

Gewaltschutz in der Frühförderung

Manja Gerlach, iuvo gGmbH
Lars Martin, iuvo gGmbH

1. Einleitung
2. Kurzvorstellung Sozialraumorientierte Eingliederungshilfe u18
3. Vorstellung Gewaltschutzkonzept
 - 3.1 Risikoanalyse- und bewertung
 - 3.2 Präventions- und Schutzmaßnahmen
 - 3.3 Organisationskultur
 - 3.4 Standardisierte Verfahren

1. Einleitung

Manja Gerlach, Regionalleitung iuvo gGmbH

Lars Martin, Geschäftsführung iuvo gGmbH

Sozialraumträger EGH u18 im Kreis Nordfriesland

Vorstellung Gewaltschutzkonzept in der
Frühförderung

Besonderheiten durch die Struktur und Klientel



2. Kurzvorstellung Sozialraumorientierte Eingliederungshilfe u18

Kreis Nordfriesland ist in 5 Sozialräume aufgeteilt

Pro Sozialraum ein Träger Jugendhilfe, ein Träger EGH u18

Prinzipien der Arbeit nach Wolfgang Hinte:

1. Orientierung an Interessen und Willen
2. Ressourcenorientierung
3. Zielgruppen- und bereichsübergreifende Sichtweise
4. Unterstützung von Eigeninitiative und Selbsthilfe
5. Kooperation und Koordination



3. Vorstellung Gewaltschutzkonzept

„Gewalt ist der absichtliche Gebrauch von angedrohter oder tatsächlicher körperlicher und/oder seelischer Kraft und Macht gegen die eigene oder eine andere Person mit dem Ziel andere zu beherrschen, einzuschüchtern, zu verletzen oder zu töten.“¹

- Schutz der Kinder von Gewalt in unterschiedlichen Gesetzesnormen geregelt (BGB, BTHG, UN-BRK, StGB, UN-Kinderrecht, SGB VIII und IX)
- Auftrag: Sicherstellung eines geschützten Rahmens für die Entwicklung und Entfaltung ist vorrangiges Ziel und Stärkung der Selbstbestimmung und Partizipation

Gewaltschutzkonzepte werden prozesshaft überprüft und aktualisiert!

¹ Vgl. Krug, Etienne in: World Health Organization, World report on violence and health, Genf 2002, S. 5.

3. Vorstellung Gewaltschutzkonzept

- Gewaltschutzkonzept für Einrichtung der EGH, insbesondere in der Arbeit mit Kindern im Alter von 0 Jahren bis Schuleintritt
- Ziel: Schaffung eines gewaltfreien Umfelds, in dem die Rechte und die Würde der Kinder gewahrt werden
- Mitarbeitende tragen Verantwortung, Klientel vor Gewalt und Fehlverhalten zu schützen
- Achtsamkeit und Sensibilisierung für ungerechtfertigtes Verhalten Kindern gegenüber
- Konzept nach Vorgaben des § 37a SGB IX



3.1 Risikoanalyse- und bewertung

- Gewalt und Fehlverhalten durch Fachkräfte haben vielseitige Risikofaktoren
- Unaufmerksamkeit über Überforderung (beruflich oder privat) und Hilflosigkeit bis hin zum Vorsatz
- unreflektiertes Handeln oder falsches fachliches Selbstverständnis
- regelmäßige Risikoanalysen, um potenzielle Gefahrenquellen in der Einrichtung zu identifizieren
- daraus werden Präventions- und Schutzmaßnahmen abgeleitet, die prozesshaft überprüft werden

3.1 Risikoanalyse- und bewertung

Personelle Risikofaktoren	Strukturelle Risikofaktoren in der Frühförderung	Besondere Faktoren bei den Kindern
Buntes Team – verschiedene Qualifikationen, Berufserfahrungen Erfahrene MA mit viel Fachlichkeit und Wissen in der Frühförderung Einsteigerinnen mit wenig Erfahrungswerten in der ambulanten Arbeit, eher Verunsicherung möglich Vakanzen: bemüht, schnell zu besetzen; von Fachkräftemangel betroffen, Blick auf persönliche Eignung, Qualifizierung im Einarbeitungsprozess	Vielseitige Tätigkeit, die autark geplant und umgesetzt wird Orientierung an Zielen und Förderbedarfen in wechselnden Settings Hoher Anspruch an Fachwissen, Selbstmanagement, Abgrenzung Zeitliche Planung der Arbeitswoche, oft geballte Termine und flexibler Umgang Hohes Fallaufkommen möglich	Kinder im Alter von Geburt bis zum Schuleintritt, die von einer Behinderung bedroht oder von einer solchen betroffen sind Vulnerable Gruppe- Erwachsene stärker, Machtgefälle vorhanden Kinder mit herausfordernden Verhaltensweisen, die Professionalität und Besonnenheit verlangen, angemessene Interventionen zu planen

3.2 Präventions- und Schutzmaßnahmen

- **Auswahl der Personals:**

1. Erfüllung der formellen Bedingungen

↳ Einladung zum Vorstellungsgespräch

2. Im Gespräch: Fragen zur Haltung, zu Umgang mit stressigen Situationen, mit Kritik bei eigenem Fehlverhalten oder zur Reaktion bei beobachtetem Fehlverhalten von Kolleginnen

- **Einarbeitungsprozess:**

1. Hospitation mit Frühförderkräften, Kennenlernen und Einbinden in die Förderung
2. Feedback durch die MA an Leitung, ob Bewerber*in passend wäre
3. Individuelle und eng begleitete Einarbeitung durch Teamleitung

↳ gemeinsame Planung von Fördereinheiten, Arbeitswoche und Reflexion



3.2 Präventions- und Schutzmaßnahmen

- **Mitarbeitenden- und Teamkultur:**

Berücksichtigung des Wunsches der Wochenarbeitszeit

Zeit für Tür- und Angelgespräche zur Förderung eines kollegialen Miteinanders und Psychohygiene
„Teamzeit“ alle zwei Wochen für fachlichen Austausch (mit Keksen, Getränken)

- **Partizipation:**

Recht der Kinder auf Meinungsäußerung und Beteiligung nach § 8b SGB VIII

In Frühförderung sollen Kinder mit ihren Wünschen und Interessen eingebunden werden

Entsprechende Methoden zur Selbstbestimmung werden von MA entwickelt

Planung der Ziele gemeinsam mit den Eltern für den Hilfeplan

3.3 Organisationskultur

- **Dienstbesprechung**

Wöchentliche DB mit Frühförderteam und Teamleitung

Klärung organisatorischer Fragen, Angebot der Kollegialen Beratung, Austausch zu fachlichen Themen und Förderansätzen

➔ Stärkung von Handlungssicherheit, Vermeidung von Überforderung und Hilflosigkeit

- **Supervision:**

Alle 8-10 Wochen findet eine Supervision für das Frühförderteam statt (ohne Teamleitung)

Form und Inhalt der SV werden vom Team bestimmt



3.3 Organisationskultur

○ **Fort- und Weiterbildung; Bildungsurlaub**

Kolleginnen nehmen regelmäßig an internen und externen Fortbildungen teil

Interne Angebote (Kindeswohl, Kommunikation, Kollegiale Beratung) sind verpflichtend

Themenwünsche können bei der Regionalleitung eingebracht werden

MA haben Anspruch auf maximal 10 Tage Bildungsurlaub pro Kalenderjahr

○ **Mitarbeitendengespräche**

Pro Kalenderjahr findet mind. ein Mitarbeitendengespräch statt (Regionalleitung, Teamleitung, MA)

Mit Einladung werden Themen an MA verschickt, damit MA sich vorbereiten kann

MA- Gespräche zur gemeinsamen Reflexion der Arbeit und Arbeitsbedingungen

3.3 Organisationskultur

○ Mitarbeitendenvertretung

Alle MA können sich bei Fragen, Problemen oder bei Überlastung an die Mitarbeitendenvertretung (MAV) der iuvo gGmbH wenden

Jede Mitarbeitende hat Anspruch auf die Teilnahme eines MAV-Mitgliedes ihrer Wahl bei allen die Mitarbeiterin betreffenden Gesprächen

○ Gesundheit

Neben einer betriebsärztlichen Anbindung gibt es das Kompetenzteam Betriebliches Gesundheitsmanagement, welches regelmäßig zu Gesundheitstagen einlädt, bei Fragen zur Verfügung steht bzw. an die entsprechenden Beratungsstellen vermittelt

Besonderes Augenmerk auf Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

3.4 Standardisierte Verfahren

○ Beschwerdeverfahren

Eltern werden bereits im Rahmen der Erstberatung über ihre Beschwerdemöglichkeit informiert und erhalten dazu einen Flyer mit allen notwendigen Informationen

Sollten Eltern oder Kinder Anlass für Kritik haben, ist es der Wunsch jeder Frühförderkraft, dass diese direkt und unmittelbar geäußert wird, um zügig gemeinsame Lösungen zu suchen

Klient*innen, Angehörige und Kooperationspartner*innen- Beschwerde mündlich, schriftlich oder digital bei Regionalleitung abgeben (namentlich als auch anonym, beispielsweise durch Briefkasteneinwurf)

Eltern können sich an den zuständigen Träger der Eingliederungshilfe zu wenden

Nach Beendigung der Frühförderung im Abschlussgespräch gemeinsam mit den Eltern und dem Kind die Erfahrungen aus der Maßnahme reflektiert und evaluiert. Auch hier besteht die Möglichkeit der Anonymität.



3.4 Standardisierte Verfahren

○ Kindeswohlgefährdung

Erwartung an alle Mitarbeitenden, gesetzlichen Schutzauftrag nach § 8a SGB VIII nachzukommen und entsprechend aufmerksam auf Anhaltspunkte für das mögliche Vorliegen einer Kindeswohlgefährdung zu achten

mehrmals jährlich im Rahmen der Dienstbesprechung Inhouse-Schulungen und Auffrischungen für die Frühförderkräfte finden verpflichtend statt

Fester Handlungsablauf für die gesamte iuvo gGmbH

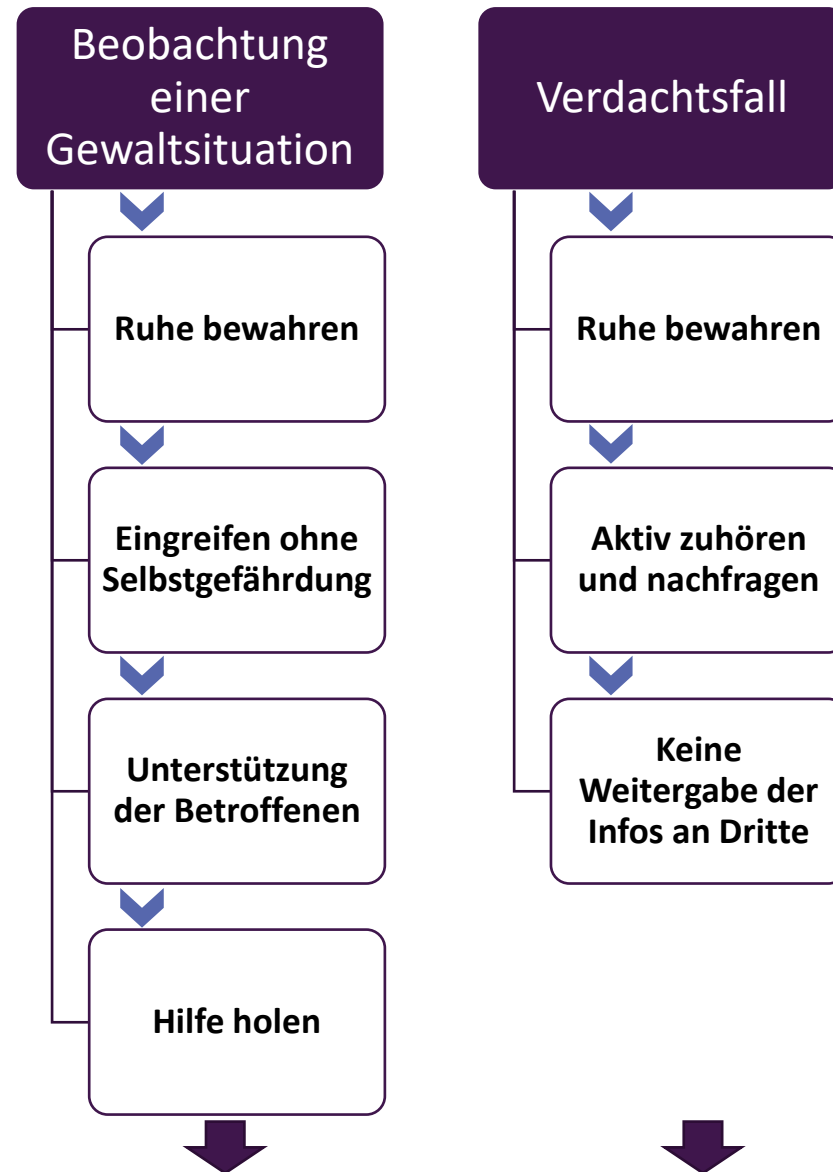
3.4 Standardisierte Verfahren

○ Umgang mit Gewaltsituationen

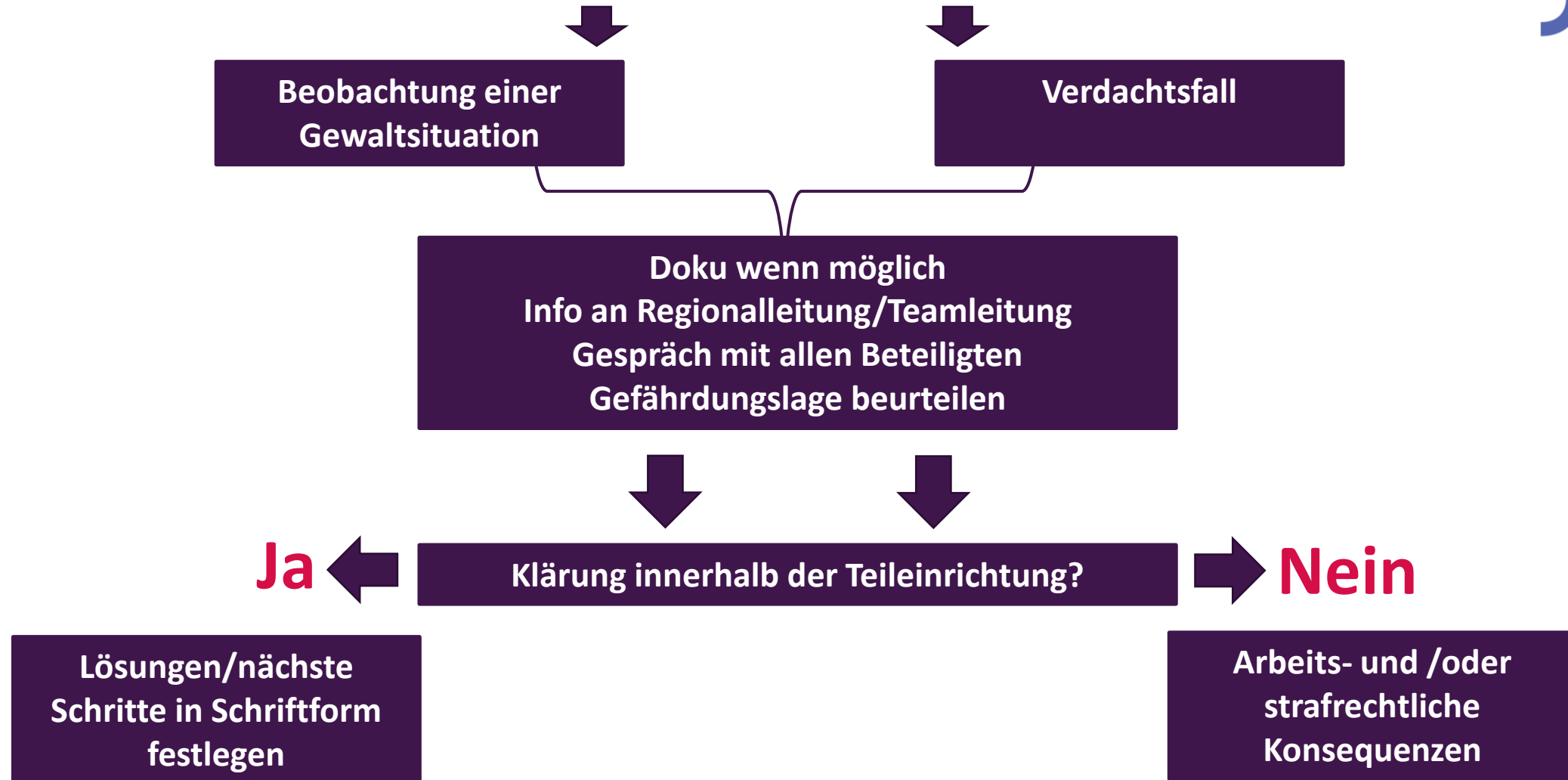
Im Rahmen unserer Tätigkeit kann es zu verschiedenen Gewaltsituationen kommen:

- Zwischen Kolleg*innen
- Zwischen Klient*innen
- Zwischen Mitarbeitende und Klient*in (beide Richtungen)
- Zwischen Leitung und Mitarbeitende (beide Richtungen)
- Zwischen Außenstehenden (z. B. Bezugsperson) und Klient*in
- Zwischen Außenstehenden (z. B. Bezugsperson) und Mitarbeitende

3.4 Standardisierte Verfahren bei Gewalt durch Mitarbeitende zu Klientin



3.4 Standardisierte Verfahren



**Vielen Dank für
Ihre
Aufmerksamkeit!**

