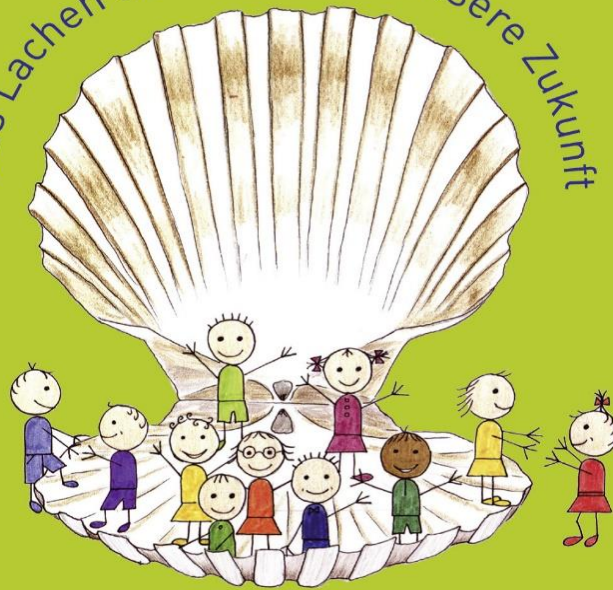


Schutzkonzept der Kindertagesstätte St. Jacobus, Lutten

 PASTORALER RAUM
VECHTA
KATHOLISCHE KIRCHE
IM OLDENBURGER LAND

Das Lachen der Kinder ist unsere Zukunft



Inhaltsverzeichnis

1. Grundlagen für die Entwicklung eines Konzeptes zum Schutz vor Gewalt...	3
2. Selbstverständnis.....	5
3. Kooperation/unterstützende Netzwerke.....	7
4. Personal.....	9
5. Partizipation.....	11
6. Maßnahmen zur Prävention.....	13
7. Beschwerdestrukturen.....	15
8. Handlungsplan.....	15
9. Schlusswort.....	17

1. Grundlagen für die Entwicklung eines Konzeptes zum Schutz vor Gewalt

In unserer Kita St. Jacobus, in Trägerschaft Katholischer Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Vechta, betreuen, bilden und fördern wir Kinder im Alter von einigen Monaten bis zu drei Jahren in unseren Krippengruppen und Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren in unseren Kindergartengruppen. Zusätzlich haben wir drei Integrationsgruppen, davon eine Integrationsgruppe ganztags mit 14 Regelkindern im Alter von drei bis sechs Jahren und bis zu vier Kindern mit der Anerkennung einer Eingliederungshilfeleistung (SGB XII).

Im pädagogischen Bereich sind bei uns 26 Fachkräfte tätig, dazu kommen fünf Unterstützungskräfte (FSJ, Gute-Kita-Programm, Fachschulazubildende) und eine Springkraft. Die Leitung ist vom Gruppendienst freigestellt. In unseren Gruppen sind maximal drei Fachkräfte für die Kinder zuständig, plus Praktikanten/Auszubildende. Ein Dienstplan gibt eine Übersicht darüber, dass die Gruppen zu allen Betreuungszeiten ausreichend besetzt sind. Alle Personen, die regelmäßig und über einen Zeitraum von vier Wochen hinaus direkt mit den Kindern arbeiten, müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Dieses muss im Rhythmus von fünf Jahren erneut vorgelegt werden.

Durch regelmäßige Begehung der Räumlichkeiten durch die Leitung, dem Sicherheitsbeauftragten (aus dem Kita-Team) und dem Austausch mit den Mitarbeitern, wird eine Liste über Mängel, bzw. Verbesserungsideen geführt. Diese dient als Grundlage, um den Hausmeister oder externe Firmen zu beauftragen, Mängel zu beseitigen, bzw. Verbesserungsideen umzusetzen (z.B. Sichtschutz, Schließmechanismus an WC-Türen). Eine weitere Kontrolle der Sicherheit erfolgt alle zwei Jahre durch Herrn Berkemeyer, beauftragt vom BMO.

Unsere Einrichtung wird von allen Mitarbeitern, sowie von den Kindern mit ihren Erziehungsberechtigten, Großeltern oder anderen Kontaktpersonen betreten. Dazu kommt unsere Hauswirtschaftskraft (die beim Mittagstisch Kontakt mit den Kindern hat), unsere Reinigungskräfte und Hausmeister (die nur gelegentlich Kontakt zu den Kindern haben). Auch Handwerker oder Vertreter kommen mit Terminabsprache in den Kindergarten. Solange Kinder im Haus sind, sind auch pädagogische Fachkräfte da, so dass es nicht zu unbeaufsichtigten Situationen der Kinder mit Fremden kommen kann.

Übergriffigkeit im Alltag wird umgehend kommuniziert und auch in Dienstbesprechungen thematisiert (z.B. Fallbesprechung). Ein Ablaufschema zu unterschiedlichen Vorfällen (Kind gegen Kind / Kind gegen Erzieher / Erzieher gegen Erzieher... Erziehungsberechtigte, Leitung, Träger) wurde erarbeitet und ist allen Mitarbeitern bekannt. Zum Thema Prävention müssen alle pädagogischen Mitarbeiter einen Grundkurs absolvieren und regelmäßig eine Nachschulung machen. Dies wird in der Personalakte der Mitarbeiter dokumentiert. Im gemeinsam erarbeiteten Verhaltenskodex und im Leitbild wird unsere Haltung und unser Verhalten Menschen gegenüber (ob Kind oder Erwachsenen, egal welcher Herkunft) deutlich und enthält klare Vorgaben /Vorgehensweisen, was erlaubt ist und was nicht. Auch wie mit Regelverstößen und Grenzüberschreitungen umgegangen wird, ist darin festgeschrieben. Diese Informationen werden auch an neue Mitarbeiter und Unterstützungskräfte/Praktikanten/Auszubildende weitergegeben.

Ein besonderer Fokus liegt dabei auf dem Bereich Nähe und Distanz. Hierzu ein paar grundlegende Regeln:

- Wir sprechen die Kinder mit Vornamen an, nicht mit Kosenamen oder Spitznamen. Das gleiche gilt auch für die Kinder in Bezug auf die Erzieher.
- Wir begrüßen und verabschieden uns mit Blickkontakt und direkter Ansprache. Per Handschlag oder Körperkontakt nur, wenn es von den Kindern ausgeht.
- Die Kinder entscheiden, was sie anziehen, wenn sie nach draußen gehen, desweiteren wer sie wickelt, säubert, tröstet oder Wunden versorgt. Es sei denn, es ist Gefahr im Verzug für das gesundheitliche Wohl, wenn das Kind alles ablehnt.
- Die Erzieher kommunizieren ihre eigenen Grenzen wertschätzend mit den Kindern.
- Den Krippenkindern wird dem Bedürfnis nach Körpernähe nachgekommen.

Um die Kinder zu stärken und zu unterstützen

- Werden sie ermuntert STOPP oder NEIN zu sagen.
- Werden sie ermuntert Neues zu probieren, aber nicht gezwungen (z.B. beim Essen).
- Werden sie ermutigt und unterstützt, sich mit Worten zu wehren, nicht mit Taten (z.B. schlagen).
- Werden sie ermutigt und unterstützt, Konflikte verbal zu lösen.

- Wird sensibel hingeschaut und unterstützt, wenn Kinder sich sprachlich nicht oder wenig mitteilen können.

In unserem Konzept wird unter dem Punkt „Sexuelle Bildung“ im Einzelnen aufgeführt, wie wir im pädagogischen Alltag mit diesem Thema umgehen und wie auch die Kinder darin einbezogen werden. Wir schauen und hören aufmerksam hin und reagieren sofort, wenn ein Kind oder ein Erwachsener in eine beschämende Situation kommt.

Während der Freispielzeit haben die Kinder die Möglichkeit, in Absprache mit den Erziehern, auch Nebenräume zu nutzen. Dabei bleiben alle Türen offen und die Fachkräfte machen regelmäßig eine Kontrollsicht. Der Spielplatz ist von einer Seite einsehbar (von der Friedhofseite), aber ausreichend eingezäunt und nicht von außen frei begehbar. Die Mitarbeiter gehen regelmäßig die Fläche ab, um Gefahrensituationen frühzeitig zu erkennen.

Die Erziehungsberechtigte werden über unser Konzept informiert und haben sie haben jederzeit die Möglichkeit es einzusehen oder es zu lesen.

Die Leitung führt regelmäßig Mitarbeitergespräche, um die pädagogische Arbeit zu reflektieren und Wege aufzuzeigen, die die Mitarbeiter in ihrer Arbeit unterstützen. Diese Gespräche geben den Mitarbeitern auch die Möglichkeit, persönliche Lebenssituationen, die Einfluss auf die Arbeit haben, anzusprechen. Doch auch außerhalb dieser geplanten Gespräche haben die Mitarbeiter und die Leitung die Möglichkeit, problematische Situationen anzusprechen. Gemeinsam werden weitere Vorgehensweisen erarbeitet und gegebenenfalls eine interne Beratung, eine Fachberatung, eine Supervision oder ähnliches in die Wege geleitet.

Die regelmäßige Durchführung einer Risikoanalyse sichert die Qualitätsentwicklung hinsichtlich notwendiger Schutzmaßnahmen.

2. Selbstverständnis

Das Selbstverständnis unserer Kindertagesstätte orientiert sich sowohl nach rechtlichen Vorgaben (z.B. der Vereinbarung nach § 8a SGB VIII), der erteilten Betriebserlaubnis, als auch an pädagogischen Zielsetzungen und Bestrebungen zum Schutz vor Gewalt.

Die Werte und Haltungen der Mitarbeiter/innen basieren auf dem christlichen Menschenbild, welches sich aus der Selbst-, Nächsten- und Gottesliebe

zusammensetzt. Vor Gott sind alle Menschen gleich. Wir achten jeden Menschen in seiner einzigartigen und unverwechselbaren Persönlichkeit (siehe Leitbild der katholischen Kindertagesstätten im Anhang des pädagogischen Konzepts).

Uns ist es im Kindergartenalltag besonders wichtig den christlichen Glauben an die Kinder weiterzuvermitteln, z.B. durch regelmäßige Gottesdienstbesuche, gemeinsame Tischgebete, religionspädagogische Angebote oder Lieder.

Durch ein respektvolles tägliches Miteinander, vertrauensvolle Beziehungen und das Achten von Verwundbarkeit schaffen wir die Grundlage dafür, dass sich jeder einzelne wohlfühlt – sowohl Kinder als auch Mitarbeiter/innen.

In unserem QM-Handbuch, welches sich im Büro für alle Mitarbeiter/innen zugänglich befindet, steht festgeschrieben wie wir Machtstrukturen entgegenwirken und dass wir diese regelmäßig thematisieren. Hierbei setzen wir auf Partizipation.

Gelebte Partizipation bedeutet für die Mitarbeiter, als auch für die Kinder, dass Mitwirkung, Mitgestaltung, Mitbestimmung und Mitverantwortung im pädagogischen Alltag erreicht wird.

Dies wird im Mitarbeiterteam durch regelmäßigen Austausch im Kollegium, z.B. in Dienstbesprechungen, regelmäßigen Fallbesprechungen, Fortbildungen, Mitarbeitergesprächen oder auch Personalentwicklungsgesprächen (PEG) aufgefangen (siehe QM-Handbuch).

Besonderen Wert legen wir auf das Einbringen der individuellen Fähigkeiten jedes Mitarbeiters/ jeder Mitarbeiterin in die Arbeit. Durch Reflexion und Austausch lernen und profitieren wir voneinander.

Ein gemeinsam entwickelter bzw. überarbeiteter Verhaltenskodex gibt Orientierung für adäquates Verhalten und schafft einen Rahmen, der Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und Missbrauch bei der Arbeit in der Kindertageseinrichtung verhindern soll. Themen wie Nähe-Distanz-Verhältnis, Sprache, Umgang mit digitalen Medien, Angemessenheit von Körperkontakten oder die Beachtung der Intimsphäre werden aufgegriffen.

Hierbei unterscheiden wir zwischen einem Verhaltenskodex für die Mitarbeiter und Verhaltenskodex/ Gruppenregeln für die Kindergartenkinder.

Um diese verschiedenen Verhaltenskodexe im Alltag leben zu können, müssen sie mit den Kindergartenkindern vorerst besprochen und bearbeitet werden. Dies kann mithilfe

- nachvollziehbarer Gruppenregeln (auf den Grundlagen der Kinderrechte, z.B. jedes Kind hat ein Recht auf Spiel; ... ein Recht auf Bildung; ... ein Recht auf gewaltfreie Erziehung; ... ein Recht auf Gesundheit; usw.)
- einfühlsamer Gespräche mit der gesamten Kindergartengruppe
- altersgerechter grafischer Darstellungen
- oder auch gezielter Projektarbeit mit spielerischen Angeboten wie „Nein heißt „Nein“ oder „Mein Körper gehört mir“ verdeutlicht werden.

Für Mitarbeiter

- Verdeutlichung der Informationen mittels einer Verhaltensampel (grün = Professionelles Verhalten, gelb = grenzwertiges Verhalten, rot = klar grenzüberschreitendes Verhalten)
- Bekanntmachung / Erarbeitung des (eigenen) Verhaltenskodexes mithilfe des Rahmen-Schutzkonzept-Handbuchs (zugänglich für alle Mitarbeiter im Büro) in DB
- Diskussionen über (persönliche) Grenzen und Grenzverletzungen

und für Erziehungsberechtigte

- Besprechen der Gruppenregeln am 1. Elternabend (z.B. Abholsituation, Handyregelung, Mundschutzregelung, usw.)

3. Kooperation/unterstützende Netzwerke

Kooperationspartner/ (Caritas Verein – Fachberatung)) sollten nach Möglichkeit bei der Erarbeitung und Weiterentwicklung von Einrichtungs- und zielgruppenspezifischen Konzepten **zum Schutz vor Gewalt** beteiligt werden.

Im praktischen Verfahren zum Schutz vor Gewalt sollte zudem auch auf ein **externes Hilfesystem** und **Kooperationsmöglichkeiten vor Ort** zurückgegriffen werden.

- **Welche unterstützenden Hilfestrukturen**, wie zum Beispiel **Fachberatungsstellen**, sind regional vorhanden?
- Welche **internen und externen Personen, Institutionen** sollten im Prozess der Erarbeitung und Weiterentwicklung eines Konzepts, insbesondere im Hinblick auf die Zielgruppe, mit einbezogen werden?
- **Beratungswege**

- Welche **Kooperationsnetzwerke**, wie zum Beispiel „**Runde Tische**“, bestehen?

Welche unterstützenden Netzwerke können in Anspruch genommen werden?

1. Zur Erfüllung des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII ist das einzelfallzuständige Jugendamt bei der Gefährdung des Kindeswohls einzuschalten (04441-8980)
2. „Insoweit erfahrenen Fachkraft“ zur Einschätzung des Gefährdungsrisikos – **Liste Stand 01.12.2022**
Siehe Anhang
3. www.staerker-als-gewalt.de (Informationen und Hilfsangebote)
Die Website erklärt, wie man Gewalt erkennt, wie man selbst handeln kann und wo man Beratung und Hilfe findet. Telefonische und Online-Beratung bietet das Hilfetelefon „**Gewalt gegen Frauen**“ **unter 08000 116 016 und auf www.hilfetelefon.de** – anonym, kostenfrei, rund um die Uhr und barrierefrei in deutscher Sprache und 17 Fremdsprachen
4. Vorgehensweisen bei Vermutungen von sexualisierter Gewalt durch haupt- und ehrenamtlich Beschäftigte im kirchlichen Dienst.
5. Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung Prävention von (sexualisierter) Gewalt und Machtmissbrauch Nach §§ 8a, 8b SGB VIII, Bundeskinderschutzgesetz und Präventionsordnung

4. Personal

a) Personalauswahl

Unter **Personalgewinnung** verstehen wir den Prozess der Deckung eines zuvor definierten Personalbedarfs durch die Planung einer vakanten oder zusätzlichen Stelle und die gezielte Auswahl von qualifizierten Mitarbeitern.

Die Qualität unserer Einrichtung hängt wesentlich davon ab, ob es uns gelingt, besonders qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zu gewinnen.

Bei der Personalgewinnung gehen wir sowohl aktiv als auch passiv vor.

Siehe QM-Handbuch der kath. Kitas Goldenstedt

Bewerbungsgespräch: Inhalte

- persönlicher und sozialer Hintergrund
- berufliche Kompetenz
- Informationen zum Konzept, zum Leitbild und Rahmenschutzprogramm der Einrichtung
- Siehe QM-Handbuch der kath. Kitas Goldenstedt

Erforderliche Unterlagen bei Einstellung von neuen Mitarbeitern:

- erweitertes Führungszeugnis
- Fortbildungsnachweis einer zwölfstündigen Fortbildung Präventionsschulung zur Stärkung des Kindeswohls und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch teilzunehmen.
- hausinterne Unterlagen

Siehe QM-Handbuch der kath. Kitas Goldenstedt

Einarbeitung von neuen Mitarbeitern

- jeder neue Mitarbeiter/in hat einen Paten aus der eigenen Gruppe
- einmal wöchentlich Reflexionsmöglichkeiten mit dem Gruppenteam und nach Bedarf mit der Leitung
- Einführungsgespräche mit der Einrichtungsleitung

Siehe QM-Handbuch der kath. Kitas Goldenstedt

Im Kita-Alltag für alle Mitarbeiter

- PEG-Gespräche mindestens alle zwei Jahre
- Fachberatung nach Bedarf
- Regelmäßige Supervision für alle Teams
- Regelmäßige Dienstbesprechungen

b.) Qualifikation und Unterstützung von Mitarbeitern.

Fortbildung für Mitarbeiter

Fort- und Weiterbildungen dienen der gezielten Unterstützung und Stärkung der Mitarbeiter in ihren persönlichen – und fachlichen Kompetenzen und wirken dadurch auf die gesamte Einrichtung. Die Fähigkeiten der Mitarbeiter müssen regelmäßig reflektiert und weiterentwickelt werden, denn berufliche Anforderungen verändern sich immer wieder. Der Fortbildungsbedarf der Mitarbeiter wird durch regelmäßige PEG-Gespräche ermittelt und der Träger trägt Sorge, dass die Mitarbeiter an Fortbildungen teilnehmen können. Fortbildungsinhalte werden bewertet, Ziele und Maßnahmen abgeleitet sowie konsequent umgesetzt.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet an der zwölfstündigen Fortbildung Präventionsschulung zur Stärkung des Kindeswohls und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch teilzunehmen.

Des Weiteren werden Themen aus dem Rahmenschutz Konzept der Katholischen Kindertagesstätten in regelmäßigen Abständen in den Dienstbesprechungen oder internen Fortbildungstagen aufgegriffen und bearbeitet.

Die Mitarbeiter in den Integrationsgruppen in unserer Einrichtung haben alle acht Wochen Gruppensupervision, die Regelgruppen zweimal im Halbjahr und nach Bedarf auch Fachberatung oder zusätzliche Supervision.

Außerdem haben wir in den Herbstferien in jedem Jahr drei Tage, wo alle Mitarbeiter gemeinsam Zeit bekommen, sich fortzubilden und zu reflektieren, durch interne und externe Referenten.

Siehe QM-Handbuch der kath. Kitas Goldenstedt

5. Partizipation

Das Kind als Individuum mit Rechten verstehen

Grundsätzlich geht es darum, dass Kinder als eigenständiges, individuelles Wesen zu betrachten, dass ein Recht darauf hat, an Entscheidungen, die es selbst betreffen, beteiligt zu werden. Auch einem Säugling ist mit Respekt zu begegnen und es ist im Alltag ein Zugang zu demokratischen Prozessen und Teilhabe zu bewahren. Diese Rechte beginnen nicht erst ab drei Jahren, sondern es liegt an den Fachkräften geeignete Wege zu finden, Jungen und Mädchen schon unter drei Jahren Möglichkeiten zum Mitbestimmen zu bieten.

(Quelle: Nifbe)

Uns ist es wichtig, den Kindern Raum und Zeit für Partizipation im Kindergartenalltag zu schaffen. Sie haben die Möglichkeit ihre Interessen, Bedürfnisse oder Gefühle äußern zu können. Dies praktizieren wir regelmäßig im Morgen- und Abschlusskreis zum Beispiel durch täglich wechselnde „Klingelkinder“, die unterschiedliche Aufgaben übernehmen. Sie werden ermutigt eigene Ideen und Vorschläge einzubringen, sowie ihre eigene Meinung frei zu äußern. Auf diese Weise erfahren sie, dass ihre Ansichten wahrgenommen werden und wichtig sind.

Die pädagogischen Fachkräfte begleiten Kinder in der Partizipation,

- indem sie anregen statt anordnen,
- motivieren statt reglementieren,
- bestärken statt kritisieren,

- unterstützen statt begrenzen
- gleiche Rechte für alle Kinder, jeder wird eingezogen und zur Beteiligung befähigt
- Kinder bekommen ein Vertrauensvorschuss

Stattfinden der Partizipation:

- Im Tagesablauf, Art und Inhalte der Tätigkeiten
- Bei der Gestaltung von Mahlzeiten
- Wahl der Spielpartner,-inhalte,-materialien
- Aushandeln von gemeinsamen Regeln
- Übernahme von Routinen und Pflicht, Verantwortung für Teilaufgaben
- Erholungs- und Ruhepausen bestimmen
- Gestaltung von Festen
- Interessen, Bedürfnisse, Gefühle artikulieren
- Rückzugsräume nutzen lassen
- Wahl der Außenkleidung
- Wahl der Essensmenge etc.

Kinderkonferenz: Übergeordnete Beteiligungen der Kinder durch die wöchentliche Kinderkonferenzen im Stuhlkreis in der Gruppe.

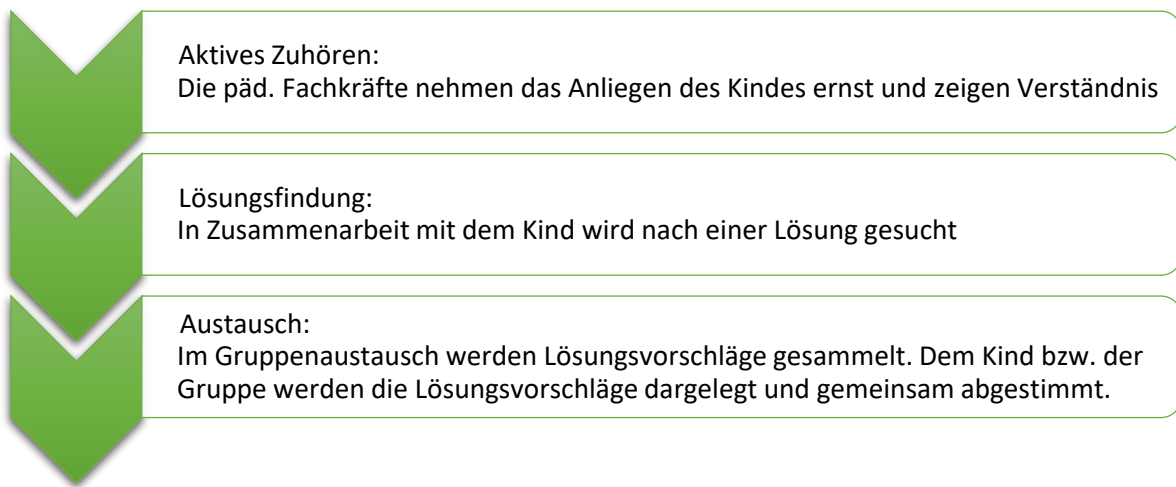
Kinderrat: wenn möglich monatliche Sitzung der Gruppenvertreter mit der Leitung unserer Kita

Beschwerdemanagement

Jedes Kind in unserer Kita hat das Recht Beschwerden zu äußern. Uns ist es wichtig, dass es offen seine Meinung äußert sowie Wünsche und Ideen mitteilt. Durch die Schaffung einer verlässlichen und vertrauten Beziehung zwischen der päd. Fachkraft und dem Kind stellen wir sicher, dass Beschwerden angstfrei geäußert werden können sowie mit Respekt und Wertschätzung angenommen und bearbeitet werden. Unsere päd. Fachkräfte sind bestrebt, die Meinung und Wünsche jedes Kindes zu erfassen und wissen, dass Unzufriedenheit auf unterschiedlichste Weise (wie Weinen, Zurückziehen, Aggressivität, Verweigerung, Regelverletzungen, Grenzüberschreitungen etc.) zum Ausdruck

kommen kann. In unserer Kita bieten wir dem Kind verschiedene Räume für die Äußerung von Unzufriedenheit. Im Folgenden skizzieren wir die Möglichkeiten des Kindes, um seine Meinung kundzutun:

- Während des täglichen Morgen- oder Abschlusskreises, in der Kinderkonferenz
- Spontan in der Gruppenzeit
- Symbolkarten, auf denen unterschiedliche Gesichter mit Emotionen abgebildet sind, helfen besonders den Kindern, die sich sprachlich nicht gut ausdrücken können.
- Im persönlichen Gespräch mit den pädagogischen Fachkräften
- Die Kinder nutzen dieses Angebot u.a. um über verschiedene Belange, die ihren Alltag in unserer Kita betreffen (Angebote, Projekte, Mittagessen, Regeln etc.) zu sprechen, wenn sie sich ungerecht behandelt fühlen und /oder in Konfliktsituationen. Danach geht die päd. Fachkraft folgendermaßen vor:



Verankerung von Partizipation und Beschwerdemanagement befindet sich im Konzept der Einrichtung St. Jacobus.

6. Maßnahmen zur Prävention

Präventionsangebote und -Maßnahmen sind Bausteine, um Kinder und Jugendliche vor Gewalt zu schützen. Es ist unsere Aufgabe, ihnen ein sicheres Umfeld zu gewährleisten. In unseren Tagesstätten werden in regelmäßigen Abständen verschiedene Maßnahmen mit Mitarbeitern, Erziehungsberechtigte und Kindern zum Schutz vor Gewalt umgesetzt. Dazu folgende Fragestellungen:

1. Wie wird Prävention zum Schutz vor Gewalt in der Einrichtung ziel – und altersspezifisch mit den Kindern umgesetzt?
 - Erzieher als Vorbildfunktion
 - Wertschätzender Umgang miteinander (siehe dazu päd. Konzeption der Einrichtung)
 - Festlegen von Verhaltens- und Gruppenregeln, Sensibilisierung der eigenen Grenzen
 - Beschwerdestrukturen einführen
 - Verschiedene Projekte zur Stärkung der Persönlichkeit, der emotionalen Entwicklung und des sozialen Lernens z.B. Lubo, etc., (siehe dazu päd. Konzeption)
 - Hilfestellung anbieten
 - Konfliktstrategien entwickeln
 - Bilderbücher und Fachliteratur

2. Werden Informationsveranstaltungen für Mitarbeitender und Erziehungsberechtigte durchgeführt? Und wie werden sie dafür sensibilisiert?
 - Regelmäßige Präventionsschulung für Mitarbeiter
 - Fortbildungsangebote
 - Elternabende
 - Elternbriefe
 - Aushänge
 - Flyer/Handzettel
 - Informationsabende; auf Wunsch auch mit externen Fachkräften

3. Werden im Rahmen eines gewaltfreien Gesamtklimas in der Einrichtung die Belange von Mitarbeitern ausreichend berücksichtigt?
 - Dienstbesprechungen
 - Mitarbeitergespräche, Personalentwicklungsgespräche
 - Fallbesprechungen
 - Supervision, Beratungen
 - Fortbildungstage
 - Besinnungstage
 - Teamtage
 - Gute Rahmenbedingungen und Ressourcen
 - MAV

7. Beschwerdestrukturen

Im Kitaalltag pflegen wir eine wertschätzende, offene und vertrauensvolle Kommunikation mit den Kindern, den Erziehungsberechtigten, den Mitarbeitern und den Vorgesetzten. Damit geben wir Grundlage und Sicherheit, auch problematische Situationen anzusprechen. Diese werden ernst genommen und besprochen, ohne Abwertung oder Ablehnung. Gegebenenfalls werden externe Beratungsstellen hinzugezogen.

In den täglichen Gesprächsrunden, (Morgenkreis, Stuhlkreis oder im Freispiel) haben die Kinder die Möglichkeit, sich zu beschweren. Oder, aber die Erzieher bringen Situationen zur Sprache, die regelwidrig oder übergriffig sind/waren. Sollten diese Beschwerden nicht zeitnah mit Gesprächen behoben werden können, wird ein Beschwerdeverfahren genutzt, das wir im Rahmen unseres QM-Handbuches erarbeitet haben.

Die Erziehungsberechtigten haben jederzeit die Möglichkeit, eine Beschwerde anzubringen. In der Einrichtung gibt es Beschwerdeboxen, in denen die Erziehungsberechtigten ihre Beschwerden schriftlich einwerfen können. Sollte diese nicht zeitnah mit Gesprächen auf Gruppenebene, im Gesamtteam, mit dem Träger oder im Elternbeirat behoben werden können, wird ein Beschwerdeverfahren genutzt, das wir im Rahmen unseres QM-Handbuches erarbeitet haben. Dieses Verfahren wird auch genutzt, wenn Mitarbeiter sich beschweren.

8. Handlungsplan

Wenn es im Kitabereich zu einer Regelüberschreitung kommt, wird diese zunächst mithilfe einer Verhaltensampel (grün = professionelles Verhalten, gelb = grenzwertiges Verhalten, rot = klar grenzüberschreitendes Verhalten) eingestuft. Zentral ist hierbei, dass dadurch Handlungssicherheit für alle Mitarbeiter hergestellt wird, indem es klare Verantwortlichkeiten und verbindliche Handlungsschritte gibt. Je nach Einstufung reicht vorerst ein klärendes Gespräch mit dem Mitarbeiter oder der Leitung (bei Einstufung im gelben Bereich). Falls das Verhalten jedoch als „Klar grenzüberschreitend“ eingestuft wurde (roter Bereich), ist diese Situation sofort meldepflichtig.

Informiert werden sollten Einrichtungsleitung, Träger der Einrichtung, Erziehungsberechtigte, das jeweilige Kitateam und Behörden wie das Jugend- und Landesjugendamt, Polizei und externe Fachberatungsstelle. Diese sind in

verschiedener Hinsicht beteiligt und aufgefordert, in der eigenen Verantwortung an der Klärung solcher Situationen mitzuwirken.

Alle Vorkommnisse von Gewalt innerhalb der Kindertagesstätte durch Mitarbeitende oder Kinder untereinander sind nicht nur dem Jugendamt, sondern auch dem niedersächsischen Landesjugendamt zu melden.

Alle Vorkommnisse häuslicher Gewalt sind nur dem Jugendamt zu melden.

Besteht ein Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdung, ist es wichtig keine überstürzten Aktionen vorzunehmen und Ruhe zu bewahren. Die Kitaleitung diskutiert und bespricht mit ihrem Team ausführlich die Vorkommnisse, um sie entsprechend ihrer Verhaltensampel eingruppieren zu können. Danach kann sie die vorgegebenen nötigen Maßnahmen in die Wege leiten.

In Bezug auf mögliche sexuelle Grenzverletzungen und weitere Formen von Gewalt sind alle Schritte sorgfältig zu dokumentieren. Hinweise dritter Personen müssen umsichtig und diskret behandelt werden, denn nicht fundierte Begründungen können das Vertrauensverhältnis und den Ruf der beschuldigten Person nachhaltig schädigen. Es zählt die rechtsstaatlich garantierte Unschuldsvermutung bis zur rechtskräftigen Verurteilung. Grundsätzlich ist es verpflichtend aus dem Kinderschutzauftrag der Kindertagesstätte, bei sexuellen Übergriffen zu reagieren.

- Die „Vereinbarung zur Umsetzung des Schutzauftrages nach § 8a SGBVIII“ ist den Mitarbeitern bekannt (Dokumentation).
- Arbeitshilfe „Schutzkonzept“: Landes - Caritasverband für Oldenburg e.V. und Bischöflich Münstersches Offizialat - BMO (Herbst 2018)
- Die Erziehungsberechtigten werden in ihren Erziehungskompetenzen (Prävention) begleitet und unterstützt, ggf. durch das Jugendamt und weitere Institutionen.
- Das Schutzkonzept gemäß Präventionsordnung ist erarbeitet, allen Mitarbeitern als auch Erziehungsberechtigten bekannt, wird regelmäßig reflektiert und fortgeschrieben (Schutzkonzept).
- Der Verhaltenskodex des Schutzkonzeptes ist von allen Mitarbeitenden unterschrieben (Dokumentation).
- Insoweit erfahrene Fachkräfte
- Gefährdungseinschätzung 0 - 2 Jahre, 3- 5 Jahre, 6 – 13 Jahre
- **Kinderschutzbogen: Risiko-/Gefährdungseinschätzung**

9. Schlusswort

Um im Nachgang von entsprechenden Ereignissen oder Verdachtsfällen aus den Fallverläufen lernen zu können, möchten wir unsere Schutzmechanismen und Verfahren überdenken.

Was hat sich bewährt?

Welche sollten überdacht und verändert werden?

Zu dem jetzigen Zeitpunkt ist klar, dass das Konzept zum Schutz vor Gewalt kontinuierlich angepasst und fortgeschrieben werden muss, um die Qualität der Schutzmaßnahmen in der Einrichtung zu sichern.

Damit diese professionelle Evaluation gelingen kann, nutzen wir als Mitarbeiter beispielsweise das Angebot der fünfjährigen Präventionsschulung.

Außerdem bleiben Themen wie Partizipation, Beschwerdestrukturen, Machtgefüge, Grenzüberschreitungen, usw. immer dynamisch und präsent, da sie täglich im Alltag gelebt werden müssen und in gemeinsamen Dienstbesprechungen offen angesprochen werden.

Als Unterstützung bzw. eine Art Leitfaden zu sehen ist hierbei dieses neu verfasste einrichtungsbezogene Schutzkonzept sowie auch das Rahmenschutzkonzept des Landescaritasverband.

(beides für alle Mitarbeiter zugänglich im Büro)

Abschließend ist eine regelmäßige Überarbeitung der institutionellen Risikoanalyse von großer Bedeutung, da so noch unbekannte Risiken oder (hohe) Gefährdungsbereiche noch vor einem „Ereignis“ auffallen und minimiert werden können.

**Wir bedanken uns
für Ihr Interesse.**

**Ihr Team vom
St. Jacobus Kindergarten**

Oststr. 2 · 49424 Lutten · Tel.: 04441 - 97545-0

Email: lutten.kita.st-jacobus@kkol.de · Homepage: www.kindergarten-lutten.de

