



Ombudschaft



DIE HEUTIGE PRÄSENTATION

Entstehungsgeschichte
Organisation und Finanzierung
Aufgaben der Ombudschaft
Praktische Umsetzung
Ombudschaft in Zeiten von Corona
Erfahrungen aus der Einführungs- und Umsetzungsphase



Entstehungsgeschichte



- 2013 wurden wir darüber informiert (durch eine entsprechende staatsanwaltschaftliche Ermittlungsmittelteilung), dass einer unserer Hausleiter/Fachbereichsleiter von einem ehemaligen Kind angezeigt wurde, in der Zeit zwischen 2009 – 2011, ihn und weitere Kinder sexuell missbraucht zu haben
- Zu diesem Zeitpunkt hat der Mitarbeiter schon nicht mehr bei uns gearbeitet:
 - Wir haben uns von ihm getrennt, da in gruppenübergreifenden Angeboten deutlich wurde, dass er Regeln in seiner Wohngruppe nicht gemäß den allgemeinen Vorgaben und Absprachen umgesetzt hat
 - Augenscheinlich hatte er eine „sehr starke Bindung“ zu den Kindern und hat Ihnen Sonderrechte eingeräumt.
 - Wenn er nicht im Dienst war gab es viele Krisen, in seinen Diensten haben die Kinder Ihre Aufgaben erledigt, er hat oft freiwillig die WE Dienste übernommen etc.
 - Als wir mit ihm eine Auflösungsvereinbarung zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses getroffen haben, gab es „Demonstrationen“, Beschwerden durch die Eltern & Kinder bei den Jugendämtern/Heimaufsicht etc., da er doch so ein toller MA sei.

Entstehungsgeschichte



Wir hatten zu der Zeit schon ein sehr gutes System der Beteiligung von Kindern:

- Arbeitsvertragliche Regelungen zu Meldepflichten bei Verdachtsfälle
- Führungszeugnisse
- Verhaltenskodex
- Verbot von privaten Kontakten
- Beschwerdesysteme
- Gruppenrunden/Heimrat/Geschäftsführersprechstunden mit den HeimsprecherInnen 1x wöchentlich
- externe Anbindung der Kinder
- Fortbildungen zu Nähe/Distanz (Körperkontakt)
- Fortbildungen & Beschreibungen zu Grenzverletzendem Verhalten

Alles schriftlich verankert in einem QM-System kombiniert mit Fortbildungen, regelmäßigen Reflexionen...



kein Organisationsverschulden feststellbar



Wie konnte das passieren ????

Wie konnte das passieren ????



Akteneinsicht und konsequente Prozessbeobachtung:

- Systematisches Umgehen der Kontrollsysteme mit Instrumentalisierung der Kinder & Jugendlichen
- Sämtliche Freizeitaktivitäten & Krisen waren ein System von „Zuckerbrot & Peitsche“
- Hohe emotionale Abhängigkeit der Kinder- und Jugendlichen von dem Pädagogen
- Als Leitungskraft hat er sich schwache MitarbeiterInnen gesucht, die ihm voll vertraut haben
- Sämtliche MitarbeiterInnen haben im Prozess versichert, dass sie solche Taten für unmöglich halten und der Mitarbeiter ein toller Chef und Pädagoge sei !!
 - Er hat bei Ihnen Dienstverfehlungen (z.B. Alkohol im Dienst) gedeckt und auch so eine enge „Freundschaft“ geschaffen
 - Im Gegenzug haben sie Gruppenaktionen außerhalb der Regeln (z.B. Gruppenübernachtungen beim Hausleiter zu Hause) für gute Pädagogik gehalten und nicht gemeldet



Parallel intensive Phase der Bearbeitung des Themas
Kinderschutz inkl. Beratung beim Kinderschutzbund &
anderen Institutionen

Was kann ich noch tun, um den
Kinderschutz zu optimieren ???

Ombudschaft

Ombudschaft



Wesentliche organisatorische Merkmale einer Ombudschaft*:

- niedrigschwellig
- unabhängig (von Organisationsstrukturen & Weisungen des AG)
- eine anonyme Beratung muss möglich sein
- fachlich kompetent (regelmäßige Fortbildungen & Austauschmöglichkeiten)

* Quelle: Initiativegruppe „ombudschaftliche Beratung in Niedersachsen“ mit VertreterInnen des BerNi e.V., des Bundesnetzwerkes Ombudschaft in der Kinder und Jugendhilfe e. V., der LAG FW –Fachausschuss Jugendhilfe-, Herrn Prof Schroer und Herrn Bange von der Universität Hildesheim – Stand 10.09.2019

unsere ergänzende Haltung für eine gute Arbeit:

- Vertrauensperson für die Kinder
- Auskunftsrecht durch die MitarbeiterInnen & Geschäftsführung
- Informationsfreiheit gegenüber der Heimaufsicht



Charly's Kinderparadies e.V.
Vorsitzender: Heinrich Mackensen

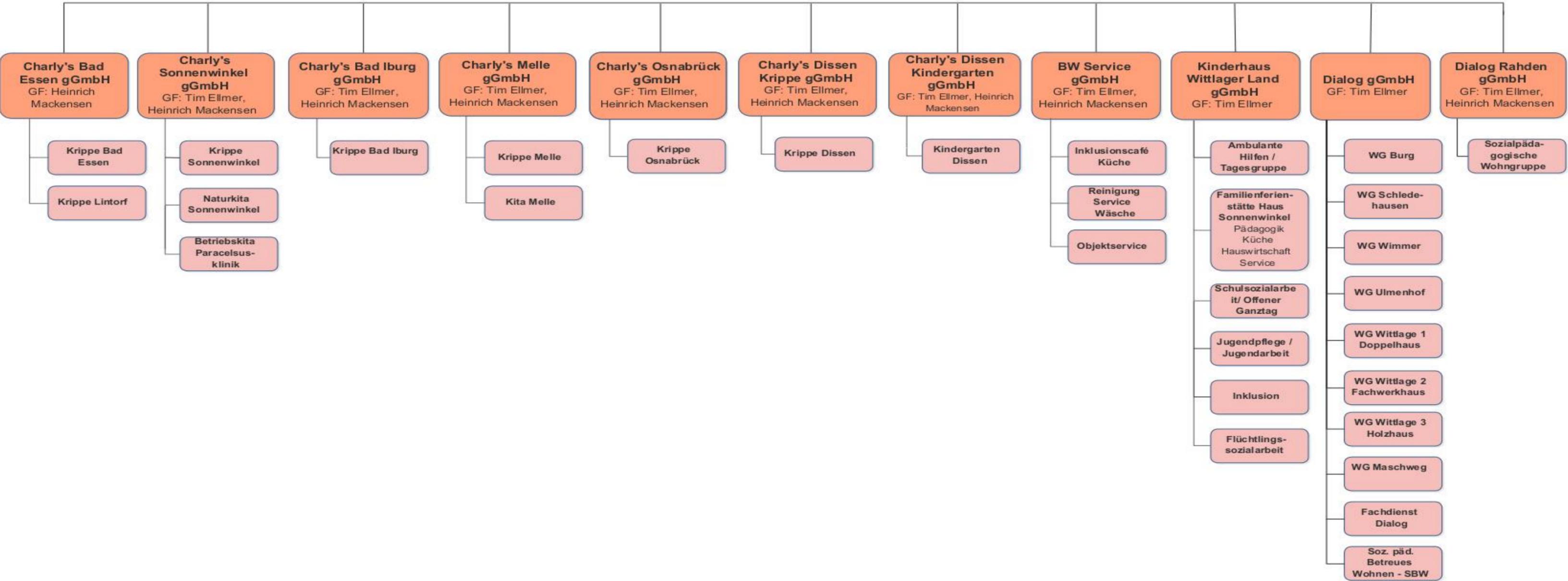
Ombudschaft
Ehrenamtskoordinierung



Kinderhaus Wittlager Land e.V.
GF: Tim Ellmer



VSD - Verbund sozialer Dienste gGmbH
GF: Tim Ellmer, Heinrich Mackensen
Verwaltung, Qualitätsmanagement, Hausmeisterei, EDV, Recht, Presse, Ambulante Assistenz §§ 53 / 54 SGB XII, Berufliche Integration



Arbeitsvertragliche Absicherung:

- Weisungsfreiheit gegenüber FBL, Prokuristen, GF im Rahmen der Ausübung der Ombudschaft
- Befreiung von einer Auskunftspflicht/Unterrichtungspflicht (Gespräche und Vorgänge im gesamten Unternehmen)
- Ausnahme !: Kindeswohlgefährdung und meldepflichtigen Vorgänge (Unterrichtungspflicht)
- Anspruch auf Auskunft (auch gegenüber der GF)
- Akteneinsichtsrecht
- Eigenständige Entscheidung zur Information der Heimaufsicht
- Besonderer Kündigungsschutz für die Tätigkeit der Ombudschaft (Unzulässigkeit der Kündigung im Bezug auf die Tätigkeit als Ombudsfrau)



Finanzierung der Stellen:

- Bestandteil sämtlicher Leistungsbeschreibungen unserer stationären Wohngruppen mit -je nach Größe der Wohngruppe- ca. 2 Std/wöchentlich
- 8 Wohngruppen also war der Einstieg in unser Ombudssystem am 15.01.2014 ein Ombudschaftsvertrag mit 16h/Woche
- Schrittweises verhandeln von Stundenkontingenten in allen Fachbereichen, auch Krippen & Kitas
- kombiniert mit 8b Beratung für Schulen/Kita/Krippen in 3 Kommunen, wird separat vergütet
- Heute:
 - 32 Stunden/ Woche Sarah Westermann
 - 15 Stunden/ Woche Heike Stellwag

Aufgaben der Ombudschaft

ANSPRECH- PERSON



Die Ombudsfrauen unterstützen die Kinder bei Beschwerden und Problemen
Durchführung von Workshops
Teilnahme an den Gruppenrunden

KRISEN UND MELDUNGEN



Im Rahmen der Meldekette werden Krisenberichte an die Ombudsfrauen und ggf. in Form einer Meldung ans LJA verschickt.

KONZEPT- ENTWICKLUNG

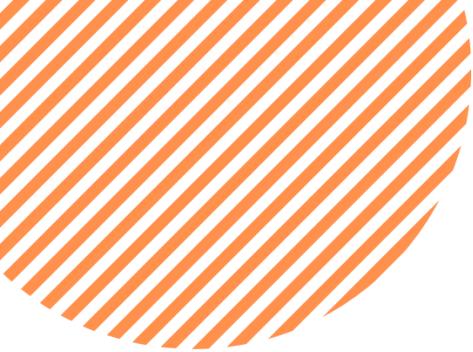


Die Entwicklung und Umsetzung vom Schutzkonzept, Sexualpädagogikkonzept und Partizipationskonzept wird von der Ombudschaft begleitet

BERATUNG & FORTBILDUNG



Beide Ombudsfrauen sind InsoFA und führen die Beratung für Stadt und Landkreis Osnabrück durch.
Durchführung von internen und externen FoBi



Die praktische Umsetzung



BESUCHE

- Wöchentliche Besuche jeder Wohngruppe
- Klärung von Problemen mit den Mitarbeitern
 - Alle Kinder werden aktiv angesprochen
 - Nachbesprechung von Krisen



BRIEFKASTEN

- Jede Gruppe verfügt über einen Briefkasten
 - Informationsblatt an jedem Briefkasten
- Kontaktaufnahme kann auch außerhalb der wöchentlichen Besuche stattfinden



PARTIZIPATION

- Begleitung von ausgewählten Erstgesprächen
- Teilnahme an den Gruppenrunden
- Begleitung bei Klärungsgesprächen
 - Workshops
- Zukünftig Kinderpalament



OMBUDSCHAFT

WÄHREND CORONA

Die wöchentlichen Besuche werden online durchgeführt.

Alle Kinder werden aktiv von den Mitarbeitern angesprochen und die Präsenz der Ombudsfrauen kommuniziert.

Die Kinder haben weiterhin die Möglichkeit über das Gruppenhandy oder den Kinderlaptop alleine mit ihrer Ombudsfrau zu sprechen.



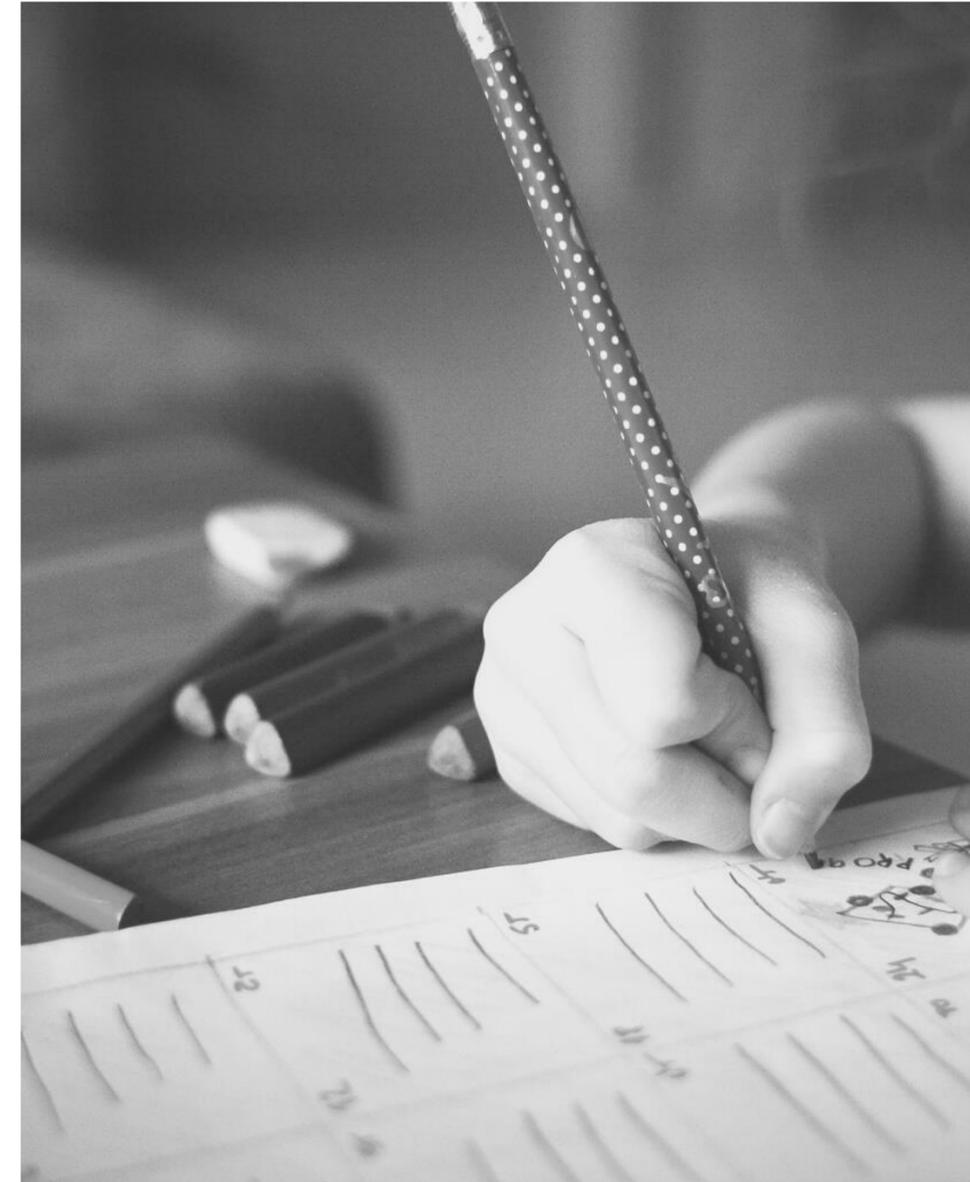
PRAKTISCHE DURCHFÜHRUNG

DIE MELDEKETTE

Alle Mitarbeiter wurden im Rahmen von internen Fortbildungen geschult

- Was sind meldepflichtige Ereignisse?
- Wer wird wann informiert?
- Wie wird ein Krisenbericht verfasst?

Alle Krisen werden der Ombudschaft mitgeteilt und verschriftlicht. Im engen Austausch mit den Wohngruppen und den Kindern werden ggf. die Krisen nachbesprochen und nach Rücksprache mit der Leitung beim LJA gemeldet



Erfahrungen aus der Umsetzung:

Ombudschaft / Kinderschutz ist:

- Chefsache !!!
z.B. Einführungsprozesse, Verhandlungen, Netzwerke, Austausch
- Eine Haltung, die sich entwickeln muss !!!
z.B. Mitarbeitervorbehalte (Rechtfertigungsdruck/Misstrauen des AGs)
- Eine strukturelle Aufgabe außerhalb der Pädagogik für:
 - Personalmanagement
 - Risiko- und Ressourcenanalysen
 - Räumlichkeiten
- Ein Dialog zwischen allen Beteiligten Akteuren eines Jugendhilfesystems



Über Ombudschaft entwickelt sich:

eine positive Eigendynamik in der fachlichen Weiterentwicklung von:

- Beschwerdemanagement
- Partizipation
- Sexualpädagogische Konzepte
- Hygienekonzepte
- Leistungsbeschreibungen

- Fehlerakzeptanz (wesentlicher Gelingensfaktor für den Prozess)
- eine Kultur des offenen Austauschs zwischen GF & MitarbeiterInnen zum Wohle des Kindes
- ein neues Warnsignal (positiv)
- eine neue Unternehmenskultur

Kinderschutzkonzepte sind ein andauernder Prozess der Weiterentwicklung lernender Organisationen, mit ihnen erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass Kinder in den Einrichtungen sicher sind und eine Kultur der Achtsamkeit gelebte Praxis wird



mit der
Ombudsfrau als
„Motor“!

Wünsche für eine fachliche Weiterentwicklung



- Weitere Etablierung von einrichtungsangebundenen Ombudschaften zum direkten Kinderschutz in den Einrichtungen
- Vernetzung mit einrichtungsungebundenen Ombudschaften
- gegenseitige Unterstützung bei der Einführung der entsprechenden Strukturen (Finanzierung, Strukturen etc.)
- Nur einrichtungsungebundene Institutionen könnten folgende Aufgaben übernehmen:
 - unabhängige Beratung zur Arbeit der Jugendämter
 - Fachberatung/Supervision
 - Organisation von Netzwerktreffen
 - Aus,-Fort,- und Weiterbildung für einrichtungsgebundene Ombudschaften



Sie profitieren aber fachlich von den Erfahrungen in den Einrichtungen



Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit !