



Heilpädagogische
Praxis



LERN HILFE ZENTRUM

Gewaltschutzkonzept

der

Heilpädagogischen Praxis

Februar 2022

Heilpädagogische Praxis

Kieler Straße 18

41540 Dormagen

www.die-praxis-dormagen.de

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung
2. Risikoanalyse
3. Leitbild
4. Personal
5. Kinderrechte / Partizipation / Beschwerde
6. Präventionsangebote
7. Zusammenwirkung mit Behörden und Beratungsstellen
8. Handlungsplan

1. Einführung

Unsere Heilpädagogische Praxis ist eine BHP zertifizierte heilpädagogische Einrichtung mit 5 Abteilungen:

Frühförderung, Autismustherapie, Teilleistungsstörung, Marte Meo und Inklusionsassistenz.

Um den unterschiedlichen Bedürfnissen unserer Klienten gerecht werden zu können, ist es uns wichtig, in einem Team mit unterschiedlichen Ausbildungen, Schwerpunkten und Ressourcen tätig zu sein.

Bei uns sind ca. 90 Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Berufsgruppen beschäftigt, z.B.:

Heilpädagog*innen, Sonderpädagog*innen, Autismustherapeut*innen, Psycholog*innen, Kindheitspädagog*innen und mehr.

Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht das Wohl und die Entwicklung sowohl der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen mit denen wir arbeiten als auch unserer Mitarbeiter*innen.

Dies schließt den damit verbundenen Schutzauftrag und die Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen unbedingt ein.

„Kinder haben ein Recht auf gewaltfreie Erziehung.
Körperliche Bestrafungen, seelische Verletzungen und
andere entwürdigende Erziehungsmaßnahmen sind
unzulässig“.

2. Risikoanalyse

In unserem Schutzkonzept berücksichtigen wir unsere gesamten Abteilungen:

- Frühförderung – mobil und ambulant
- Autistischer Therapie – mobil und ambulant
- Teilleistungsstörung – ambulant
- Marte Meo – mobil und ambulant
- Inklusionsassistenz

Mit der Risikoanalyse tun wir den ersten Schritt zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden für die Verletzlichkeiten unserer Klienten und die Risiken für Machtmissbrauch und Gewalt in manchen Arbeitsbedingungen.

Im Rahmen unseres „Flurthemas“ (große Aushangfläche, zentral gelegen und gut einsehbar) machen wir unsere Mitarbeitenden, die Kinder, Jugendlichen und Eltern mit dem Anliegen der Risikoanalyse, deren Fragenkatalog und der unterschiedlichen Möglichkeiten der Teilnahme vertraut.

Fragen und Schwerpunkte der Risikoanalyse sind:

- 1:1 Situationen, u.U. auf engem Raum, in allen Abteilungen – welche Gefahrenmomente erkennen wir?
- Gibt es räumliche Bedingungen, die Gefahrenmomente begünstigen?
- Gibt es Rückzugsräume?
- Welche Gelegenheiten gibt es im Alltag, die ein Problem in Bezug auf Nähe – Distanz begünstigen?
- Ist der Umgang mit Körperkontakt und Berührung angemessen?
- Machtgefälle zwischen Klient*innen und Mitarbeitenden – inwiefern können hier Rechte von Kindern und Jugendlichen nicht ausreichend geachtet oder gefährdet werden?
- Welche Verhaltensweisen, die von Klient*innen als übergriffig oder grenzverletzend empfunden werden könnten, können wir erkennen?
- Welche Gefahrenmomente gibt es in Bezug auf Interaktion zwischen Mitarbeitenden und Klient*innen?

- Welche Gefahrenmomente gibt es in Bezug auf Interaktion zwischen Mitarbeitenden und Mitarbeitenden?
- Welche präventiven Maßnahmen sind schon in unserer Praxis vorhanden?
- Wie gestalten sich Leitungs- und Entscheidungsstrukturen in unserer Einrichtung – welche Gefahrenmomente können wir hier erkennen?
- Wie groß ist die Bedeutung eines Verhaltenskodexes als Unterstützung und Orientierung für die Sicherheit des eigenen Handelns?
- Wie groß ist die Bedeutung von Handlungsplänen als Unterstützung und Orientierung für die Sicherheit des eigenen Handelns?
- Welche Beteiligungs- und Beschwerdeverfahren gibt es?
- Welche Bedürfnisse, Einschränkungen und Vulnerabilitäten der Klient*innen müssen wir beachten?
- Können Alter, Entwicklungsstand, fehlende oder eingeschränkte Kommunikationsfähigkeit und Teilhabebeeinträchtigungen ein Gefahrenmoment für Grenzverletzungen darstellen?
- Steht ausreichendes qualifiziertes Personal zur Verfügung?
- Gibt es Fortbildungs- und Entlastungsangebote für Mitarbeitende und sind diese ausreichend?
- Besteht eine hohe Personalfuktuation?

Schlussfolgerung aus der Risikoanalyse

- In Bewerbungsprozessen werden wir das Thema Prävention und Gewaltschutz stärker benennen ebenso wie die Verantwortung unserer Einrichtung und jedes einzelnen Mitarbeitenden, die sich aus dem jeweiligen Machtgefälle ergibt.
- Wir werden nach wie vor auf die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses und den regelmäßigen Nachweis bestehen.

- Wir werden gemeinsam einen Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden erarbeiten.
- Wir werden gemeinsam einen Handlungsplan für alle Mitarbeitenden erarbeiten.

Leitbild

Unsere heilpädagogische Arbeit basiert auf unserem ganzheitlichen Menschenbild.

Annehmend, ganzheitlich, individuell, umfassend, entwicklungsorientiert - diese fünf Schlagwörter beschreiben unsere heilpädagogische Arbeit.

In diesem Sinne begleiten wir Kinder, Jugendliche und Eltern ein Stück ihres Weges und helfen dabei, Ressourcen zu entdecken, Entwicklungsbotschaften zu lesen und Entwicklungen zu aktivieren.

Auch wenn es unüblich sein mag, ist es doch das Resultat aus vielen Gesprächen, Sitzungen, Ideensammlungen:

Unser Leitbild orientiert sich sehr an unserem sogenannten

„Rheinischen Grundgesetz“:

Präambel:

Jede Jeck is anders!

§1 Et es wie et es!

§2 Es kütt wie et kütt.

§3 Et hätt noch emmer joot jejange.

Präambel:

Jeder Mensch ist anders!

§1 Wir nehmen Menschen und Situationen so an, wie sie uns begegnen.

§2 Egal was auf uns zukommt, es ist in Ordnung!

§3 Es gibt für alles einen guten Weg, wir werden ihn gemeinsam finden!

§4 Wat fott es, es fott.

§4 Entwicklung geht nach vorne!

§5 Et bliev nix wie et wor.

§5 Menschen und Umstände entwickeln sich ständig!

§6 Kenne mer nit, bruche mer nit, fott domet,

§6 Trifft auf uns nicht zu: Wir freuen uns auf Neues!

§7 Wat weils de maache?

§7 Wir bleiben gelassen, auch wenn es mal schwierig wird.

§8 Maach et joot, ävver nit zo off.

§8 Wir wollen unsere Arbeit für Sie und Ihr Kind gut machen - aber nur so oft wie nötig!

§9 Drinks de ene met?

§9 Unsere Tür steht immer offen – fühlen Sie sich herzlich willkommen!

§10 Do laachs de disch kapott.

§10 Humor wird bei uns groß geschrieben. Miteinander lachen können ist uns sehr wichtig!

Personal

Im Bereich Personal bemühen wir uns auf verschiedenen Ebenen, unseren Schutzauftrag sehr ernst zu nehmen und umzusetzen.

Bei den Stellenausschreibungen weisen wir sowohl auf unser Schutzkonzept als auch auf unseren Verhaltenskodex hin.

Im Bewerbungsprozess weisen wir deutlich auf die Wichtigkeit des Schutzauftrages hin und wir geben dem erweiterten polizeilichen Führungszeugnis, das bei Einstellung und mindestens alle 5 Jahre vorgelegt werden muss, einen wichtigen Stellenwert und bemühen uns so, bei unseren Mitarbeitenden von vorneherein ein großes Pflichtgefühl sicherzustellen.

Die Bewerbungsgespräche gestalten wir nach unserem vorbereiteten Leitfaden, unterstützt durch eine PowerPoint Präsentation, und dokumentieren den Gesprächsverlauf und unsere Einschätzung.

An den Bewerbungsgesprächen nehmen die Leitung der Personalabteilung, Einrichtungsleitung und Abteilungsleitung teil.

Wir achten bei der Personalauswahl darauf, dass die Qualifikation der Stellenbeschreibung entsprechend angemessen ist und die Bereitschaft zur Einhaltung unseres Verhaltenskodexes und unseres Handlungsplanes deutlich wird. In Probearbeitsterminen ermöglichen wir ein genaueres Kennenlernen, in dem wir die o.g. Punkte als deutliche Überschrift verstehen.

Folgende Punkte sind uns zur Unterstützung unserer Mitarbeitenden zur Einhaltung unseres Schutzauftrages wichtig:

- Regelmäßig und verpflichtend mindestens 1x monatlich stattfindende Teambesprechungen auf Abteilungsebene.
- Regelmäßig und verpflichtend kollegiale Beratung: bei 39 Wochenstunden 1x wöchentlich, bei 20 – 30 Wochenstunden 14 tägig, bei unter 20 Stunden 1x monatlich. Die Fachberatungen verlaufen unserem Leitfaden entsprechend und sind zum Teil videogestützt.
- Klare Funktions- und Rollenverteilung, für alle Mitarbeitenden visualisiert.
- Förderung einer grenzsensiblen Haltung durch klare Rollen- und Funktionsverteilung, durch einen gelebten, selbstverständlichen Umgang mit eigenen Grenzen und Grenzen anderer „Ich fühle mich damit wohl / Ich fühle mich damit unwohl – könnten wir...“ - Kultur im Alltag auf allen Ebenen miteinander leben.
- Unser „*Leitfaden zum Umgang mit Grenzüberschreitungen, Gewalt, Verdacht auf Grenzüberschreitungen*“ ist allen Mitarbeitenden bekannt. Hier sind Zuständigkeiten und Verfahren klar geregelt.

- Angebot von Einzelsupervision und regelmäßige anonyme Abfrage online, ob das Angebot hilfreich / interessant ist oder verändert werden sollte.
- Einhaltung ausreichender Vor- und Nachbereitungszeiten, so dass die Mitarbeitenden möglichst stressfrei ihren Arbeitsalltag gestalten können.
- Regelmäßige, verpflichtende Präventionsfortbildung für das gesamte Team durch eine Fachkraft des örtlichen Jugendamtes
- Gemeinsames Erarbeiten und mindestens 1x jährlich Überarbeiten des Verhaltenskodexes durch ein abteilungsübergreifendes Team, verbunden mit anonymen Befragungen aller Mitarbeitenden
- Mitarbeitendengespräch am Ende der Probezeit und fortlaufend mindestens 1x jährlich. Dieses ist durch unsere Abläufe inhaltlich strukturiert.
- Mindestens 1x jährlich anonyme Abfrage zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden

5. Kinderrechte / Partizipation / Beschwerde

Rechtliche Grundlage unseres Gewaltschutzkonzeptes sind z.B. die aus der UN – Kinderechtskonvention § 8 SGB VIII und § 45 SGB VIII.

Kinderrechte, z.B. das Recht auf Partizipation, sind im Konzept der Einrichtung und im Konzept der Abteilungen verankert.

Am Erstellen des Schutzkonzeptes beteiligen wir durch Aushänge, Umfragen und Arbeitsgruppen Mitarbeitende aus den verschiedenen Abteilungen, ebenso wie Klient*innen und Eltern.

Wir visualisieren die Kinderrechte ebenso wie die möglichen Beschwerdewege (S. *Beschwerdekonzep*t unserer Einrichtung) unserer Einrichtung, sodass die Wege und Informationen für alle zugänglich sind. In

Erstgesprächen weisen wir deutlich auf diese Wege hin und stellen entsprechende Unterlagen zur Verfügung.

6 Prävention

Durch ein konsequentes Lebendighalten des Themas Gewaltschutz und Kinderrechte schaffen wir eine präventive Grundhaltung in unserer Einrichtung.

Dabei nutzen wir Aushänge und Informationsveranstaltungen. Durch das Einbinden des Themas Gewaltschutz in unsere Elternangebote (Z.B. Stammtisch, offener Treff, Frühstückstreff) gewährleisten wir, dass wir und unsere Klient*innen und Eltern immer sicherer im Umgang mit dem Thema werden.

7. Zusammenwirkung mit Behörden

Wir arbeiten mit den kommunalen Jugendämtern ebenso zusammen wie mit dem Landesjugendamt. Die Meldewege sind allen Mitarbeitenden bekannt, unseren „*Leitfaden zum Umgang mit Grenzüberschreitungen, Gewalt, Verdacht auf Grenzüberschreitungen*“ stellen wir allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Außerdem wird er in regelmäßigen Abständen, mindestens 1x jährlich, in Teambesprechungen thematisiert.

Des Weiteren arbeiten wir mit spezialisierten Beratungsstellen, z.B. der Kinderschutzambulanz, zusammen.

Wir prüfen im Rahmen unserer Beratung, ob das Einschalten von Strafverfolgungsbehörden angezeigt ist. Wir nutzen zusätzlich die Möglichkeit, uns anonym zu verschiedenen Fällen mit den Strafverfolgungsbehörden beraten zu lassen.

8. Handlungsplan

Unser Handlungsplan „Leitfaden zum Umgang mit Grenzüberschreitungen, Gewalt, Verdacht auf Grenzüberschreitungen“ legt unsere verbindliche Vorgehensweise im Falle eines Vermutungsfalles fest.

Der Leitfaden steht allen Mitarbeitenden, sowie Eltern und Klienten zur Verfügung.

Wir beschreiben darin transparent

- einzelne Handlungsschritte im Falle eines Verdachtes
- die verantwortlichen Ansprechpartner*innen
- die Meldewege
- welche Informationen einzuholen und zu dokumentieren sind
- wie und wo Informationen zu dokumentieren sind
- die Maßnahmen und Unterstützungsangebote
- welche Institutionen wir ggf. einschalten
- welche relevanten datenschutzrechtlichen Bestimmungen berücksichtigt werden müssen
- unter welchen Voraussetzungen eine Informationsweitergabe an wen möglich ist

Außerdem halten wir darin fest, wie wir Vorfälle zur Aufarbeitung und zur Weiterentwicklung unseres Konzeptes nutzen. Wir reflektieren, wie es zum Vorfall kommen konnte und ob Schutzmechanismen, unser Handlungsplan und damit unser Krisenmanagement funktioniert haben. Unser Ziel ist es hierbei, aus Erfahrungen zu lernen und unser Gewaltschutzkonzept stetig weiterzuentwickeln.