



Der Kinderschutzbund
Beratungsstelle LOGO
Kinderschutz-Zentrum



Institutionelles Kinderschutzkonzept

Beratungsstelle LOGO

Wilhelmstr. 40a

Tel.: 0591 – 2262

info@logolingen.de

www.logolingen.de

Stand: 11.12.2023

Inhalt	
1	Einleitung 1
2	Organisationsanalyse 1
2.1	Kennzeichen von Organisationen..... 1
2.2	Materialisierung von Organisationen 3
2.3	Konkretion in der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum Lingen..... 5
3	Personalmanagement15
3.1	Einstellungsverfahren.....16
3.2	Einstellungsformalitäten17
3.3	Arbeitsplatzausstattung & Einarbeitung18
3.4	Personalentwicklung18
3.5	Beendigung eines Arbeitsverhältnisses19
3.6	Praktikant*innen19
4	Partizipation von Kindern und Jugendlichen19
5	Beschwerdemanagement.....20
5.1	Umgang im Kontakt mit Klient*innen20
5.2	Beschwerdebearbeitung.....22
5.2.1	Kriterien und Zuständigkeiten des Beschwerdeverfahrens22
5.2.2	Ablauf einer Beschwerde24
6	Verfahrensplan26
6.1	Umgang mit Fehlverhalten und Verdachtsfällen in der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum.....26
6.2	Vorgehen bei Vorfall.....27
6.3	Vorgehen bei einem Verdacht von (sexualisierter) Gewalt28
6.4	Rehabilitation31
Literaturverzeichnis32	
Anhang.....34	

1 Einleitung

„Die Dinge sind nie so wie sie sind. Sie sind immer nur das, was man daraus macht“ (Jean Anouilh, 1910-1987).

Mit dieser Aussage verweist der französische Existentialist J. Anouilh darauf, dass wir Dinge, Phänomene und Situationen konstruieren. Nur wenn wir uns etwas vorstellen können, ist es Teil unseres Bewusstseins. Dass Kinder in und eventuell auch durch Organisationen gefährdet sein können, war für uns lange Zeit nicht vorstellbar und rückte deswegen auch nicht in den Fokus. Kinderschutz, so schien es, ist zwar eine Aufgabe der Gesellschaft und damit auch Aufgabe jedes Einzelnen. Damit wurde bzw. wird Kinderschutz individualisiert und mit entsprechenden Schuldzuweisungen oder Verantwortlichkeiten an Einzelpersonen im Falle missglückter Kinderschutzfälle gebunden. Diese Individualisierung blendet aus, dass Organisationen durch ihre Konstitution erheblichen Einfluss darauf haben, ob Kinderschutz gelingen kann. Kinderschutz ist in allen Organisationen eine Querschnittsaufgabe, die ähnlich der Gesundheitsfürsorge bei allen Organisationsentscheidungen mitgedacht werden muss. Erst so ist, im Sinne Anouilhs, eine andere Wirklichkeitskonstruktion eingeleitet.

2 Organisationsanalyse

2.1 Kennzeichen von Organisationen

In der wissenschaftlichen Diskussion gibt es keinen Konsens darüber, was eine Organisation ist. In den unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen werden, teilweise aus der eigenen Tradition heraus, sehr divergierende Definitionen verwendet. Inzwischen verwenden aber zunehmend mehr wissenschaftliche Disziplinen soziologische Charakterisierungen von Organisationen. Demnach sind Organisationen auf der Mesoebene angesiedelt, also zwischen einfachen Interaktionen, Familien, Gruppen und der Gesellschaft als Ganzes. Merkmale, wie formale Regeln, formale Mitgliedschaft und eine kollektive Akteurschaft unterscheiden diesen Systemtyp von anderen. Durch formale Regeln finden Rollendefinitionen statt, die dann von den einzelnen Akteur*innen (mehr oder weniger erfolgreich) übernommen werden. Erst mit der Entstehung von Organisationen kann eine Differenz zwischen Erwerbsleben und Privatleben getroffen werden. Darüber hinaus ist der soziologische Organisationsbegriff für die vorliegende Arbeit von Bedeutung, weil er von kollektiven Akteur*innen ausgeht, die durch formale Regeln eine Organisation konstituieren. Damit ist dieser Begriff umfassender als der des Unternehmens und lässt sich auch auf nicht erwerbswirtschaftliche Einheiten, wie den Öffentlichkeits- (Kitas in öffentlicher Trägerschaft) oder Nonprofitsektor (Kitas in Trägerschaft von Vereinen, kirchlichen Trägern) beziehen (Titscher et al., 2008 S. 26f., zitiert nach Themann, 2021, S. 50).

Dieser soziologische Organisationsbegriff umfasst damit zwei wesentliche Aspekte. Einerseits den Prozess des Organisierens (Arbeitsaufgaben, Arbeitsabläufe etc.) und andererseits inkludiert er das organisierte Sozialsystem der Individuen innerhalb der Organisationseinheit. Institutionen sind demnach soziale Organisationen, weil sie

- gegenüber der Umwelt offen sind,
- zeitlich überdauernd existieren,
- definierte Ziele verfolgen,
- sich aus Akteuren bzw. Akteursgruppen zusammensetzen
- und durch formale Regeln (Hierarchien, Arbeitsteilung, Kompetenzen etc.) gekennzeichnet sind (Rudow, 2017, S.17, zitiert nach Themann, 2021, S. 50).

Neben definierten Zielen verfolgt eine Organisation einen Zweck und agiert dabei autopoietisch (Luhmann, 1993). Für die Verfolgung des Zweckes erhalten die Organisationsmitglieder Anreize, wie Entgelt, Feedback, Fortbildungen, flexible Arbeitsverträge, Verhalten der Kinder etc. Diese Anreize sollten den Aufwendungen der Organisationsmitglieder entsprechen, weil es anderenfalls zu einem Missverhältnis auf der Ebene der Mitarbeitenden kommen kann. Eine solche Divergenz kann wiederum zu Belastungen bzw. Beanspruchungen und schließlich zu Stress, Gratifikationskrisen oder (weiteren) gesundheitlichen Beanspruchungen führen (Rudow, 2017, S.16, zitiert nach Themann, 2021, S. 50ff.). Organisationen zeichnen sich also durch Mitgliedschaften aus. Hierüber wird festgelegt, wer zu einer Organisation gehört und womit u. a. die Grenzen von Organisationen festgelegt und verdinglicht werden. Über die Mitgliedschaft in einer Organisation entscheiden Dritte. Dabei ist es nicht einfach zu entscheiden, wer präzise zu einer Organisation gehört. Sind Schüler*innen Teil der Organisation Schule oder sind es die Lehrkräfte, die eine Dienstleistung an den Schüler*innen erbringen? Je nach Betrachtungsweise wären die Schüler*innen Teil der Umwelt von Schule oder Mitglieder der Organisation.

Organisationen zeichnen sich durch Hierarchien aus, die der Strukturierung dienen. Damit sind Aspekte von Macht Teil von Organisationen. Organisationen und damit auch ihre Mitglieder haben übergreifend gemeinsame Ziele, nämlich die formulierten Organisationsziele. Zur Erreichung dieser Ziele werden verschiedene Zwecke verfolgt. Zwecke und Ziele können dabei durchaus divergieren oder sogar kontradiktorisch sein. Zugleich kann es sein, dass Mitglieder der Organisation die übergreifenden Ziele der Organisation verfolgen, aber davon abweichend auch persönliche oder in ihrer Berufsrolle andere Zwecke oder Ziele verfolgen, die nicht mit denen der Organisation identisch sein müssen. Die Herstellung und Aufrechterhaltung von Grenzen ist für Organisationen existentiell, da sie sonst von außen nicht als solche erkennbar wären. Darüber hinaus sind Organisationen auf Dauer konstituiert. Aus diesen

Gründen sind Organisationen selbstreferentiell und autopoietisch. Damit werden sie aber mit zunehmender Abgrenzung intolerant gegenüber Veränderungsprozessen sowie ihrer Kooperationsfähigkeit und unkritischer eigenen Organisationsfehlern gegenüber.

Organisationen sind von Menschen konstruierte Einheiten, die aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden können. Damit sind sie keine objektive Wahrheit. Die individuellen und kollektiven Wahrnehmungsprozesse sind Wirklichkeitskonstruktionen, die täglich neu ausgehandelt werden. Ihre Mitglieder handeln nicht unabhängig, aber sie konstruieren ihre Wirklichkeit. Damit gibt es verschiedene Wirklichkeitskonstruktionen in Organisationen, die über Interaktionen verhandelt werden müssen, obgleich sie objektiv zu bestehen scheinen. Nicht nur Individuen, sondern Gruppen, Professionen, Fachdisziplinen als auch Abteilungen haben verschiedene Wirklichkeitskonstruktionen von der (eigenen) Organisation. Zu Organisationen gehören formale und informelle Strukturen, Prozesse und Interaktionen. Die informellen Aspekte sind Parallelstrukturen mit selbstkonstituierten Funktionen, Funktionsträger*innen, Rollen, Zwecken und Zielen. Solche Parallelstrukturen müssen nicht nur dysfunktional sein, sie können auch als Korrektiv der formalen Struktur aufgefasst werden.

Darüber hinaus weisen Organisationen unterschiedliche Kulturen auf. Gibt es die Schulkultur oder gibt es an unterschiedlichen Schulen verschiedene Kulturen? Kulturen dokumentieren Werte, Normen, Überzeugungen und Symbole, die in den Organisationen eine besondere Rolle spielen und den Mitgliedern Orientierung im Handeln geben sowie zur Identifikation mit der Organisation und deren Ziele beitragen.

2.2 Materialisierung von Organisationen

Organisationen machen sich über ihre Akteur*innen, digitale Medien, Mitarbeit in externen Gremien, Gebäude, Berichte etc. nach außen hin sicht- und wahrnehmbar. Es entsteht ein organisationales Gedächtniswissen von und über die Organisation. Diese Gedächtniswissen (Plural!) sind Konstruktionen aus unterschiedlichen Perspektiven und beinhalten beispielsweise Dokumentationen, Geschichten, Sprache, Stellungnahmen, Mythen, Erzählungen, Rituale, Ge- und Verbote, Gebäude etc. Dabei sind für ein Schutzkonzept folgende Aspekte von hoher Bedeutung:

Gebäude:

Wie ist das Gebäude gestaltet und ist es in einer Siedlung integriert? Ist es von Mauern umgeben oder ist es einschließlich der Außenanlagen einsehbar?

Dokumente:

Wird die Arbeit mit der Klientel nach den State of the Art dokumentiert und wer hat Einsicht in diese Dokumentation? Ist die Dokumentation auch ein Instrument der Kommunikation und werden auch kritische Aspekte in die Dokumentation aufgenommen?

Sprache:

Welche Sprache ist in der Einrichtung akzeptiert? Werden Grundsätze einer nicht direktiven Kommunikation und Formen der Partizipation durch die Sprache dokumentiert? Werden Aspekte der gewaltfreien Kommunikation gepflegt? Welche auch informellen Umgangsformen werden akzeptiert, bezogen z. B. auf abwertenden oder sexistischen Humor etc.?

Mythen:

Anhand von Mythen und Erzählungen lässt sich rekonstruieren, was die wesentlichen Kennzeichen der Organisation sind, da sie einerseits Teil der internen aber auch der externen Kommunikation sind. Sie sind gewissermaßen das Desiderat, was die Organisation ist bzw. wie sie gesehen wird.

Auftreten der Mitarbeitenden:

Wie interagieren die Mitarbeitenden innerhalb und außerhalb der Organisation. Wie ist ihre verbale, digitale und nonverbale Kommunikation. Gibt es neben diesen Codes auch einen implizit und explizit kommunizierten Dresscode?

Rituale und Riten:

Welche Rituale und Riten werden in der Organisation gepflegt bzw. inszeniert bezogen auf den Beginn bzw. das Ende von Hilfsmaßnahmen? Gibt es Maßnahmen der Personalakquise und -pflege sowie der Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden bzw. der Verabschiedung, wenn Mitarbeitende oder Ehrenamtliche die Organisation verlassen?

Organisationsentwicklung:

In Institutionen, die Personendienstleistungen in einem besonders sensiblen Feld des menschlichen Zusammenlebens erbringen, ist eine eher an Kennzahlen orientierte Organisationsentwicklung nicht hinreichend, schlimmstenfalls sogar hinderlich. Kennzahlen über Fallzahlen, Fallkontakte, Personalschlüssel etc. sind nur ein Teil der Arbeitsorganisation. Ein anderer Teil beschäftigt sich mit den Akteur*innen der Einrichtung sowie deren sozialen Wirklichkeitskonstruktionen und welche Rolle sie darin einnehmen. Hier geht es um einen selbstreflexiven,

selbstgesteuerten und kollektiven Lernprozess, der die Veränderungspotentiale der Organisation identifizieren soll und sie mit den gegebenen Rahmenbedingungen abgleicht. Ziel ist immer die Verbesserung der Unterstützung der Hilfesuchenden.

2.3 Konkretion in der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum Lingen

LOGO ist eine Beratungsstelle/ein Kinderschutz-Zentrum für von Gewalt betroffene Kinder/Jugendliche und bietet ein umfangreiches Angebot in den Bereichen Beratung, Therapie und Prävention zu den Themen sexualisierte, körperliche und psychische Gewalt, (Cyber-)Mobbing, Social Media, Kindeswohlgefährdung und Vernachlässigung an. Die Beratungsstelle LOGO/das Kinderschutz-Zentrum ist ein anerkannter freier Träger der Kinder- und Jugendhilfe und arbeitet auf der Grundlage des SGB VIII (Sozialgesetzbuch VIII). Die Beratungsstelle LOGO/das Kinderschutz-Zentrum ist vorrangig in Lingen und im Altkreis Lingen tätig. Überregionale Beratungs-, Therapie oder Präventionsanfragen werden individuell entschieden. Die Beratungsstelle LOGO/das Kinderschutz-Zentrum befindet sich in Trägerschaft des Kinderschutzbundes Ortsverband Lingen e.V. Der Trägerverein wird durch den Vorstand vertreten. Die Beratungsstelle LOGO/das Kinderschutz-Zentrum wird durch die Leitung vertreten.

Partizipation:

Partizipation ist ein wesentlicher Aspekt der Organisationsentwicklung und unbedingte Voraussetzung für ein institutionelles Schutzkonzept. Durch Partizipation gibt es die Möglichkeit, Wirklichkeiten abzugleichen. Unterschiedliche Perspektiven treffen aufeinander. In der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum sind es die der Klientel, des Vorstandes, der Eltern und Angehörigen der Klientel, der Mitarbeitenden, der Leitung sowie externer Akteur*innen beispielsweise aus dem institutionellen Netzwerk. Werden die unterschiedlichen Wirklichkeiten wahrgenommen und reflektiert, entstehen neue Lösungsmöglichkeiten und Risikofaktoren werden minimiert.

Hinzu kommen Aspekte der Selbstwirksamkeitsüberzeugung insbesondere bei der Klientel aber auch bei den Mitarbeitenden. Durch die reflexive Partizipation entsteht die Kultur einer lernenden Organisation, was Kritik und Selbstkritik einschließt. Kollektive Handlungsmuster, Gewohnheiten sowie Orientierungsmuster werden reflektiert und eine Bereitschaft zur Veränderung wird geschaffen, wobei es hier auch zu Widerständen kommen kann. Dieses ist umso mehr der Fall, wenn Veränderungsanforderungen von außen an die Organisation herangetragen werden. Diese Widerstände sind ernst zu nehmen, da sie Ausdruck von Sorge oder Ängsten sein können.

Innerhalb des Teams der Beratungsstelle LOGO/des Kinderschutz-Zentrums gibt es unterschiedliche Maßnahmen, die zu Partizipation und einem Klima des offenen Austausches beitragen.

Teamsitzungen/Fallarbeit:

Die Teamsitzungen finden in der Regel wöchentlich statt. Themen zu den Sitzungen werden von der Leitung einige Tage vor den Teamsitzungen von den Mitarbeitenden abgefragt, um die Sitzung entsprechend planen zu können. Grundsätzlich werden in jeder Teamsitzung Interventionen durchgeführt. Die Unterstützung der Hilfesuchenden hat absoluten Vorrang. In dieser Sitzung wird auch die Verteilung der Klientel besprochen. Dabei gibt es verschiedene Entscheidungskriterien. Haben die Mitarbeitenden die entsprechenden Ressourcen für die Übernahme eines/einer Klient*in, sind sie fachlich dazu in der Lage, welche Unterstützung wird aus dem Team bzw. von der Leitung benötigt und können sich die vorgeschlagenen Mitarbeitenden vorstellen, einen Beratungsprozess bei der Neuanfrage anzunehmen? Bei der Fallverteilung hat die Leitung das Recht der Intervention bzw. Delegation. Grundsätzlich steht die Leitung zur Unterstützung und zur Reflexion auch außerhalb der Teamsitzungen und auch kurzfristig zur Verfügung. Je nach thematischem Schwerpunkt kann es sein, dass ein/e Kolleg*in vorübergehend zu einem Fall hinzugezogen wird und zusätzlich mit dem/der Klient*in arbeitet. Darüber hinaus ist es die Regel, dass in einem Fall zwei Kolleg*innen (zeitweise) zusammenarbeiten. So findet die Elternarbeit häufig gemeinsam mit einem/einer Kolleg*in statt. Durch ein solches Verfahren ist gewährleistet, dass Hilfesuchende mehrere Ansprechpartner*innen in der Einrichtung haben, an die sie sich wenden können, falls es Probleme, Konflikte oder gar grenzüberschreitendes Verhalten seitens der Mitarbeitenden geben sollte. Darüber hinaus gibt es kurzfristig, falls erforderlich, die Möglichkeit mit der Leitung andere Interventionsformen abzustimmen. Sollte es zu einem grenzüberschreitenden Verhalten der Mitarbeitenden kommen, so greift der in diesem Konzept hinterlegte Ablaufplan in einem Verdachtsfall (siehe Kapitel 6.2 Vorgehen bei Vorfall).

Außerdem dürfen die Eltern, sofern von Ihnen und den Kindern/Jugendlichen gewünscht, bei den Beratungsgesprächen dabei sein. Hier steht allerdings der Wunsch der Kinder/Jugendlichen im Vordergrund. Zuweilen gibt es aber auch Gründe (innerfamiliäre Konflikte), dass es fachlich nicht angezeigt ist, dass die Sorgeberechtigten bei den Beratungsgesprächen zugegen sein sollten. Dieses wird dann mit den Sorgeberechtigten entsprechend kommuniziert. Bei hochmanipulativen Klientel behalten wir uns umgekehrt vor, dass die Beratungsgespräche durch zwei Kolleg*innen geführt werden.

Die Fallarbeit mit den Kindern/Jugendlichen wird unmittelbar nach oder noch während der Sitzungen dokumentiert. Diese Dokumentation, die nach fachlichen Standards erfolgt,

kann von allen Kolleg*innen eingesehen werden. Sie wird in einem verschließbaren Stahlschrank, der im Verwaltungsbüro steht und nur für hauptamtliche Mitarbeitende zugänglich ist, aufgehoben. Die Leitung überprüft regelmäßig die Dokumentation hinsichtlich der Vollständigkeit und Fachlichkeit. Die ebenfalls verschließbaren Stahlschränke für abgeschlossene Fälle befinden sich in einem anderen Raum. Entsprechend der Datenschutzrichtlinien werden Akten nach zehn Jahren ordnungsgemäß vernichtet.

Machtasymmetrien (hier Wissens- und Orientierungsgefälle) scheinen in sozialen Dienstleistungen strukturell verankert zu sein. Umso wichtiger ist es, dass sich die Fachkräfte darüber bewusst sind. In den Fallbesprechungen, Interventionen, Supervisionen und bei Interventionen ist es erforderlich, diese Machtasymmetrien mitzudenken und entsprechend zu reflektieren. Kinder/Jugendliche müssen deswegen in solchen Dienstleistungen Choice-, Voice- und Exit-Optionen ermöglicht werden. Choice-Option bedeutet, dass die Kinder/Jugendlichen immer die Wahl haben sollten, ob sie sich in einer Situation befinden oder sich in eine begeben wollen. Die Voice-Option bedeutet, dass Kinder/Jugendliche das Recht haben, sich zu äußern und ihre Stimme zu erheben. Sie müssen gehört werden, wenn sie ihre Rechte verletzt sehen oder sie sich Veränderungen im Beratungskontext wünschen. Hierzu sind unterschiedliche Partizipationsoptionen und Beschwerdemöglichkeiten erforderlich (siehe Kapitel 4 Partizipation und Kapitel 5 Beschwerdemanagement). Exit bedeutet, dass Kinder/Jugendliche stets die Möglichkeit haben sollten, ein Beratungssetting perspektivisch oder auch spontan zu beenden. Exit-Optionen können deeskalierend wirken. Zu allererst geht es aber darum, dass die Kinder/Jugendlichen ein Recht darauf haben, eine Grenze zu markieren, die die Berater*innen zu akzeptieren haben. Hierzu kann es mit den Hilfesuchenden Absprachen geben. So kann eine Geste ein Signal dafür sein, dass ein/e Kind/Jugendliche/r nicht weiter über ein Thema sprechen möchte. Das von uns temporär praktizierte Vier-Augen-Prinzip kann ebenfalls als eine Exit-Strategie verstanden werden, da prekären Settings so vorgebeugt wird.

Durch diese Strategien wird das Empowerment der Kinder/Jugendlichen bezogen auf das Nähe-Distanz-Verhältnis verbessert. Sie merken, dass sie sich ihren Peers und Erwachsenen gegenüber so artikulieren können, dass ihr Nähe-Distanz-Bedürfnis akzeptiert und von den Fachkräften nach Möglichkeit gefördert wird. Diese Strategien sind Teile unserer Kultur der Achtsamkeit.

Mitarbeitendengespräche:

Einmal im Jahr finden zwischen der Leitung und den Mitarbeitenden Einzelgespräche statt. Hier wird die Zusammenarbeit zwischen der Leitung und der Fachkraft besprochen. Außerdem werden Bereiche der Arbeitsfähigkeit und dessen Verbesserung sowie besondere Herausforderungen und Ziele für das kommende Jahr besprochen. Dieses Gespräch endet mit einem

gemeinsam besprochenen Ziel, das den SMART-Kriterien entspricht. Dabei wird auch festgelegt, welche Ressourcen zur Erreichung des Ziels notwendig sind und welche Unterstützung durch die Leitung erforderlich ist. Darüber hinaus wird über die Rolle und mögliche Rollenkonflikte gesprochen. Das Mitarbeitendengespräch ist vertraulich und wird nicht in die Personalakte aufgenommen. Diese Gespräche dienen der Lösung von Problemen und vor allem der beruflichen Entwicklung. Die Mitarbeitenden werden gebeten ihre Themen in das Gespräch einzubringen ebenso wie die Leitung. Zugleich bieten die Gespräche einen Raum, in dem sich die Leitung ausschließlich Zeit für die/den jeweilige/n Kolleg*in nimmt. Damit wird eine Wertschätzung zum Ausdruck gebracht und entsprechend konstruktiv sind diese Gespräche angelegt. Die Erreichung der Ziele unter den Aspekten der Verbesserung der Arbeitsfähigkeit und der beruflichen Weiterentwicklung wird als Prozess gesehen. Deswegen kann es weitere Gespräche geben, wenn es von den Mitarbeitenden oder der Leitung gewünscht wird.

Teamtag:

Einmal jährlich findet ein Teamtag statt, der entgegen dem Methodentag nicht fachlich ausgerichtet ist, sondern dem Teambuilding dient. Für diesen Tag wird im Team ein Konsens darüber gefunden wie der Tag gestaltet werden soll. Kleine Events (z. B. Bogenschießen, Kanufahren, Swingolfen) werden beispielsweise mit einem Zusammensein bei einem gemeinsamen Frühstück ergänzt. Auf diese Art und Weise lernen sich die Mitarbeitenden auch über private Themen, Hobbies, Belastungen und diverse Ansichten kennen und gegenseitig noch besser einzuschätzen.

Kurzfristige Fallbesprechungen:

Bei kurzfristig eintretenden Krisen der Klientel gibt es stets die Möglichkeit die Leitung der Einrichtung anzusprechen und um eine ebenso kurzfristige Fallbesprechung zu bitten. Einerseits geht es darum eine adäquate Unterstützungsmöglichkeit für die Hilfesuchenden zu finden, andererseits hat die Leitung die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden im Blick. Fachliche Überforderungssituationen sollen ebenso vermieden werden wie psychosoziale Beanspruchungen, die Stressoren darstellen und u. U. zu einem nicht fachgerechten Handeln führen könnten.

Methodentag:

Regelmäßig finden Methodentage statt. Hier stellt jede/r Mitarbeiter*in verschiedene Methoden vor, die in der Beratung/Therapie angewandt werden. Während solcher Methodentage wird die Herangehensweise, Fachlichkeit und die Haltung der Mitarbeitenden zu Themen und den Hilfesuchenden ersichtlich. Es wird deutlich, mit welcher Klientel die Zusammenarbeit

schwierig ist oder welche Themen u. U. vermieden oder bagatellisiert werden. Die vorgestellten Methoden werden gemeinsam im Team ausprobiert und jede/r bewertet sie für sich. Außerdem wird nach Erfahrungen und Ausschlusskriterien für bestimmte Methoden bei bekannten Problemen der Klientel gefragt.

Treffen mit Vorstand/Vorstandssitzungen:

Die Leitung der Einrichtung nimmt regelmäßig an den Vorstandssitzungen des Trägervereins teil. Hier wird u. a. über die Arbeit und die Entwicklung der Beratungsstelle LOGO/des Kinderschutz-Zentrums berichtet. Der Bericht bezieht sich auf Aspekte der Finanzen, Personalentwicklung, Fachlichkeit, Präventionsarbeit als auch der Arbeit mit den Hilfesuchenden, wobei es hier selbstverständlich aus Gründen des Datenschutzes keine Fallbesprechungen oder ähnliches gibt.

Einmal jährlich findet ein Treffen des geschäftsführenden Vorstands mit dem Team statt. Regelmäßig gibt es gemeinsame Veranstaltung vom Team und Vorstand zum Kinderschutz, sodass der Vorstand einen guten Kontakt zu allen Mitarbeitenden hält. Darüber hinaus findet einmal jährlich ein gemeinsames Grillen oder ein Weihnachtsessen statt. Damit gibt es regelmäßige Austauschmöglichkeiten zwischen Vorstand und Team.

Zusätzlich unterhält der Vorstand Kontakte zu Vorständen anderer Ortsverbände und dem Landesverband, sodass auf dieser Ebene ebenfalls eine gute Kommunikation gewährleistet ist.

Die Leitung der Beratungsstelle LOGO/des Kinderschutz-Zentrums trifft sich mehrmals jährlich mit dem geschäftsführenden Vorstand zu einem intensiven Austausch bezüglich der Entwicklung der Einrichtung, der strategischen Ausrichtung sowie zu Fragen der Fachlichkeit, Personalentwicklung und Kooperation mit anderen Institutionen, Einrichtungen und Verbänden.

Mitgliederversammlung:

Einmal jährlich findet eine ordentliche Mitgliederversammlung des Trägervereins statt. Auf Antrag von Mitgliedern können auch außerordentliche Mitgliederversammlungen einberufen werden. Bei den Mitgliederversammlungen berichtet der Vorstand von den Aktivitäten des Trägervereins und die Leitung der Beratungsstelle LOGO/des Kinderschutz-Zentrums von den Entwicklungen in der Beratung, Therapie und den Präventionsveranstaltungen. Außerdem wird durch bestimmte Formate ein direkter Einblick darin gegeben, wie die Beratungs- und Präventionssettings sind. Die Beratungsstelle LOGO/das Kinderschutz-Zentrum fertigt einen Jahresbericht zur Mitgliederversammlung an, der auf der Homepage hinterlegt ist und in Papierform

zur Mitgliederversammlung ausgehändigt wird. Bei der Mitgliederversammlung sind in der Regel alle Mitarbeitenden der Beratungsstelle LOGO/des Kinderschutz-Zentrums anwesend und können so auch in Kontakt zu den Mitgliedern kommen.

Fachtagungen Kinderschutz-Zentren:

Die Beratungsstelle LOGO/das Kinderschutz-Zentrum nimmt regelmäßig an den Fachauschusssitzungen des Bundesverbandes der Kinderschutz-Zentren teil. Diese Sitzungen betreffen nicht nur verbandspolitische Aspekte. Sie sind ein fachlicher Austausch zu bestimmten Themen, die für die Zentren relevant sind. Auch die Verwaltungskraft des Kinderschutz-Zentrums nimmt an Treffen mit anderen Verwaltungskräften anderer Zentren teil. Damit findet auch hier eine professionsübergreifende Kommunikation statt, die auch dem Schutz der Kinder/Jugendlichen dient.

Leitungstreffen der Kinderschutz-Zentren:

Regelmäßig finden Treffen oder Fortbildungen für die Leitungen aller Kinderschutz-Zentren statt. Neben der fachlichen und der fachpolitischen Arbeit sind Leitungsaufgaben, Personalführung und die Reflektion der eigenen Leitungstätigkeit Gegenstand dieser Fortbildungen. Die Leitung der Beratungsstelle LOGO/des Kinderschutz-Zentrums Lingen nimmt an diesen Treffen ebenfalls teil.

Dadurch, dass die Mitarbeitenden sowohl auf der Verwaltungsebene, wie auch der Fach- und Leitungsebene in einem regelmäßigen Austausch mit den anderen Kinderschutz-Zentren sind, ist eine weitere, bundesweite Einbindung der Einrichtung und ihrer Arbeitsweise gewährleistet.

Landesarbeitsgemeinschaft der Kinderschutz-Zentren Niedersachsen:

Die Leitung der Beratungsstelle LOGO/des Kinderschutz-Zentrums nimmt an den Treffen der Landesarbeitsgemeinschaft der Kinderschutz-Zentren teil. Diese Treffen sind ca. alle drei Monate und finden in der Regel (nicht ausschließlich) digital statt. Neben dem fachlichen Austausch und der Weiterentwicklung der Zentren sind hier besonders Fragen der Positionierung und der Schwerpunkte im Kinderschutz wesentliche Themen. Durch die erforderliche Positionierung findet eine intensive Diskussion über fachliche Standards etc. statt. Diese Kommunikation dokumentiert die Haltung der einzelnen Akteur*innen in Fragen des Kindeschutzes und ist damit zugleich ein weiteres Schutzinstrument.

Netzwerkarbeit:

Die Beratungsstelle LOGO/das Kinderschutz-Zentrum ist in zahlreichen Arbeitsgruppen (AGs) in Lingen, dem Emsland, dem Bundesland Niedersachsen und bundesweit vertreten. Die Vertretung findet in der Regel durch verschiedene Mitarbeitende statt. Damit ist gewährleistet, dass alle Mitarbeitenden in unterschiedlichen Gremien eingebunden sind. Über den Austausch erhalten wir einerseits für unsere Arbeit wichtige Impulse, andererseits müssen wir hier auch zu bestimmten Aspekten unserer Arbeit unsere Haltung deutlich machen. Die Einbindung in solche Netzwerke ist zugleich ein Schutz für unsere Klientel, da unsere Haltung, unser Agieren und unser Auftreten von der Fachöffentlichkeit wahrgenommen und nach fachlichen Standards bewertet wird. Mit unserem Auftreten veröffentlichen wir zugleich auch immer Aspekte unserer Person und nicht nur unserer Rolle. Dadurch, dass die Ergebnisse und Diskussionen der Netzwerke in den Teamsitzungen erörtert werden und die Netzwerke untereinander verbunden sind, erhält die Einrichtung auch eine Rückmeldung über den/die jeweilige/n Mitarbeiter*in und deren Haltung zu bestimmten Aspekten des Kinderschutzes.

Supervision:

„Supervision ist ein wissenschaftlich fundiertes, praxisorientiertes und ethisch gebundenes Konzept für personen- und organisationsbezogene Beratung in der Arbeitswelt. Sie ist eine wirksame Beratungsform in Situationen hoher Komplexität, Differenziertheit und dynamischer Veränderungen. In der Supervision werden Fragen, Problemfelder, Konflikte und Fallbeispiele aus dem beruflichen Alltag thematisiert“ (Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V., 2011). Das Supervisionskonzept bietet den Rahmen für Beratungs-, Weiterbildungs-, und Reflexionsverfahren, in dem sich Supervisor*innen (professionelle Berater*innen) und Supervisand*innen (professionelle Ratsuchende) begegnen. Innerhalb dieses Rahmens geht es im Wesentlichen darum, das professionelle Handeln sowie institutionelle Strukturen systematisch zu betrachten und zu reflektieren. Gegenstand der Supervision können u. a. Probleme und Konflikte in der Kolleg*innengruppe oder eine berufsbiographische Krise sein, ebenso können institutionelle oder organisatorische Probleme bearbeitet werden (Gaertner, 1996, S. 600).

Die Stärke der Supervision liegt darin, dass sie die latenten Steuerungsprogramme der Person, der Profession, der Klientel und der Organisation erforscht und den Professionals zur Verfügung stellt. Wenn ich weiß, was mein Handeln leitet, habe ich die Chance, die Angemessenheit dieses Programms für die jeweilige Situation zu überprüfen und Alternativen zu suchen. Supervision hilft, adäquate Selbstbeschreibungen zu finden und trägt so in hohem Maße zur Entwicklung der professionellen Identität bei. (Rappe-Giesecke, 2009, S. 3)

In der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum werden in der Regel jährlich acht Teamsupervisionen vereinbart. Bei Bedarf kann es zusätzliche Supervisionen oder Einzelsupervisionen geben. Alle Teammitglieder bringen sich aktiv in die Supervision ein.

Organisationshandeln:

Der Leitung der Beratungsstelle LOGO/des Kinderschutz-Zentrums obliegt die Budgetverantwortung und Planung in Zusammenarbeit mit dem Vorstand des Trägers. Ferner ist sie für die Personal- und Dienstaufsicht verantwortlich. Sie hat für alle Aufgaben Delegationsrecht. Für Fachpersonal hat sie das Vorschlagsrecht gegenüber dem Vorstand. Praktikant*innen, Geringfügig-Beschäftigte oder Honorarverträge sowie Kooperationsvereinbarungen mit anderen Organisationen verantwortet sie selbständig.

Das Leitungshandeln ist ressourcenorientiert. Die Fachlichkeit der Mitarbeitenden soll durch direkte Feedbackgespräche, Intervisionen etc. gefördert werden. Regelmäßige Fallberatungen werden kollegial durchgeführt, entweder im Gesamtteam oder im Zweiergespräch mit der Leitung, wenn die Mitarbeitenden oder die Leitung dieses kurzfristig einfordern. Hierzu haben alle Parteien ausreichend Zeitressourcen, wofür die Leitung Sorge trägt. Die Fallgespräche zielen auf die optimale Unterstützung der Hilfesuchenden ab. Daneben ist es die Aufgabe der Leitung die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden zu sichern bzw. zu verbessern. Hierzu gehört auch die Möglichkeit von regelmäßigen Fortbildungen für alle Mitarbeitenden. Analog gilt diese Art der Personalführung für Projekt- und Konzeptionsarbeit oder Fachvorträge. Vorschläge und Ideen der Mitarbeitenden werden von der Leitung aufgenommen und Projekte und Konzepte werden durch die Leitung unterstützt, indem sie Zeitressourcen oder ihre Expertise zur Verfügung stellt oder die Expertise Dritter einholt. Diese Vorgehensweise ist partizipativ und bedeutet, die Arbeitsweise sowie die Einstellung aller Kolleg*innen kennenzulernen und besser einschätzen zu können. Neben den fachlichen und organisationalen Aspekten wird damit die institutionelle Sicherheit von Kindern/Jugendlichen verbessert.

Innerhalb der Einrichtung gibt es eine Fehlerkultur, die davon ausgeht, dass Fehler jederzeit passieren können. Zur Fehleraufarbeitung gehören dann insbesondere folgende Aspekte die entweder verhaltens- oder verhältnisorientiert zu betrachten sind:

Sind die Fehler durch mangelhafte Strukturen, Maßnahmen oder Prozesse entstanden oder forciert worden? Gibt es diesbezüglich Veränderungsbedarfe oder sind die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten nicht optimal genutzt worden?

Liegen Fehler auf der Leitungsebene vor? Ist die Leitung ihren Aufgaben der ressourcenorientierten Personalführung ausreichend nachgekommen? Hat sie alle zur Verfügung stehenden Maßnahmen ausgeschöpft, um die Qualität der Arbeit und die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden zu sichern bzw. zu verbessern? Gibt es ein Kommunikationsdefizit innerhalb der Einrichtung?

Haben die Mitarbeitenden fachlich nicht korrekt gehandelt und welche Verbesserungsbedarfe gibt es bezüglich der Fachlichkeit, der Selbstorganisation, der Einschätzung der eigenen Stärken und Grenzen und sind diese im Team und der Leitung gegenüber proaktiv kommuniziert worden?

Grundsätzlich geht es bei der Fehleranalyse um Verantwortlichkeiten und nicht um 'Schuld'. Aus Fehlern soll gelernt werden, um eigenes Handeln oder Organisationshandeln und Strukturen zu verändern. Fehlerfreundlichkeit heißt nicht, dass die gleichen Fehler wiederholt werden sollten, sondern dass Fehler Probleme identifizieren, die veränderbar sind, sofern alle Akteur*innen hieran ein Interesse haben. Insofern kann diese Fehlerkultur eine Einrichtung und alle Mitarbeitenden stärken. Eine solche Fehlerkultur kann dann funktionieren, wenn man davon ausgeht, dass alle Kolleg*innen und Organisationen fehleranfällig sind und es eine entsprechende Sensibilität untereinander gibt.

In unserer Einrichtung werden regelmäßig Maßnahmen, Verfahren und Strukturen hinterfragt und es gibt mindestens wöchentlich Fallbesprechungen. Diese werden von den Mitarbeitenden eingefordert, wenn sie konkrete Fragen an ihr Handeln im Fall haben. Damit erhalten alle Einblick in die Arbeitsweise aller, was einerseits die Qualität der Arbeit verbessert und andererseits ein Beitrag zum Schutz der Kinder/Jugendlichen ist.

In diesem (aber nicht nur diesem) Zusammenhang ergibt sich die Frage des Zeitmanagements. Grundsätzlich sind alle Mitarbeitenden für ihr eigenes Zeitmanagement verantwortlich. Die Leitung hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden ausreichend Zeit für die Fall- und Präventionsarbeit haben müssen. Für darüberhinausgehende Aufgaben (Projekte, Konzepte etc.) ist zusätzlich Zeit einzuräumen. Dabei ist ein permanenter Austausch zwischen Leitung und Mitarbeitenden von Bedeutung, um Überbelastungen zu vermeiden bzw. abzubauen. Überstunden sollen tageweise abgebaut werden, um die Erholungseffekte zu verbessern. Das Zeitmanagement ist Teil des Belastungsmanagements. Vermehrt auftretende Fehler können ein Indiz für ein unzureichendes Belastungsmanagement sein. Es ist einerseits eine individuelle Aufgabe, dass eigene Belastungsmanagement zu steuern, andererseits gehört es zu den Aufgaben der Leitung diese zu beobachten und entsprechende Maßnahmen zu erreichen.

Darüber hinaus sind positive Rückmeldungen von Kolleg*innen und der Leitung über das Gelingen der Arbeit eine nicht zu unterschätzende Gratifikation, die motivierend und gleichzeitig stressreduzierend ist. Ideen und Unterstützung in der Arbeit durch die Kolleg*innen und die Leitung verbessern die Arbeitsqualität, -fähigkeit sowie Kollegialität. Sie tragen damit auch zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz bei. Dazu gehört auch, dass bestimmte private Aspekte am Arbeitsplatz ihren Raum haben dürfen und sollen, wie beispielweise Fotos im eigenen Büro oder bestimmte Gegenstände oder Gespräche aus der Freizeit. Einerseits tragen sie zum Wohlbefinden und zur Identifikation mit der Arbeit und der Institution bei, andererseits

erfahren alle etwas über den Menschen der die Rolle des/der Kolleg*in hat. Damit werden Einstellungen zu bestimmten Themen transportiert, was wiederum für ein institutionelles Kinderschutzkonzept von Bedeutung ist.

Rollenhandeln der Mitarbeitenden:

Als Mitarbeitende in der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum hat man eine definierte Rolle, die mit Rollenerwartungen verbunden ist. Professionell verhält man sich, wenn man diese Rolle von den vielen anderen Rollen, die man ebenfalls innehat, trennt. Doch alle Rollen vereinen sich in einer Person, deswegen kann es zwischen den verschiedenen Rollen Konflikte geben. Es werden sechs verschiedene Arten von Rollenkonflikten identifiziert, die auch bei uns zum Tragen kommen können:

- a) „Belastungen durch Aufgaben an die Rolle (z. B. Überforderungen)
- b) Belastungen durch interpersonale Konflikte innerhalb einer Rolle (z. B. verschiedene Aufgaben in der Rolle der Berater*in)
- c) Intrapersonale Konflikte durch multiple Rollenanforderungen (z. B. Konflikt zwischen der Berufsrolle und der als Eltern)
- d) Intrapersonale Konflikte durch eine unerwünschte oder nicht gewollte Rolle (Übernahme eines Kurses für...)
- e) Belastungen durch den Zugewinn bzw. Verlust von Rollen (z. B. zusätzliche Rolle durch ein Ehrenamt im Kinderschutz)
- f) Belastungen durch neue Anforderungen bzw. Veränderungen einer Rolle (z. B. Rollenveränderungen durch neue Aufträge des Arbeitgebers)“ (Themann, 2021, S. 21)

Sollte es zu Rollenkonflikten kommen, versuchen wir diese zu reflektieren. Rollenkonflikte können zu Belastungen führen, die wiederum dazu beitragen können, dass es zu Fehlern oder zu einem unangemessenen Umgang in der Arbeit mit Hilfesuchenden kommt.

Grundsätzlich legen wir in unserem Rollenhandeln Wert darauf, anderen respektvoll zu begegnen. Grenzüberschreitendes Handeln ist in unserer Rolle absolut nicht hinnehmbar. Politische, religiöse oder weltanschauliche Aspekte sind nicht Teil unserer Rolle und werden wertungsfrei gegenüber der Klientel akzeptiert, solange sie nicht herabwürdigend, verleumdend, fremdenfeindlich, sexistisch, homophob, antidemokratisch, verfassungswidrig oder gewaltbahnend sind. Unsere Arbeit basiert auf den internationalen Kinderrechten der Vereinten Nationen, die in Deutschland geltendes Recht sind.

Umgekehrt wird den Mitarbeitenden der Beratungsstelle LOGO/des Kinderschutz-Zentrums gegenüber auch ein respektvoller Umgang erwartet. Despektierliche Äußerungen,

die sich auf unsere Person, unser Erscheinungsbild, Kleidung, Religion, Sprache etc. beziehen, sind nicht akzeptabel und erschweren nur die Zusammenarbeit um das Wohlergehen von den Kindern/Jugendlichen, die bei uns Rat und Unterstützung erfahren. Sollte es diesbezüglich zu Konflikten kommen, versuchen wir diese aufzuklären. Ist das nicht möglich, behalten wir uns vor, Konsequenzen zum Schutz der Mitarbeitenden zu ziehen.

Grundstück und Gebäude:

Die Beratungsstelle LOGO/das Kinderschutz-Zentrum liegt zentral in Lingen. Es handelt sich um ein einstöckiges ebenerdiges Gebäude, das diesbezüglich barrierefrei ist. Es liegt in einer Einfamilienhaussiedlung direkt neben einer Kirchengemeinde. Einige Fenster sind bodenständig. Alle Büros und die Beratungsräume sind von außen einsehbar, wobei die Entfernung zu den Nachbarn so groß ist, dass Menschen nicht, aber Handlungen sehr wohl erkennbar sind. Grundsätzlich sind die Bürotüren in der Regel (Ausnahmen sind z. B. laute Gespräche auf dem Flur etc.) lediglich angelehnt. Bei geschlossenen Türen wird vor Eintritt angeklopft und dann die Tür geöffnet. Während der Beratungen und Therapien sind die entsprechenden Türen geschlossen aber nie verschlossen. Ein Zutritt wäre jederzeit möglich. Eltern jüngerer Kinder warten im Eingangsbereich oder können nach Absprache auch die Einrichtung für die Dauer der Beratung/Therapie verlassen, müssen aber jederzeit erreichbar sein. In der Regel sind Berater*innen nicht alleine in der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum, da Kolleg*innen zeitgleich vor Ort sind. Eltern haben (mit Einverständnis der Kinder), wie oben beschrieben, die Möglichkeit an den Beratungsgesprächen teilzunehmen.

Im Wartebereich gibt es für die Besucher*innen eine Toilette. Mitarbeitenden ist es grundsätzlich nicht erlaubt, Kinder zur Toilette zu begleiten. Ist dies dennoch mal erforderlich, sind die Eltern darüber zu unterrichten und dieser Vorgang ist zu dokumentieren und in der nächsten Teamsitzung zu kommunizieren. Kommt dieses mehrmalig vor, werden die Umstände hierfür erörtert, damit es keine weiteren Wiederholungen gibt.

3 Personalmanagement

In einigen Fällen suchen sich Arbeitnehmer*innen gezielt Institutionen als Arbeitsfeld aus, in denen sie sich Kindern/Jugendlichen gegenüber übergriffig verhalten können. Dahingehende Risikofaktoren müssen identifiziert werden. Beispielsweise finden in der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum häufig Einzeltermine mit Kindern/Jugendlichen statt. Um den Schutz der Klient*innen insbesondere vor sexualisierter Gewalt in der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum möglichst sicherzustellen, spielen Entscheidungen, die die Personalauswahl betreffen, eine zentrale Rolle. Das Personalmanagement umfasst daher die

Beschäftigung und Einstellung von geeignetem Personal. Dieses kennzeichnet sich durch ausreichende Qualifikation, Kompetenz, Motivation und Zuverlässigkeit (Kölch & Fegert, 2018, S. 131).

3.1 Einstellungsverfahren

Bevor aber nach geeignetem Personal gesucht wird, muss die Leitung den Umfang der Arbeitszeit, die der zukünftige Mitarbeitende leisten soll, mit dem Vorstand abstimmen. Dabei muss das Budget des Kinderschutzbundes OV Lingen e.V. beachtet werden, da er sich zu großen Teilen aus Spenden und Fördergeldern finanziert.

Wird eine Stellenausschreibung erstellt, die auf verschiedenen Plattformen wie beispielsweise im Internet oder in der Zeitung platziert wird. Hier ist die Erstellung einer genauen Tätigkeitsbeschreibung sinnvoll, um die Bewerbungen formal auf die beste Eignung prüfen zu können (Kölch & Fegert, 2018, S. 132). Eine ausreichende Qualifikation ist notwendig, um ein Arbeitsverhältnis bei der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum zu beginnen. Für eine Beschäftigung als Berater*in ist ein abgeschlossenes Studium als Sozialarbeiter*in oder einer vergleichbaren Qualifikation Voraussetzung. Es ist von Vorteil, ein möglichst multiprofessionelles Team aufzustellen. Auch Vorerfahrungen in der ausgeschriebenen Tätigkeit können hilfreich sein (Kölch & Fegert, 2018, S. 132f.) sowie das Interesse an Weiterbildungen. In der Stellenausschreibung werden außerdem die Werte und die Haltung der Beratungsstelle LOGO/des Kinderschutz-Zentrums deutlich, vor allem die, die das Thema Kinderschutz betreffen. Diese Grundsätze lassen sich auf der Homepage der Beratungsstelle LOGO/des Kinderschutz-Zentrums finden (<https://www.logolingen.de/wir/grundsaeetze-unserer-arbeit.html>). Als Bewerbungsunterlagen werden ein Bewerbungsanschreiben, ein Lebenslauf sowie erhaltene Bescheinigungen und Zeugnisse erwartet. Hierbei sind auch Arbeitszeugnisse aus vorherigen Arbeitsverhältnissen beizufügen. Diese Unterlagen werden von der Leitung geprüft und Bewerber*innen ausgewählt. Diese Vorauswahl wird von der stellvertretenden Leitung der Beratungsstelle LOGO/des Kinderschutz-Zentrums sowie vom Vorstand des Kinderschutzbundes OV Lingen e.V. gesichtet. Davon werden infrage kommende Bewerber*innen zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen. Im Vorhinein wird die Entscheidung getroffen, wer als Vertretung der Beratungsstelle LOGO/des Kinderschutz-Zentrums an den Gesprächen teilnehmen soll, wobei die Leitung immer teilnimmt. Es wird ein Fragenkatalog erstellt. Im Bewerbungsgespräch wird zunächst die Einrichtung vorgestellt. Während des Gesprächs wird auf folgende Bereiche, die relevant für den Kinderschutz sind, eingegangen:

- Reflexionsfähigkeit
- (eigener) Umgang mit Gewalt aller Art, Umgang mit komplexen Situationen
- persönliche Grenzen, Grenzen in der Rolle

- Belastungsmanagement/Umgang mit eigenen Belastungen, die aus der Arbeit resultieren
- parteiliche Arbeit für Kinder und Jugendliche
- Umgang mit Stress/Vermeidungsstrategien
- Umgang mit Konflikten/Problemen auf kollegialer Ebene

Dabei sollten die das Bewerbungsgespräch führenden Mitarbeitenden die Haltung der Beratungsstelle LOGO/des Kinderschutz-Zentrums beispielsweise bezüglich des Nähe-Distanz-Verhältnisses oder des Umgangs mit insbesondere sexualisierter Gewalt deutlich machen und die Bewerber*innen hiermit auf mögliche Anforderungen als potenzielle Mitarbeitende hinweisen (Kölch & Fegert, 2018, S. 134). An dieser Stelle wird auf das vorliegende Institutionelle Kinderschutzkonzept der Beratungsstelle LOGO/des Kinderschutz-Zentrums hingewiesen. Neben den sogenannten „Hard Skills“ (Zeugnisse, Abschlüsse, Weiterbildungen etc.), sollten auch „Soft Skills“ (Empathie, Teamwork, Kommunikationsfähigkeiten etc.) bei den Bewerber*innen vorhanden sein. Zum Schluss sollte dem/der Bewerber*in die Möglichkeit gegeben werden, noch offene Fragen zu stellen.

Nach diesem Bewerbungsprozess entscheidet sich die Leitung nach Rücksprache mit der stellvertretenden Leitung sowie dem geschäftsführenden Vorstand für eine/n Bewerber*in. Dieser Person wird telefonisch darüber Bescheid gegeben. Allen anderen Bewerber*innen auf die Stelle muss daraufhin abgesagt werden.

3.2 Einstellungsformalitäten

Eine Anstellung bei der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum erfolgt nicht ohne ein eingereichtes erweitertes Führungszeugnis, das die Leitung einsieht. Deshalb wird dem/der neuen Mitarbeitenden vorab ein Vordruck zur Beantragung eines Führungszeugnisses bei der zuständigen Kommune zugesendet. Das Führungszeugnis der Leitung wird vom Vorstand eingesehen, der ebenfalls Führungszeugnisse vorlegen muss. Alle drei Jahre werden von jedem Mitarbeitenden und den Vorstandsmitgliedern aktuelle Führungszeugnisse eingefordert. Alle Führungszeugnisse dürfen keine einschlägigen Vorbestrafungen beinhalten (§72a SGB VIII Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen).

Dem/der ausgewählten Bewerber*in wird daraufhin der Arbeitsvertrag sowie alle Anlagen ausgehändigt. Die Arbeitsverträge der Beratungsstelle LOGO/des Kinderschutz-Zentrums richten sich nach dem Tarifvertrag öffentlicher Dienst/Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD/VKA) und müssen von dem/der Bewerber*in und dem geschäftsführenden Vorstand des Kinderschutzbundes OV Lingen e.V. unterschrieben werden. Eine Anlage ist der Personalfragebogen, in dem persönliche Daten abgefragt werden (Kontaktdaten, Sozialversicherung, Steuerdaten etc.). Hier wird auch nach Nebentätigkeiten der Person gefragt.

Sprechen keine dienstlichen Gründe gegen die Ausführung einer solchen Tätigkeit, ist diese lediglich anzeige-, aber nicht genehmigungspflichtig. Außerdem muss der/die Bewerber*in eine Schweigepflichterklärung unterschreiben. Diese ist in §203 StGB geregelt.

Bevor der neue Mitarbeitende nun anfängt in der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum zu arbeiten, werden all diese Unterlagen unterschrieben zurückgesendet und geprüft. Laut TVöD § 2 Abs. 4 gilt eine Probezeit von sechs Monaten, diese beinhaltet eine verkürzte Kündigungsfrist.

Dem Mitarbeitenden wird das Angebot gemacht bereits vor dem ersten Arbeitstag das Team sowie die Räumlichkeiten der Beratungsstelle LOGO/des Kinderschutz-Zentrums kennenzulernen.

3.3 Arbeitsplatzausstattung & Einarbeitung

Als Vorbereitung auf den Einstieg des neuen Mitarbeitenden gibt es einige organisatorische Aufgaben. Zunächst wird ihm/ihr ein Arbeitsplatz mit allen zur Arbeit notwendigen PC-Programmen und Materialien eingerichtet. Die verschiedenen Schlüssel werden vorbereitet. Am ersten Tag des neuen Mitarbeitenden erwartet ihn/sie ein Willkommensgruß (Blumen, Schokolade etc.) am Arbeitsplatz.

Am ersten Arbeitstag stellt sich, falls zuvor noch nicht geschehen, zunächst das gesamte Team vor und die Räumlichkeiten der Beratungsstelle LOGO/des Kinderschutz-Zentrums werden gezeigt. Die Aushändigung von Schlüsseln und Dokumenten wird quittiert. In der Regel steht derjenige Mitarbeitende, der sich ein Büro mit ihm/ihr teilt, als Ansprechperson zur Verfügung. Nun werden bereits erste Informationen vermittelt, Abläufe und Programme erklärt sowie Fragen erläutert. Da der sensible Umgang mit den Daten der Klient*innen für die Beratungsstelle LOGO/das Kinderschutz-Zentrum eine Selbstverständlichkeit darstellt, wird dem neuen Mitarbeitenden dieser Umgang mit den persönlichen Daten gelehrt und ausdrücklich auf die Schweigepflicht hingewiesen. Dies gilt ebenfalls für Passwörter. Das Institutionelle Schutzkonzept wird vorgestellt und die Kenntnisnahme der Inhalte durch eine Unterschrift bestätigt. Das Schutzkonzept ist in digitaler Form für die Mitarbeitenden im Netzwerk und in gedruckter Form im Aktenschrank im Sekretariat hinterlegt.

3.4 Personalentwicklung

Der Umgang zwischen den Kolleg*innen ist von Respekt, Wertschätzung und Offenheit geprägt, vor allem auch bei Kritik und begangenen Fehlern. Auf diese wird hingewiesen, dennoch herrscht in der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum eine positive, konstruktive Fehlerkultur. Einmal jährlich findet ein Teambuildingtag als auch ein Weihnachtsessen statt.

Um die Zusammenarbeit zwischen dem Vorstand und dem Team zu stärken, findet auch zwischen diesen ein jährliches gemeinsames Essen statt (siehe Kapitel 2.3 Organisationsanalyse).

Die Beratungsstelle LOGO/das Kinderschutz-Zentrum versucht den Mitarbeitenden entsprechend des verfügbaren Budgets die Teilnahme an fachlich relevanten Fortbildungen zu ermöglichen. Zudem findet ein jährliches Mitarbeitendengespräch zwischen der Leitung und dem jeweiligen Mitarbeitenden statt (siehe Kapitel 2.3 Konkretion in der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum Lingen).

3.5 Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses verläuft nach dem Arbeitsrecht des TVöD/VKA oder es greift gegebenenfalls der Verfahrensplan (siehe Kapitel 6 Verfahrensplan). Alle laufenden Fälle werden an die Kolleg*innen übergeben und relevante Informationen vermittelt. Ist schon ein/e nachfolgende/r Mitarbeiter*in eingestellt, wird diese Person gegebenenfalls noch von dem ehemaligen Mitarbeitenden bei der Einarbeitung unterstützt. Die Rückgabe des ausgehändigten Arbeitsmaterials wird quittiert. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt eine angemessene Verabschiedung. Im Nachgang wird dem ehemaligen Mitarbeitenden entsprechend der gesetzlichen Regelung (§109 Zeugnis Gewerbeordnung) das persönliche Arbeitszeugnis zugesendet.

3.6 Praktikant*innen

Generell ist ein Praktikum für Studierende der Sozialen Arbeit oder eines vergleichbaren Studienganges bei der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum möglich. Für Praktikant*innen gelten die Regelungen analog zu einem Arbeitsvertrag und dem Vertrag der jeweiligen Hochschule, wobei der Vorstand bei dem Auswahlverfahren von Praktikant*innen in der Regel nicht teilnimmt. Die Voraussetzung zur Aufnahme eines Praktikums bei der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum sind ebenfalls identisch.

4 Partizipation von Kindern und Jugendlichen

Bereits in den Grundsätzen der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum zeichnen sich erste Partizipationsmöglichkeiten ab. Der Grundsatz der Freiwilligkeit schließt ein, dass Hilfesuchende ein Mitbestimmungsrecht in der Beratung sowie im Beratungsablauf haben, indem sie grundsätzlich nicht zu etwas gezwungen werden. Die Kinder/Jugendliche entscheiden darüber, über welche Themen sie zu welchem Zeitpunkt (nicht) sprechen möchten. Alle Hilfesuchenden werden zu Beginn des Beratungsprozesses darüber informiert. Besonders wichtig ist dabei, dass die Kinder/Jugendlichen ermutigt werden, auszusprechen, falls sie über ein

Thema (noch) nicht sprechen möchten, ein Thema nicht mit einer bestimmten Methode bearbeiten möchten oder ähnliches. Des Weiteren suchen sich die Kinder/Jugendlichen bei jeder Beratungssitzung vor dem Beratenden einen Sitzplatz aus. Generell ist die Partizipation im Beratungsverlauf stets ein wichtiges, präsentenes Thema. Nichtsdestotrotz sollte eine zielführende Beratung ermöglicht sein. Das heißt, das Tempo sowie die Art und Weise der Bearbeitung des Anmeldegrundes entscheiden die Kinder/Jugendlichen mit, wobei sie aber im Allgemeinen dazu bereit sein sollten, das belastende Thema zu bearbeiten. Ist dies insgesamt nicht der Fall, sollte hinterfragt werden, inwieweit eine Beratung sinnvoll ist (siehe Kapitel 2.3 Konkrektion in der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum Lingen).

Partizipation in der Beratung meint dabei nicht, dass die Hilfesuchenden über jegliche Aspekte der Beratung entscheiden dürfen. So erfolgt zum Beispiel die Terminabsprache in der Regel so, dass der Beratende einen Termin vorschlägt und der Ratsuchende angibt, ob dieser wahrgenommen werden kann oder ein Ausweichtermin gesucht werden sollte. Zudem können die Kinder/Jugendlichen selbst Themen ansprechen, die sie in der Beratungssitzung bearbeiten möchten. Hierbei gilt jedoch ebenso zu berücksichtigen, dass der Beratende eine Methode für den Termin vorbereitet hat. Es ist für die Hilfesuchenden also durchaus möglich, generell eigene Themen in den Termin einzubringen, wenn diese als belastend wahrgenommen werden oder mit dem Anmeldegrund in Verbindung stehen. Zudem wird die beratende Person je nach Kapazitäten und fachlichen Schwerpunkten zugeteilt und kann nicht konkret von den Hilfesuchenden ausgewählt werden. Wünscht das Kind/der Jugendliche ein bestimmtes Geschlecht der beratenden Person, wird jedoch versucht, dies zu berücksichtigen.

Auch in der Präventionsarbeit gibt es Partizipationsmöglichkeiten. In den Klassenveranstaltungen haben die Teilnehmenden beispielsweise die Möglichkeit von eigenen Erfahrungen zu berichten. Hier gilt ebenso wie in den Beratungsgesprächen die Freiwilligkeit. Das heißt, dass die Teilnehmenden nur das erzählen und machen, was sie selbst auch möchten. Am Ende gibt es zudem die Chance – auch anonymisiert – ein Feedback zur Veranstaltung abzugeben. Auch hier wird den Schüler*innen ein sicherer Rahmen geboten. Ihre angebrachten Themen werden ohne Bewertung aufgenommen.

5 Beschwerdemanagement

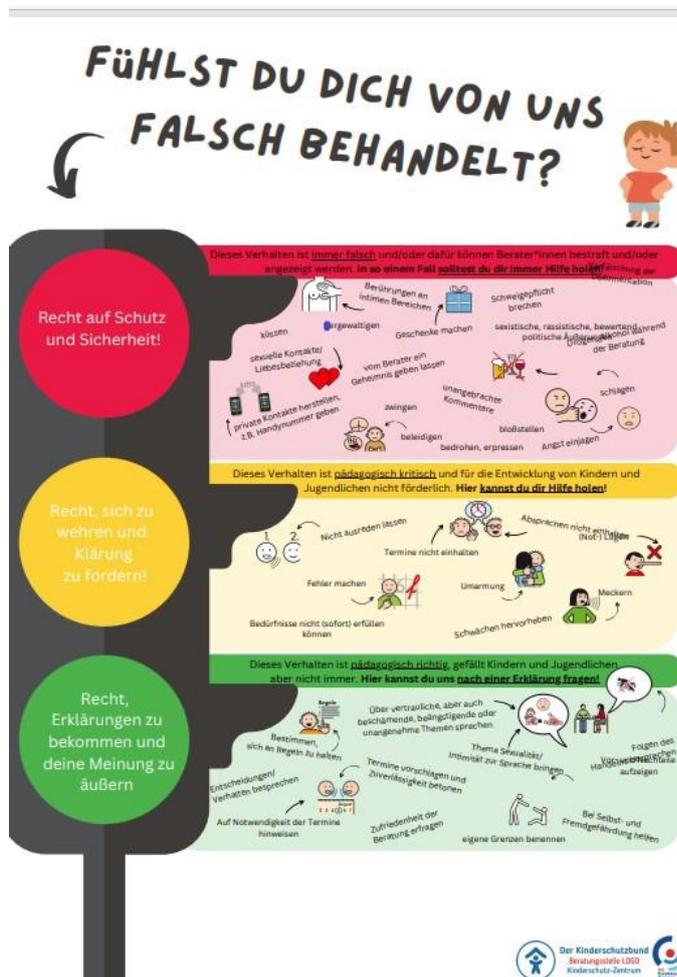
5.1 Umgang im Kontakt mit Klient*innen

Jedes Kind und jeder Jugendliche hat Rechte – unter anderem das Beteiligungsrecht (bspw. UN-Kinderrechtskonvention, Art. 12.). Das Schutzkonzept der Beratungsstelle LOGO/des Kinderschutz-Zentrums soll folglich Kinder und Jugendliche in erster Linie vor Gewalt schützen. Es soll ihnen aber auch die Möglichkeit bieten, ihr Recht auf eine Beschwerdeformulierung in Anspruch zu nehmen.

Zur Gewährleistung einer möglichst umfangreichen Akzeptanz des Schutzkonzeptes wurde der Fokus auf eine große Teiligungsorientierung insbesondere der Kinder/Jugendlichen gelegt (Der Kinderschutzbund, Landesverband Niedersachsen e.V., 2021, S. 14). In diesem Sinne wurde neben der persönlichen Auseinandersetzung mit der Thematik das Ampelplakat bei der Ausarbeitung des Konzeptes hinzugezogen. Auf diese Art und Weise soll auf altersgerechter Ebene geklärt werden, was ein Fehlverhalten darstellen kann und welche einrichtungsspezifischen Vorgaben und Regeln es gibt. Unterteilt ist das Ampelplakat in folgende drei Kategorien:

- Rot: dieses Verhalten ist immer falsch und dafür können Berater*innen angezeigt und bestraft werden
- Gelb: dieses Verhalten ist pädagogisch kritisch und für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen nicht förderlich
- Grün: dieses Verhalten ist pädagogisch richtig, gefällt Kindern und Jugendlichen aber nicht immer (Obele, 2018, S. 643)

In Zusammenarbeit mit den Kindern/Jugendlichen hat sich für die Beratungsstelle LOGO/das Kinderschutz-Zentrum folgendes Ampelplakat ergeben:



Durch dieses Ampelsystem erhalten sie Orientierung und Sicherheit im Umgang mit ihrer eigenen Wahrnehmung, subjektiven Befindlichkeiten und grenzwahrendem oder grenzverletzendem Verhalten von Mitarbeitenden. Sollte es zu einem Verstoß jeglicher Art kommen, kann das Beschwerdeverfahren zur Klärung der Situation greifen. Die Kinder/Jugendlichen wurden auf diese Weise für die Thematik sensibilisiert, über Maßnahmen informiert und haben Erkenntnisse erlangt, an wen sie sich in einem solchen Fall wenden können. Es wird sichergestellt, dass alle Altersgruppen gehört werden und die Möglichkeit zur Mitbestimmung erhalten (Der Kinderschutzbund, Landesverband Niedersachsen e.V., 2021, S. 15).

5.2 Beschwerdebearbeitung

5.2.1 Kriterien und Zuständigkeiten des Beschwerdeverfahrens

Durch ein Beschwerdeverfahren in der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum sollen alle Personen, die Kontakt zu dieser Beratungsstelle hatten oder haben, die Möglichkeit erhalten, sich über bestehende Strukturen, Vorgehensweisen und auch über Personal beschweren zu können. Das können beispielsweise folgende Personengruppen sein:

- Kinder und Jugendliche
- Eltern, Erziehungsberechtigte
- Schulen, Kitas, etc.
- Fortbildungsteilnehmende
- Kooperationspartner*innen (z.B. Jugendamt, etc.)
- Vereinsmitglieder, Vorstandsmitglieder
- Kolleg*innen
- etc.
-

Wichtig ist, dass es nicht darum geht, Schuldige oder Verantwortliche für einen Fehler zu finden, sondern das oberste Ziel ist, die Einrichtung in ihrer Entwicklung voranzubringen und einen hohen Qualitätsstandard zu erreichen, in der eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit und der Partizipation entsteht. Dies gilt sowohl für den Beratungs- als auch für den Präventionsbereich.

Durch die speziellen, altersspezifischen Zugänge können auch die jüngsten Beschwerdeführende ihr Anliegen äußern. Eine Beschwerde kann sowohl als schriftliches Verfahren als auch mündlich oder telefonisch verfasst werden. Die von der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum angefertigten personen- sowie altersgerechten Beschwerdebögen können dabei als Vorlage zur Dokumentation verwendet werden (siehe Anhang).

Dabei gibt es keine Zugangskriterien. Wenn Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Schulen oder andere Einrichtungen, die in irgendeiner Art und Weise in Kontakt mit der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum standen oder stehen, sich in ihren Rechten und Bedürfnissen verletzt fühlen, darf die Person eine Beschwerde einreichen. Es gibt keine Meldepflicht, das heißt alle Beschwerden erfolgen freiwillig und ziehen keine Sanktionen für die meldende Person nach sich. Alle Beschwerden werden mit Respekt und Toleranz entgegengenommen und bearbeitet. Es gibt dabei keine vollanonyme Beschwerdemöglichkeit. Bei jedem Beschwerdezugang muss der Name des Beschwerdeführenden angegeben werden. Grund dafür ist, dass im Falle einer darauffolgenden Entschuldigung, Verantwortungsübernahme oder Ähnlichem der Kontakt zum Absender aufgenommen werden muss oder noch weitere Informationen zur Bearbeitung der Beschwerde von diesem erforderlich sind. Insbesondere bei dem Verdacht eines sexualisierten Übergriffs ist es dringend notwendig, der betroffenen Person Hilfe zukommen zu lassen, was wiederum nur durch eine Angabe des Namens möglich ist. Alle Beschwerden werden streng vertraulich bearbeitet und den Zugang zu Dritten verwehrt. Nur die für die Beschwerdebearbeitung zuständigen Personen erhalten die personenbezogenen Daten.

Für die Bearbeitung der Beschwerde hat die Beratungsstelle LOGO/das Kinderschutz-Zentrum folgende Ansprechpersonen benannt:

- Leitung:
Dr. Dirk Themann
- Verwaltungsfachkraft:
Sonja Schnelte
- 1. Vorsitzende:
Christine Richter-Brüggen

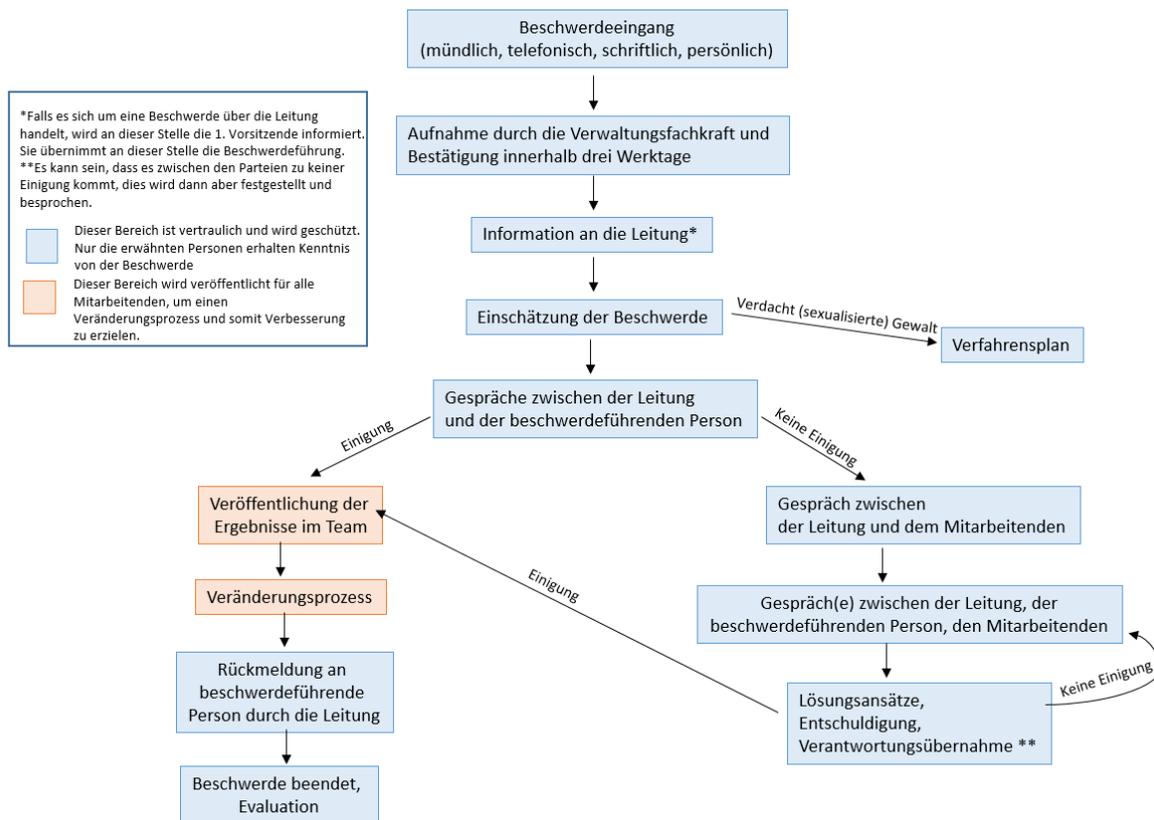
Die Verwaltungsfachkraft und die Leitung bearbeiten die Beschwerde in enger Zusammenarbeit. Sonja Schnelte ist dabei die Person, die verantwortlich für die Beschwerdeaufnahme ist, regelmäßig Briefkästen und E-Mailfach kontrolliert und auch persönlich wie telefonisch erreichbar ist. Sonja Schnelte ist dafür prädestiniert, da sie als Verwaltungskraft keine Beratungs- und Präventionsarbeit leistet und somit objektiv und unabhängig die Beschwerde aufnehmen kann. Wenn es zu einer Beschwerde kommt, sollen die Meldenden innerhalb von drei Werktagen eine Bestätigung erhalten, dass die Beschwerde eingegangen ist. Dann wird sie der Leitung, Dr. Dirk Themann vorgelegt, der nachfolgend die Beschwerdebearbeitung leitet und Gespräche mit den verschiedenen Parteien führt. Auch dies ist sinnvoll, da er als Leitung in keinen

Loyalitätskonflikt gerät. Zudem besitzt er die Befugnis, Lösungs- und Veränderungsprozesse anzustoßen und voranzubringen. Evaluation, Weiterentwicklung und Überarbeitung der Verfahren werden gemeinschaftlich im Team durchgeführt. Bei Beschwerden über die Leitung, übernimmt den Beschwerdeablauf der/die erste Vorsitzende. In diesem Fall ist dies Christine Richter-Brüggen.

Kommt es zu Beschwerden, die arbeitsrechtliche Konsequenzen beinhalten (bspw. bei sexualisierter Gewalt), muss neben der Leitung Dr. Dirk Themann, der Vorstand als Geschäftsführung mit in das Verfahren eingebunden werden. Ansprechpartnerin ist auch hier die erste Vorsitzende Christine Richter-Brüggen, die dann ggf. Gespräche übernimmt und das Beschwerdeverfahren beendet. An dieser Stelle sollte der Verfahrensplan zur Hilfe genommen werden (siehe Kapitel 6 Verfahrensplan). Neben internen Ansprechpartner*innen gibt als externe Einrichtungen die Ombudsstellen vom Land Niedersachsen.

5.2.2 Ablauf einer Beschwerde

Der Beschwerdeweg verläuft in der Regel immer nach demselben Schema. Nachdem eine Beschwerde von Sonja Schnelte aufgenommen wurde, wird ein Gespräch mit der beschwerdeführenden Person und Dr. Dirk Themann vereinbart. Im Gespräch werden Anliegen, Wünsche sowie mögliche Lösungsvorschläge besprochen. Bei einer Einigung müssen die Ergebnisse in der Einrichtung offengelegt werden, um im Anschluss vereinbarte Veränderungen in der Praxis umsetzen zu können. Im Zuge dessen erfolgt eine Rückmeldung an den/die Beschwerdeführer*in. Ist das Ergebnis für diese/n zufriedenstellend, kann die Beschwerde abgeschlossen sowie evaluiert werden. Andernfalls beginnt der Bearbeitungsprozess ein weiteres Mal. Ist es den Beteiligten direkt zu Beginn im Gespräch nicht gelungen eine Einigung oder Lösung für die Sachlage zu finden oder soll die Gegenseite noch gehört werden, besteht die Möglichkeit ein zweites Gespräch mit den Konfliktparteien zu führen. In einem anschließenden gemeinsamen Gespräch sollen Lösungsvorschläge besprochen werden.



Es besteht immer die Möglichkeit, dass nach einer Beschwerde keine Veränderung innerhalb der Einrichtung folgt. Dies sollte aber durch eine angemessene Begründung mit der beschwerdeführenden Person besprochen werden. Da jede Beschwerde individuell ist, kann es Abweichungen vom beschriebenen Ablauf geben.

Geht bei der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum eine Beschwerde bezüglich eines sexuell übergriffigen Verhaltens eines Mitarbeitenden ein, greift der Verfahrensplan zum Umgang sexualisierter Gewalt (siehe Kapitel 6 Verfahrensplan), wie es in dem gezeigten Verfahren deutlich wird. Während der Beschwerdebearbeitung und auch danach besteht für die Mitarbeitenden jederzeit die Möglichkeit einer Supervision. Die Kosten trägt der Arbeitgeber. Der gesamte Beschwerdeverlauf muss dokumentiert werden. Hierfür können die im Anhang beigefügten Formulare verwendet werden. Die Dokumente werden in einem separaten verschlossenen Aktenschrank aufbewahrt, zu dem lediglich die Leitung Dr. Dirk Theermann und die Verwaltungsfachkraft Sonja Schnelte Zugriff haben. Die Beschwerden werden nicht in der Personalakte aufbewahrt. Nach drei Jahren werden alle Informationen gelöscht.

6 Verfahrensplan

6.1 Umgang mit Fehlverhalten und Verdachtsfällen in der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum

Ein funktionierendes Verfahren zur Intervention und zum Umgang mit Vorfällen von (sexualisierter) Gewalt in der Einrichtung braucht eine klare, fachlich begründete Handlungs- und Vernetzungsstruktur. Ein guter Verfahrensplan verfügt über ein innerbetriebliches, weitgehend unabhängig aufgehängtes Moderationsverfahren mit klaren Strukturen und eindeutigen Zuständigkeiten (Der Kinderschutzbund, Landesverband Niedersachsen e.V., 2021, S. 47).

Bei Auftreten oder Verdacht von insbesondere sexualisierter Gewalt gegen Kinder/Jugendliche in Einrichtungen entstehen bei den Mitarbeitenden häufig Unsicherheiten im Umgang mit solchen Vorfällen. Dies kann dazu führen, dass durch unsachgemäße oder fehlende Interventionen der Schutz der Kinder/Jugendlichen auf Dauer gefährdet ist.

Unkoordiniertes Vorgehen

- kann Täter*innen frühzeitig warnen, sodass diese handeln können, um die Beweisbarkeit der Übergriffe, die Sprachfähigkeit der Betroffenen u. ä. zu beeinflussen oder für sie nutzbringende Täter*innenstrategien anwenden.
- kann dazu führen, dass Schilderungen der Betroffenen oder Zeug*innen nicht gut und verwertbar dokumentiert und verwendet werden können.
- kann dazu führen, dass Beschuldigte zu Unrecht ohne angemessene Prüfung der Vorfälle beschädigt werden.
- kann dazu führen, dass Täter*innen trotz klarer Hinweise auf fachliches Fehlverhalten nach unsauber aufgesetzten Arbeitsrechtsverfahren wieder an der Stelle, an der sie sich übergriffig verhalten hatten, eingesetzt werden müssen.
- kann Betroffene in ein (strafrechtliches) Verfahren hineinziehen, das sie psychisch belastet, schädigt oder auf eine tiefgreifende Weise beschämt.
- kann dazu führen, dass ein institutionelles Schweigen entsteht: Meldungen bei Kenntnis, Vermutung oder Verdacht werden von verschiedenen Seiten vermieden, da dem Interventionsverfahren nicht vertraut wird (Der Kinderschutzbund, Landesverband Niedersachsen e.V., 2021, S. 47).

Es gibt drei Konstellationen, mit denen die Mitarbeitenden der Beratungsstelle LOGO/des Kinderschutz-Zentrums befasst sein könnten:

- Haupt- und Ehrenamtliche als Täter*innen
- es wird von außerhalb stattgefundener Gewalt gegen Kinder/Jugendliche in der Einrichtung berichtet
- die Gewalt findet unter Kindern/Jugendlichen statt (Winter & Wolff, 2018, S. 242).

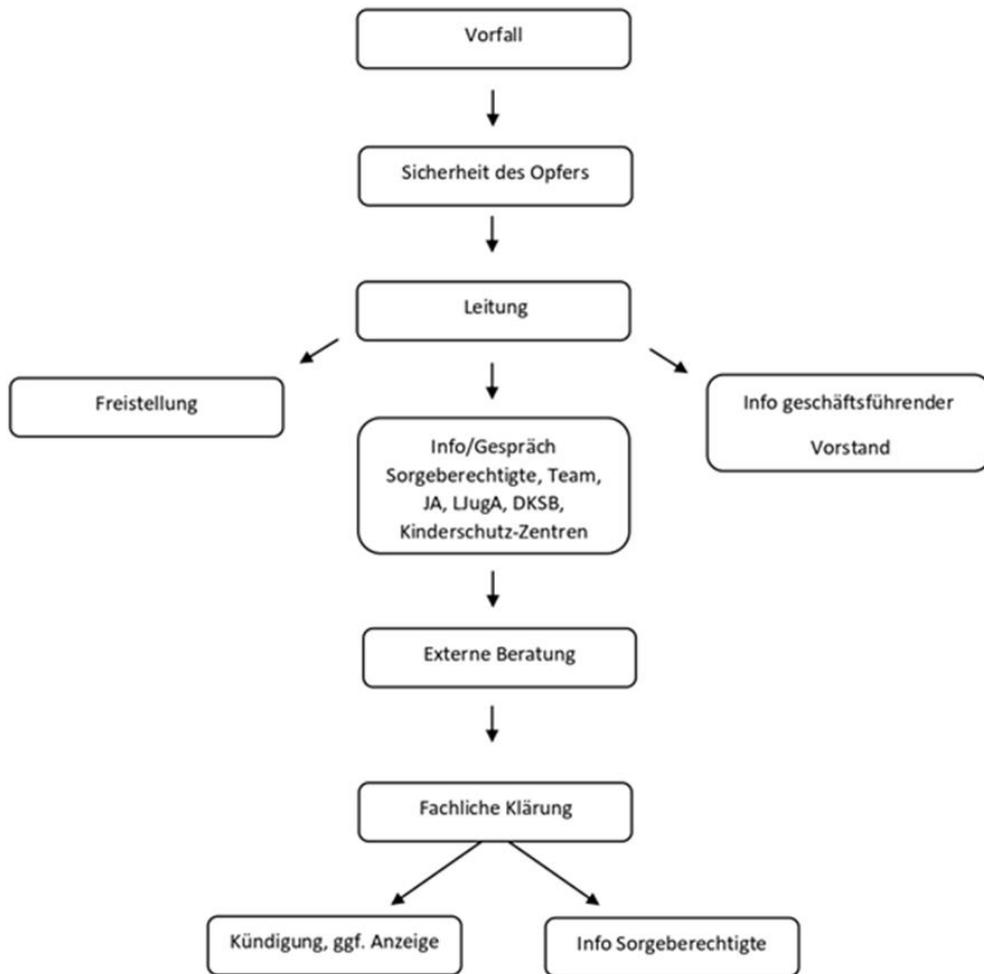
Ziele eines solchen Ablaufverfahrens sind die rasche Klärung des Verdachts, die schnellstmögliche Beendigung der Handlungen, nachhaltiger Schutz für die Betroffenen und Hilfsangebote für alle Beteiligten (Winter & Wolff, 2018, S. 242). Verdachtsfälle oder Vorfälle müssen transparent, sachlich und korrekt aufgeklärt werden.

6.2 Vorgehen bei Vorfall

Sollte es in der Beratungsstelle LOGO/dem Kinderschutz-Zentrum zu einem Vorfall von (sexualisierter) Gewalt kommen, ist zunächst die Leitung zu informieren. Handelt es sich um die Leitung, ist der geschäftsführende Vorstand zu informieren. Von einem Vorfall von sexualisierter Gewalt sprechen wir, wenn Mitarbeitende sexualisierte Handlungen an Kindern/Jugendlichen vornehmen und dabei beobachtet wurden oder werden.

Bei einem Vorfall von (sexualisierter) Gewalt steht der Schutz des Kindes/Jugendlichen an allererster Stelle. Das bedeutet, dass keine weiteren Kontakte zwischen dem Beschuldigten und dem Kind/Jugendlichen stattfinden. Der Mitarbeitende wird vom Dienst freigestellt. Die Leitung gibt die Information an die Sorgeberechtigten, das Team, das örtliche und zuständige Jugendamt, das Landesjugendamt, den DKSB und die Kinderschutz-Zentren weiter. Alle werden sachgerecht über den Vorfall und das weitere Vorgehen informiert. Konkrete Beobachtungen (Ort, Zeit, Personen, Vorkommnisse) müssen notiert werden. Informationen, Beobachtungen und Aussagen von anderen, die Aussagen der Kinder/Jugendlichen und anderer Beteiligter werden schriftlich festgehalten. Eine externe Beratung wird beim Kinderschutz-Zentrum Osnabrück eingeholt. Sie stehen als Ansprechpartner zur Verfügung. Es wird geklärt, ob alles berücksichtigt wurde und was noch beachtet werden muss. Die nächsten Schritte werden besprochen. Eine fachliche Klärung der Situation mit allen Beteiligten wird durchgeführt. Dazu werden Gespräche mit dem Kind/Jugendlichen und deren Sorgeberechtigten geführt. Es wird geklärt, wie es mit der Beratung weitergehen soll. Bei Bedarf wird die Familie an eine andere Beratungsstelle weitervermittelt. Innerhalb des Teams wird besprochen, wie es dazu kommen konnte und welche Verhinderungsstrategien es gibt. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses wird die Folge sein. Die Sorgeberechtigten werden informiert. In Absprache mit dem betroffenen Kind/Jugendlichen und den Sorgeberechtigten kann der Vorfall angezeigt werden. Ob eine Anzeige erstattet wird, entscheiden die Betroffenen. Eine Anzeige und ein ggf. damit einhergehendes anschließendes Gerichtsverfahren bedeuten eine hohe Belastung für das betroffene Kind/den betroffenen Jugendlichen und die Angehörigen. Hier sollte beachtet werden, keine Anzeige gegen den Willen des betroffenen Kindes/Jugendlichen zu erstatten.

Ablaufverfahren bei Vorfall von (sexualisierter) Gewalt



6.3 Vorgehen bei einem Verdacht von (sexualisierter) Gewalt

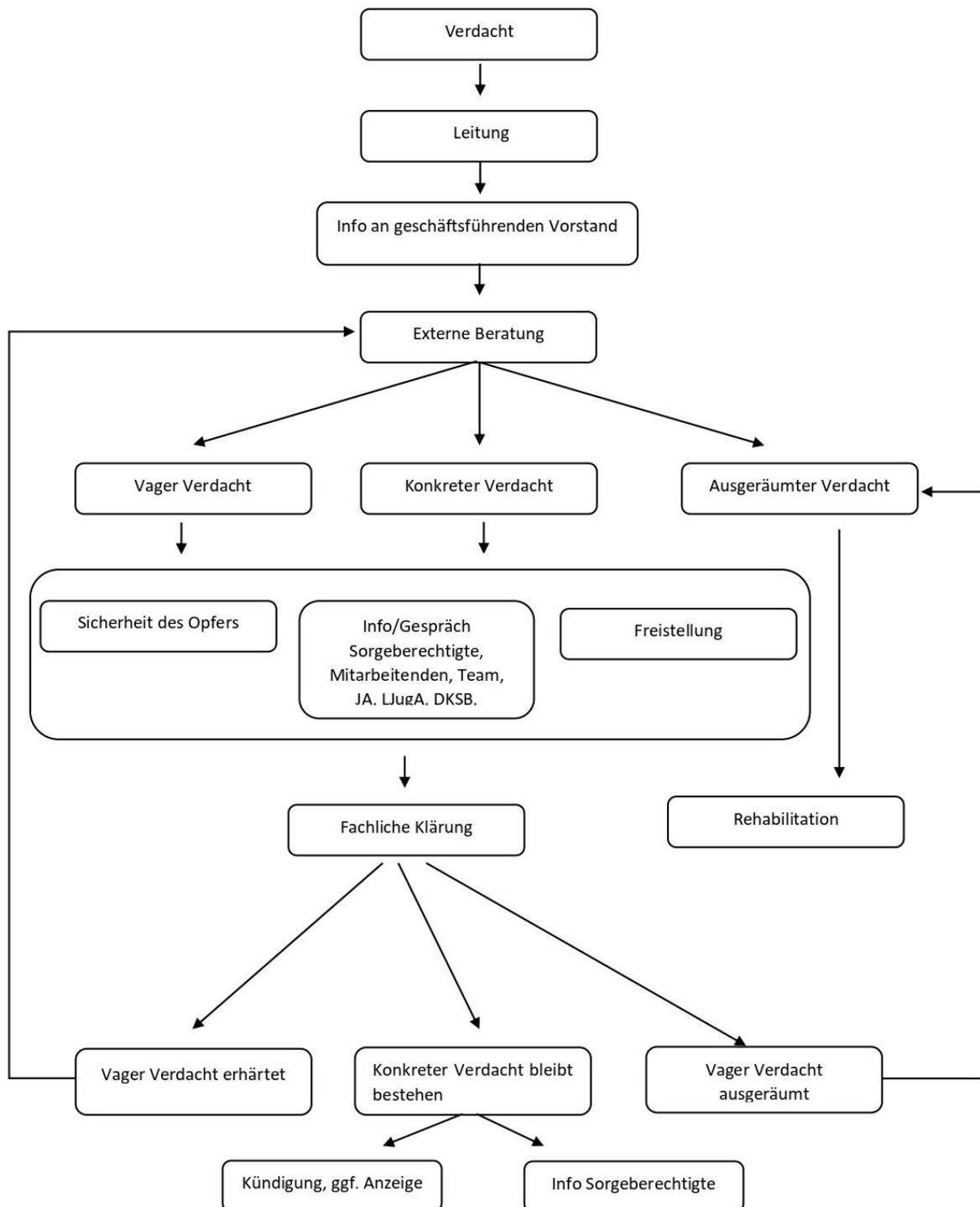
Ein Verdacht kann aufgrund von Äußerungen von Kindern/Jugendlichen, Gerüchten, einem nicht akzeptablen Verhältnis von Nähe und Distanz oder pädagogischem Fehlverhalten entstehen. Es kann zu einer nur schwer zu klärenden Aussage-gegen-Aussage-Konstellation führen, die eine Aufklärung der Verdachtsmomente schwierig machen. Sollte ein Mitarbeitender ein solches Verhalten eines/einer Kolleg*in wahrnehmen, wird zunächst die Leitung informiert. Handelt es sich bei der verdächtigten Person um die Leitung, muss der geschäftsführende Vorstand informiert werden. Eine externe Beratung beim Kinderschutz-Zentrum Osnabrück wird eingeholt. Im Rahmen dieser Beratung wird eingeschätzt, ob es sich bei dem Verhalten des Mitarbeitenden um einen vagen, konkreten oder ausgeräumten Verdacht handelt, der jeweils ein entsprechendes Vorgehen nach einem Verfahrensplan erforderlich macht. Es wird geklärt, ob alles berücksichtigt wurde, was noch beachtet werden muss. Die nächsten Schritte werden besprochen.

Sollte die externe Beratung ergeben, dass es sich um einen Vorfall handelt, wird das oben beschriebene Verfahren zum Vorgehen bei einem Vorfall von (sexualisierter) Gewalt durchlaufen.

Geht es weiterhin um einen vagen Verdacht, der nicht erhärtet werden kann, wird zunächst für die Sicherheit des Kindes/Jugendlichen gesorgt, mögliche bereits vereinbarte Termine werden abgesagt und der Mitarbeitende wird vom Dienst freigestellt. Die Leitung informiert die Sorgeberechtigten, das Team, das Jugendamt, das Landesjugendamt, der DKSB und die Kinderschutz-Zentren sachgerecht über den Vorfall und das weitere Vorgehen. Es erfolgt eine fachliche Klärung der Situation. Ein Gespräch mit dem betroffenen Kind/Jugendlichen und den Sorgeberechtigten über das Verhalten des Mitarbeitenden wird geführt. Der Mitarbeitende bekommt die Möglichkeit, sich zu den Vorwürfen zu äußern. Er wird aufgefordert, inakzeptable Verhaltensweisen zu ändern.

Kann der Verdacht nicht ausgeräumt werden, muss erneut eine externe Beratung eingeholt werden. Sollte der Verdacht zweifelsfrei ausgeräumt werden, wird das Verfahren zur Rehabilitation des Mitarbeitenden durchgeführt. Solange der Verdacht nicht ausgeräumt oder bestätigt werden kann, wird erneut die externe Beratung hinzugezogen.

Ablaufverfahren bei Verdacht von (sexualisierter) Gewalt



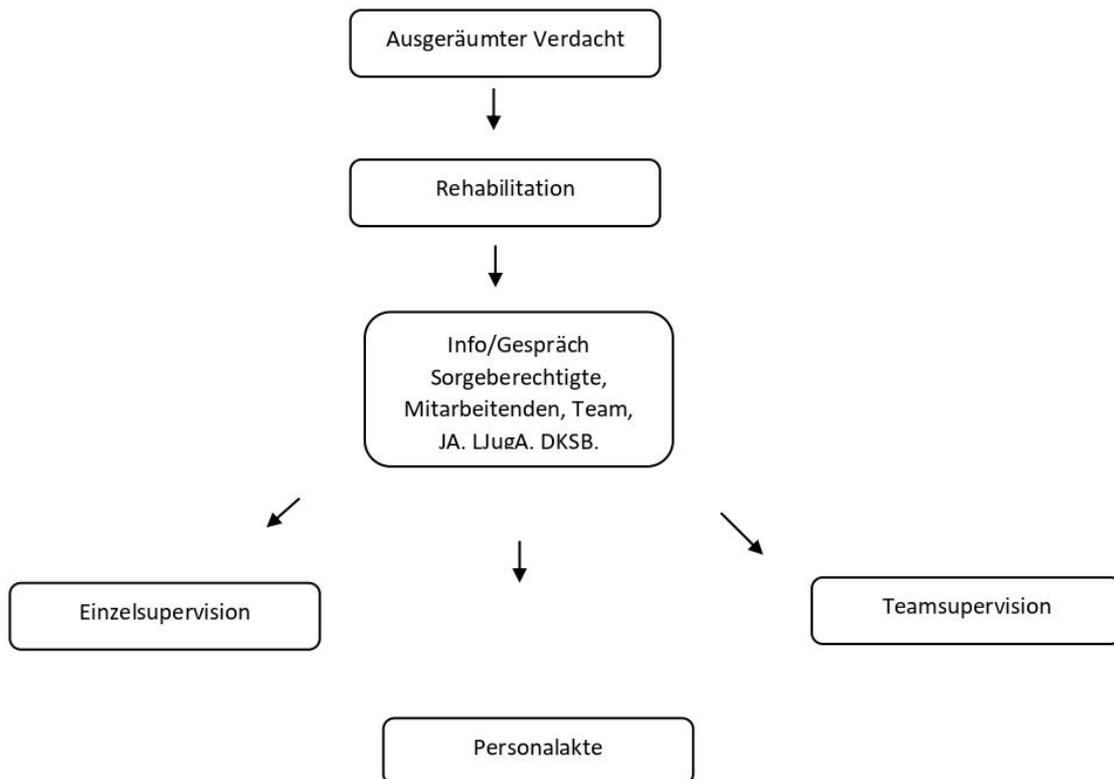
6.4 Rehabilitation

Sollte sich ein Verdacht von (sexualisierter) Gewalt als unwahr erweisen, muss für alle erkennbar gemacht werden, dass die Beschuldigungen nicht wahr waren und die Person als unschuldig gilt. Alle in diesem Prozess involvierten Personen werden darüber informiert.

Der zu Unrecht beschuldigte Mitarbeitende bekommt die Möglichkeit der Einzelsupervision. In jedem Fall wird eine Teamsupervision durchgeführt, in der alle Beteiligten die Möglichkeit bekommen, den Vorfall aufzuarbeiten.

In der Personalakte wird schriftlich festgehalten, dass alle Verdachtsmomente ausgeräumt sind und das entsprechende Verfahren eingehalten wurden.

Verfahren bei Rehabilitation



Die eingeleiteten Verfahrensschritte jeglicher Art werden dokumentiert.

Das vorliegende institutionelle Schutzkonzept wird anlasslos einmal im Jahr überprüft.

Literaturverzeichnis

- Der Kinderschutzbund, Landesverband Niedersachsen e.V. (2021). *Institutionelles Kinderschutz-Konzept des Kinderschutzbundes Niedersachsen. Handbuch für Referent*innen und Prozessbegleiter*innen*.
- Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (2011). *Supervision. Ein Beitrag zur Qualifizierung beruflicher Arbeit*. https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2019/02/Supervision_ein_Beitrag.pdf.
- Gaertner, A. (1996). Supervision. In D. Kreft, I. Mielenz (Hrsg.), *Wörterbuch der Sozialen Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik* (S. 600-602). Beltz Juventa.
- Kölch, M. & Fegert, J. (2018). Personalauswahl. In J. Fegert, M. Kölch, E. König, H. Harsch, S. Witte, U. Hoffmann (Hrsg.), *Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen. Für die Leitungspraxis in Gesundheitswesen, Jugendhilfe und Schule* (S.128-136). Springer.
- Luhmann, N. (1993). *Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie* (4. Auflage). Springer.
- Obele, C. (2018). *Maßnahmen der Prävention und Intervention bei massivem Fehlverhalten und sexueller Übergriffe innerhalb einer Einrichtung*. In: Fegert, Jörg M./ Wolff, Mechtild (Hrsg.), *Kompendium Sexueller Kindesmissbrauch in Institutionen. Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention*. (S. 637-648). Beltz Juventa.
- Oppermann, C., Winter, V., Harder, C., Wolff, M., Schröer, W. (2018). *Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen*. Beltz.
- Rappe-Giesecke, K. (2009). *Supervision von Gruppen und Teams* (4. Auflage). Springer.

Themann, D. (2021). *Stress und Burnout bei Erzieherinnen*. Tectum.

Titscher, S., Meyer, M., Mayrhofer, W. (2008). *Organisationsanalyse. Konzepte und Methoden*. Beltz.

Winter, V. & Wolff, M. (2018). Intervention. In J. Fegert, M. Kölch, E. König, H. Harsch, S. Witte, U. Hoffmann (Hrsg.) *Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen. Für die Leitungspraxis in Gesundheitswesen, Jugendhilfe und Schule* (S. 241-250). Springer.

Wolff, M., Schröer, W., Fegert J. M. (2017). (Hrsg.) *Schutzkonzepte in Theorie und Praxis. Ein beteiligungsorientiertes Werkbuch*. Beltz.



Der Kinderschutzbund
Beratungsstelle LOGO
Kinderschutz-Zentrum

Wilhelmstraße 40a
49808 Lingen (Ems)
Tel. 0591 2262
Email: info@logolingen.de
Beschwerde:
beschwerde@logolingen.de

Dokumentationsbogen

Datum:

Uhrzeit:

Dauer:

Anwesende:

--Freitext--