

SCHUTZKONZEPT

zur Prävention und Intervention
gegen (sexualisierte) Gewalt



Kindertageseinrichtung

Stimbergstraße 165
45739 Oer-Erkenschwick

vorläufige Version





1	Präambel	3
2	Grundlagen	3
2.1	Selbstverständnis zu einem grenzachtenden Umgang	
2.2	Ziele des Schutzkonzeptes	
2.3	Präventionsfachkräfte	
2.4	Risiko- bzw. Situationsanalyse	
3	Verhaltenskodex	4
3.1	Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz	
3.2	Sprache, Wortwahl, Kleidung	
3.3	Angemessenheit von Körperkontakten	
3.4	Beachtung der Intimsphäre	
3.5	Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken	
3.6	Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen	
3.7	Umgang mit dem Verhaltenskodex	
3.8	Verhaltensrichtlinien beim Wickeln	
4	Bausteine der institutionellen Prävention	7
4.1	Grenzachtender Umgang	
4.2	Beteiligung, Mitbestimmung und Beschwerden von Kindern	
4.3	Sexualpädagogik	
4.4	Feedback-Kultur	
4.5	Dokumentation „besonderer“ Ereignisse	
5	strukturelle/ institutionelle Rahmenbedingungen	10
5.1	Personal	
6	Interventionen – Maßnahmen in Krisensituationen	12
6.1	Umgang mit dem Verdacht	
6.2	Krisenmanagement beim Umgang mit Fehlverhalten	
6.3	Rehabilitationsverfahren bei ausgeräumten Verdacht	
7	Aus- und Fortbildung	14
7.1	Externe Nutzung der Präventionsschulungen der AGE Münster	
7.2	Organisation und Durchführung interner Präventionsschulungen	
8	Qualitätsmanagement	15

Für eine bessere Lesbarkeit schreiben wir auf den folgenden Seiten „die Erzieher*in“, „die Mitarbeiter*in“ o.ä.. Dies impliziert für uns alle männlichen, weiblichen und diversen Personen.

Darüber hinaus schreiben wir „Eltern“ und meinen damit die Sorgeberechtigten. In der Regel zählen dazu aber auch Stiefeltern oder zentrale Bezugspersonen, die eine elterliche Rolle für das Kind einnehmen.

Stand	12.07.2022	Ablage	03-02-03 BE_Pädagogische Konzeption	erstellt	freigegeben
Vers.	0.0	Titel	Schutzkonzept stimbergZWERGE	am/durch	04.07.2022 WB 12.07.2022 BK,MP



1 Präambel

Das vorliegende institutionelle Schutzkonzept für die Kita stimbergZWERGE basiert auf dem institutionellen Schutzkonzept der junikum Gesellschaft für Jugendhilfe und Familien mbH | St. Agnes als Träger der Einrichtung.

Darüber hinaus haben sich die Mitarbeiter*innen der Einrichtung in Workshops und Teamsitzungen mit den Inhalten des Schutzkonzeptes auseinandergesetzt und Verabredungen für die konkrete Umsetzung dieses Schutzkonzeptes getroffen.

Es entspricht den Grundsätzen der Präventionsordnung des Bistums Münster sowie der „*Arbeitshilfe zum grenzachten Umgang, für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten der Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfen (AGE)*“ im Bistum Münster.

Das junikum ist als freier Träger der Kinder- und Jugendhilfe ein aktives Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfen und fühlt sich aus diesem Grund der Präambel der Arbeitshilfe zum grenzachtenden Umgang in besonderer Weise verpflichtet. Wir haben uns zu dieser Selbstverpflichtungserklärung entschlossen um Machtmissbrauch gegenüber Menschen, die sich in Abhängigkeitsverhältnissen befinden, konsequent entgegenzuwirken. In den Entwicklungsprozess der Arbeitshilfe waren neun Mitarbeitende des junikum an unterschiedlichen Stellen eingebunden, sodass wir von Beginn an das Thema institutionell verankern konnten.

2 Grundlagen

2.1 Selbstverständnis zu einem grenzachtenden Umgang

Es ist eine vorrangige Aufgabe der Führungsebenen des junikum, sich innerhalb der Einrichtung intensiv und nachhaltig mit grenzachtendem Umgang, gewaltfreier Erziehung, Betreuung und Beratung und mit einem sicheren Umgang mit Fehlverhalten auseinanderzusetzen. Hierzu hat das junikum eine Vielzahl an dienst- bzw. einrichtungsspezifischen Handlungsleitlinien und -optionen entwickelt, die in diesem Schutzkonzept benannt werden. Die Führungsebenen des junikum sind fest vom Gelingen dieser Maßnahmen überzeugt.

Die Prinzipien eines grenzachtenden Umgangs werden unter anderem sichtbar

- in den Leistungsbeschreibungen,
- in den pädagogischen Konzepten,
- in der Personalentwicklung sowie insbesondere im Fortbildungsangebot,
- in den Dienstvorschriften, Dienstanweisungen und Standards,
- im Umgang mit Beschwerden und Anregungen,
- im Auftreten in der Öffentlichkeit,
- in der Konferenzstruktur als wiederkehrendes Thema.

2.2 Ziele des Schutzkonzeptes

- Sicherstellung einer grenzachtenden und gewaltfreien Erziehung und Betreuung der Kinder in der Kita stimbergZWERGE
- Konsequente Umsetzung der in der Arbeitshilfe benannten Strategien zur Prävention von und Intervention bei grenzverletzendem Verhalten sowie zum Umgang mit Fehlverhalten von Mitarbeiter*innen



2.3 Präventionsfachkräfte

Gemäß § 12 der Präventionsordnung benennt jeder kirchliche Rechtsträger eine oder mehrere für Präventionsfragen geschulte Person(en), die den Träger bei der nachhaltigen Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepts berät und unterstützt. Die Bezeichnung lautet „Präventionsfachkraft“.

Die Präventionsfachkräfte sind im junikum für die Koordination und Durchführung der internen Fortbildungen im Rahmen der Präventionsordnung bzw. der Arbeitshilfe der AGE Münster verantwortlich. Sie sind darüber hinaus Ansprechpartner für alle Ebenen der Einrichtung bei themenbezogenen Fragestellungen und dienen im Krisenmanagement dem Krisenstab als sachkundige Fachkräfte. Gemäß § 12 der Präventionsordnung unterstützen die Präventionsfachkräfte das junikum bei der Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes in besonderer Weise.

Präventionsfachkräfte:

Britta Kleine	Diplom-Sozialarbeiterin/ -pädagogin, Mediatorin, ausgebildete Präventionsmanagerin, Kinderschutzfachkraft (InSoFa) Tel. 02368/ 81854-25, Mail bkleine@junikum.de
Mathias Haase	Bachelor of Arts (Bildungswissenschaft), Sexualpädagoge (gsp), Kinderschutzfachkraft (InSoFa) Tel. 02368/ 81854-28, Mail mhaase@junikum.de

2.4 Risiko- bzw. Situationsanalyse

Das junikum hat eine umfassende Gefährdungsanalyse für alle Arbeitsbereiche vorgenommen und daraus konkrete Handlungsempfehlungen, Dienstanweisungen und Standards abgeleitet.

Darüber hinaus hat das Team der Mitarbeiter*innen der Kita selbst eine Risikoanalyse im Erarbeitungsprozess des Schutzkonzeptes vorgenommen.

3 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex wurde mit den Mitarbeiter*innen im o.g. Entwicklungsprozess erarbeitet.

3.1 Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen, erzieherischen Arbeit ist ein vertrauensvolles Miteinander wichtig. Ein reflektiertes Verhältnis von Nähe und Distanz, welches dem jeweiligen Auftrag entsprechen muss, ist dabei unumgänglich. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den Mitarbeiter*innen, nicht bei den betreuten Kindern.

- Die Privat- und Intimsphäre der Kinder ist genauso zu achten wie die der Erwachsenen.
- Wir gehen achtsam und angemessen auf die Bedürfnisse der Kinder ein.
- Es ist unsere Verantwortung Grenzen des Kindes wahrzunehmen und diese zu akzeptieren. Wenn wir bei anderen den Eindruck haben, dass sie Grenzen überschreiten, machen wir dies deutlich.
- Wir achten darauf, wie wir unsere eigene Mimik und Gestik einsetzen und was wir damit ggf. beim Gegenüber auslösen. Wir machen uns bei Bedarf gegenseitig darauf aufmerksam.



- Wir gehen wertschätzend und respektvoll miteinander und mit Kindern und deren Familien um.
- Bei Sprachbarrieren nutzen wir Mimik und Gestik, Bildkarten o.ä.
- Wenn ein Kind/ Erwachsener uns persönlich zu nah kommt, haben wir das Recht dies zu äußern. Dem Kind können wir dann z.B. ein Kuscheltier geben mit dem es kuscheln kann.
- Von Eltern lassen wir uns mit „Sie“ ansprechen und weisen ggf. darauf hin, damit machen wir deutlich, dass wir aus einer professionellen Rolle heraus agieren.

3.2 Sprache, Wortwahl, Kleidung

Wie Menschen sich präsentieren und miteinander in Kontakt treten mit Worten, Gesten und auch Kleidung, wird unterschiedlich aufgenommen. Abfällige, verletzende und sexualisierte Sprache ist zu vermeiden. Gemeint ist damit nicht, Sexualität in der Kommunikation gänzlich auszublenden. Wichtig ist eine reflektierte Kommunikationskultur zu sexualitätsbezogenen Themen, um dadurch auch bei grenzverletzendem Verhalten Sprachfähigkeit zu fördern.

- Unsere Sprache ist von Wertschätzung und Respekt dem anderen gegenüber geprägt.
- Auch in unserer Kommunikation berücksichtigen wir die Grenzen anderer, neben persönlichen z.B. auch kulturelle oder religiöse Grenzen.
- Wir geben Kindern keine Spitznamen, übernehmen jedoch Spitz- oder Rufnamen, die das Kind aus seiner Familie kennt, sofern das Kind und die Eltern damit einverstanden sind und dies unserer Rolle angemessen ist.
- Wir haben für die Kinder und Familien eine Vorbildfunktion und achten daher auf eine angemessene Kleidung, die sauber ist, die die Unterwäsche und intime Stellen bedeckt.
- Wir verständigen uns *konkret* miteinander und sprechen Inhalte und Sachverhalte offen an.
- Das Kind kann jederzeit über sich und seinen Körper entscheiden, sofern es durch sein Handeln weder sich noch andere in Gefahr bringt oder seine Gesundheit gefährdet. Es hat die Freiheit zu entscheiden, ob/ was es essen möchte, ob es schlafen möchte und wo es sich innerhalb der Kita in den geöffneten Bereichen aufhalten möchte.
- Wir dulden keine Gewalt – weder körperliche Gewalt, noch verbale oder psychische Gewalt. Dazu gehören z.B. festhalten (sofern es nicht zur unmittelbaren Gefahrenabwehr erfolgt), anschreien, schlagen, bestrafen, das Kind seiner Freiheit berauben.

3.3 Angemessenheit von Körperkontakten

Körperliche Berührungen können ein selbstverständlicher Ausdruck eines vertrauten Miteinanders sein. Damit sie diese positive Wirkung nicht verfehlen, müssen sie der Situation und dem Alter angemessen sein und auf Gegenseitigkeit beruhen. Das Recht von Kindern körperliche Berührungen ablehnen zu dürfen, ist unbedingt zu berücksichtigen. Für die Grenz-wahrung sind in jedem Fall die Bezugspersonen verantwortlich, auch wenn Impulse von Kindern ausgehen sollten.

- Wir reflektieren unser Verhältnis von Nähe und Distanz.
- Wir achten individuelle Grenzen und Bedürfnisse.
- Kuscheln und umarmen sind natürliche Bedürfnisse des Kindes, jedoch ist das Küssen nicht angemessen.
- Die Berührung intimer Stellen ist eine Grenzüberschreitung, soweit sie nicht für die notwendige Körperhygiene des Kindes (z.B. beim Wickeln) notwendig ist.
- Unser Verhalten passen wir in seiner Angemessenheit dem Alter des Kindes an.
- Wir sind als Mitarbeiter*innen Vorbild für die Angemessenheit von Körperkontakten.
- Körperkontakte gehen mit einer Beziehungsarbeit und dem Aufbau von Vertrauen einher.



3.4 Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein wesentlicher Bereich für einen grenzachtenden Umgang miteinander. Dies betrifft sowohl den körperlichen Bereich (z.B. Schlaf-, Pflege- und Duschsituationen) als auch den emotionalen Bereich (beschämende Witze und Kommentare, unangemessenes Reden über intime/ sexuelle Themen, unreflektierte Spiele). Ein sensibler Umgang mit den Kindern, aber auch mit sich selbst, ist erforderlich.

- Kinder haben ein Recht auf ihre Privatsphäre. Während des Toilettengangs bleibt die Toilettentür geschlossen, sofern das Kind nicht Hilfe bei der Toilethygiene benötigt.
- Kinder vertrauen uns und vertrauen, dass wir Absprachen einhalten.
- Intime/ sexuelle Themen gehören zum Bildungsauftrag in der Kita. Wir sprechen mit Kindern ihrem Alter und Entwicklungsstand entsprechend über Sexualität (den eigenen Körper entdecken) und benennen z.B. Körper- und Geschlechtsteile.
- Gerade in sensiblen/ intimen Situationen (z.B. Wickeln) sorgen wir für Transparenz. Kolleg*innen können zu den Situationen hinzukommen oder wir sprechen Regeln und Umgangsweisen dafür ab. Intime Situationen finden nicht hinter „verschlossenen Türen“ statt!

3.5 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist für viele Menschen mittlerweile selbstverständlicher Bestandteil alltäglichen Handelns. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Internetseiten, Spielen und Materialien hat pädagogisch sinnvoll, achtsam, altersadäquat und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Regelungen zu erfolgen.

- Private digitale Endgeräte werden nur in Entfernung der Kinder genutzt (z.B. Pausenraum)
- Wir berücksichtigen die Vorgaben des Datenschutzes (z.B. keine Fotos oder Daten von Kindern auf privaten digitalen Endgeräten) und halten die gesetzlichen und organisatorischen Vorgaben ein.
- Wir setzen digitale Medien bewusst zu Bildungszwecken ein und begleiten deren Nutzung. Wir treffen dazu Regelungen, in welchem Ausmaß, welche Inhalte, in welchen Situationen, wie genutzt werden können.
- Wenn wir Medien (Filme, Apps, Internetseiten, etc.) in der pädagogischen Arbeit nutzen, beachten wir die entsprechenden Altersfreigaben oder -empfehlungen.

3.6 Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen

Geschenke als Dank für besonderes Engagement oder zu bestimmten Anlässen sind Ausdruck von Wertschätzung. Schnell können daraus jedoch Abhängigkeiten entstehen. Geschenke, Vergünstigungen und Bevorzugungen können zudem keine pädagogisch sinnvolle Zuwendung ersetzen. Generell sollte mit allen Zuwendungen offen und transparent umgegangen werden. Auch sollten private Geldgeschäfte (z.B. Geld leihen, etwas verkaufen) mit Mitarbeiter*innen und anvertrauten Kindern hinterfragt werden.

- Mitarbeiter*innen machen einzelnen Kindern keine Geschenke.
- Geschenke von Eltern an Mitarbeiter*innen sind in der Regel nicht angemessen.
- Jedoch können Geschenke unter Achtung der Verhältnismäßigkeit und bei konkreten Anlässen gemacht oder empfangen werden (z.B. als Dank zur Verabschiedung). Dies muss jedoch generell transparent sein bzw. im Einzelfall transparent gemacht werden.

3.7 Umgang mit dem Verhaltenskodex

- Wir geben uns wertschätzend Rückmeldung, wenn wir feststellen, dass Kolleg*innen Vereinbarungen des Verhaltenskodex nicht einhalten und/ oder Grenzen überschreiten.



- Der offene Umgang mit möglicherweise Fehlverhalten von Kolleg*innen erfordert Mut und Ehrlichkeit. Hierzu fühlen wir uns dem Wohl der uns anvertrauten Kinder gegenüber verpflichtet.
- Wir sind bereit unser eigenes Handeln und unser Verhalten zu reflektieren, wenn dies unangemessen ist.
- Trotz aller emotionaler Betroffenheit sprechen wir mit der gebotenen Sachlichkeit mit Kolleg*innen, Vorgesetzten oder Eltern.

3.8 Verhaltensrichtlinien beim Wickeln

Wickelsituationen stehen in der Ambivalenz zwischen „Intimität für das Kind“ und „Transparenz als Schutz vor Grenzverletzung“. Daher haben wir in unserer Einrichtung folgende Richtlinien vereinbart:

- Da dies eine sehr intime Situation ist, respektieren wir, wenn das Kind nur von einer bestimmten Pädagog*in gewickelt werden möchte. Diese Äußerung erkennen wir als ein Zeichen seiner Selbstbestimmung an, die ein wichtiger Resilienz-Faktor ist. Ebenso erkennen wir an, wenn Eltern derartige Wünsche äußern. In aller Regel kommen wir diesen Wünschen nach, auch wenn dies organisatorisch nicht immer zu gewährleisten ist (z.B. bei Terminen, Urlaub, Krankheit von Mitarbeiter*innen).
- Alle Wickelplätze haben einen Sichtschutz, der den direkten Blick auf das zu wickelnde Kind einschränkt
- Während einer Wickelsituation haben Eltern oder Externe den Waschraum zu verlassen
- Kinder und Mitarbeiter*innen dürfen den Wasch- und Toilettenraum während einer Wickelsituation betreten, dies schafft eine gewisse Transparenz
- Die Mitarbeiter*innen haben Vorbildfunktion – sofern sie die Wickelsituation betreten stellen sie sich so, dass sie nicht den Blick auf den Intimbereich des Kindes haben
- Mitarbeiter*innen im Praktikum wickeln die Kinder nicht, da dies eine längere vertrauensvolle Beziehung voraussetzt

4 Bausteine der institutionellen Prävention

4.1 Grenzachtender Umgang

Wir respektieren, dass jedes Kind seine persönlichen Grenzen individuell erlebt. Im Sinne eines grenzachtenden Umgangs respektieren wir diese Individualität. Unsere professionelle Aufgabe ist es wahrzunehmen, wann die Grenze überschritten wird. Dazu achten wir nicht nur auf die verbalen Äußerungen des Kindes, sondern nehmen auch seine Mimik und Gestik wahr.

Ein grenzachtender Umgang lässt sich nicht allein über Strukturen oder Richtlinien sicherstellen, sondern ist Teil der professionellen Haltung jeder Mitarbeiter*in. Grenzachtung ist ein kontinuierlicher Prozess, in dem die Mitarbeiter*in ihre Gestaltung von Nähe und Distanz stets neu hinterfragen muss. Da sich auch das Kind in seinem Umfeld kontinuierlich weiterentwickelt, müssen auch die Erzieher*innen ihr Verhalten immer wieder anpassen.

Zum grenzachtenden Umgang gehört ein hohes Maß an Transparenz, um Heimlichkeiten, Abhängigkeiten und Machtmissbrauch vorzubeugen. Wir sprechen Regeln aus und machen unser Handeln uns gegenseitig, den Kindern und den Eltern gegenüber transparent. Wir pflegen eine Kultur, in der uns bewusst ist, dass uns Fehler passieren. Auch wenn dieses Eingeständnis nicht immer leichtfällt, hilft es uns aufmerksam zu bleiben und eingeschliffene Routinen, die nicht mehr zweckdienlich sind, zu überprüfen.



Das Bewusstsein, dass Pädagog*innen ihre Position gegenüber den Schutzbefohlenen auch missbrauchen können, begleitet uns. Dennoch darf dies nicht zu einem grundsätzlichen Misstrauen untereinander führen.

4.2 Beteiligung, Mitbestimmung und Beschwerden von Kindern

Zu den Grundrechten des Kindes gehört, dass es Möglichkeiten der Beteiligung und Mitbestimmung hat und ein Recht sich zu beschweren.

In unserem pädagogischen Grundverständnis ist enthalten, dass wir individuell auf das Kind eingehen. Diese Haltung schließt ein, dass wir ernst nehmen, was das Kind uns mitteilt. Wenn wir unsere Konzeption anpassen, Strukturen und Regeln verändern, ist die Wahrnehmung der Kinder unsere Basis. Wir beobachten wie sie sich verhalten und wir nehmen das wahr, was sie uns „sagen“. Gerade den jüngeren Kindern oder den Kindern mit weniger Sprachkompetenz fehlen noch die Fähigkeiten ihre Ideen und Wünsche auszudrücken. Kinder können sich jedoch auch über ihr Verhalten ausdrücken. Wir scheuen nicht, dass wir konzeptionelle Änderungen mehrfach vornehmen oder Entscheidungen wieder zurücknehmen. Diese Flexibilität macht uns aus und wir sind gerne bereit, immer wieder neue Perspektiven einzunehmen und Ideen und Anregungen auszuprobieren.

Eine Grundvoraussetzung dafür ist, dass wir mit allen Sinnen auf das hören, was die Kinder uns mitteilen. Auch kleine Äußerungen am Rande können wichtige Hinweise sein. Neben der Beteiligung und Mitbestimmung im Alltag nutzen wir unsere morgendlichen Blitzrunden zur Beteiligung. Hier stellen wir Abläufe und Angebote vor oder Kindern äußern spontan ihre Ideen, die uns ermöglichen ihre Interessen aufzugreifen.

Die Beteiligung des Kindes kommt an Grenzen, wenn es sich durch sein Verhalten selbst oder andere gefährdet, verletzt oder gesundheitlich schadet.

Es gibt verbindliche Angebote, Ansprechpersonen und Verfahrensabläufe für den Umgang mit Beschwerden. Diese sind den Eltern bekannt und hängen in der Einrichtung aus. Die Kinder äußern ihre Beschwerden selten auf formalen Wegen oder in großen Runden. Diese teilen sie Eltern oder Bezugspersonen gegenüber oder meist spontan in der Situation mit. Wir verstehen es als unseren Auftrag, diese spontanen Beschwerden zu achten und dabei insbesondere auch auf nonverbale Reaktionen zu achten. Ein wichtiger Schritt, dass das Kind sich ernst genommen fühlt ist, wenn wir eben diese Reaktionen wahrnehmen und ansprechen. So erfährt das Kind, dass es Kritik ansprechen darf.

Wir ermutigen das Kind sich bei Beschwerden auch an die Einrichtungsleitung oder die Bereichsleitung zu wenden. Dies ist einerseits ein Angebot, sich auch Personen anzuvertrauen, die nicht in einer ganz engen emotionalen Abhängigkeit zu ihnen stehen. Andererseits lernen sie darüber auch, dass es hierarchische Funktionen gibt, die andere Entscheidungskompetenzen und Verantwortungen haben, die sie nutzen können, wenn sie sich von den direkten Ansprechpersonen nicht hinreichend ernst genommen fühlen.

Im Organisationskontext ist es uns wichtig, wenn das Kind auch eben diese hierarchischen Möglichkeiten zur Beschwerde nutzt. Je mehr Distanz die Person zum Alltag und zur Situation hat, umso unbefangener kann sie auf die Beschwerdeäußerung eingehen und Dinge in Frage stellen. Dies ist eine wichtige Funktion, um „Täterstrategien“ zu begegnen.

Eltern haben ebenso wie ihre Kinder das Recht sich beschweren, wenn sie sich nicht ernst genommen fühlen, den Eindruck haben, dass sie oder ihr Kind ungerecht behandelt werden oder in anderer Hinsicht mit unserer Arbeit unzufrieden sind.

Ob die Unzufriedenheit aus einem persönlichen Empfinden resultiert, die Einrichtung etwas nicht hinreichend im Blick hat oder Fehler passieren: Eine Beschwerde ist eine Möglichkeit zur Entwicklung, zur Klärung von Erwartungen oder zur Beseitigung von Fehlern.



In erster Linie wünschen wir uns daher, dass Eltern unsere Mitarbeiter*innen direkt ansprechen. Im gemeinsamen Gespräch lassen sich viele Situationen klären und gemeinsam Ideen für Lösungen entwickeln.

Eltern haben aber auch die Möglichkeit die Bereichsleitung oder den Geschäftsführer als interne Beschwerdemanager zu kontaktieren. Darüber hinaus ist eine externe Beschwerdemanagerin benannt und es gibt die Möglichkeit sich an die Ombudschaft Jugendhilfe NRW zu wenden.

Informationen zu Beschwerdemöglichkeiten und Kontaktpersonen hängen in der Einrichtung aus. Im Aufnahmeverfahren werden Eltern über die Möglichkeiten und ihre Rechte informiert.

4.3 Sexualpädagogik

Zur kindlichen Entwicklung gehört, dass das Kind seinen Körper entdeckt. Es nimmt sich durch Berührungen und Kontakte auf der Haut wahr. Dazu gehören auch unterschiedliche Sinneserfahrungen – Sand, Matsch, Creme etc. auf der Haut. Diese Erfahrungen sind ein wichtiger Entwicklungsschritt, da sie dem Kind ermöglichen Qualitäten von Körpererfahrungen zu unterscheiden und sie mit seinem Empfinden in Verbindung zu bringen. Was ist angenehm, was ist unangenehm, was löst Entspannung aus usw. Kindliche Körpererfahrung ist immer darauf ausgerichtet, dass sie ein Wohlgefühl beim Kind selbst auslöst.

Im Zusammensein mit anderen Kindern nimmt es auch Körperkontakt zu anderen Kindern auf. Es unterscheidet bereits im Kleinkindalter zwischen Berührungen, die es selbst bei sich initiiert, die Bezugspersonen zu ihnen aufnehmen oder die sie mit anderen Kindern haben. Das Kind entdeckt auch, dass Jungen und Mädchen unterschiedliche Geschlechtsorgane haben.

„Doktorspiele“, bei denen Kinder ihren Körper wahrnehmen, sich gegenseitig beobachten und berühren, gehören ebenso zum kindlichen Entdecken. Um das Kind vor einer Grenzüberschreitung zu schützen, legen wir Wert darauf, dass „Doktorspiele“ nicht in abgeschiedenen Bereichen oder „geschlossenen“ Räumen stattfinden. Kinder dürfen sich einen geschützten Bereich aussuchen, müssen aber auch die Sicherheit erfahren, dass eine Pädagog*in verfügbar und ansprechbar ist.

In jedem Fall gilt die Regel, dass nichts in Körperöffnungen eingeführt werden darf.

Um ihre Intimsphäre zu schützen, legen wir Wert darauf, dass das Kind sich nicht unbekleidet in der Einrichtung bewegt, auch wenn es noch kein Schamempfinden dafür entwickelt hat.

4.4 Feedback-Kultur

Wenn Mitarbeiter*innen grenzverletzendes Verhalten bei Kolleg*innen wahrnehmen erfordert es Mut damit umzugehen. Einerseits den Mut Kritik zu äußern und andererseits diese Kritik anzunehmen. Wir pflegen eine Kultur, in der wir stets üben die Kritik als selbstverständlich zu erachten und den Umgang damit zum Bestandteil unseres Alltags zu machen. Unabhängig davon, ob wir mit Vorgesetzten, Eltern, Kolleg*innen oder Kindern sprechen.

Wichtig ist uns, dass Kritik mit Respekt und Wertschätzung geäußert wird. Wir erwarten, dass unser Gegenüber unsere Kritik ernst nimmt, da sie mit der Sorge um das Kind verbunden ist. Kritik sollte eine Veränderung bewirken, zumindest jedoch die Situation für alle Beteiligten zufriedenstellend klären.

Der äußere Rahmen für Feedback sollte dem Anliegen angemessen sein. Je nach Grad der Kritik sind hierfür der passende Ort und das passende Setting zu wählen. Diesen Respekt sind wir unserem Anliegen und unseren Kolleg*innen schuldig.



4.5 Dokumentation „besonderer“ Ereignisse

Wenn das Kind sich in der Einrichtung verletzt oder verunfallt, wird dies immer dokumentiert. Nicht nur in Situationen, in denen wir zu einer Meldung an die Unfallkasse verpflichtet sind.

Diese schriftliche Dokumentation wird tagesaktuell an die Eltern übergeben, damit sie Verletzungssymptome oder Schilderungen des Kindes einordnen oder ggf. Maßnahmen ergreifen können. Darüber hinaus bekommt die Einrichtungsleitung die Verletzungsdokumentation zur Transparenz. Sie kann daraus ableiten, ob es sich um ein meldepflichtiges Ereignis gemäß § 47 SGB VIII handelt oder kann Verletzungs-/ Unfallhäufungen erkennen, die eine konzeptionelle Anpassung erfordern oder auf einen Schulungsbedarf hinweisen.

Zu den „besonderen“ Situationen zählen auch körperliche Grenzverletzungen (schlagen, beißen, kratzen, treten) unter Kindern, die wir in unserem Dokumentationssystem festhalten und unseren pädagogischen Umgang mit der Situation kurz festhalten.

5 strukturelle/ institutionelle Rahmenbedingungen

5.1 Personal

5.1.1 Persönliche Eignung von Mitarbeitenden im Bewerbungsverfahren

Bei der Einstellung von neuen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen im junikum gilt es, die Einstellung von Mitarbeiter*innen mit grenzverletzenden Verhaltensweisen oder pädosexuellen bzw. pädokriminellen Absichten zu verhindern. Einstellungsvoraussetzung für die Arbeit in der Beratung, Betreuung und Erziehung in den Diensten und Angeboten des junikum ist das gesetzlich verankerte Fachkräftegebot.

In den Stellenausschreibungen wird explizit die Anerkennung eines grenzachtenden Umgangs als Anforderungsprofil für potentielle Mitarbeiter*innen benannt.

Die persönliche und fachliche Eignung sowie die Motivation von potentiellen Mitarbeiter*innen werden im junikum im Bewerbungsprozess standardisiert hinterfragt und überprüft.

Die Sichtung der Bewerbungsunterlagen, das Führen des Kennenlerngesprächs sowie die Hospitation im Arbeitsfeld sind dabei geschulten Führungskräften anvertraut, obliegen standardisierten Abläufen und erfolgen im 4-Augen-Prinzip.

5.1.2 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Gemäß § 72 SGB VIII fordert der Gesetzgeber die Träger der Jugendhilfe auf, hauptberuflich nur Personen zu beschäftigen, die sich für die jeweilige Aufgabe nach ihrer Persönlichkeit eignen und eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung erhalten haben.

Alle Mitarbeiter*innen des junikum müssen vor der Aufnahme ihrer Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 Abs. 5 BZRG vorlegen. Dies gilt auch für ehrenamtlich Beschäftigte.

Vor der Vertragsunterzeichnung erklären die Mitarbeiter*innen ergänzend dazu anhand der Selbstauskunftserklärung, dass sie nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden sind und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist.



5.1.3 Vereinbarung, in der die Grundhaltung gegen Gewalt thematisiert wird

Nach Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung ergänzt das junikum jeden Dienstvertrag der Mitarbeiter*innen um eine Vereinbarung, in der die Grundhaltung gegen Gewalt thematisiert wird.

Mit Lesen und Unterzeichnen dieser Vereinbarung verpflichten sich die Mitarbeiter*innen, die dort zugrunde gelegten Regelungen zu akzeptieren und die daraus resultierenden Verpflichtungen zu erfüllen. Dies gilt für alle haupt- und nebenamtlich Tätigen.

Alle Mitarbeiter*innen erhalten mit ihren Vertrags- und Einstellungsunterlagen die Präventionsordnung des Bistums Münster zur Kenntnisnahme.

5.1.4 Professionelle Arbeitsstrukturen

Die zielgerichtete Personalentwicklung des junikum unterstützt die Mitarbeiter*innen, indem sie die Arbeitsmotivation, -zufriedenheit und das Leistungspotential der Mitarbeiter*innen erhält und fördert. Die Personalentwicklung greift im Kontext der Arbeitshilfe der AGE Münster unter anderem zentrale Aspekte des grenzachtenden Umgangs auf und stellt die Auseinandersetzung mit diesem Themenfeld sicher.

So werden Mitarbeiter*innen-Gespräche beispielsweise erweitert um die Punkte:

- Regulation von Nähe und Distanz
- individuelle Über- oder Unterforderungssituationen
- Handeln in Grenz- oder Gefährdungssituationen
- individuelle Fortbildungsbedarfe zum Themenbereich eines grenzachtenden Umgangs

Kollegiale Beratung und Supervision sind Kennzeichen einer professionellen Struktur. Diese Settings bieten den Ort, sowohl individuelle Fragestellungen einzelner Mitarbeiter*innen zu behandeln als auch Fallberatungen durchzuführen. Auch in den regelmäßigen Teamsitzungen werden Aspekte des grenzachtenden Umgangs gezielt besprochen.

Eine entsprechende Dienstanweisung definiert Verhaltensmaßnahmen zur professionellen Distanz im pädagogischen Kontext.

5.1.5 Fortbildung

Die Fortbildung von Mitarbeiter*innen ist ein zentraler Bestandteil der Personalentwicklung. Die Präventionsfachkräfte der Einrichtung schulen verpflichtend mehrmals im Jahr intern Mitarbeiter*innen gemäß der Inhalte der Präventionsordnung des Bistums sowie der Arbeitshilfe zum grenzachtenden Umgang der AGE Münster.

5.1.6 Stellenplan und -beschreibung

Der Stellenplan sichert den notwendigen Personalschlüssel zur Erfüllung der Aufgaben ab. Dieser wird kontinuierlich mit den aktuellen Betreuungsverträgen im Kontext der Personalverordnung und den gesetzlichen Vorgaben des KiBiz aktualisiert.

Das junikum als Dienstgeber hat daher Sorge zu tragen, dass der Stellenplan ausgeschöpft wird und frei werdende Stellen umgehend wieder besetzt werden. Nicht besetzte Stellen haben in vielen Arbeitsbereichen eine zusätzliche Verteilung der Arbeit zur Folge. Mitarbeiter*innen kommen aufgrund der erhöhten Arbeitsbelastung schneller an ihre persönlichen Grenzen. Diese Überlastung kann als Risikofaktor grenzüberschreitendes Verhalten auslösen.

5.1.7 Entlastungsangebote für Mitarbeitende

Um Mitarbeiter*innen in ihrer individuellen Arbeits- und damit verbundenen Lebenssituation Entlastung und Unterstützung zu bieten, hat das junikum entsprechende Voraussetzungen geschaffen. Zu diesen Entlastungsangeboten zählen unter anderem:

- Eine lebensphasenbewusste Personalpolitik
- Vorbereiteter Wiedereinstieg nach Elternzeit



- Ansparen von Freistellungszeiten (Stichwort „Sabbatjahr“) über ein Lebensarbeitszeitkonto
- Entlastung bei der Pflege von Angehörigen nach dem Familienpflegezeitgesetz
- Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz durch eine Fachkraft für Psychohygiene, Gesundheitscoaches und entsprechende Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

6 Interventionen – Maßnahmen in Krisensituationen

6.1 Umgang mit dem Verdacht

Bei Verdächtigungen von Mitarbeitenden im dienstlichen Kontext orientieren wir uns an den Empfehlungen der AGE Münster:

- Die Mitarbeiter*in hat die Möglichkeit einer Selbstanzeige bei der Polizei. Dabei handelt es sich um eine Anzeige, dass man sich selbst beschuldigt, eine Tat - im Kontext des grenzüberschreitenden Verhaltens - begangen zu haben
- Die Polizei nimmt dann ihre Ermittlungen auf, um zu klären, ob sich der Vorwurf bestätigt oder entkräftet. Eine Selbstanzeige verstehen wir dabei nicht als ein Schuldeingeständnis, sondern als einen wichtigen Schritt im Umgang mit dem Verdacht
- Wir unterstützen die Mitarbeiter*in, indem wir ihm/ ihr bei Bedarf einen der Einrichtung vertrauten Rechtsanwalt zur Seite stellen.

Im Umgang mit dem Verdacht orientieren wir uns zudem an wichtigen Verfahrensschritten des Krisenmanagements.

6.2 Krisenmanagement beim Umgang mit Fehlverhalten

Eine Krise stellt eine Situation dar, die erheblich vom Normalen abweicht und unter Umständen zu Handlungsunsicherheit führen kann. Solche Situationen können beispielsweise durch das Fehlverhalten von Kindern oder Mitarbeiter*innen, durch Grenzverletzungen von Kindern oder Mitarbeiter*innen, durch einen schweren Unfall oder den Tod eines Kindes oder Mitarbeiter*innen, durch einen Brand an Gebäuden, durch eine Schädigung von Kindern, Familien oder Mitarbeiter*innen durch Dritte, durch Sach- oder Personenschäden an Dritten durch Kinder oder Mitarbeiter*innen, durch öffentliche Anschuldigung, Verleumdung und Beteiligung von Medien, durch unvorhergesehene Polizeieinsätze oder andere existenzbedrohende Situationen ausgelöst werden.

Das Uniklinikum hat einen handlungsleitenden Verfahrensablauf für den Fall einer Krise entwickelt. Die Bereichsleitung Pädagogik sowie die Geschäftsleitung sind in diesem Verfahren verantwortlich für die Organisation der entsprechenden Schritte.

6.3 Umgang mit Opfern von Gewalt

Der schützende Blick auf betroffene Kinder erfordert immer auch den Blick auf ihre unmittelbaren Bezugspersonen. Wird ein Kind misshandelt, befinden sich seine familiären und/ oder professionellen Bezugspersonen ebenfalls unter Schock und in einer Krisensituation.

Je nach Nähe zum betroffenen Kind und dem persönlichen Bezug und Verhältnis zum/ zur Täter*in sind diese einerseits mit der Sorge um das Kind beschäftigt und gleichzeitig selbst Opfer der Situation, weil eine Person, der sie vertraut haben, ein ihnen anvertrautes Kind misshandelt hat. Eine solche Nachricht ist in doppelter Hinsicht schockierend und schwer fassbar.



Gewalt gegen Kinder durch Fachkräfte braucht deshalb den Blick auf

- das betroffene Kind
- die „professionellen“ Bezugspersonen, die meist auch in kollegialer Beziehung zur Mitarbeiter*in stehen, der/die die Tat begangen hat
- die Eltern
- Kinder in der Einrichtung oder im Bezugssystem (z.B. Geschwister)
- alle Mitarbeiter*innen in der Einrichtung

6.3.1 Schutzfaktoren für verletzte Kinder

Je besser eine psychische Stabilisierung nach Misshandlungserfahrungen gelingt, umso günstiger sind die Verarbeitungschancen und umso geringer ist die Gefahr von Folgestörungen. Daher ist es wichtig, betroffenen Kindern bei und nach der Offenlegung einer Gewalterfahrung bestmögliche Bedingungen zur psychischen Stabilisierung zu schaffen.

Der erste Blick zum Schutz und zur psychischen Stabilisierung betroffener Kinder richtet sich auf die unmittelbaren Fürsorge- und Bezugspersonen als diejenigen, die die Lebensumstände bei und nach der Offenlegung maßgeblich prägen. Die Bedeutung und die Wirkung des alltäglichen, „normalen“ fürsorglich pädagogischen Handelns werden für die psychische Stabilisierung und Verarbeitung meist sehr unterschätzt.

Dabei sind therapeutische Interventionen das ergänzende und folgerichtige Mittel, das umso besser wirken kann, je besser die akute Versorgung im Alltag erfolgt ist. Gemeinsam mit der Familie und den Bezugspersonen des verletzten Kindes bietet das junikum diese Stabilisierung und Fürsorge an.

6.3.2 Auswirkungen auf das Bezugssystem

Die Offenlegung der Misshandlung eines Kindes durch eine vertraute Bezugsperson ist für die weiteren Bezugspersonen des Kindes ein emotional stark belastendes Ereignis. Eltern und Sorgeberechtigte machen sich u.U. Vorwürfe nichts bemerkt zu haben, ihr Kind dieser Person oder Einrichtung anvertraut zu haben, mögliche Warnsignale übersehen zu haben.

Andere Personen im Bezugssystem können sich durch das Verhalten der Täter*in betrogen, getäuscht und mitverantwortlich fühlen. Insbesondere bei sexualisierter Gewalt manipulieren Täter*innen zu ihrem Schutz vor Entdeckung auch die Bezugspersonen der betroffenen Kinder. Sie versuchen sich in ein „gutes Licht zu stellen“, sich beliebt zu machen und versuchen auch Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zu den anderen Bezugspersonen herzustellen. Nicht selten nutzen sie ihr Wissen über persönliche Schwächen oder Geheimnisse oder erweisen Freundschaftsdienste, die ein Gefühl von geschuldeter Dankbarkeit und Loyalität herbeiführen.

Bezugspersonen sind dann bei einer Offenlegung der Täterschaft einer Vertrauensperson umso stärker in eigene Schuldgefühle, Ängste, Zweifel sowie Wut und Loyalitätskonflikte verwickelt. Daher ist die psychische Stabilisierung der schützenden Bezugspersonen sehr wichtig, damit diese ihre Situation reflektieren und auf das betroffene Kind unterstützend reagieren können.

6.3.3 Interventionsaspekte

Im Umgang mit verletzten Kindern nimmt das junikum eine opferparteiliche Grundhaltung ein. Häufig sind Mitarbeiter*innen, Eltern und Kinder mit der Frage beschäftigt, ob die angegebene Misshandlung tatsächlich stattgefunden hat oder ob es andere mögliche Erklärungen dafür geben könnte. Unterschiedliche Vermutungen, Befürchtungen, Hoffnungen und Wünsche verschiedener Beteiligten treffen aufeinander und wirken zusammen. Für die Mitarbeiter*innen ist es geboten, eine klare opferparteiliche Haltung einzunehmen - auch bei bestehenden Zweifeln.

Grundsätze im junikum:

- Die Hinweise auf Misshandlungen werden immer sehr ernst genommen



- Das Kind wird umgehend geschützt
- Das Kind wird über die weiteren Schritte angemessen informiert und beteiligt
- Die Mitarbeiter*innen unterliegen der Schweigepflicht

6.4 Rehabilitationsverfahren bei ausgeräumtem Verdacht

Stellt sich im Klärungsprozess heraus, dass die Mitarbeiter*in kein grenzverletzendes Verhalten gezeigt hat, ist ein Rehabilitationsverfahren durchzuführen. Ein geordnetes Rehabilitationsverfahren ist im Interesse der betroffenen Mitarbeiter*in und im Interesse des junikum zwingend erforderlich. Der Umgang mit einem Verdacht, der notwendige Klärungsprozess und damit einhergehende sehr emotionale Auseinandersetzungen und Verunsicherungen haben Auswirkungen auf alle Beteiligten und somit auf die Kultur des junikum. Diese Situation führt in der Regel zu massiven Belastungen für die betroffene Person. In diesen Fällen kann ggf. eine weitere externe Unterstützung hinzugezogen werden. Ein wesentlicher Gesichtspunkt im Rehabilitationsverfahren ist für uns die Beteiligung der betroffenen Mitarbeiter*innen.

Das Rehabilitationsverfahren hat die Rehabilitation der betroffenen Mitarbeiter*in zum Ziel. Bei allem Bemühen muss jedoch eingeräumt werden, dass eine vollkommene Rehabilitation der Mitarbeiter*in nicht immer gelingt. Ggf. ist daher auch die Vermittlung eines Arbeitsplatzes bei einem anderen Dienstgeber die angemessene bzw. gebotene Unterstützung.

Verfahrensschritte des junikum im Rehabilitationsverfahren:

- Für die Durchführung des Rehabilitationsverfahrens ist ausschließlich die Geschäftsleitung verantwortlich
- Die einzelnen Schritte des Rehabilitationsverfahrens werden dokumentiert
- Sämtliche zuvor über die Vorkommnisse informierten Personen und Institutionen werden über den ausgeräumten Verdacht unterrichtet
- Die Nachsorge der betroffenen Mitarbeiter*innen bedarf einer qualifizierten, gegebenenfalls auch externen Begleitung, immer in Absprache mit der Mitarbeiter*in
- Zur Beendigung des Rehabilitationsverfahrens wird ein gestalteter Abschluss angestrebt

7 Aus- und Fortbildung

Nach § 9 der Präventionsordnung des Bistums Münster trägt das junikum als kirchlicher Träger die Verantwortung dafür, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Kindern integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeiter*innen sowie ehrenamtlich Tätigen ist.

Schulungen mit insgesamt 12 Zeitstunden sind für folgende Mitarbeiter*innen verpflichtend:

- Hauptamtliche/ hauptberufliche Mitarbeiter*innen
- Mitarbeiter*innen mit Leitungsfunktion, Personalverantwortung, Ausbildungsverantwortung oder Organisationsverantwortung
- Mitarbeiter*innen mit pädagogischer, therapeutischer, betreuender, beaufsichtigender, pflegender oder seelsorglicher Tätigkeit
- Tätigkeit als Berufs- oder Fachschulpraktikant*in, als Praktikant*in im Praxissemester oder als Mitarbeiter*in in der praxisintegrierten Ausbildung (PIA)

Schulungen mit insgesamt 6 Zeitstunden sind für folgende Mitarbeiter*innen des junikum verpflichtend:

- Nebenberufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit
- Tätigkeit im Rahmen eines Vor- oder Orientierungspraktikums



- Tätigkeit im Rahmen eines Bundesfreiwilligendienstes, Freiwilligen Sozialen Jahres, Freiwilligen ökologischen Jahres

Alle anderen Mitarbeiter*innen, die nur sporadisch Kontakt zu Kindern haben, werden gründlich über das institutionelle Schutzkonzept des Rechtsträgers informiert. In der Regel entspricht dies einem zeitlichen Umfang von 3 Stunden.

7.1 Externe Nutzung der Präventionsschulungen der AGE Münster

Bei Bedarf nehmen Mitarbeiter*innen an den Präventionsschulungen der AGE Münster teil.

Für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Standards der Arbeitshilfe und deren Umsetzung in der Praxis organisiert die AGE Münster zweimal jährlich einen Qualitätszirkel zum grenzachtenden Umgang. Dieses offene Austauschforum richtet sich an alle leitenden Mitarbeiter*innen, die für Fortbildungen ihrer Mitarbeiter*innen und die Implementierung institutioneller Schutzkonzepte verantwortlich sind. Die Teilnahme an den Sitzungen der Qualitätszirkel ist als Vertiefungsschulung gemäß Präventionsordnung mit drei Zeitstunden anerkannt. Die Präventionsfachkräfte des junikum beteiligen sich aktiv an diesem Qualitätszirkel.

7.2 Organisation und Durchführung interner Präventionsschulungen

Seit 2014 schult das junikum seine Mitarbeiter*innen fortlaufend zu den Themen und Inhalten der Präventionsordnung des Bistums sowie der Arbeitshilfe der AGE Münster. Mehrmals im Jahr werden ganztägige Fortbildungsveranstaltungen für pädagogische Mitarbeiter*innen und einmal im Jahr auch eine halbtägige Veranstaltung für Mitarbeiter*innen aus den Bereichen Hauswirtschaft, Haustechnik und Verwaltung angeboten. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist im Rahmen der laut Präventionsordnung zu erfüllenden Schulungsstunden verpflichtend. Durchgeführt werden diese Schulungen von den Präventionsfachkräften des junikum. Die Teilnehmer*innen erhalten Teilnahmebescheinigungen und es erfolgt ein regelmäßiges Controlling mit Blick auf ausstehende Schulungen.

8 Qualitätsmanagement

Gemäß § 8 der Präventionsordnung des Bistums trägt das junikum als kirchlicher Träger der Kinder- und Jugendhilfe die Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention nachhaltig Beachtung finden und fester Bestandteil ihres Qualitätsmanagements sind. Hierzu gehört auch die Nachsorge in einem irritierten System.

Das junikum stellt sicher, dass alle Mitarbeiter*innen der Einrichtung die jeweils gültige Version dieses Schutzkonzeptes einsehen können. Insbesondere die Führungskräfte im junikum tragen eine besondere Verantwortung zur Einhaltung der in den Schutzkonzepten benannten Ziele, Maßnahmen und Inhalte. Es ist Teil der Konferenzstruktur innerhalb der Einrichtung, das Schutzkonzept fortlaufend zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Das junikum stellt sicher, dass die Kinder sowie ihre Eltern über die Maßnahmen zur Prävention angemessen informiert werden und sie die Möglichkeit haben, ihre Ideen, Kritik und Anregungen an die Einrichtung weiterzugeben.

Das junikum stellt unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte der beteiligten Akteure und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen die Information der Öffentlichkeit sicher. Bei Bedarf bezieht das junikum hierfür die Pressestelle der Diözese Münster oder andere beratende Stellen mit ein.