



SICHERER ORT KIRCHE

Eine Initiative für den
Schutz von Kindern, Jugendlichen und
hilfebedürftigen Erwachsenen.

Kultur der Achtsamkeit

Interventionsplan

Partizipation von Kindern, Jugendlichen bzw. von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen	Qualitätsmanagement	Erweitertes Führungszeugnis	Analyse des eigenen Arbeitsfeldes: Schutz- und Risikofaktoren
	Beratungs- und Beschwerdewege	Nachhaltige Aufarbeitung	
	Personalauswahl und -entwicklung/ Aus- und Fortbildung	Verhaltenskodex und Selbstausskunftserklärung	

Grundhaltung: Wertschätzung und Respekt

Inhalt

Einleitung

1. Was sollte bei der Personalauswahl berücksichtigt werden?	5-14
1.1 Welche Einstellungsvoraussetzungen gibt es? Wie sehen die rechtlichen Grundlagen dazu aus?	5
1.2 Wann und wie können Sie die persönliche Eignung überprüfen?	9
1.3 Welche weiteren Möglichkeiten zur Überprüfung der fachlichen und persönlichen Eignung können eingesetzt werden?	14
2. Wie sieht die Personalentwicklung im Sinne von Prävention sexualisierter Gewalt aus?	15-17
2.1 Welche Ziele verfolgt die Personalentwicklung?	15
2.2 Welche Instrumente der Personalentwicklung können angewendet werden?	15
3. Aus- und Fortbildung	18
4. Team fördernde Instrumente	20

Um den Schutz der anvertrauten Kinder, Jugendlichen und hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Einrichtungen verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, ist es unumgänglich, professionelle Arbeitsstrukturen zu schaffen und sinnvolle Instrumente der Personalauswahl und -entwicklung einzusetzen. Dieser Prozess liegt in besonderer Verantwortung der Leitungskräfte!

Die in dieser Arbeitshilfe beschriebenen Hinweise sollen Ihnen als Unterstützung dienen, bereits vorhandene Personalauswahl- und Personalentwicklungsmaßnahmen, sowie Ihre Arbeitsstrukturen zu überprüfen und ggf. zu ergänzen.

Alle in dieser Broschüre beschriebenen Instrumente fokussieren sich auf den Kontext der Prävention (sexualisierter) Gewalt gegen Minderjährige. Hierzu gibt es schon viele rechtliche Grundlagen, die Sie in diesem Heft nachlesen können. Es ist wichtig, dass die Träger klare Regelungen verfassen und umsetzen.

Bewährte Instrumente der Personalauswahl und -entwicklung sind:



1. Was sollte bei der Personalauswahl berücksichtigt werden?

1.1 Welche Einstellungsvoraussetzungen gibt es? Wie sehen die rechtlichen Grundlagen dazu aus?

Der Träger der Einrichtung wird sowohl Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) als auch durch die „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ aufgefordert, sicherzustellen, dass geeignetes Personal eingestellt wird. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz, als auch auf die persönliche Eignung.

In diesem Zusammenhang regelt der § 72a SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz), dass der Träger der Einrichtung sich bei der Einstellung und anschließend in regelmäßigen Abständen erweiterte Führungszeugnisse nach § 30a Abs. 1 BZRG (Bundeszentralregister) von allen haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen vorlegen lassen muss. Dies soll ausschließen, dass Personen beschäftigt werden, die insbesondere wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Abschnitt 13 des Strafgesetzbuches (StGB)) rechtskräftig verurteilt worden sind.

§ 72a Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

- (1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.
- (2) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sicherstellen, dass diese keine Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, beschäftigen.

§ 72a Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen (Fortsetzung)

- (3) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe, sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sowie mit Vereinen im Sinne des § 54 sicherstellen, dass unter deren Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Trägern der freien Jugendhilfe Vereinbarungen über die Tätigkeiten schließen, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.
- (4) Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen von den eingesehenen Daten nur den Umstand, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde, das Datum des Führungszeugnisses und die Information erheben, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist. Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen diese erhobenen Daten nur speichern, verändern und nutzen, soweit dies zum Ausschluss der Personen von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, erforderlich ist. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit nach Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 wahrgenommen wird. Andernfalls sind die Daten spätestens drei Monate nach der Beendigung einer solchen Tätigkeit zu löschen.

Detaillierte Informationen hierzu finden Sie in Heft Nr. 4
„Erweitertes Führungszeugnis“ der Schriftenreihe
„Institutionelles Schutzkonzept“.

Persönliche Eignung

Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie – der Position und Aufgabe angemessen – in weiteren Personalgesprächen. In der Aus- und Fortbildung ist sie Pflichtthema.

A photograph of a man and a woman shaking hands in a professional setting. The man is on the right, wearing a light blue shirt, and the woman is on the left, wearing a light pink sweater. They are both smiling and looking at each other. The background is a bright, out-of-focus office environment.

” Aspekte zum grenzachtenden Umgang, zur gewaltfreien Erziehung, zur Kultur der Achtsamkeit usw. sollten in der Ausschreibung aufgenommen sein und in persönlichen Gesprächen thematisiert werden ”

1.2 Wann und wie können Sie die persönliche Eignung überprüfen?

Die Prävention von (sexualisierter) Gewalt ist sowohl Thema im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit und in den weiterführenden, regelmäßig stattfindenden Mitarbeiter*innengesprächen.

Im Bewerbungsverfahren



Die Stellenausschreibung

Bereits in der Stellenausschreibung sollte über das institutionelle Schutzkonzept der Einrichtung zur Prävention (sexualisierter) Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und hilfebedürftige Erwachsene informiert werden. Dies hat zum Einen eine abschreckende Wirkung gegenüber potentiellen Täter*innen, zum Anderen wird bereits vor einem Anstellungsverhältnis über die Haltung der Einrichtung zu diesem Thema informiert.

Aspekte zum grenzachtenden Umgang, zur gewaltfreien Erziehung, zur Kultur der Achtsamkeit usw. sollten in der Ausschreibung aufgenommen sein.

Auch der Hinweis auf die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses sollte bereits in der Stellenausschreibung vermerkt sein. In anonymisierten Bewerbungsverfahren (https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf?__blob=publicationFile&v=4) können die Kenntnisse im Bereich Prävention (sexualisierter) Gewalt im Bewerbungsformular abgefragt werden und dann auch in allen weiteren Schritten plaziert werden.



Sichtung der Bewerbungsunterlagen

- Äußere Form und die Vollständigkeit der Unterlagen
- Lückenloser beruflicher Werdegang (nahtloses Anschließen von Daten)
- Gibt es „Brüche“ im Lebenslauf, Unplausibilitäten oder Widersprüche, die es nachzufragen lohnt?
- Nachgewiesene fachliche Kompetenz und persönliche Eignung
- Arbeitszeugnisse: Enthalten die Arbeitszeugnisse auffällige Aussagen zum Verhalten in Bezug auf Nähe, Distanz und Empathie?
- Handelt es sich um eine*n Bewerber*in mit ungewöhnlich häufigem Stellenwechsel? Welche Begründungen gibt es für den häufigen Wechsel?
- Wurde häufig der Wohnort gewechselt?
- Nachgewiesene fachliche Kompetenz durch Ausbildung bzw. Zusatzqualifikationen
- Gibt es Besonderheiten in der Vita (außergewöhnliche Ausbildungen, Auslandsaufenthalte, spezielle Hobbies, soziales Engagement oder Ehrenamt)?
- Persönliche Eignung





Durchführung des Bewerbungsgesprächs

Ziele des Gesprächs sollen sein:

- Eindruck vom Sozialverhalten gewinnen (Sozial- und Persönlichkeitskompetenz)
- Kennenlernen der Fähigkeiten (Fach- und Methodenkompetenz)

Über folgende Eigenschaften des*r Bewerbers*in sollten während des Gesprächs Erkenntnisse gewonnen werden:

- Eigeninitiative
- Belastbarkeit
- Arbeitsbereitschaft
- Teamfähigkeit
- Problemlöseverhalten (z. B.: Wie würden Sie damit umgehen, wenn...)
- Selbständigkeit
- kommunikatives Vermögen

Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs sollten neben den formalen und fachlichen Voraussetzungen und Fragen zur christlichen Werteorientierung zusätzlich im Zusammenhang mit der Darstellung der Haltung der Einrichtung zum Thema „Kultur der Achtsamkeit“ folgende Aspekte thematisiert werden:

- Angemessener Umgang mit Nähe und Distanz
- Umgang mit verhaltensauffälligen Menschen
- Wenn bereits vorhanden: Vorstellung des sexualpädagogischen Konzepts der Einrichtung
- Partizipation der Kinder, Jugendlichen und hilfebedürftigen Erwachsenen
- Vorstellung der Beschwerdewege für die Kinder, Jugendlichen und hilfebedürftigen Erwachsenen und deren Angehörige
- Umgang mit Konflikten im Team
- Psychohygiene und (Selbst)Fürsorge der Mitarbeiter*innen



Beispielfragen können sein:

- Was verstehen Sie unter dem Begriff „Kultur der Achtsamkeit“?
- Haben Sie sich bereits in Ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit zum Thema „Prävention von (sexualisierter) Gewalt gegen Kinder, Jugendlichen und hilfebedürftigen Erwachsenen“ fortgebildet?
- Sind Sie bereit, sich zum Thema „grenzachtender Umgang“ weiterzubilden?
- Welche Kinderrechte kennen Sie?
- Welche Einstellung haben Sie in Bezug auf (sexualisierte) Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und hilfebedürftige Erwachsene?
- Wie gehen Sie mit kritischen Rückmeldungen zu Ihrem Verhalten oder Ihrer Einstellung um?

Um einen Gesamteindruck zur fachlichen und persönlichen Eignung zu gewinnen, empfiehlt es sich, die Beobachtungen, die während des Gesprächs gemacht werden, in einem Beobachtungsbogen zu dokumentieren.



Beobachtungshilfe zur Auswertung des Bewerbungsgesprächs

Auswertung des Gesprächs				
	+	+/-	-	Kommentar
Erscheinungsbild angemessen, gepflegt, ordentlich, overdressed, unordentlich				
Auftreten angemessen, zuvorkommend, höflich, bescheiden, hochmütig, zurückhaltend, forsch, Blickkontakt				
Vorbereitung des Bewerbers gut vorbereitet und informiert, stellte relevante Fragen zum Konzept, Leitbild und inhalt- lichen Ausrichtung				
Motivation Darstellung des biographischen und beruflichen Werdegangs. Plausible Darstellung der Motivation für Entscheidungen zur Berufswahl/Stellenwechsel.				
Fachliche Eignung Darstellung der pädagogischen Grundhaltung und der eigenen Methodik. Krisenkompetenz. Fähigkeit zur Selbstreflexion.				
Persönliche Eignung Beschreibung von persönlichen Stärken und Grenzen. Reflexion eigener Grenzerfahrungen. Haltung, Menschenbild.				
Motivation				
Fachliche Eignung				
Persönliche Eignung				
Besonderheiten				
Gesamteindruck	gut geeignet <input type="checkbox"/>	bedingt geeignet <input type="checkbox"/>	nicht geeignet <input type="checkbox"/>	
Offene Fragen				



Auswertung des Bewerbungsgesprächs

Anhand der Beobachtungsbögen erfolgt die Auswertung der Bewerbungsgespräche spätestens am Folgetag in einer gemeinsamen Reflexion aller beteiligten Mitarbeiter*innen.

1.3 Welche weiteren Möglichkeiten zur Überprüfung der fachlichen und persönlichen Eignung können eingesetzt werden?



Zusätzlich zum Bewerbungsgespräch können weitere Formen der Überprüfung eingesetzt werden:

- Begehung der Einrichtung
- Hospitation in der Einrichtung
- Kennenlernen des Teams und der Arbeitsabläufe
- Arbeitsprobe, z. B. in Form einer Präsentation zu einem aktuellen Thema im fachlichen Kontext
- In einer Art Assessment können Bewerber*innen alleine oder im Team Fallbeispiele aus dem Bereich „Prävention sexualisierte Gewalt“ bearbeiten.



2. Wie sieht die Personalentwicklung im Sinne von Prävention sexualisierter Gewalt aus?

Professionelle Arbeitsstrukturen und sinnvolle Instrumente der Personalentwicklung

Alle Arbeitsstrukturen und Instrumente bzw. Maßnahmen der Personalentwicklung stehen in unmittelbarer Beziehung zur pädagogischen Grundhaltung der jeweiligen Institution/Einrichtung. Diese sollte geprägt sein durch eine Kultur der Achtsamkeit, also einen respektvollen Umgang sowohl mit den anvertrauten Kindern, Jugendlichen und hilfebedürftigen Erwachsenen, als auch im Kollegen*innenkreis.

Die nun folgenden Instrumente sollen Ihnen ermöglichen, Ihre bereits vorhandenen Maßnahmen der Personalentwicklung unter dem Fokus der Prävention (sexualisierter) Gewalt gegen Minderjährige und hilfebedürftige Erwachsene zu überprüfen und gegebenenfalls zu ergänzen.

2.1 Welche Ziele verfolgt die Personalentwicklung?

- Verbesserung und Aufrechterhaltung der fachlichen und persönlichen Qualifikation der Mitarbeiter*innen,
- Handlungssicherheit im Umgang mit den anvertrauten Kindern, Jugendlichen und hilfebedürftigen Erwachsenen
- Steigerung der Arbeitsmotivation der Mitarbeiter*innen
- Verbesserung der Mitarbeiter*innenzufriedenheit
- Bindung der Mitarbeiter*innen an die Einrichtung

2.2 Welche Instrumente der Personalentwicklung können angewendet werden?

Mitarbeiter*innenbezogene Instrumente:

- regelmäßige Mitarbeiter*innengespräche
- Mitarbeiter*innenjahresgespräch
- Aus- und Fortbildung
- Coaching

Teamfördernde Instrumente:

- Teambesprechungen
- Kollegiale Beratung
- Teamcoaching/Supervision



Regelmäßige Mitarbeiter*innengespräche

Unter dem Fokus des Themas „Vorbeugung (sexualisierter) Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und hilfebedürftigen Erwachsene“ wird empfohlen, die regelmäßig stattfindenden Mitarbeiter*innengespräche um folgende Aspekte zu erweitern:

- Angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Kindern, Jugendlichen und hilfebedürftigen Erwachsenen
- Individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fortbildungsbedarf zum Thema



Mitarbeiter*innenjahresgespräch

Auch im jährlich stattfindenden Mitarbeiter*innenjahresgespräch sollte das Thema Prävention (sexualisierter) Gewalt verortet sein. In Form eines Feedbacks sollten Mitarbeiter*innen eine Rückmeldung zum eigenen pädagogischen Handeln erhalten:

- Professionelle Gestaltung des Kontaktes zu Kindern, Jugendlichen und hilfebedürftigen Erwachsenen
- Professioneller Umgang zu den Eltern, Erziehungsberechtigten bzw. gesetzlichen Betreuer*innen, der Minderjährigen und hilfebedürftigen Erwachsenen
- Bedürfnisse der Minderjährigen und hilfebedürftigen Erwachsenen erkennen und das pädagogische Handeln danach ausrichten
- Konsequenzen setzen und Regeln sicher umsetzen
- Krisenmanagement (frühzeitiges Erkennen, souveränes Begleiten, Aufarbeiten mit dem Kind, dem Jugendlichen bzw. der Gruppe, sowie mit den Eltern und anderen Beteiligten ebenso mit Erwachsenen, die uns anvertraut sind und deren Angehörigen)
- Erkennen und Lenken gruppendynamischer Prozesse
- Zuverlässig sein für Kinder, Jugendliche und hilfebedürftige Erwachsene, Eltern und Kooperationspartner (z.B. Absprachen einhalten)
- Regulation professioneller Nähe und Distanz
- Wertschätzende Grundhaltung
- Respektvoller Umgang
 - Reflexionsfähigkeit des eigenen Handelns
 - ...



Auch die Fachkompetenz sollte im Mitarbeiter*innenjahresgespräch überprüft werden:

- Basiswissen zum Thema „(sexualisierte) Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und hilfebedürftige Erwachsene“
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- ...



Außerdem sollte im Mitarbeiter*innenjahresgespräch die Zusammenarbeit im Team sowie mit externen Kooperationspartner*innen reflektiert werden.

Zusammenarbeit intern:

- Absprachen im Team werden verbindlich eingehalten
- Beteiligung in Gesprächen und Vertreten des persönlichen Standpunktes
- Verhalten gegenüber Kolleg*innen
- Kritik gegenüber Kolleg*innen angemessen äußern
- Kritik von Kolleg*innen annehmen, sich damit auseinandersetzen bzw. umsetzen
- Sprachfähigkeit in unklaren Situationen
- ...

Zusammenarbeit extern:

- Angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber den Kindern, Jugendlichen und hilfebedürftigen Erwachsenen, Eltern, Kooperationspartner*innen und sonstigen externen Personen
- Vertretung der Einrichtung nach außen
- Spannungsverhältnis von Loyalitätsgebot gegenüber der Einrichtung/dem Träger und Schutzverantwortung gegenüber den Kindern, Jugendlichen und hilfebedürftigen Erwachsenen zum Wohle der Schutzbefohlenen auslegen
- ...

3. Aus- und Fortbildung

Um in Organisationen, Einrichtungen und Vereinen sexuellen Missbrauch bestmöglich zu verhindern bzw. diesen frühzeitig zu erkennen und dann zielgerichtet dagegen vorzugehen, benötigen Beschäftigte fachliche Kenntnisse und Orientierung zum Themenkomplex (...). Bereits beschäftigte Fachkräfte und Ehrenamtliche benötigen hierfür regelmäßig wiederkehrende Fortbildungen und/oder gezielte Weiterbildungen. (...) Zudem sollte das Thema sexualisierte Gewalt und der Umgang damit in der Organisation in Teambesprechungen und Supervision zum Thema gemacht werden. Gerade der regelmäßige Austausch verankert das Thema nachhaltig in den Köpfen der Beschäftigten und hält das spezifische Wissen präsent.“

Quelle:

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hg.):
Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch. S. 13



Präventions-Schulungen gemäß der Rahmenordnung der Deutschen Bischöfe vom November 2019



Aus- und Fortbildung

- (1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Tätigen ist.

- (2) Dies erfordert Schulungen, insbesondere zu Fragen von
 1. angemessenem Nähe- und Distanzverhältnis
 2. Strategien von Täterinnen und Tätern
 3. Psychodynamiken der Opfer
 4. Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen
 5. Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen
 6. eigener emotionaler und sozialer Kompetenz
 7. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
 8. Verfahrenswegen bei Anzeichen von sexualisierter Gewalt
 9. Informationen zu notwendigen und angemessenen Hilfen für von sexualisierter Gewalt Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen
 10. sexualisierte Gewalt von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen und/oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

Ziel dieser Qualifikationsmaßnahmen ist es, Mitarbeiter*innen und ehrenamtlich Tätige umfangreich über die verschiedenen Formen von Kindeswohlgefährdung und speziell über sexualisierte Gewalt zu informieren. Außerdem soll über eine Sensibilisierung zur Reflexion des eigenen professionellen Handelns gegenüber den anvertrauten Heranwachsenden und hilfebedürftigen Erwachsenen eine Kultur der Achtsamkeit in der Einrichtung etabliert bzw. weiterentwickelt werden. Weiterhin werden in diesen Schulungen Interventionsempfehlungen für konkrete Verdachtsfälle sowie präventive Maßnahmen vermittelt.

4. Team fördernde Instrumente

Bewährte Instrumente zur Förderung eines Teams und der persönlichen Entwicklung sind das Coaching, Teambesprechungen, die kollegiale Beratung und die Supervision.



Coaching

„Coaching ist die professionelle Beratung, Begleitung und Unterstützung von Personen mit Führungs-/Steuerungsfunktionen und von Expert*innen in Unternehmen/Organisationen. Zielsetzung von Coaching ist die Weiterentwicklung von individuellen oder kollektiven Lern- und Leistungsprozessen bzgl. primär beruflicher Anliegen.

Als ergebnis- und lösungsorientierte Beratungsform dient Coaching der Steigerung und dem Erhalt der Leistungsfähigkeit. Als ein auf individuelle Bedürfnisse abgestimmter Beratungsprozess unterstützt ein Coaching die Verbesserung der beruflichen Situation und das Gestalten von Rollen unter anspruchsvollen Bedingungen.

Im Zusammenhang mit der Prävention von (sexualisierter) Gewalt gegen Kinder, Jugendlichen und hilfebedürftigen Erwachsene kann ein Coaching z.B. die Eigenreflexion des Nähe- und Distanz-Verhältnisses zum anvertrauten Menschen unterstützen oder eine Hilfestellung für Führungskräfte sein, Fragestellungen im Hinblick auf die Führung der Mitarbeiter*innen bzw. strukturelle Rahmenbedingungen zu klären.

Vor allem in bzw. nach einer Krisensituation in der Einrichtung kann ein Coaching der Leitungskraft eine große Unterstützung sein.

Siehe hierzu auch Heft 8 „Nachhaltige Aufarbeitung“ der Schriftenreihe „Institutionelles Schutzkonzept“.



Teambesprechungen

Regelmäßige Teambesprechungen sind Kennzeichen einer professionellen Arbeitsstruktur und gewährleisten eine kontinuierliche, transparente Kommunikation im Team. Hier können für die Mitarbeiter*innen alle notwendigen Informationen gegeben und ausgetauscht und wichtige Themen der Mitarbeiter*innen besprochen werden.

Außerdem bieten Teambesprechungen einen Rahmen für kollegiale (Fall)Beratung. Auf Basis einer respektvollen, von Wertschätzung geprägten Arbeitsatmosphäre können hier auch reflektorische Gespräche zwischen den Mitarbeiter*innen zum grenzachtenden Verhalten gegenüber den anvertrauten Menschen stattfinden.



Kollegiale Beratung

„Kollegiale Beratung ist eine wirksame Beratungsform in Gruppen, bei der sich die Teilnehmer wechselseitig zu schwierigen Fällen ihres Berufsalltags beraten, um Lösungen für problematische Situationen mit Mitarbeitern oder Kunden zu entwerfen. Auf diese Weise lernen sie, berufliche Probleme besser zu bewältigen, Kooperations- und Führungsverhalten zu entwickeln, fundiertere Entscheidungen zu treffen, Belastungen zu vermindern und erfolgreicher zu handeln. Die Methode der kollegialen Beratung ermöglicht, konkrete Probleme und Praxisfälle mit Hilfe der anderen Gruppenmitglieder systematisch zu reflektieren und Lösungsoptionen für den Berufsalltag zu entwickeln.“

Kollegiale Beratung kann also eine wichtige Unterstützung für Mitarbeiter*innen sein, um Situationen des Berufsalltags und „Krisen“ im Kollegen*innenkreis fachlich zu beraten und um die Handlungsmöglichkeiten zu erweitern und sollte daher in die Arbeitsstruktur integriert werden.



Supervision

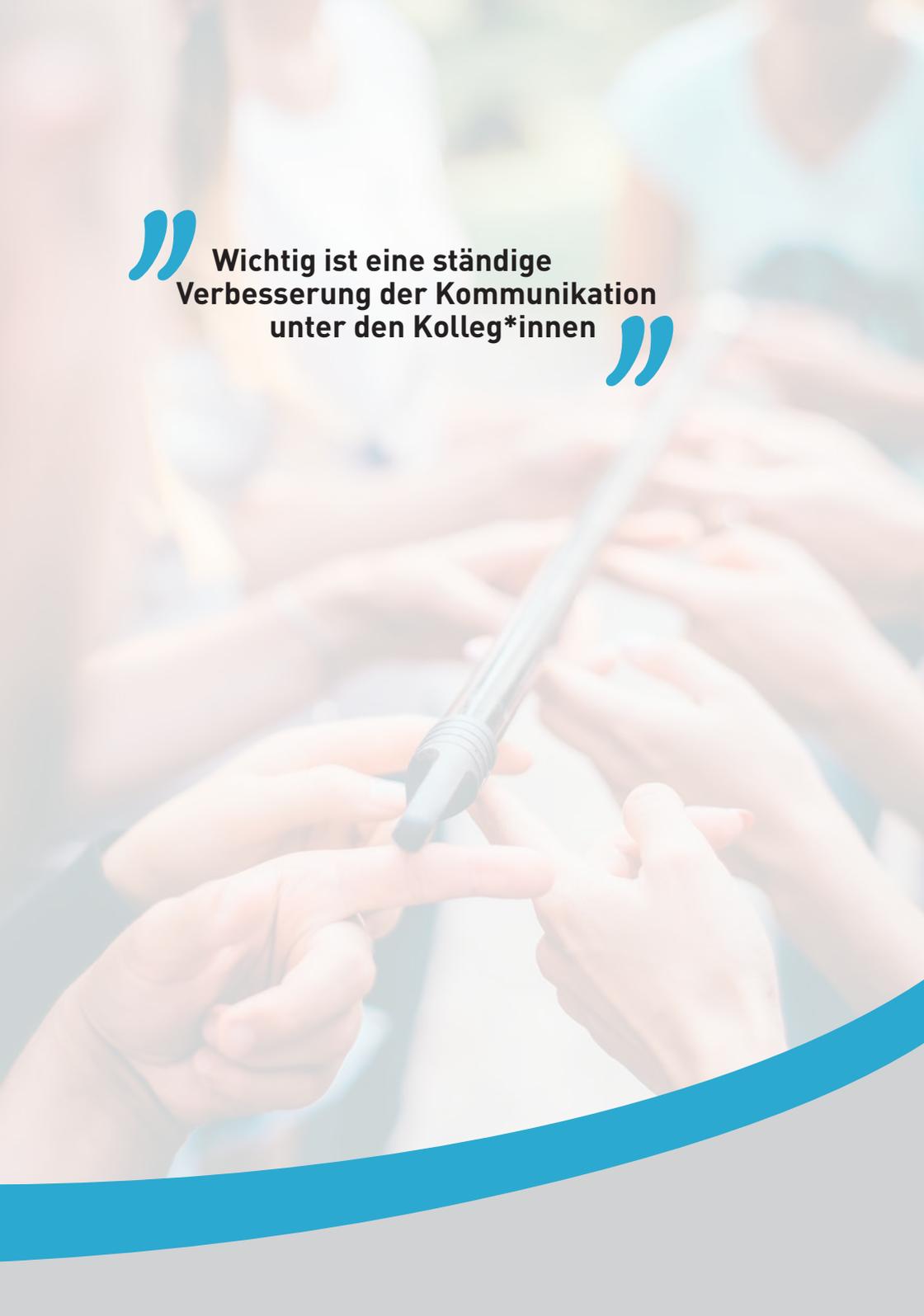
„Supervision stammt aus der Tradition sozialer Arbeit und hat hier nach wie vor ein wichtiges Betätigungsfeld. (...) Sie ist ein Beratungskonzept (...), mit dessen Hilfe Einzelpersonen, Teams, Gruppen und Organisationen ihre berufsbezogenen Handlungen und Strukturen reflektieren und damit Entwicklung begleiten und fördern.“

Supervision ist eine Lernform, bei der mit Hilfe eines*r Supervisor*in berufsbezogenen Problem- und Aufgabenstellungen auf Lösungen, Veränderungen, Professionalisierung hin bearbeitet werden.“

Quelle: <http://www.easc-online.eu/berufsbilder-easc/supervisorin-werden/>

Im Rahmen einer Supervision können Mitarbeiter*innen ihr Verhalten im Zusammenhang des Schutzaspektes von Minderjährigen und hilfebedürftigen Erwachsenen reflektieren und alternatives Handeln entwickeln und ausprobieren.

Hilfreich kann hierbei der externe Blick des*der Supervisor*in sein, der problematische Situationen im beruflichen Alltag betrachtet, die Kommunikation unter den Kolleg*innen verbessert oder evtl. Störungen oder (Rollen)Konflikte in Teams zu klären hilft.



**” Wichtig ist eine ständige
Verbesserung der Kommunikation
unter den Kolleg*innen ”**

Impressum

Bistum Speyer

Bischöfliches Ordinariat

Prävention

Kleine Pfaffengasse 16 | 67346 Speyer

Telefon: 06232-102-511

praevention@bistum-speyer.de

www.praevention-im-bistum-speyer.de



Präventionsbeauftragte:

Christine Lormes | Mobil: 0151 14879699 | christine.lormes@bistum-speyer.de

Olaf von Knobelsdorff | Mobil: 0151 14880088 | Heinz-Olaf.von-Knobelsdorff@bistum-speyer.de

Redaktion: Olaf von Knobelsdorff und Christine Lormes

Layout: Leufen Media Design, Wuppertal | **Fotonachweis:** Shutterstock.com

Druck: Englram & Partner GmbH, Haßloch, www.englram.de

Ein herzliches Dankeschön gilt dem Erzbischof Köln, insbesondere Manuela Röttgen für die Erarbeitung der Vorlage für diese Hefreihe und das zur Verfügung stellen! Zudem möchten wir uns für die konstruktiven Rückmeldungen und Hilfestellungen durch den Beraterstab und den Runden Tisch Prävention der Diözese und insbesondere bei Frau Prof. Dr. Wolff bedanken.

© 1. Auflage | Bistum Speyer, November 2020

Heft 1 | Grundlegende Informationen

Anregungen und Empfehlungen sollen Ihnen helfen, wie Sie die Konzeptarbeit beginnen und welche Personen zu beteiligen sind.

Heft 2 | Die Analyse der Schutz- und Risikofaktoren

Konkrete Fragestellungen unterstützen Sie dabei, Ihre Strukturen, Arbeitsabläufe, Kommunikationswege und weitere Faktoren zu überprüfen, um sie anschließend überarbeiten bzw. neu installieren zu können.

Heft 3 | Personalauswahl und -entwicklung / Aus- & Fortbildung

Ihnen werden Tipps gegeben, wie Sie das Thema Kinderschutz im Bewerbungsgespräch behandeln und die persönliche Eignung eines Bewerbers überprüfen können. Desweiteren widmet sich dieses Heft der Aus- und Weiterbildung für Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige.

Heft 4 | Erweitertes Führungszeugnis

Diese Arbeitshilfe soll Sie bei der Umsetzung der im Bundeskinderschutzgesetz und der Präventionsordnung beschriebenen Anforderungen unterstützen.

Heft 5 | Verhaltenskodex & Selbstauskunftserklärung

Die hierin beschriebenen Ausführungen sollen Anregungen geben, klare und speziell auf die Einrichtung hin ausgerichtete, verbindlich für alle Tätigen geltende Verhaltensregeln zu formulieren.

Heft 6 | Beschwerdewege

Dieses Heft nimmt die Kommunikations- und Konfliktkultur in Ihrer Einrichtung in den Blick und beschreibt die konkreten Verfahrenswege, wenn es zu einem Übergriff gekommen ist.

Heft 7 | Qualitätsmanagement. Überprüfung und Weiterentwicklung der Präventions- & Interventionsmaßnahmen

In diesem Heft erhalten Sie Tipps zur Evaluation Ihres Schutzkonzeptes, zur Auswertung der Ergebnisse und zur Weiterentwicklung der Schutzfaktoren.

Heft 8 | Nachhaltige Aufarbeitung

Diese Arbeitshilfe beschreibt, wie eine erlebte Krisensituation, z.B. ein Verdachtsfall, in der Einrichtung fachlich adäquat aufbereitet werden sollte.