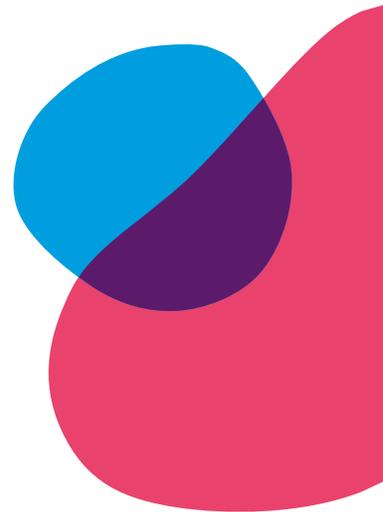


# 15 Minuten

Faktor Zeit – Gewaltschutz ist...



# Was sind schon 15 Minuten

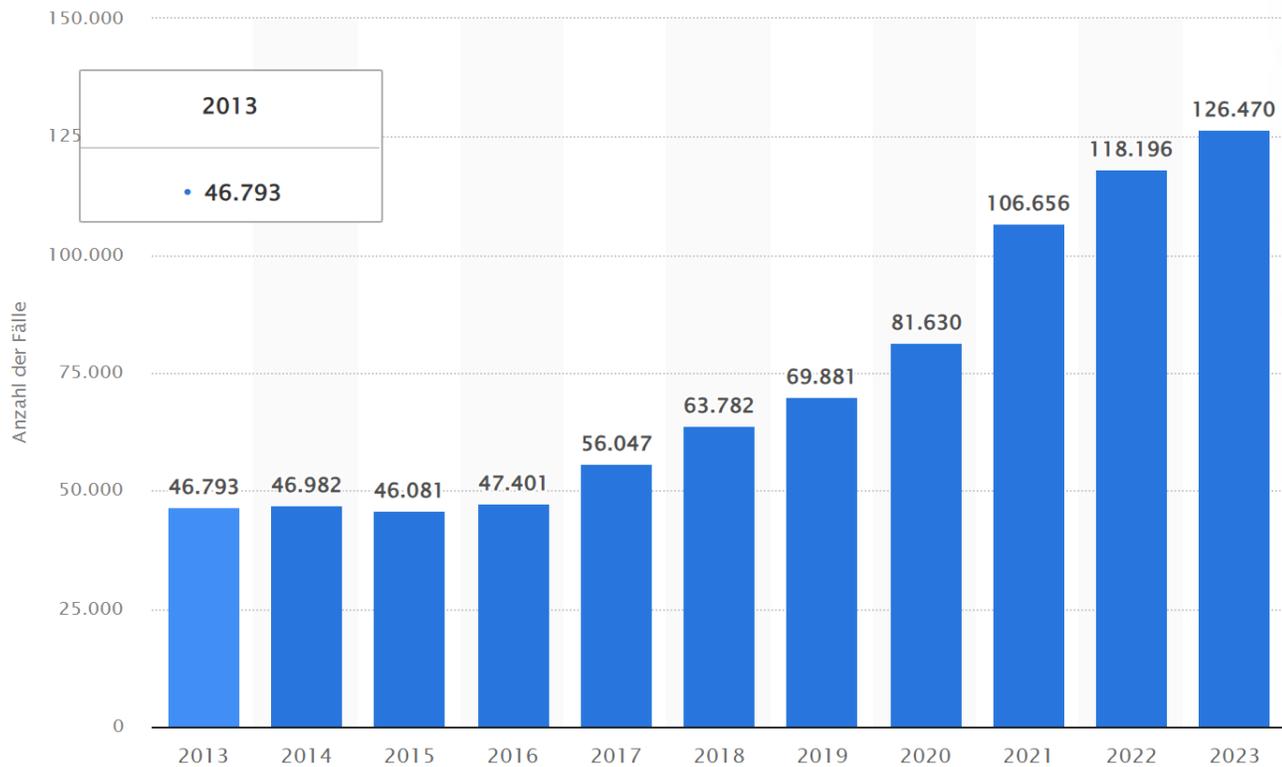
## *„Die 15-Minuten-Methode: kleiner Kompromiss – riesiger Erfolg“*

- Schon 15 Minuten HIIT-Training reichen aus, um den Cortisolspiegel zu regulieren und Endorphine freizusetzen. Diese neurochemischen Veränderungen reduzieren Stress und verbessern die Stimmung
- 15 Minuten reichen dafür aus: Räume alles aus dem Kühlschrank aus, was sich darin befindet, **überprüfe die Haltbarkeit und wische alle Packungen einzeln ab**. Was nicht mehr gegessen werden kann, kommt in den Müll. Geöffnete Packungen mit Aufschnitt in Tupperdosen umfüllen und dann **alle Böden und Einlegefächer gründlich auswischen**. Auch das Gefrierfach nicht vergessen! Dann die Lebensmittel nach Haltbarkeit sortiert wieder einräumen. Hier gilt die Faustformel: Was noch lange haltbar ist, wandert nach hinten.
- 15 Minuten um den Tupperschrank aufzuräumen: Das scheint uns von unseren Eltern vererbt worden zu sein, die es wiederum von ihren Eltern haben. Damit du es nicht an die nächste Generation weitergibst: Räume deinen Schrank mit Büchsen und Behältern auf! Behälter und Deckel haben ein gefährliches Gleichgewicht gefunden, das jederzeit ins Wanken geraten kann. Also praktisch jedes Mal, wenn du die Tür des Schrankes öffnest.



# 3-4 Fälle in 15 Minuten 16 375 davon Fälle mit minderjährigen Opfern = 0,5 je 15 Minuten

Anzahl der polizeilich erfassten Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung in Deutschland von 2013 bis 2023



© Statista 2024

Quellen anzeigen

## Quelle

Bundeskriminalamt

- Weitere Quellenangaben anzeigen
- Veröffentlichungsangaben anzeigen
- Ask Statista Research nutzen

## Veröffentlichungsdatum

April 2024

## Region

Deutschland

## Erhebungszeitraum

2013 bis 2023

## Besondere Eigenschaften

inkl. Tatversuche

## Zitierformate

- Optionen anzeigen



Altes Konzept und Neues: denn schau, Gewaltschutz geht jeden an

## Ein Präventionsauftrag gegen Gewalt, der uns alle angeht!

Die Stiftung St. Franziskus ist für Menschen da, die Unterstützung bedarf in verschiedenen Lebenslagen haben. Sie bietet einen Ort, an dem die Menschen in ihrer Würde geschützt werden und ihre jeweilige Persönlichkeit und Fähigkeiten entfalten können. Für diese Begleitung braucht die Stiftung hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter<sup>1</sup> die gern mit Menschen zusammenarbeiten, gut ausgebildet und qualifiziert sind und die christlich franziskanischen Werte der Stiftung respektieren. Der Schutz gegen Gewalt und sexuellen Missbrauch gehört einerseits zu der Verpflichtung eines jeden Mitarbeiters. Andererseits soll aber auch der Mitarbeiter selbst geschützt werden.

Daraus ergeben sich folgende **Verhaltensregeln**, die die Stiftung als Dienstgeber gemeinsam mit allen Mitarbeitervertretungen erarbeitet hat:

1. Wir achten die Persönlichkeit und Würde eines jeden Menschen. Unsere Arbeit mit den Klienten und innerhalb eines jeden Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir sind uns zu jeder Zeit dieser Verantwortung bewusst und richten unser Verhalten danach aus.
2. Jeder von uns hat eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, die er nicht ausnützen oder missbrauchen darf.
3. Wir schützen das seelische, psychische und körperliche Wohl aller. Wir tolerieren keine Form von Gewalt. Wir beziehen aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten.
4. Die persönlichen und geschlechterspezifischen Grenzen und die Privat- und Intimsphären aller werden von uns geachtet und geschützt.
5. Bei Situationen (z.B. Intimpflege, Gruppenzusammensetzungen), die Gewalt und Missbrauch ermöglichen könnten, sind wir besonders wachsam und aufmerksam.
6. Eine zugewandte, zuhörende, reflektierende und transparente Arbeit unterstützt uns dabei.
7. Auch wir selbst gehen achtsam mit uns um, sind uns unserer Grenzen bewusst und kommunizieren diese.
8. Wir vertuschen oder verharmlosen nichts. Die Meldepflicht bei Verdacht und Verstößen gegen den Schutzauftrag oder auch bei Übergriffen gegenüber Mitarbeitern ist ein wichtiges Gebot. Sie hilft uns Fehler oder Verstöße zu benennen.
9. In unseren Teams führen wir regelmäßig Risikoanalysen durch und geben die Ergebnisse an die jeweilige Leitung weiter.
10. Wir aktualisieren jährlich und gemeinsam unser Wissen zum Schutz vor Gewalt und Missbrauch im Rahmen des Arbeitsschutzes.
11. Jeder von uns nimmt alle zwei Jahre an einer Pflichtschulung teil. Neuen Mitarbeitern soll dies im ersten Arbeitsjahr ermöglicht werden. Schulungen und Fortbildungen können sowohl intern als auch extern wahrgenommen werden. Dazu zählen u.a. Themen wie Nähe/Distanz, Selbst- und Fremdwahrnehmung, Deeskalationstraining, Mediation, Sexualpädagogisches Arbeiten oder spezifische Gewaltprävention.

Klare Worte

Risikoanalyse und Prävention



## eine Meldung/Verdacht kommt zu stande durch

Klient\*in/Kolleg\*in/anonyme Person/Externe Person vertraut sich MA\* an

MA selbst hört, beobachtet oder nimmt wahr und es ist klar "da hab ich ein ungutes Gefühl"

*\*Mitarbeiter\*in*

## Meldung/Verdacht nachvollziehbar?

der MA prüft genau nach: einleuchtend und glaubhaft?

- selbständige Einschätzung des Geschehenen nach Einhaltung des Präventionsauftrages, dem Anvertrauensschutz und dem Gesetz

- hier kann schon beratend jemand Drittes hinzugezogen werden: andere Teammitglieder, Präventionsbeauftragte, Vorgesetzte\*r, insoweit erfahrene Fachkraft, Arzt

## klare Entscheidung festlegen, dokumentieren

Überlegtes und schnellst mögliches Handeln notwendig!

*(Vorlage im DMS)*

### eindeutiger Missbrauch

Achtung:  
auch schon eine Grenzverletzung ist zu melden und weiter zu verfolgen.

### Immer noch nicht klar? Verdacht bleibt!

- klare Schritte festhalten und verfolgen!
- weitere Prüfung durch Beratung (Präventionsbeauftragte)
- Externe nutzen (Beratungsstellen vor Ort oder Caritasverband, KJH insofern erfahrene Fachkraft dazu holen),
- Dokumentation

JA zum Hinschauen!

um dann zum Intervention

heißt:

### Kenntnis von Vorfall

Meldung an Vorgesetzten und/oder an Präventionsbeauftragte

Externe Beratung kann ebenfalls hinzugezogen werden

### Verdacht begründet?

Ja

Nein

Start

### Interventionsverfahren

(siehe Ablauf Interventionsverfahren)

Ende

- abschließende Dokumentation,
- begleitende Reflexion, Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit

15 Minuten Schulung einer bewussten Haltung

Wie geht das: Faustformel + Achtsamkeit mit Verantwortung

Was wollen wir am Ende erreichen – dass wir Interventionen minimieren können.



Und wenn dann doch was war

Wir alle den Interventionsprozess durchlebt haben ist die

Aufarbeitung das wertvollste Gut!

- um gemeinsam weiter zu gehen.

- wieder in eine Richtung zu blicken – mit einem guten Gefühl.

# 7: Aufarbeitung



Ein Fall von Gewalt kann einer Organisation und allen beteiligten Personen Schaden zufügen.



## Persönliche Aufarbeitung

- nachhaltiges Aufarbeitungskonzept entwickeln, kein „hängenbleiben“ im System erwünscht.
- individueller Ebene - direkt und indirekt betroffene Personen unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten.
- Unterstützung von Teams und Peers.

## Organisatorische Aufarbeitung

- Eine lernende Organisation: Was können wir aus dem Geschehenen lernen?
- systematische Analyse der Geschehnisse und Reflektion und Anpassung der daraus resultierenden Handlungsabläufe

## Rehabilitation

- Für den Fall eines Verdachts, der sich als unbegründet herausstellt, muss eine Strategie vorliegen, durch die zu unrecht Beschuldigte und gegebenenfalls auch die Organisation rehabilitiert werden. Diese kann auch präventiven Charakter haben, weil sie Mitarbeitenden Sicherheit gibt, wie es weitergeht, wenn sie Vermutungen äußern.

# 3: Aufbau des Gewaltschutzkonzeptes der Stiftung

## Caritas Leitlinien, Leitbild der Stiftung

Veröffentlichung  
mit Fachtag  
am  
27.09.2024

DCV  
+  
DICV  
Ro – St.

Leitbild  
der Stiftung  
St.  
Franziskus



DCV = Deutscher Caritas Verband  
DICV Ro – St = Diözesancaritasverband Rottenburg - Stuttgart

