



**Schutzkonzepte  
des  
Kinder- und Jugendhilfe Verbandes Mecklenburg-Vorpommern**

**Mitarbeiterschutz**



**und  
institutioneller Kinderschutz**





**Die Schutzkonzepte  
vom  
Kinder- und Jugendhilfe Verbund Mecklenburg- Vorpommern  
für ganz Mecklenburg-Vorpommern**

**Kinder- und Jugendhilfe -Verbund Mecklenburg- Vorpommern/ KJSH- Stiftung**

**Regionalgeschäftsführung:** Matthias Speidel  
**Pädagogische Leitung:** Ronny Fleddermann (MSE/HRO)  
Anna Rutenkolk (SN)  
Norman Ziemens (Ambulant MV)  
Florian König (NWM/LUP)  
Franziska Götze (Ambulant HRO)  
Franziska Klokow (Tagesgruppe HRO)

**Anschrift:** Arsenalstr. 2, 19053 Schwerin  
**Tel.:** 0385 -20271041  
**Fax:** 0385 - 20271043  
**E-mail:** kontakt@kjhv-mv.de  
**Homepage:** www.kjhv-mv.de

Stand: 10.02.2021

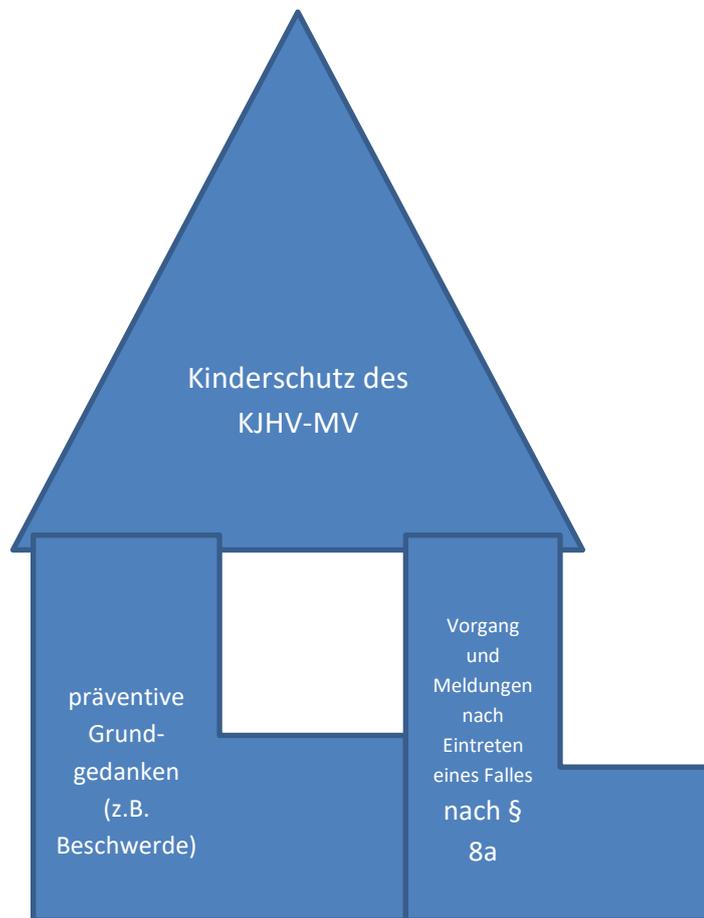
## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Vorwort</b>	<b>Seite 5-6</b>
<b>2. Der Träger</b>	<b>Seite 7-9</b>
- Leitbild des Trägers – gemeinsam auf dem Weg zur Eigenverantwortung	
- Unser Konzept: Menschlichkeit	
- Unsere Vision: Eigenverantwortung	
- Unser Auftrag: Perspektiven gestalten	
- Wir respektieren die Menschen	
- Wir beachten die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Menschen	
- Wir beziehen das Umfeld der Menschen ein	
- Wir optimieren unsere Leistungen und gewährleisten Transparenz	
- Wir fördern und unterstützen unsere Mitarbeiter	
- Wir arbeiten mit und an unserem Leitbild	
<b>2.1. Unser Führungsleitbild</b>	<b>Seite 10-11</b>
- Transparenz	
- Verantwortung	
- Eigenverantwortung	
- Individualität	
- Entwicklung	
- Verlässlichkeit	
- Partnerschaftliche Betriebskultur	
- Professionalität	
<b>2.2. Resümee der Leitbilder im Rahmen des Schutzauftrages und Grundverständnis der Unternehmenskultur</b>	<b>Seite 11-12</b>
<b>2.3. Maßnahmenträger</b>	<b>Seite 12</b>
<b>2.4. Spitzenverband</b>	<b>Seite 12</b>
<b>3. Unsere Leitlinien für die Mitarbeiterpflege des KJHV-MV/KJSH-Stiftung</b>	<b>Seite 13</b>
<b>3.1. Unsere Angebote zur Mitarbeiterpflege</b>	<b>Seite 13</b>
<b>3.1.2. Beteiligung und Wertschätzung der Mitarbeiter*innen</b>	<b>Seite 13-14</b>
<b>3.1.3. Teampflege der Gemeinschaft des KJHV-MV</b>	<b>Seite 15</b>
<b>3.2. Grundsatz zur Mitarbeiterpflege in Kurzform</b>	<b>Seite 15</b>
<b>4. Institutionelles Kinderschutzkonzept</b>	<b>Seite 16</b>
<b>4.1. Grundlagen</b>	<b>Seite 16</b>
<b>4.2. Das Kinderschutzkonzept beim KJHV-MV/Darstellung zur Sicherung des Kindeswohls beim KJHV-MV</b>	<b>Seite 16-17</b>

<b>4.3. Kindeswohl und Kindeswohlgefährdung</b>	<b>Seite 17-18</b>
<b>4.4. Kinderschutz und die rechtlichen Grundlagen</b>	<b>Seite 18-19</b>
<b>4.5. Sicherung des Kindeswohls</b>	<b>Seite 19-20</b>
<b>4.6. Ablauf bei einer Kindeswohlgefährdung</b>	<b>Seite 20</b>
<b>4.7. grundlegende Maßnahmebestandteile des Kinderschutzes</b>	<b>Seite 21</b>
<b>4.8. Partizipation</b>	<b>Seite 21</b>
<b>4.9. Beschwerdemanagement</b>	<b>Seite 21-24</b>
- Beschwerdeannahme	
- Beschwerdebearbeitung	
- Kummerkasten und persönliche Beschwerde	
- Auswertung	
- Controlling	
<b>5. Kooperation und Öffentlichkeitsarbeit</b>	<b>Seite 24</b>
<b>5.1. Kooperation und Vernetzung in der KJSH-Stiftung</b>	<b>Seite</b>
<b>24-25</b>	
<b>5.2. Öffentlichkeitsarbeit</b>	<b>Seite 25</b>
<b>6. Sexualpädagogisches Konzept</b>	<b>Seite 26</b>
<b>6.1. definitorische Basis-Grundlagen</b>	<b>Seite 26-27</b>
<b>6.2. Die Entwicklung der Sexualität als Grundlage der</b>	<b>Seite</b>
<b>27-28</b>	
<b>sexualpädagogischen Intervention</b>	
<b>6.2.1. Maßnahmen zur Erkenntnis von Übergriffen</b>	<b>Seite 29</b>
<b>und im Umgang damit</b>	
<b>6.2.2. Sexualentwicklung und sexuelle Identität</b>	<b>Seite 30-31</b>

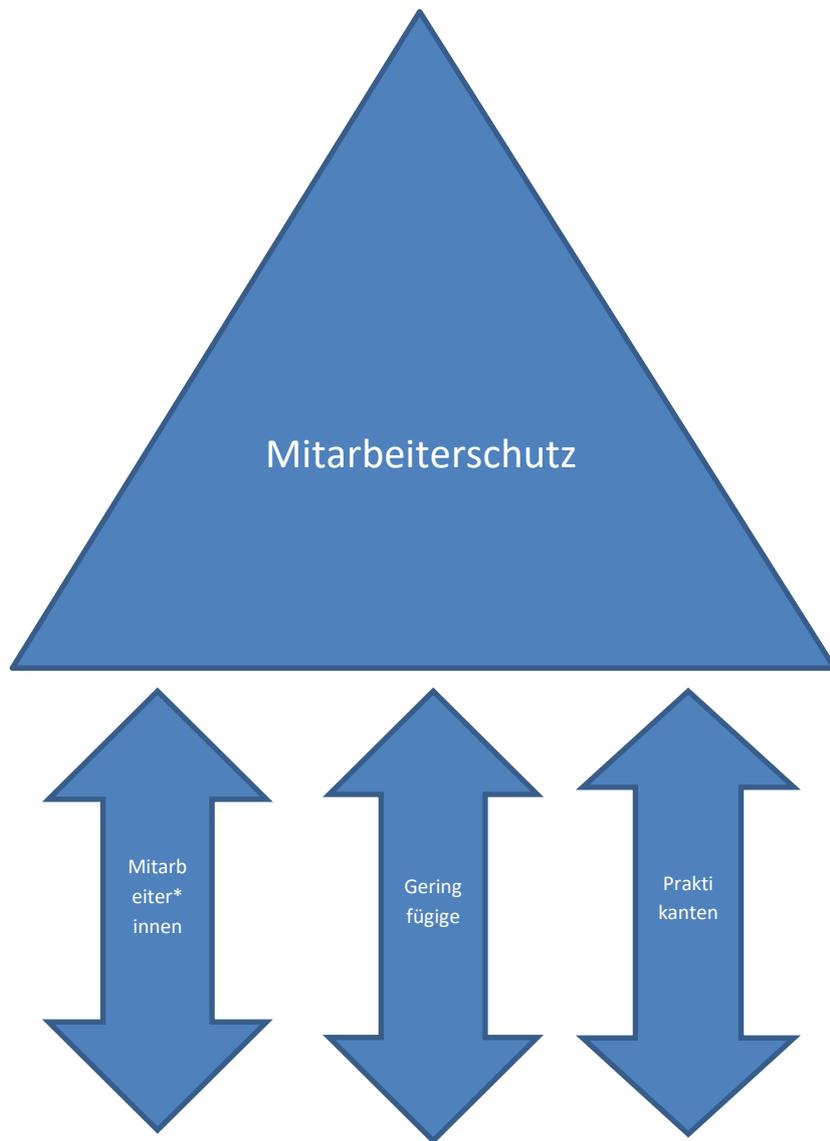
## 1. Vorwort

Der Kinder- und Jugendhilfe Verbund Mecklenburg- Vorpommern zeichnet sich durch präventive Arbeit in der alltäglichen Praxis entsprechend der Auftragslagen durch die belegenden Allgemeinen Sozialen Dienste (ASD) aus. Dies begründet einen institutionellen Kinderschutz, welcher im beiliegenden Konzept dargelegt ist.



Das Kinderschutzkonzept des KJHV-MV bildet den präventiven sowie den proaktiven Charakter ab, indem genaue Verfahrenswege dargestellt werden, sollte es zu einer gesetzlich notwendigen Meldung nach § 8 a SGB VIII kommen.

Zusätzlich besteht der präventive Auftrag des Trägers, als Arbeitgeber die Mitarbeiter flächendeckend zu schützen. Dieser Schutz ist auf vielfältiger Ebene begründet. Der Arbeitnehmerschutz deckt jegliche Beschäftigungen des Trägers ab.



Grundsätzlich offeriert der KJHV-MV Angebote zu den Schutzkonzepten für die Mitarbeiter\*innen, die nur bedingt und themenbezogen pflichtgebunden sind. Durch die agile Haltung und Entwicklung des Trägers verweisen wir auf die Eigenverantwortung des jeweiligen Individuums in unserem Unternehmen hin.

## **2. Der Träger**

Der Kinder- und Jugendhilfe- Verbund Mecklenburg- Vorpommern/ KJSH- Stiftung ist ein nach § 75 SGB VIII anerkannter Träger der freien Jugendhilfe. Wir sind Mitglied im PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband in Mecklenburg- Vorpommern.

Seit Jahren engagieren wir uns bundesweit in der Kinder- und Jugendhilfe. Hier zeichnen wir uns dadurch aus, dass wir für jeden Fall die individuell zugeschnittene Hilfe anbieten und mutig genug sind, auch neue Wege zu gehen.

### ***Leitbild des Trägers – gemeinsam auf dem Weg zur Eigenverantwortung***

Wir sind ein gemeinnütziger, wirtschaftlich handelnder, freier Träger der Kinder-, Jugend-, Familien- und Sozialhilfe, mit einem vielfältig ausdifferenzierten Angebot.

Am jeweiligen regionalen Bedarf ausgerichtet und in enger Kooperation mit öffentlichen Trägern haben wir unsere langjährigen Erfahrungen in ganz unterschiedliche stationäre, teilstationäre, ambulante und beratende Hilfeformen umgesetzt.

Neben der individuellen Unterstützung ist es uns ein besonderes Anliegen, sowohl das bürgerschaftliche Engagement zu fördern als auch das soziale Umfeld aktiv zu gestalten und damit die Lebensbedingungen insgesamt zu verbessern.

### ***Unser Konzept: Menschlichkeit***

Unser Handeln ist getragen von einem humanistischen ganzheitlichen Menschenbild. Wir sind frei von ethnischen, kulturellen, religiösen und sozialen Vorurteilen.

Die Fundamente unserer Arbeit sind:

- ◆ das Wissen um die Ganzheit und Einzigartigkeit des auf soziale Resonanz und Kooperation angewiesenen Individuums und
- ◆ die von unseren Mitarbeitern gepflegte Betriebskultur des partnerschaftlichen Verhaltens, getragen von fairem Umgang miteinander und gegenseitigem Respekt.

### ***Unsere Vision: Eigenverantwortung***

Unsere Hilfsangebote sind am Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe orientiert. Wir wollen die von uns betreuten Menschen in die Lage versetzen:

- ◆ als mündige Bürger in Selbstverantwortung ihre Rechte und Pflichten wahrzunehmen,
- ◆ soweit wie möglich ohne besondere staatliche Unterstützung ihr Leben zu meistern sowie
- ◆ Verantwortung – mit Toleranz und Solidarität gegenüber anderen – zu übernehmen.

### ***Unser Auftrag: Perspektiven gestalten***

Zielgruppe unserer qualifizierten und ständig weiterentwickelten Hilfsangebote sind Kinder und Jugendliche mit oft brüchigen Lebensläufen in besonders belasteten Lebenslagen, deren Familien sowie Menschen mit Behinderungen.

Wir bieten vielfältige, fähigkeitsorientierte Hilfen zur Verbesserung und Entfaltung der individuellen Lebensbedingungen. Wir entwickeln gemeinsam mit allen Beteiligten für die Betroffenen Handlungsalternativen und Familienstrukturen, zeigen Möglichkeiten und Grenzen auf und finden Ziele und Lösungen. Dabei verfolgen wir den systemischen Ansatz, den einzelnen Menschen und das ihn prägende soziale Umfeld als untrennbare Einheit zu begreifen. Menschlichkeit und Professionalität, Kompetenz und Gemeinnützigkeit stehen im Mittelpunkt unserer Tätigkeit.

### ***Wir respektieren die Menschen***

Unsere Mitarbeiter achten die Persönlichkeit und Privatsphäre der von ihnen betreuten Menschen und gewähren ihnen größtmögliche Freiräume zur Selbstbestimmung. Sie unterlassen jegliche Form der Diskriminierung und tragen dazu bei, dass diese auch nicht durch andere erfolgt.

Sie behandeln Informationen vertraulich und streben danach, das Vertrauen der Betreuten zu gewinnen und zu erhalten.

### ***Wir beachten die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Menschen***

Es ist unsere Aufgabe, Hilfen anzubieten, die der Problemlage und dem Entwicklungsstand der von uns Betreuten gerecht wird. Dabei vermeiden wir konsequent, dass unsere Angebote künstliche Lebenswelten oder dauerhafte Abhängigkeiten erzeugen.

### ***Wir beziehen das Umfeld der Menschen ein***

Die umfassende Information und Beteiligung der Personensorgeberechtigten und Verwandten, der gesetzlichen Betreuer sowie die Berücksichtigung des übrigen sozialen Umfeldes der Betreuten ist uns ein besonderes Anliegen. Nur über Förderung und Nutzung der Ressourcen des sozialen Umfeldes und durch die Stärkung und Schaffung sozialer Netzwerke können wir die Menschen erfolgreich dabei unterstützen, von staatlicher Hilfe unabhängig bzw. unabhängiger zu werden.

### ***Wir optimieren unsere Leistungen und gewährleisten Transparenz***

Wir gehen Verpflichtungen gegenüber der öffentlichen Solidargemeinschaft ein, deren finanzielle Ressourcen begrenzt sind. Um größtmöglichen Nutzen für die von uns betreuten Menschen zu erzielen, hinterfragen und verbessern wir kontinuierlich sämtliche qualitätsrelevanten Abläufe und Verfahren unserer Dienstleistungen – wirtschaftlich wie fachlich. Dabei ist die reibungslose und gute Zusammenarbeit mit den beteiligten Behörden und Kostenträgern für uns eine Selbstverständlichkeit. Nur so können wir effektive und effiziente Betreuungsarbeit gestalten, leisten, weiterentwickeln und – auch im Vergleich zu anderen Anbietern – unter Beweis stellen.

### ***Wir fördern und unterstützen unsere Mitarbeiter***

Wir wissen, dass die Qualität unserer Hilfsangebote maßgeblich durch die positive Identifikation sowie durch die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter mit ihrer Arbeit bestimmt ist. Die Förderung der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung sowie die unterstützende Supervision aller Mitarbeiter sind bei uns wichtige Instrumente zur Umsetzung von Qualität.

Ein dezentraler Organisationsaufbau – bei integrierter Steuerung – sowie unsere partnerschaftliche Betriebskultur eröffnen unseren Mitarbeitern die notwendigen Spielräume für ihre Arbeit. Kleine, überschaubare Teileinrichtungen gestatten es unseren

n weitestgehend, eigenständig zu agieren und die Hilfsangebote stets an den individuellen Bedarf und die konkreten Entwicklungsverläufe anzupassen.

Das motivierte, fachlich und sozial kompetente Personal ist die Basis unserer engagierten und erfolgreichen Arbeit.

### ***Wir arbeiten mit und an unserem Leitbild***

Wir legen großen Wert auf die Einhaltung dieser Handlungsgrundsätze. Deshalb bewerten wir unsere tägliche Arbeit nach Prinzipien, die auf diesen Werten beruhen.

Wir erkennen aber auch, dass es bei sich verändernden Bedingungen notwendig und richtig sein kann, sich selbst zu wandeln und handeln in diesem Sinne.

## **2.1. Unser Führungsleitbild**

„Gemeinsam auf dem Weg zur Eigenverantwortung“  
...dies ist (auch) unsere Führungshaltung.

Die Führungsgrundsätze orientieren sich am Werteverständnis des Trägers und geben Führungsverantwortlichen und Mitarbeitenden den Rahmen, ihr persönliches Handeln zu fokussieren, zu reflektieren und sich dazu Feedback zu geben.

### ***Transparenz***

Transparenz ist der zentrale Wert unserer Führungskultur. Informationen über Unternehmensziele, Strategien, wirtschaftliche Ergebnisse und Entscheidungen werden offen zwischen allen Hierarchie-Ebenen kommuniziert.

### ***Verantwortung***

Wir verstehen unsere Verantwortung darin, Entscheidungsmut zu fördern, selbst Entscheidungen zu treffen und diese konsequent zu vertreten. Entscheidungsmut leben wir vor und unterstützen wir durch unsere Fehlerverzeihbarkeitskultur, die das Lernen aus Fehlern ermöglicht.

### ***Eigenverantwortung***

Durch Vertrauensvorschuss, die Förderung von Verantwortung und die Freiheit, Entscheidungen zu treffen, stärken wir Selbstvertrauen und die Bereitschaft, für das eigene Handeln und Unterlassen einzustehen.

### ***Individualität***

Wir fördern Kreativität, Ideenreichtum und Individualität eines jeden Einzelnen und entwickeln uns und unsere Mitarbeitenden zu charismatischen handelnden Persönlichkeiten.

### ***Entwicklung***

Wir stellen durch eine ressourcenorientierte Haltung die individuellen Potenziale, Stärken oder Kraftquellen unserer Mitarbeiter in den Mittelpunkt unseres Führungshandelns und ermöglichen dadurch persönliche Weiterentwicklung.

### ***Verlässlichkeit***

Wir zeigen unsere Verlässlichkeit durch die Einhaltung von Terminen und Absprachen. Wir tun worauf sich andere verlassen, setzen unsere Worte in Taten um und sind dadurch glaubwürdige Partner.

### ***Partnerschaftliche Betriebskultur***

Eine proaktive Haltung im Miteinander, eine hohe Vertrauensbasis in alle Mitarbeitenden sowie das Anerkennen unterschiedlicher Persönlichkeiten und Sichtweisen zeichnet uns aus. Dadurch fördern wir Gemeinschaft. Gemeinsame Teamaktionen bereichern unsere Betriebskultur.

### ***Professionalität***

Uns treibt ein hoher Qualitätsanspruch an, für unser eigenes Führungshandeln, für die Fachlichkeit aller Mitarbeitenden und für die Umsetzung unserer Prozesse. Deshalb sind wir offen für Ideen, stetige Weiterentwicklung, gesunden Wettbewerb und Zukunftsorientierung.

## **2.2. Resümee der Leitbilder im Rahmen des Schutzauftrages und Grundverständnis der Unternehmenskultur**

Die Leitbilder repräsentieren in Kurzform die jeweiligen Schutzkonzepte.

Grundhaltungen wie Partizipation, Transparenz, Verlässlichkeit und die partnerschaftliche Betriebskultur dienen der Unterstützung persönlicher Entwicklungen im Interesse des Trägers und sollen dem jeweils individuellen Wohlbefinden förderlich sein. Gleichzeitig steigert dies die Identifikation mit dem Unternehmen an sich.

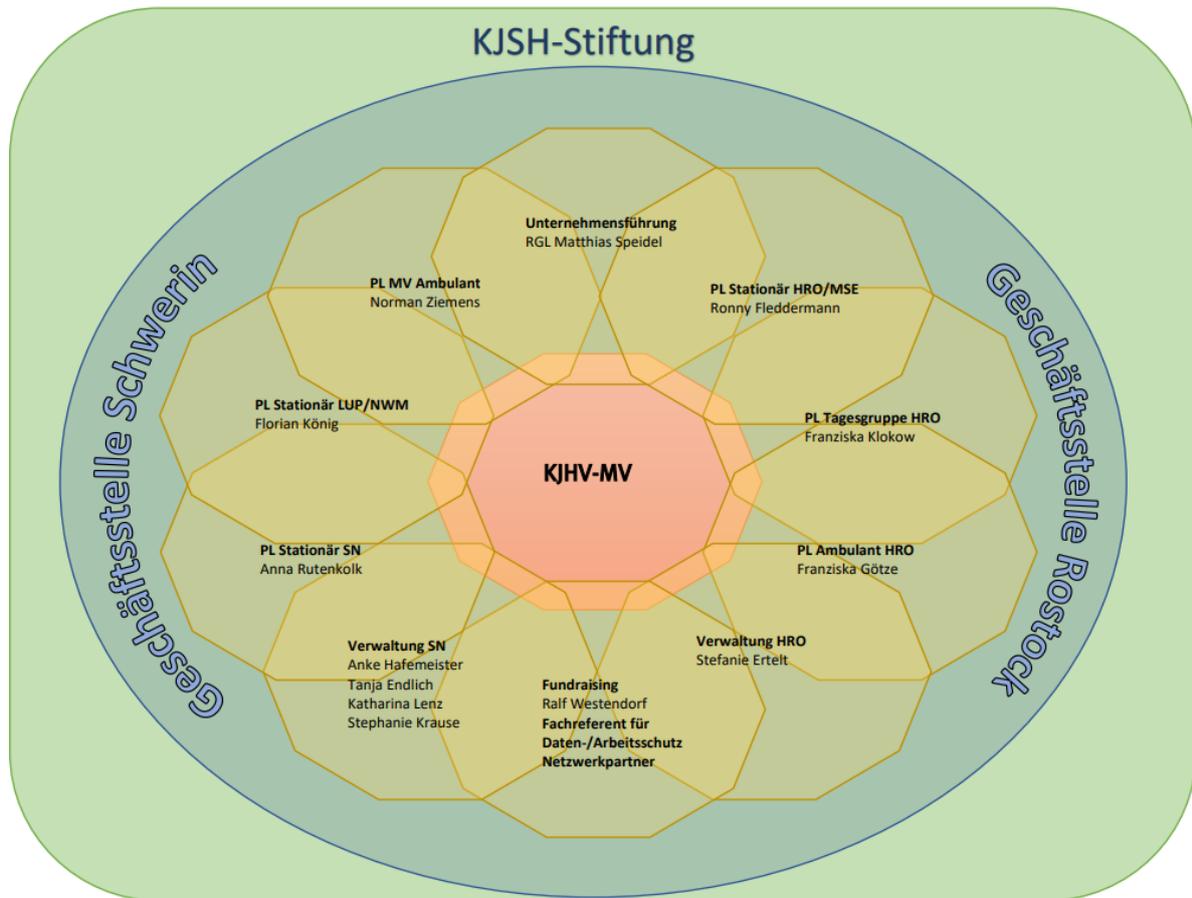
Diese Haltungsfragen klärt das deutliche Bekenntnis des Trägers zu einem agilen System, in welchem selbstorganisierte Teams wie kleine dezentrale Subunternehmen zu betrachten sind.

Die Organisation des Alltages in Theorie und Praxis sowie Haltungen im pädagogischen Handeln entwickelt sich aus dem Teamalltag. Die Teammitglieder bringen sich im Rahmen von Verantwortungen in jeweilig stärkenorientierten Rollen ein und können so ihr volles Potenzial ausschöpfen. Grundsätze der Arbeit werden aus dem Team heraus entwickelt.

Das Leitungsteam betrachtet sich in dieser Organisationskultur als Coachingteam zur qualitativen Verbesserung, der obersten Realisierung des allgemeinen Schutzauftrages sowie zur wirtschaftlichen Fachaufsicht. Sie sind gemeinschaftliche Partner an der Seite der Mitarbeiter, setzen neue Impulse, bestimmen jedoch nicht im alt hierarchischen Muster das Gruppenleben.

Pro Gruppe fühlt sich ein Mitarbeiter als Koordinator, der Ergebnisse aus dem Team bündelt und dem jeweiligen Coach der Gruppe darlegt. Die Koordinatorenstelle dient als Verknüpfungspunkt zwischen Leitung und Team.

## Agile Unternehmensstruktur des KJHV-MV



### 2.3. Maßnahmenträger

Kinder- und Jugendhilfe-Verband Mecklenburg-Vorpommern/KJSH-Stiftung  
Arsenalstraße 2  
19053 Schwerin

Tel.: 0385 20271041  
Fax: 0385 20271043

#### Öffnungszeiten Verwaltung

Montag bis Donnerstag: 08:00 - 16:30 Uhr  
Freitag: 08:00 - 14:00 Uhr

### 2.4. Spitzenverband

DPWV Mecklenburg- Vorpommern

## 3. Unsere Leitlinien für die Mitarbeiterpflege des KJHV-MV/ KJSH- Stiftung

Unser Konzept beruht auf der bindungsorientierten Arbeit.

Bindung setzt langfristig zufriedene Mitarbeitende voraus, die psychisch stabil, teamfähig und reflektiert sind und den nötigen Ausgleich im Privatleben finden.

Trotz der Schichtdienste im stationären Bereich wollen wir unseren Mitarbeiter\*innen einen möglichst festen Dienst-Rhythmus ermöglichen, der ihre privaten Bedürfnisse berücksichtigt und ihre Freizeitplanung erleichtert.

Langjährig tätige Mitarbeitende bieten einen Schatz an Erfahrung und Ressourcen, brauchen dafür aber individuell festgelegte Rahmenbedingungen.

In den ambulanten Bereichen benötigen die Mitarbeiter\*innen das Vertrauen der Leitung in ihrer fachlichen Arbeit und der erbrachten Stunden, die Möglichkeit der freien Zeiteinteilung und die Bereitschaft im Arbeitsprozess flexible fachberatende Unterstützung durch die Leitung zu erhalten.

Zufriedene Mitarbeitende wollen den Erfolg ihrer Arbeit sehen.

Dafür brauchen sie:

- ❖ eine optimierte Arbeitsorganisation, die den Kopf frei lässt für die Beziehungsarbeit
- ❖ ausreichend geplante Zeit für Bindungsarbeit, Bezugserzieheraufgaben, individuelle Förderung, Elternarbeit, Freizeitspaß ...
- ❖ die optimale Nutzung ihrer Ressourcen bei der Aufgabenverteilung
- ❖ ein gutes Team, das sich gegenseitig unterstützt und ergänzt
- ❖ eine gute und wertschätzende Mitarbeiterführung
- ❖ intensive Unterstützung durch Fachteams, kollegialer Beratung, Fallgespräche und Supervision, Teamklausurtag
- ❖ Individuelle Fortbildung der einzelnen Mitarbeiter\*innen
- ❖ Gesamtfortbildungen des Trägers
- ❖ Inhouse-Schulungen durch Leitungskräfte und Mitarbeiter\*innen
- ❖ die Beteiligung an allen Prozessen, die sie betreffen

### **3.1. Unsere Angebote zur Mitarbeiterpflege**

Zum Jahresbeginn werden die Tagesabläufe der Kinder erfasst. Auf dieser Grundlage werden die pädagogisch notwendigen Grundbesetzungszeiten ermittelt: notwendige Doppeldienste und Drittdienste für Bindungsarbeit, Bezugserzieherzeit, Elternarbeit, Begleitdienste, Freizeitaktivitäten etc. Dieser Bedarf wird bei der Personalplanung der Gruppe berücksichtigt, auch wenn das Gruppen-Soll formal durch langfristige Zuarbeit von Studenten, Praktikanten (Soz.päd., Päd., Psych.) erfüllt ist.

Die Grundbesetzungszeiten bilden die Basis für einen Rahmendienstplan, der die Bedürfnisse der Mitarbeitenden, der Kinder und Jugendlichen sowie den jungen Vätern und Müttern gleichermaßen berücksichtigt. Zur Mitarbeiterführung finden vierzehntägige Teambesprechungen, Austauschgespräche zwischen Pädagogischer Leitung und Mitarbeitenden statt. In Krisenzeiten und akuten Problemlagen werden die Teambesprechungen wöchentlich temporär durchgeführt.

Zweimal wöchentlich finden sich GRL und PL zu einem Fachaustausch zur Mitarbeiterführung, zu Problemlagen, Erfolgen zusammen. Am Jahresanfang werden die Teamtermine für Teambesprechungen, Supervisionen und Teamtage für das ganze Jahr geplant, ebenso findet zu diesem Zeitpunkt die Jahresurlaubsplanung statt. In der Gesamtplanung finden die individuellen Wünsche der Mitarbeiter\*innen stets Berücksichtigung. Bedarfsorientiert erhalten die Mitarbeiter\*innen des KJHV-MV auch Einzelsupervisionen. Der Antrag wird bei der zuständigen Leitung gestellt.

### **3.1.2. Beteiligung und Wertschätzung der Mitarbeiter\*innen**

- ❖ zweijährliche Online-Befragungen, anonyme Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit mit offener Aussprache über das Ergebnis im Team
- ❖ Beschwerdemanagement, Fehlerverzeihbarkeitskultur
- ❖ Aktive Förderung von Themen-Vorschlägen und konstruktiven Beschwerden in Hauskonferenzen, Teambesprechungen, Jahresmitarbeiterversammlung
- ❖ Jahresmitarbeitergespräche/Personalentwicklungsgespräche im Rahmen einer Vorgabe eines Formblattes für die Vorbereitung auf die gestellten Fragen eines Personalgespräches
- ❖ Jeder Mitarbeiter verfügt über eine eigene Emailadresse im Unternehmen
- ❖ Beteiligung der Mitarbeitenden an Konzept- und QM-Arbeitskreisen
- ❖ QM – Arbeitskreis Stationär alle 3 Monate
- ❖ QM – Arbeitskreis Ambulant alle 3 Monate
- ❖ Ehrungen der Mitarbeiter\*innen in Fünf-Jahres-Schritten
- ❖ Ehrungen mit Präsenten zum Geburtstag
- ❖ Anerkennung für besonderes Engagement
- ❖ Führungskräfte erleben gemeinsam geplante Freizeitgestaltung mit den Mitarbeitern
- ❖ Einzelgespräche, Tür- und Angel-Gespräche mit Leitung
- ❖ 14-tägige Leitungsrunde und 14-tägige Leitungs- und Verwaltungsrunde zum Austausch aktueller Themen
- ❖ Klausurtag Gesamtleitertreffen in MV (1 x jährlich)

### **3.1.3. Teampflege und Pflege der Gemeinschaft des KJHV-MV**

- ❖ Teamtag (außerhalb) mindestens einmal jährlich
- ❖ Teamklausurtag (halbjährlich)
- ❖ Betriebssportgruppe im Belasso in Schwerin
- ❖ Vergünstigte Mitgliedschaft für Wellness und Fitness im Belasso in Schwerin
- ❖ Mitarbeiter\*innen - Sommerfest
- ❖ Mitarbeiter\*innen - Weihnachtsfeier
- ❖ 14-tägige (bei Bedarf wöchentliche) stationäre Teamsitzungen aller Mitarbeitenden mit gemeinsamen Frühstück und Austausch
- ❖ 4-wöchiges Frühstück des ambulanten Teams mit anschließender Teamsitzung
- ❖ Gemeinsame spontane Mittagsessen unter den Kolleg\*innen, mit Verwaltung und Führungskräften, es wird selbst gekocht
- ❖ 1x jährlich Feste/Veranstaltungen in den stationären Einrichtungen
- ❖ 1x im Jahr "Open the House" der Stationären Hilfen

## **3.2. Grundsatz zur Mitarbeiterpflege in Kurzform**

Die (psychische) Mitarbeiterpflege und Prävention zeichnet sich grob heruntergebrochen durch folgende Punkte aus:

- ❖ flache Hierarchien und selbstorganisierte Teams
- ❖ regelmäßige Gespräche mit Kollegen und Führungskräften

- ❖ 14 –tägige oder wöchentliche Teamberatungen
- ❖ Supervision alle vier bis sechs Wochen
- ❖ bedarfsorientierte Supervisionen im Krisenfall
- ❖ Einzelsupervision im Bedarfsfall
- ❖ regelmäßige Betriebsfeiern
- ❖ Betriebssport
- ❖ Krisenordner in jeder Gruppe zur Prävention von individuellen Krisen in der Alltagsgestaltung
- ❖ zielgerichtete Übergaben um die jeweiligen Krisenordner zu füllen
- ❖ Einarbeitungsplan individuell abgestimmt mit Fokus auf dem Lesen der Körpersprachen der jeweiligen Klienten
- ❖ Teamkonzepte mit Grundsätzen der jeweiligen gruppenspezifischen Fürsorge untereinander
- ❖ Feedbackgespräche sowie Coachings durch die jeweilige Leitungskraft
- ❖ Teamklausurtag
- ❖ regelmäßige Fortbildungen
  - aus dem Team heraus nach Bedarf organisiert
  - von Leitungskraft delegiert
  - vom Träger aus organisiert (Trägerintern, Inhouseschulungen) sowie externe Schulungen

#### 4. INSTITUTIONELLES KINDERSCHUTZKONZEPT

*Zusammenkommen ist ein Beginn  
Zusammenbleiben ist ein Fortschritt  
Zusammenarbeit ist ein Erfolg  
(Henry Ford)*

##### 4.1. Grundlagen

Der Kinderschutz definiert in seiner Sache den Schutz vor menschlichen und institutionellen Ausbeutungen jeglicher Art des Kindes und dient somit seinem Schutze vor Anderen.

Dies ist nicht zu vergleichen mit dem Jugendschutz, welcher primär einen Schutz vor sich selbst abdeckt.

Der Kinderschutz soll einer tiefergehenden Schädigung des Kindes in der gesetzlichen Rahmung vorbeugen (z.B. geistig, seelisch, körperlich).

Im Folgenden werden das Kindeswohl und der Kinderschutz näher definiert.

Beides sind auf Grund ihres weitreichenden Anwendungsbereiches unbestimmte Rechtsbegriffe, die als Sammlung diverser juristischer Regelungen und Bestimmungen gelten.

Da der Schutz des Kindes zum Wohl eben dessen im Zentrum jedweder Hilfen des KJHV liegt, ist die genaue definitorische Bestimmung hierzu von besonderer Bedeutung.

## 4.2. Das Kinderschutzkonzept beim KJHV-MV/Darstellung zur Sicherung des Kindeswohls beim KJHV-MV

Der Träger KJHV-MV/KJSH- Stiftung beschäftigt im Unternehmen 8 Mitarbeiter\*innen, die die Ausbildung zu der „Insoweit erfahrenen Fachkraft“ für Kinderschutz absolviert haben.

Die Pädagogische Leitung der stationären Hilfen und die geschäftsführende Regionalleitung sowie die Pädagogische Leitung der ambulanten Hilfen des Trägers sind ausgebildete Fachkräfte im Kinderschutz.

Zusätzlich kooperiert der Träger mit dem Institut Lüttringhaus, ein Institut, welches sich auf den Kinderschutz, der Risikoeinschätzung und der Sozialraumorientierung spezialisierte.

Jeweils einmal im Jahr werden alle Mitarbeiter\*innen stationär und ambulant im „Kinderschutz“ und in der „Risikoeinschätzung“ geschult.

Das vorliegende Kinderschutzkonzept stellt einen Rahmen dar, der notwendige Strukturen und Maßnahmen beschreibt, um den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Misshandlungen, Missbrauch und Vernachlässigung in unseren stationären Einrichtungen weiter auszubauen und zu verbessern und es versteht sich als Grundlage der sozialpädagogischen Arbeit für die Mitarbeiter des KJHV-MV.

Der Träger verpflichtet sich, im Rahmen nach § 47 SGB VIII die Wahrnehmung seiner Meldepflicht gemäß der erteilten Betriebserlaubnis in vollem Umfang wahrzunehmen.

- Gemäß Meldebogen des Kommunalen Sozialverband Mecklenburg-Vorpommern

Der Träger KJHV-MV beschäftigt nur fachliches qualifiziertes Personal im Sinne des Fachkräftegebotes in Mecklenburg-Vorpommern. Sollten auf Grund von Fachkräftemangel in einzelnen Bereichen Personalengpässe entstehen, vereinbart der Träger mit den Kommunen und dem Landesjugendamt (KSV) Ausnahmeregelungen.

Vor jeder Einstellung fordert der Träger von jedem Mitarbeiter ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30 Abs.5 BZRG an und überprüft dies im Sinne von Einträgen nach §§ 171 bis 236 STGB.

Alle zwei Jahre verpflichtet sich der Träger im Unternehmen KJHV-MV die erweiterten Führungszeugnisse der Mitarbeiter\*innen zu überprüfen, so dass der Träger die Mitarbeiter\*innen auffordert, ein neues erweitertes Führungszeugnis bei der Meldebehörde zu beantragen.

Sollten negative Eintragungen enthalten sein, führt dies bis zur Klärung zu einer Beurlaubung des Beschäftigten.

Werden in besonderen Fällen Erkenntnisse von Vorkommnissen und bei Anschuldigungen und Behauptungen gegenüber dem Fachpersonal bezüglich kindeswohlgefährdenden Verhaltens deutlich, leitet die Pädagogische Leitung ein Krisengespräch gemeinsam mit der Regionalleitung ein. Der Mitarbeiter\*in wird vorerst bis zur Klärung vom Dienst freigestellt. Grundsätzlich gilt die „Unschuldsvermutung“ jedes Mitarbeiters, jedoch muss der Mitarbeiter\*in sich verpflichten alles dafür mögliche Rechtliche und transparente glaubhaft tun, um die Anschuldigungen zu entkräften.

In diesen Ausnahmefällen werden die Pädagogische Leitung und die Regionalleitung, im Besonderen mit dem Landesjugendamt, dem zuständigen Jugendamt vor Ort und den Behörden kooperieren.

Sind die Zweifel an der Unschuldsvermutung so erdrückend und erhebt die Staatsanwaltschaft eine Anklage, leitet der Träger gegen den Mitarbeiter\*in weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen ein.

Der Mitarbeiter\*in bleibt bis auf weiteres beurlaubt und arbeitet nicht im Unternehmen.

### **4.3. Kindeswohl und Kindeswohlgefährdung**

Das Kindeswohl wird an folgenden Punkten festgemacht:

1. Bedürfnis nach Liebe, Bindung und Welterkundung
2. Bedürfnis nach Versorgung, Ernährung und Gesundheitsfürsorge
3. Bedürfnis nach Bildung
4. Bedürfnis nach Schutz vor Gewalt.

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Gefährdungen für ihr Wohl ist nach § 1 Abs. 3 Nr. 3 SGB VIII eine gemeinsame Aufgabe öffentlicher Träger und Träger von Einrichtungen und Diensten der Jugendhilfe. Im § 8a SGB VIII ist der „Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung“ konkretisiert.

„Eine Kindeswohlgefährdung liegt vor, wenn das körperliche, geistige und seelische Wohl eines Kindes durch das Tun oder Unterlassen der Eltern oder Dritter gravierende Beeinträchtigungen erleidet, die dauerhafte oder zeitweilige Schädigungen in der Entwicklung des Kindes zur Folge haben bzw. haben können. Bei einer Gefährdung muss die Beeinträchtigung, die das Kind erleidet, gravierend sein und es muss die biographisch zeitliche Dimension beachtet werden. Kindeswohl bezieht sich auf gegenwärtige, vergangene und auf zukünftige Lebenserfahrung und Lebensgestaltung eines Kindes“ (Deutsches Jugendinstitut. Heinz Kindler, Susanna Lillig, Herbert Blüml, Annegret Werner, Carsten Rummel (Hrsg.): Handbuch Kindeswohlgefährdung nach § 1666 BGB und Allgemeiner Sozialer Dienst. September 2004).

### **4.4. Kinderschutz und die rechtlichen Grundlagen**

Der Kinderschutz ist ein Sammelbegriff für rechtliche Regelungen, staatlicher als auch privater Maßnahmen sowie Institutionen, die dem Schutz von Kindern vor Beeinträchtigungen wie altersunangemessener Behandlung, Übergriffen und Ausbeutung, Verwahrlosung, Krankheit und Armut dienen soll.

Die Aufgabe der Kinder- und Jugendhilfe ergibt sich insbesondere aus dem Grundgesetz (GG), dem Bürgerlichem Gesetzbuch (BGB), dem Achten Sozialgesetzbuch (SGB VIII) und der (1992 ratifizierten) UN-Kinderrechtskonvention.

- die UN Kinderrechte
- das Grundgesetz, Artikel 2
- das Bundeskinderschutzgesetz
- das SGB VIII insbes. §§ 1; 8; 8a; 9, 72a und 78 f
- die Vorschriften zur Betriebserlaubnis nach § 45 – 48 SGB VIII
- die strafrechtlich relevanten Gesetze, insbesondere §§ 171; 174; 174c; 176; 177; 180; 182; 225 StGB

Hier verweisen wir auf folgende Punkte der UN-Kinderrechtskonvention:

- Achtung der Kinderrechte/ Diskriminierungsverbot (Art. 2)
- Wohl des Kindes und Verwirklichung in Verwaltungsvorschriften (Art. 3, 4)
- Recht auf Leben und Entwicklung (Art. 6)
- Recht auf Eltern (Art. 9, 18)
- Meinungs- und Informationsfreiheit, Schutz vor Schädigung durch Medien (Art. 13, 17)
- Recht auf Bildung (Art. 28, 29)
- Schutz vor jeder Form körperlicher oder geistiger Gewalt, Misshandlung oder Vernachlässigen einschließlich des sexuellen Missbrauchs (Art. 16, 19, 34)
- Schutz von Minderheiten (Art. 30)
- Recht auf Ruhe, Freizeit, Spiel und Erholung (Art. 31)
- Schutz vor Ausbeutung jeder Art (Art. 32, 36)
- Schutz vor Suchtstoffen (Art. 33)
- Recht auf Förderung bei Behinderung/ Integration geschädigter Kinder (Art. 23, 39)

Das im BGB und SGB VIII verankerte staatliche Wächteramt liegt im Auftrage des Jugendamtes. Die im SGB VIII dargelegten Hilfen zur Erziehung (HzE) bilden ausdifferenzierte Angebote im Rahmen einer Kooperationsbereitschaft der beteiligten Kindeseltern ab. Bestehen Gefährdungssituationen muss das Jugendamt von Amts wegen tätig werden und sein Wächteramt ausführen. Die rechtlichen Regelungen stellen §8 a sowie § 42 SGB VIII und § 1666 BGB dar.

Die Erkenntnis von Gefährdungssituationen durch das Jugendamt können stationäre Hilfen nach § 27 ff. SGB VIII oder § 19 SGB VIII hervorbringen, wobei hier der Einsatz des KJHV-MV und seinem Kinderschutzkonzept zum Tragen kommt. Eine stationäre und somit institutionelle Einrichtung obliegt ebenso der Pflicht die obig genannten Kinderrechte zu gewähren sowie das Wohl des Kindes vielschichtig zu sichern. Hierbei dienen kooperative Vereinbarungen und Verfahrenswege der einzelnen Jugendämter einer Orientierung.

#### **4.5. Sicherung des Kindeswohls**

Unsere Mitarbeiter\*innen verstehen sich als Anwälte des Kindes und vertreten weitestgehend dessen Interessen. In Anlehnung an die Verfahrensstandards, bei schwerwiegender Gefährdung des Kindeswohls, arbeitet der Träger nach den Handlungsleitlinien der Landeshauptstadt Schwerin und übernimmt einen Teil der Garantienpflicht durch Handlungs- und Mitteilungspflicht. Wir verpflichten uns, alle Abweichungen, insbesondere alle akuten Gefährdungen durch Vernachlässigung oder Misshandlung, den zuständigen Sachbearbeiter\*innen des Jugendamtes und dem Landesjugendamt unmittelbar mitzuteilen.

Die Sicherung des Kindeswohls gewährleisten wir durch:

- ❖ konsequente Einbindung externer Fachleute (Hebamme, Kinderärzte\*innen usw.) in allen Gesundheitlichen Fragestellungen
- ❖ Begleitung zu allen Vorsorgeuntersuchungen (stationär)
- ❖ Beratung, Begleitung und Kontrolle bei der Erstellung der Säuglingsnahrung (stationär)
- ❖ regelmäßige Gewichtskontrollen des Säuglings bzw. Kleinkindes (stationär)
- ❖ sorgfältige Beobachtungen der Entwicklung des Kindes sowie die Bindungsqualitäten der Mutter/des Vaters und der Interaktion zwischen Mutter/Vater und Kind
- ❖ detaillierte Dokumentation aller Fakten und Beobachtungen
- ❖ stetige Anpassung der Hilfe an die jeweiligen Entwicklungsgrade der Klientel unter Einbeziehung anderer Beteiligten im Helfersystem sowie dem System an sich

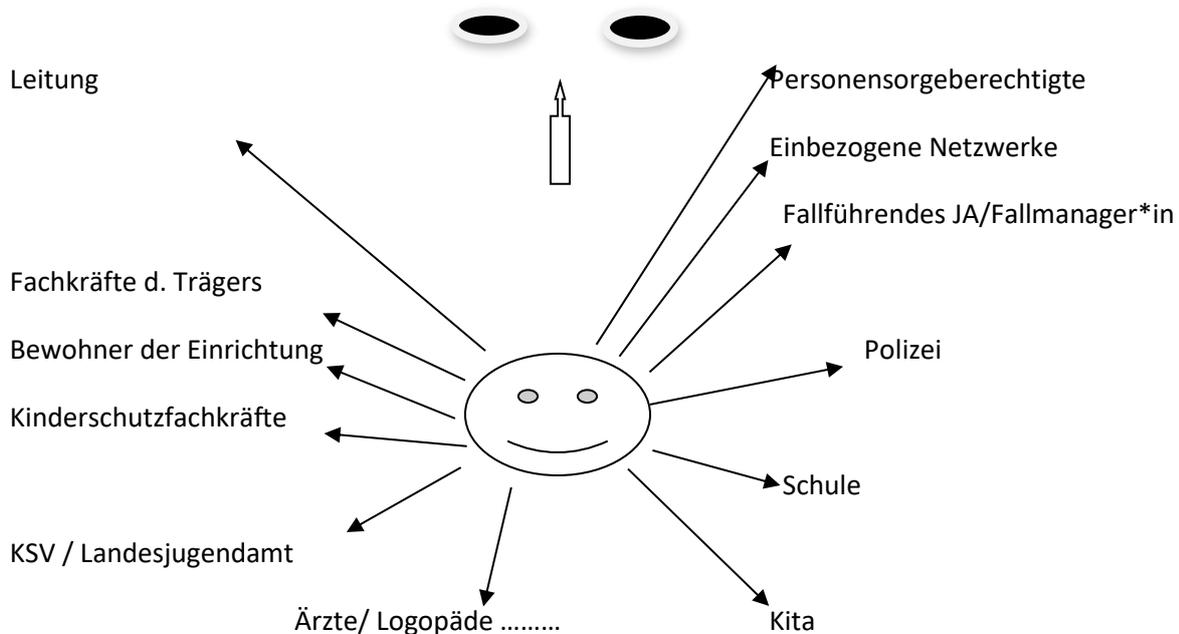
#### 4.6. Ablauf bei einer Kindeswohlgefährdung

**Methode: Kollegiale Fallberatung nach dem Modell des Instituts Maria Lüttringhaus**

##### 1. Ressourcenorientierte Fallvorstellung

- ❖ Kollegiale Beratung
- ❖ Bedeutung der klaren Fragestellung in der Falleinordnungsberatung
- ❖ Aktendokumentation: das Falleinordnungsprotokoll
- ❖ Checkliste möglicher Frageformen zur Überprüfung im Bereich Kinderschutz
- ❖ Visualisierungshilfen
- ❖ Fokussierte, an Sachverhalten orientierte Fallpräsentation
- ❖ Training: Konkretisierungsfragen
- ❖ Einsatz von Perspektivwechsler/Innen: Personensorgeberechtigte/FamilienrichterIn

##### 2. Erstellung Netzwerkkarte anhand der Fallvorstellung



##### 3. Einbeziehung des Teams

- ❖ Grundhaltungen in der Fallbesprechung

- ◇ klare Rollen- und Aufgabenverteilung im Team während der Beratung
- ◇ Umgang mit Zeiteinheiten
- ◇ Einsatz von Perspektivenwechsel
- ◇ Ressourcenorientierung in der Fallbesprechung
- ◇ Rolle und zentrale Aufgaben von Moderation (Ergebnisorientierung; Anwältn der Ressourcen; Förderung kreativer Ideen zum Lösungsweg)

#### 4. Festlegung des Verhaltenskodex im Team

- ◇ Keine W-Fragen an das Kind
- ◇ Kind erzählen lassen
- ◇ Stimmungsbilder zeichnen lassen
- ◇ Alles zum Schutze des Kindes tun

#### 5. Feststellung – wie geht es dem Kind?

- ◇ Diagnostik unter Einbeziehung des Teams
- ◇ Methoden im Team trainieren
- ◇ Nutzung diagnostisches Fenster
- ◇ Kind begleiten

#### Diagnostische Methoden, wie

- ◇ „Lebensstraße“
- ◇ „Lebensinsel“
- ◇ Kreatives Malen
- ◇ Szenogramm
- ◇ Methaplantechnik
- ◇ Piktogramme (8 Symbole,) Gefühlssymbole, systemische Gefühlskarten

Nach einer internen Reflexion der gewichtigen Anhaltspunkte einer Kindeswohlgefährdung werden unmittelbar die Personensorgeberechtigten über die Gefährdungsmomente informiert, mit dem Ziel, die Gefährdungsbeurteilung des Teams mit den Sorgeberechtigten zu reflektieren, um das Kindeswohl mit sofortiger Wirkung wieder sicherzustellen.

### 4.6.1 Verfahrensregelung im § 8a Fall unter Einbeziehung des Amtes für Jugend und Soziales

#### 1.

Stellt der Träger fest, dass er ohne Unterstützung des Amtes für Jugend und Soziales die von ihm vermutete Kindeswohlgefährdung nicht weiter allein abwenden kann, weil

- - die angebotenen Unterstützungen nicht ausreichen
- - die vom Träger im Rahmen des eigenen Leistungsprofils gegebenen Hilfemöglichkeiten zum Schutz vor Kindeswohlgefährdung nicht ausreichen oder der Träger sich keine Gewissheit verschaffen kann, dass die Hilfe greift (vgl. § 8a SGB VIII)
- - das Zusammenwirken aller beteiligten Stellen durch örtliche Kooperation zum Kinderschutz notwendig wird
- - die Eltern oder andere Sorgeberechtigte nicht mitwirken und gegebenenfalls das Familiengericht eingeschaltet werden muss

#### 2.

Im Falle der Notwendigkeit, in denen aus Sicht des Trägers eine Inobhutnahme des Kindes/ der/dem Jugendlichen erfolgen muss leitet er sofortige Maßnahmen zum Schutz des Kindes/der/des Jugendlichen ein und informiert unverzüglich das Amt für Jugend und Soziales. Im Nachgang wird das Vorgehen vom Träger dokumentiert (Anlage C).

3.

Der Fallmanager/die Fallmanagerin des Amtes ist verpflichtet, innerhalb von 3 Tagen einen Gesprächstermin anzubieten, bei dem der bisherige Fallverlauf sowie das weitere Vorgehen verbindlich und mit der Festlegung von Verantwortlichkeiten zu besprechen und zu dokumentieren ist.

#### **4.7. grundlegende Maßnahmenbestandteile des Kinderschutzes**

Der Kinderschutz beginnt im Alltag der Arbeit des KJHV-MV im Kleinen und erstreckt sich in akuten Gefährdungssituationen gemäß der Leitlinien des Trägers sowie der kooperativen Partner (Jugendämter und Landesjugendamt).

Die alltäglichen Möglichkeiten des Kinderschutzes werden im Folgenden dargelegt.

Der Träger arbeitet in Mecklenburg-Vorpommern nach den jeweiligen § 8a SGB VIII Vereinbarungen der jeweiligen Kommunen und kreisfreien Städten, mit denen er eine Vereinbarung getroffen hat.

#### **4.8. Partizipation**

Die Kinder, die zur Klientel des KJHV-MV gelten, werden je nach Alters- und Entwicklungsstand an der Alltagsgestaltung der Hilfen beteiligt. Dem Kind wird Schutz zugesichert und sein Recht auf freie Meinungsäußerung. Es wird ermutigt, seine Wünsche und Ängste zu äußern und wird somit auch alters- und entwicklungsgemäß an der Klärung seiner Perspektive beteiligt.

Auch die Eltern werden über die Kinderrechte und das Recht des Kindes auf körperliche und seelische Unversehrtheit seiner Person aufgeklärt.

In den Wohngruppen werden die Kinder in gemeinsamen Hauskonferenzen partizipatorisch mit einbezogen. Hierbei stehen primär Entwicklungen und Aufgaben der Gruppe an sich sowie die Weiterentwicklung im Zentrum der Arbeit. Durch die Vermittlung demokratischer Grundwerte im Sinne der Beteiligung, soll die Identifikation mit der jeweiligen Gruppe erhöht werden. Die Kinder erleben sich zumeist erstmalig als Impulsgeber neuer Ideen und erlernen, dass auch sie etwas in ihrem Alltag bewirken können, was eine positive Persönlichkeitsentwicklung hervorruft.

Gleichzeitig ist es unabdingbar die Kinder in Alltagsprozesse, wie die Entwicklung von Speiseplänen, Freizeitaktivitäten, Hausordnung usw. mit einzubeziehen. Im ambulanten Bereich gilt es die Eltern im Rahmen ihrer Erziehungskompetenz in diesen Bereichen zu stärken.

Durch die grundlegende partizipatorische Haltung sollen Bevormundungsprozesse vorgebeugt und das gemeinsame Handeln als kooperative Partner gelebt werden.

#### **4.9. Beschwerdemanagement**

Die Beteiligung der Kinder am Beschwerdemanagement als Qualitätsmerkmal des Trägers, ermöglicht es, „blinde Flecken“ in den Abläufen der Einrichtung und in den Prozessen der ambulanten Tätigkeiten wahrzunehmen und eventuelle Missstände abzubauen. Beteiligung ist

dabei ein kontinuierlicher Prozess gemeinsamen Bemühens um die Qualität. Dieser stellt viele Anforderungen, insbesondere an die Mitarbeiter\*innen.

Beschwerden können sich:

- ❖ Kinder
- ❖ Mitarbeiter\*innen des KJHV-MV
- ❖ Eltern, Verwandte, Bezugspersonen
- ❖ Kooperationspartner unserer Arbeit (Jugendämter, Schule, Freizeitbereich, etc.)

Konkrete Möglichkeiten der Beteiligung und des Beschwerens bieten sich der Klientel unter anderem durch:

- ❖ Schriftliche Eingaben mittels Beschwerdeformular
- ❖ durch einen Beschwerdebriefkasten oder die postalische Beschwerde an die Arsenalstraße 2 in 19053 Schwerin
- ❖ Wortmeldung und Fragerunde in der Haus- und Familienkonferenz oder bei Hausbesuchen
- ❖ Anonymisierte Zufriedenheitsfragebögen/Piktogramme

Die formulierten Beschwerden werden im Team besprochen und der Lösungsweg geklärt. Nach dem ersten Gespräch findet ein weiteres Gespräch mit allen Beteiligten statt, um konkret an der Beschwerde zu arbeiten und eine geeignete Lösung zu finden.

### ***Beschwerdeannahme***

Das Verfahren beginnt mit dem Beschwerdezugang. Mit der Beschwerdeannahme beginnt das Verfahren und somit auch die Dokumentation. Die Person, die die Beschwerde annimmt, informiert ausführlich über das Verfahren, begleitet und dokumentiert dieses. Hierfür ist ein Formular vorgesehen, das Verlaufsformular. In diesem wird die Beschwerde aufgenommen, die Zwischenergebnisse notiert und das Endergebnis formuliert.

Dieses Formular beinhaltet die genaue Beschreibung der Beschwerde und weitere Datenerfassung bezüglich der späteren Auswertung. Ist das Verfahren abgeschlossen, wird das Formular im Ablageordner archiviert und bei der Auswertung verwendet. Die Leitung ist innerhalb eines Tages über alle Beschwerden zu informieren.

### ***Beschwerdebearbeitung***

Die Beschwerdebearbeitung ist für alle Zugänge gültig. Innerhalb der ersten Woche nach Eingang der Beschwerde erhält der Beschwerdeführer eine erste Rückmeldung, z.B. über den genauen Zeitpunkt der nächstmöglichen Besprechung im Team. Weiterhin bekommt der Beschwerdeführer nach der Leitungsteamsitzung eine weitere Meldung über den Zwischenstand und über den weiteren Schritt des Verfahrens. Die gesamte Bearbeitungszeit beträgt maximal drei Wochen. Jede Beschwerde wird am Ende des Verfahrens schriftlich beantwortet.

### ***Kummerkasten und persönliche Beschwerde***

Die formulierten Beschwerden werden in den zuständigen Teams und in der 14-tägigen Leitungsrunde besprochen. Dabei geht es noch nicht um die Problemlösung, sondern vielmehr um die Klärung des Lösungsweges. An dieser Stelle soll diskutiert werden,

- ❖ ob eine externe Moderation notwendig ist,
- ❖ wie alle Betroffenen an einen Tisch kommen,
- ❖ unter welchen Umständen das Problem gelöst werden kann.

Das Zwischenergebnis wird an den Beschwerdeführer weitergeleitet und im Verlaufsformular vermerkt. Erst nach diesem Gespräch findet ein weiteres Gespräch mit allen Betroffenen statt, um konkret an der Beschwerde zu arbeiten und eine Lösung zu finden.

Der junge Mensch kann zum Gespräch eine Vertrauensperson seiner Wahl mitnehmen. Die Lösung wird ebenfalls auf dem Verlaufsformular notiert. Sollte der Beschwerdeführer aus persönlichen Gründen an diesem Gespräch nicht teilnehmen, so wird er von den Beschwerdeannehmenden informiert.

### ***Auswertung***

Die Auswertung findet einmal im Jahr statt und beinhaltet folgende Ziele:

- ❖ Auswertung der Verfahrenswege und der Häufigkeit der Beschwerden im Rahmen einer Statistik
- ❖ Ursachenanalyse und ggf. Entwicklung von Maßnahmen zur vorbeugenden Fehlervermeidung sowie zur gezielten Verbesserung (Mitarbeitergespräche, Entwicklung neuer Strukturen)
- ❖ Diskussion hinsichtlich der praktischen Handhabung und der Dokumentation

### ***Controlling***

Das Controlling dient der Zielüberprüfung und der Überprüfung bestimmter Leistungsindikatoren des Beschwerdemanagements. Mögliche Indikatoren:

- ❖ Beschwerden werden als Chance genutzt, neue Strukturen zu entwickeln
- ❖ die Beschwerdewege sind transparent und allen bekannt
- ❖ Beschwerdezugänge werden genutzt
- ❖ Beschwerdeannehmen finden im Rahmen der vorgeschriebenen Wege statt
- ❖ die Beschwerden werden zeitnah behandelt, Fristen werden eingehalten
- ❖ es gibt kaum Folgebeschwerden
- ❖ Auswertung erfolgt regelmäßig und transparent
- ❖ die Klienten sind mit den Lösungen zufrieden

Den Vorgaben des § 79 a SGB VIII entsprechend (Qualitätsentwicklung in der Jugendhilfe) sichert der Träger Strukturen zur Sicherung der Rechte der jungen Menschen und Hilfeempfängern. Dazu gehören der Schutz vor Gewalt und die Möglichkeit, sich zu beschweren. Es besteht für die jungen Menschen sowie für deren Angehörige permanent die Möglichkeit, sich telefonisch (Telefonnummer hängt offen zugänglich aus) an die Pädagogische Leitung Stationär zu wenden und Beschwerden zu formulieren.

Im Rahmen der Qualitätsentwicklung werden Standards für die Überprüfung von Beschwerden entwickelt und gegenüber den Kindern und Kursteilnehmern transparent gemacht. Bei der Mitteilung über die Ergebnisse der Überprüfung ist auf die Wahrung der Verschwiegenheitspflichten, zum Schutz von Kindern und deren Familien, besonders Bedacht zu nehmen.

Auf Anfragen von Medien und der (Fach-)Öffentlichkeit soll möglichst konkret geantwortet - bei der Weitergabe von Informationen jedoch besonders sensibel - vorgegangen werden. Jene Personen und Institutionen, auf die sich die Beschwerde bezieht, sind mit den erhobenen Vorwürfen zu konfrontieren. Ihre Stellungnahmen werden in den Prüfbericht einbezogen. Bei Fehlverhalten sind zeitnahe, für die Person oder Institution nachvollziehbare Konsequenzen mit dem Ziel zu setzen, gleichartige Missstände in der Zukunft zu vermeiden. Träger und Einrichtung streben eine Fehlerkultur an, die das Transparentmachen von Missständen und den konstruktiven Umgang mit ihrer Behebung ermöglicht.

## **5. Kooperation und Öffentlichkeitsarbeit**

Der KJHV-MV ist ein Bestandteil innerhalb der Trägerstruktur der jeweiligen Städte und Kommunen. Hierbei spielt ein kollegiales Miteinander in der Trägerlandschaft eine bedeutende Rolle. Ebenso die dazugehörige Darstellung der Leistungen in der medialen Öffentlichkeit.

### **5.1 . Kooperation und Vernetzung in der KJSH- Stiftung:**

Der Träger KJHV-MV arbeitet kooperativ mit allen freien Trägern der jeweiligen Städte und Kommunen zusammen. In seiner Grundhaltung praktiziert der Träger eine förderliche Grundhaltung basierend, den Kooperationspartnern eine offenherzige Kooperationsbereitschaft zu signalisieren.

Der Träger, die KJSH- Stiftung, betreibt bundesweit, zahlreiche pädagogische Wohngruppen. Unter den Einrichtungen findet ein fachlicher Austausch in Form von Fachforen statt. An diesem Erfahrungsaustausch werden Mitarbeiter\*innen und Mitarbeiter gemeinsam mit ihren Leitungen eingeladen.

In schwierigen Fallkonstellationen und Gefährdungslagen tauschen sich die Leitungen fachlich untereinander aus und erarbeiten Handlungskonzepte.

Im Bereich des KJHV Mecklenburg-Vorpommern finden regelmäßige jeweils mit der Pädagogischen Leitung und der geschäftsführenden Regionalleitung Fachrunden statt. Diese dienen dem qualitativen Austausch und werden unter anderem genutzt, interne Fortbildungseinheiten zu vermitteln. Die pädagogischen Leitungen der Einrichtungen und des Trägers treffen sich zweiwöchentlich zu einer gemeinsamen Leitungsrunde.

Des Weiteren werden in den fallbezogenen Beratungen die Kinderschutzfachkräfte der Ambulanten Hilfen sowie der stationären Einrichtungen des Trägers in MV in Einzelfällen zu Rate gezogen.

Um die Hilfe flankierend zu stabilisieren beteiligt der Träger intensiv alle kooperierenden Institutionen und Netzwerkpartner im gesamten Hilfeverlauf.

So werden unter anderem Kontakte zu schon bereits vorhandenen Hilfen anderer Träger aufgenommen.

Hierzu zählt die konstruktive Zusammenarbeit mit:

- ❖ Erziehungsberechtigten,
- ❖ Vertretern des ASD,

- ❖ KITA's, Schulen,
- ❖ Sportvereinen
- ❖ Angebote der „offenen Kinder-u. Jugendarbeit
- ❖ Ärzten/Therapeuten
- ❖ Frühförderstätten

Die gesundheitliche Versorgung wird gewährleistet durch eine enge Kooperation mit Ärzten, Psychotherapeuten, Ergotherapeuten, Logopäden, Frühförderstellen.

Dies dient der Stärkung des multiprofessionellen Teams, festigt das Helfersetting und stärkt die positive Entwicklung der Kinder.

## 5.2. Öffentlichkeitsarbeit

Der KJHV-MV wird eine aktive Öffentlichkeitsarbeit, jedoch mit dem Gedanken „Alles zum Schutze der Kinder“ propagieren. So werden die Möglichkeiten genutzt, auf den Träger im Rahmen des Datenschutzes aufmerksam zu machen, um Sachspenden für die Kinder zu erhalten.

Ebenso werden die Mitarbeiter\*innen gemeinsam Kooperationen mit Behörden, Familienzentren und Vereine der Region, sozialräumliche Konzepte und Präventionsmaßnahmen pflegen.

Der Träger befindet sich in verschiedenen Arbeitsgemeinschaften und Unterarbeitsgemeinschaften, der AG 78 (nach dem SGB VIII) in Mecklenburg –Vorpommern. Er ist aktives Mitglied bei den Paritätären.

Zum Schutze der Familien verzichtet der Träger auf eine pressewirksame Öffentlichkeitsarbeit.

## 6. Sexualpädagogisches Schutzkonzept

Ein wesentlicher Bestandteil des Kinderschutzes in Institutionen ist eine gezielte, fachliche und nicht schambesetzte, offene Sexualpädagogik. Diese umfasst neben offener Kommunikation das Basiswissen zu Entwicklungsschritten, Umgängen sowie Definitionen, um einen einheitlichen Duktus in den Institutionen zu nutzen.

Im pädagogischen Kontext zeigt sich eine besondere Relevanz von altersangemessenen sexuellen Verhalten (z.B. Doktorspiele in der KiTa) und sexuellen Übergriffen sowie Grenzverletzungen zu unterscheiden.

### 6.1. definitorische Basis- Grundlagen

Eine gemeinsame Sprache zu sprechen, die altersgemäß ausgerichtet ist, stellt den Grundstein einer gezielten Sexualpädagogik dar. Dabei spielt es eine Rolle welcher Pädagoge mit welcher Altersklasse spricht. Bis zu einem Alter von 7 bis 8 Jahren können kleinkindliche Begrifflichkeiten für die primären Geschlechtsorgane, wie z.B.

- ❖ Muschi
- ❖ Schniedelwutz
- ❖ Pullermann
- ❖ Mäuschen

sowie analoge umgangssprachliche Worte und das Model der „Bienen und Blümchen“ genutzt werden.

Ab 7/8 Jahren sollen fachliche Begriffe in Gespräche rund um das Thema der sexuellen Entwicklung, Identität sowie Aufklärung genutzt werden.

Hierbei legte sich der KJHV-MV für seine sexualpädagogisch ausgerichtete Kommunikation folgende Grundlegende Begrifflichkeiten fest:

Männliche primäre Geschlechtsorgane:

- ❖ Penis
- ❖ Hoden

Weibliche primäre Geschlechtsorgane:

- ❖ Vagina /Vulva
- ❖ Brüste/Busen

Der Geschlechtsakt:

- ❖ Sex
- ❖ Geschlechtsverkehr

Im Falle grenzverletzendem Verhaltens im Bereich der sexuellen Selbstbestimmung vermeiden wir Worte wie Opfer und Täter (wirken stigmatisierend) und bewegen uns im Duktus der/des Übergriffigen und der/des Betroffenen.

sexueller Übergriff:

- ❖ sexuelle Handlungen durch das übergriffige Kind am betroffenen Kind per Zwang oder unfreiwilliger Duldung, bzw. unfreiwilliger Beteiligung
- ❖ Machtgefälle spielt eine wesentliche Rolle (u.a. auch durch Versprechungen, Drohungen, Gewalt)
- ❖ höchste Form ist die sexuelle Penetration (Vergewaltigung jeglicher Art)

Grenzverletzung:

- ❖ Grenzverletzung schließt individuelle Grenzen mit ein und richtet sich über das Maß der kindlichen Entwicklung ab, muss aber nicht mit einem Akt des Geschlechtsverkehrs enden
- ❖ es müssen hier keine direkten körperlichen Kontakte stattfinden
- ❖ z.B.: Küssen , unter den Rock gucken, Badtür öffnen

Hierbei vertritt der KJHV-MV den Grundsatz, dass es bei Abweichungen von der Norm nicht um die Bewertung der Personen, sondern um die jeweiligen Handlungen an sich geht, zu welchen es eine Verhaltensmodifikation (keine Strafe!) als Reaktion unsererseits geben muss.

Übergriffe an und durch Kinder sind nicht im juristischen Maße den Übergriffen von Erwachsenen im Sinne des Strafrechts gleichzusetzen. Das Strafgesetzbuch (§176ff StGB) definiert klare Altersgrenzen.

## 6.2. Die Entwicklung der Sexualität als Grundlage der sexualpädagogischen Intervention

Sexualität ist eine Normalität in der Entwicklung des Menschen und sichert das gesamte Überleben der Menschheit. Von besonderer Bedeutung ist hierbei das Fördern einer gesunden Sexualentwicklung, um späteren Auswüchsen im Sinne von Übergriffen oder Grenzverletzungen zu vermeiden und Straftaten vorzubeugen. Somit gestaltet sich der pädagogische Alltag als bedeutender Moment und Teil dieser Prävention. Bei dieser Betrachtungsweise finden individuelle Geschlechteridentitäten, wie sie in Punkt 7.3. behandelt werden oder sexuelle Vorlieben im angemessenen Alter keine Berücksichtigung.

Selbst erlebte Grenzverletzung als Betroffener zeigen in der späteren Ausprägung der eigenen Sexualität wesentliche Einflüsse.

Die wesentlichen Bestandteile der Sexualität sind: Lust, Reproduktion, Beziehung und Identität. Diese finden je nach Altersstufe immer mehr Bedeutung.

Schematische Darstellung der Sexualentwicklung:

0-2 Jahre:	Lustbefriedigung, in Beziehung gehen mit nahen Angehörigen und sich selbst
2-3 Jahre:	Körper kennenlernen, sich selbst berühren, Identitätsgrundsteine, Lust
3-4 Jahre:	Ausscheidungen des Körpers kennenlernen/diese sind „normal“, Identitätsausbau: Lust
4-6 Jahre:	Doktorspiele – Phase, Kinder lernen den anderen Körper kennen, Lust, Stärkung der sexuellen Identität

- *In dieser Phase mischen sich die Geschlechter, es geht nicht um soziale Beziehungen, sondern darum, die eigenen Lust zu befriedigen und den eigenen Explorationsdrang am Körper im Vergleich zu erleben/erfahren.*
- *Grundsätzlich sollte diese Phase bei Kindern im gleichen Alter stattfinden (minimale Altersunterschiede sind möglich).*
- *Sexspiele mit Bekleidung gehören an dieser Stelle nahezu zur Normalität, ohne jedoch in die Körperöffnungen Gegenstände jeglicher Art zu platzieren.*

Grundschulalter:                      erstes Verliebtsein, Beziehung, Lust , weniger Exploration des anderen Körpers, da hier Schamgefühle langsam einsetzen

- *An dieser Stelle setzt eine realistische Aufklärung ein, da der generelle Wissensschatz vorhanden sein sollte und die Kognition den Realismus greifen kann.*
- *Statistisch betrachtet finden in diesem Alter die meisten Übergriffe statt, weswegen eine gezielte und realistische Aufklärung inklusive aller Grenzsetzungen besonders relevant ist*

Pubertät:                                      Geschlechteridentität sollte ausgebildet sein, eigene Rolle gefunden sein  
weitere Prägungen im Sexualverhalten bestimmt nun die Peer-Group und es wird sich sexuell ausprobiert (Grenzen der Anderen dabei beachten, diese Grenzen werden zunehmend erlernt)  
alle 4 Ebenen der Sexualentwicklung werden hierbei Berücksichtigt und gewinnen an Bedeutung

### **6.2.1. Maßnahmen zur Erkenntnis von Übergriffen und im Umgang damit**

Allem voran steht ein offener Umgang mit Themen der Sexualität. Sexuelle Handlungen zwischen Kindern ist eine Normalität und Teil der Entwicklung.

Daher darf ein Pädagoge nicht allzu schnell urteilen. Weder über die Handlung an sich noch über den Übergriffenden/die Übergriffende.

Die Intervention gliedert sich in mehrere Schritte auf, die sich wie folgt beschreiben lassen:

1. Gespräch und Schutz Betroffener herstellen (ggf. Angehörige)
2. Gespräch und Schutz mit Übergriffenden (ggf. mit Angehörigen)
3. Wirksame päd. Maßnahmen dem übergriffenden Kind/Jugendlichen gegenüber entwickeln (hierbei den Zusammenhang zwischen Tat und Maßnahme beachten)
4. Verfahrensweg nach 8 a greift

Der KJHV-MV betrachtet sich nicht als Psychologe oder Therapeut. Wir können im Rahmen der sozialpädagogischen Kompetenzen agieren und Gespräche führen sowie beratend tätig sein. Das Anerkennen der eigenen Grenze ist hierbei wichtig. Gegebenenfalls muss der Fall an einen resistenteren Kollegen/Kollegin abgegeben werden. Weitere Handlungsschritte müssen entsprechend der jeweiligen Netzwerke der einzelnen Tätigkeitsbereiche erarbeitet werden!

Das Jugendamt gilt es immer miteinzubeziehen. Fallbezogen muss auch das Landesjugendamt involviert werden (vgl. 8 a Verfahren).

Beachte die Kommunikationsregel bei den Gesprächen: Die Dauer eines Gespräches beläuft sich genau so lange, wie das Alter des Kindes/Jugendlichen ist.

Bei mehreren Übergriffenden müssen Einzelgespräche geführt werden. Eine klare Konfrontation mit den Fakten muss stattfinden. Wichtig ist, dass nicht die Sexualität, sondern die sexualisierte Gewalt und nicht die Person, sondern die Handlung thematisiert wird. Ein Zutrauen in die Verhaltensänderung muss angesprochen werden.

Bei den Betroffenen muss der Pädagoge eine situative Parteilichkeit ausdrücken, sowie den Zuspruch, dass das Kind keine Schuld hat. Trost, Glauben und Schutz ist besonders wichtig. Es darf keine Solidarisierung im Falle von Übergriffen stattfinden. Weitere Maßnahmen und Gesprächsangebote müssen sensibel und klientenzentriert stattfinden.

### **6.3. Sexualentwicklung und sexuelle Identität**

Entsprechend des Leitbildes des Trägers orientieren wir uns am Menschen und seiner Person, nicht an seiner sexuellen Orientierung und Vorlieben. Grundsätzlich vertreten wir die Einstellung, dass jeder Mensch sich individuell entwickeln soll. Daher verzichten wir in unseren stationären Wohngruppen und unserer ambulanten Arbeit auf stigmatisierende Spiele und rollenspezifizierte Spielzeuge, sodass die Individuen sich eigenständig entwickeln können.

Unsere Gesellschaft ist nicht mehr auf eine Zweigeschlechtlichkeit ausgerichtet. Neben männlich, weiblich und divers ergeben sich vielfältige Zuschreibungen. Da diese jedoch auch stetig eine Art der Rollenzuschreibung repräsentieren, verzichtet der KJHV-MV an dieser Stelle auf die Darstellung der Vielfalt und bildet die Rahmung ab.

Gender-aspekt	biologisches Geschlecht = Körper	psychisches Geschlecht = Identität	soziales Geschlecht = Rolle	sexuelle Orientierung = Lust
Merkmal	Geschlechtsmerkmale (sex. characteristics) = eindeutig unterscheidbar	Geschlechtsidentität (gender identity)  = Übereinstimmung von Geschlecht und Identität/Unveränderbarkeit von Geschlecht	Geschlechterausdruck (gender expression)  = Hierarchische Rollen/Stereotypen	sexuelle Orientierung (sexual orientation)  = Ausrichtung auf das „Gegengeschlecht“
Status	Binärgeschlechtlich (zwei Formen)	cisgeschlechtlich (sozial zugeschriebener/eigens zugeschriebener Status)	genderkonform	heterosexuell
Vielfalt	vielfältige Körper Varianten der Entwicklung Merkmale deutlich	vielfältige Identitäten diverse Formen: männlich, weiblich, trans, genderquerg, weder- noch, nicht binär	vielfältige Inszenierungen/Präsentationen Kleidung, Frisur, Interessen, Vorlieben, Optik und Habitus	vielfältige Lebens- und Begehrensweisen verschiedengeschlechtlich, gleichgeschlechtlich, asexuell usw.

Die Geschlechtsidentität (gender) ist die Identität, welche jeder Mensch in sich trägt. An dieser Stelle muss von Geschlechterrollen, die meist von Erwartungen begleitet sind, abgesehen werden. Jeder Mensch entscheidet selbst über seine Geschlechtsidentität (gender).

Wesentliche Merkmale:

Trans: Nicht-Übereinstimmung des primären Geschlechts mit dem zugewiesenen Geschlecht

Cis: Übereinstimmung von den primären Geschlechtsmerkmalen und der Zuweisung via Geburt

Neutrois/Agender: neutrale Geschlechtsidentität/ fühlen sich keinem Geschlecht zugeordnet, Geschlecht ist irrelevant

Demi: halb männlich und halb weiblich

Bigender: zwei Identitäten, die sich abwechseln oder gleichzeitig vorkommen

Der Grundsatz des KJHV-MV stellt hierbei eine neutrale Haltung mit Bestärkungscharakter, Aufklärungsarbeit im natürlichen und sozialen Umfeld dar und bietet eine Beratung zur Identitätsausbildung sowie dem Umgang damit. Wir stellen uns gegen Diskriminierung jeglicher Art und akzeptieren den Menschen in seiner Ganzheit.