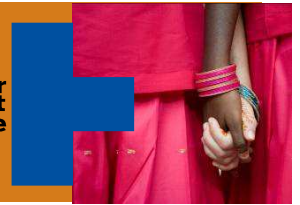


Kinder vor Missbrauch und Misshandlung schützen



Die Kinderschutz-Policy der Kinderschutzhilfe (Kinderschutzhilfe e.V. und Kinderschutzhilfe-Stiftung)



2.3 Standards Personalpolitik

2.3.1 Präventive Maßnahmen

In der Bestrebung, für Kinder ein sicheres Umfeld zu gewährleisten, ergreift die Kindernothilfe grundlegende Präventivmaßnahmen im Rahmen ihres Personalmanagements. Hierbei ist der Kindernothilfe bewusst, dass ein umsichtiges Anstellungs- und Auswahlverfahren keinen hundertprozentigen Schutz vor potenziellen Tätern geben kann, ein solches jedoch der Abschreckung dient, sich in schlechter Absicht über die Kindernothilfe Zugang zu Kindern zu verschaffen.

Rekrutierung und Auswahl von Mitarbeitenden

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, aktiv dazu beizutragen, eine Kultur der Sicherheit für die Kinder, die über die Kindernothilfe gefördert werden, die Organisation und sich selbst zu schaffen.

Bei der Rekrutierung neuer Mitarbeitenden wird nach einer konsequenten Anstellungspraxis verfahren, in dem Kinderschutzfragen stets berücksichtigt werden.

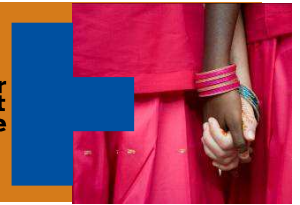
Das Anstellungs- und Auswahlverfahren wird danach ausgerichtet, inwieweit es bei der zu besetzenden Stelle zu einem direkten oder indirekten Kontakt mit Kindern kommt und wo die entsprechenden Risiken für ein unangemessenes Verhalten liegen können.

Stellenausschreibungen

Alle Stellenausschreibungen der Kindernothilfe enthalten die klar formulierte Selbstverpflichtung der Kindernothilfe zum Schutz von Kindern.

Bewerbungsverfahren

Alle eingehenden Bewerbungen werden nach klar definierten Kriterien anhand einer Checkliste überprüft (siehe Anhang 5). Im Bewerbungsgespräch werden die Bewerber nach folgendem Interviewleitfaden beurteilt.



Interviewleitfaden

Das Interview, unabhängig von der zu besetzenden Stelle, enthält folgende einzuhaltende Abschnitte:

- ❖ Erläuterung und Prüfung der Bewerbungsunterlagen auf häufige Wechsel des Arbeitsfeldes bzw. Arbeitgebers ohne erkennbaren Grund
- ❖ Frage nach den persönlichen Interessen am Arbeitsumfeld und dem ausgeschriebenen Arbeitskontext
- ❖ Frage nach Haltung der Kandidaten zu den Kinderschutzmaßnahmen der Kindernothilfe
- ❖ Frage zu weiteren Ideen der Kandidaten zum Kinderschutz oder Kommentierung von kritischen Fallbeispielen

Erweitertes Führungszeugnis

Alle neuen und bestehenden Mitarbeitenden sind verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis einzureichen. Dieses Erfordernis wird den Mitarbeitenden und Kandidaten erläutert.

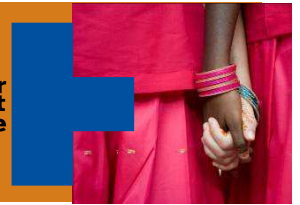
Das erweiterte Führungszeugnis muss im Drei-Jahres-Rhythmus von allen Mitarbeitenden aktualisiert eingereicht werden.

Einstellung

Alle neuangestellten Mitarbeitenden sowie unter Vertrag genommenen Berater erhalten die Kinderschutz-Policy und sind dazu verpflichtet, die in ihr beschriebenen Grundsätze zu befolgen. Zudem sind die „Verhaltensrichtlinien für Mitarbeitende der Kindernothilfe“ unterschrieben an das Personalreferat zurückzugeben.

Rekrutierung und Auswahl von Freiwilligen, Praktikanten, Aushilfen

Beinhalten die Stelle und die vereinbarten Aufgaben Kontakt mit Kindern, wird bei der Rekrutierung und Auswahl der oben genannten Personengruppe kein Unterschied hinsichtlich der Vorgehensweise bei der Anstellung von festen Mitarbeitenden sowie Beratern gemacht.



Personalrekrutierung und -auswahl für Vorhaben der Humanitären Hilfe

Eine Notsituation ist meist mit dem Druck zum schnellen Handeln verbunden. Dies führt unter anderem zu einem engen Zeitfenster bei der Suche nach geeignetem Personal. Es besteht die Gefahr, Kompromisse bei der Auslegung der sonst üblichen Richtlinien zu machen, um schnelle Erfolge zu erzielen.

Um die ohnehin große Gefahr von Missbrauch und Misshandlung, die in einer Notsituation besteht, nicht zusätzlich zu erhöhen, gelten bei Rekrutierung und Untervertragnahme von (Kurzzeit-)Beratern für die Umsetzung von Soforthilfemaßnahmen die selben Personalstandards wie in anderen Fällen. Auch bei der kurzfristigen Anstellung von Personal ist es notwendig, dass alle Akteure, die einen direkten Zugang zu Kindern haben, sorgfältig ausgewählt werden.

2.3.2 Personalentwicklung

Zum Thema Kinderschutz werden alle Mitarbeitenden sowie Kurzzeitberater für Vorhaben der Humanitären Hilfe sensibilisiert und entsprechend ihrer Aufgaben und Funktionen fortlaufend weitergebildet.

Auch spielt das Thema im Rahmen der Einführungsveranstaltungen und Fortbildungen zum Kinderrechtsansatz eine integrale Rolle.