



Checkliste

Selbstreflexion für Mitarbeitende im Umgang mit Fehlverhalten von Kollegen oder Kolleginnen und/ oder auffälligem Verhalten von Kindern und Jugendlichen

1. Persönliche Daten des betroffenen Kind/Jugendlichen (Vorname, Alter ...), Name des/der Betroffenen, der/die für Grenzverletzungen verantwortlich ist oder unter Verdacht steht (aus Datenschutzgründen bitte Abkürzungen oder Codewort benutzen)

2. Was habe ich beobachtet, was ist mir aufgefallen? Habe ich den Eindruck, dass der Kollege/die Kollegin seine/ihre Rolle klar hat? Ist das Verhältnis zwischen Nähe und Distanz zu den Kindern und Jugendlichen stimmig? Woran mache ich das konkret fest? (Situationen als Beispiel)

3. Hat mir jemand anderes, Beobachtungen mitgeteilt? Welche, wann und wie (persönlich, anonym, über Dritte)?

4. Informationen und Beobachtungen, Aussagen von Kindern/Jugendlichen sammeln und dokumentieren (Auf keinen Fall Kinder/Jugendliche befragen!)

5. Was lösen diese Beobachtungen und Informationen bei mir aus?



6. Gibt es eine Person meines Vertrauens (innerhalb/außerhalb der Einrichtung), mit der ich meine Beobachtungen und Gefühle austauschen kann? (Es ist hilfreich, in einem ersten Schritt auszusprechen, was Dich/Sie beschäftigt bzw. beunruhigt, und in einem zweiten Schritt eine Trennung von tatsächlichen Beobachtungen und Vermutungen, Interpretationen und Fantasien vorzunehmen.) Hat sich daraus etwas für mich verändert? Wenn ja, was?

7. Welche verschiedenen Erklärungsmöglichkeiten gibt es für das Verhalten des Kindes/Jugendlichen?

8. Was ist meine Vermutung oder Hypothese, wie sich das Kind/der Jugendliche entwickelt, wenn alles so weiterläuft wie jetzt?

9. Welche Veränderungen sind aus meiner Sicht für das Kind/den Jugendlichen notwendig?

10. Wer im Umfeld des Kindes/Jugendlichen ist mir als unterstützend bekannt? Hat das Kind/die bzw. der Jugendliche überhaupt jemanden, an den es/er/ sie sich wenden könnte, um Unterstützung zu erfahren?

11. Was ist mein nächster Schritt im Rahmen der Regelungen zum „Umgang mit Grenzverletzungen“ in meiner Organisation? Wie sehen die nächsten Schritte aus und wann werden sie umgesetzt? (Dies kann in einem weiteren Gespräch mit der Vertrauensperson gemeinsam näher geklärt werden.)
