



RECHT AUF PERSÖNLICHE GRENZEN

Einleitung

Junge Menschen sind in den Einrichtungen, in denen sie tagtäglich betreut werden, auf die professionelle Begleitung durch Fachkräfte angewiesen. Sie sind damit in vielerlei Hinsicht abhängig von den Fachkräften, die ihnen aufgrund ihrer professionellen Funktion und ihres Alters überlegen sind. Für Fachkräfte bedeutet das, sich ihrer machtvollen Position bewusst zu sein und ihre Umgangsweisen mit den jungen Menschen kritisch zu reflektieren. Hierbei ist es relevant, sich mit dem Recht junger Menschen auf ihre persönlichen Grenzen auseinanderzusetzen. Die Sensibilität für persönliche Grenzen umfasst mehrere Dimensionen: Wie nahe sollten Fachkräfte Teilnehmenden bei persönlichen Themen treten? Wie kann angemessen mit Emotionen umgegangen werden und wie nahe kann Teilnehmenden auch körperlich gekommen werden? Beim Setzen und Wahren von Grenzen spielt die strukturelle Abhängigkeit eine wesentliche Rolle. Haben die jungen Menschen die Möglichkeit, persönliche Fragen oder Körperkontakt abzulehnen, beispielsweise bei der Einweisung im Umgang mit Werkzeugen oder Maschinen? Gleichzeitig braucht eine Zusammenarbeit mit jungen Menschen persönlichen Kontakt, der aber nicht durch persönliche Interessen von Fachkräften ausgenutzt oder sogar missbraucht werden darf.

Ein respektvoller und grenzwahrender Umgang in Verbindung mit klaren Verhaltensregeln ermöglicht trotzdem eine körpernahe Unterstützung, indem beispielsweise vorausgesetzt wird, dass zuvor um Erlaubnis zur Berührung gebeten wird. (Welcher Körperkontakt ist okay? Welcher ist nicht okay?). Eine kritische Betrachtung der Machtunterschiede sowie eine Reflexion des Alltagshandelns (z.B. in Supervision) gehören zu einem Schutzkonzept dazu.

„(...) hier ein Schutzkonzept zu machen, einfach damit es JEDEM KLAR IST, in welchen Grenzen er sich hier bewegen darf. Und ich glaube mittlerweile, dass es einfach wichtig ist, dass man den Menschen sagt: ‚Das, das ist dein Rahmen, in dem bewegst du dich. Und darüber hinaus hat es halt auch Konsequenzen.‘“

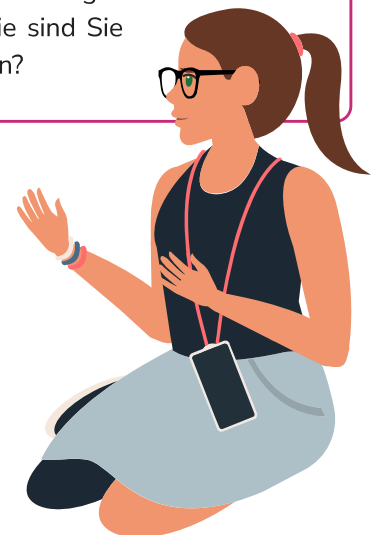
(Aussage einer Fachkraft)

Thematisch aufgegriffen werden müssen auch notwendige Ausnahmen von Regeln bezüglich des Körperkontaktes, wie beispielsweise in Gefahrensituationen. In einem Verhaltenskodex kann der grenzsensible Umgang miteinander formuliert werden. Auch ein Handlungsplan bei Missachtung persönlicher Grenzen und Beschwerdemöglichkeiten für junge Menschen sind Bestandteile der Schutzkonzeptentwicklung.

💡 Persönliche Reflexionsfragen

Nehmen Sie sich etwas Zeit und überlegen Sie:

- In welcher Weise sind Teilnehmende von Ihnen als Fachkraft abhängig?
- Wie haben Sie bisher gewährleistet, die persönlichen Grenzen von Teilnehmenden zu wahren?
- Erinnern Sie sich an Situationen, in denen Sie Teilnehmenden persönlich, emotional oder auch körperlich zu nahegekommen sind? Wie sind Sie damit umgegangen?



GEFÖRDERT VOM



PROZESSSCHRITT 3. THEMENANALYSE



TOOL RECHT AUF PERSÖNLICHE GRENZEN

TOOL FÜR JUNGE MENSCHEN „OKAY ODER NICHT OKAY?“

Kurzbeschreibung:

Für die Gewährleistung von persönlichen, körperlichen und verbalen Grenzen im Abhängigkeitsverhältnis von Fachkräften und Teilnehmenden ist es wichtig, dass diese klar benannt werden können. Dieses Tool besteht aus verschiedenen Beispielen zum Thema Grenzsetzung, die junge Menschen mit verschiedenen Farben (rot, gelb, grün) bewerten können. Die so gezeigten Meinungsbilder sind für alle schnell erfassbar und können diskutiert und ausgewertet werden. Gleichzeitig geben der Austausch mit den jungen Menschen sowie ihre Einschätzungen wichtige Hinweise auf mögliche Risiko- und Schutzfaktoren im Rahmen der Risiko- und Ressourcenanalyse.

Ziele:

Ziel dieses Tools ist es, junge Menschen für Grenzsetzungen im Umgang von Fachkräften und Teilnehmenden zu sensibilisieren. Die Diskussion der Teilnehmenden regt dazu an, eigene Grenzen und die anderer zu reflektieren sowie gemeinsame Regelungen zu finden.

Ablauf:

- Gehen Sie mit den jungen Menschen die Beispiele und Diskussionsfragen nacheinander durch. Nutzen Sie dabei sowohl die spontanen Rückmeldungen der Teilnehmenden als auch die Fragen für die Diskussion.
- Die Teilnehmenden können die Beispiele mithilfe einer ausgewählten Farbe bewerten:
rot = „nicht in Ordnung / grenzüberschreitend“
gelb = „etwas dazwischen“
grün = „in Ordnung“
- Die Farben können entweder jeweils einmal in Papierform auf dem Boden ausgelegt werden, sodass die Teilnehmenden sich dazustellen können oder man führt diese Methode im Sitzen durch, wobei jede Person jede Farbe in Papierform erhält und hochzeigt.
- Gehen Sie insbesondere bei Beispielen, die ein gemischtes Meinungsbild erzeugen, in einen kritischen Austausch zu den Situationen.

Hinweis:

- Die Meinungen der Teilnehmenden sollten nicht bewertet werden.
- Die Beispielsituationen sollten im Nachhinein ausgewertet werden.
- Die Teilnehmenden sollten darauf hingewiesen werden, dass sie während der Diskussion ihre Meinung ändern können.
- Die Teilnehmenden sollten nicht gezwungen werden, sich zu äußern.
- Hat eine teilnehmende Person allein mit einer Farbe abgestimmt, sollte diese nicht als erste Person befragt werden.



Tool: Ergebnissicherung
siehe Prozessschritt 4. Auswertung
→ Seite 155




**PROZESSSCHRITT
3. THEMENANALYSE**

**TOOL
RECHT AUF PERSÖNLICHE GRENZEN**

OKAY ODER NICHT OKAY?

Beispielsituationen	Mögliche Fragen für eine Diskussion
1. Ein*e Teilnehmer*in weint im Gespräch mit einer Sozialpädagogin, die den jungen Menschen daraufhin in den Arm nimmt und tröstet.	■ Ist es okay, wenn Fachkräfte Teilnehmende zum Trost in den Arm nehmen? ■ Wie würdest du getröstet werden wollen? ■ Sollte dich eine Fachkraft vorher fragen, wenn sie dich zum Trösten umarmen will? ■ Macht es einen Unterschied, ob die Beteiligten männlich oder weiblich gelesen sind?
2. Einem männlichen Teilnehmer wird von einer Anleiterin angeboten, sie zu duzen und mit dem Vornamen anzusprechen.	■ Findest du es eher angemessen, wenn die Fachkräfte die Teilnehmenden duzen oder siezen? ■ Haben ein „Du“ oder „Sie“ Auswirkungen auf das Verhältnis von Fachkräften und Teilnehmenden? ■ Ist es okay, wenn bei einzelnen Teilnehmenden Unterschiede gemacht werden?
3. Ein Anleiter folgt einer Teilnehmerin bei Instagram.	■ Sollten Fachkräfte als Privatpersonen Teilnehmenden auf Social Media folgen? Und sollten Teilnehmende den privaten Profilen von Fachkräften folgen? ■ Gibt es Dinge, die Fachkräfte über dich auf Social Media erfahren dürfen bzw. nicht erfahren dürfen? Ist dein Profil öffentlich für alle einsehbar?
4. Eine Anleitung ist in einem Instant-Messaging-Dienst wie z.B. WhatsApp in einer Chat-Gruppe mit den Teilnehmenden.	■ Ist ein Kontakt über Instant Messaging von Fachkräften mit Teilnehmenden okay und falls ja, unter welchen Bedingungen und zu welchen Themen? ■ Sollten Fachkräfte mit Teilnehmenden in Einzelchats miteinander kommunizieren und falls ja, unter welchen Bedingungen und zu welchen Themen? ■ In welchen Fällen würdest du eine Fachkraft kontaktieren bzw. sollte eine Fachkraft dich kontaktieren? ■ Welche Risiken ergeben sich dadurch, dass Fachkräfte die Handynummern von Teilnehmenden haben und diese auch privat kontaktieren können?


**PROZESSSCHRITT
3. THEMENANALYSE**

**TOOL
RECHT AUF PERSÖNLICHE GRENZEN**

Beispielsituationen	Mögliche Fragen für eine Diskussion
5. Teilnehmerinnen werden von einem Anleiter „Maus“ oder „Schnuggi“ genannt.	■ Ist das eine lockere Ansprache oder eine Grenzverletzung? ■ Wie willst du angesprochen werden? ■ Inwiefern spielen die Geschlechter hierbei eine Rolle?
6. Eine Anleitung und ein*e Teilnehmer*in verabreden sich, um nachmittags gemeinsam ein Eis zu essen.	■ Sollten sich Teilnehmende und Fachkräfte auch privat treffen dürfen? ■ Welche Auswirkung hat dies auf die Beziehung zwischen Teilnehmenden und Fachkräften? ■ Welche Risiken ergeben sich?
7. Im Werkraum erhält eine Teilnehmerin von ihrem Anleiter mithilfe von Körperkontakt eine Hilfestellung, nachdem sie von ihm gefragt wurde, ob das in Ordnung für sie ist.	■ Wie ist es zu bewerten, dass vorher nach Einverständnis gefragt wurde? ■ Hatte die Teilnehmerin eine Wahl („Choice“), die körperliche Hilfestellung abzulehnen? ■ Gibt es Alternativen für Hilfestellungen (z.B. von anderen Teilnehmenden)? ■ Spielt das Geschlecht in dieser Situation eine Rolle?
8. In der Werkstatt traut sich ein*e Teilnehmer*in nicht, eine Arbeit an einer Kreissäge durchzuführen, woraufhin eine Anleitung der*dem Teilnehmer*in einen ermutigenden Klaps auf den Po gibt.	■ Ist ein Klaps auf den Po von Teilnehmenden eine Grenzüberschreitung? ■ Wie bewertest du das Berühren von Teilnehmenden an weiteren intimen Körperstellen? ■ Wäre die Berührung einer intimen Körperregion mit Einverständnis in irgendeiner Situation okay?



PROZESSSCHRITT 3. THEMENANALYSE



TOOL RECHT AUF PERSÖNLICHE GRENZEN

TOOL FÜR FACHKRÄFTE „OKAY ODER NICHT OKAY?“

Kurzbeschreibung:

Für die Gewährleistung von persönlichen, körperlichen und verbalen Grenzen im Abhängigkeitsverhältnis von Fachkräften und Teilnehmenden ist es wichtig, dass diese klar benannt werden können. Dieses Tool besteht aus verschiedenen Beispielen zum Thema Grenzsetzung in professionellen Beziehungen, die Fachkräfte mit verschiedenen Farben (rot, gelb, grün) bewerten können. Die so gezeigten Meinungsbilder sind für alle schnell erfassbar und können gemeinsam diskutiert und ausgewertet werden. Gleichzeitig gibt der Austausch im Team wichtige Hinweise auf mögliche Risiko- und Schutzfaktoren im Rahmen der Risiko- und Ressourcenanalyse. Um Grenzsetzung zu gewährleisten, gehört es zu einem Schutzkonzept dazu, sich im Team über potenzielle Grenzverletzungen in der Arbeit mit Teilnehmenden auszutauschen.

Ziele:

Ziel dieses Tools ist es, Risiko- und Schutzfaktoren, die durch den Umgang von Fachkräften mit Teilnehmenden bedingt sind, zu identifizieren und darauf aufbauend Regelungen für Handlungsweisen zu vereinbaren.

Ablauf:

- Gehen Sie in der Steuerungsgruppe, idealerweise mit Ihrem gesamten Team, die Beispielsituationen und Diskussionsfragen nacheinander durch. Nutzen Sie dabei sowohl die spontanen Rückmeldungen im Team als auch die Fragen für die Diskussion.
- Die Teilnehmenden können die Beispiele mithilfe einer ausgewählten Farbe bewerten:
 - rot** = „nicht in Ordnung / grenzüberschreitend“
 - gelb** = „etwas dazwischen“
 - grün** = „in Ordnung“
- Die Farben können entweder jeweils einmal in Papierform im Raum auf dem Boden ausgelegt werden, sodass die Teilnehmenden sich dazu stellen können oder die Methode wird im Sitzen durchgeführt, wobei jede Person jede Farbe in Papierform erhält und hochzeigt.
- Arbeiten Sie mit der Gruppe die Begründungen heraus, welche situativen Bedingungen die Einschätzung beeinflussen.
- Gehen Sie insbesondere bei Beispielen, die ein gemischtes Meinungsbild erzeugen, in einen kritischen Austausch zu den Situationen.

Hinweis:

- Die Fachkräfte sollten darauf hingewiesen werden, dass sie während der Diskussion ihre Meinung ändern können.
- Fachkräfte sollten nicht gezwungen werden, sich zu äußern.
- Hat eine Fachkraft allein mit einer Farbe abgestimmt, sollte diese nicht als erste Person befragt werden.



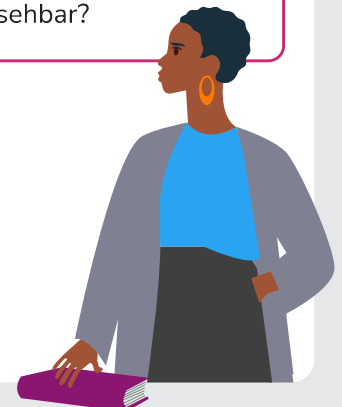
Tool: Ergebnissicherung
siehe Prozessschritt 4. Auswertung
→ Seite 155


**PROZESSSCHRITT
3. THEMENANALYSE**

**TOOL
RECHT AUF PERSÖNLICHE GRENZEN**

OKAY ODER NICHT OKAY?

Beispielsituationen	Mögliche Fragen für eine Diskussion
1. Ein*e Teilnehmer*in weint im Gespräch mit einer Sozialpädagogin, die den jungen Menschen daraufhin in den Arm nimmt, um ihn zu trösten.	■ Ist es angemessen, wenn Fachkräfte Teilnehmende zum Trost oder auch in anderen Situationen in den Arm nehmen? ■ Kommunizieren Sie mit den Teilnehmenden über die Einvernehmlichkeit von Körperkontakt? ■ Macht es einen Unterschied, ob die Beteiligten männlich oder weiblich gelesen sind? ■ Wie gehen Sie grundsätzlich mit Körperkontakt in der Arbeit um?
2. Einem männlichen Teilnehmer wird von einer Anleiterin angeboten, sie zu duzen und mit dem Vornamen anzusprechen.	■ Finden Sie es eher angemessen, wenn die Fachkräfte die Teilnehmenden duzen oder siezen? ■ Welche Auswirkungen haben ein „Du“ oder „Sie“ auf das Arbeitsverhältnis von Fachkräften und Teilnehmenden? ■ Ist es angemessen, bei einzelnen Teilnehmenden Unterschiede zu machen? ■ Macht es einen Unterschied, ob die Beteiligten männlich oder weiblich gelesen sind?
3. Ein Anleiter folgt einer Teilnehmerin bei Instagram.	■ Sollten Fachkräfte als Privatpersonen Teilnehmenden auf Social Media folgen? Und sollten Teilnehmende den privaten Profilen von Fachkräften folgen? ■ Welche Vorteile und Risiken ergeben sich? ■ Gibt es Dinge, die Teilnehmende über Sie auf Social Media erfahren dürfen bzw. nicht erfahren dürfen? Ist Ihr Profil öffentlich für alle einsehbar?



GEFÖRDERT VOM


**PROZESSSCHRITT
3. THEMENANALYSE**

**TOOL
RECHT AUF PERSÖNLICHE GRENZEN**

Beispielsituationen	Mögliche Fragen für eine Diskussion
4. Eine Anleitung ist in einem Instant-Messaging-Dienst wie z.B. WhatsApp in einer Chat-Gruppe mit den Teilnehmenden.	■ Ist ein Kontakt über Instant Messaging von Fachkräften mit Teilnehmenden angemessen und falls ja, unter welchen Bedingungen und zu welchen Themen? ■ Sollten Fachkräfte und Teilnehmende in Einzelchats miteinander kommunizieren und falls ja, unter welchen Bedingungen und zu welchen Themen? ■ Welche Risiken ergeben sich dadurch, dass Anleitungen die Handynummern von Teilnehmenden haben und diese auch privat kontaktieren können?
5. Teilnehmerinnen werden von einem Anleiter „Maus“ oder „Schnuggi“ genannt.	■ Wie bewerten Sie die Ansprache? ■ Welche Ansprachen von Teilnehmenden sind angemessen, welche nicht? ■ Inwiefern spielen die Geschlechter hierbei eine Rolle?
6. Eine Anleitung und ein*e Teilnehmer*in verabreden sich, um nach der Schule gemeinsam ein Eis zu essen.	■ Sollten sich Teilnehmende und Fachkräfte auch privat treffen? ■ Welche Auswirkung hat dies auf die Beziehung zwischen Teilnehmenden und Fachkräften? ■ Welche Risiken ergeben sich?
7. Im Werkraum erhält eine Teilnehmerin von ihrem Anleiter mithilfe von Körperkontakt eine Hilfestellung, nachdem sie von ihm gefragt wurde, ob das in Ordnung für sie ist.	■ Wie ist es zu bewerten, dass vorher nach Einverständnis gefragt wurde? ■ Hatte die Teilnehmerin eine Wahl („Choice“), die körperliche Hilfestellung abzulehnen? ■ Gibt es Alternativen für Hilfestellungen (z.B. von anderen Teilnehmenden)? ■ Spielt das Geschlecht in dieser Situation eine Rolle?
8. In der Werkstatt traut sich ein*e Teilnehmer*in nicht, eine Arbeit an einer Kreissäge durchzuführen, woraufhin eine Anleitung der*dem Teilnehmer*in einen ermutigenden Klaps auf den Po gibt.	■ Ist ein Klaps auf den Po von Teilnehmenden eine Grenzüberschreitung? ■ Wie bewerten Sie das Berühren von Teilnehmenden an weiteren intimen Körperstellen? ■ Wäre die Berührung einer intimen Körperregion mit Einverständnis in irgendeiner Situation angemessen?



GEFÖRDERT VOM