

Schutzkonzept

für die

Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH für Handwerk und Industrie


Weidenstraße 2, 48683 Ahaus, Telefon: 02561 699-0, Telefax: 02561 699-510
E-Mail: info@bbs-ahaus.de, Web: www.bbs-ahaus.de

mit den Bereichen

- Berufsorientierungszentrum (BOZ)
- Familienzentrum Abenteuerland & Regenbogenland
- Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)
- Überbetriebliche Ausbildung (ÜA)

Inhaltsverzeichnis

<u>EINLEITUNG</u>	<u>3</u>
<u>ZIELE UND INHALTLICHE AUSGESTALTUNG DIESES SCHUTZKONZEPTS.....</u>	<u>4</u>
<u>RISIKO- UND POTENZIALANALYSE</u>	<u>5</u>
<u>VERHALTENSKODEX UND SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG</u>	<u>6</u>
<u>PRÄVENTIONSSCHULUNGEN</u>	<u>7</u>
<u>PERSONALVERANTWORTUNG</u>	<u>7</u>
<u>PARTIZIPATION (MITBESTIMMUNG UND BETEILIGUNG).....</u>	<u>8</u>
<u>ANSPRECHPERSONEN.....</u>	<u>9</u>
<u>NOTFALLPLAN</u>	<u>11</u>
<u>KOOPERATION MIT FACHLEUTEN</u>	<u>12</u>
<u>AUFARBEITUNG</u>	<u>13</u>
<u>REHABILITATION</u>	<u>13</u>
<u>QUALITÄTS- UND WISSENSMANAGEMENT</u>	<u>14</u>

Dieses Schutzkonzept wurde von der Steuerungsgruppe der BBS zusammen mit Vera Sadowski von der Agentur  www.sicher-!-ich.de erarbeitet und im Februar 2024 auf der Betriebsversammlung der BBS verabschiedet.

Einleitung

Die Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH (BBS) mit ihrem Stammhaus in Ahaus und zahlreichen Standorten im Kreisgebiet Borken ist ein Bildungsunternehmen mit einem breit gefächerten Angebot der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Die BBS versteht sich als kundenorientiertes Dienstleistungsunternehmen, das im westlichen Münsterland einen wichtigen Beitrag zur regionalen, zukunftsorientierten Wirtschaftsförderung leistet. Unter einem Dach werden für unterschiedliche Zielgruppen passgenaue Bildungs- und Beratungsangebote bereitgestellt.

Die Arbeitsfelder der Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH sind vielseitig und vielfältig. In den vergangenen Jahren haben sich folgende Arbeitsfelder entwickelt:

- das Berufsorientierungszentrum (BOZ) mit folgenden Angeboten:
 - Berufsausbildung und Arbeitsvermittlung
 - Berufsvorbereitende Angebote
 - Berufswahlorientierung und Potenzialanalysen
 - Beratungsangebote
 - Jugendhilfeangebote
 - Erlebnispädagogik
- das Familienzentrum mit seinen Kindertagesstätten
 - Abenteuerland und
 - Regenbogenland
- der Bereich der Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) mit den Angeboten zu
 - beruflicher Qualifizierung und Umschulung
 - Beratung/ Coaching von Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen
 - berufliche Orientierungs-, Trainings- und Vermittlungsangebote
- die Überbetriebliche Ausbildung (ÜA)

Die Zielgruppen der Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH sind entsprechend der vielfältigen Arbeitsfelder ebenso vielseitig. Die Angebote der BBS richten sich grundsätzlich an alle Kinder, Jugendliche und Erwachsene, die im Kreis Borken wohnen. Im Besonderen zielen die Angebote der BBS auf

- Kinder im Kleinstkind-, Vorschul- und Grundschulalter
- Kinder und Jugendliche von weiterführenden Schulen
- Kinder, Jugendliche und junge Volljährige im Allgemeinen mit Hilfebedarf
- Jugendliche und junge Volljährige im Übergang Schule - Beruf
- Auszubildende
- Erwachsene in beruflichen Veränderungsprozessen
- Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen
- Menschen mit Fluchtgeschichte und/ oder Migrationshintergrund
- Menschen mit Familienaufgaben, insbesondere alleinerziehende Frauen
- Umschüler*innen und berufstätige Menschen mit Weiterbildungsbedarfen

Die Mitarbeitenden und weiteren handelnden Personen der Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH engagieren sich auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Funktionen und Aufgabenbereichen für ihre Kund*innen und Zielgruppen. Folgende Personen(gruppen) zählen dazu:

- die Geschäftsführung und die Bereichsleitungen
- die Teamleitungen und Projektkoordinator*innen
- die Mitarbeitenden aus den Werkstätten und Weiterbildungen, aus den pädagogischen Arbeitsbereichen, der Verwaltung und dem Service (Festangestellte, Honorarkräfte und geringfügig Beschäftigte)
- die Auszubildenden, (Werk-)Student*innen und Praktikant*innen
- Kooperations- und Netzwerkpartner*innen

An all diese Personen richtet sich das Schutzkonzept mit den darin formulierten Anforderungen und Erwartungen.

Ziele und inhaltliche Ausgestaltung dieses Schutzkonzepts

Der Schutz aller Personen, die an den Angeboten der BBS teilnehmen, hat höchste Priorität. Die BBS möchte zu einem Umfeld beitragen, in dem sich alle – egal ob Kinder, Jugendliche oder Erwachsene – wohl und sicher fühlen.

Die Ziele dieses Schutzkonzepts lauten daher:

- Sensibilisierung und Information der Mitarbeitenden über grundsätzliche Fragestellungen zum Thema Prävention von Gewalt sowie die getroffenen Schutzmaßnahmen.
- Definition von allgemein geltenden Schutzmaßnahmen für die Aktivitäten und Angebote der BBS.
- Definition einer Haltung gegen Gewalt.

Grundlage für dieses Schutzkonzept bilden die Ergebnisse der Risiko- und Potenzialanalyse, die im Frühjahr und Sommer 2023 durchgeführt wurde. Die inhaltliche Ausgestaltung dieses Konzepts orientiert sich an den Empfehlungen der Unabhängig Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) für die Entwicklung von Schutzkonzepten. Das Schutzkonzept berücksichtigt die Anforderungen, die durch das Landeskinderschutzgesetz NRW an Einrichtungen gestellt werden, die Angebote mit und für Kinder und Jugendliche durchführen, und bezieht ebenso die Zielgruppe der Erwachsenen mit ein.

Zielgruppen dieses Konzepts

Das vorliegende Schutzkonzept hat zum Ziel, die Teilnehmenden der Angebote der Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH vor jeder Form von Gewalt zu schützen. Die in diesem Konzept genannten Maßnahmen dienen also nicht allein dem Schutz von Minderjährigen vor jeder Form von Gewalt, die Maßnahmen dienen ebenso dem Schutz der Erwachsenen, die die Einrichtungen besuchen und an den Angeboten teilnehmen.

Den Schutz zu gewährleisten, liegt in der Verantwortung der Mitarbeitenden der BBS. Dementsprechend richtet sich dieses Schutzkonzept an die Mitarbeitenden.

Zum Gewaltverständnis dieses Konzepts

Das Selbstverständnis der BBS ist es, eine Kultur zu schaffen, die geprägt ist von Achtsamkeit und gegenseitiger Wertschätzung. Eine solche Kultur kann keinen Raum bieten für Grenzüberschreitungen, ausgrenzendes oder übergriffiges Verhalten.

Daher setzt dieses Schutzkonzept nicht erst bei strafrechtlich relevanten Handlungen oder Übergriffen an. Vielmehr setzt es bereits bei Grenzverletzungen an. Auch Grenzverletzungen – gleich, ob sie verbal, nonverbal oder physisch stattfinden – gilt es ernst zu nehmen. Ziel ist daher, bereits für Grenzverletzungen achtsam zu sein, diese anzusprechen und sie im besten Fall zu vermeiden. Besonderer Fokus wird dabei auf Machtgefälle und Abhängigkeiten gelegt, die zwischen den Mitarbeitenden und den Teilnehmenden der Angebote herrschen.

Das vorliegende Schutzkonzept setzt den Fokus auf jede Form von Gewalt, insbesondere auf jegliche Form der Kindeswohlgefährdung, der sexualisierten Gewalt, der Ausgrenzung aufgrund von Herkunft, Religion, Alter, Sprache, Geschlecht oder sexueller Orientierung sowie der Missachtung von persönlichen Grenzen.

Risiko- und Potenzialanalyse

Ziel eines Schutzkonzeptes ist, Schutzmaßnahmen für die tatsächlich vorhandenen Risiken innerhalb einer Einrichtung zu definieren. Als Grundlage für ein erfolgreiches Schutzkonzept für die BBS wurde zu Beginn eine Risiko- und Potenzialanalyse durchgeführt, mit dem Ziel, tatsächlich vorhandene Gefährdungspotentiale zu erkennen und bereits vorhandene Schutzmaßnahmen aufzuzeigen. Dazu wurden von Mai bis Juni 2023 alle Teilnehmende (Kinder, Jugendliche und Erwachsene) sowie alle Mitarbeitende befragt.

Dies sind zusammengefasst die wichtigsten Ergebnisse dieser Risiko- und Potenzialanalyse:

Nahezu alle Teilnehmende gaben an, dass sie sich mindestens meistens im Angebot wohlfühlen. Ebenso sind die meisten zufrieden in Bezug auf ihre Gestaltungsmöglichkeiten. Ein Großteil der Teilnehmenden gab ebenfalls an, dass in ihrem Angebot auf ihre Grenzen und Gefühle Rücksicht genommen wird und dass das Miteinander in der Gruppe als respektvoll erlebt wird.

Bei den Mitarbeitenden ließ sich eine hohe Sensibilität in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre der Teilnehmenden erkennen. Ebenso deckten sich die Ergebnisse der Mitarbeitenden in Bezug auf die Gestaltungsmöglichkeiten mit den Ergebnissen der Teilnehmenden. Alle Mitarbeitenden fühlten sich mindestens meistens sicher im Umgang mit den Teilnehmenden.

Die Ergebnisse zeigten also einerseits, dass es durchaus viele positive Einschätzungen seitens der Teilnehmenden und Mitarbeitenden hinsichtlich ihres Schutzempfindens und ihrer Mitgestaltungsmöglichkeiten gab, dass bereits Schutzmaßnahmen vorhanden sind und auch zur Anwendung kommen. Andererseits lassen sich anhand der Ergebnisse der Risiko- und

Potenzialanalyse aber auch Schlussfolgerungen ziehen, die noch Entwicklungspotential aufzeigen:

- Innerhalb der Belegschaft der BBS sollte die Sensibilität und das Bewusstsein für vorhandene Machtstrukturen sowie für mögliche Grenzüberschreitungen gestärkt werden. Dies ist aufgenommen im Verhaltenskodex und in den angebotenen Präventionsschulungen.
- Die BBS braucht ein einheitliches Beschwerdeverfahren und eine Transparenz darüber, wer die jeweils zuständigen Ansprechpersonen sind. Diese sind im Schutzkonzept benannt und verankert.
- Allgemein bekannte sowie angebotsspezifische Regeln müssen für alle transparent sein, ebenso die Möglichkeiten für Rückmeldungen und Feedback. Dies ist Teil des Verhaltenskodex und wird im Schutzkonzept unter dem Punkt Partizipation festgehalten.

Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung

Die Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH steht für eine Kultur der gegenseitigen Achtung und Wertschätzung. Um eine solche Kultur sicherzustellen, braucht es eine gemeinsame Haltung, die von allen Mitarbeitenden getragen wird. Diese Haltung ist im folgenden Verhaltenskodex benannt:

„Unser Verhaltenskodex dient der Klarheit über Regeln und Grundeinstellungen in unserer Einrichtung. Er dient der Sicherheit und dem Wohl unserer Teilnehmer*innen, Mitarbeiter*innen sowie der Netzwerk- und Kooperationspartner*innen.

- Wir verhalten uns unseren Mitmenschen gegenüber wertschätzend. Wir nehmen alle an, wie sie sind. Dabei lassen wir uns nicht beeinflussen von Herkunft, Religion, Alter, Sprache, Geschlecht oder sexueller Orientierung.
- Wir respektieren die Meinungen, Ansichten und Wünsche der anderen.
- Wir agieren als Vorbild. Ein respektvoller Umgang, Offenheit, Wertschätzung und Achtung allen Mitmenschen gegenüber sind uns wichtig.
- Wir halten Kommunikationsregeln ein und kommunizieren auf Augenhöhe. Dabei vermeiden wir abfällige Bemerkungen und reagieren auf Beleidigungen, unangebrachte Äußerungen und ausgrenzende Verhaltensweisen.
- Wir beschützen die uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Teilnehmer*innen und melden jegliche Art von Übergriffen (körperlich und seelisch) an die zuständigen Stellen, z.B. das Landesjugendamt (§47 Satz 1 Nr. 2).
- Unsere pädagogische Haltung ist Ausgangspunkt jeglichen pädagogischen Handelns. Sie bestimmt, nach welchen Überzeugungen wir handeln und wie wir mit den Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Teilnehmenden umgehen.“

Es wird erwartet, dass alle Mitarbeitende der BBS den Verhaltenskodex in Form einer Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen. Bei Neueinstellung erfolgt die Unterzeichnung der

Selbstverpflichtungserklärung mit Unterzeichnung des Arbeitsvertrages. Verantwortlich für das Nachhalten der Unterschrift ist die Personalabteilung.

Präventionsschulungen

Fortbildungen, insbesondere die Vermittlung von Grundlagenwissen zum Thema Prävention von Gewalt, sind unerlässlich, um die Relevanz des Themas zu durchdringen, um Sensibilität und die notwendige Professionalität zu entwickeln und um die Umsetzung des Schutzkonzepts aktiv mitzutragen. Daher wird von allen Personen, die unmittelbar Kontakt zu den Teilnehmenden haben, erwartet, verpflichtend an einer Präventionsschulung teilzunehmen.

Die Präventionsschulungen werden durch die BBS angeboten und durchgeführt. Alternativ wird auch die Teilnahme an einer anderen Präventionsschulung mit gleichen Inhalten akzeptiert. Die Entscheidung über die Anerkennung trifft die*der Vorgesetzte.

Inhalte der Präventionsschulungen sind:

- Formen von Gewalt und Grenzüberschreitungen
- Sensibilisierung für Macht- und Abhängigkeitsstrukturen
- Risikofaktoren und Gefährdungsmomente
- Täter*innendynamiken und -strategien
- Reflexion der eigenen Tätigkeit, insbesondere in Bezug auf den Umgang mit Nähe und Distanz
- Schutzmaßnahmen
- Intervention

Personalverantwortung

Personalverantwortung beginnt bei einer sensiblen Personalauswahl. Hierzu gehört neben einer Regelung zur Einsichtnahme erweiterter Führungszeugnisse insbesondere eine sensible und grenzachtende Haltung der Mitarbeitenden. Um diese Haltung sicherzustellen, werden folgende konkrete Schritte gegangen:

- Die Personalverantwortlichen der BBS thematisieren und reflektieren in Vorstellungsgesprächen mit Bewerber*innen den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz und sensibilisieren für adäquate Verhaltensweisen in Bezug auf strukturell vorhandene Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Teilnehmenden und Mitarbeitenden.
- Die Vereinbarung zum Verhaltenskodex ist Bestandteil des Arbeitsvertrages bei Neueinstellung. Auch die bereits angestellten Mitarbeiter*innen unterzeichnen diese Vereinbarung. Dies betrifft sowohl die Festangestellten inkl. Auszubildende, (Werk-) Studierende und Praktikant*innen als auch die kontinuierlich für die BBS tätigen Honorarkräfte.

- In regelmäßigen Teamsitzungen wird den Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben, sich auszutauschen. Hier können auch Fragen zum Umgang mit den Teilnehmenden besprochen und Möglichkeiten für Reflexionen gegeben werden.

Einsichtnahme erweiterter Führungszeugnisse

Der §72 a SGB VIII sieht vor, dass freie Träger der Jugendhilfe keine Personen haupt- und ehrenamtlich einsetzen, die rechtskräftig wegen einer in §72 a SGB VIII genannten Straftat verurteilt sind. Um dies zu verhindern, sind die freien Träger dazu aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach §30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes von allen hauptberuflichen Mitarbeitenden einzusehen.

Dementsprechend sind alle Mitarbeitenden der BBS verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis nach §30 Absatz 5 und §30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen. Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Einsichtnahme nicht älter als drei Monate sein. Alle drei Jahre wird für die Mitarbeitenden, die unmittelbar Kontakt zu Teilnehmenden haben, eine erneute Einsichtnahme erforderlich. Die Ersteinsichtnahme erfolgt vor Beginn der Tätigkeit.

Die Einsichtnahme erfolgt durch die Personalabteilung. Die Personen, die die Einsichtnahme vornehmen, dokumentieren die Einsichtnahme. Es werden ausschließlich folgende Informationen dokumentiert:

- Name, Wohnort und Geburtsdatum der Person
- Datum der Einsichtnahme
- Datum des erweiterten Führungszeugnisses
- Bestätigung, dass keine einschlägigen Eintragungen gemäß § 72 a SGB VIII vorhanden sind

Partizipation (Mitbestimmung und Beteiligung)

Die Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen an Entscheidungen, die sie betreffen, stärkt deren Position und verringert das Machtgefälle zwischen ihnen und den Mitarbeitenden, die für sie verantwortlich sind. Partizipation (= Mitbestimmung und Beteiligung) ist also eine wichtige Methode zum Schutz gegen Gewalt. Sie erleichtert den Zugang zu den eigenen Rechten und machen Kinder, Jugendliche und Erwachsene kritikfähig, wenn sie Anlass für Beschwerden haben.

Da die Strukturen der Angebote in der BBS vielfältig und divers sind, sind die Methoden zur Partizipation abhängig von den jeweiligen Zielgruppen, Anforderungen und Aufträgen der jeweiligen Angebote. Die Mitarbeitenden der BBS sind dazu aufgefordert, in jedem Angebot Möglichkeiten für Partizipation zu schaffen und diese transparent mit den Teilnehmenden zu kommunizieren.

Neben Möglichkeiten zur Partizipation sind konkrete Präventionsangebote eine sinnvolle und wichtige Ergänzung in der Präventionsarbeit. Mithilfe konkreter Angebote können Kinder, Jugendliche und Erwachsene lernen, die eigenen Grenzen wahr- und ernst zu nehmen und zu

äußern, wenn diese überschritten werden. Sie lernen, dass auch sie Rechte haben und für diese Rechte einzustehen.

Bei den Angeboten, in denen intensiv pädagogisch mit den Teilnehmenden gearbeitet wird, werden niederschwellige Methoden wie beispielsweise stärkende Übungen eingesetzt. Verantwortlich hier sind die Verantwortlichen des jeweiligen Angebots.

Ansprechpersonen

Die BBS soll ein Ort sein, der offen ist für Rückmeldungen, Verbesserungen und Kritik. So kann die pädagogische Arbeit stetig verbessert werden. Dementsprechend sind alle Mitarbeitenden ansprechbar und offen für Rückmeldung und Feedback.

Transparenz und Wissen um die eigenen Rechte und Möglichkeiten ist eine wichtige Voraussetzung für gelingende Präventionsarbeit. Insbesondere Ansprechpersonen und Verantwortlichkeiten müssen daher allen – und nicht zuletzt den Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, die an den Angeboten teilnehmen – transparent gemacht werden.

Die BBS hat Ansprechpersonen definiert, an die sich die Beteiligten bei Fragen, Unsicherheiten oder Problemen wenden können. Dies sind:

Ansprechpersonen für Teilnehmende:

- Die **pädagogischen Mitarbeiter*innen, Lehrkräfte und Werkstattunterweiser*innen** haben unmittelbar Kontakt zu den Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Teilnehmenden und sind häufig Vertrauenspersonen. Sie sind daher die ersten Ansprechpersonen.
- Je nach Bereich und Angebot sind darüber hinaus die **Gruppenleitung (Kita), die Teamleitungen und Projektkoordinator*innen** die nächsten Ansprechpersonen für die jeweiligen Teilnehmenden.
- Bei Problemen, die nicht mehr innerhalb des eigenen Angebotes besprochen und geklärt werden können, können sich die Teilnehmenden an **die Kitaleitungen, die Bereichsleitungen und Standortleitungen** als weitere interne Ansprechpersonen am Standort wenden.
- Ebenso sind die Zuständigen der **Auftraggeber*innen und Kooperationspartner*innen (z.B. der Jugendhilfe, der Jobcenter oder Arbeitsagentur)** je nach Angebot ebenfalls ansprechbar bei Problemen, Beschwerden und Sorgen.
- Darüber hinaus bieten **externe Hilfetelefone** die Möglichkeit, sich anonym und kostenlos Hilfe zu suchen. Mögliche Hilfetelefone sind:
 - Nummer gegen Kummer
 - Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen
 - Hilfetelefon Gewalt gegen Männer
 - Hilfetelefon sexueller Missbrauch

Die Teilnehmenden werden zu Beginn des Angebots durch die zuständigen Mitarbeitenden informiert, an wen sie sich im Bedarfs- und Problemfall wenden können. Darüber hinaus werden die Kontaktdaten der Ansprechpersonen ausgehängt.

Ansprechpersonen für Mitarbeitende

- Die*der **eigene direkte Vorgesetzte** (Gruppenleitung, Projektkoordination, Teamleitung,) ist bei Unsicherheiten, Fragen oder Problemen erste Anlaufstelle der Mitarbeitenden. Darüber hinaus sind alle weiteren Vorgesetzten (Kitaleitung, Bereichsleitung, Standortleitung, Geschäftsführung) ebenfalls ansprechbar.
- Der **Betriebsrat** ist Ansprechperson für alle Probleme, Sorgen und Nöte der Mitarbeitenden. Der Betriebsrat ist zur Verschwiegenheit verpflichtet und wird nur auf Wunsch der Mitarbeitenden aktiv.
- Je nach Angebot können auch die **angebotsspezifischen Fachberatungen** bei Fragen, Sorgen oder Problemen kontaktiert und angesprochen werden.
- Ebenso können auch **die Kooperationspartner*innen und die Auftraggeber*innen** zur Unterstützung und Beratung hinzugezogen werden.
- Bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung wird eine **interne oder externe „insoweit erfahrene“ Fachkraft** zur Gefährdungsbeurteilung hinzugezogen.
- **Externe Hilfetelefone** bieten die Möglichkeit, sich anonym und kostenlos Hilfe zu suchen. Mögliche Hilfetelefone sind:
 - Nummer gegen Kummer
 - Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen
 - Hilfetelefon Gewalt gegen Männer
 - Hilfetelefon sexueller Missbrauch

Die Mitarbeitenden werden über die Ansprechpersonen von ihren Vorgesetzten und zu Beginn ihrer Einstellung durch dieses Schutzkonzept informiert.

Eine Liste aller Ansprechpersonen und Zuständigkeiten befindet sich im Anhang zu diesem Konzept.

Umgang mit Beschwerden

Auch wenn jede Beschwerde individuell zu betrachten ist und einen individuellen Umgang braucht, gibt es Regeln, an die sich alle Ansprechpersonen halten:

- Jede Beschwerde wird ernst genommen.
- Die Beschwerde wird vertraulich behandelt. Die Ansprechperson informiert die betroffene Person im Vorfeld darüber, wenn sie weitere Personen in den Prozess einbezieht.
- Jede Beschwerde wird dokumentiert. Ein Dokumentationsbogen ist diesem Konzept angehängt.
- Je nachdem, an wen sich die betreffende Person mit ihrer Beschwerde gewandt hat, wird entweder die direkte Angebotsverantwortliche oder die nächst höhere Leitung über die Beschwerde informiert. Diese prüft, ob weitere Personen hinzugezogen oder informiert werden müssen.

Notfallplan

Auch wenn dieses Schutzkonzept in erster Linie den Anspruch hat, präventiv zu wirken, so kann es doch zu Situationen kommen, in denen wir aufgrund eines konkreten Vorfalls aktiv eingreifen müssen. Eine Vermutung oder die Kenntnis über einen Vorfall stellt die Mitarbeitenden vor eine besondere Herausforderung. Für diese Fälle soll folgender Notfallplan Orientierung und Sicherheit geben:

1. Ruhe bewahren

Auch wenn es manchmal schwierig wirkt: Wenn wir Ruhe bewahren, vermeiden wir eventuell überstürzte Reaktionen.

2. Zuhören und Glauben schenken

Bei einem Erstgespräch bzw. der ersten Schilderung eines Vorfalls müssen wir nicht herausfinden, ob das Geschilderte der Wahrheit entspricht oder nicht. Wichtig ist vor allem:

- Sich Zeit nehmen
- Zuhören
- Betroffene ernst nehmen
- Glauben schenken
- Nur notwendige Rückfragen stellen

3. Prüfen: Gibt es Bedarf zum sofortigen Handeln?

In den meisten Fällen ist es nicht notwendig, unmittelbar zu handeln. Dennoch kann es Situationen geben, die ein direktes Eingreifen erfordern (die betroffene Person muss von der verdächtigten Person getrennt werden; akute Kindeswohlgefährdung, ...). Sollte es die Situation erfordern, müssen wir unmittelbar handeln. Wenn es die Zeit erlaubt, sollte dennoch zunächst ein*e Kolleg*in hinzugezogen werden. Ist dies nicht möglich, muss entschieden werden, ob die Polizei oder (im Falle einer Kindeswohlgefährdung) die Notfallnummer des Jugendamts kontaktiert werden muss.

4. Dokumentieren

Wichtig für den weiteren Verlauf ist es, alle beobachteten Situationen und das Erzählte aufzuschreiben. So vermeiden wir, dass wichtige Informationen verloren gehen.

5. Informieren der für den Bereich verantwortlichen Person

Die für den Bereich verantwortliche Person ist verantwortlich für die weitere Begleitung des Prozesses und nimmt Kontakt zur betroffenen Person auf. Sie trifft die Entscheidung, wie mit dem Vorfall weiter umgegangen wird und welche weiteren Personen ggf. informiert werden müssen. Sie trifft ebenfalls die Entscheidung, ob sie sich selbst professionelle Beratung durch eine externe Fachberatungsstelle sucht.

Bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung:

Bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung ist die BBS verpflichtet, eine Gefährdungseinschätzung vorzunehmen. Bestätigt sich der Verdacht oder kann eine Gefährdung nicht ausgeschlossen werden, so ist die Einrichtung dazu verpflichtet, das Jugendamt unverzüglich zu unterrichten.

Gemäß der Vereinbarung mit dem Jugendamt Ahaus „Vereinbarung zur Sicherstellung des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung gem. § 8a SGB VIII“ sind folgende Handlungsschritte zu gehen:

1. Werden einer Fachkraft gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder Jugendlichen bekannt, nimmt sie eine Gefährdungseinschätzung vor und teilt dies der zuständigen Leitung mit.
2. Bei der Gefährdungseinschätzung wird eine der „insoweit erfahrene Fachkraft“ beratend hinzugezogen.
3. Die Erziehungsberechtigten sowie das Kind oder die/ der Jugendliche werden in die Gefährdungseinschätzung einbezogen, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder der/ des Jugendlichen nicht infrage gestellt wird.
4. Die Fachkräfte der freien Träger wirken bei den Erziehungsberechtigten auf die Inanspruchnahme von Jugendhilfeleistungen oder anderen Hilfen hin (z.B. Gesundheitshilfen, Maßnahmen nach dem Gewaltschutzgesetz), wenn sie diese zur Abwendung des Gefährdungsrisikos für erforderlich halten.
5. Der freie Träger unterrichtet unverzüglich den Fachbereich Jugend sowie die Ansprechpartner*innen für den Kreis Borken, falls die Gefährdung nicht anders abgewendet werden kann. Dies ist insbesondere der Fall, wenn
 - die Jugendhilfeleistungen oder andere Hilfen nicht ausreichen oder
 - die jeweils Berechtigten nicht in der Lage oder nicht bereit sind, diese in Anspruch zu nehmen, oder
 - die Gefährdungseinschätzung nicht verlässlich durchgeführt werden kann.

Eine Liste mit insoweit erfahrenen Fachkräften ist Teil der Liste mit Ansprechpersonen im Anhang. Die Vereinbarung ist ebenfalls diesem Konzept angehängt.

Kooperation mit Fachleuten

Um Fehlentscheidungen zu vermeiden und um einen möglichst objektiven Blick bei der Begleitung von Verdachtsfällen oder Vorfällen von Gewalt zu gewährleisten, wird bei einem Vorfall eine externe Fachberatung hinzugezogen.

Diese externen Fachberatungen sind angebotsspezifisch unterschiedlich. Der/ die Verantwortliche des Angebots nimmt in Rücksprache mit der jeweiligen Leitung den Kontakt zur externen Fachberatung auf.

Aufarbeitung

Ein Verdacht oder Vorfall von Gewalt innerhalb der Einrichtung stellt alle Beteiligten vor große Herausforderungen. Auch wenn zunächst die direkte Intervention erforderlich ist, ist es ebenso notwendig, nach einem Abschluss der Intervention den Fokus auf alle Beteiligten und die betroffene Gruppe zu werfen. Nach einem Vorfall können Irritationen bestehen bleiben oder unausgesprochene Konflikte herrschen. Diese Irritationen und Konflikte gilt es aufzuarbeiten, zu reflektieren und aufzulösen.

Verantwortlich hierfür ist die Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit den zuständigen Bereichs- und Standortleitungen. Gegebenenfalls kann es sinnvoll sein, sich Unterstützung durch eine externe Person, beispielsweise in Form einer Supervision, zu suchen.

Rehabilitation

Ein falscher Verdacht kann schwerwiegende Auswirkungen für die verdächtige Person und für die weitere Zusammenarbeit haben. Wenn ein Verdacht ausgeräumt werden konnte oder sich nicht bestätigt hat, muss alles getan werden, um die Person zu rehabilitieren. Ziel ist, den Verdacht vollständig auszuräumen und eine neue Vertrauensbasis wiederherzustellen. Die zu Unrecht beschuldigte Person darf keine Nachteile oder Benachteiligungen erfahren.

Die Geschäftsführung unternimmt folgende Schritte zur Rehabilitation:

- Information an alle, die an dem Vorgang beteiligt waren oder davon erfahren haben, dass der Verdacht sich als unbegründet erwiesen hat.
- Sofern der Fall zuvor öffentlich bekannt geworden ist: Information an Medien und Öffentlichkeit, dass sich der Verdacht als unbegründet erwiesen hat und Bemühen um Löschung von ggf. diesbezüglichen Internet-Veröffentlichungen.
- Durchführung von Beratungs- und Supervisionsverfahren mit externer fachlicher Unterstützung, um wieder konstruktiv miteinander arbeiten zu können und das Vertrauen zwischen allen Beteiligten wiederherzustellen.
- Angebot von Hilfeleistungen, z.B. in Form von psychotherapeutischer Unterstützung an die zu Unrecht beschuldigte Person.
- Einen Wechsel des Aufgabengebiets innerhalb der Einrichtung ermöglichen, ohne dass der zu Unrecht verdächtigten Person finanzielle Nachteile entstehen.

Grundsätzlich werden alle Schritte mit der zu Unrecht beschuldigten Person abgesprochen und keine Schritte ohne ihr Einverständnis eingeleitet.

Qualitäts- und Wissensmanagement

Die Verankerung von Angeboten zum Schutz aller ist ein fortwährender Prozess und nicht abgeschlossen mit der Publikation dieses Schutzkonzepts. Daher bedarf es einer regelmäßigen Überprüfung und gegebenenfalls Weiterentwicklung der vorhandenen Schutzmaßnahmen.

Das Schutzkonzept wird regelmäßig alle fünf Jahre evaluiert, überprüft und ggf. angepasst. Verantwortlich für die Überprüfung ist die Geschäftsführung in Absprache mit den Bereichsleitungen, Standortleitungen, Kitaleitungen und dem Betriebsrat. Ebenso wird das Schutzkonzept nach jedem Vorfall überprüft und ggf. angepasst.

Ein Jahr nach Inkrafttreten des Schutzkonzeptes wird überprüft, ob alle in diesem Konzept genannten Angebote umgesetzt sind.

Ein wichtiges Instrument des Qualitätsmanagements ist das Wissensmanagement. Es muss sichergestellt sein, dass alle, die es betrifft, das Schutzkonzept und die darin aufgeführten Anforderungen und Angebote kennen. Um dies sicherzustellen, werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Das Schutzkonzept wird auf der Homepage der BBS für jede*n frei zugänglich veröffentlicht.
- Darüber hinaus wird das Schutzkonzept im Intranet bekannt gemacht und auf dem Server abgespeichert.
- Die Mitarbeitenden erhalten das Schutzkonzept im Rahmen ihrer Einarbeitung durch die*den Vorgesetzte*n.
- Die Teilnehmenden des Angebots werden angebotsspezifisch über die für sie wichtigen Informationen in Kenntnis gesetzt. Verantwortlich hier sind die Teamleitungen, Projektkoordinator*innen und Gruppenleitungen in Absprache mit den weiteren zuständigen Mitarbeitenden.

Anlagen

Anhang1_Schutzkonzept_BBS_Ansprechpersonen

Anhang2_Schutzkonzept_BBS_Beantragung_erweitertes Führungszeugnis

Anhang3_Schutzkonzept_BBS_Dokumentationsbogen

Anhang4_Schutzkonzept_BBS_Selbstverpflichtung

Anhang5_Schutzkonzept_BBS_Fragestellungen für Personalgespräche