

Handlungssicherheit

in konflikthaften pädagogischen
Situationen – Trägerverantwortung
und gelungene Praxisbeispiele

Inhalt

1. Vorbemerkung	5
2. Einführung	6
3. Handlungsnotwendigkeiten in der Trägerverantwortung	7
4. Handlungsmöglichkeiten für die Leitungsebene	9
4.1. Haltung	9
4.2. Pädagogik	10
4.3. Personal- und Teamentwicklung	10
4.4. Kommunikationsstruktur und Verantwortungsketten	11
4.5. Krisenmanagement	11
5. Handlungsmöglichkeiten für das Team und die einzelne Fachkraft	12
6. Nachsorge und Evaluation	13
7. Verhältnismäßigkeit des Handelns, Willkürverbot	14
7.1. Legitimer Zweck	15
7.2. Geeignetheit der Maßnahme	15
7.3. Erforderlichkeit der Maßnahme	16
7.4. Angemessenheit der Maßnahme (Übermaßverbot)	16
8. Praxisbeispiele	19
8.1. Kooperationsvertrag mit der Kinder- und Jugendpsychiatrie	19
8.2. KrisenKompass	20
8.3. Umgang mit Krisen im teilstationären Bereich	22
8.4. Umgang mit Krisen im stationären Bereich	23
8.5. Verfahren zum internen Wechsel von jungen Menschen zwischen zwei Gruppen	28
8.6. Systematik des Krisenmanagements	30
8.7. Umgang mit Krisensituationen	31
8.8. Umgang mit persönlichen Krisen bei Mitarbeitern	33
8.9. Dokumentation: Gefahrenabwehr bei selbst- oder fremdgefährdendem Verhalten von Bewohnern/Betreuten	35
8.10. Partnersystem	41
Weiterführende Hinweise	42
Impressum	43

4 Handlungssicherheit in konflikthaften pädagogischen Situationen



1. Vorbemerkung

Der Ihnen jetzt vorliegende Leitfaden »Handlungssicherheit in konflikthaften pädagogischen Situationen« ist das Ergebnis der Arbeit der gleichnamigen Projektgruppe des Evangelischen Fachverbandes für Erzieherische Hilfen RWL. Die Projektgruppe wiederum ist auf Wunsch der Mitgliedseinrichtungen des Fachverbandes entstanden.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Projektgruppe wurden von den Mitgliedseinrichtungen benannt. In der Projektgruppe waren Fach- und Leitungskräfte aus stationären, teilstationären und ambulanten Arbeitsfeldern vertreten.

Alle Mitwirkenden der Projektgruppe waren sich einig, dass konflikthafte pädagogische Situationen in jedem Arbeitsfeld der Erziehungshilfe vorkommen und Teil des pädagogischen Alltags sind. Gerade auch im Kontext einer beteiligenden, respektvollen und wertschätzenden Erziehungshilfe, der gleichzeitigen Zunahme der Fallkomplexität sowie dem Wissen, dass Grenzsetzungen immer auch Eingriffe in die Freiheitsrechte des jungen Menschen sind, sind die Anforderungen an die Mitarbeitenden bezüglich ihres fachlichen Handelns gestiegen.

Einigkeit bestand auch sehr schnell darüber, dass Träger und Leitungen von Erziehungshilfeeinrichtungen und Diensten sehr viel dafür tun können, um einen einrichtungsspezifischen, mehr Sicherheit gebenden Rahmen zur Verfügung zu stellen. Der vorliegende Leitfaden zeigt Kriterien und Praxisbeispiele für Träger, Leitung und Mitarbeitende auf, um einen Rahmen für die eigene Einrichtung zu erarbeiten. Die beigefügte Literaturliste ergänzt das Spektrum des Umganges mit konflikthaften pädagogischen Situationen.

Für die leichtere Lesbarkeit haben wichtige Punkte einen Rahmen bekommen und inhaltliche Schwerpunkte sind als Marginalien am Rand vermerkt. Die Projektgruppe freut sich sehr, wenn Sie uns Rückmeldungen und Anregungen geben!

Für den Evangelischen Fachverband für Erzieherische Hilfen RWL im Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.



Michael Walde
Vorsitzender



Ulrike Bavendiek
Stellvertretende Vorsitzende

2. Einführung

Vorweg, es gibt sie nicht, die absolute Handlungssicherheit in konflikthaften pädagogischen Situationen. Dieser Leitfaden ist eine Annäherung, der Kriterien benennt, wie Fachkräfte in konflikthaften pädagogischen Situationen und Krisen sicherer in ihrem pädagogischen Handeln werden können.

Dieser Leitfaden ist das Ergebnis eines Projektes mit gleichem Namen im Evangelischen Fachverband für Erzieherische Hilfen RWL. Auslöser für die Einrichtung dieser Projektgruppe waren die vielen Rückmeldungen der Mitgliedseinrichtungen, die berichteten, die Fallkomplexität habe zugenommen, das pädagogische Handeln sei sehr viel komplexer und anspruchsvoller geworden, die Anforderungen an die Mitarbeitenden bezüglich ihres professionellen Handelns gestiegen. Dazu wurde innerhalb des Fachverbandes ein Prozess initiiert, der Fachkräften, leitenden Mitarbeitenden und Einrichtungsleitungen aller Hilfeformen Raum gab für Reflexion, Austausch, (kontroverse) Diskussionen und der schließlich in Empfehlungen für den pädagogischen Alltag mündete. Die Projektgruppe hatte den Auftrag diesen Prozess zu gestalten.

Die Gründe für diese Veränderungen sind vielfältig. Die weitgehende Pluralisierung und Individualisierung unserer Gesellschaft mit unterschiedlichen Normen und Werten nebeneinander hat zu einer folgerichtigen Individualisierung der Kinder- und Jugendhilfe und insbesondere der Hilfen zur Erziehung geführt. Das bedeutet besonders für Gruppensettings, es geht heute nicht mehr nur um Gruppenpädagogik, sondern um Pädagogik in der Gruppe, individuelles pädagogisches Arbeiten – dies ist ein anderer Fokus.

Die Träger und Einrichtungen im Ev. Fachverband für Erzieherische Hilfen RWL bilden ein weit gefächertes Spektrum von Hilfen und Fachkonzepten ab. Überall sind Grenzsetzungen in konflikthaften pädagogischen Situationen erforderlich. Grenzsetzungen sind immer Eingriffe in die Freiheitsrechte junger Menschen. Sie müssen eine pädagogisch nachvollziehbare Intention haben und dem Leitbild des Trägers entsprechen. Die Grenzsetzungen sind im Alltag vielfältig. Sie beginnen mit der Auseinandersetzung um den Zugang oder das Verlassen bestimmter Räume im stationären, teilstationären und ambulanten Setting, der Abgrenzung von verbaler Aggression, der Begrenzung von Mediennutzung und reichen bis zu Maßnahmen des Schutzes der betreffenden Kinder und Jugendlichen vor sich selbst oder gegenüber anderen im Rahmen von (fakultativ) geschlossener Unterbringung (vergleiche Kapitel 7).

Gleichzeitig verändert sich die Stellung des Kindes, des jungen Menschen und der Familien in der Gesellschaft. Die Wahrung der Kinderrechte und die politische Diskussion um die Subjektstellung des Kindes machen ein verändertes pädagogisches Konzept erforderlich. Wissenschaftliche Erkenntnisse über kindliche Entwicklung, Motivation, Lernen und Verhaltensänderung beeinflussen die Weiterentwicklung pädagogischer Konzepte sehr stark. Qualitätsentwicklung, Qualitätsdialoge mit Jugendämtern sowie erweiterte gesetzliche Vorgaben verlangen eine transparente und sich ständig weiterentwickelnde Organisation, deren Arbeitsinhalt Pädagogik ist. Sie beinhalten gestiegene Anforderungen an den Träger von Hilfen zur Erziehung.

Heute ist der Träger mehr denn je verantwortlich für die Handlungssicherheit der pädagogischen Fachkräfte in konflikthaften Situationen.

Unser Leitfaden beginnt mit der Verantwortung des Trägers und endet mit guten Beispielen zur Bewältigung von konflikthaften pädagogischen Situationen. Konflikthafte pädagogische Situationen sind heute »Alltagsgeschäft« in der Erziehungshilfe, da wir mit Menschen in problematischen Lebenssituationen unter oft schwierigen Bedingungen arbeiten.

3. Handlungsnotwendigkeiten in der Trägerverantwortung

Der Träger ist verantwortlich für die Auswahl sowie inhaltlicher, sächlicher und personeller Ausgestaltung des jeweiligen Angebotes. In der folgenden Verantwortungskaskade werden diese Verantwortlichkeiten anschaulich beschrieben.¹

Da ist zunächst der **Träger**. Rechtlich vertreten wird der Träger durch ein Gremium; den Vorstand oder eine Gesellschafterversammlung. Dieser Träger setzt Rahmenbedingungen für die Ausführung von Arbeit in der Satzung beziehungsweise im Gesellschaftsvertrag. Er beruft zum Beispiel eine Geschäftsführung, die die Vertretung des Trägers in weitesten Teilen wahrzunehmen hat. Gegenüber den Klienten übernimmt der Träger die Garantenpflicht. Der Träger gewährleistet, dass und wie das Leitbild und die fachliche Ausrichtung abgestimmt sind. Die Trägervertreter müssen daher zumindest basale Kompetenzen erwerben, um diese Grundsatzfragen bewerten zu können. Für kleinere und mittlere Einrichtungen, die durch ehrenamtliche Aufsichtsgremien geführt werden, ist die Geschäftsführung häufig Trägervertreter und Leitung in Personalunion.

Garantenpflicht

Kompetenzen erwerben

Die **Geschäftsführung** setzt in ihrer Verantwortung weitere Rahmenbedingungen unter anderem über den Einsatz der Mitarbeitenden sowie Regelungen, die die Mitarbeitenden in ihrer Arbeitsweise binden. Diese Regelungen zeigen sich in Formen wie Leitbildern, Stellenbeschreibungen, Funktionsbeschreibungen, Rundschreiben, Qualitätsstandards, Arbeitsrecht, Tarifrecht oder Vertragssituationen. Die Geschäftsführung hat die Funktion der Übersetzung von Vorstandsvorgaben in das operative Handeln sowie die Verpflichtung, dem Vorstand ausreichend Informationen als Entscheidungsgrundlage zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus unterliegt das Handeln des Trägers den Rahmenbedingungen der die Organisation umgebenden sozialen Landschaft. Vom SGB VIII bis zum Strafgesetzbuch, dem Arbeitsrecht bis zu den Hygienevorschriften, um nur einige Rechtsbereiche zu nennen.

Übersetzung von Vorstandsvorgaben in das operative Handeln

¹ vergleiche Verantwortung und Handlungssicherheit im Alltag der Erziehungshilfe – Eine Schriftenreihe des 27 ff – Evangelischer Fachverband für Erzieherische Hilfen RWL, Teil 3: Trägerverantwortung und Betriebskultur in der Erziehungshilfe, 2011

Der Träger/Geschäftsführer hat eine **Leitung**² eingesetzt. Diese hat den Auftrag, die Vorgaben der Geschäftsführung und des Trägers umzusetzen und die Mitarbeitenden einerseits in den Stand zu versetzen, sicher zu arbeiten und andererseits gleichfalls in der Ausübung der Tätigkeit zu kontrollieren. Die Geschäftsführung stellt qualifizierte **Mitarbeitende** ein, schließt Arbeitsverträge. Über Einarbeitungsstandards sichert sie ab, dass neue Mitarbeitende wissen, was zu tun ist und wie sich ihre Verantwortung definiert.

Strukturierte Rahmung des jeweiligen Angebotes

Aus der beschriebenen Verantwortungskaskade ergeben sich im Hinblick auf das Thema Handlungssicherheit in konflikthaften pädagogischen Situationen zwei ganz besondere Verantwortlichkeiten. Der Träger muss Kooperationsverträge mit Institutionen wie Kinder- und Jugendpsychiatrie, Ärzte mit einer speziellen Qualifikation et cetera schließen, um seine Angebote für konflikthafte pädagogische Situationen und Krisen abzusichern, Arbeitsstrukturen und Umsetzungen sicher zu stellen und zu kontrollieren. Es geht dabei um eine strukturierte Rahmung des jeweiligen Angebotes. Darüber hinaus ist es wichtig, eine gegenseitige Systemkenntnis bei den Kooperationspartnern herzustellen, um Konflikte zu verringern.

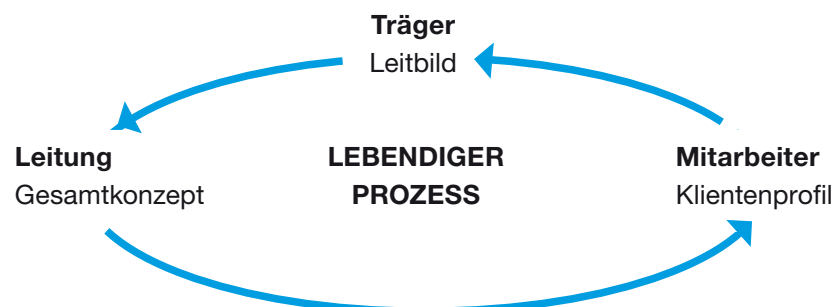
Der Träger verantwortet auch die Qualitätsentwicklung in einer Einrichtung. Er muss Strukturen schaffen, die eine dauerhafte, alle Hierarchieebenen umfassende Kommunikationsstruktur beinhaltet.

Damit die pädagogische Fachkraft hinreichende Handlungssicherheit in konflikthaften pädagogischen Situationen erwerben kann, braucht es folgende Voraussetzungen:

1. eine verbundene Organisations- und Qualitätsentwicklung
2. eine darin eingebettete kontinuierliche fachliche Entwicklung
3. eine sich daraus ergebende kontinuierliche Personalentwicklung

Orientierung für gutes fachliches Handeln

Die pädagogische Fachkraft benötigt eine Orientierung für gutes fachliches Handeln, Information in welchem ethischen und fachlichen Kontext sich der Träger bewegt und wie die Fachkraft sich verhalten soll. Dem Träger kommt hier eine größere Bedeutung zu, als man zunächst vermutet. Dies wird durch die folgende schematische Darstellung illustriert.



² In mittelgroßen Erziehungshilfe-Einrichtungen sind Leitung/Geschäftsführung und Vorstand oft identisch. Es gibt dann ein ehrenamtliches Aufsichtsgremium. Im Rahmen unseres Modells hat die Leitung dann die Verantwortung des Trägers, der Geschäftsführung und des Leiters.

Im Schaubild ist ebenfalls abzulesen, dass Veränderungen im Klientenprofil, die sich häufig schleichend durch veränderte Aufnahmeanfragen ergeben, einen Veränderungsbedarf im Konzept des Angebotes erforderlich machen. Unter Umständen wirkt sich dies auf die Gesamtkonzeption aus. Das kann bedeuten, dass beispielsweise das Leitbild zu prüfen ist oder die Anpassung der Betriebserlaubnis oder des Leistungsentgeltes erforderlich sind.

4. Handlungsmöglichkeiten für die Leitungsebene

Aufgabe der Leitungsebene ist es, ein hinreichendes Maß an Handlungssicherheit in konflikthaften Situationen herzustellen, sowohl für Mitarbeitende als auch für junge Menschen und ihre Familien. Dazu sind folgende fünf Ebenen zu beachten:

- **Haltung**
- **Pädagogik**
- **Personal- und Teamentwicklung**
- **Kommunikations- und Verantwortungsstruktur**
- **Qualitätsmanagement, insbesondere Krisenmanagement mit entsprechenden Verfahrensbeschreibungen**

fünf Ebenen

4.1. Haltung

Erziehung bedeutet immer auch Eingriffe in Kinderrechte. Daraus resultieren im Alltag konflikthafte, pädagogische Situationen, die sich zu Krisen entwickeln können.

Konstruktiver Umgang mit Fehlern

Konflikthafte Situationen und Krisen gehören daher zum pädagogischen Alltag. Sie **müssen** als fachliche Herausforderung akzeptiert werden. Damit ist gemeint, dass es nicht um Vermeidung von Konflikten geht, sondern um deren Bewältigung. Die Leitung vermittelt diese Haltung in Richtung Management und gegenüber den Praktikern im pädagogischen Dienst. Es empfiehlt sich, aus der Bewältigung von konflikthaften Situationen, Erkenntnisse zu systematisieren und daraus neue, verbindliche Handlungsstrategien zu erarbeiten.

Fehlentscheidungen auf der Leitungsebene

Die Leitung praktiziert und vermittelt einen konstruktiven Umgang mit Fehlern. Grundsätzlich steht sie dabei hinter den Mitarbeitenden. In diesem Zusammenhang sind auch Fehlentscheidungen auf der Leitungsebene zu sehen. Hier ist es wichtig, dass auch der Träger hinter seiner Leitungsebene steht. Darin zeigt sich unter anderem die Vorbildfunktion des Trägers. Der Träger und seine Leitungsebene nehmen ihre Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden aktiv wahr. Sie pflegen diese Kultur in der Einrichtung und vermitteln sie an die Mitarbeitenden. Die Leitung sorgt für eine realistische Einschätzung pädagogischer Erwartungen gegenüber dem Träger, den Mitarbeitenden, den Klienten und dem Kostenträger. Sie praktiziert eine wertschätzende Haltung gegenüber den Klienten.

4.2. Pädagogik

Mitarbeitende bei der Erarbeitung der Qualitätsstandards beteiligen

Es ist empfehlenswert, ein pädagogisches Praxishandbuch zusammen mit den Mitarbeitenden zu erarbeiten. In dem pädagogischen Praxishandbuch werden Standards für pädagogische Handlungsweisen festgelegt und auch definiert, was pädagogisch nicht akzeptabel ist. Es ist zu beachten, dass in der Praxis immer wieder neue schwierige Situationen kreiert werden und in Krisen die Standards nicht unbedingt präsent sind. Umso wichtiger ist es, dass die Mitarbeitenden bei der Erarbeitung der Qualitätsstandards beteiligt werden. So können diese besser verinnerlicht werden. Eine regelmäßige Aktualisierung erfolgt am besten in Form von regelmäßigen Qualitätsentwicklungsgesprächen, in denen schwierige Prozesse benannt und erfolgreiche Vorgehensweisen aus der Vergangenheit aufgelistet werden.

Unterschiedliche Angebote benötigen jeweils eigene Praxishandbücher

Für bisher unzureichend bearbeitete schwierige Situationen werden gemeinsame Lösungsstrategien beziehungsweise Handlungsrichtlinien entwickelt. Hier sind insbesondere erlaubte und hilfreiche Formen der Grenzsetzung zu erarbeiten. Zur Ergänzung des Praxishandbuchs empfiehlt sich die Erarbeitung eines Methodenkoffers für pädagogische Interventionen. Unterschiedliche Angebote benötigen jeweils eigene Praxishandbücher.

Um ausreichende Handlungssicherheit für Mitarbeitende herzustellen sind Fortbildungen der Mitarbeitenden zu den Themen der pädagogischen Grenzsetzung, Deeskalationstrainings, Präsenzautorität, Durchsetzungsvermögen sowie rechtliche Grundlagen unverzichtbar.³

4.3. Personal- und Teamentwicklung

Das Herzstück der Leitungsarbeit ist die Personal- und Teamentwicklung.

- Bereits im Einstellungsverfahren und in der Probezeit werdenhaltungsfragen zur Handlungssicherheit in konflikthaften pädagogischen Situationen thematisiert.
- Kompetenzen, individuelle Stärken und Schwächen des Mitarbeitenden werden identifiziert. Dann können die richtigen Mitarbeitenden am richtigen Arbeitsplatz eingesetzt werden.
- Die systematische Fortbildungsplanung wird bezogen auf die Arbeit umgesetzt und regelmäßig überprüft.
- Für Mitarbeitende, die in besonders belastenden Kontexten arbeiten, sind geeignete Unterstützungsangebote zu entwickeln und bei Bedarf alternative Arbeitsplätze zu finden.
- Qualitätsentwicklungsgespräche sind in den einzelnen Angeboten regelmäßig zu Prozessen und Standards zu führen.

³ »Die Förderung von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen und der Schutz ihrer Freiheits- und Persönlichkeitsrechte«, Positionspapier für Jugendämter, Kinder und Jugendliche und ihre Personensorgeberechtigten sowie für Träger von stationären Einrichtungen im Sinne der §§ 45 ff. SGB VIII, LVR-Landesjugendamt, 2016

Muster zur rechtlichen Bewertung schwieriger Situationen, entwickelt von M. Stoppel, »Initiative Handlungssicherheit NRW«. Siehe Link: www.paedagogikundrecht.de/fachlich-begruendbares-entscheiden

Standards und Handlungsleitlinien werden mit den Mitarbeitenden gemeinsam entwickelt und laufend aktualisiert (siehe »Haltung«). Im Sinne von Arbeitnehmerschutz und Fürsorgepflicht gehört zur Leitungsaufgabe die Identifikation von individuellen (Mitarbeitende) sowie strukturellen (Institution) Stärken und Schwächen. Ein guter Arbeitnehmerschutz und eine gute Fürsorge drücken sich beispielsweise in funktionierender Gesundheitsfürsorge, Burn-out-Prophylaxe, Supervision, strukturiertem Umgang mit fälschlichen Anschuldigungen⁴ Mitarbeitenden gegenüber, wie auch in Gewaltprävention aus.

Guter Arbeitnehmerschutz und gute Fürsorge

4.4. Kommunikationsstruktur und Verantwortungsketten

Die Leitungsebene legt in Abstimmung mit dem Träger und den Mitarbeitenden die Kommunikationswege für die Regelkommunikation und die Kommunikation in Krisensituationen fest. Sie sorgt dafür, dass alle Mitarbeitende die Kommunikationswege kennen, kontrolliert die vereinbarten Kommunikationswege, damit sie für alle Mitarbeitende nutzbar sind. Sie gewährleistet die Realisation der sich aus der Praxis ergebenden notwendigen Modifikationen der Kommunikationswege.

Definierte Entscheidungswege in Krisensituationen

Zur Kommunikationsstruktur und Verantwortungskette gehören definierte Entscheidungswege in Krisensituationen, beispielsweise die Nutzung der zur Verfügung stehenden Kooperationspartner, die verbindliche Kommunikation für meldepflichtige Vorgänge und das auf den Mitarbeitenden und den jungen Menschen bezogene interne und externe Beschwerdemanagement (Ombudschaft, interne Vertrauensperson für Mitarbeitende).

4.5. Krisenmanagement

Die Einrichtung muss in Abstimmung mit ihrem Träger ein eigenes Krisenmanagement entwickeln. Dazu ist es erforderlich, zusammen mit den Fachkräften in den jeweiligen Angeboten zu klären, was als Krise definiert und mit entsprechenden verbindlichen Handlungsleitlinien hinterlegt wird. Durch den angebotsspezifischen Umgang mit Krisen erhöht sich die Handlungssicherheit der Fachkräfte vor Ort. Eine regelmäßige Überprüfung der Definition und der sich daraus ableitenden Handlungsleitlinien ist erforderlich. Notwendige Modifikationen müssen allen Mitarbeitenden bekannt sein und schriftlich hinterlegt werden. Dies ist ein Teil der Krisenprävention, die von der Leitung verantwortet wird.

Verbindliche Handlungsleitlinien

⁴ „Damit es nicht nochmal passiert...« Gewalt und Machtmissbrauch in der Praxis der Jugendhilfe verhindern, Herausgeber: Hochdorf – Evang. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V., 2014, ISBN 978-3-00-048167-3

5. Handlungsmöglichkeiten für das Team und die einzelne Fachkraft

Konflikthafte Situationen sind Teil des pädagogischen Alltags.

Konflikthafte Situationen im pädagogischen Alltag lassen sich nicht grundsätzlich vermeiden. Sie sind vielmehr Teil des pädagogischen Alltags. Ein transparenter Umgang mit dem Thema gegenüber allen Mitarbeitenden, dem Klientel, den Personensorgeberechtigten, Kooperationspartnern, Nachbarn und anderen relevanten Personen und Institutionen schafft Klarheit und Handlungssicherheit. Der Grundbaustein zum gelingenden Handeln in konflikthaften pädagogischen Situationen ist eine gute Prävention.

Der Grundbaustein zum gelingenden Handeln in konflikthaften pädagogischen Situationen ist eine gute Prävention.

Die Auseinandersetzung in Bezug auf fachliche und persönliche Grenzen des Mitarbeitenden, Selbst- und Mitarbeiterfürsorge des Einzelnen und des Teams sind fester Bestandteil des fachlichen Austauschs im Team (Teamsitzung, Supervision et cetera). Der Erfolg gemeinsamen Handelns setzt eine gute Vertrautheit und einen vertrauensvollen Umgang im Team und mit der Leitung voraus. Bezogen auf den Einzelfall und auf die Situation des Gesamtsettings ist es von entscheidender Bedeutung zu klären, worin konflikthafte pädagogische Situationen und Krisen bestehen können. Im Vorfeld sind bereits Handlungsstrategien zu erarbeiten und verbindlich zu vereinbaren. Das setzt entsprechende Qualifikationen voraus, die gegebenenfalls über geeignete Fortbildungen erworben werden.

Zur Prävention gehört auch die Entwicklung von Deeskalationsstrategien.

Zur Prävention gehört auch die Entwicklung von Deeskalationsstrategien. Bei der Entwicklung der Interventionsstrategien sind persönliche Stärken und Schwächen sowie räumliche und strukturelle Gegebenheiten zu beachten. Denn nicht alles, was theoretisch möglich ist, kann in der Praxis vor Ort umgesetzt werden. Die erarbeiteten Konzeptionen und Handlungsleitlinien zum fachlichen Handeln in konflikthaften pädagogischen Situationen müssen jedem Mitarbeitenden bekannt sein und bei der Einarbeitung neuer Fachkräfte einen hohen Stellenwert einnehmen. Gleiches gilt für das Wissen um weitere Rahmenbedingungen, die als Voraussetzung für professionelles, präventives und aktives Handeln im Krisenfall gelten können:

- die konkreten Personen und deren Rollen/Funktionen (Klienten, Fachkräfte, Kooperationspartner sowie die Einbindung der Bezugspersonen beziehungsweise Personensorgeberechtigten),
- das pädagogische Setting im ambulanten, teilstationären und stationären Bereich (etwa Räumlichkeiten, Umgebung, Tagesablauf, Gruppenregeln) sowie besondere Umstände, die zu beachten sind, wie beispielsweise Gefahrenquellen in einer Gruppe oder im öffentlichen Raum.

Jede Intervention muss einer pädagogischen Intention folgen.

Das Erleben und Verhalten von jungen Menschen und ihren Familien muss vor dem Hintergrund deren jeweils aktueller Situation sowie deren Biografie, deren sozialen Bezugssystemen und deren Zielen und Wünschen verstanden werden. Die fachliche Perspektive sollte zwar die vorhandenen Belastungen nicht ausblenden, den Fokus jedoch klar auf die Ressourcen und Lösungsmöglichkeiten richten. Interventionen basieren auf der in der jeweiligen Einrichtung geltenden ethisch-fachlichen Haltung. Jede Intervention muss einer pädagogischen Intention

folgen. Auf dieser Basis bietet sich die Möglichkeit, pädagogische Situationen von vornherein individuell und situationsangemessen zu gestalten und das Risiko des Entstehens konflikthafter pädagogischer Situationen und Krisen gering zu halten. Dabei ist es hilfreich, die jungen Menschen an der Planung und Durchführung entsprechender Maßnahmen zu beteiligen und somit eine gegenseitige Verbindlichkeit herzustellen. Mitarbeitende und Klienten fühlen sich sicherer, wenn Transparenz über Interventionsmöglichkeiten in konflikthaften pädagogischen Situationen entsteht.

Mitarbeitende und Klienten fühlen sich sicherer.

6. Nachsorge und Evaluation

In dem Wissen, dass zeitliche Ressourcen in der Realität äußerst knapp bemessen sind, empfiehlt sich dennoch eine umfassende Dokumentation konflikthafter pädagogischer Situationen und Krisen. Die Beteiligung einer weiteren Fachkraft, die nicht in der hoch emotionalisierten Situation anwesend war, verbessert die Eindeutigkeit der Dokumentation und unterstützt die Wahrung der Neutralität. Die standardisierte Dokumentation hilft Muster zu erkennen und auf dieser Basis entsprechende veränderte Interventions- und Handlungsstrategien zu erarbeiten.

Beteiligung einer weiteren Fachkraft hilft Muster zu erkennen.

Bei der Nachsorge sind diese Beteiligten unbedingt aus mehreren Blickrichtungen zu beachten:

- der junge Mensch, seine Familie beziehungsweise Personensorgeberechtigte
- die pädagogische Fachkraft
- das Team
- weitere Beteiligte
- die Institution

Mehrere Blickrichtungen

Für Mitarbeitende hat sich als gut in der Praxis bewährt:

- die überwundene Situation/Krise im Team und gegenüber der Leitung zu thematisieren
- kollegiale Beratung
- Supervision
- Fachberatung
- persönliches Coaching

Ziel ist die vermiedene sekundäre Traumatisierung.

Das Ziel ist die vermiedene sekundäre Traumatisierung.

Die Bündelung und das Zusammenspiel von Trägerverantwortung, Haltung, Pädagogik, Leitungsverantwortung, Teamhandeln und individueller Verantwortlichkeit führen zu mehr Sicherheit der Fachkräfte in konflikthaften pädagogischen Situationen und in Krisen. Dieser Gewinn an Klarheit und Transparenz für alle Beteiligten wirkt deutlich wahrnehmbar entlastend auf die Fachkräfte und das Klientel.

7. Verhältnismäßigkeit des Handelns, Willkürverbot

Das LVR-Landesjugendamt hat mit seinem Positionspapier »Förderung von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen und der Schutz ihrer Freiheits- und Persönlichkeitsrechte!« (2016)⁵ die Situationen freiheitsbeschränkender und freiheitsbegrenzender Maßnahmen, die in stationären Einrichtungen der Erziehungshilfe und der Eingliederungshilfe vorkommen, mit dem Blick auf die Gewährleistung des Kindeswohls ausführlich behandelt.

Insbesondere die Darstellung der Verhältnismäßigkeit des Handelns und des Willkürverbots sind sehr gut gelungen und werden hier mit Genehmigung des Urhebers in leicht gekürzter Fassung zitiert. Damit wird die Perspektive dieses Leitfadens auf die Handlungssicherheit der Mitarbeitenden und die sie umgebende Organisation um den Blick auf das Kindeswohl ergänzt:

»Bei jedem erzieherischen Handeln, das eingreifenden Charakter hat, zum Beispiel Erziehungsziele durch Verbote oder negative Sanktionen zu erreichen versucht, ist das Verhältnismäßigkeitsprinzip zu wahren. Eine Maßnahme, die in die Freiheit, Privatheit oder ein anderes Rechtsgut von Kindern und Jugendlichen eingreift, ist nur dann gerechtfertigt, wenn sie verhältnismäßig ist.

Verhältnismäßig ist eine Maßnahme, wenn sie

1. einen legitimen Zweck verfolgt
2. geeignet
3. erforderlich und
4. angemessen ist.

Die Beachtung des Verhältnismäßigkeitsprinzips ermöglicht es Fachkräften, kollidierende Interessen und Werte so gegeneinander abzuwägen, dass sie wirksam handeln können, ohne die Interessen und Freiheiten der Einzelnen über Gebühr zu beeinträchtigen. (...)

⁵ siehe Fußnote 3, Seite 10

7.1. Legitimer Zweck

Das Handeln der Fachkräfte muss auf einen pädagogisch legitimen Zweck und/oder auf den sonstigen Schutz legitimer Interessen und Rechtsgüter (zum Beispiel Würde, Freiheit, Gesundheit, Eigentum) gerichtet sein. Pädagogisch legitimiert sind nur solche Maßnahmen, die neue Entwicklungschancen der Kinder hervorbringen, ihnen zumindest mittel- und langfristig neue Optionen eröffnen und sie in ihrer eigenen Persönlichkeitsentwicklung unterstützen (Wolf 2010, 541). (...) Sanktionen sind kein Zweck, sondern ein Mittel. Sie sind pädagogisch nur vertretbar, wenn sie eine positive Wirkung erwarten lassen.

Schutzmaßnahmen verfolgen häufig, wenn auch nicht notwendig, pädagogische Zwecke. Eine Schutzmaßnahme ist pädagogisch intendiert, wenn sie zumindest auch den Zweck verfolgt, ein Kind zu lehren, achtsam mit sich, anderen Menschen, Lebewesen und Dingen umzugehen. Eingriffe in der Rechtssphäre der Kinder, die nicht pädagogisch intendiert sind, lassen sich in der Regel auch nicht mit dem Kindeswohl rechtfertigen. Damit stellt sich die Frage nach Inhalt und Umfang der professionellen Verantwortung der Fachkräfte: Inwieweit sind sie nicht alleine dem Wohl der von ihnen betreuten Kinder und Jugendlichen verpflichtet, sondern auch zum Schutz anderer Belange, wie zum Beispiel von fremden Eigentum oder den Interessen des Arbeitgebers? (...)

7.2. Geeignetheit der Maßnahme

Eine Maßnahme im Bereich der Hilfen zur Erziehung ist geeignet, wenn sie die festgestellte erzieherische Mangellage beheben oder zumindest günstig beeinflussen kann (Tammen und Trenczek 2013, zu § 27 SGB VIII Rn. 10). Eine Maßnahme der Eingliederungshilfe nach § 35a SGB VIII und § 53 SGB XII ist geeignet, wenn sie zur verbesserten Teilhabe der Kinder und Jugendlichen am Leben in der Gemeinschaft beitragen kann.

Unmittelbarer Zwang, Gewalt und Freiheitsentzug sind pädagogisch nicht legitimierbar, sondern allenfalls zum kurzfristigen Schutz der Kinder und Jugendlichen vor Fremd- oder Selbstgefährdung gerechtfertigt. Um Kindern und Jugendlichen nicht durch Schutzmaßnahmen Schaden zuzufügen, müssen die zur Gefahrenabwehr erforderlichen freiheitsentziehenden Maßnahmen stets in ein förderliches Beziehungssetting und andere positive Kontextfaktoren eingebettet werden (Permien 2010, 36 ff.). (...)

Im Praxisalltag kommt zudem der Rückmeldung durch die Kinder und Jugendlichen selbst eine wichtige Bedeutung zu. Regeln und Konsequenzen, die den Jugendlichen als unsinnig, nicht altersgerecht oder ungerecht erschienen, provozieren auch ihren Widerstand und fördern die Aggression anstelle von Einsicht und dem erwünschten Verhalten (Permien 2010, 89). Als bedeutsam erweist sich auch die Bewertung der Maßnahmen durch ehemalige Bewohnerinnen und Bewohner.

7.3. Erforderlichkeit der Maßnahme

Stehen mehrere geeignete Maßnahmen zur Auswahl, ist dasjenige Erziehungs- oder Schutzmittel zu wählen, das am wenigsten in die Rechte der Kinder und Jugendlichen eingreift. Eingreifende Maßnahmen und Zwang sind allenfalls dann gerechtfertigt, wenn weniger gravierende Maßnahmen nicht zum Ziel führen.

Die Prüfung der Erforderlichkeit erfolgt in mehreren Schritten:

- (1) Gibt es andere Mittel, die zur Erreichung gleich geeignet sind?
(Sammlung aller geeigneten Handlungsoptionen)
- (2) Bewertung der verschiedenen geeigneten Handlungsoptionen:
 - Wie dringend ist der Handlungsbedarf?
 - Welche Werte beziehungsweise Rechtsgüter (wie Freiheit, Privatheit, Eigentum) sind tangiert?
 - Wie schwer wiegen die Vor- und Nachteile?
 - Können die Nachteile durch transparentes Handeln und begleitende, kompensatorische Maßnahmen gemindert oder verhindert werden?
- (3) Welche geeignete Maßnahme erweist sich unter Abwägung dieser Faktoren als das mildeste Mittel?

7.4. Angemessenheit der Maßnahme (Übermaßverbot)

Nicht jeder Zweck heiligt die Mittel. Der angestrebte Zweck und die dafür in Kauf genommene Belastung für das Kind dürfen nicht außer Verhältnis zueinander stehen. Aus dem Grundgesetz, den Konventionen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes und die Rechte von Menschen mit Behinderungen, dem BGB und StGB ergeben sich bestimmte normative Grenzen. Hierzu zählen zum Beispiel das Recht von Kindern und Jugendlichen auf gewaltfreie Erziehung, der Schutz ihrer Bewegungsfreiheit durch Artikel 104 GG und hieraus resultierend die Maßgaben an ihre geschlossene Unterbringung durch die Personensorgeberechtigten nach § 1631 b BGB oder durch das Jugendamt im Rahmen der Inobhutnahme nach § 42 Abs. 5 SGB VIII.

Wie oben dargelegt, eignen sich freiheitsentziehende Eingriffe in die Rechte der Kinder von vornherein nicht als Erziehungsmittel. Über ihre »Angemessenheit« ist im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung daher in der Regel nur zu entscheiden, wenn sie zum Schutz anderer eigener oder fremder Rechtsgüter (Freiheit, körperliche Unversehrtheit, Ehre ...) eingesetzt werden sollen. Zur Prüfung der Angemessenheit sind die Bedeutung der tangierten Rechtsgüter für die betroffenen Personen und die Tragweite des geplanten Eingriffs gegeneinander abzuwägen. Dabei ist Artikel 3 Abs. 1 der UN-Kinderrechtskonvention zu beachten: Er verpflichtet die Einrichtungen und Dienste der Eingliederungs- und Erziehungshilfe, ihr Handeln ist stets vorrangig am Wohl der Kinder und Jugendlichen zu orientieren.

In der Abwägung zwischen dem Wohl eines Kindes und jenem eines Erwachsenen ist also im Zweifelsfall dem Wohl des Kindes ein herausragender Stellenwert einzuräumen (Schmahl 2013 zu Artikel 3 Rn. 1 f.). Zumindest sind wegen Artikel 3 UN-KRK Priorisierungen der Belange von Erwachsenen stets begründungsbedürftig (Wapler 2015, S. 247). Betrifft der Konflikt die Interessen verschiedener betreuter Minderjähriger, ist deren Wohl grundsätzlich gleichermaßen schützenswert. Im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung bleibt aber zu klären, welcher beziehungsweise welchem der Minderjährigen am ehesten beziehungsweise die schwersten Nachteile drohen.«

(Quelle: Förderung von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen und der Schutz ihrer Freiheits- und Persönlichkeitsrechte, Positionspapier für Jugendämter, Kinder und Jugendliche und ihre Personensorgeberechtigten sowie für Träger von stationären Einrichtungen im Sinne der §§ 45 ff. SGB VIII, S. 15-17, Landschaftsverband Rheinland, LVR-Landesjugendamt, www.jugend.lvr.de, Köln, 2016)

Die zitierten Passagen enthalten Literaturhinweise. Sie sind im Quellenverzeichnis der Publikation nachzulesen. (Anmerkung der Redaktion)



8. Praxisbeispiele

Die folgenden Beispiele wurden freundlicherweise von Mitgliedseinrichtungen zur Verfügung gestellt und sind praxiserprobt.

8.1. Kooperationsvertrag mit der Kinder- und Jugendpsychiatrie

Quelle: WABe – Akazia gGmbH, Aachen

Zwischen dem Jugendamt der Stadt ... vertreten durch Herrn Stadtdirektor ... und Herrn Beigeordneten ..., der ... Einrichtung ... vertreten durch den Geschäftsführer ... und der Kinder- und Jugendpsychiatrie der ..., vertreten durch den Klinischen Vorstand des Universitätsklinikums, Ärztlicher Direktor Herr ... und Kaufmännischer Direktor Herr ... (nachfolgend KJP Aachen) wird folgender Kooperationsvertrag geschlossen:

§ 1

Das Jugendamt, Stadt Aachen, und die KJP Aachen vereinbaren hinsichtlich der »Heilpädagogisch-Therapeutischen Gruppe für Mädchen/Intensiv-therapeutische Gruppe auch als Nachsorge für die KJP ...« in Aachen eine enge Zusammenarbeit auf der Grundlage der Leistungsbeschreibung vom

§ 2

Die Aufnahme in die vorgenannte Mädchengruppe setzt eine qualifizierte Hilfeplanung nach § 36 SGB VIII voraus. Die Federführung im Rahmen der Hilfeplanung obliegt dem Jugendamt Aachen beziehungsweise dem jeweils zuständigen Jugendamt. Voraussetzung hierfür ist ein Antrag auf Hilfe zur Erziehung der Hilfesuchenden beziehungsweise der Personensorgeberechtigten. Die Entscheidung über die Unterbringung obliegt letztlich dem zuständigen Jugendamt. Vor Entscheidung über die Aufnahme in die Einrichtung soll eine medizinisch diagnostische Abklärung durch die KJP ... erfolgen. Die ... und die KJP Aachen ... verpflichten sich, das Jugendamt unabhängig vom formellen Antrag auf Hilfe zur Erziehung frühestmöglich zu informieren.

§ 3

Für die Unterbringung in vorgenannte Wohngruppe wird ein tägliches Leistungsentgelt entsprechend der aktuellen Vereinbarung nach § 78 a ff. SGB VIII gezahlt (zurzeit ...€/Tag). Darüber hinaus werden die Kosten der medizinischen fallbezogenen Versorgung und Begleitung mittels Einzelfallabrechnung über die jeweils zuständige Krankenkasse abgerechnet. Die Finanzierung der Kosten der fallunspezifischen Beratung und Konzeptionsentwicklung durch die KJP Aachen soll über Modellfördermittel des Landschaftsverbandes Rheinland akquiriert werden. Bei Wegfall der Förderung ist gemeinsam zu prüfen, ob und wie weit eine derartige Leistung noch erforderlich ist und wie eine Finanzierung sichergestellt werden kann.

Aachen, den ...


(Unterschriften)

8.2. KrisenKompass, geeignet für alle Arbeitsfelder

Quelle: Kaiserswerther Diakonie, Düsseldorf

Dieser KrisenKompass soll sowohl den jugendlichen Klienten als auch die Fachkräfte bei der Bewältigung konfliktbelasteter Situationen beziehungsweise krisenhafter Episoden unterstützen. Dazu werden Beispiele für individuelle krisenhafte Verläufe gesammelt und entsprechende deeskalierende Maßnahmen vereinbart und regelmäßig überprüft.

Name Kind/Jugendlicher	Name Fachkraft
------------------------	----------------

	<p>Keine selbst gesteuerte Bewältigung</p> <p>Schilderung</p> <p>Was tun?</p>	
<p>Bewältigung nur mit Unterstützung</p> <p>Schilderung</p> <p>Was tun?</p>		<p>Bewältigung weitgehend selbstgesteuert</p> <p>Schilderung</p> <p>Was tun?</p>
	<p>Bewältigung teilweise selbstgesteuert</p> <p>Schilderung</p> <p>Was tun?</p>	

Anmerkungen (zum Beispiel bei körperlicher Begrenzung Information JA/LJA)

Verfahrensanweisung KrisenKompass

Zu Beginn der Unterbringung in einer der intensivpädagogisch-therapeutischen Einrichtungen wird gemeinsam mit dem Jugendlichen der sogenannte »KrisenKompass« erstellt, der im Verlauf des Aufenthaltes kontinuierlich angepasst wird. Hier werden individuelle Krisen definiert, indem deren graduelle Intensität und deren Verläufe analysiert und ein Katalog hilfreicher Maßnahmen (»Notfallkoffer«) für einen gemeinsam bestimmten Zeitraum verbindlich abgestimmt und verabredet werden.

Dieses Vorgehen hat zum Ziel, reale Krisen von »Inszenierungen« unterscheiden zu können und dem Jugendlichen selbstwirksames Handeln zu ermöglichen. So können bereits im Vorfeld mögliche Interventionsstrategien der Fachkräfte mit den Jugendlichen entwickelt und abgestimmt werden.

Dieser KrisenKompass soll sowohl den jugendlichen Klienten als auch die Fachkräfte bei der Bewältigung konfliktbeladener Situationen beziehungsweise krisenhafter Episoden unterstützen. Dazu werden Beispiele für individuelle krisenhafte Verläufe gesammelt und entsprechende deeskalierende Maßnahmen vereinbart und regelmäßig überprüft.

8.3. Umgang mit Krisen im teilstationären Bereich

Quelle: Diakonie Düsseldorf, Düsseldorf

Handbuch der Qualitätsentwicklung für die Geschäftsbereiche Erziehung und Beratung

Verfahren Umgang mit Krisen im Sachgebiet Heilpädagogik

Ziel dieses Verfahrens ist es, den Mitarbeitenden im Sachgebiet Handlungssicherheit im Falle einer Krise (fallbezogen) zu geben.

Definition von Krise im Sachgebiet Heilpädagogik

Das Regelgeschäft in den Hilfen zur Erziehung ist das Arbeiten mit und in schwierigen Situationen/Sachverhalten. Eine Krise ist eine Situation/ein Sachverhalt außerhalb des Regelgeschäftes der Hilfen zur Erziehung in der Heilpädagogischen Tagesgruppe und/oder der Hilfen zur Erziehung in der Heilpädagogischen Ambulanz. Die üblichen Verfahren zur Fallbearbeitung greifen nicht mehr oder reichen nicht mehr aus. Die prozessverantwortliche Fachkraft braucht eine gesicherte Verfahrensweise, um das weitere Vorgehen mit den Vorgesetzten abzustimmen. Eine Krisensituation kann sein: ein Kind weigert sich nach Hause zu gehen; rastet aus, greift Kinder/Erwachsene an; gibt an geschlagen zu werden; droht mit Selbstmord; wird nicht abgeholt; die Sorgeberechtigten sind seit mehr als 2 Stunden nicht erreichbar.

Im Falle einer Krise gilt dieses Verfahren:

1. Beratung mit Teamkollegen, mündlich und/oder telefonisch – Handlungsoptionen prüfen, Entscheidung treffen
2. Arbeitsgebietsleitung (AGL) beteiligen
3. Personensorgeberechtigte informieren (mündlich, telefonisch, Notiz im Briefkasten)
4. Arbeitsgebietsleitung informieren
5. Dokumentation des Vorganges

Ist die Situation, der Sachverhalt sehr komplex:

1. Die zuständige Arbeitsgebietsleitung informieren (mündlich, telefonisch)
2. Gegebenenfalls die Sachgebietsleitung informieren (mündlich, telefonisch)
3. Sachgebietsleitung (SGL) trifft eine Entscheidung
4. Information der Sorgeberechtigten (mündlich, telefonisch, Notiz im Briefkasten)
5. Information der Fallführung (mündlich, telefonisch, per Mail)
6. Dokumentation des Vorganges

Ergibt sich ein Sachverhalt, der nicht von der SGL entschieden beziehungsweise verantwortet werden kann und die Abteilungsleitung nicht erreicht werden kann:

1. Tritt der Notfallplan des Geschäftsbereichs Erziehung und Beratung beziehungsweise der Notfallplan der Diakonie in Kraft.
2. Dokumentation des Vorganges.

Im Falle, dass ein Kind nicht nach Hause kann, wird das Kind in die Inobhutnahme der Eulerstraße gebracht. Im Falle einer psychischen oder körperlichen Krise wird über Notruf ein Krankenwagen gerufen. Der Notarzt entscheidet über den weiteren Verbleib. Telefon: 112

8.4. Umgang mit Krisen im stationären Bereich

Quelle: Diakonie Düsseldorf, Düsseldorf

Handbuch der Qualitätsentwicklung für den Geschäftsbereich Erziehung und Beratung

Verfahren Umgang mit Krisen im Sachgebiet stationäre Hilfen

Definition von Krise

Eine Krise ist eine unvorhersehbare Situation außerhalb des Regelgeschäftes. Sie kann sich in unterschiedlichen Situationen äußern. Wir unterscheiden zwischen akuter, sich anbahnender und dauerhafter Krise. Dieses Verfahren soll den Mitarbeitenden in den Wohngruppen Handlungssicherheit bei der Bewältigung der Krise geben.

Im Falle einer Krise gilt dieses Verfahren:

1. Beratung mit Teamkollegen, mündlich und/oder telefonisch – Handlungsoptionen prüfen, Entscheidungen treffen
2. Gegebenenfalls Erziehungsleitung beteiligen
3. Personensorgeberechtigte informieren, mündlich, telefonisch, Notiz im Briefkasten
4. Erziehungsleitung informieren
5. Dokumentation des Vorganges

Ist die Situation, der Sachverhalt sehr komplex:

1. Die zuständige Erziehungsleitung informieren, mündlich, telefonisch
2. Gegebenenfalls die Sachgebietsleitung (SGL) informieren, mündlich, telefonisch
3. SGL trifft die Entscheidung
4. Information der Sorgeberechtigten, mündlich, telefonisch, Notiz im Briefkasten
5. Information der Fallführung, mündlich, telefonisch, per E-mail
6. Dokumentation des Vorganges

Ergibt sich ein Sachverhalt, der nicht von der SGL entschieden beziehungsweise verantwortet werden kann und die Geschäftsbereichsleitung nicht erreicht werden kann:

1. Tritt der Notfallplan des Geschäftsbereiches Erziehung und Beratung, beziehungsweise der Notfallplan der Diakonie in Kraft
2. Dokumentation des Vorganges

Krisen bezogen auf Kinder und Jugendliche können sein:

1. Abgängigkeit
2. Unfall, medizinischer Notfall, Krankheit
3. Gewalt gegen Personen und Gegenstände
4. Fremd- und selbstgefährdendes Verhalten
5. Emotionale Extremsituation

Definition der Krisen bei Kindern und Jugendlichen und pädagogische Maßnahmen

1. Abgängigkeit

Beschreibung der Situation:

Ein Kind/Jugendlicher entfernt sich unabgesprochen (zum Beispiel nach einer Konfliktsituation) aus der Gruppe und kehrt weder zur üblichen abgesprochenen Zeit noch zu einem für das Alter und der Reife des Kindes oder Jugendlichen angemessenen Zeitpunkt in die Gruppe zurück.

Maßnahmen, die in der akuten Situation Handlungssicherheit geben sollen:

Versuchen den Aufenthalt des Kindes/Jugendlichen zu erfahren, durch Telefonate bei Eltern, Schulkameraden, Freunden oder sonstigen Personen, bei denen sich das Kind/Jugendlicher aufhalten könnte.

Maßnahmen bei Kindern bis 14 Jahren:

- Je nach Alter und Reife des Kindes und in Absprache mit der zuständigen Erziehungsleitung oder Rufbereitschaft
- Erstellen und Versenden einer Vermisstenanzeige (siehe Anhang).
- Absprachen treffen für die weitere Vorgehensweise, Informationen an die Eltern oder Vormund des Kindes.

Maßnahmen bei Kindern ab 14 Jahren:

- Erstellen und Versenden einer Vermisstenanzeige je nach Alter und Reife des Jugendlichen, in der Regel um 22 Uhr.
- Information an die Erziehungsleitung
- Zeitnahe Dokumentation

2. Unfall, medizinischer Notfall, Krankheit

Beschreibung der Situation:

Ein Kind/Jugendlicher erleidet innerhalb der Wohngruppe einen Unfall.

Je nach Art und Schweregrad der Verletzung:

- Sofortmaßnahmen – Erste Hilfe leisten, bei lebensbedrohlichen und schweren Verletzungen den Notarzt rufen, eventuell Hilfe durch Kollegen
- Verständigung der Rufbereitschaft,
- Absprachen treffen bezüglich weiterer Vorgehensweise, beispielsweise
- Kollegen holen
- Information der Eltern und/oder Vormund

Ein Kind/Jugendlicher erkrankt plötzlich mit vom Mitarbeiter nicht einzuschätzen- den und/oder heftigen Symptomen. Je nach Schweregrad der Erkrankung:

Verständigen der Rufbereitschaft um Absprachen für weitere Maßnahmen zu treffen.

Maßnahmen können sein:

- Herbeirufen eines diensthabenden Arztes für Notfälle
- Anruf in einer Fachambulanz zur Abklärung und Einleitung weiterer Maßnahmen
- Begleitung des Kindes/Jugendlichen durch einen pädagogischen Mitarbeiter oder der Rufbereitschaft in die Ambulanz
- Information der Eltern/des Vormundes und Absprachen bezüglich Begleitung treffen
- Dokumentation

3. Gewalt gegen Kinder und Jugendliche und Mitarbeiter der Gruppe und Gegenstände

Beschreibung der Situation:

Eine Situation mit einem Kind/Jugendlichen gerät außer Kontrolle, es kommt zur Eskalation, bei der das Kind/der Jugendliche nicht mehr zu »erreichen« ist. Seine Aggressionen richten sich gegen Gegenstände (zum Beispiel Inventar, Mobiliar).

Maßnahmen

Wenn möglich durch Deeskalation die Situation entschärfen, um eine Beruhigung des Kindes/Jugendlichen zu erreichen. Schutzmaßnahmen zum Wohle der übrigen Kinder ergreifen. Mögliche Eigengefährdung verhindern. Es obliegt der subjektiven Einschätzung und Bewertung des Mitarbeitenden, welche weiteren Maßnahmen er für erforderlich hält, wenn Deeskalationsmaßnahmen keinen Erfolg haben.

Diese können sein:

- Herausgehen aus der Situation
- Unterstützung durch die Rufbereitschaft holen
- Unterstützung bei Kollegin oder Kollegen holen
- Hilfe durch die Polizei anfordern

Grundsätzlich ist der Mitarbeiter vor Ort in der Verantwortung. Er bewertet die Situation und entscheidet über das weitere Vorgehen. Der Schutz aller Beteiligten steht an erster Stelle. Es ist erforderlich, sowohl den Vorfall als auch die eingeleiteten Maßnahmen zeitnah zu dokumentieren.

4. Fremd- und selbstgefährdendes Verhalten

Beschreibung der Situation bei Androhung:

Ein Kind/Jugendlicher droht damit, sich oder andere zu verletzen.

Maßnahme

Der Mitarbeitende muss nach Möglichkeiten alles tun, um eine akute Gefährdung abzuwenden. Sofortige Information der Rufbereitschaft!

Beschreibung der Situation im akuten Fall:

Aus einer emotionalen Extremsituation heraus bringt ein Kind/Jugendlicher sich und/oder andere in eine akute Gefährdungssituation.

Maßnahme

Der Mitarbeitende muss nach Möglichkeiten alles tun, um eine akute Gefährdung abzuwenden. Je nach Situation sofortige Verständigung und Anforderung externer Hilfen, Polizei, Feuerwehr, Ordnungsamt. Sofortige Information an die Rufbereitschaft! Dokumentation

5. Emotionale Extremsituation

Beschreibung der Situation:

Durch eine gravierende psychische und/oder körperliche Belastungssituation, intern oder extern (zum Beispiel Gewalterfahrung durch sexuellen Übergriff oder ähnliches) gerät das Kind/der Jugendliche in eine emotionale Extremsituation.

Maßnahme

Sofortige Verständigung der Rufbereitschaft

Absprachen treffen bezüglich der weiteren Vorgehensweise:

- eventuell körperliche Untersuchung durch Facharzt
- eventuell Einschalten der Polizei
- wenn möglich Kollegin/Kollegen zur Unterstützung holen
- zeitnahe ausführliche Dokumentation
- informieren der Eltern, des Vormundes und der Fallführung in Absprache mit der Erziehungsleitung/Sachgebietsleitung

Sowohl der Sachgebietsleitung wie auch der Erziehungsleitung ist bewusst, dass eine emotionale Extremsituation eines Kindes oder Jugendlichen für die diensthabende Pädagogin/den diensthabenden Pädagogen sehr belastend sein kann. Daher ist es ratsam, sich neben der diensthabenden Erziehungsleitung auch eine Kollegin oder Kollegen zur Hilfe zu holen.

Vorlage

Vermisstenmeldung

Einrichtung: Düsseldorf, den
Uhrzeit:

Betrifft: schriftliche Mitteilung eines Vermisstenfalles

Mitarbeiter/Funktion:

Wohngruppe:

Name des Kindes/der Kinder:

Alter:

Adresse:

Bezugs-/Kontaktperson:

Einweisungsbehörde:

Kind/Jugendlicher ist abgängig seit

Datum:

Uhrzeit:

Wo genau zuletzt gesehen:

Von wem:

Von verantwortlicher Institution getroffene Sofortmaßnahme:

Beschreibung:

Größe:

Statur:

Haarfarbe:

Frisur:

Augen:

besondere Kennzeichen:

Oberbekleidung:

Unterbekleidung:

Schmuck:

Brille:

Grund der Vermisstenmeldung:

Datum, Unterschrift _____

8.5. Verfahren zum internen Wechsel von jungen Menschen zwischen zwei Gruppen

Quelle: Diakonie Düsseldorf, Düsseldorf

Handbuch der Qualitätsentwicklung für den Geschäftsbereich Erziehung und Beratung

Der interne Gruppenwechsel eines Kindes oder eines Jugendlichen ist ein Steuerungsinstrument, das dem Kind/dem Jugendlichen die Möglichkeit gibt aus der Distanz zur Ursprungsgruppe, die Situation und Handlung neu zu bewerten und sein Verhalten entsprechend zu verändern. Der interne Gruppenwechsel kann auch zu der Entscheidung für einen langfristigen Wechsel der Gruppe führen.

Für einen internen Gruppenwechsel kann es unterschiedliche Gründe geben:

1. Krisensituation
2. kurzfristig: Auszeit
3. langfristig: geplanter Wechsel

1. Krisensituation

Ausgangssituation:

Das Kind/der Jugendliche befindet sich in einer akuten Krise, mit erheblichen Auswirkungen auf die Gruppe. Der Versuch deeskalierend auf den Betreffenden einzuwirken, ist gescheitert. Die Möglichkeit der Deeskalation wird durch den kurzfristigen Wechsel in eine andere Gruppe geschehen.

Verfahren:

1. wird über Rufbereitschaft eingeleitet
2. spontan, kurzfristig, für ganz kurze Zeit
3. soll zur Deeskalation in der abgebenden Gruppe führen
4. kurze Übergabe
5. wichtige Informationen werden weitergegeben, wie zum Beispiel Bettnässer, Medikamente, besondere Auffälligkeiten, ist das Kind bekannt dafür, aus der Gruppe zu entweichen,
6. weitere Maßnahmen werden am nächsten Tag geplant
7. Informationen für den nächsten Morgen. Bleibt das Kind/der Jugendliche in der Gruppe oder geht es/er in die Schule?

2. Auszeit

Ausgangssituation:

Aufgrund einer andauernden Krise soll das Kind/der Jugendliche die Möglichkeit bekommen, mit einem klärenden Auftrag, innerhalb einer festgelegten Zeit, seine Situation, sein Handeln in der Ursprungsgruppe zu überdenken und Ideen für Perspektiven zu entwickeln.

Verfahren:

1. Anfrage über Erziehungsleitung
2. Information und Absprache mit Fallführung, Eltern und Vormund/Pfleger
3. Platz muss frei sein
4. Informationsgespräch zwischen beiden Gruppen. Gründe für die Auszeit sollen benannt und Besonderheiten, die das Kind betreffen, festgehalten werden.
5. Die Auszeit wird terminiert und zeitlich begrenzt.
Für Punkt 4 und 5 eventuell Absprachen als Aktenvermerk an alle Beteiligten schicken.
6. Das Kind/der Jugendliche wird von der abgebenden Gruppe gebracht und abgeholt.
7. Austauschgespräch über Medikamente, Sportverein, Kontakte zu den Eltern, Taschengeld, anstehende Arzttermine, Krankenkassenkarte, Telefonliste
8. Verpflegungsgeld für die Zeit an die aufnehmende Gruppe. Die Höhe beträgt 4 € pro Tag.
9. Eine Absprache muss getroffen werden, ob das Kind/der Jugendliche die abgebende Gruppe während der Auszeit besuchen darf oder nicht. Das gilt auch für Telefonkontakte.
10. Die Verantwortung für das Kind bleibt bei der abgebenden Gruppe. Termine wie Schulkontakte, Arzttermine, Fach- oder HPG-Gespräche werden von dieser durchgeführt.
11. Der Kontakt zwischen den Gruppen soll während der Auszeit gehalten werden.

3. Langfristig geplanter Wechsel

Der langfristig geplante Wechsel ist für die vorliegende Handlungsempfehlung nicht relevant und wird hier nicht abgedruckt.

8.6. Systematik des Krisenmanagements

Quelle: Jugendhilfe Bethel Bielefeld/von Bodelschwingsche Stiftungen Bethel, Bielefeld

Verfahrensbeschreibung für Krisen

Zu den Verfahrensabläufen im Zusammenhang mit Krisen gehört die Beschreibung von Meldekettens, Nachsorge, Rufbereitschaft/Hintergrundbereitschaft, Krisenwohnungen/-zimmer sowie Täter-Opfer-Schutz. Diese werden im Folgenden dargestellt.

Meldekettens

Als Grundlage dient eine Vereinbarung, welche Kollegen und Kolleginnen in Krisen um Hilfe angefragt werden können, um schnell vor Ort Hilfe zu erlangen. Hier ist ebenfalls festgelegt, ab wann die Polizei gerufen wird und wann die Hintergrundbereitschaft.

Interne Ruf- beziehungsweise Hintergrundbereitschaft

Die Ruf- und Hintergrundbereitschaft wird durch Leitungspersonen und besonders erfahrene Kolleginnen und Kollegen geleistet. Sie entlastet die Mitarbeitenden vor Ort und schafft eine Reflektionsmöglichkeit außerhalb der Stresssituation. Insbesondere in Settings, in denen keine kurzfristige Hilfe durch Mitarbeitende aus Nachbargruppen geleistet werden kann, ist sie hilfreich.

Die Rufbereitschaft unterstützt bedarfsweise:

1. durch eine telefonische Beratung oder
2. durch direkte Intervention vor Ort.

Die Form der Unterstützung wird in der Regel durch den hilfesuchenden Mitarbeitenden bestimmt. Sie hilft konkret in der Krisensituation. Hier wirken zwei Faktoren: die Autorität aufgrund der Rolle und die Anwesenheit einer zweiten Person, die aktiv unterstützt. Das setzt eine fundierte Kenntnis des pädagogischen Konzeptes der Gruppe und des Methodenrepertoires, welches im jeweiligen Angebot Anwendung findet, voraus. Der Hintergrundbereitschaftseinsatz wird mit dem Team nachbesprochen (Was war hilfreich, was nicht?).

Krisenwohnraum/räumliche Trennung

In sehr verfahrenen und emotional aufgewühlten Situationen hilft manchmal nur eine sofortige räumliche Trennung der Beteiligten. Dies gelingt im Gruppensetting nur durch die vorübergehende Betreuung eines Jugendlichen in separaten Räumlichkeiten. Dies gilt insbesondere für eskalierende Situationen, die mit selbst- und/oder fremdgefährdendem Verhalten einhergehen. Der vermeintliche Angreifer sollte die Gruppe verlassen, damit das Opfer vor seiner Aggressivität angemessen geschützt werden kann. Dazu wird das einrichtungseigene Krisenappartement genutzt. Hierbei ist die alters- und situationsentsprechende Beaufsichtigung und Betreuung des »separierten« Jugendlichen sicher zu stellen. Diese Form und Dauer des pädagogisch begründeten Time-out ist zeitnah (spätestens am nächsten Werktag) mit den Sorgeberechtigten und dem fallführenden Jugendamt zu kommunizieren und zu legitimieren.

- Die Entscheidung über die räumliche Trennung – außerhalb der Dienstzeiten der zuständigen Leitung – trifft die Hintergrundbereitschaft.
- Zuständig für die Betreuung bleibt die abgebende Gruppe.
- Die Auszeit ist auf maximal 21 Tage begrenzt.
- Das Krisenappartement ist sehr einfach eingerichtet, um keine »falschen« Anreize zu schaffen.

Ist das Krisenappartement belegt oder kommt aufgrund des Alters oder des psychischen Zustandes der Betroffenen nicht in Frage, wird zur räumlichen Trennung eine andere Gruppe mit geeignetem pädagogischem Rahmen der Einrichtung genutzt. Es besteht eine ausreichende räumliche Entfernung zwischen den Gruppen. Die zueinander passenden Gruppen sind im Vorfeld benannt. Ist auch dies nicht möglich, wird die zuständige Inobhutnahmestelle genutzt. Für eine mittelfristige Auszeit werden kooperierende Einrichtungen genutzt. Dies funktioniert selbstverständlich in beide Richtungen.

Die **Akutbehandlung in der Kinder- und Jugendpsychiatrie** stellt eine eigene, bedeutsame Form der Krisenintervention dar. Dies wird am besten durch eine Kooperationsvereinbarung abgesichert. Hier ist es die Aufgabe der Leitung, für Kooperationsvereinbarungen oder zumindest für klare Verfahrensanweisungen zur Unterbringung zu sorgen. Diesbezügliche Absprachen sind den Mitarbeitenden bekannt und/oder stehen in übersichtlicher Form vor Ort zur Verfügung.

8.7. Umgang mit Krisensituationen

Quelle: Ev. Stiftung Overdyck – Kinder-, Jugend- und Familienhilfe Bochum

Krisensituationen sind in der pädagogischen Arbeit unvermeidbar. In diesem Qualitätshandbuch sind ausdrücklich Krisen von/mit Kindern und Jugendlichen und nicht organisatorische oder andere Krisen (wie Ausfälle von Betriebseinrichtungen, Brandfälle) gemeint.

Als Krise wird ein meistens unter hohem emotionalem Druck einhergehender Verlust des seelischen Gleichgewichts bezeichnet, den der Betroffene mit seinen erlernten Bewältigungsmöglichkeiten selbst nicht beheben kann. Krisen sind in ihrer Art, ihrem Schweregrad und in ihrer objektiven und subjektiven Bedeutung unterschiedlich zu bewerten.

Eine Krisenintervention von Seiten der Mitarbeiter hat zum Ziel, die akute Krise des Kindes oder Jugendlichen zu beheben und den Betroffenen möglichst in den funktions- und verhaltensmäßigen Zustand vor dem Eintritt der Krisen zu versetzen. Das möglichst frühzeitige

Erkennen sich anbahnender Krisen ist notwendig, um rasch und gut reagieren zu können oder im Optimalfall auch durch gegensteuernde Maßnahmen weitere krisenhafte Zuspitzungen zu vermeiden. Die Sensibilität für das Erkennen psychischer Krisen wird durch regelmäßige Teambesprechungen sowie hausinterne und persönliche Fortbildungen gestärkt.

Betreute, die zu Gewalt neigen, sollten in stabilen Zeiten nach ihren Aggressionsimpulsen befragt werden. Was waren frühere Auslöser für Aggressionen? Was hilft mit diesen Aggressionsimpulsen umzugehen? Diese Informationen sind in der Dokumentation für alle MitarbeiterInnen zugänglich zu machen. Außerdem sollte in den Teamsitzungen regelmäßig gewaltfördernde Anteile der Tagesstruktur wie Gruppenzusammensetzung, Nähe von zu vielen Menschen, Lärm, Alkohol sowie Drogen thematisiert werden. Bei Dienstübergaben müssen Hinweise auf aggressives Verhalten weitergegeben werden.

Um die Belastungen, die sich aus der Krise ergeben, besser auffangen zu können, sind eventuell kurzfristige Dienstplanänderungen (zum Beispiel Doppelbesetzungen) nötig. Zur Entschärfung einer krisenhaften Situation kann in bestimmten Fällen auch eine »Auszeit« des Jugendlichen zu Hause oder in einer anderen Wohngruppe oder Schutzstelle vereinbart werden.

Insbesondere bei psychischen Krisen mit drohenden aggressiven Verhaltensweisen von Kindern und Jugendlichen sollen Möglichkeiten der Deeskalation genutzt werden. Auch dazu müssen Handlungsstrategien in Teambesprechungen entwickelt werden. In regelmäßigen Abständen soll mit der MAV gemeinsam auf die Durchführung von entsprechenden Fortbildungen im Rahmen der jährlich stattfindenden Fortbildungsplanung geachtet werden.

Bei zugespitzten Situationen erweist es sich bisweilen als hilfreich, eine außenstehende Person, die nicht in den aktuellen Konflikt involviert ist, hinzuzuziehen. Dazu können einerseits TeamkollegInnen angerufen werden, andererseits gibt es eine Rufbereitschaft der Heimleitung. Im akuten Krisenfall kann auch von dort personelle Unterstützung erbeten werden.

Alle Krisensituationen im beschriebenen Sinne sind deutlich über den Alltag hinausgehende, ungewöhnliche Situationen und daher den jeweiligen vorgesetzten Teamberatern spätestens am folgenden Werktag zu melden. Insbesondere ist eine beabsichtigte Einweisung in eine Psychiatrie der Heimleitung unmittelbar anzuzeigen, gegebenenfalls auch außerhalb der Dienstzeit telefonisch. Ohne Rücksprache mit der Leitung initiierte Psychatrieeinweisungen sind zulässig, wenn anderweitig eine drohende Gefährdung nicht abgewendet werden kann.

Wenn bei Verletzung eines Mitarbeiters ärztliche Hilfe benötigt wird, muss darauf geachtet werden, dass es sich um einen Arbeitsunfall handelt. Es muss daher ein Durchgangsarzt oder eine Krankenhausambulanz aufgesucht werden. Bei Bedarf sollte der Mitarbeiter durch einen anderen Kollegen zum Arzt begleitet werden. Der Unfallmeldungsbogen für die Berufsgenossenschaft (BGW) ist auszufüllen und an die MAV und Personalabteilung weiterzuleiten. Diese leitet die Meldung an die BGW weiter.

Die Krise, einschließlich der eingeleiteten Maßnahme, ist sorgfältig zu dokumentieren.

Nach einer durchgestandenen Krise sollen die gemachten Erfahrungen regelmäßig im Team ausgewertet werden, um Schlüsse für zukünftige Krisen daraus ziehen zu können. Eine Anzeige gegenüber dem Angreifer sollte auf jeden Fall im Team diskutiert und erwogen werden.

Insbesondere länger anhaltende beziehungsweise sich oftmals wiederholende Krisen von Kindern und Jugendlichen können teamunterstützende Maßnahmen erfordern. Dies können Fortbildungen oder Supervisions- beziehungsweise Fallberatungsprozesse sein.

Im Bedarfsfall können durch Krisen belastete Mitarbeiter Einzelgespräche mit der Heimleitung vereinbaren, um dort nach Formen der Entlastung zu suchen. Ebenso kann die Mitarbeitervertretung angesprochen oder hinzugezogen werden.

Es gibt darüber hinaus die Möglichkeit, gegenüber der Heimleitung Bedarf für therapeutische Beratung zu artikulieren. Die psychologische Hilfe kann entweder durch einen durch die BGW benannten Arzt geschehen. Einen Termin erhält man in der Regel innerhalb von drei Wochen. Im anderen Fall nimmt die Heimleitung Kontakt mit dem Ev. Beratungszentrum auf und bittet um einen kurzfristigen fachlich bezogenen Einzeltermin für den Mitarbeiter. Unabhängig davon haben Mitarbeiter die Möglichkeit für vertiefende Beratungsgespräche Kontakt mit dem Ev. Beratungszentrum aufzunehmen. Sie werden bevorzugt, auch bei persönlichen Fragestellungen, behandelt.

8.8. Umgang mit persönlichen Krisen bei Mitarbeitern

Quelle: Ev. Stiftung Overdyck – Kinder-, Jugend- und Familienhilfe Bochum

Pädagogische Arbeit ist im Schwerpunkt Beziehungsarbeit und daher emotional sehr fordernd. Dies kann zu Burn-out-Phänomenen mit entsprechenden Krankheitszeiten führen. Parallel dazu können MitarbeiterInnen aufgrund von veränderten und/oder persönlich belastenden Situationen (Krankheit oder Todesfall in der Familie, Geburt eines Kindes, Scheidung et cetera) in eine Krise geraten, die die Arbeitsfähigkeit einschränkt. Auch Unstimmigkeiten und verdeckte Konflikte im Team können zu Krankheit von MitarbeiterInnen führen. Gleichmaßen kann die besondere Dynamik der Klientel Anlass zur persönlichen Krise geben. In allen Fällen hat dies Auswirkungen auf die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen.

Aus diesem Grunde besteht die Möglichkeit, solche Belastungssituationen rechtzeitig mit Kollegen, Gruppenleitung und Einrichtungsleitung zu kommunizieren. Dies bietet die Chance, Konflikte zu klären und über vorübergehende Entlastungen zu sprechen und größere Krisen, die bis zur langfristigen Arbeitsunfähigkeit oder Frühberentung führen können, zu vermeiden.

Gruppenleiter haben im Sinne der Fürsorgepflicht die Aufgabe, Mitarbeiter auf solche persönlichen Belastungssituationen anzusprechen. Die Grundhaltung in allen diesen Gesprächen ist, dass Krisen zum Leben dazu gehören und bei Bedarf mit entsprechender Unterstützung überwunden werden können.

Zur rechtzeitigen Erkennung und Thematisierung solcher Problemlagen gibt es unter anderem folgende Möglichkeiten:

- Regelmäßig stattfindende Befindlichkeitsrunden im Team können die Äußerung von Belastungen erleichtern. Teambesitzer haben die Aufgabe, diese Befindlichkeitsrunden in regelmäßigen Abständen zu initiieren.
- Es gibt jährlich stattfindende Mitarbeitergespräche mit Gruppenleitung beziehungsweise Heimleitung, in der man die Belastungen thematisieren kann.
- MitarbeiterInnen haben jederzeit die Gelegenheit, ein Mitarbeitergespräch auf Wunsch bei der Gruppenleitung, Bereichsleitung oder Heimleitung einzufordern, um über persönliche Probleme zu sprechen.
- Die MAV ist Ansprechpartner, wenn MitarbeiterInnen den Eindruck haben, der Leitung gegenüber nicht genug Vertrauen zu haben. Dies ist vor allem bei Mitarbeitern mit Zeitverträgen von Bedeutung, die Sorge haben, dass die Äußerung von Belastungen dazu führt, dass Zeitverträge nicht verlängert werden.
- Nach längeren Krankheitsphasen gibt es ein Wiedereingliederungsgespräch, das zum Ziel hat, die Integration des Mitarbeiters in den Arbeitsalltag zu unterstützen. Die MAV kann hier beteiligt werden.
- Es finden Team-Jahresreflexionsgespräche mit der Einrichtungsleitung statt, um über die Atmosphäre und Arbeitssituation in der Gruppe und in der Einrichtung zu sprechen. Dies ermöglicht das Kennenlernen von Leitung, womit in Krisensituationen die Kontaktaufnahme erleichtert wird.
- Es gibt die Möglichkeit, gegenüber der Heimleitung, Bedarf für therapeutische Beratung zu artikulieren. In diesem Fall nimmt die Heimleitung Kontakt mit dem Ev. Beratungszentrum auf und bittet um einen kurzfristigen fachlich bezogenen Einzeltermin für den Mitarbeiter.
- In diesem Zusammenhang kann auch die Frage einer Unfallmeldung an die Berufsgenossenschaft wegen eines gegebenenfalls traumatisierenden Erlebnisses geklärt werden. Diese Meldung kann in einem zeitlichen Rahmen von 3-6 Monaten erfolgen.
- Unabhängig davon haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit für vertiefende Beratungsgespräche Kontakt mit dem Ev. Beratungszentrum aufzunehmen. Sie werden bevorzugt, auch bei persönlichen Fragestellungen, behandelt.
- Bei Teamkonflikten kann ein Antrag auf Supervision gestellt werden, um die Themen unter fachlicher Begleitung zu bearbeiten. Die Leitung kann im Bedarfsfall daran teilnehmen.

8.9. Dokumentation: Gefahrenabwehr bei selbst- oder fremdgefährdendem Verhalten von Bewohnern/Betreuten

Quelle: Ev. Stiftung Overdyck – Kinder-, Jugend- und Familienhilfe Bochum

Dokumentation:
Gefahrenabwehr bei selbst- oder fremdgefährdendem Verhalten von Bewohnern/Betreuten

Erstellt durch:

Noch im Dienst waren:

In meinem Dienst am:

Uhrzeit:

Gruppe:

ist es zu einer Situation gekommen, in der ich aufgrund selbst- beziehungsweise fremdgefährdenden Verhaltens

von:

(Name, Alter)

zur Abwendung von Gefahren intervenieren musste.

1. Phase I

Beobachtete Verhaltensweisen, die auf eine möglicherweise bevorstehende Eskalation hinweisen (Abweichungen vom Normalverhalten des Bewohners/Betreuten):

Zu dieser Phase gehören die Umstände, die eine ernsthafte Bedrohung des Wohlbefindens des Bewohners/Betreuten aus der Sicht der Betreuer darstellt. Oft können sie beobachtet werden, manchmal jedoch auch nicht, zum Beispiel wenn eine unbekannte Vorerfahrung der Auslöser für aggressives Verhalten ist (zum Beispiel bei kommunikativen Missverständnissen oder Reizüberflutung der Sinneswahrnehmung).

■ gesteigerte motorische Unruhe

- hin und her laufen
- Kopf hin und her werfen
- vermehrter Einsatz der Stereotypen
- andere:

■ aggressives Verhalten

- andere beschimpfen
- Schubsen des Gegenübers
- auffällig forderndes Auftreten
- Toben
- gegen Gegenstände treten
- Schreien, Brüllen
- andere:

■ Einkoten/Einnässen

■ Albernheit

■ Bedingungen im Lebensumfeld, die das Risiko einer Eskalation erhöht haben:

Was habe ich versucht, um eine drohende Eskalation zu vermeiden?

- beruhigende Worte
- gemeinsamer Rückzug im Zimmer
- beruhigender Körperkontakt
- Sicherung der Umgebung
- Wechsel des Mitarbeitenden
- Aktionsangebot (Umlenken); genaue Beschreibung:
- Notfallmedikation
- andere:

2. Phase II**(Eskalation/Krise)**

Fremdgefährdendes Verhalten gegenüber anderen Bewohnern/Betreuten oder Mitarbeitenden oder akutes selbstgefährdendes Verhalten

Einschätzung der Gefahr, Gewaltanwendung, körperlicher Übergriff:

- es besteht die Gefahr, dass eine andere Person ernsthaft verletzt wird
- es besteht die Gefahr, dass der Bewohner/Betreute sich selbst ernsthaft verletzt

Verhaltensweisen

- schlagen
- treten
- beißen
- kratzen
- Gegenstände nach Menschen werfen
- würgen
- Haare reißen
- Kopf gegen die Wand schlagen
- anspucken
- mit Körper gegen Gegenstände werfen
- andere:

Reagierte der Bewohner/Betreute noch auf Formen der Ansprache?

ja nein

Konnte die Krise durch Ansprache beruhigt werden?

ja nein

Musste der Bewohner/Betreute gehalten werden?

ja nein

durch einen Mitarbeiter

durch mehrere Mitarbeiter

Gab es im Vorfeld eine Absprache in Form von unterstützter Kommunikation mit dem Bewohner/Betreuten, wann es zum Halten kommt?

ja nein

Sind Menschen verletzt worden?

ja nein

Wenn nein, wie und durch wen wurde der Bewohner/Betreute begleitet und beruhigt?

Wenn ja, wer ist verletzt und was ist passiert?

Was wurde veranlasst?

Unfallmeldung

Arztbesuch

Notarzt

Welche Maßnahmen wurden noch ergriffen?

- Information der Eltern/Vormünder/gesetzlichen Betreuer
- Kontaktaufnahme mit dem behandelnden Arzt
- Notfallmedikation
- Kontaktaufnahme zur Kinder- und Jugendpsychiatrie
- Behandlung in der Klinik
- Polizei gerufen/Anzeige erstattet

3. Phase III

(Entspannung)

Verhalten des Bewohners/Betreuten nach der Krise :

- sucht Rückzug
- schläft
- weint
- rollt sich in einer embryonalen Position zusammen
- sucht vermehrt Körperkontakt zur Bezugsperson
- lacht
- entspannter Muskeltonus
- nimmt »ganz normal« wieder am Alltagsleben teil
- andere:

4. Aus meiner Sicht sind folgende weitere Schritte erforderlich:

- Information der Eltern/Vormünder/gesetzliche Betreuer
- Information des Jugendamtes
- Fallbesprechung im Team
- Absprachen über gute weitere Beobachtung der selbst- und fremdgefährdenden Tendenzen im Alltag
- Kontaktaufnahme mit dem behandelnden Arzt

- Therapie bei internen Therapeuten
- Therapie bei niedergelassenem Therapeuten
- besondere/andere wahrnehmungsfördernde Angebote
- Kontaktaufnahme zur Kinder und Jugendpsychiatrie
- Behandlung in der Klinik
- Anzeige bei der Polizei
- andere Notwendigkeiten:

Reflexion

Was konnte ich für mich nach der Krise tun, um mich zu beruhigen?

Was war hilfreich während des Vorfalls?

Was war hinderlich oder störend?

Vorschläge zur Weiterentwicklung der Interventionspläne im Team?

Vorschläge zur Verbesserung der gegenseitigen Unterstützung in der Einrichtung?

Datum

Mitarbeitender

8.10. Partnersystem

Quelle: Rheinische Gesellschaft für Innere Mission und Hilfswerk, Traben-Trarbach

Vorstellung des Partnersystems in der Zusammenarbeit persönlich verantwortlicher Erzieher (PVE)

Der Begriff des persönlich verantwortlichen Erziehers ist gleich zu setzen mit der zugeordneten, für den Prozess verantwortlichen Fachkraft (Anmerkung der Redaktion).

In der Außengruppe unserer Einrichtung wird die Zuständigkeit der Erzieher für die jungen Menschen durch PVE-Arbeit geregelt. Der PVE ist bei bestimmten jungen Menschen zuständig für die Abläufe, Kontakte mit Eltern, Jugendämtern, Schule et cetera. Bei ihm laufen zunächst alle Informationen bezüglich des jungen Menschen zusammen.

Bei großem Arbeitsaufkommen sowie in Vertretungssituationen wegen Krankheit und Urlaub des persönlich verantwortlichen Erziehers ist die Einarbeitung einer kurzfristigen, kompetenten Vertretung aufwändig. Im situativen Vertretungsfall treten leicht Unsicherheiten (nach innen und außen) durch Informationslücken auf.

Um kurze Informationswege, schnellere Handlungskompetenzen und Entlastung der Gruppenleitung zu schaffen, testen wir ein PVE- »Tandemsystem«. Hier bleibt die direkte Zuständigkeit weiterhin beim PVE. Dieser arbeitet mit einer Kollegin/einem Kollegen in einem engen Fallaustausch zusammen. Es kann so ein schnelles, kompetentes Übernehmen und Entlasten im Bedarfsfall stattfinden.

Zusätzlich ergibt sich im Alltag eine Entlastung für den PVE durch regelmäßigen engen kollegialen Fallaustausch, der neben dem normalen Team stattfindet. Die dafür erforderlichen Zeiten werden bei der Dienstplanung berücksichtigt. Für den jungen Menschen besteht eine größere Verbindlichkeit in Zuständigkeiten, individuellen Absprachen und Regelungen, da die Vertretung im PVE im Bedarfsfall immer geklärt und »fallaktuell« ist.

Weiterführende Hinweise

Link zu Fußnote 1:

www.diakonie-rwl.de/materialien/erziehungshilfe/kindesschutz-teil3.pdf

Links zu Fußnote 3:

[www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/](http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente_94/hilfen_zur_erziehung_1/aufsicht__ber_station_re_einrichtungen/par45_sgb_viii/0305FREIHEITS-_UND_PERSOeNLICHKEITSRECHTE_20160322_.pdf)

[dokumente_94/hilfen_zur_erziehung_1/aufsicht__ber_station_re_einrichtungen/](http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente_94/hilfen_zur_erziehung_1/aufsicht__ber_station_re_einrichtungen/par45_sgb_viii/0305FREIHEITS-_UND_PERSOeNLICHKEITSRECHTE_20160322_.pdf)

[par45_sgb_viii/0305FREIHEITS-_UND_PERSOeNLICHKEITSRECHTE_20160322_.pdf](http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente_94/hilfen_zur_erziehung_1/aufsicht__ber_station_re_einrichtungen/par45_sgb_viii/0305FREIHEITS-_UND_PERSOeNLICHKEITSRECHTE_20160322_.pdf)

www.paedagogikundrecht.de/fachlich-begruegbares-entscheiden

Verantwortung und Handlungssicherheit im Alltag der Erziehungshilfe

Eine Schriftenreihe des 27 ff – Evangelischer Fachverband für Erzieherische Hilfen RWL,
Teil 1: Ethische und rechtliche Grundlagen erzieherischen Handelns.

Link: www.diakonie-rwl.de/materialien/erziehungshilfe/kindesschutz-teil1.pdf

Verantwortung und Handlungssicherheit im Alltag der Erziehungshilfe

Eine Schriftenreihe des 27 ff – Evangelischer Fachverband für Erzieherische Hilfen RWL,
Teil 2: Die Kunst des Erziehens im pädagogischen Alltag.

Link: www.diakonie-rwl.de/materialien/erziehungshilfe/kindesschutz-teil2.pdf

Impressum

Besonderer Dank gilt der Redaktionsgruppe, die die Ergebnisse aus der Projektgruppe in Schriftform gebracht hat:

Redaktionsgruppe

Ulrike Bavendiek
Diakonie Düsseldorf, Düsseldorf

Ute Holzbecher
Diakonie Düsseldorf, Düsseldorf

Sabine van Kruijssen
Ev. Kinder- und Jugendheim Probsthof gGmbH, Königswinter

Kornelia Tiffert
Kaiserswerther Diakonie, Düsseldorf

Michael Walde
von Bodelschwingsche Stiftungen Bethel, Bethel regional, Bielefeld

Endredaktion

Tanja Buck
Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.

Herausgeber

Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.
Lenaustraße 41
40470 Düsseldorf
www.diakonie-rwl.de

Gestaltung

Beate Sonneborn, Wuppertal
www.sonneborndesign.de

Fotos

Titel: ohneski/photocase
Seite 4: kallejipp/photocase
Seite 18: LP12INCH/photocase

Druck

Druckhaus Süd, Köln
www.druckhaus-sued.de

Stand: Juli 2016

