

# SCHUTZKONZEPT

---

Für  
Kinder, Jugendliche und Erwachsene  
sowie  
haupt- und nebenberuflich und  
ehrenamtlich Tätige

## Gemeinde Ovelgönne

Rathausstraße 14  
26939 Ovelgönne

(04480) 82-0  
[gemeinde@ovelgoenne.de](mailto:gemeinde@ovelgoenne.de)

# Leitbild

Die Arbeit mit Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Sie versteht sich als gesellschaftliche Maßnahme zur Milderung von Missständen, Gegensätzlichkeiten oder Ungleichheiten und wirkt somit sozialen Ungerechtigkeiten entgegen. Die Persönlichkeit und Würde von Menschen, besonders von Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen wird geachtet, mit ihnen partnerschaftlich und verantwortungsbewusst umgegangen und individuelle Grenzen respektiert.

Die haupt- und nebenberuflich als auch ehrenamtlich Tätigen in der Gemeinde Ovelgönne betreuen Kinder und Jugendliche und arbeiten intensiv mit ihnen zusammen. Sie tragen eine große Verantwortung für deren körperliches, geistiges und seelisches Wohl und sorgen dafür, dass Kinder und Jugendliche sichere Lebensräume vorfinden.

Gerade die Jugendarbeit begleitet und fördert Kinder und Jugendliche auf ihrem Weg in die erwachsene Selbstständigkeit und Mündigkeit. Die Fachkräfte der Jugendarbeit bieten Beziehungsangebote, welche Kinder und Jugendliche in ihrer sozialen Integration, Selbstwirksamkeitserfahrungen und ihren Bewältigungsmechanismen stärken sollen. Sie agieren in ihrer praktischen Arbeit stets in einem organisationalen Rahmen.

Den Fachkräften ist es ein großes Anliegen die Kinder und Jugendlichen bei der Entwicklung zu fröhlichen, kompetenten, sozialfähigen und eigenständigen Persönlichkeiten bestmöglich zu unterstützen. Dazu ist es wichtig, dass sich die Kinder wohl fühlen, Vertrauen zu den Menschen in ihrer Umgebung haben und jederzeit die Möglichkeit haben, ihre Wünsche und Bedürfnisse zu äußern, ohne dadurch jegliche Art der Bestrafung befürchten zu müssen.

Mit diesem Schutzkonzept werden verbindliche Standards zum Schutz von Kindern und Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, festgemacht. Gleichzeitig soll dieses Konzept aber auch einen Schutz und Rahmen für die Menschen bieten, die mit diesen Zielgruppen arbeiten und Angebote gestalten. Das Schutzkonzept soll als Ergänzung zu bestehenden Leitbildern und Qualitätsstandards betrachtet werden.

Das Schutzkonzept muss allen geläufig sein, um es gemeinsam zu realisieren und zu reflektieren. Dazu überprüfen wir regelmäßig unser eigenes Verhalten und sind sehr an Ideen, Rückmeldungen und Anregungen von Kindern, Jugendlichen und Eltern interessiert. Unser Ziel ist es, unser pädagogisches Handeln stetig weiterzuentwickeln und die Qualität zu verbessern.

# Gesetzliche Grundlagen

Die wichtigsten gesetzlichen Grundlagen liefern uns die UN-Kinderrechtskonvention, das BGB (§1631 Absatz 2 Inhalt und Grenzen der Personensorge), das Bundeskinderschutzgesetz von 2012 und folgende Paragraphen des SGB VIII:

- §8a Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung
- §8b fachliche Beratung und Begleitung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen
- §72a Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

## Personalverantwortung

Alle Beschäftigten Fachkräfte, Betreuenden, sonstige Beschäftigte, Freiwillige, sowie ehrenamtlich Tätige werden sorgfältig ausgewählt und überprüft. Ausschreibungen für Jobs enthalten einen Hinweis auf das Schutzkonzept. Im Zuge des Vorstellungsgesprächs werden die Bewerber\*innen auf das Schutzkonzept hingewiesen. Die Identifikation mit dem Schutzkonzept sowie die Unterschrift des Verhaltenskodex sind Voraussetzung für eine Einstellung. Bei Beschäftigten sowie bei Vereinbarungen mit Freiwilligen und extern/freiberuflich Tätigen wird die Haltung zu Gewalt an Kindern und Jugendlichen thematisiert. Alle Beschäftigten werden über das Schutzkonzept in einem persönlichen Gespräch informiert.

## Persönliche Eignung

Durch die verantwortungsbewusste Personalauswahl und -entwicklung sollen die bestmöglich geeigneten Mitarbeitenden mit den jeweils zu bewältigenden Aufgaben betraut werden. Neben der fachlichen Eignung sind persönliche und charakterliche Eigenschaften zu berücksichtigen. Diese unterliegen eher einer subjektiven Bewertung und sind deutlich schwieriger bei infrage kommenden Mitarbeitenden einzuschätzen. Nach einer erfolgten Auswahl lassen sich später bemerkbare Defizite in Persönlichkeitsmerkmalen wesentlich komplizierter aufarbeiten und beheben. Damit kommt der Personalauswahl auch in Bezug auf den Schutz der Institution und Zielgruppen eine besondere Bedeutung zu. Bereits im Bewerbungs- bzw. Auswahlgespräch soll auf die Inhalte und Anforderungen des Schutzkonzeptes Bezug genommen werden. Kandidaten wie Mitarbeitende müssen sich erkennbar mit Zielen und Inhalten des Schutzkonzeptes auseinandersetzen und diese akzeptieren. Die Aushändigung des Schutzkonzeptes wird ein Bestandteil des Einstellungsprozesses sein. Den Mitarbeitenden sollen frühzeitig Verhaltensrichtlinien und -grenzen deutlich werden. Ferner müssen alle Mitarbeitenden bereit sein, an der Implementierung und Umsetzung des Schutzkonzeptes mitzuwirken. Für die

Übernahme verantwortlicher Aufgaben, wie beispielsweise Repräsentanz nach außen, ist die Identifikation mit den Zielen des Schutzkonzeptes Voraussetzung. Alle Mitarbeitenden in der Betreuung bzw. im Kontakt mit Schutzbefohlenen haben mit der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnis nach §72a Absatz 1 SGB VIII, ergänzt durch eine Selbstauskunftserklärung, mit einer Verpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodexes, einer Belehrung des § 8a SGB VIII, sowie einem Erste Hilfe am Kind Kurs. Die Kosten dafür werden in einigen Fällen von der Gemeinde Ovelgönne getragen.

## **Mitarbeiterfürsorge**

Bei der Entwicklung des Schutzkonzeptes wurde berücksichtigt, dass Mitarbeitende sich selbst auch als Betroffene von verbalen und körperlichen Grenzverletzungen und/oder Übergriffen erleben können. Das Arbeiten im sozialen Bereich beinhaltet ein hohes Maß an persönlicher Nähe zu anderen Menschen, sowohl emotional als auch körperlich. Der regelmäßige Umgang mit anderen Menschen schafft nicht nur Gelegenheiten von (beiderseitig) verstärkter Zuwendung, sondern auch Gelegenheiten zum Überschreiten von Grenzen. Damit sich alle Mitarbeitenden engagiert für den Schutz der ihnen anvertrauten Menschen einsetzen, bekommen sie die Sicherheit, auch selbst geschützt und gestärkt zu werden.

Die Gemeinde Ovelgönne ist verantwortlich für Prävention und Intervention im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, sie ist Vorbild und legt ein großes Augenmerk auf ein Grenzen achtendes und wertschätzendes Miteinander. Die Vereinbarung und Einhaltung von Regeln sowie das Schaffen von strukturellen Rahmenbedingungen liegt ebenfalls im Verantwortungsbereich der Gemeinde Ovelgönne. Das Fachpersonal reflektiert seine Haltung und pädagogische Arbeit regelmäßig im gesamten Team. Bei der Einteilung von Aufgaben stehen Männern und Frauen die gleichen Rechte und Pflichten zu. Diese Aufgaben werden im Team gleichberechtigt und geschlechtsunabhängig verteilt.

Die Fachkräfte sind für die Vermittlung und Einhaltung der vereinbarten Regeln in ihrer Interaktion mit den Kindern und Jugendlichen sowie der Kinder und Jugendlichen untereinander verantwortlich.

Der Umgang mit übergriffigem Verhalten zwischen einzelnen Kindern und Jugendlichen verlangt eine differenzierte Beobachtung durch die verantwortliche Fachkraft sowie zielgerichtetes

Eingreifen, wenn eine Situation vorliegt, die den Schutz anderer Kinder einfordert. Wichtig ist es, die sich aus der Situation ergebenden Gefährdungen und Risiken für das einzelne Kind fachlich einzuschätzen und bei Bedarf (Schutz Maßnahmen entsprechend unserem Notfallplan (Meldeketten) einzuleiten.

## **Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt von Kindern und Jugendlichen gegen Mitarbeitende**

Es kommt vor, dass Kinder und Jugendliche oder Menschen in deren Umfeld die persönlichen Grenzen der Mitarbeitenden überschreiten. Es kann zu Fällen von verbaler, körperlicher und/oder sexualisierter Gewalt kommen.

Es besteht also ebenfalls die wesentliche Aufgabe, Mitarbeitende im Umgang mit derartigen Vorkommnissen zu stärken. Dazu gehören:

### **Präventionsmaßnahmen**

- Dienstanweisungen, die Schutzmaßnahmen beinhalten
- Ausstattung wie Taschenlampen (wird zusammen mit den Mitarbeitenden im Einzelfall besprochen, diese Maßnahmen sind individuell zu betrachten)
- Fortbildungen zum situationsangemessenen Umgang, Vermeidungs- und Deeskalationsstrategien

### **Maßnahmen im Erlebnisfall**

- Raum schaffen zur Erlebnisbewältigung (ggf. unterstützt durch Dritte, z. B. Beratungsstellen)
- Schutzmaßnahmen, z. B. Anpassung von Dienst- und Einsatzplänen
- Sanktionierung der Einzeltat (entsprechend der kognitiven Verfassung):
  - mündliche/schriftliche Ermahnung bei Ankündigung weiterer Konsequenzen
  - Mitteilung an Bezugspersonen (Angehörige, rechtliche Betreuung, Haus- u. Fachärzte, etc.)
  - Kündigung des (Betreuungs-)Verhältnisses, i. d. R. fristlos
  - Erstattung einer Strafanzeige

Für Prävention und Intervention gelten grundsätzlich die Regeln des Schutzkonzeptes, einschließlich der Informations- und Beschwerdewege.

Bei allen Vorfällen ist die Gemeindeverwaltung hinzuzuziehen.

### **Sexualisierte Gewalt ...**

#### **... unter Mitarbeitenden**

Es wird sich klar im Sinne der „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ gegen jegliche Grenzverletzungen zwischen Mitarbeitenden ausgesprochen.

Ungewollte Berührungen untereinander werden, ebenso wie Anzüglichkeiten oder Zweideutigkeiten nicht akzeptiert. Dies gilt insbesondere für Mitarbeitende in

Abhängigkeitsverhältnissen wie z. B. Auszubildende und praxisbegleitende Fachkräfte oder Vorgesetzte und Mitarbeitende.

Die Mechanismen des Schutzkonzeptes greifen auch zur Vermeidung von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt zwischen Mitarbeitenden. Dies gilt besonders für Ansprechpartner und Beschwerdewege. Für jeden Einzelfall ist es Aufgabe der Personalverantwortlichen, Fehlverhalten angemessen zu sanktionieren.

**... durch jede Führungskraft (bei gleichzeitiger Information an den Vorgesetzten):**

- mündliche Belehrung/Ermahnung
- formelles Dienstgespräch durch den Vorgesetzten bzw. seine Vertretung
- schriftliche Belehrung/Ermahnung
- schriftliche Abmahnung
- Versetzung/Änderung des Aufgabenfeldes
- Kündigung
- Erstattung einer Strafanzeige

Der/die betroffene Mitarbeitende ist im Anschluss über die Sanktionsmaßnahme zu informieren. Die Rechtsvorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sind zu beachten. Im Fall von körperlichen Verletzungen und bei deutlichen psychischen Folgen gelten zudem versicherungsrechtliche Vorschriften. Ggf. wird auch das Strafrecht zu beachten sein.

## **Präventionsmaßnahmen**

Das Selbstverständnis im Sinne des Leitbildes aller arbeitenden bzw. ehrenamtlich tätigen Menschen wird am besten durch den respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander deutlich. Dies gilt für alle professionellen, kollegialen und privaten Beziehungen in jeglicher Art miteinander und füreinander tätig zu sein. Natürlich ist die Verwirklichung dieser Wertschätzungs- und Achtsamkeitskultur ein fortwährender Prozess. Dieser bedarf der Unterstützung und Reflexion. Das Schutzkonzept bietet dabei Orientierung v. a. für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen. Über die im Selbstverständnis und Verhalten des jeweiligen Mitarbeitenden hinaus begründeten Prinzipien wird Prävention auch durch strukturelle und organisatorische Maßnahmen gestützt.

### **Prävention durch angemessenes Verhalten im Kontakt mit Klient\*innen**

Die Arbeit mit schutz- und hilfebedürftigen Menschen findet immer im Spannungsfeld von Selbstbestimmtheit und Fürsorge statt. Es gehört zu den Herausforderungen dieser beruflichen Tätigkeit, dass einerseits die individuellen Grenzempfindungen der Klient\*innen sensibel wahrgenommen und respektiert werden. Andererseits wird der dienstliche Auftrag – an die Anforderungen der jeweiligen Situation angepasst – verantwortungsvoll erfüllt.

Zur Vermeidung problematischer bzw. missverständlicher Situationen ist der aktive Beitrag der Mitarbeitenden gefragt.

- bei Bedarf Abstand gewinnen, (Tisch und Stuhl statt Sofa, Spaziergang oder Café statt Wohnung etc.)
- bei kritischen Situationen eventuell einen Menschen aus dem Kollegium oder eine\*n Angehörige\*n hinzuziehen

Diese Maßnahmen unterliegen der fachlichen Einschätzung der Mitarbeitenden, die sensibel und achtsam mit der Situation umgehen. Damit erfahren sich die Klient\*innen stets als respektierte und geschätzte Persönlichkeit im Kontext von Hilfe, Beratung, Betreuung o.ä.

### **Maßnahmen zur Stärkung der Schutzbefohlenen**

Sexualisierte Gewalt findet unter Bedingungen wie eine ungewohnte persönliche Abgrenzung und/oder eine Tabuisierung des Themas Sexualität. Schutzmaßnahmen, die dem Entgegenwirken, sind Teilhabe der Schutzbefohlenen und ihrer Angehörigen, Offenheit für sensible Themen und ggf. die Weiterleitung an sexualpädagogische Angebote.

### **Maßnahmen zur Stärkung aller Mitarbeitenden**

Die Mitarbeitenden brauchen Sicherheit im täglichen Umgang mit den Menschen, mit denen sie arbeiten. Regeln und Anweisungen, die eine Orientierung geben (siehe Verhaltenskodex) sowie angemessene Wissensvermittlung erleichtern die konkrete Umsetzung dieser. Ebenfalls erleichtern sie die wertschätzende Haltung und die Förderung einer Kultur der Achtsamkeit im beruflichen Alltag.

Notwendig sind:

- Geeignete Schulungen zu speziellen Themen im jeweiligen Arbeitsfeld wie z. B. Deeskalation, Kommunikation, Sexualität (im Alter), ...
- Gesprächsplattformen für kollegialen, fachlichen Austausch
- Ferner werden in Teambesprechungen Fragen von Übergriffen und Sexualität ausdrücklich zugelassen

## **Verhaltenskodex**

Basis des Kodex ist die Verantwortung für das Wohl der uns anvertrauten Kinder, mit dem Ziel sowohl Kinder als auch Kolleginnen und Kollegen vor geschlechtsspezifischen Diskriminierungen und sexuellen Übergriffen zu schützen. In unserer Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen möchten wir sie in ihren individuellen Charakteren und ihrem Selbstbewusstsein stärken und ihnen die Möglichkeit geben das Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten und in die Beziehungen zu ihren Mitmenschen zu festigen. Voraussetzung für diese vertrauensvollen Beziehungen ist jedoch ein Umfeld, welches frei von jeder seelischen, körperlichen oder

sexuellen Gewalt ist. Alle haupt- und nebenberuflich als auch ehrenamtlich Tätigen setzen sich dafür ein, Mädchen und Jungen vor sexuellen Übergriffen zu schützen und Täterinnen und Tätern aus den eigenen Reihen den Zugriff auf Kinder zu verwehren.

Unter Einbeziehung der Mitarbeitenden wurden klare Regeln für den Umgang mit Hinweisen auf Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, entwickelt.

Dem Verschweigen von jeglichem Unrecht wird eine offene Kommunikationsstruktur entgegengesetzt. Für alle Mitarbeitenden, die mit schutz- oder hilfebedürftigen Kindern und Jugendlichen und ihren Angehörigen Kontakt haben, sind im Verhaltenskodex verbindliche Regeln festgelegt. Die Regeln für das professionelle Handeln der Mitarbeitenden basieren grundsätzlich auf einer Kultur der Achtsamkeit und Wertschätzung unseren Mitmenschen gegenüber.

**Mit seiner/ihrer Unterschrift erklärt sich der/die Mitarbeitende bereit, die aufgeführten Verhaltensregeln verbindlich einzuhalten:**

- Als Mitarbeiter\*in bin ich dazu verpflichtet, mit Kindern und Jugendlichen und ihren Angehörigen einen respektvollen und wertschätzenden Umgang zu pflegen. Mein Sprechen und Handeln überprüfe ich dahingehend immer wieder. Gleiches gilt für das Miteinander zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
- Mein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber Kindern und Jugendlichen und deren Angehörigen verhindert Bevorzugungen, emotionale Abhängigkeiten und Grenzverletzungen. Ich überdenke und prüfe mein Verhalten diesbezüglich immer wieder.
- Ich verwende keine sexualisierte Sprache und Zweideutigkeiten gegenüber dem Kollegium, Kindern, Jugendlichen und Angehörigen.
- In einigen Fällen sind die schutz- und hilfebedürftigen Kinder und Jugendlichen auf meine Unterstützung angewiesen. In dieser Beziehung besteht demzufolge ein Machtgefälle. Ich bin mir dessen bewusst und gehe jederzeit verantwortlich damit um.
- Ich erkenne die Wünsche und Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen an, auch wenn sie nicht mit meinen Auffassungen übereinstimmen. Bei unterschiedlichen Vorstellungen und Erwartungen werde ich mich um eine Einigung bemühen und meine Sicht- und Handlungsweise fachlich fundiert und offen darlegen.
- Der Umgang mit eventuellen Geschenken wird durch die allgemeine Dienstordnung geregelt.
- Konflikte lösen wir gemeinsam und gewaltfrei in einer angenehmen und achtungsvollen Atmosphäre.



- Wir sprechen Situationen, welche nicht in Einklang mit unserem Verhaltenskodex stehen, offen im Team an und ziehen im Konfliktfall professionelle Unterstützung hinzu.
- In unserer Arbeit mit den Kindern verzichten wir auf verbal und nonverbal abwertendes Verhalten und positionieren uns klar gegen jegliche Art von diskriminierenden, rassistischen oder gewalttätigen Umgangsformen.
- Ich bin mir bewusst, dass alle Beziehungen zu Kindern und Jugendlichen sowie ihren Angehörigen im Rahmen meiner beruflichen Tätigkeit einzuordnen sind.
- Ich bin mir bewusst, dass ich mich oftmals in der Privatsphäre und/ oder Intimsphäre der Kinder und Jugendlichen befinde. Diese respektiere ich und gehe sensibel und achtsam damit um.
- Ich nehme die individuellen (Grenz-)Empfindungen der Kinder und Jugendlichen ernst und achte sie.
- Berührungen, die in der jeweiligen Situation nicht notwendig sind und körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind untersagt.
- Ich gehe keine sexuellen Beziehungen mit Kindern oder Jugendlichen ein.
- Ich wähle Kleidung, die meiner Aufgabe und meinem Arbeitsplatz gerecht wird.
- Bei Verdacht auf oder Beobachtung von herabsetzendem, gewalttätigem und/oder grenzüberschreitendem (sexualisiertem) Verhalten in den Einrichtungen und Diensten informiere ich die Gemeindeverwaltung. Notfalls greife ich zum Schutz Betroffener ein, sofern ich mich nicht selbst dadurch gefährde.
- Falls mir Informationen zu einem gemeldeten Verdachts- oder Beobachtungsfall bekannt sind, behandle ich diese vertraulich, um den laufenden Vorgang nicht zu gefährden. Ich vertraue darauf, dass meine berechtigten Interessen als Mitarbeitende Person geschützt werden. Dies gilt für den Fall, dass ich selbst von (sexualisierten) Übergriffen betroffen bin und für den Fall, wenn ich zu Unrecht verdächtigt oder beschuldigt worden bin.
- Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt im dienstlichen Umfeld arbeitsrechtlichen Folgen hat und ggf. zu strafrechtlicher Verfolgung führt.

## Partizipation

Wir ermutigen die Kinder in Gesprächskreisen, in Einzelgesprächen und Kleingruppen ihre Meinung zu sagen und sich an alltäglichen Entscheidungen zu beteiligen. Wir achten darauf, dass jede Meinung gehört wird und üben Demokratie und Partizipation.

Dies hat zum Ziel, dass Kinder und Jugendliche ihre eigenen Bedürfnisse und Wünsche wahrnehmen und äußern können. Kinder erfahren durch Partizipation, dass sie und ihre Interessen gehört werden und ihre Meinung zählt. Dadurch gewinnen sie Eigenständigkeit und Selbstvertrauen.

Im gemeinsamen Entscheidungsprozess lernen die Kinder, einander zuzuhören und Kompromisse einzugehen. Gegenseitiger Respekt stärkt das soziale Vertrauen. Partizipation von Kindern bedeutet freiwillige Machtabgabe und gleichzeitig pädagogische Verantwortlichkeit der Erwachsenen. Selbstbestimmungsrechte geben einen Rahmen für das Entwickeln von Selbstorganisation, es ist ein Teil der Selbstbildung und lässt das Kind Selbstwirksamkeit erfahren. Partizipation ist ein wichtiger Baustein und Voraussetzung dafür, dass Kinder sich selbst schützen und geschützt werden können.

Konzepte zum Schutz vor Gewalt sollen auch die Beteiligung und Wahrnehmung der Kinderrechte sichern und zudem Maßnahmen zur Stärkung der Kinder und Jugendlichen beinhalten, die zu mehr Offenheit für die Thematisierung von Konflikten und Gewalt führen. Beteiligungsmöglichkeiten sind somit Teil eines präventiven Kinderschutzes und stellen eine wichtige Grundlage für den Schutz von Kindern und Jugendlichen dar.

## **Notfallplan**

Die Erarbeitung erfolgt nach dem Vortrag/ der Schulung nach § 8a SGB VIII mit Frau Möhlmann.

## **Kooperation mit Fachleuten**

Kontakte mit Überschrift welche Beratung dort genau in Anspruch genommen werden kann.

### **Familien- und Kinderservicebüro Ovelgönne**

Rathausstraße 14

26939 Ovelgönne

#### Erreichbarkeit:

Montag und Mittwoch 8.30 – 12.30 Uhr

Donnerstag 8.30 – 12.30 Uhr und 13.00 – 15.30 Uhr

Telefon: 04480 – 82 30

u.mayer@ovelgoenne.de

### **Jugendamt des Landkreises in Brake**

Poggenburger Straße 15

26919 Brake

#### Erreichbarkeit:

Montag – Freitag 8:30 - 12:00 Uhr

Montag – Donnerstag 14:00 - 15:30 Uhr

Telefon: 04401927275

Fax: 044013471

landkreis-wesermarsch@lkbra.de

### **Beratungsstelle LaWeGa**

Poggenburger Straße 15

26919 Brake

#### Erreichbarkeit:

Montag – Freitag 10:00 - 12:00 Uhr

Zusätzlich mittwochs 14:30 - 16:30 Uhr

Telefon: 04401 – 927 436

lawega@wesermarsch.de

### **BERATUNGSSTELLE DER AWO FÜR KINDER, JUGENDLICHE UND ELTERN BRAKE**

Hafenstraße 2

26919 Brake

#### Erreichbarkeit:

Tel. 0 44 01/9 37 90

Fax 0 44 01/93 79 20

info@beratungsstelle-brake.de

### **BERATUNGSSTELLE DER AWO FÜR KINDER, JUGENDLICHE UND ELTERN NORDENHAM**

Hansingstraße 19

26954 Nordenham

#### Erreichbarkeit:

Tel. 0 47 31/9 42 20

Fax 0 47 31/94 22 22

info@beratungsstelle-nordenham.de

### **Donum Vitae Brake**

Bürgermeister-Müller-Straße 10

26919 Brake

#### Erreichbarkeit:

Montag – Donnerstag 9:00 bis 16:00 Uhr und

Freitag 9:00 bis 12:00 Uhr

sowie nach Vereinbarung

Tel: 04401 930160

Fax: 04401 930159

brake@donumvitae.org

**Donum Vitae Nordenham**

Rathaus Nordenham

Zimmer 26

Walther-Rathenau-Straße 25

26954 Nordenham

**Erreichbarkeit:**

Mittwoch 9:00 Uhr bis 11:30 Uhr

Tel: 04401 930160

Fax: 04401 930159

[brake@donumvitae.org](mailto:brake@donumvitae.org)

# Qualitätsmanagement

Im Rahmen des Qualitätsmanagements wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst:

- alle fünf Jahre
- bei einem Fall von (sexualisierter) Gewalt in einer Einrichtung

Dies erfolgt nach den Kriterien:

- Fachlichkeit
- Konkretisierungsbedarf
- Aktualisierung des Rechtsrahmens
- Praxisorientierung

Um die Qualität der Arbeit zu sichern, gibt es, wenn erforderlich, die Möglichkeit des Angebots von Coaching und Supervision. Diese Beratungsformen tragen neben regelmäßigen Teamgesprächen dazu bei, dass die sich Sprachfähigkeit über ggf. belastende Themen unter den Mitarbeitenden weiterentwickelt. Zusätzlich sorgen sie für einen passenden Rahmen, in dem Reflexion und Austausch stattfinden können. Hierbei werden unter anderem neue Sichtweisen erarbeitet und Transparenz geschaffen.

## Literatur

Ernst, Martin (2007): Sozialpädagogische Berufsethik. Auf der Suche nach dem richtigen Handeln. Juventa, Weinheim und München.