir in diesem Rahmen unsere Expertise einbringen konnten.

Zum Auftakt stellten wir unsere Arbeit in der *Fortbildungsoffensive* im Rahmen einer regionalen Fachveranstaltung mit einem Fachvortrag zum Thema „Missbrauch in Institutionen“ LeiterInnen und Mitarbeitenden aus Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe vor.

In der anschließenden Diskussion konnten wir noch einmal überprüfen, ob wir mit den Standards der Fortbildungen und der Zielrichtung der Inhalte den Möglichkeiten und Grenzen in der Jugendhilfe gerecht werden konnten.

Nun stehen wir am Ende der *Bundesweiten Fortbildungsoffensive* und blicken auf das, was wir gemeinsam mit den Einrichtungen erarbeitet und gelernt haben, welche Wege wir miteinander gegangen sind und welche wir noch gehen werden.

In einer abschließenden Fachveranstaltung zogen wir zusammen mit der Jugendhilfeeinrichtung Oer-Erkenschwick dieses Resümee und diskutierten gemeinsam mit allen Interessierten über die guten, schwierigen und spannenden Aspekte der hinter uns liegenden Arbeit.

Über uns

Wir geben Raum für Orientierung, Mut, Gefühle, Wachstum ...

Unsere Grundsätze: Parteilichkeit – Anonymität – Schweigepflicht

Unsere Angebote: Beratung – Gruppen – Prävention – Fortbildung

Zartbitter Münster e.V. bietet Hilfe und Unterstützung für von sexualisierter Gewalt betroffene Jugendliche ab 14 Jahren, Frauen und Männer an. Wir beraten auch Angehörige und Bezugspersonen. Einzelgespräche oder therapeutische Gruppen bedeuten oft einen ersten Schritt in die Auseinandersetzung mit den gemachten Gewalterfahrungen und öffnen die Perspektive auf einen möglichen Heilungsprozess.

Wir sichern einen schnellen und einfachen Zugang zur Erstberatung durch regelmäßige telefonische Sprechzeiten und Onlineberatung. In Krisensituationen ist eine umgehende Entlastung (außer am Wochenende) möglich.

Vielfältige Präventionsangebote sind ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit, um den Umgang mit dem Thema Sexueller Missbrauch zu erleichtern und Jugendliche und Erwachsene vorbeugend zu stärken.

Zartbitter-muenster.de

Im Folgenden möchten wir einen Überblick über den Aufbau der von Zartbitter Münster durchgeführten Maßnahmen geben. Die konkrete Umsetzung stellen wir am Beispiel der Einrichtung junikum, Gesellschaft für Jugendhilfe und Familie St. Agnes mbH in Oer-Erkenschwick dar und ziehen dann ein abschließendes Fazit zur *Bundesweiten Fortbildungsinitiative*.

4.2.2 Aufbau der von Zartbitter Münster e.V. durchgeführten Maßnahmen

Auftragsverständnis

Da das Curriculum des multiprofessionellen Beirates nicht nur die Fortbildung von MitarbeiterInnen der Einrichtungen vorsieht, sondern auch die Arbeit mit den Leitungskräften, war uns wichtig, unser Auftragsverständnis für uns und die Einrichtungen zu klären.

Wir sind mit folgenden Grundannahmen mit den Einrichtungen in Kontakt getreten:

- ▶ Die Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe wollen sichere Orte für Kinder und Jugendliche schaffen.
- ▶ Durch eigene Motivation und durch die gesetzlichen Vorgaben haben sich die Einrichtungen alle in irgendeiner Weise bereits auf den Weg gemacht.
- ▶ Die Einrichtungen wollen auf diesem Weg mit aktuellem Fachwissen und Know-how unterstützt werden.
- ▶ Sie verpflichten sich dem Rahmenkonzept der *Fortbildungsinitiative* und setzen eigene Ressourcen für die Schulungen der MitarbeiterInnen und für die Beratung der Leitungskräfte ein.

Diese Grundannahmen fließen in die Definition von Auftrag und Rolle ein. Sie haben unsere Haltung sowohl den Mitarbeitenden als auch den Leitungskräften gegenüber klar geprägt. In allen Kontakten mit den Einrichtungen haben wir unser Rollenverständnis klar kommuniziert:

- ▶ Wir sind Anbieter einer großen Fülle von Fachwissen und Know-how.
- ▶ Unabhängig von unseren über die *Fortbildungsinitiative* hinausgehenden Professionen waren wir nur insoweit als Organisationsberater in den Einrichtungen, wie es die Implementierung präventiver Strukturen erforderte.
- ▶ Die Einrichtungen sind jederzeit frei in ihrer Entscheidung, was sie annehmen können und wollen.
- ▶ Die auf Leitungsebene erforderlichen Organisationsentwicklungsschritte werden von uns lediglich aufgezeigt und auf Wunsch im Rahmen der *Bundesweiten Fortbildungsinitiative* oder auch darüber hinaus begleitet.
- ▶ Die Verantwortung für die Umsetzung von Vorschlägen und Konzepten bleibt jederzeit voll und ganz bei der Einrichtung, es sei denn, es gibt begründete Anhaltspunkte dafür, dass die Einrichtung Kindeswohlgefährdungen billigt oder in Kauf nimmt. (Verpflichtung nach § 8a SGB VIII).

Grundprinzipien der Arbeit

Fortbildung zum Thema sexualisierte Gewalt und zu grenzachtendem Umgang macht aus unserer Sicht die Einhaltung bestimmter Grundprinzipien unumgänglich.

Bei der Arbeit mit den unterschiedlichen Zielgruppen in den Einrichtungen war es uns wichtig, die Grundprinzipien unserer Arbeit in der Beratungsstelle einzuhalten. Sie sind für uns nicht nur im Umgang mit den Menschen wichtig, sondern fließen auch in die Haltung ein, die wir in den Fortbildungen vermitteln wollen.

WERTSCHÄTZUNG

Für uns ist es selbstverständlich, den MitarbeiterInnen und Leitungskräften einer Einrichtung Wertschätzung für ihre Arbeit, für ihre Bereitschaft zum Lernen und zur Auseinandersetzung entgegenzubringen. Dies geschieht unabhängig davon, ob wir einer Meinung sind oder ob wir uns fachlich über bestimmte Inhalte oder Schritte auseinandersetzen. Unsere Wertschätzung drückt sich z. B. darin aus, dass wir pünktlich beginnen und aufhören, um die Zeitressourcen der Einrichtung nicht zu überschreiten; wir hören zu, formulieren ein deutliches Interesse an der fachlichen Meinung der Mitarbeitenden und Leitungspersonen und unterstützen sie in ihren Ideen. Wir achten darauf, dass die Teilnehmenden in den Fortbildungen und Leitungsberatungen gut versorgt werden, z. B. durch angemessene Pausen nach höchstens 1,5 Stunden und anderes. Ebenso drücken wir unsere Wertschätzung verbal aus, indem wir Lob und Anerkennung aussprechen.

Dieses Grundprinzip löst nicht selten Irritationen in den Einrichtungen aus, da der Alltagsblick meist geprägt ist von Druck, Unerledigtem und dem diagnostisch-defizitorientierten Blick auf die Kinder und Jugendlichen. Die von vielen Mitarbeitenden mit Herzblut geleistete Arbeit erscheint selbstverständlich und reicht nie aus; allenfalls die Kinder und Jugendlichen erfahren Wertschätzung.

So mussten einige Einrichtungen den wertschätzenden Umgang miteinander und mit uns erst noch üben. Üben heißt, nicht beliebig über unsere Zeit verfügen, zuhören und sich von einer konsumierenden Haltung verabschieden. In einigen Fällen zeigt die unzureichende Versorgung mit funktionsfähigem Arbeitsmaterial, ausreichenden Getränken und Snacks die mangelnde Wertschätzung für uns als Fortbildungsfachkräfte.

VERSCHWIEGENHEIT

Selbstverständlich haben wir unsere Schweigepflicht den Einrichtungen gegenüber ernst genommen und keinerlei Informationen über die Fortbildungen und die Organisationsprozesse nach außen getragen.

Aber auch innerhalb der Einrichtung sind wir mit den Äußerungen der Mitarbeitenden und der Leitungspersonen verschwiegen umgegangen. Da wir in den Einrichtungen angeregt haben, einen parallelen Prozess auf der MitarbeiterInnenebene und der Leitungsebene zu starten, haben wir beiden Ebenen zugesichert, dass sie sich frei äußern können und nur Informationen an die andere Ebene weitergegeben werden, die anonym und abgesprochen sind.

Zu den klaren Rahmenbedingungen gehörte aber auch, dass im Falle eines Verdachts auf Kindeswohlgefährdung, der im Zuge der Zusammenarbeit deutlich wurde, ein entsprechendes Verfahren nach § 8a SGB VIII eingeleitet werden würde.

PROZESSORIENTIERUNG / BEDÜRFNISORIENTIERUNG

Auf Grundlage dieser Arbeitsprinzipien und bedingt durch das Rollenverständnis, mit dem wir die Aufträge der einzelnen Einrichtungen angenommen haben, wurden die Arbeitskonzepte für Leitungspersonen und MitarbeiterInnen entwickelt.

Leitfragen auf der Einrichtungsebene waren:

- ▶ Wo steht die Einrichtung im Prozess, bezogen auf präventiv wirkende Strukturen, wie können wir die Einrichtung positiv unterstützen?
- ▶ Wo sollen und wollen wir neue Impulse setzen?
- ▶ Welche Bedürfnisse haben Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene?

Leitfragen auf der Ebene der MitarbeiterInnen waren:

- ▶ Welches Fachwissen wird benötigt?
- ▶ Wie können Reflexionsprozesse unterstützt werden?
- ▶ Was brauchen die MitarbeiterInnen, um die präventiven Strukturen im Arbeitsalltag umzusetzen und Kontinuität zu gewährleisten?
- ▶ Welche Bedürfnisse haben Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene?

PARTIZIPATION

Die Orientierung an den Bedürfnissen der Einrichtung und der MitarbeiterInnen war auch die Grundlage dafür, Partizipation als einen zentralen präventiven Baustein auf allen Ebenen umzusetzen. Ein grenzachtender Umgang ist nur dann möglich, wenn alle Menschen der jeweiligen Einrichtung beteiligt sind. Deshalb waren die Fortbildungen stark interaktiv geprägt, Frontalunterricht wurde vermieden. Wie stark sich Wissensvermittlung, Wissenserfahrung und Selbstreflexion abwechselten, war immer davon abhängig, welche Wünsche und Bedarfe die Teilnehmenden anmeldeten und/oder was aus unserer professionellen Sicht notwendig war.

Ebenso wichtig war uns die Beteiligung aller Ebenen am Gesamtprozess. Dies möchten wir im Folgenden anhand der Struktur der Gesamtfortbildung darstellen.

4.2.3 Der Aufbau der Gesamtfortbildung

Ziel der Zusammenarbeit mit den Institutionen war es, sowohl die Beratungen auf Leitungsebene als auch die Schulungen der MitarbeiterInnen im Sinne der Partizipation und einer gemeinsamen präventiven Haltung zu gestalten und zu verzahnen.

Unter präventiver Haltung verstehen wir:

- ▶ grenzachtenden Umgang auf allen Ebenen und untereinander
- ▶ bewussten und transparenten Umgang mit notwendigen/unvermeidbaren Grenzüberschreitungen
- ▶ wertschätzenden Umgang mit Fehlern, Unsicherheiten und Fragen (Fehlerfreundlichkeit)
- ▶ Förderung von Selbstreflexion und die Bereitschaft dazu.

Die oben beschriebene Gestaltung und Verzahnung der Gesamtmaßnahme findet sich im folgenden Aufbau wieder:

- ▶ Klärung von Zielen und Wünschen der Leitungskräfte der Einrichtung, Vorstellung der Ziele der *Bundesweiten Fortbildungsoffensive*
- ▶ Rollenklärung
- ▶ Klärung des Selbstverständnisses

Auftragsklärungsgespräch auf Leitungsebene



Information über die Gesamtfortbildung für alle Mitarbeitenden der Einrichtung durch die Leitung oder gemeinsam mit Zartbitter Münster e.V

- ▶ Bestandsaufnahme in Bezug auf die Implementierung präventiver Strukturen

Beratungstag auf Leitungsebene



Ergebnisse



- ▶ Information über die Gesamtschulung, falls notwendig
- ▶ Klärung von Bedarfen
- ▶ prozessorientierte Schulung zu Fachwissen und Selbstreflexion

Schulungstage für Mitarbeitende



Ergebnisse



- ▶ Zusammenfassung der bisherigen Ergebnisse und Planung weiterer Schritte

Abschlussberatung auf Leitungsebene

Aufbau der Gesamtfortbildung

Inhalte der Beratung auf Leitungsebene

Die Beratungen auf Leitungsebene hatten zum Ziel, den Entwicklungsprozess der jeweiligen Einrichtung in Bezug auf eine präventive Grundhaltung und präventive Strukturen zu begleiten.

Dabei war die Zusammensetzung des Leitungsgremiums abhängig vom Leitungsverständnis innerhalb der Einrichtungen.

Um Klarheit zu erhalten über die präventive Haltung der Einrichtung und um weitere Entwicklungsziele formulieren zu können, waren folgende Fragen leitend:

- ▶ Was bedeutet präventive Haltung für die Einrichtung?
- ▶ Welche Werte und Normen liegen ihr zugrunde?
- ▶ Worin drückt sich diese Haltung strukturell aus?
Wie zeigt sich diese Haltung für Außenstehende, welche Signale sollen gesetzt werden?

Die Bearbeitung der Fragen wurde in unterschiedlicher Intensität gemeinsam mit uns als Beratenden geführt oder aber nur begonnen und außerhalb der Beratung weitergeführt. Bei der Entscheidung über die jeweilige Form sind die Einrichtungen von uns empfehlend begleitet worden.

In der Beratung wurde zu den präventiv wirkenden Strukturen *Beschwerdemanagement*, *Partizipation*, *Prävention*, *Verfahrensweisen*, *Nachsorge-/Rehabilitationskonzept* und *Sexualpädagogisches Konzept* gearbeitet. Hier waren die Leitfragen:

- ▶ Was haben wir schon?
- ▶ Was wünschen wir uns/brauchen wir noch?
- ▶ Was muss getan werden, um das zu erreichen?

Für die sich aus den beiden Arbeitseinheiten ergebenden Entwicklungsaufgaben wurde ein Bearbeitungsplan aufgestellt, für dessen Umsetzung wir Empfehlungen ausgesprochen haben. Am Ende der Gesamtfortbildung bildete dies – zusammen mit den Wünschen und Ideen aus den MitarbeiterInnenschulungen – die Grundlage einer abschließenden Bewertung des Prozesses und der weiteren Planung.

Formen und Inhalte der Fortbildungen

Die Einrichtungen, in denen wir die Fortbildungen angeboten haben, unterschieden sich stark in Bezug auf ihre Größe und auf die Zusammensetzung der Kinder, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen. Entsprechend unterschiedlich waren auch die Formen und Inhalte der Fortbildungen.

FORMEN UND ZEITRAHMEN DER FORTBILDUNGEN

Die Struktur der Fortbildungen für MitarbeiterInnen reichte von der Schulung ein und derselben Gruppe über mehrere Tage zu unterschiedlichen Inhalten (Multiplikatorenschulung) bis hin zu Fortbildungen für verschiedene Gruppen mit jeweils denselben Inhalten. Ebenso gab es Variationen aus beiden Modellen. In sehr kleinen Einrichtungen konnten meist alle Mitarbeitenden geschult werden. Die Anzahl der Fortbildungstage bewegte sich zwischen drei und sieben Tagen.

INHALTE DER FORTBILDUNGEN

Die Inhalte der Fortbildungen können unterteilt werden in zwei Themenschwerpunkte. In einem Schwerpunkt finden sich für alle Gruppen wiederkehrende Bausteine zu: *Daten, Zahlen, Fakten, Psychotraumatologie und Traumapädagogik* sowie *Dynamik und Folgen von sexueller Gewalt*.

Im anderen Themenschwerpunkt waren inhaltlich feste Bestandteile: *Formen und Dynamik von Missbrauch in Institutionen und Verfahrensweisen, präventive Haltung in der Arbeit* sowie die oben beschriebenen *präventiven Bausteine*.

Darüber hinaus bestand die Möglichkeit, weitere Themenwünsche der Teilnehmenden mit einzubeziehen. In Absprache wurden die Ergebnisse, die die Haltung und die präventiven Bausteine betreffen, in zusammengefasster und stets in anonymisierter Form in die Entwicklung auf Leitungsebene eingebunden.

Fortbildung von nichtpädagogischen MitarbeiterInnen

Kinder und Jugendliche leben auch in der stationären Jugendhilfe in einem familienähnlichen Beziehungskontext. Als Vertrauenspersonen suchen sie sich Menschen nach unterschiedlichen Kriterien aus, doch selten nach der Qualifikation. So sind häufig die Hauswirtschafterin oder der Hausmeister wichtige Personen, die Geborgenheit und Sicherheit vermitteln und so als Vertrauenspersonen herangezogen werden.

Über Fachwissen zur Dynamik und zu den Folgen von sexualisierter Gewalt verfügen diese meist nur durch langjährige Berufserfahrung oder private Erfahrungen. Ebenso wenig kennen sie ihre Rolle bei der Aufdeckung von Übergriffen innerhalb der Einrichtung und sind hierarchisch untergeordnet.

Um auf dieser Ebene Personen als weitere mögliche Ansprechpersonen zu qualifizieren, wurden sie ebenfalls in die Fortbildungen eingebunden. Je nach Größe der Einrichtungen nahmen sie entweder gemeinsam mit den pädagogischen MitarbeiterInnen teil oder wurden als eigene Gruppe fortgebildet.

Die Resonanz darauf war durchweg positiv und hat allen MitarbeiterInnen dieser Ebene ein erhöhtes Maß an Sicherheit gegeben. Zudem war es ein sehr unterstützendes Element in Bezug auf eine gemeinsam gelebte präventive Haltung.

Besonders wichtig war für diese MitarbeiterInnen, dass sie sich – manchmal zum ersten Mal – für ihre Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen wertgeschätzt und in ihrer Rolle anerkannt fühlten.

4.2.4 Die Durchführung der Bundesweiten Fortbildungsoffensive im *junikum*, Oer-Erkenschwick

Auftragsklärungsgespräch

Im Oktober 2011 fand in Oer-Erkenschwick das Auftragsklärungsgespräch für die geplante Teilnahme des *junikum* – Gesellschaft für Jugendhilfe und Familien, St. Agnes an der *Bundesweiten Fortbildungsoffensive* statt. Beteiligt waren VertreterInnen der Leitungsebene und der Gruppenleitungsebene. Die Jugendhilfeeinrichtung *junikum* verfügt über ca. 100 Plätze und etwa 100 MitarbeiterInnen.

Ein Mitarbeiter von Zartbitter Münster stellte das Modellprojekt ausführlich vor, und gemeinsam wurde den Bedürfnissen der Einrichtung gemäß die Struktur der Zusammenarbeit festgelegt: Den Anfang sollte ein Beratungstag auf Leitungsebene bilden, dem sollten sieben Fortbildungstage für eine feste Gruppe von pädagogisch Mitarbeitenden folgen, ergänzt durch einen Fortbildungstag für nichtpädagogische Mitarbeitende. Zum Abschluss wurde – entsprechend der „Klammerstruktur“ – ein weiterer Beratungstag auf Leitungsebene geplant.

Der erste Beratungstag auf Leitungsebene

Der erste Beratungstag auf Leitungsebene fand im Januar 2013 in den Räumlichkeiten des *junikums* in Oer-Erkenschwick statt. Die unterschiedlichen Leitungsebenen von Geschäftsführung über pädagogische Leitung, Bereichsleitungen bis hin zu Gruppenleitungen waren mit insgesamt acht Personen vertreten.

Schwerpunkte in dieser Runde waren die ausführliche Darstellung der *BuFo*, ein Kurzvortrag zum Thema „Missbrauch in Institutionen“ und damit verbunden die Vorstellung der präventiv wirkenden Strukturelemente. In der anschließenden Kleingruppenarbeit wurden die einzelnen Strukturelemente (vgl. Punkt 4.2.3) auf ihr Vorhandensein in der Einrichtung hin untersucht, und die Zufriedenheit damit wurde abgefragt. Dann wurde gesammelt, ob und in welcher Form sie ergänzt oder erweitert werden müssen.

Darüber hinaus wurden mögliche Inhalte oder auch Schwerpunkte für die Fortbildungsreihe angedacht und festgelegt wie Grundlagen zum Thema Sexualisierte Gewalt oder Pädagogischer Umgang mit sexuell missbrauchten Kindern oder Prävention mit der Betonung auf präventiver Haltung (vgl. auch 4.2.3). Besonders wichtig war den Teilnehmenden die Integration von präventiven Elementen in den pädagogischen Alltag hin zu einer Kultur der Achtsamkeit im Sinne eines grenzachtenden pädagogischen Umgangs aus präventiver Haltung heraus (vgl. 4.2.3)

Die Fortbildungstage

Die sieben Fortbildungstage (Februar bis Juni 2013) wurden von 20 MitarbeiterInnen des *junikums* genutzt. Durch eine Informationsmail der Präventionsbeauftragten des *junikums* waren die MitarbeiterInnen über die Gesamtmaßnahme im Bilde. Wunsch der Leitung war die freiwillige Teilnahme mindestens eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin aus jeder Gruppe als MultiplikatorIn. Die Fortbildungsinhalte wurden im Rahmen von Teamsitzungen/Teamtagen an die KollegInnen weitergegeben.

Bei den Fortbildungen waren zwei Bereichsleitungen und mehrere Gruppenleitungen, außerdem MitarbeiterInnen aus den unterschiedlichen Gruppen (Junits) der Einrichtung mit dabei. In Übereinstimmung mit unseren Grundsätzen wurde die Akzeptanz der Teilnahme von Führungskräften am ersten Fortbildungstag in deren Abwesenheit abgefragt. Darüber hinaus wurde mit allen TeilnehmerInnen Vertraulichkeit insoweit vereinbart, dass über die Inhalte der Fortbildung hinaus keinerlei Informationen innerhalb und außerhalb der Einrichtung weitergegeben werden dürfen.

Entsprechend den Planungen sowohl des Auftragsklärungsgesprächs als auch des ersten Beratungstages auf Leitungsebene waren die einzelnen Schwerpunktthemen der Fortbildungstage:

- ▶ Grundlagen zum Thema sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche
- ▶ Konfliktfelder für HelferInnen, wenn sich ein Kind anvertraut
- ▶ Übergriffe unter Kindern und Jugendlichen/Geschwisterincest
- ▶ Pädagogischer Umgang mit sexuell missbrauchten Kindern und Jugendlichen/Traumapädagogik/Elternarbeit
- ▶ Prävention/präventive Haltung
- ▶ Verfahrensweisen im Umgang mit sexualisierter Gewalt
- ▶ Sexualisierte Gewalt in Institutionen.

Exemplarisch soll an dieser Stelle auf den zweiten Fortbildungstag mit dem Titel „Konfliktfelder für HelferInnen“ genauer eingegangen werden:

Um an den vorhergegangenen Fortbildungstag anzuknüpfen und Bezug zum Thema herzustellen, wurde nach einer Anfangsrunde („Wie geht es mir? Gibt es noch offene Fragen oder Anmerkungen zum letzten Mal?“) das Märchen „Allerleirauh“ der Gebrüder Grimm vorgelesen, und im Gespräch mit den Teilnehmenden wurden daraus Grundzüge der Psychodynamik von Betroffenen erarbeitet. Die benannten Gefühle und vor allem Ambivalenzen wurden am Flip-Chart visualisiert.

Mithilfe einer fiktiven Regieanweisung („Ein 14-Jähriger kommt aus dem Besuchswochenende und erzählt Ihnen im Abenddienst, dass er am folgenden Wochenende nicht wieder zu seiner Ursprungsfamilie fahren möchte: Der Lebensgefährte seiner Mutter fasse ihn so komisch an ...“) wurden die Teilnehmenden in Kleingruppen geschickt, um in einem Rollenspiel diese Gesprächssituation nachzuempfinden und sich darin auszuprobieren. Nach Auswertung der gespielten Gesprächssituation („Was ist hilfreich gewesen? Was eher schwierig?“) wurden neben den unmittelbar am Gespräch Beteiligten (Opfer und Pädagoge/Pädagogin) auch noch die mittelbar Beteiligten wie die Leitung der Einrichtung, die KollegInnen, die Familie des Betroffenen, die anderen BewohnerInnen und auch Jugendamt/Staatsanwaltschaft mit deren Erwartungen an den Helfer/die Helferin und darüber hinaus die eigenen Ansprüche an sich selbst thematisiert und in einer weiteren Kleingruppenarbeit näher analysiert. Anschließend wurden wiederum in der Großgruppe die Ergebnisse in Form von auf Moderationskarten notierten Gefühlen, Erwartungen und Wünschen gesammelt, die von den mittelbar und unmittelbar Beteiligten an die Gesprächssituation gestellt werden. Sehr schnell und eindrücklich wurde deutlich, dass diese Erwartungen nicht von einer einzelnen Person erfüllt werden können.

So wurden an dieser Stelle erste Maßgaben zum Umgang mit dem Thema sexueller Missbrauch entwickelt. Parallel dazu wurde ein persönliches bzw. individuelles Entlastungssystem für jede/-n Teilnehmende/-n erarbeitet. Erste Schritte für institutionelle Verfahrensweisen im Umgang mit sexuellen Übergriffen unter Kindern/Jugendlichen, Missbrauch durch MitarbeiterInnen und Missbrauch, der außerhalb der Institution stattgefunden hatte, wurden besprochen.

Die neu gewonnenen Erkenntnisse konnten jetzt noch einmal in simulierten Gesprächssituationen im Rahmen von Kleingruppenarbeit ausprobiert werden. Anschließend fand ein Austausch darüber statt.

Mit einer Abschlussrunde mit Zufriedenheitsfrage endete dieser zweite Fortbildungstag.

Auch an den weiteren Fortbildungstagen wurde in dieser und ähnlicher Form gearbeitet: abwechselnd in Klein- und Großgruppenarbeit, unterbrochen von fachlichen Inputs des Fortbildners mit unterschiedlichen Methoden. Am letzten Fortbildungstag mit dem Thema „Missbrauch in Institutionen“ wurde analog zum ersten Beratungstag auf Leitungsebene ein Kurzvortrag gehalten (vgl. 4.2.4). Anschließend wurden in Kleingruppenarbeit – eingeteilt nach den unterschiedlichen präventiv wirkenden Strukturelementen nach Enders & Eberhardt (2007) – die vorhandenen institutionellen Strukturen analysiert und auf den Bedarf von Ergänzungen und Erneuerungen hin untersucht, um die Ergebnisse am Abschlusstag in anonymisierter Form auf die Leitungsebene zu transferieren.

Die Fortbildung für nichtpädagogische MitarbeiterInnen

An diesem Fortbildungstag nahmen 19 MitarbeiterInnen teil. Sie gehörten dem kaufmännischen Bereich, der Verwaltung, der Haustechnik, dem Fahrdienst und der Hauswirtschaft an.

Nach der Vorstellungsrunde der Teilnehmenden und der Vorstellung der *BuFo* wurde als Einstieg mithilfe von bunten Papierbögen, die gestalterisch zu bearbeiten waren, das Thema „Was habe ich mit sexualisierter Gewalt und den Folgen zu tun?“ näher beleuchtet.

Nach der Benennung von Zahlen, Daten und Fakten zum Thema Sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche wurde zunächst eine Definition dieser Gewaltform erarbeitet. Außerdem ging es um Kriterien zur Einschätzung sexualisierter Gewalt. Schwerpunktthemen waren im Folgenden der Umgang mit sexuell missbrauchten Kindern und Jugendlichen und die präventive Haltung im Arbeitsalltag der Teilnehmenden. Fragen und supervisorischen Anliegen wurde Raum gegeben.

Der zweite/abschließende Tag auf Leitungsebene

Für diesen abschließenden Tag, an dem die Teilnehmenden des ersten Tages auf Leitungsebene anwesend waren, hatte Britta Kleine, Präventionsbeauftragte und Bereichsleitung im *junikum*, eine Präsentation über die in der Fortbildung bearbeiteten Themen und die Arbeitsergebnisse zum Thema präventiv wirkende institutionelle Strukturen vorbereitet.

Unter Achtung der Schweigepflicht gegenüber den Teilnehmenden der Fortbildung (siehe 4.2.2) berichteten Britta Kleine und der Fortbildner abwechselnd von der guten Beteiligung und hohen Motivation der Mitarbeitenden sowie vom Umgang mit den Themen und den unterschiedlichen Bearbeitungsmethoden.

Das Hauptaugenmerk dieses Tages lag auf dem Stand der präventiv wirkenden institutionellen Strukturen nach der Einschätzung der Mitarbeitenden, die an der Fortbildung teilgenommen hatten. Die Folien der Präsentation zu diesem Thema waren eingeteilt in die Kategorien:

- ▶ Was gibt es bei uns?
- ▶ Wie geht es mir damit?
- ▶ Was brauchen wir noch?

In der Diskussion über diese Ergebnisse wurde deutlich, dass Grundlagen der präventiv wirkenden Strukturen existieren und – auch nach Einschätzung der Mitarbeitenden – weiterentwickelt werden müssen. In einem weiteren Schritt wurden ModeratorInnen aus der Leitungsebene benannt, die zur Weiterentwicklung der einzelnen präventiven Bausteine Arbeitsgruppen bildeten, bestehend aus MitarbeiterInnen und Führungskräften. Für die jeweiligen Arbeitsaufgaben wurden unterschiedliche Zeiträume festgelegt.

4.2.5 Abschluss der Arbeit mit junikum und Ausblick

Sowohl auf der Leitungs- als auch auf MitarbeiterInnenebene war die Zusammenarbeit mit junikum geprägt von Wertschätzung und großem Interesse an der Weiterentwicklung im Sinne der Bundesweiten Fortbildungsoffensive. Die Wertschätzung kam bereits durch das Zurverfügungstellen von geeigneten Räumlichkeiten, eine gute Versorgung mit Getränken und Snacks und vor allem durch die Haltung dem Fortbildner gegenüber zum Ausdruck. (Herzlichen Dank dafür und für die aktive Teilnahme am Jour Fixe bei Zartbitter Münster im November 2014 als Abschluss der Bundesweiten Fortbildungsoffensive auf Beratungsebene.)

Der Entwicklungsprozess und die Erarbeitung eines sexualpädagogischen Konzepts für die Einrichtung hatte schon vor Beginn der Teilnahme an der BuFo begonnen und wird fortgesetzt. Die Entwicklung und Implementierung der präventiv wirkenden institutionellen Strukturen schreitet weiter voran.

Darüber hinaus ist angedacht, in Kooperation von junikum und Zartbitter Münster weitere Fortbildungen zum Thema Sexualisierte Gewalt für MitarbeiterInnen anzubieten.

4.2.6 Fazit

Zusammenfassend bleibt festzustellen, dass es nicht nur innerhalb der jeweiligen Einrichtungen notwendig ist, weiter an dem Thema zu arbeiten, um sichere Räume für Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene zu schaffen. Damit dies gelingen kann, müssen die Rahmenbedingungen für die Einrichtungen verändert werden.

Folgende Anregungen möchten wir an dieser Stelle geben:

- ▶ Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe sollten mehr Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommen, um als fachlichen Auftrag neue Konzepte zu entwickeln, wie mit betroffenen und auch mit übergreifigen Kindern und Jugendlichen umgegangen werden kann.
- ▶ Damit diese Konzepte umgesetzt werden können, muss die Entwicklung und Implementierung finanziert werden. Eine Überprüfung von Gruppenkonzepten auf Wirtschaftlichkeit reicht nicht aus und ist eventuell sogar kontraproduktiv.
- ▶ Externe Supervision sollte Standard in allen Einrichtungen und gesetzlich verpflichtend sein, da die notwendige (Selbst-)Reflexion der Leitungskräfte und der MitarbeiterInnen nicht mit internen Beratungen gewährleistet werden kann.

Ein besonderes Augenmerk möchten wir noch auf die spezielle Situation in Behindertenhilfeeinrichtungen legen:

Viele Einrichtungen haben Plätze für Kinder, Jugendliche und Erwachsene, die aufgrund ihrer besonderen Situation als Schutzbefohlene gelten. Für diese gelten die Schutzbestimmungen des Kinderschutzgesetzes nicht, es gibt aber auch keine analogen Bestimmungen. Eine weitere Schwierigkeit ist die Umsetzung präventiver Strukturelemente auf der Ebene der Personalführung. PädagogInnen, die mit erwachsenen Schutzbefohlenen arbeiten, brauchen kein erweitertes Führungszeugnis bzw. haben auch keine Möglichkeit, ein solches zu bekommen. Nach Aussagen vieler MitarbeiterInnen in den Einrichtungen und auch der Leitungskräfte steht ihnen gesetzlich keines zu.

So kommt es dazu, dass in derselben Einrichtung unterschiedliche Signale und Maßstäbe angelegt werden, was zu Unsicherheit auf der Leitungs- und Personalebene führt und zu großer Unklarheit bei den BewohnerInnen und Eltern.

Beim Blick zurück auf die vier Jahre des Modellprojektes ziehen wir dennoch ein positives Fazit, da die *Bundesweite Fortbildungsoffensive* Raum und Zeit geschaffen hat, um fachliche Kooperationen zu stärken. Wir wissen, dass die (Weiter-)Entwicklung einer grenzachtenden Kultur in Einrichtungen Arbeit und Zeit kostet, dass sie jedoch auch Freude macht und die Qualität des Arbeitens und Lebens in einer Einrichtung verändert.



LITERATUR

Enders, U., & Eberhardt, B. in: Deutsches Rotes Kreuz (2007). Expertise Schutz von Jugendlichen in der Jugendsozialarbeit vor Grenzverletzungen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. http://rmhserver2.netestate.de/koop_jsa/media/raw/DRK_EXPERTISE_1.pdf [13.01.2013]

Mareike Cabell, Gruppenleitung Junikum:

Umsetzung und Wirksamkeit

Ein Jahr nach der *Bundesweiten Fortbildungsoffensive* im 1. Halbjahr 2013 wirkt die Schulung innerhalb der Gruppen wie auch in der Gesamteinrichtung weiterhin nach.

Rückmeldungen der Mitarbeitenden machen deutlich, dass die erweiterten Kompetenzen im Alltag in Haltung und Handlung übergegangen sind und authentisch ihre Anwendung finden.

Die Mitarbeitenden haben an Sicherheit in Krisensituationen gewonnen, und im Fall von sexuellen Grenzverletzungen wurden strukturierte Vorgehensweisen entwickelt. Darüber hinaus hat sich die Achtsamkeit im Umgang mit Täterstrategien erhöht. Dies wird als deutlicher Zugewinn im pädagogischen Arbeitsfeld benannt.

„Wie gestalten wir die Duschsituationen?“ – „Wer ist der neue Mitarbeitende, der die Kinder zur Schule begleitet?“ – „Wie kann eine Belegung im Doppelzimmer gestaltet werden?“

Diese und viele weitere Themen werden täglich durch das Team, aber auch von Kindern und Jugendlichen sensibler betrachtet und diskutiert.

Ein geschärfter, dennoch reflektierter Blick findet sich im pädagogischen Alltag wieder und bildet einen Schulterchluss zum achtsamen Miteinander im Rahmen der Selbstverpflichtungserklärung (vgl. Arbeitshilfe zum Grenzachtsamen Umgang, für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten. Herausgeber: Geschäftsstelle der Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfen in der Diözese Münster AGE, 2013).

Britta Kleine, Bereichsleitung Pädagogik:

Umsetzung auf Leitungsebene

Wesentlich für die Bundesweite Fortbildungsoffensive war, dass diese von der Geschäftsleitung gewünscht und unterstützt wurde. 16 bis 18 Mitarbeitende des Junikums konnten über etwa sechs Monate an der Fortbildung teilnehmen.

Von Beginn an war zu spüren, dass sich ein hohes Maß an Sensibilität entwickelte und sich eine Haltungsänderung bei den Teilnehmenden, aber auch in deren Teams vollzog. Dies wurde durch das Fortbildungskonzept, welches ein ausgewogenes Verhältnis von Theorie und Praxis hatte, erleichtert.

Als besonders wertvoll empfanden auch die Hauswirtschaftskräfte, Fahrer und Hausmeister den Schulungstag.

Nach der Fortbildung und der Abschlussveranstaltung mit dem Leitungsteam des Junikums wurden weitere Arbeitsschritte geplant und zum Teil bereits umgesetzt.

Neben Krisenfahrplänen für den Umgang mit Grenzverletzungen wurden die Inhalte der Bundesweiten Fortbildungsoffensive in das Inhouse-Fortbildungskonzept aufgenommen, welches alle neuen Mitarbeitenden durchlaufen.

Wir erachten es als zentral für eine nachhaltige Implementierung, dass vonseiten aller Leitungskräfte die Bereitstellung von Ressourcen erfolgt und im weiteren Verlauf der Veränderungsprozess auf der Ebene der Geschäftsleitung angeregt und begleitet wird – dies hat im Junikum eindeutig Wirkung gezeigt!

4.3 Auf dem Weg zum sicheren Ort

KATRIN HILLE UND MAREN KOLSHORN, FRAUEN-NOTRUF E.V.
BERATUNGS- UND FACHZENTRUM SEXUELLE UND HÄUSLICHE GEWALT GÖTTINGEN
HOLGER MÖHLECKE, EVANGELISCHE JUGENDHILFE OBERNJESA

66

Über uns

Der Frauen-Notruf e.V. Göttingen, Beratungs- und Fachzentrum sexuelle und häusliche Gewalt (im Folgenden Fachzentrum) wurde 1988 gegründet.

Im Team arbeiten aktuell sechs Fachberaterinnen als Teilzeitkräfte. Sie sind Diplom-Psychologinnen, Diplom- und Sozial-Pädagoginnen und Diplom-Sozialwirtinnen. Jede Mitarbeiterin hat mindestens eine mehrjährige therapeutische oder beraterische Zusatzausbildung absolviert (Gestalttherapie, Gesprächstherapie, Traumatherapie u.a.). Alle verfügen über langjährige Erfahrung in der Arbeit zu den Themen Gewalt gegen Frauen und Kinder. Das Team wird ergänzt durch eine Juristin und eine Kollegin, die für Verwaltungs- und Geschäftsführungsaufgaben zuständig ist.

Das Beratungszentrum hat verschiedene Arbeitsschwerpunkte. Es wendet sich zum einen an Frauen, die von sexualisierter oder Partnerschaftsgewalt betroffen sind. Als sogenannte BISS (Beratungs- und Interventionsstelle gegen Gewalt) nimmt die Beratungsstelle im Rahmen des Gewaltschutzgesetzes nach Polizeieinsätzen zu häuslicher Gewalt auch aktiv Kontakt zu betroffenen Frauen auf und bietet ihnen Unterstützung an. Zum anderen richtet sich das Beratungsangebot an professionelle und private Bezugspersonen von gewaltbetroffenen Frauen und Kindern. Ein weiterer Arbeitsbereich ist die Kinder- und Jugendberatungsstelle phoenix. Ihr Angebot richtet sich an Mädchen und Jungen, die von häuslicher Gewalt unter den Eltern (mit) betroffen sind, selbst Partnerschaftsgewalt (als Jugendliche) oder sexualisierte Gewalt erfahren.

Als Fachzentrum bietet der Frauen-Notruf e.V. Schulungen für verschiedene Zielgruppen an, Institutionencoaching zu Kinderschutzkonzepten und Präventionsveranstaltungen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene.

www.frauen-notruf-goettingen.de

www.phoenix-goettingen.de

Die *Evangelische Jugendhilfe Obernjesa (EJO)* ist ein großer Jugendhilfeträger mit unterschiedlichen Standorten in Niedersachsen und Sachsen, an denen mehr als 400 junge Menschen und ihre Familien auf der Grundlage der §§ 27 ff. SGB von ca. 250 MitarbeiterInnen betreut und begleitet werden. Das Leistungsangebot umfasst Wohn- und Tagesgruppen, Intensivpädagogische Schultagesgruppen, flexible ambulante Hilfen und therapeutische Angebote.

Am Modellprojekt nahmen die niedersächsischen Standorte mit ca. 180 Mitarbeitenden teil. Die EJO entschied sich, über das Kontingent des Modellprojekts hinaus auf eigene Kosten weitere Schulungen durchzuführen, um das gesamte Personal zu erreichen. So entstand eine intensive Zusammenarbeit, die sich von 2012 bis 2014 erstreckte und im Sinne der Nachhaltigkeit auch darüber hinaus fortgeführt werden wird.

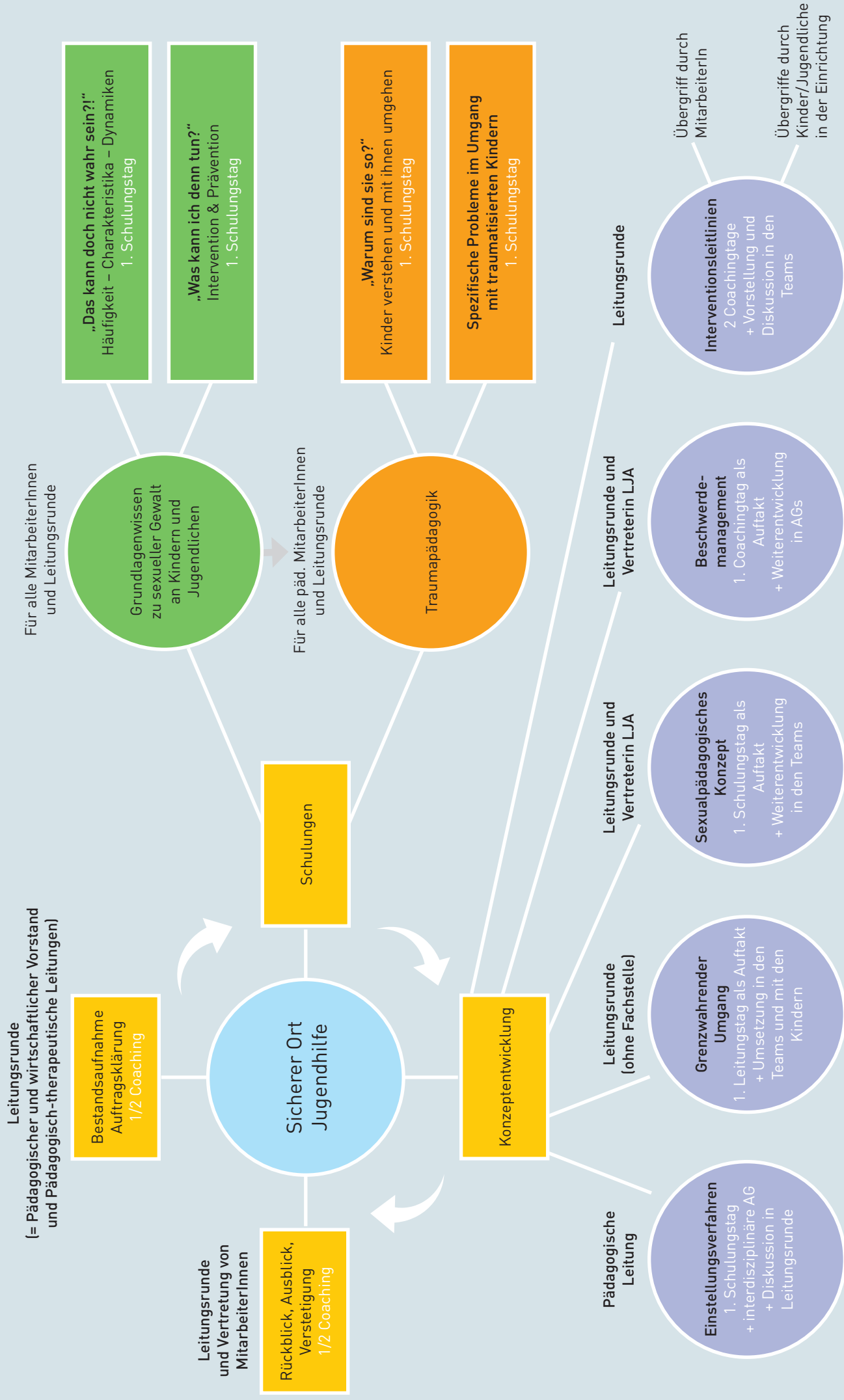
4.3.1 Bestandsaufnahme und Auftragsklärung

In einem ersten ausführlichen Gespräch im Februar 2012 mit dem pädagogischen und dem wirtschaftlichen Vorstand und den Pädagogisch-Therapeutischen Leitungen (PTL) der einzelnen Bereiche nahm das Fachzentrum unter der Fragestellung „Wo steht die Einrichtung in Bezug auf das Thema sexualisierte Gewalt?“ eine Bestandsaufnahme vor und erörterte, was die Einrichtung erreichen könnte. Dabei wurde eine große Bereitschaft deutlich, sich intensiv mit der Thematik sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen zu befassen und hierfür umfangreiche – vor allem zeitliche, aber auch real-finanzielle – Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Spürbar war zudem ein großer Druck, die Vorgaben des Bundeskinderschutzgesetzes – welches gerade in Kraft getreten war – möglichst bis Ende des gleichen Jahres umzusetzen. Die MitarbeiterInnen des Fachzentrums sprachen sich jedoch dafür aus, sich Zeit für die Entwicklung der Konzepte zu nehmen, statt Konzepte schnell zu „stricken“. Nur so sei eine ausreichende Praxistauglichkeit zu erreichen. Dies stieß auch bei der zuständigen Aufsichtsbehörde auf positive Resonanz.

Bei einem zweiten Leitungscoachingtermin im September 2012 wurde dann ein konkreter Fahrplan bis Ende 2014 aufgestellt. Es wurde vereinbart, bis dahin ein Präventionskonzept mit folgenden Bestandteilen zu entwickeln und umzusetzen:

- ▶ Schulung aller MitarbeiterInnen und der Leitung zu Grundlagenwissen und Handlungskompetenzen
- ▶ Entwicklung von Handlungsleitlinien für vermutete Fälle von sexualisierter Gewalt
- ▶ Installation eines Beschwerdemanagements
- ▶ Erarbeitung eines sexualpädagogischen Konzepts
- ▶ Thematisierung grenzwahrenden Umgangs in allen Bereichen der Einrichtung
- ▶ Entwicklung von Konzepten für die Personalauswahl.

Auf dem Weg zum
sicheren Ort



Aus Sicht der EJO

war eine Meldung in der örtlichen Presse der Anstoß für diesen Prozess: Das Fachzentrum Frauen-Notruf e.V. berät regionale Jugendhilfeeinrichtungen zum Thema „Prävention von sexuellem Missbrauch“. Schnell waren sich Vorstand und Bereichsleitung darin einig, eine der Mitarbeiterinnen für 1 Stunde in die wöchentliche Leitungskonferenz einzuladen ... Überrascht waren wir dann davon, dass aus Sicht des Fachzentrums für „diesen ersten(?) Termin“ mindestens 4 Stunden notwendig seien.

Wir ahnten noch nicht, dass daraus eine derart zeit- und kostenintensive Schulung des gesamten Personals über mehrere Jahre werden würde und dass wir uns mit dieser ersten Einladung bereits „auf den Weg“ gemacht hatten, auf dem wir uns als Einrichtung immer noch befinden.

4.3.2 Schulungen

Beginnend im August 2012 wurde das gesamte Personal der EJO aus Tagesgruppen, Wohngruppen, den ambulanten Diensten und der Förderschule E/S geschult. Alle Führungskräfte und pädagogischen Fachkräfte nahmen teil.

Die ersten beiden Schulungstage (Grundlagen) richteten sich an alle pädagogischen und nichtpädagogischen Mitarbeitenden (Hausmeister, Verwaltung, Hauswirtschaft, Fahrdienst).

Die Tage drei und vier (Traumapädagogik) an das pädagogische Personal und die Leitung. Das Einbeziehen der nichtpädagogischen Kräfte in die ersten beiden Fortbildungstage stieß bei allen Beteiligten auf positive Resonanz. Die KollegInnen selbst fühlten sich wertgeschätzt und gleichzeitig ermutigt, ggf. Beobachtungen, die auf sexualisierte Gewalt hindeuten könnten, mitzuteilen.

Ziel der Schulungen war neben der Vermittlung von Grundlagenwissen und der Erarbeitung von Handlungskompetenzen die Entwicklung und Stärkung einer präventiven Haltung, die es ermöglicht, sexualisierte Gewalt zu erkennen, kompetent zu reagieren und präventiv pädagogisch zu arbeiten. Dazu gehörte die Auseinandersetzung mit eigenen Haltungen und Vorurteilen und auch mit persönlichen Ressourcen. Die „schwarze Wolke“, die in der Regel – auch bei pädagogischen Fachkräften – über dem Thema schwebt, sollte abgebaut und die Sorge vor falschem Handeln genommen werden. Um diese Ziele zu erreichen, wurden die Veranstaltungen in Gruppen mit maximal 20 Personen durchgeführt, damit ausreichend Gelegenheit zum Nachdenken und zum Austausch bestand. Außerdem wurde großer Wert auf Methodenvielfalt gelegt, die zur Reflektion anregen sollte und oft gleichzeitig Handwerkszeug für die eigene Arbeit vermittelte. Und nicht zuletzt dienten viele Methoden dazu, Leichtigkeit in die Veranstaltungen zu bringen und gemeinsam auch Spaß bei der Erarbeitung des schwierigen Themas zu haben.

Die Schulungen des aktuellen Personals wurden nach zweieinhalb Jahren Anfang 2015 abgeschlossen. Künftig wird jedes Jahr ein viertägiger Schulungsblock für neu dazugekommene KollegInnen stattfinden.

Für die EJO

bedeutete die Entscheidung, sich auf diesen Prozess finanziell und personell einzulassen (Seminarkosten, Personalkosten durch Überstunden usw.) auch, über drei Jahre die internen Fort- und Weiterbildungsangebote unter das grundsätzliche Oberthema „Die EJO als sicherer Ort“ zu stellen. Eine Entscheidung, die anfangs nicht nur Zustimmung unter den Mitarbeitenden fand. „Kennen wir schon“, „Ist mir persönlich ein zu belastendes Thema“, „Wir haben andere Fortbildungsbedarfe“, „Muss ich da mitmachen?“ standen als kritische Kommentare den allerdings überwiegend positiven und interessierten Rückmeldungen gegenüber.

Im Rückblick war es diesbezüglich eine kluge Entscheidung, die Fortbildungen von Anfang an als „verpflichtende Veranstaltungen“ zu positionieren, inhaltlich begründet mit „In diesem Job hat jede/-r Mitarbeitende mit dem Thema zu tun, ob er/sie will oder nicht!“ Die MitarbeiterInnenvertretung war erfreulicherweise von Beginn der Planungen an mit im Boot und unterstützt die Leitung bis heute vorbehaltlos auf diesem Weg.

Gewinnen mussten wir anfangs zudem die Referentinnen der Fachstelle für unsere Idee, dass an den Veranstaltungen gleichzeitig Mitarbeitende wie auch zuständige Leitungskräfte inklusive wirtschaftlichem und pädagogischem Vorstand teilnehmen sollten. Wir waren der Meinung, dass das „zu uns als Einrichtung passt“. Die Fachfrauen befürchteten dagegen, mit „schweigsamen MitarbeiterInnen“ konfrontiert zu werden, die im Beisein von Vorgesetzten eher vorsichtig und zurückhaltend sein könnten. Im Nachhinein haben sich die gemeinsamen Schulungen als sehr sinnvoll erwiesen. Zumindest für die EJO war es das passende Konstrukt. „Schweigsame und vorsichtige Mitarbeitende“ haben Maren Kolshorn und Katrin Hille vom Fachzentrum eher weniger kennen gelernt, und die Leitungskräfte hatten im Laufe der Veranstaltungen vor allem aus folgendem Grund eine ausgesprochen wichtige Funktion: Speziell die Inhalte des ersten Fortbildungstages erschrecken und verunsichern die Mitarbeitenden! Auch wenn die Referentin dem entgegenwirkte: Besonders aufseiten mancher männlicher Kollegen entstand dennoch das Gefühl, als „Mann“ einem Generalverdacht ausgesetzt zu sein, dem man am besten dadurch begegnen könnte, jede Situation, die einem „falsch ausgelegt werden könnte“ (exklusive Zeiten mit einzelnen Kindern, Körperkontakt, Zu-Bett-geh-Situationen u. Ä.) entweder ganz zu vermeiden oder auf sehr „distanzierte“ Art und Weise damit umzugehen. Ein dergestalt verunsicherter Mitarbeiter braucht direkt in diesem Moment der Schulung einen Vorgesetzten, der zum Ausdruck bringt, dass „unberechtigte Anschuldigungen“ quasi ein Berufsrisiko sind, mit dem man als pädagogische Fachkraft in der Heimerziehung umgehen (lernen) muss. Gleichzeitig muss vonseiten der Leitung deutlich gemacht werden, dass sie im Falle einer Anschuldigung immer besonnen prüfen wird und im Falle eines falschen Verdachts alles dafür tun wird, dass nichts am Mitarbeiter „hängen bleibt“. Die Leitung muss zudem deutlich machen, dass Kontakt- und Nähe-Situationen wie beschrieben als pädagogisch wertvoll und unbedingt notwendig erachtet werden.

Darüber hinaus haben wir als Leitungspersonen im Zuge der Fortbildungen gelernt, dass sich das Gehörte und Erlernte in einzelnen Teams oder bei einzelnen Mitarbeitenden auf eine Art und Weise auswirken kann, die wir als kontraproduktiv erachten. So stellte sich Wochen nach den ersten Fortbildungstagen heraus, dass in einer Gruppe entschieden worden war, „die Kinder besser nicht mehr anzufassen“, um nicht aus Unwissenheit „Grenzen der Kinder zu überschreiten“ oder sie unbeabsichtigt „anzutriggern“. Hierauf müssen wir ein waches Auge haben.

4.3.3 Handlungsleitlinien

Anfang 2013 erarbeitete die Leitungsrunde¹ an insgesamt zwei Tagen Interventionsleitlinien zum Umgang mit Vermutungen von sexualisierter Gewalt.

Im ersten Schritt wurde überlegt, wie Mitarbeitende ermutigt und zugleich verpflichtet werden könnten, bei einer Vermutung von sexualisierter Gewalt tätig zu werden. Daraus entstand die Handlungsanweisung „Das komische Gefühl“ – Verhaltensregeln bei „Verdacht auf sexuelle Grenzverletzung“.

Hierin sind klare Handlungsschritte aufgelistet, die von Mitarbeitenden bei einer – auch sehr vagen – Missbrauchsvermutung zu gehen sind. Die Anweisung wurde über die PTL in allen Teams vorgestellt, diskutiert und zum Teil in Rollenspielen erprobt. Diese Handlungsweise wird inzwischen von den Mitarbeitenden als sehr praxistauglich erlebt.

Aus der Sicht der EJO

„Ich darf doch niemanden ohne klare Beweise verdächtigen ... erst recht nicht einen Kollegen/eine Kollegin!“
Ein exemplarischer Satz aus einer der Fortbildungen, bezogen auf die Frage, was ich tun kann, wenn mir das Verhalten eines Kollegen, einer Vorgesetzten, eines Mitarbeitenden aus dem technischen Dienst, eines Vorstandes ... „komisch vorkommt“!

Nach aufgedeckten Übergriffen ist häufig aus dem Umfeld zu hören, man habe schon immer „so ein komisches Gefühl“ bei dieser Person gehabt. Deshalb soll die Handlungsanweisung Mut machen, solchen Gefühlen frühzeitig „Raum zu geben“. Dabei müssen die Persönlichkeitsrechte des verdächtigten Mitarbeitenden genauso berücksichtigt werden wie die Möglichkeit, dass es berechtigte Gründe für dieses Gefühl geben könnte. Die Handlungsanweisung soll Handlungssicherheit geben und trägt damit u. E. entscheidend zur Prävention und/oder zur Aufdeckung von Grenzverletzungen bei.

Im zweiten Schritt wurden Handlungsleitlinien zu vermuteten Übergriffen durch Kinder/Jugendliche in der Einrichtung auf andere Kinder/Jugendliche und eine Leitlinie zu vermuteten Übergriffen durch Mitarbeitende erarbeitet. Bei Übergriffen, die Kinder durch Personen außerhalb der Einrichtung erleben, fühlte sich die Leitungsrunde ausreichend handlungssicher.

Die Leitlinien wurden in Form von Mindmaps erstellt, die einen raschen Überblick über die Zielgruppen des Handelns und die erforderlichen Handlungsschritte vermitteln.

Da die Leitung in der Folgezeit einige Male mit sexuellen Grenzverletzungen zwischen Kindern und/oder Jugendlichen konfrontiert wurde, konnten die Leitlinien erprobt werden und wurden – auch aufgrund ihrer übersichtlichen Form – als hilfreich erlebt.

¹ Wenn im Folgenden von der Leitungsrunde gesprochen wird, sind immer der pädagogische und wirtschaftliche Vorstand und die Pädagogisch-Therapeutischen Leitungen gemeint.

Aus der Sicht der EJO

MitarbeiterInnen brauchen, wenn sie mit sexuellen Grenzverletzungen durch Kinder oder Jugendliche konfrontiert sind, handlungssichere AnsprechpartnerInnen, die mit „kühlem Kopf“ Ruhe in die Situation bringen und wissen, wie jetzt weiter vorzugehen ist.

Wenn eine Einrichtung sich entscheidet, ihr gesamtes Personal durch eine solche Fortbildungsreihe für das Thema sensibilisieren zu lassen, muss sie damit rechnen, dass das Thema damit auch auf dem Tisch ist. Mitarbeitende sind innerlich anders aufgestellt, bereit, sich mit der Problematik ernsthaft und offen zu befassen, die Augen offen zu halten ... und das hat Auswirkungen! Unter anderem vielleicht auch die, dass sich Kinder eher anvertrauen können als bisher!

So stellten wir in den ersten Monaten nach Beginn der Schulungen fest, dass die Zahl der uns gegenüber offen gemachten sexuellen Grenzverletzungen durch Kinder und Jugendliche eindeutig anstieg. Sowohl aktuelle als auch vergangene Erlebnisse wurden uns plötzlich geschildert, und Kinder baten um Schutz. Dies ist für uns ein Beleg dafür, dass sie jetzt eher als früher das Gefühl hatten, sich gegenüber MitarbeiterInnen offen äußern zu können. In all diesen Situationen haben sich die erarbeiteten Mindmaps als ausgesprochen hilfreich und nützlich erwiesen, vor allem auch deswegen, weil das Wohl aller Beteiligten (beide beteiligten Kinder, Eltern der Kinder, Mitarbeitende usw.) angemessen berücksichtigt wurde.

„In früheren vergleichbaren Situationen haben wir in den ersten Stunden agiert wie ein Hühnerhaufen, jetzt arbeiten wir von Beginn an professionell und mit wachem Blick auf das Wohl aller Beteiligten!“ (Zitat eines Wohngruppen-Mitarbeiters)

4.3.4 Beschwerdemanagement

Im Sommer 2013 erarbeitete die Leitungsrunde ein Konzept zum Beschwerdemanagement. Hierzu – wie auch für den Auftakt zur Entwicklung eines sexualpädagogischen Konzepts – lud die Einrichtung die zuständige Mitarbeiterin der Heimaufsicht des Landesamts ein. Zunächst wurde der Begriff der „Beschwerde“ diskutiert, und es wurde deutlich, dass man interne und externe Personen anregen wollte, neben konkreten Beschwerden auch Verbesserungsvorschläge und Lob zu äußern. Dafür sollte es verschiedene Wege geben, die konkreter für verschiedene Zielgruppen erarbeitet wurden, da man sich einig war, dass nicht ein und derselbe Weg für jede Person(-engruppe) passend wäre.

Auf der Homepage www.jugendhilfe-obernjesa.de wurde unter dem Motto „Ihre Meinung ist uns wichtig“ eine direkte Möglichkeit eingerichtet, Lob und Kritik zu äußern. Für Eltern und andere KooperationspartnerInnen wurde ein Infoblatt erstellt, ein weiteres für die Mitarbeitenden. Die ambulanten Dienste informieren jetzt auf Visitenkarten ihr Klientel über Möglichkeiten der Beschwerde. In den Wohngruppen hängen Fotos der PTL aus mit der Information für die Kinder, dass sie sich an diese wenden können.

Aus der Sicht der EJO

Die Entscheidung, die für uns zuständige Mitarbeiterin der Aufsichtsbehörde zu den Veranstaltungen zum „Beschwerdemanagement“ und „Sexualpädagogischen Konzept“ einzuladen, hat sich für uns als ausgesprochen hilfreich erwiesen. Der kritische und trotzdem wohlwollende Blick von außen hat es leichter gemacht einzuschätzen, was „notwendig ist“. Aufseiten des Landesjugendamtes hat diese Art der Transparenz dabei geholfen, einschätzen zu können, dass sich die Einrichtung ernsthaft mit dem Thema auseinandersetzt und deshalb auch mehr Zeit für diesen Prozess benötigt.

4.3.5 Sexualpädagogisches Konzept

Im Frühjahr 2014 begann die Leitungsrunde mit der Erarbeitung eines sexualpädagogischen Konzepts. Sie führte einen Schulungstag mit dem Fachzentrum durch, erarbeitete Fragestellungen und lernte Methoden kennen, die sie in ihre Teams mitnahm und im Rahmen von Teamtagen bearbeitete. Diese Einheit hat allen Beteiligten viel Spaß gemacht. Bei diesem Thema ist es besonders wichtig, alle Mitarbeitenden mit ins Boot zu nehmen und Zeit zu haben für Diskussion und Entwicklungsprozesse in den jeweiligen Teams. Deshalb ist der Prozess noch nicht abgeschlossen. Die Frage, in welcher Weise die Kinder und Jugendlichen mit einbezogen werden, wird auch in den jeweiligen Teams geklärt.

Leitidee ist, dass Sexualität grundsätzlich etwas Schönes, Kraftspendendes ist – ein Aspekt, der über die Beschäftigung mit sexualisierter Gewalt nicht vergessen sollte. Sonst besteht bei der Vermittlung das Risiko, Sexualität lediglich als etwas Gefährliches darzustellen. Gleichzeitig sind Wissen und die Fähigkeit, über Sexualität zu kommunizieren, ein wichtiger präventiver Aspekt.

Aus der Sicht der EJO

„Die schöne Seite der Sexualität!“

Den Referentinnen des Fachzentrums ist es während der gesamten Fortbildungsreihe auf beeindruckende Weise gelungen, das bedrückende Thema auf eine „leichte“ Art zu vermitteln, in der auch immer wieder Humor eine entlastende Rolle spielte. Dennoch hatten die Schulungs- und Konzepttage auch viele belastende Aspekte. Nicht so der erste Tag zum „Sexualpädagogischen Konzept“! Er war im ganzen Schulungsmarathon quasi „Balsam für die Seele“. Wir konnten lachen, albern sein und uns dennoch sehr angemessen und ausgesprochen grenzwahrend z. B. mit unserer eigenen diesbezüglichen Biografie beschäftigen.

Wir wollen Kinder und Jugendliche mit unserer Arbeit auch darin unterstützen, zukünftig ein partnerschaftlich und sexuell selbstbestimmtes und erfüllendes Leben zu führen. Deshalb war speziell dieser Teil der Fortbildung mit den darauffolgenden Teamtagen ein wichtiger Meilenstein, denn Kinder und Jugendliche reden nur mit den Erwachsenen über Fragen der Sexualität, Liebe und Partnerschaft, die das gern tun ... und die nicht vor bestimmten Themen und Begriffen erschrocken Reißaus nehmen.

4.3.6 Grenzwahrender Umgang

Aus der Sicht der EJO

Wenn ich an anderer Stelle darüber schreibe, dass die Fortbildung bei den Mitarbeitenden einen Sensibilisierungsprozess eingeleitet hat, bezieht sich diese Einschätzung vor allem auf das große Thema des „grenzwahrenden Umgangs“ mit Kindern/Jugendlichen und sich selbst. Diese Sensibilisierung ist bei Weitem nicht abgeschlossen (soll es auch gar nicht sein!), sondern wirft immer wieder neue Fragen auf oder leuchtet schon bekannte Fragen neu aus.

Dies fängt an bei der Erkenntnis: Was pädagogisch gut und für die einzelnen Kinder persönlich sehr wertvoll und deshalb für die Arbeit unverzichtbar ist, könnte auch gleichzeitig benutzt werden, um den Boden für einen geplanten Missbrauch zu bereiten (exklusive Einzelsituationen mit Kindern, Einzel-Zielgespräche, Situationen beim Zubettbringen, Rumtollen und Trösten nach Verletzungen usw. usf.). Diese Erkenntnis verunsichert! Speziell aus Jugendlichen-Gruppen kennen wir auch die Angst der Fachkräfte, eventuell Adressat einer falschen Beschuldigung zu werden.

So entstand in den letzten Monaten ein intensiver Austausch der Mitarbeitenden über die Frage: Wie kann ich als Einzelne/-r durch mein Verhalten diesem grundsätzlichen Risiko begegnen? (Etwa: „Gehe ich als männlicher Mitarbeiter in das Zimmer einer 17-Jährigen, die morgens auf mein Klopfen nicht reagiert?“) Diese Fragen sind wertvoll! Sie müssen im Team erörtert werden. Dies ermöglicht es, gemeinsame Handlungsstrategien zu entwerfen, die zur jeweiligen Situation passen. Zudem erhöht die Diskussion darüber die Wahrscheinlichkeit, dass sich Kolleginnen und Kollegen eher trauen, eine andere Person auf eine Situation hinzuweisen, in der deren Verhalten als grenzüberschreitend wahrgenommen wurde. Die Diskussion sollte auch in Anwesenheit einer Leitungsperson geführt werden. Sie kann einerseits den Mitarbeitenden Mut machen, z. B. Einzelsituationen auch weiterhin zu suchen, und andererseits transparent machen, wie die Einrichtungsleitung bei einer eventuellen Anschuldigung gegen einen Mitarbeitenden vorgehen würde. Auch bezogen auf diese Frage sorgt die entsprechende Mindmap für Transparenz und „Sicherheit“.

4.3.7 Personaleinstellungsverfahren

2013 organisierte das Fachzentrum eine Fortbildung mit dem Institut „Nullhypothese“ zur Fragestellung, wie man im Einstellungsverfahren möglichst sicherstellen kann, dass man niemanden beschäftigt, der im Rahmen der Arbeit sexuell übergriffig wird. Zu der Fortbildung wurde eine multiprofessionelle TeilnehmerInnenrunde eingeladen: neben MitarbeiterInnen des Fachzentrums auch Leitungsverantwortliche aus Jugendhilfeeinrichtungen (auch EJO), die Mädchenbeauftragte der Stadt und eine Mitarbeiterin des Landessportbundes.

Nach der Schulung bildete sich daraus unter Beteiligung des pädagogischen Vorstands der EJO eine Arbeitsgruppe, die das Konzept aus verschiedenen Blickwinkeln bewertete und Ideen für die Praxis daraus entwickelte. Das in der Schulung vorgestellte Modell, jeweils drei externe Fachkräfte für jedes Einstellungsverfahren hinzuzuziehen, war für die Einrichtungen viel zu aufwendig, weshalb sich die Arbeitsgruppe damit beschäftigt, die Grundideen praxistauglich zu vereinfachen.

In der EJO

unterschreiben neue MitarbeiterInnen bei der Einstellung inzwischen eine Erklärung, dass gegen sie keine Verfahren nach § 171 StGB anhängig sind und dass sie uns unterrichten werden, falls ein solches Verfahren eröffnet werden würde. Schon bei uns arbeitende Kollegen und Kolleginnen unterschreiben dieselbe Erklärung im Zuge der jährlichen Rechtsbelehrung.

Gearbeitet wird an der Idee, dass bei Bewerbungsgesprächen auch eine Vertretung der Kinder Fragen stellen darf, deren Antworten mit in die von den Erwachsenen zu fällende Entscheidung einbezogen werden.

Standard ist inzwischen, dass das Thema „Sexuelle Gewalt in Einrichtungen“ im Einstellungsverfahren thematisiert wird. Unter anderem erklären wir damit die Notwendigkeit des Polizeilichen Führungszeugnisses und der oben genannten persönlichen Erklärung.

4.3.8 Unterstützungsangebote durch Frauen-Notruf und „phoenix“

Das Beratungs- und Fachzentrum sexuelle und häusliche Gewalt Frauen-Notruf e.V. Göttingen mit seiner Kinder- und Jugendberatungsstelle phoenix ist die zuständige Fachstelle in der Region.

Als solche wurde sie schon vor Beginn der Schulungen von der EJO für Fachberatungen in Anspruch genommen. Diese Zusammenarbeit hat sich in den letzten Jahren noch einmal intensiviert. Aus allen Bereichen der EJO treten MitarbeiterInnen an die Beratungsstelle heran: um konkrete Verdachtsfälle zu erörtern, um aktuell oder in ihrer Vorgeschichte von sexueller Gewalt betroffenen Kindern oder Müttern eine beratende oder therapeutische Begleitung zu ermöglichen, um eigene, auch rechtliche Unsicherheiten in bestimmten Situationen zu besprechen (z. B. die Frage: Anzeige gegen Familienangehörige – ja oder nein?).

Zusätzlich zu den üblichen Fachberatungen entwickelte das Beratungs- und Fachzentrum das Angebot „traumafokussierter Fallbesprechungen“. Es ist eine Antwort auf das Bedürfnis in vielen Teams, den traumasensiblen Blick aus den Schulungen im Alltag zu verankern. Dabei wird im Team gemeinsam mit einer außenstehenden Fachkraft der Beratungsstelle ein einzelnes Kind betrachtet. Dessen Ressourcen, Probleme und für das Umfeld problematische Verhaltensweisen werden in Bezug zu einem (möglichen) Traumakontext gesetzt, woraus traumaspezifische Unterstützungsmaßnahmen entwickelt werden. Innerhalb der EJO wurde dieses Angebot für eine intensivpädagogische Wohngruppe über ca. ein Jahr genutzt. Auf diese Weise konnte das Team zum einen nahezu alle Kinder der Gruppe unter traumasensiblen Gesichtspunkten betrachten, und zum anderen haben sie währenddessen diese Herangehensweise für sich selbst verankern können. In der EJO nimmt jetzt eine zweite intensivpädagogische Gruppe dieses Angebot in Anspruch.

4.3.9 Struktur, Kultur und Haltung

Im Laufe der Beschäftigung mit institutionellen Strukturen in der Jugendhilfe, durch Schulungen und Coachingprozesse ist den Fachkräften des Fachzentrums immer deutlicher geworden, dass der entscheidende Faktor für den Kinderschutz die Struktur und Kultur einer Einrichtung sind. Diese sind jedoch durch Schulungen kaum und durch inhaltlich festgelegte Coachingprozesse nur wenig zu beeinflussen. Auf den Punkt gebracht, kann die Arbeit der Fachkräfte in den Einrichtungen nur so gut sein wie die Strukturen, die sie vorfinden. Aber selbstverständlich kann und sollte die Fachkraft an allen Stellen darauf hinweisen, wo sie Entwicklungsbedarf sieht. Ein einfaches Beispiel ist das Thema Supervision. Unter Fachleuten ist unbestritten, dass Supervision zur Qualitätssicherung und auch zur Entlastung der MitarbeiterInnen ein wichtiger Baustein in der Jugendhilfe ist. Dennoch gibt es sie oft nicht in ausreichendem Umfang, und manche Leitungsteams halten für sich selbst gar keine für nötig.

Faktoren, die sich zur Etablierung einer präventiven Haltung und effektiver Intervention als sinnvoll erwiesen haben, sind u. a.: eine klare, transparente Hierarchie (wobei eine flache Hierarchie hilfreich erscheint), ein vertrauensvoller Umgang unter den Mitarbeitenden und zwischen Mitarbeitenden und Leitung, eine fehlermutige Lob- und Kritikkultur sowie eine – auf allen Ebenen zu findende – Bereitschaft zu Reflektion, Lernen und Entwicklung. Ein warmherziger und humorvoller Umgang miteinander ist gut für die Psychohygiene und kann auch ein hilfreicher Aspekt sein. Gleichzeitig wird hier eine Krux deutlich, auf die man beim Thema sexualisierter Gewalt leider immer wieder stößt: Nähe kann Schutz und gleichzeitig Risiko darstellen. Für Einrichtungen kann es ein herzlicher, vielleicht auch zum Teil freundschaftlicher Umgang unter den Mitarbeitenden leichter machen, Dinge, die falsch laufen, anzusprechen, – aber auch zu Loyalitäten führen, die dies erschweren.

Transparenz und ein offensiver Umgang mit dem Wissen um diesen Doppel-Effekt ist ein weiterer Baustein einer effektiven Prävention.

4.3.10 Wirkfaktoren im Prozess mit der EJO

Gemeinsam vereinbarten Leitung und Fachzentrum folgende Punkte, die den Entwicklungsprozess zum sicheren Ort in der EJO begünstigt haben:

Top-down- und Bottom-up-Prozesse

Eine wichtige Rolle spielte, dass die gesamte Leitung von Anfang an den Prozess sehr motiviert und engagiert unterstützte. Auch vonseiten eines Großteils der MitarbeiterInnen war durch eigene Konfrontation mit Fällen sexualisierter Gewalt die Motivation für die Auseinandersetzung mit dem Thema sehr hoch. Die Verpflichtung sämtlicher MitarbeiterInnen zur Teilnahme an den Seminaren gab dem Thema Gewicht innerhalb der Einrichtung und erleichterte die Diskussion über themenrelevante Aspekte.

Dadurch, dass der Prozess nach der Bestandsaufnahme mit der Leitungsrunde zunächst mit Schulungen für das Personal begann, wurde das Thema zunächst an die Basis getragen. Da in den Schulungen auch die für die jeweiligen Bereiche zuständigen Leitungspersonen vertreten waren, hörten sie dort die Bedarfe, Fragen und Anliegen aller Mitarbeitenden. Den Referentinnen zeigte sich eine sehr offene Diskussionskultur, in der sich auch etwa die Köchin traute, persönliche Anliegen zu diesem Thema in Gegenwart des obersten Chefs der Einrichtung zu äußern. Konzepte, die die Leitungsebene im zweiten Schritt entwickelte, wurden in die Teams zurückgetragen und dort diskutiert.

Durch die Schulungen zum Thema Traumapädagogik entstand in den intensivpädagogischen Gruppen Bedarf an einer speziellen Form der Supervision. Das Fachzentrum entwickelte daraufhin ein Angebot „Traumafokussierte Fallbesprechung“ (s. o.), welches zunächst für eine und dann noch für eine zweite Gruppe zur Verfügung gestellt und schließlich auf Wunsch der MitarbeiterInnen konzeptuell verankert wurde.

Im Sommer 2014 fand ein Gespräch zur Auswertung des Gesamtprozesses statt, bei dem neben der Leitungsrunde auch VertreterInnen der MitarbeiterInnenvertretung anwesend waren. Beide Seiten bewerteten den Prozess durchweg als positiv. Eine kritische Rückmeldung durch eine MAV-Vertreterin bezogen auf die im Rahmen des Beschwerdemanagements entwickelten Visitenkarten wurde vonseiten der Leitung sofort aufgenommen und umgesetzt.

Aus Sicht der EJO

passte das von uns gewählte und praktizierte Vorgehen zur unserer inneren Struktur, in der es zur Kultur des Hauses gehört, dass Entscheidungen und Planungen der Leitung von Mitarbeitenden auch „kritisiert werden dürfen“ und somit alle Beteiligten daran gewöhnt sind, um ein Vorgehen miteinander zu „ringen“, was von allen mitgetragen werden kann. Innerhalb dieser demokratischen Einrichtungskultur wird es von den Mitarbeitenden durchaus geschätzt, wenn die Leitungspersonen im Sinne eines „Top-down-Prozesses“ vorarbeiten.

Zeit

Der Prozess dauerte insgesamt (vom Anfangsgespräch bis zum vorläufigen Abschluss) drei Jahre, und er wird in weniger intensiver Form fortgesetzt. Dieser Zeitraum ermöglichte sowohl Entwicklungen, die Zeit brauchen, als auch die Beobachtung von Prozessen verschiedener Art. Zudem bot diese Zeitplanung eine realistische Grundlage zum Erstellen der verschiedenen Bausteine auf der Leitungsebene.

Räumliche Nähe

EJO und das Beratungs- und Fachzentrum haben den gleichen Einzugsbereich. Deshalb gab es bereits vorher Kontakte und Vertrauen in die Herangehensweise des Fachzentrums. Außerdem konnten durch die regionale Nähe Probleme, die während des Prozesses auftraten, zeitnah durch das Fachzentrum begleitet werden, und es konnte Unterstützung in der praktischen Arbeit angeboten werden, was zeitweise intensiv genutzt wurde. Die Zusammenarbeit hat sich in diesem Zeitraum erweitert und intensiviert, was von beiden Seiten als produktiv und konstruktiv empfunden wird.

Haltung

Die Herangehensweise der Referentinnen des Fachzentrums ist stark davon geprägt, das – belastende – Thema so leicht und handhabbar wie möglich anzugehen und auch viel mit Humor zu arbeiten. Gegenseitige Wertschätzung, auch bei unterschiedlichen Meinungen, ist ein weiterer wichtiger Aspekt. Auf diese Weise ist es für „Außenstehende“ leichter, sich selbst sicher zu fühlen, die eigenen Ängste und Befürchtungen zu bearbeiten, die Abwehr abzulegen und sich offener mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Arbeit auf Augenhöhe

Der Ansatz, dass Schulungen und Konzeptentwicklungen auf ExpertInnenebene stattfinden (die Referentinnen als Expertinnen für sexualisierte Gewalt, die MitarbeiterInnen als ExpertInnen für die Arbeit in den jeweiligen Arbeitsbereichen), bewirkte ein konstruktives gemeinsames Erarbeiten von praxisnahen Problemlösungen und Arbeitsmaterialien „auf Augenhöhe“.

Selber denken

Eine Atmosphäre des Mitmachens und des aktiven Sich-Einbringens – die ja bekanntlich eine stärkere Adaption und Verankerung der vermittelten Inhalte bewirkt – wurde vonseiten der EJO durch eine diskussionsfreudige Kultur erleichtert. Vonseiten des Fachzentrums wurde dies gefördert durch eine Gestaltung sowohl des Leitungscoachings als auch der Seminare mit vielen aktiven Fortbildungseinheiten, in denen zum Mitarbeiten, Ausprobieren, Mitdenken angeregt wurde. Auch Elemente mit persönlichen Fragestellungen bewirkten eine intensive Beteiligung.

Kleine Gruppen

Als hilfreich hat sich die Gruppengröße von maximal 20 TeilnehmerInnen erwiesen. Eine Größe, die auf der einen Seite eine Dynamik mit verschiedenen Perspektiven und Meinungen bietet, auf der anderen Seite aber noch die Beteiligung aller an den Diskussionen ermöglicht. Unterstützt wurde dies durch viel Arbeit in „Murmelgruppen“ (Austausch zu zweit), Kleingruppen (vorzugsweise in den Teams, die auch im Alltag gemeinsam arbeiten) und den Austausch der Gruppen untereinander. Auf diese Weise konnten die Seminartage nicht nur zur Schulung genutzt werden, sondern auch zum Erarbeiten gemeinsamer Positionen und Handlungsvorschläge für den Arbeitsalltag.

Mit Leitung oder ohne Leitung?

Die Beteiligung der EJO-Leitung an den Schulungen wurde im Nachhinein von beiden Seiten als positiv bewertet. Vorstand und PTL hörten die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und übernahmen an vielen Stellen deutlich Verantwortung für bestimmte Aufgaben, ohne selbst zu viel Raum in den Seminaren zu beanspruchen. Dabei muss festgehalten werden, dass dies für die in der EJO vorgefundenen Bedingungen gilt. In anderen Einrichtungen mag es besser sein, die Schulungen ohne Leitungsbeteiligung durchzuführen.

4.3.11 Fazit aus Sicht der Einrichtung

EJO

Was ist für uns als Einrichtung das Fazit aus der bisher dreijährigen Zusammenarbeit mit dem Fachzentrum in Form von Fortbildungen und Leitungsreflexionstagen und nach einem dreijährigen „Sich-auf-den-Weg-Machen“?

Es hat sich für uns als Institution und für die Mehrzahl der TeilnehmerInnen sowohl fachlich als auch persönlich gelohnt.

Die Einrichtung hat sich verändert: Viel mehr als je zuvor stellen wir uns im Alltag und in Besprechungen die Frage, was die Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, von uns oder anderen brauchen, um sich wirklich sicher zu fühlen (oder zumindest so sicher, wie es ihnen unter Berücksichtigung ihrer eigenen Geschichte möglich ist).

Wir sind uns inzwischen bewusst, dass der so häufig lapidar geäußerte Auftrag „Soziales Lernen“ sich auch auf Fragen wie Liebe, Partnerschaft und Sexualität bezieht.

Alte Regeln wie: „Wenn sich zwei Jugendliche in einer Gruppe ineinander verliebt haben, muss eine/-r die Gruppe verlassen und in eine andere Gruppe der EJO umziehen“ werden ernsthaft und kritisch auf ihre Sinnhaftigkeit überprüft.

Wir sind trainiert darin, ein eventuelles TäterInnenverhalten besser erkennen zu können, und konfrontieren Bewerber und Bewerberinnen im Vorstellungsgespräch mit dem Thema „Sexueller Missbrauch in Jugendhilfeeinrichtungen“.

Wir sind uns unserer Unsicherheiten bewusst und erkennen, dass das Streben nach einem grenzwahrenden Umgang manchmal auch übertrieben werden kann. (Darf ich einer 16-jährigen Jugendlichen, die gerade vom Friseur kommt, noch sagen, dass sie hübsch aussieht?)

Das alles und noch viel mehr führt zu einem neuen „Spirit“ in der Einrichtung. Der Gedanke, dass die EJO ein „Sicherer Ort“ sein soll, ist nicht ein „von oben“ formulierter Leitgedanke, der die Konzepte schmückt, sondern wird von den Mitarbeitenden engagiert mitverfolgt.

Die Kollegen und Kolleginnen haben es genossen, sich gruppenübergreifend regelmäßig auf Fortbildungen im Haus zu begegnen, zusammen Mittag zu essen, sich in den Pausen auch über andere Dinge austauschen zu können. Dies fördert den Zusammenhalt in der Einrichtung, was wir z. B. in Situationen merken, in denen es aufgrund von Krankheiten beim Personal in einer Gruppe „eng wird“!

In den Fällen, in denen wir während der letzten zwei Jahre mit sexuellen Grenzverletzungen zwischen Kindern/Jugendlichen konfrontiert waren, waren wir in der Lage, professionell zu agieren und das Wohl aller Betroffenen im Blick zu behalten.

Wir haben mit dem Beratungs- und Fachzentrum sexuelle und häusliche Gewalt Frauen-Notruf e.V. Göttingen einen Kooperationspartner gefunden, der uns immer wieder hilft, komplizierte Entscheidungen zu treffen und/oder abzusichern, der uns kritisch hinterfragt, solidarisch begleitet und uns unterstützt, wenn uns diese Professionalität einmal schwerfällt oder verloren geht.

So werden zukünftig einmal pro Jahr dazugekommene MitarbeiterInnen ebenfalls über vier Tage geschult. Wir planen, die traumaspezifischen Fachberatungen weiter zu nutzen. „Offene Baustellen“ sind weitere Formen der Partizipation und eine stärkere Verankerung eines „Sexualpädagogischen Konzepts“ in die Arbeit.

Wir erleben es inzwischen als Qualitätsmerkmal, dass wir ein Thema eröffnet haben, das man nicht „abschließend behandeln“ kann ... Es wird uns weiter begleiten.

Dies wird den Kindern, Jugendlichen und Familien, die uns von den Jugendämtern anvertraut werden und die sich uns immer wieder auch selbst anvertrauen, zugutekommen.

4.4 Beispiel eines Konzepts zur Implementierung und Fortschreibung von präventiven Kinderschutzstrukturen in stationären Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe

80

CAREN INDEFREY UND LENA ROGGE, KINDERSCHUTZZENTRUM OLDENBURG
BERND EBERHARDT, DGFPI E.V.

Über uns

Das *Kinderschutz-Zentrum Oldenburg* ist eine Beratungsstelle für Jungen und Mädchen mit ihren Bezugspersonen sowie jungen Heranwachsenden, die von Gewalt betroffen oder bedroht sind. Wir beraten und helfen bei Kindesmisshandlung, Vernachlässigung, sexueller und häuslicher Gewalt. Außerdem führen wir ein spezielles Behandlungsprogramm für sexuell übergriffige Jugendliche durch.

Wir beraten und schulen Fachkräfte. Darüber hinaus setzen wir Präventionsprojekte für Grundschulkinder um und begleiten seit fast zehn Jahren Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe bei der Entwicklung von tragfähigen Kinderschutzstrukturen.

Das Kinderschutz-Zentrum Oldenburg ist seit fast 30 Jahren als Fachberatungsstelle bei Kindeswohlgefährdung für die Stadt Oldenburg, den Landkreis Oldenburg sowie als Kompetenzzentrum für das nordwestliche Niedersachsen tätig. Im Fokus unserer niedrigschwelligen und ressourcenorientierten Arbeit steht immer der Schutz der Kinder. Zentraler Bestandteil unserer Arbeit ist, bestehende Vernetzungen und Kooperationen zu fördern und zu erweitern, wie zum Beispiel durch die Koordination des „Oldenburger Systems Frühe Hilfen“. Träger des Kinderschutz-Zentrums ist der Verein zur Verhütung von Kindesmisshandlung e.V. Der Verein ist Mitglied im Diakonischen Werk Oldenburg und Mitglied der Bundesarbeitsgemeinschaft „Die Kinderschutz-Zentren“.

4.4.1 Ausgangssituation: „Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“ (Aristoteles)

Das im Folgenden beschriebene exemplarische Konzept der Begleitung von Organisationen zur Entwicklung, Implementierung und Fortschreibung von Kinderschutz-Strukturen wurde im Kinderschutz-Zentrum Oldenburg entwickelt. Bereits im Jahr 2010 entstand es als Prototyp im Rahmen des niedersächsischen Landesprojekts „Sichere Orte“. Für die *Bundesweite Fortbildungsoffensive zur Stärkung der Handlungsfähigkeit (Prävention und Intervention) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt (BuFo)* wurden diese Erfahrungen von Mai 2011 bis September 2014 ausgewertet, weiterentwickelt und konzeptualisiert.

Die Grundlage für das hier beschriebene Projekt bilden die vielen unterschiedlichen Erfahrungen in der gemeinsamen Erarbeitung und Konzeptualisierung von Kinderschutz-Strukturen in der Kooperation mit insgesamt zwölf Einrichtungen. Mit den meisten Einrichtungen wurde an elf Terminen über einen Zeitraum von einem bis ca. eineinhalb Jahren in Form von Veranstaltungen vor Ort, in den Einrichtungen, gearbeitet. An der Konzeptentwicklung waren einerseits die stationären Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe und andererseits die Fortbildungsfachkraft des Kinderschutz-Zentrums Oldenburg beteiligt. In dieser multiprofessionellen Schnittmenge wurden der Lebensalltag der BewohnerInnen und der Arbeitsalltag der MitarbeiterInnen aus mehrdimensionaler Kinderschutzperspektive betrachtet. Der Einbezug von unterschiedlichen Sichtweisen ermöglichte, dass neue Impulse entstanden und Veränderungen initiiert werden konnten.

Die kooperierenden Einrichtungen unterschieden sich insbesondere hinsichtlich

- ▶ ihrer Trägerschaft (z. B. kirchlich, privat)
- ▶ ihrer Größe:
Anzahl der MitarbeiterInnen von 10 bis 340 Personen,
Anzahl der BewohnerInnen von 14 bis 282 Kinder, Jugendliche und Heranwachsende
im Alter von 6 bis 21 Jahren
- ▶ ihrer bereits geleisteten Erarbeitung von Kinderschutz-Strukturen (Stand)
- ▶ der Geschichte ihrer Einrichtung
- ▶ sowie insbesondere ihrer Einrichtungskultur.

„Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“

Aristoteles

Grundprinzipien für die Zusammenarbeit von Institution und Fachberatungsstelle

Zunächst sollen im Folgenden die wichtigsten Grundprinzipien für die Arbeit der *Fortbildungsfachkraft* benannt werden. Diese bilden den Ausgangspunkt der Zusammenarbeit mit der jeweiligen Einrichtung und wirken auf die Haltung der Fortbildungskraft als Begleiterin von Organisationen im Prozess der Entwicklung von Kinderschutz-Bausteinen ein.

Die Fortbildungsfachkraft kommt „mit einem Blick von außen“ in die Organisation. Sie nimmt die Kinderschutz-Perspektive ein, die sie im gesamten Verlauf kommuniziert, d. h. sie stellt eine Resonanz her, versprachlicht und spiegelt gelingende oder optimierbare Kinderschutz-Abläufe, Standards etc. Sie sorgt für einen möglichst klaren Projektrahmen, sichert und wahrt diesen. Dazu gehört z. B. die Beteiligung von MitarbeiterInnen und BewohnerInnen an den Veränderungsprozessen (im Sinne von „Bottom-up-Prozessen“). Sie hält den „roten“ Projektfaden, d. h. sie entwickelt den Projektablauf, wirkt auf verschiedenen Ebenen der Einrichtung (Leitung, MitarbeiterInnen, BewohnerInnen), trifft Absprachen, stellt Verbindlichkeiten her, leitet durch das Geschehen und steuert bei Bedarf nach. Mit praxisnahen Arbeitsmethoden weckt sie das Interesse und die Motivation zur Mitarbeit und wirkt auf Veränderungsbereitschaft hin. Ihre Rolle und Funktion stellt sich in drei Kernaufgaben dar:

INFORMATION:

Projektideen und -ziele sowie Projektablauf transparent und bekannt machen, Fortbildungen durchführen (Basisinformationen für möglichst alle MitarbeiterInnen), Qualitätsstandards im Kinderschutz kommunizieren, MitarbeiterInnen in die Kinderschutz-Perspektive involvieren und dafür sensibilisieren, ein gemeinsames Problembewusstsein aller Beteiligten schaffen.

MODERATION:

Auf die Zielvereinbarungen und den konkreten Projektablauf hinwirken und Impulse für die Konzeptualisierung von Kinderschutz-Strukturen geben; Vor- und Nachbereitung sowie Durchführung der Workshops der Projektgruppe (Ergebnissicherung), Rapport schaffen, d. h. Ergebnisse sichten und weiter bearbeiten, Aufgaben verteilen, nächste Schritte vereinbaren, Implementierungs-, Evaluations- und Nachhaltigkeitsstrategien mit MitarbeiterInnen vereinbaren, Ergebnispräsentation und Projektabschluss vorbereiten.

BEGLEITUNG/BERATUNG:

- ▶ Auf Ebene der Einrichtungsleitung, der MitarbeiterInnen und der BewohnerInnen: voneinander separierte, vertrauliche Befragungen durchführen und gemeinsam Veränderungsideen aus Kinderschutzperspektive erarbeiten.
- ▶ Auf Ebene der Einrichtungsleitung: Reflexion des Projektverlaufs sowie der Ergebnisse der Befragungen, Begleitung bei Entscheidungsfindungen, Verstetigung der Ergebnisse nach Projektabschluss, lösungsorientierte Arbeit zu kritischen Prozessen, konstruktiver Umgang mit Fehlern und Konflikten.

Zusammenarbeit mit der Einrichtungsleitung

Die Einrichtungsleitung ist wichtiger Dreh- und Angelpunkt der Institution und von Anfang an hauptverantwortlich für das Gelingen des Projekts. Die Erwartungen der Fortbildungsfachkraft an die Leitung sind abhängig vom Projektverlauf und -stand.

Zu Beginn ist es z. B. notwendig, dass die Leitung für ein Höchstmaß an Transparenz in Bezug auf vorhandene Organisationsstrukturen, aber auch auf frühere oder aktuelle Vorfälle von sexualisierter Gewalt in der Einrichtung sorgt. Darüber hinaus sind ihre Motivation und Offenheit für Veränderungen sowie realisierbare Zielsetzungen zu benennen. Die Leitung sollte bereit sein, zumindest partiell an den Basisfortbildungen teilzunehmen. Die Beteiligung der Leitung an den Workshops wird nach vorheriger Abwägung von Pro und Kontra entschieden.

Beteiligung der Leitung an Workshops?	
PRO	KONTRA
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Leitung signalisiert die Bedeutung der Entwicklung von Kinderschutzstrukturen für die Einrichtung ▶ Leitung gestaltet den Entwicklungsprozess aktiv mit ▶ förderlich für den Austausch zwischen Leitung und MitarbeiterInnen ▶ Leitung zeigt sich verantwortlich ▶ Zusammenarbeit trägt zu einem „Wir-Gefühl“ bzw. zur gemeinsamen Identifikation mit der Einrichtung bei ▶ Perspektivenvielfalt durch Beteiligung der Leitung ▶ Entscheidungen können direkt getroffen werden 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Anwesenheit der Leitung kann die MitarbeiterInnen in ihren Äußerungen/ihrer Beteiligung hemmen ▶ Leitung kann als Kontrollinstanz empfunden werden ▶ MitarbeiterInnen sind beruflich von Leitung abhängig ▶ ...

Darüber hinaus sollte die Leitung sich zu regelmäßigen Reflexionsgesprächen mit der Fortbildungsfachkraft bereit erklären. Außerdem hat die Leitung zu garantieren, dass MitarbeiterInnen und BewohnerInnen am Organisationsentwicklungsprozess partizipieren können und hinreichend zur Mitarbeit motiviert werden.

Für den weiteren Verlauf ist es unerlässlich, dass die Leitung sich für ihre MitarbeiterInnen und für die Fortbildungsfachkraft als Ansprechperson verantwortlich zeigt. Insofern sollte möglichst früh eine Vertrauensgrundlage zwischen den Beteiligten geschaffen werden, auf der z. B. schwierige, konflikthafte Entwicklungen oder auch Dissense formuliert und ausgetragen werden können.

Zum Abschluss sollte sich die Einrichtungsleitung für die Präsentation und die Verstetigung der bis dahin vorliegenden Ergebnisse verbindlich und verantwortlich zeigen. So sollte sie den MitarbeiterInnen für ihren Einsatz danken und sie loben (Wertschätzung), sich für die konkrete Umsetzung von Kinderrechten in der Einrichtung aussprechen (Kontinuität), sich um die nächsten Schritte nach dem Projektabschluss kümmern (Verstetigung) sowie die weiteren Schritte angemessen an die Arbeitsabläufe der Einrichtung anpassen (Entschleunigung). Die Leitung leistet ihren maßgeblichen Beitrag dazu, wie weit sich die Beteiligten (MitarbeiterInnen und BewohnerInnen) mit den Ergebnissen identifizieren (Identifikation).

Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen

Die pädagogischen und nichtpädagogischen MitarbeiterInnen sind zum einen AdressatInnen für Basisinformationen zum Thema Gewalt und Umsetzung von Kinderrechten in Institutionen. Außerdem sind sie in ihren verschiedenen Professionen als ExpertenInnen des Arbeitsalltags ihrer Einrichtung wichtige KooperationspartnerInnen. Sie werden von Anfang an in unterschiedlichen Größenordnungen und Settings an der Entwicklung von Kinderschutz-Strukturen beteiligt und befragt. Aus der Gruppe der MitarbeiterInnen bildet sich die Projektgruppe. Sie setzt sich aus mindestens einem/-r Mitarbeiter/-in und einem/-r Gruppenleiter/-in pro Wohngruppe zusammen, ggf. empfiehlt sich die Mitarbeit der Hauswirtschaft oder eines anderen nichtpädagogischen Bereichs. Hinzu kommt – zumindest partiell – die Teilnahme der Einrichtungsleitung. Die Projektgruppe informiert die MitarbeiterInnen in den Wohngruppen und anderen Bereichen über den aktuellen Stand, z. B. über Arbeitsaufträge oder regelmäßige Updates in den Teamsitzungen, und bezieht sie in die weitere Arbeit ein.

Projektgruppenarbeit

Die Projektgruppe ist im Anschluss an die Basisfortbildungen mit der Entwicklung der einrichtungsinternen Kinderschutz-Bausteine beauftragt. Im Vorfeld hat die Leitung dafür organisatorische Ressourcen geschaffen wie z. B. die Freistellung der MitarbeiterInnen, Zeitausgleich u. Ä. Die Projektgruppe ist ein festes Gremium und tagt in regelmäßigen Abständen etwa alle vier bis sechs Wochen für drei bis vier Stunden. Die Rolle der Fortbildungsfachkraft in diesem Gremium ist die einer Moderatorin/eines Moderators, sie sorgt für ergebnisorientierte Diskussions- und Abstimmungsprozesse und fungiert als Berater/-in hinsichtlich kinderschutzspezifischer Fragestellungen. Sie sichert und dokumentiert außerdem die Ergebnisse der Treffen. Es ist die Aufgabe der Projektgruppe, die Arbeitsaufträge umzusetzen, (Zwischen-)Ergebnisse in den Wohngruppenteams vorzustellen und zu diskutieren und die Ergebnisse dieses Prozesses an die Projektgruppe zurückzumelden. Die Verantwortung für diese erweiterte Beteiligung übernehmen die jeweiligen VertreterInnen der Wohngruppen in diesem Gremium. Es wird eine Person benannt, die sich um den Fluss der Arbeitsvorgänge kümmert. Nach diesem Muster entstehen in einem dem Prozess angepassten Tempo die einzelnen Bausteine.

Darüber hinaus sollten die MitarbeiterInnen und Gruppenleitungen möglichst vor der Bearbeitung des Bausteins „Ethischer Code und Selbstverpflichtungserklärungen“ – ohne Einrichtungsleitung – zu ihrer Zufriedenheit oder Unzufriedenheit und ihren Wünschen sowie zu ihren Ideen und Vorschlägen für die Optimierung von zukünftigen Kinderschutz-Strukturen befragt werden. Mit dem Einverständnis der Befragten wird die Einrichtungsleitung in einem separaten Reflexionsgespräch von der Fortbildungsfachkraft über die Ergebnisse und Lösungsvorschläge informiert.

Zusammenarbeit mit den BewohnerInnen

Mit den BewohnerInnen arbeitet die Fortbildungsfachkraft einerseits direkt zusammen, indem sie mit freiwilligen VertreterInnen der Wohngruppen oder z. B. den GruppensprecherInnen einen Workshop zu Kinderrechten durchführt – Dauer etwa eineinhalb Stunden – und sie zu ihrem Alltag in den Wohngruppen befragt. Andererseits wird in der Projektgruppe erarbeitet, wie alle oder delegierte BewohnerInnen an der Entwicklung der Bausteine „Kinderrechte, Beteiligung und Beschwerdesystem“ und „Sexualpädagogisches Konzept, sexuelle Bildung und Präventionsbotschaften“ beteiligt werden.

„Das Gras wächst nicht schneller, wenn man daran zieht“ *(Afrikanisches Sprichwort)*

oder: Rezeptur für einen idealen Projektverlauf

85

4.4.2 Man nehme: zwei bis drei Stunden Auftragsklärung

An der halbtägigen Auftragsklärung mit der Fortbildungsfachkraft in der Rolle der Organisationsbegleitung nimmt das Leitungsteam teil, welches sich – je nach Einrichtunggröße – aus der Geschäftsführung, der pädagogischen Leitung, der Bereichsleitung und ggf. auch den InitiatorInnen des Projekts zusammensetzt. Vorgestellt werden die Grundprinzipien, die Konzeptualisierung und die Lernpotenziale des Projektes. Nachdem sich die Einrichtung in ihrer personellen, strukturellen, inhaltlichen und manchmal auch räumlich-baulichen Organisation vorgestellt hat, erfolgt zum einen die Klärung der Fortbildungsmotivation und zum anderen eine erste Bestandsaufnahme sowie kritische Analyse der vorhandenen Strukturen und Konzepte.

„Unter einer Einrichtungskultur verstehen wir Werte und Rituale, Verhaltens- und Arbeitsweisen und insbesondere die Atmosphäre in einer Einrichtung. Dabei wird die Einrichtungskultur von allen, die in der Einrichtung arbeiten und leben, geprägt. Wenn die BewohnerInnen z. B. das Recht haben, ihren Alltag mitzugestalten, und sich beschweren können, wenn sie mit Entscheidungen der BetreuerInnen nicht einverstanden sind, dann könnte man die Einrichtungskultur als partizipations- und beschwerdefreundlich bezeichnen. Und wenn die MitarbeiterInnen untereinander, aber auch gegenüber ihrer Leitung Fehler zugestehen können und gemeinsam versuchen daraus zu lernen, dann kann die Einrichtungskultur als fehlerfreundlich beschrieben werden.

Kurz gesagt: Sie ist schwer zu beschreiben, aber man spürt sie sofort!“

Hieraus leiten sich mögliche Zielvereinbarungen ab, z. B.:

- ▶ Vermittlung von Basisinformationen zum Thema Gewalt in Institutionen für alle MitarbeiterInnen
- ▶ Sensibilisierung aller MitarbeiterInnen für die Themen Grenzachtung, TäterInnenstrategien und für den verantwortlichen Umgang mit (sexualisierter) Gewalt
- ▶ Erfassung bereits vorhandener und Entwicklung von ergänzenden Kinderschutzstrukturen
- ▶ Umsetzung von Kinder-Rechten und Präventionsbotschaften im Alltag der Wohngruppen
- ▶ Entwicklung von Methoden und Instrumenten für die Implementierung, Evaluation und Nachhaltigkeit der Kinderschutz-Strukturen.

Für den Abschluss eines tragfähigen Arbeitsbündnisses ist die Bereitschaft der Leitungsfachkräfte, die Kinderschutz-Perspektive nachhaltig in das Alltagsgeschehen sowie die bestehenden Strukturen und Konzepte der Einrichtung zu integrieren, von wichtiger Bedeutung. Dafür ist – neben einem bereits vorhandenen konzeptionellen Fundament und einem Minimalkonsens – eine erste, realisierbare Zielsetzung erforderlich.

Weitere konkrete Absprachen im Auftragsklärungsgespräch betreffen die Konstituierung der Projektgruppe sowie die Festlegung eines zeitlich begrenzten und fokussierten Projektablaufs. Es sollten mindestens zehn Termine vereinbart werden. Die gesamte Laufzeit beträgt mit dieser Anzahl ein bis eineinhalb Jahre, damit einerseits das Projekt im Alltag einer Einrichtung hinreichend gut integriert werden kann und andererseits eine inhaltliche Kontinuität möglich ist. Die Umsetzung des Projekts startet immer mit einem gemeinsamen Projektauftakt. Danach folgt eine Basisfortbildung an zwei Terminen. Daran schließt sich die Projektgruppenarbeit mit der inhaltlichen Arbeit an den Kinderschutzbausteinen an sowie die MitarbeiterInnen- und BewohnerInnenbefragungen sowie Reflexionsgespräche mit den Leitungen. Am Ende findet ein gemeinsamer Projektabschluss mit einer umfassenden Ergebnispräsentation statt.

Man nehme: Projektauftakt – „Wir machen uns gemeinsam auf den Weg ...“

Am Projektauftakt nehmen möglichst alle haupt- und ehrenamtlich Beschäftigten der Einrichtung teil – einschließlich der Beschäftigten aus den Arbeitsbereichen Verwaltung, Hauswirtschaft und Technik. Im Rahmen der Veranstaltungseröffnung verdeutlicht die Einrichtungsleitung ihre Motivation, das Projekt durchzuführen, und lädt ausdrücklich zur Partizipation ein. Sie erklärt sich verantwortlich für die Bereitstellung notwendiger Ressourcen und sagt Offenheit für kritische Rückmeldungen zu.

Anschließend stellt die Fortbildungsfachkraft das Projekt hinsichtlich der Auftrags- und Zielvereinbarung sowie der Organisation vor. Außerdem werden die Grundprinzipien des Projektkonzepts (z. B. direkte/erweiterte Beteiligung) erläutert. Die MitarbeiterInnen erhalten die Gelegenheit, sich in Kleingruppen zum Projektablauf, zu Zielsetzung und eigener Beteiligung auszutauschen und sich im abschließenden Plenum dazu zu äußern.

Leitfragen zum Austausch in Kleingruppen bei der Basisfortbildung

- ▶ Was gehört für Sie zu einer Kinderschutz-Kultur in Ihrer Einrichtung?
- ▶ Was sind Ihre Erwartungen an das Projekt?
- ▶ Was sind Ihre Befürchtungen?
- ▶ Was ist noch klärungsbedürftig?
- ▶ Welche Gedanken/Ideen/Impulse nehmen Sie von diesem Projektauftakt mit in Ihren Arbeitsalltag?
- ▶ Welche Gedanken/Ideen/Impulse bringen Sie zur Fortbildung mit?

Abschließend kann sich die Projektgruppe konstituieren und vorstellen, falls die Mitwirkenden bereits feststehen.

Man nehme: Basisfortbildungen – „Da habe ich Lust bekommen, mich damit zu befassen, was das für unsere Einrichtung und unsere Arbeit in der Wohngruppe heißt“

Die Basisfortbildungen finden bewusst vor Beginn der Workshops der Projektgruppe statt. Im Abstand von zwei bis vier Wochen werden die MitarbeiterInnen aller Arbeitsfelder und Professionen in Gruppen an jeweils zwei halben Tagen fortgebildet. Die Fortbildungen fokussieren das Thema sexualisierte Gewalt sowie andere Formen der Gewalt in Institutionen. Die Teilnehmenden erhalten fachlichen Input und arbeiten in Kleingruppen zu folgenden Themen:

- ▶ **„Grenzwahrende Haltung im Alltag“** mit dem Ziel, die eigene Haltung und das eigene Handeln zu reflektieren sowie persönliche Grenzen ebenso wie die Grenzen anderer wahrzunehmen
- ▶ **„TäterInnenstrategien“** mit dem Ziel, Grooming-Abläufe anhand von Beispielen kennen zu lernen, zu identifizieren und sich fließende Übergänge bewusst zu machen
- ▶ **„Umgang mit einer Vermutung“** mit dem Ziel, sich über die Brisanz von Vorfällen im Wohngruppenalltag auszutauschen und sich darüber zu verständigen, welche Schritte notwendig sind, um professionell handeln zu können
- ▶ **„Psychohygiene“** mit dem Ziel, den Themen Selbstfürsorge und Wertschätzung Raum zu geben und konkrete Ideen dazu zu vermitteln
- ▶ **„Umsetzung von Kinderrechten und Präventionsbotschaften“** mit dem Ziel, diese in den Wohngruppenalltag zu übertragen und gemeinsam zu schauen, was dafür erforderlich ist.

Ein abschließender Arbeitsschritt ist die gemeinsame Durchführung einer SWOT-Analyse.

Die SWOT-Analyse

Die **SWOT-Analyse** ist ein Instrument zur Strategieentwicklung von Unternehmen oder Organisationen aus der Wirtschaft. SWOT ist ein engl. Akronym für **S**trengths (Stärken), **W**eaknesses (Schwächen), **O**pportunities (Chancen) und **T**hreats (Gefahren). Bei der SWOT-Analyse werden Stärken und Schwächen sowie Chancen und Bedrohungen eines Unternehmens oder einer Organisation in Bezug auf eine spezifische Fragestellung erhoben (z. B. durch Befragung von Leitung und MitarbeiterInnen). Anhand der Analyse kann eine Positionsbestimmung des Unternehmens/der Organisation bezüglich der Fragestellung gemacht werden. Daraus können mögliche Strategien zur weiteren Bearbeitung entwickelt werden (vgl. Meffert et al., 2008, S. 236 f.).

Die SWOT-Analyse führt dazu, dass alle – mit den aufgefrischten Basisinformationen im Hintergrund – gezielt den aktuellen Stand der Kinderschutz-Strukturen im eigenen Arbeitsfeld erheben. Die Ergebnisse und Anregungen aus der SWOT-Analyse und den vorausgegangenen Arbeitseinheiten werden gesichert und in den Themenspeicher der Projektgruppe aufgenommen.

Man nehme: Projektgruppenarbeit

Im ersten Treffen der Projektgruppe wird zunächst an die Impulse und Ergebnisse aus der Auftaktveranstaltung und den Basisfortbildungen angeknüpft, ergänzt durch offene Fragen, Unsicherheiten und Fallbeispiele, die zuvor in den Wohngruppen gesammelt wurden. Die Projektgruppe definiert ihre Zielsetzungen und legt ihre Arbeitsthemen fest. Nachfolgend sollen über ca. sechs Termine die einzelnen Kinderschutz-Bausteine weiter differenziert und bearbeitet werden:

► Ethischer Code und Selbstverpflichtungserklärungen

In dieser Arbeitseinheit geht es zunächst um das Sammeln von Wertvorstellungen, die die professionelle Haltung der MitarbeiterInnen und die Kinderschutz-Kultur der Einrichtung ausmachen. Auf dieser Basis wird der Ethische Code als Sammlung von idealtypischen Leitideen der Einrichtung formuliert. Nachfolgend werden Selbstverpflichtungserklärungen entwickelt, an die sich jede/-r Mitarbeiter/-in verbindlich zu halten hat.

„Jetzt haben wir uns überlegt, zu welchem Umgang wir Mitarbeiter uns alle verpflichten wollen. Damit ist Kinderschutz in unserer Einrichtung keine zufällige Sache mehr, die mit einer/leinem Einzelnen steht und fällt. Jeder Einzelne trägt dafür Sorge, dass es ihm selber dabei gut geht. Das finde ich total wichtig!“

Dieser Baustein bildet das Kernstück des späteren Kinderschutz-Konzepts der Einrichtung – hier ist die professionelle Haltung zur Wahrung von Grenzen und zum verantwortungsvollen Umgang mit Vermutungen verbindlich verankert.

„Wir nehmen uns jede Woche einen neuen Aspekt in unserer Teamsitzung vor, das füllt ihn mit Leben und wir haben ihn besser auf dem Schirm!“

► Verfahrensabläufe

Gemeinsam wird anhand von drei unterschiedlichen Perspektiven mithilfe eines Flussdiagramms sichtbar gemacht, wie verfahren wird,

... wenn es eine Vermutung gibt, dass der Bewohner/die Bewohnerin sexuelle Gewalt erfährt:

1. außerhalb der Einrichtung
2. innerhalb der Einrichtung durch andere Kinder/Jugendliche
3. innerhalb der Einrichtung durch MitarbeiterInnen oder Leitungen.

Die Projektgruppe diskutiert und erarbeitet die einzelnen Schritte. Sie werden an die Strukturen der Einrichtung angepasst. Außerdem wird ermittelt, welche inhaltlichen und strukturellen Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, um eine Vermutung schrittweise professionell wahrnehmen, beurteilen und ihr nachgehen zu können.

Zu diesem Zweck werden zusätzlich Checklisten diskutiert, adaptiert und entwickelt. Dabei handelt es sich um Checklisten zur Intervention bei einer Vermutung sowie bei Hinweisen durch Jungen oder Mädchen, zur Dokumentation von Verdachtsfällen, zur Zusammenarbeit mit internen/externen AnsprechpartnerInnen sowie zur Inanspruchnahme von externer Beratung, Fortbildung und Information.

„Sie erleichtern mir, mein Bauchgefühl ernst zu nehmen und verantwortlich zu handeln, ich bin besser orientiert und stehe nicht als Einzelkämpferin da – sonst haben alle immer nur irgendwas gemacht, und die Vorfälle wurden auch nicht ausgewertet, was es schwer macht, weil es häufig nicht gut für das Kind gelaufen ist.“

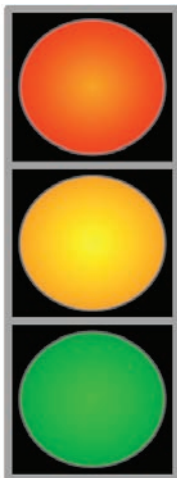
► Befragung der BewohnerInnen

Zu Beginn wird gesammelt, was die BewohnerInnen in ihrer Einrichtung toll finden. Es folgt eine kurze Information über Kinderrechte. Dann wird gemeinsam ein Ampelplakat erarbeitet, das sichtbar macht, welches Verhalten okay, kritisch oder nicht erlaubt ist. Im Fokus steht sowohl das Verhalten von BetreuerInnen als auch von BewohnerInnen.

Ampelsystem zur Befragung der BewohnerInnen einer Einrichtung

(in Anlehnung an: Hochdorf – Evangelische Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V., 2010)

Was dürfen BetreuerInnen bzw. MitbewohnerInnen nicht?



Welches Verhalten der BetreuerInnen bzw. der MitbewohnerInnen ist immer falsch?

Welches Verhalten der BetreuerInnen ist pädagogisch kritisch und schlecht für die Entwicklung der BewohnerInnen?
Welches Verhalten von MitbewohnerInnen ist kritisch?

Welches Verhalten ist pädagogisch richtig, gefällt den BewohnerInnen aber nicht immer?
Welches Verhalten von MitbewohnerInnen gefällt nicht, muss aber toleriert werden?

Es werden Beispiele zur Orientierung gesammelt und besprochen. Zum Schluss geht es um die Erarbeitung von Möglichkeiten der BewohnerInnen, sich über grenzverletzendes oder übergriffiges Verhalten zu beschweren. Dabei äußerte eine Bewohnerin z. B.:

„Wenn ein Betreuer mit einem Kind Stress hat, passiert es manchmal, dass er den Stress an anderen Kindern auslöst. Das finde ich nicht okay, und das sag ich dann auch!“

Außerdem geht es für die BewohnerInnen darum, sich an ihrem Wohngruppenalltag zu beteiligen und dadurch das Leben in ihrer Einrichtung mitzugestalten. Von besonderer Bedeutung ist, dass ihre Wünsche und Ideen zur Veränderung ernst genommen und aufgenommen werden.

„Wir wollen unser Leben hier in dieser Einrichtung mitbestimmen, denn wir haben keinen Feierabend oder Urlaub wie z. B. die Betreuer.“

► **Beteiligungs- und Beschwerdesystem**

Auf Grundlage der BewohnerInnen-Befragung und -Beteiligung entwickelt die Projektgruppe ein Beschwerdesystem und sammelt Ideen für ein Konzept zur Implementierung einer Kinder- und Jugendlichen-Rechte-Kultur. Auch die Verstetigung der Partizipation der Kinder und Jugendlichen in den Wohngruppen und der Einrichtung basiert auf den Ergebnissen der Befragung. Daraus resultierte beispielsweise eine einrichtungsübergreifende Projektwoche zum Thema Kinder-/Jugendrechte, bei der eine gemeinsame Ergebnispräsentation als Ideenbörse für die Umsetzung von Kinderrechten stattfand. Oder es wurde mit der Beteiligung der BewohnerInnen (auf Grundlage des vorhandenen Kinderrechte-Katalogs der Einrichtung) ein Jugendlichenrechte-Katalog gestaltet.

„Jetzt, wo auch die BewohnerInnen in das Thema einbezogen sind, kommen im Gruppenalltag immer häufiger Fragen und interessante Gespräche auf ... sie können ihren Fragen und Wünschen nun mehr Gehör verschaffen, was wir aufmerksamer aufnehmen, besser beantworten und gemeinsam in den Teamsitzungen klären.“

► **Sexualpädagogisches Konzept, Sexuelle Bildung und Präventionsbotschaften**

In dieser Arbeitseinheit werden die bestehenden sexualpädagogischen Konzepte und Präventionskonzepte der Einrichtung und deren Umsetzung in den Wohngruppen gesichtet.

Zum einen wird erarbeitet, mit welcher Zielsetzung und mit welchen Methoden die jeweiligen Präventionsbotschaften im pädagogischen Alltag derzeit in den Wohngruppen umgesetzt werden. Zum anderen beschäftigen sich die Teilnehmenden mit der Frage, welche sexualpädagogischen Grundsätze und Strukturen existieren, wie diese an die Gegebenheiten und Anforderungen der Wohngruppen in den Einrichtungen und an den psycho-sexuellen Entwicklungsstand der BewohnerInnen angepasst sind. Auf dieser Basis wird ausgewertet, welche Aspekte ausreichend angesprochen werden und welche (weiter-)entwickelt werden sollen.

Dabei ist das primäre Ziel nicht, ein fertiges sexualpädagogisches Konzept zu formulieren. Das Ziel ist vielmehr, die Ergebnisse als Impulse für eine Veränderung der präventiven und sexualpädagogischen Strukturen der Einrichtungen aufzunehmen und sie im Sinne einer praxisnahen Positionierung und Arbeitshilfe schrittweise und in angepasstem Tempo weiter auf- und auszubauen.

„Wir wollen ermöglichen, dass wir der sexuellen Entwicklung der BewohnerInnen verantwortlich begegnen, anstatt sie zu tabuisieren. Sexualität ist besonders bei den Jugendlichen und Heranwachsenden DAS Thema überhaupt – leider auch in Form von sexuellen Übergriffen untereinander.“

► **Evaluation und Nachhaltigkeit**

Die Projektgruppe arbeitet an einer Checkliste, die sichtbar macht, wie eine Verstetigung der Ergebnisse in ihrer Einrichtung stattfindet und überprüfbar wird. Die Kinderschutz-Bausteine werden auf folgenden Ebenen in bestehende und neue Strukturen und Konzepte integriert:

- Berücksichtigung der Bausteine in Bewerbungs- und Einstellungsverfahren
- Installation einer internen ExpertInnen-Gruppe zu Kinderschutzthemen
- Auswertung der weiteren Ergebnisse und Erfahrungen in der Anwendung der Bausteine
- Eingang der Kinderschutz-Bausteine in das Qualitätsmanagement oder in analoge Leitlinien der Einrichtung, z. B. MitarbeiterInnen-Handbuch
- Berücksichtigung der Bausteine bei Methoden der Qualitätssicherung.

Es wird in diesen Zusammenhang geklärt, wer sich um die Auswertung und Weiterentwicklung kümmert und dafür sorgt, dass die Ergebnisse über das Projektende hinaus einen wichtigen Bestandteil der alltäglichen Arbeit bilden. Jede/-r Einzelne soll möglichst eigenverantwortlich seinen/ihren Beitrag dazu leisten. Die nachhaltige Verstetigung der einzelnen Bausteine verändert die pädagogischen Inhalte und die Strukturen der Einrichtung. Sie bewirkt in den meisten Verläufen eine spürbare atmosphärische Veränderung. Es hat sich eine Kinderschutzkultur verdichtet, bei der es nicht darum geht, „keine Fehler zu machen“, sondern die das Verständnis für das gemeinsame Aushalten von Konflikten und für gelingende, ertragreiche Kooperation vertieft. Veränderung von Organisationskultur benötigt Gespräche, Entscheidungen und Zeit. Es sind gemeinsame Lernprozesse nötig, um sich hin zu einer Kultur der Grenzachtung und -wahrung zu entwickeln.

„Jetzt geht's los – wir sind alle orientiert und fühlen uns sicherer, wir haben welche, die sich verlässlich kümmern, wir wissen genau, wer unsere AnsprechpartnerInnen bei fachlichen Fragen, Unsicherheiten etc. sind, und: Die ganze Arbeit hat sich gelohnt! So haben wir alle eine echte Chance, dass diesmal nicht nur für das Papier produziert wurde!“

Man nehme: Abschlusspräsentation

Vor dem gemeinsamen Projektabschluss bearbeitet die Projektgruppe folgende Themen:

- ▶ die redaktionelle Erstellung eines Handouts für die MitarbeiterInnen, welches in das Qualitätsmanagement der Einrichtung eingeht, sowie
- ▶ die Planung/Gestaltung des Projektabschlussstages.

Dieser Abschluss der gemeinsamen Projektarbeit wird von der Projektgruppe in Zusammenarbeit mit der Einrichtungsleitung gestaltet.

An dem Abschlussstag werden die bis dahin erarbeiteten Ergebnisse und Bausteine durch die Projektgruppe möglichst kreativ präsentiert. Das Projekt erfährt eine gemeinsame Auswertung – die Fortbildungsfachkraft bündelt, was der Einrichtung gelungen ist, und das, wo noch genauer hingeschaut werden sollte.

Zu guter Letzt werden die Erfolge rundum gefeiert!

Resultat ist eine erste, für alle verbindliche Ausgangsbasis für aktive Grenzachtung, sexuelle Bildung und systematisierte Präventionsarbeit, für professionelles Handeln bei einer vagen, konkreten oder sich widerlegenden Vermutung, für die Umsetzung von Kinderrechten in (stationären) Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe!

LITERATUR

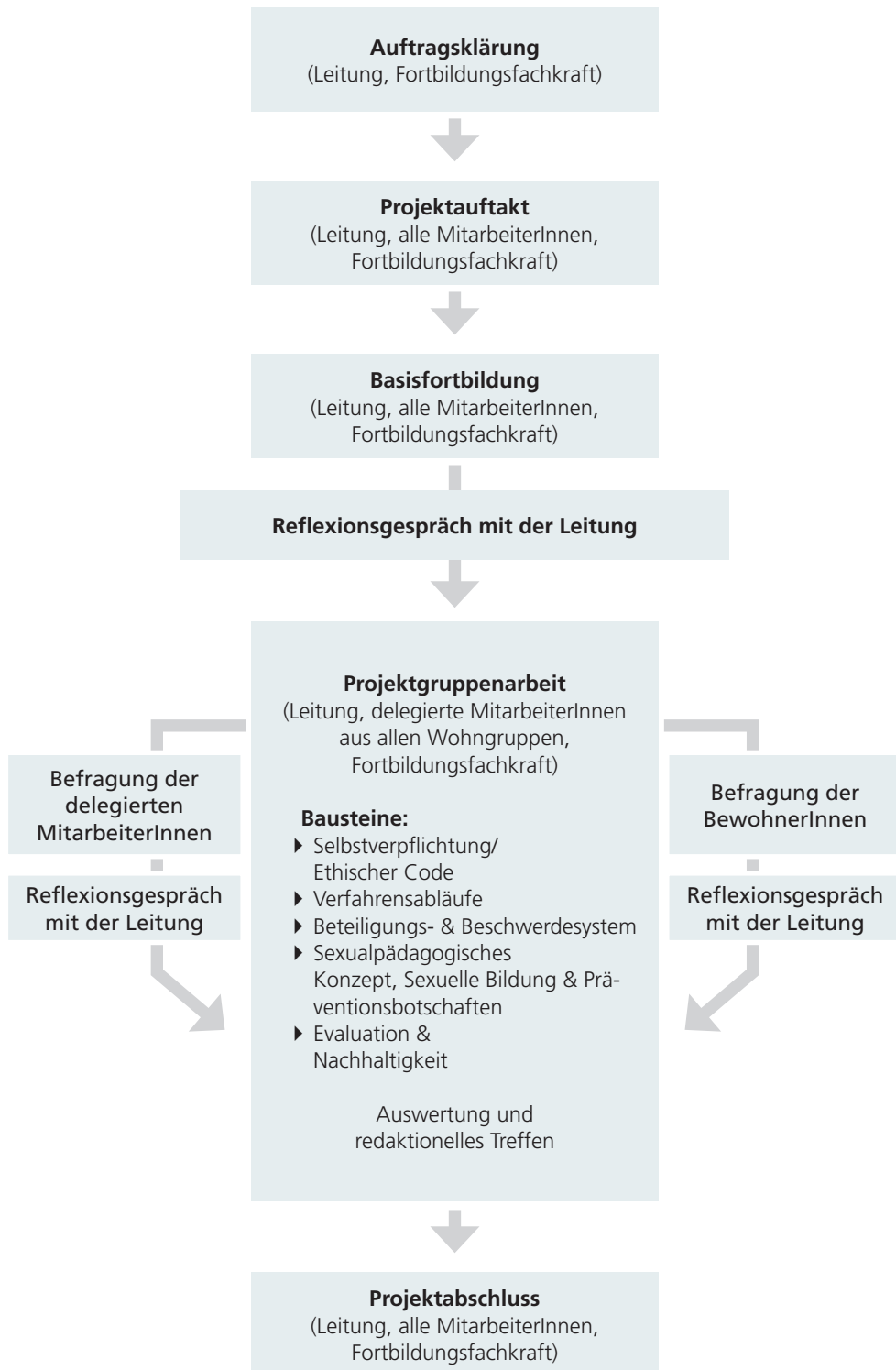
Hochdorf – Evangelische Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V. (Hrsg.) (2010): „Und wenn es doch passiert ...“: Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe. Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses. 2. Aufl.

Meffert, H., Burmann, C., & Kirchgeorg, M. (2008): Marketing. Grundlagen marktorientierter Unternehmensführung. 10., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl. Gabler: Wiesbaden.



Phasen der Organisationsbegleitung

92



4.4.3. Hinterlassene Spuren – Die Bundesweite Fortbildungsoffensive 2010–2014 in der Jugendhilfe Collstede

JAN PRASSEL, BEREICHSLEITUNG WOHNGRUPPEN

Die *Fortbildungsoffensive* hat Spuren hinterlassen. Sie hat Spuren hinterlassen bei Mitarbeitenden und Kindern. Sie hat bleibende Spuren hinterlassen in der *Jugendhilfe Collstede*.

Die gemeinsame Auseinandersetzung der Mitarbeitenden zum Thema sexuelle Gewalt hat zunächst dazu geführt, dass alle für dieses Thema sensibilisiert wurden. Es wurden Arbeitsgruppen gebildet, die sich gezielt mit konkreten Fragestellungen auseinandersetzen.

So haben sich die Mitarbeitenden entschlossen, aus dem Selbstverständnis der pädagogischen Arbeit einen **Ethischen Kodex** für alle Mitarbeitenden zu entwickeln. In einer Selbstverpflichtung zum verantwortlichen Umgang mit Möglichkeiten und Grenzen hinsichtlich der Kinder und Jugendlichen, der Kolleginnen und Kollegen, aber auch der eigenen Person wird deutlich, welche Haltung die Mitarbeitenden der Jugendhilfe Collstede vertreten.

Sicherheit geben die definierten **Verfahrensabläufe** zum Umgang mit sexueller Gewalt, die in einer anderen Arbeitsgruppe diskutiert und danach vereinbart wurden. Das Ergebnis wurde als Verfahrensanweisung ins Qualitätshandbuch der Einrichtung aufgenommen.

Es wurden weitere praktische Hilfestellungen von und für die Pädagoginnen und Pädagogen erarbeitet. So entstanden Checklisten für Interventionen oder Dokumentation. Adressen und Telefonnummern, um auf externe Beratungsmöglichkeiten zugreifen zu können, sind den Mitarbeitenden jetzt bekannt.

In einer weiteren Arbeitsgruppe haben sich Mitarbeitende getroffen, um sich über ein sexualpädagogisches Konzept für die Jugendhilfe Collstede auszutauschen.

Diese sichtbaren Spuren können nachgelesen, weitergegeben, überprüft und auch kontrolliert werden. Genau so wichtig war aber auch der gemeinsame Prozess, sich als gesamte Einrichtung mit dem Thema sexuelle Gewalt auf den verschiedenen Ebenen der Organisation auseinanderzusetzen. Das Thema war überall regelmäßig präsent und wurde so aus verschiedenen Rollen und Positionen im Haus diskutiert. „Das Thema zum Thema zu machen“ hat meines Erachtens dazu geführt, dass Mitarbeitende gelernt haben, genauer hinzusehen, bewusster zuzuhören, eindeutiger zu agieren und Verantwortung zu übernehmen.

Schnell wurde in dieser Zeit klar, dass es nicht ausreicht, Mitarbeitende zu bilden, gemeinsame Haltungen zu dokumentieren und Verfahrensabläufe festzuschreiben. Nur gemeinsam mit den Kindern und Jugendlichen der Jugendhilfe Collstede ist es möglich, aufeinander zu achten und allen einen „sicheren Lebensmittelpunkt auf Zeit“ (= Heimerziehung) zu geben.

Der vorhandene **Kinderrechtekatalog** wurde mit den Kindern in den Gruppen diskutiert. Jugendliche fanden sich in diesem nicht wieder, und so wurde ein **Jugendlichenrechtekatalog** entwickelt, an dessen Gestaltung in Bild und Sprache die Jugendlichen mitgearbeitet haben.

Während dieser Zusammenarbeit wurde über die Frage der **Beschwerdemöglichkeiten** von Kindern und Jugendlichen gesprochen. Die verschiedenen Beschwerdemöglichkeiten wurden benannt und in einem Flyer festgehalten. So können die Kinder und Jugendlichen in Collstede ihren individuellen Beschwerdeweg finden. Die erarbeiteten Vorschläge wurden einer Grafikerin vorgelegt, die derzeit einen entsprechenden Erstentwurf entwickelt.

Mit dem Abschluss der *Fortbildungsoffensive* ist das Projekt in Collstede aber noch nicht beendet. Es ist gelungen, in jeder Gruppe eine Gruppensprecherin oder einen Gruppensprecher zu etablieren, die/der regelmäßig von den FachberaterInnen zu einem Treffen eingeladen wird. Wir sind alle sehr gespannt, was sich daraus weiter entwickeln wird.

Die *Fortbildungsoffensive* hat nachhaltige Spuren hinterlassen, von denen Kinder, Jugendliche und Mitarbeitende der Jugendhilfe Collstede über das Ende hinaus profitieren werden.

4.4.4 Nachbetrachtung der BuFo in der Eibenhorst Jugendhilfe GbR

SABINE JURASCHEK, PÄDAGOGISCHE LEITUNG UND STELLVERTRETENDE EINRICHTUNGSLEITERIN

94

Für die Mitarbeitenden der *Eibenhorst Jugendhilfe GbR* galt und gilt Beteiligung in den unterschiedlichen Facetten und auf allen Ebenen des gemeinsamen Wirkens als Selbstverständnis, das sich in der Haltung unserer Mitarbeitenden wiederfindet und im Alltagshandeln gelebt wird. Durch die Teilnahme an der BuFo und das gemeinsame Erstellen eines expliziten Kinderschutzkonzeptes für die Einrichtung wurden die Möglichkeiten der Beteiligung sowie das Vermitteln und Achten der Kinderrechte in Worte gefasst und in einer gemeinsamen Verpflichtungserklärung für alle transparent und verbindlich festgeschrieben.

Mit der Präsentation der gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse zum Abschluss der Fortbildung zeigten auch die Kinder und Jugendlichen der Einrichtung ihre Ergebnisse der ersten „Projektwoche der Kinderrechte“, in der sie sich mit den Rechten der Kinder und Jugendlichen in der Welt und in ihren eigenen Lebensbezügen auseinandersetzten.

Seit diesem „Startschuss“ wird die „Projektwoche der Kinderrechte“ jährlich zu unterschiedlichen Fragestellungen wiederholt, und die Kinder und Jugendlichen fordern ihre Rechte und ihre Beteiligungsmöglichkeiten in der Einrichtung entsprechend ein und nehmen sie mit einem hohen Maß an Ernsthaftigkeit selbst wahr.

Wir entwickelten gemeinsam weitergehende Möglichkeiten und neue Wege für die Kinder und Jugendlichen, wie sie – entsprechend ihren Fähigkeiten – mitwirken, sich einbringen und sich im Falle eines notwendigen Schutzes Hilfe holen können (u. a. externe Vertrauensperson, Notrufnummer).

Verpflichtende Haltungen und Maßnahmen sowie gesetzliche Vorgaben, die verbindlich für die Mitarbeitenden in allen Beschäftigungsbereichen der Einrichtung gelten, sind im **Qualitätshandbuch der Einrichtung** festgeschrieben und werden in regelmäßigen Abständen evaluiert.

Sowohl die Mitarbeitenden als auch die Leitung der Einrichtung erlebten diese sehr gut strukturierte Fortbildung als eine sinnvolle Ergänzung des bestehenden Konzepts, das dadurch wichtige und notwendige Ergänzungen für das Alltagshandeln erhält.

5.0

Handlungsempfehlungen

5.1 Implementierung von Kinderschutzkonzepten als Entwicklungsprozess der Organisationskultur

96

BERND EBERHARDT, DGFPI E.V.

5.1.1 Machtmissbrauch und Organisationskultur

Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt in Institutionen ist nie ein isoliertes Geschehen, das sich lediglich zwischen Tätern/Täterinnen und Opfern abspielt. Wolff verweist darauf, dass die Entstehung von Gewalt mit der Soziokultur einer Institution zusammenhängt. Diese Kultur kann Risiko- und Schutzfaktoren aufweisen, und Machtmissbrauch in Institutionen ist immer eine Problematik von Institutionen, Personen und Leitung (Wolff, 2010 u. 2011).

5.1.2 Organisationskulturen als Schutz vor sexualisierter Gewalt

Der Begriff der „Kultur“ steht daher mit unterschiedlichen Schwerpunkten im Mittelpunkt vieler Veröffentlichungen und Handlungsempfehlungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Der Runde Tisch „Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich“ fordert in seinem Abschlussbericht eine „Kultur des Hinsehens, des Eingreifens und des Schutzes unserer Kinder und Jugendlichen“ (Bundesministerium der Justiz 2011, S. 57) und eine „Kultur, die Kinder und Jugendliche ermutigt zu sagen, wenn etwas nicht stimmt“ (ebd., S. 51). „Überall dort, wo Kinder und Jugendliche leben, lernen und ihre Freizeit verbringen, betreut, gepflegt, behandelt und rehabilitiert werden, muss eine Kultur etabliert werden, die sexualisierte Gewalt erschwert und die ihre Aufdeckung fördert“ (ebd., S. 20). Der Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) nennt als Ziel „die Etablierung einer wertschätzenden und grenzwahrenden Umgangskultur, die die persönlichen Grenzen von Kindern, Jugendlichen [...] ernst nimmt und respektiert“ (Geschäftsstelle des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, 2013, S. 8).

Andere Autorinnen und Autoren sprechen von einer „Kultur der Grenzachtung“ (Enders & Eberhardt, 2007), einer „Kultur der Achtsamkeit“ (Hennig et al., 2011), von „Organisationskulturen der Transparenz und Beteiligung“ (Wolff et al., 2012) oder einer „Kultur des sicheren Ortes“ (Kroll et al., 2003).

Die Entwicklung von Handlungsleitlinien, Verfahrensabläufen und Qualitätshandbüchern kann nur ein Teil des nachhaltigen und wirksamen Schutzes vor Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt in Institutionen sein. Es bedarf grundlegender Entwicklungs- und Lernprozesse auf der Ebene der Organisationskultur. So heben Wolff, Fegert & Schröer hervor, „dass der Vorschlag des Runden Tisches [...] zur Implementierung von Mindeststandards kein zusätzliches rechtsstaatliches Durchgriffsinstrument implizierte, sondern ein Handlungskonzept zur langfristigen Veränderung von Organisationskulturen“ (2012, S.121).

5.1.3 Die Kultur einer Organisation

Marshall & McLean (1985) definieren die Kultur einer Organisation als eine Sammlung von Traditionen, Werten, Regeln, Glaubenssätzen und Haltungen, die einen durchgehenden Kontext für alles bildet, was in der Organisation gedacht und getan wird.

Um in Organisationen eine Kultur der Achtsamkeit und Grenzachtung zu entwickeln, müssen sich Leitungskräfte sowie MitarbeiterInnen mit genau diesen Traditionen, Werten, Regeln, Glaubenssätzen und Haltungen auseinandersetzen – sowohl in Bezug auf sich selbst als auch auf der Ebene ihrer Organisation.

Welche **Traditionen** existieren in einer Einrichtung? Werden diese zur Debatte gestellt oder als gegeben hingenommen, „weil man schon immer“ so gedacht und gehandelt hat?

Welche **Werte** beispielsweise in Bezug auf Sexualität und/oder sexuelle Orientierung vertritt der Träger? Wie sehen die Werte der Leitungskräfte, der MitarbeiterInnen und der BewohnerInnen aus?

Welche formellen und/oder informellen **Regeln** gelten? Werden die Mitarbeiterschaft und die Bewohnerschaft an deren Entwicklung beteiligt?

Welchen **Glaubenssätzen** folgen Leitungskräfte und MitarbeiterInnen? Welche Glaubenssätze existieren z. B. in Bezug auf Täter oder Täterinnen? Wie behindern diese das Verhalten der Teammitglieder und deren achtsam kritische Wahrnehmung? Wie beeinflusst beispielsweise die Annahme, sexueller Missbrauch/sexualisierte Gewalt habe zwangsläufig lebenslange Folgen, den Kontakt der MitarbeiterInnen zu den Kindern und Jugendlichen?

Welche **Haltungen** haben die MitarbeiterInnen sowie die Leitungskräfte (siehe auch Kapitel 5.2) verinnerlicht, und wie prägen diese Haltungen die Organisationskultur?

E. H. Schein (2003) beschreibt in seinem Drei-Ebenen-Modell, dass die Kultur einer Organisation mehr umfasst als die sichtbaren Strukturen, Hierarchien, Handlungsanweisungen und Kommunikationsstrukturen.

Zum einen beschreibt sein Modell die **Ebene der sichtbaren Organisationsstrukturen und -prozesse**: die sichtbare Architektur, die Ausstattung der Räume, die verschriftlichten Organigramme, Prozessabläufe, Qualitäts-handbücher, der sichtbare Umgang der Leitungskräfte, MitarbeiterInnen sowie BewohnerInnen untereinander.

Des Weiteren beschreibt Schein die **Ebene der öffentlich propagierten Werte** in Form von Leitbildern, propagierten Zielen, Strategien und Philosophien.

Schein vertritt jedoch die Ansicht, dass das Verhalten in Einrichtungen von einer weiteren, tieferen Denk- und Wahrnehmungsebene gesteuert wird. Dies ist seiner Ansicht nach die **Ebene der grundlegenden Werte**, Überzeugungen, Grundannahmen, Wahrnehmungen, Gedanken und Gefühle aller in den Einrichtungen Arbeitenden.

Hier liegt für Schein die Quelle der Werte und des Handelns einer Institution.

Das Thema sexualisierte Gewalt berührt Führungskräfte sowie MitarbeiterInnen der Kinder- und Jugendhilfe auf eben dieser tiefen Ebene. Die meisten MitarbeiterInnen haben auf der Basis grundlegender Werte und Überzeugungen ihr Arbeitsfeld gewählt. Sie haben Annahmen darüber, welche Ursachen und Folgen sexualisierte Gewalt hat und wie Kinder und Jugendliche davor zu schützen sind. Sie nehmen tagtäglich die Gewalterfahrungen betroffener Kinder und Jugendlicher und deren Auswirkungen wahr. Das geschieht zwar in mehr oder minder starker Intensität, dennoch prägt diese andauernde Konfrontation mit Gewalt und deren Folgen Gedanken, Gefühle, Haltungen und Handlungen.

Um in Institutionen eine Kultur der Grenzachtung und Achtsamkeit zu etablieren, gehört diese Ebene zum Reflexions- und Entwicklungsprozess (siehe Kapitel 5.3).

Diese Prozesse zu ermöglichen und zu steuern, stellt hohe Anforderungen an Führungskräfte, Beratende und Fortbildende.

5.1.4 Entstehung von Organisationskultur durch gemeinsame Lernprozesse und Erfahrung

Nach Schein (1995) entsteht die Kultur einer Organisation aus den Lerngeschichten eines Teams oder einer Organisation. So entsteht ein „Muster gemeinsamer Grundprämissen, das die Gruppe bei der Bewältigung ihrer Probleme externer Anpassung und interner Integration erlernt hat, das sich bewährt hat und somit als bindend gilt und das daher an neue Mitglieder als rational und emotional korrekter Ansatz für den Umgang mit diesen Problemen weitergegeben wird“ (Schein 1995, S. 25).

Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe stehen heutzutage oft unter vielfältigem externen Druck – erzeugt z. B. durch Gesetzgebungen, Aufsichtsbehörden, Finanzierungsnotwendigkeiten oder Personal-mangel. Intern drängen Interessen der unterschiedlichen Berufsgruppen, Überlastung des Teams, Gewalterfahrungen der Kinder und Jugendlichen und mehr. Aus der Bewältigung dieser und weiterer Probleme entstehen Grundprämissen, die die Kultur einer Institution prägen.

Um eine Kultur der Achtsamkeit und Grenzachtung zu etablieren, sind gemeinsame Lernprozesse notwendig. MitarbeiterInnen müssen ebenso wie die Leitung Elemente der Organisationskultur reflektieren, überholte Elemente verlernen und neue Elemente einführen. Für solche Prozesse sind erprobte Konzepte, Ressourcen und Zeit sowie die Entscheidung und Motivation aller Beteiligten nötig (siehe Kapitel 5.3). Führungskräfte haben hierbei eine Schlüsselrolle.

5.1.5 Organisationskultur und sexualisierte Gewalt – Was macht Veränderungen so schwer?

Organisationskulturen sind in der Regel stabil. Veränderungen lösen oft Ängste und Widerstände aus. Das Ziel, den Schutz von Kindern und Jugendlichen zu verbessern, stößt zwar meist auf eine breite Zustimmung. Aber der Schwerpunkt der *Bundesweiten Fortbildungsoffensive* und der geforderten Maßnahmen liegt beim Thema sexualisierte Gewalt, sodass die Auseinandersetzung mit den Kernthemen Macht, Gewalt und Sexualität unabdingbar ist.

Wie üben Leitungskräfte ihre Machtfunktion bei der Implementierung von Kinderschutzkonzepten aus? Werden MitarbeiterInnen und/oder BewohnerInnen beteiligt? Bereitet die Beteiligung des Teams den Leitungskräften Sorge oder sogar Angst? Wie erleben Mädchen und Jungen die Ausübung von Macht durch Erwachsene in den Einrichtungen?

Welche Formen der offenen oder verdeckten Gewalt existieren in den Einrichtungen? Wie werden Handlungspläne erlebt, die bei sexueller Gewalt die Verpflichtung zur Strafanzeige beinhalten – ggf. auch gegen den Willen der Opfer? Welche Formen der strukturellen Gewalt existieren, z. B. durch die Benachteiligung von Minderheiten?

Welche Einstellung/Haltung zu Sexualität hat der Träger, der Verband, haben deren Leitungskräfte sowie MitarbeiterInnen? Wo ziehen sie die Grenzen zwischen natürlich, auffällig oder übergriffig? Wie viel Sexualität wird Kindern und Jugendlichen in den Einrichtungen zugestanden?

Die Auseinandersetzung mit **Macht, Gewalt und Sexualität** in den Fokus zu nehmen, ist notwendiger Bestandteil solcher Veränderungsprozesse. Die damit verbundenen Ängste und Widerstände müssen jedoch allen Beteiligten bewusst werden, damit sie angemessen und konstruktiv mit ihnen umgehen können.

LITERATUR

- Bundesministerium der Justiz (Hrsg.) (2011). Abschlussbericht Runder Tisch „Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich“.
- Enders, U., & Eberhardt, B. in: Deutsches Rotes Kreuz (2007). Expertise Schutz von Jugendlichen in der Jugendsozialarbeit vor Grenzverletzungen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. http://rmhserver2.netestate.de/koop_jsa/media/raw/DRK_EXPERTISE_1.pdf [13.01.2013]
- Geschäftsstelle des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hrsg.) (2013). Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch: Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“. Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring 2012–2013.
- Hennig, R., Falkenbach, M., Satara-Laumen, K., Eckert, K., Schumacher, M., & Degroot, R. (2011). Kultur der Achtsamkeit, http://www.dilborn.de/fileadmin/user_upload/dilborn/Fachtagung/Kultur_der_Achtsamkeit_SchlossDilborn-DieJugendhilfe.pdf
- Kroll, S., Meyerhoff, F., & Sell, M. (Hrsg.) (2003). Sichere Orte für Kinder – Handlungsmodell zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor pädophilen Übergriffen in Offenen Freizeiteinrichtungen. Bund der Jugendfarmen und Aktivspielplätze e.V., Stuttgart.
- Marshall, J., & McLean, A. (1985). Exploring Organisation Culture as a Route to Organisational Change. In V. Hammond (Hrsg.), *Current Research in Management* (S. 2-20). London: Francis Pinter.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (1995). *Unternehmenskultur – Ein Handbuch für Führungskräfte*. Campus Verlag, Frankfurt.
- Schein, E. H. (2003). *Organisationskultur – The Ed Schein Corporate Culture Survival Guide*, EHP Köln, Original Edition (1999): *The Corporate Culture Survival Guide*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Wolff, M. (2010). Unterstützung und Aufsicht: Zur Verantwortung des Trägers für seine MitarbeiterInnen. http://www.praevention-bildung.dbk.de/fileadmin/redaktion/praevention/microsite/Downloads/2010-11-12_Wolff_end.pdf
- Wolff, M. (2011). Missbrauch durch Professionelle in Institutionen – Aufgaben für Lehre und Forschung an Fakultäten Sozialer. Landshut. http://www.fbts.de/fileadmin/fbts/FBTS_Landshut/FBTS_Praesentation_Wolff_end.pdf
- Wolff, M., Fegert, J. M., & Schröder, W. (2012). Mindeststandards und Leitlinien für einen besseren Kinderschutz. Zivilgesellschaftliche Verantwortung und Perspektiven nachhaltiger Organisationsentwicklung. In *Das Jugendamt*, Heft 3, S. 121–126.
-



5.2 Haltung als Schlüsselkriterium für das Gelingen von Implementierungsprozessen

100

MATTHIAS NITSCH, DGFPI E.V.

Wie schon im Abschlussbericht des Runden Tisches (ebd. S. 22 ff.) wurde in den Berichten der Fortbildungsfachkräfte sowie im Rahmen einiger Coaching- und Vernetzungstreffen immer wieder die Haltung der Leitung, aber auch die der MitarbeiterInnen als wichtiges (Schlüssel-)Kriterium für das Gelingen der jeweiligen Maßnahmen bzw. der Implementierungsprozesse benannt. So klar und evident uns diese Aussage erscheinen mag, wirft sie doch Fragen auf.

- ▶ Was meinen die Fortbildungskräfte, was meinen wir eigentlich, wenn wir in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit der Haltung der Leitungskräfte sowie der MitarbeiterInnen hervorheben?
- ▶ Was verstehen wir überhaupt unter „Haltung“?
- ▶ Um welche Haltung geht es hier genau?
- ▶ Welche Qualität muss die Haltung der Leitung und der MitarbeiterInnen haben, um unterstützend für die Implementierung von Kinderschutzkonzepten zu wirken?
- ▶ Und was ist zu tun, wenn zu Beginn einer Maßnahme die Haltung der MitarbeiterInnen und/oder Leitungskräfte wichtige Prozesse blockiert oder erschwert?

Der hier vorgestellte Haltungsbegriff basiert auf der Fachdiskussion im Rahmen des *Bundesweiten Modellprojektes*.

Eine professionelle Haltung ist das Ergebnis bewusster Entscheidungen vor dem Hintergrund einer kritischen kognitiven, emotionalen und behavioralen Auseinandersetzung mit sich und den eigenen Erfahrungen sowie Einstellungen zu einem bestimmten Thema im professionellen Kontext.

Die hier geforderte **professionelle, präventiv pädagogische Haltung** meint die Haltung einer Person zu den Themen Macht, Gewalt, sexualisierte Gewalt, zu Diversitäten, Transparenz und Rollenklarheit und ist Ergebnis einer konstruktiv kritischen (Selbst-)Reflexion und Auseinandersetzung mit den eigenen Einstellungen, (Vor-)Erfahrungen und (Vor-)Urteilen und als solche präventiv handlungsleitend.

Ein zentrales Ziel dieser Auseinandersetzung ist hierbei, dass eine solchermaßen zu bildende Haltung zu einer Sensibilisierung für die Auswirkungen unverarbeiteter eigener Erfahrungen¹ führt und ein Aufarbeitungsprozess eingeleitet wird. Vor dem Hintergrund eines solchen Prozesses können, wenn er denn gelingt, Möglichkeiten, Ressourcen und Kompetenzen freigesetzt werden, die dazu genutzt werden können, den Tabuisierungs-, Bagatellisierungs- und Dramatisierungsdynamiken, die bei Vermutungen oder Fällen von (sexualisierter) Gewalt in den Einrichtungen aufkommen, mit der Steuerung eines transparenten, an den Betroffenen ausgerichteten Prozesses professionell zu begegnen.

Bezogen auf die beabsichtigten Maßnahmen der *Bundesweiten Fortbildungsoffensive* bedeutet dies, dass die Überzeugung von der Notwendigkeit zur Verankerung präventiver Strukturen dazu führt, dass diese intentional umgesetzt werden. Leitungskräfte mit einer solchen professionellen pädagogischen Haltung werden – wenn möglich – diesen Prozess mit der Bereitstellung der entsprechenden strukturellen, finanziellen und zeitlichen Ressourcen unterstützen.

So ist beispielsweise vorstellbar, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter bisher nicht mit sexualisierter Gewalt konfrontiert und aus diesem Grund oder anderen Gründen bisher nicht gefordert war, eine professionelle pädagogische Haltung zu entwickeln. Sie oder er wäre von den Dynamiken, die in einem konkreten Fall sexualisierter Gewalt auftreten, eventuell überfordert und könnte sich nicht ausreichend distanzieren, um mit der Situation professionell umzugehen.

¹ Gemeint sind hier nicht nur eigene Gewalterfahrungen, sondern auch indirekte Betroffenheiten von Gewalt, die nahezu jeder in irgendeiner Weise erlebt hat.

Ebenso ist ein Szenario vorstellbar, in dem eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eigene unmittelbare oder mittelbare (sexualisierte) Gewalterfahrungen in der Kindheit nicht aufgearbeitet und integriert hat. Innerhalb der eigenen Einrichtung mit sexualisierter Gewalt konfrontiert, wird möglicherweise der eigene Tabuisierungs- und Bagatellisierungsmechanismus aktiv und führt zum Wegsehen. Oder aber es führen unangemessene Übertragungen aus der eigenen Geschichte zu Überengagement und wenig hilfreichen Interventionen.

Einrichtungen, in denen Fällen von sexualisierter Gewalt vor allem mit Bagatellisieren, Tabuisieren und Wegsehen begegnet wurde, sind zudem insofern gefährdet, als TäterInnen diese unsichere und/oder verharmlosende Haltung zum Thema sexualisierte Gewalt nutzen können und Verunsicherung und Schuldgefühle der KollegInnen so manipulieren können, dass niemand in dem konkreten Fall professionell zu handeln weiß.

Auch ein beispielsweise aufgrund einer rigiden und autoritären Haltung der Leitung hierarchisch ausgerichtetes System kann leicht manipuliert und ausgebeutet werden. Gehören Dominanz, Machtgebaren und blinder Gehorsam zum Alltag in einer Einrichtung, können die überangepassten Reaktionen der abhängigen Jungen und Mädchen von potenziellen Tätern dazu benutzt werden, die Jungen und Mädchen zu manipulieren und (sexuell) auszubeuten.

Partizipative, transparente Entscheidungsprozesse sind das beste Mittel gegen Manipulation, gewaltpermissive Strukturen und verdeckende Prozesse.

Leitungskräfte, MitarbeiterInnen, die in einem angemessenen Reflexionsprozess eine professionelle, präventiv pädagogische Haltung entwickelt haben, werden – konfrontiert mit der Dynamik eines aktuellen Falles – (eher) in der Lage sein, affektive Reaktionen unter Kontrolle zu halten, bagatellisierende und verharmlosende Haltungen bei MitarbeiterInnen zu erkennen und sich Anfälligkeiten für Manipulationen entgegenzustellen.

Zu dieser Haltung gehört auch eine professionelle Distanz, wenn beispielsweise ein Kollege oder eine Kollegin sexualisierter Gewalt verdächtigt oder beschuldigt wird. Die Distanz macht es möglich, abseits der Loyalität gegenüber der Kollegin oder dem Kollegen eine Beschuldigung überhaupt erst einmal in den Rahmen des Denkbaren zu rücken. Vor diesem Hintergrund können Konsequenzen bedacht und deren Umsetzungsmöglichkeiten ergebnisoffen abgewogen werden.

Was aber kann getan werden, wenn bei den Menschen in einer Einrichtung eine solche Haltung nicht vorgefunden wird? Wie kann eine blockierende und/oder hinderliche Haltung der Leitung und/oder der fortzubildenden MitarbeiterInnen so befördert werden, dass Fortbildungen dennoch gelingen und Implementierungsprozesse auf den Weg gebracht werden können?

Haltungen sind nicht in wenigen Tagen zu erforschen, zu definieren und zu verändern. Bedarf es der Veränderung, können allenfalls Denkanstöße und/oder Anregungen für einen solchen Prozess gegeben werden. In Einzelfällen erfordert eine hinderliche Haltung von Leitung und/oder MitarbeiterInnen konkrete, verbindliche Verabredungen, mit denen dann zumindest einzelne Fortbildungen durchführbar sind.

Ziel ist es ja, dem Thema nicht nur im Rahmen der Fortbildungen Raum zu geben, sondern es zukünftig auf allen Ebenen organisatorisch und strukturell mitzudenken. Es geht um die Weiter-Entwicklung einer Organisationskultur. Die lässt sich aber nur umsetzen, wenn die Leitungsebene sich des Themas annimmt und wenn die eingeleiteten Prozesse von einer dem Thema gegenüber aufgeschlossenen Mitarbeiterschaft mitgetragen und umgesetzt werden.

Unter Berücksichtigung dieser Ausführungen wird deutlich, dass die im Rahmen der *Bundesweiten Fortbildungsoffensive* umgesetzten Maßnahmen und eingeleiteten Prozesse sehr unterschiedlich waren – und auch gar nicht anders als unterschiedlich sein konnten.

5.3 Einrichtungsspezifische und partizipatorisch erarbeitete Konzepte

BERND EBERHARDT, DGFPI E.V.

102

5.3.1 Einrichtungsspezifische Konzepte

Der Runde Tisch „Sexueller Kindesmissbrauch“ sieht seine veröffentlichten Leitlinien als ein Rahmenkonzept, an dem sich Einrichtungen orientieren können, um eigene trägerspezifische Kinderschutzkonzepte zu entwickeln. Es war ein „Grundanliegen, keine überkomplexen und zu detailreichen Standards zu entwickeln, die in der Praxis nicht umgesetzt werden können und damit ohne Wirkung bleiben“ (Abschlussbericht Runder Tisch Sexueller Kindesmissbrauch, Anlage 3, S. 21).

Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe sind unterschiedlich weit fortgeschritten bei der Umsetzung der Empfehlungen des Runden Tisches. Viele Einrichtungen verfügten bereits vor Veröffentlichung der Leitlinien über langjährig gewachsene, erprobte Kinderschutzkonzepte sowie umfangreiches Fachwissen und können auf bewährte Kommunikationsstrukturen, Gremien und Beteiligungsstrukturen zurückgreifen. Andere Einrichtungen müssen diese Konzepte und Strukturen erst entwickeln, implementieren und lernen, damit umzugehen.

Die Ergebnisse des Modellprojekts *Bundesweite Fortbildungsoffensive* haben gezeigt, dass die strukturellen und personellen Gegebenheiten, die Gruppenstrukturen und pädagogischen Konzepte und die vorhandenen Schutz- und Risikofaktoren in den am Modellprojekt teilnehmenden Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe so unterschiedlich sind, dass Kinderschutzkonzepte einrichtungsspezifisch (weiter-)entwickelt und implementiert werden müssen. Insofern fand die DGFPI die Überlegungen des Runden Tisches bestätigt, keine detailreichen Konzepte vorzulegen.

5.3.2 Partizipatorische Entwicklung der Konzepte

Damit Kinderschutzkonzepte in Einrichtungen ein Bestandteil einer Kultur der Achtsamkeit und Grenzachtung werden können, sollten diese in gemeinsamen Lernprozessen aller Beteiligten (weiter-)entwickelt werden.

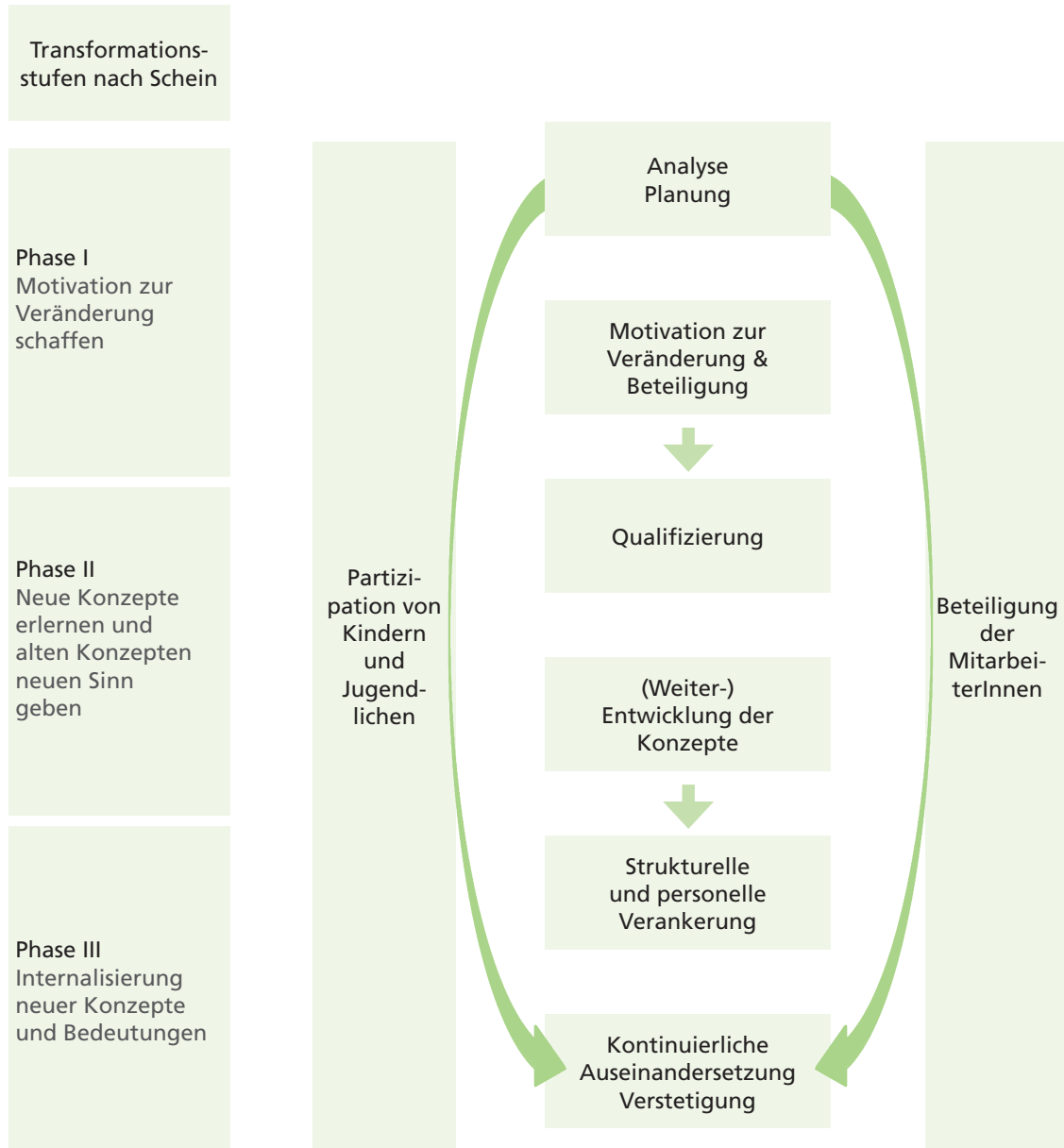
Die Erfahrungen des Modellprojekts und zahlreicher ähnlicher Projekte (z. B. die Projekte der Evangelischen Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V. Hochdorf und des Diakonieverbunds Schweicheln e.V.) haben gezeigt, dass die Partizipation von MitarbeiterInnen und Kindern bzw. Jugendlichen eine Schlüsselrolle beim Gelingen der nachhaltigen Implementierung von Kinderschutzkonzepten darstellt. Im Gegensatz zu reinen „Top-down“-Prozessen, die häufig auf Widerstände bei MitarbeiterInnen stoßen, empfiehlt es sich, in „Both-directions“-Ansätzen alle Leitungs- und Bereichsebenen, MitarbeiterInnen und BewohnerInnen an Kommunikations- und Entscheidungsprozessen zu beteiligen.

Mechthild Wolff und Sabine Hartig sprechen in diesem Zusammenhang von einer Kultur der Beteiligung und empfehlen strukturell integrierte Gelegenheiten für eine gelebte Beteiligung von Kindern und Jugendlichen (2012).

Um diese Prozesse zu strukturieren und zu steuern, empfiehlt es sich, auf erprobte Organisationsentwicklungskonzepte zurückzugreifen. Durch die Einrichtungen sogenannter temporärer paralleler Lernsysteme (z. B. Steuerungsgruppen, Beteiligungskonferenzen, Arbeitsgruppen, Workshops) können MitarbeiterInnen und BewohnerInnen an Entwicklungsprozessen beteiligt werden.

Modell einrichtungsspezifischer und partizipatorischer Organisationsentwicklungsprozesse zur Implementierung von Kinderschutzkonzepten

103



5.3.3 Organisationsentwicklungsprozesse benötigen Ressourcen

Die Arbeitsgruppe I des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“ empfiehlt Institutionen einen Qualitätsentwicklungsprozess von zwei Jahren, innerhalb dessen die Mindeststandards umgesetzt und entsprechende Konzepte erarbeitet sein sollen. Die Erfahrungen des Modellprojekts zeigen, dass in zwei Jahren umfangreiche Organisationsentwicklungsprozesse möglich sind. Es hat sich jedoch auch gezeigt, dass einige Einrichtungen nicht auf eine bestehende Kultur gemeinsamer Lern-/Entwicklungsprozesse und Beteiligungsprozesse zurückgreifen können, sondern dass diese erst gestaltet werden müssen. So war es z. B. sinnvoll, in einigen Einrichtungen erst einmal in einem zeitlich und inhaltlich überschaubaren Prozess ein sexualpädagogisches Konzept zu entwickeln und zu implementieren. Nachdem Leitungskräfte und MitarbeiterInnen dabei gelernt haben, neue Kommunikations- und Beteiligungsstrukturen zu entwickeln und zu nutzen, konnte anschließend die Entwicklung weiterer Konzepte erfolgen.

5.3.4 Organisationsentwicklungsprozesse brauchen Konzepte

Zur Entwicklung von Organisationskulturen liegen zahlreiche Konzepte aus dem Bereich der Organisationsentwicklung vor. Aufbauend auf den Arbeiten von Lewin entwickelte E. H. Schein (2003) ein einfaches Modell der Psychodynamik von Transformationsprozessen in Organisationen. Dieses Modell empfiehlt sich als Grundlage der Steuerung eines Kulturwandels in Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe.

Das Modell beschreibt drei Phasen.

Stufe 1: Motivation für Veränderung schaffen

Stufe 2: Neue Konzepte erlernen und alten Konzepten neuen Sinn geben

Stufe 3: Internalisierung neuer Konzepte und Bedeutungen

STUFE 1: MOTIVATION FÜR VERÄNDERUNG SCHAFFEN

Motivation

Ziel der ersten Stufe ist es, möglichst viele Leitungskräfte, MitarbeiterInnen und BewohnerInnen zu motivieren, sich auf Entwicklungsprozesse einzulassen und sich daran zu beteiligen.

Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe stehen aufgrund der Vorgaben des Bundeskinder-schutzgesetzes (BKSchG), der Verbände und Träger sowie der öffentlichen Diskussion häufig unter einem großen Veränderungsdruck von außen. Gleichzeitig klagen viele Einrichtungen über einen Mangel an Ressourcen, z. B. qualifiziertem Personal, und zunehmender Arbeitsbelastung. Veränderungsdruck von außen reicht jedoch selten aus, um Organisationskulturen zu verändern.

Leitungskräfte, MitarbeiterInnen und BewohnerInnen müssen sich sicher sein, dass die neuen Konzepte nicht zu zusätzlichen Unsicherheiten, Belastungen und Konflikten, sondern letztendlich zu einer Bereicherung und Arbeitserleichterung führen und eine erkennbare Verbesserung des Schutzes vor sexualisierter Gewalt darstellen. Die meisten Leitungskräfte und MitarbeiterInnen haben sich auf der Basis ihrer grundlegenden Werte und Überzeugungen entschieden, sich für den Schutz vernachlässigter und misshandelter Kinder und Jugendlicher zu engagieren, und deshalb dieses Arbeitsfeld gewählt. An dieses Engagement und diese Werte und Überzeugungen sollten daher Beteiligungsformen, Qualifizierungsmaßnahmen und Konzepte anknüpfen.

Analyse und Planung

In dieser ersten Phase sollte eine Risikoanalyse, d. h. eine Analyse der strukturellen und arbeitsfeldspezifischen Risikofaktoren der Träger und ihrer Handlungseinheiten zu dem jeweiligen Verantwortungsbereich erfolgen (vgl. Abschlussbericht Runder Tisch, Leitlinien AG 1, 2011). Gleichzeitig sollte eine Analyse der vorhandenen Schutzfaktoren und Ressourcen, d. h. der Stärken der Einrichtung und der MitarbeiterInnen erfolgen. Für die Analyse der Organisationskultur empfiehlt sich die Zusammenarbeit zwischen internen Fachkräften mit externen BeraterInnen.

Bereits in dieser ersten Stufe ist es ratsam, MitarbeiterInnen über Informationen, Befragungen, Beteiligungskonferenzen, Workshops oder Arbeitsgruppen zu beteiligen.

Die im Modellprojekt durchgeführte Befragung der BewohnerInnen (siehe Teil 3.4) zeigte, dass auf diesem Weg wichtige Informationen über Gruppenbesonderheiten gesammelt werden können und welche institutionellen und pädagogischen Vorkehrungen Risiken oder Schutz bergen.

STUFE 2: NEUE KONZEPTE ERLERNEN UND ALTEN KONZEPTEN NEUEN SINN GEBEN

Qualifizierung

Die Qualifizierung zum Thema sexualisierte Gewalt umfasst die Fortbildung von Leitungskräften und MitarbeiterInnen. Fortbildungseinheiten, in denen sich unterschiedliche Berufsgruppen und Hierarchieebenen auf gemeinsame Lernprozesse einlassen, können wesentlich zur Kommunikation untereinander und zur Entwicklung einer gemeinsamen Haltung und Weiterentwicklung der Organisationskultur beitragen. Diese sollten allgemeinen Qualitätskriterien gerecht werden (siehe Teil 5.4).

Außerdem können Kinder und Jugendliche partizipativ in diese Lern- bzw. Entwicklungsprozesse eingebunden werden. Das können Angebote zu Themen wie Kinderrechte, Sexualpädagogik oder Prävention sein. Über diesen Weg können sie befähigt werden, an der Entwicklung von beispielsweise Beschwerdeverfahren mitzuarbeiten.

(Weiter-)Entwicklung der Konzepte

Zur (Weiter-)Entwicklung von Konzepten empfiehlt sich die Etablierung temporärer paralleler Lernsysteme. Hierbei handelt es sich um Steuerungsgruppen mit Leitungskräften, Schlüsselmitgliedern der von den Entwicklungsprozessen betroffenen Gruppen, internen sowie externen ExpertInnen und BeraterInnen, die den Gesamtprozess planen, steuern und kontrollieren. Dazu kommen Arbeitsgruppen, die Teilaspekte erarbeiten, etwa ein sexualpädagogisches Konzept oder Handlungspläne.

E. H. Schein macht deutlich, dass das Konzept temporärer Lernsysteme vor allem erfordert, „dass sich ein Teil der Organisation distanzieren und mit neuen Denkweisen konfrontieren muss“ (2003, S. 128). Nur so sei es möglich, Stärken und Schwächen der bestehenden Elemente und Strukturen objektiv zu betrachten und festzustellen, welche Veränderungen nötig sind und wo existierende Strukturen Veränderungen fördern oder hemmen.

Um diese Aufgaben erfüllen zu können, benötigen die Beteiligten solcher Lernsysteme ausreichende, insbesondere zeitliche Ressourcen, die ihnen von Träger- und Leitungsseite zur Verfügung gestellt werden müssen.

In dieser Phase sollte eine regelmäßige Rückkopplung an die nicht direkt beteiligten MitarbeiterInnen erfolgen, z. B. über Veröffentlichungen oder Präsentationen und die Besprechung von Zwischenergebnissen in Teamgesprächen.

Mädchen und Jungen können insbesondere bei der Entwicklung von Leitlinien und/oder Regeln für einen achtsamen und grenzachtenden Umgang miteinander oder bei der Ausarbeitung von Beschwerdeverfahren beteiligt werden.

STUFE 3: INTERNALISIERUNG NEUER KONZEPTE UND BEDEUTUNGEN**Strukturelle und personelle Verankerung**

Die Verankerung des Themas kann auf zahlreichen Ebenen geschehen (siehe Kapitel 5.5):

- ▶ Veröffentlichung der Haltung des Trägers, der Einrichtung und der MitarbeiterInnen sowie Informationen über die durchgeführten Maßnahmen und implementierten Verfahren
- ▶ Verankerung in Personalentwicklungsmaßnahmen
- ▶ Kontinuierliche Qualifizierungsmaßnahmen in Form regelmäßiger Fortbildungs- und Supervisionsangebote
- ▶ Verankerung im Qualitätsmanagement
- ▶ Etablierung von Arbeitskreisen und/oder Qualitätszirkeln
- ▶ Etablierung von Kinderschutzgruppen
- ▶ Implementierung von Beteiligungsmöglichkeiten für Kinder und Jugendliche
- ▶ externe Vernetzung
- ▶ Implementierung eines kontinuierlichen Diagnose- und Steuerungsinstruments zum Monitoring.

Kontinuierliche Auseinandersetzung und Verstetigung

Ziel ist, das Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt nachhaltig zu verankern und den Einsatz für diesen Schutz am Leben zu halten. Für Fachkräfte, die mit von Gewalt betroffenen Kindern und Jugendlichen arbeiten, ist die Auseinandersetzung mit den Themen Macht und Gewalt eine Aufgabe und Herausforderung, die sie durch ihr gesamtes Berufsleben begleitet. Für diese Reflektions- und Diskussionsprozesse brauchen Leitungskräfte und MitarbeiterInnen auch über die Phase der Organisationsentwicklung hinaus Zeit und Raum.

**LITERATUR**

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Abschlussbericht Runder Tisch Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Berlin. Online verfügbar unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Abschlussbericht-Runder-Tisch-sexueller-kindesmissbrauch,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> [19.01.2016].

Diakonieverbund Schweicheln e.V. (2004). Handlungsorientierungen für die Praxis zum grenzwahrenden Umgang mit Mädchen und Jungen und zu sicherem Handeln in Fällen von (massivem) Fehlverhalten durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. <http://www.diakonieverbund.de/uploads/Materialien/handlungsleitfaden.pdf> [08.01.2013]

Hochdorf – Evangelische Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V. (2009). „Und wenn es doch passiert ...“ Arbeitshilfe: Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe. Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses. Bestelladresse: Schulweg 3. 71686 Remseck am Neckar. Darin auch: Ethische Grundlagen – Wozu wir uns verpflichten; Ampelplakat: Was dürfen Betreuer und Betreuerinnen nicht.

Schein, E. H. (2003). Organisationskultur – The Ed Schein Corporate Culture Survival Guide, EHP Köln. Original Edition (1999): The Corporate Culture Survival Guide. San Francisco: Jossey-Bass.

Wolff, M., & Hartig, S. (2012). Gelingende Beteiligung in der Heimerziehung. Ein Werkbuch für Jugendliche und ihre BetreuerInnen. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

5.4 Sensibilisierung und Qualifizierung aller Beteiligten

BERND EBERHARDT, DGFPI E.V.

Die Sensibilisierung und Qualifizierung in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ sollte als kontinuierlicher Prozess verankert werden und folgende Elemente beinhalten:

- ▶ Entwicklung einer präventiven, professionellen Haltung zum Thema Sexualität, Macht und Gewalt
- ▶ Entwicklung einer personellen Sicherheit (Standing) im Umgang mit dem Thema und im Kontakt mit von Gewalt betroffenen Kindern und Jugendlichen und deren Sorgeberechtigten
- ▶ Vermittlung von aktuellem Fachwissen
- ▶ Vermittlung und Training alltagspraktischer Handlungskompetenzen
- ▶ Vermittlung und Training von Handlungskompetenzen in Krisensituationen.

Eine umfassende Qualifizierung beinhaltet auch das Angebot regelmäßiger Einzel- und Teamsupervisionen. MitarbeiterInnen, die täglich mit Gewalt gegen Kinder und Jugendliche und den Folgen konfrontiert werden, brauchen einen Schutzraum, um ihre Erfahrungen und ihr Erleben reflektieren zu können. Dabei sollten SupervisorInnen mit dem Thema Gewalt und insbesondere mit den dazugehörigen typischen Übertragungs- und Gegenübertragungsprozessen sowie den entsprechenden Dynamiken vertraut sein. Supervision kann und soll intern (als Interversion) stattfinden, ersetzt aber nicht die Qualität einer externen Supervision, die verpflichtend sein sollte.

Multiprofessionell durchgeführte Fortbildungseinheiten, in denen sich unterschiedliche Berufsgruppen und Hierarchieebenen auf gemeinsame Lernprozesse einlassen, können wesentlich zur Kommunikation untereinander und zur Verbesserung der Handlungskompetenzen aller beitragen. Die Entwicklung einer gemeinsamen Haltung und damit die Weiterentwicklung der Organisationskultur wird auf diese Weise gefördert.

Kinder suchen sich ihre Vertrauenspersonen nicht nach deren Kenntnissen und/oder Beruf aus. Deshalb ist es so wichtig, das nichtpädagogische Personal in die Fortbildung mit einzubeziehen.

Dies belegt ein Forschungsprojekt des Deutschen Jugendinstituts e.V. Es kommt in seiner Studie zu dem Schluss, dass eine Stärkung der Kompetenzen von einzelnen Vertrauenspersonen nicht ausreichend ist, sondern dass vielmehr alle Fachkräfte als potenzielle Ansprechpersonen für Mädchen und Jungen zur Verfügung stehen sollten.

Das Gelingen dieser gemeinsamen Prozesse ist abhängig von der Kommunikationskultur der Einrichtung, der Bereitschaft und Fähigkeit zur konstruktiven Auseinandersetzung, einem konstruktiven Umgang mit Fehlern und Konflikten sowie der Bereitschaft aller, sich auf bisweilen schwierige Prozesse einzulassen.

Träger bzw. Leitung kommt die Verantwortung zu, diese Prozesse zu befürworten und die dafür erforderlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Die Aus- und Fortbildungsangebote selbst sollten Mindeststandards erfüllen. In seinen Qualitätskriterien im Arbeitsgebiet Aus- und Fortbildung legte der Bundesverein für Prävention von sexuellem Missbrauch an Mädchen und Jungen e.V. 2003 Empfehlungen zur Sicherung der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität vor.

Zur Sicherung der Strukturqualität sollten Fortbildungen ein Konzept, klare und begrenzte Inhalte und Ziele sowie einen angemessenen Zeitrahmen haben. Je nach Themenstellung und Zielsetzung sollte eine Entscheidung für ein geschlechtsheterogenes oder -homogenes Fortbildungsteam getroffen werden. Die Aufbereitung des Inhalts und die Wahl der Methoden sind der Themenstellung und der Gruppenzusammensetzung anzupassen. Zur Strukturqualität gehört auch, dass Fortbildungsräume modernen erwachsenenpädagogischen Kriterien entsprechen.

Zur Sicherung der Prozessqualität müssen FortbildnerInnen über fundiertes Wissen, Berufserfahrung sowie über Kenntnisse und Erfahrungen in Didaktik und Methodik verfügen. Weiterhin müssen sie über persönliche Kompetenzen verfügen, um z. B. Gruppenprozesse verstehen und sensibel begleiten zu können und verantwortungsvoll mit Übungen zu verfahren. Die Sicherung der Prozessqualität bedeutet weiterhin, Informationsstand und Wünsche der Teilnehmenden zu klären und Inhalte, Konzept sowie Möglichkeiten und Grenzen der Fortbildung klarzustellen. FortbildnerInnen sollten Geschlechtsspezifik im Blick haben und einbringen (Gender-Perspektive) sowie eine Selbstreflexion über Rollen und Haltungen beim Thema sexualisierte Gewalt anleiten. Zur Sicherung der Ergebnisqualität sollten die gelernten Inhalte den Teilnehmenden in ihrer Praxis nützen, und der Nutzen sollte in der Fortbildung transparent gemacht werden.

Der Transfer der gelernten Inhalte in den Berufsalltag der Einrichtungen sollte Thema der Fortbildung sein. Durch qualifizierte Fortbildungen können, je nach Themenstellung und zeitlichem Umfang, Ergebnisse in Form von Wissenszuwachs, Kompetenzzuwachs und mehr Sicherheit im Umgang mit der Thematik der sexualisierten Gewalt an Mädchen und Jungen erwartet werden. Ergebnisse von Fortbildungen sind nur begrenzt messbar. Trotzdem ist eine regelmäßige Evaluation sinnvoll und notwendig, um zu prüfen, ob die Teilnehmenden erreicht wurden, und um die Arbeit zu optimieren.



LITERATUR

Bundesverein zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Mädchen und Jungen e. V. (2003): Empfehlungen für Qualitätskriterien in der Präventionsarbeit im Bereich der sexualisierten Gewalt an Mädchen und Jungen. Arbeitsgebiet Jugendhilfe, Kiel.
http://www.dgfpi.de/tl_files/bundesverein/flyer/01_Intervention.pdf

5.5 Verankerung und Verstetigung des Themas

BERND EBERHARDT, DGFPI E.V.

Um in Institutionen eine Kultur der Achtsamkeit und Grenzachtung zu etablieren und Kinderschutzkonzepte nachhaltig und wirksam zu implementieren, ist eine strukturelle und personelle Verankerung des Themas und eine kontinuierliche Auseinandersetzung und Weiterentwicklung nötig.

Diese Verankerung und Verstetigung kann auf zahlreichen Ebenen stattfinden (vgl. Empfehlungen des Runden Tisches 2010 und Bilanzbericht des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs 2013).

1. Die **Haltung** des Trägers, der Einrichtung und der MitarbeiterInnen sowie Informationen über die durchgeführten Maßnahmen und implementierten Verfahren des Trägers und der Einrichtung sollten sichtbar im Sinne einer größtmöglichen Transparenz gemacht werden. Dies kann z. B. in Form von Leitbildern, Selbstverpflichtungen, Verhaltenskodizes zur Orientierung, Darstellungen der internen und externen Beschwerdemöglichkeiten und -verfahren sowie Handlungsplänen geschehen. Diese Darstellungen sollten intern wie extern erfolgen und zielgruppenadäquat für z. B. Aufsichtsbehörden, MitarbeiterInnen, BewohnerInnen unterschiedlicher Altersstufen sowie deren Sorgeberechtigten angepasst sein.
 2. Das Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt sollte in den **Personalentwicklungsmaßnahmen** verankert sein, z. B. durch erweiterte Führungszeugnisse, arbeitsvertragliche Regelungen und eine spezifische Gestaltung des Dienstverhältnisses.
 3. **Qualifizierungsmaßnahmen** für alle MitarbeiterInnen tragen dazu bei, das Fachwissen und die Handlungskompetenzen der MitarbeiterInnen zu verbessern und so das Thema zu verankern. Zu Qualifizierungsmaßnahmen gehört das Angebot regelmäßiger interner und externer Einzel- und Teamsupervisionen, die verpflichtend sein sollten. Das Angebot zur Supervision ist Teil der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.
 4. Einrichtungen haben durch das Bundeskinderschutzgesetz den klaren Auftrag zur Verankerung des Themas im **Qualitätsmanagement**. Das Bundeskinderschutzgesetz verankert in den §§ 79, 79a den gesetzlichen Auftrag zur Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe ausdrücklich auch in Bezug auf Qualitätsmerkmale für die Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen. Öffentliche Träger sind hierdurch zur Entwicklung geeigneter Maßnahmen zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen und zu deren Schutz vor jedweder Form von Gewalt verpflichtet; ebenso zur Anwendung und Überprüfung von Grundsätzen und zum Aufbau von Maßstäben für die Bewertung der Qualität.
 5. Das Thema sollte in der **internen Gremienarbeit** einer Einrichtung verankert sein. Dies kann in Form von Arbeitskreisen, Qualitätszirkeln, Kinderschutzgruppen oder anderen Kommunikations- und Austauschstrukturen geschehen.
- Diese Gremienarbeit sollte in das Gesamtkonzept der Einrichtung zum Schutz vor Gewalt eingebettet sein. Den sich engagierenden MitarbeiterInnen sollten ausreichende zeitliche und bei Bedarf finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Notwendig ist die Unterstützung und enge Zusammenarbeit mit Leitungsebenen sowie Möglichkeiten der regelmäßigen Rückkopplung mit allen MitarbeiterInnen (z. B. über Teamsitzungen). Eine externe Vernetzung durch die Zusammenarbeit in regionalen/überregionalen Arbeitskreisen oder mit kooperierenden Fachstellen unterstützt die Arbeit dieser Gremien. Die Aufgaben der Gremien bestehen z. B. in der Überprüfung der Umsetzung geplanter Maßnahmen, der Überarbeitung bestehender Konzepte und in der Weiterentwicklung neuer Ideen.

6. Die Verankerung des Themas umfasst weiterhin die Implementierung von **Beteiligungsmöglichkeiten** für Kinder und Jugendliche durch Gremien und Foren sowie die Implementierung von Kommunikationsforen, in denen sich Kinder und Jugendliche mit Fachkräften und anderen Erwachsenen austauschen können. Dies kann zum Beispiel umgesetzt werden durch Gruppensitzungen, Heimräte, Vollversammlungen.

7. Um das Thema am Leben zu halten, braucht es **Zeit und Freiräume** für Leitungskräfte und MitarbeiterInnen. Kontinuierlich angestoßene Diskussionsprozesse zum Thema Schutz vor Gewalt, z. B. in Form eines regelmäßigen Tagesordnungspunkts in Teamsitzungen oder im Rahmen von Gruppensupervisionen, sind hilfreich.

8. Eine **externe Vernetzung** hilft, eigene Ideen, Konzepte und Maßnahmen mit externen ExpertInnen zu überprüfen und neue Impulse und Fachkompetenzen zu erhalten. Durch die Mitarbeit in regionalen und überregionalen Arbeitskreisen, durch externe Fortbildungen oder externe FortbildungsreferentInnen oder die Kooperationen mit Fachstellen oder Fachberatungsstellen kann diese Vernetzung verankert werden.

9. Zur langfristigen Verankerung ist es sinnvoll, ein **Monitoringsystem** zu etablieren, welches die Veränderungen der Organisation als Ganzes über einen längeren Zeitraum betrachtet und analysiert und gleichzeitig Veränderungsnotwendigkeiten prozesshaft in den Vordergrund rückt. Ein solches Monitoring sollte als Diagnose- und Steuerungsinstrument regelmäßig die Kommunikations- und Kooperationsmuster, den Umgang mit Transparenz und Macht und alle anderen Instrumente der Prävention immer wieder neu in den Blickpunkt rücken, den Stand der Entwicklungsprozesse anzeigen und Schwerpunkte der nächsten Veränderungsschritte definieren.



LITERATUR

Bundesministerium der Justiz (Hrsg.) (2011). Abschlussbericht Runder Tisch Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich.

Geschäftsstelle des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hrsg.) (2013). Bilanzbericht 2013. Berlin. http://beauftragter-missbrauch.de/fileadmin/Content/pdf/Presse_Service/Publikationen/UBSKM_Bilanzbericht_barrierefrei_1_.pdf

Geschäftsstelle des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hrsg.) (2013). Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch: Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“. Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring 2012–2013. Berlin.

5.6 Diversity in der Kinder- und Jugendhilfe

ANNEGRET NAASNER, DGFPI E.V.

Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sind durch Heterogenität gekennzeichnet. Dies ergibt sich schon aus dem Zusammenleben von Erwachsenen und Kindern/Jugendlichen sowie aus den asymmetrischen Machtpositionen von Professionellen und BewohnerInnen.

Bei jedem Kind, jedem Jugendlichen, jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter und auch bei den Elternteilen lassen sich Gemeinsamkeiten zu anderen Menschen ausmachen. Aber es werden auch Unterschiede bezüglich ihrer Lebenslagen, ihrer Biografien, ihrer ethnischen, kulturellen und sozialen Herkunft, ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer Beeinträchtigungen, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Weltanschauung und ihrer Bedürfnisse erkennbar. Es ist eine Herausforderung für die pädagogische Praxis, diese Diversitäten wahrzunehmen, anzuerkennen, wertzuschätzen und einen gleichberechtigten Umgang aller dieser Menschen miteinander zu verwirklichen und dadurch die Ausgrenzung aufgrund von Identitätsmerkmalen durch Gewalt, Diskriminierung und Abwertung zu verhindern.

Gerade dort, wo eine Vielzahl unterschiedlicher Individuen aufeinandertreffen oder miteinander leben, sollte das gemeinsame Leben geprägt sein von Interesse füreinander und nicht durch Abgrenzung voneinander. Diese zwischenmenschliche Sensibilität zu vermitteln und vorzuleben ist insbesondere Aufgabe der Betreuungspersonen. Dieser Anspruch setzt eine Sensibilisierung bei den pädagogischen Fachkräften voraus, damit diese nicht selbst Kinder und Jugendliche oder KollegInnen aufgrund bestimmter Differenzlinien wie Geschlecht oder Herkunft ausschließen.

Das Denken in starren, normativen Kategorien – ob bewusst oder unbewusst – ist in vielen Bereichen unserer Gesellschaft vorzufinden. Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe bilden da keine Ausnahme. Deutlich wird dies zum Beispiel in vielen katholischen Einrichtungen in Bezug auf das normative Verständnis und die Akzeptanz ausschließlich von heterosexuellen Partnerschaften und Ehen der MitarbeiterInnen (und BewohnerInnen). Auch der Umgang, oder besser Nicht-Umgang, mit Sexualität in einigen Einrichtungen der Behindertenhilfe kann hier angeführt werden.

Eigene Anschauung und Vorurteile zu hinterfragen, Kategorisierungen zu überwinden, sich einzulassen auf das Gegenüber verlangt Offenheit und die Fähigkeit zur Selbstreflexion, aber auch den Wunsch nach Informationen und Wissen.

Das Aneignen von Wissen über theoretische Grundlagen von Diversität, die Reflexion eigenen Handelns, eigener diesbezüglicher Kommunikations- und Interaktionsformen und schließlich die Übertragung und Umsetzung dieser Erkenntnisse auf die Handlungsebene ist ein andauernder Prozess. Verbunden mit diesem Wissen und den Fähigkeiten der Selbstreflexion ist eine eigene Positionierung zu gesellschaftlichen Machtverhältnissen sowie eine kritische Perspektive auf das eigene Handeln möglich. Durch diese Handlungsorientierung kann Diskriminierung erkannt, thematisiert, bestenfalls vermindert und schließlich verhindert werden.

Diese Wissensvermittlung sollte Bestandteil der Grundausbildung von pädagogischen Fachkräften sein und auch in Fort- und Weiterbildung berücksichtigt werden.

Es geht dabei nicht darum, dass pädagogische Fachkräfte ExpertInnen aller Aspekte von Diversität werden, sondern um ein grundlegendes Verstehen von gesellschaftlichen Ausgrenzungs-, Bewertungs- und Diskriminierungsmechanismen.

„Das Ziel des Diversity-Ansatzes ist es, nicht nur auf die Vielfalt der Differenzlinien und die Heterogenität von Identitäten aufmerksam zu machen, sondern auch die Verknüpfung mit Fragen von Macht und Abhängigkeit ins Bewusstsein zu rücken“ (Benbrahim, 2011, S. 1).

Um den gesamtgesellschaftlichen Anforderungen (Individualisierung, Globalisierung) zu entsprechen, ist neben der individuellen Ebene bezüglich Diversitäten notwendig, dem Diversity-Ansatz auf institutioneller Ebene einen Platz zu verschaffen und ihn nachhaltig zu gestalten. Hier sollten alte Konzepte untersucht, neue Perspektiven eröffnet, Strategien erarbeitet und mögliche Barrieren abgebaut werden.

Einige prüfbare Fragen könnten hierbei sein:

Wie gestaltet sich das Themenangebot von Fort- und Weiterbildungen für die MitarbeiterInnen? Werden hier Diversitätsthemen berücksichtigt? Wird auf Einzelwünsche der MitarbeiterInnen eingegangen, oder werden lediglich die Wünsche der Mehrheit berücksichtigt? Wie heterogen bzw. homogen ist die Personalzusammensetzung innerhalb der Einrichtung? Wie viel Akzeptanz gibt es in der Vermittlung von Werten gegenüber anderen Kulturen? Wie bewertend und normierend wird miteinander umgegangen? Gibt es in der Einrichtung die Akzeptanz für sexuelle Orientierungen, die nicht der Heteronormativität entsprechen?

Insgesamt muss eine „reflektierte Kultur der Wertschätzung von Unterschieden“ (Wagner, 2012, S. 30) sowohl auf institutioneller als auch auf individueller Ebene entstehen und bestehen.

LITERATUR

Benbrahim, K. (2011): Diversity – eine Herausforderung für pädagogische Institutionen. In: TRENDS ANALYSEN PERSPEKTIVEN Online – JugendStile. S. 1. http://www.politische-jugendbildung-et.de/share3/admin2.Benbrahim_Diversity%20und%20p%E4dagogische%20Institutionen.pdf

Wagner, P. (2012): Diversität respektieren, Diskriminierung widerstehen – Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung im Rahmen von KINDERWELTEN. In: Heinrich-Böll- Stiftung (2012): Diversität und Kindheit. Frühkindliche Bildung, Vielfalt und Inklusion, S. 30 https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/diversitaet_und_kindheit_kommentierbar.pdf



5.7 Beratung und Begleitung durch qualifizierte externe Fachkräfte (ExpertInnen)

112

ANNEGRET NAASNER, DGFPI E.V.

Die Empfehlung von Beratung und Begleitung durch externe Fachkräfte zielt auf verschiedene Zielgruppen und unterschiedliche Ebenen der Organisationen ab.

Für die Zielgruppe der Kinder und Jugendlichen ist es empfehlenswert, ein externes Beratungs- und Beschwerdeangebot zu schaffen. Für MitarbeiterInnen und Führungskräfte ist eine kontinuierliche Begleitung in Form von externen Fort- und Weiterbildungen sowie von Supervision zu fördern. Zudem ist anzuregen, dass auch bei der Analyse und Fortentwicklung von Einrichtungsstrukturen qualifizierte und nicht in der Einrichtung angestellte Fachkräfte hinzugezogen werden.

Das Konzept der *Bundesweiten Fortbildungsoffensive* beruhte darauf, dass qualifizierte externe Fachkräfte Fachwissen vermitteln und den Einrichtungsleitungen und MitarbeiterInnen bei der (Weiter-)Entwicklung von Schutzstrukturen beratend zur Seite stehen. Im Laufe des Modellprojekts zeigte sich, dass sich zahlreiche Einrichtungsleitungen zusätzlich zur Beratung über Kinderschutzstrukturen und zu den Fortbildungsmaßnahmen auch eine konkrete Unterstützung bei der Implementierung von Kinderschutzkonzepten und den dazu nötigen Organisationsentwicklungsprozessen wünschten. Dies wurde, wie in Kapitel vier beschrieben, auf unterschiedlichste Art und Weise umgesetzt.

Die Hinzuziehung externer Fachkräfte und die damit einhergehende fachliche Unterstützung ist zum einen entlastend, da bereits vorhandenes Know-how genutzt werden kann und Führungskräfte sowie MitarbeiterInnen neben ihrem alltäglichen hohen Arbeitspensum nicht allein gelassen werden, wenn eventuell notwendige Veränderungen umzusetzen sind.

Zum anderen ist eine externe Beratung/Begleitung empfehlenswert, wenn es um eine kritische Auseinandersetzung mit der bisher gelebten Organisationskultur und um deren Weiterentwicklung geht. Der interne Blick der Einrichtung auf die eigenen Strukturen, Dynamiken, Routinen, Verhaltensweisen usw. birgt die Gefahr, in den Mustern der eigenen Kultur zu verbleiben und Veränderungen nur aufgrund der bisherigen Routinen und des Selbstverständnisses zu entwickeln.

Die Beratung und Begleitung durch externe Fachkräfte bietet die Möglichkeit eines unvoreingenommenen, neutralen Blicks auf die Einrichtung. Der Abstand zum Alltagsgeschehen und das Benennen von möglichen Defiziten, ohne dabei in die Strukturen involviert zu sein, eröffnet zusätzliche Perspektiven. Zudem bietet die Offenlegung der internen Abläufe und Strukturen gegenüber einem Dritten die Chance, eigene Gebundenheiten, Routinen und Potenziale zu erkennen und zu hinterfragen. Die Zusammenarbeit einer fachlich spezialisierten externen Fachkraft mit den ExpertInnen (Leitung und MitarbeiterInnen) der Organisation kann gezielt darauf ausgerichtet werden, die Analyse und Fortentwicklung von Strukturen durchzuführen und die Aufmerksamkeit auf Veränderungen zu richten. Durch das gemeinsame ExpertInnenwissen kann die jeweilige Organisation mit ihren Traditionen, Werten und Normen wahrgenommen und im Sinne einer schützenden, transparenten und fehlerfreundlichen Ausrichtung weiterentwickelt werden.

Auch in der Gesetzgebung wurden Chance und Notwendigkeit der externen fachlichen Unterstützung erkannt, und für Träger von Einrichtungen wurde ein Anspruch auf Beratung gesetzlich verankert (§ 8b (2) SGV VIII).

Erstrebenswert ist ein dauerhaftes Kooperationsbündnis mit einer externen Fachstelle. Dies erleichtert im Krisenfall den Schritt, externe Beratung und Begleitung in Anspruch zu nehmen.

Supervision, Coaching und Monitoring – Veränderungen nachhaltig begleiten

SEBASTIAN GÄNS, COACH DER BUNDESWEITEN FORTBILDUNGSOFFENSIVE

Dreh- und Angelpunkt für Veränderungen in Organisationen sind die Führungs- und Leitungskräfte. Diese müssen eine Veränderung innerhalb der Organisation wollen und fördern.

Doch auch wenn es gelingt, das Management für die angestrebten Veränderungen zu gewinnen und für die Umsetzung der Fortbildungsinhalte mit in die Verantwortung zu nehmen, scheint ein Erfolg nicht immer gewährleistet zu sein. Selbst dann nicht, wenn alle Veränderungsschritte auf unterschiedlichen Ebenen durch Qualifizierung und Organisationsberatung begleitet werden.

Man kann Übergriffe und Grenzverletzungen nicht einfach aus Organisationen „herausoperieren“. Das gilt für die in der Vergangenheit geschehenen Übergriffe sowie die daraus resultierenden Folgen für die Mitarbeitenden und für die Organisation selbst. Genauso wenig kann man neue Verhaltensmodi und Artefakte einfach in eine Organisation „hineinoperieren“.

In Organisationen gelebte Verhaltensmodi im Bereich der Personal- und Organisationskultur, Muster der Kommunikation und Kooperation und der Umgang mit Struktur, Grenzen, Führung und Macht scheinen sich in Organisationen auch über den Wechsel von Mitarbeitenden und Führungskräften hinaus „festsetzen“ zu können. Die Veränderung von Organisationen wird zu einem lang andauernden und aufwendigen Prozess, der mehr erfordert als die Bildung und Qualifizierung der Mitarbeitenden. Es scheint für eine nachhaltige Verankerung von Veränderungen notwendig zu sein, Instrumente zu entwickeln, die diesen Tendenzen zur Veränderungsresistenz Rechnung tragen.

Es sollten Instrumente sein, die nicht nur einmalig eingesetzt werden, um danach die Beteiligten wieder sich selbst zu überlassen. Es bedarf Instrumenten, die die Organisationen und ihre professionellen Akteure immer wieder kritisch hinterfragen und auf den Prüfstand stellen und die regelmäßig und langjährig eingesetzt werden.

Eine Chance dazu ist die Qualifizierung von Mitarbeitenden durch eine langfristig angelegte, aus mehreren Seminareinheiten bestehende und damit kontinuierliche Fort- und Weiterbildung. Dieser Qualifizierungsprozess sollte einen Beratungsprozess auf der Leitungs- und Führungsebene mit einschließen. Außerdem ist das kontinuierliche Bewusstmachen und die Klärung der Verhaltens- und Beziehungsmodi im Klienten-Betreuersystem über Supervision und Coaching angeraten. Das System der Jugendhilfe mit den oben beschriebenen Verhaltensmustern braucht eine fortlaufende Instanz, die eventuelle Grenzverletzungen während der Ausführung der Aufgaben und die Beibehaltung der professionellen Rolle ins Augenmerk rückt und rechtzeitig Verhaltenskorrekturen bei den Akteuren initiiert.

Bei der Suche nach einem System, welches die Veränderungen der Organisation als Ganzes über einen längeren Zeitraum betrachtet und analysiert und gleichzeitig Veränderungsnotwendigkeiten prozesshaft in den Vordergrund rückt, scheint Monitoring die geeignete Form zu bieten.

Ein solches Monitoring sollte als Diagnose- und Steuerungsinstrument regelmäßig die Kommunikations- und Kooperationsmuster, den Umgang mit Transparenz und Macht und alle anderen Instrumente der Prävention immer wieder neu in den Blickpunkt rücken, den Stand der Entwicklungsprozesse anzeigen und Schwerpunkte der nächsten Veränderungsschritte definieren.

Dieses Monitoring kann in wenigen Schritten in das Managementsystem eingeführt werden. Basis ist die Bildung einer Analyse- und Steuerungsgruppe, die hierarchie- und arbeitsfeldübergreifend zusammengesetzt sein soll. Der Aufgabenkatalog des Monitorings sollte folgende vier Bereiche in den Fokus nehmen:

- ▶ Personal- und Organisationsentwicklung
- ▶ Kultur und Struktur
- ▶ Führung
- ▶ Fortbildung und Qualifikation

Erste Aufgabe der Analyse- und Steuerungsgruppe ist es, einen inhaltlichen Fragenkatalog zu diesen vier Bereichen zu entwickeln oder einen bestehenden Fragenkatalog an die Organisation und deren Erfordernisse anzupassen.

Zeitlich ist eine jährliche Durchführung des Monitorings als Bestandsaufnahme sinnvoll. Die Analyse der vorgefundenen Ist-Situation dient als Grundlage für die Definition der Aufgaben für das kommende Jahr.

Die Durchführung eines solchen Monitorings macht unterschiedliche Sichtweisen und Wahrnehmungen in der Einrichtung zu den oben aufgeführten Themen- und Arbeitsbereichen deutlich. Aussagen, wie z. B.: „Ach, das ist aber gut gelöst“ bis hin zu „Oh, hier haben wir noch viel zu tun“ führen zu internen Diskussionen und erhöhen somit die Aufmerksamkeit der unterschiedlichen Mitarbeitenden.

In allen Organisationen, in denen ein solches Monitoring eingeführt wurde, veränderte allein das regelmäßige Sich-Beschäftigen mit dem Fragenkatalog zu den vier Schwerpunkten die Betrachtung, die Haltung und die Aufmerksamkeit im Alltag.

Außerdem wurde durch die jährliche Wiedervorlage des Fragenkatalogs verhindert, dass noch nicht gelöste Aufgabenfelder im Bereich der Prävention liegen gelassen wurden.

Monitoring begleitet eine Organisation über Jahre in ihrem (hoffentlich) kontinuierlichen Veränderungsprozess und wirkt so der Veränderungsresistenz und den ihr innewohnenden Kräften entgegen.

6.0

Erfahrungen aus dem Modellprojekt

ANDREA BUSKOTTE
GÜNTHER DEEGENER
BARBARA KAVEMANN
REINHARD WIESNER

WISSENSCHAFTLICHER BEIRAT
DES MODELLPROJEKTES

Für die Auswertung der *Fortbildungsoffensive* wurden zu Beginn und am Ende jeder Fortbildung schriftliche Befragungen der teilnehmenden MitarbeiterInnen und Leitungskräfte durchgeführt. Die Befragungen sollten Einblicke in den Kenntnisstand zum Thema und zum Vorhandensein von Kinderschutzkonzepten und Verfahrensleitlinien ermöglichen. Sie wurden im Rahmen einer externen Evaluation bearbeitet. Die Fachberatungsstellen dokumentierten ihrerseits die Fortbildungen in regelmäßigen Berichten an die DGfPI. Diese Berichte liefern differenzierte und interessante Eindrücke aus der Fortbildungsarbeit und bilden die Grundlage für dieses Fazit.

6.1 Ausgangssituationen, Rahmenbedingungen und Fortbildungsbedarf

Insgesamt belegt der Verlauf der *Bundesweiten Fortbildungsoffensive* ein großes Interesse und einen großen Bedarf an Fortbildung zum Kinderschutz in stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugend- sowie der Behindertenhilfe.

Der von den Einrichtungen benannte Fortbildungsbedarf konzentrierte sich vor allem auf die Erarbeitung bzw. Weiterentwicklung von Präventions- und sexualpädagogischen Konzepten und Verfahrensleitlinien zum Umgang mit vermuteter oder erwiesener sexualisierter Gewalt. Weitere Themenschwerpunkte waren interne und externe Beschwerdeverfahren für Kinder und Jugendliche sowie MitarbeiterInnen und Eltern sowie die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen.

Die Fortbildungsfachkräfte waren mit einem breiten Spektrum unterschiedlicher Einrichtungen konfrontiert. Die Unterschiede resultierten aus der Größe der Einrichtungen und der Anzahl ihrer MitarbeiterInnen, aus den unterschiedlichen beruflichen Qualifikationen in den Teams sowie aus einem unterschiedlichen Wissensstand der MitarbeiterInnen zu sexualisierter Gewalt und zu rechtlichen Regelungen in diesem Bereich. Ein großes Spektrum von Besonderheiten zeigte sich außerdem beim Stand der einrichtungsspezifischen Kinderschutzkonzepte: Während ein Teil der fortgebildeten Einrichtungen die vorhandenen Konzepte ausbauen wollte, nahmen sich andere vor, solche Grundlagen im Rahmen der Fortbildung erstmals systematisch zu entwickeln. Die in den Fachberatungsstellen verfügbar gemachten Kapazitäten waren schon nach der Hälfte der Projektlaufzeit im Wesentlichen ausgebucht. Mehr als zwei Drittel der Institutionen haben das Projektangebot mit acht bis zehn Tagen von den möglichen zehn Fortbildungstagen umfassend genutzt.

Einen großen Fortbildungsbedarf konstatierten die Fortbildungsfachkräfte insbesondere in Einrichtungen der Behindertenhilfe. Die Erarbeitung von sexualpädagogischen Konzepten und Leitlinien zum Umgang mit Übergriffen steht hier vielfach noch am Anfang.

Die Heterogenität der Ausgangssituationen führte dazu, dass die Fortbildungsfachkräfte einen erheblichen Arbeitsaufwand für die Auftragsklärung und die konkrete, auf die jeweilige Einrichtung abgestimmte Konzeptionierung benötigten. Die inhaltlichen Schwerpunkte und die eingesetzten Methoden mussten bei jeder Fortbildung an die jeweiligen Bedarfe sowie die personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen angepasst werden. Der sich daraus ergebende Arbeitsaufwand betraf u. a.

- ▶ die Anpassung der Fortbildungskonzepte an Strukturen sowie die Bedarfe der MitarbeiterInnen und Leitungskräfte der Einrichtungen sowie der betreuten Kinder/Jugendlichen (u. a. Alter, Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund, Misshandlungserfahrungen)
- ▶ Erarbeitung von auf die Einrichtungsbedarfe spezifizierten Ablaufplänen und Handouts
- ▶ Kontrolle der Erfüllung/Nicht-Erfüllung der jeweiligen Fortbildungsziele im Verlauf der Fortbildung
- ▶ Nachbereitungen der Fortbildungstage einschließlich Reflexion der Gruppendynamik und des eigenen Handelns
- ▶ Beachtung der (latenten) Konflikte zwischen MitarbeiterInnen und Leitungskräften, die gegenüber den Fortbildungskräften thematisiert wurden.

„Das Thema Sexualität ist in vielen Einrichtungen ein großes Tabu einerseits, ein grenzenloses Terrain andererseits. Sexuelle Grenzüberschreitungen von jugendlichen BewohnerInnen untereinander sind an der Tagesordnung und werden nicht hinterfragt. Es besteht eine große Hilflosigkeit dem Thema gegenüber, und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beobachten und ertragen täglich Überschreitungen fremder und eigener Grenzen. Der alte Mythos, dass Menschen mit Behinderungen triebgesteuerte Wesen sind, ist noch sehr weit verbreitet. Entsprechend fehlen sexualpädagogische Konzepte fast völlig und sind absolutes Neuland für MitarbeiterInnen wie für Führungskräfte.“

 Die Zitate in diesem Beitrag sind den Zwischenberichten mehrerer Fachberatungsstellen entnommen.

Das Rahmenkonzept der *BuFo* war dafür die Grundlage, darüber hinaus erforderte das Eingehen auf unterschiedliche Interessen und Strukturen in den Einrichtungen die ganze fachliche Expertise der Fortbildungsfachkräfte. Insgesamt zeigte sich, dass die FortbildnerInnen ein breit gefächertes Fachwissen einbringen und entwickeln mussten, um dem Fortbildungs- und dem Unterstützungsbedarf der Einrichtungen gerecht zu werden.

- ▶ „Es wurden Einrichtungen mit MitarbeiterInnengrößen zwischen zehn und 400 Personen geschult ...“
- ▶ „Da die Einrichtungen bzw. die Fortbildungsgruppen sehr unterschiedliche Größen, Vorerfahrungen und Lerntempos haben, zeigte sich, dass quasi kein Fortbildungstag wie der andere verläuft ...“
- ▶ „Für die einzelnen Einrichtungen sind zusätzlich weitere Bausteine entwickelt worden, die im Laufe des Fortbildungsprozesses notwendig geworden sind ...“
- ▶ „Zurzeit werden fünf Einrichtungen parallel fortgebildet. Das bedeutet, gleichzeitig fünf unterschiedliche Einrichtungen mit ihren speziellen Ausgangslagen und Erwartungen, Erfordernissen und dem jeweils aktuellen Stadium im Curriculum, verschiedenen Teilnehmerpersönlichkeiten, Professionen und Einrichtungskulturen im Blick zu haben ...“
- ▶ „Bei der Durchführung der *Bundesweiten Fortbildungsoffensive* haben wir uns stark an den Interessen und Vorstellungen der jeweiligen Einrichtungen orientiert. Insofern sind die teilnehmenden Einrichtungen je nach Größe, konkretem Anliegen und Einrichtungskultur unterschiedliche Wege gegangen ...“

Die Fortbildungsfachkräfte entwickelten unterschiedliche Settings für die Durchführung der Fortbildung: In kleineren Einrichtungen wurde das gesamte Personal geschult, in größeren Einrichtungen wurden nach Möglichkeit mehrere Gruppen parallel fortgebildet, Arbeitsgruppen eingerichtet oder Multiplikatoren-Modelle entwickelt.

Diskutiert wurden von den Fortbildungsfachkräften auch die Vor- und Nachteile folgender unterschiedlicher Varianten bei der Durchführung:

- ▶ geschlossene/homogene Fortbildungsgruppen oder gemischte Gruppen aus stationären/teilstationären/ambulanten Maßnahmen
- ▶ Fortbildungen, die alle MitarbeiterInnen einschließlich HausmeisterIn, Küchenkraft, Reinigungspersonal u. a. einschlossen oder nur das Fachpersonal
- ▶ Fortbildungen ausschließlich für MitarbeiterInnen und/oder auch für Führungskräfte
- ▶ Durchführung innerhalb oder außerhalb der Einrichtung.

Unabhängig von diesen unterschiedlichen Verläufen spiegeln die Berichte der Fachberatungsstellen wider, dass eine längere Zusammenarbeit mit den Einrichtungen notwendig war, um Veränderungs- bzw. Weiterentwicklungsprozesse nicht nur anzuregen, sondern auch dauerhaft zu implementieren. Zur Nachhaltigkeit der Fortbildung wurden dabei u. a. folgende Wege eingeschlagen:

- ▶ **Etablierung einer Steuerungsgruppe in der Einrichtung (mit LeitungsvertreterInnen, Fachdiensten, ausgewählten FortbildungsteilnehmerInnen sowie während der Fortbildungszeit mit der Fortbildungskraft) mit folgenden Aufgaben:**
 - Begleitung des Fortbildungsprozesses
 - Auswertung der erworbenen Erfahrungen
 - Verteilen von Arbeitsaufträgen
 - Aufnahme der Ergebnisse in das Qualitätshandbuch der Einrichtung

- ▶ **Bildung von Arbeitsgruppen zur Begleitung der Fortbildungs- und Beratungsangebote mit dem Ziel,**
 - den Prozess der Zusammenarbeit und die konzeptionelle Weiterentwicklung zu steuern sowie bestimmte Themen vorzubereiten oder zu vertiefen

- ▶ **Gründung einer Teilgruppe von PädagogInnen und ErzieherInnen zur Erarbeitung von nachhaltigen Konzepten**
- ▶ **Leitungscoaching mit dem Ziel, die Strukturen der Einrichtung einer kritischen Reflexion in Bezug auf sexuelle Grenzüberschreitungen/sexualisierte Gewalt zu unterziehen.**
 - „Die Arbeit mit Projektgruppen bildet das Herzstück der Entwicklung bzw. Modifikation von Kinderschutz-Strukturen in den Einrichtungen. ... Die Besonderheit der Projektgruppe liegt in der gemeinsamen, interdisziplinären Erarbeitung und Ausgestaltung der hauseigenen Kinderschutzstrukturen. ... neben der ergebnisorientierten Projektgruppenarbeit [ist] die Durchführung von Beteiligungsworkshops mit den Kindern, Jugendlichen und Heranwachsenden der Einrichtungen unerlässlich ...“
 - „In den meisten Fällen haben sich aus oder neben der Steuerungsgruppe auch einrichtungsinterne Arbeitsgruppen/Kinderschutzgruppen gebildet, die den mit der Fortbildungsoffensive begonnenen Prozess weiterentwickeln wollen. Die Teilnahme der Einrichtungsleitungen an den Steuerungsgruppen gewährleistet deren notwendigen Informations- und Wissensstand und eröffnet kurze und schnelle Entscheidungswege ...“

6.2 Spezifische Problemlagen

Bei den unterschiedlichen Ausgangssituationen der fortzubildenden Einrichtungen waren auch Bedingungen zu berücksichtigen, die sich aus der regionalen Infrastruktur ergaben. In ländlichen Regionen fehlten den Einrichtungen häufig Kooperationspartner für Fachberatung, Fallberatung, Beratung und Therapie. Strukturell verankerte, vertragliche Vereinbarungen mit entsprechenden Fachstellen waren nicht selbstverständlich.

- ▶ „Für unsere Region können wir auf jeden Fall festhalten, dass das Ziel der *BuFo*, Netzwerke zu stärken und engere Kooperationen aufzubauen, an vielen Stellen jetzt schon gut gelungen ist ...“
- ▶ „Deutlich erhöht hat sich die Bereitschaft, sich im Bedarfsfall mit Fachberatungsstellen in Verbindung zu setzen. Allerdings bleibt kritisch anzumerken, dass es in vielen Regionen zu wenige bzw. gar keine Fachberatungsstellen gibt ...“

Weitere Herausforderungen für die Fortbildungsfachkräfte resultierten aus einrichtungsspezifischen Problemsituationen. Thematisiert wurden in diesem Zusammenhang **akute oder dauerhaft angespannte Personalsituationen** sowie Konflikte im Team bzw. zwischen Team und Leitung. Die Fachberatungsstellen waren über ihren Fortbildungsauftrag hinaus mit diesen Situationen konfrontiert und mussten darauf reagieren.

- ▶ „Personalmangel und häufige Personalwechsel führen dazu, dass eine kontinuierliche Teilnahme an den Modulen nicht immer möglich ist. Das gefährdet die Akzeptanz und Verankerung der Fortbildungsinhalte ...“
- ▶ „Anhand einer konkreten Bestandsaufnahme der Aufnahme- und Betreuungsbedingungen in der Einrichtung versuchen wir gemeinsam mit den MitarbeiterInnen Lösungen zu finden, bemerken aber immer wieder, dass Belegungsdruck und Wirtschaftlichkeit einer optimalen Umsetzung im Wege stehen.“
- ▶ „... der immer wieder festzustellende massive Alltagsstress für die MitarbeiterInnen kann die Zielrealisierung der Fortbildungsreihe gefährden ...“
- ▶ „Allen Einrichtungen fällt es zunehmend schwer, geeignetes Personal zu finden bzw. zu halten. Die Arbeit im Schichtbetrieb bzw. an Wochenenden und Feiertagen mit Kindern und Jugendlichen mit schwierigen Verhaltensweisen und die Bezahlung sind für viele pädagogische Fachkräfte nicht attraktiv. Eine gezielte Unterstützung der MitarbeiterInnen durch längerfristige Ausbildungen, Supervision und die Einbindung der MitarbeiterInnen in die Gestaltung der Arbeitszusammenhänge könnten diesem Trend entgegenwirken ...“

Im Rahmen der Fortbildung ergab sich außerdem vielfach die Notwendigkeit zur **Auseinandersetzung mit akuten oder in der Vergangenheit liegenden Übergriffen und Grenzüberschreitungen** in der Einrichtung. Solche Vorfälle beeinflussten die Arbeitsfähigkeit und Motivation der TeilnehmerInnen und generierten zusätzlichen Klärungsbedarf.

- ▶ „Ausgesprochen schwierig gestaltete sich die Fortbildung für die Einrichtungen, in denen ‚Kollegen‘ übergriffig waren und die Lösung für alle vollkommen unbefriedigend war. Zum Teil kann es jetzt erst nach Jahren offen angesprochen werden, können Fragen gestellt werden, Vermutungen dürfen offen thematisiert werden, die eigene emotionale Befindlichkeit bricht sich Bahn mit u. U. deutlichen Reaktionen wie Lautwerden oder Weinen. ... Ein besonderes Problem stellt sich für uns in der Bearbeitung von aktuellen Fällen dar ...“

Herauszuheben ist in diesem Zusammenhang, dass große Unsicherheiten bei den MitarbeiterInnen der Einrichtungen in Bezug auf möglicherweise falsche Verdächtigungen bzw. unklare Anhaltspunkte bestanden. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass in der Fachliteratur und -praxis keine hinreichenden Empfehlungen zum Umgang mit nachträglich sich als falsch erweisenden oder aber letztlich nicht eindeutig zu klärenden Verdachtsfällen vorliegen. Als weiterer Punkt wurde von den Ausbildungsfachkräften das Spannungsfeld zwischen Schutz vor sexualisierter Gewalt einerseits sowie andererseits einer proaktiven Sexualpädagogik im Rahmen des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung und pädagogische Begleitung junger Menschen beim Umgang mit ihrer eigenen Sexualität und ihren ersten sexuellen Erfahrungen mit PartnerInnen angeführt, auch in Bezug auf den Straftatbestand des § 180 Abs. 1 StGB, der das Vorschubleisten sexueller Handlungen einer Person unter 16 Jahren unter Strafe stellt und damit Kinder und Jugendliche bis zum Alter von 16 Jahren als schutzbedürftig im Hinblick auf die sexuelle Selbstbestimmung ansieht:

- ▶ „Nach meiner Wahrnehmung wird Sexualität dabei eher als problematisch und risikobehaftet und deshalb als unbedingt regelungsbedürftig betrachtet. ... Zu vermitteln, dass Sexualität ein schöner und lustvoller Teil menschlichen Lebens ist, der eines festgelegten und/oder ausgehandelten Rahmens bedarf, ist eine Aufgabe, der sich viele pädagogische Fachkräfte noch zu stellen haben. MitarbeiterInnen fällt es augenscheinlich schwer, über Sexualität zu sprechen und eine für Kinder und Jugendliche verständliche und lebensweltorientierte Sprache zu finden, ohne dabei die eigenen Grenzen zu verletzen ...“
- ▶ „Häufig ist zu beobachten, dass sowohl Referent als auch Teilnehmer in Bezug auf § 180 StGB in einen Rollenkonflikt geraten. Es entsteht der Eindruck, dass hier juristische Vorgaben die Möglichkeiten pädagogischen Handelns einschränken. Der Paragraph wird von den MitarbeiterInnen insofern als bedrohlich empfunden, da er im Widerspruch zur Begleitung einer altersgemäßen sexuellen Entwicklung und zu sexualpädagogischen Initiativen zu stehen scheint ...“

Die Fortbildungsfachkräfte wurden aber auch mit Konfliktthemen innerhalb der Einrichtungen konfrontiert, die nicht den Kinderschutz betrafen:

- ▶ „Neben der Vermittlung von Inhalten und der Erarbeitung von Präventionsinstrumenten sind wir immer wieder auch mit aktuellen hausinternen Konflikten konfrontiert, die zwar u. U. nicht Kinderschutzthemen berühren, aber gleichwohl einen Umgang brauchen, um die Arbeitsfähigkeit und notwendige Bereitschaft zur Mitarbeit zu gewährleisten. Direkte Konflikte bezogen auf die BuFo ergeben sich, wenn Leitung und MitarbeiterInnen unterschiedliche Bedarfe bzw. Erwartungen mitbringen und diese gelöst und ausbalanciert werden müssen. Hinzu kommen Fälle, die ‚brennen‘ und die am Rande oder per Telefon eine Reaktion erfordern, auch wenn klar ist, dass wir dafür nicht zuständig sind ...“
- ▶ „Uns Fortbildungskräften wird hierbei eine sehr verantwortliche Rolle zugewiesen, wir gewinnen Einblicke in die institutionellen Verhältnisse (z. T. „Abgründe“), wir „decken auf“, wir sollen bewerten, richtigstellen, verschiedene Sichtweisen integrieren, schlichten, diplomatisch und einfühlsam sein, mit Unzufriedenheit umgehen, Strukturen verbessern etc. Wir sehen uns einer großen Erwartungshaltung gegenüber, oft gepaart mit großen Widerständen ...“

Vor diesem Hintergrund brachten die Fortbildungsfachkräfte vielfältiges Know-how ein – nicht nur zu den Fortbildungsinhalten und Methoden, ihrem „Kerngeschäft“, sondern auch zu Konfliktklärung und Leitungscoaching, also zu Fachgebieten, in die sich die Fachkräfte im Kontext der *BuFo* teilweise neu eingearbeitet hatten. In einigen Einrichtungen mussten divergierende Erwartungen von Leitung und Team ausbalanciert werden, u. U. musste die Motivation bei den MitarbeiterInnen erst während der Fortbildung entwickelt werden. Gute Voraussetzungen lagen nach den Erfahrungen der Fortbildungsfachkräfte vor, wenn es der Einrichtungsleitung gelang, vor Beginn der Fortbildung Interesse für die *Fortbildungsoffensive* zu wecken, Ergebnisoffenheit für den Prozess zu signalisieren und angemessene organisatorische Voraussetzungen für die Durchführung (Dienstpläne, Freistellungen, Räumlichkeiten) zu sichern. Wenn das nicht der Fall war, bestand das Risiko, dass die Fortbildungen eher formal abgewickelt wurden, ohne dass tragfähige Konzepte erarbeitet und verankert werden konnten.

- ▶ „Auffällig ist, dass sich ein Wechsel in der Leitungsposition sehr negativ auf die Qualität der Fortbildung bemerkbar macht. Die MitarbeiterInnen sind dann sehr verunsichert und stellen bereits erarbeitete Strukturen wieder infrage. Durch zusätzliche Leitungsgespräche wird versucht, dem entgegenzusteuern.“
- ▶ „Insgesamt spielt die Haltung der Führungskräfte zum Thema und der gelebte Führungsstil eine große Rolle dabei, ob Wissen und Strukturen vorhanden sind und, wenn ja, ob sie auch Eingang gefunden haben in den Arbeitsalltag.“
- ▶ „LeiterInnen, welche die Anliegen der *BuFo* als wichtig erachten und dies ihren MitarbeiterInnen entsprechend kommunizieren und dafür Arbeitsbedingungen einräumen, erleichtern die Durchführung der Veranstaltungen deutlich. Wenn Meinungsvielfalt als Ressource begriffen und Anliegen der MitarbeiterInnen ernst genommen werden, dann fällt den MitarbeiterInnen die Erarbeitung von Schutzkonzepten leichter. Nehmen LeiterInnen für sich allein die Definitionsmacht in Anspruch oder lassen die Veranstaltungen nebenbei laufen, dann spiegelt sich das in der Bereitschaft, sich auf die Anliegen der *BuFo* einzulassen, wider.“

6.3 Fazit

Einige Effekte der *Fortbildungsoffensive* werden durch die Auswertung der Eingangs- und Abschlussfragebögen für Leitungskräfte und MitarbeiterInnen abgebildet, die im Rahmen einer externen Evaluation stattfand. Die Auswertung zeigt u. a., dass sich die Mehrzahl der Leitungskräfte, aber nur eine Minderheit der MitarbeiterInnen vor der Teilnahme am Modellprojekt als gut informiert und fortgebildet zum Thema betrachtete. Mehrheitlich sahen Leitungskräfte und MitarbeiterInnen nach Abschluss der Fortbildung positive Wirkungen der *BuFo* für den eigenen Kenntnisstand und die eigene Handlungssicherheit sowie für die Entwicklungen im Team, in der gesamten Einrichtung und im Hinblick auf die Kontakte mit Fachberatungstellen im regionalen Umfeld der Einrichtung. Das gilt ebenso für sexualpädagogische, Präventions- und Partizipationskonzepte, externe Beschwerdeverfahren und Handlungskonzepte: Sie konnten durch die *BuFo*, je nach Ausgangssituation, neu entwickelt, überarbeitet und implementiert werden.

Schon frühzeitig zeichnete sich auch in Berichten der Fachberatungsstellen ab, dass die *BuFo* positive Entwicklungen sowohl für die fortgebildeten Einrichtungen als auch für die Fachberatungsstellen angestoßen hat.

Als Bilanz im Hinblick auf den Einsatz der Fortbildungsfachkräfte ist deutlich geworden: Die Expertise und das breit gefächerte Know-how der Fachberatungsstellen und Fortbildungsfachkräfte waren eine unabdingbare Voraussetzung für die Ausgestaltung der *BuFo*. Hinzu kommt, dass die Fachberatungsstellen bzw. die Fortbildungsfachkräfte sich vielfach weit über die geplanten und durch das Projekt finanzierten Kapazitäten hinaus engagiert haben. Gleichzeitig hat die *BuFo* für die Fachberatungsstellen selbst einen Entwicklungsschub ausgelöst. Inhalte wie Leitungsberatung und Organisationsentwicklung konnten im Rahmen der *BuFo* umfänglich erarbeitet, reflektiert und in die Fortbildungen integriert werden.

Die fortgebildeten Einrichtungen meldeten den Fachberatungsstellen insgesamt große Zufriedenheit mit dem Angebot zurück, nur in Einzelfällen kam es zu Unterbrechungen oder Abbrüchen von Fortbildungen. Viele MitarbeiterInnen benannten gegenüber den Fortbildungsfachkräften eine größere Sensibilität und Handlungssicherheit beim Umgang mit Übergriffen, viele nutzten die Erarbeitung von Verfahrensabläufen zur nachträglichen Klärung bzw. Aufarbeitung zurückliegender Fälle von sexuellen Übergriffen in der Einrichtung. Darüber hinaus wurden die Beratungskapazitäten der Fachberatungsstellen zunehmend für den Umgang mit vermuteten und aufgedeckten Fällen in Anspruch genommen.

Zu den unmittelbaren Erfolgen der *BuFo* zählt, dass es gelungen ist, unterschiedliche Modelle zur Implementierung von Handlungsstandards für die Intervention und für präventive Strukturen zu erarbeiten. Inwieweit die im Rahmen der Fortbildungen entwickelten und fixierten Beteiligungskonzepte, Beschwerdeverfahren und Handlungsleitlinien nachhaltig umgesetzt werden, wird sich in den kommenden Jahren zeigen. Viele Einrichtungen formulierten am Ende der Fortbildungen einen weitergehenden Bedarf an Fachberatung und Begleitung, um ihre im Rahmen der *BuFo* erarbeiteten Konzepte zu implementieren.

► „Am besten, Sie begleiten uns noch zwei Jahre.“

Entsprechende Vereinbarungen zwischen Fachberatungsstellen und den Einrichtungen sind z. T. geschlossen worden und können zu einer nachhaltigen Umsetzung der Fortbildungsziele beitragen.

► „Drei Einrichtungen, die das 10-Tage-Kontingent der *BuFo* ausgeschöpft hatten, vereinbarten Termine für weitere Fachberatung und Begleitung zur Implementierung verbesserter Standards.“

Darüber hinaus bleibt festzuhalten: Die *BuFo* konnte als Modellprojekt nur eine begrenzte Wirkung entfalten. Sie hat zahlreiche Einrichtungen erreicht und dort konstruktive Entwicklungen angebahnt – diese Einrichtungen sind aber nur ein Bruchteil aller existierenden Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe. Für eine flächendeckende Implementierung von Schutzkonzepten sind also weitere und dauerhafte Anstrengungen und der Einsatz entsprechender Ressourcen notwendig. Die im Kontext der *Fortbildungsoffensive* eingebrachte facettenreiche und in der Praxis bewährte Kompetenz der Fachkräfte aus den Beratungsstellen sollte dabei unbedingt genutzt werden. Entscheidend wird aber auch das Engagement der Träger der verschiedenen Einrichtungen, der Behörden der Heimaufsicht sowie der politischen EntscheidungsträgerInnen auf der Landes- und der Bundesebene sein.

„Am besten, Sie begleiten uns noch zwei Jahre.“

7.0

Ausblick
Danksagung

BERND EBERHARDT
ANNEGRET NAASNER
MATTHIAS NITSCH

Ausblick

„Wir unterstützen Einrichtungen dabei, sich auf den Weg zu machen“, das war das erklärte Ziel der *Bundesweiten Fortbildungsoffensive*, als die Arbeit vor vier Jahren begann. Die Ergebnisse und die hier dargestellten Beispiele zeigen, welche Entwicklungsprozesse hin zu einer Kultur und Haltung der Achtsamkeit und Grenzachtung möglich sind, wenn alle Beteiligten sich auf diese Herausforderung einlassen und die unterschiedlichen ExpertInnen und Berufsgruppen ihre Fachlichkeit konstruktiv zusammenbringen.

Die Weiterentwicklung von Kulturen, Haltungen und institutionellen Strukturen ist ein langfristiger Prozess und für die meisten der teilnehmenden Einrichtungen mit Ende des Modellprojekts nicht abgeschlossen.

Doch bereits in der Projektphase von ein bis zwei Jahren hat sich gezeigt, welche grundlegenden Schritte und Entwicklungen in einem kurzen Zeitraum möglich sind. Die Verbesserung des Schutzes von Mädchen und Jungen vor jedweder Form der Gewalt ist letztendlich ein kontinuierlicher Prozess, der dauerhaft in Einrichtungen verankert werden muss und einer stetigen Weiterführung des (fach-)öffentlichen und politischen Diskurses bedarf.

Die hier aufgeführten Ergebnisse stellen nur einen Teil der Gesamtergebnisse dar. Auf der Homepage der DGfPI werden 2015/16 weitere Ergebnisse veröffentlicht, u. a. der Gesamtbericht der Begleitenden Interviewstudie zum Modellprojekt des Sozialwissenschaftlichen Frauenforschungsinstituts Freiburg SoFFi F., detaillierte Ergebnisse der Vor- und Abschlussbefragungen sowie weitere Berichte kooperierender Fachstellen.

2015 startete die DGfPI das Folgeprojekt „BeSt – Beraten & Stärken. Bundesweites Modellprojekt 2015–2018 zum Schutz von Mädchen und Jungen mit Behinderung vor sexualisierter Gewalt in Institutionen“, gefördert vom BMFSFJ. Dieses Modellprojekt richtet sich gezielt an (teil-)stationäre Einrichtungen der Behindertenhilfe sowie inklusive/integrative Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe im gesamten Bundesgebiet, in denen Kinder und Jugendliche mit körperlichen, geistigen, Hör- sowie Mehrfachbehinderungen leben.

Danksagung

Die hier dargestellten Ergebnisse und Empfehlungen wären nicht ohne das Engagement und die Expertise der folgenden Beteiligten erzielt worden, denen wir hiermit unseren herzlichen Dank ausdrücken. Dies sind ...

125

- ▶ 24 Fortbildungsfachkräfte und 18 Verwaltungsfachkräfte der kooperierenden Fachstellen
- ▶ Einrichtungsleitungen und MitarbeiterInnen der teilnehmenden Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe
- ▶ Mädchen und Jungen, die an Workshops, Arbeitsgruppen oder Interviews teilgenommen haben
- ▶ Mitglieder des Beirats
- ▶ Mitglieder des Coachingteams
- ▶ MitarbeiterInnen in den zuständigen Referaten des BMFSFJ und des Bundesverwaltungsamtes
- ▶ unsere (ehemaligen) KollegInnen in der Geschäftsstelle
- ▶ MitarbeiterInnen des Sozialwissenschaftlichen FrauenForschungsinstituts Freiburg
- ▶ MitarbeiterInnen von Therapieevaluation und Qualitätssicherung (TEQS)
- ▶ die Lektorin, die Korrektorin und die Grafikerin
- ▶ der Vorstand der DGfPI

HerausgeberInnen und AutorInnen

BERND EBERHARDT

Dipl.-Psychologe, Dipl.-Sozialarbeiter,
DGfPI e.V. Düsseldorf, Projektleiter BuFo
eberhardt@dgfpi.de

ANNEGRET NAASNER

B.A. Soziale Arbeit, M.A. Erziehungswissenschaften
DGfPI e.V. Düsseldorf, Bildungsreferentin BuFo
naasner@dgfpi.de

MATTHIAS NITSCH

Geschäftsführer, DGfPI e.V. Düsseldorf
Bildungsreferent BuFo
nitsch@dgfpi.de

AutorInnen

ANDREA BUSKOTTE

M.A., Referentin für den Arbeitsschwerpunkt Gewaltprävention bei der
Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen, Leiterin der Koordinierungsstelle „Häusliche Gewalt“
beim Landespräventionsrat Niedersachsen
buskotte@dgfpi.de

PROF. DR. GÜNTHER DEEGENER

Dipl.-Psychologe, Psychologischer Psychotherapeut, Börsborn
gdeegener@aol.com

SEBASTIAN J. GÄNS

M.A., Supervisor und Organisationsberater, inspe Koblenz
sjgaens@inspe-online.de

MAREIKE CASSEL

B.A. Rehabilitationspädagogik, Gruppenleitung junikum –
Gesellschaft für Jugendhilfe und Familien St. Agnes, Oer-Erkenschwick
mcassel@junikum.de

PROF. DR. CORNELIA HELFFERICH

Soziologin, Sozialwissenschaftliches FrauenForschungsInstitut, Ev. Hochschule Freiburg
helfferrich@eh-freiburg.de

MARTIN HELMER

Dipl.-Pädagoge, Kinder- und Jugendpsychotherapeut,
Zartbitter Münster – Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt für Jugendliche ab 14 Jahren,
Frauen und Männer
zbh Helm@muenster.de

KATRIN HILLE

Dipl.-Sozialwissenschaftlerin, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin,
Frauen-Notruf e.V. – Beratungs- und Fachzentrum sexuelle und häusliche Gewalt Göttingen
kontakt@frauen-notruf-goettingen.de

AutorInnen

CAREN INDEFREY

Dipl.-Pädagogin, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin (TP),
Mitarbeiterin im Kinderschutz-Zentrum Oldenburg und niedergelassene Psychotherapeutin in Wilhelmshaven
caren.indefrey@kinderschutz-ol.de

127

SABINE JURASCHEK

Dipl.-Heilpädagogin, Leiterin Eibenhorst-Jugendhilfe GbR in Westerstede,
Vizepräsidentin VPK Bundesverband Berlin
sabine.juraschek@eibenhorst.de

PROF. DR. BARBARA KAVEMANN

Dipl.-Soziologin, Sozialwissenschaftliches FrauenForschungsinstitut Freiburg
kavemann@dgfpi.de

BRITTA KLEINE

Dipl.-Sozialpädagogin, Sozialarbeiterin, Pädagogische Bereichsleitung junikum –
Gesellschaft für Jugendhilfe und Familien, St. Agnes Oer-Erkenschwick
bkleine@junikum.de

MAREN KOLSHORN

Dipl.-Psychologin, Frauen-Notruf e.V. –
Beratungs- und Fachzentrum sexuelle und häusliche Gewalt Göttingen
kontakt@frauen-notruf-goettingen.de

ASTRID-MARIA KREYERHOFF

M.A. phil., Leiterin der Beratungsstelle Zartbitter Münster e.V.
Beratungsstelle für Jugendliche ab 14 Jahren, Frauen und Männer
zbkrey@muenster.de

HOLGER MÖHLECKE

Päd. M.A., Pädagogischer Vorstand der Ev. Jugendhilfe Obernjesa
ejo@jugendhilfe-obernjesa.de

JAN PRASSEL

Bereichsleiter, Diakonisches Werk Oldenburg – Jugendhilfe Collstede
jan.prassel@jugendhilfe-collstede.de

LENA ROGGE

M.A. Erziehungs- und Bildungswissenschaften, Kinderschutz-Zentrum Oldenburg
lena-rogge@web.de

SABINE STEINER

M.A. Sozialpädagogik, Sozialwissenschaftliches FrauenForschungsinstitut, Ev. Hochschule Freiburg

LEON WEYAND

Student der Sozialwissenschaften/Sozialpolitik, DGfPI e.V., Düsseldorf
weyand@dgfpi.de

PROF. DR. JUR. DR. RER. SOC. H. C. REINHARD WIESNER

Rechtsanwalt, Ministerialrat a.D., Freie Universität Berlin
wiesner@dgfpi.de

Kooperierende Fachberatungsstellen

BADEN-WÜRTTEMBERG

Pforzheim

Beratungsstelle für Mädchen und Jungen zum Schutz vor sexueller Gewalt, Lilith e.V.
www.lilith-beratungsstelle.de

BAYERN

München

Kontakt-, Informations- und Beratungsstelle für männliche Opfer sexueller Gewalt, kibs Kinderschutz e.V.
www.kibs.de

Würzburg

Beratung, Information, Selbsthilfe, Wildwasser Würzburg e.V.
www.wildwasserwuerzburg.de

BERLIN

Mädchenberatungsstelle, Beratungsstelle für Mädchen, unterstützende Personen und Professionelle, Wildwasser, Arbeitsgemeinschaft gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen e.V.
www.wildwasser-berlin.de/maedchenberatung.htm

Kind im Zentrum,
Evangelisches Jugend- und Fürsorgewerk,
(EJF) gAG
www.ejf.de

HAMBURG

Fachberatungsstelle Zündfunke e.V.
www.zuendfunke-hh.de

HESSEN

Hanau

Beratungs- und Präventionsstelle gegen sexuelle Gewalt, Lawine e.V.
www.lawine-ev.de

Gießen

Wildwasser Gießen e.V.
www.wildwasser-giessen.de

MECKLENBURG-VORPOMMERN

Rostock

Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt, Frauen helfen Frauen e.V.
www.fhf-rostock.de

NIEDERSACHSEN

Göttingen

Frauen-Notruf e.V., Beratungs- und Fachzentrum sexuelle und häusliche Gewalt Göttingen
www.frauen-notruf-goettingen.de

Nordhorn

Beratungsstelle Hobbit, Eylarduswerk Diakonische Kinder-, Jugend- und Familienhilfe Hestrup/Gildehaus e.V.
www.beratungsstelle-hobbit.de

Oldenburg

Kinderschutz-Zentrum Oldenburg, Verein zur Verhütung von Kindesmisshandlung e.V.
www.kinderschutz-ol.de

NORDRHEIN-WESTFALEN

Bochum

Ärztliche und psychosoziale Beratungsstelle gegen Misshandlung, Vernachlässigung und sexuellen Missbrauch von Kindern, Neue Wege, Caritasverband für Bochum und Wattenscheid e.V.
www.neuewege-caritas-bochum.de

Münster

Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt, Zartbitter Münster e.V.
www.muenster.org

SAARLAND

Saarbrücken

Beratungsstelle Kinderschutz, SOS-Kinderdorf – Saarbrücken
www.sos-kinderdorf.de/kinderdorf-saarbruecken

SACHSEN

Dresden

Shukura, Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt an Mädchen und Jungen, AWO Kinder- und Jugendhilfe gGmbH
www.awo-shukura.de

SACHSEN-ANHALT

Magdeburg

Wildwasser Magdeburg e.V.
www.wildwasser-magdeburg.de

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Kiel

Fach- und Beratungsstelle bei sexueller Gewalt (Kiel und Plön), Frauennotruf Kiel e.V.
www.frauennotruf-kiel.de

Bundesweite Fortbildungsoffensive 2010–2014

„Wir unterstützen Einrichtungen
dabei, sich auf den Weg zu machen.“

WISSENSCHAFTLICHER BEIRAT DES MODELLPROJEKTES



www.dgfpi.de

gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend