

# Schutzkonzept für die Kinder- und Jugendarbeit

für den Verein

Behindert – na und e.V.

Arrenberg`sche Höfe 4  
in 42117 Wuppertal

## Inhalt

Einleitung.....	3
Definition von Kindeswohl und Kindeswohlgefährdung .....	6
Definition von Kindeswohl .....	6
Definition von Kindeswohlgefährdung.....	6
Formen von Kindeswohlgefährdung .....	7
Leitbild und Verhaltenskodex.....	9
Verhaltenskodex zum Schutz des Kindeswohls.....	10
Verhaltensregeln zum Schutz des Kindeswohles .....	11
Kinderrechte .....	13
Risiko- und Potentialanalyse .....	16
Verfahrensabläufe.....	18
Gefährdung durch Außenstehende (Externe) .....	18
Gefährdung im familiären Kontext.....	19
Gefährdung durch Mitarbeiter:innen.....	21
Gefährdung durch Klient:innen untereinander.....	27
Interventionspläne .....	29
Notfallplan .....	29
Prävention .....	30
Beschwerdemanagement.....	32
Anlagen.....	34
Angaben zum Datenschutz.....	131
Rechtsverbindliche Bestätigung mit Unterschrift .....	132

## Einleitung

Der Verein behindert – na und? e.V. gründete sich im Jahre 1984 mit dem Ziel, Rechte von Menschen mit Behinderung durchzusetzen. Bis heute hat sich der Verein stetig weiterentwickelt und vergrößert, wobei sich das Ziel, der größtmöglichen Selbstbestimmung unserer Klient:innen, nicht verändert hat.

Wir fördern Kinder, Jugendliche und Erwachsene auf ihrem Weg zur Selbstbestimmung, Eigenständigkeit und sozialer Kompetenz. Wir unterstützen Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung darin, selbstbestimmt zu leben. Unser Auftrag ist die Unterstützung unserer Klient:innen aller Altersgruppen bei der selbstbestimmten Gestaltung des Alltags in allen Lebenssituationen. Dabei steht immer der Mensch mit seinen individuellen Wünschen und Bedürfnissen im Vordergrund.

Mit ihm entwickeln wir Kompetenz und Alltagssicherheit und unterstützen und helfen ausschließlich dort, wo es notwendig ist - dann aber mit unserem ganzen Engagement, mit unserer persönlichen Kompetenz und unserem fachlichen Knowhow aus folgenden Fachbereichen:

Inklusion in Kita und Schule, interdisziplinäre Frühförderung, Pflege und Assistenz, Beratungsstelle, Freizeit- und Sport sowie dem ambulant betreuten Wohnen.

Kinder und Jugendliche haben ein Grundrecht auf Schutz vor körperlicher, sexueller und seelischer Gewalt. Wir möchten allen Klient:innen einen sicheren Ort bieten und den Schutz nicht dem Zufall überlassen. Aus diesem Grund ist ein Kinderschutzkonzept unabdingbar.

Der Schutzauftrag der Jugendhilfe ist in § 8a SGB VIII verankert. Er regelt sowohl das Verfahren des Jugendamtes als auch den Schutzauftrag der Träger von Einrichtungen und Diensten der freien Jugendhilfe.

Das Ziel unseres Kinderschutzkonzeptes ist es, die Rechte unserer jungen Klient:innen zu sichern, und sie vor körperlicher, psychischer und sexualisierter Gewalt sowie vor Machtmissbrauch in unserem Verein zu schützen. Unser Verein soll ein Schutzraum für Gewalt- und Vernachlässigungserfahrungen, die unsere Klient:innen außerhalb der Einrichtung machen, darstellen. Unsere Klient:innen sind besonders schutzbedürftig und haben daher ein Recht auf Schutz und Sicherheit (UN-KRK).

„Art. 19 UN-KRK: Kinder müssen vor körperlicher und geistiger Gewaltanwendung, Schadenszufügung oder Misshandlung, vor Verwahrlosung oder Vernachlässigung, vor schlechter Behandlung oder Ausbeutung einschließlich des sexuellen Missbrauchs geschützt werden“.

Das Kinderschutzkonzept erfüllt zwei große Aufgaben. Es wirkt präventiv und lässt unseren Verein zu einem Schutz- und Kompetenzort werden. Das Kinderschutzkonzept wird fortwährend weiterentwickelt unter Einbezug der Klient:innen und der Mitarbeiter:innen sowie der Personensorgeberechtigten.

Im ersten Kapitel beschäftigen wir uns mit den Definitionen von Kindeswohl und Kindeswohlgefährdungen und deren Formen, um Grundlagen für dieses wichtige Thema zu schaffen.

Als zweites Kapitel folgen das Leitbild sowie der interne Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln. Hier wird dargestellt, wie wir die Zusammenarbeit in unserem Verein gestalten. Dabei wird die Wertekultur dargestellt, welche als Grundlage für unsere Handlungsleitlinien zu verstehen ist und von allen Mitarbeiter:innen gelebt wird.

In Kapitel drei wenden wir uns den Kinderrechten zu. Diese sagen aus, dass Kinder geschützt, gefördert und beteiligt werden müssen. Wir möchten unsere Mitarbeiter:innen für die Rechte der Klient:innen sensibilisieren, um unsere Klient:innen bei der Durchsetzung der Rechte zu stärken.

Um möglichen Gefährdungen präventiv entgegenzuwirken, beschäftigen wir uns in Kapitel vier mit der Risiko- und Potentialanalyse. Um Risiken für Kindeswohlgefährdungen zu minimieren, darf das Thema Prävention nicht außer Acht gelassen werden. Mit unseren präventiven Arbeitsweisen befassen wir uns in Kapitel fünf.

Sollte es trotz des Konzeptes sowie den präventiven Maßnahmen zu einem Verdacht oder einer aktiven Kindeswohlgefährdung kommen, haben wir in Kapitel sechs detailliert das vereinsinterne Verfahren dargestellt. Die erstellten Interventionspläne sowie ein Notfallplan befähigen alle Beteiligten zu schnellem Handeln.

In Kapitel sieben geben wir einen Überblick über unser aktuelles Beschwerdemanagement sowie bereits geplante Verbesserungen dessen.

Das bestehende Schutzkonzept bildet für alle Fachbereiche des Vereins eine verbindliche Grundlage und unterstützt unsere Mitarbeiter:innen verantwortungsvoll mit dem Thema Kinderschutz umzugehen.

Wir sehen das Kinderschutzkonzept als einen Prozess, welcher fortlaufend überarbeitet werden muss.

Anmerkungen:

In unserem Konzept verwenden wir das sogenannte Gendern mit Doppelpunkt, z.B. bei Wörtern wie Mitarbeiter:innen oder Klient:innen. Mit dem Doppelpunkt werden auch die Menschen angesprochen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugehörig fühlen.

Im gesamten Konzept sprechen wir von Personensorgeberechtigten. Eltern sind die personensorgeberechtigten Personen für ihre Kinder. In manchen Fällen ist nur ein Elternteil personensorgeberechtigt, z.B. im Falle einer Trennung. Gibt es eine/n Pfleger:in oder einen Vormund für ein Kind, so ist dieser personensorgeberechtigt.

Des Weiteren verwenden wir das Wort Klient:innen für alle von uns betreuten Kindern und Jugendlichen.

Bei der Recherche und Erstellung dieses Konzeptes wurden folgende Quellen genutzt:

- Arbeitshilfe des PARITÄTISCHEN
- Materialien der Werkstattgespräche des PARITÄTISCHEN
- Gespräche/ Beratung mit dem Kinderschutzbund
- Inhalte externer Fort- und Weiterbildungen
- Internetrecherche
- (<https://www.unicef.ch/de/wer-wir-sind/kinderrechtskonvention>)

## Definition von Kindeswohl und Kindeswohlgefährdung

### Definition von Kindeswohl

Werden die kindlichen Grundbedürfnisse ausreichend erfüllt, so können wir in der Regel davon ausgehen, dass das Kindeswohl gesichert ist. Die kindlichen Grundbedürfnisse umfassen:

- das Bedürfnis nach beständigen, liebevollen Beziehungen
- das Bedürfnis nach körperlicher und seelischer Unversehrtheit und Sicherheit
- das Bedürfnis nach individuellen Erfahrungen
- das Bedürfnis nach entwicklungsgerechten Erfahrungen
- das Bedürfnis nach Grenzen und Strukturen
- das Bedürfnis nach stabilen und unterstützenden Gemeinschaften
- das Bedürfnis nach einer sicheren Zukunft für die Menschheit

Alle Kinder haben das Recht auf eine körperliche, geistige und seelische Unversehrtheit. Dadurch haben die Kinder die Möglichkeit, zu selbstständigen, gemeinschaftsfähigen und verantwortungsbewussten Personen heranzuwachsen. Beständige und liebevolle Beziehungen vor allem zu Personensorgeberechtigten begleiten und unterstützen ihre individuelle und gesunde Entwicklung sowie ihre freie Entfaltung.

Unser Ziel besteht darin, das Wohlergehen und die Sicherheit von Kindern zu schützen und sicherzustellen, dass sie in einer gesunden und förderlichen Umgebung aufwachsen können.

### Definition von Kindeswohlgefährdung

Von einer Kindeswohlgefährdung spricht man, wenn das körperliche, emotionale oder geistige Wohlergehen eines Kindes ernsthaft bedroht oder beeinträchtigt ist.

Dies kann sich durch verschiedene Formen von Vernachlässigung und Misshandlung zeigen, wie z.B. körperliche Gewalt, sexueller Missbrauch, emotionale Vernachlässigung, psychische Belastungen, Vernachlässigung der Bildung oder der medizinischen Versorgung.

Eine Kindeswohlgefährdung liegt vor, wenn eine gegenwärtige oder unmittelbar bevorstehende Gefahr für die Kindesentwicklung abzusehen ist. Wird eine Kindeswohlgefährdung nicht erkannt, kann dies langfristig eine erhebliche Schädigung des körperlichen, geistigen oder seelischen Wohls des Kindes zur Folge haben.

Zusammenfassend ist unter Kindeswohlgefährdung jedes Verhalten zu verstehen, das sich negativ auf die Entwicklung oder den Gesundheitszustand des Kindes auswirkt. Dabei muss dieses Verhalten nicht zwingend aktiv sein, sondern kann auch in Form von Unterlassung oder Vernachlässigung auftreten.

## Formen von Kindeswohlgefährdung

Grundsätzlich können Gefährdungen von Kindern im familiären bzw. sozialen Kontext (durch Personensorgeberechtigte, Verwandte oder weitere Personen im Haushalt bzw. sozialen Umfeld) oder im institutionellen Kontext (durch Mitarbeiter:innen oder Gleichaltrige) entstehen. Außerdem kann eine Gefährdung durch das eigene Verhalten eines Kindes auftreten (z.B. Suchtverhalten, Selbstverletzung).

Die Statistik unterscheidet vier verschiedene Arten der Kindeswohlgefährdung: Vernachlässigung, körperliche Misshandlung, psychische Misshandlungen und sexuelle Gewalt

Vernachlässigung	
Unterlassene Fürsorge	Unterlassene Beaufsichtigung
<ul style="list-style-type: none"><li>• Emotionale Vernachlässigung (Reaktion verweigern/Ignorieren)</li><li>• Physische Vernachlässigung</li><li>• Erzieherische Vernachlässigung</li><li>• Medizinische Vernachlässigung</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Unzureichende Beaufsichtigung</li><li>• Aussetzen einer gewalttätigen Umgebung</li></ul>

<b>Misshandlung</b>		
<b>Psychische Misshandlung</b>	<b>Körperliche Misshandlung</b>	<b>Sexuelle Misshandlung</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Isolieren</li><li>• Terrorisieren</li><li>• Erniedrigen</li><li>• Entwürdigen</li><li>• Ignorieren</li></ul>	Die gezielte Anwendung von Gewalt gegen ein Kind, die zu körperlichen Verletzungen führt oder das Potential dazu hat.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Berührungslose sexuelle Handlungen</li><li>• Sexueller Kontakt</li><li>• Pornografie</li><li>• Kinderprostitution</li></ul>

## Leitbild und Verhaltenskodex

Unser Leitbild im Rahmen des Kinderschutzes bildet die Grundlage für unser Handeln und dient dazu, das Wohl der Kinder in unserer Obhut bestmöglich zu gewährleisten. Unser oberstes Ziel ist es, ein sicheres und unterstützendes Umfeld für alle Klient:innen in unserer Einrichtung zu schaffen. Wir verpflichten uns dazu, die Rechte, Bedürfnisse und Grenzen jedes Kindes zu respektieren und zu schützen.

### **Schutz vor Gefährdung**

Unsere Mitarbeiter:innen sind sensibilisiert für Kinderrechte und arbeiten aktiv daran, unsere Klient:innen vor jeglicher Form von Gefährdung, sei es physisch, emotional oder sexuell, zu bewahren. Bei Hinweisen oder Verdachtsmomenten handeln wir unverzüglich und angemessen.

### **Förderung individueller Entwicklung**

Wir unterstützen die individuelle Entwicklung jedes/r Klient:in, indem wir seine/ihre Stärken fördern und auf seine/ihre Bedürfnisse eingehen. Dabei berücksichtigen wir die individuellen Grenzen, wie z.B. unterschiedlichen Persönlichkeiten und Hintergründe.

### **Gemeinsame Grundhaltung**

In unserem Verein werden alle Klient:innen mit Respekt und Wertschätzung behandelt.

### **Offene Kommunikation**

Eine offene und vertrauensvolle Kommunikation mit den Klient:innen, Personensorgeberechtigten und den Mitarbeiter:innen ist uns besonders wichtig. Wir ermutigen Klient:innen, ihre Gedanken und Sorgen zu teilen, und nehmen uns Zeit, zuzuhören.

### **Sensibilisierung und Schulung**

Unsere Mitarbeiter:innen werden regelmäßig in Fragen des Kinderschutzes geschult, um eine Sensibilisierung für mögliche Risiken zu fördern und angemessen reagieren zu können.

## **Beteiligung der Klient:innen**

Wir ermutigen die Klient:innen, aktiv an Entscheidungen teilzunehmen die sie betreffen. Ihre Meinungen werden respektiert und fließen in die Gestaltung unserer pädagogischen Angebote mit ein.

## **Netzwerkarbeit**

Wir arbeiten eng mit Personensorgeberechtigten, Fachleuten und anderen relevanten Institutionen zusammen, um gemeinsam ein sicheres Umfeld für die Klient:innen zu gewährleisten.

## **Prävention und Intervention**

Durch unser Schutzkonzept kommen wir unserer Verantwortung für den Schutz unserer Klient:innen nach und machen unseren Verein mit unseren Angeboten zu einem sicheren Ort.

Unsere Prozesse und Maßnahmen im Bereich des Kinderschutzes sind transparent und für alle Mitglieder zugänglich. Wir fördern eine offene Kommunikation und stehen für Fragen und Anliegen zur Verfügung.

## **Verhaltenskodex zum Schutz des Kindeswohls**

Die Regeln des Verhaltenskodex gelten für alle ehrenamtlich, haupt- und nebenberuflich tätigen Mitarbeiter:innen in unserem Verein. Als Mitarbeiter:innen des Vereins arbeiten wir mit Kindern und Jugendlichen. Unsere Angebote leben von der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Aus diesem Grund ist der folgende Verhaltenskodex die zentrale Grundlage unserer Arbeit.

1. In der Arbeit mit den Klient:innen übernehme ich Verantwortung für das Wohl der mir anvertrauten Klient:innen. Dazu gehört der Schutz der Klient:innen vor Vernachlässigung, Misshandlung und sexueller Gewalt sowie vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen und vor Diskriminierungen aller Art.
2. In meiner Rolle als Mitarbeiter:in habe ich eine besondere Autoritäts- und Vertrauensstellung. Ich versichere, dass ich diese nicht zum Schaden der mir anvertrauten Klient:innen ausnutzen werde.

3. Meine Arbeit mit den Klient:innen ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Dem persönlichen Empfinden der mir anvertrauten Klient:innen gebe ich Vorrang und gestalte meine Arbeit flexibel.
4. In vielen Alltagssituationen spielt der direkte, enge Körperkontakt eine große Rolle und ist unabdingbar. Ich nehme die individuellen Grenzempfindungen der Klient:innen ernst und achte darauf, dass auch die Klient:innen untereinander diese Grenzen respektieren. Dabei lasse ich Sicherheits- und Gesundheitsaspekte nicht außer Acht.
5. Ich achte auf einen fairen und respektvollen Umgang der Klient:innen untereinander und toleriere Mobbing nicht (Verbreitung von Gerüchten, Drohungen, Beschimpfungen).
6. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches, antidemokratisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten wird von mir benannt und nicht toleriert. Ich interveniere aktiv dagegen.
7. Im Konflikt- oder Verdachtsfall ziehe ich professionelle, fachliche Unterstützung und Hilfe hinzu und halte mich an die Interventionspläne. Der Schutz der Klient:innen steht dabei an erster Stelle.
8. Ich schütze die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen und halte beim Umgang mit personenbezogenen Daten die Datenschutzbestimmungen ein.

### Verhaltensregeln zum Schutz des Kindeswohles

Diese Verhaltensregeln dienen sowohl dem Schutz unserer Klient:innen vor Kindeswohlgefährdung aller Art als auch dem Schutz von Mitarbeiter:innen vor einem falschen Verdacht.

#### 1. Keine Einzelkontakte ohne Kontroll- und Zugangsmöglichkeit für Dritte

In Einzelsettings wird möglichst immer das „Prinzip der offenen Tür“ eingehalten. D. h. wenn sich ein:e Mitarbeiter:in in einem 1:1 Kontakt befindet, muss einer anderen Person, der Zugang möglich sein.

## 2. Umgang mit Körperpflege

Die Begleitung und Assistenz bei der Körperpflege und beim Toilettengang muss im Vorfeld kommuniziert werden (*siehe Punkt 1*).

## 3. Keine körperlichen Kontakte gegen den Willen von Klient:innen

Körperliche Kontakte zu Klient:innen müssen von diesen gewollt sein und dürfen das pädagogisch sinnvolle Maß nicht überschreiten. Dabei sind Nähe und Distanz (*siehe Vereinsleitbild*) zu wahren.

## 4. Keine Privatgeschenke an Klient:innen

Klient:innen werden keine Geschenke gemacht.

## 5. Klient:innen werden nicht in den Privatbereich mitgenommen

Klient:innen werden nicht in den Privatbereich der Mitarbeiter:innen (Wohnung, Haus, Garten, Boot, Hütte usw.) mitgenommen. Klient:innen übernachten nicht im Privatbereich der Mitarbeiter:innen.

## 6. Übernachten alleine mit einzelnen Klient:innen

Es wird nicht alleine mit einzelnen Klient:innen übernachtet. Übernachtungen gemeinsam mit Gruppen von Klient:innen, z. B. im Rahmen von Klassenfahrten, Ferienfreizeiten oder vergleichbaren Veranstaltungen sind möglich. Zimmer werden geschlechterspezifisch bezogen und erst nach Anklopfen und Rückmeldung betreten.

## 7. Keine Geheimnisse mit Klient:innen

Es werden keine „Geheimnisse“ mit Klient:innen geteilt. Jegliche Kommunikation zwischen Mitarbeiter:innen und Klient:innen muss auf Nachfrage öffentlich gemacht werden.

## 8. Keine Privatkontakte

Es werden keine privaten Kontaktdaten, wie z.B. private Telefonnummern, E-Mail oder anderen Formen digitaler Kommunikation mit einzelnen Klient:innen ausgetauscht.

## 9. Transparenz im Handeln

Wird von einer der Verhaltensregeln aus guten Gründen abgewichen, ist unverzüglich der direkte Vorgesetzte (IKS und SAMBA: Koordination, Frühförderung: Case Manager) zu informieren. Erforderlich ist das beidseitige Einvernehmen über das sinnvolle und nötige Abweichen von den vereinbarten Verhaltensregeln.

## Kinderrechte

Unser Leitbild ruht auf der festen Entschlossenheit, die Kinderrechte in den Mittelpunkt unseres Handelns zu stellen.

Wir streben danach, eine sichere Umgebung zu schaffen, in der jedes Kind respektiert wird. Kinderrechte sind grundlegende Prinzipien, die die Würde, Sicherheit und Entwicklung jedes Kindes schützen sollen. Die UN-Kinderrechtskonvention definiert diese Rechte und hat einen grundlegenden Einfluss auf die weltweite Anerkennung der Bedürfnisse von Kindern. Kinderrechte bilden das Fundament einer gerechten und gleichberechtigten Gesellschaft, indem sie die Grundbedürfnisse, Schutzmaßnahmen und Chancen für Kinder gewährleisten.

Die UN-Kinderrechtskonvention definiert die Rechte (in 54 Artikeln festgeschrieben), die auf vier Prinzipien beruhen, wie folgt:

- **Das Recht auf Gleichbehandlung (Diskriminierungsverbot, Artikel 2)**  
Kein Kind darf aufgrund seines Geschlechts, seiner Herkunft und Abstammung, seiner Staatsbürgerschaft, seiner Sprache oder Religion, seiner Hautfarbe, einer Behinderung, seiner politischen Ansichten oder seines Vermögens benachteiligt werden.
- **Der Vorrang des Kindeswohls (Artikel 3)**  
Das Wohl des Kindes ist der wichtigste Gesichtspunkt. Kinder sind keine Privat- oder Nebensache. Das Wohl des Kindes muss immer berücksichtigt werden, wenn es sich um Entscheidungen handelt, die sich auf Kinder auswirken können. Der Staat muss Kinder schützen und fördern. Die Förderung der Entwicklung und der Schutz von Kindern sind auch öffentliche Aufgaben.
- **Das Recht auf Leben und persönliche Entwicklung (Artikel 6)**  
Das grundlegendste Menschenrecht ist das Recht auf Leben. Die Staaten werden in diesem Artikel der UN-Kinderrechtskonvention sogar verpflichtet, die Entwicklung der Kinder im größtmöglichen Umfang zu leisten.
- **Achtung vor der Meinung und dem Willen des Kindes (Artikel 12)**  
Kinder müssen ihrem Alter und ihrer Reife gemäß als Personen ernst genommen und einbezogen werden. Sie sollen als eigenständige Persönlichkeiten respektiert werden. In allen Angelegenheiten, die sie selbst betreffen, dürfen sie ihre Meinung äußern und müssen dafür Gehör finden. Sie haben ein Recht auf Beteiligung und Mitbestimmung und sollen mittelbar oder unmittelbar Einfluss auf Entscheidungen nehmen dürfen. Kinder haben ein Recht darauf, ihr Leben mitzugestalten.

Diese Prinzipien bilden das Kerngerüst der Kinderrechte und dienen als Leitlinien für den Schutz, die Förderung und die aktive Beteiligung von Kindern in verschiedenen Lebensbereichen. Sie betonen die Einzigartigkeit jedes Kindes und verpflichten, eine Umgebung zu schaffen, in der alle Kinder ihre Potenziale entfalten können, unabhängig von etwaigen Einschränkungen.

Das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) ist seit 2021 gesetzlich verankert und hat eine bedeutende Rolle für eine inklusive und unterstützende Gesellschaft. Das Gesetz zielt darauf ab, dass jedes Kind/jeder Jugendlicher die Unterstützung und Möglichkeit erhält, die es/er für seine individuelle Entwicklung benötigt. Hierbei liegt der Fokus auf der Beteiligung und der Mitbestimmung. Die Kinderrechte sind für uns von entscheidender Bedeutung für eine inklusive und zukunftsorientierte Gesellschaft.

Kinderrechte und deren gesetzliche Grundlagen sind im KJHG im achten Sozialgesetzbuch Kinder und Jugendhilfe (SGB VIII), der Schutz von Kindern und Jugendlichen in Deutschland, klar und umfassend geregelt.

Kinder und Jugendliche stellen eine Gruppe dar, die aufgrund ihres erhöhten Schutzbedarfes der Anerkennung besonderer Rechte bedürfen. Dies beginnt mit der Prävention.

Prävention ist eine grundlegende Erziehungshaltung mit einem dauerhaften Auftrag. Das setzt voraus, diese Haltung im pädagogischen Alltag zu leben, damit Prävention kontinuierlich wirken kann.

Hierzu gehören neben Achtsamkeit und Respekt u.a.:

- Förderung des kindlichen Selbstbewusstseins durch altersgerechte Informationsvermittlung der eigenen Rechte (denn nur wer diese kennt, kann für sich selbst eintreten)
- altersentsprechende Beteiligung der Klient:innen an wichtigen Prozessen innerhalb der KiTa, der Krippe, des Hortes, d.h. Partizipation auf verschiedenen Ebenen
- angemessene Unterstützung bei der körperlichen/sexuellen Bildung
- Möglichkeiten für Klient:innen, ihre Wünsche und Meinungen zu äußern und „gehört zu werden“.

Unser Ziel ist es, dass die Klient:innen selbstbestimmt agieren und ihre Wünsche und Bedürfnisse äußern, sowie sich selbst abgrenzen können.

Dies erreichen wir durch Raum für Mitbestimmungsprozesse in Einzel- sowie Gruppensituationen.

Im pädagogischen Alltag setzen wir dies mit folgenden Arbeitsweisen um:

- Methodenvielfalt
- Bedürfnisorientiertes Agieren

- Kultur der Fehlerfreundlichkeit, dazu gehören:
  - Äußerungen / Meinungen von Klient:innen ernst nehmen
  - Äußerungen / Meinungen von Klient:innen stehen lassen können, und nicht die Klient:innen von der eigenen Meinung überzeugen wollen
- verlässliche Absprachen im Team, inklusive Selbst- und Teamreflexion

## Risiko- und Potentialanalyse

Die Grundlage des Kinderschutzkonzeptes stellt die institutionsspezifische Risiko- und Potentialanalyse dar. Sie ist eine kritische Selbstuntersuchung potentieller Gefährdungen des Kindeswohls innerhalb unserer Einrichtung. Die Ergebnisse zeigen, welche konzeptionellen und strukturellen Veränderungen in unserem Verein zum Schutz der Klient:innen erforderlich sind. Parallel zeigt diese aber auch bereits funktionierende Systeme auf.

Wir haben für jeden Fachbereich eine individuelle Risiko- und Potentialanalyse erstellt, da jeder Fachbereich unterschiedliche Zielgruppe hat. Aus diesem Grund sind auch die Angebote und Arbeitsweisen sehr individuell und vielfältig.

Eine Besonderheit in unserem Verein ist die Nutzung externer Räumlichkeiten, da die Arbeitsorte unserer Mitarbeiter:innen größtenteils in Schulen, Kindertagesstätten oder im familiären Umfeld sowie auf Reisen sind.

Aus diesem Grund haben wir uns die internen (Räumlichkeiten innerhalb des Förderzentrums) und externen (Schulen, Kindertagesstätten etc.) Räumlichkeiten, die von den jeweiligen Fachbereichen genutzt werden angeschaut, um herauszufinden, wie einsehbar und sicher diese sind. Des Weiteren suchen viele verschiedene Personen wie z.B. Besucher:innen, Bewerber:innen, Kooperationspartner:innen etc. den Verein in seinen Räumlichkeiten auf. Trotz dieser vielen Widrigkeiten muss der Schutz der Klient:innen jederzeit gewährleistet sein.

In den verschiedenen Fachbereichen werden z.T. auch körpernahe Aktivitäten, wie z.B. Körperpflege, An- und Ausziehen und die Unterstützung beim Toilettengang notwendig und müssen unter einem besonderen Schutz der Privatsphäre durchgeführt werden.

Um im Verein der Personalverantwortung nachzukommen, werden vereinheitlichte Handlungsleitlinien, Regeln und Verfahren für die Mitarbeiter:innen geschaffen. Dies lässt sich z.B. durch einheitliche Einarbeitungspläne, Selbstverpflichtungserklärungen für alle, regelmäßige Mitarbeiter:innengespräche und diverse Schulungen abbilden.

In der folgenden Risiko- und Potentialanalyse werden auch verfasste Konzepte überprüft, die allen Mitarbeiter:innen zur Verfügung stehen.

Da im Rahmen der Erstellung potenzielle Gefährdungen ersichtlich geworden sind, wurden diese in einem sogenannte Maßnahmenkatalog gesammelt. Dies wurde ebenfalls wieder individuell pro Fachbereich erstellt. Jedoch wurden fachbereichsübergreifende Maßnahmen,

## behindert-na und?

wie z.B. im Rahmen der Personalverantwortung, im Leitungsteam besprochen und eine einheitliche Handlungsleitlinie im Verein vereinbart.

Die individuellen Risiko- und Potentialanalysen der Fachbereiche befinden sich, inklusive des Maßnahmenkatalogs, im Anhang.

## Verfahrensabläufe

Der Schutz der Klient:innen hat oberste Priorität. Um bei diesem sensiblen Thema einen einwandfreien Ablauf zu gewährleisten, müssen Verfahrensabläufe für alle Verdachtsmomente transparent vermittelt werden.

Die genauere Definition der Anzeichen für eine Kindeswohlgefährdung wird in Kapitel 1 geschrieben.

### Gefährdung durch Außenstehende (Externe)

*Unter dem Begriff „Externe“ verstehen wir alle Menschen, die nicht zum familiären Umfeld gehören und/oder mit dem Verein behindert-na und? in Verbindung stehen, wie z.B. Sporttrainer:innen, Mitarbeiter:innen in Jugendzentren, o.ä..*

Ergibt sich ein Verdacht auf Kindeswohlgefährdung durch externe Personen, so ist dieser Verdacht, sowie Beobachtungen, Gesprächsinhalte etc. zeitnah und genau zu dokumentieren. Das weitere Vorgehen ist für alle Mitarbeiter:innen in den jeweiligen Interventionsplänen beschrieben.

Aussagen bezüglich einer Kindeswohlgefährdung sind bestenfalls **wörtlich** zu notieren. Die Verdachtsmomente werden mit einer/m Kolleg:in aus dem Arbeitsteam erwogen und im Rahmen des anderweitigen Wissens bezüglich der Klient:in, der Familie und des Umfeldes besprochen. Bei einem Verdachtsmoment in den Fachbereichen Inklusionsassistenz und Schule, Pflege und Assistenz, sowie im Fachbereich SAMBA werden die Beobachtungen umgehend an die Lehrkraft sowie die Koordination weitergegeben (kein Team vorhanden).

- Kann der Verdacht ausgeräumt werden, so ergeben sich außer der abschließenden Dokumentation **keine weiteren Handlungsschritte** für die Mitarbeiter:innen.
- Sollten weitere Informationen zur Einschätzung notwendig sein, erfolgt eine differenzierte Beobachtung der Klient:innen und soweit möglich ebenso der sozialen Umgebung. Die zuständige Koordination/Case Managerin informiert die **interne insoweit erfahrene Fachkraft**.

*Alle weiteren Schritte werden in Zusammenarbeit mit der insoweit erfahrenen Fachkraft ausgearbeitet.*

- Gemeinsam mit der insoweit erfahrenen Fachkraft wird die Gefährdungssituation analysiert, und im Nachgang wird die weitere Handhabung eruiert. Die weiteren Handlungsschritte zum Schutz der Klient:innen werden immer individuell und situationsangemessen festgelegt.  
Die Umsetzung der Handlungsschritte obliegt den Mitarbeiter:innen. Diese werden in regelmäßigen Beratungsgesprächen mit der insoweit erfahrenen Fachkraft auf ihre Wirksamkeit überprüft und ggf. angepasst.  
Die Personensorgeberechtigten werden in die weitere Gefährdungseinschätzung und Planung der Handlungsschritte involviert, vorausgesetzt es ergibt sich dadurch keine zusätzliche Gefährdung der Klient:innen.
- Können die Mitarbeiter:innen und die insoweit erfahrene Fachkraft die Gefährdung gemeinsam mit den Personensorgeberechtigten abwenden, wird der Prozess mit einem Abschlussgespräch und der Dokumentation beendet.
- Ist es **nicht möglich**, die Gefährdung abzuwenden, wird im Elterngespräch auf die Inanspruchnahme von angemessenen Hilfen, z.B. Jugendamt, Polizei, erzieherische Hilfe etc. hingewiesen.  
Nehmen Personensorgeberechtigte keine Unterstützung an, oder sehen die Personensorgeberechtigten keinen ausreichenden Grund zur Handlung, ist bei einer weiterhin bestehenden Gefährdung das Jugendamt einzuschalten.
- Bei einem Verdacht auf eine **akute Kindeswohlgefährdung** ist das Jugendamt **unverzüglich** einzuschalten. Bei jeder Information einer Kindeswohlgefährdung an das Jugendamt sind im Vorfeld die Personensorgeberechtigten zu informieren, wenn dadurch nicht das Wohl der Klient:innen gefährdet ist. Falls durch die Information der Personensorgeberechtigten eine akute Gefährdung besteht, wird das Jugendamt ohne deren Wissen benachrichtigt.

### Gefährdung im familiären Kontext

*Unter dem Begriff „familiärer Kontext“ verstehen wir alle Menschen, die zum familiären Umfeld gehören und/oder mit dem Verein behindert-na und? in Verbindung stehen, wie z.B. Erziehungsberechtigte, Verwandte und Angehörige, Nachbarn o.ä..*

Ergibt sich ein Verdacht auf Kindeswohlgefährdung durch Personen aus dem familiären Kontext, so ist dieser Verdacht sowie Beobachtungen, Gesprächsinhalte etc. zeitnah und

genau zu dokumentieren. Das weitere Vorgehen ist für alle Mitarbeiter:innen in den jeweiligen Interventionsplänen beschrieben.

Aussagen bezüglich einer Kindeswohlgefährdung sind bestenfalls **wörtlich** zu notieren. Die Verdachtsmomente werden mit einer/m Kolleg:in aus dem Arbeitsteam erwogen und im Rahmen des anderweitigen Wissens bezüglich der/des Klient:in, der Familie und des Umfeldes besprochen. Bei einem Verdachtsmoment in den Fachbereichen Inklusionsassistenz und Schule, Pflege und Assistenz sowie im Fachbereich SAMBA werden die Beobachtungen umgehend an die Lehrkraft sowie die Koordination weitergegeben (kein Team vorhanden).

- Kann der Verdacht ausgeräumt werden, so ergeben sich außer der abschließenden Dokumentation **keine weiteren Handlungsschritte** für die Mitarbeiter:innen.
- Sollten weitere Informationen zur Einschätzung notwendig sein, erfolgt eine differenzierte Beobachtung der Klient:innen und soweit möglich ebenso der sozialen Umgebung. Die zuständige Koordination/Case Managerin informiert die **interne insoweit erfahrene Fachkraft**.

*Alle weiteren Schritte werden in Zusammenarbeit mit der insoweit erfahrenen Fachkraft ausgearbeitet.*

- Gemeinsam mit der insoweit erfahrenen Fachkraft wird die Gefährdungssituation analysiert und im Nachgang wird die weitere Handhabung eruiert. Die weiteren Handlungsschritte zum Schutz der Klient:innen werden immer individuell und situationsangemessen festgelegt.  
Die Umsetzung der Handlungsschritte obliegt den Mitarbeiter:innen. Diese werden in regelmäßigen Beratungsgesprächen mit der insoweit erfahrenen Fachkraft auf ihre Wirksamkeit überprüft und ggf. angepasst.  
**Die Personensorgeberechtigten werden in die weitere Gefährdungseinschätzung und Planung der Handlungsschritte involviert, vorausgesetzt es ergibt sich dadurch keine zusätzliche Gefährdung der Klient:innen.**
- Können die Mitarbeiter:innen und die insoweit erfahrene Fachkraft die Gefährdung gemeinsam mit den Personensorgeberechtigten abwenden, wird der Prozess mit einem Abschlussgespräch und der Dokumentation beendet.

- Ist es **nicht möglich**, die Gefährdung abzuwenden, wird im Elterngespräch auf die Inanspruchnahme von angemessenen Hilfen, z.B. Jugendamt, Polizei, erzieherische Hilfe etc. hingewiesen.  
Nehmen Personensorgeberechtigten keine Unterstützung an oder sehen die Personensorgeberechtigten keinen ausreichenden Grund zur Handlung, ist bei einer weiterhin bestehenden Gefährdung das Jugendamt einzuschalten.
- Bei einem Verdacht auf eine **akute Kindeswohlgefährdung** ist das Jugendamt **unverzüglich** einzuschalten. Bei jeder Information einer Kindeswohlgefährdung an das Jugendamt sind im Vorfeld die Personensorgeberechtigten zu informieren, wenn dadurch nicht das Wohl der Klient:innen gefährdet ist. Falls durch die Information der Personensorgeberechtigten eine akute Gefährdung besteht, wird das Jugendamt ohne deren Wissen benachrichtigt.

### Gefährdung durch Mitarbeiter:innen

*Unter dem Begriff „Mitarbeiter:innen“ verstehen wir alle Menschen, die in einem Arbeitsverhältnis mit dem Verein behindert-na und? stehen, wie z.B. Koordinator:innen, Inklusionsassistent:innen, Freizeitassistent:innen, Therapeut:innen, Fachbereichsleitungen o.ä..*

Im Falle eines internen Verdachtes auf Kindeswohlgefährdung ist besondere Achtsamkeit geboten. Diese bezieht sich auch auf den besonders sensiblen Umgang mit der Dokumentation der Beobachtungen sowie der Gespräche.

Jede Äußerung soll, wenn möglich, wörtlich dokumentiert werden. Um dies zu gewährleisten, sollte, wenn möglich eine zweite insoweit erfahrene Fachkraft im Rahmen der Dokumentation an den Gesprächen teilnehmen.

Unter Berücksichtigung einer eventuellen Strafverfolgung muss die Dokumentation über alle Vorgehensweisen vorliegen:

- Alle Gespräche die den Fall betreffen
- Beobachtungen
- Jegliche Mitteilungen und Aussagen
- Alle Einschätzungen und Abwägungsprozesse
- Beratungsergebnisse und Handlungsschritte
- Überprüfung der Absprachen

Beobachtungen und/oder Aussagen, die zu einem Verdacht der Kindeswohlgefährdung durch eine:n Mitarbeiter:in entstehen, müssen detailliert dokumentiert werden. Aussagen bezüglich einer Kindeswohlgefährdung sind auch hier bestenfalls **wörtlich** zu notieren. Das weitere Vorgehen verläuft wie folgt:

- Beobachtet ein:e Mitarbeiter:in eine akute Kindeswohlgefährdung durch ein:e Mitarbeiter:in, so greift diese:r unverzüglich ein und beendet die Gefährdung.
- Vorfälle dieser Art sind detailliert zu dokumentieren und die Fachbereichsleitung sowie die **interne insoweit erfahrende Fachkraft sind unverzüglich zu informieren.**

*Beobachtet oder vermutet ein:e Mitarbeiter:in bei einer Leitungsperson ein das Kindeswohl gefährdendes Verhalten, wird dessen Vorgesetzter (Vorstand) informiert.*

*Alle weiteren Schritte werden in Zusammenarbeit mit der insoweit erfahrenen Fachkraft und der Fachbereichsleitung ausgearbeitet.*

- Gemeinsam mit der insoweit erfahrenen Fachkraft wird die Gefährdungssituation analysiert.
- Die Fachbereichsleitung führt ein Gespräch mit der/dem betreffenden Mitarbeiter:in um den Sachverhalt zu klären. Es werden gemeinsam Handlungsschritte besprochen, die den Schutz der Klient:innen sichern und die die Mitarbeiter:in akzeptiert.
- Der Vorstand wird durch die Fachbereichsleitung **unverzüglich** informiert. Für gegebenenfalls notwendige weitere (rechtliche) Schritte übernimmt die Fachbereichsleitung die Verantwortung.
- Mindestens bis zur Klärung der Vorkommnisse erfolgt eine Separation von Klient:in und Mitarbeiter:in. Gegenfalls kommt auch eine Freistellung der Mitarbeiter:in in Betracht. Idealerweise wird zum Schutz der Klient:in ein/e andere/r Mitarbeiter:in als Bezugsperson zur Verfügung gestellt. Bestehen hierzu Unstimmigkeiten, wird eine externe Beratung und/oder eine Rechtsberatung für den Verein eingeschaltet.
- Im Falle einer Freistellung steht dem/der Mitarbeiter:in eine Ansprechperson des Arbeitgebers zu Verfügung. Gleichzeitig wird dem/der Mitarbeiter:in empfohlen, eine Rechtsberatung aufzusuchen.

- Der Vorstand wird die Verantwortung für das weitere Verfahren übernehmen. Bei Bedarf wird sich der Vorstand gemeinsam mit der insoweit erfahrenen Fachkraft abstimmen. Eine Beratung durch eine externe insoweit erfahrene Fachkraft ist in Betracht zu ziehen.
- Die Gespräche mit dem/der Klient:in werden von dessen Bezugsperson in einem geschützten Rahmen geführt. Wichtig ist hier, dass der/die Klient:in dieser/m Mitarbeiter:in vertraut und sich der/die Klient:in wohl fühlt. Bei der Wahl dieser/m einen Mitarbeiter:in ist zu beachten, dass diese/r eine entsprechende Ausbildung im Bereich der Gesprächsführung vorweist.  
Die Gespräche mit dem/der Klient:in und allen weiteren Beteiligten werden von dieser/m einen Mitarbeiter:in begleitet. Alle anderen Mitarbeiter:innen „befragen“ die Klient:in, die Familie und den/die Kolleg:in etc. nicht.
- Äußert der/die Klient:in Anregungen, Wünsche, Bedürfnisse, Beschwerden sowie Verbesserungsvorschläge, sind diese ernst zu nehmen und fließen in das weitere Verfahren ein.
- Um das Vertrauen aufrecht zu erhalten oder dieses neu zu schaffen, ist es wichtig, den/die Klient:in über das weitere Verfahren zu informieren. Das sollte immer alters- und entwicklungsgerecht durch die Bezugsperson übermittelt werden. Dies ist im Vorfeld mit den Personensorgeberechtigten abzustimmen, zwingend jedoch im Nachgang, um auch die Personensorgeberechtigten in das weitere Verfahren einzubeziehen.
- Gemeinsam werden die weiteren Schritte festgelegt. Dabei ist stets darauf zu achten, dass die/der Klient:in keiner weiteren, schwerwiegenden Gefährdung ausgesetzt wird.

### Verfahrensablauf zum Umgang mit den Personensorgeberechtigten

- Die Personensorgeberechtigten sind unverzüglich in Rücksprache mit dem Vorstand zu informieren. Sie werden über das weitere Vorgehen informiert.
- Sollte der/die Klient:in Sorge vor einem Konflikt mit den Personensorgeberechtigten bzgl. des Termins äußern, so ist dies ernst zu nehmen. Hierfür ist mit der/dem

Klient:in eine Lösung zu finden, wie die Personensorgeberechtigten davon erfahren können ohne die Ängste und Sorgen des/der Klient:in zu übergehen.

**Hierbei ist es wichtig, eine mögliche Gefährdung im familiären Kontext abzuschätzen.**

- Gespräche mit den Personensorgeberechtigten ohne Beisein des/der Klient:in sind regelmäßig zu führen. Die Personensorgeberechtigten sollen sensibilisiert werden, Äußerungen und Verhaltensweisen ihres Kindes zu beobachten und zu dokumentieren. Bei der Begleitung der Personensorgeberechtigten ist es wichtig, dass sie Hilfestellung für die Gesprächsführung mit ihrem Kind an die Hand bekommen. Ggf. kann dies mit externer Unterstützung erfolgen. Parallel sollten die Personensorgeberechtigten auf ein eventuelles Strafverfahren vorbereitet werden.
- Je nach Wunsch und Bedarf werden dem/der Klient:in und seinen/ihren Personensorgeberechtigten interne oder externe Beratungs- und Begleitpersonen zur Verfügung gestellt.

### Verfahrensablauf zum Umgang mit dem/der Mitarbeiter:in

- Stellt sich der Verdacht als unbegründet heraus, ist der/die Mitarbeiter:in in seinem/ihrer Arbeitsbereich und bei allen Stellen, die davon erfahren haben, zu rehabilitieren. Die geeignete Form ist mit ihr/ihm abzusprechen. Gemeinsam wird überlegt, in welchem Bereich sich der/die Mitarbeiter:in seine/ihre Weiterbeschäftigung vorstellen kann. Bei Bedarf wird dem/der Mitarbeiter:in Unterstützung in Form von Beratung zur Verarbeitung des Geschehenen und/oder Begleitung in besonderen Situationen angeboten.
- Ebenso wird dem Team bzw. den übrigen Mitarbeiter:innen externe Unterstützung zur Verarbeitung der Geschehnisse angeboten. Im Sinne der Fürsorgepflicht kann eine externe Beratung auch verpflichtend initiiert werden, wenn diese/r von sich aus keine in Anspruch nehmen möchten, die Arbeitsfähigkeit und psychische Stabilität dem/der Mitarbeiter:in jedoch ohne externe Beratung nicht gegeben ist.
- Bleibt der Verdacht trotz aller Aufklärungsversuche unklar, so überlegen die beteiligten Fachbereichsleitungen das weitere Vorgehen gemeinsam mit dem Vorstand und einer (externen) insoweit erfahrenen Fachkraft. Je nach Schwere des

Verdachts und Reaktionen der Mitarbeiter:innen können unterschiedliche Wege beschritten werden. Diese sollten möglichst im Einvernehmen mit dem/der betreffenden Mitarbeiter:in geschehen. **Der Schutz des eventuellen Opfers hat jedoch Vorrang vor allen anderen Interessen.**

- Die Fachbereichsleitung ist dazu verpflichtet, den/die betreffende/n Mitarbeiter:in in ihrer/seiner Arbeit besonders zu beobachten, um weitere Gefährdungsmomente frühzeitig zu entdecken oder sie/ihn vor weiteren Verdachtsmomenten zu schützen. Solange sich keine Verdichtung der einen oder anderen Seite ergibt, muss die Fachbereichsleitung stets beide Möglichkeiten im Bewusstsein haben.
- Folgende Schritte sind zu berücksichtigen:
  - a) zur Abklärung der möglichen Vorgehensweise wird von der Fachbereichsleitung eine arbeitsrechtliche Beratung in Anspruch genommen. Dem/der Mitarbeiter:in wird ebenfalls eine Rechtsberatung empfohlen;
  - b) dem/der Mitarbeiter:in und den Kolleg:innen wird eine externe beraterische Unterstützung zur Verfügung gestellt;
  - c) betreffen die Geschehnisse eine Gruppe von Klient:innen, so wird auch ihnen eine externe Person als Unterstützung zur Verfügung gestellt. Diese kann je nach Alter in spielerischen Formen oder auch aus Gesprächen bestehen.
- Erhärtet sich der Verdacht auf **eine schwerwiegende Kindeswohlgefährdung**, so bleibt der/die Mitarbeiter:in freigestellt, um das betroffene und andere Klient:innen zu schützen. Die Verletzung und Gefährdung der Klient:in und seiner/ihrer Bezugspersonen wird anerkannt. Die Leitungen des Fachbereiches entschuldigen sich bei den Betroffenen. Sie bieten interne und externe Unterstützung an und klären Personensorgeberechtigten und Klient:innen in der jeweils entsprechenden Form über die weiteren Schritte auf.
- Die jeweilige Fachbereichsleitung und der Vorstand prüfen unter Einbezug interner und bei Bedarf externer Fachkräfte, gegebenenfalls unter Hinzuziehung eines/r Jurist:in **arbeitsrechtliche** Schritte gegen den/die Mitarbeiter:in. Soweit juristisch möglich, werden diese schnellstmöglich eingeleitet. Sollten keine juristischen Schritte

möglich sein, muss über den weiteren Einsatz des/der Mitarbeiter:in entschieden werden.

- In gleicher Weise werden **strafrechtliche** Schritte gegen den/die Mitarbeiter:in geprüft. Hierbei ist jedoch auch der Opferschutz zu bedenken. Personensorgeberechtigte und Klient:in müssen von der Fachbereichsleitung und dem Vorstand in die Überlegungen mit einbezogen werden, denn Aussagen vor Polizei, Staatsanwaltschaft und im Gerichtsverfahren können sie psychisch schwer belasten. Dies gilt insbesondere dann, wenn kein juristisch verwertbarer Nachweis einer Tat gelingt. Den Personensorgeberechtigten wird nahegelegt, gemeinsam mit dem/der Klient:in vor der Erstattung einer Anzeige eine Rechtsanwält:in mit diesem Fachgebiet aufzusuchen und sich eingehend beraten zu lassen.
- Dem/der Mitarbeiter:in wird nahegelegt, sich anwaltlich beraten zu lassen.
- Dem Team oder sonstigen Kolleg:innen, vor allem dem/der aufdeckenden Mitarbeiter:in sowie den Leitungskräften werden externe Unterstützungen zur Aufarbeitung der Geschehnisse zur Verfügung gestellt.
- Der weitere Umgang mit der Situation und den Betroffenen wird im Rahmen der Fachbereichsleitung und dem Vorstand besprochen.
- Hinsichtlich der Geschehnisse wird eine eindeutige Kommunikationskultur besprochen.
- Alle Vorfälle und Verdachtsmomente werden zur Weiterentwicklung des Kinderschutzkonzeptes genutzt. Sie werden von einem Team aus Fachbereichsleitungen und insoweit erfahrenen Fachkräften analysiert und mit dem Vorstand abgestimmt. Aus den Ergebnissen werden Schlussfolgerungen für die Verbesserung der Organisation, der einzelnen internen Abläufe, des Umgangs miteinander und vor allem des Umgangs mit den anvertrauten Klient:innen gezogen und umgesetzt.

## Gefährdung durch Klient:innen untereinander

*Unter dem Begriff „Klient:innen untereinander“ verstehen wir alle Menschen, die in einem Assistenzverhältnis mit dem Verein behindert-na und? stehen. Dies umfasst alle Klient:innen aus allen Fachbereichen.*

Ergibt sich ein Verdacht auf Kindeswohlgefährdung durch Klient:innen, so ist dieser Verdacht, sowie Beobachtungen, Gesprächsinhalte etc. zeitnah und genau zu dokumentieren. Das weitere Vorgehen ist für alle Mitarbeiter:innen in den jeweiligen Interventionsplänen beschrieben. Wird eine Kindeswohlgefährdung durch andere Klient:innen von einem/r Mitarbeiter:innen beobachtet, so schreitet diese/r direkt ein und beendet die Gefährdung. Demnach wird wie folgt vorgegangen:

- Alle notwendigen und hilfreichen Schritte zur Erstversorgung des von der Gefährdung betroffenen Klient:in werden unternommen. Dies umfasst vor allem die Separation der Klient:innen.
- Anschließend finden Gespräche statt, um zu klären, was der/die Betroffene zur Wiederherstellung seiner/ihrer persönlichen Integrität und Sicherheit braucht.
- Außerdem werden mit dem/der Verursacher:in Gespräche geführt. Zum einen mit dem Ziel, Grenzen deutlich zu machen, zum anderen, um dessen/deren Motivation herauszufinden.
- Der Vorfall wird sorgsam dokumentiert und unverzüglich an den/die direkte/n Vorgesetzten weitergeleitet.

*Alle weiteren Schritte werden in Zusammenarbeit mit der Fachbereichsleitung und der insoweit erfahrenen Fachkraft ausgearbeitet.*

- Die Personensorgeberechtigten beider Parteien werden über die Vorfälle informiert und in das weitere Vorgehen eingebunden.
- Die Information an die Personensorgeberechtigten der verursachenden Klient:in unterbleibt nur dann, wenn hierdurch eine Kindeswohlgefährdung zu erwarten ist. In diesem Fall wird mit dem/der Klient:in gemeinsam nach Lösungen gesucht.

*(Gegebenenfalls wird nach der Beratung mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft das Jugendamt eingeschaltet).*

- Je nach Alter, Schwere des Vorfalls und Motivation sind verschiedene Vorgehensweisen möglich und notwendig. So können gegebenenfalls Lösungen gesucht werden, die allen Beteiligten ein weiteres Miteinander ermöglichen.
- Vor allem bei schweren Vorfällen wie massiver Gewalt und/oder sexuellen Grenzüberschreitungen sowie bei Uneinsichtigkeit des/der Verursachenden wird der/die Klient:in aus der jeweiligen Maßnahme ausgeschlossen. Gemeinsam mit dem/der Klient:in und den Personensorgeberechtigten wird nach Möglichkeiten der Hilfe für ihn/sie gesucht.
- Den Personensorgeberechtigten des/r gefährdeten Klient:in bleibt es überlassen, ob sie eine Anzeige erstatten wollen. Ihnen und dem/der betroffenen Klient:in wird von seitens des Vereins geraten, sich rechtlich und fachlich durch entsprechende Stellen beraten zu lassen. Ihnen werden diesbezügliche Anlaufstellen benannt.
- Hat die/der Mitarbeiter:in den Vorfall durch unachtsames oder gar fahrlässiges Verhalten begünstigt, so reflektiert die Fachbereichsleitung die Situation mit ihm/ihr und ergreift gegebenenfalls arbeitsrechtliche Maßnahmen.
- Fand der Vorfall im Rahmen einer Gruppe statt, so wird dieser dort alters- und entwicklungsgerecht besprochen. Es werden in diesem Gespräch deutlich Grenzen gesetzt. Insbesondere Schamgefühle und Schweigegebote werden hierbei besprochen. Dabei ist darauf zu achten, dass keine Person diffamiert wird. Die Klient:innen sollen angespornt werden, den Mut aufzubringen, ihre Rechte zu vertreten.
- Klient:innen werden nachdrücklich ermutigt, über solche Vorfälle zu sprechen, wenn sie diese beobachten oder selbst erleben. Der Schutz des/der betroffenen Klient:in muss allerdings durch Anonymität oder durch andere Maßnahmen sichergestellt sein.

- Ist der Vorfall anderen Klient:innen der Gruppe konkret bekannt, werden auch deren Personensorgeberechtigten entsprechend informiert. Hierbei sind die Anonymität und der Datenschutz eines jeden einzelnen zu wahren.
- Berichten Klient:innen von der Gefährdung eines anderen Klienten, so werden Gespräche mit dem/der von der Gefährdung Betroffenen und gegebenenfalls mit den Personensorgeberechtigten geführt, um das weitere Vorgehen zu besprechen. *Das weitere Vorgehen erfolgt wie oben beschrieben. Die jeweilige Fachbereichsleitung ist stets von jeglichen Vorfällen zu informieren.*

### Interventionspläne

Eine mögliche Kindeswohlgefährdung erfordert verantwortungsbewusstes Handeln. Um in diesen Situationen bestmöglich handeln zu können, gibt es für jeden Fachbereich individuelle Interventionspläne. Diese gibt den Mitarbeiter:innen einen sicheren Handlungsleitfaden und sorgt für einen reibungslosen Ablauf.

### Notfallplan

Bei einer akuten Kindeswohlgefährdung, die schnelles Handeln erfordert, ist unverzüglich die Fachbereichsleitung zu informieren. Diese entscheidet über das weitere Vorgehen und informiert schnellstmöglich die insoweit erfahrene Fachkraft des Vereins. Gemeinsam wird das weitere Vorgehen besprochen und umgehend zum Wohle der Klient:innen gehandelt.

## Prävention

Prävention beinhaltet für uns vorbeugende Maßnahmen und das Verringern von Risiken, z.B. für das Auftreten von (sexualisierter) Gewalt.

Wir verstehen den Bereich der Prävention als laufenden Prozess, der fortwährend überprüft und gegebenenfalls geändert und angepasst werden muss.

Unser Ziel ist es, unseren Klient:innen eine möglichst hohe Sicherheit und unseren Mitarbeiter:innen eine Handlungssicherheit zu ermöglichen. Partizipation ist die Grundlage von Prävention. Ein uns wichtiger Aspekt von Prävention ist die Festlegung gemeinsamer Grundsätze für eine präventive Haltung.

## Präventive Arbeitsweisen

Im Umgang mit unseren Klient:innen setzen wir eine wertschätzende Grundhaltung voraus. Wir begegnen jedem Menschen wertfrei und offen. Unsere Handlungen sind jederzeit professionell. Präventive Maßnahmen sind z.B.:

- Präventionsangebote für Klient:innen (z.B. geschlechterspezifische Freizeitgruppen, Gruppenangebote zu bestimmten Themengebieten)
- Achtung der Geschlechterrollen
- Berücksichtigen von Stärken und Schwächen unserer Klient:innen im pädagogischen Alltag
- Berücksichtigen von Wünschen und Bedürfnissen sowie individueller Grenzen unserer Klient:innen im pädagogischen Alltag
- Wahrung der Privatsphäre
- Unterstützung bei der größtmöglichen Selbstständigkeit
- Partizipation der Klient:innen bei der Erarbeitung des Kinderschutzkonzepts
- Fortwährende Überarbeitung des Beschwerdemanagements
- Auslage von Informationsmaterial
- Beratung der Personensorgeberechtigten
- Sexualpädagogisches Konzept (in Planung)
- Sichere Räumlichkeiten
- Sichere Sanitärräume
- Qualifiziertes Personal
- Information der Personensorgeberechtigten über das Kinderschutzkonzept

In der Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeiter:innen legen wir großen Wert auf ein gutes Miteinander. Präventive Arbeitsweisen im Rahmen des Kinderschutzes sind hier z.B.:

- Umsetzung (und Wirksamkeitskontrolle) von Verhaltenskodex und Verhaltensregeln

- Offenheit und Sensibilisierung des Themas Kinderschutz
- Unterweisung und Fortbildung zum Thema Kinderschutz
- präventive Maßnahmen, um Übergriffe zu minimieren
- Weiterbildung und Schulungsmaßnahmen zum Thema Kinderschutz
- Gesprächsangebote für Mitarbeiter:innen, z.B. bei Unsicherheiten und in Überforderungssituationen
- Supervision
- offene Kommunikationskultur leben und pflegen
- Interventionspläne für den richtigen Umgang bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung
- Selbstverpflichtungserklärung von allen Mitarbeiter:innen
- Vorlage und regelmäßige Erneuerung eines erweiterten Führungszeugnisses von allen Mitarbeiter:innen

Das Kinderschutzteams des Vereins wurde gegründet, um den Schutz aller Klient:innen des Vereins zu gewährleisten. Es übernimmt alle anfallenden Aufgaben im Rahmen der Prävention sowie die akute Begleitung der Mitarbeiter:innen:

- Bereitstellung insoweit erfahrener Kinderschutzfachkräfte
- Fortwährende Überprüfung der Risiko- und Potentialanalyse
- Überprüfung der Umsetzung der Maßnahmen der Risiko- und Potentialanalyse
- Angebot der kollegialen Fallberatung in allen Fachbereichen
- Fortwährende Qualifikation der internen Kinderschutzfachkräfte
- Vernetzung mit relevanten Kooperationspartner:innen (z.B. Jugendamt, Kinderschutzbund)

Durch diese Präventiven Maßnahmen und die damit verbundene inhaltliche Auseinandersetzung wird das Thema Kinderschutz im Verein lebendig gehalten.

## Beschwerdemanagement

Unser oberstes Ziel ist es, ein sicheres Umfeld für alle Klient:innen in unserem Verein zu gewährleisten. Das Beschwerdekzept dient dazu, eine transparente und effektive Struktur für die Meldung von Bedenken oder Verstößen gegen den Kinderschutz zu schaffen. Alle eingehenden Beschwerden werden vertraulich behandelt, um den Schutz aller Beteiligten zu gewährleisten. Wir versichern, dass die Identität der Hinweisgebenden sowie evtl. in einer Meldung genannter Dritter zu jeder Zeit und in jeder Hinsicht gewahrt bleibt und nicht befugten Mitarbeiter:innen der Zugriff darauf verwehrt wird.

Beschwerden und Hinweise, die sich im Rahmen des Kinderschutzes ergeben, sind wichtige Impulse denen jederzeit Bedeutung geschenkt werden muss. Dieses Frühwarnsystem dient dazu, eine Kindeswohlgefährdung frühzeitig zu erkennen.

### Wer kann Hinweisgebender sein?

Das Beschwerdeverfahren steht allen Personen offen, die intern und extern in Kontakt zu Behindert-na und? e.V. stehen. Dies können sein:

- Klient:innen
- Personensorgeberechtigte
- Angehörige
- Arbeitnehmer:innen
- Praktikant:innen, Leiharbeiter:innen, Absolvent:innen eines freiwilligen sozialen Jahres, ehrenamtlich beschäftigte Mitarbeiter:innen
- Kooperationspartner:innen
- Selbständig erwerbstätige Personen, die für uns tätig werden
- Lieferant:innen und deren Mitarbeiter:innen

### Wie kann unser Beschwerdemanagement genutzt werden?

Für Beschwerden/Hinweise stehen Ihnen folgende Wege offen:

- Per E-Mail: [beschwerdemanagement@behindertnaund.de](mailto:beschwerdemanagement@behindertnaund.de)
- An den Standorten Arrenberg'sche Höfe 4 (Pflege und Assistenz) und Simonsstr. 34-36 (IKS, SAMBA und Frühförderung) befinden sich Briefkästen (Lob, Kritik, Anregungen), in denen Hinweise/Beschwerden als Anschreiben sowohl anonym als auch personenbezogenen eingebracht werden können.

Diese Briefkästen befinden sich an folgenden Stellen:

- Fachbereich IKS: Eingang Simonsstr. 36, 1. Etage neben der Türe
- Fachbereich SAMBA: Simonsstr. 34, 3. Etage, gegenüber des Aufzugs, rechts neben der Glastür
- Fachbereich Frühförderung: Simonsstr. 36, 2. Etage, neben der Eingangstür zum Wartebereich
- Fachbereich Pflege und Assistenz: Arrenberg'sche Höfe 4, an der Wand im Flur vor dem Büro

## Wie gehen wir mit den eingegangenen Meldungen um?

Beschwerden werden so zeitnah wie möglich (innerhalb einer Frist von 7 Tagen), gründlich und sorgfältig bearbeitet. Jede eingehende Beschwerde wird sorgfältig dokumentiert. Die Betroffenen werden über den Fortschritt und den Abschluss der Untersuchung informiert.

Für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen/Hinweise besteht ein festes Team. Das Beschwerdemanagement wird kontinuierlich überprüft und verbessert, basierend auf dem Feedback der Beschwerdeführenden und Erfahrungen.

Das interne Kinderschutzteam wird bei Hinweisen zu einer Kindeswohlgefährdung umgehend informiert. Die Hinweise werden fortwährend ernst genommen. Das gilt für personenbezogene Hinweise sowie für anonyme Hinweise. Jeder Hinweis wird durch das Kinderschutzteam bearbeitet.

## Meldemöglichkeiten für alle

Aktuell ist unser Beschwerdemanagement nicht für alle Klient:innen, Personensorgeberechtigten etc. umsetzbar. Um hier Abhilfe zu schaffen, ist geplant, eine Beschwerdemöglichkeit in verschiedenen Sprachen sowie in leichter Sprache anzubieten. Zusätzlich soll eine Möglichkeit der Beschwerde für alle Klient:innen geschaffen werden, um ihnen die Möglichkeit zu geben, sich eigenständig zu beschweren bzw. Hinweise zu geben.

## Anlagen

1. Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeiter:innen
2. Verhaltenskodex
  - 2.1. Verhaltenskodex zum Schutz des Kindeswohles
  - 2.2. Verhaltensregeln zum Schutz des Kindeswohles
3. Interventionspläne
  - 3.1 Frühförderung
  - 3.2. Inklusion in Kindergarten und Schule
  - 3.3 Soziale Assistenz für Menschen mit Behinderung im Alltag
  - 3.4 Ambulante Pflege
4. Risiko- und Potentialanalyse
  - 4.1 Frühförderung
  - 4.2. Inklusion in Kindergarten und Schule
  - 4.3 Soziale Assistenz für Menschen mit Behinderung im Alltag
  - 4.4 Ambulante Pflege

### Anlage 1

Kinderschutzkonzept– Behindert – na und? e.V.      Stand: 02.10.2025

Seite **34** von **133**

**Selbstverpflichtungserklärung**

**als Mitarbeiter:in des eingetragenen Vereins Behindert - na und?**

Name, Vorname: \_\_\_\_\_:

Ich verpflichte mich, Kinder, Jugendliche und Erwachsene vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch zu schützen.

Ich achte die Persönlichkeit und Würde von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.

Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der mir anvertrauten Menschen und meine eigenen Grenzen.

Ich beachte dieses auch im Umgang mit Medien, insbesondere bei der Nutzung von Mobiltelefonen, Messenger Diensten und Internet.

Meine Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen und innerhalb der Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Ich respektiere den Willen und die Entscheidungsfreiheit jedes Einzelnen.

Gemeinsam mit anderen unterstütze ich Kinder, Jugendliche und Erwachsene in ihrer Entwicklung und biete ihnen Möglichkeiten, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entfalten. Dazu gehören der Umgang mit Sexualität und das Recht, klare Grenzen zu setzen.

Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Menschen bewusst und handele nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.

Ich verzichte auf verbal und nonverbal abwertendes und ausgrenzendes Verhalten und beziehe gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten aktiv Stellung.

Wir sprechen uns gegenseitig und im Mitarbeiterteam auf Situationen an, die mit dieser Selbstverpflichtungserklärung nicht im Einklang stehen. Ich trage dazu bei, ein offenes Klima in der Gruppe oder im Team zu schaffen und zu erhalten.

Ich ermutige Kinder, Jugendliche und Erwachsene, vertrauten Menschen zu erzählen, was sie erlebt haben, vor allem nach Situationen, in denen sie sich bedrängt fühlten. Ich höre zu, wenn sie mir verständlich machen möchten, dass ihnen seelische, sexualisierte oder körperliche Gewalt angetan wird oder wurde und handle dann entsprechend.

Ich nehme Hinweise und Beschwerden von Mitarbeiter:innen, Eltern und anderen Personen ernst.

Ich kenne die Verfahrenswege und wende mich an die entsprechenden Ansprechpersonen bei unserem Träger Behindert - na und? e.V..

Ich bin mir bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat. Das gilt auch für gewalttätige Handlungen, die nicht dazu dienen, mich oder andere zu schützen.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift Mitarbeiter:innen

Der/die Mitarbeiter:in erhält eine Kopie dieser Erklärung. Das Original verbleibt in der Personalakte.

## Anlage 2

### Verhaltenskodex zum Schutz des Kindeswohls

Die Regeln des Verhaltenskodex gelten für alle ehrenamtlich, haupt- und nebenberuflich tätigen Mitarbeiter:innen in unserem Verein. Als Mitarbeiter:innen des Vereins arbeiten wir mit Kindern und Jugendlichen. Unsere Angebote leben von der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Aus diesem Grund ist der folgende Verhaltenskodex die zentrale Grundlage unserer Arbeit.

1. In der Arbeit mit Klient:innen übernehme ich Verantwortung für das Wohl der mir anvertrauten Klient:innen. Dazu gehört der Schutz der Klient:innen vor Vernachlässigung, Misshandlung und sexueller Gewalt sowie vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen und vor Diskriminierungen aller Art.
2. In meiner Rolle als Mitarbeiter:in habe ich eine besondere Autoritäts- und Vertrauensstellung. Ich versichere, dass ich diese nicht zum Schaden der mir anvertrauten Klient:innen ausnutzen werde.
3. Meine Arbeit mit den Klient:innen ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Dem persönlichen Empfinden der mir anvertrauten Klient:innen gebe ich Vorrang und gestalte meine Arbeit flexibel.
4. In vielen Alltagssituationen spielt der direkte, enge Körperkontakt eine große Rolle und ist unabdingbar. Ich nehme die individuellen Grenzempfindungen der Klient:innen ernst und achte darauf, dass auch Klient:innen untereinander diese Grenzen respektieren. Dabei lasse ich Sicherheits- und Gesundheitsaspekte nicht außer Acht.
5. Ich achte auf einen fairen und respektvollen Umgang der Klient:innen untereinander und toleriere Mobbing nicht (Verbreitung von Gerüchten, Drohungen, Beschimpfungen).

6. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches, antidemokratisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten wird von mir benannt und nicht toleriert. Ich interveniere aktiv dagegen.

7. Im Konflikt- oder Verdachtsfall ziehe ich professionelle, fachliche Unterstützung und Hilfe hinzu und halte mich an die Interventionspläne. Der Schutz der Klient:innen steht dabei an erster Stelle.

8. Ich schütze die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen und halte beim Umgang mit personenbezogenen Daten die Datenschutzbestimmungen ein.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift Mitarbeiter:innen

## Verhaltensregeln zum Schutz des Kindeswohles

Diese Verhaltensregeln dienen sowohl dem Schutz von Klient:innen vor Kindeswohlgefährdung aller Art als auch dem Schutz von Mitarbeiter:innen vor einem falschen Verdacht.

### 1. Keine Einzelkontakte ohne Kontroll- und Zugangsmöglichkeit für Dritte

In Einzelsettings wird möglichst immer das „Prinzip der offenen Tür“ eingehalten. D. h. wenn sich ein:e Mitarbeiter:in in einem 1:1 Kontakt befindet, muss einer anderen Person, der Zugang möglich sein.

### 2. Umgang mit Körperpflege

Die Begleitung und Assistenz bei der Körperpflege und beim Toilettengang muss im Vorfeld kommuniziert werden (*siehe Punkt 1*).

### 3. Keine körperlichen Kontakte gegen den Willen von Klient:innen

Körperliche Kontakte zu Klient:innen müssen von diesen gewollt sein und dürfen das pädagogisch sinnvolle Maß nicht überschreiten. Dabei sind Nähe und Distanz (siehe Vereinsleitbild) zu wahren.

### 4. Keine Privatgeschenke an Kinder

Klient:innen werden keine Geschenke gemacht.

### 5. Klient:innen werden nicht in den Privatbereich mitgenommen

Klient:innen werden nicht in den Privatbereich der Mitarbeiter:innen (Wohnung, Haus, Garten, Boot, Hütte usw.) mitgenommen. Klient:innen übernachten nicht im Privatbereich der Mitarbeiter:innen.

### 6. Übernachten alleine mit einzelnen Klient:innen

Es wird nicht alleine mit einzelnen Klient:innen übernachtet. Übernachtungen gemeinsam mit Gruppen von Klient:innen, z. B. im Rahmen von Klassenfahrten, Ferienfreizeiten oder vergleichbaren Veranstaltungen sind möglich. Zimmer werden geschlechterspezifisch bezogen und erst nach Anklopfen und Rückmeldung betreten.

### 7. Keine Geheimnisse mit Klient:innen

Es werden keine „Geheimnisse“ mit Klient:innen geteilt. Jegliche Kommunikation zwischen Mitarbeiter:innen und Klient:innen muss auf Nachfrage öffentlich gemacht werden.

## 8. Keine Privatkontakte

Es werden keine privaten Kontaktdaten, wie z.B. private Telefonnummern, E-Mail oder anderen Formen digitaler Kommunikation mit einzelnen Klient:innen ausgetauscht.

## 9. Transparenz im Handeln

Wird von einer der Verhaltensregeln aus guten Gründen abgewichen, ist unverzüglich der direkte Vorgesetzte (IKS und SAMBA: Koordination, Frühförderung: Case Manager, Pflege?) zu informieren. Erforderlich ist das beidseitige Einverständnis über das sinnvolle und nötige Abweichen von den vereinbarten Verhaltensregeln.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift Mitarbeiter:innen

Anlage 3

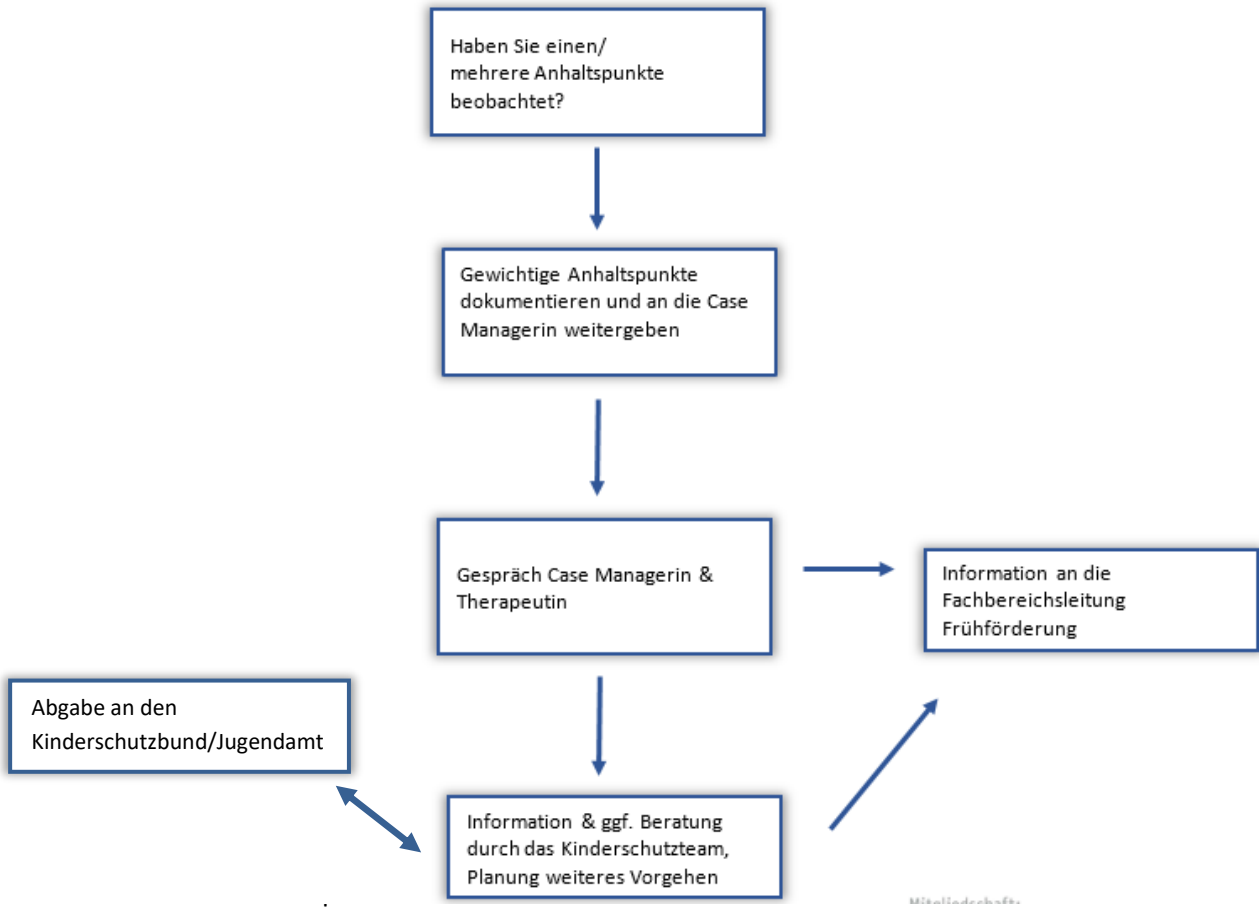
# Interventionsplan Kinderschutz

## Frühförderung

Gewichtige Anhaltspunkte im Rahmen des Kinderschutzes:

*(Die aufgeführten Anhaltspunkte sind nur Teilaspekte der vorzunehmenden Gesamtbewertung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden.)*

- A – Äußere Erscheinungen des Kindes/des Jugendlichen**
- Massive/wiederholte Zeichen von Verletzungen ohne erklärbare Ursache (z.B. Blutergüsse, Striemen, Knochenbrüche)
  - Häufige Krankenhausaufenthalte aufgrund von angeblichen Unfällen
  - Fehlende Körperhygiene
  - Witterungsunangemessene oder stark verschmutzte Kleidung
- B (verändertes) Verhalten des Kindes/des Jugendlichen**
- Kind/Jugendlicher ist stark verängstigt
  - Selbstverletzendes oder selbstschädigendes Verhalten
  - Kind/Jugendlicher zieht sich stark zurück
  - gewalttätige oder sexuelle Übergriffe gegen andere
  - Äußerungen des Kindes/des Jugendlichen, die auf Misshandlung, Missbrauch oder Vernachlässigung hindeuten
  - Regressives Verhalten: z.B. plötzliches einnässen, einkoten, stottern



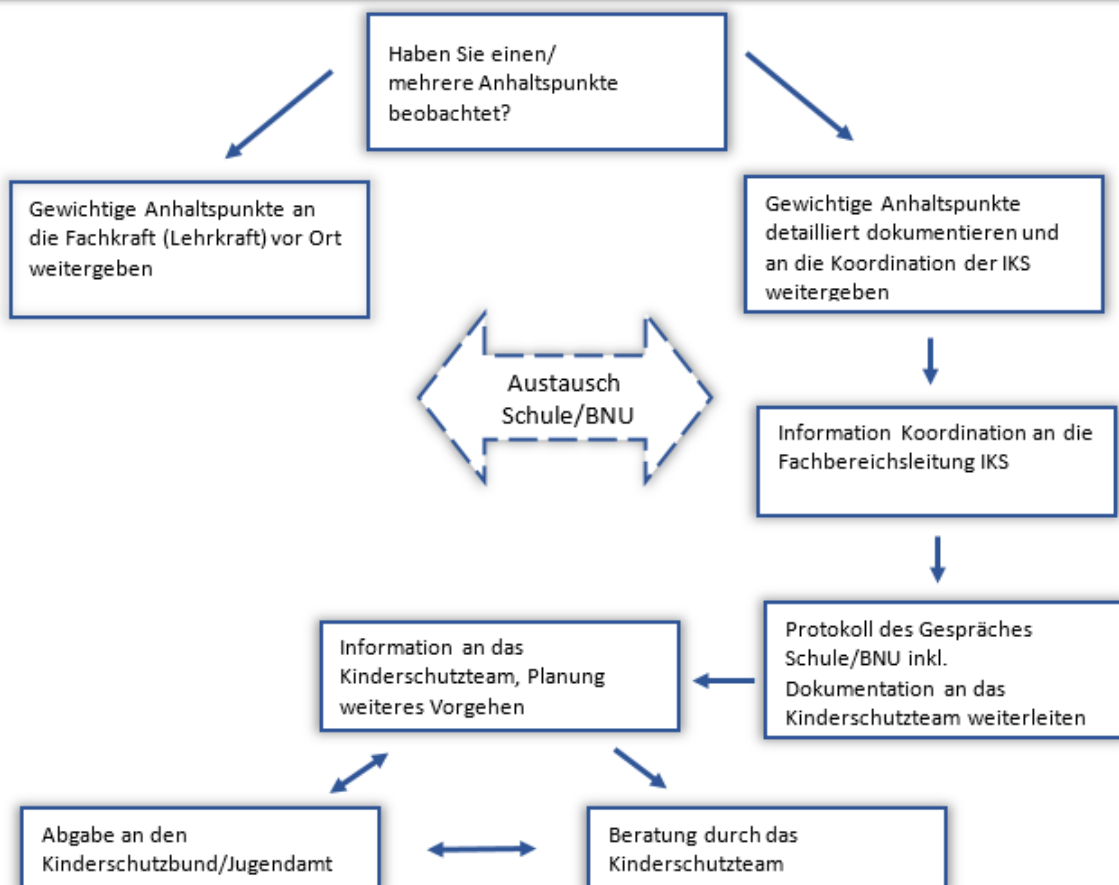
# Interventionsplan Kinderschutz

Inklusionsassistenz in Kita und Schule

Gewichtige Anhaltspunkte im Rahmen des Kinderschutzes:

*(Die aufgeführten Anhaltspunkte sind nur Teilaspekte der vorzunehmenden Gesamtbewertung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden.)*

- A – Äußere Erscheinungen des Kindes/des Jugendlichen**
- Massive/wiederholte Zeichen von Verletzungen ohne erklärbare Ursache (z.B. Blutergüsse, Striemen, Knochenbrüche)
  - Häufige Krankenhausaufenthalte aufgrund von angeblichen Unfällen
  - Fehlende Körperhygiene
  - Witterungsunangemessene oder stark verschmutzte Kleidung
- B (verändertes) Verhalten des Kindes/des Jugendlichen**
- Kind/Jugendlicher ist stark verängstigt
  - Selbstverletzendes oder selbstschädigendes Verhalten
  - Kind/Jugendlicher zieht sich stark zurück
  - gewalttätige oder sexuelle Übergriffe gegen andere
  - Äußerungen des Kindes/des Jugendlichen, die auf Misshandlung, Missbrauch oder Vernachlässigung hindeuten
  - Regressives Verhalten: z.B. plötzliches einnässen, einkoten, stottern



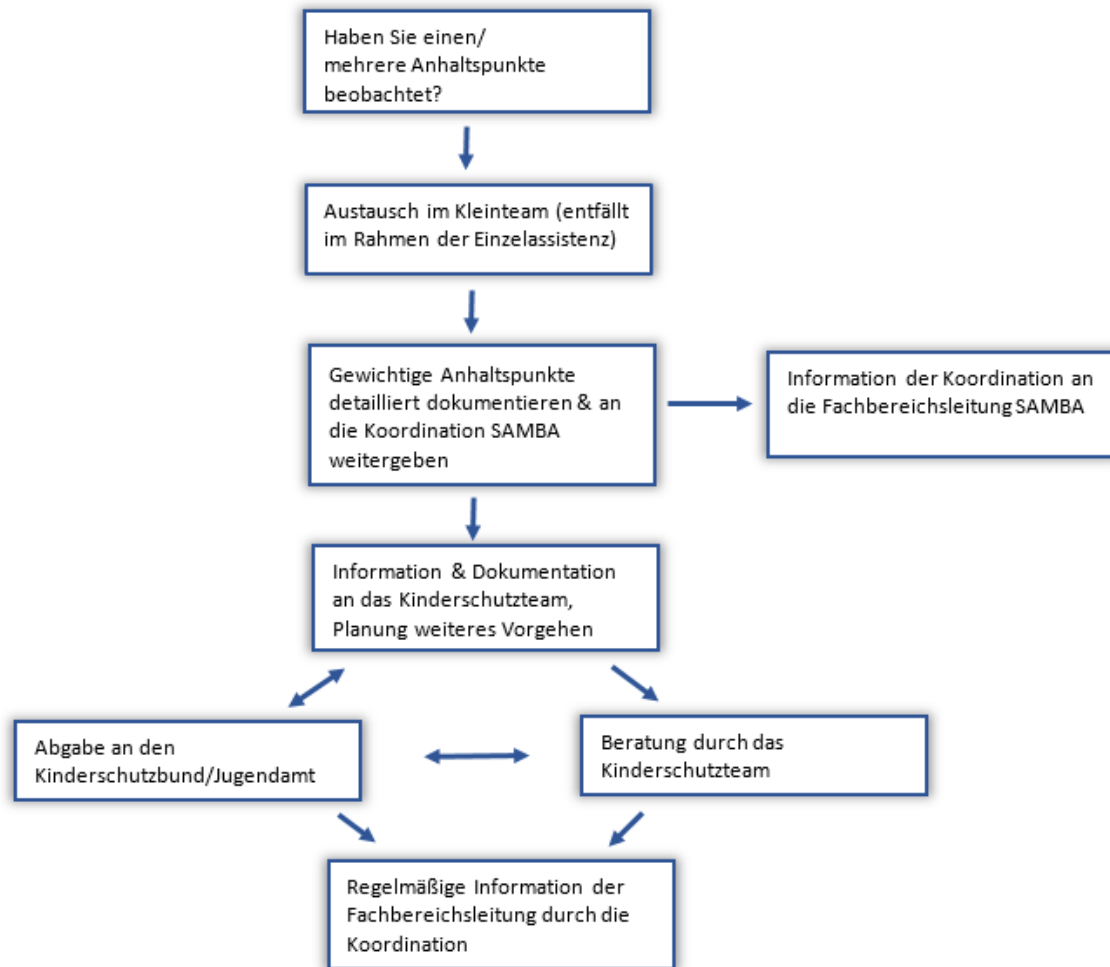
# Interventionsplan Kinderschutz

SAMBA

Gewichtige Anhaltspunkte im Rahmen des Kinderschutzes:

(Die aufgeführten Anhaltspunkte sind nur Teilaspekte der vorzunehmenden Gesamtbewertung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden.)

- A – Äußere Erscheinungen des Kindes/des Jugendlichen**
- Massive/wiederholte Zeichen von Verletzungen ohne erklärbare Ursache (z.B. Blutergüsse, Striemen, Knochenbrüche)
  - Häufige Krankenhausaufenthalte aufgrund von angeblichen Unfällen
  - Fehlende Körperhygiene
  - Witterungsunangemessene oder stark verschmutzte Kleidung
- B (verändertes) Verhalten des Kindes/des Jugendlichen**
- Kind/Jugendlicher ist stark verängstigt
  - Selbstverletzendes oder selbstschädigendes Verhalten
  - Kind/Jugendlicher zieht sich stark zurück
  - gewalttätige oder sexuelle Übergriffe gegen andere
  - Äußerungen des Kindes/des Jugendlichen, die auf Misshandlung, Missbrauch oder Vernachlässigung hindeuten
  - Regressives Verhalten: z.B. plötzliches einnässen, einkoten, stottern



# Interventionsplan Kinderschutz

## Ambulante Pflege

### Gewichtige Anhaltspunkte im Rahmen des Kinderschutzes:

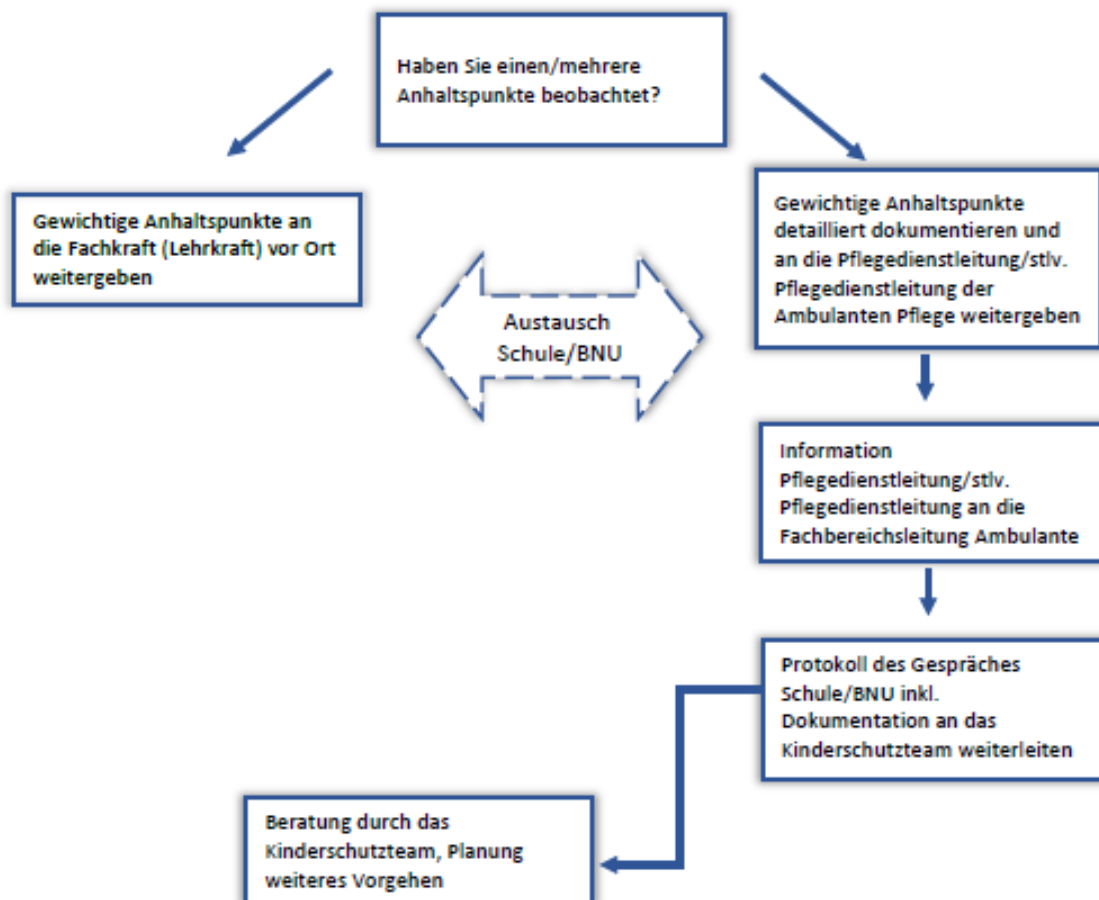
(Die aufgeführten Anhaltspunkte sind nur Teilaspekte der vorzunehmenden Gesamtbewertung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden.)

#### A – Äußere Erscheinungen des Kindes/des Jugendlichen

- Massive/wiederholte Zeichen von Verletzungen ohne erklärbare Ursache (z.B. Blutergüsse, Striemen, Knochenbrüche)
- Häufige Krankenhausaufenthalte aufgrund von angeblichen Unfällen
- Fehlende Körperhygiene
- Witterungsunangemessene oder stark verschmutzte Kleidung

#### B (verändertes) Verhalten des Kindes/des Jugendlichen

- Kind/Jugendlicher ist stark verängstigt
- Selbstverletzendes oder selbstschädigendes Verhalten
- Kind/Jugendlicher zieht sich stark zurück
- gewalttätige oder sexuelle Übergriffe gegen andere
- Äußerungen des Kindes/des Jugendlichen, die auf Misshandlung, Missbrauch oder Vernachlässigung hindeuten
- Regressives Verhalten: z.B. plötzliches einnässen, einkoten, stottern



## Anlage 4

### Risiko- und Potentialanalyse Frühförderung

#### Einrichtungsindividuelle Risiko- und Potentialanalyse:

Die folgende Risiko- und Potentialanalyse wurde individuell für den Fachbereich "Interdisziplinäre Frühförderung und Heilpädagogik" erstellt. Nur durch eine individuelle Risiko- und Potentialanalyse der einzelnen Fachbereiche können Risiken erkannt und erforderliche Maßnahmen ergriffen werden. Im Rahmen der Qualitätssicherung wird die Risiko- und Potentialanalyse in regelmäßigen Abständen überprüft und aktualisiert.

Die nachfolgenden Leitfragen (Arbeitshilfe der PARITÄTISCHE) haben uns in der Erstellung unserer einrichtungsbezogenen Risiko- und Potentialanalyse für die einzelnen Fachbereiche begleitet.

#### Interdisziplinäre Frühförderung und Heilpädagogik

##### 1. Welche Angebote und Zielgruppen gibt es? Mit welchem Klientel arbeiten wir?

(z.B. Hausaufgabenhilfe, Jugendgruppen, Projektarbeit, Jugendfreizeiten...)

Kinder von 0-7 Jahren (von der Geburt bis zum Schuleintritt)

**2. Gibt es Personen mit besonderem Schutzbedarf?**

(z. B. Klient:innen mit Behinderungen, Klient:innen mit Fluchterfahrungen etc. )

Ja, Klient:innen mit Behinderungen und/oder Fluchterfahrungen

**3. Welche Räumlichkeiten nutzen wir?**

Räume der IFF, die PM und den Pavillon

**4. Räumliche Gegebenheiten/ Innenräume**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
a. Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?	X Förder- und Therapieräume sind nicht einsehbar, aber auch nicht isoliert liegend. Kellerräume werden durch die Klient:innen nicht betreten.			X
b. Gibt es bewusste Rückzugsräume für Klient:innen?		X		
c. Gibt es Räumlichkeiten, in die sich Besucher:innen bewusst zurückziehen können?		X		
d. Werden die oben genannten Räume (a.-b.) zwischendurch "kontrolliert"?	X Tägliche Abschlussrunde, Abschließen bei Nichtnutzung			
e. Können alle Mitarbeiter:innen die Räume nutzen?	X			X

f. Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu den Räumlichkeiten haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. externe Hausmeister:innen, Handwerker:innen)?	X externe Mitarbeiter:innen, Kooperations-partner:innen, Reinigungskräfte, Beratungstermine, Hausmeister:innen, Handwerker:innen			X
g. Sind diese Personen in der Einrichtung persönlich bekannt?			X Personen sind teilweise bekannt, Personen sind nicht allen bekannt (fachbereichs-übergreifend)	X
h. Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen?			X	X
i. Werden Besucher:innen namentlich erfasst und die Aufenthaltszeiträume dokumentiert?	X Arbeitseinsatzpläne liegen vor		X Unbekannt sind z.T. Begleitpersonen, Dolmetscher:innen, Kooperations-partner:innen zu Gesprächstermin	X

## behindert-na und?

			en, Personensorge erechtigte zur Terminvereinbar ung	
--	--	--	--	--

**5. Räumliche Gegebenheiten/Außenbereiche**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
a. Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?			hintere Parkplätze	X
b. Ist das Grundstück von außen einsehbar?			durch geöffnete Hoftore und Fenster des Förderzentrums sowie der umliegenden Nachbarhäuser	X
c. Ist das Grundstück unproblematisch zu betreten?	Tagsüber durch Hoftore, Nachbargrundstücke			X
d. Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Außenbereich haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. externe Hausmeister:innen, Handwerker:innen)?	Besucher:innen des Cafés, der Turnhalle, des Spielplatzes, des Förderzentrums, der Kita und die Nachbarschaft			X
e. Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen?		X		X

**6. Personalverantwortung/ Struktur der Einrichtung/ Fachwissen**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
a. Gibt es bereits ein Konzept zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt?		X		X
b. Stellen die Stellenausschreibungen den Kinderschutz besonders heraus?	X			
c. Wird das Thema "Prävention" (Schutz vor sexualisierter Gewalt) in Einstellungsgesprächen aufgegriffen?	X			
d. Sind in Arbeitsverträgen Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt aufgenommen?	X			
e. Wird bei Erstgesprächen das Thema ‚Schutz vor (sexualisierter) Gewalt‘ aufgenommen?			X	X
f. Gibt es einen Einarbeitungsplan?	X			
g. Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für alle Mitarbeiter:innen?	X			
h. Werden regelmäßige Probezeitgespräche geführt?	X			
i. Finden regelmäßige Mitarbeitergespräche (auch nach der Probezeit) statt?	X			

j. Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von allen Mitarbeiter:innen neu eingefordert?	X			
k. Werden regelmäßig Fortbildungen zum Thema "Schutz vor (sexualisierter) Gewalt" von Leitungspersonen wahrgenommen?		X		X
l. Sind Mitarbeiter:innen aus dem Fachbereich zu folgenden Themen geschult: Kinderschutz / Machtmissbrauch / Gewalt / Sexualpädagogik?			X (InSoFa)	X
m. Steht im Fachbereich entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?	X			
n. Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?	X			
o. Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz?	X			
p. Sind allen Mitarbeiter:innen die Regeln bekannt?	X			
q. Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse?		X		X

r. Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?	X			
s. Hat der Schutz der Kinder und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeiter:innen?	X			
t. Gibt es Regelungen zu Themen wie z. B. Privatkontakte, Geschenke o.ä.?	X			
u. Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?			In Arbeit, bisher Briefkasten	X
v. Gibt es Social-Media-Guidelines?	X			
w. Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?	X			
x. Werden neue Mitarbeiter:innen bevorzugt aus den "eigenen Reihen" eingestellt?	X			
y. Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten und Geheimnissen?			X Interne Besprechung zu den Umgangsregeln: keine Reaktion auf Gerüchte,	X

			nur auf Tatsachen	
z. Gibt es eine mit allen Mitarbeiter:innen gemeinsam entwickelte Wertekultur (Menschenbild, Bild vom Kind, pädagogische Grundlagen, Leitgedanken, etc.)?	Ja, siehe Vereinsleitbild			

## 7. Konzepte

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
a) Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Klient:innen?	X			
b) Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeiter:innen, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?			X Erarbeitung der FuBs mit Fallbesprechungen im Team und mit Arzt/Ärztin, Reflexion in Fördergruppen	X
c) Gibt es Körperkontakt und Berührungen?	X			X
d) Dürfen Kinder von Mitarbeiter:innen mit nach Hause genommen werden?		X		
e) Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von Klient:innen durch Mitarbeiter:innen?		X		
f) Wird sexualisierte Sprache toleriert?		x		

## behindert-na und?

g) Wird jede Art von Kleidung toleriert?		X (Dienstanweisung)		
h) Ist die Privatsphäre Klient:innen und der Mitarbeiter:innen definiert?			X im Leitbild/Gewaltschutz- konzept definiert	X
i) Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		X		
j) Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		X		X

**8. Bestehende Informationen, Partizipation und Präventionsangebote**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
a) Werden Klient:innen und Personensorgeberechtigte über Maßnahmen des Schutzes junger Menschen informiert?		X		X
b) Sind an der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes oben genannte Gruppen beteiligt?		X		X
c) Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten vorhanden?			X Briefkasten, ist in Überarbeitung	X
d) Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeiter:innen, Klient:innen) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?			X (in Überarbeitung)	X

## behindert-na und?

e) Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?		X		X (in Arbeit, wenn das Kinderschutzkonzept fertig gestellt ist oder Informationsbroschüren bestellen)
f) Gibt es einen Handlungsplan (Interventionsplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?			In Arbeit (Kinderschutzkonzept)	X
g) Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?			X es gibt InSoFas, externe Ansprechpartner müssen angefragt werden	X

**11.Maßnahmenkatalog, Erstellung von Leitfäden, Konzepten, Schulungsbedarf**

4. Räumliche Gegebenheiten/ Innenräume

Risiko	Geplante Maßnahme	Wann erledigt?	Zuständigkeit
a.Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?	Sensibilisierung für dieses Risiko, in regelmäßigen Abständen überprüfen (in SAM einstellen)	fortlaufend	Leitung und Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
e.Können alle Mitarbeiter:innen die oben genannten Räume nutzen?	Sensibilisierung für dieses Risiko, in regelmäßigen Abständen prüfen	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
f.Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu den oben genannten Räumlichkeiten haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. externe Hausmeister:innen, Handwerker:innen)?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
g.Sind diese Personen in der Einrichtung persönlich bekannt?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
h.Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
Werden Besucher:innen namentlich erfasst und die Aufenthaltszeiträume dokumentiert?	Es liegen Arbeitseinsatzpläne vor. Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit bei unbekanntem Personen	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort

5. Räumliche Gegebenheiten/ Außenbereiche

<b>Risiko</b>	<b>Geplante Maßnahme</b>	<b>Wann erledigt?</b>	<b>Zuständigkeit</b>
a. Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?	Sensibilisierung für dieses Risiko, in regelmäßigen Abständen prüfen	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
b. Ist das Grundstück von außen einsehbar?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
c. Ist das Grundstück unproblematisch zu betreten?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
d. Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu dem Außenbereich haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
e. Sind diese Personen in der Einrichtung persönlich bekannt?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort

6. Personalverantwortung/ Struktur der Einrichtung/ Fachwissen

Risiko	Geplante Maßnahme	Wann erledigt?	Zuständigkeit?
a. Gibt es bereits ein Konzept zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt?	Ein Gewaltschutzkonzept existiert bereits, ein Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wird gerade erstellt	2024	Arbeitsgruppe Kinderschutz
c. Wird das Thema „Prävention“ (Schutz vor sexualisierter Gewalt) in Einstellungsgesprächen aufgegriffen?	Hinweis im Bewerbungsgespräch, nähere Informationen im Einstellungsgespräch	2024	Leitung, Koordination und Kinderschutzteam in Absprache mit dem Vorstand, z.B. SAM und Fortbildungen nutzen
l. Werden Fortbildungen für Leitpersonen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ regelmäßig wahrgenommen?	Inhouse-Schulungen planen	2024	Kinderschutz-Team sucht Kontakte heraus
m. Sind Mitarbeiter:innen aus dem Fachbereich zu folgenden Themen geschult: Kinderschutz / Machtmissbrauch / Gewalt / Sexualpädagogik?	Zu den Themen Machtmissbrauch und Sexualpädagogik werden aktuell keine Schulungen angeboten, geeignete Schulungen erörtern und regelmäßig anbieten	2024, fortlaufend	Leitung und Koordination, refinanzierte Kinderschutz-Fachkraft vom LVR für BNU installieren
z. Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten und Geheimnissen?	Aktuellen Stand prüfen: Aufnahme ins Vereinsleitbild	2024	Leitung und Koordination

7. Konzepte

Risiko	Geplante Maßnahme	Wann erledigt	Zuständigkeit
b.Gibt es Körperkontakt und Berührungen?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Umgang mit Nähe und Distanz wird im Vereinsleitbild	Bei Einstellung, fortlaufend	Leitung und Koordination
c.Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeiter:innen, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?	Regelmäßiger Austausch zwischen Mitarbeiter:innen bei der Erarbeitung von FuBs, in interdisziplinären Fallbesprechungen im Team und/oder mit Ärzt:innen	fortlaufend	Leitung und Koordination
f.Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen und Gerüchten?	Aufnahme ins Vereinsleitbild	2024	Leitung in Kooperation mit Vorstand
e.Ist die Privatsphäre der Klient:innen und der Mitarbeiter:innen definiert?	Aufnahme ins Vereinsleitbild	2024	Leitung und Koordination
h.Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?	Ein sexualpädagogisches Konzept wird entwickelt	Start in 2023	Arbeitsgruppe Kinderschutz

8. Bestehende Informationen, Partizipation und Präventionsangebote

Risiko	Geplante Maßnahmen	Wann erledigt	Zuständigkeit
a. Werden Klient:innen und Personensorgeberechtigte über Maßnahmen des Schutzes junger Menschen informiert?	Informationen über den Abschluss eines Kinderschutzkonzeptes im Rahmen eines Informationsschreiben im Erstgespräch in der Aufnahmemappe	2024	Leitung und Koordination in Absprache mit dem Vorstand
b. Sind an der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes oben genannte Gruppen beteiligt?	Eine externe Risikoanalyse in Kombination mit dem Gewaltschutz- sowie dem Kinderschutzkonzept ist geplant	2025	Vorstand
c. Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten vorhanden?	Übersetzung des Vereins-Beschwerdemanagementverfahrens für Mitarbeiter:innen und für Klient:innen in andere Sprachen, möglichst auch in leichter Sprache	2024	Vorstand und Personalsachbearbeitung
d. Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeiter:innen, Klient:innen) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?	Zugang zu den Beschwerdemöglichkeiten sollen eingerichtet werden, Aktuellen Stand prüfen	2023	Vorstand und Personalsachbearbeitung
e. Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?	Siehe Maßnahme 10.c	Siehe Maßnahme 10.c	Siehe Maßnahme 10.c
f. Gibt es einen Handlungsplan (Interventionsplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?	Wird aktuell erarbeitet	2023	Arbeitsgruppe Kinderschutz in Rücksprache mit Leitung und Vorstand

## behindert-na und?

g. Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?	Der Verein hat mehrere insoweit erfahrene Fachkräfte aus allen Fachbereichen im Rahmen des Kinderschutzes, externe Ansprechpersonen sind diesen bekannt und können vermittelt werden	Fortlaufend, bei Bedarf	Arbeitsgruppe Kinderschutz
---	--	-------------------------	----------------------------

## Anlage 4

### Risiko- und Potentialanalyse Inklusionsassistenz in Kindergarten und Schule

#### Einrichtungsindividuelle Risiko- und Potentialanalyse:

Die folgende Risiko- und Potentialanalyse wurde individuell für den Fachbereich“ Inklusionsassistenz in Kita und Schule“ erstellt. Nur durch eine individuelle Risiko- und Potentialanalyse der einzelnen Fachbereiche können Risiken erkannt und erforderliche Maßnahmen ergriffen werden.

Die nachfolgenden Leitfragen (Arbeitshilfe der PARITÄTISCHE) haben uns in der Erstellung unserer einrichtungsbezogenen Risiko- und Potentialanalyse in für die einzelnen Fachbereiche begleitet.

**Im Fachbereich Inklusionsassistenz in Kita und Schule betreuen wir viele verschiedene Einrichtungen. Dadurch können die unten aufgeführten Punkte des Öfteren nur mit „Teilweise“ beantwortet werden, weil jede Einrichtung anders aufgebaut ist.**

#### 1. Welche Angebote und Zielgruppen gibt es? Mit welchem Klientel arbeiten wir?

(z.B. Hausaufgabenhilfe, Jugendgruppen, Projektarbeit, Jugendfreizeiten...)

Altersstruktur

von 3 bis 20

Personengruppe sind Kinder, Jugendliche und junge erwachsene Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsformen.

**2. Gibt es Personen mit besonderem Schutzbedarf? (z. B. Kinder/Jugendliche mit Behinderungen, Kinder/Jugendliche mit Fluchterfahrungen etc.)**

Personengruppe sind Kinder, Jugendliche und junge erwachsene Menschen mit verschiedenen Behinderungsformen.

**3. Welche Räumlichkeiten nutzen wir?**

- Klassenräume / Gruppenräume
- Pausenräume
- Pflegeräume
- Umziehkleiden
- Ggf. Therapieräume, Nebenräume, Turnhallen, Bewegungsräume etc.

**4. Räumliche Gegebenheiten/ Innenräume – Siehe 3.**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
a. Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?			X	X
b. Gibt es bewusste Rückzugsräume für Klient:innen?			X	X
c. Gibt es Räumlichkeiten, in die sich Besucher:innen bewusst zurückziehen können?		X		
d. Werden die oben genannten Räume (a-c) zwischendurch „kontrolliert“?			X	X
e. Können alle Mitarbeiter:innen die oben genannten Räume nutzen?			X	X
f. Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu den oben genannten Räumlichkeiten haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. externe Hausmeister:innen, Handwerker:innen)?	X Externe Mitarbeiter:innen, Kooperationspartner:innen, Reinigungskräfte, Beratungstermine, Hausmeister:innen, Handwerker:innen			X
g. Sind diese Personen in der Einrichtung persönlich bekannt?			X	X

## behindert-na und?

h. Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen?			X	X
i. Werden Besucher:innen namentlich erfasst und die Aufenthaltszeiträume dokumentiert?			X	X

**5. Räumliche Gegebenheiten/ Außenbereiche**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
a. Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?			X Teilweise hintere Parkplätze	X
b. Ist das Grundstück von außen einsehbar?			X Durch geöffnete Hoftore und Fenster, sowie der umliegenden Nachbarhäuser	X
c. Ist das Grundstück unproblematisch zu betreten?	X			
d. Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu dem Außenbereich haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten?			X	X
e. Sind diese Personen in der Einrichtung persönlich bekannt?		X		X

**6. Übernachtungen, Beförderungs-, Wohnsituation**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
a. Finden Übernachtungen / Fahrten / Reisen / mit zu Betreuenden statt?	X Bei Klassenfahrten / Wegbegleitungen achten wir auf einen angemessenen Personalschlüssel. Auf Klassenfahrten versuchen wir die Bezugsbetreuung mitzuschicken.			

**7. Unterstützung der Selbstpflege/Körperpflege**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
a. Ist eine besondere körpernahe Aktivität notwendig, um die Klient:innen zu versorgen oder zu unterstützen?	X Hilfestellung oder Übernahme der Grundpflege, Hilfestellung oder Übernahme beim An- und Auskleiden Hilfestellungen bei der Nahrungsaufnahme			
b. Geschieht dies in der Einzelassistenz?	X			X
c. Gibt es hierfür überprüfbare Regeln und Verfahren zum Schutz der Privatsphäre der Klient:innen?		X		X
d. Gibt es hierfür überprüfbare Regeln und Verfahren zur Wahrung der Grenzen der Mitarbeiter:innen und Klient:innen?		X		X

**8. Personalverantwortung/ Struktur der Einrichtung/ Fachwissen**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
a. Gibt es bereits ein Konzept zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt?		X		X
b. Stellen die Stellenausschreibungen den Kinderschutzaspekt besonders heraus?	X			
c. Wird das Thema „Prävention“ in Bewerbungsgesprächen aufgegriffen?		X		X
d. Sind in Arbeitsverträgen Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt aufgenommen?	X			
e. Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen?	X			
f. Wird bei Erstgesprächen das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?	X			
g. Gibt es einen Einarbeitungsplan?	X			
h. Gibt es Selbstverpflichtungs-erklärungen für alle Mitarbeiter:innen?	X			
i. Werden regelmäßige Probezeitgespräche geführt?			X	X

## behindert-na und?

j. Finden regelmäßige Mitarbeiter:innengespräche (auch nach der Probezeit) statt?			X	X
k. Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von allen Mitarbeiter:innen neu eingefordert?	X			
l. Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?			X	X
m. Sind Mitarbeiter:innen aus dem Fachbereich zu folgenden Themen geschult: Kinderschutz / Machtmissbrauch / Gewalt / Sexualpädagogik			X	X
n. Steht in dem Fachbereich entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?	X			
o. Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?	X			
p. Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz?	X			
q. Sind allen Mitarbeiter:innen die Regeln bekannt?	X			
r. Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse?	X			

## behindert-na und?

s. Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?	X			
t. Hat der Schutz der Klient:innen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeiter:innen?	X			
u. Gibt es Regelungen zu Themen wie z. B. Privatkontakte, Geschenke o.ä.?	X			
v. Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?	X Ein Beschwerdemanagement ist für Mitarbeiter:innen und Klient:innen bzw. deren Bezugspersonen implementiert.			
w. Gibt es Social-Media-Guidelines?			X	
x. Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?	X			
y. Werden neue Mitarbeiter:innen bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?	X			
z. Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?		X		X
aa. Gibt es eine mit allen Mitarbeiter:innen gemeinsam entwickelte Wertekultur (Menschenbild, Bild vom Kind, pädagogische Grundlagen, Leitgedanken,	X			

etc.) ?				
---------	--	--	--	--

**9. Konzepte**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
a. Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Klient:innen?	X			
b. Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeiter:innen, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?	X			
c. Gibt es Körperkontakt und Berührungen?	X			X
d. Dürfen Klient:innen von Mitarbeiter:innen mit nach Hause genommen werden?		X		
e. Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Klient:innen durch Mitarbeiter:innen?		X		
f. Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?	X			X
g. Wird sexualisierte Sprache toleriert?		X		
h. Wird jede Art von Kleidung toleriert?		X		
i. Ist die Privatsphäre der Klient:innen und der Mitarbeiter:innen definiert?	X			
j. Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		X		

k. Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		X	Ist in Planung	X
---	--	---	----------------	---

**10. Bestehende Informationen, Partizipation und Präventionsangebote**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
a. Werden Klient:innen und Personensorgeberechtigte über Maßnahmen des Schutzes junger Menschen informiert?		X		
b. Sind an der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes oben genannte Gruppen beteiligt?		X		
c. Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten vorhanden?	X			
d. Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeiter:innen, Klient:innen) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?			X (in Überarbeitung)	X
e. Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?		X		
f. Gibt es einen Handlungsplan (Interventionsplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?		X ist in Arbeit durch das Kinder- schutzteam		

<p>g. Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?</p>	<p>X im Verein gibt es Inso weit erfahrene Fachkräfte.</p>	<p>Nein, externe Ansprechpersonen müssen angefragt werden. Kontaktpersonen liegen den Fachkräften vor</p>		
--	--	---	--	--

## 11. Maßnahmenkatalog, Erstellung von Leitfäden, Konzepten, Schulungsbedarf

### 4. Räumliche Gegebenheiten/Innenräume

Risiko	Geplante Maßnahme	Wann erledigt?	Zuständigkeit
a. Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?	Sensibilisierung für dieses Risiko	fortlaufend	Leitung und Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
b. Gibt es bewusste Rückzugsräume für Klient:innen?	Sensibilisierung für dieses Risiko, in unregelmäßigen Abständen prüfen	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
d. Werden die oben genannten Räume (a-b) zwischendurch „kontrolliert“ ?	Sensibilisierung für dieses Risiko, in unregelmäßigen Abständen prüfen	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
e. Können alle Mitarbeiter:innen die oben genannten Räume nutzen?	Sensibilisierung für dieses Risiko, in unregelmäßigen Abständen prüfen	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
f. Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu den oben genannten Räumlichkeiten haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. externe Hausmeister:innen, Handwerker:innen)?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
g. Sind diese Personen in der Einrichtung persönlich bekannt?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
h. Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen ?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort

i.Werden Besucher:innen namentlich erfasst und die Aufenthaltszeiträume dokumentiert?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
---	---	-------------	--

### 5.Räumliche Gegebenheiten/ Außenbereiche

Risiko	Geplante Maßnahme	Wann erledigt?	Zuständigkeit
a.Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?	Sensibilisierung für dieses Risiko, in unregelmäßigen Abständen prüfen	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
b.Ist das Grundstück von außen einsehbar?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
c.Ist das Grundstück unproblematisch zu betreten?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
d.Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu dem Außenbereich haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
e.Sind diese Personen in der Einrichtung persönlich bekannt?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort

6.Übernachtungen, Beförderungs-, Wohnsituation

Risiko	Geplante Maßnahme	Wann erledigt?	Zuständigkeit
a.Finden Übernachtungen / Fahrten / Reisen / mit Klient:innen statt?	Klienten:innen beziehen die Zimmer geschlechterspezifisch, Mitarbeiter:innen übernachten in Einzel- oder Doppelzimmern. Auf Klassenfahrten versuchen wir die Bezugsbetreuung mitzuschicken.	Fortlaufend, Sensibilisierung vor jeder Klassenfahrt	Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort

7. Unterstützung der Selbstpflege/Körperpflege

Risiko	Geplante Maßnahme	Wann erledigt?	Zuständigkeit
a.Ist eine besondere körpernahe Aktivität notwendig, um die Klient:innen zu versorgen oder zu unterstützen?	Sensibilisierung für dieses Risiko	fortlaufend	Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
b.Geschieht dies in der Einzelassistenz?	Sensibilisierung für dieses Risiko	fortlaufend	Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
c.Gibt es hierfür überprüfbare Regeln und Verfahren zum Schutz der Privatsphäre der Klient:innen?	Regeln und Verfahren müssen allen neuen Mitarbeiter:innen im Einstellungsgespräch kommuniziert werden	Fortlaufend ab Herbst 2024	Koordination in Zusammenarbeit mit der Leitung
d.Gibt es hierfür überprüfbare Regeln und Verfahren zur Wahrung der Grenzen der Mitarbeitenden und Klient:innen?	Regeln und Verfahren müssen allen neuen Mitarbeiter:innen im	Fortlaufend ab 2024	Koordination in Zusammenarbeit mit der Leitung

	Einstellungsgespräch kommuniziert werden		
--	--	--	--

8. Personalverantwortung/ Struktur der Einrichtung/ Fachwissen

Risiko	Geplante Maßnahme	Wann erledigt?	Zuständigkeit?
a.Gibt es bereits ein Konzept zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt?	Ein Gewaltschutzkonzept existiert bereits, ein Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wird gerade erstellt	2024	Arbeitsgruppe Kinderschutz
c.Wird das Thema „Prävention“ in Bewerbungsgesprächen aufgegriffen?	Aktuellen Stand prüfen – gewünscht von Vorstand?	2024	Leitung und Koordination in Absprache mit dem Vorstand
i.Werden regelmäßige Probezeitgespräche geführt?	Aktuell gibt es einen Beurteilungsbogen für die Probezeit. Gespräche werden nur teilweise geführt. Kapazitäten prüfen.	2024	Leitung
j.Finden regelmäßige Mitarbeiter:innengespräche (auch nach der Probezeit) statt?	Gespräche werden Bedarfsorientiert geführt. Es gibt kein standardisiertes Verfahren. Kapazitäten prüfen		
l. Gibt es Fortbildungen für Leitpersonen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt?“	Fortlaufend anbieten	2024	
m.Sind Mitarbeiter:innen aus dem Fachbereich zu folgenden Themen geschult: Kinderschutz / Machtmissbrauch / Gewalt / Sexualpädagogik	Zu den Themen Machtmissbrauch und Sexualpädagogik werden aktuell keine Schulungen angeboten, geeignete Schulungen erörtern und regelmäßig	2024, fortlaufend	Leitung und Koordination

	anbieten / Thematisiert in jeder Erstunterweisung, für neue Mitarbeiter:innen, (Kinderschutz und Gewalt)		
z. Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?	Aktuellen Stand prüfen (Aufnahme ins Vereinsleitbild?!)	2024	

### 9. Konzepte

Risiko	Geplante Maßnahme	Wann erledigt	Zuständigkeit
c.Gibt es Körperkontakt und Berührungen?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Umgang mit Nähe und Distanz wird im Vereinsleitbild, sowie der Basisqualifikation thematisiert	Bei Einstellung, fortlaufend	Leitung und Koordination
f.Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?	Aufnahme ins Vereinsleitbild	2024	Vorstand
k.Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?	Ein sexualpädagogisches Konzept wird entwickelt	Start in 2024	Arbeitsgruppe Kinderschutz

## 10. Bestehende Informationen, Partizipation und Präventionsangebote

Risiko	Geplante Maßnahmen	Wann erledigt	Zuständigkeit
a. Werden Klient:innen und Personensorgeberechtigte über Maßnahmen des Schutzes junger Menschen informiert?	Informationen über den Abschluss eines Kinderschutzkonzeptes (in welchem Rahmen?!)	2024	Leitung in Absprache mit dem Vorstand
b. Sind an der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes oben genannte Gruppen beteiligt?	Eine externe Risikoanalyse in Kombination mit dem Gewaltschutz-, sowie dem Kinderschutzkonzept ist geplant	2025	Vorstand
c. Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten vorhanden?	Überarbeitung des Beschwerdemanagementes	2024	Fachkraft für Managementsysteme
d. Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeiter:innen, Klient:innen) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?	Überarbeitung des Beschwerdemanagementes	In 2024	Fachkraft für Managementsysteme
e. Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?	Siehe Maßnahme 10.c	Siehe Maßnahme 10.c	Siehe Maßnahme 10.c
f. Gibt es einen Handlungsplan (Interventionsplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?	Wird aktuell erarbeitet	2023	Arbeitsgruppe Kinderschutz in Rücksprache mit Leitung und Vorstand
g. Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?	Der Verein hat mehrere insoweit erfahrene Fachkräfte aus allen Fachbereichen im Rahmen des	Fortlaufend, bei Bedarf	Arbeitsgruppe Kinderschutz

	Kinderschutzes, externe Ansprechpersonen sind diesen bekannt und können vermittelt werden		
--	---	--	--

## Risiko- und Potentialanalyse SAMBA

### Einrichtungsindividuelle Risiko- und Potentialanalyse:

Die folgende Risiko- und Potentialanalyse wurde individuell für den Fachbereich“ Soziale Assistenz für Menschen mit Behinderung im Alltag“ erstellt. Nur durch eine individuelle Risiko- und Potentialanalyse der einzelnen Fachbereiche können Risiken erkannt und erforderliche Maßnahmen ergriffen werden. Im Rahmen der Qualitätssicherung wird die Risiko- und Potentialanalyse in regelmäßigen Abständen überprüft und aktualisiert.

Die nachfolgenden Leitfragen (Arbeitshilfe der PARITÄTISCHE) haben uns in der Erstellung unserer einrichtungsbezogenen Risiko- und Potentialanalyse für die einzelnen Fachbereiche begleitet.

#### 1. Welche Angebote und Zielgruppen gibt es? Mit welchem Klientel arbeiten wir?

(z.B. Hausaufgabenhilfe, Jugendgruppen, Projektarbeit, Jugendfreizeiten...)

Altersstruktur

von 3 bis 28

Personengruppe sind Kinder, Jugendliche und junge erwachsene Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsformen.

**2. Gibt es Personen mit besonderem Schutzbedarf? (z. B. Klient:innen mit Behinderungen, Klient:innen mit Fluchterfahrungen etc.)**

Personengruppe sind Kinder, Jugendliche und junge erwachsene Menschen mit verschiedenen Behinderungsformen.

**3. Welche Räumlichkeiten nutzen wir?**

Intern:

- Gruppenräume (inkl. Bewegungsraum)
- Pflegeräume
- Ruheraum
- Außengelände

Extern:

- Siehe oben
- Wohnraum der Klient: innen
- Schlafräume (auf Reisen)
- Turnhalle
- Räume der Kooperationspartner (Bsp. siehe Räume Intern)

**4. Räumliche Gegebenheiten/ Innenräume**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
j. Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?	X Gruppenräume sind teilweise nicht einsehbar. Räume liegen nicht isoliert.			X
k. Gibt es bewusste Rückzugsräume für Klient: innen?	X Einen Ruheraum im Freizeitbereich. Nach Rücksprache mit den Mitarbeiter:innen können die Klient:innen diesen Raum aufsuchen.			X
l. Gibt es Räumlichkeiten, in die sich Besucher: innen bewusst zurückziehen können?		X		
m. Werden die oben genannten Räume (a-b) zwischendurch „kontrolliert“		X		X
n. Können alle Mitarbeiter: innen die oben genannten Räume nutzen?	X			X
o. Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu den oben genannten Räumlichkeiten haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. externe Hausmeister: innen, Handwerker: innen)?	X Externe Mitarbeiter:innen, Kooperationspartner:innen, Reinigungskräfte, Beratungstermine, Hausmeister:innen, Handwerker: innen			X

## behindert-na und?

p. Sind diese Personen in der Einrichtung persönlich bekannt?			X Personen sind teilweise bekannt, Personen sind nicht allen bekannt (Fachbereichs-übergreifend)	X
q. Werden Besucher: innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen?	X			
r. Werden Besucher: innen namentlich erfasst und die Aufenthaltszeiträume dokumentiert?		X		X

**5. Räumliche Gegebenheiten/ Außenbereiche**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
f. Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?			X Teilweise hintere Parkplätze	x
g. Ist das Grundstück von außen einsehbar?			X Durch geöffnete Hoftore & Fenster des Förder- zentrums, sowie der umliegenden Nachbarhäuser	x
h. Ist das Grundstück unproblematisch zu betreten?	X Tagsüber durch Hoftore und Nachbargrundstücke			X
i. Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu dem Außenbereich haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten?	X Besucher: innen des Förderzentrums, des Cafes, der Turnhalle, des Spielplatzes, Nachbarn, Kindergarten			X
j. Sind diese Personen in der Einrichtung persönlich bekannt?		X		X

**6. Übernachtungen, Beförderungs-, Wohnsituation**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
b. Finden Übernachtungen / Fahrten / Reisen / mit Klient:innen statt?	X Bei Übernachtungen / Fahrten / Reisen achten wir auf einen angemessenen Personalschlüssel. Während der Reisen werden die Zimmer geschlechtsspezifisch bezogen. Für die begleitenden Mitarbeiter:innen sind ausreichend Einzel- oder Doppelzimmer vorhanden.			X
c. Geschieht dies in der Einzelassistentenz?		X		

**7. Unterstützung der Selbstpflege/Körperpflege**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
e. Ist eine besondere körpernahe Aktivität notwendig, um die Klient:innen zu versorgen oder zu unterstützen?	X Hilfestellung oder Übernahme der Grundpflege, Hilfestellung oder Übernahme beim An- und Auskleiden			X
f. Geschieht dies in der Einzelassistenz?	X			X
g. Gibt es hierfür überprüfbare Regeln und Verfahren zum Schutz der Privatsphäre der Klient:innen?	X			X
h. Gibt es hierfür überprüfbare Regeln und Verfahren zur Wahrung der Grenzen der Mitarbeiter:innen und Klient:innen?	X			X

**8. Personalverantwortung/ Struktur der Einrichtung/ Fachwissen**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
bb. Gibt es bereits ein Konzept zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt?		X		X
cc. Stellen die Stellenausschreibungen den Kinderschutzaspekt besonders heraus?	X			
dd. Wird das Thema „Prävention“ in Bewerbungsgesprächen aufgegriffen?		X		X
ee. Sind in Arbeitsverträgen Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt aufgenommen?	X			X
ff. Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen?	X			
gg. Wird beim Einstellungsgespräch das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?	X			
hh. Gibt es einen Einarbeitungsplan?	X			
ii. Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für alle Mitarbeiter:innen?	X			

## behindert-na und?

jj. Werden regelmäßige Probezeitgespräche geführt?	X			
kk. Finden regelmäßige Mitarbeiter:innengespräche (auch nach der Probezeit) statt?	X			
ll. Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von allen Mitarbeiter:innen neu eingefordert?	X			
mm. Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		X		X
nn. Sind Mitarbeiter: innen aus dem Fachbereich zu folgenden Themen geschult: Kinder-schutz / Machtmissbrauch / Gewalt / Sexualpädagogik			X	X
oo. Steht in dem Fachbereich entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?	X			
pp. Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?	X			
qq. Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz?	X			

## behindert-na und?

rr. Sind allen Mitarbeiter:innen die Regeln bekannt?	X			
ss. Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse?	X			
tt. Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?	X			
uu. Hat der Schutz der Klient: innen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeiter:innen?	X			
vv. Gibt es Regelungen zu Themen wie z. B. Privatkontakte, Geschenke o.ä. ?	X			
ww. Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?	X			
xx. Gibt es Social-Media-Guidelines?	X			
yy. Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?	X			
zz. Werden neue Mitarbeiter:innen bevorzugt aus den „eigenen Reihen““ eingestellt?	X			
aaa. Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?		X		X

bbb. Gibt es seine mit allen Mitarbeiter:innen gemeinsam entwickelte Wertekultur (Menschenbild, Bild vom Kind, pädagogische Grundlagen, Leitgedanken, etc.)?	X			
--	---	--	--	--

**9. Konzepte**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
l. Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Klient:innen?	X			
m. Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeiter:innen, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?			X	
n. Gibt es Körperkontakt und Berührungen?	X			X
o. Dürfen Klient:innen von Mitarbeiter:innen mit nach Hause genommen werden?	X im Rahmen der Einzelassistenz, nach vorheriger Absprache mit den Erziehungsberechtigten			X
p. Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Klient:innen durch Mitarbeiter:innen?		X		
q. Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?		X	X	X
r. Wird sexualisierte Sprache toleriert?		X		
s. Wird jede Art von Kleidung toleriert?		X		

## behindert-na und?

t. Ist die Privatsphäre der Klient:innen und der Mitarbeiter:innen definiert?	X			
u. Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		X		
v. Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		X Ist in Planung		X

**10. Bestehende Informationen, Partizipation und Präventionsangebote**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
h. Werden Klient:innen und Personensorgeberechtigte über Maßnahmen des Schutzes junger Menschen informiert?		X		X
i. Sind an der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes oben genannte Gruppen beteiligt?		X		X
j. Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten vorhanden?			X Ist in Überarbeitung	X
k. Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeiter:innen, Klient:innen) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?			X Ist in Überarbeitung	X
l. Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?		X		X
m. Gibt es einen Handlungsplan (Interventionsplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?		X ist in Arbeit durch das Kinder-		X

## behindert-na und?

		schutzteam		
n. Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?			X im Verein gibt es Insoweit erfahrene Fachkräfte, externe Ansprechpersonen müssen angefragt werden. Kontaktpersonen liegen den Fachkräften vor	X

**11.Maßnahmenkatalog, Erstellung von Leitfäden, Konzepten, Schulungsbedarf**

4. Räumliche Gegebenheiten/ Innenräume

Risiko	Geplante Maßnahme	Wann erledigt?	Zuständigkeit
a.Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?	Sensibilisierung für dieses Risiko	fortlaufend	Leitung und Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
b.Gibt es bewusste Rückzugsräume für Klient:innen?	Sensibilisierung für dieses Risiko, in unregelmäßigen Abständen prüfen	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
d. Werden die oben genannten Räume (a-b) zwischendurch „kontrolliert“	Sensibilisierung für dieses Risiko, Kapazitäten prüfen, diese Räume in unregelmäßigen Abständen einzusehen	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
e.Können alle Mitarbeiter:innen die oben genannten Räume nutzen?	Sensibilisierung für dieses Risiko, in unregelmäßigen Abständen prüfen, Aufnahme in SAM	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
f.Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu den oben genannten Räumlichkeiten haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. externe Hausmeister:innen, Handwerker:innen)?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
g.Sind diese Personen in der Einrichtung persönlich bekannt?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
i.Werden Besucher:innen namentlich erfasst und die Aufenthaltszeiträume dokumentiert?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort

5. Räumliche Gegebenheiten/ Außenbereiche

Risiko	Geplante Maßnahme	Wann erledigt?	Zuständigkeit
a. Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?	Sensibilisierung für dieses Risiko, in unregelmäßigen Abständen prüfen	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
b. Ist das Grundstück von außen einsehbar?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
c. Ist das Grundstück unproblematisch zu betreten?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
d. Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu dem Außenbereich haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
e. Sind diese Personen in der Einrichtung persönlich bekannt?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Leitung, Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort

6. Übernachtungen, Beförderungs-, Wohnsituation

Risiko	Geplante Maßnahme	Wann erledigt?	Zuständigkeit
a. Finden Übernachtungen / Fahrten / Reisen / mit Klient:innen statt?	Klienten:innen beziehen die Zimmer geschlechterspezifisch, Mitarbeiter:innen übernachten in Einzel- oder Doppelzimmern, Alleinige Nutzung der Schlafräume erfolgt nach Absprache mit den zuständigen Mitarbeiter:innen	Fortlaufend, Sensibilisierung vor jeder Reise	Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort

7. Unterstützung der Selbstpflege/Körperpflege

Risiko	Geplante Maßnahme	Wann erledigt?	Zuständigkeit
a. Ist eine besondere körpernahe Aktivität notwendig, um die Klient:innen zu versorgen oder zu unterstützen?	Sensibilisierung für dieses Risiko	fortlaufend	Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
b. Geschieht dies in der Einzelassistenz?	Sensibilisierung für dieses Risiko	fortlaufend	Koordination, Mitarbeiter:innen vor Ort
c. Gibt es hierfür überprüfbare Regeln und Verfahren zum Schutz der Privatsphäre der Klient:innen?	Regeln und Verfahren werden mit allen neuen Mitarbeiter:innen im Rahmen der Basisqualifikation besprochen	Fortlaufend ab 2024	Koordination in Zusammenarbeit mit der Leitung
d. Gibt es hierfür überprüfbare Regeln und Verfahren zur Wahrung der Grenzen der Mitarbeiter:innen und Klient:innen?	Regeln und Verfahren werden für alle neuen Mitarbeiter:innen ohne soziale Ausbildung im Rahmen der Basisqualifikation besprochen, Regeln und Verfahren müssen allen neuen Mitarbeiter:innen im Einstellungsgespräch kommuniziert werden	Fortlaufend ab 2024	Koordination in Zusammenarbeit mit der Leitung

8. Personalverantwortung/ Struktur der Einrichtung/ Fachwissen

Risiko	Geplante Maßnahme	Wann erledigt?	Zuständigkeit?
a. Gibt es bereits ein Konzept zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt?	Ein Gewaltschutzkonzept existiert bereits, ein Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wird erstellt	2024	Arbeitsgruppe Kinderschutz
c. Wird das Thema „Prävention“ in Bewerbungsgesprächen aufgegriffen?	Das Thema Prävention wird im Einstellungsgespräch angesprochen	2024	Leitung und Koordination
l. Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?	Fortlaufend anbieten	2024	Leitung in Absprache mit dem Vorstand
m. Sind Mitarbeiter:innen aus dem Fachbereich zu folgenden Themen geschult: Kinderschutz / Machtmissbrauch / Gewalt / Sexualpädagogik	Geplant ist, eine refinanzierte Fachkraft zum Thema Gewaltschutz einzustellen	2024	Leitung und Koordination
z. Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?	Aufnahme ins Vereinsleitbild	2024	Vorstand

9. Konzepte

Risiko	Geplante Maßnahme	Wann erledigt	Zuständigkeit
c.Gibt es Körperkontakt und Berührungen?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Umgang mit Nähe und Distanz wird im Vereinsleitbild, sowie der Basisqualifikation thematisiert	Bei Einstellung, fortlaufend	Leitung und Koordination
d.Dürfen Klient:innen von Mitarbeiter:innen mit nach Hause genommen werden?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Regelmäßige Rücksprache mit allen Beteiligten, enge Begleitung der Assistenzstelle	fortlaufend	Leitung und Koordination
f.Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?	Aufnahme ins Vereinsleitbild	2024	Vorstand
k.Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?	Ein sexualpädagogisches Konzept wird entwickelt	Start in 2024	Arbeitsgruppe Kinderschutz

## 10. Bestehende Informationen, Partizipation und Präventionsangebote

Risiko	Geplante Maßnahmen	Wann erledigt	Zuständigkeit
a. Werden Klient:innen und Personensorgeberechtigte über Maßnahmen des Schutzes junger Menschen informiert?	Informationen über den Abschluss eines Kinderschutzkonzeptes, Homepage, Informationsschreiben über die Aufnahmemappen der jeweiligen Fachbereiche	2024	Leitung in Absprache mit dem Vorstand
b. Sind an der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes oben genannte Gruppen beteiligt?	Eine externe Risiko- und Potentialanalyse in Kombination mit dem Gewaltschutz-, sowie dem Kinderschutzkonzept ist geplant	2025	Vorstand
c. Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten vorhanden?	Überarbeitung des Beschwerdemanagementes	2024	Fachkraft für Managementsysteme
d. Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeiter:innen, Klient:innen) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?	Überarbeitung des Beschwerdemanagementes	In 2024	Fachkraft für Managementsysteme
e. Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?	Siehe Maßnahme 10.c	Siehe Maßnahme 10.c	Siehe Maßnahme 10.c
f. Gibt es einen Handlungsplan (Interventionsplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?	Wird aktuell erarbeitet	2023	Arbeitsgruppe Kinderschutz in Rücksprache mit Leitung und Vorstand

## behindert-na und?

g. Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?	Der Verein hat mehre InSoFa's, externe Ansprechpersonen sind diesen bekannt und können vermittelt werden	Fortlaufend, bei Bedarf	Arbeitsgruppe Kinderschutz
---	--	-------------------------	----------------------------

## Einrichtungsindividuelle Risiko- und Potentialanalyse Ambulante Pflege

Die folgende Risiko- und Potentialanalyse wurde individuell für den Fachbereich "Ambulante Pflege" erstellt. Nur durch eine individuelle Risiko- und Potentialanalyse der einzelnen Fachbereiche können Risiken erkannt und erforderliche Maßnahmen ergriffen werden. Die nachfolgenden Leitfragen (Arbeitshilfe der PARITÄTISCHE) haben uns in der Erstellung unserer einrichtungsbezogenen Risiko- und Potentialanalyse für die einzelnen Fachbereiche begleitet.

**Im Fachbereich Ambulante Pflege betreuen wir derzeit einen Klienten im Bereich Schule. Alle weiteren Klient:innen sind erwachsen. Die pflegerische Versorgung von Kindern und Jugendlichen im Fachbereich soll langfristig ausgebaut werden. Auf Grund der wechselnden Einsatzorte können die unten aufgeführten Punkte des Öfteren nur mit „Teilweise“ beantwortet werden, weil jede Einrichtung anders aufgebaut ist/sein wird.**

### 1. Welche Angebote und Zielgruppen gibt es? Mit welchem Klientel arbeiten wir?

(z.B. Hausaufgabenhilfe, Jugendgruppen, Projektarbeit, Jugendfreizeiten...)

Altersstruktur

derzeit von 11 bis 99

Personengruppe sind Kinder, Jugendliche und erwachsene Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsformen.

**2. Gibt es Personen mit besonderem Schutzbedarf? (z. B. Kinder/Jugendliche mit Behinderungen, Kinder/Jugendliche mit Fluchterfahrungen etc.)**

Personengruppe sind Kinder, Jugendliche und erwachsene Menschen mit verschiedenen Behinderungsformen.

**3. Welche Räumlichkeiten nutzen wir?**

- Klassenräume / Gruppenräume
- Pausenräume
- Pflegeräume
- Umziekleiden
- Ggf. Therapieräume, Nebenräume, Turnhallen, Bewegungsräume etc.

**4. Räumliche Gegebenheiten/ Innenräume – Siehe 3.**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
a. Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?			X	X
b. Gibt es bewusste Rückzugsräume für Klient:innen?			X	X
c. Gibt es Räumlichkeiten, in die sich Besucher:innen bewusst zurückziehen können?		X		
d. Werden die oben genannten Räume (a-c) zwischendurch „kontrolliert“?			X	X
e. Können alle Mitarbeiter:innen die oben genannten Räume nutzen?			X	X
f. Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu den oben genannten Räumlichkeiten haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. externe Hausmeister:innen, Handwerker:innen)?	X Externe Mitarbeiter:innen, Kooperationspartner:innen, Reinigungskräfte, Beratungstermine, Hausmeister, Handwerker			X
g. Sind diese Personen in der Einrichtung persönlich bekannt?			X	X

h. Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen?			X	X
i. Werden Besucher:innen namentlich erfasst und die Aufenthaltszeiträume dokumentiert?			X	X

### 5. Räumliche Gegebenheiten/ Außenbereiche

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
a. Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?			X Teilweise hintere Parkplätze	X
b. Ist das Grundstück von außen einsehbar?			X Durch geöffnete Hoftore und Fenster, sowie der umliegenden Nachbarhäuser	X
c. Ist das Grundstück unproblematisch zu betreten?	X			
d. Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu dem Außenbereich haben und sich dort			X	X

unbeaufsichtigt aufhalten?				
e. Sind diese Personen in der Einrichtung persönlich bekannt?		X		X

**6. Übernachtungen, Beförderungs-, Wohnsituation**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
a. Finden Übernachtungen / Fahrten / Reisen / mit zu Betreuenden statt?	X Bei Klassenfahrten / Wegbegleitungen achten wir auf einen angemessenen Personalschlüssel. Auf Klassenfahrten versuchen wir die Bezugsbetreuung mitzuschicken.			X

**7. Unterstützung der Selbstpflege/Körperpflege**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
a. Ist eine besondere körpernahe Aktivität notwendig, um die Klient:innen zu versorgen oder zu unterstützen?	X Hilfestellung oder Übernahme der Grund- und Behandlungspflege, Hilfestellung oder Übernahme beim An- und Auskleiden Hilfestellungen bei der Nahrungsaufnahme			
b. Geschieht dies in der Einzelassistenz?	X			X
c. Gibt es hierfür überprüfbare Regeln und Verfahren zum Schutz der Privatsphäre der Klient:innen?		X		X
d. Gibt es hierfür überprüfbare Regeln und Verfahren zur Wahrung der Grenzen der Mitarbeiter:innen und Klient:innen?		X		X

**8. Personalverantwortung/ Struktur der Einrichtung/ Fachwissen**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
a. Gibt es bereits ein Konzept zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt?		X		X
b. Stellen die Stellenausschreibungen den Kinderschutzaspekt besonders heraus?	X			
c. Wird das Thema „Prävention“ in Bewerbungsgesprächen aufgegriffen?		X		X
d. Sind in Arbeitsverträgen Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt aufgenommen?	X			
e. Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen?	X			
f. Wird bei Erstgesprächen das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?	X			
g. Gibt es einen Einarbeitungsplan?	X			
h. Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für alle Mitarbeiter:innen?	X			
i. Werden regelmäßige Probezeitgespräche geführt?			X	X

## behindert-na und?

j. Finden regelmäßige Mitarbeiter:innengespräche (auch nach der Probezeit) statt?			X	X
k. Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von allen Mitarbeiter:innen neu eingefordert?	X			
l. Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?			X	X
m. Sind Mitarbeiter:innen aus dem Fachbereich zu folgenden Themen geschult: Kinderschutz / Machtmissbrauch / Gewalt / Sexualpädagogik			X	X
n. Steht in dem Fachbereich entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?	X			
o. Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?	X			
p. Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz?	X			
q. Sind allen Mitarbeiter:innen die Regeln bekannt?	X			
r. Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse?	X			

s. Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?	X			
t. Hat der Schutz der Klient:innen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeiter:innen?	X			
u. Gibt es Regelungen zu Themen wie z. B. Privatkontakte, Geschenke o.ä.?	X			
v. Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?	X Ein Beschwerdemanagement ist für Mitarbeiter:innen und Klient:innen bzw. deren Bezugspersonen implementiert.			
w. Gibt es Social-Media-Guidelines?			X	
x. Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?	X			
y. Werden neue Mitarbeiter:innen bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?	X			
z. Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?		X		X
aa. Gibt es eine mit allen Mitarbeiter:innen gemeinsam entwickelte Wertekultur (Menschenbild, Bild vom Kind, pädagogische Grundlagen, Leitgedanken, etc.) ?	X			

**9. Konzepte**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
a. Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Klient:innen?	X			
b. Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeiter:innen, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?	X			
c. Gibt es Körperkontakt und Berührungen?	X			X
d. Dürfen Klient:innen von Mitarbeiter:innen mit nach Hause genommen werden?		X		
e. Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Klient:innen durch Mitarbeiter:innen?		X		
f. Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?	X			X
g. Wird sexualisierte Sprache toleriert?		X		
h. Wird jede Art von Kleidung toleriert?		X		
i. Ist die Privatsphäre der Klient:innen und der Mitarbeiter:innen definiert?	X			

## behindert-na und?

j. Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		X		
k. Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		X	Ist in Planung	X

**10. Bestehende Informationen, Partizipation und Präventionsangebote**

	JA	NEIN	TEILWEISE	MAßNAHME
a. Werden Klient:innen und Personensorgeberechtigte über Maßnahmen des Schutzes junger Menschen informiert?		X		
b. Sind an der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes oben genannte Gruppen beteiligt?		X		
c. Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten vorhanden?	X			
d. Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeiter:innen, Klient:innen) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?			X (in Überarbeitung)	X
e. Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?		X		
f. Gibt es einen Handlungsplan (Interventionsplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?		X ist in Arbeit durch das Kinder- schutzteam		

<p>g. Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?</p>	<p>X im Verein gibt es Inso weit erfahrene Fachkräfte.</p>	<p>Nein, externe Ansprechpersonen müssen angefragt werden. Kontaktpersonen liegen den Fachkräften vor</p>		
--	--	---	--	--

**11.Maßnahmenkatalog, Erstellung von Leitfäden, Konzepten, Schulungsbedarf**

4. Räumliche Gegebenheiten/ Innenräume

Risiko	Geplante Maßnahme	Wann erledigt?	Zuständigkeit
a.Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?	Sensibilisierung für dieses Risiko	fortlaufend	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung, Mitarbeiter:innen vor Ort
b.Gibt es bewusste Rückzugsräume für Klient:innen?	Sensibilisierung für dieses Risiko, in unregelmäßigen Abständen prüfen	fortlaufend	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung, Mitarbeiter:innen vor Ort
d. Werden die oben genannten Räume (a-b) zwischendurch „kontrolliert“?	Sensibilisierung für dieses Risiko, in unregelmäßigen Abständen prüfen	fortlaufend	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung, Mitarbeiter:innen vor Ort
e.Können alle Mitarbeiter:innen die oben genannten Räume nutzen?	Sensibilisierung für dieses Risiko, in unregelmäßigen Abständen prüfen	fortlaufend	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung, Mitarbeiter:innen vor Ort
f.Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu den oben genannten Räumlichkeiten haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B.	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung, Mitarbeiter:innen vor Ort

externe Hausmeister:innen, Handwerker:innen)?			
g. Sind diese Personen in der Einrichtung persönlich bekannt?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung, Mitarbeiter:innen vor Ort
h. Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen ?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung, Mitarbeiter:innen vor Ort
i. Werden Besucher:innen namentlich erfasst und die Aufenthaltszeiträume dokumentiert?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung, Mitarbeiter:innen vor Ort

### 5. Räumliche Gegebenheiten/ Außenbereiche

Risiko	Geplante Maßnahme	Wann erledigt?	Zuständigkeit
a. Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?	Sensibilisierung für dieses Risiko, in unregelmäßigen Abständen prüfen	fortlaufend	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung, Mitarbeiter:innen vor Ort
b. Ist das Grundstück von außen einsehbar?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung, Mitarbeiter:innen vor Ort
c. Ist das Grundstück unproblematisch zu betreten?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung, Mitarbeiter:innen vor Ort
d. Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu dem Außenbereich haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung, Mitarbeiter:innen vor Ort
e. Sind diese Personen in der Einrichtung persönlich bekannt?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Anregung zur Aufmerksamkeit	fortlaufend	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung, Mitarbeiter:innen vor Ort

## 6. Übernachtungen, Beförderungs-, Wohnsituation

## behindert-na und?

<b>Risiko</b>	<b>Geplante Maßnahme</b>	<b>Wann erledigt?</b>	<b>Zuständigkeit</b>
a.Finden Übernachtungen / Fahrten / Reisen / mit Klient:innen statt?	Klient:innen beziehen die Zimmer geschlechterspezifisch, Mitarbeiter:innen übernachten in Einzel- oder Doppelzimmern. Auf Klassenfahrten versuchen wir die Bezugsbetreuung mitzuschicken.	Fortlaufend, Sensibilisierung vor jeder Klassenfahrt	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung, Mitarbeiter:innen vor Ort

7. Unterstützung der Selbstpflege/Körperpflege

Risiko	Geplante Maßnahme	Wann erledigt?	Zuständigkeit
a. Ist eine besondere körpernahe Aktivität notwendig, um die Klient:innen zu versorgen oder zu unterstützen?	Sensibilisierung für dieses Risiko	fortlaufend	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung, Mitarbeiter:innen vor Ort
b. Geschieht dies in der Einzelassistenz?	Sensibilisierung für dieses Risiko	fortlaufend	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung, Mitarbeiter:innen vor Ort
c. Gibt es hierfür überprüfbare Regeln und Verfahren zum Schutz der Privatsphäre der Klient:innen?	Regeln und Verfahren müssen allen neuen Mitarbeiter:innen im Einstellungsgespräch kommuniziert werden	Fortlaufend ab Herbst 2024	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung
d. Gibt es hierfür überprüfbare Regeln und Verfahren zur Wahrung der Grenzen der Mitarbeiter:innen und Klient:innen?	Regeln und Verfahren müssen allen neuen Mitarbeiter:innen im Einstellungsgespräch kommuniziert werden	Fortlaufend ab 2024	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung

8. Personalverantwortung/ Struktur der Einrichtung/ Fachwissen

Risiko	Geplante Maßnahme	Wann erledigt?	Zuständigkeit?
a. Gibt es bereits ein Konzept zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt?	Ein Gewaltschutzkonzept existiert bereits, ein Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wird gerade erstellt.	2024	Arbeitsgruppe Kinderschutz
c. Wird das Thema „Prävention“ in Bewerbungsgesprächen aufgegriffen?	Das Thema Prävention wird im Einstellungsgespräch angesprochen	2024	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung
i. Werden regelmäßige Probezeitgespräche geführt?	Aktuell gibt es einen Beurteilungsbogen für die Probezeit. Gespräche werden nur teilweise geführt. Kapazitäten prüfen.	2024	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung
j. Finden regelmäßige Mitarbeiter:innengespräche (auch nach der Probezeit) statt?	Gespräche werden bedarfsorientiert geführt. Es gibt kein standardisiertes Verfahren. Kapazitäten prüfen.	2024	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung
l. Gibt es Fortbildungen für Leitpersonen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt?“	Fortlaufend anbieten	2024	Leitung in Absprache mit dem Vorstand
m. Sind Mitarbeiter:innen aus dem Fachbereich zu folgenden Themen geschult: Kinderschutz / Machtmissbrauch / Gewalt / Sexualpädagogik	Zu den Themen Machtmissbrauch und Sexualpädagogik werden aktuell keine Schulungen angeboten, geeignete Schulungen erörtern und regelmäßig anbieten / Thematisiert in jeder Erstunterweisung, für neue Mitarbeiter:innen, (Kinderschutz und Gewalt)	2024, fortlaufend	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung

z. Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?	Aufnahme ins Vereinsleitbild	2024	Vorstand
--	------------------------------	------	----------

9. Konzepte

Risiko	Geplante Maßnahme	Wann erledigt	Zuständigkeit
c.Gibt es Körperkontakt und Berührungen?	Sensibilisierung für dieses Risiko, Umgang mit Nähe und Distanz wird im Vereinsleitbild	Bei Einstellung, fortlaufend	Fachbereichsleitung, Pflegedienstleitung, stlv. Pflegedienstleitung
f.Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?	Aufnahme ins Vereinsleitbild	2024	Vorstand
k.Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?	Ein sexualpädagogisches Konzept wird entwickelt	Start in 2024	Arbeitsgruppe Kinderschutz

10. Bestehende Informationen, Partizipation und Präventionsangebote

Risiko	Geplante Maßnahmen	Wann erledigt	Zuständigkeit
a. Werden Klient:innen und Personensorgeberechtigte über Maßnahmen des Schutzes junger Menschen informiert?	Informationen über den Abschluss eines Kinderschutzkonzeptes (in welchem Rahmen?!)	2024	Fachbereichsleitung in Absprache mit dem Vorstand
b. Sind an der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes oben genannte Gruppen beteiligt?	Eine externe Risiko – und Potentialanalyse in Kombination mit dem Gewaltschutz- sowie dem Kinderschutzkonzept ist geplant	2025	Vorstand
c. Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten vorhanden?	Überarbeitung des Beschwerdemanagements	2024	Fachkraft für Managementsysteme
d. Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeiter:innen, Klient:innen) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?	Überarbeitung des Beschwerdemanagements	In 2024	Fachkraft für Managementsysteme
e. Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?	Siehe Maßnahme 10.c	Siehe Maßnahme 10.c	Siehe Maßnahme 10.c
f. Gibt es einen Handlungsplan (Interventionsplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?	Wird aktuell erarbeitet	2023	Arbeitsgruppe Kinderschutz in Rücksprache mit Leitung und Vorstand

## behindert-na und?

g. Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?	Der Verein hat mehrere insoweit erfahrene Fachkräfte aus allen Fachbereichen im Rahmen des Kinderschutzes, externe Ansprechpersonen sind diesen bekannt und können vermittelt werden	Fortlaufend, bei Bedarf	Arbeitsgruppe Kinderschutz
---	--	-------------------------	----------------------------

## Kapitel 8 Angaben zum Datenschutz

Behindert – na und? e.V. verarbeitet die personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter:innen, Klient:innen sowie Vertragspartner:innen in Übereinstimmung mit den anwendbaren Rechtsvorschriften zum Schutz personenbezogener Daten und zur Datensicherheit. Dabei finden die Grundprinzipien des Datenschutzes (Transparenz, Zweckbindung und Erforderlichkeit, Datenminimierung, Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, Richtigkeit, sowie der Integrität und Vertraulichkeit) Anwendung.

Darüber hinaus werden bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die Grundsätze der Rechtmäßigkeit, des Treu und Glauben, der Transparenz, der Datenminimierung, der Richtigkeit und der Speicherbegrenzung beachtet.

Die datenschutzrechtliche Verantwortung obliegt dem geschäftsführenden Vorstand, die datenschutzrechtliche Kontrolle erfolgt intern durch die/den Datenschutzbeauftragte(n), die Datenschutzkoordination und die Fach- und Führungskräfte sowie extern durch die Aufsichtsbehörden.

## Rechtsverbindliche Bestätigung mit Unterschrift

Das vorstehende Kinderschutzkonzept wurde - im Rahmen unserer Arbeitsgruppe gegen Gewalt und zur Prävention - unter unserer Verantwortung als geschäftsführender Vorstand des Vereines Behindert-na und? erstellt und wird in dieser Form bestmöglich in unserer Organisation umgesetzt und stetig überprüft.

Wuppertal, 23. Februar 2024

Behindert-na und? e.V.



Sabine Zapf  
Geschäftsführender Vorstand  
Behindert-na und? e.V.



Werner Heikenfeld

## Impressum

### **Behindert - na und? e.V.**

Arrenberg`sche Höfe 4  
42117 Wuppertal  
Telefon: 0202 – 870 23 211  
Telefax: 0202 – 870 23 223  
www.behindertnaund.de

Förderzentrum Arrenberg  
Simonsstraße 34 – 36 a  
42117 Wuppertal  
Telephone: 0202 – 870 23 100  
Telefax: 0202 – 870 23 199  
www.behindertnaund.de

Dieses Konzept wurde nach bestem Wissen und unter Berücksichtigung aktuellen Angebote des Vereins ausgearbeitet.

Es kann allerdings keine Gewährleistung für Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit seitens des Vereins übernommen werden.

Erstellt von dem Kinderschutzteam  
des Vereines Behindert - na und? e.V.

Stand: Oktober 2025