

Kinderschutzkonzeption
Der Kinderschutzbund

Kreisverband Freiburg
Breisgau-Hochschwarzwald e.V.





1	Vorwort
2	Einführung und Grundlagen
3	Organigramm
4	Die Satzung – Zwecke und Ziel des Vereines
5	Wegweiser für angemessenes Verhalten (Ampelsystem) der einzelnen Bereiche
5.1	Fachbereich Umgangsbegleitung
5.2	Fachbereich Familienpatenschaften
5.3	Fachbereich Kinder- und Jugendtelefon (Nummer gegen Kummer)
6	Leitlinie für die Kommunikation über Kinderschutz im Einstellungsverfahren
7	Gefährdungsanalyse
7.1	Methode
7.2	Beteiligte
7.2.1	Mitarbeitende
7.2.2	Kinder und Jugendliche
7.3	Thema und Fragestellung
7.4	Auswertungskriterien
7.5	Maßnahmenbündel infolge der Gefährdungsanalyse
7.5.1	Fachbereich Begleiteter Umgang
7.5.2	Fachbereich Familienpaten
7.5.3	Fachbereich Kinder- und Jugendtelefon und Em@il-Beratung
7.5.4	Vorstand
8	Beschwerdesystem
8.1	Grundsätzliches
8.2	Abläufe
8.2.1	Ablauf Beschwerde bezüglich des Arbeitsbereichs ehrenamtlicher Mitarbeiter – anonyme Beschwerde
8.2.2	Ablauf Beschwerde bezüglich des Arbeitsbereichs ehrenamtlicher Mitarbeitenden – offene Beschwerde
8.2.3	Beschwerde bezüglich des Arbeitsbereichs hauptamtlicher Mitarbeiter – offene Beschwerde
8.2.4	Beschwerden über Geschäftsleitung und Vorstand
8.3	Informationen über Beschwerdemöglichkeiten
9	Umgang mit Kindeswohlgefährdung
9.1	Grundsätzliches
9.1.1	Wahrnehmung des Schutzauftrages als Teil der Kinderschutzkonzeption
9.1.2	Organisation des KSB Kreisverband Freiburg/Breisgau-Hochschwarzwald e. V.
9.1.3	Begrifflichkeiten
9.2	Verfahrensablauf beim Verdacht auf Kindeswohlgefährdung
9.3	Gefahr in Verzug
10	Verfahrensablauf bei Verdacht auf grenzüberschreitendes Verhalten/Missbrauch durch eine mitarbeitende Person
11	Mitarbeiterfortbildung
12	Schlusswort

- 1 Vorwort
- 2 Einführung und Grundlagen
- 3 Organigramm
- 4 Die Satzung – Zwecke und Ziel des Vereines
- 5 Wegweiser für angemessenes Verhalten (Ampelsystem) der einzelnen Bereiche
- 6 Leitlinie für die Kommunikation über Kinderschutz im Einstellungsverfahren
- 7 Gefährdungsanalyse
- 8 Beschwerdesystem
- 9 Umgang mit Kindeswohlgefährdung
- 10 Verfahrensablauf bei Verdacht auf grenzüberschreitendes Verhalten/Missbrauch
- 11 Mitarbeiterfortbildung
- 12 Schlusswort

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12



1 VORWORT

Liebe Kinder, liebe Eltern, liebe Interessierte und liebe Mitarbeitende, Kinderschutz ist Name und Programm unseres seit 1974 bestehenden Vereins. Gemäß unserem Leitbild setzen wir uns für die Rechte aller Kinder und Jugendlicher auf gewaltfreies Aufwachsen sowie für den Schutz der Kinder vor Ausgrenzung, Diskriminierung und Gewalt jeder Art ein. Unsere hauptamtlichen Fachkräfte und zirka 60 ausgebildete, ehrenamtliche Mitarbeitende engagieren sich jeden Tag für diese Ziele. Selbstverständlich gehen wir davon aus, dass alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter des DKSB Freiburg/Breisgau-Hochschwarzwald e. V. vollkommen integer sind und sich durch ein hohes Maß an Engagement, Fachlichkeit und Menschlichkeit auszeichnen.

Dennoch wissen wir, dass es Menschen gibt, die sich gezielt sowohl hauptamtlich als auch ehrenamtlich Tätigkeitsfelder suchen, die sie mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt bringen – mit dem Ziel, diesen Kontakt für eigene fehlgeleitete Bedürfnisse zu nutzen und Kinder (sexuell) zu missbrauchen. Dieser Tatsache gegenüber die Augen zu verschließen, wäre fahrlässig. Bewusstheit, Reflexion des eigenen Handelns, Transparenz, der offene Umgang mit Verhaltensunsicherheiten und Grenzüberschreitungen sowie die stetige Bereitschaft, sich als Organisation weiterzuentwickeln, sind der beste Schutz vor missbräuchlichem Verhalten innerhalb von Organisationen. Dieser Schutz dient Kindern, Jugendlichen und Mitarbeitenden gleichermaßen. Aus diesem Grund haben wir die vorliegende Schutzkonzeption entwickelt und schreiben diese in einem kontinuierlichen und partizipativen Prozess fort. Wir sind uns bewusst, dass nur ein gelebtes, sich ständig weiterentwickelndes Schutzkonzept die Kraft hat, Kindern, Jugendlichen und Mitarbeitenden in unserer Institution einen sicheren Rahmen zu bieten.

Der Vorstand



2 EINFÜHRUNG UND GRUNDLAGEN

Bei der Erarbeitung des Schutzkonzeptes haben wir uns an folgenden Aussagen orientiert:

„Die Inhalte, die für ein Schutzkonzept als essentiell betrachtet werden, sind:

- Die Haltung zum Kinderschutz/zur sexualisierten Gewalt ist in der Satzung bzw. im Leitbild ausdrücklich formuliert.
- Die Inhalte dieses Leitbildes werden im Einstellungsverfahren aktiv kommuniziert.
- Den auf der Basis einer Risikoanalyse festgestellten Schwachstellen wird mit einem Maßnahmenbündel und entsprechenden Regelungen begegnet.
- Ein Beschwerdesystem mit internen und externen AnsprechpartnerInnen für die Fachkräfte, die Eltern und die Mädchen und Jungen wird etabliert.
- Es existieren Notfallpläne für den Umgang mit dem Verdacht auf Kindeswohlgefährdungen bzw. auf sexualisierte Gewalt.
- Fort- und Weiterbildungen werden angeboten, um zumindest Basiswissen bei allen Fachkräften aufzubauen.“

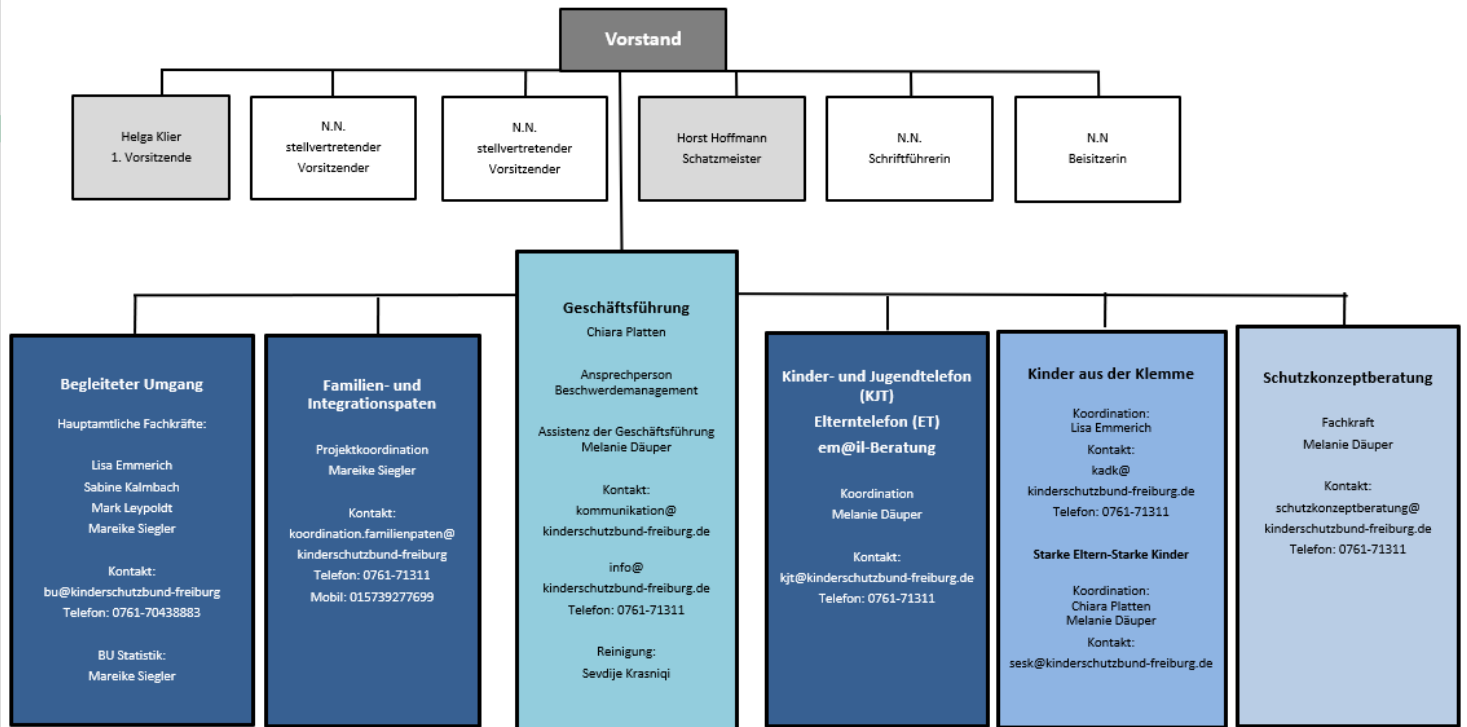
(vgl. Oppermann et al. 2018, S. 29 ff)

Im Folgenden findet sich unsere für den Kinderschutzbund Kreisverband Freiburg/Breisgau-Hochschwarzwald e.V. schriftlich fixierte Fassung der vorgenannten Bestandteile einer Schutzkonzeption.



3 ORGANIGRAMM

Der Kinderschutzbund Kreisverband Freiburg/Breisgau-Hochschwarzwald e.V. _ 13.08.2024
Mitgliederversammlung





4 DIE SATZUNG – ZWECKE UND ZIEL DES VEREINES

Auszüge aus der Satzung des Kinderschutzbundes (KSB) Kreisverband Freiburg /Breisgau-Hochschwarzwald e.V.:

§ 2 Zweck (1)

Der KSB Freiburg / Breisgau-Hochschwarzwald e.V. setzt sich ein für die Verwirklichung der im Grundgesetz verankerten Rechte für Kinder und Jugendliche und die Umsetzung des UN-Übereinkommens über die Rechte des Kindes,

- die Verwirklichung einer kinderfreundlichen Gesellschaft,
- die Förderung und Erhaltung einer kindgerechten Umwelt,
- die Förderung der geistigen, psychischen, sozialen und körperlichen Entwicklung der Kinder; dabei werden die unterschiedlichen Lebenssituationen von Mädchen und Jungen besonders berücksichtigt,
- den Schutz der Kinder vor Ausgrenzung, Diskriminierung und Gewalt jeder Art,
- soziale Gerechtigkeit für alle Kinder,
- eine dem Entwicklungsstand von Kindern und Jugendlichen angemessene Beteiligung von Kindern bei allen Entscheidungen, Planungen und Maßnahmen, die sie betreffen,
- kinderfreundliches Handeln der einzelnen Menschen und aller gesellschaftlicher Gruppen.

Des Weiteren gelten selbstverständlich die Leitlinien des Bundesverbandes, wie sie mit dieser Konzeption ausgehändigt werden.



5 WEGWEISER FÜR ANGEMESSENES VERHALTEN (AMPELSYSTEM) DER EINZELNEN BEREICHE

5.1 Fachbereich Umgangsbegleitung



Rote Ampel =

dieses Verhalten ist immer falsch

Eltern, Kinder und Jugendliche haben das Recht sich dagegen zu wehren und sich darüber zu beschweren

- Sexuelle Handlungen mit/vor/gegenüber dem Kind
- Jede Form von Gewalt
- Schlecht über die Eltern sprechen vor dem Kind
- Kind abwerten
- Private Kontaktfortführung mit Eltern/Kind aus dem Umgang heraus
- Begleitung/Fallmanagement einer privat bekannten Familie übernehmen
- Fotos, Ton oder Videoaufnahmen vom Kind machen
- Private Kontaktdaten austauschen mit Kind und/oder Eltern
- Kind einen Spitznamen geben
- Kind und/oder Eltern ein persönliches Geschenk machen

Gelbe Ampel = diese Verhaltensweisen sind nur unter bestimmten Umständen in Ordnung
Eltern, Kinder und Jugendliche haben das Recht für solche Verhaltensweisen eine Erklärung einzufordern und sich ggf. zu beschweren

- Kind wickeln
- Kind auf die Toilette begleiten
- Mit Kind ins Büro gehen
- Längere Zeit mit dem Kind allein verbringen
- Körperkontakt mit dem Kind

Grüne Ampel =

Dieses Verhalten ist richtig, auch wenn nicht alles davon Eltern, Kindern und Jugendlichen immer gefällt

- Kind beobachten während der Umgangszeit
- Verhalten des Kindes dokumentieren
- Mit Eltern und Kind spielen
- Kind auf Hausregeln hinweisen
- Eltern auf Hausregeln hinweisen
- Haus- und Umgangsregeln gegenüber den Eltern durchsetzen
- Kontakte mit dem Kind in der Supervision oder Intervention besprechen
- Dafür sorgen, dass es dem Kind während der Umgänge gut geht



5.2 Fachbereich Familienpatenschaften

Ampelsystem Schutzkonzept Familien- und Integrationspaten



Transparenz: Pat:innen sollen Grenzen gegenüber den Eltern und Kindern äußern.
Auftragsklärung, Ziele der Patenschaft im Vorfeld deutlich benennen.
Pat:innen und Eltern/Kinder sollen mögliche Situationen im Vorfeld durchsprechen sowie die persönliche Erwartungshaltung ansprechen.

Rote Ampel = Dieses Verhalten ist immer falsch.
Eltern, Kinder und Jugendliche haben das Recht, sich dagegen und wehren und sich zu beschweren.

- Sexuelle Handlung mit/vor/gegenüber dem Kind
- Jede Form von Gewalt
- Kind gegen den Willen festhalten
- Schlecht über die Eltern sprechen vor dem Kind
- Kinder über die Situation zuhause/Eltern ausfragen
- Parteilich sein gegenüber Kind/Elternteilen
- Missachtung der Privatsphäre und des privaten Raumes (bspw. herumschnüffeln in der Wohnung der Patenfamilie)
- Unangekündigte Besuche ohne Grund/Kontrolle
- Foto-, Ton-, Videoaufnahmen vom Kind machen
- Kindern Spitznamen geben
- Ausnutzen, wenn das Kind Nähe sucht
- Mit dem Kind in einen geschlossenen Raum gehen
- Kind in eigenes Zuhause einladen
- Schweigepflicht brechen

Ohne das Einverständnis der Eltern/Kinder:

- Kind auf Toilette begleiten
- Kind wickeln
- Kind an-, aus-, umziehen
- Kind füttern (Süßigkeiten geben)
- An die Hand oder auf den Schoß oder Arm nehmen



Gelbe Ampel = Dieses Verhalten ist nur unter bestimmten Umständen in Ordnung.

Eltern, Kinder und Jugendliche haben das Recht, eine Erklärung einzufordern und sich ggf. zu beschweren.

- In Verhaltensweisen der Eltern/Bezugspersonen einmischen
- Geschenke machen/annehmen
- Persönliche Ansprache Kind/Eltern gegenüber der Pat:in mit „Du“ oder „Vorname“
- Kontaktdaten weitergeben/privater Kontakt über den vereinbarten Rahmen der Patenschaft hinaus
- Unangekündigte Besuche mit Grund
- Kind wickeln
- Kind auf die Toilette begleiten
- Längere Zeit mit dem Kind alleine Verbringen in geschlossenen Räumen, wenn es mit den Eltern und dem Kind im Vorfeld abgesprochen ist
- Körperkontakt mit dem Kind
- Kind auf den Schoß, Arm oder an die Hand nehmen
- Kind an-/umziehen
- Privater Kontakt mit der Familie nach Abschluss des Familienpaten-Einsatzes

Grüne Ampel = Dieses Verhalten ist richtig, auch wenn nicht alles davon Eltern, Kindern und Jugendlichen immer gefällt.

- Bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung Maßnahmen nach standardisiertem Vorgehen einleiten
- Kind festhalten/halten, wenn es dadurch vor Gefahrensituationen geschützt wird
- Mit Kind/Eltern spielen/Ausflüge unternehmen
- Mit Schweigepflichtentbindung der Eltern und vorheriger Absprache Gespräche mit Dritten führen
- In Supervision/Teamsitzung oder gegenüber der Koordinator:in über Inhalte der Patenschaft sprechen (geschützter Rahmen/ soweit möglich anonymisiert)

Mit Einverständnis der Eltern/des Kindes und wenn es in der Situation zum Wohlergehen des Kindes ist und das Kind auf Unterstützung angewiesen ist, um den Bedürfnissen gerecht zu werden:

- Kind auf Toilette begleiten
- Kind wickeln
- Kind an-, umziehen
- Kind füttern
- An die Hand oder auf den Schoß oder Arm nehmen



5.3 Fachbereich KJT, ET und E-Mail-Beratung

Ampelsystem Schutzkonzept KJT, ET und E-Mail-Beratung

<p>Rote Ampel = Dieses Verhalten ist immer falsch. Eltern, Kinder und Jugendliche haben das Recht, sich dagegen und wehren und sich zu beschweren.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Nummern austauschen• Verabredungen am Telefon oder auch in Präsenz• Verherrlichung von Gewalt und Sexualität• Aufforderung zu kriminellen / sexuellen Handlungen• Diskriminierung• Keine verbindliche rechtliche Beratung• Keine verbindliche medizinische Beratung• Anrufenden abwerten oder bewerten• Den eigenen Standort nennen
<p>Gelbe Ampel = Dieses Verhalten ist nur unter bestimmten Umständen in Ordnung. Eltern, Kinder und Jugendliche haben das Recht, eine Erklärung einzufordern und sich ggf. zu beschweren.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Den eigenen Namen nennen• Persönliche Informationen preisgeben
<p>Grüne Ampel = Dieses Verhalten ist richtig, auch wenn nicht alles davon Eltern, Kindern und Jugendlichen immer gefällt.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Benennung von kriminellen Verhalten• Ergebnisoffen• Anonym und vertraulich• Wertschätzend• Sensibler Umgang mit Themen zur Sexualität



6 LEITLINIE FÜR DIE KOMMUNIKATION ÜBER KINDERSCHUTZ IM EINSTELLUNGSVERFAHREN

Bei einem Einstellungsgespräch sollen folgende Themen explizit und aktiv von Vorstand und/oder Geschäftsführung aus angesprochen und im Gespräch dialogisch erörtert werden:

- Inhalte der Satzung, hier insbesondere die Vereinsziele
- Verhaltenskodex für den Bereich, in dem die Person arbeiten soll, und Selbstverpflichtungserklärung
- Schutzkonzept als fortlaufender Prozess beim DKSB Freiburg/Breisgau- Hochschwarzwald e.V.

Wichtig für das Gespräch ist, dass nicht nur die Darstellung der einzelnen Punkte erfolgt, sondern auch die Meinung des neuen Mitarbeiters zu den einzelnen Punkten gehört wird, sodass beide Seiten einen Eindruck davon gewinnen, wo sie bezüglich des Kinderschutzes stehen. Die Haltung einer sich bewerbenden Person zum Kinderschutz stellt ein wichtiges Kriterium für eine Anstellung beim DKSB Kreisverband Freiburg/Breisgau- Hochschwarzwald e. V. dar. Das Akzeptieren des Verhaltenskodexes und das Eingehen der vorgelegten Selbstverpflichtungserklärung sind Voraussetzungen für eine Tätigkeit beim DKSB Freiburg/Breisgau-Hochschwarzwald e. V. Darüber hinaus sind jedoch nicht ausschließlich Wissensstand und Ausbildung des Bewerbers zu Kinderschutzthemen, sondern vielmehr die Bereitschaft, sich kontinuierlich zu diesen Themen fortzubilden, auszutauschen und einzubringen, entscheidend.



7 GEFÄHRDUNGSANALYSE

7.1 Methode

Eine Gefährdungsanalyse dient, wie in den Grundlagen aufgeführt, dem Beleuchten und Feststellen von potenziellen Gefährdungsstellen in den Örtlichkeiten und Abläufen einer Organisation durch deren Mitarbeitenden. Hierzu werden die Abläufe und Örtlichkeiten bewusst überprüft. Beim Kinderschutzbund Freiburg erfolgte dieses bewusste Auseinandersetzen mit möglichen Gefährdungspunkten von Kindern innerhalb der Organisation anhand von Gruppendiskussionen in fünf Gruppen, die aus den Tätigkeitsbereichen der ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden gebildet wurden.

7.2 Beteiligte

7.2.1 Mitarbeitende

Die Durchführung der Risikoanalyse erfolgte in Form von Gruppendiskussionen mit

- ehrenamtlichen Umgangsbegleitenden (5 TN),
- ehrenamtlichen KJT-Mitarbeitenden (3 TN),
- ehrenamtlichen Familienpaten (4 TN),
- allen hauptamtlichen Mitarbeitenden der verschiedenen Bereiche (Begleiteter Umgang, Projektkoordinatorin Familienpaten, Geschäftsstelle) (6 TN),
- ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern (3 TN).

Alle Mitarbeitenden waren zur Diskussion eingeladen, wobei bis auf die Diskussion der hauptamtlich Mitarbeitenden jeweils nur ein Teil der ehrenamtlichen Mitarbeitenden anwesend war. Es handelte sich um Gruppen zwischen drei und fünf Personen, hinzu kam die Moderatorin. Dabei wurde davon ausgegangen, dass auch bei drei Anwesenden bei der Gruppendiskussion Schilderungen der Risikobereiche stellvertretend für die anderen im Bereich Tätigen zustande kommen können.

7.2.2 Kinder und Jugendliche

Während in der Literatur viel davon gesprochen wird, dass es unabdingbar ist, die Kinder und Jugendlichen bei einer Gefährdungsanalyse miteinzubeziehen, hat sich der DKSB Freiburg Breisgau-Hochschwarzwald e. V. bewusst dagegen entschieden. Dafür gibt es drei Gründe:

- 1) Die Kinder und Jugendlichen werden im Begleiteten Umgang und den Familien- und Integrationspaten betreut, sind jedoch nicht in einer festen Gruppen- oder Betreuungssituation und erleben so eine relativ geringe Anbindung an den Kinderschutzbund.
- 2) Die Kinder, die durch Familien- und Integrationspaten betreut werden, sind zumeist unter vier Jahre alt – hier müsste eine gesonderte Art der Beteiligung gefunden werden, was zunächst nicht vorgesehen ist.



- 3) Der DKSB Freiburg/Breisgau-Hochschwarzwald hält es für notwendig, dass sich zunächst die Mitarbeitenden mit dem Thema beschäftigen. Darauf aufbauend kann ein nächster Schritt sein, Kinder zu beteiligen. Nach fachlicher Einschätzung würde ein zu frühes Einbinden von Kindern eher zu einer Verunsicherung führen als zu gut gelebter Partizipation.

Aufbauend auf die erarbeitete gute Basis der Auseinandersetzung mit den Themen eines Schutzkonzeptes durch die Mitarbeitenden, kann nach geeigneten Beteiligungsmöglichkeiten der Kinder und Jugendlichen bezüglich des Schutzkonzeptes gesucht werden.

7.3 Thema und Fragestellung

Grundlage der Diskussion war die Frage:

Welche grenzüberschreitenden Verhaltensweisen durch Mitarbeitende halten Sie in Ihrem Bereich für möglich?

Hierzu auch die Frage:

In welchen Situationen sind die Mitarbeitenden mit Kindern alleine?

Welche anbahnenden Verhaltensweisen halten Sie in Ihrem Arbeitsbereich für möglich?

7.4 Auswertungskriterien

Bei der Auswertung wurde davon ausgegangen, dass jedes Verhalten oder jede Struktur, die die sogenannten choice-, voice-, exit-Rechte des Kindes einschränken, den Weg bereiten für Grenzüberschreitungen und potenziellen Missbrauch. So wurden Antworten in die Kategorien choice, voice und exit sowie fehlendes Vier-Augen-Prinzip und potenziell anbahnendes Verhalten eingeteilt.

„Mit **choice** ist gemeint, dass Kinder und Jugendliche immer die Wahl haben sollten, ob sie sich in der Situation befinden wollen.“ (Oppermann et al. 2018 S. 51)

Voice bezeichnet die Möglichkeit der Kinder und Jugendlichen, ihre Meinung einzubringen und sich zu Angelegenheiten, die sie betreffen, zu äußern.

„**Exit** bedeutet, dass Kinder und Jugendliche in jeder Situation, in der sie sich im Organisationsalltag befinden, die Möglichkeit haben, aus dieser Situation aussteigen zu können.“ (Oppermann et al. 2018, S. 51)

Vier-Augen-Prinzip: Gewertet wurden Aussagen über Situationen in denen das Vier-Augen-Prinzip nicht gewahrt ist.

Anbahnendes Verhalten: Gewertet wurden Verhaltensweisen, die potenziell anbahnendes Verhalten im Bereich von Täterstrategien darstellen könnten. Man weiß heute, dass es zu den Täterstrategien gehört, ein besonderes Vertrauensverhältnis mit den Kindern, die später missbraucht werden, aufzubauen.



7.5 Maßnahmenbündel infolge der Gefährdungsanalyse

7.5.1 Fachbereich Begleiteter Umgang

Im Bereich des Begleiteten Umgangs wurde **ein** Wegweiser für angemessenes Verhalten (Ampelsystem) partizipativ entwickelt. Darüber hinaus wurden klare Regelungen bezüglich der kurzen Phasen in denen die Umgangsbegleitenden mit den Kindern alleine sind und bezüglich möglicher Geschenke an Kinder und Eltern getroffen. Eine Leitlinie und Regeln für die Durchführung von Gesprächen mit Kindern wird erarbeitet.

7.5.2 Fachbereich Familienpaten

Im Bereich der Familienpaten wird ein Verhaltenskodex partizipativ entwickelt. Es wurde ein System, welches den Austausch privater Kontaktdaten minimiert und ein Dokumentationssystem erarbeitet.

7.5.3 Fachbereich Kinder- und Jugendtelefon und em@il-Beratung

Im Bereich des KJT wurde vom Dachverband „Nummer gegen Kummer“ ein Verhaltenskodex entwickelt. Außerdem wurde für bestimmte Arten von Anrufen sowie für sich wiederholende Gespräche mit der gleichen Person eine Dokumentation eingeführt. Auch wurde die Information über Beschwerdemöglichkeiten für Kinder klar ermittelt und geregelt.

7.5.4 Vorstand

Für den Vorstand wurde der Ausschluss direkten Kindeskontaktes ohne Wahrung des Vier-Augen-Prinzipes in die Geschäftsordnung aufgenommen. Ebenso wurde aufgenommen, dass im Falle von Beschwerden immer das Vier-Augen-Prinzip gelten muss bei der Bearbeitung durch Vorstandsmitglieder. Eine Leitlinie für die Führung von Einstellungsgesprächen wurde erarbeitet.



8 BESCHWERDESYSTEM

8.1 Grundsätzliches

Grundsätzlich interessiert uns die Meinung unserer Klienten – seien es Kinder oder Erwachsene. Ihre Rückmeldungen sind uns wichtig, auch und gerade dann, wenn diese Kritik beinhalten. Kritik kann uns bei der stetigen Weiterentwicklung unserer Arbeit helfen. Wir wünschen uns ein offenes Miteinander mit den Eltern und Kindern, die wir betreuen. Sobald eine Unzufriedenheit eintritt, ist der erste Schritt das direkte Gespräch mit der zuständigen Person, um gemeinsam eine Lösung zu finden. Doch wir wissen auch, dass dies aus verschiedenen Gründen mitunter nicht möglich ist. Vielleicht stimmt einfach die Chemie für ein persönliches Gespräch nicht; vielleicht ist das Beschwerdethema zu schwerwiegend, um es direkt besprechen zu können; vielleicht ist es der/dem Beschwerdeführenden einfach lieber, nicht direkt mit der Person zu sprechen. All das sind gute Gründe, nicht das direkte Gespräch zu suchen, sondern auf unser Beschwerdesystem zurückzugreifen. Dieses steht Eltern, Kindern und Mitarbeitern gleichermaßen offen. Es setzt sich aus einer internen und einer externen Beschwerdemöglichkeit zusammen. Es besteht die Möglichkeit, intern eine offene oder eine anonyme Beschwerde zu platzieren.

8.2 Abläufe

8.2.1 Ablauf Beschwerde bezüglich des Arbeitsbereichs ehrenamtlicher Mitarbeiter – anonyme Beschwerde

- 1) Beschwerde geht bei der Geschäftsführung ein.
- 2) Geschäftsführung dokumentiert den Eingang.
ACHTUNG: Bei sehr schwerwiegendem Vorwurf gilt der Notfallplan bezüglich eines Verdachtes auf Missbrauch durch Mitarbeitende für das weitere Vorgehen.
- 3) Die Geschäftsführung gibt die Beschwerde an die/den zuständigen hauptamtlichen Mitarbeitenden weiter.
- 4) Die zuständige hauptamtlich Mitarbeitende überprüft inhaltlich die Beschwerde.
 - a) Erweist sich die Beschwerde als inhaltlich nicht berechtigt, wird das mit Begründung dokumentiert und an die Geschäftsführung zurückgemeldet.
 - b) Erweist sich die Beschwerde inhaltlich als berechtigt, werden weitere Maßnahmen ergriffen:
 - ggf. Gespräch mit einzelner ehrenamtlichen Mitarbeitenden (falls durch die Art der Beschwerde ein Mitarbeitender zu identifizieren ist)
 - ggf. Einbringen in die nächste Teamsitzung
 - ggf. Einbringen in die nächste Teamsitzung der Ehrenamtlichen
 - ggf. Schreiben an alle Klienten
 - ggf. strukturelle Veränderung
- 5) Dokumentation der Gespräche und Maßnahmen gehen zurück an die Geschäftsführung.



8.2.2 Ablauf Beschwerde bezüglich des Arbeitsbereichs ehrenamtlicher Mitarbeitenden – offene Beschwerde

- 1) Beschwerde geht bei der Geschäftsführung ein.
- 2) Geschäftsführung dokumentiert den Eingang, verschickt standardisierte Eingangsbestätigung an Beschwerdeführerin.
ACHTUNG: Bei sehr schwerwiegendem Vorwurf gilt der Notfallplan bezüglich eines Verdachtes auf Missbrauch durch Mitarbeiter für das weitere Vorgehen.
- 3) Geschäftsführung gibt die Inhalte an die zuständige hauptamtlich Mitarbeitende weiter.
- 4) Die zuständige hauptamtlich Mitarbeitende überprüft inhaltlich die Beschwerde.
 - a) Erweist sich die Beschwerde als inhaltlich nicht berechtigt, wird das mit Begründung dokumentiert und dies wieder an die Geschäftsführung gemeldet. Die Geschäftsführung informiert die beschwerdeführende Person über die Prüfung der Beschwerde und über das Ergebnis.
 - b) Erweist sich die Beschwerde inhaltlich als berechtigt, werden weitere Maßnahmen ergriffen:
 - ggf. Rücksprache mit der beschwerdeführenden Person
 - ggf. Gespräch mit einzeitigem ehrenamtlich Mitarbeitenden (falls durch die Art der Beschwerde eine Person zu identifizieren ist)
 - ggf. Einbringen in die nächste Teamsitzung der hauptamtlich Mitarbeitenden
 - ggf. Einbringen in die nächste Teamsitzung der ehrenamtlich Mitarbeitenden
 - ggf. Schreiben an alle Klienten
 - ggf. strukturelle Veränderung
 - ggf. Gespräch mit der beschwerdeführenden Person und ehrenamtlichem Mitarbeitendem gemeinsam.
- 5) Dokumentation der Gespräche und Maßnahmen gehen an die Geschäftsführung.
- 6) Geschäftsführung informiert Beschwerdeführerin über den Verlauf der Beschwerde sowie über die getroffenen Maßnahmen.

8.2.3 Beschwerde bezüglich des Arbeitsbereichs hauptamtlicher Mitarbeiter – offene Beschwerde

- 1) Beschwerde geht bei der Geschäftsführung ein.
- 2) Geschäftsführung schickt standardisierte Eingangsbestätigung.
- 3) Geschäftsführung informiert den Vorstand (zwei zuständige Vorstandsmitglieder – Vier-Augen-Prinzip).
- 4) Vorstand sichtet die Vorwürfe, fasst zusammen, worin eigentlich der Vorwurf besteht.
- 5) Vorwürfe werden im Gespräch mit der hauptamtlich mitarbeitenden Person überprüft. Dazu können andere Mitarbeitende hinzugezogen werden.
- 6) Vorstand formuliert das Ergebnis per Brief an die beschwerdeführende Person.
 - Mit der Info, dass die hauptamtlich mitarbeitende Person nach unseren Leitlinien gehandelt hat und diese so akzeptiert werden müssen.
 - Ein anderer Anbieter gesucht werden muss.
- 7) Sollte die hauptamtlich mitarbeitende Person nicht korrekt gehandelt haben, muss es ein gemeinsames Gespräch mit der Dienstaufsicht geben. Gegebenenfalls muss die Dienstaufsicht interne Disziplinarmaßnahmen ergreifen.



- 8) Ist eine Schlichtung auf der Ebene des Kreisverbandes nicht möglich, wird die Beschwerde weitergereicht an den Landesverband. Laut Leitlinien ist dieser dann für die weitere Klärung verantwortlich.

Der Ablauf ist bei einer anonymen Beschwerde entsprechend – bis auf die Tatsache, dass die Schritte zur Information und Einbeziehung der beschwerdeführenden Person wegfallen. In der Broschüre „Der Begleitete Umgang im Deutschen Kinderschutzbund – Handlungsleitlinien zur Umsetzung in Orts- und Kreisverbänden des DKSB“ (Hrsg.: Deutscher Kinderschutzbund Bundesverband e.V., Berlin 2012), Seite 72, sind weitere Hinweise zum Beschwerdemanagement nach zu lesen.

8.2.4 Beschwerden über Geschäftsleitung und Vorstand

Beschwerden über die Geschäftsführung und den Vorstand sind grundsätzlich an den Landesverband zu richten. Die zuständige Ansprechperson ist:

Frau Wahnschaffe, Geschäftsführerin DKSB Landesverband Baden-Württemberg

8.3 Informationen über Beschwerdemöglichkeiten

Wir verpflichten uns dazu, unsere Klienten – Kinder und Erwachsene – angemessen über ihre Beschwerdemöglichkeiten zu informieren. Dies sollte sowohl beim ersten Gespräch sowohl mündlich erfolgen. Auf welchem Wege die Information bei den Klienten ankommt und auf welchem Wege Beschwerden die Geschäftsführung erreichen, ist noch auszuarbeiten



9 UMGANG MIT KINDESWOHLGEFÄHRDUNG

9.1 Grundsätzliches

9.1.1 Wahrnehmung des Schutzauftrages als Teil der Kinderschutzkonzeption

Die Wahrnehmung des Schutzauftrags gehört nach Ansicht des DKSB Kreisverband Freiburg/Breisgau-Hochschwarzwald e. V. unbedingt in die Kinderschutzkonzeption.

9.1.2 Organisation des DKSB Kreisverband Freiburg/Breisgau-Hochschwarzwald e. V.

Die Organisation des DKSB Kreisverband Freiburg/Breisgau-Hochschwarzwald e. V. ist so ausgelegt, dass hauptsächlich die ehrenamtlich Mitarbeitenden in direktem Kontakt mit den Kindern und Familien stehen. Somit ist der Wahrnehmung der ehrenamtlich Tätigen und deren Kommunikation mit den hauptamtlich Mitarbeitenden große Bedeutung beizumessen. Dies ist bei der Planung des Ablaufs bezüglich des Vorgehens bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung unbedingt zu berücksichtigen.

9.1.3 Begrifflichkeiten

Es gelten die Begrifflichkeiten wie sie in der Anlage 1 zur Vereinbarung nach § 8a SGB VIII mit dem Jugendamt Freiburg Stadt definiert sind. Diese Anlage befindet sich im Anhang dieser Kinderschutzkonzeption

9.2 Verfahrensablauf beim Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

Der Ablauf für den Fall eines vorliegenden Verdachtes auf Kindeswohlgefährdung ist in einer Vereinbarung mit den zuständigen Jugendämtern geregelt. Die von uns hier dargestellte Verfahrensregelung umfasst jedoch auch die internen Schritte zur Feststellung von gewichtigen Anhaltspunkten für eine mögliche Kindeswohlgefährdung.

- Schritt A:** Ehrenamtliche Mitarbeitende haben einen Verdacht. Dieser Verdacht ist (noch) nicht in gewichtige Anhaltspunkte gefasst, sondern kann sich zu nächst durch ein „Bauchgefühl“ oder vereinzelte Beobachtungen äußern.
- Schritt B:** Die ehrenamtlich mitarbeitende Person teilt ihre Wahrnehmung und den möglichen Verdacht der zuständigen hauptamtlichen Fachkraft mit (möglicher Verdacht auf KWG).
- Schritt C:** Die hauptamtlich tätige Fachkraft veranlasst ein Gespräch mit der ehrenamtlich arbeitenden Person bei dem die Verdachtsmomente (ungutes Gefühl, vereinzelte Beobachtungen) beleuchtet werden. Dieses Gespräch wird dokumentiert.
- Schritt D:** Die hauptamtliche Fachkraft entscheidet, ob systematisch versucht werden soll, das Vorhandensein „gewichtiger Anhaltspunkte“ zu erfassen und welche Maßnahmen zu ergreifen sind. (Alternativ: Die hauptamtliche Fachkraft entscheidet, dass aufgrund der geschilderten Punkte der ehrenamtlichen Person zunächst kein gezieltes Beobachten von „gewichtigen Anhaltspunkten“ vorzunehmen ist)



- 1. Schritt:** Die hauptamtliche Fachkraft sammelt gemeinsam mit der ehrenamtlich arbeitenden Kraft gewichtige Anhaltspunkte und dokumentiert diese.
- 2. Schritt:** Wird bei der Sammlung festgestellt, dass gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder eines Jugendlichen bestehen, erfolgt die Einschätzung des Gefährdungsrisikos im Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte: der zuständigen hauptamtlichen Fachkraft, der fallbearbeitenden ehrenamtlichen Fachkraft und einer „insoweit erfahrenen Fachkraft“ - weitere Mitarbeitende können hinzugezogen werden. Es liegt im Ermessen der zuständigen hauptamtlichen Fachkraft zu entscheiden, ob die hausinterne insoweit erfahrene Fachkraft (Sabine Kalmbach) oder eine der öffentlichen Jugendhilfe zugeordnete insoweit erfahrene Fachkraft hinzugezogen wird.
- 3. Schritt:** Bei der Einschätzung des Gefährdungsrisikos werden die Personensorgeberechtigten oder die Erziehungsberechtigten und das Kind / der/die Jugendliche einbezogen, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder des/der Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird.
- 4. Schritt:** Die zuständige hauptamtliche Fachkraft wirkt bei den Personensorgeberechtigten oder Erziehungsberechtigten auf die Inanspruchnahme von geeigneten Hilfen hin, wenn die Einschätzung ergibt, dass ansonsten die Gefährdungssituation nicht abgewendet werden kann.

Das bedeutet:

- mit seinen Angeboten innerhalb des Kinderschutzbundes zur Abwendung der Gefährdung beizutragen
- auf andere frei zugängliche Hilfen hinzuweisen bzw. diese zu vermitteln
- darauf hinzuwirken, dass verbindliche Absprachen mit den Personensorgeberechtigten oder den Erziehungsberechtigten über die Inanspruchnahme dieser Hilfe(n) zur Gefährdungsabwendung getroffen werden
- die Hilfe(n) zur Gefährdungsabwendung zu dokumentieren und zu überprüfen, ob die Personensorgeberechtigten oder die Erziehungsberechtigten die verabredeten Hilfeangebote in Anspruch genommen haben
- die Personensorgeberechtigten oder Erziehungsberechtigten und die Kinder/Jugendlichen darauf hinzuweisen, dass das Jugendamt informiert werden muss, wenn sie die benannten und abgesprochenen Hilfen nicht oder nicht im
- erforderlichen Umfang in Anspruch nehmen oder wenn aus Sicht des Trägers ungewiss ist, ob diese ausreichend sind
- beim Hinweis auf die Informationspflicht an das Jugendamt nach Möglichkeit ein gemeinsames persönliches Gespräch aller Beteiligten zu suchen, um Transparenz für die Betroffenen herzustellen, wobei auch die jeweiligen Verantwortlichkeiten dokumentiert werden sollen.
- ggf. die Personensorgeberechtigten oder die Erziehungsberechtigten bei der Kontaktaufnahme zum Jugendamt zu unterstützen.



- 5. Schritt:** Die hauptamtliche Fachkraft informiert das Jugendamt schriftlich über die Gefährdungseinschätzung und seine bisherige Vorgehensweise zur Gefährdungsabwendung, wenn ihm geeignete Hilfen nicht bekannt sind oder das Unterstützungsangebot nicht oder nicht im erforderlichen Umfang in Anspruch genommen wird oder nicht ausreicht. Das Jugendamt wird auch informiert, wenn sich der die hauptamtliche Fachkraft keine Gewissheit darüber verschaffen kann, ob durch die mit den Personensorgeberechtigten oder den Erziehungsberechtigten vereinbarten Hilfen der Kindeswohlgefährdung hinreichend begegnet werden kann.
- 6. Schritt:** Nach Information des Jugendamts erfolgt dort das Verfahren zur Einschätzung des Gefährdungsrisikos gem. § 8a Abs. 1 SGB VIII. Der Träger bleibt hinsichtlich des Schutzauftrages weiterhin in der Mitverantwortung. Diese wird im jeweiligen Einzelfall abgesprochen und vom Träger und vom Jugendamt dokumentiert.

Die Umsetzung dieser Verfahrensschritte ist zu dokumentieren.

9.3 Gefahr in Verzug

Gefahr in Verzug bedeutet, dass sich eine akute Situation darstellt, in der das Wohl des Kindes akut massiv gefährdet erscheint. (Beispiel: Eine Mutter droht konkret Vater und Kind beim Abholen umzubringen) In diesem Fall sind sofort das Jugendamt und ggf. auch die Polizei zu verständigen.

Telefonnummer der Polizei: 110 Notruf

Die Notfalltelefonnummern sind auch am BU Schrank im Büro angebracht.



10 VERFAHRENSABLAUF BEI VERDACHT AUF GRENZÜBERSCHREITENDES VERHALTEN/MISSBRAUCH DURCH EINE MITARBEITENDE PERSON

- Schritt A:** Meldung geht ein, dass ein Verdacht vorliegt. Diese Meldung kann durch Kinder, Mitarbeitende, Eltern eingehen. Sie kann bei jeder mitarbeitenden Person eingehen.
- Schritt B:** Die mitarbeitende Person, bei der die Meldung eingegangen ist, meldet dies umgehend der Geschäftsführung (Manuel Schindler). Die Meldung wird dokumentiert.
Handelt es sich bei der verdächtigten Person um die Geschäftsführung oder ein Vorstandsmitglied, so erfolgt die Meldung an den Landesverband.
- Schritt C:** Die Geschäftsführung führt eine erste Informationsbewertung und Gefährdungseinschätzung mit einer weiteren zuständigen hauptamtlichen Fachkraft durch. Wird der Verdacht als plausibel und ernstzunehmend eingeschätzt, so erfolgt Schritt D.
- Schritt D:** Es werden Sofortmaßnahmen ergriffen, um den wirksamen Schutz von dem/den Kind(ern) sicherzustellen: - Vertretung der verdächtigten Person um den Kontakt zwischen verdächtigter Person und Kind zu unterbinden
- Schritt E:** Der Vorstand wird über den Verdacht und das Vorgehen informiert.
- Schritt F:** Externe Expertise (leF) wird zur weiteren Klärung hinzugezogen. Gemeinsam wird erarbeitet, ob es sich um einen konkreten Verdacht, einen vage bleibenden Verdacht oder einen ausgeräumten Verdacht handelt
Weiteres Vorgehen gemäß dieser Einschätzung



Vorgehen bei vage-bleibendem Verdacht	Vorgehen bei hinreichend konkretem Verdacht	Vorgehen bei ausgeräumtem Verdacht
Schutz der Kinder durch enge Aufsichtsführung und/oder Unterbindung von Kindeskontakt	Einrichtung eines Krisenteams – Festlegen des Pressesprechers (eine Person!)	Vernichtung der entsprechenden Dokumente. Keine Dokumente in der Personalakte
Information der verdächtigen Person über rechtliche Konsequenzen bei Bestätigung des Verdachtes	gemeinsame Risiko/Ressourcenabschätzung	Information aller bisher beteiligten Stellen
Hinweis auf Selbstverpflichtungserklärung	Gespräch mit der betroffenen mitarbeitenden Person	Abstimmung der einzelnen Schritte mit der betreffenden mitarbeitenden Person
ggf. Verdachtskündigung	ggf. Hausverbot, Freistellung	Wiederherstellung von Vertrauen zwischen allen Beteiligten (ggf. Zuhilfenahme externer Anbieter)
keine übermäßige Belastung der/des Verdächtigen	Hilfe für direkt und indirekt Betroffene	
	Begleitung der betroffenen Abteilung und deren Mitarbeitende	
	Prüfung arbeitsrechtlicher Schritte	
	Prüfung strafrechtlicher Schritte	
	Aufarbeitung intern (ggf. unter Zuhilfenahme externer Berater)	
Bearbeitung des Einzelfalls ist abgeschlossen		



11 MITARBEITERFORTBILDUNG

Basiswissen aller ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitenden zum Thema Kindeswohlgefährdung ist eine gute Prävention.

Wir bieten regelmäßig Fortbildungen zum Thema „Kindeswohlgefährdung“ an und halten unsere haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter dazu an, sich zu diesem Thema fortzubilden.

Außerdem werden alle neuen ehrenamtlich Mitarbeitenden in einer Schulung auf ihren Einsatz vorbereitet. Kindeswohlgefährdung und Kinderschutz sind verbindliche Bestandteile der Qualifizierungsmaßnahmen beim DKSB Freiburg/Breisgau-Hochschwarzwald e.V.

Die durchgeführten Fortbildungen zum Thema Kindeswohlgefährdung werden dokumentiert.



12 SCHLUSSWORT

Wir sind uns bewusst, dass es 100% Sicherheit nie geben kann, doch wir glauben mit dieser Kinderschutzkonzeption haben wir die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass Kinder und Jugendliche sowie ehrenamtliche Mitarbeiterinnen sich beim Deutschen Kinderschutzbund Freiburg Breisgau-Hochschwarzwald auch in Zukunft weiterhin sicher fühlen können.

Wir sind uns jedoch bewusst, dass eine Kinderschutzkonzeption ein fortlaufender, lebendiger Prozess ist. Aus diesem Grund gilt es, auch diese Konzeption ständig weiterzuschreiben, durch weitere Maßnahmen, durch Fortbildungen – durch alles, was Kinderschutz aktiv und lebendig sein lässt.

Aus diesem Grund verpflichten wir uns, diese Konzeption fortlaufend (mindestens jedoch einmal jährlich) zu überarbeiten und zu aktualisieren.

Der Vorstand



SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

- Wir achten und respektieren die Rechte der Kinder, die mit ihren Familien unsere Angebote wahrnehmen und behandeln sie nach dem Gleichheitsgrundsatz.
- Wir machen keine persönlichen Geschenke¹ oder Vergünstigungen, da Menschen mit grenzverletzendem Verhalten häufig gerade Zuwendungen und Ähnliches nutzen, um Kinder und Jugendliche für ihre eigenen Interessen beeinflussen zu können.
- Uns ist bekannt, dass es zu den Täterstrategien gehört, den Vertrauensvorschuss gegenüber einer Institution zu nutzen, um daraufhin private Kontakte mit den Kindern zum Zwecke des Missbrauchs aufzubauen. Wir verpflichten uns aus diesem Grunde, außerhalb der Tätigkeit für den Deutschen Kinderschutzbund keinen Kontakt zu von uns betreuten Kindern und Familien zu pflegen während der Maßnahme beim DKSB Freiburg und eine Kontaktfortführung nach der Maßnahme beim Deutschen Kinderschutzbundes Kreisverband / Freiburg Breisgau-Hochschwarzwald e. V. zu unterlassen.
- Wir behandeln die Kinder als eigenständige Persönlichkeiten, die die Gestaltung des Kontaktes zu Mitarbeitenden selbst bestimmen. Wir drängen ihnen weder Umgangsformen auf, noch verlangen wir von ihnen mehr Preisgabe ihrer Erfahrungen, Gedanken und Gefühle, als sie freiwillig anbieten.
- Wir sind uns der besonderen Verantwortung als Erwachsene und damit als Modell für Kinder bewusst. Wir wahren den betreuten Kindern gegenüber eine unserem Aufgabenbereich entsprechende Distanz. Wir verhalten uns gemäß des für unseren Aufgabenbereich partizipativ entwickelten Ampelsystems.
- Wir wissen, dass eine gute Dokumentation dem Schutz von Kindern und Mitarbeitenden vor Fehlanschuldigungen dient. Wir halten uns an die für unseren Arbeitsbereich festgelegte Dokumentationsvereinbarungen. Verhaltensweisen, die im orangen Bereich des für unseren Bereich entwickelten Ampelsystems aufgeführt sind, dokumentieren wir mit einer kurzen Begründung in der dafür vorgesehenen Dokumentationsstruktur. Sollte es einmal dazu kommen, dass wir eine Verhaltensweise aus dem roten Bereich des Ampelsystems unseres Arbeitsbereichs zeigen, so dokumentieren wir das umgehend und senden binnen 24 h der Geschäftsführung diese Dokumentation zu.
- Wir hinterfragen die Gründe für das Fotografieren von Kindern, klären sie (bzw. bei ganz Kleinen die Eltern) altersentsprechend darüber auf und holen explizit ihre Erlaubnis und/oder die Erlaubnis der Eltern ein. Wir respektieren ein Nein der Kinder.
- Wir fragen die Kinder altersentsprechend nach Erlaubnis für Körperkontakt und benennen dessen Zweck (z.B. auf den Stuhl helfen, Jacke ausziehen). Liebevoller Zuwendung (z.B. Umarmung) erfolgt nur als Erwiderung eines kindlichen Bedürfnisses und mit dem Einverständnis der Kinder und dem Ziel, Trost zu spenden und das Wohlbefinden des Kindes zu sichern. Wir nehmen keinen Körperkontakt auf, um eigene Bedürfnisse (z.B. nach Nähe) zu befriedigen.
- Wir achten auf einen respektvollen und achtsamen Umgang miteinander. Es wird eine vertrauensvolle Teamkultur angestrebt, in der auch kritisches Feedback zwischen Kolleginnen und

¹ Im Projekt Familien- & Integrationspaten: Verhältnismäßige & anlassbezogene Geschenke sind in Rücksprache mit der Koordinatorin möglich.



Kollegen willkommen ist. Wir thematisieren in der Supervision Verhaltensweisen/Handlungen von Kolleginnen und Kollegen, die uns außerhalb dieses Verhaltenskodex zu liegen scheinen. Ist eine Thematisierung beim nächsten Supervisionstermin nicht möglich, so bitten wir um ein Gespräch mit der Bereichsleitung und dem Kollegen/der Kollegin, um über die Angelegenheit zu sprechen. Um ein Gespräch mit der Bereichsleitung und dem Kollegen/der Kollegin bitten wir auch, wenn sich ein Verhalten nach einem Gespräch nicht ändert.

- Fehler betrachten wir als Möglichkeit, etwas über unsere Organisation und ihre Strukturen sowie über unser Aufgabenfeld zu lernen. Kolleginnen und Kollegen, die „Fehler“ begehen, zeigen uns Lernfelder auf, in denen Weiterentwicklung möglich ist. Also streben wir an, unseren eigenen Fehlern und den Fehlern anderer mit Wertschätzung, Offenheit und Neugier zu begegnen.

Name, Vorname: _____

Datum: _____

Unterschrift: _____