

Katrin Hille
Maren Kolshorn
Holger Möhlecke

Auf dem Weg zum sicheren Ort

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

Erfahrungen und Ergebnisse der
Bundesweiten Fortbildungsoffensive 2010-2014

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.

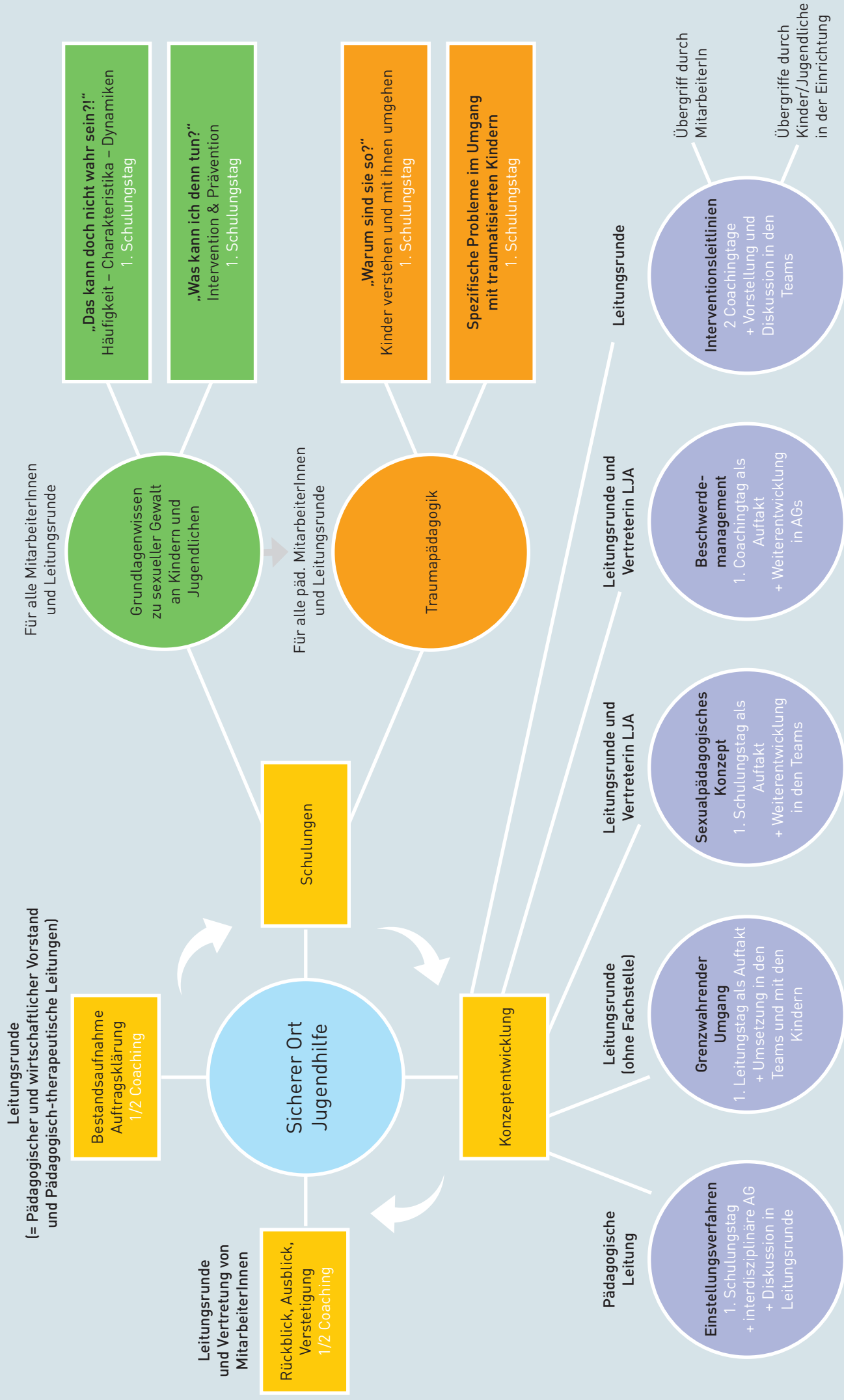
4.3.1 Bestandsaufnahme und Auftragsklärung

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.