

**Jugendhilfeeinrichtungen  
der  
Rheinischen Gesellschaft für  
Innere Mission und Hilfswerk GmbH**

# **Ein Sicherer Ort**

- **für Leitungen**
- **für Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter**
- **für junge Menschen**

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
• Was soll diese Broschüre?.....	2
• Der Sichere Ort Kein Platz für Gewalt und sexuellen Missbrauch .....	3
• Ein Sicherer Ort für Leitungen.....	5
• Ein Sicherer Ort für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	10
• Ein Sicherer Ort für junge Menschen.....	18

## Was soll diese Broschüre?

2004 gab es in der Rheinischen Gesellschaft für Innere Mission und Hilfswerk einen ErzieherInnentag zum Thema „Umgang mit Gewalt und Missbrauch“. In Workshops arbeiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Jugendhilfeeinrichtungen der Rheinischen Gesellschaft zu diesem Thema und mit diesen Resultaten dann in verschiedenen Arbeitsgruppen Leitungen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und junge Menschen, die in Einrichtungen der Rheinischen Gesellschaft leben.

Das Ergebnis liegt hier vor: Ins Zentrum rückte der „Sichere Ort“. Was das ist und warum sich die Blickrichtung änderte, beschreibt der Beitrag „Der Sichere Ort – Kein Platz für Gewalt und sexuellen Missbrauch“. Gemeinsam entwickelt wurden Listen, die als Leitfaden zur Überprüfung der Bedingungen in den Einrichtungen dienen sollen.

Wir wollen dem „Sicheren Ort“ eine hohe Wertigkeit in den Jugendhilfeeinrichtungen der Rheinischen Gesellschaft einräumen. Um einen solchen Sicheren Ort aufzubauen und zu erhalten, werden die Checklisten folgendermaßen benutzt:

- Für **Leitungen** dient die Liste zur Selbsteinschätzung, für die innere Klärung und Planungen hinsichtlich der Einrichtung.
- Für **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** dient die Liste ebenfalls der Selbsteinschätzung, für die innere Klärung (z.B. auch zur Vorbereitung des eigenen Mitarbeiter-Fördergespräches) und Planungen hinsichtlich der Arbeit. Zusätzlich dient sie für Gruppensupervisionen und zur Vorbereitung von Teamgesprächen mit den Gruppenleitungen.
- Für die **jungen Menschen** dient ihr Teil der Liste zur Klärung bei Gruppengesprächen und Einzelgesprächen.

# Der Sichere Ort

## Kein Platz für Gewalt und Sexuellen Missbrauch

Auf dem Hintergrund immer wieder stattfindender Gewalt- und Missbrauchsakte von Kindern und Jugendlichen untereinander aber auch gegenüber erwachsenen Bezugspersonen sind wir in unserer Wahrnehmung lange an der Gewalt mit seinen ängstigenden und schmerzvollen Auswirkungen fast wie in Trance haften geblieben. Wir versuchten Gewalt und Missbrauch zu verstehen (als Ausdrucksform ehemals selbst von Gewalt betroffener Opfer), sie zu definieren (z. B. als grenzverletzende Täterhandlung, die einem neuen Opfer Schmerz zufügt) und entwickelten Strategien, wie von der Gewalt weg zu kommen sei (PART-Training; Anti-Aggressions-Trainings; Psychiatrisierung und Entlassung von Kindern, usw.). Als Idee schwebte uns so etwas wie ein „gewaltfreier Raum“ vor, doch selbst hier noch blieb unsere Wahrnehmung auf Gewalt und Missbrauch ausgerichtet. Logisch, dass Gewalt nicht weniger werden wollte und Erwachsenen immer wieder die Initiative des Handelns aus den Händen genommen wurde. Im Extremfall gerieten wir in einen Opferstatus.

Durch die Auseinandersetzung mit den verheerenden Auswirkungen von Traumafolgen auf ihre Opfer, z. B. in der Fokussierung auf eine traumazentrierte Pädagogik, gelangte in letzter Zeit etwas Neues in das Blickfeld der Mitarbeitenden in der Jugendhilfe: was kann am treffendsten als **sicherer Ort** umschrieben werden und sich zu einem Konzept *weg von der Gewalt – hin zur Friedfertigkeit* entwickeln?

Ein sicherer Ort vermag Wohlbefinden und Entwicklung bei den Kindern erzeugen. Bei den Erwachsenen stellt sich leicht Freude an der Arbeit ein. Ein sicherer Ort aktiviert bei der Bereitstellung der notwendigen Schritte mehr Kraft. Mit dem Erarbeiten eines sicheren Ortes nehmen wir Erwachsenen die Initiative des Handelns zu uns zurück. Letztlich schließt ein sicherer Ort Gewalt und sexuellen Missbrauch aus.

Zur Begründung der Notwendigkeit eines sicheren Ortes ist eine weitere Differenzierung hilfreich, auf die besonders der Kinder- und Jugendpsychiater Lutz-Ulrich Besser<sup>1)</sup> hingewiesen hat. Der sichere Ort ist in einen **äußeren sicheren Ort** und einen **inneren sicheren Ort** zu unterscheiden. Der äußere sichere Ort ist als unabdingbare Voraussetzung dafür anzusehen, dass sich die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen auch auf innere sichere Orte einlassen können, die wiederum als Grundlage einer heilenden Entwicklung zu sehen sind.

Kinder und Jugendliche in der stationären und teilstationären Jugendhilfe - und nicht nur da - finden an einem äußeren sicheren Ort leichter

- Abstand von ihren Verletzungen und
- können aus diesem Abstand heraus leichter mit ihrer inneren Ruhe in Berührung kommen, die zur Heilung traumabedingter Verletzungen erforderlich ist.

Das Konzept des sicheren Ortes ist mittlerweile sehr gut auch durch neurobiologische Forschungen abgesichert. Gerald Hüthers<sup>2)</sup> Forschungsergebnisse belegen wegweisend die Wirksamkeit **protektiver Faktoren**, die traumatisierten Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen nützlich sind, Traumafolgen zu verarbeiten. Nur mit anderen Worten umschreiben die protektiven Faktoren die Bedingungen eines sicheren inneren und äußeren Ortes:

- Vertrauen in anwesende Personen (Mutter, Vater, wichtige Bezugspersonen .....),
- Vertrauen in eigene Fähigkeiten (Wissen, Kompetenz, Kraft .....),
- Vertrauen in vorgestellte Kräfte (Glaube, Religion, Liebe, Schicksal, Esoterik ....).

Alle drei Faktoren, besonders der letzte, entfalten ihre Kraft nur, wenn die äußere Umgebung des jungen Menschen sicher ist.

Hier mag sich der Kreis schließen: Unsichere Orte laden ein zu Gewalt und Missbrauch.

Im folgenden wird der sichere Ort als eine Sammlung (siehe weiter unten) verschiedenster Bausteine und auf unterschiedlichsten Ebenen angesiedelter Netzwerke von Maßnahmen und Haltungen von uns Erwachsenen, aber auch den Kindern und Jugendlichen dargestellt. Alle zusammengenommen stärken die MitarbeiterInnen, Gruppen und Einrichtungen darin, Gewalt und Missbrauch auszuschließen.

Bei der Sammlung und Gewichtung aller notwendigen Faktoren eines sicheren Ortes ist auch vorstellbar, diese Liste wie eine Checkliste zu lesen. Jede Einrichtung, aber auch jede Gruppe kann nach dem Ausmaß des Vorhandenseins bzw. des Fehlens dieser Faktoren beurteilt werden. Eine solche Liste erlaubt zudem in Prozenträngen auszudrücken, wie „sicher“ die Entwicklungsbedingungen der Kinder und Jugendlichen tatsächlich sind. Gleichzeitig ist diese Checkliste eine Einladung für unsere (und andere) Einrichtungen einzuschätzen, wo Entwicklungs- und Steuerungsbedarf für die Einrichtungen erforderlich ist.

#### Literatur:

<sup>1)</sup>Arne Hofmann & Lutz-Ulrich Besser (2003): Psychotraumatologie bei Kindern und Jugendlichen. In: Karl-Heinz Brisch & Theodor Hellbrügge (Hrsg.): Bindung und Trauma. Risiken und Schutzfaktoren für die Entwicklung von Kindern. Klett-Cotta.

<sup>2)</sup>Gerald Hüther (2001): Bedienungsanleitung für ein menschliches Gehirn. Vandenhoeck & Ruprecht.

## Ein Sicherer Ort für Leitungen

entfaltet sich

Wenn <b>Visionen</b> die Arbeit leiten	<b>Einschätzung</b> trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu ⑤      ④      ③      ②      ①
--	---

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeinsame Visionen entwickeln</li> <li>• Gemeinsame Strategien zur Umsetzung festlegen</li> <li>• </li> </ul>	Vorgesetzte Kolleginnen und Kollegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung	

Wenn <b>Wertschätzung</b> gespürt wird	<b>Einschätzung</b> trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu ⑤      ④      ③      ②      ①
--	---

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuhören</li> <li>• Beraten</li> <li>• Ernst nehmen</li> <li>• Sachlich bleiben</li> <li>• Ehrlich sein</li> <li>• Unterschiedlichkeiten respektieren</li> <li>• Schwächen und Fehler nicht öffentlich darstellen</li> </ul>	Vorgesetzte Kolleginnen und Kollegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung	

Wenn **Wertschätzung** gespürt wird  
(Fortsetzung)

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Balance halten zwischen Arbeit und Freizeit</li> <li>• Nähe und Distanz wahren</li> <li>•</li> </ul>	Ich selbst	

Wenn **offene Kommunikation** gelebt wird

<b>Einschätzung</b>				
trifft vollkommen zu		trifft gar nicht zu		
⑤	④	③	②	①

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offenheit zulassen und praktizieren</li> <li>• Über Fehler sprechen (Mitarbeiter- und Vorgesetztenfehler)</li> <li>• Mit Persönlichem sehr sorgsam umgehen</li> <li>• Position beziehen und bei verschiedenen Gesprächspartnern beibehalten</li> <li>• Eindeutige und widerspruchsfreie Informationen geben</li> <li>•</li> </ul>	Vorgesetzte Kolleginnen und Kollegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung Ich selbst	

Wenn **Vertrauen** vermittelt wird

**Einschätzung**  
 trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu  
 ⑤      ④      ③      ②      ①

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Authentisch sein</li> <li>• Kritik direkt ansprechen bevor Dritte eingeschaltet werden</li> <li>•</li> </ul>	Vorgesetzte Kolleginnen und Kollegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung	

Wenn ich **unzulänglich sein** darf

**Einschätzung**  
 trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu  
 ⑤      ④      ③      ②      ①

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schwächen zulassen</li> <li>• Erbrachte Leistungen trotzdem anerkennen</li> <li>• Angst haben dürfen</li> <li>•</li> </ul>	Vorgesetzte Kolleginnen und Kollegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nicht alles können müssen</li> <li>• Nicht allen Erwartungen entsprechen müssen</li> <li>• Fehler zulassen und daraus lernen</li> <li>•</li> </ul>	Ich selbst	

Wenn ich **Rückendeckung** erhalte

**Einschätzung**  
trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu  
⑤      ④      ③      ②      ①

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung geben</li> <li>• Risiken mittragen</li> <li>• Sorgen annehmen</li> <li>•</li> </ul>	Vorgesetzte Kolleginnen und Kollegen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ein Konsens besteht, dann loyal verhalten</li> <li>•</li> </ul>	Vorgesetzte Kolleginnen und Kollegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung	

Wenn meine **Kompetenz** wächst

**Einschätzung**  
trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu  
⑤      ④      ③      ②      ①

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angemessenen wirtschaftlichen Rahmen sichern und bereitstellen</li> <li>• Eigenverantwortlichkeit fördern und Verantwortung delegieren</li> <li>• Erreichbare Ziele vereinbaren (Balanced Scorecard)</li> <li>• In Entscheidungen einbeziehen</li> <li>• Klare Entscheidungsstrukturen schaffen und einhalten</li> <li>• Berechenbar und nach eindeutigen Grundsätzen entscheiden</li> </ul>	Vorgesetzte	

Wenn meine **Kompetenz** wächst (Fortsetzung)

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachlich beraten</li> <li>•</li> </ul>	Kollegen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Über hohe Fachlichkeit verfügen</li> <li>• Verantwortung übernehmen</li> <li>•</li> </ul>	Mitarbeiter	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachwissen ständig aktualisieren</li> <li>• Methoden und Leitungskompetenz verbessern</li> <li>• Erfahrungen nutzen</li> <li>• Verantwortung übernehmen und delegieren</li> <li>•</li> </ul>	Ich selbst	

Wenn **verbindliche Regeln** bestehen

<b>Einschätzung</b>				
trifft vollkommen zu		trifft gar nicht zu		
⑤	④	③	②	①

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparenz und klare Regelwerke forcieren</li> <li>• Im Erfüllen verbindlicher Regeln vorbildhaft sein</li> <li>•</li> </ul>	Vorgesetzte Ich selbst	

### **Grenzen des Sicheren Ortes für Leitungen**

liegen vor bei Fehlverhalten mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Sie können auch gegeben sein bei wirtschaftlichen Problemsituationen der Einrichtung.

## Ein Sicherer Ort für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

entfaltet sich

Wenn das <b>Team</b> gut kooperiert	<b>Einschätzung</b>	
	trifft vollkommen zu	trifft gar nicht zu
	⑤	④    ③    ②    ①
Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterschiede respektieren (ggfs. beim Kollegen nachfragen)</li> <li>•</li> </ul>	Einrichtungsleitung und ggfs. Erziehungsleitung Gruppenleitung Kolleginnen und Kollegen Ich selbst	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichst viel Dienst zu zweit mit den Kindern gestalten</li> <li>• Gestaltung des Nachtdienstes festlegen</li> <li>• Unterschiedlichkeit von Teams respektieren</li> <li>•</li> </ul>	Einrichtungsleitung und Gruppenleitung	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufgabenverteilung zwischen den Kollegen klar strukturieren</li> <li>•</li> </ul>	Gruppenleitung	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entscheidungen des PVE bei Bedarf im Team diskutieren</li> <li>•</li> </ul>	Gruppenleitung Kolleginnen und Kollegen	

Wenn das **Team** gut kooperiert (Fortsetzung)

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mit dem Helfersystem außerhalb der Einrichtung kooperieren</li> <li>• In das Team eingebunden sein</li> <li>• Kooperieren von Teams miteinander</li> <li>•</li> </ul>	Gruppenleitung Kolleginnen und Kollegen Ich selbst	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Immer auf dem aktuellen Stand über „sein“ Kind sein</li> <li>•</li> </ul>	Gruppenleitung Ich selbst	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abschalten, indem unerledigte Aufträge ins Tagesbuch geschrieben werden</li> <li>•</li> </ul>	Kolleginnen und Kollegen Ich selbst	

Wenn eine offene **Kommunikation** gelebt wird

**Einschätzung**

trifft vollkommen zu                      trifft gar nicht zu

⑤                      ④                      ③                      ②                      ①

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ablaufschemata und alternative Handlungsmöglichkeiten für Krisensituationen entwickeln</li> <li>• Ratschläge als Angebote ansehen (können abgelehnt werden)</li> <li>• Erst wertschätzen, bevor Ratschläge ausgeteilt werden</li> <li>• Atmosphäre der Wertschätzung schaffen</li> <li>• Wertschätzende Haltung verteidigen</li> <li>• Mehr Wertschätzung für die jeweilige Arbeit des anderen Kollegen äußern (vielleicht sogar auf der Grundlage: Jeder leistet seine Arbeit nach bestem Wissen und Gewissen)</li> <li>• Hilflosgkeit im Dienst ansprechen dürfen</li> <li>• Mitgefühl und Anteilnahme gegenüber KollegInnen zum Ausdruck bringen</li> <li>• Lernen, sich selbst loben zu können</li> <li>• Gegenseitiges Loben zwischen Kollegen und durch die Leitung</li> <li>• In der Arbeit bestätigen</li> <li>• Offen für Rückmeldung sein und Rückmeldung geben können</li> <li>• </li> </ul>	<p>Einrichtungsleitung Gruppenleitung Kolleginnen und Kollegen Ich selbst</p>	

Wenn eine offene **Kommunikation** gelebt wird  
(Fortsetzung)

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• An zentraler Stelle im Heim Fotos neuer MitarbeiterInnen aufhängen und neue Mitarbeiter in den einzelnen Gruppen vorstellen</li> <li>• Möglichkeiten schaffen, Frustration und Enttäuschung aussprechen zu können</li> <li>•</li> </ul>	Einrichtungsleitung und Gruppenleitung	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gelegenheiten schaffen zum persönlichen und fachlichen Kennenlernen</li> <li>• Offenheit gegenüber Stärken und Schwächen zeigen</li> <li>•</li> </ul>	Kolleginnen und Kollegen Ich selbst	

Wenn meine **Kompetenz** wächst

**Einschätzung**  
trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu  
⑤      ④      ③      ②      ①

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualifizierte pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung tätig sein lassen</li> </ul>	Einrichtungsleitung	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• MitarbeiterInnen weiterentwickeln durch Supervision und Fortbildung</li> <li>• MitarbeiterInnen weiterentwickeln durch kollegiale Beratung/Mitarbeiterfördergespräche</li> <li>•</li> </ul>	Einrichtungsleitung Gruppenleitung Ich selbst	

Wenn meine **Kompetenz** wächst (Fortsetzung)

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hohe Fachlichkeit durch Fortbildungen vermitteln</li> <li>•</li> </ul>	Einrichtungsleitung Ich selbst	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sich fundiertes, biografisches Wissen über junge Menschen aneignen</li> <li>•</li> </ul>	Gruppenleitung Ich selbst	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distanz zu jungen Menschen wahren, ohne die Nähe aufzugeben</li> <li>•</li> </ul>	Ich selbst	

Wenn für meine **Psychohygiene** gesorgt ist

**Einschätzung**  
trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu  
⑤      ④      ③      ②      ①

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schützen der Grenzen durch das Team</li> <li>•</li> </ul>	Gruppenleitung und Kollegen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abschalten können</li> <li>• Ausreichend die eigenen Grenzen schützen</li> <li>•</li> </ul>	Ich selbst	

Wenn **verbindliche Regeln** bestehen

**Einschätzung**  
 trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu  
 ⑤      ④      ③      ②      ①

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Austauschen über Verantwortlichkeiten</li> <li>• Klare Aufgabenbeschreibung und -zuschreibung erstellen</li> <li>• </li> </ul>	Einrichtungsleitung	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schriftliches, verbindliches Vorliegen von Hausordnung und Gruppenregeln</li> <li>• Urlaub/Dienstübergabe an Kollegen regeln</li> <li>• Dienstübergabe strukturieren (die auch die Belange der Teilzeitkräfte berücksichtigt)</li> <li>• Absprachen in der Erzieherschaft auf ihre Durchführung und Einhaltung hin kontrollieren</li> <li>• Verantwortung des Einzelnen für das Gemeinwesen einfordern</li> <li>• Strukturierte Offenheit zwischen den Gruppen schaffen (Angebote der einen Gruppe können von der anderen Gruppe mitgenutzt werden)</li> <li>• Gruppenübergreifende Angebote organisieren</li> <li>• Klare Strukturen für Teamsitzungen festlegen</li> </ul>	Einrichtungsleitung und Gruppenleitung	

Wenn **verbindliche Regeln** bestehen  
(Fortsetzung)

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sichtbarmachen und Leben von Tagesstruktur</li> <li>• Einhalten von gesetzlichen Vorgaben wie Arbeitsschutz-, Hygiene-, Brandvorschriften</li> <li>• Maßnahmenkatalog von möglichen Reaktionen im Zusammenhang mit Gewalt schriftlich festhalten für den Täter und als Schutz für Opfer</li> <li>• Vorleben von gewaltfreiem Umgang</li> <li>• Aufzeigen/Einüben/Vorleben von alternativen Konfliktlösungsstrategien</li> <li>• </li> </ul>	<p>Einrichtungsleitung Gruppenleitung Ich selbst</p>	

Wenn der **Wohnraum** Atmosphäre ausstrahlt

**Einschätzung**

trifft vollkommen zu                      trifft gar nicht zu

⑤            ④            ③            ②            ①

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinder in die Verantwortung für das Reparieren von Schäden einbeziehen</li> <li>• Kinder in die Verantwortung für die Gestaltung von Wohnraum einbeziehen (fördert Bewahrung)</li> <li>• Küche als kommunikativen Ort anlegen</li> <li>• Angenehme Wohnatmosphäre gestalten</li> <li>•</li> </ul>	Einrichtungsleitung Gruppenleitung Kolleginnen und Kollegen Ich selbst	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schäden baldmöglichst reparieren</li> <li>•</li> </ul>	Einrichtungsleitung Gruppenleitung	

**Grenzen des Sicherer Ortes für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

liegen vor bei Fehlverhalten mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Sie können auch gegeben sein bei wirtschaftlichen Problemsituationen der Einrichtung.

## Ein Sicherer Ort für junge Menschen

**Die Erwachsenen meinen:**

**entfaltet sich**

Wenn <b>Verhalten berechenbar</b> ist		<b>Einschätzung</b> trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu ⑤      ④      ③      ②      ①
---------------------------------------	--	---

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>In zeitnahen Hilfeplänen Schritte festlegen</li> <li>Mitarbeiter verhalten sich in vergleichbaren Situationen gleichbleibend und einschätzbar</li> <li></li> </ul>	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	

Wenn ein <b>finanzieller Rahmen</b> sicher ist		<b>Einschätzung</b> trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu ⑤      ④      ③      ②      ①
--	--	---

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Rahmen eines zeitnahen Hilfeplanverfahrens den finanziellen Rahmen sichern</li> </ul>	Einrichtungsleitung bzw. Gruppenleitung	

Wenn <b>Betreuer bleiben</b>		<b>Einschätzung</b> trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu ⑤      ④      ③      ②      ①
------------------------------	--	---

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsklima schaffen, dass MitarbeiterInnen gerne/lange/gesund in der Einrichtung arbeiten</li> </ul>	Einrichtungsleitung	

Wenn ich meinen eigenen **Fähigkeiten** vertraue

**Einschätzung**  
trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu  
⑤      ④      ③      ②      ①

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fertigkeiten und Fähigkeiten entdecken und bestärken und Selbstvertrauen aufbauen</li> <li></li> </ul>	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	

Wenn **Krisensituationen** wirkungsvoll begegnet wird

**Einschätzung**  
trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu  
⑤      ④      ③      ②      ①

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hilfe zur Selbsthilfe anregen</li> <li>Offen über Krisen sprechen</li> <li></li> </ul>	Einrichtungsleitung Gruppenleitung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	

Wenn **offene Kommunikation** gelebt wird

**Einschätzung**  
trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu  
⑤      ④      ③      ②      ①

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>In klarer, deutlicher Sprache formulieren</li> <li>Informationsfluss sichern</li> <li>Atmosphäre schaffen</li> <li></li> </ul>	Einrichtungsleitung Gruppenleitung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	

Wenn <b>Partizipation</b> gelebt wird		<b>Einschätzung</b>				
		trifft vollkommen zu			trifft gar nicht zu	
		⑤	④	③	②	①
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beteiligungskonzepte sicherstellen</li> <li>•</li> </ul>	Einrichtungsleitung Gruppenleitung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beteiligungskonzepte leben</li> <li>•</li> </ul>	Einrichtungsleitung Gruppenleitung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter junge Menschen					

Wenn <b>Sexualität</b> verantwortlich gelebt wird		<b>Einschätzung</b>				
		trifft vollkommen zu			trifft gar nicht zu	
		⑤	④	③	②	①

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexualität altersgerecht leben</li> <li>•</li> </ul>	Einrichtungsleitung Gruppenleitung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter junge Menschen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jungen- und mädchenspezifische Unterschiede in der Pädagogik berücksichtigen</li> <li>•</li> </ul>	Einrichtungsleitung Gruppenleitung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	

Wenn der **Wohnraum** Atmosphäre ausstrahlt

**Einschätzung**  
trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu  
⑤      ④      ③      ②      ①

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angenehme Wohnatmosphäre schaffen</li> <li>• Bäder und Toiletten zu Wahrung der Intimität gestalten</li> <li>• Schlafplatz als Schutzraum schaffen</li> <li>• Möglichkeiten für Abenteuer, Sport, Spaß in der Umgebung schaffen</li> <li>• Grundversorgung sichern</li> <li>• </li> </ul>	Einrichtungsleitung Gruppenleitung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	

**Die jungen Menschen selbst meinen:**

Wenn man **sich zurückziehen** kann

**Einschätzung**  
trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu  
⑤      ④      ③      ②      ①

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jugendraum</li> <li>• Eigenes Zimmer haben</li> <li>• Ruheraum</li> </ul>	Andere junge Menschen, Gruppenmitglieder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	

Wenn man **mit einem Erzieher alleine spricht**

**Einschätzung**  
trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu  
⑤      ④      ③      ②      ①

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Termine ausmachen</li> <li>• nach außerhalb gehen</li> <li>•</li> </ul>	Jugendamt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	

Wenn es **keine Gewalt untereinander** gibt

**Einschätzung**  
trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu  
⑤      ④      ③      ②      ①

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• „aus den Füßen gehen“</li> <li>• kreativ streiten</li> <li>• offen und direkt ansprechen</li> <li>• mit Gewalt umgehen</li> <li>• über Gewalt im Gruppengespräch nachdenken</li> <li>•</li> </ul>	Junge Menschen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	

Wenn man **nachts in Ruhe schlafen** kann

**Einschätzung**  
trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu  
⑤      ④      ③      ②      ①

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kopfhörer benutzen</li> <li>• für Ruhe sorgen</li> </ul>	Junge Menschen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	

Wenn man die Möglichkeit hat,  
**Wertgegenstände wegzuschließen**

**Einschätzung**  
trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu  
⑤      ④      ③      ②      ①

Wie ist das zu erreichen?	Wer kann etwas dafür tun?	Warum? Was will ich ändern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tresor im Schrank haben</li> <li>außen einen Knauf an der Tür haben</li> </ul>	Einrichtungsleitung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	

Wenn man **in Ruhe** essen kann

**Einschätzung**  
trifft vollkommen zu      trifft gar nicht zu  
⑤      ④      ③      ②      ①

Wie ist das zu erreichen?	<b>Wer kann etwas dafür tun?</b>	<b>Warum?</b> <b>Was will ich ändern?</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tischregeln vorgeben und erhalten</li> </ul>	Junge Menschen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	

**Grenzen des Sicherer Ortes für junge Menschen**

liegen vor, wenn die Sicherheit für andere in Frage gestellt ist durch juristische Straftatbestände (z.B. Körperverletzung, exzessiver Drogenmissbrauch, mutwillige Sachbeschädigung).

erstellt durch:

Ev. Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung „Haus Niedersburg“  
Koblenzer Straße 230  
56154 Boppard

Ev. Jugendhilfeverbund „Haus an der Dorenburg“  
An der Ev. Kirche 25  
47929 Grefrath

Ev. Erziehungshilfe Veldenz  
Schloßstraße 2  
54472 Thalvelden/Mosel

Ev. Jugendhof „Martin Luther King“  
Maiweg 140  
56841 Traben-Trarbach/Wolf

Martin-Luther-King-Schule  
Maiweg 140  
56841 Traben-Trarbach/Wolf

Zentrum für lebenslanges Lernen  
Maiweg 140  
56841 Traben-Trarbach/Wolf

Rheinische Gesellschaft für Innere Mission und Hilfswerk GmbH  
Gumbertstraße 90 - 92  
40229 Düsseldorf  
Tel.: 0211/90302-0  
Fax: 0211/2611297  
Internet: [www.rg-diakonie.de](http://www.rg-diakonie.de)