



Inhaltsverzeichnis Schutzkonzept

1. Einleitung/ Haltung
2. Ziel
3. Verhaltenskodex
4. Verhaltensampel
5. Personal (Personalgewinnung, -einarbeitung, -entwicklung)
6. Rechtliche Grundlagen
7. Qualitätsmanagement
8. Datenschutz
9. Interne und externe Kommunikation (Informationsketten, Protokolle, Kooperationspartner)
10. Interventionspläne beim Verdacht auf (sexualisierter) Gewalt
 - 10.1 Risikoanalyse
 - 10.2 Umgang mit Krisen und Ereignissen
 - 10.3 Nachbearbeitung
 - 10.4 Verdacht und Rehabilitierung
11. Kinderschutzfachkraft
12. Partizipation
13. Beschwerde- und Anregungsmanagement
14. Medienpädagogisches Konzept
15. Sexualpädagogisches Konzept
16. Präventions- und Fortbildungsangebote (Betreute, Mitarbeitende)
17. Quellen

1. Einleitung/ Haltung

Liebe Mitarbeiter*innen, liebe Adressat*innen, liebe Kooperationspartner*innen,

mit tiefem Respekt und einer starken Verantwortung für das Wohl unserer Adressat*innen und Mitarbeiter*innen präsentieren wir Ihnen das vorliegende Schutzkonzept des Leinerstift.

Dieses Dokument ist nicht nur ein formaler Leitfaden, sondern ein wertvolles Versprechen – ein Versprechen, das in unserer Arbeit verankert ist. Es steht für unser unerschütterliches Engagement, eine sichere, respektvolle und unterstützende Umgebung zu schaffen, in der sich jede*r einzelne Mensch wertgeschätzt und geschützt fühlt.

In einer Welt, in der der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen immer dringlicher wird, wissen wir, wie wichtig es ist, nicht nur zu reagieren, sondern proaktiv zu handeln. Unser Schutzkonzept baut auf den fundamentalen Prinzipien der Transparenz, der aktiven Beteiligung und der ständigen Reflexion auf. Es wurde gemeinsam mit unseren Mitarbeiter*innen und Adressat*innen entwickelt, um sicherzustellen, dass es nicht nur den aktuellen Anforderungen gerecht wird, sondern auch den realen Bedürfnissen und den Herausforderungen, die uns tagtäglich begegnen.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen, die uns leiten, sind nicht nur Vorschriften, die wir befolgen – sie sind Verpflichtungen, die wir aus tiefster Überzeugung tragen. Wir orientieren uns an den höchsten ethischen Standards, wie sie in der UN-Kinderrechtskonvention und in den Sozialgesetzbüchern festgelegt sind, genauso wie als diakonische Einrichtung am Bundesrahmenhandbuch für Schutzkonzepte gegen (sexualisierte) Gewalt der Diakonie Deutschland. Diese Prinzipien bilden den stabilen Boden, auf dem wir unsere pädagogische Arbeit aufbauen, und erinnern uns immer wieder daran, wie wertvoll und schützenswert jedes Leben ist, das uns anvertraut wird.

Ein Herzstück dieses Konzeptes ist der Verhaltenskodex, der klare, aber wertschätzende Richtlinien für den respektvollen Umgang miteinander definiert. Dieser Kodex schützt uns nicht nur vor Missverständnissen und Fehlern, sondern er schafft auch die Grundlage für ein Arbeitsumfeld, das von Empathie, Vertrauen und gegenseitigem Respekt geprägt ist. Wir wissen, dass der Weg zu einer sicheren Umgebung für unsere Adressat*innen und Mitarbeiter*innen nie zu Ende ist. Es erfordert kontinuierliche Schulung, Sensibilisierung und Reflexion. Doch wir sind fest davon überzeugt, dass gerade stabile und vertrauensvolle Beziehungen – im Einklang mit der Bindungstheorie – der Schlüssel für eine gesunde und positive Entwicklung sind.

Unsere gemeinsam entwickelten Interventions- und Handlungspläne erweitern im pädagogischen Alltag die Handlungssicherheit der Mitarbeiter*innen und Adressat*innen in krisenhaften Situationen und reduzieren grundlegend das Risiko für gewaltbehaftete Konflikte.

Besonders am Herzen liegt uns die Partizipation unserer Adressat*innen. Selbstverständlich ist, dass jeder Mensch das Recht hat, gehört zu werden und aktiv mitzugestalten. Die Stimmen unserer Adressat*innen sind von unschätzbarem Wert und prägen jede Entscheidung, die wir treffen. Indem wir ihre Meinungen und Ideen ernst nehmen, ermöglichen wir nicht nur ihre persönliche Entfaltung, sondern bereichern auch unsere Arbeit auf tiefgreifende Weise. Im Sinne der Prinzipien der Kinderrechte und der partizipativen Pädagogik schaffen wir eine Umgebung, in der sich jeder Mensch sicher und gestärkt fühlen kann, um gemeinsam an einer besseren Zukunft zu arbeiten.

Ein weiterer, zentraler Baustein dieses Schutzkonzeptes ist die kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeiter*innen. Wir sind uns der Verantwortung, die wir tragen, vollkommen bewusst. Doch wir sehen in jeder Fortbildung eine Chance – eine Chance zur Weiterentwicklung, um unsere Professionalität stetig zu verbessern und unseren Adressat*innen hochqualifizierte Begleitung und Unterstützung zu bieten. Diese Schulungen sind nicht nur eine Pflicht, sondern eine Möglichkeit, das eigene Wissen zu vertiefen und im Einklang mit den neuesten Standards der Kinderschutzarbeit und Gewaltprävention zu handeln.

Dieses Dokument ist ein lebendiges Zeugnis unseres Engagements und wird regelmäßig reflektiert und weiterentwickelt, um den sich wandelnden Anforderungen gerecht zu werden. Wir sind fest davon überzeugt, dass wir gemeinsam mit Ihnen, unseren engagierten Mitarbeiter*innen, unseren Adressat*innen und unseren Kooperationspartner*innen eine Kultur des Vertrauens, der Offenheit und des Respekts schaffen können.

Wir danken Ihnen von Herzen für Ihr Engagement und Ihre unermüdliche Unterstützung auf diesem so wichtigen Weg. Gemeinsam werden wir die Lebenswelt für die Menschen, die wir begleiten und unterstützen, ein Stück sicherer und wertschätzender machen.

2. Ziel

Mit unserem Schutzkonzept vor Gewalt möchten wir unseren Adressat*innen und Mitarbeiter*innen ein positives Zusammenwirken und Entwickeln von Perspektiven zur Prävention vor gewaltbehafteten Situationen ermöglichen.

3. Verhaltenskodex

Klare und transparente Regeln sollen den Mitarbeiter*innen Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und Bereichen des eigenen Arbeitsfeldes geben und vor falschem Verdacht schützen. Der Verhaltenskodex trägt dazu bei, den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz persönlich und gemeinsam im Team zu reflektieren. Hierdurch wird die Achtsamkeit und Fehlerkultur im Leinerstift in seiner Selbstverständlichkeit gestärkt.

Unser Verhaltenskodex wurde unter Beteiligung von Mitarbeiter*innen erarbeitet.

Unser Verhaltenskodex lautet:

Verbale und nonverbale Signale und Interaktionen von Mitarbeiter*innen entsprechen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag und sind auf die jeweiligen Adressat*innen angepasst.

Mitarbeiter*innen tragen während ihrer Tätigkeit eine auf die Arbeitsbedürfnisse abgestimmte, angemessene und grenzwahrende Kleidung.

1:1 Kontakte sind Bestandteil unserer pädagogischen Arbeit und transparent zu gestalten.

Körperliche Nähe ist angemessen, wenn...

- Mitarbeiter*innen sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen. Sie dürfen weder manipulieren, noch unter Druck setzen.
- es die Notwendigkeit erfordert (Beispiel: Wickelsituation).
- die körperliche Nähe den Bedürfnissen und dem Wohl des Kindes zu jedem Zeitpunkt entspricht. Die Mitarbeiter*innen achten dabei insbesondere auf die Mimik, Gestik und weitere körperliche Zeichen der Adressat*innen.

Um die Intimsphäre nicht zu verletzen, wird vor dem Betreten der Sanitär- und Umkleieräume angeklopft und auf ein eindeutiges Zeichen zur Gewährung des Zutritts gewartet.

Der eigene Wohnbereich der Adressat*innen ist oft der wichtigste Raum für Privatsphäre, ein Rückzugsort, den es zu schützen gilt. Daher ist es umso wichtiger, vor dem Betreten des Zimmers anzuklopfen und auf ein eindeutiges Zeichen zur Gewährung des Zutritts zu warten. Es wird darauf geachtet, dass Kinder und Jugendliche nicht in halb- oder unbekleidetem Zustand beobachtet werden können.

Mitarbeiter*innen machen den Adressat*innen Geschenke nur dann, wenn diese transparent kommuniziert sind und im pädagogischen Kontext stehen.

Die Annahme geringwertiger Aufmerksamkeiten von Adressat*innen (bis max. 10 Euro) ist im Einzelfall erlaubt – diese ist in jedem Fall im Team/mit Kolleg*innen transparent zu machen.

Bei Veröffentlichungen wird das Recht am eigenen Bild und das Urheberrecht beachtet.

Medien wie Filme, Fotos, Spiele usw. werden pädagogisch sinnvoll, sowie dem Alter und Entwicklungsstand entsprechend sorgfältig ausgewählt. Nutzung und Einsatz von Medien mit pornographischen, gewaltverherrlichenden, rassistischen und menschenrechtsverletzenden Inhalten sind verboten.

Siehe im QM:

WU Leitfaden zur Selbstreflexion
Verhaltenskodex

4. Verhaltensampel

Unter Beteiligung von Adressat*innen und Mitarbeiter*innen wurde eine Verhaltensampel entwickelt, an dem sich das Handeln aller zu orientieren hat. Dies hilft das professionelle Selbstverständnis der pädagogischen Arbeit weiter zu entwickeln und den Adressat*innen ihre Rechte bewusst zu machen. Die Verhaltensampel dient zur Beschreibung von angemessenem und weniger angemessenem Verhalten bis hin zu absolut nicht vertretbarem Verhalten im Umgang miteinander. Die offene Auseinandersetzung mit dem eigenen Verhalten in der pädagogischen Arbeit wie auch die Einbeziehung von Adressat*innen fördern die Sensibilität, die Kommunikation und partizipative Aushandlungsprozesse.

Die Verhaltensampel wird als Plakat in jedem Bereich ausgehängt, um das gemeinsam verabredete Handeln im Blick zu behalten und stets überprüfbar zu machen. Das Plakat dient als Reflexionshilfe im Alltag und kann auf den Betreuungskontext individuell ergänzt werden.

Außerdem bekommen alle Adressat*innen die Verhaltenskarten bei Aufnahme ausgehändigt, damit auch nonverbal eine Verständigung zu der Einschätzung von möglichen grenzverletzenden bzw. konflikthaften Situationen umsetzbar ist.

VERHALTENSKARTEN



GRÜN zeigt angemessenes und gewünschtes Verhalten

GELB markierte Verhaltensweisen müssen in der jeweiligen Situation bewertet werden (pädagogisch kritisches Verhalten)

ROT zeigt verbotenes Verhalten

5. Personal (Personalgewinnung, -einarbeitung, -entwicklung)

Die Einrichtung gewinnt mit vorausschauenden Maßnahmen und einem strukturierten und den zu besetzenden Positionen entsprechenden Personaleinstellungsverfahren qualifizierte Fachkräfte. Diese werden in einem durch Leitungskräfte verantworteten Prozess mit Beteiligung der Mitarbeiter*innen, entsprechend dem Profil der frei gewordenen Position und der fachlichen Voraussetzungen ausgewählt.

Im Rahmen der Bewerbungsgespräche werden Kinderschutz und Schutzkonzept thematisiert.

Alle Mitarbeiter*innen werden regelmäßig aufgefordert ein Führungszeugnis gemäß § 30 BZRG vorzulegen. Diese muss bei Einstellung vorliegen.

Der Verhaltenskodex wird im Rahmen einer Selbstverpflichtungserklärung anerkannt.

In der Einarbeitungsphase werden neben den für die Begleitung und Betreuung der Adressat*innen notwendigen Fakten auch die pädagogische und diakonische Ausrichtung unserer Einrichtung thematisiert und vertieft.

Es ist uns ein Anliegen, dass sich unserer Mitarbeiter*innen regelmäßig fortbilden und den aktuellen pädagogischen Standards entsprechend arbeiten.

Siehe QM:

VA 8.1 Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen und Checkliste zur Einarbeitung

FM 8.41 Feedbackbogen neue Mitarbeiter*innen

FM 8.39 Einarbeitung neue Mitarbeiter*innen – Checkliste Mentor*in

6. Rechtliche Grundlagen

Den rechtliche Rahmen unserer Arbeit bildet:

Sozialgesetzbuch VIII und IX (SGB VIII, SGB IX)

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG)

Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

Bundesdatenschutzgesetz

Datenschutzgesetz EKD

Strafgesetzbuch (StGB)

UN Kinderrechtskonvention

UN Behindertenrechtskonvention

Niedersächsisches Schulgesetz

7. Qualitätsmanagement

Mit der Erarbeitung und Implementierung unseres Schutzkonzeptes aktivieren wir einen Qualitätsentwicklungsprozess. Das Schutzkonzept wird fortlaufend auf seine Aktualität überprüft und adäquat angepasst.

Die Fachkräfte für Kinderschutz und Partizipation evaluieren in Zusammenarbeit mit den Qualitätsmanagementbeauftragten interne Arbeitsprozesse mit dem Fokus auf Kinderschutz und Beschwerdemanagement.

Die AG Schutzkonzept wird in regelmäßigen Abständen über die aktuellen Erkenntnisse informiert, um frühzeitig Handlungsbedarf wahrzunehmen und Handlungsoptionen zu beleuchten.

Präventionsmaßnahmen (Informationsveranstaltungen für Adressat*innen und Mitarbeitern*innen, interne Fortbildungen) sehen wir als festen Bestandteil der Qualitätssicherung an.

Siehe QM:
AB Prozesslandschaft

8. Datenschutz

Allen Mitarbeiter*innen ist die Sensibilität im Umgang mit den erhobenen Daten unserer Adressat*innen sehr bewusst.

Zu Beginn der Arbeitsverhältnisse werden die Mitarbeiter*innen über ihre Schweigepflicht informiert und müssen eine Schweigepflichterklärung unterzeichnen.

Die Mitarbeiter*innen werden zu den Themen des Datenschutzes digital geschult.

Siehe QM:
FM 8.37 Erklärung zur Schweigepflicht / Datenschutz im BEM – Verfahren
AA 9.8 Datenschutz – Versendung von klientenbezogenen Daten innerhalb des Leinerstift Netzes
WU Datenschutz – § 8a SGB VIII – Vertrauensschutz im Kinderschutz / Leitfaden
WU Aushangpflichtige Gesetze – Datenschutzgesetz der Evangelischen Kirche Deutschlands (DSG-EKD)

9. Interne und externe Kommunikation

9.1 Intern Kommunikation und Vernetzung

Alle Mitarbeiter*innen werden regelmäßig und standardisiert informiert.

Dazu werden unterschiedliche Informationskanäle verwendet, wie zum Beispiel strukturierte Besprechungsformulare (Tagesordnung), dem Intranet (Just Social) und Mitarbeiter*Innenvollversammlungen.

Siehe QM: VA 7.1 Interne Kommunikation

9.2 Externe Kommunikation und Vernetzung

Die Beteiligung an externen Arbeitsgruppen, Fachtreffen und Initiierung von Fachveranstaltung ist uns ein wichtiges Anliegen.

Der Austausch zu Standards, Erkenntnissen und Erfahrungswerten unter Fachkräften ist ein wichtiger Aspekt in unserer professionellen Arbeit.

10. Interventionspläne beim Verdacht auf (sexualisierter) Gewalt

10.1 Risikoanalyse

Zur Sensibilisierung und vertiefendes Verständnis für die Thematik wird wiederkehrend eine Befragung der Mitarbeiter*innen und Adressat*innen durchgeführt.

Mit den Ergebnissen und Erkenntnissen der Befragungen wird das Schutzkonzept auf seine Aktualität überprüft und gegebenenfalls angepasst.

10.2 Umgang mit Krisen und Ereignissen

Wir haben Handlungspläne für den Umgang mit Krisen, Kindeswohlgefährdenden Ereignissen und Entwicklungen mit Beteiligung von Mitarbeiter*innen erarbeitet.

Die Mitarbeiter*innen sind in diesen Handlungsplänen geschult, so dass sie in einem Verdachtsfall handlungsfähig sind und somit die Sicherheit für die Adressat*innen und Mitarbeiter*innen erhöht wird. Der Fachdienst Kinderschutz unterstützt und begleitet die Mitarbeiter*innen und Teams im Prozess.

Bei dem Verdacht eines gewaltbehafteten Verhaltens treten die vorgegebenen Ablaufpläne (CL 9.15 und VA 9.14) in Kraft.

Im Bedarfsfall wird mit externen Beratungsstellen Kontakt aufgenommen (z.B. Erziehungsberatungsstelle AWO Aurich, Kinderschutzzentrum Oldenburg usw.).

Siehe QM:

C.L. 9.15 Schutzauftrag

V.A. 914 Umgang mit Krisen und Kindeswohlgefährdende Ereignisse

FM 9.9 Schutzauftrag nach § 8a SGB VIII (inklusive Schutzplan)

Rahmenhandbuch Diakonie

10.3 Nachbearbeitung

Die Mitarbeiter*innen und beteiligten Adressat*innen werden im Nachgang eines Ereignisses durch den Fachdienst Kinderschutz begleitet und beraten. Gegebenenfalls wird gemeinsam ein Präventionsplan entwickelt.

Siehe QM:

FM 9.9 Schutzauftrag nach § 8a SGB VIII (inklusive Schutzplan)

10.4 Verdacht und Rehabilitierung

Sofern der Verdacht des sexuellen Missbrauchs durch den*die Mitarbeiter*in nicht offensichtlich unbegründet ist und eine Kindeswohlgefährdung nicht auszuschließen ist, muss die Leitung – aufgrund ihrer Verpflichtung, den Schutz der von ihr betreuten Adressat*innen sicherzustellen – sofortige Schutzmaßnahmen ergreifen.

Das gewählte Vorgehen zielt nicht auf die strafrechtliche Überführung eines Beschuldigten, was Aufgabe der Strafverfolgungsbehörden ist, sondern dient dem Kinderschutz.

Mit Beteiligung von Mitarbeiter*innen wurde ein Verfahrensablauf bei Verdacht und zur Rehabilitierung bei ausgeräumten Verdacht entwickelt.

Siehe QM:

VA 9.23 Umgang mit Verdachtsmomenten und Rehabilitationsverfahren nach ausgeräumten Verdacht

11. Kinderschutzfachkraft

Das Leinerstift verfügt über eine adäquate Anzahl an insoweit erfahrenen Kinderschutzfachkräften gemäß §8a SGB VIII.

In der pädagogischen Arbeit und im Kinderschutz ist die Einhaltung der vom Gesetzgeber vorgegebenen Abläufe für die Prozess- und Strukturqualität besonders wichtig. Dieses schafft Handlungs- und Rechtssicherheit für die Mitarbeiter*innen bei der Einschätzung von gewichtigen Anhaltspunkten und damit der Gefährdungseinschätzung im Rahmen des Kinderschutzes.

Kinderschutzfachkräfte besitzen die Fachkompetenz für gelingenden Kinderschutz und sind sensibilisiert für die gewichtigen Anhaltspunkte einer möglichen Kindeswohlgefährdung. Sie vertreten die Belange der Prävention und der Intervention in allen Kinderschutzfragen. Sie geben Klarheit über rechtliche Rahmenbedingungen und können zur Einschätzung von Kindeswohlgefährdung angefragt werden.

12. Partizipation

Wir wollen Adressat*innen ermächtigen, ihre Rechte wahrzunehmen und aktiv an Entscheidungsprozessen teilzunehmen. Unser Ziel ist es, sie dabei zu unterstützen, ihre Stärken und Fähigkeiten zu erkennen und zu entwickeln. Unsere Beziehung zu den Adressat*innen basiert auf Vertrauen, Wertschätzung und Respekt. Wir begegnen allen Menschen auf Augenhöhe und schaffen eine Atmosphäre der Offenheit und des Verständnisses. Wir beteiligen aktiv an Planungs- und Entscheidungsprozessen, die den Lebensalltag betreffen. Meinungen und Ideen von Adressat*innen sind für uns von großer Bedeutung und fließen in unsere Arbeit mit ein.

Indem wir diese Haltung in unserer Arbeit kultivieren, schaffen wir eine unterstützende und inklusive Umgebung. Wir respektieren und akzeptieren jeden Menschen, unabhängig von seiner sexuellen Orientierung, Herkunft, ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Geschlecht, Alter, sozialem oder wirtschaftlichem Status, sowie körperlichen oder geistigen Fähigkeiten. Diskriminierung in jeglicher Form lehnen wir ab.

Wir reflektieren regelmäßig unsere eigene Haltung und sind offen für Feedback. Wir streben kontinuierlich danach, unsere Arbeitsweise zu verbessern und die Partizipation unserer Adressat*innen zu fördern.

Siehe QM:
Partizipationskonzept

13. Beschwerde- und Anregungsmanagement

Mit unserem internen Beschwerdemanagement "VertrauensOhr" schaffen wir eine Atmosphäre des Vertrauens und der Offenheit.

Im Rahmen des "Vertrauensohr" bieten wir einen sicheren Raum, in dem unsere Adressat*innen und Mitarbeiter*innen ihre Anliegen frei und vertraulich äußern können. Jede Mitteilung ist wichtig und wird adäquat und zeitnah bearbeitet.

Unserer Adressat*innen und Mitarbeiter*innen haben auch die Möglichkeit sich an externe Stellen zu wenden.

Siehe QM:

Konzept internes Beschwerdemanagement (VertrauensOhr),

Konzept externes Beschwerdemanagement

14. Medienpädagogisches Konzept

Unser Medienkonzept zielt auf die Förderung der Medienkompetenz. Demnach sollen die Adressat*Innen in unserer Einrichtung, zu einem sachgerechten, selbstbestimmten, kreativen und sozialverantwortlichen Handeln in einer von Medien mitgestalteten Welt befähigt werden.

Siehe QM:
Medienpädagogisches Konzept

15. Sexualpädagogisches Konzept

Sexualität ist ein menschliches Grundbedürfnis, Teil einer gesunden Entwicklung und ist nicht altersgebunden. Sie stellt einen wesentlichen Teil menschlicher Beziehungen dar. In der Kindheit ist sie geprägt von sinnlichen Erfahrungen und Körperlichkeit und im Jugendalter zeigt sie sich in intensiven körperlichen, emotionalen und sozialen Erfahrungen. Die Sexualität im Kindes- und Jugendalter ist klar von der Sexualität im Erwachsenenalter abgrenzbar. Sie ist zudem ein wichtiger Bestandteil der Identitätsentwicklung und spielt in der Sozialisation sowie der Kontaktaufnahme mit anderen eine wichtige Rolle.

Wir vertreten das Verständnis, dass sich (sexuelle) Identität, Ausdruck, Geschlecht, Gender und Anziehung auf vielfältige Art und Weise zum Ausdruck bringen. Alle Mitarbeiter*innen im Leinerstift haben den Anspruch, sich fortlaufend zur Sexual- und Identitätsentwicklung fortzubilden. Wir befürworten in unserem professionellen Verständnis die individuellen sexuellen Bedürfnisse und unterstützen ihre Entwicklung. Dabei wissen wir um besondere Bedarfe von Menschen mit Beeinträchtigungen.

Neben dem Verständnis der sexuellen Bedürfnisse gehört auch die Vermittlung des nötigen Sexualwissens und Sexualverhaltens zu den Inhalten, die den im Leinerstift betreuten Menschen vermittelt werden. Dies verstehen wir auch als Auftrag aus §1 SGB VIII sowie aus Art. 2 GG., als auch § 14 SGB VIII.

Siehe QM:
Sexualpädagogisches Konzept

16. Präventions- und Fortbildungsangebote (Adressat*innen, Mitarbeitende)

Mit einem internen Fortbildungsprogramm werden die Mitarbeiter*innen regelmäßig zu den aktuellen Standards im Kinderschutz und im Umgang mit gewalttätigem Verhalten bei Adressat*innen und Kolleg*innen geschult.

Des Weiteren werden die Mitarbeiter*innen darin gefördert sich in pädagogischen Themen fortzubilden.

Unsere Adressat*innen werden altersentsprechend und mit partizipativen Angeboten über die Themen Kinderrechte und Schutzkonzept informiert und an Gestaltungsprozessen beteiligt.

17. Quellen

Diakonie Deutschland Bundesrahmenhandbuch: Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt

Wolff, Schröer, Fegert: Schutzkonzepte in Theorie und Praxis

Fegert, Kölch, König, Hoffmann: Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen

Thürnaeu: Systemischer Kinderschutzkompass

Ev. Jugendhilfe Hochdorf: Damit es nicht nochmal passiert, Gewalt und (Macht-) Missbrauch in der Praxis der Jugendhilfe verhindern.

Die Ansprechpartner*innen für die Weiterentwicklung, Reflexion und Evaluation des Schutzkonzeptes stehen für Fragen, Anregungen und Mitteilungen gerne zur Verfügung.

Fachdienst Kinderschutz und Partizipation:

Tina Weerda Wildeboer

t.weerda-wildeboer@leinerstift.de

04943 / 203 142

Selena Menke

s.menke@leinerstift.de

04943 / 203 134

Thomas Meyer

t.meyer@leinerstift.de

04943 / 203 128