



Präventionskonzept zum Schutze von Kindern und Jugendlichen

Das Präventionskonzept der Kommunalen Kinder-, Jugend- und Familienhilfe basiert auf dem Leitbild des Trägers und versteht sich als Regelwerk für die pädagogische Arbeit mit jungen Menschen und ihren Familien in unseren Einrichtungen. Es beschreibt die organisatorische und strukturelle Einbindung von Grundhaltungen, definiert verbindliche Standards, berücksichtigt Aspekte der Qualitätssicherung und konkretisiert Verfahrensabläufe und Dienstanweisungen. Es verfolgt die Zielsetzung, die Achtung der Würde und der Rechte junger Menschen und ihrer Familien, die sich in unseren Einrichtungen aufhalten zu gewährleisten, Schutzbefohlene vor körperlicher, psychischer und sexueller Gewalt zu schützen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Handlungssicherheit zu vermitteln.

Die vorliegende Fassung ist für das Arbeitsfeld der Erziehungsberatung konkretisiert. An der Ausarbeitung waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Erziehungsberatungsstellen aktiv beteiligt. Die Erarbeitung des Präventionskonzeptes erfolgte mit dem Verständnis, dass Kinder, Jugendliche und Erwachsene in jeder Einrichtung der Jugendhilfe Übergriffen ausgesetzt sein können. Eine offene und aktive Auseinandersetzung über Fehlverhalten begünstigende Strukturen ist Voraussetzung für die Implementierung präventiver Konzepte. Deren Prozess der Ausarbeitung des Präventionskonzeptes war geprägt von einem intensiven Austausch über pädagogische Grundsätze, die Haltungen der Beraterinnen und Berater sowie Wertevorstellungen in der beraterischen Arbeit. Das Präventionskonzept ist eng verzahnt mit dem Beteiligungskonzept und dem Beschwerdemanagement der Einrichtungen.

VERMEIDUNG VON FEHLVERHALTEN

Personalmanagement

Bei der **Personalauswahl** wird ein besonderes Augenmerk auf die persönliche und fachliche Eignung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt. In den **Bewerbungsgesprächen** wird insbesondere die Haltung der Bewerberinnen und Bewerber zum Umgang mit grenzverletzendem Verhalten, zur Partizipation von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen sowie zum Beschwerdeverfahren thematisiert.

Darüber hinaus geben die Bewerberin bzw. der Bewerber eine **persönliche Erklärung** ab, dass er bzw. sie nicht nach einer der in § 72a SGB VIII genannten Straftatbestände rechtskräftig verurteilt ist und sie oder ihn anhängig sind oder ermittelt wird.

Von den Bewerberinnen und Bewerbern wird vor der Einstellung und von den bereits tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in regelmäßigen Abständen ein erweitertes **Führungszeugnis** eingefordert.

In der **Einarbeitungsphase** werden neu eingestellte Fachkräfte sensibilisiert für das verantwortliche Einhalten fachlicher Standards. Ihnen werden die Aufgaben und Pflichten anhand der Frankfurter Leitlinien für Erziehungsberatung, der Konzeption der Einrichtung und entsprechender Dienstanweisungen erläutert.



Kommunikation

Konzeptionell verankert finden in den Einrichtungen regelmäßig wöchentlich **Teambesprechungen** statt. Die Teambesprechungen sind die Basis der Kommunikation in den Einrichtungen und setzen die Rahmung für **Intervision**. Die Kommunikationskultur ist geprägt von einer Atmosphäre der Offenheit und Transparenz, in der in einem geschützten Rahmen auch Fehlverhalten offen thematisiert werden kann. Die Dienst- und Fallbesprechungen werden grundsätzlich protokolliert. Bei Verdachtsfällen von Übergriffen findet eine spezielle Dokumentation Anwendung.

Prinzipiell ist die Möglichkeit einrichtungsübergreifender **Fachberatungen** gegeben.

Im Rahmen der Qualitätsentwicklung werden bei Bedarf **Qualitätszirkel** eingerichtet.

Supervision

Ein fester Baustein der Qualitätssicherung ist die regelmäßig wöchentliche Intervision und die alle 6 Wochen stattfindende externe **Fallsupervision** im Team. In Beratungs- und Therapieprozessen ist es in den Beratungsstellen obligatorisch, dass die Arbeit der einzelnen Fachkräfte und Teams reflektiert wird im Hinblick auf den Umgang mit Ratsuchenden und das Entwickeln von Handlungsstrategien.

Mitarbeitergespräche

In sehr komplexen Fallgestaltungen, bei unterschiedlichen Risikoeinschätzungen der Fachkräfte und bei Verdachtsfällen auf Fehlverhalten wird die Leitung einbezogen. Die Leitungskräfte unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in fachlichen Fragen und führen gegebenenfalls anlassbezogene Mitarbeitergespräche.

Fort- und Weiterbildung

Der Träger stellt sicher, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig fachfeldbezogen und auf Einrichtungsebene an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen können bzw. Inhouse-Schulungen organisiert werden. In der Fort- und Weiterbildungsplanung werden die Themen Kinderschutz, Umgang mit Grenzverletzungen und die persönliche Haltungen und Kompetenzen der Fachkräfte priorisiert berücksichtigt.

Handlungsorientierung

Für unterschiedliche Bereiche der praktischen Beratungsarbeit stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Handlungshilfen zur Verfügung, die ihnen unter anderem im Umgang mit fachlichen Standards, dem Datenschutz und den festgelegten Meldewegen Sicherheit geben.

Dokumentation

Die Falldokumentation erfolgt durch den Einsatz von Anmeldebögen, die Verlaufsdocumentation und durch Protokolle von Fallbesprechungen. Die statistische Erfassung der Fälle erfolgt über die Sachberichte des Jugendamtes und mittels des EDV-Programms KibNet. Kinderschutzfälle werden gesondert dokumentiert.



UMGANG MIT FEHLVERHALTEN

Die Verfahrensabläufe bei **besonderen Vorkommnissen** und in **Verdachtsfällen** von **Fehlverhalten** sind verbindlich geregelt.

Verhaltensweisen der Fachkräfte

Die Verhaltensweisen der Fachkräfte sind in erwünschtes Verhalten, irritierendes Verhalten und verbotenes Verhalten gliedert und beispielhaft benannt.

Intervention bei irritierendem Verhalten

Das Verfahren bei der Beobachtung von kritischem Verhalten ist in einem Ablaufschema definiert. Die vorgegebene Vorgehensweise sorgt für Klarheit in den Abläufen und schafft Transparenz und Orientierung für alle Beteiligten. Kommunikationswege sind eindeutig beschrieben und Verantwortliche benannt.

Nimmt eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter ein Fehlverhalten einer Kollegin bzw. eines Kollegen unterhalb der Schwelle eines besonderen Vorkommnisses wahr, ist die Erwartung, dass die Beobachtung mit der betreffenden Kollegin, bzw. dem betreffenden Kollegen, offen angesprochen und somit eine Fürsorgeverpflichtung gegenüber den Klientinnen und Klienten übernommen wird. Als nächster Schritt erfolgt das wertschätzende Hinterfragen des Sachverhaltes. Sofern Stressoren oder Überlastungssituationen bei der Kollegin bzw. dem Kollegen zu erkennen sind, wird Unterstützung angeboten. Auf den Einzelfall hin werden fachliche Strategien entwickelt. Sofern die Irritation im Team geklärt werden kann, wird dies im Protokoll festgehalten. Gegebenenfalls wird das in Rede stehende Verhalten im Rahmen einer Supervision reflektiert. Wenn erforderlich, wird gemeinsam mit der Leitung ermittelt, ob ein besonderer Fortbildungsbedarf besteht.

Bei wiederholtem bzw. gravierendem Irritationen auslösenden Verhalten ist die Leitung zwingend zu informieren. Meldungen an die Leitung werden von dieser dokumentiert.

Vermutungen, Irritationen und/oder Verdachtsmomente sind sorgfältig und diskret zu prüfen. Der Kreis der involvierten Personen ist möglichst gering zu halten. Eine Vorverurteilung ist zu vermeiden.

Sofern sich die Verdachtsmomente nicht bestätigen, greifen die Schritte zur Rehabilitation.

Das gesamte Verfahren wird dokumentiert.

Intervention bei Fehlverhalten

Sofern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen beobachten, ist umgehend die Leitung zu informieren. Mit der Information der Leitungskraft setzt das Ablaufschema zum Umgang mit Fehlverhalten ein. Insbesondere bei einem groben Fehlverhalten oder einer Straftat geht die Federführung sofort auf die Geschäftsbereichsleitung über. Nach der Information der Betriebsleitung erfolgt die Prüfung, ob Sofortmaßnahmen einzuleiten sind.

Bestätigen sich die Verdachtsmomente, werden Konsequenzen bzw. Sofortmaßnahmen festgelegt und eine Sprachregelung getroffen. In Absprache mit dem Personal- und Organisationsamt erfolgt eine



Anhörung der Betroffenen und gegebenenfalls wird das Dezernat informiert. Bei minderjährigen Opfern werden die Eltern und die Einrichtung der betreffenden Mitarbeiterin, bzw. des betreffenden Mitarbeiters durch die Betriebsleitung oder die Geschäftsbereichsleitung informiert. Notwendige arbeitsrechtliche oder strafrechtliche Schritte werden durch das Personal- und Organisationsamt eingeleitet.

Auch bei einem offensichtlich groben Fehlverhalten oder einer Straftat ist der Kreis, der mit der Aufklärung befassten Personen möglichst gering zu halten und eine Vorverurteilung zu vermeiden.

Bestätigen sich die Verdachtsmomente nicht, greifen die Schritte zur Rehabilitation.

Das gesamte Verfahren ist ausführlich zu dokumentieren.

BESCHWERDEVERFAHREN

Für Kinder, Jugendliche und Erwachsene wird in den Beratungsstellen die Möglichkeit geschaffen, sich zu beschweren. Das Vorhalten von Beschwerdewegen ist ein wichtiges Element im Schutz von Kindern und Jugendlichen und fördert die Stärkung ihre Selbstwirksamkeit. Die möglichen Beschwerdewege werden den Kindern und Jugendlichen altersgerecht erklärt.

Über die positive Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Beschwerden können diese einen wichtigen Beitrag in der Qualitätsentwicklung leisten. Ein festgelegtes Verfahren ermöglicht einen systematischen Umgang mit vorgetragenen oder eingereichten Beschwerden.

Den Ratsuchenden werden im Erstgespräch die Möglichkeit der Beschwerde und die Beschwerdewege erläutert. Die Namen der Ansprechpartner bei Beschwerden und die Kontaktdaten werden im Wartebereich ausgehängt. Bei der Bearbeitung personenbezogener Beschwerden ist gegebenenfalls eine Schweigepflichtsentscheidung erforderlich.

Grundsätzlich werden alle Beschwerden entgegengenommen und gemäß des Ablaufschemas bearbeitet.

Die Ratsuchenden sind über das Ergebnis der Bearbeitung ihrer Beschwerde zu informieren.

Das Beschwerdeverfahren wird regelmäßig evaluiert.

BETEILIGUNGSRECHTE

Eine wirksame Teilhabe von Kindern und Jugendlichen erfüllt die Aufgabe, deren sozialen Kompetenzen und ihr Interesse an gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen zu stärken und führt zugleich zu einer Verbesserung ihres Schutzes.

Kinder, Jugendliche und Eltern werden regelhaft über die Arbeitsaufträge und Arbeitsweise der Beratungsstelle und die Transparenz der Methoden mit der Einstellung aufgeklärt, dass sie die tatsächlichen Experten für ihre Belange sind. Gemeinsam mit ihnen wird über die Beratung und die Ausgestaltung entschieden. Sie werden über ihre Mitwirkungsrechte informiert und aktiv zur Beteiligung aufgefordert.



Kommunale Kinder-, Jugend- und Familienhilfe Frankfurt am Main

Jugendliche, Eltern und Kinder werden entsprechend ihres Entwicklungsstandes über den sie betreffenden Schriftverkehr informiert. Stellungnahmen und Testergebnisse werden mit ihnen besprochen und ausgehändigt solange nicht Belange Dritter tangiert sind.

Bei der Teilnahme an Hilfeplangesprächen werden diese mit den Kindern, Jugendlichen und Eltern vor- und nachbesprochen.

* Die farblich unterlegten Anlagen sind noch in Bearbeitung.