



Institutionelles Schutzkonzept

für den Chance e.V. Münster



Inhaltsverzeichnis

Präambel	1
Leitbild	2
Erarbeitung der Risiko- und Schutzfaktoren	3
Verhaltenskodex.....	4
Personalauswahl und -entwicklung	6
Erweitertes Führungszeugnis (§30a Bundeszentralregister)	7
Selbstverpflichtungserklärung.....	8
Beschwerdemanagement	9
Handlungsleitfaden bei Kenntnis von (sexualisierter) Gewalt.....	11
Schulungen und Fortbildungen	13
Präventionsmaßnahmen und Netzwerkpartner*innen	15
Organigramm	15
Anhang.....	16

Präambel

Das Wohl und die Unversehrtheit unserer Klientel und Mitarbeitenden war und ist und als Träger schon immer ein elementares Anliegen. Daher liegt unser Ziel im Aufbau einer Kultur der Achtsamkeit, um sämtlichen Gewaltformen entgegenzuwirken bzw. diese präventiv zu vermeiden. Mit unserer Arbeit tragen wir eine Verantwortung, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen und Ermöglichen von Veränderungen zum Schutz vor Gewalt wahrnehmen. Für unsere Fachkräfte ist Gewaltprävention nicht nur ein zentraler Bestandteil ihres professionellen Handelns, sondern ebenfalls ein persönliches Anliegen. Unser Institutionelles Schutzkonzept soll dazu beitragen Haltungen und Verhalten zu reflektieren und zur Handlungssicherheit unserer Mitarbeitenden im Arbeitsalltag beitragen. So bietet das Konzept Orientierung und Sicherheit für alle Beteiligten und befähigt dazu, Verantwortung für den Schutz unserer Klientel und Mitarbeitenden zu übernehmen. Um Strukturen für Gewalt nicht zu begünstigen, bedarf es neben einer intensiven Präventionsarbeit ein bewusstes sowie professionelles Handeln, wenn es zu Konflikten und Gewalttätigkeit sowie Gewalterfahrungen kommt. Mit dem Institutionellen Schutzkonzept möchte der Chance e.V. die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen schaffen, Gewalt in jeglicher Form konsequent und professionell zu begegnen. Mit unserem Schutzkonzept wollen wir ein deutliches Zeichen an potentielle Täter*innen senden und unsere Aufmerksamkeit sowie Sensibilität gegenüber dem Thema Gewalt verdeutlichen. Das Institutionelle Schutzkonzept sowie sämtliche Anhänge werden im QM-Handbuch des Chance e.V. hinterlegt, wo sie sämtlichen Mitarbeitenden jeder Zeit zur Verfügung stehen. Überdies wird das Konzept auf der Internetseite des Chance e.V. veröffentlicht, wodurch es für jeden einsehbar ist. Unser Konzept zielt im Wesentlichen auf folgende Inhalte ab:

- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für das Thema Gewalt
- Befähigung der Mitarbeitenden zur Einleitung von Maßnahmen, die Gewalterfahrungen vorbeugen und verhindern
- Handlungsempfehlungen und konkrete Verfahrensschritte für den Umgang mit Übergriffen oder bei Verdachtsfällen. So soll eventuellen Ohnmachtsgefühlen, Verunsicherungen oder unüberlegtem Handeln entgegengewirkt werden. Zudem soll durch festgelegte Verfahrensschritte und die Benennung von Netzwerkpartner*innen sichergestellt werden, dass Gewaltsituationen schnellstmöglich beendet werden und die Betroffenen professionelle Unterstützung erhalten.
- Förderung und Ermöglichung eines grenzwahrenden und respektvollen Miteinanders aller Beteiligten
- Bildliche Verankerung des Schutzes vor Gewalt in den Strukturen des Chance e.V.

Leitbild

Die unterschiedlichen Lebenslagen und Bedarfe unserer Klientel erfordern von allen Mitarbeitenden unseres Vereins eine klare Haltung gegen Gewalt sowie einen respektvollen, wertschätzenden und grenzachtenden Umgang. Unser Leitbild ist auf diese beschriebene Haltung gegen Gewalt sowie den aktiven Schutz vor Gewalt ausgerichtet. Ein zwingendes Eingreifen bei erlebten oder berichteten Gewalterfahrungen ist vorgeschrieben. Das Leitbild ist verpflichtend festgeschrieben und wird gegenüber sämtlichen Mitarbeitenden kommuniziert. Überdies kann es jederzeit über unsere Internetseite aufgerufen werden.

Die grundsätzliche *Annahme* und *Akzeptanz* des Mitmenschen und die besondere Zuwendung zu Kindern, Jugendlichen und deren Familien bildet die Basis unseres Handelns. Wir setzen uns ein für *Gleichberechtigung* und *Chancengleichheit* aller Menschen *ohne Ausgrenzung, Stigmatisierung* und schätzen die *Ganzheitlichkeit* jedes einzelnen. Wir begegnen den Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Familien mit *Wertschätzung und Respekt*.

Ein wesentliches Ziel des Trägers ist die langfristige *Sicherung* und *Stabilisierung* der Kinder und Jugendlichen. Wir schauen nicht weg und leiten nach Absprache mit den Schutzbefohlenen bzw. Erziehungsberechtigten sofortige Schritte ein, wenn persönliche Grenzen überschritten oder Gewalterfahrungen beobachtet/ berichtet werden.

Wir sehen unsere Berufung darin, an die reale Lebenswirklichkeit der Kinder, Jugendlichen und Familien anzuschließen und zusammen neue Räume zu ermitteln, in denen sie sich versorgt und sicher fühlen. *Ressourcen- und Lösungsorientierung* sind die Grundlagen unserer *Perspektiventwicklung* für jedes Kind und jeden Jugendlichen. Stärken- und Schwächenanalyse folgen, um die eigenen Ressourcen besser kennen zu lernen und nutzen zu können. Bei diesen Entwicklungsschritten stehen wir begleitend und fördernd zur Seite.

Die Projekte unseres Vereins werden von den Kindern und Jugendlichen *freiwillig* aufgesucht, so dass *Partizipation* und *Identifizierung* mit den Zielen gewährleistet sind.

Unser Angebot richtet sich nach den individuellen pädagogischen Bedürfnissen jedes Einzelnen und wir streben danach, unsere Arbeit kontinuierlich zu verbessern und weiterzuentwickeln. Jeder Mensch in unseren Einrichtungen hat das Recht respektvoll und freundlich behandelt zu werden. Niemand wird gedemütigt oder bloßgestellt. Individuelle Grenzen werden anerkannt, respektiert, akzeptiert und einhalten.

Unsere Arbeit involviert regionale *Netzwerke* und die effektive Nutzung lokaler Ressourcen.

Wir vertrauen auf die Stärken und die *Professionalität* unserer Mitarbeitenden. Da diese für ein gutes Gelingen unserer Arbeit maßgeblich sind, bringen wir ihnen Wertschätzung, Respekt und Achtung entgegen.

Erarbeitung der Risiko- und Schutzfaktoren

Die Risikoanalyse überprüft im Sinne einer Bestandsaufnahme, ob in der alltäglichen Arbeit oder den Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die die Ausübung von Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen. Überdies werden bereits bestehende Schutzfaktoren, die zur Prävention und Vermeidung von Gewalterfahrungen beitragen, herauskristallisiert. Zu Beginn der Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes wurde eine Arbeitsgruppe, bestehend aus vier Beteiligten (Martischa Kirwald, Sebastian Benninghoff, Carolin Keune, Daniela Rampanelli) aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen des Vereins gegründet. Dabei wurden die Perspektiven der Leitungsebene, des Personals, den Bereichen Vermittlung, Beratung und der Verwaltung berücksichtigt, um eine umfassende Bestandsaufnahme zu erzielen. Überdies konnte innerhalb der Arbeitsgruppe auf langjährige Erfahrungen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sowie im Bildungssektor zurückgegriffen werden. Innerhalb von 6 Treffen wurde mit Hilfe verschiedener Leitfragen der Arbeitshilfe der Paritätischen (2022)¹ gemeinsam eine umfassende Risikoanalyse durchgeführt. Hierbei wurden unter anderem folgende Faktoren berücksichtigt:

- Zielgruppe
- Formen von Gewalt
- Strukturen und Rahmenbedingungen
- Räumliche und bauliche Gegebenheiten
- Personal, Personalauswahl und -entwicklung
- Qualifikationen/ Fortbildungen und persönliche Eignung der Mitarbeitenden
- Kultur des Vereins sowie Haltung der Mitarbeitenden
- Wahrnehmungen von möglichen Risikofaktoren
- Umgang mit Nähe und Distanz sowie professionelle Kommunikation
- Beschwerdemöglichkeiten und Zuständigkeiten
- Qualitätsmanagement
- Präventionsangebote
- Netzwerkpartner*innen
- Vorgehen bei Kenntnis von (sexualisierter) Gewalt

Die Ergebnisse der Risiko- und Potentialanalyse stellen die Basis für die Entwicklung und Umsetzung des erarbeiteten institutionellen Schutzkonzeptes dar. Dieses ist allen Mitarbeitenden in unserer Einrichtung bekannt und wird von diesen umgesetzt.

Verhaltenskodex

¹ Vgl. Paritätisches Jugendwerk NRW. Arbeitshilfe. Schutzkonzepte für die Kinder- und Jugendarbeit, Wuppertal, 2022, S. 51-60.

Der Chance e.V. verpflichtet sich zu Verfahren, die seine Verantwortung am Gelingen einer gewaltfreien Organisation verdeutlichen. Unser Verhaltenskodex umfasst Leitlinien und Prinzipien, die das Verhalten und die Haltung der Mitarbeitenden unseres Vereins regeln. Unsere Haltung zeichnet sich neben Wertschätzung und Akzeptanz auch durch Transparenz und einen respektvollen Umgang aus. Das Wohl von Kindern und Jugendlichen sowie ihr Schutz vor Gefahren steht für uns dabei an erster Stelle. Der Verhaltenskodex dient den Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für einen grenzachtenden Umgang und formuliert Regelungen für Situationen, die für Gewalt an anderen potentiell ausgenutzt werden könnten. Er zielt auf den Schutz vor Gewalt ab und schützt gleichzeitig die Mitarbeitenden vor möglichem falschem Verdacht. Nachfolgend werden sämtliche Personen (u.a. Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Familien etc.), mit denen im Rahmen unserer vielseitigen Tätigkeiten zusammengearbeitet wird, als Schutzbefohlene bezeichnet, um die umfassende Gültigkeit des Verhaltenskodex sicherzustellen.

Die Wirksamkeit unseres Verhaltenskodexes wird regelmäßig überprüft und im Bedarfsfall verbessert. Zudem ist der Verhaltenskodex allen Mitarbeitenden sowie allen Personen, die unsere Angebote nutzen, bekannt. Schutzbefohlene und Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sich über Verstöße zu beschweren. Der Verhaltenskodex wird von allen Mitarbeitenden und allen künftig neu eingestellten Mitarbeitenden unterschrieben. Mit der Unterschrift verpflichten sich die Mitarbeitenden zur Anerkennung und Berücksichtigung des Verhaltenskodexes während ihrer Beschäftigung im Verein.

Nähe und Distanz

Mein adäquater Umgang mit Nähe und Distanz ist von Achtsamkeit und Verantwortungsbewusstsein geprägt. Die Beziehungsgestaltung zu den Schutzbefohlenen entspricht meinem jeweiligen Auftrag und basiert dabei stets auf Professionalität. (Emotionale) Abhängigkeiten werden vermieden und ich bin mir meiner Funktion als Vorbild und Vertrauensperson bewusst. Das hierdurch entstehende Machtverhältnis wird meinerseits nicht ausgenutzt und ich achte darauf niemanden zu bevorzugen oder zu benachteiligen. Stattdessen werden alle (jungen) Menschen gleichwertig behandelt. Die individuellen Grenzempfindungen und Intimsphären der Schutzbefohlenen werden ausnahmslos respektiert, ernst genommen und keinesfalls überschritten. Sollte es zu Grenzverletzungen kommen, müssen diese thematisiert werden. Gemeinsame (Beratungs-)Gespräche finden ausschließlich in den hierfür vorgesehenen Räumlichkeiten statt, welche immer von außen zugänglich sind. Intensive freundschaftliche Beziehungen zu Schutzbefohlenen, wie beispielsweise das Austauschen von privaten Kontaktdaten oder der Kontaktaufbau über privat genutzte soziale Medien, sind untersagt.

Sprache und Wortwahl

Meine Sprache und Wortwahl sind der individuellen Zielgruppe, ihrem Alter und ihren Bedürfnissen entsprechend und dient der Förderung eines respektvollen Umgangs. Dafür passe ich meine Sprache meiner professionellen Rolle sowie dem Sprachniveau der hilfesuchenden Schutzbefohlenen an. Meine von Wertschätzung geprägte Kommunikation lehnt sexualisierte Sprache und Beleidigungen ab, auch unter den Schutzbefohlenen. Verbale Grenzverletzungen, sexualisierte Sprache, Diskriminierung und Mobbing werden nicht toleriert, in Streitgespräche schreite ich moderierend ein. Sowohl meine verbale als auch meine nonverbale Kommunikation sind von Respekt und Freundlichkeit geprägt. Die Schutzbefohlenen werden bei ihrem Namen genannt, Spitznamen verwende ich nur nach ausdrücklicher Erlaubnis, Kosenamen werden nicht verwendet.

Körperkontakt

Körperliche Berührungen bedürfen der freien Zustimmung der Schutzbefohlenen und sind dem Alter und jeweiligen Kontext entsprechend (bspw. Pflege, Hilfe, Trost). Bei Körperkontakt achte ich auf Zurückhaltung, Angemessenheit und gegenseitiges Einvernehmen. Ablehnungen sind ausnahmslos anzuerkennen und zu respektieren. Ungewollte Berührungen werden nicht toleriert, insbesondere wenn in diesem Kontext Belohnungen versprochen oder Strafen angedroht werden. Bei unangemessenem Körperkontakt unter den Schutzbefohlenen greife ich ein.

Umgang mit Geschenken

Geschenke sind kein Mittel zur Förderung des Selbstwertgefühls und können die bestehende Abhängigkeit/das bestehende Machtverhältnis verstärken. Gleichfalls können sie keine pädagogische Zuwendung sowie professionelle Unterstützung ersetzen, sondern die emotionale Abhängigkeit verstärken, insbesondere dann, wenn sie nur bestimmten Schutzbefohlenen zugutekommen. Überdies stellen Geschenke kein Mittel zur Unterstützung des Beziehungsaufbaus dar. Ich reflektiere den Umgang mit Geschenken bewusst und gestalte ihn transparent. Finanzielle Zuwendungen und Geschenke, die speziell für individuelle Schutzbefohlene erworben werden und nicht im direkten Bezug zu meinem konkreten Auftrag stehen, sind nicht gestattet. Die Annahme von Geschenken zu besonderen Anlässen (bspw. Geburtstag) gilt es in konkreten Einzelfällen transparent und nachvollziehbar im Team zu besprechen.

Umgang mit Medien/ sozialen Netzwerken

Ein bedachtsamer Umgang mit digitalen Medien und Netzwerken ist von Wichtigkeit sowie die Reflektion der Auswahl an Videos, Fotos oder Spielen. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht gilt es bei allen Veröffentlichungen (bspw. Fotos, Videos, Tonaufnahmen) zu beachten, vor

allem das Recht am eigenen Bild. Hierfür muss die Zustimmung der Schutzbefohlenen bzw. ihrer Erziehungsberechtigten eingeholt werden. Im Rahmen meiner Tätigkeiten lege ich Wert darauf die Schutzbefohlenen für einen gewissenhaften Umgang mit digitalen Medien zu sensibilisieren und sie darauf hinzuweisen, auch in Form der digitalen Kommunikation Respekt und Achtsamkeit walten zu lassen. Jegliche Arten von Diskriminierung, sexistisches Verhalten und Mobbing werden nicht toleriert, auch jegliche pornographischen Inhalte sind nicht gestattet.

Umgang mit Grenzverletzungen

Ich kenne die Möglichkeiten zur Beratung, Meldung und Beschwerde bei Hinweis, Vermutung und Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt sowie das Beschwerdeverfahren. Ich bin dazu verpflichtet sowohl den schutz- und hilfebedürftigen Menschen als auch den Kolleg*innen bei vertrauensvoller Ansprache und bestehenden Unsicherheiten zur Seite zu stehen.

Erklärung zur Anerkennung und Einhaltung des Verhaltenskodex

Ich habe den Verhaltenskodex des Chance e.V. Münster erhalten und erkenne die Verhaltensregeln gänzlich an. Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex im Arbeitsalltag des Vereins konsequent und verantwortungsvoll einzuhalten und zu leben. Mir ist bewusst, dass eine Missachtung des Verhaltenskodex sowie jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber den Schutzbefohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen haben kann.

Diesem Verhaltenskodex stimme ich mit meiner Unterschrift zu.

Ich bestätige hiermit, dass im Bundeszentralregister keine Einträge über Verurteilungen wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB enthält und auch keine entsprechenden Verfahren anhängig sind. Bei einer Strafanzeige im o.g. Sinn informiere ich die entsprechenden Stellen des Vereins.

Personalauswahl und -entwicklung

Wirksamer Schutz gegen Gewalt beginnt mit der Auswahl des Personals. Der Verein fokussiert die Einstellung von geeignetem Personal, das über ausreichend fachliche und persönliche Kompetenzen verfügt. Beginnend mit der Ausschreibung freier Stellen sollte bereits hier darauf verwiesen werden, dass der Verein über ein Schutzkonzept verfügt. Im Rahmen der

Vorstellungsgespräche werden die Themen (sexualisierte) Gewalt und sensibler Umgang mit Nähe und Distanz angeführt. Zudem wird hier über die einrichtungsbezogenen Erfordernisse des Kinderschutzes sowie die gesetzlichen Vorgaben in Deutschland aufgeklärt und für das Thema sensibilisiert. Dabei ist die Haltung der Organisation von Bedeutung und das Thema „Kultur der Achtsamkeit“ wird fokussiert. Neben dem Schutzkonzept werden auch die Selbstverpflichtungserklärung, der Verhaltenskodex und die Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis thematisiert. Bereits beim Bewerbungsgespräch wird nach bisherigen Verurteilungen und laufenden Ermittlungen wegen Straftaten nach §72a SGB VIII gefragt.

Grundsätzlich werden folgende Aspekte in (Bewerbungs-)Gesprächen zum Thema gemacht:

- das Leitbild des Vereins
- eine wertschätzende Grundhaltung und ein respektvoller Umgang
- professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu Schutzbefohlenen
- angemessenes und professionelles Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen, Angehörigen und Mitarbeitenden
- Beschwerdemöglichkeiten bei Grenzüberschreitungen
- Handeln in Gefahrensituationen und bei Grenzüberschreitungen
- Schulungs- und Fortbildungsbedarfe sowie -möglichkeiten

Die Eignungsfeststellung des Personals erfolgt neben dem Vorstellungsgespräch auch bei der anschließenden Einarbeitung und den regelmäßig stattfindenden Mitarbeitendengesprächen. Zur kontinuierlichen Sensibilisierung der Mitarbeitenden werden hierbei stets die Themen sexualisierte Gewalt sowie Präventionsmöglichkeiten angesprochen. So wird sichergestellt, dass das Thema in unserer Einrichtung präsent ist und bleibt und kein Tabuthema darstellt. Die Einarbeitung neuer Mitarbeitenden erfolgt durch eine klare Ansprechperson, an die sich bei Fragen und Unsicherheiten gewendet werden kann. Im Rahmen der Einarbeitung werden schriftliche Informationen zum konkreten Arbeitsauftrag und Umgang mit der Klientel (Einarbeitungsmappe) sowie das Schutzkonzept ausgehändigt. Die hierdurch gewährleistete Transparenz soll die Haltung des Vereins und den Mitarbeitenden gegenüber Grenzverletzungen und Schutz vor Gewalt verdeutlichen.

Praktikant*innen

Praktikant*innen übernehmen ohne professionelle Anleitung eigenständig keine sozialpädagogischen Aufgaben. Sie handeln stets unter Anweisung der hauptamtlichen Fachkräfte und tragen keine Fallverantwortung. Insbesondere in Bezug auf die unterschiedlichen Betreuungsfacetten stimmen sie jegliche Handlungen mit den Fachkräften ab. Jedem Praktikanten/ jeder Praktikantin ist eine hauptamtliche Ansprechperson (Anleiter*in) zugeordnet, die für den Verlauf des Praktikums sowie dessen konkrete Ausgestaltung die Verantwortung trägt.

Erweitertes Führungszeugnis (§30a Bundeszentralregistergesetz)

Das erweiterte Führungszeugnis dient zur Prüfung der fachlichen und persönlichen Eignung von Mitarbeitenden. Somit kann sichergestellt werden, dass keine Person eingestellt wird, die rechtskräftig wegen einer Straftat (v.a. gegen die sexuelle Selbstbestimmung) verurteilt wurde. Die Einsichtnahme bezieht sich auf Mitarbeitende, die in einem vertraglich geregelten Dienstverhältnis stehen und diesem zufolge im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe beschäftigt sind.

In §72a SGB VIII ist festgelegt, dass der Träger sich bei Einstellung und anschließend in regelmäßigen Abständen erweiterte Führungszeugnisse nach §30a Abs. 1 BZRG von allen Mitarbeitenden vorlegen lassen muss, die „in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat“.

Demnach werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB verurteilt sind. Ehren- oder nebenamtlich Tätige sowie hauptberuflich Beschäftigte müssen, entsprechen den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Bei Ehrenamtlichen sind die Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit den Kindern und Jugendlichen entscheidend.

Gesetzlich wird lediglich eine Einsichtnahme und keine Überlassung des Originals oder eine Kopie festgelegt. Die Einsichtnahme gilt es zur besseren Nachvollziehbarkeit zu dokumentieren. Hierfür wird das Führungszeugnis von der Personalabteilung im 4-Augen-Prinzip geprüft, die Prüfung vermerkt und das Zeugnis dem Mitarbeitenden wieder ausgehändigt. Dokumentiert werden dürfen:

- a) Vor- und Nachname des Mitarbeitenden
- b) Ausstellungsdatum
- c) Datum der Einsichtnahme
- d) Tatsache fehlender Einträge

Das Führungszeugnis darf nicht älter als 3 Monate sein. Der Träger ist dazu verpflichtet diese Informationen vor dem Zugriff Unbefugter besonders zu schützen und entsprechend aufzubewahren. Die Verantwortung für die regelmäßige Einsichtnahme liegt beim Träger bzw. der Leitung. Ein Dokument zur „Einwilligung zur Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis“ und zur „Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse“ befindet sich im Anhang dieses Schutzkonzeptes.

Bei Neueinstellung muss noch vor Dienstantritt ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden. Mitarbeitende, die bereits im Dienstverhältnis stehen, reichen ihr erweitertes Führungszeugnis spätestens bis zum 31.12.2024 ein. Die Frist zur Wiedervorlage beträgt 5 Jahre.

Selbstverpflichtungserklärung

Eine freiwillige Selbstverpflichtung ist eine einseitige Erklärung von Staaten, Organisationen, Personen oder Unternehmen, mit denen diese sich verpflichten, bestimmte Regeln einzuhalten. Sämtliche Mitarbeitende des Vereins sind zur Unterzeichnung unserer Selbstverpflichtungserklärung verpflichtet. Hiermit versichern sie, dass gegen sie keine Verurteilung im Zusammenhang mit Strafbeständen, die die sexuelle Selbstbestimmung oder die körperliche Unversehrtheit betreffen, vorliegt, sie nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt sind und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet wurde. Sollte es diesbezüglich zu Veränderungen kommen und Ermittlungsverfahren wegen Tatbeständen des §30 BZRG bei einem Mitarbeiter/ einer Mitarbeiterin eingeleitet werden, verpflichten sie sich dazu, dies der Geschäftsführung mitzuteilen. Die Selbstverpflichtungserklärung wird von der Personalabteilung aufbewahrt und in der entsprechenden Personalakte abgespeichert/abgeheftet.

Hiermit versichere ich, _____, geb. am _____, dass ich nicht wegen einer Straftat nach

- § 171 StGB (Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht),
- §§ 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung),
- § 201a Abs. 3 StGB (Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen),
- § 225 StGB (Misshandlung von Schutzbefohlenen),
- §§ 232 bis 233a, 234, 235, 236 StGB (Straftaten gegen die persönliche Freiheit)

rechtskräftig verurteilt worden bin und auch keine entsprechenden Verfahren gegen mich anhängig sind.

Im Rahmen dieser Erklärung verpflichte ich mich dazu, den Träger über die Einleitung eines entsprechenden Verfahrens zu informieren. Zudem verpflichte ich mich zu folgenden Verhaltensweisen:

Hiermit verpflichte ich mich zu grenzachtendem Umgang mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

- Ich begegne Kindern und Jugendlichen mit wertschätzendem und vertrauensvollem Verhalten und achte ihre Rechte und ihre Würde.
- Ich wahre die Intimsphäre und die persönlichen Schamgrenzen der mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen.
- Ich schütze die mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen vor Schaden, Gefahren, Missbrauch und Gewalt.

- Ich bin mir meiner Vorbildfunktion gegenüber den mit anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie jungen Erwachsenen bewusst und achte darauf einen altersentsprechenden Umgang sowie eine altersentsprechende Sprache anzuwenden.
- Ich nehme die individuellen Empfindungen der Kinder und Jugendlichen zu Nähe und Distanz gegenüber anderen Menschen ernst und respektiere ihre persönlichen Grenzen durch eine wertschätzende Grundhaltung.
- Ich nehme Grenzüberschreitungen gegenüber Schutzbefohlenen bei Angeboten und Aktivitäten bewusst wahr und spreche meine Wahrnehmung unmittelbar bei den Beteiligten offen an. Bei schweren oder wiederholten Grenzverletzungen informiere ich den Träger der Einrichtung über den Sachverhalt.

Beschwerdemanagement

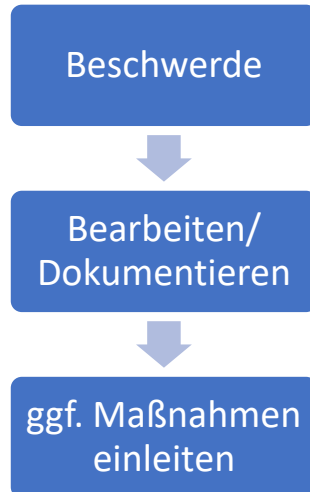
Überall dort, wo Menschen mit Menschen arbeiten und in Kontakt zueinanderstehen, passieren Fehler und kommen Missverständnisse vor, die dazu führen können, dass Unzufriedenheit und Ärger entstehen. Kritik äußern zu dürfen und diese auch anzunehmen ist ein Zeichen von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung dem Anderen gegenüber. Fehleroffenheit trägt zu einer Atmosphäre bei, in der Probleme angesprochen und unterschiedliche Meinungen geäußert und gehört werden können. In einem solchen Miteinander werden die Rechte aller Mitarbeitenden geachtet, gefördert und Grenzverletzungen wahrgenommen und geahndet. Mit jeder Beschwerde gibt es Anregungen, Dinge oder Abläufe zu verändern und die eigene Arbeit zu verbessern. Daher ist ein Beschwerdemanagement unabdingbar in der Zusammenarbeit mit Menschen.

Alle Mitarbeitenden sowie der Klientel des Chance e.V. sollen das Beschwerdeverfahren und die Beratungsmöglichkeiten innerhalb des Vereins kennen und allen schutz- oder hilfebedürftigen Menschen bzw. Kolleg*innen im Beschwerdefall Unterstützung leisten können. Alle Mitarbeitenden handeln im Beschwerde-, Vermutungs- oder Verdachtsfall verantwortungsvoll und suchen sich bei Unsicherheiten ggf. Unterstützung bei einer selbstgewählten Vertrauensperson. Beschwerden können namentlich oder anonym getätigt werden. Hierfür stehen entsprechende Formulare zur Verfügung (siehe Anhang). Zu unterscheiden ist zwischen einer Beschwerde und der Kenntnis von sexualisierter Gewalt.

Beschwerden betreffen den Umgang, das Verhalten, Arbeitsleistung oder rechtliche Aspekte im Allgemeinen. Kenntnis von sexualisierter Gewalt meint explizit das Auftreten jeglicher Form von sexualisierter Gewalt in der Dienstgemeinschaft, insbesondere in Bezug auf alle schutz- oder hilfebedürftigen Menschen. Im Falle eines sexuellen Übergriffs tritt der Abschnitt „Handlungsleitfaden bei Kenntnis von (sexualisierter) Gewalt“ ein.

Die interne Beschwerdestelle des Chance e.V. stellt sicher, dass eingehende Beschwerden einheitlich und zügig bearbeitet werden. Jede Beschwerde wird dokumentiert und bearbeitet. Die Beschwerdestelle versteht sich als unabhängige Instanz, die dafür sorgt, dass sowohl der

Beschwerdeführende als auch die Person, über die die Beschwerde erfolgt, gehört werden. Die interne Beschwerdestelle besteht aus mindestens einem weiblichen und einem männlichen Mitarbeitenden, um für jedes Thema und jede Person die passende Ansprechperson darstellen zu können.



Ansprechpersonen Beschwerdemanagement:

Julius Flötotto
Friedrich-Ebert-Straße 7
48153 Münster
j.flötotto@chance-muenster.de
01525 1082657

Frau XXX
XXX
XXX

Für die Abgabe des ausgefüllten Beschwerdeformulars stehen insgesamt 3 Briefkästen in unserem Hauptsitz in der Friedrich-Ebert-Straße 7/15, 48153 zur Verfügung. Jede Etage ist mit einem Briefkasten ausgestattet, welche zu unseren Öffnungszeiten (Mo – Fr. 08:00 – 17:00 Uhr) frei zugänglich sind.

Überdies kann per online Kontaktformular eine Beschwerde direkt an unser Diversitymanagement gesendet werden, welche auf Wunsch ebenfalls anonym bearbeitet wird: <https://forms.gle/vVffyW3Bd5RVwrE67>.

Diversitymanagement

Der Chance e.V. begrüßt Vielfalt in jeglicher Ausprägung und fördert diese bei gegenseitigem Respekt und Toleranz in einer freiheitlichen Grundeinstellung. In unserem Miteinander achten wir auf eine gleichberechtigte Teilhabe und möchten für unsere Mitarbeitenden diskriminierungsfreie Räume schaffen. Wir möchten die Diversitätssensibilität durch Aufklärungsprozesse stärken, nicht nur in dem Gesamten Verein, sondern auch darüber hinaus in der Arbeit mit unserer Klientel. Wir begreifen Meinungsvielfalt als Ansporn, unsere eigenen Haltungen zu überdenken und neue Lösungen zu finden.

Bei anonymen Anliegen, Anregungen oder Redebedarf besteht die Möglichkeit der Kontaktaufnahme per E-Mail (diversity@chance-muenster.de) oder per Post:

Diversity Gremium
c/o Chance e.V.
Friedrich-Ebert-Str. 7/15
48153 Münster

Präventionsmaßnahmen und Netzwerkpartner*innen

Um insbesondere schutzbedürftigen Personen präventive Angebote machen zu können, kooperiert der Chance e.V. mit entsprechenden Fachberatungsstellen. So sollen eine individuelle und bedarfsorientierte Beratung und Begleitung gewährleistet werden.

Institution	Adresse	Ansprechperson	Telefonnummer	Mail
Polizei – Kriminalprävention/Opferschutz		Fr. Angela Lüttmann	0251/275 3110	Vorbeugung.muenster@polizei.nrw.de
Kinderbüro	Junkerstr. 1 48153 Münster	Hr. Andreas Garske	0251/492 5109	kinderbuero@stadt-muenster.de
Kinderschutzbund Münster	Berliner Platz 33 48143 Münster		0251/471 80	info@kinderschutzbundmuenster.de
Weißer Ring		Hr. Ulrich Bux	0151/5516 4853	muenster@mail.weisser-ring.de
Zartbitter e.V.	Hammer Str. 220 48153 Münster		0251/4140 555	info@zartbitter-muenster.de
Jugendamt Münster	Hafenstr. 30 48153 Münster		0251/492 5101	jugendamt@stadt-muenster.de
Sozialpsychiatrischer Dienst	Stühmerweg 8 48147 Münster		0251/492 5360	sozialpsychiatrie@stadt-muenster.de

LWL-Klinik Münster Not- fall-Ambulanz	Friedr.-Wil- helm-Weber- Str. 30 48147 Münster		0251 915550	www.lwl-pflegezentrum- muenster.de
JVA Münster	Gartenstraße 26 48147 Münster		0251/23740	poststelle@jva-muens- ter.nrw.de
Pro Familia	Ludgeriplatz 12 48151 Münster		0251/45858	muenster@profamilia.de
Amt für Migra- tion und In- tegration	Stadthaus 2 Ludgeriplatz 4 48151 Münster		0251/4923636	aufenthaltsrecht@stadt- muenster.de
Drogenbera- tung / INDRO	Bremer Platz 18 48155 Münster		0251/60123	INDROeV@t-online.de

Informationen über Rechte und Pflichten

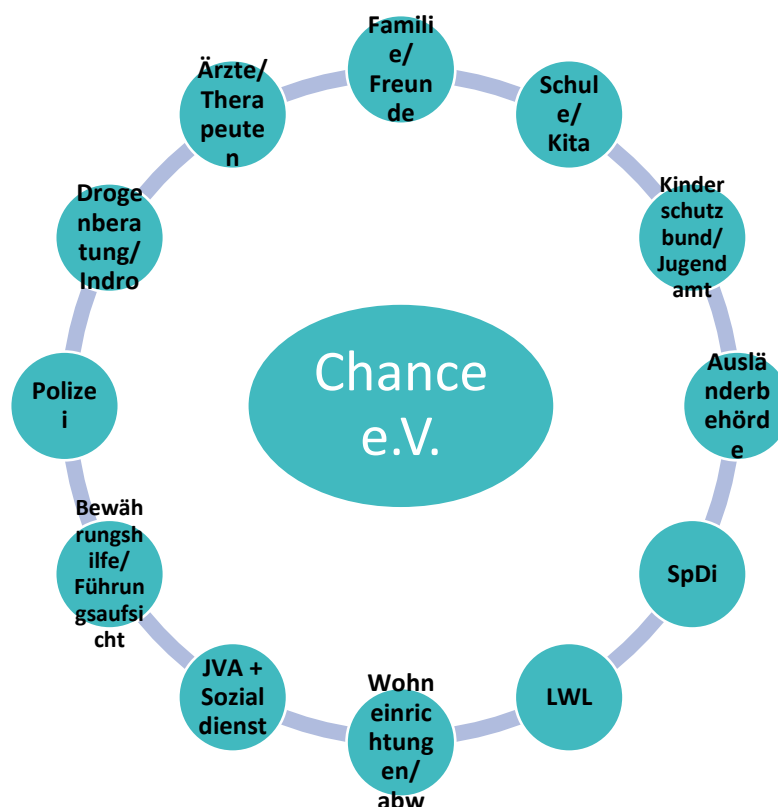
In Bezug auf den Schutz vor (sexualisierter) Gewalt müssen alle Klient*innen umfassend und – wenn nötig – kultursensibel über ihre Rechte und Pflichten informiert werden. Sofern dies nötig erscheint, müssen sie über die geltenden Normen in Bezug auf allgemeine Menschenrechte, Frauenrechte, Kinderrechte, Minderheitenrechte etc. informiert werden. Gleichzeitig müssen auch die rechtlichen Konsequenzen bei Verstoß gegen diese Gesetze aufgezeigt und deutlich gemacht werden. Der Chance e.V. trägt zur Entwicklung und Beibehaltung einer Kultur des Hinsehens bei. Die Mitarbeitenden sollen nicht aus Angst, Überforderung o.Ä. zum Schweigen oder Wegsehen veranlasst werden, sondern Position beziehen, Verantwortung übernehmen und aktiv einschreiten/handeln.

Bauliche Maßnahmen

Achtsamkeit im Hinblick auf Gewalt setzt voraus, dass über mögliche Vorkommnisse und Verdachtsmomente ein vertrauliches Gespräch geführt werden kann. Eine Voraussetzung hierfür liegt in der Bereitstellung geeigneter Räumlichkeiten, die eine dem Kontext entsprechende Beratung ermöglichen und je nach Bedarfsfall über entsprechende technische Ausstattung verfügen. Räumliche Enge und fehlende Schutz- und Rückzugsräume stellen erhebliche Risikofaktoren dar. Die Beratungsräume verfügen über ausreichende Schallisolation sowie Sichtschutz, um vertrauensvolle Gespräche mit den Klient*innen zu ermöglichen. Sollten neue Räumlichkeiten geplant werden, wird bereits in der Planungsphase sichergestellt, dass sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Klientel Aufenthaltsräume zur Verfügung stehen, die auch als Rückzugsräume für Gespräch unter vier Augen genutzt werden können. Für alle Klient*innen und Mitarbeitenden wird überdies ein Zugang zu Toiletten sichergestellt.

Beratung und Begleitung

Die Beratung der Schutzbefohlenen soll möglichst niedrigschwellig und lebensweltorientiert erfolgen. Ein elementarer Bestandteil unserer Arbeit liegt im Führen einer fortlaufenden Dokumentation, um den Verlauf des Beratungsprozesses festzuhalten und jederzeit transparent zu machen. Um präventiv gegen Gewalt beratend tätig zu werden, ist es wichtig, Spannungen und Konflikte anzusprechen, Deeskalationsmaßnahmen anzubieten und zu begleiten sowie an internes und externes Fachpersonal zu vermitteln.



Handlungsleitfaden bei Kenntnis von (sexualisierter) Gewalt

Im Falle einer Gewaltsituation oder in Verdachtsfällen in Bezug auf grenzüberschreitendes Verhalten besteht ein Handlungsplan, welcher allen Mitarbeitenden bekannt ist und im Bedarfsfall von diesen genutzt werden muss.

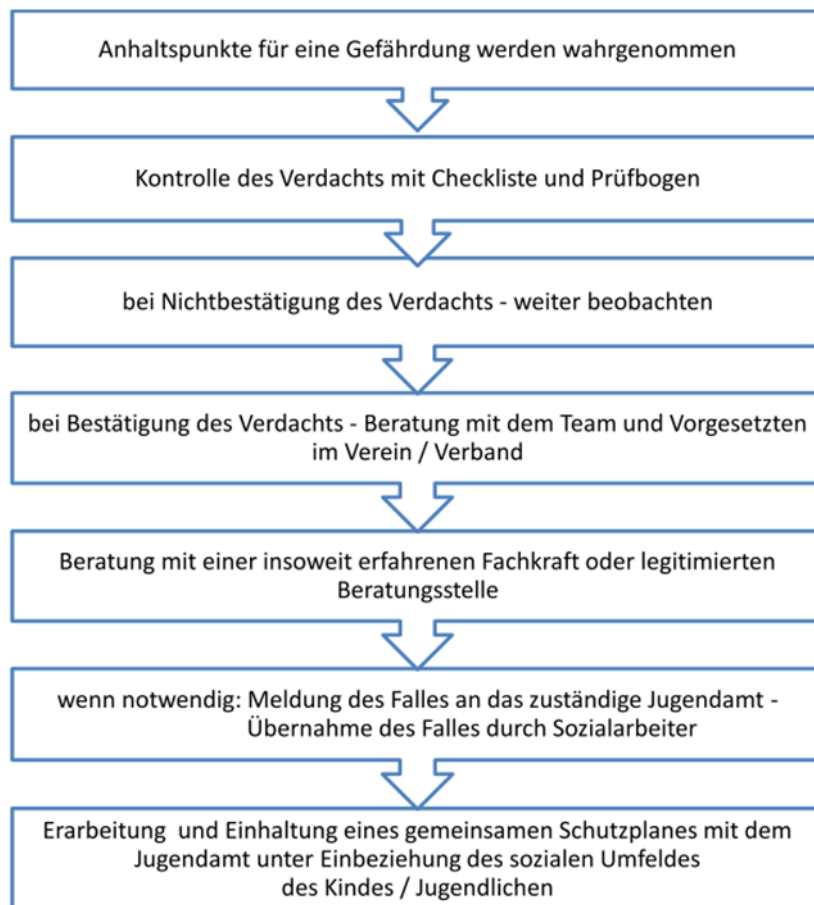
Wichtig ist bei dem Vorgehen im Kontext dieses sensiblen Themas, dass sich rational an dem Ablaufschema orientiert wird. Dabei gilt das Mehraugenprinzip, sodass bei einer möglichen Grenzüberschreitung oder gar bei sexualisierter Gewalt ein größtmögliches Maß an Objektivität in Bezug auf die Problemlage hergestellt wird. In diesem Zusammenhang wird eine genaue Beobachtung und Dokumentation von Situationen angestrebt, um diese für dritte Nachvollziehbar zu machen und transparent darlegen zu können.

Sollten in der Arbeit grenzüberschreitende Verhaltensweisen beobachtet werden oder eine schutzbefohlene Person von grenzüberschreitendem Verhalten berichten, so steht neben der kollegialen Fallberatung auch die Rücksprache mit der Leitungsebene des Chance e.V. im Fokus der zielführenden sowie lösungsorientierten Arbeit. Darüber hinaus sollte in diesem Zusammenhang Rücksprache mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft angestrebt werden oder zusätzlich eine anerkannte Beratungsstelle in den Prozess eingebunden werden, um Objektive sowie trägerunabhängige Beratung in Anspruch zu nehmen.

Sollten Mitarbeitende direkte Gewalt oder direktes grenzüberschreitendes Verhalten beobachten, so sind sie dazu angehalten, unter Berücksichtigung des eigenen Schutzes, den Schutz der Schutzbefohlenen wiederherzustellen. Auch in diesem Kontext ist eine genaue Dokumentation des Tathergangs wichtig.

Sollte es durch die teaminterne Beratung, direkte Beobachtungen oder auch durch die Rücksprache mit einer anerkannten Beratungsstelle deutlich werden, dass ein grenzüberschreitendes Verhalten vorliegt, so müssen in Rücksprache mit der Leitungsebene der Einrichtung weitere Schritte eingeleitet werden. Dabei gilt es zu beachten, wie langfristig der Schutz der schutzbefohlenen Person hergestellt werden kann. Wichtig ist hier, dass Entscheidungen nicht vorschnell getroffen werden und Lösungsansätze im Team besprochen werden. Hierzu sollte ein Schutzplan zusammen mit dem „Opfer“ erstellt werden und auf mögliche lebensweltorientierte Ressourcen zurückgegriffen werden.

Darüber hinaus soll das Jugendamt im Falle von grenzüberschreitendem Verhalten involviert werden, um die Situation nochmals zu bewerten und einschätzen zu können und ggf. weitere Maßnahmen zur Sicherheit des Schutzbefohlenen einzuleiten.



Kinderschutzfachkräfte

Sebastian Benninghoff
 0176 17871048
 s.benninghoff@chance-muenster.de

Frau XXX

Schulungen und Fortbildungen

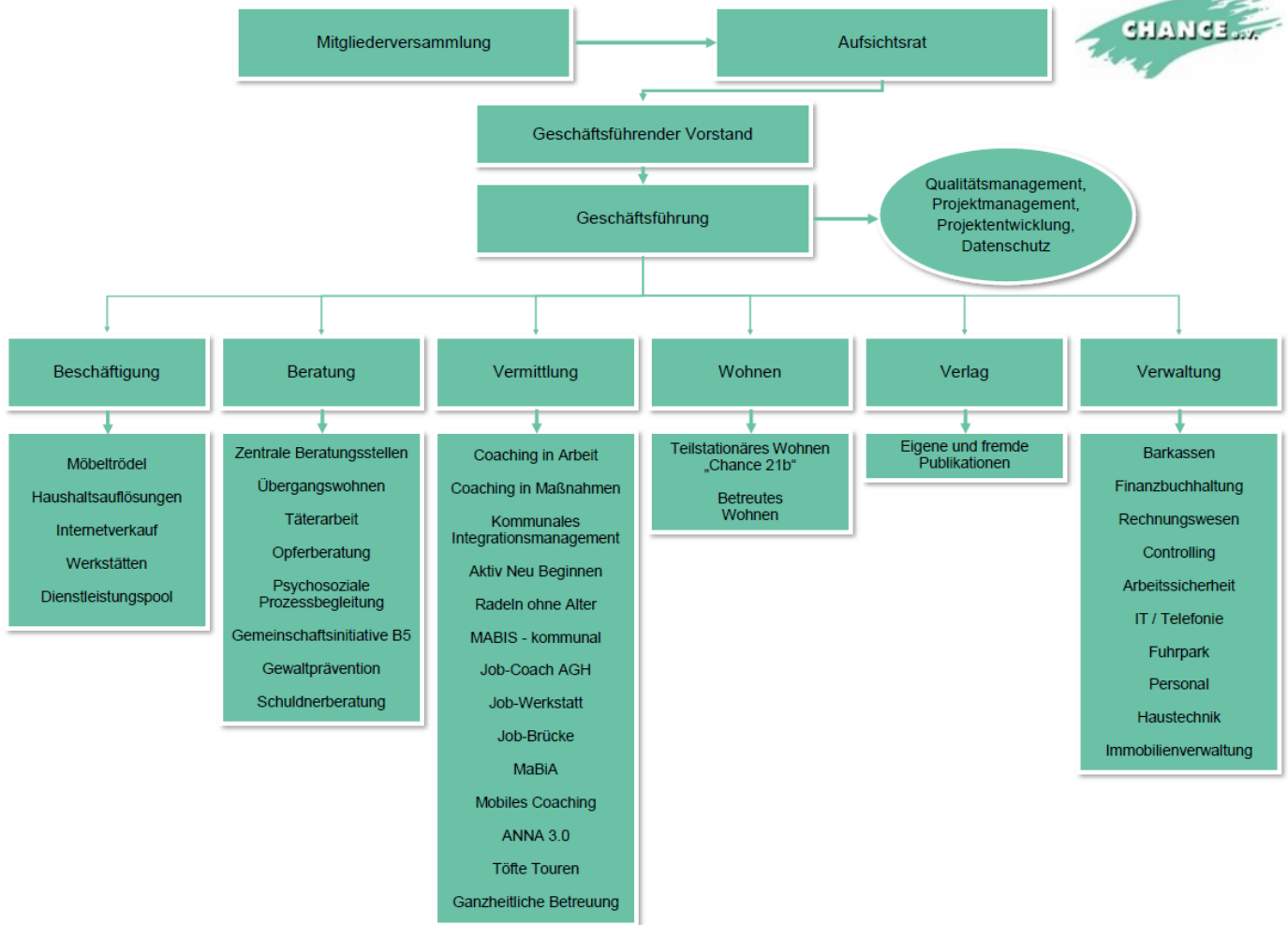
Besonders im Bereich der Kinder und Jugendhilfe stellen hohe fachliche Kompetenzen und eine kontinuierliche Personalentwicklung durch regelmäßige Fortbildungen einen wichtigen Bestandteil dar. So soll sichergestellt werden, dass alle Mitarbeitenden über dieselbe Haltung verfügen und ihnen die konkreten Inhalte des Schutzkonzeptes bekannt sind, um Fälle sexualisierter Gewalt zu verhindern bzw. schnellstmöglich zu erkennen und aktiv entgegenzuwirken. Grundsätzlich müssen alle Mitarbeitenden über ein Basiswissen zum Thema Kinderschutz verfügen. Überdies stellt ein regelmäßiger (Informations-)Austausch über das Thema (sexualisierte) Gewalt sicher, dass dies bei allen Mitabreitenden präsent und nachhaltig im gesamten

Verein verankert ist. Abhängig vom jeweiligen Beschäftigungsverhältnis werden verschiedene Fortbildungsmöglichkeiten angeboten werden, die sich mit Blick auf ihre Intensität und Inhalte je nach Einsatzbereich unterscheiden. Innerhalb des ersten Jahres nach Arbeitsantritt muss eine Fortbildung zum Thema Gefährdungen für junge Menschen und deren Schutz besucht werden. Zur Nachvollziehbarkeit der Personalentwicklung in diesem Bereich, werden die absolvierten oder noch zu absolvierenden Fortbildungsmodule von der Geschäftsführung dokumentiert und kontrolliert.

Insgesamt zielt die Personalentwicklung durch regelmäßige Fortbildungen aller Mitarbeitenden zum Thema sexualisierte Gewalt darauf, dass diese für das Thema sensibilisiert werden, mögliche Gefahren und Grenzüberschreitungen zu erkennen, über ein fundiertes fachliches und rechtliches Basiswissen verfügen, über verschiedene Gewaltformen informiert sind, Handlungsschritte beim Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdung kennen und in konkreten Verdachtsfällen ausreichend handlungssicher sind. Hierunter fällt auch die professionelle Kommunikation mit Netzwerkpartner*innen (bspw. Jugendamt, Polizei etc.) sowie das regelmäßige Reflektieren der eigenen professionellen Haltung zu Themen wie Abhängigkeitsverhältnisse und Machtmissbrauch, Nähe und Distanz, Partizipation etc.

Organigramm

Um eine Transparenz der Strukturen und Zuständigkeiten zu gewährleisten, kann auf das Organigramm der Aufgabengebiete zurückgegriffen werden. Überdies können auf der Internetseite des Vereins die Aufgabengebiete und Zuständigkeiten eines jeden Mitarbeitenden je nach Abteilung eingesehen werden.



Anhang

Verhaltenskodex

Hiermit verpflichte ich mich dazu, die folgenden Verhaltensregeln zum Schutz der mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen einzuhalten, zu berücksichtigen und umzusetzen.

Nähe und Distanz

Mein adäquater Umgang mit Nähe und Distanz ist von Achtsamkeit und Verantwortungsbewusstsein geprägt. Die Beziehungsgestaltung zu den Schutzbefohlenen entspricht meinem jeweiligen Auftrag und basiert dabei stets auf Professionalität. (Emotionale) Abhängigkeiten werden vermieden und ich bin mir meiner Funktion als Vorbild und Vertrauensperson bewusst. Das hierdurch entstehende Machtverhältnis wird meinerseits nicht ausgenutzt und ich achte darauf niemanden zu bevorzugen oder zu benachteiligen. Stattdessen werden alle (jungen) Menschen gleichwertig behandelt. Die individuellen Grenzempfindungen und Intimsphären der Schutzbefohlenen werden ausnahmslos respektiert, ernst genommen und keinesfalls überschritten. Sollte es zu Grenzverletzungen kommen, müssen diese thematisiert werden. Gemeinsame (Beratungs-)Gespräche finden ausschließlich in den hierfür vorgesehenen Räumlichkeiten statt, welche immer von außen zugänglich sind. Intensive freundschaftliche Beziehungen zu Schutzbefohlenen, wie beispielsweise das Austauschen von privaten Kontaktdaten oder der Kontaktaufbau über privat genutzte soziale Medien, sind untersagt.

Sprache und Wortwahl

Meine Sprache und Wortwahl sind der individuellen Zielgruppe, ihrem Alter und ihren Bedürfnissen entsprechend und dient der Förderung eines respektvollen Umgangs. Dafür passe ich meine Sprache meiner professionellen Rolle sowie dem Sprachniveau der hilfesuchenden Schutzbefohlenen an. Meine von Wertschätzung geprägte Kommunikation lehnt sexualisierte Sprache und Beleidigungen ab, auch unter den Schutzbefohlenen. Verbale Grenzverletzungen, sexualisierte Sprache, Diskriminierung und Mobbing werden nicht toleriert, in Streitgespräche schreite ich moderierend ein. Sowohl meine verbale als auch meine nonverbale Kommunikation sind von Respekt und Freundlichkeit geprägt. Die Schutzbefohlenen werden bei ihrem Namen genannt, Spitznamen verwende ich nur nach ausdrücklicher Erlaubnis, Kosenamen werden nicht verwendet.

Körperkontakt

Körperliche Berührungen bedürfen der freien Zustimmung der Schutzbefohlenen und sind dem Alter und jeweiligen Kontext entsprechend (bspw. Pflege, Hilfe, Trost). Bei Körperkontakt achte ich auf Zurückhaltung, Angemessenheit und gegenseitiges Einvernehmen. Ablehnungen sind ausnahmslos anzuerkennen und zu respektieren. Ungewollte Berührungen werden nicht toleriert, insbesondere wenn in diesem Kontext Belohnungen versprochen oder Strafen angedroht werden. Bei unangemessenem Körperkontakt unter den Schutzbefohlenen greife ich ein.

Umgang mit Geschenken

Geschenke sind kein Mittel zur Förderung des Selbstwertgefühls und können die bestehende Abhängigkeit/das bestehende Machtverhältnis verstärken. Gleichfalls können sie keine pädagogische Zuwendung sowie professionelle Unterstützung ersetzen, sondern die emotionale Abhängigkeit verstärken, insbesondere dann, wenn sie nur bestimmten Schutzbefohlenen zugutekommen. Überdies stellen Geschenke kein Mittel zur Unterstützung des Beziehungsaufbaus dar. Ich reflektiere den Umgang mit Geschenken bewusst und gestalte ihn transparent. Finanzielle Zuwendungen und Geschenke, die speziell für individuelle Schutzbefohlene erworben werden und nicht im direkten Bezug zu meinem konkreten Auftrag stehen, sind nicht gestattet. Die Annahme von Geschenken zu besonderen Anlässen (bspw. Geburtstag) gilt es in konkreten Einzelfällen transparent und nachvollziehbar im Team zu besprechen.

Umgang mit Medien/ sozialen Netzwerken

Ein bedachtsamer Umgang mit digitalen Medien und Netzwerken ist von Wichtigkeit sowie die Reflektion der Auswahl an Videos, Fotos oder Spielen. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht gilt es bei allen Veröffentlichungen (bspw. Fotos, Videos, Tonaufnahmen) zu beachten, vor allem das Recht am eigenen Bild. Hierfür muss die Zustimmung der Schutzbefohlenen bzw. ihrer Erziehungsberechtigten eingeholt werden. Im Rahmen meiner Tätigkeiten lege ich Wert darauf die Schutzbefohlenen für einen gewissenhaften Umgang mit digitalen Medien zu sensibilisieren und sie darauf hinzuweisen, auch in Form der digitalen Kommunikation Respekt und Achtsamkeit walten zu lassen. Jegliche Arten von Diskriminierung, sexistisches Verhalten und Mobbing werden nicht toleriert, auch jegliche pornographischen Inhalte sind nicht gestattet.

Umgang mit Grenzverletzungen

Ich kenne die Möglichkeiten zur Beratung, Meldung und Beschwerde bei Hinweis, Vermutung und Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt sowie das Beschwerdeverfahren. Ich bin dazu

verpflichtet sowohl den schutz- und hilfebedürftigen Menschen als auch den Kolleg*innen bei vertrauensvoller Ansprache und bestehenden Unsicherheiten zur Seite zu stehen.

Erklärung zur Anerkennung und Einhaltung des Verhaltenskodex

Ich habe den Verhaltenskodex des Chance e.V. Münster erhalten und erkenne die Verhaltensregeln

gänzlich an. Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex im Arbeitsalltag des Vereins konsequent und verantwortungsvoll einzuhalten und zu leben. Mir ist bewusst, dass eine Missachtung des Verhaltenskodex sowie jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber den Schutzbefohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen haben kann.

Diesem Verhaltenskodex stimme ich mit meiner Unterschrift zu.

Ich bestätige hiermit, dass im Bundeszentralregister keine Einträge über Verurteilungen wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB enthält und auch keine entsprechenden Verfahren anhängig sind. Bei einer Strafanzeige im o.g. Sinn informiere ich die entsprechenden Stellen des Vereins.

Ort, Datum

Unterschrift des Mitarbeitenden

Selbstverpflichtungserklärung

Hiermit versichere ich, _____, geb. am _____, dass ich nicht wegen einer Straftat nach

- § 171 StGB (Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht),
- §§ 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung),
- § 201a Abs. 3 StGB (Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen),
- § 225 StGB (Misshandlung von Schutzbefohlenen),
- §§ 232 bis 233a, 234, 235, 236 StGB (Straftaten gegen die persönliche Freiheit

rechtskräftig verurteilt worden bin und auch keine entsprechenden Verfahren gegen mich anhängig sind.

Im Rahmen dieser Erklärung verpflichte ich mich dazu, den Träger über die Einleitung eines entsprechenden Verfahrens zu informieren. Zudem verpflichte ich mich zu folgenden Verhaltensweisen:

Hiermit verpflichte ich mich zu grenzachtendem Umgang mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

- Ich begegne Kindern und Jugendlichen mit wertschätzendem und vertrauensvollem Verhalten und achte ihre Rechte und ihre Würde.

- Ich wahre die Intimsphäre und die persönlichen Schamgrenzen der mir anvertrauten Menschen.

- Ich schütze die mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen vor Schaden, Gefahren, Missbrauch und Gewalt.

- Ich bin mir meiner Vorbildfunktion gegenüber den mit anvertrauten Kindern und Jugendlichen, sowie jungen Erwachsenen bewusst und achte darauf einen altersentsprechenden Umgang sowie eine altersentsprechende Sprache anzuwenden.

- Ich nehme die individuellen Empfindungen der Kinder und Jugendlichen zu Nähe und Distanz gegenüber anderen Menschen ernst und respektiere ihre persönlichen Grenzen durch eine Wertschätzende Grundhaltung.

- Ich nehme Grenzüberschreitungen gegenüber Schutzbefohlenen durch andere Mitarbeitende und Teilnehmende bei Angeboten und Aktivitäten bewusst wahr und spreche meine Wahrnehmung unmittelbar bei den Beteiligten offen an. Bei schweren oder wiederholten Grenzverletzungen informiere ich den Träger der Einrichtung über den Sachverhalt.

Ort, Datum

Unterschrift

Beschwerdeformulare

Über das vorliegende Formular haben Sie die Möglichkeit dem Chance e.V. eine Rückmeldung zu geben. Geben Sie dazu dieses Dokument an einen Mitarbeiter des Chance e.V. oder nutzen Sie den Postkasten in der Verwaltung, Friedrich-Ebert-Straße 7, 48153 Münster.

Datum:

Name, Vorname:

Adresse:

E-Mail:

Rufnummer:

- | | |
|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Kunde/Kundin | <input type="checkbox"/> MitarbeiterIn |
| <input type="checkbox"/> TeilnehmerIn | <input type="checkbox"/> Kooperationspartner/Auftraggeber |
- Mein Lob Meine Beschwerde Mein Verbesserungsvorschlag

Rückmeldung erwünscht: Ja Nein

Beschwerdeformular:

Das möchte ich sagen:



Ich fühle mich:

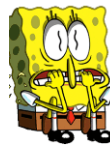
fröhlich



wütend



ängstlich



traurig



Name (freiwillige Angabe): _____

Datum: _____

Checkliste bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

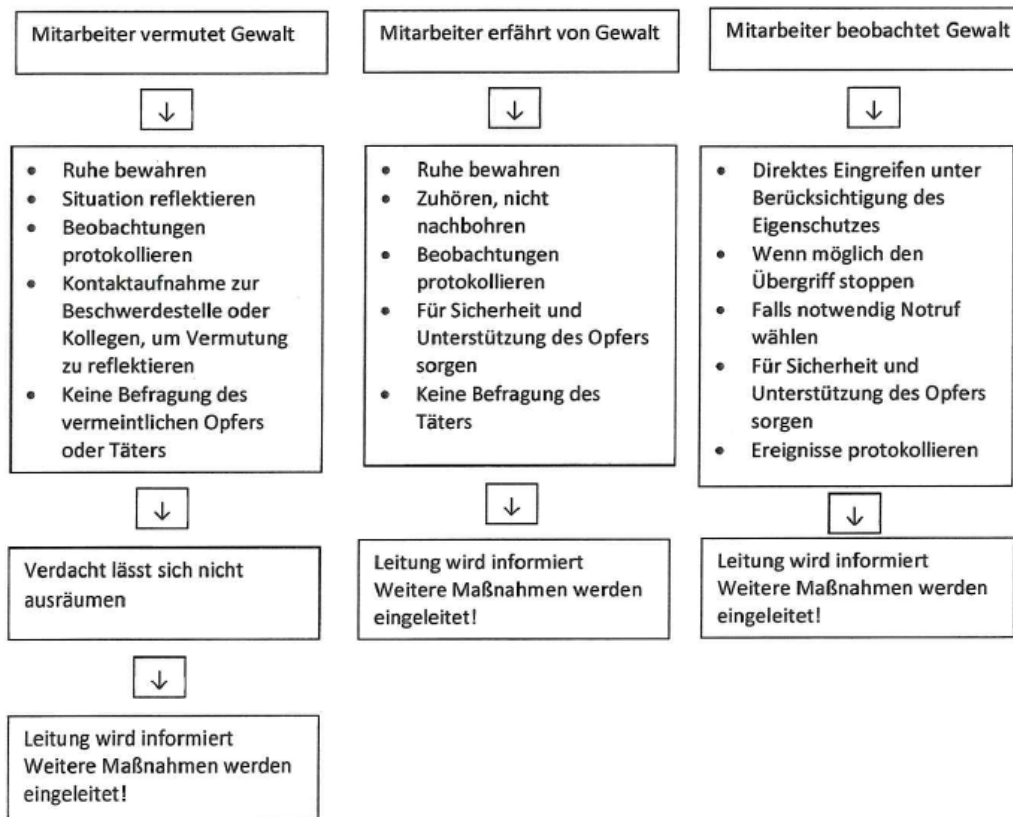
Die Fragen dieser Checkliste dienen dazu, die erste Wahrnehmung und den ersten persönlichen Eindruck zu reflektieren.

- Worauf begründet sich mein Verdacht?
- Welche Beobachtungen habe ich gemacht? (z.B. körperliche Symptome, verändertes Verhalten auf der Spiel-, Ess-, Sozial- und Hygieneebene)
- Kind hat sich mit welchen Worten in welchem Zusammenhang geäußert oder wer hat mir welche Beobachtungen wann und wie mitgeteilt (z.B. schriftlich, persönlich, anonym oder über Dritte gehört)?
- Was lösen diese Beobachtungen bei mir aus?

- Welche Erklärungsmöglichkeiten habe ich für das Verhalten des Kindes? (Hypothesenbildung/drei verschiedene Hypothesen bilden)

- Was ist meine Vermutung oder Hypothese, wie sich das Kind weiterentwickelt, wenn alles so bleibt, wie es ist?
- Bei der Dokumentation aller Beobachtungen und Äußerungen des Kindes sowie dritter Personen, sind folgende Angaben wichtig:
 - Datum
 - Kontextbeschreibung der Beobachtung / der gefallenen Äußerungen, Gefühls und Verhaltensreaktionen des Kindes genau beschreiben.
 - Wenn Fragen gestellt wurden, wie wurde gefragt? Wie geantwortet?
 - Wörtliche Rede verwenden.
 - Meine darauf folgende Reaktionen / Interventionen sind.....

Orientierungshilfe bei grenzüberschreitendem Verhalten



Einwilligung zur Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis

Name, Vorname

Anschrift

Geburtsdatum, -ort

Chance e.V.

Für den Träger

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass der oben aufgeführte Träger im Rahmen der Überprüfung einschlägiger Vorstrafen von Mitarbeitenden in Tätigkeitsbereichen, die die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen betreffen:

- das Datum des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses,
- das Datum der Einsichtnahme sowie
- die Tatsache der fehlenden Einträge im Sinne des §72a Abs. 5 SGB VIII

In Verbindung mit meinem Namen schriftlich dokumentieren darf

Ort, Datum

Unterschrift des Mitarbeitenden

**Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse (EFZ)
für Mitarbeitende des Chance e.V.**

Name, Vorname	Ausstellungsdatum des EFZ	Datum der Einsichtnahme	Einwilligung zur Dokumentation	Keine Einträge i.S. des §72a Abs. 1 SGB VIII	Name und Funktion des*r Trägervertreters*in (Zuständigkeit)	Unterschrift der einsichtnehmenden Person
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		