



Schutzkonzept

Stand: März 2024

**Verein zur Förderung der Über-Mittag-Betreuung in Ratingen e.V.
Graf-Adolf-Str. 7-9,
40878 Ratingen**

www.uemb-ratingen.de

Das vorliegende Schutzkonzept wurde von folgenden Mitarbeitenden verfasst:

A. Delle, B. Behrendt, C. Cönen, B. Fromm, M. Gendig, K. Hildebrand, D. Hohlbein, K. Kolek, K. Schäfers-Streckmann, I. Schmitz, E. Sommerfeld, N. Yogendran, C. Wosch, U. Wagner-Windgassen

unter Mitwirkung der Teams der OGATA der

Astrid-Lindgren-Schule, Albert-Schweitzer-Schuler, Erich-Kästner-Schule, Heinrich-Schmitz-Schule, Johann-Peter-Melchior-Schule, Karl-Arnold-Schule, Matthias-Claudius-Schule, Minoritenschule, Paul-Maar-Schule, Suitbertusschule

Inhaltsangabe

Vorwort	4
---------------	---

A. Blick in die eigene Organisation

1. Unser Leitbild	6
2. Organisationsstrukturen, Organisationskultur, Umgang mit Macht.....	9
2.1 Organigramm.....	9
2.2 Entscheidungsmatrix	10
2.3. Aufgabenverteilungsplan.....	10
2.4 Prozess Prävention	11

B. Präventive Aspekte

1. Grenzverletzungen und Gewalt	
1.1 Definition Grenzverletzungen und Gewalt.....	12
1.2 Ursachen für Gewalt gegen Kinder durch pädagogische Fachkräfte	14
1.3 Folgen von Grenzverletzungen und Gewalt	15
2. Präventive Aspekte des Personalmanagements	16
2.1 Personalauswahl.....	17
2.2 Begriffserklärung Selbstverpflichtung und Verhaltenskodex.....	19
2.2.1 Selbstverpflichtungserklärung	20
2.2.2 Verhaltenskodex	22
2.2.3 Plakat Verhaltenskodex für Mitarbeitende.....	26
2.2.4 Regeln für Kinder	27
2.3 Personalentwicklung	28
2.4 Präventive Unterstützungsangebote und Kooperationen	29
3. Prävention durch Partizipation von Kinderrechten.....	30

C. Maßnahmen der Intervention

1. Verfahrensanweisungen.....	35
2. Gefährdungsanalyse	35
3. Umgang mit Beschwerden	41
4. Notfallplan	42
5.1 Handlungsleitfaden bei Kindeswohlgefährdung von „außen“.....	45
5.2 Handlungsleitfaden bei Kindeswohlgefährdung durch Mitarbeitende	46
6. Ansprechpartner.....	47

Quellenangaben	48
----------------------	----

D. Vorlagen, Formulare, Checklisten

(für interne Zwecke)

Vorwort

Der Verein zur Förderung der Über-Mittag-Betreuung in Ratingen e.V. (ÜMB) organisiert an Ratinger Grundschulen den offenen Ganzttag. Ziel des vorliegenden Schutzkonzeptes ist es, für die uns anvertrauten Kindern einen sicheren Ort im Ganzttag zu schaffen.

Ein institutionelles Schutzkonzept hilft, den institutionellen Risikofaktoren wirksam zu begegnen. Es stellt einen ganzheitlichen Ansatz dar, die gebündelten Anstrengungen eines Trägers zur Prävention von Gewalt in Beziehungen zueinander zu bringen. Die einzelnen Maßnahmen stehen somit nicht isoliert, sondern in einem wirkungsvollen Zusammenhang. Deshalb setzen wir uns neben dem Thema Kindeswohl und Kindeswohlgefährdung auch mit dem Thema Grenzverletzungen und Gewalt gegen Kinder durch Fachkräfte auseinander.

Kinder haben das Recht, seelisch und körperlich gesund und gewaltfrei aufzuwachsen. Sie müssen vor Vernachlässigung, Misshandlungen und Missbrauch geschützt werden (Ministerium für Schule und Weiterbildung). Der Schutz von Kindern ist daher eine gesellschaftliche Aufgabe, an der auch alle, die mit Kindern arbeiten, beteiligt sind.

Gemäß §§ 45, 79a SGB VIII haben wir ein Schutzkonzept entwickelt, das vor der Anwendung von Macht und Machtmissbrauch, dem Begehen von Grenzverletzungen und dem Ausüben von Gewalt, sowohl durch Mitarbeitende gegenüber Kindern, als auch durch Kinder untereinander schützt. Nach § 8a SGB VIII dient es zudem dem Schutz vor Kindeswohlgefährdung durch Außenstehende.

Mit Kindeswohl wird ein Rechtsgut aus dem deutschen Familienrecht und aus der EU-Grundrechtscharta bezeichnet, welches das gesamte Wohlergehen eines Kindes oder Jugendlichen sowie seine gesunde Entwicklung umfasst.

Darunter sind die „grundlegenden, unverzichtbaren Lebensbedürfnisse des Kindes“ zu verstehen, auf deren vollständige und sichere, unbedingte, voraussetzungslose Erfüllung das Kind angewiesen ist.

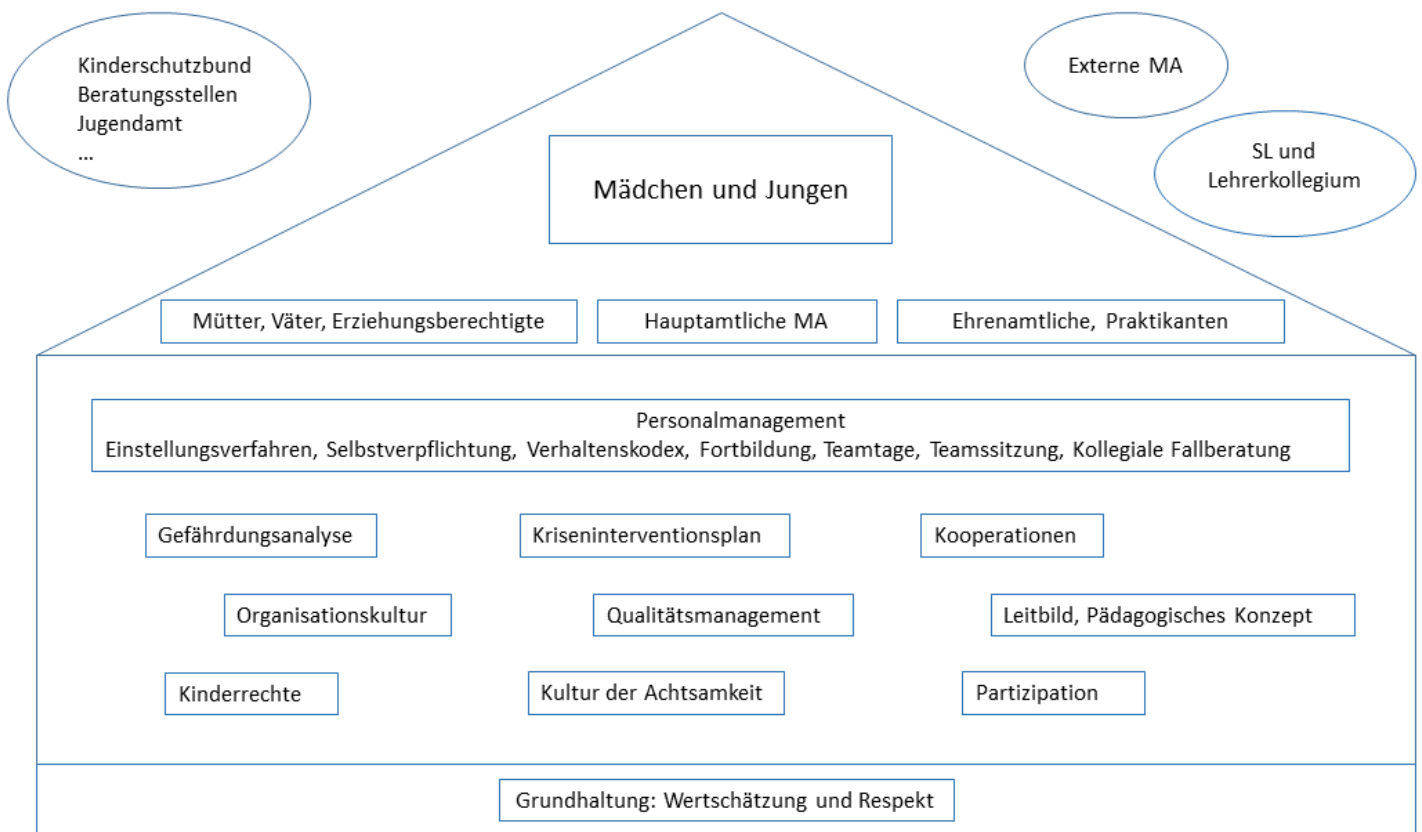
Zu den Elementen des Kindeswohls gehören Sicherheit und Gesundheit, emotionales Wohlergehen sowie Bildung und Erziehung. Kindeswohl beinhaltet die körperliche Sicherheit und Gesundheit des Kindes. Das emotionale Wohlergehen eines Kindes ist das einzige Element des Kindeswohls.

In diesem Zusammenhang liegt eine Kindeswohlgefährdung nach den gesetzlichen Vorgaben des § 1666 BGB dann vor, wenn Kinder durch

- Misshandlung (körperlich oder seelisch)
- Vernachlässigung (körperlich, seelisch oder geistig)
- oder durch sexuellen Missbrauch

in ihrer körperlichen, seelischen oder geistigen Entwicklung gegenwärtig erheblich gefährdet sind, bzw. wenn Verletzungen und Schädigungen des Kindeswohls bereits eingetreten sind und die schädigenden Einflüsse fort dauern.

Sicherer Ort für Kinder



A. Blick in die eigene Organisation

A. 1 Unser Leitbild

Als anerkannter freier Träger der Jugendhilfe tragen wir eine große Verantwortung für die uns anvertrauten Kinder.

Seit 2010 gilt auch in Deutschland die UN- Kinderrechtskonvention. Somit haben alle in Deutschland lebenden Kinder vorbehaltlos eigene unveräußerliche Grundrechte. Dazu gehört das Recht auf Schutz, Förderung und Beteiligung.

Ausgehend vom Leitbild unseres pädagogischen Konzepts „Das Kind im Mittelpunkt“ ist unser oberstes Ziel, alle Kinder zu achten und wertzuschätzen. Das beinhaltet selbstverständlich auch immer, den Schutz der uns anvertrauten Kinder vor Übergriffen, Gewalt und Missbrauch. Von daher ist es zwingend erforderlich, über ein Schutzkonzept zu verfügen, das hilft, die Gewalt durch pädagogische Fachkräfte zu verhindern und bei Mitarbeitenden den Blick schärft, Kindeswohlgefährdung zu erkennen.

Mit unserem Schutzkonzept haben wir die Chance, das Zusammenleben und –arbeiten in unseren Einrichtungen zu hinterfragen und gegebenenfalls zu verbessern.

Es dient vor allem

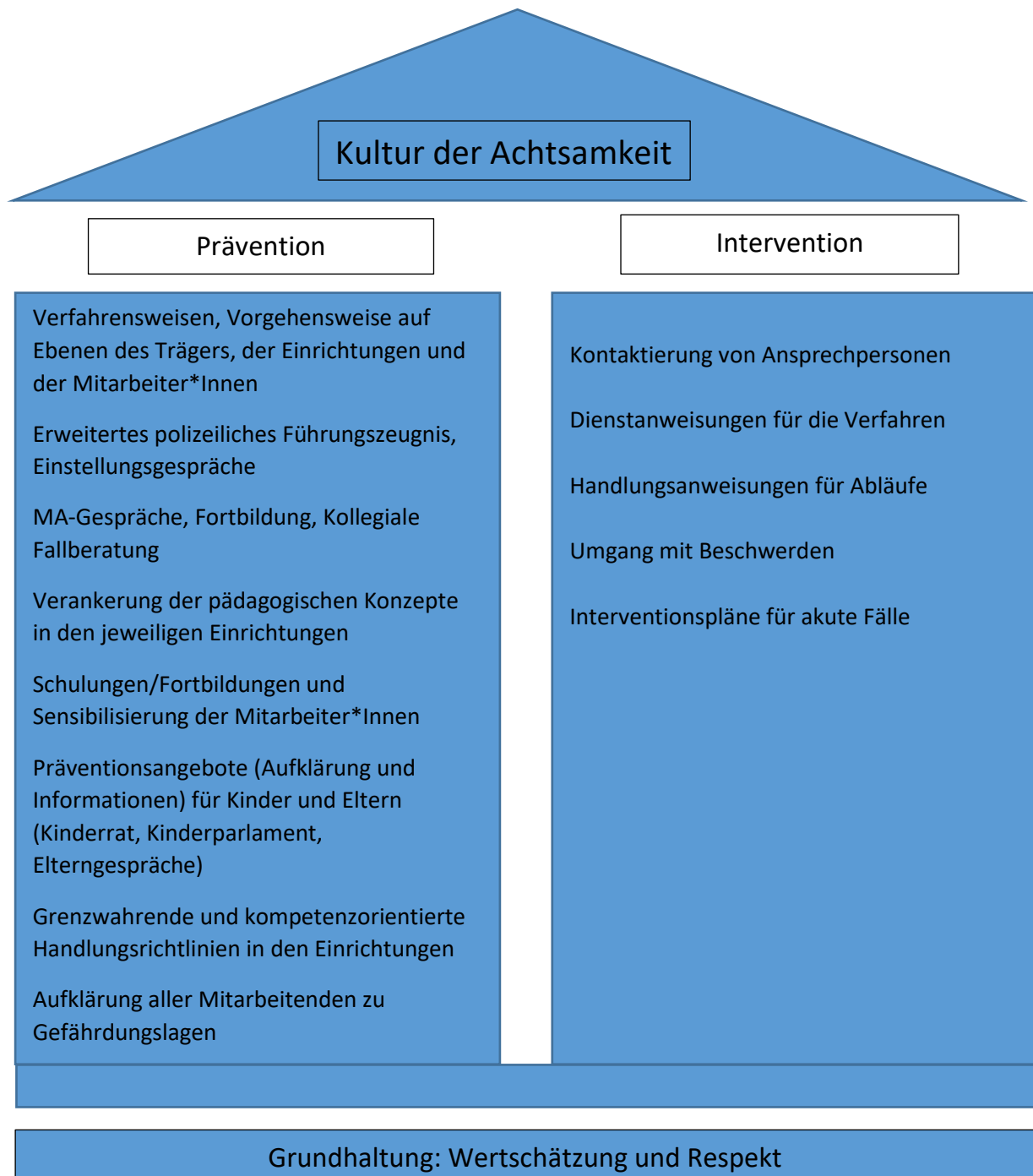
- dem Schutz der Kinder vor Grenzüberschreitungen
- der Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Umsetzung ihres Schutzauftrages
- der verbesserten Handlungssicherheit in kritischen Situationen

Unsere Grundhaltung ist geprägt von Akzeptanz, Toleranz und Wertschätzung ohne Ansehen von Nationalität, ethischen Zugehörigkeiten, Religion, sozialen Stellungen, Geschlecht sowie körperlichen, seelischen und geistigen Bedingungen. Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass unsere Einrichtungen sichere Orte für Kinder und deren Familien sind. Auf Grund ihres Alters müssen sie sich auf unseren Schutz verlassen können.

Ziel ist es, sichere Orte zu schaffen, Haltungs- und Verhaltensstandards für alle Mitarbeitenden in der Betreuungsarbeit auf Grenzen, Nähe und Distanz und Sexualität sowie Notfallpläne zu entwickeln.

Unter dem Dach der „Kultur der Achtsamkeit“ sind Wertschätzung und Respekt das Fundament unseres Schutzkonzepts. Es wird getragen durch die beiden Säulen Prävention und Intervention.

Das Dach der „Kultur der Achtsamkeit“ beinhaltet auf der einen Seite präventive Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegenüber Kindern. Auf der anderen Seite finden sich Interventionen in Form eines Notfallplans, die bei einem vermuteten Fehlverhalten oder Gewalt durch Fachkräfte oder durch Kindeswohlgefährdung durch andere Personen zum Einsatz kommen.



Unser Schutzkonzept ermöglicht uns eine reflektierte Auseinandersetzung mit Strukturen, institutionellen Begebenheiten und Umgangsweisen:

- Es ist ein erkennbarer Qualitätsentwicklungsprozess mit dem Ziel, eine Kultur des Respektes, der Achtsamkeit und Grenzachtung einzuführen, nachhaltig zu fördern und administrativ zu implementieren.
- Es signalisiert nach außen und innen, dass mit dem Thema auf breiter Basis verantwortungsvoll und professionell umgegangen wird und schafft somit Vertrauen.
- Es gibt allen Beteiligten Orientierung und Sicherheit und fordert dazu auf, Verantwortung für die Sicherheit der uns anvertrauten Kinder zu übernehmen.
- Es dient dem Etablieren eines wertschätzenden und grenzachtenden Umgangs im Arbeitsalltag und den zahlreichen Begegnungsmöglichkeiten in unseren Einrichtungen.

Die Grundlagen des vorliegenden Schutzkonzeptes wurden mit allen Beteiligten (OGATA-Leitungen) gemeinsam erarbeitet und in den Teams vor Ort konkretisiert.

Alle Akteure in unseren Einrichtungen tragen dieses Konzept mit und übernehmen aktiv Verantwortung zur Umsetzung.

Professionell mit Kindern zu arbeiten heißt, das eigene Handeln immer wieder neu zu reflektieren, Schwachstellen zu identifizieren und Fehler zu korrigieren und daraus zu lernen. Das Konzept bleibt deshalb ein fortwährender Prozess, in dem alle Bereiche/Themen überprüft und ggf. überarbeitet werden.

A. 2 Organisationsstrukturen, Organisationskultur, Umgang mit Macht

Gewalt gegen Kinder ist nicht ausschließlich auf der personellen Ebene zu betrachten und zu verstehen. Neben der Pädagogik ist auch die Struktur und der Aufbau der Organisation ein wichtiges Mittel, um den Schutz von Kindern zu gewährleisten.

Von einer Organisation spricht man, wenn mehrere Personen in einem arbeitsteiligen Prozess mit Kontinuität an einer gemeinsamen Aufgabe und einem gemeinsamen Ziel arbeiten.

Durch fehlende oder intransparente Strukturen kann es zu Übergriffen und Machtmissbrauch kommen - auch in Organisationen, die Kinder betreuen.

Damit der Ganzttag ein sicherer Ort für Kinder sein kann, haben wir demokratisch-kooperative Strukturen geschaffen und ein System gemeinsam geteilter Muster des Denkens und Handelns mit gemeinsamen Normen und Werten entwickelt (Pädagogisches Konzept, Organisationshandbuch). Dies wird regelmäßig evaluiert.

Mit unserem Schutzkonzept und unserem Organisationshandbuch wollen wir unangemessenem Verhalten Kindern und Jugendlichen gegenüber vorbeugen. Dieses sind formale Regelwerke, die alle Mitarbeitenden kennen und nach deren Grundsätzen alle arbeiten (Organisationshandbuch mit Organigramm, Entscheidungsmatrix, Aufgabenverteilungsplan).

Regelmäßige Reflexion und ein ausgewogenes Verhältnis aus klaren Regeln und Selbständigkeit, Eigenverantwortung, Mitgestaltung und Partizipation, strukturelle Klarheit und konstruktive Begleitung durch Leitende unterstützen die Mitarbeitenden in ihrem Zusammenleben mit den Kindern.

A. 2.1 Organigramm

Unser Organigramm bildet die internen Strukturen des Vereins grafisch ab. Hier werden Hierarchien, Positionen, Abteilungen und Führungsverantwortung dargestellt. Dadurch können alle Mitarbeitende ihre Funktion und ihre Zuständigkeiten nachvollziehen.

Das Organigramm ist den Mitarbeitern zugänglich, wird aber nicht auf der Homepage veröffentlicht.

A. 2.2 Entscheidungsmatrix

Unsere Entscheidungsmatrix differenziert die einzelnen Arbeitsaufgaben und Handlungsschritte, die bei der Planung, Organisation und Durchführung bei der Betreuung von Kindern im Rahmen des Offenen Ganztags anfallen.

Gleichzeitig wird festgelegt, welchen Akteuren welche Entscheidungskompetenzen zugeordnet werden.

Die Entscheidungsmatrix ist den Mitarbeitern zugänglich, wird aber nicht auf der Homepage veröffentlicht.

A. 2.3 Aufgabenverteilungsplan

Dieser hilft dabei, die Teamaufgaben zu notieren, zu strukturieren und so leichter verfolgen zu können.

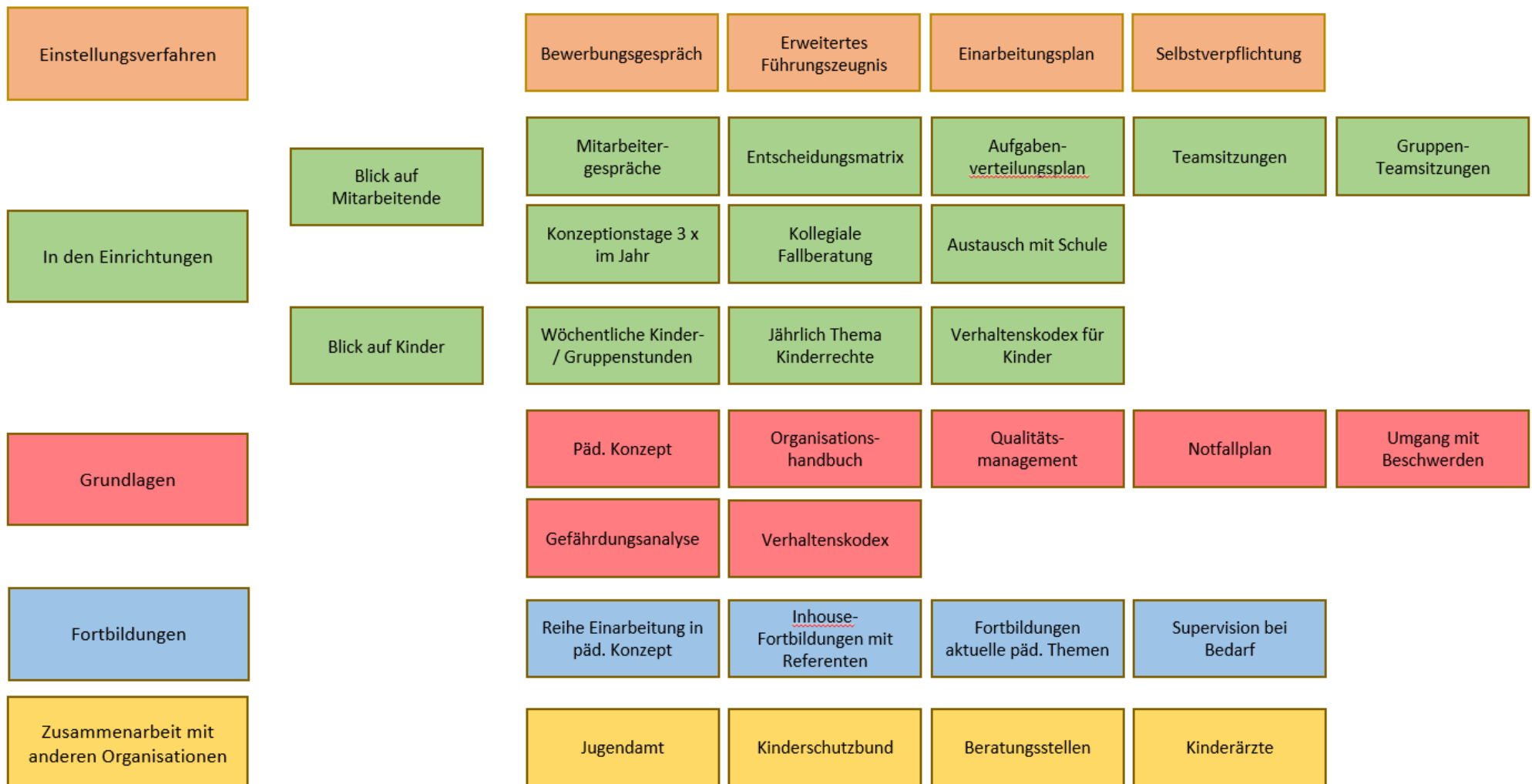
Eine strukturierte Aufgabenverteilung im Team bildet die einzelnen Aufgaben in allen Arbeitsbereichen ab und hilft dem Team bei der Umsetzung der Aufgaben und der Zuordnung von Verantwortung.

Der Aufgabenverteilungsplan ist den Mitarbeitern zugänglich, wird aber nicht auf der Homepage veröffentlicht.

A. 2.4 Prozess Prävention

In unserer Prozesslandschaft werden interne Prozesse und Schnittstellen zu externen Organisationen abgebildet, die im Rahmen des Schutzkonzeptes relevant sind. Dies ermöglicht uns und anderen einen schnellen Überblick und Orientierung über Schwerpunkte und Ausrichtung.

Prozess Prävention



B. Präventive Aspekte

B. 1 Grenzverletzungen und Gewalt

Das Thema Grenzverletzungen und Gewalt gegen Kinder betrifft auch uns als Mitarbeitende und Betreuer*Innen der Kinder.

Deshalb ist uns eine Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt wichtig. In den Teams wird das Thema mit den unterschiedlichen Aspekten von Gewalt regelmäßig aufgegriffen und für die praktische Arbeit mit den Kindern reflektiert.

B. 1.1 Definition Grenzverletzungen und Gewalt

(Übergriffiges Verhalten, grenzüberschreitendes Verhalten, straffälliges Verhalten, Gewalt, sexualisierte Gewalt, sexueller Missbrauch)

Gewalt gegen Kinder hat weitreichende Folgen für die Entwicklung und Gesundheit der Heranwachsenden. Bei Betroffenen entsteht ein Risiko einer negativ beeinflussten Persönlichkeitsentwicklung und die Weitergabe der erlebten Beziehungsmuster an nachfolgende Generationen.

Gewalt beginnt bereits bei subjektiv empfundenen Grenzverletzungen im Umgang miteinander und bei Übergriffen, welche strafrechtlich häufig noch in der Grauzone liegen. Unsere Verantwortung liegt daher nicht allein bei der Verhinderung von Straftaten, sondern beginnt weit früher; bei der Wahrung von persönlichen Grenzen und der Verhinderung jeglicher Übergriffe. **(AWO)**

Im Alltag von Institutionen kann es immer wieder zu Verhaltensweisen von Mitarbeitenden, die die persönlichen Grenzen von Jungen und Mädchen überschreiten.

Körperliche, psychische und sexuelle Grenzüberschreitungen zwischen einzelnen Personen, zwischen Generationen und zwischen Geschlechtern.

Verübt werden Grenzverletzungen sowohl von erwachsenen Personen, die mit Betreuung- oder Versorgungsaufgaben beauftragt werden, als auch von gleichaltrigen oder älteren Kindern, Jugendlichen und Heranwachsenden.

Viele grenzüberschreitenden Handlungen sind unbeabsichtigt und können korrigiert werden, andere sind eindeutig übergriffig und somit inakzeptabel. In anderen Fällen handelt es sich um strafrechtlich relevante Formen körperlicher, psychischer oder sexueller Gewalt.

(Ursula Enders)

Professionelles Fehlverhalten und Gewalt gegen Kinder durch pädagogische Fachkräfte kann sehr unterschiedliche Formen annehmen. Das Fehlverhalten kann offenkundig oder subtil sein. Es kann einmalig oder wiederholt auftreten, in aktiver oder passiver Form - durch Unterlassen einer notwendigen Fürsorgehandlung – geschehen. Die Gewalt kann massiv sein oder auf leisen Sohlen daherkommen. Sie kann den Körper und/oder die Seele des Kindes

verletzen oder sich als sexualisierte Gewalt in Form eines sexuellen Übergriffs oder Missbrauchs zeigen.

Die meisten Fälle sind strafrechtlich nicht relevant, oft geschieht das übergriffige Verhalten nicht bewusst, sondern entsteht im Vorbeigehen, aus ganz normalen Alltagssituationen heraus. **(Jörg Maywald)**

Formen von Gewalt gegen Kinder (durch pädagogische Fachkräfte)

Seelische Gewalt	beschämen, demütigen, ausgrenzen, isolieren, diskriminieren, überfordern, überbehüten, ablehnen, bevorzugen, abwerten, ständig mit anderen Kindern vergleichen, Angst machen, anschreien, bedrohen, beleidigen, erpressen etc.
Seelische Vernachlässigung	Emotionale Zuwendung oder Trost verweigern, ignorieren, verbalen Dialog verweigern, bei körperlichen, seelischen oder sexuellen Übergriffen unter Kindern nicht eingreifen
Körperliche Gewalt	Unbegründet festhalten, einsperren, festbinden, schlagen, zerren, schubsen treten, zum Essen zwingen, etc.
Körperliche Vernachlässigung	Verweigerung notwendiger Hilfe und Unterstützung Unzureichende Körperpflege, mangelnde Ernährung, unzureichende Bekleidung
Vernachlässigung der Aufsichtspflicht	Kinder unangemessen lang oder in gefährlichen Situationen unbeaufsichtigt lassen, Kinder „vergessen“, notwendige Sicherheitsvorkehrungen und Hilfestellungen unterlassen, Kinder in gefährliche Situationen bringen
Sexualisierte Gewalt	ein Kind ohne dessen Einverständnis oder gegen seinen Willen streicheln oder liebkosen, körperliche Nähe erzwingen, ein Kind an den Genitalien berühren, ein Kind sexuell stimulieren, sexuelle Handlungen durch ein Kind an sich vornehmen lassen, Kinder zu sexuellen Posen auffordern, Kinder nackt oder in sexuell aufreizenden Positionen fotografieren

(nach Jörg Maiwald)

Möglichkeiten körperlicher und seelischer Gewalt: (nach U. Enders)

- Kinder als seelischen Mülleimer für eigene Probleme nutzen
- Abwertende rassistische Bemerkungen über die Familie und Freunde des Kindes machen
- Mit übertriebenen sadistischen Maßnahmen strafen
- Persönliche Probleme und Schwächen des Kindes öffentlich machen wollen
- Drohen, dass niemand dem Kind glaubt, wenn es Fehlverhalten von Erziehern öffentlich machen will
- Unterstützung in Überforderungssituationen verweigern

- Geheimhaltungsgebote auferlegen
- Schikanieren und mobben
- Innerhalb der Kindergruppe isolieren
- Systematisch Zuneigung verweigern
- Kinder verunsichern, indem die eigene Machtposition ausgenutzt wird, um die Wahrnehmung von Kindern infrage zu stellen

B. 1.2 Ursachen für Gewalt gegen Kinder durch pädagogische Fachkräfte

- Individuelles Versagen vor dem Hintergrund belastender biografischer Erfahrungen und generationsübergreifende Weitergabe von Gewalt
- Akute und chronische Belastung, z.B. aufgrund von körperlicher oder seelischer Erkrankung, Suchtabhängigkeit oder gravierenden Beziehungsproblemen
- Zugehörigkeit zu einer religiösen Sekte oder einer extremistischen politischen Gruppierung
- Ausbildungsdefizite und mangelnde professionelle Kenntnisse
- Strukturelle Mängel wie z.B. schlechte räumliche und personelle Ausstattung
- Mangelnde Unterstützung im Team oder durch Leitung bzw. den Träger
- Unzureichende Thematisierung von Gewalt durch Fachkräfte in der Einrichtung
- Fehlendes und wenig bekanntes Schutzkonzept
- Situative Überforderung in einer Krisensituation

(nach Jörg Maiwald)

B. 1.3 Folgen von Grenzverletzungen und Gewalt

Fehlverhalten durch Fachkräfte oder durch Täter außerhalb unseres Vereins hat Folgen für das betroffene Kind und alle anderen Beteiligten.

In erster Linie leidet das betroffene Kind, aber auch die Gruppe, die Eltern, Mitarbeitende und der Träger können schwerwiegend und nachhaltig betroffen sein:

körperliche Verletzungen, seelische Störungen, Verhaltensauffälligkeiten, psychosomatische Beeinträchtigungen, Kontakt- und Beziehungsstörungen, intellektuell-kognitive Beeinträchtigungen, unspezifische Beeinträchtigungen, posttraumatische Belastungsstörung

Körperliche Folgen	Hämatom, Wunden, Narben, Mangelerscheinungen und Entwicklungsbeeinträchtigungen, weitere schwerwiegende Verletzungen
Seelische Folgen	Verhaltens- und Persönlichkeitsstörungen, z.B. Angstsyndrome, starke Zurückgezogenheit, depressive Verstimmungen, grenzverletzendes Verhalten, Destruktivität
Psychosomatische Folgen	Somatisch bedingte Kopf- und Bauchschmerzen, allgemeines Unwohlsein, Schlaf- und Essstörungen, nicht alterstypisches Einnässen und Einkoten
Kontakt- und Beziehungsstörung	Kontaktscheu, Impulsivität, Dominanzverhalten, Unterwürfigkeit, mangelnde Konflikt- und Kompromissfähigkeit
Intellektuelle-kognitive Beeinträchtigungen	Die Kinder können sich nicht angstfrei auf ihre Umgebung einlassen und profitieren nur eingeschränkt von Lernerfahrungen, Sprachentwicklungs- und Lernstörungen bis hin zu Pseudodebilität
Unspezifische Beeinträchtigungen (bei schweren Fällen von Gewalt)	Posttraumatische Belastungsstörungen

(Jörg Maywald)

Fehlverhalten und Gewalt gegen Kinder hat darüber hinaus weitreichende Folgen:

Verschlechterung des Gruppenklimas
Beschädigung des Vertrauensverhältnisses der Eltern des betroffenen Kindes zur Einrichtung
Verunsicherung, Angst und Misstrauen in der gesamten Elternschaft
Scham- und Schuldgefühle bei den pädagogischen Fachkräften
Überforderung und Beschädigung der Autorität der Leitung
Imageschaden für die Einrichtung und den Träger (strafrechtliche Verfolgung, Presse, wirtschaftlicher Schaden)

B. 2 Präventive Aspekte des Personalmanagements

Um den Schutz der uns anvertrauten Kinder in unseren Einrichtungen zu verbessern und nachhaltig sicher stellen zu können, ist es unumgänglich, professionelle Arbeitsstrukturen zu schaffen und sinnvolle Instrumente zur Personalauswahl und -entwicklung einzusetzen.

Bereits im Prozess der Personalauswahl und im Einstellungsverfahren soll offenkundig werden, dass Schutz vor Gewalt und ein grenzwahrender Umgang mit Kindern Standards unseres Vereins sind und dass es ein Verfahren für Fehlverhalten gibt.

B. 2.1 Personalauswahl

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie körperliche, sexuelle und psychische Gewalt in der Erziehung strikt ablehnen.

Der Verein arbeitet auf Grundlage von Leitlinien zum Schutz von Kindern vor körperlicher, sexueller und emotionaler Gewalt

Stellenausschreibung:

Bereits in der Stellenausschreibung wird auf das pädagogische Konzept und das institutionalisierte Konzept zum Schutz vor Gewalt hingewiesen, so dass die Haltung des Vereins zu diesem Thema bekannt wird. Gleichzeitig soll damit eine abschreckende Wirkung gegenüber potenziellen Tätern/Täterinnen erreicht werden.

Vorstellungsgespräch und Hospitation:

Hier werden unter anderem folgende Themen/ Bereiche überprüft:

1. Analyse der Bewerbungsunterlagen:

- Ist die Bewerbung vollständig, wie ist die äußere Form
- Brüche im Lebenslauf werden hinterfragt
- Beurteilungen vorheriger Arbeitgeber werden kritisch gelesen
- Gründe für Beendigungen vorheriger Arbeitsverhältnisse werden erfragt

2. Vorstellungsgespräch:

- Es liegt ein Fragen- und Themenkatalog als Gesprächsgrundlage vor (siehe interne Anlage)
- Das Gespräch wird geführt von der Geschäftsführung und/oder, der Fachbereichsleitung und/oder der OGATA-Leitung
- Bei Eignung wird ein Hospitationstermin angeboten

Der Fragen- und Themenkatalog als Gesprächsgrundlage ist den Mitarbeitern zugänglich, wird aber nicht auf der Homepage veröffentlicht.

3. Hospitation:

Um Bewerber/Bewerberinnen besser kennenzulernen und ihre Ansprache und Kommunikation mit Kindern besser beurteilen zu können, findet ein Hospitationstermin statt. Bewerber/Bewerberinnen können sich einen Eindruck über den Arbeitsbereich machen. Beide Seiten können überprüfen, ob eine Eignung für die ausgeschriebene Stelle vorliegt.

4. Entscheidung:

Geschäftsführung und/oder Fachbereichsleitung und/oder OGATA-Leitung beraten und entscheiden gemeinsam über eine Einstellung. Bei der Position der OGATA-Leitung wird die Schulleitung in die Entscheidung mit eingebunden.

Unterlagen, die zur Vertragsabwicklung notwendig sind

- Arbeitsvertrag
- Vorlage eines aktuellen erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses ohne Eintrag
- Nachweis Masernschutz
- Hygienebelehrung Gesundheitsamt
- Selbstverpflichtung (siehe B.2.2.1)
- Verhaltenskodex (siehe B.2.2.2)

Einarbeitung:

Neue Mitarbeitende werden an Arbeitsaufgaben und Arbeitsinhalte herangeführt, sodass sie Transparenz über Strukturen und klare Verhaltensregeln erhalten. Dies wird gewährleistet durch einen Einarbeitungsplan.

Für den Prozess der Einarbeitung liegt ein Einarbeitungsplan mit Protokollbogen vor.

Dieser ist den Mitarbeitenden zugänglich, wird aber nicht auf der Homepage veröffentlicht.

B. 2.2 Begriffsklärung Selbstverpflichtung und Verhaltenskodex

Eine **Selbstverpflichtung** ist eine einseitige Erklärung von Staaten, Organisationen, Personen oder Unternehmen, mit denen sich diese verpflichten, bestimmte Regeln einzuhalten.

Eine Selbstverpflichtung ist ein Versprechen, etwas zu tun oder zu unterlassen.

Ein **Verhaltenskodex** spiegelt die Haltung und die Kultur in Bezug auf Nähe/Distanz, Ächtung von Gewalt, Umgang mit Fehlern, Kommunikation, Kinderrechte und Menschenwürde wider, mit denen sich die Organisation identifizieren will und die im Alltag konkrete Umsetzung finden.

Ein Verhaltenskodex konkretisiert die vormals festgelegten Leitgedanken in Standards, also in Verhaltensvorschriften und Regeln für den praktischen Alltag und hält sie in einem Dokument fest.

In einem Verhaltenskodex werden zu den verschiedenen theoretischen Grundsätzen des Leitbildes konkrete Handlungsrichtlinien definiert, nach denen alle Mitarbeitenden ihr Verhalten auszurichten haben.

Die verbindlichen und konkreten Verhaltensregeln sollen sich vor allem auf folgende Bereiche beziehen:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Sprache und Wortwahl
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Angemessenheit von Körperkontakt
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken
- Disziplinarmaßnahmen
- Verhalten auf Freizeiten

(Liste angelehnt an das Erzbistum Köln)

Eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Punkte des Verhaltenskodex wurde in einer Verhaltensampel für Mitarbeitende plakativ zusammengestellt. Dies hängt in der Einrichtung aus und ist somit für die Mitarbeitenden täglich präsent (siehe B.2.2.3).

Für und mit den Kindern wurde ein Plakat mit Regeln für den Umgang miteinander entwickelt. Auch dies hängt in den Betreuungsräumen aus (siehe B.2.2.4).

B. 2.2.1 Selbstverpflichtungserklärung

Unsere derzeit gültige Selbstverpflichtung lautet folgendermaßen:

Im pädagogischen Konzept unseres Vereins sowie in unserem Schutzkonzept ist verankert, dass:

- jedes Kind von Geburt an eine aktive und kompetente Persönlichkeit ist, die wir achten und wertschätzen.
- wir jedes Kind mit seinen Bedürfnissen als Ausgangspunkt und Mittelpunkt unserer pädagogischen Arbeit sehen.
- wir jedes Kind achten, wertschätzen und seine Bedürfnisse ernst nehmen.
- Der Schutz vor Kindeswohlgefährdung ist für die Arbeit in unserem Verein ein wichtiges Ziel.

Daher verpflichten sich unsere Mitarbeitenden dafür zu sorgen, dass sich die uns anvertrauten Kinder geschützt, angenommen und sicher fühlen können.

Ich achte und respektiere die Rechte der Kinder gemäß der UN-Kinderrechtskonvention, mit denen wir im Rahmen unserer Arbeit Kontakt haben.

- Ich verpflichte mich im Rahmen meiner Tätigkeit, die Kinder vor jeglicher Form von Gewalt sowie vor Missbrauch zu schützen.
- Ich bin mir meiner Vertrauensstellung bewusst und handele nachvollziehbar und ehrlich. Abhängigkeiten werden von mir nicht ausgenutzt.
- Ich respektiere und achte die individuellen Grenzen der Kinder. Im Umgang mit Körperkontakt wahre ich ein professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den Kindern.

Ich verpflichte mich, Verwandtschaftsverhältnisse und private Beziehungen/Kontakte zu den Kindern oder deren Eltern im Team offen zu legen.

- Ich versuche jede Form persönlicher Grenzverletzung durch andere bewusst wahr zu nehmen und werde notwendige bzw. angemessene Maßnahmen zum Schutz der Mädchen und Jungen einleiten.
- Ich vermeide ausgrenzendes, abwertendes, sexualisiertes, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges Verhalten in verbaler sowie nonverbaler Form. Ebenso greife ich bei Anzeichen solchen Verhaltens ein.
- Ich pflege einen wertschätzenden und respektvollen Umgang mit den Kindern, den Erziehungsberechtigten und den anderen Mitarbeitenden.
- Bei Vermutung von Übergriffen oder strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt informiere ich die Leitung oder einen der festgelegten Ansprechpartner.

- Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von Gewalt gegenüber den mir anvertrauten disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat
- Ich ermutige die Kinder, sich jemandem anzuvertrauen, wenn sie sich bedrängt fühlen.
- Ich nehme Hinweise und Beschwerden von anderen Mitarbeitenden, Erziehungsberechtigten, Lehrkräften und anderen Personen ernst.
- Ich lege Wert auf der pädagogischen Tätigkeit angemessene Kleidung. Ich achte darauf, dass meine Kleidung nicht zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt und trage daher am Arbeitsplatz keine sexuell aufreizende (Freizeit-)Kleidung.
- Ich mache keine Fotos der Kinder mit meinem privaten Mobiltelefon und habe daher keine Fotos der Kinder auf meinem privaten Mobiltelefon.

Außerdem, versichere ich, nicht wegen einer in § 72a SGB VIII genannten Straftat rechtskräftig verurteilt zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist.

(Einrichtung)

(Name)

(Datum, Ort)

(Unterschrift)

B. 2.2.2 Verhaltenskodex

Der derzeit geltende Verhaltenskodex, der von allen Mitarbeitenden zu beachten ist, sieht wie folgt aus:

Damit die Beziehung zu den mir Anvertrauten nicht zu Grenzüberschreitungen, sexualisierter Gewalt und deren Verbreitung genutzt werden kann, einigen wir uns auf verbindliche Regeln, die helfen sollen, den pädagogischen Alltag zu gestalten.

Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Vorbild und Vertrauensperson bewusst.

Ein Arbeitsplatz ist kein Therapieplatz. Ich achte auf meine körperliche und emotionale Gesundheit und nehme Hilfe in Anspruch, falls diese nicht mehr gegeben ist, um den betrieblichen Anforderungen zu genügen.

Mitarbeitende schreiten bei einer grenzverletzenden oder gewalttätigen Umgehensweise und oder bei sexualisierter Atmosphäre zwischen Kindern unverzüglich ein. Die Konfliktlösung dieser Situation wird weder an die Schülervertretung noch an Streitschlichter delegiert. Sie obliegt den Mitarbeitenden.

Gestaltung von Distanz und Nähe

Zu einer pädagogischen Beziehung gehören Distanz und Nähe, diese sind Grundlage für die Arbeit mit den Kindern. Die Gestaltung und die Verantwortung von Nähe und Distanz liegt immer bei den Mitarbeitenden.

Körperliche Nähe ist angemessen, wenn sie den Bedürfnissen und jederzeit dem Wohl des Kindes entspricht und vom Kind ausgeht. Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherung sind nicht erlaubt.

Meine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher und emotionaler Nähe gehören nicht in meinen pädagogischen Alltag.

Bezugspersonen bauen keine privaten Freundschaften zu betreuten Kindern auf. Es findet keine Fortführung der Beziehung im privaten Rahmen statt.

Sport mit den Kindern findet nur in angemessener Kleidung statt. Mitarbeitende ziehen sich nicht gemeinsam mit den Kindern um.

Sprache, Wortwahl, Kleidung

Sprache (Wortwahl, Einsatz der Stimme) kann irritieren, verletzen oder demütigen. Bemerkungen, Sprüche und auch sexuell aufreizende Kleidung trägt zu einer unerwünschten Atmosphäre bei.

Wertschätzung dagegen erfahren die Kinder durch eine auf die Bedürfnisse des Alters der Schutzbefohlenen abgestimmte Kommunikation.

Mitarbeitende haben eine Vorbildfunktion für die Sprache und Kommunikation mit den Kindern.

Kinder werden mit ihrem korrekten Namen angesprochen. Keine Kosenamen, Spitznamen oder Verniedlichungen.

Sexuell getönte Sprache oder Gestik wird nicht toleriert.

Diese wird auch bei der Kommunikation der Kinder untereinander unterbunden.

Alle Mitarbeitenden tragen eine ihrer Tätigkeit angemessene Kleidung.

Kleidung, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt, die z.B. den Blick auf Brust Gesäß oder Genitalien ermöglicht oder absichtlich betont, gehört nicht an den Arbeitsplatz.

Medien und soziale Netzwerke

Der Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken gehört zum alltäglichen Handeln.

Es ist wichtig, den Kindern Medienkompetenz zu vermitteln. Der Umgang damit schließt aber die Einhaltung von Datenschutzbestimmungen, des Jugendschutzes und die Beachtung der Persönlichkeitsrechte ein.

Das Recht am eigenen Bild wird gewahrt:

Die Zustimmung der Eltern/Erziehungsberechtigten reicht formal juristisch aus, dennoch achten wir ebenso auf das Recht des Kindes, selber zu entscheiden, ob sie fotografiert oder gefilmt werden wollen. Auch ist es ihr gutes Recht, eine Veröffentlichung abzulehnen.

Auf privaten Endgeräten dürfen keine Fotos und Videos aufgenommen oder gespeichert werden. Kontaktaufnahme zu den Kindern über private Accounts ist nicht gestattet.

Keine Aufnahmen an unangemessenen Orten, in unangemessenen Situationen. (Toilette, beim Umziehen in der Turnhalle)

Medien werden pädagogisch sinnvoll und entsprechend dem Alter und Entwicklungsstand der Kinder angemessen ausgewählt.

Nutzung von Filmen, Fotos, Zeitschriften mit pornographischen und gewaltverherrlichenden Inhalten ist verboten (während der Dienstzeit, mit dienstlichen oder privaten Geräten)

Erzieherische Maßnahmen

Erzieherische Maßnahmen dürfen persönliche Grenzen der Schutzbefohlenen nicht verletzen. Erzieherische Maßnahmen sind gut zu durchdenken, müssen transparent gestaltet werden und sollen dazu dienen, Kindern durch Einsicht von einem bestimmten Verhalten abzubringen. Die Maßnahmen müssen in direktem Bezug zum Fehlverhalten der Kinder stehen, angemessen und plausibel sein.

Die Maßnahmen werden im Team besprochen und festgelegt und müssen von allen umgesetzt werden.

Positive Verhaltensweisen der Mitarbeitenden sind:

- Sich der Vorbildfunktion bewusst sein
- Positive Grundhaltung und Ausstrahlung
- Empathie und Sensibilität vermitteln
- Transparent und konsequent handeln
- Strukturen und Regeln einhalten
- Verlässlich sein
- Aufsichtspflicht wahrnehmen

Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Regeln machen nur dann Sinn, wenn auch vereinbart wird, wie mit Regelüberschreitungen umzugehen ist.

Grenzüberschreitungen erfordern ein sofortiges Eingreifen

Um Vertuschung und Geheimhaltung zu vermeiden, regelt der Verhaltenskodex auch, wie mit Regelübertretungen umzugehen ist.

Mitarbeitende machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex und die von Kolleg*Innen im Team und gegenüber der Leitung transparent

Alles, was Mitarbeitende in diesem Zusammenhang tun oder sagen, darf weiter erzählt werden. Es gibt darüber keine Geheimhaltung

Mitarbeitende dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen und dessen Wirkung angesprochen werden.

Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie das Reflektieren sind regelmäßige Themen in Teamsitzungen

Bei Regelverletzungen findet ein erstes Gespräch zwischen OGATA-Leitung und Mitarbeitendem statt. Hier werden Zielvereinbarungen festgelegt.

Die OGATA-Leitung informiert die Fachbereichsleitung und die Geschäftsführung. Je nach Schwere der Regelverletzung können und müssen arbeitsrechtliche oder strafrechtliche Maßnahmen eingeleitet werden

Die Einhaltung dieser Vereinbarung dient sowohl dem Schutz der uns anvertrauten Kinder als auch dem Schutz der Mitarbeitenden.

Versehentliche Grenzverletzungen werden formlos protokolliert, bzw. der Vorgesetzten/dem Vorgesetzten schriftlich gemeldet. Dies dient u.a. dem eigenen Schutz im Fall von falschen Anschuldigungen durch Kinder oder Eltern/Erziehungsberechtigten.

Der Verhaltenskodex dient nicht zuletzt auch der eigenen Sicherheit und gilt auf allen Ebenen des Vereins.

Ich bin über die Verfahrenswege und Ansprechpartner in Ratingen informiert und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.

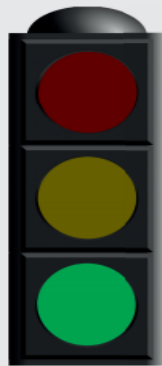
Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von Gewalt gegenüber den mir Anvertrauten disziplinarische arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Datum

Unterschrift

B. 2.2.3 Plakat: Verhaltenskodex für Mitarbeitende (wird in MA-Raum ausgehängt)

Verhaltenskodex für Mitarbeitende



- Ich bin Vorbild
- Ich habe eine Vorbildfunktion
- Ich zeige Wertschätzung und Respekt anderen gegenüber
- Ich bin achtsam und gehe jederzeit meiner Aufsichtspflicht nach
- Ich handle transparent
- Ich kenne und beachte die Kinderrechte
- Ich lebe Partizipation
- Ich achte individuelle Bedürfnisse
- Ich habe eine positive Grundhaltung
- Ich zeige Empathie
- Ich unterstütze verlässliche Strukturen
- Ich lasse andere ausreden
- Ich höre aufmerksam zu
- Ich benutze eine vorbildliche Sprache
- Ich reflektiere mein Verhalten
- Ich melde Verdachtsfälle
- Ich mache private Beziehungen zu Kindern und deren Familie offen
- Ich schreite bei grenzverletzendem oder gewalttätigem Verhalten ein
- Ich spreche erzieherische Maßnahmen im Team ab



- Ich wende keine Gewalt an
- Ich bestrafe die Kinder nicht
- Ich setze keine manipulative Macht ein
- Ich verweigere den Kindern keine Grundbedürfnisse
- Ich mache den Kindern keine Angst
- Ich schreie die Kinder nicht an
- Ich bevorzuge keine Kinder (Lieblingskinder)
- Ich zwinge Kinder nicht zum Essen
- Ich mache mit privaten Geräten keine Bildaufnahmen von den Kindern
- Ich trage keine unangemessene Kleidung während der Dienstzeit



B. 2.2.4 Plakat: Regeln für Kinder (wird in Betreuungsräumen ausgehängt)

Regeln für die Kinder

Wie gehen wir miteinander um



- Jeder ist o.k. so wie er ist
- Stopp heißt stopp
- Ich halte mich an die Regeln
- Ich bin freundlich und fair
- Ich finde Kompromisse
- Ich verzeihe
- Ich höre zu
und lasse andere ausreden
- Ich bin hilfsbereit
- Ich bin ehrlich
- Ich hole mir Hilfe



Stand April 2004 - neu

(Die Regeln werden mit den Kindern abgestimmt und können von den Kindern ergänzt werden.)

B. 2.3 Personalentwicklung

Alle Arbeitsstrukturen und Instrumente bzw. Maßnahmen der Personalentwicklung stehen in unmittelbarer Beziehung zur pädagogischen Grundhaltung der Einrichtung. Diese sollte geprägt sein durch eine Kultur der Achtsamkeit, also einen respektvollen Umgang sowohl mit den Kindern als auch im Kollegenkreis.

Ziele der Personalentwicklung:

- Verbesserung und Aufrechterhaltung der fachlichen und persönlichen Qualifikation der Mitarbeitenden
- Handlungssicherheit im Umgang mit den anvertrauten Minderjährigen
- Steigerung der Arbeitsmotivation der Mitarbeitenden
- Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit
- Bindung der Mitarbeitenden an den Verein

Instrumente der Personalentwicklung:

Mitarbeiterbezogene Instrumente: regelmäßige Mitarbeitergespräche
Mitarbeiterjahresgespräch (Vorlage vorhanden)
Aus- und Fortbildung
Coaching

Teamfördernde Instrumente: regelmäßige Teambesprechungen
Kollegiale Fallberatung
Teamcoaching/Supervision

Teamsitzungen: Regelmäßige Teambesprechungen sind ein Kennzeichen einer professionellen Arbeitsstruktur und gewährleisten eine kontinuierliche, transparente Kommunikation im Team. Hier können für die Mitarbeitenden alle notwendigen Informationen gegeben, ausgetauscht und wichtige Themen besprochen werden

Konzeptionstage: Pro Jahr stehen jedem Team drei Konzeptionstage zur Verfügung. An diesen Tagen ist die OGATA geschlossen. Hier wird in erster Linie an pädagogischen Themen gearbeitet. Bei Bedarf werden externe Referenten zu speziellen Themen hinzugezogen.

Fortbildungen: Alle Fortbildungen werden bedarfsorientiert entschieden und dienen der Kompetenzerweiterung und Qualifikation der Mitarbeitenden oder des gesamten Teams.

Neue Mitarbeitende ohne pädagogische Ausbildung werden in einer hausinternen Fortbildung zu wichtigen pädagogischen Themen und Haltungen geschult und qualifiziert.

Jahresgespräche: In Form eines Feedbacks erhalten Mitarbeitende eine Rückmeldung zu ihrem pädagogischen Handeln.
Gemeinsam wird die Arbeitssituation betrachtet und Vereinbarungen für die weitere Arbeit getroffen.
Das Jahresgespräch vermittelt Wertschätzung und hilft, Stärken der Mitarbeitenden zu entdecken, zu fördern und zu entwickeln.
Das Jahresgespräch erleichtert zielorientiertes Arbeiten, verbessert die dienstliche Kommunikation und macht Strukturen und Ziele der Arbeit transparenter.

B. 2.4 Präventive Unterstützungsangebote und Kooperationen

Um unsere Mitarbeitenden in ihrer Arbeit mit den Kindern, beim Umgang mit Kindern mit herausforderndem Verhalten und bei der Einschätzung, ob eine Grenzverletzung oder ein Missbrauch stattgefunden hat, zu unterstützen, arbeiten wir mit verschiedenen Kooperationspartnern zusammen.

- Schulsozialarbeit
- Kinderschutzbund
- Psychologische Beratungsstelle
- Insoweit erfahrene Fachkraft (§8a)
- Jugendamt Stadt Ratingen

Zwischen dem Jugendamt der Stadt Ratingen und den Ratinger Schulen besteht eine Kooperationsvereinbarung. Diese haben auch wir als Träger im Offenen Ganztage mitentwickelt und unterschrieben. Sie ist bindend für alle Mitarbeitenden.

Die Kooperationsvereinbarung ist den Mitarbeitern zugänglich, wird aber nicht auf der Homepage veröffentlicht.

B. 3. Prävention durch Partizipation und Kinderrechte

Partizipation und Kinderrechte sind wesentliche Bestandteile unseres Schutzkonzeptes.

Kinderrechte sind auf internationaler und nationaler Ebene in verschiedensten Grundlagen verankert (UN-Kinderrechtskonvention, Charta der Grundrechte der EU, Grundgesetz Artikel 2, Bürgerliches Gesetzbuch und Sozialgesetzbuch).

Die dort formulierten Rechte beruhen auf vier Grundprinzipien:

Recht auf Gleichbehandlung

Kein Kind darf wegen seines Geschlechts, seiner Herkunft und Abstammung, Staatsbürgerschaft, Sprache, Religion Hautfarbe Behinderung Vermögen oder politischer Ansichten benachteiligt werden

Prinzip des besten Interesses des Kindes

Das Wohl des Kindes muss bei allem staatlichen Handeln vorrangig berücksichtigt werden. Der Staat muss die Kinder nicht nur schützen, sondern auch fördern

Recht auf Leben und persönliche Entwicklung

Artikel 6 verpflichtet die Staaten der Welt in „größtmöglichem Umfang“ die Entwicklung der Kinder zu fördern

Achtung vor der Meinung und dem Willen des Kindes

Kinder sollen ihrem Alter und ihrer Reife entsprechend als Person ernst genommen und respektiert werden. Sie dürfen Ihre Meinung frei äußern und haben Anspruch darauf, gehört zu werden. Die Staaten sollen sicherstellen, dass Kinder in Angelegenheiten, die sie selbst betreffen, mittelbar und unmittelbar Einfluss auf Entscheidungen nehmen können.

Aus diesen Grundprinzipien ergeben sich zahlreiche Einzelrechte, die in drei Gruppen eingeteilt werden:

Versorgungsrechte

Recht auf Gesundheitsversorgung, Bildung, angemessene Lebensbedingungen, Ernährung und Kleidung, eine menschenwürdige Wohnung und soziale Sicherheit.

Dazu gehört auch das Recht auf einen Namen, den Eintrag ins Geburtsregister und eine Staatangehörigkeit.

Schutzrechte

Recht auf Schutz vor körperlicher oder seelischer Gewalt, vor Misshandlung oder Verwahrlosung, grausamer oder erniedrigender Behandlung und Folter, vor sexuellem Missbrauch, wirtschaftlicher und sexueller Ausbeutung oder auch Schutz vor Drogen. Die Staaten verpflichten sich, Kinder vor Entführung und Kinderhandel zu bewahren und ihnen im Krieg, auf der Flucht oder bei Katastrophen besonderen Schutz zu gewähren, Minderheitenrechte zu achten und Kinder nicht der Todesstrafe zu unterziehen.

Kulturelle, Informations- und Behindertenrechte

Kinder haben das Recht auf freie Meinungsäußerung und auf Zugang zu Informationen und Medien. Sie haben Anspruch auf kindgerechte Informationen.

Dazu gehört auch das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit.

Kinder haben wie Erwachsene das Recht auf Freizeit und Beteiligung am kulturellen und künstlerischem Leben.

Partizipation und Teilhabe ist ein Recht der Kinder und muss in allen pädagogischen Organisationen umgesetzt werden:

- organisatorisch
- in der Beziehungsgestaltung

Partizipation bedeutet nicht, Kindern das Kommando und alle Macht zu übertragen, Partizipation heißt, Entscheidungen, die das eigene Leben und das Leben der Gemeinschaft betreffen, zu teilen und gemeinsam Lösungen für Probleme zu finden.

Partizipation und Teilhabe ist ein zentrales pädagogisches Moment, um Schüler und Schülerinnen in sich selbst zu stärken und die Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Kinder beim Aufwachsen zu mündigen Bürgern einer demokratischen Gesellschaft zu unterstützen, ist auch Aufgabe von Schule und Ganztage. Dieser Aufgabe kann man nur gerecht werden, wenn man Kindern kontinuierlich die Möglichkeit gibt, Demokratie als Lebensform zu erfahren.

Mitbestimmungsrechte sind in den Schulgesetzen und deren Ausführungsbestimmungen festgelegt und müssen umgesetzt werden. Sie sind nicht verhandelbar.

Kinder und Jugendliche müssen über ihre Rechte informiert werden und wissen, dass sie ihnen zustehen.

Gelebte Mitbestimmung stärkt die Kinder. Sie lernen, dass ihre Meinung wichtig ist und sie ernst genommen werden. Durch das Einüben, die eigene Meinung zu äußern, Mitbestimmen zu können und Gehör zu finden, gewinnen die Kinder Selbstvertrauen.

Auch lernen sie, Verantwortung zu übernehmen und erweitern ihre sozialen Kompetenzen, die für die Persönlichkeitsstärkung wichtig sind.

Wichtig ist, sich mit den Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen im System Schule auseinanderzusetzen. Durch Beteiligung werden Verfahren, Strukturen und Entscheidungen transparent, ein reflektierter Umgang miteinander entsteht und Hierarchien werden flacher. Dazu gehört auch die Mitwirkung der Elternschaft.

Partizipation der Kinder bedeutet, dass Erwachsene ihre ihnen gegebene Macht teilweise an die Kinder abgeben, damit diese Kinder ihr Recht wahrnehmen können, für sich selbst oder für eine Gruppe Entscheidungen zu treffen. Die Erwachsenen sorgen für partizipationsfördernde Strukturen und Methoden und setzen individuell passende und für alle Beteiligten transparente Grenzen.

Ernstgemeinte Partizipation setzt immer die verinnerlichte Haltung der Erwachsenen voraus, dass Kinder das Recht auf Beteiligung haben und dieses Recht unantastbar ist. Ohne diese Haltung anderen Menschen gegenüber bleibt Partizipation nur eine scheinbar.

Allgemeine Qualitätsstandards:

- Kinder wollen sich beteiligen und werden dabei von den Pädagog*Innen unterstützt
- Alle Kinder können sich gleichermaßen beteiligen
- Ziele, getroffene Entscheidungen und Partizipationsmöglichkeiten werden transparent gemacht
- Kinder werden angemessen informiert und es herrscht eine gleichberechtigte Kommunikationsstruktur
- Die Partizipationsthemen haben für die Kinder Relevanz
- Die Methoden sind an den Kindern orientiert
- Es stehen Ressourcen zur Umsetzung von Partizipation zu Verfügung
- Ergebnisse werden ohne zeitliche Verzögerung umgesetzt
- Es werden auch Kontakte außerhalb der Schule zur Unterstützung von Partizipation geknüpft
- Pädagog*Innen werden für die Partizipationsaufgabe qualifiziert
- Partizipationsprozesse nutzen jedem Kind persönlich
- Kindern gegenüber wird Wertschätzung entgegengebracht, dass sie sich beteiligen
- Es braucht Evaluation und Dokumentationen der Partizipationsprozesse

- Partizipation von Kindern liegt in der Verantwortung der Erwachsenen
- Partizipation braucht Zeit und ist ein niemals endender Prozess
- Partizipation bedeutet im ersten Schritt immer, dass jemand seine eigene Macht teilt oder abgibt
- Ernst gemeinte Partizipation braucht Grenzen. Diese müssen für alle Beteiligten transparent sein
- Eine gute Kommunikation ist für Partizipation das A und O. Mitarbeitende sollten Moderationstechniken und richtige Fragen stellen lernen
- Beschwerden sind eine Form der Partizipation und als solche ernst zu nehmen
- Kinder zu beteiligen ist keine Kür, kein pädagogischer Trend, sondern eine Pflicht.

(aus: Partizipation in der Grundschule; Cornelsen Verlag)

Aspekte der praktischen Umsetzung:

Dazu stellen wir uns folgende Fragen:

Wie werden die Kinder bei uns im Alltag an sie betreffenden Entscheidungen beteiligt?

Welchen Einflussbereich sollen die Kinder erhalten (mitgestalten, mitentscheiden, selbst entscheiden)?

Welche Haltung besteht unter den Mitarbeitenden und der Leitung gegenüber der Beteiligung von Kindern?

Was ist wesentlicher Bestandteil der Beteiligung von Kindern?

Wie werden in der Einrichtung Kinderrechte gelebt?

Welche Beteiligungsprozesse sind strukturell verankert und verschriftlich?

Welche Beteiligungsprozesse sind informell?

Inwieweit berücksichtigen die Beteiligungsprozesse die Besonderheiten der Klientel?

Wie werden Kinder, Erziehungsberechtigte und Mitarbeitende in Bezug auf Partizipation geschult?

Wie werden die Kinder, Erziehungsberechtigte und Mitarbeitende über bestehende Beteiligungsformen informiert?

Welche Qualitätsmerkmale von Partizipation finden sich in der Organisation?

(diese Aufzählung ist nicht abschließend. Sie dient als Anregung, kann erweitert werden und hilft, das Thema individuell in jeder Einrichtung zu beleuchten)

Möglichkeiten für Kinder, Partizipation zu erleben:

OGATA-Stunde, Kinderstunde

Der Klassenrat/ die Kinderstunde in der OGATA ist die Stunde, in der die Kinder die Angelegenheiten der Klasse/Gruppe klären können, die für sie von Belang sind. Sie bestimmen die Themen, planen Vorhaben, werden angeregt, einander aufmerksam wahrzunehmen und positives Verhalten der Mitschüler zu würdigen und bearbeiten Probleme, die im sozialen Umgang miteinander auftreten.

Die Kinder lernen, ihre eigenen Anliegen zu artikulieren und ihre eigene Meinung zu äußern. Sie werden an der Gestaltung des Zusammenlebens beteiligt.

Sie lernen

- Verantwortung zu übernehmen
- dass es zu einzelnen Themen und Fragestellungen unterschiedliche Einstellungen gibt
- konstruktives diskutieren
- das Leiten von Diskussionen
- die Anfertigung von Protokollen
- Empathiefähigkeit und sich in andere hinein zu versetzen
- identifizieren sich stärker mit der eigenen Klasse und Schule
- Spiele zur Förderung des sozialen Miteinanders

Wesentliche Elemente des Klassenrates:

Ritual mit Rahmenbedingungen

Raum und Zeit: Verlässlichkeit durch Wiederholung, fester Zeitpunkt in der Woche, Rollen im Klassenrat:

Leitung, Zeitwächter, Protokollant

Strukturierten Ablauf: (Struktur gibt Sicherheit)

- Begrüßungsrituale
- Verlesen des letzten Protokolls
- Bearbeitung der Themen
- Absprachen festhalten (Protokoll)
- Abschlussrituale

Hinweis:

Im Anhang findet sich eine Sammlung (Methodenkoffer) weiterer Möglichkeiten und Materialien mit praktischen Beispielen und Anregungen, die Stunde mit den Kindern zu gestalten (Gesprächsthemen, Bücher, Filme, Plakate, Spielanregungen...)

Diese Sammlung wird von den Teams regelmäßig ergänzt und erweitert und steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Das Thema Kinderrechte und Partizipation wird jährlich als Thema in jeder Einrichtung angesprochen. Der Termin richtet sich nach den Gegebenheiten vor Ort. Wird das Thema auch im Vormittagsbereich aufgegriffen, bietet sich an, auch im Ganztage das Thema zeitgleich zu gestalten.

C. Maßnahmen der Intervention

C. 1 Verfahrensanweisungen

Im Organisationshandbuch des Vereins sind vielfältige Dokumente hinterlegt, die die MA in ihrer täglichen Arbeit unterstützen oder auch klare Verhaltensanweisungen formulieren.

Dies sind z.B.:

- Pädagogische Konzept „Das Kind im Mittelpunkt“
- Entscheidungsmatrix
- Aufgabenverteilungsplan
- Verfahrensanweisungen
- Leitfäden und Richtlinien

Das Organisationshandbuch ist in jeder Einrichtung vorhanden und wird regelmäßig aktualisiert.

C. 2 Gefährdungsanalyse

Eine Gefährdungsanalyse ist Grundlage für Entwicklung und Anpassung von Strukturen, Präventionsmaßnahmen, Konzepten, Notfallplänen innerhalb einer Organisation.

In einer Gefährdungsanalyse setzen wir uns als Organisation mit unseren eigenen Strukturen und Arbeitsabläufen auseinander.

Wir überprüfen, ob in der täglichen Arbeit oder in den Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die Gewalt oder sexuelle Gewalt gegen Kinder ermöglichen oder begünstigen.

Wir wollen niemand unter Generalverdacht stellen. Die Gefährdungsanalyse innerhalb des Schutzkonzeptes bietet allen die Möglichkeit, immer wieder aktiv mitzuwirken.

Damit den institutionellen und persönlichen Risikofaktoren wirksam begegnet werden kann, wird die Gefährdungsanalyse jährlich von den Teams jeder Einrichtung überprüft.

Ziel: Die Einrichtung soll nicht zum Tatort werden.

Es sollen sichere Orte für Kinder geschaffen werden, Haltungs- und Verhaltensstandards für alle Mitarbeitende kommuniziert und überprüft werden

Risikofaktoren können auf mehreren Ebenen auftreten:

- auf Träger- und Leitungsebene
- auf Ebene der Mitarbeitenden
- auf Ebene des pädagogischen Konzeptes
- auf der Ebene räumlicher Gegebenheiten
- auf der Ebene der Angebote für die Kinder (Sport, Exkursionen, Übernachtungen)
- auf der Ebene im Verhalten der Kinder untereinander

Risikofaktoren auf Träger- und Leitungsebene:

- Rigider, autoritärer Führungsstil
- Intransparente Entscheidungen
- Fehlende regelmäßige Dienstbesprechungen, Personalentwicklungsgespräche
- Kein strukturiertes Einstellungsverfahren, in dem der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt angesprochen wird
- Erweiterte Führungszeugnisse werden nicht eingefordert
- Beschwerden werden nicht zugelassen
- Die fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden wird nicht zugelassen
- Kein Ablauf für den Umgang mit Verdachtsfällen

Risikofaktoren auf Ebene der Mitarbeitenden:

- Fehlendes Wissen um Signale und Symptome von sexualisierter Gewalt
- Machtanspruch und unsachgemäßes Erziehungsverständnis
- Grenzverletzendes Verhalten den Kindern gegenüber
- Berufliche und private Kontakte werden nicht getrennt
- Mobbing unter den Mitarbeitenden und sexuelle Übergriffe unter den Mitarbeitenden
- Keine Feedbackkultur und fehlende Streitkultur
- Selbstreflexion findet nicht statt
- Persönliche Krisen, Alkoholabhängigkeit, Drogenmissbrauch

Risikofaktoren beim pädagogischen Konzept:

- Grenzverletzendes Verhalten und Sexueller Missbrauch werden als Thema ausgeblendet
- Verbindliche Regeln für Mitarbeitende zum Umgang mit den Kindern fehlen
- Kinderrechte und Mitbestimmungsrechte der Kinder werden vernachlässigt
- Fehlende Beschwerdemöglichkeiten für die Kinder
- Pädagogische Orientierung an den Geschlechterrollen
- keine Förderung der sozialen Integration einzelner Kinder

Risikofaktoren im Umgang der Kinder miteinander:

- verbindliche Regeln für den Umgang miteinander fehlen
- Kinder akzeptieren die existierenden Regeln nicht
- Kinder lösen Konflikte mit Gewalt
- Kinder lernen nicht, wie man Konflikte adäquat lösen kann
- Kinder grenzen andere Kinder aus
- Respekt für die anderen Kinder fehlt
- Mobbingähnliches Verhalten oder Mobbing werden von den Mitarbeitenden nicht erkannt oder ignoriert

(Diese Formulierungen sind eine Zusammenfassung aus verschiedenen Veröffentlichungen:
Diözese Hildesheim Erzbistum Köln)

Unsere derzeit gültige Gefährdungsanalyse beinhaltet folgende Fragen:

Allgemeine Fragen

Allgemeine Fragen	Ist-Situation	Maßnahmen
Mit welcher Zielgruppe arbeitet der Verein?		
Sind bereits Präventionsmaßnahmen in der Struktur des Vereins verankert?		
Gibt es ein gemeinsam entwickeltes Leitbild/Verhaltenskodex/pädagogisches Konzept?		
Wie sind Informations- und Kommunikationsebene? Was kann verbessert werden?		
Wie wird mit Beschwerden umgegangen?		
Gibt es im Verein und der Schule einen Notfallplan?		
Gibt es auf allen Ebenen ein Wissen über das Thema „Gewalt und sexualisierte Gewalt“ und ein Bewusstsein darüber, was damit gemeint ist?		

Fragen zur räumlichen Situation

Gibt es Räume oder Orte, die ein Risikopotential bergen?		
Gibt es ein Risikopotenzial auf dem Schulgelände?		
Gibt es Zeitpunkte, Orte, Situationen, in denen die Kinder unbeaufsichtigt sind?		
Wie ist der Zugang für Schulfremde auf dem Gelände geregelt? Gibt es hier Risikopotenziale? Wie kann damit umgegangen werden, wenn sie nicht abstellbar sind?		
Gibt es geschlechter- getrennte Toiletten und Umkleiden?		

Fragen zu Struktur und zur Personalverantwortung und Personalentwicklung

Liegt ein erweitertes Führungszeugnis für alle Beschäftigten vor?		
Sind alle Mitarbeitenden zum Thema Kinderschutz informiert/ einbezogen?		
Gibt es eine Selbstverpflichtung? Gibt es einen Verhaltenskodex?		
Finden regelmäßige Teamsitzungen statt?		
Finden regelmäßige Fortbildungen statt?		
Gibt es eine Feedbackkultur?		
Sind Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert?		
Wie ist der Führungsstil? Gibt es eine demokratische Führungsstruktur und einen verantwortlichen Umgang mit Macht und Einfluss? Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent.		

Fragen zu Nähe und Distanz

Gibt es klare Regeln für einen angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz? (Mitarbeitende - Kinder) Kinder - Kinder)		
Sind alle Beteiligten an der Entwicklung der Regeln beteiligt?		
Gibt es spezielle Orte oder Situationen, die zu Grenzverletzungen oder Überschreitungen führen können? (Sport; Klassenfahrt)		
Gibt es Situationen, in denen Mitarbeitende mit einem Kind alleine in einem nicht einsehbaren Raum sind?		

Weitere wichtige Fragestellungen

Gibt es Regeln zum Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken?		
Wie wird mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen umgegangen? Wie wird mit verschiedener Sprachlichkeit umgegangen? (Verständigungsschwierigkeiten, andere Wertvorstellungen, Tabuthemen)		
Gibt es eine Fehlerkultur? Werden Fehler als Möglichkeit, etwas zu lernen und zu verbessern wahrgenommen?		
Wie sichtbar sind die einzelnen Mitarbeitenden mit ihrer Arbeit für Kollegen und Kolleginnen? Welche Verhaltensweisen sind angemessen, welche nicht?		
Welche Art von Geheimnissen sind erlaubt? Was müssen alle wissen?		

Fragen zum Verhalten der Kinder untereinander

Existieren Regeln für die Kinder bzgl. des Umgangs miteinander?		
Sind die Kinder an der Entwicklung der Regeln beteiligt?		
Wie ist der Umgang der Kinder untereinander?		
Nutzen die Kinder <u>private</u> elektronische Medien?		
Gibt es unter den Kindern mobbingähnliches Verhalten oder Mobbing?		
Lösen die Kinder Konflikte mit Gewalt?		
Wissen die Kinder wie man Konflikte adäquat lösen kann?		
Grenzen Kinder andere Kinder aus?		

Dieses Arbeitspapier orientiert sich an Tabellen des Leitfadens zum Kinderschutz der Kultusministerkonferenz)

Die Gefährdungsanalyse wird regelmäßig - 1 mal jährlich im ersten Quartal des Jahres - in jedem Team mit den Mitarbeitenden durchgearbeitet. Für die Umsetzung stehen Teamsitzungen und/oder Konzeptionstage zur Verfügung. Sollten Auffälligkeiten erkannt werden, müssen entsprechende Maßnahmen zur Behebung entwickelt werden. Die Fachbereichsleitung ist über das Arbeitsergebnis zu informieren.

C. 3 Umgang mit Beschwerden

Sich beschweren können, ein offenes Ohr finden, bedeutet Vertrauen aufbauen und Hilfe bekommen

Wir haben für jeden ein offenes Ohr, der Anregungen, Sorgen, Kritik oder konkrete Vorfälle von Grenzüberschreitungen oder Gewalt einbringen möchte.

Beschwerdeführende können u.a. Kinder, Eltern, Mitarbeitende oder Kooperationspartner sein.

In einem Klima von Toleranz, Offenheit und (Selbst-)Kritikfähigkeit fällt es leichter, Beschwerden auszusprechen.

Aufgaben im Umgang mit Beschwerden:

- diese ernst zu nehmen
- den Beschwerden nachzugehen
- deren Ursache möglichst abzustellen

Umgang mit Beschwerden:

- Beschwerden werden verstanden als konstruktive Kritik
- Mitarbeitende sind offen für Beschwerden und gehen angemessen mit ihnen um
- Beschwerdeführenden ist bekannt, wo und wie sie sich beschweren können
- Auch anonyme Beschwerden werden bearbeitet

Uns ist wichtig, den Kindern zu vermitteln, dass sie sich mit ihren Ängsten, Sorgen, Streitigkeiten, Wünschen, Konflikten und Beschwerden an einen Erwachsenen wenden können um dort Unterstützung und Hilfe zu bekommen.

Auch Sorgen und Nöte, die Erwachsenen banal erscheinen, stellen für Kinder eine Herausforderung dar, die sie vielleicht alleine nicht meistern können.

Machen Kinder die Erfahrung, dass auch kleine Sorgen ernst genommen werden, finden sie eher den Mut, sich mit großen Sorgen und Übergriffen, Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt an eine Vertrauensperson zu wenden.

Erste Ansprechpartner für Kinder und Eltern sind die Mitarbeitenden und die Leitung vor Ort. Wenn die Probleme vor Ort nicht ausreichend und umfassend gelöst werden können, kann die Fachbereichsleitung des Vereines zur Unterstützung angesprochen werden.

Mitarbeitende wenden sich an ihre direkte Dienstvorgesetzte. Auch hier gilt, dass die Fachbereichsleitung, Geschäftsführung zur Unterstützung angesprochen werden können.

C. 4 Notfallplan

Definition:

Ein Notfallplan ist ein Katalog von Maßnahmen und Handlungsstrategien, die festlegen, wie innerhalb einer Organisation oder eines Betriebs auf unerwartete Notfallsituationen angemessen reagiert werden soll.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet tätig zu werden, wenn Sie eine Kindeswohlgefährdung, Grenzverletzungen oder Gewalt gegen Kinder vermuten oder Kenntnis darüber haben.

Bei dem Verdacht auf Grenzverletzungen, Gewalt oder sexualisierter Gewalt kommt der Notfallplan zum Einsatz. Hier sind verbindliche Regelungen getroffen und Verfahrensabläufe festgelegt, wie im Verdachtsfall vorzugehen ist. Die darin festgelegten Handlungsstrategien sollen Orientierung bieten und ein Nicht-Eingreifen verhindern. Welche Maßnahmen in welchem Fall ergriffen werden müssen, hängt von verschiedenen Faktoren ab:

Was ist passiert?

- Handelt es sich um eine vage Vermutung oder einen bestätigten Vorfall?
- Wer sind die Beteiligten?
- In welchem Verhältnis stehen diese zueinander?

Maßnahmen, die ergriffen werden müssen, stellen sich bei einem Fehlverhalten oder Regelverstoß anders dar, als bei einem (sexuellen) Missbrauch.

(nach: Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende, Kinderschutzbund)

Regelverletzungen oder unangemessener Wortschatz können bei seltenem Auftreten als leichtes Fehlverhalten eingestuft werden.

Regelmäßiges Fehlverhalten, körperliche und seelische Grenzverletzungen sowie sexueller Missbrauch werden als schwerwiegendes Fehlverhalten eingestuft und lösen weitergehende Schritte aus. (rechtliche und disziplinarische Maßnahmen)

Wichtige Fragen in diesem Zusammenhang sind

- An wen können sich Kinder und Mitarbeitende wenden?
- Wie wird damit umgegangen, wenn Kinder von Übergriffen der Mitarbeitenden erzählen?
- Wie werden die Verdachtsmomente dokumentiert?
- Wer klärt was mit wem zu welchem Zeitpunkt?
- Wie werden Vertraulichkeitswünsche berücksichtigt?
- Wann werden Informationen an das Jugendamt weitergeleitet? Wer ist dafür verantwortlich?
- Welche Hilfsangebote sind möglich und notwendig?
- Wie wird die Situation, mit den Kindern der Einrichtung, dem Team und den Eltern verarbeitet?

Was ist, wenn Kinder von Übergriffen durch Mitarbeitende betroffen sind?

In einer solchen Situation ist zu überlegen:

- Wie wird damit umgegangen, wenn Kinder von Übergriffen erzählen?
- An wen können die Kinder sich wenden?
- Wie gestaltet sich das Krisenmanagement für das Team?
- Welche Unterstützung erhalten verdächtige Mitarbeitende im Rahmen der Fürsorgepflicht?
- Wie werden Opfer und Täter getrennt?

Verdachtsfall gegen Mitarbeitende:

Verdachtsfälle gegen Mitarbeitende stehen im Spannungsfeld des Kinderschutzes und dem Fürsorgeauftrag gegenüber Mitarbeitenden. Hier sind angemessene Maßnahmen zum Schutz aller Beteiligten zu treffen, die auf sachkundigem Fakten basieren.

Um Spätfolgen bei falschen Verdachtsmomenten gegen Mitarbeitende zu verhindern, haben auch Mitarbeitende Anspruch auf Sensibilität und Diskretion. Bei unbegründetem Verdacht müssen alle Beteiligten dafür sorgen, dass eine Rehabilitation des Mitarbeitenden erfolgt.

Bei Erhärtung des Verdachtes sind entsprechende Stellen einzuschalten. (insoweit erfahrene Fachkraft, Schulleitung, Eltern des betroffenen Kindes, Jugendamt und Polizei)

Bei Verdacht gegen die OGATA-Leitung ist die Fachbereichsleitung zu informieren. Diese informiert die Geschäftsführung und entscheidet über die weiteren Schritte.

Die Schulen haben mit dem Jugendamt der Stadt Ratingen eine Kooperationsvereinbarung getroffen, in der das Vorgehen im Verdachtsfall (§8a) geregelt ist. An dieser Kooperationsvereinbarung hat der Verein mitgearbeitet. Sie ist für uns bindend und gilt für alle Mitarbeitenden.

(Die Kooperationsvereinbarung ist den Mitarbeitern zugänglich, wird aber nicht auf der Homepage veröffentlicht.)

Zusätzlich regelt der „Notfallordner für die Schulen in NRW“ die Abläufe in einem Verdachtsfall.

Herausgeber des Notfallordners ist das Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW. Er ist in jeder Schule vorhanden. Die dort beschriebenen Definitionen und Beschreibung der Abläufe sind für die Schulleitung bindend und deshalb hier nicht zusätzlich beschrieben.

Was tun, wenn etwas passiert ist?

1. Schritt: Klärung und Benennung der Verantwortlichkeiten im Handlungsfeld

Erste Ansprechpartner für Kinder vor Ort sind die Mitarbeitenden und die OGATA-Leitung. Bei Verdacht gegen einen Mitarbeitenden müssen die anderen Mitarbeitenden sich an die OGATA-Leitung wenden. Die Fachbereichsleitung ist gegebenenfalls zu informieren und unterstützt bei Bedarf.

Mehrmaliges Fehlverhalten muss an Fachbereichsleitung und Geschäftsführung gemeldet werden.

2. Schritt: OGATA-Leitung führt ein Gespräch mit dem betroffenen Mitarbeitenden

3. Schritt: Dokumentation der Situation, der Vorfälle

4. Schritt: Entscheidung, ob und welche weiteren Schritte eingeleitet werden müssen

(Hinweis: Die Kooperationsvereinbarung Jugendamt/Schulen steht zur Überarbeitung an, alle Schulen arbeiten derzeit selbst an einem Schutzkonzept.)

Hinweis: Alle Schulen haben, bzw. entwickeln ein Schutzkonzept. Hier sind die Träger des Offenen Ganztags mit eingebunden.

Was tun, wenn ein Verdacht vorliegt, dass es einem Kind nicht gut geht, verändertes auffälliges Verhalten zeigt oder wenn etwas passiert ist?

Ruhe bewahren – überlegen - beraten

Beobachten

Vermutung überprüfen - Kind beobachten

Austausch, Beschreibung, Dokumentation

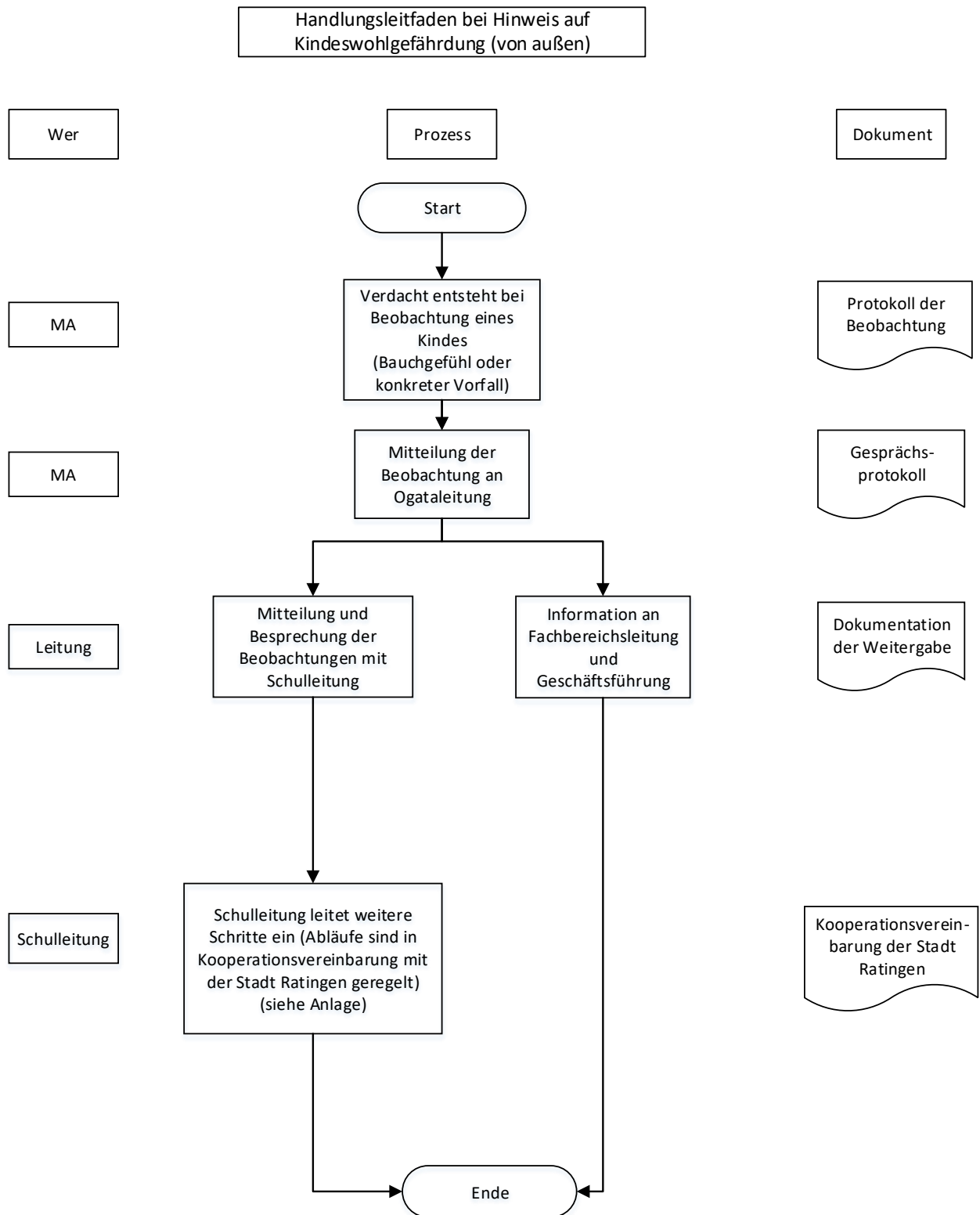
Austausch über Beobachtung und Vermutungen mit der Ogata-Leitung und weitere Planung des Vorgehens

Protokolle über Gespräche oder Beobachtungen anfertigen

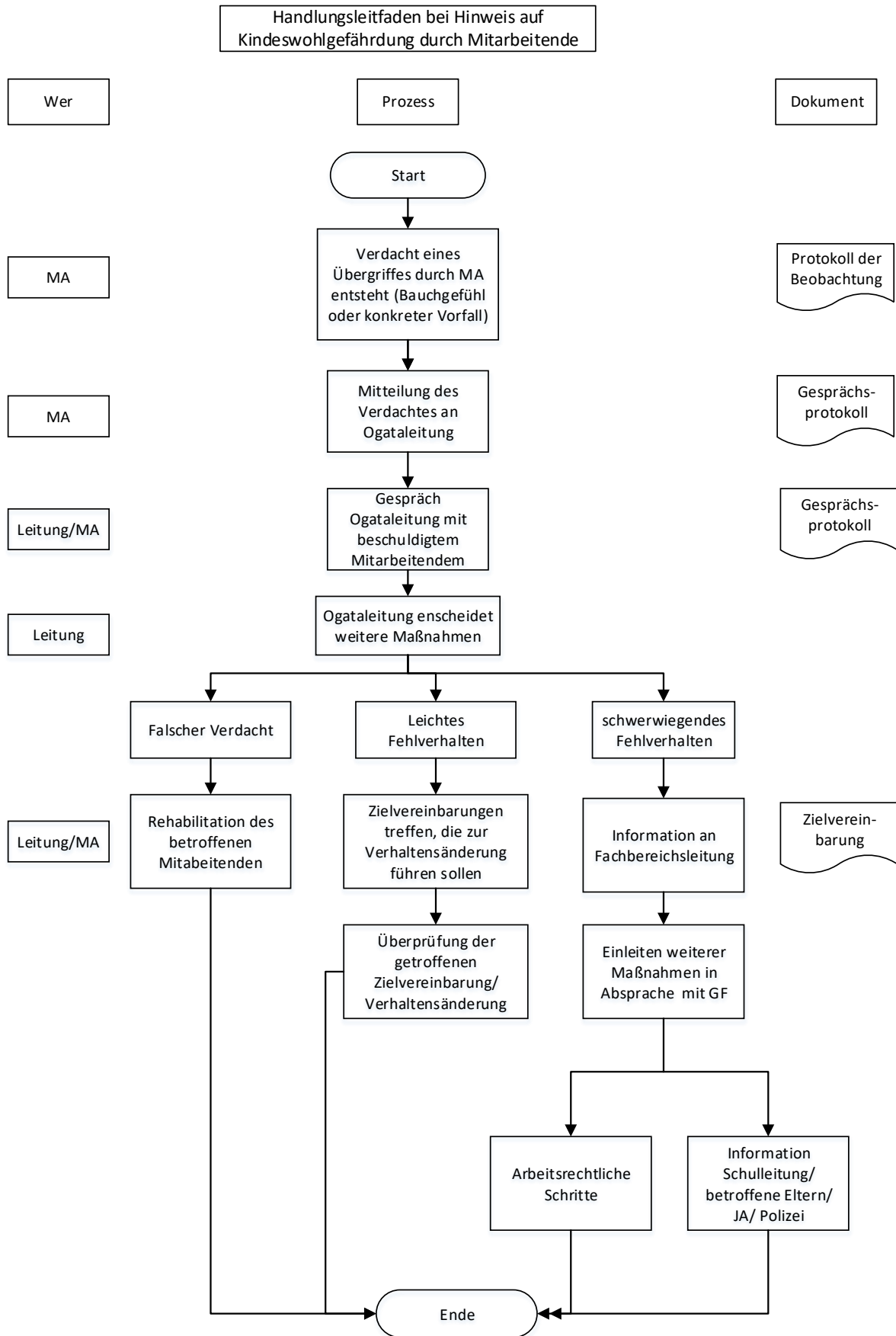
Beobachtung des Verhaltens des Kindes (mit Protokoll)

(angelehnt an: Allianz Bildung und Lernen Ratingen)

C 4.1 Handlungsleitfaden bei Kindeswohlgefährdung von „außen“



C 4.2 Handlungsleitfaden bei Kindeswohlgefährdung durch Mitarbeitende



C. 5 Ansprechpartner

Kinder, Jugendliche und Erwachsene können sich bei Fragen in Notlagen bei folgenden Stellen Rat und Hilfe holen:

Deutscher Kinderschutzbund

OV Ratingen e.V.

Düsseldorfer Str. 79 / 1. Stock

40878 Ratingen

Telefon: 02102 - 244 33

oder 02102 - 244 48

E-mail : dksb.ratingen@t-online.de

Insoweit erfahrene Fachkraft als Ansprechpartner*In und/oder Beratung - auch anonym möglich

Amt für Kinder, Jugend und Familie Ratingen

Minoritenstrasse 3

40878 Ratingen

Telefon: 02102 550-0

Fax: 02102 / 550-9510

E-Mail: jugendamt@ratingen.de

Webseite: <https://www.stadt-ratingen.de/>

Öffnungszeiten

Kontaktdaten bei einer Kindeswohlgefährdung außerhalb der Dienstzeiten:

Ausschließlich in dringenden Fällen oder Gefahrenlagen: Polizei 110

Schulpsychologische Beratungsstelle Ratingen

Philippstraße 21

40878 Ratingen

Tel.: 02102 – 5505160

Nummer gegen Kummer

Kinder und Jugendtelefon 116 111

Elterntelefon 0800 111 0 550

Stadtteilrelevante Ansprechpartner können ergänzt werden
(Bezirksdienste)

Quellenangaben

Gewalt durch pädagogische Fachkräfte verhindern
Jörg Maywald, Herder Verlag

Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende an Kindern und Jugendlichen
Der Kinderschutzbund Landesverband Nordrhein-Westfalen

Grenzen achten
Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen
Ursula Enders, Kiepenheuer + Witsch

Schutzkonzept für Kinder und Jugendliche
AWO Bezirksverband Westliches Westfalen e.V.

Institutionelles Schutzkonzept im Erzbistum Köln

Partizipation von Schülern und Schülerinnen im GanzTag
ISA Münster

Kinder beteiligen! Anregungen zu Umsetzung von Partizipation in offenen Ganztagschulen des
Primarbereichs
ISA Münster

Partizipation in der Grundschule
Cornelsen Verlag

Das sind Deine Rechte!
Beltz Verlag
