



Schutzkonzept Seehaus e.V.

Inhalt

1. Präambel	2
2. Die ersten Schritte	2
3. Ziele	3
4. Geltungsbereich	4
5. Risikoanalyse.....	4
6. Kernsätze und konkrete Umsetzung	5
6.1 KERNSÄTZE BEZOGEN AUF DIE STRUKTUR	5
6.2 KERNSÄTZE BEZOGEN AUF DIE MITARBEITENDEN	6
6.3 KERNSÄTZE BEZOGEN AUF DIE ADRESSAT/INNEN	7
7. Schutzkonzepte für (junge) Menschen mit Fluchterfahrung.....	8
7.1 EINLEITUNG	8
7.2 TRIAS DES SCHUTZES	9
7.3 WEITERE WICHTIGE ASPEKTE ZUM SCHUTZ VON GEFLÜCHTETEN.....	9
7.4 DIVERSITY DEVELOPMENT	11
Anhang	12
1. Infoblatt: Risikoanalyse	12
2. Fragestellungen für eine Risikoanalyse.....	13
3. KlientInnen-Beteiligung: Methoden zur partizipativen Durchführung von Risikoanalysen	18
4. Infoblatt: Spezifische Risikoanalyse zu den Themen Kultur- und Diversitätsbewusstsein	21
5. Fragestellungen: Spezifische Risikoanalyse zu Kultur- und Diversitätsbewusstsein.....	22

1. Präambel

Wir als Seehaus e.V. betrachten jeden einzelnen Menschen, obgleich KlientInnen oder Mitarbeitende, als Geschöpfe Gottes und somit als Individuen mit unabdingbarer Menschenwürde, die mit ihrer Persönlichkeit, ihren Stärken und Schwächen gut, gewollt und bedingungslos angenommen sind.

Wir Mitarbeitenden bekennen uns zur Achtung und Wahrung des Wohls und der Sicherheit unserer KlientInnen. Dabei haben der Schutz und die Förderung der uns anvertrauten Menschen höchste Priorität. Hierzu beachten wir die Umsetzung der allgemeinen Menschenrechte, der UN-Charta, der UN-Kinderrechtskonvention sowie der weiteren, konkreten Kinder- und Elternrechte, die sich insbesondere aus dem SGB VIII, dem BGB und dem GG ergeben. Besondere Beachtung finden Schutz, Beteiligungs- und Beschwerderechte als unabdingbare Eckpfeiler der Prävention von psychischer, physischer und sexueller Gewalt, Grenzüberschreitungen und Macht-missbrauch, sowie jegliche Form von Diskriminierung.

Seehaus e.V. verpflichtet sich, qualitative institutionelle Rahmenbedingungen zu schaffen, um weit möglichst einen umfassenden Schutz in den diversen Arbeitsbereichen der Einrichtung zu gewährleisten, und somit die Förderung und Unterstützung der KlientInnen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten zu ermöglichen.

Zu einer gelingenden Umsetzung der Rechte und des Schutzes der uns anvertrauten KlientInnen, sowie im weiteren Sinne auch aller anderen AkteurInnen, wurde im Dezember 2020 die Einführung eines einrichtungsinternen Schutzkonzeptes beschlossen.

2. Die ersten Schritte

Nach Beschluss über die Einführung eines einrichtungs- und arbeitsbereichsspezifischen Schutzkonzeptes wurden Anfang des Jahres 2021 alle Bereichs- und TeamleiterInnen in einem Workshop über Gründe, Inhalte und Ziele eines Schutzkonzeptes unterrichtet. Daraufhin folgten für alle aktuellen Mitarbeitenden und LeiterInnen der Seehaus e.V. Standorte Leonberg und Leipzig obligatorische Schulungen zu den Themen „Institutionelle Risikofaktoren“ und „Täterstrategien“ durchgeführt. Als dritter Schritt wurden dann in allen Arbeitsbereichen extensive Risikoanalysen¹ durchgeführt.

Offiziell wurden im Mai 2021 auf der Grundlage der Risikoanalysen-Auswertungen die ersten allgemeinen und bereichsspezifischen Maßnahmen und Strukturen zur Prävention und Intervention bei (Verdacht auf) (sexualisierte) Gewalt beschlossen und teilweise bereits eingeführt. Es wurden Verantwortliche für die jeweils anstehenden Aufgaben eingeführt und zudem auch teilweise interne Arbeitsgruppen für die Erarbeitung konkreter präventiver Maßnahmen und Strukturen gegründet. Der Prozess wurde von der einrichtungsinternen pädagogischen Leitung sowie der neu eingeführten Präventionsbeauftragten koordiniert, die zuvor beide Fortbildungen in den Bereichen Prävention von sexuellem Missbrauch und Schutzkonzepten abgeschlossen haben.

¹ Für den der Risikoanalyse zugrunde liegenden Fragebogen, siehe Anhang 1 und 2

Schutzkonzept Seehaus e.V.

Begonnen wurde auch die Kooperation mit der externen, insoweit erfahrenen Fachkraft Frau Himpele (Beratungsstelle für sexualisierte Gewalt Thamar, Landkreis Böblingen), die Seehaus e.V. im Prozess bei Bedarf beratend zur Seite stand.

Im weiteren Verlauf wurden Bereichsleitungen, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende (auch PraktikantInnen, StudentInnen und FSJlerInnen) sowie KlientInnen, und ggf. deren Eltern (nicht bei allen Arbeitsbereichen relevant) aus allen Bereichen in den Prozess einbezogen. Denn wir glauben, dass aktiv gelebte und nachhaltige Schutz- und Organisationsentwicklungsprozesse, sowie eine Kultur der Achtsamkeit im Alltag nur zustande kommen, wenn alle AkteurInnen im Sinne von Transparenz und Partizipation aktiv in den Prozess miteinbezogen werden und die Beteiligten somit zu MultiplikatorInnen nach innen werden.

Das beschlossene Schutzkonzept wird kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt. Eine achtsame, veränderungsbereite Haltung erlaubt uns dabei, Fehler zu suchen und einzugestehen, und alle AkteurInnen und AdressatInnen mittels Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten aktiv am Prozess zu beteiligen. Jedes Jahr wird eine Risikoanalyse in allen Arbeitsbereichen durchgeführt und alle Mitarbeitenden werden zweimal im Jahr zu schutzbezogenen Themen geschult. Verantwortlich für die Instandhaltung und Aktualisierung des Schutzkonzeptes, die Durchführung der Risikoanalysen sowie die Schulungen sind die Einrichtungs- und die pädagogische Leitung, sowie die einrichtungsinterne Präventionsbeauftragte. Für den Schutz der KlientInnen im Alltag, für die Umsetzung der eingeführten Maßnahmen und Strukturen zur Prävention und für eine gelebte Kultur der Achtsamkeit und Wertschätzung allerdings sind alle AkteurInnen der Einrichtung in der Mitverantwortung, wozu sie sich auch durch das Unterzeichnen der Selbstverständniserklärung verbindlich bekennen.

3. Ziele

Ziel des Präventions- und Schutzkonzeptes ist es:

- Soweit es in unserer Macht steht, die uns anvertrauten Menschen, sowie Mitarbeitende, zu **schützen** und sie vor Leid und (sexualisierter) Gewalt durch uns und andere zu bewahren oder sie gegebenenfalls so schnell wie möglich effektiv und nachhaltig zu unterbinden.
- Besondere Beachtung schenken wir dabei unseren insbesondere **schutzbedürftigen** KlientInnen, wie solchen, die durch vorherige Flucht-, Trauma- und/oder Opfer-Erfahrungen vorbelastet sind oder andere Gefährdungsmerkmale wie psychische, geistige und/oder körperliche Beeinträchtigungen aufweisen
- An erster Stelle gilt die besondere Beachtung von **Kindern** und jungen Menschen. Unser Auftrag ist, sie in Bezug auf Resilienz, Kindeswohl und Kinderrechte zu fördern und zu schulen, und sie zur Prävention für das Thema (sexualisierte) Gewalt und Machtmissbrauch ebenso zu sensibilisieren, wie die zu ihrem Schutz beauftragten Mitarbeitenden.
- Hierzu ist es wichtig, die Einrichtung / den Arbeitsbereich als **sicheren Ort** zu gestalten und allen, die sich darin bewegen, mit einer Kultur der Wertschätzung und Achtsamkeit zu begegnen, offen gegenüber Fehlern zu sein und Beschwerdemöglichkeiten zu schaffen und deren Nutzung regelmäßig zu evaluieren, sowie allgemein Transparenz sowie Partizipation auf und zwischen allen Ebenen zu fördern

- **Mitarbeitende** sehen sich als wichtiger Teil des sicheren Ortes und werden dabei in der Einrichtung unterstützt: durch Förderung der Selbstfürsorge, Partizipations- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu Verbesserung der Handlungssicherheit, dem Selbstwirksamkeitsempfinden und einer Sensibilität für Machtmissbrauch, Täterstrategien sowie Prävention und Intervention bei (Verdacht auf) sexualisierte Gewalt

4. Geltungsbereich

Das Präventions- und Schutzkonzept gilt für folgende Bereiche des Seehaus e.V. Leonberg:

- Strafvollzug in freien Formen
- Gefängnisarbeit (OET, Freizeitgruppen, Einzelgespräche, Soziale Kompetenztrainings)
- Nachsorge im Bereich Strafvollzug
- Wald- und Tierkindergarten
- Opfer- und Traumaberatung
- Arbeit mit Geflüchteten
- Protactics
- Begleitete gemeinnützige Arbeit
- Ehrenamtsarbeit

Das Präventions- und Schutzkonzept gilt für folgende Bereiche des Seehaus e.V. Leipzig:

- Strafvollzug in freien Formen

5. Risikoanalyse

„... Prävention beginnt mit der Analyse der strukturellen und arbeitsfeldspezifischen Risiken der Träger und ihrer (Einrichtungen)...“²

Als Grundlage für das einrichtungsspezifische Schutzkonzept dient die Durchführung einer Risikoanalyse. Generell ist eine Risikoanalyse unbedingte Voraussetzung für die (Weiter-) Entwicklung eines Schutzkonzeptes. Daher handelt es sich hierbei auch nicht um eine einmalige Maßnahme, sondern um einen kontinuierlichen Prozess der Selbstevaluation, der einmal jährlich durchgeführt wird. Unter Beteiligung der KlientInnen selbst, sowie gegebenenfalls ihrer Eltern/Angehörigen, der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden der verschiedenen Arbeitsbereiche, sowie der Unterstützung einer externen insoweit erfahrenen Fachkraft galt und gilt es, Unsicherheiten und Risikomomente gemeinsam zu erkennen. Daraus sind geeignete Präventions- und gegebenenfalls Interventionsmaßnahmen abzuleiten und diese aktiv im Alltag umzusetzen und einzufordern. Im Prozess zu beachten ist:

- Eine externe Fachkraft ist unbedingt hinzuzuziehen, um den Blickwinkel zu erweitern und um „blinde Flecken“ aufzuzeigen
- Zur Berücksichtigung aller Perspektiven sind sämtliche AkteurInnen zu beteiligen
- Die Einrichtungsleitung stellt die notwendigen Rahmenbedingungen, wie Zeit- und Personalressourcen, zur Verfügung

² Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch, Berlin, November 2013

- Zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit und der Integration von Sichtweisen neuer AkteurInnen bedarf es einer regelmäßigen Überprüfung der gewonnenen Erkenntnisse und ggf. einer erneuten Risikoanalyse, besonders bei gravierenden personellen und institutionellen Veränderungen

Als Grundlage für die Durchführung der Risikoanalyse gibt es einen festen Fragekatalog³, der von der Teamleitung, und auf Wunsch mit Unterstützung der Präventionsbeauftragten, gemeinsam mit dem Team im Dialog durchgesprochen wird. Die zusammengetragenen Antworten und die daraus gezogenen Schlüsse und identifizierten Risikomomente sind schriftlich festzuhalten. Auf der Ebene der Eltern/Angehörigen gibt es bereichsspezifische Zufriedenheitsfragebögen. Auf der KlientInnen-Ebene gibt es je nach Arbeitsbereich spezifische Methoden wie Fragebögen und/oder Gesprächsabende, deren Ergebnisse verschriftlicht werden, und/oder Methoden zur partizipativen Durchführung, wie Einrichtungserkundungen, die Nadelmethode oder Autofotografie⁴.

6. Kernsätze⁵ und konkrete Umsetzung

Das Schutzkonzept umfasst strukturelle, personelle und adressatenbezogene Maßnahmen, die der Entstehung von (sexualisierter) Gewalt und Machtmissbrauch vorbeugen sollen. Abgeleitet werden die nachfolgend aufgeführten konkreten Maßnahmen aus sogenannten, ebenfalls nachfolgend aufgeführten „Kernsätzen“.

6.1 KERNSÄTZE BEZOGEN AUF DIE STRUKTUR

- Wir geben uns genügend Zeit zur Reflexion unseres professionellen Handelns, für Aus- und Fortbildung und für Beratung. Reflexion über Gewalt und Machtmissbrauch ist regelmäßig Thema in Teambesprechungen und Supervision.
- Als Leitende/r habe ich das Recht auf Information bei fehlerhaftem Verhalten von Mitarbeitenden.
- Wir setzen uns für eine Kultur der Offenheit und Achtsamkeit und für ein fehlerfreundliches, praktikables und transparentes Beschwerdemanagement ein.
- Wir setzen präventive Konzepte zur Vermeidung von Gewalt und Machtmissbrauch um.

Das setzen wir durch folgende strukturelle Schutzmaßnahmen konkret um:

- Unterstützung durch externe Fachkräfte, AdressatInnen und Mitarbeitende
- Interne und externe Beschwerdeverfahren für Mitarbeitende und AdressatInnen
- Festgelegte Präventionsbeauftragte sowie Ombudspersonen innerhalb der Einrichtung
- Vorschlagswesen für Mitarbeitende
- Formulierung zum Schutz- und Präventionskonzept in den Leitbildern der Einrichtung und den diversen Arbeitsbereichen
- Räumliche Anpassungen zur Gewährleistung der Einrichtung als sicheren Ort

³ Für ein Infoblatt zur Durchführung und den Fragekatalog, siehe Anhang 1 und 2

⁴ Für eine Übersicht zu möglichen Methoden (keine abschließende Liste), siehe Anhang 3

⁵ Kernsätze nach dem Vorbild von: Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Württemberg e.V. (Mai 2018, 2. Auflage): Diakonie Württemberg – Kinderschutz und Kinderrechte – Selbstverpflichtungserklärung der Mitglieder des Evangelischen Fachverbandes Kinder, Jugend und Familie, S. 8-9; sowie: Ev. Brüdergemeinde Korntal (Mai 2018): Präventions- und Schutzkonzept, S.5-7

6.2 KERNSÄTZE BEZOGEN AUF DIE MITARBEITENDEN

- Ich verpflichte mich, mein Handeln hinterfragen zu lassen und bei Gewalt und Machtmissbrauch verantwortlich im Team und gegenüber der Leitung zu handeln.
- Ich achte die Persönlichkeitsrechte und Privatsphäre von AdressatInnen und KollegInnen.
- Ich nehme die individuellen Bedürfnisse der AdressatInnen ernst und respektiere deren Willen.
- Ich bin parteilich für die KlientInnen, setze mich für die Umsetzung ihrer Rechte ein und ermutige auch zur Beschwerde.
- Ich bringe mein Fachwissen und meine Ressourcen ein und mache mein Handeln transparent.

Das setzen wir durch folgende personelle Schutzmaßnahmen konkret um:

Angestellte, qualifizierte Mitarbeitende (Pädagogisches Fachpersonal und anderes Personal mit direktem Kontakt zu KlientInnen)

Neueinstellung

- Einholen von Referenzen bei vorherigen Arbeitgebern (mit Einverständniserklärung)
- Thematisierung des Umgangs mit (Verdacht auf) grenzverletzendem Verhalten und (sexualisierter) Gewalt bei Bewerbungsgesprächen; Fokus auf den Schutzauftrag und den Kinderschutzaspekt
- Selbstverpflichtungserklärung (Anhang zum Dienstvertrag)
- Information über Präventions- und Schutzkonzept
- Information über unser Leitbild
- Einholen eines erweiterten polizeiliches Führungszeugnisses (Wiedervorlage alle 5 Jahre)

Einarbeitung neuer Mitarbeitender

- Rundgang zum Kennenlernen des Geländes und der Arbeitsbereiche/Mitabreitenden und deren Lokalität
- Einführung in das Wiki-System und persönlicher Zugang zu den dort aufgeführten Informationen zu allen einrichtungs- und arbeitsbereichsspezifischen Themen
- Einführung in das Präventions- und Schutzkonzept
- Interne/r Ansprechpartner/in (MentorIn) im Team bei Fragen in der Einstiegszeit
- Bereichsspezifischer Einarbeitungsplan
- Regelmäßige Gespräche während der Probezeit durch die Teamleitung
- Jährliche Einstiegsveranstaltung für alle neuen MitarbeiterInnen
- Jährlicher Einstiegs-Workshop speziell für neue, weibliche MitarbeiterInnen, v.a. jüngere Praktikantinnen, Studentinnen, FSJlerInnen zu Umgang mit Klienten des Strafvollzugs

Schutzkonzept Seehaus e.V.

Reflexion/Fortbildung im Team

- Mitarbeitenden-Entwicklungsgespräch (einmal jährlich)
- Teamsupervision, kollegiale Beratung, Teamsitzungen, themenspezifische Workshops (Thematisierung des sicheren Ortes, Förderung einer Kultur der Offenheit, Wertschätzung und Achtsamkeit, Ansprechen von Fehlern und „schwachen Signalen“ zur Prävention / frühzeitigen Intervention bei (Verdacht auf) Grenzüberschreitungen)
- Information an Mitarbeitende über die rechtliche Pflicht zur Informationsweitergabe an die Leitung (§8a SGB VIII) bei (Verdacht auf) (sexualisierte) Gewalt
- Barrierefreie Bereitstellung und regelmäßige Thematisierung des gemeinsam erarbeiteten und regelmäßig zu evaluierenden Präventions- und Schutzkonzeptes im Wiki; sowie regelmäßige Workshops/Schulungen und Fortbildungsmöglichkeiten zu den darin enthaltenen Themen zur Prävention und Intervention (auch rechtliche Grundlagen zu Informations-, Datenschutz- und Schweigepflicht)

Ehrenamtliche, PraktikantInnen, StudentInnen, FSJler und SchülerInnen

- Vor dem Einsatz oben aufgeführter Personen(-gruppen) mit Kontakt(-möglichkeit) zu Kindern und Jugendlichen:
 - lassen wir diese die Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben.
 - wird überprüft, ob die Einsichtnahme in ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis erforderlich ist (abhängig von Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit)
- Oben genannte Personen werden einzeln und in Gruppen von Hauptamtlichen begleitet; es gibt für alle persönliche AnsprechpartnerInnen
- Fachliche Begleitung im Alltag
- Förderung durch regelmäßige, interne Schulungsangebote und Workshops mit Wahlpflicht (mindestens zweimal jährlich bei längerem Engagement)
- Information zu erlaubtem und grenzverletzendem Verhalten, zu Beschwerde-möglichkeiten, sowie zu Informationspflichten bei (Verdacht auf) (sexualisierte) Gewalt
- Einführung in das Wiki-System und persönlicher Zugang zu dort aufgeführten, für sie relevanten Informationen zu den einrichtungs- und arbeitsbereichsspezifischen Themen
- Einführung in für sie relevante Aspekte des Präventions- und Schutzkonzeptes
- Jährlicher Einstiegs-Workshop speziell für neue, weibliche Mitarbeiterinnen, v.a. jüngere Praktikantinnen, Studentinnen, FSJlerinnen zu Umgang mit Klienten des Strafvollzugs

6.3 KERNSÄTZE BEZOGEN AUF DIE ADRESSAT/INNEN

- Wir kennen die Rechte unserer AdressatInnen und befähigen und unterstützen sie bei deren Wahrnehmung und selbstbewussten Einforderung.
- Wir beteiligen die AdressatInnen alters- und entwicklungsstandgemäß bei allen sie betreffenden Themen.
- Wir schaffen regelmäßig Räume, in denen die AdressatInnen ihre Anliegen formulieren und sich beschweren können.
- Wir stellen den AdressatInnen interne und externe AnsprechpartnerInnen zur Verfügung.
- Wir befähigen KlientInnen zur Partizipation und Selbstwirksamkeitserleben.

Das setzen wir durch folgende adressaten- und zielgruppenbezogenen Schutzmaßnahmen konkret um:

- Arbeitsbereich-spezifische Konzeption zur Beteiligung der AdressatInnen
- Konzeption zum Beschwerdemanagement
- Sexualpädagogisches Konzept (in Arbeitsbereichen mit Kindern/Jugendlichen)
- Medienpädagogisches Konzept (bereichsspezifisch)
- Arbeitsbereich-spezifische Information über Rechte und Pflichten
- Festgelegte, niederschwellig erreichbare interne und externe AnsprechpartnerInnen bei Beschwerden ungunstigen Gefühlen und (Verdacht auf) Machtmissbrauch und/oder (sexualisierte) Gewalt, Diskriminierung und/oder Grenzüberschreitungen
- Arbeitsbereich-spezifische Konzepte zur KlientInnen-Schulung/Information zu den Themen Machtmissbrauch und/oder (sexualisierte) Gewalt, Diskriminierung und/oder Grenzüberschreitungen im Rahmen der Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention

7. Schutzkonzepte für (junge) Menschen mit Fluchterfahrung

7.1 EINLEITUNG

Menschen mit Fluchterfahrungen sind in erster Linie Menschen. Ziel ist nicht, ein gesondertes Schutzkonzept mit speziellen Maßnahmen zu erarbeiten, sondern die Erweiterung des Schutzkonzeptes um die „Trias des Schutzes“ und Prozesse des „Diversity-Developments“, die im Anschluss erläutert werden.

Die Themen Flucht und Diversität sind eine Querschnittsaufgabe sozialer Dienste, die systematische Netzwerkarbeit unter Institutionen, Kliniken, Projektangeboten und Vereinen bedarf, um „Menschen mit Fluchterfahrung eine fachlich begründete und qualitätsgesicherte Infrastruktur von Unterstützungsangeboten zu sichern“.⁶

Nach §1 SGB VIII haben Kinder und Jugendliche in Deutschland ein Recht auf Erziehung, Elternverantwortung und Jugendhilfe; dies gilt für alle jungen Menschen. So fordert der 15. Kinder- und Jugendbericht mit der Kernaussage „Jugend ermöglichen“ (BMFSJ 2017) die gleichberechtigte Erfahrung der Lebensphase Kindheit und Jugend durch Eröffnung sozialer Möglichkeiten. Um dieses Recht auch für junge Menschen mit Fluchterfahrung zu gewährleisten, müssen Unterstützungs- und Beratungsangebote, sowie Bildungs- und Betreuungsmöglichkeiten überarbeitet und neugestaltet werden. Ziel ist, der Vielfalt der KlientInnen und daraus resultierenden Bedürfnissen und Bedarfslagen gerecht zu werden. Besonders zu beachten sind ihre oft ungewissen und/oder problematischen persönlichen, sozialen und rechtlichen Lagen. Bei ihren Herkunftsgeschichten, biopsychosozialen Voraussetzungen und Lebenskonstellationen handelt es sich um sehr heterogene individuelle Fälle. Diese Tatsache ist beim Thema „Geflüchtete“ als übergeordneter Kategorie-Begriff stets im Blick zu behalten, anstatt mit „vereinfachten Bildern und Kausalzusammenhängen zu Flucht

⁶ E-Learning Kinderschutz, Verbundprojekt SHELTER, Kurs 3: Schutzkonzepte für Organisationen, die Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrungen betreuen (ein bei der Landesärztekammer Baden-Württemberg zertifizierter Online-Kurs). Modul 1.1, S.3

und Asyl zu arbeiten⁷. Zur Entwicklung und Gestaltung passgenauer Unterstützungsangebote sind Transparenz und Partizipation von Bedeutung.

Um Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene individuell mit ihren Bedürfnissen wahr- und ernst zuzunehmen und ihnen auf verschiedenen Ebenen Schutz und Sicherheit zu gewährleisten, müssen sichere Orte geschaffen werden. Bei Menschen mit Fluchterfahrung wollen wir Schutz auf drei Ebenen betrachten, die mit den Bausteinen eines Schutzkonzeptes (Gefährdungsanalyse, Prävention, Intervention und Aufarbeitung) verknüpft werden.

7.2 TRIAS DES SCHUTZES⁸

Die drei Ebenen des Schutzes sind:

- **Schutz der persönlichen Integrität**

Lebensperspektive für Zukunft in Lebenssituation existenzieller Unsicherheit erarbeiten; Aufarbeitung der Fluchterfahrung; Abklärung des Aufenthaltsstatus; transparente Perspektiven und Rechtsgrundlagen

- **Schutz in Organisationen**

Schutz vor Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Peers; sichere Orte schaffen; Schutz in Beziehungen zu Betreuungspersonen und zu anderen KlientInnen; auch Bereitstellung von sicherem Freiraum zur persönlichen Entwicklung und zur Bearbeitung von Fluchterfahrungen

- **Schutz im sozialen Umfeld**

Schutz vor Angriffen auf KlientInnen und die Einrichtung; Umgang mit Diskriminierung, Gewalt und Rassismus von außen; anwaltliche Parteilichkeit und Reflexion des Umgangs mit staatlicher Gewalt und institutionellem Rassismus

7.3 WEITERE WICHTIGE ASPEKTE ZUM SCHUTZ VON GEFLÜCHTETEN

- **Persönliche Rechte**

Enge Verknüpfung einer Kultur der Achtsamkeit als Ziel des Schutzkonzeptes mit der Wahrung von Persönlichkeitsrechten → Geflüchtete erfahren oft Missachtung ihrer Rechte → besondere Relevanz; spürbare Kultur der Achtung und Wertschätzung im Alltag → durch bspw.: Klärung des Aufenthalts; Interesse an ihrer Herkunft und Kultur; Biografiearbeit; Zugang zu Leistungen ermöglichen; recht Herkunft zu kennen und Herkunftssprache zu sprechen nach UN-Kinderrechtskonvention

⁷ Siehe Fußnote 6

⁸ E-Learning Kinderschutz, Verbundprojekt SHELTER, Kurs 3: Schutzkonzepte für Organisationen, die Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrungen betreuen (ein bei der Landesärztekammer Baden-Württemberg zertifizierter Online-Kurs). Modul 1.1, S.6

- **Fortbildung und Supervision/Intervision von Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen**

Neues Wissen erforderlich zu bspw.: interkulturellem Arbeiten, Traumatisierung, Fluchtursachen und Herkunftsländer (Kultur, Religion, Politik, Familien- und Wertestrukturen – auch in Bezug auf Rollenverständnis und Sexualität, etc.) der KlientInnen, aktuelle Gesetzeslage und Stimmung in der Gesellschaft in Bezug auf Geflüchtete → anwaltschaftliche Haltung; Transfer von Wissen und Praxis; Reflexion eigener Haltung und Vorurteile/Stereotype; Verarbeitung der Konfrontation mit traumatischen Ereignissen und resultierenden maladaptiven Bewältigungsstrategien der KlientInnen → Prävention von Burnout und Sekundärtraumatisierung, sowie Vermittlung von Handlungssicherheit und Erkennen von guten Gründen des Problemverhaltens

- **Sensibilisierung für Sprache und Begrifflichkeiten**

Ein Aspekt der Trias des Schutzes: Schutz vor Diskriminierung → beginnt bei der bewussten Verwendung von Sprache und Begriffen; kritische Selbstreflexion eigener Stereotype von Mitarbeitenden und Vermeidung des Ausdrucks/der Verfestigung dieser in Sprache und Begrifflichkeiten → sensibler und reflektierter Umgang mit Sprache

- Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (umF) oder Ausländer (umA): nicht außer Augen verlieren, dass es auch viele begleitete junge Geflüchtete gibt, ebenso wie junge Erwachsene, aber nicht minderjährige.
- Ausländer: Der Ausländerbegriff ist zudem oft negativ konnotiert und birgt das Risiko der Stigmatisierung. Zudem vernachlässigt der Begriff Ausländer den Aspekt der Flucht, der auf Probleme im Herkunftsland und eventuell traumatische Fruchterfahrungen verweist.
- Flüchtling: Das Suffix –ling in Flüchtling ist eine Verniedlichung.
- Gender: Fokus oft nur auf jungen, männlichen Geflüchteten als „Problemgruppe“; Vernachlässigung der großen Gruppe von geflüchteten Mädchen und Frauen, sowie deren speziellen Bedarfe und Risikofaktoren (Rollenbild und rechtliche Situation im Herkunftsland, Zwangsprostitution, sexuelle Ausbeutung auf der Flucht, etc.) Auseinandersetzung mit Stereotypen von Geschlechterrollen bei Geflüchteten (bspw.: Frauen mit Kopftuch sind ungebildet und unterwürfig; geflüchtete Männer sind Hedonisten mit sexistischem Frauenbild und hohem Potenzial für sexuelle Gewalt)
- Weiteres Problem der Überbegriffe allgemein: Risiko der Kategorisierung und Vernachlässigung der Vielfalt dieser hoch heterogenen Gruppe von Geflüchteten; Vermeidung des Eindrucks einer „politischen Containerkategorie“⁹ → Ziel: individuelle und differenzierte Wahrnehmung Geflüchteter

- **AkteurInnen statt AdressatInnen**

Geflüchtete sind aktiv und partizipativ in die Gestaltung der Unterstützungsangebote einzubeziehen; geflüchtete Menschen sind in erster Linie Menschen mit individuellen und heterogenen Voraussetzungen, Ressourcen, Kompetenzen und Werten

⁹ BMFSFJ (2017): Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. 15. Kinder- und Jugendbericht – und Stellungnahme der Bundesregierung, S.459

7.4 DIVERSITY DEVELOPMENT

Um ein Schutzklima in einer Einrichtung zu schaffen, müssen wir uns mit dem Thema Vielfalt auseinandersetzen und weder differenzblind noch differenzfixiert langfristige Organisationsentwicklungsprozesse zur Sicherstellung der höchstpersönlichen Rechte aller KlientInnen vornehmen. Wichtige Voraussetzung für die Schaffung sicherer Orte ist die Fähigkeit zur Selbstreflexion und Perspektivübernahme zur Auseinandersetzung mit eigenen Bildern, Haltungen und Vorurteilen durch „ethno-natio-kulturelle“¹⁰ Brillen, die „gespeist werden durch Erfahrungen, mediale Bilder, (vermeintliches) Wissen, politische Diskurse, Einstellungen, alltägliche Begegnungen oder persönliche Überzeugungen“¹¹. Nach Jagusch (2017) besteht die Notwendigkeit eines selbstreflexiven Diversitätsbewusstseins, „das Raum schafft zur Reflexion über derartige Bilder und deren handlungspraktische Folgen“¹².

Geflüchtete unterscheiden sich, wie alle Menschen, auch in Bezug auf sogenannte Differenzlinien, die zu berücksichtigen und zu reflektieren sind nach Jagusch (2017)¹³: Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Gesundheit, Religion, Bildungsbiografie, sozio-geografische Herkunft. Auch die geschlechtliche und sexuelle Vielfalt ist zu berücksichtigen, bei Geflüchteten wird die Anzahl von Menschen mit LSBT*I*Q¹⁴ Identität auf 5% geschätzt¹⁵, die oft im Herkunftsland und auf der Flucht besonders verfolgt und diskriminiert wurden.

„Herausforderungen bzw. Aufgaben, denen wir uns als Seehaus e.V. im Zusammenhang mit dem Thema Diversity Development stellen müssen und wollen, sind¹⁶ u.a.:

- Wahrnehmung, Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt
- Herstellung eines offenen Dialogs über „Das Fremde“
- Gestaltung eines konstruktiven Umgangs mit Vielfalt (weder Überbetonung noch Negierung)
- Vielfalt als Ressource und Chance für die Organisation nutzbar zu machen
- Auseinandersetzung mit und Reflexion von Vorurteilen und Stereotypen

Zur Auseinandersetzung mit den Themen Kultur- und Diversitätsbewusstsein bezüglich des Schutzkonzeptes wurde von und für Seehaus e.V. ein separater Fragenkatalog zur Risikoanalyse¹⁷ entwickelt.

¹⁰ Mecheril, P (2003): Prekäre Verhältnisse. Über natio-ethno-kulturelle (Mehrfach-) Zugehörigkeit. Münster; München: Waxmann

¹¹ E-Learning Kinderschutz, Verbundprojekt SHELTER, Kurs 3: Schutzkonzepte für Organisationen, die Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrungen betreuen (ein bei der Landesärztekammer Baden-Württemberg zertifizierter Online-Kurs). Modul 1.2, S.10

¹² Jagusch, B. (2017): Kooperation und Netzwerkarbeit. In: Brink, S., Dittmann, E. & Müller, H: Handbuch unbegleitete minderjährige Jugendliche. Frankfurt/Main: IGfH-Eigenverlag, S.282

¹³ Siehe Fußnote 12, S. 277-278

¹⁴ Abkürzung für Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Transsexuell/Transident/transgeschlechtlich, Intersexuell oder Intergeschlechtlich, Queer → Verfolgung aufgrund von sexueller Orientierung ist anerkannter Fluchtgrund. Achtung: Nachweispflicht! → Risiko für weitere Diskriminierung und Stigmatisierung

¹⁵ Arbeiter-Samariter Bund NRW e.V. (2016): Handreichung für die Betreuung und Unterstützung von LSBTTI-Flüchtlingen. S.5

¹⁶ In Anlehnung an: E-Learning Kinderschutz, Verbundprojekt SHELTER, Kurs 3: Modul 1.2, S.13

¹⁷ Siehe Anhang 4 und 5

Anhang

1. Infoblatt: Risikoanalyse

Wir als Seehaus e.V. sind eine Einrichtung, die sich zum Wohl, zur Förderung und zur Unterstützung unserer KlientInnen, aber auch der Mitarbeitenden auf allen Ebenen bekennt. Hierzu gehört auch, den Schutz und die Sicherheit aller, mit besonderem Augenmerk auf Minderjährige und sonst besonders Schutzbedürftige, weit möglichst zu gewährleisten. Daher hoffen wir, dass alle Teams der diversen Arbeitsbereiche des Seehaus e.V. durch ihre Haltung gegenüber der Arbeit und den Klienten sowie einer **Kultur der Achtsamkeit** in der Einrichtung motiviert und bereit sind:

- Risiken (Möglichkeiten und Situationen, die bewusstes/unbewusstes gefährdendes Verhalten von Mitarbeitenden und Klienten zu identifizieren,
- Sie klar zu benennen und
- Sie soweit es in ihrer Möglichkeit steht, diese durch geeignete Maßnahmen zu vermeiden (Prävention), oder
- Frühzeitig und handlungssicher einzugreifen (Intervention) und dabei
- gesetzliche Vorgaben zu beachten (Schutzauftrag gegenüber minderjährigen Klienten; aber auch Schweigepflicht- und Datenschutzvorgaben)

Hierfür wird im Rahmen des internen Qualitätsmanagements und der Qualitätsentwicklung zur Erstellung/Weiterentwicklung eines einrichtungsspezifischen Schutzkonzeptes eine Risikoanalyse durchgeführt. Dabei sollen in jedem Arbeitsbereich mit Hilfe des beiliegenden **Fragebogens spezifische Risikosituationen** für jegliche Form von (sexualisierter) Gewalt, Machtmissbrauch, Grenzverletzung, Diskriminierung und Fehlverhalten in verschiedenen Bereichen (bspw.: personell, strukturell) identifiziert und geeignete bereits bestehende oder zu implementierende Maßnahmen abgeleitet werden.

Der Dialog zur Risikoanalyse ist im jeweiligen Team von der Teamleitung oder der Präventionsbeauftragten (auf Anfrage) zu moderieren.

Der nachfolgende Fragekatalog ist dabei als Orientierung zu sehen. Bei Bedarf im jeweiligen Arbeitsbereich können einzelne Fragen inhaltlich angepasst, weggelassen oder ergänzt werden.

Entscheidend ist, dass **im Team unter Beteiligung und Respektierung aller unterschiedlichen Meinungen und Perspektiven** eine Auseinandersetzung mit dem Thema stattfindet und gemeinsam Standards/Maßnahmen benannt und ggf. (weiter-) entwickelt werden, die für alle Beteiligten transparent und nachvollziehbar sind. Dabei wird das Einbringen der eigenen Persönlichkeit in den pädagogischen Alltag, sowie das eigene pädagogische Handeln weiterhin als hohes Gut angesehen.

2. Fragestellungen für eine Risikoanalyse

Folgende Fragen dienen der Orientierung und können ggf. inhaltlich angepasst, weggelassen oder ergänzt werden. Meinungen/Perspektiven aller Beteiligten sind im Dialog wertschätzend zu berücksichtigen. Jede Frage ist wie folgt zu besprechen:

- Was gibt es bereits zu diesem Thema?
- Welche Risiken könnten daraus entstehen? (durch die aktuelle Situation, auch Nicht-Vorhandensein von geeigneten Maßnahmen, etc.)
- Welche geeigneten und umsetzbaren Maßnahmen und Strukturen könnten hierfür zukunftsweisend eingeführt werden? (je nach finanziellen, personellen, strukturellen und räumlichen Möglichkeiten und Ressourcen)
- Wer könnte bestimmte Aufgaben übernehmen?

Zielgruppe – Arbeitsbereich: _____

Generelle Informationen

- Personengruppe:
- Altersstruktur (ggf. von – bis):
- Geschlecht:

1. Zielgruppe

Angebote/Information/Partizipation

- Werden KlientInnen über Rechte, Hilfe- und Beratungsangebote informiert? Wie?
- Sind Angebote und Informationen geschlechtsspezifisch, alters- und entwicklungsadäquat und kulturspezifisch aufbereitet? Sind sie barrierefrei zugänglich?
- Finden regelmäßig Befragungen oder ein proaktiver Austausch zur Zufriedenheit statt?
- Gibt es den KlientInnen vertraute/bekannte interne und externe Ansprechpartner bei Beschwerden, „unguten Gefühlen“, etc.; sowie anonyme Beschwerdemöglichkeiten? Sind diese barrierefrei zugänglich?
- Gibt es ein Verfahren zum Umgang mit Grenzverletzungen der KlientInnen untereinander?

Kommunikation und Umgang der Mitarbeitenden mit KlientInnen

- Professionelle Beziehungsgestaltung: Gibt es klare Regeln zu einem fachlich reflektierten Umgang von Mitarbeitenden mit KlientInnen bezüglich Nähe und Distanz?
- Gibt es Regelungen für den Umgang zwischen Mitarbeitenden und KlientInnen in sozialen Medien (z.B. Facebook, Twitter, WhatsApp)?
- Gibt es Regelungen für Kontakte außerhalb der Dienstzeit und Privatkontakte zwischen KlientInnen und Mitarbeitenden?

Einzelkontakte mit KlientInnen

- Gibt es Sicherheitsvorschriften (bspw.: offene Türen, einsehbare Büroräume, Vier-Augen-Gespräche) für professionelle Einzelkontakte (pädagogische Einzelgespräche mit Klienten, individuelle Förderstunden, Beratungs- oder therapeutische Gespräche)?
- Gibt es sonstige Einzelkontakte (bspw.: Dienstfahrten mit Klienten im 1-1 Kontakt)?
- Gibt es klare Regelungen für einvernehmliche Beziehungen zwischen (ehemaligen) KlientInnen (oberhalb der Schutzaltersgrenzen) untereinander sowie mit (ehemaligen) Mitarbeitenden (ehren-/ hauptamtlichen/ StudentInnen/ FSJ/ PraktikantInnen)?

Übernachtungen, Wohnsituationen

- Finden Übernachtungen / Wohnsituationen / Reisen / Besuche in Privaträumen / Reisen mit Mitarbeitenden statt? (falls ja: Gruppe oder auch einzeln)

Unterstützung der Körperpflege / Selbstpflege

- Sind besondere körpernahe Aktivitäten notwendig, um KlientInnen zu versorgen und zu unterstützen? (generell, oder außerplanmäßig/vorübergehend nach Bsp.: einem Unfall)?
- Wenn ja, geschieht das in Einzelbetreuung oder ggf. durch andere KlientInnen?

2. Kommunikation und Umgang mit Eltern

(Je nach Arbeitsbereich kann der Begriff „Eltern“ bedarfsgerecht durch folgende Personenkreise ergänzt/ersetzt werden: Personensorgeberechtigte, Vertrauenspersonen, Angehörige, Vormund / Beistand. Zur vereinfachten Lesbarkeit wird im Folgetext der Begriff Eltern verwendet)

- Gibt es Konzepte zur Einbindung von Eltern und zur Zusammenarbeit im Alltag?
- Wie werden Eltern über das Schutzmaßnahmen und Beschwerdewege informiert?
- Werden Eltern zu Themen Sexualerziehung und grenzverletzendem Verhalten beraten?
- Finden regelmäßig Befragungen oder ein proaktiver Austausch zur Elternzufriedenheit statt?

3. Mitarbeitende (auch nichtpädagogisches Personal mit Kontakten zu KlientInnen)

Personalauswahl (Stellenausschreibung, Bewerbungsgespräche, Informationen über Bewerber)

- Werden BewerberInnen über ethische Richtlinien und die Bedeutung des Kinderschutzaspektes informiert? Werden Mitarbeitende dazu verpflichtet?
- Werden erweiterte Führungszeugnisse bei der Einstellung und in den vorgegebenen Abständen, spätestens nach fünf Jahren, eingefordert?
- Ist die Möglichkeit bewusst, sich beim vorherigen Arbeitgeber Referenzen einholen zu können und wird sie aktiv in Form eines standardisierten Verfahrens (Gewährleistung des Gleichstellungsgesetzes) genutzt? Wenn ja, gibt es hierfür eine Einverständniserklärung, die die BewerberInnen unterschreiben?
- Wird über BewerberInnen eine Internetrecherche in sozialen Medien vorgenommen bzw. „gegoogelt“? (Diese Verfahren sind zulässig, solange allgemein zugängliche, barrierefreie Informationen eingesehen werden)

Schutzkonzept Seehaus e.V.

- Wird in Bewerbungsgesprächen explizit der Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten thematisiert (Beispielszenarien: „Wie würden Sie reagieren, wenn...“)?
- Gibt es im Arbeitsvertrag Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt?
- Gibt es in der Selbstverpflichtungserklärung spezifische Ausführungen für Fachkräfte, für nicht pädagogische Mitarbeitende sowie für Ehrenamtliche und kurzzeitig Beschäftigte?

Einarbeitung

- Gibt es einen Einarbeitungsplan?
- Findet in den Einarbeitungsgesprächen eine individuelle Auseinandersetzung mit den Themen Fehlverhalten, Umgang mit Grenzen sowie Macht und Missbrauch statt?
- Werden regelmäßig Probezeitgespräche geführt?

Personalentwicklung

- Gibt es regelmäßige MitarbeiterInnengespräche?
- Findet in (jährlichen) Personalentwicklungsgesprächen eine individuelle Auseinandersetzung mit dem Thema Prävention und Intervention bei Macht und Missbrauch statt?
- Ist dies regelmäßig Thema in den Teamgesprächen (Macht/Missbrauch, Nähe/Distanz usw.)?
- Gibt es für Mitarbeitende Möglichkeiten zur Selbstfürsorge und wird ein achtsamer Umgang mit sich selbst und untereinander im Team gefördert? (Bsp.: Befindlichkeitsrunden, Super- / Intervision, kollegiale Beratung; Thematisierung der Wichtigkeit von Selbstfürsorge & Möglichkeit der Umsetzung im Alltag; Prävention von Sekundärtraumatisierung & Burn-Out)?

Soziales Klima und Miteinander

- Achten wir auf gewaltfreie Kommunikation und Vermeidung sexistischer und diskriminierender Sprache (untereinander und mit KlientInnen)?
- Wie ist unser Umgang mit Fehlverhalten und grenzverletzendem Verhalten im Team?
- Herrscht ein Klima der Offenheit/des Vertrauens, um Fehler offen ansprechen zu können?
- Gibt es Beschwerdemöglichkeiten und klare Wege, wie konstruktiv mit Konflikten und Kritik auf und zwischen den verschiedenen Ebenen und Personen umgegangen wird? Auch: welche Informationen wie und an wen weitergegeben werden dürfen und welche nicht?
- Gibt es Zeit und Raum, das soziale Miteinander zu reflektieren und zu verbessern?
- Gibt es verbindliche, klare Regeln für das Miteinander/den Umgang/Körperkontakt zwischen den Mitarbeitenden vor den KlientInnen?

Fachwissen

- Haben Mitarbeitende genügend Wissen und Handlungskompetenz zum (rechtlichen) Umgang mit Vermutungen und Vorkommnissen von (sexualisierter) Gewalt?
- Haben unsere Mitarbeitenden genügend Möglichkeiten (Zeit, Raum, Geld), sich zu diesen Themen zu qualifizieren?
- Gibt es einrichtungsintern Fortbildungsmöglichkeiten zu Themen wie Machtmissbrauch, Täterstrategien, rechtliche Grundlagen, Formen (sexualisierter) Gewalt, etc.?
- Steht Informationsmaterial sowie Fachliteratur zur Verfügung? Wie ist dies zugänglich?

Kommunikation über Handys und Internet

- Gibt es medienpädagogische Konzepte zur Prävention (sexualisierter) Gewalt und Aufklärung über Gefahren?
- Was sind übliche/zulässige Kommunikationswege und -zeiten (E-Mail, Whatsapp, Anrufe) unter Mitarbeitenden und mit KlientInnen?
- Gibt es Informationsmöglichkeiten / -material hierzu? Sind die Rechte zum Schutz von Persönlichkeit und Datenschutz bekannt? Wie werden sie gewahrt?

4. Organisation, Strukturen und Rahmenbedingungen

Allgemein

- Wird die schriftlich formulierte ethische und fachliche Grundhaltung (Leitbild) regelmäßig reflektiert und weiterentwickelt?
- Gibt es klare Kommunikationswege, -grundsätze auf und zwischen den verschiedenen Ebenen und Arbeitsbereichen?
- Gibt es informelle Strukturen? (inoffizielle kurze Wege, interne „Cliquen“, etc.)
- Haben Kinder/Jugendliche, Eltern und Mitarbeitende Möglichkeiten zur Partizipation?
- Sexualität: Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept, sowie gemeinsam getragene Werte in Bezug auf Sexualität und (un-)zulässiges Verhalten unter KlientInnen und Mitarbeitenden? Haben wir eine klare Haltung im pädagogischen Alltag? Findet Aufklärung dazu statt?

Umgang mit Verdachtsfällen und gefährdenden Verhaltensweisen/Gewalt/sexuellen Übergriffen

- Gibt es ein Konzept zum Umgang mit Verdachtsfällen / (sexualisierten) Übergriffen durch Mitarbeitende oder durch KlientInnen?
- Sind Zuständigkeiten, Regelungen und Handlungsabläufe klar definiert? Sind alle Mitarbeitenden darüber informiert und ist diese Information für jeden im Notfall zugänglich?
- Sind Mitarbeitende über arbeitsfeldspezifische Rechte und Pflichten (auch Schweigepflicht- und Datenschutzregelungen) bei Vermutungen von sexuellen Übergriffen o.ä. informiert?
- Gibt es bestehende, andauernde Kooperationen mit externen Fachberatungsstellen?
- Ist für die Mitarbeitenden der Umgang der Leitung mit Fehlverhalten bekannt? Verfügt die Leitung dazu über einen rechtssicheren Umgang?

5. Räumlichkeiten, Gelände, Weg und Privatsphäre

Allgemein

- Welche Personengruppen halten sich in der Einrichtung/auf dem Gelände/ in dem speziellen Arbeitsbereich auf (interne/externe Fachkräfte, Handwerker, Nachtdienst, etc.)?

Innenräume

- Gibt es einen grenzachtenden Umgang in der Raumgestaltung?
- Gibt es Regelungen zum Schutz der Privatsphäre (Zimmer, Schränke, Toiletten, Badezimmer, usw., sowie Umgang mit Privateigentum der KlientInnen)?

Schutzkonzept Seehaus e.V.

- Gibt es notwendige Eingriffe in die Privatsphäre (bspw.: Urinkontrollen, Zimmerdurchsuchungen)? Falls ja, gibt es klare Informationen an die KlientInnen sowie verbindliche Regelungen für einen respektvollen Umgang der Mitarbeitenden?
- Gibt es innerhalb des Hauses/Geländes dunkle Ecken, die beängstigend wirken oder abgelegene, nicht einsehbare Bereiche, die Grenzüberschreitungen begünstigen?
- Gibt es bewusste Rückzugsräume? Wenn ja, für wen und wozu? (Achtung: Auch für Mitarbeitende ist es wichtig, sich bei Überlastung oder nach konfliktreichen Situationen räumlich zurückziehen zu können!)
- Gibt es Regelungen für das Betreten der Räumlichkeiten für BesucherInnen? Werden BesucherInnen namentlich erfasst und Besuchszeiten sowie –gründe dokumentiert?
- Sind Räumlichkeiten (Wohn- und Diensträume) von außen einsehbar?

Außenbereich

- Gibt es außerhalb des Hauses/Geländes dunkle Ecken, die beängstigend wirken oder abgelegene, nicht einsehbare Bereiche, die Grenzüberschreitungen begünstigen?
- Gibt es Regelungen für das Betreten des Geländes für BesucherInnen?
- Ist das Grundstück von außen einsehbar?
- Ist das Grundstück unproblematisch betretbar/zugänglich?
- Wer hat besonderen (regelmäßigen) Zutritt? Wer kann sich unbeaufsichtigt aufhalten?

Der Fragebogen wurde erstellt in Anlehnung an folgende Quellen:

Leitfragen zur Erstellung einer einrichtungsindividuellen Risikoanalyse. Der PARITÄTISCHE Hamburg, S.80-87

Selbstverpflichtungserklärung der Mitglieder des Evangelischen Fachverbandes Kinder, Jugend und Familie. Diakonie Württemberg. 2018, S.11-15

E-Learning Kinderschutz: EQUAT Schutzkonzepte. Modul 3, Lerneinheit 1: Grundlagen und allgemeine Aspekte von Gefährdungsanalysen. Universität Hildesheim, Hochschule Landshut, 2016

3. KlientInnen-Beteiligung: Methoden zur partizipativen Durchführung von Risikoanalysen

Nadelmethode: (Un-) sichere Räume

Bei der Nadelmethode wird ein großes Plakat mit dem Grundriss der Einrichtung sowie des Außengeländes aufgehängt und es werden verschieden farbige Stecknadeln bereitgestellt. Die Kinder und Jugendlichen werden gebeten, bestimmte Räume mit den Nadeln zu markieren.

Im Kontext einer Gefährdungsanalyse bietet sich z.B. an, die Kinder und Jugendlichen nach folgenden Orten zu fragen:

Grüne Nadeln

markieren Lieblingsräume: Wo halten sich die Kinder und Jugendlichen gerne auf? Wo fühlen sie sich sicher?

Gelbe Nadeln

markieren Vermeidungs-räume: Wo halten sich die Kinder und Jugendlichen nicht gern auf? Wohin nehmen sie lieber jemanden mit?

Rote Nadeln

markieren Angsträume: Welche Orte mögen die Kinder und Jugendlichen überhaupt nicht? Welche suchen sie am liebsten erst gar nicht auf?

Eigene Ergänzung: evtl. bei Jugendlichen/Erwachsenen Klienten v.a. im Strafvollzug Umformulierung/Ergänzung bei roten Nadeln: Gefahrenräume – welche Orte sehen sie als geeignet für KlientInnen/Mitarbeitende, die nicht gern gesehene oder illegale Dinge tun möchten oder jegliche Form von Gewaltandrohung/-anwendung ermöglichen

Wesentlich ist zudem, dass ein Standort für das Plakat sowie eine Situation gewählt werden, die es möglich machen, dass die Kinder und Jugendlichen sowie die MitarbeiterInnen einer Einrichtung ins Gespräch über die Ergebnisse kommen. Anregende Fragen wären dabei z.B. was die Orte zu sicheren und unsicheren Orten macht oder was getan werden müsste, damit sich die Kinder und Jugendlichen hier sicher fühlen würden. (vgl. hierzu Deinet 2009, S. 72 f.; vgl. Krisch 2009, S. 78 f.; siehe hierzu auch das „Schutzkonzept: Beispiele aus der Praxis für die Praxis“ (Wolf/ Bawidamann, 2017).

Einrichtungserkundungen

Bei der Einrichtungserkundung machen die Mitarbeitenden gemeinsam mit den Kindern und Jugendlichen – allerdings in einer Gruppengröße, die insgesamt 8 Personen (z.B. 6 Kinder oder Jugendliche und 2 pädagogische Fachkräfte) nicht übersteigen sollte – einen Erkundungsrundgang durch die Einrichtung mit dem Ziel zu erleben, wie Kinder und Jugendliche diesen Teil ihres Sozialraumes wahrnehmen.

Den Kindern und Jugendlichen soll dabei die Gelegenheit gegeben werden, an einzelnen Orten ihre Gefühle zu diesen ausdrücken zu können. Dies kann bspw. mit einem Thermometergeschehen, auf dem sich die Kinder und Jugendlichen nach „kalt“ (hier fühlt man sich unsicher, allein, nicht gut) und „warm“ (hier fühlt man sich wohl, geborgen, gut, behütet) anordnen, um ihre Empfindungen auszudrücken. Eine andere Möglichkeit, den Gefühlen Ausdruck zu verleihen, besteht darin, dass die Kinder und Jugendlichen Sticker, die unterschiedliche Gefühle symbolisieren (z.B. Emojis), an unterschiedlichen Orten anbringen.

Dabei geht es zum einen darum, ins Gespräch über die subjektiven Empfindungen und Eindrücke zu kommen (warum sind manche Räume kalt? Welche Orte sind Angsträume?), und zum anderen auch Raum für Geschichten und Mythen zulassen, die sich mit den jeweiligen Orten für die Kinder und Jugendlichen verbinden und die wesentliche Hinweise auf Gefährdungen geben können.

Subjektive Landkarten

Bei der Methode Subjektive Landkarten werden die Kinder und Jugendlichen in einem ersten Schritt aufgefordert, ihre Einrichtung mit den für sie subjektiv bedeutsamen Orten zu zeichnen. Dabei kommt es nicht auf eine möglichst „reale“ Wiedergabe an, sondern z.B. Größe, Farben und Distanzen sind Ausdruck des subjektiven Erlebens, das sich mit diesen Räumen verbindet. In einem zweiten Schritt bietet es sich an, das Bild zu nutzen, um mit dem Kind bzw. dem/der Jugendlichen ins Gespräch zu kommen und das Bild dabei weiter zu entwickeln. Wo hält sich der Zeichner/die Zeichnerin gerne auf? Warum? Welches sind die Lieblingssorte? Wo hält er/sie sich fast nie auf? Warum? In einem dritten Schritt lässt sich sodann ein gemeinsames Resümee ziehen. Schließlich ließen sich die Bilder nutzen, sie in Gruppendiskussionen gemeinsam zu betrachten. Sehen die anderen Kinder und Jugendlichen das ähnlich? Wo ergeben sich Gemeinsamkeiten? Wo Differenzen? (vgl. hierzu Deinet 2009, S. 75 f., vgl. Krisch 2009, S. 110 f.; siehe hierzu auch Wolf/ Bawidamann 2017).

Autofotografie

Bei der Autofotografie – ähnlich wie bei den subjektiven Landkarten – geht es darum, die subjektiv bedeutsamen Orte der Kinder und Jugendlichen wahrnehmen zu können und darüber ins Gespräch zu kommen. Die Kinder und Jugendlichen erhalten zunächst Fotoapparate (oder werden z.B. gebeten ihre Smartphones mitzubringen) und werden mit dem Auftrag „losgeschickt“, die für sie in der Einrichtung bedeutsamen Orte, Gegenstände, Umgebungen und Personen zu fotografieren. Dann wird ein Rückgabezeitpunkt verabredet und die Fotos werden ausgedruckt. Danach werden feste Termine zu einem gemeinsamen Gespräch in der Gruppe über die Fotos verabredet, in denen die Fotos ausgewertet werden. Die Kinder und Jugendlichen erhalten somit die Möglichkeit und werden angehalten, die von ihnen gemachten Fotos zu erklären und in der Folge können Gespräche und Diskussionen über die Fotos entstehen (vgl. hierzu Deinet 2009, S. 78 f.; vgl. Krisch 2009, S. 115 f., siehe hierzu auch Wolf/ Bawidamann 2017).

Für die Methoden der subjektiven Landkarten sowie der Autofotografie empfiehlt sich, Ausstellungen von den entstandenen Werken in den Einrichtungen zu organisieren. Hierdurch kann der Dialog zwischen verschiedenen AkteurInnen weiter angeregt und intensiviert werden; ferner können so auch jene AkteurInnen, die sich nicht alltäglich in der Organisation bewegen – z.B. Eltern– in den Prozess einer Gefährdungsanalyse und in den Dialog integriert werden.

Wimmelbilder

Bilder von Alltagssituationen sind sowohl für Kinder und Jugendliche als auch für Erwachsene, hier also die Mitarbeitenden, ein gutes und hilfreiches Medium, um ins Gespräch zu kommen. Für die Mitarbeitenden sind sie auf der einen Seite oftmals eine Hilfestellung im Gespräch mit den Kindern und Jugendlichen, für die Kinder und Jugendlichen bieten sie auf der anderen Seite häufig Identifikationsmöglichkeiten und sie werden animiert, über die dargestellten Alltagssituationen zu sprechen und diese zu reflektieren. Als geeignet haben sich hierbei die von Zartbitter e.V. erstellten Wimmelbilder erwiesen, die Szenen auf dem Schulhof, in der Jugendherberge, im Zeltlager (bei Nacht, am Tag, für Mädchen) oder im Kindergarten (siehe hierzu Einstieg LE 1.3) darstellen. Anhand der Bilder lassen sich mit den Kindern und Jugendlichen z.B. explizit Grenzkonstellationen, aber auch Gefühle thematisieren.

Wimmelbilder: http://www.zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Aktuell/100_index.php

Quelle: (<https://schutzkonzepte.elearning-kinderschutz.de/>)

Bei der Durchführung der oben genannten Methoden zu beachten

- Alle AkteurInnen sind einzubeziehen
- Raum für Geschlechtsspezifika (geschlechtshomogene Gruppen bilden)
- Alters-, entwicklungsstandspezifisch bedingte Wahrnehmungsunterschiede berücksichtigen

Weitere Methode für die Beteiligung jugendlicher Klienten

Anonymer Online-Fragebogen für die Jugendlichen zum Ausfüllen → offizielle Auswertung erhalten, kostenfrei! Fragebogen im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten für sexuellen Kindesmissbrauch

www.fragen-an-dich.de

Oben aufgeführt sind nur Beispiele und keine abschließende Liste. Ggf. kann ein Arbeitsbereich auch selbst einen für den eigenen Bereich entwickelten Fragebogen anwenden oder einen Gesprächsabend mit offenem Dialog veranstalten, dessen Ergebnisse schriftlich festgehalten werden.

4. Infoblatt: Spezifische Risikoanalyse zu den Themen Kultur- und Diversitätsbewusstsein

Augen auf: Bewusstseinsbildung für kultur-/diversitätssensible Schutzkonzepte



Verknüpfung des Bausteins Gefährdungsanalyse mit der Trias des Schutzes

- **Schutz persönlicher Integrität**

(Bspw. Auf-, Ver- oder Bearbeitung der Fluchterfahrung, Abklärung des unsicheren Aufenthaltsstatus und Erarbeitung einer Zukunftsperspektive; wichtige Rechte: Recht auf eigene Sprache und Wissen über die eigene Herkunft)

- **Schutz in Organisationen**

(Bspw. Schutz vor Angriffen auf Kinder und Jugendliche, wenn sie sich außerhalb der Einrichtung aufhalten, sowie Angriffe auf die Einrichtungen selbst. Hierbei ist der Umgang der Einrichtung mit solchen Übergriffen sowie mit Diskriminierung und Rassismus zu reflektieren)

- **Schutz im sozialen Umfeld**

(Bspw. Schutz vor Grenzüberschreitungen durch MitarbeiterInnen und Peers)

→ Diese drei Ebenen gilt es mit zu bedenken, da besonders vulnerable Gruppen wie Geflüchtete, Behinderte, psychisch Kranke, LGBTQ+ (alle von Heteronormativität abweichenden Arten von Sexualität) und Traumatisierte, unter Berücksichtigung der Vielfalt aller Menschen, oft besondere Schutzbedürfnisse haben und auf diesen drei Ebenen besonderen Gefahren durch Ausgrenzung, Stigmatisierung, Diskriminierung, Anfeindungen und gewaltsamen Angriffen ausgesetzt sein können.

5. Fragestellungen: Spezifische Risikoanalyse zu Kultur- und Diversitätsbewusstsein

Zusatzfragen für die Risiko- und Potentialanalyse

Im Sinne des Diversity Developments für die Erarbeitung kultur- und diversitätsbewusster Schutz- und Organisationsentwicklungsprozesse

- Wo findet der Diskurs zu machtsensibler Beziehungsgestaltung statt? Was können mögliche Machtquellen sein, über die ich gegenüber Menschen mit Fluchterfahrung (evtl. andere vulnerable Gruppen) verfügen könnte?
- Herrscht eine grundsätzliche Offenheit und Transparenz in Bezug auf den Umgang mit besonders vulnerablen Gruppen im Team und auf Organisationsebene vor? Gibt es generell akzeptierte/verbreitete Vorurteile gegen bestimmte Gruppen? (Bsp.: „die sind in dem Land halt so“ oder „die Haltung zu Sexualität ist inakzeptabel“)
- Partizipationsmöglichkeiten: Gibt es spezielle Möglichkeit der Selbstvertretung für Menschen mit Fluchterfahrung oder andere vulnerable Gruppen?
- Werden spezielle Unterstützungsbedarfe gesehen/bereits gedeckt? (bspw. Dokumente in mehreren Sprachen, Dolmetscher, externe Ansprechpartner für besondere Bedarfe)
- Hat unsere Einrichtung Kontakte zu Interessengemeinschaften/Vereinen/Beratungsstellen für Behinderte/Geflüchtete etc.? (bspw. für professionellen Austausch, Netzwerkarbeit und für schnelle Wege bei Bedarf wie Verlegung in Psychiatrie, psychologische Gespräche, Hilfe bei Asylantrag)?
- Gibt es ein kultursensibles Konzept zum Thema Sexualität und zum Umgang mit Scham/Körperlichkeit? Wie werden die Themen sexuelle/geschlechtliche Vielfalt berücksichtigt?
- Peergewalt: Wie wird mit unterschiedlichen Gewaltformen unter Kindern bzw. Jugendlichen umgegangen? Gibt es klare Regeln im Umgang miteinander und sich selbst? (auch in Bezug auf Diskriminierung/Rassismus/Sexismus sowie Selbstverletzung als Gewaltformen)? Sind Konsequenzen bei Regelbrüchen/Grenzüberschreitungen für alle bekannt und transparent?
- Personalmanagement: Haltung zu Sexualität, diversitätsbewusstes und interkulturelles Arbeiten → werden solche Themen bei Personalauswahl und -fortbildung berücksichtigt?
- Kulturelle Praxen: Ist Wissen über kulturelle Praxen vorhanden (Essen, Trinken, Religion, Traditionen, Kulturspezifika)? Wie werden diese im Einrichtungsalltag akzeptiert und berücksichtigt? Gibt es bspw. Gebetsräume oder kultursensible Essenspläne? Wie wird dies mit den anderen Kindern, Jugendlichen und Fachkräften besprochen?
- Bestehen Vernetzungen mit Jobcenter/Bildungsträgern/Vereinen/Beratungsstellen etc., um Qualifikationsmöglichkeiten und Arbeitsmöglichkeiten für vulnerable Gruppen zu eröffnen? Besteht bei den jungen Menschen oder bei den Fachkräften, Ehrenamtlichen etc. Klärungs- oder Informationsbedarf zu rechtlichen Fragen in Bezug auf den Status und die Leistungsansprüche dieser Gruppen?

Schutzkonzept Seehaus e.V.

- Abschiebung: Haben Mitarbeitende Wissen über das Asylverfahren? Werden KlientInnen im Prozess der Klärung ihres Aufenthaltsstatus und bei der Bewältigung der damit verbundenen Ängste und Sorgen unterstützt? Bestehen Kontakte zu spezialisierten Stellen? Existiert ein Handlungsplan, wenn die Abschiebung von KlientInnen droht?
- Bearbeitung der Fluchterfahrung: Wird der individuellen Aufarbeitung Raum gegeben? Werden Artikulationsmöglichkeiten eröffnet (z.B. Malen, Schreiben, Rollenspiel) und diese professionell begleitet? Besteht eine Vernetzung mit TherapeutInnen?
- Wird das persönliche und subjektive Sicherheitsgefühl thematisiert? Wissen die Mitarbeitenden über spezifische Ängste und Sorgen (bei Traumatisierung evtl. sogar Wiedererleben durch Alpträume, Flashbacks etc. und Dissoziation) der KlientInnen und mögliche Trigger/Auslöser dieser Bescheid?
- Wird auch über Ressourcen und Potentiale besonders vulnerabler Gruppen gesprochen?
- Anfeindungen/Übergriffe: Was könnten „schwache Signale“ konkret sein? Welche „schwachen Signale“ werden ggf. bereits wahrgenommen? Gibt es potenzielle Gewaltandrohungen im Umfeld der Einrichtung gegen junge Menschen mit Fluchterfahrung oder andere vulnerable Gruppen? Existiert ein Handlungsplan zum Umgang mit Anfeindungen/Übergriffen auf Individuen/auf die Einrichtung?
- Wie werden Diskriminierungen und Grenzüberschreitungen thematisiert und bearbeitet? Wurde bzw. wird im Team eine eindeutige und transparente Haltung zum Thema Diskriminierung entwickelt? Wie wird diese gegenüber KlientInnen und der Öffentlichkeit kommuniziert?
- Gibt es Absprachen mit Polizei, Psychiatrie, etc. im Falle akuter Krisen bei Selbst- und Fremdgefährdung? Haben die Mitarbeitenden Rechtssicherheit zum Umgang mit diesen Themen (Wann darf/muss ich wie eingreifen, wann darf/muss ich wen einschalten und wo gilt Recht auf Privatsphäre und Schweigepflicht? Besteht Anzeigepflicht?)