

Schutzkonzept gegen Machtmissbrauch, Gewalt und sexualisierte Gewalt

AKADEMIE EiGEN-SiNN gGmbH

Stand: Mai 2024

Dieses Schutzkonzept dient der Vorbeugung von Übergriffen von Erwachsenen gegenüber den anvertrauten Kindern und Jugendlichen, Übergriffe von Kindern und Jugendlichen gegenüber anderen Minderjährigen, von Kindern und Jugendlichen gegenüber den Mitarbeiter*innen bzw. auch von Mitarbeitenden gegenüber Mitarbeitenden.

Für die Fälle von Kindeswohlgefährdung innerhalb des Familiensystems wird auf den Verfahrensablauf bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung des entsprechenden Jugendamts zurückgegriffen.

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Bereiche der AKADEMIE EiGEN-SiNN gGmbH (Training, Schulsozialarbeit, Jugendhaus, Integrationsmanagement, Verwaltung, Reinigung).

Inhalt

1. AKADEMIE EiGEN-SiNN gGmbH.....	3
2. Begriffsbestimmung Gewalt	4
3. Risikoanalyse.....	4
4. Leitbild und Haltung	6
4.1. Die Haltung der Mitarbeitenden.....	6
4.2. Verhaltenskodex	8
4.3. Sexual- und Medienpädagogische Arbeit	9
5. Prävention in der AKADEMIE EiGEN-SiNN gGmbH	10
5.1. Beteiligung der Kinder und Jugendlichen	11
5.2. Beschwerdemöglichkeiten für Kinder, Jugendliche und Erziehungsberechtigte	11
5.3. Räumliche Bedingungen	11
6. Intervention und Handlungsplan.....	12
6.1. Verdacht auf Gewalthandlungen unter Minderjährigen.....	12
6.2. Bestätigte Gewalt zwischen Minderjährigen	13
6.3. Verdacht auf Gewalt von Mitarbeitenden an Kindern/Jugendlichen.....	15
6.4. Bestätigte Gewalt von Mitarbeitenden an Kindern/Jugendlichen	15
6.5. Verdacht auf Gewalt von Kindern/Jugendlichen an Mitarbeitende.....	16
6.6. Bestätigte Gewalt von Kindern/Jugendlichen an Mitarbeitende	17
6.7. Verdacht auf / Bestätigte Gewalt zwischen Mitarbeitenden (inkl. der Leitung) ..	18
6.8. Verdacht auf / Bestätigte Gewalt von Lehrkräften an Schüler*innen.....	18
6.9. Verdacht auf / Bestätigte Gewalt von Schüler*innen an Lehrkräften.....	19
7. Verdacht auf Kindeswohlgefährdung	19
8. Präventionsschulung.....	20
8.1. Schutzteam.....	21
9. Nachhaltigkeit / weitere geplante Schritte	21

1. AKADEMIE EiGEN-SiNN gGmbH

Die AKADEMIE EiGEN-SiNN gGmbH war von 2009 bis 2022 eine Abteilung der Kinder- und Jugendwerkstatt EiGEN-SiNN gGmbH und ist seit 01.01.2023 eine eigenständige gGmbH mit Sitz in Loßburg.

Die AKADEMIE setzt sich zum Ziel Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und deren Familien, welche in Not geraten sind, sich in sozial schwierigen Situationen befinden oder in der Schule / im Berufsleben nicht zu Recht kommen, zu fördern und zu unterstützen. Präventionsarbeit hat bei der AKADEMIE einen hohen Stellenwert, um die oben genannten Schwierigkeiten frühzeitig zu erkennen, diesen vorzubeugen und dementsprechend entgegenzuwirken.

Seit 2009 bietet die AKADEMIE Schulen, Einrichtungen und Unternehmen Unterstützung in Form von *Ressourcenorientierte konfrontative Trainings (ROKT®)* und *ROKT®-Fort- und Weiterbildungen* an. Seit 2011 ist ROKT® die eigene geschützte Marke der AKADEMIE. Schwerpunkt wird hierbei auf die Förderung der sozialen Kompetenzen sowie auf die Gewaltprävention und -intervention gelegt. Die AKADEMIE und ihre Mitarbeit*innen leben, lehren und vertreten hierbei die Grundsätze einer wertschätzenden, ressourcenorientierten und konfrontativen Pädagogik und arbeiten nach dem Motto „Verstehen, ohne einverstanden zu sein.“

Derzeit werden an ca. 30 verschiedenen Schulen aller Art ROKT® sowie jährlich ca. 40 Fort- und Weiterbildungen in Baden-Württemberg durchgeführt. Diese finden vor Ort in den Einrichtungen und Schulen oder in den Räumen der AKADEMIE in Loßburg statt. An drei Standorten im Landkreis Freudenstadt und Calw ist die AKADEMIE Träger der Schulsozialarbeit. Außerdem ist die AKADEMIE Träger des Integrationsmanagements, der offenen Jugendarbeit in Altensteig sowie der offenen Jugendarbeit in Waldachtal. Zu 50% trägt die AKADEMIE die mobile Jugendarbeit in Freudenstadt mit. An der Internationale Hochschule Liebenzell (IHL) sind zwei Kolleg*innen seit acht Jahren Lehrbeauftragte für das Modul Jugendsozialarbeit sowie seit 2022 an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW), mit dem Standort Villingen-Schwenningen, im Bereich Mobbing- und Gewaltprävention.

2. Begriffsbestimmung Gewalt

In diesem Konzept wird unter anderem der Umgang mit sexualisierter Gewalt beschrieben, jedoch sehen wir es ebenso als Notwendigkeit an, jegliche Formen von Gewalt zu verhindern. Daher wird in den folgenden Kapiteln jegliche Form von Gewalt betrachtet. Unter Gewalt wird verstanden, dass einem anderen Menschen Schaden zugefügt werden soll und/oder die*der Täter*in den Opfern ihren Willen aufzuzwängen möchte. Hierbei können verschiedene Formen von Gewalt ausgeübt werden:

- Verbale Gewalt: Anhand sprachlicher Mittel (bspw. Beleidigungen) soll bei den angegriffenen Personen Unsicherheit und Hilflosigkeit hervorgerufen werden. Sie werden abgewertet und klein gemacht. Ziel der*des Täter*in ist die Macht zu übernehmen.
- Körperliche Gewalt: Einem Menschen wird – ggf. mit Einsatz von Gegenständen – Verletzungen zugefügt und dem Körper geschadet. In schlimmen Fällen kann dies bis zum Tod führen. Bereits bei einer leichten Ohrfeige wird von körperlicher Gewalt gesprochen.
- Seelische/psychische Gewalt: Ziel der*des Täter*in ist die Demütigung und Herabsetzung einer anderen Person, sodass die Selbstsicherheit / das Selbstbewusstsein geschwächt wird. Beispielsweise wird dies im Rahmen von Ausgrenzung, Bedrohung, bzw. Mobbing herbeigeführt.
- Sexualisierte Gewalt: Diese Gewaltart widerfährt Personen dann, wenn es ohne deren Einwilligung zu Handlungen mit sexuellem Bezug kommt. Es ist zu beachten, dass die Opfer keine Mitschuld trifft und die Verantwortung im vollen Umfang bei der*dem Täter*in zu sehen ist.
- Digitale Gewalt: Auch über elektronische Kommunikationsmittel kann es zu Gewalt kommen, in dem über Social Media oder andere Plattformen Menschen bewusst gedemütigt oder diskriminiert werden.
- Machtmissbrauch: Die Nutzung einer ggf. hierarchisch höherrangigen Position, um anderen Personen bewusst Schaden zufügen zu können.
- Sachbeschädigung: Die mutwillige Zerstörung von eigenem oder fremdem Eigentum.

3. Risikoanalyse

Räume, Struktur, Abläufe und Zielgruppe: wie machen wir es Menschen leicht, sexualisierte Gewalt auszuüben?

Stressbehaftete Abläufe, die Machtmissbrauch begünstigen?

Gewalt durch Kinder?

In der täglichen Arbeit gibt es unterschiedliche Situationen, die das Risiko zur Gewalt erhöhen können.

Folgende Risiken sind in der Arbeit vorhanden, die körperliche/verbale/seelische Gewalt auslösen können:

- Streitigkeiten, die im Rahmen von Spielen/Übungen aufkommen und nicht endgültig besprochen werden, können dazu führen, dass Kinder/Jugendliche während/nach dem Training den Konflikt weiter austragen. Hierbei können Beleidigungen und Schlägereien entstehen.
- Unverhältnismäßige Konsequenzen, wie beispielsweise gezieltes Ausgrenzen aus dem Gruppensetting, etc.
- Kinder werden bewusst vor anderen bloßgestellt oder niedergemacht, wenn es Konflikte zwischen Mitarbeiter*in und Kind/Jugendlichen gibt.
- Kinder, welche in Wut- oder Stresssituationen handgreiflich gegenüber pädagogischen Fachkräften / anderen Minderjährigen werden und/oder Gegenstände werfen.
- Bei Spielen/Übungen im Freien bestehen viele Möglichkeiten für Kinder/Jugendliche, sich aus dem Sichtfeld der pädagogischen Fachkraft zu entziehen.
- Provozierende Inhalte im Rahmen des Sozialen-Trainings-Kurses oder des Anti-Aggressivitäts-Trainings®, welche das Ziel verfolgen, Denkprozesse anzustoßen.
- In der Küche ist ein freier Zugang zu Besteck, sprich auch zu Messer, Scheren, etc.
- Alkoholkonsum während einer Einrichtungsfeier.
- Wegnehmen von Gegenständen wie Spielzeug, Handy, etc.
- Folgende Situationen können sexualisierte Gewalt begünstigen:
 - Schüler*in und die pädagogische Fachkraft sind allein in einem Zimmer.
 - Kinder/Jugendliche suchen die Nähe von anderen Minderjährigen oder von der pädagogischen Fachkraft.
 - Schüler*innen werden auf die Toilette begleitet.
 - Pädagogische Fachkräfte gehen auf die Schüler*innen-Toilette.
 - In der AKADEMIE EiGEN-SiNN ist der Vorraum der Frauen-/Männertoilette nicht getrennt.
- Enge Räumlichkeiten, die eine größere Distanz nicht zulassen.
- Pädagogische Fachkräfte beteiligen sich an Spielen/Übungen.
- Für die Sichtung von Verletzungen muss die Kleidung teilweise ausgezogen werden.
- Übernachtungen im Hotel im Rahmen von Fortbildungen oder anderweitigen Veranstaltungen.

- Alkoholkonsum im Rahmen einer Einrichtungsfeier.
- Gemeinsame Autofahrt im Rahmen der Arbeit.

4. Leitbild und Haltung

4.1. Die Haltung der Mitarbeitenden

Die Mitarbeitenden verhalten sich den ihnen anvertrauten Kindern und Jugendlichen gegenüber wertschätzend und respektvoll. Viele der Minderjährigen haben in ihrem Leben bereits Grenzverletzungen und Übergriffe erlebt. In der Einrichtung lernen sie Mitarbeitende als feinfühlig und grenzachtend kennen. Auf seelische und körperliche Grenzen wird geachtet und sie werden bei der altersangemessenen Entwicklung zu einer gesunden Körperwahrnehmung und Sexualität unterstützt. Die Wortwahl der Mitarbeitenden ist nicht herablassend, entwürdigend, bloßstellend oder anzüglich. Von den Kindern und Jugendlichen wird derselbe respektvolle Umgang untereinander und gegenüber den Mitarbeitenden eingefordert. Nach dem Ansatz der konfrontativen Pädagogik werden bereits kleine Regelverstöße (beispielsweise respektloses und/oder grenzüberschreitendes Verhalten) unverzüglich und wertschätzend angesprochen, damit die Kinder und Jugendlichen die Mitarbeitenden der AKADEMIE als präsent und regelachtend wahrnehmen. Die Mitarbeitenden haben jedes einzelne Kind und jede*n Jugendliche*n sowie die Prozesse innerhalb der Gruppe im Blick und signalisieren durch ihre Haltung, dass sie auf den respektvollen Umgang – auch untereinander – Wert legen.

Ebenso haben alle Mitarbeitenden eine klare Haltung gegen jegliche Art der Diskriminierung (bspw. Rassismus, Sexismus, Rechts, Antisemitismus, etc.). Bereits mit der Einführung der Regeln wird in Trainings, Fortbildungen oder anderen Leistungen klar definiert, dass wir den respektvollen Umgang gegenüber allen Menschen (ebenso Tieren, der Umwelt und Gegenständen) einfordern. Dies verbinden wir mit der Aussage, dass jede Person gleich wertvoll ist und – um unsere Regelgrundlage zu zitieren – „niemand [das] Recht [hat], andere zu verletzen, auszugrenzen oder zu beleidigen.“ Sollte diese Regel nicht eingehalten werden, gehen wir in die Konfrontation und sprechen das von uns beobachtete Verhalten / die von uns beobachtete Diskriminierung an. Diese Haltung wird auch in der Arbeit mit Erziehungsberechtigten, Lehrkräften und pädagogischen Fachkräften gelebt.

Bei allen durchgeführten Maßnahmen und Angeboten besteht Transparenz über die Arbeitsweise, die Inhalte und die Prozesse. Personen, welche die Dienste der AKADEMIE EiGEN-SiNN in Anspruch nehmen, können jederzeit zu den Mitarbeitenden Kontakt aufnehmen und bei Bedarf Termine vereinbaren. Im Bedarfsfall wird seitens der Mitarbeiten-

den Kontakt zu den Erziehungsberechtigten aufgenommen, um beobachtete Verhaltensauffälligkeiten der Kinder und Jugendlichen anzusprechen. Die Erziehungsberechtigten erfahren hierbei die Mitarbeitenden der AKADEMIE EiGEN-SiNN als Unterstützung, da sie durch ihre Fachlichkeit und Erfahrung hilfreiche Veränderungen zu Hause anregen können. In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass Erziehungsberechtigte dankbar sind, wenn sie auf die Mitarbeitenden der AKADEMIE bei Problemen und Schwierigkeiten als Ansprechperson zurückgreifen können. Gemeinsam werden Lösungen entwickelt und darauf geachtet, dass die Kinder in einem geschützten Rahmen aufwachsen können.

Die Haltung unserer Mitarbeitenden zum Thema Kinderschutz ist eindeutig: Kinder dürfen keiner Gewalt ausgesetzt sein, weder körperlich noch seelisch, auch lehnen wir jede Form sexualisierter Gewalt ab. Unsere Sprache bleibt auch in Konflikt- und Krisensituationen wertschätzend und bezieht sich auf das Verhalten der*des Kindes/Jugendlichen. Keine Person wird abwertend behandelt. Wir bieten in den Einrichtungen der AKADEMIE sichere Räume, in denen Kinder und Jugendliche sich ausprobieren dürfen, Lernerfahrungen machen können sowie Sorgen, Nöte und Probleme ansprechen können. Die Verantwortung liegt hier bei den Erwachsenen, dass Strukturen vorgegeben werden, in denen keine Angst aufkommt, vor anderen Personen bloßgestellt zu werden. Die Kinder und Jugendlichen dürfen sich altersangemessen zeigen, ohne zum Beispiel Idealen aus den Medien entsprechen zu müssen. Sie sind hier keinen Übergriffen durch Gleichaltrige oder Erwachsenen ausgesetzt.

In unseren verschiedenen Arbeitsbereichen kommt es zu Körperkontakt und Berührungen. Diese finden durch Mitarbeitende nur insoweit statt, wie es pädagogisch begründet und erforderlich ist. Zudem wird darauf geachtet, wie viel Körperkontakt das Kind / die*der Jugendliche zulässt. Parallel wird mit den Kindern daran gearbeitet, ein Gespür für die eigenen Grenzen zu entwickeln und diese einzufordern. Es wird berücksichtigt, dass Kinder in verschiedenen Entwicklungsphasen ein verändertes Bedürfnis an Nähe und Distanz haben und die Beziehung diesbezüglich angepasst werden muss. Neben der engen Begleitung benötigen sie die Möglichkeit, sich Loslösen zu können und die eigene Selbstständigkeit zu entwickeln. Es wird darauf geachtet, die richtige Balance zu finden, um den Kindern Entfaltungsmöglichkeiten zu bieten und andererseits die Sicherheit zu geben, dass sie sich in jeglichen Situationen an die Mitarbeitenden wenden können. Berücksichtigung findet hierbei auch der familiäre, biographische und/oder kulturelle Hintergrund, welche das Empfinden für Nähe und Distanz beeinflussen kann.

In der AKADEMIE leben wir eine Kultur der Wertschätzung und Konfrontation. Dies betrifft nicht nur den Umgang mit den Kindern und Jugendlichen. Die Mitarbeitenden sind dazu angehalten, sich gegenseitig Rückmeldungen zu geben und Fehlverhalten anzusprechen.

Ebenso ist jederzeit eine kollegiale Beratung möglich. Um die Transparenz zu gewährleisten, erfolgt

- eine direkte Ansprache der*des Kolleg*in
- das Ansprechen von vorgesetzten Personen
- das Ansprechen der Geschäftsführung
- in regelmäßigen Abständen (alle 3-4 Wochen) ein Gespräch mit den Mitarbeitenden
- Supervision

Die AKADEMIE wird als lehrende und lernende Institution von den Mitarbeitenden gesehen. Dies zeigt sich daran, dass ständig neue pädagogische Aspekte und Methoden in die Arbeit integriert werden, und dass die Mitarbeiter*innen sich persönlich immer weiterentwickeln. Sei es durch Fort- oder Weiterbildungen oder durch die Mitarbeitenden- und Reflexionsgespräche.

4.2. Verhaltenskodex

Werden die Räumlichkeiten der AKADEMIE EiGEN-SiNN vermietet, werden bereits klare Aussagen getroffen, unter welchen Bedingungen kein Zutritt gewährt wird. Diese Annahme wurde als Grundlage für einen Verhaltenskodex genutzt. Daraus entsteht – mit Beachtung der zugrundeliegenden Haltung aller Mitarbeitenden – der folgende Verhaltenskodex:

- Es ist nicht erlaubt, Inhalte mit Personen/Gruppen zu besprechen, die zum Ziel haben, Straftatbestände zu verwirklichen oder sittenwidrig sind – insbesondere bei sexistischen und/oder pornographischen Inhalten.
- Es ist nicht erlaubt, Veranstaltungen mit einem verfassungsfeindlichen Hintergrund durchzuführen/beizuwohnen, insbesondere bei rechts- oder linksextremen, rassistischen, antisemitischen, antiislamischen oder antidemokratischen Inhalten.
- Es ist nicht erlaubt, Veranstaltungen durchzuführen/beizuwohnen, bei denen es um die Herabwürdigung durch rassistische Diskriminierung oder aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung des Alters oder der sexuellen Identität geht.

- Es ist nicht erlaubt, in Wort oder Schrift die Freiheit und Würde des Menschen verächtlich zu machen. Ebenso sind Symbole, die im Geist mit verfassungsfeindlichen oder verfassungswidrigen Organisationen in Verbindung stehen oder dieses repräsentieren, zu verwenden oder zu verbreiten.

4.3. Sexual- und Medienpädagogische Arbeit

Neben der Präventions- und Interventionsarbeit zum Thema Gewalt sind die Mitarbeitenden ebenfalls mit medienpädagogischer Arbeit betraut. Beispielsweise im Rahmen des Trainings *Screen Time*, bei dem der Schwerpunkt darauf liegt, mit der Klientel zu betrachten, wie viel Zeit durchschnittlich mit Medien verbracht wird. Hierbei wird darauf hingewirkt, Süchte zu erkennen, Alternative Handlungsmuster zu entwickeln und auf die Gefahren sowie Chancen des digitalen Zeitalters hinzuweisen.

Momentan ist die AKADEMIE EiGEN-SiNN dran, dieses Training weiter auszubauen, sodass auch das Thema (Kinder-)Pornographie in diesem Rahmen mit aufgegriffen werden kann, sodass auch hierzu Aufklärungsarbeit geleistet wird. Dies erfolgt in Kooperation mit der Psychologischen Beratungsstelle in Horb a.N.

Neben den Trainings sind die Mitarbeitenden der AKADEMIE EiGEN-SiNN durch andere Projekte mit der Auseinandersetzung des Themas vertraut, beispielsweise durch die *Online-Offline-Woche* an Schulen, Medienkompetenztraining, im Rahmen von Beratungsgesprächen in der Schulsozialarbeit oder es werden Vorträge für Schüler*innen organisiert. Die Mitarbeitenden können hierbei auf ein Netzwerk von Personen/Institutionen zurückgreifen, welche verschiedene Angebote für Schulen haben.

Ebenso wird in unseren restlichen Trainings das Thema (Körper-)Grenzen angesprochen. Hierbei möchten wir die Minderjährigen darin unterstützen, eigene Grenzen erkennen zu können und das Selbstbewusstsein aufzubauen, dass sie auch äußern, sobald sie das Gefühl haben, dass die eigene Grenze überschritten werden könnte oder bereits überschritten wurde. In höheren Klassenstufen wird darauf hingewiesen, dass dies ebenfalls im Rahmen der sexualisierten Gewalt stattfinden kann, in den niedrigeren Klassenstufen wird dies anhand von Beispielen benannt, ohne das Thema Sexualität bewusst zu benennen, da wir die Aufgabe der Aufklärung weiterhin bei den Erziehungsberechtigten (und der Schule) sehen.

5. Prävention in der AKADEMIE EiGEN-SiNN gGmbH

Alle Mitarbeitenden verfügen über eine pädagogische Ausbildung und in den meisten Fällen über Zusatzqualifikationen. Zusätzlich wird regelmäßig mit der Leitung das pädagogische Handeln und gruppendynamische Prozesse reflektiert, sodass frühzeitig Gefährdungssituationen erkannt und diesen entgegengewirkt werden kann.

Jede*r Mitarbeiter*in hat bei Neueinstellung und nach jeweils fünf Jahren ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen. In der Einarbeitungsphase finden in regelmäßigen Abständen Reflexionsgespräche statt, um die Eignung für den Beruf zu überprüfen. Zudem wird darauf geachtet, dass neue Mitarbeitende erst von erfahrenen Kolleg*innen begleitet werden, sodass sie in der Anfangszeit auf kollegiale Beratung zurückgreifen können. Auch erfahrenen Fachkräfte reflektieren die eigene Haltung und das Vorgehen regelmäßig und passen beides gegebenenfalls an.

In Teamsitzungen, Supervisionen und Gesprächen mit Mitarbeitenden werden regelmäßig Aspekte des Kinderschutzes aufgegriffen und behandelt. Dabei werden verschiedene Aspekte berücksichtigt:

- Nähe und Distanz zu den anvertrauten Kindern und Jugendlichen.
- Die Gestaltung der Beziehung zu den Kindern und Jugendlichen.
- Stimmigkeit der professionellen Haltung.
- Gestaltung von Gruppen-/Klassensituationen und Einzelgespräche zur Verhinderung von Grenzüberschreitungen.
- Gewaltpräventives Personalmanagement, sodass rechtzeitig gegengesteuert werden kann bei Anzeichen für grenzverletzendes Verhalten.
- Anzeichen für grenzüberschreitendes Verhalten seitens der Kinder/Jugendlichen erkennen können und rechtzeitig eingreifen.

Die Gestaltung der Beziehungen zu Kindern/Jugendlichen ist eine professionelle Aufgabe. Einige haben teilweise Übergriffe erlebt, haben emotionale Defizite oder lernen in der Herkunftsfamilie nicht, wie ein angemessener und respektvoller Umgang aussehen kann. Dadurch können sie Grenzen und Intimsphäre nur bedingt erkennen und erleben. Es ist daher unerlässlich, die Regulierung dieser Beziehungen regelmäßig reflektiert zu betrachten. Dies gilt sowohl körperlich als auch emotional. Teilweise suchen oder schaffen die Kinder/Jugendlichen Grenzsituationen, in denen Mitarbeitende gefordert sind, das Verhältnis von Nähe und Distanz neu zu regulieren. Dies schützt nicht nur die Kinder/Jugendlichen, sondern auch Mitarbeitende vor Übergriffen und Situationen, die eine Grenzüberschreitung

ermöglichen. Die Mitarbeitenden sehen es als Teil der eigenen Haltung, Kinder und Jugendliche vor Missbrauch zu schützen und das dies als langanhaltender Prozess gesehen werden muss.

5.1. Beteiligung der Kinder und Jugendlichen

Die AKADEMIE pflegt in den eigenen Räumlichkeiten sowie in den Trainings an unterschiedlichen Schulen eine Kultur der Beteiligung. Die Kinder und Jugendlichen erhalten die Möglichkeit, sich in unterschiedlichen Situationen mit einzubringen und werden auch darin bestärkt, ihre eigenen Meinungen und Bedürfnisse zu äußern. Hierzu zählen angeleitete Gesprächsrunden, Trainingseinheiten oder Einzelgespräche. Die Kinder und Jugendliche können jederzeit auf Mitarbeitende zukommen, welche mit einer wertschätzenden Grundhaltung mit den Kindern sprechen. Je nach Alter wird der Grad der Beteiligung angepasst.

5.2. Beschwerdemöglichkeiten für Kinder, Jugendliche und Erziehungsberechtigte

In allen Abteilungen der AKADEMIE wird großer Wert auf Offenheit und Transparenz gelegt. Die Trainer*innen, die Schulsozialarbeit und die Mitarbeitenden des Jugendhauses oder des Integrationsmanagements sind jederzeit in der Lage, das eigene pädagogische Handeln zu erklären – sowohl den Kindern/Jugendlichen gegenüber sowie den Erziehungsberechtigten. Dabei wird teilweise proaktiv vorgegangen, um die Hemmschwelle, problematische Themen anzusprechen, zu verringern.

Den Kindern und Jugendlichen wird die Möglichkeit gegeben, sich bei Gesprächen an die Mitarbeitenden ihres Vertrauens zu wenden. Zudem können sich die Kinder und Jugendliche gegenseitig unterstützen, zum Beispiel, wenn andere Kinder/Jugendliche als Vermittler*in oder Sprecher*in hinzugezogen werden. Ebenso können sich die Erziehungsberechtigten jederzeit an die Mitarbeitenden oder die Geschäftsführung wenden, um ihre Anliegen zu besprechen.

Im Rahmen des Beschwerdemanagements wird momentan daraufhin gearbeitet, dass eine Beschwerdemöglichkeit bei einer externen Fachberatungsstelle möglich gemacht wird. Hierfür finden Gespräche mit der Psychologischen Beratungsstelle in Horb a.N. statt.

5.3. Räumliche Bedingungen

Die Tätigkeiten der Mitarbeitenden der AKADEMIE EiGEN-SiNN findet in verschiedenen Räumlichkeiten statt, in denen schwer einsehbare Stellen nicht ausgeschlossen werden können. Die Aufmerksamkeit wird daher auch bewusst auf die Bereiche gerichtet, die

schwer einsehbar sind. So wird gewährleistet, dass die Kinder und Jugendliche die Beaufsichtigung erfahren, welche sie benötigen, jedoch im Bedarfsfall auch Freiraum erhalten, wenn sie sich diesen wünschen.

In der Regel führen wir unsere Arbeit in den Räumlichkeiten von Schulen/Einrichtungen durch, welche uns für die Trainings und/oder Fortbildungen buchen. Ebenso ist es in den Fällen, bei denen wir Träger der Schulsozialarbeit sind – auch dort wirken die Mitarbeitenden in den Räumlichkeiten der Schule. Daher ist es für uns ein notwendiges Anliegen, mit den Schulen vor Ort ins Gespräch zu gehen und darauf hinzuweisen, dass ein Schutzkonzept vorliegen muss. Sind wir Träger der Schulsozialarbeit sind die Mitarbeitenden in der Regel aktiv an der Erstellung beteiligt. Ebenso weisen wir in den Fortbildungen und an pädagogischen Tagen darauf hin, dass die Konzepte erstellt werden und vorliegen müssen.

6. Intervention und Handlungsplan

Bei Verdacht auf Gewalt / Grenzverletzung / sexualisierte Gewalt in der AKADEMIE EIGEN-SINN gGmbH mit den dazugehörigen Außenstellen ist jede*r Mitarbeiter*in verpflichtet das entsprechende Verhalten anzusprechen. Gegebenenfalls wird die Teamleitung oder Geschäftsführung informiert. Dabei ist eine genaue Schilderung der Situation nötig. Für eine Rücksprache mit der Leitung ist bereits ein Verdacht seitens einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters ausreichend.

Vertraut sich ein*e Kind/Jugendliche den Mitarbeitenden an, wird aufmerksam zugehört, sie*er ernst genommen und für den notwendigen Schutz gesorgt. Als erste Handlung erfolgt die Einbeziehung der Teamleitung, bzw. der Geschäftsführung, um gemeinsam die weiteren Schritte abzusprechen. Im Fall eines Verdachtes / einer Bestätigung auf sexualisierte Gewalt wendet sich die Geschäftsführung an eine *Insoweit erfahrene Fachkraft*, welche im Bereich der sexualisierten Gewalt geschult ist. Diese wird als externe Prozessbegleitung hinzugezogen, welche anonym berät und das weitere Vorgehen begleitet.

Liegt eine Kindeswohlgefährdung gemäß §8a SGB VIII vor, wird der entsprechende Ablaufplan beachtet und durchgeführt. Hierauf wird in Kapitel sieben näher eingegangen.

Im Folgenden wird dargestellt, wie das Vorgehen bzw. das Verhalten gestaltet wird, wenn der Verdacht vorliegt oder bestätigt worden ist, dass es in irgendeiner Form zu Gewalt, Grenzverletzung und/oder sexualisierter Gewalt zwischen unterschiedlichen Beteiligten gekommen ist.

6.1. Verdacht auf Gewalthandlungen unter Minderjährigen

- Bei Verdacht ist jede*r Mitarbeiter*in dazu verpflichtet, das entsprechende Verhalten anzusprechen.

- Eine detaillierte Dokumentation ist notwendig. Hierbei ist es ausreichend, wenn ein*e Mitarbeiter*in ein ungutes Gefühl in einer entsprechenden Situation hat.
- Die handelnde Person führt, wenn möglich, noch am selben Tag ein Gespräch mit den beteiligten Kindern/Jugendlichen – im Bedarfsfall, bzw. bei Verdacht auf sexualisierter Gewalt wird die*der Betroffene sowie die*der Ausführende getrennt voneinander befragt.
 - Bestätigt sich der Verdacht, werden Maßnahmen zum Schutz der Kinder/Jugendlichen eingeleitet. Bei sexualisierter Gewalt liegen die Konsequenzen bei den ausführenden Personen, die Betroffenen trifft keine Mitschuld.
 - Bestätigt sich der Verdacht nicht, wird geprüft, in welchem Rahmen Gespräche zur Rehabilitation des verdächtigen Kindes bzw. der*des Jugendlichen nötig sind.
- Nach Einschätzung der Tragweite des geäußerten Verdachts wird noch am selben Tag oder innerhalb von 24 Stunden Kontakt zu den Erziehungsberechtigten der beteiligten Kinder/Jugendlichen aufgenommen und diese darüber in Kenntnis gesetzt. Hierbei steht jederzeit das Wohl des Kindes / der*des Jugendlichen im Vordergrund. Bei Verdacht von sexualisierter Gewalt im familiären Bereich oder im häuslichen Umfeld wird individuell entschieden, ob Erziehungsberechtigte mit einbezogen werden. Sollte der Verdacht bestehen, dass eine Gefahr für das Kind durch das Ansprechen der Erziehungsberechtigten aufkommen kann, wird davon abgesehen. Diesbezüglich wird mit der *Insoweit erfahrenen Fachkraft* Rücksprache gehalten.
- Jeder Fall wird mit mindestens einer*einem Kolleg*in (innerhalb der AKADEMIE oder mit Lehrkräften der Schule) besprochen. Bei Unsicherheit wird die Beratung durch eine *Insoweit erfahrene Fachkraft* in Anspruch genommen werden.

6.2. Bestätigte Gewalt zwischen Minderjährigen

- Bei Übergriffen zwischen Minderjährigen ist im ersten Schritt zu klären, um welche Form von Gewalt es sich handelt. Während bei der sexualisierten Gewalt die*der Betroffene keine Mitschuld tritt, sind bei den anderen Gewaltarten in der Regel alle Parteien für die Eskalation verantwortlich – wenn auch nicht immer erkennbar ist, wer den größeren Anteil zum Konflikt beigetragen hat. Daher ist es im Bereich der sexualisierten Gewalt von besonderer Wichtigkeit, dass die Verantwortung der*dem Ausführenden zugesprochen wird und zwischen den Beteiligten kein gemeinsames Gespräch stattfindet, sondern diese getrennt auf die

Situation angesprochen werden. Bei anderen Gewaltvorkommnissen können die Gespräche gemeinsam geführt werden, um den genauen Tathergang nachvollziehen und entsprechende Konsequenzen einleiten zu können.

- Besteht der Verdacht, dass kinderpornographisches Material im Umlauf ist, wird gemeinsam mit der betroffenen Schule eine Planung vorgenommen, dass dies schnellstmöglich gestoppt wird, eine Klärung erfolgt und dementsprechend Konsequenzen ausgesprochen und umgesetzt werden.
- Die Sicherheit der Kinder/Jugendliche wird durch die Trennung – gegebenenfalls in verschiedenen Räumen – durch Mitarbeitende hergestellt.
- Um einen weiteren Kontrollverlust und Viktimisierung zu vermeiden, werden betroffene Kinder/Jugendliche im gesamten Prozess über alle weiteren Schritte informiert.
- Es wird im Bedarfsfall medizinische bzw. ärztliche Versorgung eingeleitet.
- Um weitere Grenzverletzungen vorzubeugen wird versucht, eine konstante Beaufsichtigung der Kinder/Jugendliche zu gewährleisten. Kommt es in Gruppen vermehrt zu körperlicher/verbaler Gewalt, kann überlegt werden, ob eine Betreuung durch zwei pädagogische Fachkräfte möglich ist, um intensiver auf eine Verminderung der Gewaltvorkommnisse hinwirken zu können. Ggf. kann hierbei Unterstützung durch die Schulsozialarbeit erfolgen.
- Mitarbeitende unterstützen die emotionale Sicherheit der Kinder/ der*des Jugendlichen durch Gesprächsangebote.
- Erziehungsberechtigte werden je nach Grad der Grenzverletzung sofort informiert oder sobald ein Gespräch mit den Beteiligten stattgefunden hat. Bei sexualisierter Gewalt kann im Einzelfall nach Rücksprache bei den betroffenen Minderjährigen davon abgesehen werden, wenn dadurch eine erhöhte Gefahr für das Kind / die*den Jugendlichen entstehen kann.
 - Den Grad der Grenzverletzung bestimmt die*der Trainer*in, im Kontext Schule die Schulsozialarbeit in Rücksprache mit einer anderen verfügbaren Fachkraft oder Teamleitung/Geschäftsführung – je nach Verfügbarkeit. Zudem ist die Gewaltart zu berücksichtigen, da je nach Verstoß ein anderes Vorgehen notwendig ist.
 - Im Jugendhaus oder dem Integrationsmanagement wird direkt Kontakt mit anderen Fachkräften oder der Teamleitung/Geschäftsleitung aufgenommen.
- Nach Möglichkeit wird die Grenzverletzung am selben Tag geklärt. Sollte dies nicht möglich sein, wird zeitnah ein Gespräch mit allen benötigten Personen

und/oder Institutionen einberufen. Wichtige Akteur*innen können sein: Das Jugendamt, die Polizei, die psychologische Beratungsstelle, Klassenlehrkräfte, Schulleitung, Erziehungsberechtigte, etc.

- In weiteren Gesprächen wird das Ziel anvisiert, dass der Konflikt bearbeitet werden kann, sowohl im Hinblick auf die Rehabilitation der*des Schädigenden sowie auf Wiedergutmachung für die*den Geschädigte*n.
 - Zeigt die*der schädigende Jugendliche nach einem angemessenen Prozess keine Einsicht und/oder es ist keine Wiedergutmachung oder Rehabilitation möglich, wird nach Rücksprache mit der Schulleitung die Möglichkeit eines Schulausschlusses in Erwägung gezogen. Dies gilt ebenfalls für durchgeführte Trainings im Bereich der Präventionsarbeit, welche von der AKADEMIE an Schulen angeboten werden.
 - Übergriffige Kinder und Jugendliche benötigen ggf. Schutz und Beratung. Sie können an anderer Stelle selbst Opfer von Gewalt sein und/oder benötigen Unterstützung beim Erlernen von grenzachtendem Umgang.

6.3. Verdacht auf Gewalt von Mitarbeitenden an Kindern/Jugendlichen

- Jede*r Mitarbeiter*in ist dazu verpflichtet, das entsprechende Verhalten anzusprechen.
- Die Teamleitung/Geschäftsführung, bzw. bei Vorkommnissen in der Schule auch die*der Rektorin, wird informiert.
- Die höchste Priorität liegt auf der Informationsgewinnung zu den vorgeworfenen Äußerungen/Verdächtigungen im Rahmen von jeglicher Form von Gewalt – ausgenommen der sexualisierten. Hierzu werden Kolleg*innen sowie andere Kinder und Jugendliche befragt.
 - Bei sexualisierter Gewalt handelt es sich um ein sehr sensibles Thema, sodass hier nur bedingt Außenstehende involviert werden.

6.4. Bestätigte Gewalt von Mitarbeitenden an Kindern/Jugendlichen

- Mitarbeitende sind dazu verpflichtet, das Verhalten anzusprechen und zu beenden. Übergriffige Mitarbeitende werden sofort bis auf Weiteres freigestellt.
- Es wird im Bedarfsfall medizinische bzw. ärztliche Versorgung eingeleitet.
- Das Kind / die*der Jugendliche wird auf Wunsch von einem*einer Mitarbeitenden betreut.

- Es wird umgehend die Teamleitung und Geschäftsführung in Kenntnis gesetzt.
 - Die Teamleitung ist dazu verpflichtet die Information an die Geschäftsführung weiterzugeben, wenn dies noch nicht erfolgt ist.
- Die Erziehungsberechtigten werden umgehend informiert.
 - Innerhalb der nächsten 24 Stunden wird ein persönliches oder telefonisches Gespräch geführt.
 - Es werden weitere Gesprächstermine angesetzt, um das Vorgefallene zu bearbeiten und es wird auf Hilfsangebote anderer Stellen verwiesen, wenn dies seitens der Erziehungsberechtigten und des Kindes / der*des Jugendlichen benötigt wird.
 - Äußert das Kind bzw. die*der Jugendliche Bedenken gegenüber dem Einbezug der Erziehungsberechtigten wird in Absprache mit der*dem Minderjährigen ggf. das Jugendamt für eine Inobhutnahme und/oder die Unterstützung bei der Gesprächsführung einbezogen.
- Die externe Prozessbegleitung unterstützt die Leitungskräfte in der Gefährdungseinschätzung und berät sie bei den weiteren Schritten.
- Innerhalb der nächsten 24 Stunden wird durch die Geschäftsführung entschieden, ob arbeits- oder strafrechtliche Schritte eingeleitet werden.
- Die Geschäftsführung informiert das zuständige Jugendamt.
- Sollte sich die Presse auf die Einrichtung und den Vorfall aufmerksam werden und über den Fall berichten wollen, obliegt lediglich der Geschäftsführung sowie der Stellvertretung das Recht, mit den Journalist*innen zu sprechen.
- Die Geschäftsführung sowie die Stellvertretung informieren die Schule, Eltern sowie Kolleg*innen über den Vorfall sowie das weitere Vorgehen.
- Wird ein Verdacht bezüglich sexualisierter Gewalt von Eltern oder der Schule geäußert, wird die Geschäftsführung, bzw. die Stellvertretung, involviert und entscheidet über das weitere Vorgehen.

6.5. Verdacht auf Gewalt von Kindern/Jugendlichen an Mitarbeitende

- Jede*r Mitarbeiter*in ist dazu verpflichtet, das entsprechende Verhalten anzusprechen.
- Die Teamleitung/Geschäftsführung, bzw. die Schulleitung wird informiert.

- Die höchste Priorität liegt auf der Informationsgewinnung zu den vorgeworfenen Äußerungen/Verdächtigungen im Rahmen von jeglicher Form von Gewalt – ausgenommen der sexualisierten. Hierzu werden Kolleg*innen sowie andere Kinder und Jugendliche befragt.
 - Bei sexualisierter Gewalt handelt es sich um ein sehr sensibles Thema, sodass hier nur bedingt Außenstehende involviert werden.

6.6. Bestätigte Gewalt von Kindern/Jugendlichen an Mitarbeitende

- Der*die Mitarbeiter*in ist dazu angehalten, die eigene Sicherheit wiederherzustellen, in dem zum Beispiel der Raum verlassen wird.
- Es wird im Bedarfsfall medizinische bzw. ärztliche Versorgung eingeleitet.
- Gegebenenfalls wird die Polizei zur Hilfe angefordert.
- Wenn möglich wird die Grenzverletzung am selben Tag oder zeitnah geklärt. Am Gespräch nimmt die*der betroffene Mitarbeiter*in, die Teamleitung, Geschäftsführung, das Kind / die*der Jugendliche sowie die Erziehungsberechtigten teil. Handelt es sich bei dem Vorfall um sexualisierte Gewalt, werden die betroffene und ausführende Person nicht gemeinsam zum Gespräch gegeben, zudem wird eine Abschätzung durchgeführt, ob die Einbeziehung der Erziehungsberechtigten eine Gefahr für das Kind / die*den Jugendlichen darstellt und ggf. von abgesehen.
- In weiteren Gesprächen wird das Ziel anvisiert, dass der Konflikt bearbeitet werden kann, sowohl im Hinblick auf die Rehabilitation der*des Schädigenden sowie auf Wiedergutmachung für die*den Geschädigte*n.
 - Zeigt die*der schädigende Jugendliche nach einem angemessenen Prozess keine Einsicht und/oder es ist keine Wiedergutmachung oder Rehabilitation möglich, wird nach Rücksprache mit der Schulleitung die Möglichkeit eines Schulausschlusses in Erwägung gezogen. Dies gilt ebenfalls für durchgeführte Trainings im Bereich der Präventionsarbeit, welche von der AKADEMIE an externen Schulen angeboten werden.
 - Übergriffige Kinder und Jugendliche benötigen ggf. Schutz und Beratung. Sie können an anderer Stelle selbst Opfer von Gewalt sein und/oder benötigen Unterstützung beim Erlernen von grenzachtendem Umgang.

6.7. Verdacht auf / Bestätigte Gewalt zwischen Mitarbeitenden (inkl. der Leitung)

- Jede*r Mitarbeiter*in ist dazu verpflichtet, das entsprechende Verhalten anzusprechen.
- Für die*den Mitarbeitenden wird die für sie*ihn benötigte Unterstützung eingeleitet.
- Es kann im Bedarfsfall die Polizei informiert werden.
- Der*dem betroffenen Mitarbeitenden wird zugesichert, dass bis zur Klärung des Sachverhalts, bzw. der Bestätigung von Gewalt, Grenzverletzung oder sexualisierter Gewalt die betroffene Person nicht am gleichen Arbeitsort sein muss wie die*der Schädigende.
- Jede*r Mitarbeiter*in hat die Möglichkeit arbeitsrechtliche Schritte einzufordern.
- Im Falle von sexualisierter Gewalt haben übergriffige Mitarbeitende kein Anrecht auf ein Gespräch gemeinsam mit der betroffenen Person.
- Die Geschäftsführung leitet im Bedarfsfall arbeitsrechtliche Schritte ein. In der Regel bedeutet das eine sofortige Freistellung der gewaltausübenden Person bis zur endgültigen Klärung des Verdachtes.
- Die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes werden beachtet.

6.8. Verdacht auf / Bestätigte Gewalt von Lehrkräften an Schüler*innen

- Jede*r Mitarbeiter*in ist dazu verpflichtet, das entsprechende Verhalten anzusprechen.
- Gegebenenfalls wird die Teamleitung/Geschäftsführung informiert.
- Die zuständige Schulleitung wird darüber in Kenntnis gesetzt.
- Die höchste Priorität liegt auf der Informationsgewinnung zu den vorgeworfenen Äußerungen/Verdächtigungen im Rahmen von jeglicher Form von Gewalt – ausgenommen der sexualisierten. Hierzu werden Kolleg*innen sowie andere Kinder und Jugendliche befragt.
 - Bei sexualisierter Gewalt handelt es sich um ein sehr sensibles Thema, sodass hier nur bedingt Außenstehende involviert werden.

6.9. Verdacht auf / Bestätigte Gewalt von Schüler*innen an Lehrkräften

- Jede*r Mitarbeiter*in ist dazu verpflichtet, das entsprechende Verhalten anzusprechen.
- Gegebenenfalls wird die Teamleitung/Geschäftsführung informiert.
- Die zuständige Schulleitung wird darüber in Kenntnis gesetzt.
- Die höchste Priorität hat der Schutz der betroffenen Kinder. Hierbei wird die Schule in Verantwortung genommen.
- Die höchste Priorität liegt auf der Informationsgewinnung zu den vorgeworfenen Äußerungen/Verdächtigungen im Rahmen von jeglicher Form von Gewalt – ausgenommen der sexualisierten. Hierzu werden Kolleg*innen sowie andere Kinder und Jugendliche befragt.
 - Bei sexualisierter Gewalt handelt es sich um ein sehr sensibles Thema, sodass hier nur bedingt Außenstehende involviert werden.

7. Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

Ebenfalls zum Schutz des Kindes wird reagiert, wenn Hinweise vorliegen, die auf eine Kindeswohlgefährdung im familiennahen Kontext hindeuten. Grundsätzlich gilt der für die jeweilige Schule/Einrichtung geltende Ablaufplan des zuständigen Jugendamtes. Die AKADEMIE EiGEN-SiNN ist sich bewusst, dass gegenüber dem Jugendamt die Verpflichtung besteht, einen Fall/Verdacht der Kindeswohlgefährdung melden zu müssen. Im Weiteren wird der idealtypische Ablauf bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung gemäß §8a SGB VIII dargestellt.

- 1) Geht ein*e Mitarbeitende*r davon aus, dass eine Gefährdung für ein Kind vorliegt, wird mit der Geschäftsleitung Rücksprache gehalten und eine Gefahrenanalyse durchgeführt
 - Ggf. wird ebenfalls die Schulsozialarbeit und die Klassenlehrkraft in Kenntnis gesetzt.
 - Bei der Gefahrenanalyse kann auf die veröffentlichten Fragebögen des Jugendamtes zurückgegriffen werden, welche auf der Homepage zu finden sind.
- 2) Es wird festgelegt, wer die handelnde Person wird, bzw. wer das weitere Vorgehen betreut.
 - Es sind die datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu klären und ggf. eine Vereinbarung zu unterzeichnen.

- 3) Im Bedarfsfall wird mit dem (Schutz-)Team Rücksprache gehalten, ebenso mit weiteren involvierten Personen.
- 4) Für eine anonyme Beratung und externe Prozessbegleitung nimmt die Geschäftsleitung Kontakt zu einer *Insoweit erfahrenen Fachkraft* auf.
- 5) Im Gespräch mit dem betroffenen Kind / der*dem betroffenen Jugendlichen werden weitere Informationen gesammelt und schriftlich festgehalten.
- 6) Es ist darauf zu achten, dass das Einbeziehen von Erziehungsberechtigten eine Gefahr für das Kind / die*den Jugendlichen darstellen kann und daher von abgesehen werden kann. Kann eine Gefahr ausgeschlossen werden, werden die Erziehungsberechtigten einbezogen.
- 7) Ist der Verdachtsfall begründet, wird Kontakt mit dem Jugendamt aufgenommen und die Kindeswohlgefährdung gemeldet.

In allen getätigten Schritten steht die Frage im Hintergrund, ob eine Meldung ans Jugendamt erforderlich ist, auch wenn dies nicht explizit in allen Schritten erwähnt wird. Dies gilt ebenso für die Hinzuziehung der *Insoweit erfahrenen Fachkraft*. Diese wird als externen Beratung hinzugezogen, auch wenn es nicht jedes Mal explizit erwähnt wird. Sollte durch das Vorgehen der Verdacht nicht ausgeräumt werden können, wird das Verfahren weiter fortgeführt und auf die Inanspruchnahme von Hilfen hingewirkt.

- 8) In Gesprächen mit den Erziehungsberechtigten / dem Kind / der*dem Jugendlichen wird darauf hingewirkt, dass Hilfemöglichkeiten installiert und in Anspruch genommen werden.
 - Ggf. erfolgt eine Vermittlung an einen Fachdienst.
- 9) Die Situation wird neu eingeschätzt:
 - a) Besteht keine Veränderung der Situation, erfolgt die Meldung an das Jugendamt.
 - b) Verbessert sich die Situation, werden die getroffenen Vereinbarungen dokumentiert und überwacht, ob diese eingehalten werden.

8. Präventionsschulung

Bereits vor einigen Jahren hat sich die AKADEMIE EiGEN-SiNN auf den Weg gemacht, sich im Bereich der Schutzkonzepte aufzustellen. Hierfür hat für alle Mitarbeitenden eine Schulung stattgefunden, bei der die ersten Grundsteine für das Konzept gelegt worden sind. Einige wenige Jahre danach wurde ein*e Mitarbeitende*r nochmals zu einer weiteren Schulung geschickt.

Es ist geplant, dass regelmäßig Präventionsschulungen für die Mitarbeitenden stattfinden. Beispielsweise wird – sobald das Konzept final erarbeitet ist – mit dem ganzen Team die Inhalte durchgesprochen, ggf. offene Fragen geklärt und jede*r darauf hingewiesen, das Schutzkonzept einzuhalten. Zudem wird die Betrachtung von jeglicher Form der Gewalt und der Umgang damit ein wiederkehrender Teampunkt beim Zusammenkommen von allen Mitarbeitenden.

Bei Bedarf wird eine Fortbildung / ein Vortrag / ein Workshop zum Thema geplant, wenn ersichtlich wird, dass dies benötigt wird und beispielsweise über wichtige Änderungen informiert werden muss.

In den verschiedenen Teams wird auch dann über den Umgang mit Gewalt gesprochen, wenn ein*e Mitarbeiter*in kollegiale Beratung zu einem Fall benötigt und von Gewaltvorkommnissen (in der Regel handelt es sich nicht um sexualisierte sondern um körperliche/verbale/psychische Gewalt) berichtet. Gemeinsam wird anhand von Erfahrungen überlegt, wie das weitere Vorgehen gestaltet werden kann.

8.1. Schutzteam

In naher Zukunft ist geplant, dass bei der AKADEMIE EiGEN-SiNN ein Schutzteam gegründet wird, welche sich der Aufgabe annehmen, das Schutzkonzept und die damit verbundenen Aufgaben und Neuerungen im Blick zu behalten und die weitere Umsetzung voranbringen werden.

9. Nachhaltigkeit / weitere geplante Schritte

Dieses Konzept bildet ab, was wir aktuell in Sachen Kinderschutz machen. Wir entwickeln und stetig weiter und werden in regelmäßigen Abständen das Schutzkonzept auf Aktualität prüfen und bei Bedarf anpassen. Ebenso werden im Bedarfsfall Schulungen für die Mitarbeitenden angeboten.

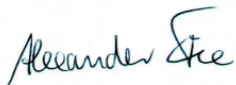
In naher Zukunft wird ebenfalls ein Schutzteam in der AKADEMIE eingerichtet, welche alle Mitarbeitenden dabei unterstützen kann, Fälle gemeinsam anzuschauen und ggf. kollegiale Beratung durchzuführen. Ebenso wird die Risikoanalyse stetig fortgeführt, um jegliche Gefahren erkennen und vermindern zu können. Ziel ist, dass das Schutzkonzept jährlich überarbeitet wird.

Zur Weiterentwicklung des eigenen Angebotes wird der Austausch mit der psychologischen Beratungsstelle weiter versiert, sodass das Training *Screen Time* dahingehend weiterentwickelt wird, damit Schüler*innen und/oder anderen Teilnehmenden für das Thema Gewalt in den digitalen Medien (pornographische Inhalte, Gewaltverherrlichung in Filmen, etc.) sensibilisiert werden.

Zudem wird sich in den kommenden Monaten darum bemüht, eine externe Beschwerdemöglichkeit einzurichten, an die sich die Klientel wenden können, wenn sie nicht direkt mit den Mitarbeitenden der AKADEMIE EiGEN-SiNN sprechen möchten.

Die Auflistung erhebt kein Recht auf Vollständigkeit. Es bedarf der stetigen Aufmerksamkeit aller Mitarbeitenden, um Übergriffe, Grenzverletzungen und Gewalt jeglicher Art zu verhindern, sodass in allen Abteilungen der AKADEMIE EiGEN-SiNN gGmbH – Trainings, Schulsozialarbeit, Jugendhaus, Integrationsmanagement, mobile Jugendarbeit – ein sicherer Ort für Kinder und Jugendliche geschaffen ist.

Stand des Schutzkonzeptes: 17.05.2024



Alexander Fix
Geschäftsführung



Bernd Möhrle
Prokurist/Stellv. Geschäftsführung