Stadt Bern
Direktion für Bildung
Soziales und Sport

Kitas & Tagis Stadt Bern

Konzept zum Schutz der Integrität

Orientierungsrahmen zum Umgang mit Grenzen und Freiräumen und zur Regulierung von Nähe und Distanz in den Kitas & Tagis Stadt Bern

Mai 2018

Inhalt

Einleitung **4**

Aufbau einer Vertrauenskultur/ Gewaltprävention **6**

1. Aufbau einer konstruktiven Fehlerkultur **8**

2. Umgang mit leichter Grenzverletzung **12**

3. Umgang mit schwerer Grenzverletzung **16**

4. Umgang mit massiver Grenzverletzung **19**

Einleitung

Kinder haben das Recht auf Schutz vor Gewalt, Missbrauch und Ausbeutung.
Dieses Kinderrecht ist in der Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen verankert. (Artikel 19, 32, 34)
Die Kinderrechtskonvention wurde am 20. November 1989 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet.

Im 'Konzept zum Schutz der Integrität' erstellen die Kitas & Tagis Stadt Bern eine verbindliche Grundlage, die diesem Recht Nachdruck verschafft und Aussagen macht zum Umgang mit Grenzen, mit grenzverletzendem Verhalten und zum Schutz der Integrität aller Menschen, die aktiv am Betreuungsprozess der Kitas & Tagis Stadt Bern beteiligt sind.

Ziel:
Dieses Konzept dient als Grundlage für die Sensibilisierung der Mitarbeitenden bei der Interaktion mit Eltern und Kindern, mit Kolleginnen und Kollegen und mit andern Menschen im Umfeld der Kitas und Tagis. Es bietet einen Rahmen für den Aufbau und die Pflege der Vertrauenskultur und Fehlerkultur in den Betrieben und für die fortgesetzte Professionalisierung im Umgang mit der Betreuungsaufgabe.
Bei Vorfällen von Grenzverletzungen oder vermuteten Grenzverletzungen bietet das Konzept einen Rahmen für die Planung des Vorgehens zur umfassenden Bewältigung des Ereignisses.
Neue Mitarbeitende werden in das Konzept eingeführt. Die professionelle Reflexion von Alltagssituationen findet in den unterschiedlichen Zusammenarbeitsgefässen der Betreuenden regelmässig statt.

Grundlagen:
Die Mitarbeitenden der Kitas & Tagis Stadt Bern stützen ihre Arbeit auf folgende interne Grundlagen:

- Das pädagogische Konzept
- Das Betriebskonzept, betriebliche Regelungen und das Betriebshandbuch
- Die Konzepte zur Alltagsgestaltung
- Die Konzepte zur Sicherheit: Hygiene, Unfallverhütung, Erste Hilfe, Brandschutz, Notfallkonzept
- Die spezifischen Konzepte, Grundlagen und Instrumente zum Bildungsprozess (in Arbeit bis 2019)

Die Mitarbeitenden der Kitas & Tagis Stadt Bern orientieren sich an den betrieblichen Planungsgrundlagen und sind zur Zusammenarbeit und zur Anwendung der betrieblichen Arbeitsinstrumente nach den Vorgaben der Betriebsleitenden verpflichtet.
In den Kitas und Tagis arbeiten weibliche und männliche Mitarbeitende. Alle Mitarbeitenden verrichten alle anfallenden Arbeiten in der Betreuung, in der Zusammenarbeit und im Haushalt entsprechend den Stellenbeschrieben, Aufgabenzuteilungen und Absprachen mit den Betriebsleitenden und im Betreuungsteam.

G**rundbedürfnisse von Kindern und Jugendlichen**
Die Mitarbeitenden der Kitas & Tagis nehmen die Grundbedürfnisse der Kinder und Jugendlichen wahr. Sie unterstützen den Beziehungsaufbau zwischen Mitarbeitenden und Kindern und Jugendlichen einerseits und unter den Kindern und Jugendlichen andrerseits. Sie begleiten und unterstützen die Entwicklungsschritte der Kinder und Jugendlichen aufgrund des Fachwissens und im Dialog mit dem Betreuerteam, den betreuten Kindern und Jugendlichen und den Erziehungsberechtigten. Die Mitarbeitenden machen Eltern auf Beobachtungen und Besonderheiten in der Entwicklung ihres Kindes aufmerksam.

Wohlergehen der Kinder am Betreuungsort
Für das Wohlergehen der Kinder in der Kita oder im Tagi ist ein gutes Einvernehmen im Betreuungsteam und zwischen den Erziehenden und den Eltern oder Erziehungsberechtigten entscheidend. Im Rahmen der bestehenden Konzepte und Vorgaben setzen sich die Mitarbeitenden für eine kooperative Zusammenarbeit mit allen Beteiligten ein: Erwartungen, Haltungen und Vorgehensweisen werden sorgfältig geklärt und abgesprochen. Absprachen und Vereinbarungen werden eingehalten. Konflikte werden auf respektvolle Weise ausgetragen und geklärt.
Neue Vertragspartner werden zuverlässig informiert über das Angebot der Kita oder des Tagis und über die Entwicklung ihres Kindes. Kann im Rahmen des Angebots der Kitas & Tagis Stadt Bern keine

Einigung bezüglich der Erwartungen, des Angebots, die Entwicklungsbegleitung des Kindes oder der Zusammenarbeit erzielt werden, sollte eine Beendigung des Betreuungsverhältnisses in Betracht gezogen werden.

Mitgeltende Unterlagen

Alle städtischen Vorgaben wie

- Verhaltenskodex,
- Verhalten in sozialen Medien,
- Datenschutzvorgaben,
- Führungsgrundsätze,
- Konzept gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz,
- Konzept gegen Mobbing in der Stadtverwaltung,
- Konzept Betriebliches Gesundheitsmanagement sind für dieses Konzept gültig.

Aufbau einer Vertrauenskultur/ Gewaltprävention

Aufbau einer Vertrauenskultur

Der Aufbau der Vertrauenskultur ist eine **Haltungsaufgabe**. Dabei sind die Persönlichkeitserziehung und die Beziehungsgestaltung zentrale Themen.
Diese Basis muss im Team, mit und unter den Kindern und Jugendlichen und deren Familiensystemen aufgebaut und gepflegt werden. Für diese Aufbauarbeit trägt das pädagogische Personal die Hauptverantwortung

Grundlage der Vertrauenskultur ist **Orientiertheit**; diese ist gewährleistet, wenn …

- der Rahmen des Angebots bzw. der Dienstleitung sowohl Aussenstehenden als auch Mitarbeitenden bekannt und klar ist
- die alltäglichen Arbeitsabläufe definiert und die Zuständigkeiten des Personals geklärt sind
- das Regelwerk der Alltagsgestaltung angewendet, regelmässig überprüft und reflektiert wird

In diesem **verbindlichen Rahmen** können Erwachsene in der Kita und im Tagi ihr Handeln auf pädagogische Ziele ausrichten und den Boden bereiten, damit die Kinder ihre Bedürfnisse stillen, Wünsche realisieren und ihren eigenen Impulsen folgen können.

Eine Vertrauenskultur wird gestärkt durch

- klar definierte Grenzen
- aufgezeigte Freiräume
- eine wertschätzende, respektvolle und authentische Haltung im Beziehungsprozess.

Klar definierte Grenzen vermitteln Halt und Orientierung. Das Einhalten und die Pflege betrieblicher Strukturen, das fachgerechte Anwenden von Arbeitsgrundlagen, die zuverlässige Dokumentation des Betreuungsprozesses und aller Arbeiten im Betrieb sowie präzise, verbindliche Absprachen zwischen den Fachpersonen sind weitere Qualitätsmerkmale für den Aufbau und die Pflege der Vertrauenskultur. Zudem wird durch das Interesse und die Auseinandersetzung mit eigenen und anderen gelingenden und fehlerhaften Handlungsweisen ein konstruktiver Lern-, Entwicklungs- und Vertrauensprozess in Gange gesetzt. Vertrauen wird gestärkt durch eine transparente, konstruktive Fehlerkultur.

Erscheinungsbild	**vertrauensförderndes Verhalten**
Menschen… • **äussern Wünsche** • **haben Ideen** • **fragen** • **zeigen Initiative,** • **zeigen Gefühle,** • **zeigen Widerstand** • **….**	Wünsche werden gehört, bewirken etwas Ideen werden aufgenommen und unterstützt Fragen werden gehört und beantwortet, oder ein Weg wird aufgezeigt, der zu Antworten führt Initiativen erfahren Wertschätzung Gefühle werden wahrgenommen, ernstgenommen, benannt Widerstand wird angenommen und benannt, das Konfliktverhalten Aller wird reflektiert, der Dialog wird gepflegt einvernehmliche Lösungsansätze werden gesucht Grenzen werden angemessen, reflektiert und aus einer professionellen Haltung gesetzt

Themen, die für den Aufbau und die Pflege einer Vertrauenskultur hilfreich sind:

Interessen: Wer bin ich? Was kann ich? ….

Umsetzungshinweis Kinder: Raumgestaltung, Aktivitätenplanung, Beobachtungen, Portfolios, Austausch mit Betreuenden und Eltern ….

Umsetzungshinweis Betreuende: Betriebskonzept kennen, Ressorts führen, Beiträge an Sitzungen …

Befähigung: Benennen von Gefühlen und Wünschen ermutigen und unterstützen

Umsetzungshinweis Kinder: gezieltes Anwenden von geeigneten Betreuungsmethoden: ermutigen, positiv verstärken, ausprobieren lassen, Beispiel geben, etc. ….

Du sprichst – ich höre zu / Ich spreche – du hörst zu

Massnahmen zum eigenen Schutz (z.B. Stopp Regel) Vereinbarungen zur Konfliktlösung

Umsetzungshinweis Betreuende: Feedback, Führungsfeedback, nutzen von Fallbesprechungen und Beratungsgesprächen, Fachliteratur …

Partizipation: strukturierte und situative Gelegenheiten schaffen und nutzen zum Einbezug von Kindern und Betreuenden

Umsetzungshinweis Kinder: Emmi Pikler, Kindersitzungen, Raumgestaltung, Lösungsfindung, Aktivitäten, Projekte, Elterngespräche ….

Umsetzungshinweis Betreuende: Sitzungen nutzen, Ressorts führen, Feedback

Autonomie: Neue und unbekannte Materialien und Inhalte zutrauen, ausprobieren und explorieren in sicherem Rahmen zulassen und unterstützen

Umsetzungshinweis Kinder: Willenspädagogik, Bildungsangebote, Freiräume gezielt schaffen

Umsetzungshinweis Betreuende: lebenslanges Lernen, best Practice ….

Aufklärung: altersgerecht – Kinderrechte, Entwicklungsgeschehen am eigenen Körper, mein Körper gehört mir, erlaubtes und nicht erlaubtes Verhalten von anderen Personen an/mit meinem Körper, Anlaufstellen bei erlebter Grenzverletzung

Umsetzungshinweis Kinder: Alltagsgestaltung Pflegesituationen, Alltagsgestaltung Tischsituationen gestalten, sexualpädagogisches Konzept ….

Umsetzungshinweis Betreuende: Personalleitbild, Verhaltenskodex, Prävention Mobbing, Prävention sexuelle Belästigung, Leitfaden Verhalten in sozialen Medien….

Weitere Umsetzungshinweise:

Beziehungsgestaltung:

- ✓ Personenzentrierte Haltung (Carl Rogers)
- ✓ Dialogische Haltung
- ✓ Umgang mit Nähe und Distanz
- ✓ Kommunikation – Gewaltfreie Kommunikation, aktives Zuhören

Lernsituationen gestalten:

- ✓ Lernen am Modell
- ✓ Erfahrungen ermöglichen
- ✓ Erklären
- ✓ Anregungen und Impulse geben
- ✓ Gewohnheiten ausbilden
- ✓ Positives verstärken

Grenzen setzen

- ✓ Regeln kennen und einhalten
- ✓ Personenzentrierte Haltung einnehmen – Moderation vornehmen (magisches Dreieck)
- ✓ Lernsituationen gestalten, Fallbesprechungen, Weiterbildungen

No Goes:

Liebesentzug, Körperstrafe, Drohungen und Strafen, welche in keinem Zusammenhang zu einem konstruktiven (gewaltfreien) Lernprozess stehen.

1. Aufbau einer konstruktiven Fehlerkultur

Lernen durch Tun / Sensibilisierung durch Betroffenheit:
In diesem Bereich befinden wir uns im normalen Alltagsgeschehen. Hier finden Auseinandersetzungen, Machtkämpfe und Streitereien und das Durchsetzen von Konsequenzen statt.

Durch situative, einmalige, leichtere, wiedergutmachbare Grenzverletzungen und Irritationen soll eine vertiefte Sensibilisierung bei allen involvierten Personen geschehen.
Das Ziel aller Bemühungen und Massnahmen ist es, solche Situationen konstruktiv und lösungsorientiert als Lernfelder bzw. als Chance der Weiterentwicklung zu nutzen. Dadurch gewinnen die Akteure vertiefte Einsichten, neue konstruktive Handlungsmöglichkeiten und sie werden sensibilisiert für die Wirkung ihres Verhaltens.

Durch die konstruktive und lösungsorientierte Bewältigung von einmaligen Grenzverletzungen wird die Vertrauenskultur gestärkt. Das Handeln und Verhalten im Handlungsfeld der Beziehungsgestaltung und Persönlichkeitsentwicklung wird durch solche Lernprozesse geübt und die Wahrnehmung dafür wird sensibilisiert.

Eine konstruktive Fehlerkultur wird durch folgende Grundhaltungen und Verhalten unterstützt:

- Lernbereitschaft (lebenslanges Lernen am Beispiel, Rollen rotieren, Ressourcen nutzen, gemeinsames Ziel im Fokus halten…)
- Lösungsorientierung vor Machtkampf (Angestrebtes Ergebnis und die Beiträge einzelner dazu in den Fokus stellen anstelle von 'Recht haben', Dominanz, Funktion, etc…)
- Offenheit, Verhandlungsbereitschaft (innehalten, rückfragen, Situation und Gefühle ansprechen/benennen, aktiv zuhören, Lösungsangebote prüfen …)
- Lösungsorientierung: Lösungsschritte aushandeln und festhalten (Beschlüsse, Vereinbarungen, Beiträge…dabei allen Betroffenen Lernprozesse zumuten)
- Formale Vorgaben, Gefässe, Abläufe einhalten und nutzen (Daten- und Persönlichkeitsschutz, vorhandene Sitzungsgefässe, Dienstweg, Kompetenzen und Pflichten)
- Überprüfen der Wirksamkeit von Massnahmen zur Wiederherstellung der Unversehrtheit/Integrität

Umsetzungshinweise:

- Sich auf Situation einlassen
- Innerlich Zeit und Raum schaffen für den Konfliktlösungsprozess
- Ruhiges und bestimmtes Auftreten
- Ins Blickfeld der Kinder oder betroffenen Person treten
- Blickkontakt schaffen
- Direktes Ansprechen der Kinder, der Sache, der betroffenen Person
- Kommunikationsregeln anwenden (TGW: Tatsache, Gefühl, Wunsch) Ich-Botschaften geben
- Ruhige, klare Stimme
- Klärung ankündigen
- Geordnete Voraussetzungen für Klärungsprozess schaffen
- Regeln zum Vorgehen vereinbaren, Einhaltung kontrollieren und positiv verstärken
- Standpunkte von allen Anwesenden anhören, verhandeln und Kompromisse und für alle Parteien akzeptable Lösungen suchen
- Auf Fehlverhalten hinweisen, Alternativen aufzeigen, Wiedergutmachung ermöglichen
- Daten-und Persönlichkeitsschutz, Privatsphäre gewährleisten, Beschlüsse schriftlich festhalten, und mündlich kommunizieren
- Geeignete Sitzungsgefässe (zur Verfügung haben, nutzen, oder schaffen…)

Hinderlich für den Aufbau einer konstruktiven Fehlerkultur wirken:

- Verstecken
- Verdrängen
- Verharmlosen
- Dementieren
- Misstrauen
- Vorhaltungen
- Schuldzuweisungen
- Massregelungen

Die Pflege der konstruktiven Fehlerkultur obliegt der Betriebsleitung. Eine Information der Bereichsleitung ist in der Regel nicht erforderlich. Wiederkehrende Themen werden im Rahmen der Qualitätssicherung, des Führungsfeedbacks und der Führungsunterstützung durch die Bereichsleitung behandelt.

Erscheinungsformen und Situationen im Bereich der konstruktiven Fehlerkultur und die erforderlichen betrieblichen Massnahmen dazu:

Verhalten unter Kindern und Jugendlichen • Lautes Reden • Meinungsverschiedenheiten • Alltägliche Auseinandersetzungen • Grosser Machtkampf • Konsequenzen durchsetzen • Streit aufgrund von Durchsetzen der Regeln	**Integrationsfördernde Interventionen** • Grenzen setzen • Regeln vereinbaren, Einhaltung kontrollieren und positiv verstärken • Standpunkte anhören, verhandeln und Kompromisse und für alle Parteien akzeptable Lösungen suchen • Auf Fehlverhalten hinweisen, Alternativen aufzeigen, • Wiedergutmachung ermöglichen • Alternativen, Möglichkeiten für legitime Kraftanwendung: Sport, Bewegung, erlebnispädagogischer Ansatz
Verhalten der Mitarbeitenden mit Kindern und Jugendlichen • Regelverletzung (z.B. private und e-Kontakte mit betreuten Personen; Kleiderregeln, Geschenkannahme-regeln, Schenkkultur…) • Sonderbehandlung (Bevorzugung und Benachteiligung von Personen…) • Übergehen Verharmlosen von Kinderanliegen, Hinweisen, Fragen … • Körperkontakt in gefährdenden Situationen	• Aktives Ansprechen der MA und nachfragen • MA auf Fehlverhalten ansprechen • Fehlverhalten thematisieren, Konsequenzen aufzeigen • Grenzeinhaltung einfordern, kontrollieren, entsprechende Rückmeldung (BLT) • Aktives Zuhören, Nachfragen, ernstnehmen • Nachbesprechung mit involvierten Personen
Verhalten unter Mitarbeitenden • Rivalisieren • Vorhaltungen machen • Sympathisieren • Selbstüberforderung • Sich über abwesende MA beklagen • Auf Gewohnheiten beharren	• Besinnung auf die gemeinsame und ergänzende Aufgabe, positive RM geben • Kommunikationsregeln aktiv anwenden • Wertschätzung Anerkennung Stärken von allen MA fokussieren • Reflexion und Austausch über eigene Grenzen im Team • eigene Anteile reflektieren, direkte Kontaktaufnahme und Ansprechen der Situation, • Alternativen entwickeln und ausprobieren, Reflexion und Austausch im Team

Verhalten mit Beteiligung Dritter	
• Kritik und Ärger von Angehörigen • Kritik Anschuldigungen von Passanten • Pädagogische Interventionen von Fremden in der Öffentlichkeit • Eigene Fehleinschätzung, Vorurteil Angehörigen gegenüber	• Aktives Zuhören, Empathie Verständnis zeigen, b. Bedarf Entschuldigung einbringen, Lösungsvarianten aushandeln und vereinbaren, Kooperationsverhalten verstärken • Ernstnehmen, Höflichkeit bewahren, bei Bedarf Entschuldigung anbringen • Intervention höflich unterbrechen, Zuständigkeiten klarstellen, direkt mit fremder Person die Sache klären, befrieden, Verantwortung und Betreuungsrolle wahren • Selbstkritisches Reflektieren, Perspektivenwechsel, sich bei Angehörigen entschuldigen

2. Umgang mit leichter Grenzverletzung

Grenzverletzendes Verhalten geschieht oft unabsichtlich, im Stress oder aus Überforderung einer oder mehrerer beteiligten Personen. Grenzverletzendes Verhalten kann die Folge von Vernachlässigung der Pflege der Gruppennormen und oder der wertschätzenden Grundhaltung einer Organisation sein.

Bei grenzverletzendem Verhalten und grenzverletzenden pädagogischen Interventionen von Mitarbeitenden liegen zumeist fachliche und persönliche Defizite vor. Fachliche Anleitung, Coaching, Intervision, Supervision, gezielte fachliche Weiterbildung, sowie Etablierung klarer Regeln, Vorgehensweisen von Betreuenden in Grenzsituationen und Konzepte sind angesagt und können positive Veränderungen einleiten.

Bei einigen autoaggressiven und sozialen grenzverletzenden Verhaltensweisen von Kleinkindern muss die Frage gestellt werden, ob es sich mehr oder weniger um den Ausdruck einer entwicklungsbedingten vorübergehenden Phase und / oder eines sich etablierenden Schutz-oder Abwehrverhaltens des Kindes handelt.

Eine Meldung an die Betriebsleitung ist erforderlich.
Nachbereitung des Vorfalls, Dokumentation und Beobachtung der Entwicklung ist erforderlich (s. Notfallkonzept, Krisenstufe 2)

Erscheinungsformen und Situationen im Bereich leichter Grenzverletzungen und die erforderlichen betrieblichen Massnahmen dazu

Verhalten unter Kindern und Jugendlichen	**Integrationsfördernde Interventionen**
Kleinkinder: • Beissen, Spucken, Zerren, Schlagen • Sich auf den Boden werfen • Sich Haare ausreissen • Gegenstände essen oder verschlucken • Schreien • Sich verstecken • Doktorspiele • Sexualisiertes Verhalten • Tierexperimente / Tierquälerei • Phantasiewelten als Flucht vor Realität • Extrem abweichendes Essverhalten eher Schulkinder • Leichtere verbale Drohungen • Kleinere Diebstähle (Ladendiebstahl) • Suchtmittelmissbrauch • Rauchen • Sachbeschädigung • Sexistische Sprüche • Handgreiflichkeiten • *Mobbing / auch Vorstufe: wiederholtes Angreifen oder Ausgrenzen von Kindern	• Diskrete Begleitung in heiklen Situationen • Erhöhte Betreuungsaufmerksamkeit • Beobachten & Verstärken von pos. Verhalten • Gespräch suchen mit Eltern (fragende Haltung) • Klare Haltung und Massnahmen im Team und mit Leitung absprechen • Gespräche mit besorgten Eltern führen; Massnahmen aufzeigen • Sensibilisierung im Team (Merkmale, Vorgehensweisen, Infoprozesse) • Umgang mit Tieren / Projekte, Lager etc. • Fachpersonen beiziehen (z.B. Berner Gesundheit) • Interventionen gemäss betrieblicher Vereinbarungen und Ablaufstrukturen; u.a.: • Dokumentieren des Vorfalls • Information und Einbezug Betriebsleitung • Besprechung im Team • Aufnahme in Zielvereinbarung STAO • STAO mit Angehörigen • Aufnahme in Förderplanung KIN • Einbezug externer Fachstellen

*Mobbing: Mobbing ist nur gegeben, wenn die Mobbing-Handlungen mindestens einmal pro Woche stattfinden, und mindestens ein halbes Jahr lang andauern mit dem Ziel, dass der/ die Gemobbte das System verlassen soll.

Verhalten der Mitarbeitenden mit Kindern • Einmalige, nicht angemessene pädagogische Interventionen / „Erziehungsmassnahmen“ wie Liebesentzug, Tadel, Bestrafung (z.B. Ausschluss von Aktivitäten oder Mahlzeiten), Druck ausüben, Manipulation, Erpressung *Drohung, Blossstellung, Handgreiflichkeiten • Körperliche Intervention (unreflektiert, emotional, nicht angekündigt) z.B. als Reaktion in pädagogischen herausfordernden Situationen oder bei Krafteinsatz zur Verhinderung der Eskalation bei heftiger körperlicher Auseinandersetzung unter Kindern • Zynismus, Stigmatisierung, Abwertung in der pädagogischen Arbeit • Einmalige Regel-, Konzept- und Kompetenzübertretungen • Unangemessene Sprache • Rassistische, sexistische Äusserungen • Abwertende oder verletzende Anmerkungen über Angehörige oder Kulturkreise der Kinder	**Betriebsinterne förderliche Massnahmen** • Dokumentieren des Vorfalls • MA auf Fehlverhalten ansprechen • Fehlverhalten thematisieren, Konsequenzen aufzeigen • Nachbearbeitung im Team Fallbesprechung / Intervision • Meldung an Betriebsleitung • Meldung an Eltern • Zielvereinbarungen mit MA • Meldung an Bereichsleitung nach Ermessen der Betriebsleitung • Coaching, Weiterbildung (z.B. Kommunikation, personenzentrierte Haltung und Interventionen in schwierigen Situationen)
Legitimes grenzverletzendes Verhalten durch Mitarbeitende • Körperliche Intervention (gezielt und verbal angekündigt) zur Verhinderung von Gewalteskalation unter Kindern	**Betriebsinterne förderliche Massnahmen** • Information an Betriebsleitung • Aktennotiz nach Ermessen der BLT • Nachbesprechung und –Bearbeitung mit betreuten Personen • Meldung an Eltern • Information und Fallbesprechung / Intervision im Team •
Verhalten unter Mitarbeitenden • In der Zusammenarbeit (dominantes, ausschliessendes Verhalten; Verletzung des Kollegialitätsprinzips…) • Private romantische Beziehungen innerhalb des professionellen Rahmens unter MA • Wiederholte Indiskretionen	**Betriebsinterne förderliche Massnahmen** • Verletzendes Verhalten ansprechen (MA bzw. BLT), thematisieren und konstruktive Alternativen aufzeigen, umsetzen und Aktennotiz • Offenlegen, Transparenz schaffen und im Rahmen des Arbeitsauftrages Vereinbarungen treffen (BLT mit MA/MA) und Aktennotiz • Fördermassnahmen verordnen (z.B. Supervision, Organisationsberatung …) • Meldung an Bereichsleitung nach wiederholtem nicht Einhalten von getroffenen Vereinbarungen oder nach Ermessen der Betriebsleitung

*Drohung: Die Ankündigung einer unangenehmen oder gesetzwidrigen Maßnahme, mit dem Ziel der Einschüchterung

Verhalten mit Beteiligung Dritter • Verbale Beleidigungen gegen MA • Unangemessene Forderungen an MA • Drohgebärden gegen Kinder • verbale Drohgebärden gegen MA • Vortäuschung, Unwahrheit vorgeben	• Ich-Botschaft, auf Sache und Situation ansprechen • Missbehagen / Überforderung ansprechen, Rollen, Erwartungen, Aufträge klären • Fakten nachfragen, • Aktennotiz • Einbezug Vorgesetzte • Ruhe bewahren, Intervenieren, Verantwortung übernehmen, Kind schützen, Deeskalation, Befriedung vor Ort anstreben • Paraphrasieren, Vereinbarungen treffen,

3. Umgang mit schwerer Grenzverletzung

Sie verlangen praktisch immer eine ***Bearbeitung und Konsequenzen auf allen Ebenen*** der Organisation. Meist liegen grundlegende persönliche und fachliche Defizite, Schwachstellen im System und Absicht, psychische, physische und/oder sexuelle Gewalt vor. Sich wiederholende Grenzverletzungen der vorangehenden Ebene ohne erfolgte positive Verhaltensänderungen und Lernprozesse fallen ebenfalls unter die Rubrik der schweren Grenzverletzungen (renitentes Verhalten). Externe Fachstellen (Berner Gesundheit, fil rouge, Opferhilfe) sind frühzeitig zu involvieren.

Diese Vorfälle erfordern eine sorgfältige, allenfalls rechtliche Abklärung und konsequente Massnahmen im pädagogischen Bereich und/oder in der Personalführung. Die Interventionen haben rechtliche, ethische, konzeptionelle und strukturelle Dimensionen. Sie müssen professionell abgestützt und begleitet sein. Die respektvolle Reflexion (nachvollziehbar / transparent) schafft Orientierung und Vertrauen. Mängel auf allen Ebenen müssen nachhaltig behoben werden.

Bei Schweren Grenzverletzungen wird die Bereichsleitung umgehend einbezogen. Sie entscheidet in Absprache mit der Amtsleitung ob ein Krisenstab eingesetzt werden muss.
Die Massnahmen werden gemäss Notfallkonzept – Krisenstufe 3 - unter den Handelnden abgesprochen, der Erfassungsbogen (Anhang) wird ab Beginn des Vorfalls laufend ausgefüllt.
Eine Nachbereitung unter den Beteiligten und Betroffenen Personen wird umfassend vorgenommen, strukturelle Anpassungen werden geprüft und vorgenommen.

Erscheinungsformen und Situationen im Bereich schwerer Grenzverletzungen und die erforderlichen Massnahmen dazu:

Verhalten unter Kindern und Jugendlichen • Gewaltanwendung und Übergriffe unter betreuten Personen • Sexuelle Belästigung • Massive verbale Drohungen • Mobbing (je nach Schweregrad) • Suchtmittelmissbrauch • Androhung von Suizid	**Integrationsfördernde Interventionen** • Dokumentation und Aktenführung • Besprechung im Team • Betriebsleitung involvieren • Fachberatung und Fachstellen einbeziehen • Meldung an Trägerschaft • Krisenstab einbeziehen • Strafrechtliche Abklärungen durch Krisenstab • Information Angehörige
Verhalten der Mitarbeitenden mit Kindern und Jugendlichen • Wiederholte, nicht angemessene pädagogische Interventionen / „Erziehungsmassnahmen“ wie Liebesentzug, Tadel, Bestrafung, Drohung, Blossstellung, Handgreiflichkeiten, Dominanz • Wiederholter Verstoss gegen betriebliche Regelungen/pädagogische und ethische Handlungsgrundsätze • Mangelnde Sorgfaltspflicht vom Personal z.B.: Verloren gehen eines Kindes bei einem Ausflug, Kinder entfernen sich unbemerkt aus dem Aufsichtsbereich; versäumtes Umsetzen von Absprachen mit Eltern / mit Team • Rassistische Aussagen oder Verhalten gegenüber Kindern und deren Angehörigen • Missionieren • Wiederkehrend mangelnde Bereitschaft zur selbstkritischen Reflexion von Verhaltensweisen • Psychische, physische und sexuelle Übertretungen • Diebstahl • Physischer psychischer Kollaps	• Dokumentation und Aktenführung • Betriebsleitung involvieren • Fachberatung und Fachstellen einbeziehen • Meldung an Bereichsleitung Trägerschaft • Krisenstab einbeziehen • Strafrechtliche Abklärungen durch Krisenstab • Besprechung im Team • Information Angehörige
Verhalten unter Mitarbeitenden • Mobbing • Verbale Drohung, Repression • Sexuelle Belästigung • Diebstahl • Suchtmittelmissbrauch • Tödlicher Unfall oder tödlich verlaufende Erkrankung von MA	• Dokumentation und Aktenführung • Betriebsleitung involvieren • Fachberatung und Fachstellen einbeziehen • Meldung an Bereichsleitung Trägerschaft • Krisenstab einbeziehen • Rechtliche Abklärungen durch Krisenstab • Kurzfristige Änderung des Einsatzplans nach Ermessen der BLT • Besprechung im Team • Information von Angehörigen

Verhalten mit Beteiligung Dritter • Kooperationsverweigerung gegen MA • Diffamierung in der Öffentlichkeit • Androhung von massiver Sachbeschädigung • Gewaltandrohung gegenüber MA • Gewaltandrohung gegenüber Kindern • (wiederholte) Belästigung physischer oder psychischer Art von MA • Androhung von Suizid • Entführung eines Kindes	• Dokumentation und Aktenführung • Besprechung im Team • Betriebsleitung involvieren • Fachberatung und Fachstellen einbeziehen • Meldung an Bereichsleitung Trägerschaft • Krisenstab einbeziehen • Strafrechtliche Abklärungen durch Krisenstab • Information Angehörige

4. Umgang mit massiver Grenzverletzung

Es liegen markante persönliche, fachliche und Defizite in der Umgangskultur vor. Fachliche Grundlagen und Vorgaben werden mangelhaft umgesetzt und eingehalten. Es existieren Räume der persönlichen Willkür. Die physische, psychische und / oder sexuelle Integrität der betroffenen Personen wird massiv verletzt, die Loyalität ist angeschlagen. Diese Vorfälle werden strafrechtlich abgeklärt und ziehen aussergewöhnliche Massnahmen nach sich und verlangen nach Einbezug und Unterstützung durch externe Fachpersonen und gründlicher Überarbeitung mehrerer Prozesse in der Organisation.

Bei massiven Grenzverletzungen werden die Interventionen vom Krisenstab koordiniert und teils ausgeführt, s. Notfallkonzept Krisenstufe 4.
Wenn Behörden involviert sind, ist das interne Vorgehen dem Vorgehen der Behörden untergeordnet. Externe Fachberatung und Begleitung zur Fallbearbeitung ist zwingend.
Eine umfassende Analyse der Strukturen und des pädagogischen Vorgehens mit Massnahmenplanung ist erforderlich.

Erscheinungsformen und Situationen im Bereich massiver Grenzverletzung und die erforderlichen Massnahmen dazu:

Verhalten unter Kindern und Jugendlichen • Gewalt gegen Mitarbeitende • Sexuelle Nötigung, Gewaltanwendung • Abhängigkeit von substanzgebundenen Drogen und Dealen	**Integrationsfördernde Interventionen** • Eintrag in Klientenakte • Schriftliches Festhalten • Information Betriebsleitung • Meldung an Bereichsleitung Trägerschaft • Strafrechtliche Abklärungen • Besprechung im Team • Externe Fachberatung • Information Triage Angehörige
Verhalten der Mitarbeitenden mit Kindern • massive integritätsverletzende nicht adäquate Interventionen • wiederholte, bereits thematisierte, schwere Grenzverletzungen • Kooperationsverweigerung • sexuelle physische psychische Gewalt	• Eintrag in Personalakte • Meldung an Trägerschaft • Schriftliches Festhalten • Krisenstab einbeziehen • Information gemäss Krisenstab ans Team • Aufarbeitung im Team • Elterninformation gemäss Krisenstab • Externe Fachberatung
Verhalten unter Mitarbeitenden • Drohungen an Existenz und Leben (Morddrohungen) • sexuelle physische psychische Gewalt	• Eintrag in Personalakte • Meldung an Trägerschaft • Schriftliches Festhalten • Krisenstab einbeziehen • Fachberatung/Besprechung im Team
Verhalten mit Beteiligung Dritter • Drohung an Existenz und Leben • sexuelle, pysische psychische Gewalt • Überfall mit Geiselnahme • Terrorangriff	• Behörde alarmieren • Anweisungen der Behörde befolgen • Notfallprozedere umsetzen • Bereichsleitung Trägerschaft informieren

Inspiration: Bündner Standard 2013
Bündner Spital & Heimverband

Herausgeberin: Direktion für Bildung, Soziales und Sport, Kitas & Tagis Stadt Bern, Effingerstrasse 21, Postfach, 3001 Bern, Telefon 031 321 63 82, kitasundtagis@bern.ch, www.bern.ch/kitasundtagis ● **Bericht:** Renata Rotem, Bereich Kitas ● **Bern, Mai 2018**