

# Reflexionsbogen

## - Einschätzung von Rahmenbedingungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt -

### Strukturelle Rahmenbedingungen

#### Pädagogische Leitlinien

Pädagogische Leitlinien beinhalten verbindliche Standards und Richtlinien wie beispielsweise Verhaltenskodizes oder auch Aussagen zur ethischen Grundhaltung für die pädagogische Arbeit. Zugleich ermöglichen pädagogische Leitlinien die Definition von Rollen und Aufgaben von Leitung, MitarbeiterInnen und zu Betreuenden innerhalb einer Einrichtung.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• schriftlich fixiert</li> <li>• von allen Beteiligten bekannt, akzeptiert und umgesetzt</li> <li>• stetige Reflexion und ggf. Weiterentwicklung</li> <li>• einheitlich und transparent für alle Beteiligten (Kinder, Jugendliche, Eltern, MitarbeiterInnen etc.)</li> <li>• gemeinsam erarbeiteter Konsens über ethische und pädagogische Grundhaltungen, Standards, Richtlinien und Zuständigkeiten</li> <li>• In der alltäglichen Arbeit tatsächlich erkennbar und umgesetzt</li> </ul> <p><u>Zum Beispiel:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitbild der pädagogischen Einrichtung</li> <li>• Verschriftlichtes pädagogisches Konzept, nach dem die Einrichtung arbeitet</li> <li>• Leitfaden zur Einarbeitung der Mitarbeiter</li> <li>• Verhaltenskodex zum Schutz und zur Sicherheit von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt</li> <li>• Konsens über ethische und pädagogische Grundhaltungen, Standards, Richtlinien und Zuständigkeiten</li> </ul>	<p>Inwieweit gibt es verbindliche <b>Standards, Richtlinien und Zuständigkeiten</b> für Ihre pädagogische Arbeit?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es bestehen keine Standards, Richtlinien und Grenzen</li> <li>• keine gemeinsame Entwicklung pädagogischer Konzepte</li> </ul>				
<p>Inwieweit werden diese im pädagogischen Alltag umgesetzt und spürbar?</p>						

# Reflexionsbogen

## - Einschätzung von Rahmenbedingungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt -

<b>Beschwerdemanagement</b>		
<p>Ein Beschwerdemanagement ermöglicht Kindern, Jugendlichen wie auch dem pädagogischen Personal Beschwerden, Probleme, Missstände oder Fehlverhalten innerhalb der Einrichtung zu äußern. Dabei kann zwischen einem internen sowie einem externen Beschwerdemanagement unterschieden werden. Ein externes Beschwerdemanagement ermöglicht dabei über das institutionsinterne Beschwerdemanagement hinaus, Beschwerden zu äußern.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestehen von unterschiedlichen Beschwerdewegen</li> <li>• Schriftlich fixiert</li> <li>• allen bekannt</li> <li>• anonym und streng vertraulich</li> <li>• transparente Vorgehensweise</li> <li>• einfacher Zugang</li> <li>• Schweigepflicht</li> <li>• unabhängig</li> </ul> <p><u>Zum Beispiel:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kummerkasten</li> <li>• Mitarbeiterversammlung</li> <li>• Vertrauensperson</li> <li>• unabhängiger Beauftragter</li> </ul>	<p>Inwieweit besteht ein <b>internes Beschwerdemanagement</b> für Fachkräfte, Kinder und Jugendliche innerhalb Ihrer Einrichtung?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• besteht nicht</li> </ul>
	<p>In welchem Ausmaß würde Ihnen das <b>institutionsinterne Beschwerdemanagement</b> Ihrer Einrichtung in einem konkreten Fall nutzen?</p>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestehen von unterschiedlichen Beschwerdewegen</li> <li>• Schriftlich fixiert</li> <li>• allen bekannt</li> <li>• anonym und streng vertraulich</li> <li>• transparente Vorgehensweise</li> <li>• schriftlich fixiert</li> <li>• einfacher Zugang</li> <li>• Schweigepflicht</li> <li>• unabhängig</li> <li>• Rechtsanspruch auf Beratung (§ 4 KKG)</li> </ul> <p><u>Zum Beispiel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ombudsmann/frau</li> <li>• Freisprechanlage zu dem umliegenden Jugendamt</li> </ul>	<p>Inwieweit besteht ein <b>externes Beschwerdemanagement</b> für Fachkräfte, Kinder und Jugendliche in Ihrer Einrichtung?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• besteht nicht</li> </ul>
	<p>In welchem Ausmaß würde Ihnen das <b>externe Beschwerdemanagement</b> Ihrer Einrichtung in einem konkreten Fall nutzen?</p>	

# Reflexionsbogen

## - Einschätzung von Rahmenbedingungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt -

<b>Verfahrensstandards im Falle eines Verdachtes und bei Vorfällen von (sexualisierter) Gewalt</b> Verfahrensstandards stellen Maßnahmen dar, die unabhängig vom konkreten Einzelfall fachgerechte Wege von Intervention bzw. Aufarbeitung gewährleisten können.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• standardisiert</li> <li>• konzeptionell fest verankert</li> <li>• allen bekannt</li> <li>• schriftlich fixiert</li> <li>• regelmäßiger Austausch über Leitfäden und Vorgehen bei Verdacht bzw. Vorfällen</li> <li>• Berücksichtigung von (nonverbalen und verbalen) Hinweisen</li> </ul> <p><u>Zum Beispiel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verfahrensregeln zum Umgang mit grenzverletzendem Verhalten</li> <li>• Ablaufplan für den Umgang und Vorgehen mit Verdachts- und Vorfällen</li> <li>• Hinzuziehen einer insoweit erfahrenen Fachkraft</li> <li>• Richtlinien für Dokumentation</li> <li>• Konzept zur nachhaltigen Aufarbeitung von Vorfällen</li> </ul>	Inwieweit bestehen festgelegte <b>(Sofort-) Maßnahmen</b> im Falle eines Verdachts, bei Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der (sexualisierten) Gewalt in Ihrer Einrichtung?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ein standardisierter Ablaufplan für den Umgang mit Verdachtsfällen fehlt</li> <li>• es findet keine systematische Dokumentation von Beobachtungen und möglichen Vorfällen statt</li> <li>• eindeutige Hinweise auf (sexualisierte) Gewalt durch Kollegen werden durch pädagogischen Fachkräfte nicht erkannt bzw. nicht ernstgenommen</li> </ul>
	Wie hilfreich schätzen Sie die Ihrer Einrichtung zugrundeliegenden <b>(Sofort-) Maßnahmen</b> im Falle eines Verdachtes oder gar eines Vorfalles ein?	

## Reflexionsbogen

### - Einschätzung von Rahmenbedingungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt -

<b>Qualifikation</b>		
Qualifikation beispielsweise in Form von themenspezifischen Fort- und Weiterbildungen dient der Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Eignung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Einrichtung.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• regelmäßige Fort- und Weiterbildungen, die durch Arbeitsfreistellung unterstützt werden (können während der regulären Arbeitszeit wahrgenommen)</li> <li>• umfangreiche Möglichkeiten und Zugänge zur fachlichen Weiterqualifizierung aller MitarbeiterInnen</li> </ul>	Inwieweit wird auf eine professionelle Arbeitsweise sowie <b>kontinuierliche Qualifikation</b> aller pädagogischen Fachkräfte allgemein in Ihrer Einrichtung geachtet?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fachliche Weiterentwicklung der MitarbeiterInnen wird nicht gefördert</li> </ul>
	Inwieweit tragen diese <b>Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten</b> zur eigenen Professionalisierung des pädagogischen Handelns bei?	

# Reflexionsbogen

## - Einschätzung von Rahmenbedingungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt -

<b>Führungsstil</b> Der Führungsstil eines Vorgesetzten umfasst sowohl die typische Art und Weise des Verhaltens und Umgangs gegenüber MitarbeiterInnen bzw. den zu betreuenden Kinder und Jugendlichen wie auch die entgegengebrachte Haltung. Ein „guter“ Führungsstil ist gekennzeichnet durch offenes, reflektiertes Verhalten und beispielsweise durch den Einbezug aller MitarbeiterInnen bei Entscheidungsprozessen. Ein „problematischer“ Führungsstil hingegen charakterisiert sich durch unethisches, ineffektives Verhalten und beispielsweise einem distanzierterem Verhältnis zwischen Vorgesetztem und MitarbeiterIn.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>klare, an Fachlichkeit orientierte Leitungsstrukturen, die den MitarbeiterInnen den Rahmen ihrer Arbeit vorgeben</li> </ul> <p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Offenheit für Diskussion und Kritik</li> <li>Ermöglichung von Partizipation</li> <li>Klares Vorbild hinsichtlich der Umsetzung des Leitbildes der Einrichtung</li> <li>Gesprächsbereitschaft</li> <li>Wertschätzung</li> <li>Einbezug von MitarbeiterInnen in Entscheidungsprozesse</li> </ul>	Wie empfinden Sie den <b>Führungsstil</b> Ihrer Einrichtungsleitung?	<ul style="list-style-type: none"> <li>rigide, autoritäre und intransparente Leitungsstrukturen</li> <li>intransparente Entscheidungskriterien</li> <li>unzureichende fachliche Kontrolle der Mitarbeitenden</li> <li>„Leugnung“ von Leitung</li> </ul> <p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entscheidungen vor dem Hintergrund institutioneller Machtstrukturen, weniger auf der Basis von Fachlichkeit</li> <li>keine Personalentwicklungsgespräche und Stellenbeschreibungen</li> <li>keine Struktur in Einstellungsverfahren</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Forcierung des Thema Kinderschutzes durch die Leitung</li> </ul> <p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Personalentwicklungsgespräche</li> <li>Stellenbeschreibungen</li> <li>strukturiertes und kindeswohlorientiertes Einstellungsverfahren, in welchem der Schutz der zu Betreuenden vor (sexualisierter) Gewalt angesprochen wird</li> <li>erweiterte Führungszeugnisse</li> <li>Selbstverpflichtungserklärung der MitarbeiterInnen zur Prävention sexueller Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit</li> </ul>	Würden Sie sich im Falle eines Verdachts oder Vorfalles an die Einrichtungsleitung wenden?	

### Haltung / Klima

# Reflexionsbogen

## - Einschätzung von Rahmenbedingungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt -

<b>Einrichtungskultur</b>		
<p>Die Kultur einer Organisation ist eine Sammlung von Traditionen, Werten, Regeln, Glaubenssätze und Haltungen, die einen durchgehenden Kontext für alles bildet, was in Organisationen gedacht und getan wird.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• offene Team- und Gesprächskultur</li> <li>• wertschätzender und vertrauensvoller Umgang</li> <li>• konstruktive Kritikkultur</li> <li>• Zeit für regelmäßigen Austausch bspw. bei Schichtübergabe</li> <li>• Planung und (Selbst-) Reflexion der pädagogischen Arbeit im Team</li> <li>• Orientierung am Leitbild der Einrichtung</li> </ul>	<p>Inwieweit wird in Ihrer Einrichtung auf eine angenehme <b>Arbeits- und Teamkultur</b> geachtet?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keine gemeinsame und verbindliche Planung bzw. Reflexion der pädagogischen Arbeit</li> <li>• keine regelmäßigen Dienstbesprechungen</li> <li>• Mobbing unter Kollegen</li> <li>• Kritik gilt untereinander als unzulässig</li> <li>• Keine Streitkultur</li> <li>• Keine (Selbst-) Reflexion</li> </ul>
	<p>Inwieweit trauen Sie sich im Rahmen des Teams Beobachtungen, ein mulmiges Gefühl oder auch eigene Unsicherheiten offen anzusprechen?</p>	

<b>Fehlerfreundlichkeit</b>		
<p>Fehlerfreundlichkeit innerhalb einer Einrichtung beschreibt eine Haltung, in der Fehler Einzelner tendenziell als Chance aufgefasst werden. Durch einen konstruktiven Umgang mit Fehlern sowie einer Reflexion soll aus Fehlern gelernt werden, um vorausschauender handeln zu können.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• offene und ehrliche Kommunikation über Fehler, die auf einer Vertrauensbasis beruht</li> <li>• Eingestehen von Fehlern möglich</li> </ul>	<p>Inwieweit wird eine <b>Fehlerfreundlichkeit</b> innerhalb Ihrer Einrichtung gelebt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gegenseitige Schuldzuweisung</li> <li>• kein Raum für Eigenstehen eigener Fehler</li> </ul>
	<p>Inwieweit können Sie eigene Fehler, Schwierigkeiten oder Verschulden offen im Team anzusprechen?</p>	

<b>Partizipation</b>
<p>Wichtige Entscheidungen und Regelungen werden gemeinsam ausgehandelt. Alle Beteiligten dürfen, wo immer möglich, (mit) entscheiden.</p>

## Reflexionsbogen

### - Einschätzung von Rahmenbedingungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt -

<ul style="list-style-type: none"> <li>Partizipation und Mitbestimmung ist in der Konzeption verankert</li> <li>wird im pädagogischen Alltag spürbar gelebt</li> </ul> <p><u>Zum Beispiel:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Teambesprechungen</li> <li>Gruppenabende</li> <li>Blitzlicht</li> <li>Frühstücksrunde</li> <li>regelmäßige Bezugsbetreuergespräche</li> <li>Pädagogischer Rat</li> <li>Mitspracheforen für Kinder und Jugendliche</li> </ul>	<p>Inwieweit werden Kinder und Jugendliche aber auch MitarbeiterInnen Ihrer Einrichtung in sie betreffende <b>Entscheidungsprozesse aktiv miteinbezogen</b>?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte werden vernachlässigt bzw. übergangen</li> </ul>
	<p>Inwieweit habe Sie das Gefühl bei Entscheidungen miteinbezogen zu werden und mitzuzentscheiden?</p>	

### Transparenz

Institutionelle Abläufe und Absprachen und deren Hintergründe sowie Sinn und Motivation werden transparent und offen gemacht. Jeder hat jederzeit das Recht auf eine Erklärung.

<ul style="list-style-type: none"> <li>pädagogische Arbeit ist gegenüber den zu Betreuenden und Eltern offen und nachvollziehbar</li> </ul> <p><u>Zum Beispiel:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Regeln den Zusammenlebens</li> <li>Umgang mit Medien</li> <li>Recht auf Privatsphäre</li> <li>Konsequenzen für unangemessenes Handeln</li> </ul>	<p>Inwieweit sind <b>Zielsetzungen und Orientierungen der pädagogischen Arbeit</b> in Ihrer Einrichtung <b>offen und transparent</b>?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zielsetzungen und Orientierungen der pädagogischen Arbeit sind willkürlich und werden nicht offen und nachvollziehbar gemacht</li> </ul>
	<p>Inwieweit sind Abläufe und Absprachen sowie deren Hintergründe in Ihrer Einrichtung für alle Beteiligten transparent und klar?</p>	

### Autonomie und Selbstbestimmung

## Reflexionsbogen

### - Einschätzung von Rahmenbedingungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt -

<b>Nähe und Distanz</b>		
<p>Pädagogische Arbeit ist immer auch Beziehungsarbeit, in der Nähe- und Distanzbedürfnisse (verbal und körperlich) reguliert und in Balance gebracht werden müssen. Der Aufbau eines vertrauensvollen Verhältnisses ist ein elementarer Bestandteil der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Eine zentrale Anforderung pädagogischer Professionalität ist es, emotionale Wärme und Nähe zu Kindern zuzulassen, Vertrauen und Respekt entgegen zu bringen, Beziehungen aufzubauen und als Bezugsperson authentisch zu sein. Andererseits besteht Professionalität wesentlich auch darin, ein unangemessenes und distanzloses Verhalten von Kindern und Jugendlichen zu erkennen, zu spiegeln und Grenzen zu setzen.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>verbindlicher, fachlich reflektierter und transparenter Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber Kindern, Jugendlichen und KollegInnen</li> </ul>	<p>Inwieweit besteht innerhalb Ihrer Einrichtung ein <b>Bewusstsein zur Gestaltung von Nähe und Distanz</b>?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Körperkontakt geschieht unreflektiert und respektlos und verletzt oftmals persönliche Grenzen</li> <li>keine bestehenden Regeln für den Umgang mit Körperkontakt</li> <li>es bestehen private Kontakte z.B. über soziale Netzwerke zwischen zu Betreuenden und Fachkräften der Einrichtung</li> </ul>
	<p>Inwieweit achten Sie in Ihrer Arbeit auf eine professionelle Gestaltung von Nähe und Distanz?</p>	

<b>Rückzug und Privatheit</b>		
<p>Jeder hat ein individuelles Bedürfnis und das Recht nach Rückzug und Privatheit. Dieses Bedürfnis muss vor allem im pädagogischen Alltag akzeptiert und durch die Bereitstellung verschiedener Rückzugsmöglichkeiten, aber auch Regelungen individuell gesichert werden. Rückzug und Privatheit auszuleben stellt einen wichtigen Aspekt gelingender Entwicklung dar.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Regeln und Umgang mit altersgerechten Bedürfnissen und Wünschen zu Privatheit und Rückzug sind in der Konzeption fest verankert und werden im pädagogischen Alltag von respektiert und geachtet (z.B. Eintreten erst nach Anklopfen)</li> <li>Schränke und persönliches Eigentum wird respektiert und Eingriffe transparent gemacht</li> </ul>	<p>Inwieweit wird <b>Privatheit und Rückzug</b> von Kindern und Jugendlichen innerhalb Ihrer Einrichtung durch beispielsweise bestimmte räumliche Gegebenheiten ermöglicht?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bedürfnisse und Wünsche zu Privatheit und Rückzug werden nicht respektiert und ermöglicht (z.B. Zimmertüren müssen immer offen sein)</li> <li>Schränke und persönliche Eigentümer werden ohne Wissen der Kinder und Jugendlichen durchstößt</li> </ul>
	<p>Inwieweit respektieren Sie das Bedürfnis und das Recht der Kinder und Jugendlichen auf Privatheit und Rückzug im täglichen pädagogischen Alltag?</p>	